

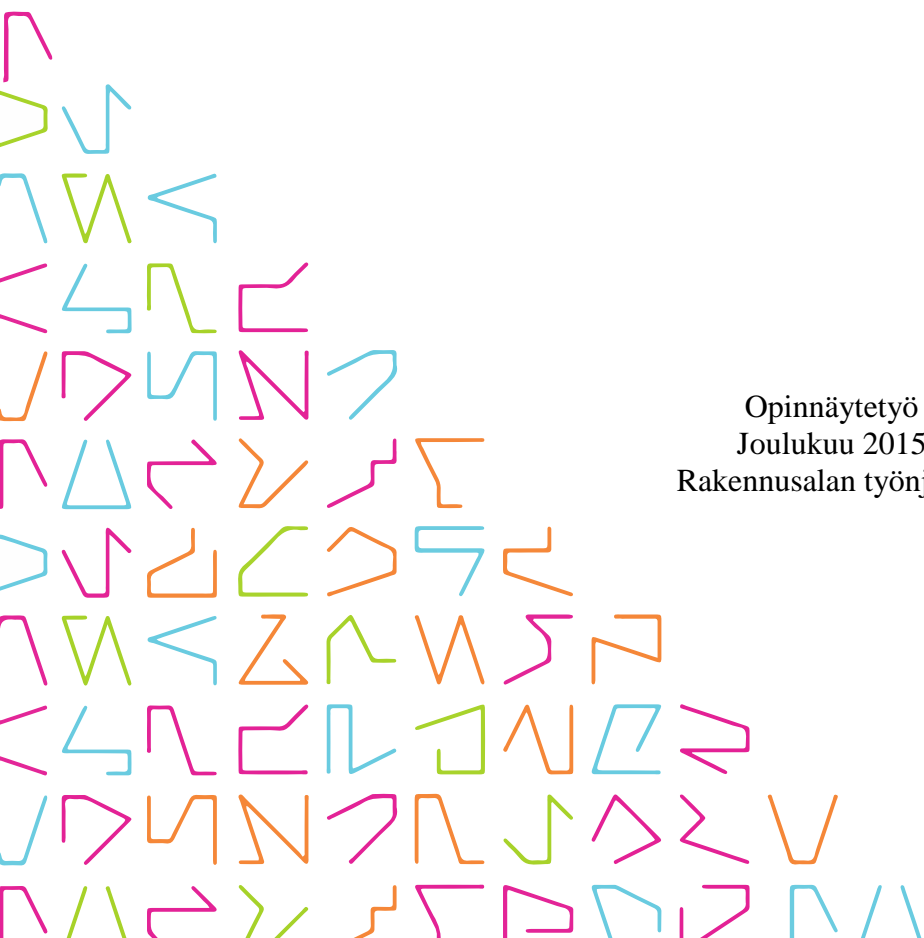


TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

PAIKALLINEN SOPIMINEN RAKENNUSALALLA

Markus Kaislavuo

Opinnäytetyö
Joulukuu 2015
Rakennusalan työnjohto



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Rakennusalan työnjohto

KAISLAVUO, MARKUS:
Paikallinen sopiminen rakennusosalalla

Opinnäytetyö 40 sivua
Joulukuu 2015

Kuluneen vuoden aikana on julkisessa keskustelussa puhuttu paljon paikallisesta sopimisesta ja sen lisäämisestä. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan yleensä sitä, että jostakin asiasta sovitaan työpaikalla tavalla, joka poikkeaa laista tai työehtosopimuksesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tutkielma, jossa kartoitettiin paikallisen sopimisen tämän hetkistä tilannetta talonrakennusosalalla. Opinnäytetyössä koottiin yhteen tämänhetkisiä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia rakennusosalalla, eri osapuolten kehittämissuhteita ja mielipiteitä paikallisen sopimisen lisäämisestä sekä rakennusosalalla että yleisesti ottaen Suomessa. Opinnäytetyössä otettiin esille myös paikalliseen sopimiseen liittyviä ongelmia eri osapuolten näkökulmista ja esitettiin laskelmia nykyisen paikallisen sopimisen vaikutuksista rakennustyömaan sekä yrityksen talouteen.

Työssä käsiteltiin paikallista sopimista nimenomaan talonrakennusalan työntekijän kannalta eikä otettu kantaa rakennusalan toimihenkilöiden tai muiden työehtosopimusten sisältöön. Paikallisen sopimisen seurauksia ja vaikutuksia käsiteltiin yksittäisen työntekijän, rakennustyömaan sekä yrityksen näkökulmasta. Opinnäytetyössä ei otettu kantaa Suomen tämänhetkisen kilpailukyvyn kehittämiseen. Opinnäytetyötä varten haastateltiin Rakennusliiton ja Talonrakennusteollisuuden alueellisia edustajia. Tietoa opinnäytetyöhön kerättiin myös sanomalehdistä, rakennusalan lehdistä ja kirjallisuudesta sekä työmarkkinajärjestöjen nettisivuilta.

Opinnäytetyön tuloksena saatiin kokoava tutkielma, joka tuo esiin sen, että talonrakennusosalalla voidaan jo nyt sopia paljon asioita paikallisesti. Tuotannon kannalta osa asioista osoittautui kuitenkin melko merkityksettömiksi. Ilmeni, että työnantajapuolella on selvästi enemmän kehityssuhteita paikallisen sopimisen suhteen kuin työntekijäpuolella. Opinnäytetyön laskuesimerkeistä näki, että jo nykyisillä paikallisen sopimisen työkaluilla voidaan vaikuttaa työmaan ja yrityksen talouteen. Opinnäytetyöstä ilmeni myös, että paikallinen sopiminen on Suomessa eräänlaisessa murrosvaiheessa. Esimerkiksi viiden vuoden päästä kirjaukset paikallisesta sopimisesta laissa ja työehtosopimuksissa voivat olla hyvin erilaisia kuin tällä hetkellä. Eri osapuolilla oli myös melko erilaisia mielipiteitä aiheesta sekä luottamuksen puutetta toistaan kohtaan.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Construction Site Management

KAISLAVUO, MARKUS:
Local Agreement in Construction Branch

Bachelor's thesis 40 pages
December 2015

Over the past year there has been much talk about local agreement on public debate. Local agreement usually means that something is agreed at the workplace in a way that differs from the law or collective agreement. The objective of this study was to collect information which identifies the situation of local agreement in the house building sector present day. The study gathered current opportunities of the local agreement in construction branch. The study brought up development proposals and opinions of different sides, as well as in the construction branch and general in Finland. The study also brought up problems of the local agreements and presented calculations of the consequences of the current local agreements in the construction site, as well as the company's finances.

The study was only focused at collective agreement of the construction worker. The study did not handle foremen or other collective agreements. Consequences of the local agreements treated individual worker, building site, as well as the company's point of view. The local leaders of Rakennusliitto and Talonrakennusteollisuus were interviewed for the data collection. Data of the study was also gathered from newspapers, magazines and construction related literature as well as labor market organizations websites.

Result of this study revealed that there are lots of things that can be agreed locally in the house building sector. Consequences of some of the opportunities were insignificant in terms of production. It revealed that the employers' side has more development proposals of the local agreement than employee side. The calculations of the study showed that the already existing tools of local agreement can be influenced by the construction site and the company's finances. The study also showed that local agreement is in a kind of transition in Finland. The various sides also had quite different opinions on the subject.

Key words: local agreement, collective labor agreement, construction branch

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	NYKYTILANNE	8
2.1	Palkat	8
2.1.1	Aikapalkka ja palkkiopalkka.....	9
2.1.2	Urakkapalkka	10
2.2	Ylityökorvaukset ja työtuntijärjestelmä.....	11
2.3	Työaikajoustot ja lomat	13
2.4	Muut asiat	14
3	PAIKALLISEN SOPIMISEN KEHITTÄMINEN	16
3.1	Työntekijäliittojen kanta	16
3.1.1	Rakennusliitto ry	16
3.1.2	SAK yleisesti.....	17
3.2	Työnantajien kannat.....	17
3.2.1	Rakennusteollisuus RT ry	17
3.2.2	EK yleisesti	19
3.2.3	Suomen Yrittäjät ry	19
3.3	Saksan malli	20
3.4	Harri Hietalan Esitys.....	21
4	ONGELMAKOHDAT	23
4.1	Kirjoittamattomien sopimusten epäselvyydet.....	23
4.2	Joustot	24
4.3	Palkkajoustopmittari	24
4.4	SAK:n mielipiteitä	25
4.5	EK:n mielipide	26
4.6	Osapuolten eri näkemykset.....	26
5	PAIKALLISEN SOPIMISEN SEURAUKSIA.....	28
5.1	Työntekijä	28
5.1.1	Työaikajoustot.....	28
5.1.2	Palkkojen muuttuminen	29
5.2	Työnantaja	30
5.2.1	Haastavat työnteon ajankohdat	30
5.2.2	Huonojen aikojen palkkajoustavuus	30
6	VAIKUTUKSET TYÖMAAN JA YRITYKSEN TALOUTEEN	32
6.1	Urakkapalkan ahkerampi käyttö	32
6.2	Työaikajoustot	34
6.3	Vaikeiden aikojen yhdessä sovitut palkkajoustot	35

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	38
LÄHTEET	39

LYHENTEET JA TERMIT

TES	(Tässä): Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoittelui- neen 2014 - 2016
Taulukkopalkka	TES:ssä määritelty työntekijän minimipalkka
KTA	Keskituntiansio (€/h)
HPO	Henkilökohtainen palkanosa
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto

1 JOHDANTO

Kuluneen vuoden aikana on julkisessa keskustelussa puhuttu paljon paikallisesta sopimisesta ja sen lisäämisestä. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan yleensä sitä, että jostakin asiasta sovitaan työpaikalla tavalla, joka poikkeaa laista tai työehtosopimuksesta (Lehto A, 2015). Aihe on hankala ja eri osapuolet ja henkilöt näkevät paikallisen sopimisen toisinaan melko eri tavalla.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tutkielma, jossa kartoitetaan paikallisen sopimisen tämänhetkistä tilannetta talonrakennusalalla. Jotta paikallista sopimista voidaan käsitellä rakennusalan suhteen, on paikallista sopimista avattava suuremmassa mittakaavassa yleisesti alasta riippumatta. Tästä syystä opinnäytetyössä käsitellään paikallista sopimista myös SAK:n, EK:n ja Suomen Yrittäjien kantojen kautta.

Opinnäytetyössä kootaan yhteen tämänhetkisiä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia rakennusalalla, eri osapuolten kehittämissuhteita ja mielipiteitä paikallisen sopimisen lisäämisestä sekä rakennusalalla että yleisesti ottaen Suomessa. Opinnäytetyössä nostetaan esiin myös aiheeseen liittyviä ongelmakohtia sekä pohditaan paikallisen sopimisen vaikutuksia työntekijän ja yrityksen kannalta. Opinnäytetyössä esitetään myös muutamia laskelmia nykyisen paikallisen sopimisen vaikutuksista rakennustyömaan sekä yrityksen talouteen.

Opinnäytetyössä käsitellään paikallista sopimista talonrakennusalan työntekijän kannalta. Opinnäytetyössä ei oteta kantaa rakennusalan toimihenkilöiden tai muiden työehtosopimusten (Maa ja vesi, Vedeneristys ym.) sisältöön paikallisen sopimisen suhteen. Paikallisen sopimisen seurauksia ja vaikutuksia käsitellään yksittäisen työntekijän, rakennustyömaan sekä yrityksen näkökulmasta. Opinnäytetyössä ei oteta kantaa Suomen tämänhetkisen kilpailukyvyn kehittämiseen.

2 NYKYTILANNE

Yrityksen luottamusmiehes tai pääluottamusmiehes edustaa työntekijöitä paikallisessa sopimisessa (Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014 - 2016, 80 - 81). Rakennusalan työehtosopimuksessa on maininta niistä asioista, joista voidaan paikallisesti sopia. Työehtosopimusten paikallinen sopiminen koskee ainoastaan järjestäytyneitä yrityksiä ja paikalliset sopimukset on suositeltavaa tehdä aina kirjallisesti.

Yleensä paikallisesti ei sovita yhden ihmisen kanssa, vaan työntekijöitä on yleensä vähintään kaksi. Paikallinen sopiminen asioista TES:n ehtoja paremmin on aina sallittua. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

Paikallinen sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla ilman irtisanomisperusteita, jos sopimus on toistaiseksi voimassa oleva. Paikallista sopimusta sovelletaan myös työehtosopimuksen päättymisen jälkeen. (Ahtola, Lahtinen, Mattila 2014, 13.)

2.1 Palkat

Talonrakennusalan aikapalkkajärjestelmän mukaiset minimituntipalkat on esitetty taulukossa 1. Työntekijöiden sijoittaminen palkkaryhmiin määräytyy hänen ammattitaitonsa perusteella.

TAULUKKO 1. Rakennusalan työehtosopimuksen mukaiset tuntipalkat 2014 – 2016. (Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014 - 2016, 23)

		1.5.2014	1.6.2015
Palkkaryhmä I	Aloitteleva työntekijä	9,79 €	9,83 €
Palkkaryhmä II	Vähän kokemusta omaava työntekijä	11,14 €	11,18 €
Palkkaryhmä III	Aloitteleva ammattilainen	12,29 €	12,34 €
Palkkaryhmä IV	Ammattilainen	13,63 €	13,68 €
Palkkaryhmä V	Kokenut ammattilainen	14,90 €	14,96 €
Palkkaryhmä VI	Erittäin kokenut ammattilainen	16,01 €	16,07 €

2.1.1 Aikapalkka ja palkkiopalkka

Rakennusliiton ja Talonrakennusteollisuuden alueelliset edustajat ovat kummatkin yhtä mieltä siitä, että TES:n minimipalkkojen alle ei voi tällä hetkellä mennä (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja; Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015). Kuitenkin, jos työhönottotilanteessa työntekijälle on vahingon seurauksena, tullut kirjattua liian korkea taulukkopalkka, voidaan sitä laskea vastaamaan työntekijän todellista osaamistasoa ja ammattitaitoa. Tällöin pitää työnantajan ja työntekijän asiasta yhteisesti sopia, luottamusmiehen paikalla ollessa. Tällaisten vahinkojen sattuminen on kuitenkin melko harvinaista. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.)

Huonoina aikoina, kun työt ovat vähissä, on periaatteessa mahdollista sopia työkunnan kanssa, että palkkaa lasketaan, jotta yritys saisi tietyn urakan, ja täten työntekijätkin työllistettyä. Tämän tyyppisessä menettelyssä ei kuitenkaan saa mennä TES:n taulukkopalkkojen alle (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015). Eli käytännössä jos työntekijän kuuluisi ammattitaitonsa perusteella palkkaluokkaan VI ja hänen käytännön tuntipalkkansa olisi 20,00 €/h, voitaisiin yhdessä sopimalla hänen palkastaan leikata esimerkiksi 3€, jolloin tuntipalkaksi jäisi taulukkopalkka 16,07 €/h + HPO esimerkiksi 0,70 €/h + Työkohtainen lisä esimerkiksi 0,23 €/h = 17,00 €/h.

Käytännössä menettely toimii siten, että työnantaja pyytää työkunnan koolle, ja selittää huonon tilanteen. Yhdessä keskustellaan onko työkunta halukas leikkaamaan HPO:staan ja työkohtaisesta lisästä, jotta työnantaja pystyisi tarjoamaan ja todennäköisesti saamaan rakennusurakan. Kuitenkin edellä mainitun kaltaiseen menettelyyn harvoin ryhdytään (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.) Menettely vaatii myös yritykseltä maltillisen katteen tavoittelua (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015).

2.1.2 Urakkapalkka

Urakkapalkan sopiminen on itsessään paikallista sopimista. Urakkapalkkauksen pohjana on, että urakkapalkka vastaisi vähintään IV palkkaryhmän palkkaa, lisättynä tähän 30 %, eli urakkapalkan KTA olisi vähintään 17,78 €/h. (Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014 - 2016, 28).

Urakkapalkkauksella on myös mahdollisuus vastaavanlaiseen joustoon huonoina aikoina kuin aikapalkalla. Tällöin ei KTA saa mennä alle 17,78 €/h. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja). Huonoina aikoina yrityksissä onkin sovittu tiettyjen ammattikuntien kanssa kyseisestä järjestelystä (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015). Asiaan liittyen on laskuesimerkki tämän opinnäytetyön kohdassa 6.3.

Jotkut yritykset laskettavat ja kilpailuttavat muutenkin urakkatöitä omilla työntekijöillään. Toisinaan yritykset antavat jostain syystä urakan silti ulkopuolisille, vaikka omat työntekijät olisivat sen laskeneet. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.) Omia työntekijöitä kannattaisi kuitenkin käyttää aina kun mahdollista, koska omien työntekijöiden työnsaavutus tunnetaan, ja työnjohdon on helpompi arvioida, missä ajassa työ saadaan tehtyä. Urakoiden antaminen ulkopuolisille ja vieraille työntekijöille kasvattaa aikataulullista ja laadullista riskiä työn lopputuloksessa.

Talonrakennusteollisuuden mukaan urakkatyön osuus on laskenut selkeästi Sisä-Suomen piirissä. Urakkatyön vähäiselle määrälle on monta syytä. Urakkatyö vaatii työnjohdolta tietämystä, taitoa ja viitseliäisyyttä laskea urakoita ja sopia urakkakirjanpidot työntekijöiden kanssa. Toisaalta tuntipalkalla teettäminen on turvallista ja helppoa. Tosin urakkapalkalla työn edistymistä ja aikataulua olisi suurempi mahdollisuus säätää. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

Rakennusliitto näkee urakkapalkkauksen vähäisen käytön johtuvan myös siitä, että työt alkavat olla pitkälti ketjutettuja, ja urakkatyökuntaa ei enää niin usein synny. Myös urakoiden vetäjistä ja osaavista nokkamiehistä on hieman pulaa. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.)

TES:n liitteenä olevaa urakkahinnoittelua voidaan käyttää korvaamaan yrityskohtainen urakkahinnoittelu vain yrityksessä yhteisesti sovittaessa. TES:n urakkahinnoittelussa on urakoiden yksikköhintaurakoiden vähimmäishinnat. TES:n urakkahinnoittelu jättää paljon aukkoja ja paikallisesti sovittavia asioita urakkatyöstä riippuen. Usein sään ja vuodenaikojen vaikutuksesta, työturvallisuudesta, työhön liittyvistä avustavista töistä ja pölynhallinnan aiheuttamasta lisähaitasta on sovittava paikallisesti erikseen. (Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014 - 2016, 101 - 144.)

2.2 Ylityökorvaukset ja työtuntijärjestelmä

Tavallisesti rakennusalalla työskennellään 8 tuntia päivässä, ja 40 tuntia viikossa. Näiden tuntirajojen ylittyessä maksetaan ylityökorvausta TES:n ja työaikalain mukaisesti, jos ei muuta ole paikallisesti sovittu. Yleensä työtuntijärjestelmä sovitaan määräaikaiseksi ja voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla toisen osapuolen halutessa purkaa sopimus (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015). Työtuntijärjestelmällä tarkoitetaan työnantajan laatimaa järjestelmää, josta ilmenevät päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajat sekä lepoajat.

TES antaa mahdollisuuden sopia paikallisesti säännöllinen työaika 10 tuntiin päivässä, ja maksimissaan 50 tuntiin viikossa tasaantuen 6 kuukauden aikana keskimäärin normaaliin 40 tunnin viikkotyöaikaan. Tällöin voidaan sopia paikallisesti myös taukojen sijoittamisesta TES:stä poikkeavasti työpäivän aikana (Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014 - 2016, 19). Paikallisesti voidaan sopia myös tasaisesta palkanmaksusta keskimääräisen työajan mukaan. (Ahtola, Lahtinen, Mattila 2014, 22.)

Jos sovitaan, että työtä tehdään maksimissaan 50h viikossa, 10h päivässä, ja sovitaan missä ajassa tehdyt työtunnit tasaantuvat, ei tällöin ylityökorvauksia tarvitse maksaa tavanomaiseen tapaan. Ylityökorvaus astuu voimaan kun työpäivä ylittää 10h. Tällöin 11. ja 12. työtunti on vuorokautista ylityötä. Sama koskee viikoittaista ylityötä, jos mennään yli 50 työtunnin viikossa. Jos työntekijän työsuhte päättyy, ja hän ei ole pitänyt tasoittumisvapaita (tehdessään 50 tuntia viikossa), niin maksetaan työntekijälle 50 % ylityökorvauksella tavallisesta työajasta ylimenneet työtunnit. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

Kauempaa töihin saapuvat ”reissumiehet” käyttävät perinteisesti juuri tätä järjestelyä. He ovat maanantaista torstaihin töissä ja tekevät kymmenen tunnin työpäiviä, ja pitävät täten perjantain vapaana ja saavat pidemmän viikonlopun. Tällöin työaika tasaantuu jo saman viikon aikana. Urakkapalkalla tehtäessä luonnollisesti ei ylityökorvausta makseta, jos työkunta haluaa tehdä pidempää työpäivää, saadakseen työn nopeasti tehtyä (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015). Kuitenkin, jos työnantaja pyytää urakkatyöläisiä jäämään tekemään pidempää päivää, on ylityökorvaus maksettava (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015).

Tämän tyyppisen järjestelmän käyttäminen edellyttää, että yritys on järjestäytynyt, Talonrakennusteollisuuden jäsen. Ne yritykset, jotka eivät ole Talonrakennusteollisuuden jäseniä, voivat sopia järjestelmästä, jossa tehdään 9 tuntia päivässä, ja maksimissaan 45 tuntia viikossa yllä olevan tyyppisellä järjestelyllä. Toki järjestäytymättömätkin yritykset käyttävät 10 ja 50 tunnin järjestelyä. Tällöin mahdollisessa riitautetussa tilanteessa yritys kuitenkin määrättäisiin maksamaan työntekijälle ylityökorvaukset yli 9 tuntia kestävästä päivästä ja yli 45 tuntia kestävästä viikoista. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

Ylitöitä saa tehdä maksimissaan 138 työtuntia 4 kuukauden aikana, ja enintään 250 työtuntia kalenterivuoden aikana. Paikallisesti voidaan sopia, että käytetään tarkastelujaksona kalenterivuotta. Ylityön enimmäismäärää voidaan korottaa paikallisesti sopien 80 tuntia kalenterivuodessa. Eli yhteensä ylityötä voisi tehdä siis 330 työtuntia kalenterivuodessa. Kuitenkaan 138 tunnin rajaa 4 kuukauden aikana ei voida paikallisesti sopimalla ylittää. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

Niin sanotun ”tunti tunnista työaikapankin” käyttö rakennusalalla ei ole sallittua sellaisenaan. Jos työtunteja tehdään niin sanotusti ”sisään” niin yli 8 työtuntia kestävästä päivästä pitää saada työaikapankkiin tunnit korotettuina. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.) Eli jos on töissä 9 työtuntia, työaikapankkiin pitäisi tällöin tulla 1,5h tuntia, koska yhdeksäs työtunti maksetaan normaalisti 50 % ylityökorvauksella. Täten työaikapankkiin tulisi työaikaa kertyä 50 % ylimääräistä. Talonrakennuspuolella työaikapankin käyttö on melko vähäistä, maanrakennuspuolella työaikapankin käyttö on josain määrin aktiivisempaa (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja).

2.3 Työaikajoustit ja lomiat

TES antaa mahdollisuuden sopia paikallisesti työn teon ajankohdista (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja). Talonrakennuspuolella kaikki työntekijät tekevät kuitenkin pääsääntöisesti töitä klo 7:00 - 16:00 välisenä aikana. Liukuvia työaikoja käytetään talonrakennuspuolella melko vähän, koska se luo työmaalle haasteita (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015). Jos liukuvan työajan käytöstä sovitaan paikallisesti, on sopimuksessa ilmentävä kiinteä työaika ja päivittäisen työajan liukumaraja. Työpäivän pituutta voi pidentää tai lyhentää enintään kaksi tuntia. Tällöin säännöllisen työajan enimmäis- tai vähimmäiskertymä saa olla maksimissaan +/- 10 tuntia viikossa. (Ahtola, Lahtinen, Mattila 2014, 23.)

Infrapuoletta vastaavasti asfalttimiehet tekevät kesällä töitä usein yöllä, koska silloin ei ole niin kuuma ja liikennettä on vähemmän kuin päivisin. Ruokatauko on TES:ssä määritetty tunnin mittaiseksi, mutta usein paikallisesti sovitaan ruokatauko puolentunnin mittaiseksi. Täten työaika päättyy useimmissa yrityksissä 15:30.

Vuosiloma pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja). Toki vuosiloman ajankohdasta on sovittava riittävän ajoissa. Pääsääntöisesti vuosiloma pyritään sijoittamaan toukokuun alun ja syyskuun lopun väliselle ajan jaksolle. Perinteisesti rakennusalalla heinäkuu on lomaa. Yhteisesti sovittuna loma voi kuitenkin olla vaikka vasta vuoden lopussa, tai vaikka seuraavan vuoden huhtikuussa jos loman ajankohdalle on oikein hyvät perusteet (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015). Tavallista on, että joissain yrityksissä ei lomaa pidetä heinäkuussa, koska yrityksen työt ajoittuvat kesälle. Tällöin vuosiloma pidetään usein talvella. Tämän tyyppisiä yrityksiä ovat esimerkiksi asfalttialan yritykset ja julkisivusaneerauksia tekevät yritykset.

2.4 Muut asiat

Muita asioita, joita voidaan sopia paikallisesti, on esitetty taulukossa 2. Alakohtaisia eroja paikallisen sopimisen mahdollisuuksista on esitetty seuraavalla sivulla taulukossa 3.

TAULUKKO 2. Muita paikallisesti sovittavia asioita. (Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014 - 2016, 80 - 81; Mannila M, 2015, 6; Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja)

Paikallisesti sovittavia asioita
Työntekijän ilmoitus sairauspoissaolosta
Työn teon keskeyttävät tai estävät pakkasrajat
Muiden alaikäisten kuin rakennusalan opiskelijoiden vähimmäispalkat
Palkan maksuajankohdasta poikkeaminen, vapaiden ja arkipyhien vuoksi. (Vain Talonrakennusteollisuus Ry:n jäsenet)
Poikkeaminen alle kahden viikon tilapäisen työn tarjoamisvelvollisuudesta
Alueyksikön pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun valinta
Työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten perustaminen työpaikalle
YT-neuvottelukunnan ja työsuojelun keskustoimikunnan yhdistäminen

TAULUKKO 3. Alakohtaiset erot paikallisen sopimisen mahdollisuuksissa. (Ahtola, Lahtinen, Mattila 2014, 14).

Ala	Talo	Maa ja Vesi	Vedeneristys	Lattia	Maalaus
Paikallisen sopimisen mahdollisuudet	keskimääräinen säännöllinen työaika	keskimääräiset säännölliset työaikajärjestelyt	keskimääräinen säännöllinen työaika	keskimääräinen säännöllinen työaika	keskimääräinen säännöllinen työaika
	työn alkamis- ja päättymisajat	kolmivuorotyön määräykset	työajan sijoitus	ylityöntarkastelu-jakson pituus	ruokailutauon pituus
	työajasta johtuvat lisät	ruokailutauon pituus	päivittäiset matkakustannukset	lomautus-sopimukset	lomautus-sopimukset
	työvuoroluettelot	matkakustannusten korvaukset	työajan lyhennys- rahan maksamis- ajankohta	ruokailutauon pituus	työvuoroluettelot
	ylityöntarkastelu- jakson pituus	matkan mittaamisen lähtökohta	kokonaishinta- urakointi	työvuoroluettelot	osittainen hoitovapaa
	lomautus-sopimukset	lomaltapaluurahan maksamisen siirtäminen	lopputilin maksaminen	osittainen irtisanomisen peruuttaminen tai siirtäminen	lomarahan maksaminen
	ruokailutauon pituus	työajan lyhennysrahan maksaminen prosentilla	irtisanomisen peruuttaminen tai siirtäminen	hoitovapaa	irtisanomisen peruuttaminen tai siirtäminen
	palkanmaksu	työpaikan käsite	työpaikkaohjaajana toimiminen		liukuva työaika
	irtisanomisen peruuttaminen tai siirtäminen	luottamusmiehen tehtävien käytännön järjestelyt			
	erillisen palkanosan maksaminen	työkohtainen lisä			
	liukuva työaika	alaikäisten koululaisten ja opiskelijoiden palkkaus			
	työpaikkaohjaajana toimiminen	työpaikkaohjaajana toimiminen			
		lomaltapaluurahan vaihtaminen vapaa-aikaan			
		takaisinottovelvollisuuden alueellinen rajaaminen			

3 PAIKALLISEN SOPIMISEN KEHITTÄMINEN

Paikallisen sopimisen kehittäminen ja mahdollinen lisääminen on jakanut mielipiteitä työntekijä- ja työnantajapuolen välillä. Koska Rakennusalan työntekijäliitto Rakennusliitto ry on Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n jäsenliitto ja vastaavasti Rakennusteollisuus RT ry on Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsenliitto, on olennaista huomioida myös SAK:n ja EK:n kantoja sekä mielipiteitä paikallisen sopimisen kehittämisen suhteen. Alla kerrotaan myös Suomen Yrittäjien tavoitteista, sekä lyhyesti niin kutsutusta ”Saksan mallista” ja Harri Hietalan esityksestä 15.10.2015.

3.1 Työntekijäliittojen kanta

Rakennusliiton (SAK:n jäsenliitto) alueellinen edustaja ei näiltä näkymin muuttaisi paikallisen sopimisin mahdollisuuksia. SAK:n mukaan paikallista sopimista pitää kehittää, mutta se vaatii luottamusmiesjärjestelmän parantamista nykyisestä (Paikallinen sopiminen, 2015).

3.1.1 Rakennusliitto ry

Rakennusliiton alueellisen edustajan mukaan TES:ssä on jo nyt paljon asioita, joita voi sopia paikallisesta, eikä alueellinen edustaja äkkiseltään lähtisi muuttamaan mitään. Rakennusliiton alueellinen edustaja nostaa esille urakkatyön. Urakkatyötä pitäisi pyrkiä lisäämään ja urakkapalkasta muodostuisi täten käytännön palkka. Edustajan mukaan urakalla tekeminen on molemminpuolinen etu työntekijöille ja työnantajille. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.)

Professori Bengt Holmström esitti Helsingin Sanomissa (19.8.), että yleissitovista palkkaratkaisuista pitäisi luopua ja paikallista sopimista työntekijöiden ja työnantajien välillä lisätä. Rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas esitti vastustavan kantansa tähän blogissaan. Suokkaan mukaan rakennusalan yleissitovuuden poistaminen ”lakaisi si kuin luuta”.

Suokkaan mukaan suomalainen työvoima vaihdettaisiin ulkomaalaisiin halpamiehiin ja paikallisesta sopimuksesta muodostuisi käytännössä töihin lähdön edellytys. Suokkaan mukaan viiden euron tuntipalkat tulisivat jälleen käytäntöön, mutta tällä kertaa täysin laillisina. (Suokas, 2015.)

3.1.2 SAK yleisesti

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:n mukaan paikallista sopimista työpaikoilla tulee kehittää. Jotta asioista voidaan sopia paikallisesti, tulee luottamusmiesjärjestelmän toimia kaikilla työpaikoilla. Myös lainsäädäntöön saatava säännökset, joissa määritellään paikallisen sopimisen muodot, osapuolet, menettelyt, vaikutukset sekä keinot taata oikeusturva. (Paikallinen sopiminen, 2015.)

SAK:n mukaan työntekijäpuolen oikeuksia pitää lisätä, jotta saadaan tasavertainen asema osapuolten välille. Tämä tarkoittaa työehtojen tulkintaoikeuden siirtämistä työnantajilta luottamusmiehille. Myös henkilöstön edustajatehtävissä toimivien henkilöiden irtisanomissuojaa olisi parannettava. (Paikallinen sopiminen, 2015.)

3.2 Työnantajien kannat

Työnantaja puoli ajaa paikallista sopimista voimakkaammin kuin työntekijöiden edustajat. Työnantajapuolella on myös selvästi enemmän ajatuksia paikallisen sopimisen kehittämisestä, kuin työntekijäpuolella. Talonrakennusteollisuuden alueelliset edustajat kokevat, että alalla on monia asioita, joita voisi kehittää paikallisen sopimisen kautta. Myös EK:n ja Suomen Yrittäjät ry:n mukaan paikallisen sopimisen vapautta työpaikoilla pitäisi lisätä.

3.2.1 Rakennusteollisuus RT ry

Talonrakennusteollisuuden (EK:n jäsenliitto) alueellisten edustajien mukaan yrityskohteisesti pitäisi pystyä sopimaan paljon asioista ja paikallisen sopimisen vapautta lisätä.

Erilaisilla joustoilla koskien esimerkiksi työaikaa kannattaisi hakea tuottavuutta. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

Myös kausivaihteluiden pitäisi olla palkkausjärjestelmässä jotenkin mukana. Tällä hetkellä palkkauksen liikkuva osa on työkohtainen lisä. Tällä ei kuitenkaan voi pelata talouden suhdanne vaihteluiden suhteen. Palkkauksessa pitäisi olla ikään kuin ”suhdanne henkisiä joustoja”. Tavoitteena olisi, että huonoina aikoina työkunnan kanssa voitaisiin yhdessä sopia palkkajoustoista ja laskea millä hinnalla jotain rakennusurakkaa voidaan tarjota. Kuitenkin TES:n minimiehdot olisi täytettävä. Korkea suhdanteessa taas olisi varaa maksaa parempaa palkkaa. Palkkausjärjestelmä ei saisi jäykistää tämän tyyppisten joustojen mahdollisuuksia yhdessä sopimisen hengessä. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

Osa työntekijöistä saattaisi haluta tulla töihin esimerkiksi sunnuntaina siten, että työntekijälle riittäisi peruspalkka. Jos työnantajalle ja työntekijälle molemmille käy työnteko sunnuntaina yksinkertaisella palkalla, niin pitäisi olla mahdollisuus näin sopia. Sunnuntaityön tuplapalkkauksen määrää työaikalaki, joten lakia pitäisi muuttaa ennen kuin TES:ssä pystyisi asian suhteen menettelemään. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

Toinen esimerkki järjestelmän jäykkyydestä on torstaille osuva arkipyhä. Usein rakennusalalla torstaina oleva arkipyhä ollaan töissä tavallisella palkalla ja pidetään perjantai vapaana. Päiviä ikään kuin vaihdetaan päikseen ja se sopii molemmille osapuolille. Kuitenkin, jos yksikin työntekijä riitauttaa asian, on kaikille maksettava pyhäpäivän mukainen korvaus (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015). Toki perjantaille voidaan sopia työajan lyhennyspäivä, jolloin sekä torstai, että perjantai ollaan pois töistä.

Talonrakennusteollisuuden alueelliset edustajat pitävät työaikajoustoja hyvänä asiana. Yritysten ja työntekijöiden pitäisi kokeilla ja löytää oikeita menetelmiä joustojen suhteen. Hengen pitäisi olla se, että hyvien vuodenaikojen käyttö olisi tehokasta ja tuottavaa. Myös säähaittoja voisi huomioida enemmän. Niitä mahdollisuuksia mitä nyt on, pitäisi myös käyttää enemmän. Toki tavanomaisista työaikajärjestelyistä poikkeaminen luo haasteita organisointiin ja edellyttää, että suunnitelmat ja logistiikka työmaalla ovat kunnossa. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

3.2.2 EK yleisesti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n mukaan työehtosopimusten antamia mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen pitää lisätä. Palkkaratkaisujen painopistettä tulee siirtää yritys- ja työpaikkatasolle. EK perustelee kantaansa yritysten erilaisilla, ja eri tahtiin muuttuvilla kilpailuasemilla ja toimintaympäristöillä. (Työehtosopimukset. EK. 2015.) Samankin alan yrityksille voi olla suuriakin eroja asiakkaiden tarpeissa, kysynnän vaihteiluissa, markkinoissa ja taloudellisessa asemassa. (Mitä on paikallinen sopiminen?, EK. 2015.)

EK:n johtaja Ilkka Oksala pitää (25.9.2015) hallitusohjelmaan kirjattua tavoitetta paikallisen sopimisen edistämisestä erittäin hyvänä. Hänen mukaansa työlainsäädännön pakottavia normeja on vähennettävä siten, että työehtosopimuksilla voi sopia enemmän paikallisesti. (Paikallista sopimista jarruttaa ay-liittojen vastahankainen suhtautuminen. EK. 2015.)

3.2.3 Suomen Yrittäjät ry

Suomen Yrittäjät ry on pitkään ajanut paikallisen sopimisen lisäämistä työpaikoilla. Se on järjestön puheenjohtaja Jyrki Mäkysen mukaan edelleen tavoitteena (Pyykkönen S, 2015).

Suomen Yrittäjien tavoite paikallisen sopimisen ajamisella on saada parempaa työllisyyttä ja kasvua. Paikallisen sopimisen laaja mahdollistaminen ei merkitsisi työehtosopimusten yleissitovuudesta luopumista. Poikkeamisesta työehtosopimuksesta sovittaisiin yhdessä ja jos sopua ei syntyisi tai tarvetta poikkeamiselle olisi, mentäisiin voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesti. Henkilöstö voisi siis aina vedota yleissitovaan työehtosopimukseen. Työntekijän turva paikallisessa sopimisessa rakentuisi siis työntekijän oikeuteen halutessaan vedota työehtosopimukseen ja purkaa paikallinen sopimus. (Paikallinen sopiminen. Suomen Yrittäjät. 2015.)

Vaikka julkisessa keskustelussa sanotaan paikallisen sopimisen olevan jo nyt laajalti mahdollista, on Suomen Yrittäjät eri mieltä asiasta. Heidän mukaansa työehtosopimusten poikkeamismahdollisuudet ovat merkitykseltään vähäisiä, ajatellen yrityksen kilpailukykyä.

Paikallisen sopimisen työkalut ovat huomattavalta osin käytettävissä vain järjestäytyneissä yrityksissä. Kuitenkin suurin osa suomalaisista yrityksistä on pieniä liittoihin kuulumattomia yrityksiä, joita paikallisen sopiminen paremmin palvelisi. Pienillä yrityksillä ei myöskään ole usein juridista osaamista tulkita monimutkaisia työehtosopimuksia, ja täten edes nykyisiin paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin ei uskalleta tarttua. (Paikallinen sopiminen. Suomen Yrittäjät. 2015.)

3.3 Saksan malli

Paikallisesta sopimisesta puhuttaessa, työnantaja puoli nostaa usein esille niin sanotun ”Saksan mallin”, joka vähentää työttömyyttä. Saksassa tehtiin viime vuosikymmenen aikana työmarkkinauudistus, jossa paikallista sopimista lisättiin. Ammattiliittojen pe-loista huolimatta ammattiliittojen asema ei heikentynyt, koska paikallinen sopiminen tapahtui työmarkkinajärjestöjen sopimissa puitteissa.

Saksassa on voitu paikallisesti esimerkiksi sopia, että liittojen sopimat palkankorotukset tulevat tietyssä yrityksessä muutamaa kuukautta myöhemmin, jos yrityksellä on mennyt huonosti. Saksassa työaikapanakit ovat toimineet erityisen hyvin. Kiireisinä aikoina on tehty paljon työtunteja ja hiljaisina aikoina ja laman aikaan on pidetty lomaa, ja vältetty täten irtisanomisia ja lomautuksia.

Työaikapankeissa on silti monia ongelmia. Yleisesti ottaen naispuoleiset työntekijät saavat vähemmän hyötyä irti työaikapankeista kuin miehet, koska naiset ovat joutuneet käyttämään joustot ja pitkät lomat miehiä nopeammin esimerkiksi lasten hoidon takia. Toinen merkittävä epäkohta työaikapankeissa on myös se, että järjestelmä joustaa enemmän työnantajan tarpeiden, kuin työntekijän tarpeiden mukaan. (Noronen V, 2015, A16 - A17.)

3.4 Harri Hietalan Esitys

Työ- ja Elinkeinministeriön yhteistoiminta-asiamies Harri Hietala antoi esityksensä työministeri Jari Lindströmille 15.10.2015, koskien paikallisen sopimisen lisäämistä. Hietalan esityksessä on monia kohtia jotka ovat herättäneet ristiriitaisia ajatuksia työnantaja- ja työntekijäliitoissa. (Turkki, 2015, A12 - A13.)

Hietalan esityksessä ehdotetaan paikallisen sopimisen laajempaa vapauttaa myös järjestäytymättömissä yrityksissä. Työnantajapuoli kannattaa tätä, ja työntekijä puoli vastustaa. Hietala ehdottaa, että keskimääräisestä työajasta voitaisiin paikallisesti sopia siten, että se olisi maksimissaan 10 tuntia päivässä ja 48 tuntia viikossa. (Turkki, 2015, A12 - A13.) Tämähän on jo rakennusalalla mahdollista sopia paikallisesti.

Hietalan mukaan myös työaikapankkien säännöistä pitäisi sopia tarkemmin. Liukuvan työajan enimmäismäärää tulisi myös korottaa kolmesta tunnista neljään tuntiin ja enimmäiskertymä nostaa 40 tunnista 60 tuntiin. (Turkki, 2015, A12 - A13.)

Hietala ehdottaa myös toimia jotka edistäisivät yhteistoimintaa yrityksissä. Hietala ehdottaa, että työntekijät saisivat edustuksen yrityksen hallintoon jos yrityksessä on yli 100 työntekijää, (nykyinen raja on 150 työntekijää). Jos paikallisesti halutaan sopia järjestäytymättömissä yrityksissä, tulisi hallinnossa olla työntekijöiden edustaja jo 30 hengen yrityksissä. Työnantaja puoli vastustaa tätä ehdotusta ja työntekijäpuoli kannattaa. Yritysten henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia ehdotettiin myös osaksi liiketoimintasuunnitelmia. (Turkki, 2015, A12 - A13.)

Riitatilanteiden parempaan hoitamiseen Hietala ehdottaa, että paikalliseen sopimiseen liittyvät riidat käsiteltäisiin työtuomioistuimessa, eikä yleisissä tuomioistuimissa, kuten nykyisin. Hietala ehdottaa myös uutta kanneoikeutta liittoon järjestäytymättömissä yrityksissä. Työntekijäpuoli pitää tätä hyvänä asiana, työnantaja puoli huonona. (Turkki, 2015, A12 - A13.)

Hietala ehdottaa, että esityksen ehdotuksia lähdetäisiin ajamaan muuttamalla työehtosopimuksia. Toinen vaihtoehto olisi muuttaa lakeja. Jälkimmäistä vaihtoehtoa työntekijäpuoli vastustaa ankarasti. (Turkki, 2015, A12 - A13.) Myös Insinööriliiton puheenjohtaja Pertti Porokari pitää pakkolainsäädännön kautta haettua paikallisen sopimisen joustavuutta ontuvana vaihtoehtona.

Paikalliset sopimukset syntyvät vain luottamuksellisissa olosuhteissa vapaaehtoisuuteen perustuen. Täten pakkolainsäädännöllä säädettyihin ”työkaluihin” ei oletettavasti tartuttaisi. (Porokari, 2015.)

4 ONGELMAKOHDAT

Paikallisen sopimisen kehittämiseen ja lisäämiseen liittyy monia ongelmia, joita osapuolet tuovat esille. Osapuolet näkevät ongelmia liittyen toisen osapuolen oletettuihin tavoitteisiin ja toimintaan, sekä käytännön ongelmia paikallisen sopimisen vapaampaan käyttöön liittyen. Alle on koottu paikalliseen sopimiseen liittyviä ongelmia sekä talonrakennusalaan liittyen, että yleisesti ottaen.

4.1 Kirjoittamattomien sopimusten epäselvyydet

Yrityksissä varmasti sovitaan paikallisesti moniakin asioita, myös ohi työehtosopimusten. Järjestelyt toimivat ja usein asian ”laittomuutta” ei edes huomata, ennen kuin vastaan tulee jotain epäselvää ja toinen osapuoli riitauttaa asian. Vasta tässä vaiheessa aletaan usein tarkastella työehtosopimuksia ja ilmenee, että sopimukset eivät olekaan olleet TES:n mukaisia. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.) Epäselvät sopimukset aiheuttavatkin nykyään valtaosan paikalliseen sopimiseen liittyvistä riidoista tuomioistuimissa (Koskinen T, 2015).

Työnantajaliiton jäsenyritysten pitäisi olla tietoisia, mitä kaikkea työntekijän kanssa voi sopia. Ongelmia saattaa syntyäkin pienissä yrityksissä, joissa säännöt ja tiedot eivät ole samalla tasolla kuin järjestäytyneissä yrityksissä. Kun tarkkaa tietoa ei ole mitä saa sopia, tulee helposti sovittua lakien ja säädösten ohi. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.)

Joissain pienissä yrityksissä on esimerkiksi käytetty työaikapankkia (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.) Kun pankissa on satoja tunteja sisällä, aletaan laskea ja riitelemään ovatko esimerkiksi ylityötunnit kerryttäneet työaikapankkiin työtunteja ylityökorvauksen mukaisilla prosenteilla vai ei. Jälkeenpäin todellisia tunteja ja korvauksia on melko mahdotonta laskea, kun ei tiedetä onko kerrytetty päivittäistä ylityökorvausta, viikoittaista ylityökorvausta vai vielä jotain muitakin lisiä.

4.2 Joustot

Jotta työpaikkakohtaiset joustot saataisiin toimimaan, pitäisi kehittää ”raamit”, joiden puitteissa joustoja tehdään. Jokaisella ihmisellä on yksilölliset tarpeet ja jos kaikki sovitaisiin yksittäisen työntekijän tarpeiden mukaan, tulisi työmaalle tai yritykseen yleisesti suhteettomasti haastetta käytännön järjestelyissä. Pienissä yrityksissä, joissa ihmiset tuntevat toisensa paremmin ja ”liikuteltavia osia” on vähemmän, erilaisten joustojen käyttö voisi olla kuitenkin toimivaa.

Työaikapankin tai vastaavan tuntien kerryttämisen ja tasaamisen liittyvät järjestelmän käyttöön pienissä yrityksissä liittyy ongelma tuntien ulosmaksun kanssa. Jos ja kun yrityksellä ei ole töitä, aletaan työaikapankkiin tehtyjä tunteja maksaa ulos. Jos yrityksellä ei ole töitä, ei myöskään yrityksen kassaan tule rahaa. Jos yrityksellä ei ole kassassaan valmiiksi paljoo rahaa, syö työaikapankin ulosmaksu yrityksen mahdollisesti konkurssiin ja riskinä on, että työntekijä ei saa rahojaan. Vakavaraisissa yrityksissä tätä ongelmaa todennäköisesti ei olisi. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.)

4.3 Palkkajoustomittari

Työnantaja puolen kannattama suhdannevaihteluiden mukainen palkkausjärjestelmä olisi hankala, ilman kunnollisia työkaluja. Jos ollaan syvällä lamassa, kaikki osapuolet varmasti ymmärtävät joustojen tarpeellisuuden. Kuitenkin jos talous olisi sellaisessa tilanteessa, ettei oikein ole selvää onko nyt huono vai hyvä aika, saattaisi äkkiä osapuolten välille tulla riitaa. Työnantaja puoli näkisi taloudellisen tilanteen olevan riittävän huono ja joustot tarpeellisiksi, kun taas työntekijä puoli ei oletettavasti näkisi tilannetta sellaisena, että joustoihin olisi ryhdyttävä.

”Huonon ajan mittari” ei saisi olla Suomen tai alan yleiseen tilanteeseen pohjautuva. Toisinaan yrityksellä saattaa mennä hyvin, vaikka Suomen talous laahaisi tai alalla näkymät muuten olisivat huonot. Vastaavasti korkeasuhdanteessa saattaa jollain yrityksellä mennä silti heikosti ja palkkajoustoille olisi tarvetta. Käytännössä kuitenkin korkeasuhdanteessa työvoimasta olisi oletettavasti pulaa ja joustojen sijaan työntekijät vaihtaisivat työpaikkaa paremmin maksaviin ja menestyvämpiin yrityksiin.

Toimiva palkkajousten käyttäminen vaatisi selkeän, mutta tarkkaan ehdot määrittävän mittarin, jossa Suomen taloudelliselle tilanteelle, alan yleiselle tilanteelle ja yrityksen kilpailukyvyllä annetaan tietyt raamit, joiden puitteissa palkkajoustoista pystyisi yhteisymmärryksessä sopimaan. Kyseisen työkalun kehittämien vaatisi erilaisia kokeiluja ja hioutuisi ajan mittaan tasapuoliseksi osapuolten välillä.

4.4 SAK:n mielipiteitä

SAK:n päälakimies Timo Koskinen listaa blogissaan (18.5.2015) kolme asiaa, miksi paikallinen sopiminen ei toimi ja mihin asioihin pitäisi hakea muutosta.

- Huono tiedottaminen

Myös työntekijöille pitäisi jakaa tietoa yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja tulevaisuuden suunnitelmista. Täten työntekijät olisivat paremmin tietoisia tulevaisuuden mahdollisesti vaikeistakin päätöksistä. Jos hyvin käy niin henkilöstöllä saattaa olla jopa kehitysehdotuksia tai tehostamisideoita yrityksen parantamiseksi.

- Epäselvät sopimukset

Sopimiselle kannattaa varata riittävästi aikaa, jotta kumpikin osapuoli on selvillä, mitä on sovittu ja miten. Sopimukseen ei saisi jäädä tulkinnan varaa.

- Heikennyksiin painostaminen

Työnantajien vaatiessa koko ajan mahdollisuutta sopia paikallisesti työehtojen heikennyksistä, liittyen esimerkiksi palkkaukseen tai ylityökorvauksista luopumiseen, ei anna kovin houkuttelevaa kuvaa asiasta työntekijäpuolelle.

(Koskinen T, 2015.)

Moni SAK:n luottamushenkilöistä näkee vapaamman paikallisen sopimisen mahdollisuuden kallistavan vallan vaakaa työnantajien puolella. SAK:n luottamushenkilöpaneeliin marraskuussa 2014 vastanneiden luottamushenkilöiden mukaan paikallisen sopimisen suurin ongelma on työnantajan sanelupolitiikka. (Pajunen P, 2015.)

4.5 EK:n mielipide

EK mukaan ay-liike ja luottamusmiehet jarruttavat työehtosopimusten joustomahdollisuuksien käyttöä. Tämä ei ole yritysten eikä niiden henkilöstön edun mukaista. EK teetti jäsenyrityksilleen kyselyn (otos 2722, vastausprosentti 43 %), jonka mukaan lähes puolet yrityksistä piti palkansaajien kielteistä suhtautumista suurimpana esteenä joustojen käytölle. Merkittävin syy palkansaajien kielteiselle suhtautumiselle oli ammattiliittojen vastustus. (Paikallista sopimista jarruttaa ay-liittojen vastahankainen suhtautuminen. EK. 2015.)

4.6 Osapuolten eri näkemykset

Kuten aikaisemmista kappaleista ilmenee, eri osapuolella on hyvin erilaisia näkemyksiä paikallisen sopimisen ongelmakohdista. Kaikki osapuolet nostavat kuitenkin luottamuksen keskeisimmäksi tekijäksi paikallisen sopimisen toimivuuden kannalta. Epäselvien sopimusten aiheuttamasta haitasta kaikki osapuolet ovat jotakuinkin yhtä mieltä.

Käsityksessä paikallisen sopimisen nykyisistä mahdollisuuksista on myös eroja. SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehto kirjoittaa blogissaan (7.7.2015), että yrityksissä sovitaan jo nyt paikallisesti monia asioita liittyen esimerkiksi työaikajoustoihin ja sairauspoissaoloihin (Lehto A, 2015.) Vastaavasti Suomen Yrittäjät kokee nykyiset yrityskohtaiset poikkeamismahdollisuudet merkitykseltään vähäisiksi, kun ajatellaan yrityksen kilpailuaseman parantamista (Paikallinen sopiminen. Suomen Yrittäjät. 2015).

SAK:n mukaan työntekijäpuolen edustajien työsuhteturvaa pitäisi lisätä, jotta paikallisesti voitaisiin alkaa sopia enemmän asioista (Paikallinen sopiminen, 2015). Suomen Yrittäjät puolestaan on sitä mieltä, että työntekijöiden edustajilla on jo voimassaolevien säännösten mukaan erityisen vahva työsuhteturva (Paikallinen sopiminen. Suomen Yrittäjät. 2015).

Edellä on mainittu, että EK:n mukaan paikallisen sopimisen esteenä on ay-liikkeen ja luottamusmiesten jarruttavat toimet työehtosopimusten joustomahdollisuuksien käyttöä koskien.

SAK:n mukaan taas suurin ongelma paikallisessa sopimisessa on työnantajan sanelupoliittika. Kuten näkyy, osapuolten mielipiteet paikallisen sopimisen esteistä kohdistuvat jokseenkin toiseen osapuoleen.

5 PAIKALLISEN SOPIMISEN SEURAUKSIA

Vapaamman paikallisen sopimisen seurauksena työnantajan ja työntekijän asemat saataisivat muuttua nykyisestä. Työntekijäpuolen edustajia (SAK) on pelottanut erityisesti ajatus TES:n yleissitovuuden poistamisesta ja mallista, jossa yrityksillä olisi käytössä vain karkeat palkkaraamit. Moni SAK:n jäsen näkee asian yrityksenä polkea työehtoja. (Pajunen P, 2015).

Rakennusliiton alueellinen edustaja ei näe ongelmaa paikallisen sopimisen tämän hetkisten mahdollisuuksien puitteissa. Järjestäytyneissä yrityksissä, joissa edunvalvontajärjestelmä on kunnossa, ei ongelmia oletettavasti syntyisi, vaikka paikallisesti sovittaisiinkin enemmän asioista. Pienissä yrityksissä, joissa edunvalvontajärjestelmät eivät ole kunnossa saatettaisiin lipsua ohi työehtosopimuksen suuntaan, jossa työntekijä joutuu heikompaan asemaan. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.).

5.1 Työntekijä

Työntekijälle paikallinen sopiminen tarjoaa hyötyjä pääosin työaikajoustojen kautta. Jos laman ajan palkka-alennukset olisivat mahdollisia, voisivat työntekijät säilyttää myös työpaikkansa ilman lomautuksia ja irtisanomisia, mutta tämä vastaavasti laskisi työntekijöiden palkkatasoa.

5.1.1 Työaikajoustot

Sekä Rakennusliiton, että Talonrakennusteollisuuden alueelliset edustajat näkevät työaikajoustot keskeisenä hyötynä työntekijälle. Moni työntekijä tulee jo nykyäänkin kuuksi töihin ja lähtee vastaavasti aikaisemmin. Työntekijät ovat halunneet itse kyseistä järjestelyä. Työaikaliukuma ja -joustot palvelevat niin omia menoja, kuin työntekoon liittyviä asioita. Asfalttitöitä on järkevää tehdä yöllä, koska kesällä päivisin on kuuma. Myös lasten vieminen kouluun tai päiväkotiin onnistuu kätevästi sijoittamalla omaa työaikaansa sopivaksi. (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.)

Työaikajoustot mahdollistavat työntekijälle myös pidempiä yhtämittaisia vapaita. Toki viikoittainen 50 työtunnin raja pitää kattoa töiden tekemiselle. Tämä on toisaalta hyvä asia estäessään mahdollisia ”työhulluja” polttamista itseään loppuun työnteolla. Työaikajoustot mahdollistavat myös työntekijälle mahdollisuuden tienata olemalla enemmän töissä. Joillain työntekijöillä saattaisi olla halukkuutta työskennellä jopa yli 50h viikossa. (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015.)

5.1.2 Palkkojen muuttuminen

Työntekijäpuolen huolena paikallisen sopimisen vapauttamisessa on ollut pelko pelkäämistä palkkojen alentamisesta. Aiemmin luvussa 3.1.1 Rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas esitti näkemyksensä, miten palkkojen tulisi käymään jos paikallinen sopiminen palkkojen osalta olisi mahdollista alle työehtosopimuksen. Tällä hetkellä Suomen taloudellisen tilanteen huomioiden palkkojen aleneminen olisi todennäköisempää, kuin palkkojen nostaminen.

Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja Jussi Järventaus sanoi MTV:n Kymmenen Uutisissa 15.9.2015, että 30 - 50 % yrityksistä ei menisi minimipalkkojen alle, vaikka paikallinen sopiminen sen sallisikin (MTV Kymmenen Uutiset 15.9.2015). Tarkoittaako tämä siis sitä, että vastaavasti 50 - 70 % yrityksistä menisi minimipalkkojen alle? Järventaus ei kuitenkaan selvennä, missä määrin minimipalkkojen alle mentäisiin. Olennaista asian kannalta olisi, lähtisikö palkasta viidennes vai puolet.

Vastaavasti kuitenkin jos palkkoja alennettaisiin, pystyttäisiin tällä välttämään irtisanomisia ja lomautuksia. Tällöin työntekijän kannalta olisi edullisempää, että on töitä pienemmällä palkalla kuin, että ei olisi töitä ollenkaan.

5.2 Työnantaja

Yritykselle paikallinen sopiminen tarjoaa hyötyjä pääosin työaikojen työnjohtoa vähemmän kuormittavalla sijoittelulla, työaikajousten tarjoamalla työn tuottavuuden paranemisella ja palkan alennusten tuomalla sopeutumisella matalasuhdanteessa.

5.2.1 Haastavat työnteon ajankohdat

Yritystä palvelisivat paikallisesti sovittavat työajat. Jotkut työt vaativat työn suorittamista tavanomaisista työnteon ajoista poiketen. Esimerkiksi korjausrakentamisen puolella töitä kannattaisi tehdä siten, ettei korjattavan kiinteistön asukkaille tai muulle toiminnalle ole haittaa. Liiketilojen korjaustöitä kannattaa tehdä liikkeen ollessa suljettu, asuinrakennusten korjaustöiden tekeminen vastaavasti aiheuttaisi asukkaissa vähemmän ärtymystä, jos meluavat työt alkaisivat tavanomaista myöhemmin vasta päivällä. Tälläkin hetkellä joitain huolto- ja korjaustöitä tehdään viikonloppuisin tai öisin (Hämeen alueen Rakennusliitto ry:n edustaja.) Töiden yhteensovittamisen tarpeen häviäminen korjattavissa kiinteistöissä tapahtuvan toiminnan kanssa, vähentäisi työnjohdon haasteita korjausrakentamisen saralla.

Yrityksen hyötyjä paikallisen sopimisen kautta tulisi myös joustavien työaikojen mahdollistamasta työnteon tehostumisesta (Talonrakennusteollisuus ry:n alueelliset Sisä-Suomen piirin edustajat 2015). Jos töillä kiire ja töitä on paljon, voitaisiin töitä tehdä enemmän, jolloin tämänhetkiset työajat eivät jarruttaisi työn tuottavuutta. Täten uusien kiireellisten töiden kimppuun päästäisiin nopeammin ja yrityksen kassavirta kasvaisi. Joustavien työaikojen käyttö palvelisi erittäin hyvin sesonkiluontoisia töitä. Kohdassa 6.2. on laskuesimerkki aiheeseen liittyen.

5.2.2 Huonojen aikojen palkkajoustavuus

Työnantaja puolen ajaman huonojen aikojen palkkajoustavuuden hyödyt tulisivat yritykselle luonnollisesti matalasuhdanteessa ja lamassa. Tällä hetkellä työntekijöille on maksettava samaa palkkaa korkea ja matalasuhdanteessa.

Matalasuhdanteessa töitä on vähemmän tarjolla ja rakennusurakoiden hinnat laskevat ja yritykset pienentävät tavoitteellista tuloskatettaan. Jos huonoina aikoina palkkojen alentaminen olisi mahdollista, olisi yrityksellä suurempi sopeutumisvara huonoon aikaan nähden. Palkkakustannuksia pystyisi käytännössä mukauttamaan suhdanteiden mukaan..

Lisäksi irtisanomisilta ja lomautuksilta voitaisiin välttyä, jolloin työntekijöiden määrä pysyisi samana, kuin hyvinäkin aikoina. Täten siis yrityksellä menisi vähemmän rahaa palkkakuluihin, vaikka työn tuottavuus pysyisi samana. Nämä asiat olisivat merkittävimpiä paikallisen sopimisen tuomia hyötyjä yritykselle. Suurin hyöty yritykselle tulisi jos TES:n yleissitovuudesta luovuttaisiin ja palkkoja voitaisiin sopia taulukkopalkkojen alle.

6 VAIKUTUKSET TYÖMAAN JA YRITYKSEN TALOUTEEN

Tämän opinnäytetyön kohdissa 6.1, 6.2 ja 6.3 on esitetty karkeita laskuesimerkkejä liit-
tyen paikallisesti sovittavien asioiden tarjoamiin hyötyihin yritykselle. Kaikki laskuesi-
merkit on tehty sen puitteissa, mikä nykyisellään on sallittua ja mahdollista.

6.1 Urakkapalkan ahkerampi käyttö

Urakkapalkkauksen ahkerammalla käyttämisellä pystyisi vaikuttamaan paremmin työ-
maan aikatauluun, kuin tavallisella aikapalkalla ja työntekijöitä mahdollisesti hoputtaen.
Urakkapalkka tarjoaa myös työntekijälle mahdollisuuden korkeampaan ansiotasoon.
Vaikka urakkapalkkaus nostaa palkkakustannuksia, saadaan säästöä jostain muualta
työn tehostumisen ja aikataulun nopeutumisen myötä. Esimerkiksi telineet voidaan saa-
da purettua aiottua aikaisemmin. Nostimia, työmaakoppeja sekä muuta mahdollista
vuokratilustoa voidaan myös saada palautettua vuokraamoon laskettua aikaisemmin.
Koska työ valmistuu nopeammin, tulee säästöä myös mahdollisissa päivärahojen mak-
supäivien vähenemisissä.

Taulukossa 4. on esitetty laskuesimerkki, kuinka urakkapalkkauksen käyttäminen sääs-
tää noin 6 % kyseisen esimerkkityön kustannuksissa.

Taulukon 4. ylemmässä osassa työntekijä tekee työtä nostimella tavallisella aikapalkalla
20€/h ja työskentelee 8h päivässä. Työhön kuluu 4 kuukautta. Taulukon 4. alemmassa
osassa työntekijä tekee työtä urakkapalkalla 23,50€/h ja työskentelee 10h päivässä. Ole-
tetaan, että paremman työmotivaation, yhtäjaksoisemman työn sekä pidemmän työpäi-
vän seurauksena aikaa työhön kuluu 3 kuukautta. (Taulukossa 4 ei ole huomioitu mate-
riaalien aiheuttamaa kustannusta, koska materiaalikulujen oletetaan olevan samat palk-
kausmuodosta riippumatta.)

TAULUKKO 4. Urakkapalkkaus nostimella tehtävässä työssä. (Nostimen kuukausivuokrahinta on otettu Ramirentin hinnastosta 2013.)

TAVALLISELLA PALKALLA JA TYÖAJALLA TYÖSKENTELY				
Nostimesta työskentelevän työntekijän palkkakustannukset				
tunti-palkka	palkan sivukulut	työtunnit kuukaudessa	työskentely kuukaudet	
20 €/h	1,7 x KTA	160 h	4 kk	
20 x 1,7 x 160 x 4 =		21760 €		
Nostimen vuokratustannukset				
vuokra-aika	vuokrahinta kuukaudessa			
4 kk	4430 € (alv 0%)			
4 x 4430 =		17720 €		
Yhteensä 21760€ + 17720€ =		39480 €		
URAKKAPALKALLA JA PIDEMMÄLLÄ TYÖAJALLA TYÖSKENTELY				
Nostimesta työskentelevän työntekijän palkkakustannukset				
tunti-palkka	palkan sivukulut	työtunnit kuukaudessa	työskentely kuukaudet	
23,50 €/h	1,7 x KTA	200 h	3 kk	
23,50 x 1,7 x 200 x 3 =		23970 €		
Nostimen vuokratustannukset				
vuokra-aika	vuokrahinta kuukaudessa			
3 kk	4430 € (alv 0%)			
3 x 4430 =		13290 €		
Yhteensä 23970€ + 13290€ =		37260 €		
Tavanomainen työskentely - Urakkapalkalla työskentely				
39480 € - 37260 € =		2220 € säästöä		

Urakkapalkkauksen liiallisessa käytössä on silti haittansa. Jos jatkuvasti teettää työtä urakkapalkalla, tottuvat työntekijät aikapalkkaa korkeampaan ansiotasoon.

Kun urakkapalkoilta siirrytään takaisin urakkapalkkaa huonompaan aikapalkkaan, saattaa nykyinen aikapalkka tuntua pieneltä. Tällöin on vaarana, että työntekijöiden työmotivaatio laskee ja työn tuottavuus heikkenee.

6.2 Työaikajoustot

Taulukko 5 havainnollistaa työaikajoustojen hyötyä yritykselle. Taulukon 5 esimerkissä oletetaan, että työn sesonkiluontoisuuden takia töille on paljon kysyntää loppukesästä myöhään syksyyn ja alkutalveen. Oletetaan myös, että yrityksessä on käytäntönä, että työntekijät ovat lomalla / lomautettuna joulukuussa.

Taulukossa 5 on esitetty, että työntekijöitä yrityksessä olisi 20, ja jokaista työntekijätuntia kohden yksi työntekijä tekee yrityksen kassaan voittoa 8€.

Taulukon 5 ylemmässä osassa näkyy tasaisella työajalla tehtynä töitä. Alemmassa osassa tehtäisiin töitä heinäkuusta marraskuuhun 10h päivässä. Kyseinen järjestely olisi siis erityisen hyvä jos joulukuussa oltaisiin lomalla joka tapauksessa. Tämän opinnäytetyön kohdassa 2.2. kerrotaan työaikajärjestelystä, jossa päivittäinen työaika voidaan paikallisesti sopia olevan 10h ja viikoittainen 50h tasaantuen tässä 6kk aikana. Töitä siis tehtäisiin tällöin yksinkertaisella palkalla.

TAULUKKO 5. Työaikajoustojen hyödyntäminen kiireisinä aikoina

Tavanomainen toimintatapa, 8h päivässä, 40h viikossa												
Kuukausi	tammi	helmi	maalis	huhti	touko	kesä	heinä	elo	syys	loka	marras	joulu
työtunteja / työntekijä	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	0
työntekijöitä	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
työtunteja / kk	3200	3200	3200	3200	3200	3200	3200	3200	3200	3200	3200	0
työntekijän tuottama €/h yritykselle	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
€yht / kk	25600	25600	25600	25600	25600	25600	25600	25600	25600	25600	25600	0
											€yht vuodessa	281600
Toimintatapa, jossa töiden kysynnän suuren määrän takia tehtäisiin 10h päivässä, 50h viikossa töitä, tasaantuen 6kk aikavälillä.												
Kuukausi	tammi	helmi	maalis	huhti	touko	kesä	heinä	elo	syys	loka	marras	joulu
työtunteja / työntekijä	160	160	160	160	160	160	200	200	200	200	200	0
työntekijöitä	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
työtunteja / kk	3200	3200	3200	3200	3200	3200	4000	4000	4000	4000	4000	0
työntekijän tuottama €/h yritykselle	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
€yht / kk	25600	25600	25600	25600	25600	25600	32000	32000	32000	32000	32000	0
											€yht vuodessa	313600
											Tasaantumisen aika 6kk	
Keskimääräinen työaika heinä -jouluihin = 160h / kk = 40h / vk												

Taulukon 5 alemman osan järjestelyllä yritys pystyisi hyödyntämään töiden korkean kysynnän sesongin ja täten kerryttämään kassaansa ylimääräistä 32 000 €.

6.3 Vaikeiden aikojen yhdessä sovitut palkkajoustit

Tämän opinnäytetyön kohdassa 2.1.1. ja 2.1.2 on mainittu yhdessä sovitusta palkkajoustitosta huonoina aikoina tietyn urakan saamiseksi. Taulukoissa 6 - 8 on esitetty kyseisen palkkajoustiton vaikutuksista urakan tarjoushintaan. Taulukossa 6. palkkakustannusten osuus on 10 % urakan kokonaiskustannuksista, taulukossa 7. palkkakustannusten osuus on 15 % ja taulukossa 8. palkkakustannusten osuus on 30 %. Jokaisessa taulukossa urakan kokonaiskustannukset ovat 400 000 €, jotta taulukot ovat vertailukelpoisia.

Luonnollisesti mitä suurempi osuus urakan kokonaiskustannuksista koostuu palkkakustannuksista, sen enemmän palkkajoustito vaikuttaa urakan kokonaiskustannuksiin.

Taulukoissa 6 - 8. on ylhäällä esitetty ensin urakan kustannukset ja urakan kokonaishinta tuntipalkan ollessa 22€/h. Taulukoiden alemmassa osassa on esitetty urakan kustannukset ja kokonaishinta tuntipalkan ollessa 18€/h. Taulukoissa näkyy myös, paljonko urakan kokonaishinta laskee palkkakustannusten pienenemisen seurauksena.

TAULUKKO 6. Huonojen aikojen palkkajousto, esimerkki 1.

Palkkojen osuus urakkasummasta n. 10%	
Keskituntiansio (€/h) =	22 €/h
Palkka sivukuluineen (1,7 x KTA) =	37,4 €/h
Työntekijätunteja	1070 tth
Palkkakustannukset yhteensä	40018 €
Muut kustannukset (materiaali ym.)	360000 €
Tavoiteltu voitto %	5 %
Kokonaisurakan tarjoamishinta	420018,9 €
Keskituntiansio (€/h) =	18 €/h
Palkka sivukuluineen (1,7 x KTA) =	30,6 €/h
Työntekijätunteja	1070 tth
Palkkakustannukset yhteensä	32742 €
Muut kustannukset (materiaali ym.)	360000 €
Tavoiteltu voitto %	5 %
Kokonaisurakan tarjoamishinta	412379,1 €
Kokonaishinnan tiputus €	7639,8 €
Kokonaishinnan tiputus %	1,82 %

TAULUKKO 7. Huonojen aikojen palkkajousto, esimerkki 2.

Palkkojen osuus urakkasummasta n. 15%	
Keskituntiansio (€/h) =	22 €/h
Palkka sivukuluineen (1,7 x KTA) =	37,4 €/h
Työntekijätunteja	1605 tth
Palkkakustannukset yhteensä	60027 €
Muut kustannukset (materiaali ym.)	340000 €
Tavoiteltu voitto %	5 %
Kokonaisurakan tarjoamishinta	420028,4 €
Keskituntiansio (€/h) =	18 €/h
Palkka sivukuluineen (1,7 x KTA) =	30,6 €/h
Työntekijätunteja	1605 tth
Palkkakustannukset yhteensä	49113 €
Muut kustannukset (materiaali ym.)	340000 €
Tavoiteltu voitto %	5 %
Kokonaisurakan tarjoamishinta	408568,7 €
Kokonaishinnan tiputus €	11459,7 €
Kokonaishinnan tiputus %	2,73 %

TAULUKKO 8. Huonojen aikojen palkkajousto, esimerkki 3.

Palkkojen osuus urakkasummasta n. 30%	
Keskituntiansio (€/h) =	22 €/h
Palkka sivukuluineen (1,7 x KTA) =	37,4 €/h
Työntekijätunteja	3210 tth
Palkkakustannukset yhteensä	120054 €
Muut kustannukset (materiaali ym.)	280000 €
Tavoiteltu voitto %	5 %
Kokonaisurakan tarjoamishinta	420056,7 €
Keskituntiansio (€/h) =	18 €/h
Palkka sivukuluineen (1,7 x KTA) =	30,6 €/h
Työntekijätunteja	3210 tth
Palkkakustannukset yhteensä	98226 €
Muut kustannukset (materiaali ym.)	280000 €
Tavoiteltu voitto %	5 %
Kokonaisurakan tarjoamishinta	397137,3 €
Kokonaishinnan tiputus €	22919,4 €
Kokonaishinnan tiputus %	5,46 %

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön havaintojen pohjalta nähdään, että rakennusalan työehtosopimuksen puitteissa voi sopia paljon asioita paikallisesti. Osa asioista on tuotannon kannalta kuitenkin melko merkityksettömiä. Työnantaja puolella on selvästi enemmän kehitysehdotuksia paikallisen sopimisen suhteen, kuin työntekijäpuolella. Tämä näkyi niin Rakennusliiton ja Talonrakennusteollisuuden alueellisten edustajien haastatteluissa kuin SAK:n, EK:n ja Suomen Yrittäjien julkaisemissa artikkeleissa ja uutisissa aiheeseen liittyen.

Työnantajapuolen kehitysehdotukset liittyivät lähinnä työn tehostumisen tavoitteluun ja työntekijöiden joustoihin, jotka palvelisivat työnantajaa etenkin suhdannevaihteluissa. Jotkut työntekijäpuolen edustajat esimerkiksi SAK:ssa näkevät paikallisen sopimisen laajemman vapauden seurauksena palkka-alen. Aihe herättää täten ennakkoluuloja ja toisinaan kärkeästä keskustelua. Opinnäytetyöstä ilmenee myös paikallisen sopimisen ”keskeneräinen” tilanne yleisesti Suomessa. Paikallinen sopiminen on Suomessa eräänlaisessa murrosvaiheessa. Esimerkiksi viiden vuoden päästä tilanne paikallista sopimista koskevasta lainsäädännöstä ja kirjauksista työehtosopimuksissa voi olla hyvin erilainen kuin tällä hetkellä. Keskeisimpänä ongelmana paikallisen sopimiseen kehittämisessä tällä hetkellä on osapuolten välisen luottamuksen puute.

Opinnäytetyön laskuesimerkkien pohjalta nähdään, että jo nykyisellään käytössä olevilla paikallisen sopimisen työkaluilla voidaan vaikuttaa työmaan ja yrityksen talouteen. Paikallinen sopiminen tarjoaa yrityksille ja työntekijälle melko erilaisia hyötyjä. Työntekijän hyötyinä ovat pääosin työaikajoustojen mahdollistamat pidemmät lomat ja mahdollisuus tehdä enemmän töitä ja tienata enemmän. Yritykselle paikallinen sopiminen tarjoaa tietyissä tapauksissa kustannussäästöjä sekä tehokkaampaa tuotantokapasiteettia.

LÄHTEET

Ahtola, M., Lahtinen, J., Mattila, P. 2014. Työntekijät rakennusalalla. Työsuhdeopas. Helsinki: Suomen Rakennusmedia Oy.

Rakennusteollisuuden keskusliitto, Rakennusliitto. 2014. Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014 - 2016. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy

Lindgren, J. aluepäällikkö Rakennusliitto Ry Hämeen alue. 2015. Haastattelu 18.9.2015. Haastattelija Kaislavuo, M. Litteroitu. Tampere.

Lehtonen, J aluejohtaja & Kaipio, H. asiamies Talonrakennusteollisuus Sisä-Suomen piiri. 2015. Haastattelu 17.9.2015. Haastattelija Kaislavuo, M. Litteroitu. Tampere

Turkki, K. 2015. Esitys on vaikea työnantajille sekä palkansaajille. Hämeen Sanomat 16.10.2015, A12 - A13.

Mannila, M. 2015. Rakennusalalla ristiriitaisia näkemyksiä sairausajan karensista. Rakennuslehti 25.9.2015, 6.

Noronen, V. 2015. Työaikapankki oli mainio uudistus Saksassa. Hämeen Sanomat 4.6.2015, A16 - A17

Lehto A. Lakimies SAK. 2015. Paikallinen sopiminen edellyttää työnjohtovallan kaventamista. Blogi. 7.7.2015. SAK. Luettu 18.10.2015.
<https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogit/uusi-kulma/paikallinen-sopiminen-edellyttaa-tyonjohtovallan-kaventamista-2015-07-30>

Suokas K, Varapuheenjohtaja Rakennusliitto Ry. 2015. Laittomuudesta laillista. Blogi. 20.8.2015. Luettu 19.10.2015.
<http://kossi.rakennusliitto.fi/blogi/laittomuudesta-laillista/>

SAK.. 2015. Paikallinen sopiminen. Nettisivu. 2015. SAK:n kannat. Luettu 19.10.2015.
<https://www.sak.fi/tyoelama/sakn-kannat/paikallinen-sopiminen>

EK. 2015. Työehtosopimukset. Nettisivu. 2015. Luettu 19.10.2015. <http://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyoehtosopimukset/>

EK. 2015. Mitä on paikallinen sopiminen?. Nettisivu. 25.9.2015. Uutiset. Luettu 19.10.2015. <http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2015/09/25/mita-on-paikallinen-sopiminen/>

EK. 2015. Paikallista sopimista jarruttaa ay-liittojen vastahankainen suhtautuminen. Nettisivu. 25.9.2015. Tiedotteet. Luettu 19.10.2015.
<http://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2015/09/25/paikata-jarruttaa-ay-liittojen-vastahankainen-suhtautuminen/>

Pyykkönen, S. 2015. Kaleva: Työmarkkinajärjestöt valmistelevat muutoksia paikalliseen sopimiseen. Nettisivu. 12.9.2015. Luettu 19.10.2015.
http://www.verkkouutiset.fi/politiikka/paikallinen_sopiminen_neuvottelut-40804

Koskinen T, Päälakimies SAK. 2015. Paikallisen sopimisen kolme syntiä. Blogi. 18.5.2015. Luettu 19.10.2015. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogit/tata-mielta/paikallisen-sopimisen-kolme-syntia-2015-05-18>

Suomen Yrittäjät. 2015. Paikallinen sopiminen.. Nettisivu. Luettu 19.10.2015. <http://www.yrittajat.fi/edunvalvonta/paikallinen-sopiminen/>

Pajunen P. 2015. Paikallinen sopiminen muuttui heikentämiseksi. Nettisivu. 9.6.2015. Luettu 19.10.2015. <http://www.sak.fi/luottamushenkilöille/jutut/paikallinen-sopiminen-muuttui-heikentämiseksi-2015-06-09>

Kymmenen Uutiset, MTV. Näytetty 15.9.2015, klo 22:00

Ramirent Oy. 2013. Vuokraushinnasto. Luettu 23.10.2015. http://www.ramirent.fi/files/attachments/ramirent_fi/uutiset/ramirent_hinnasto_2013.pdf

Porokari, P. 2015. Paikallinen sopimus syntyy luottamuksesta. Insinööri 7/2015, 9.