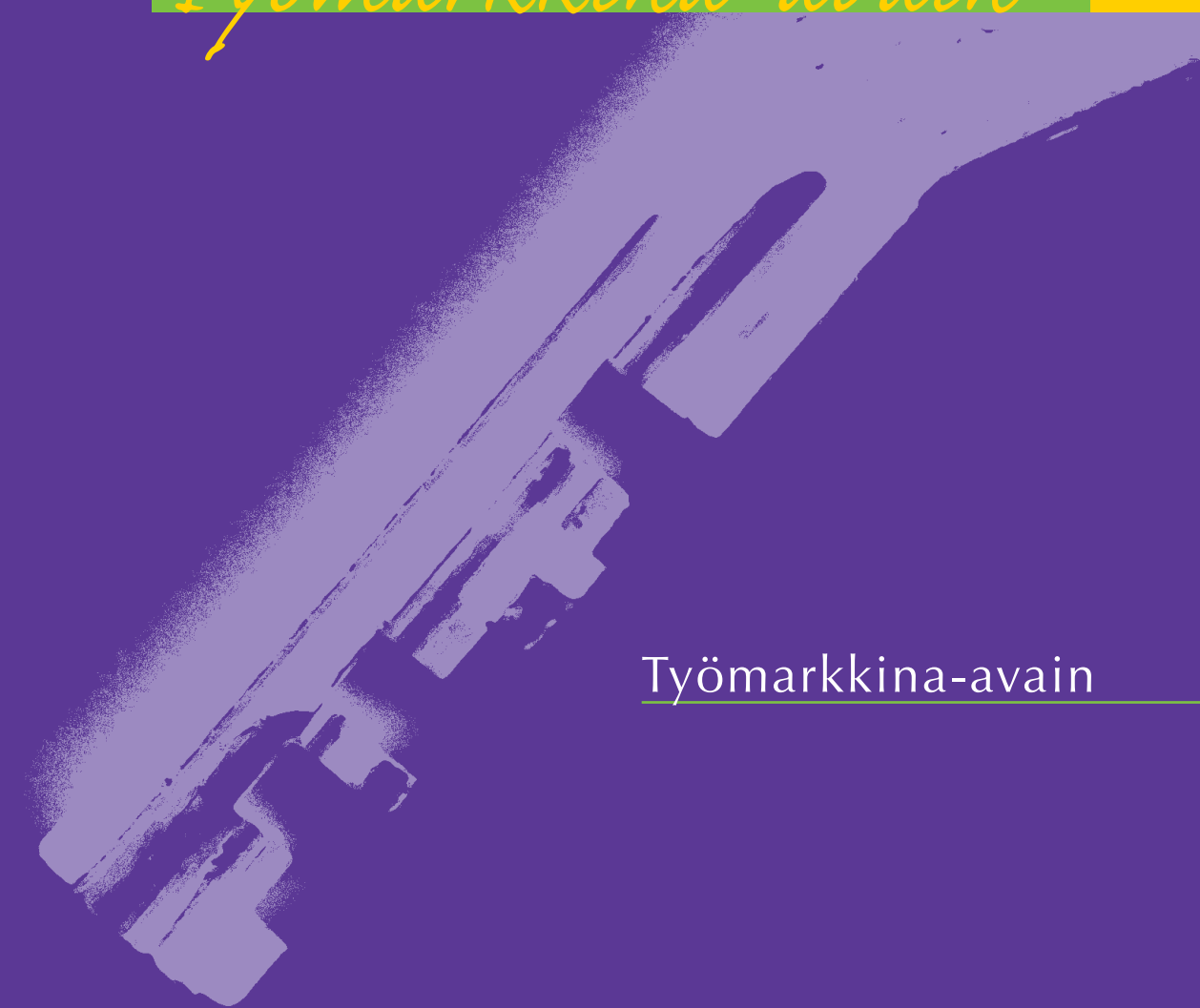


Työmarkkina-avain

Työmarkkina-avain



Työmarkkina-avain

Työmarkkina-avain

Työmarkkina-avain

ISBN 951-9148-93-0

Julkaistu Työsuojelurahaston tuella

Graafinen suunnittelu: Innocorp Oy/Aija Honkanen

Kirjapaino: Erweko Painotuote Oy

Copyright: Leena Seretin

Lukijalle

Työmarkkina-avain on tarkoitettu oppaaksi työelämään tuleville ja siellä jo toimiville. Oppaassa on selvitetty keskeiset työelämän säännökset, työntekijöiden ja työnantajien oikeudet ja velvollisuudet sekä sosiaaliturvan pääkohdat. Oppaan tiedot perustuvat lainsäätöön syksyllä 2003.

Työmarkkinat elävät jatkuvassa muutosvirrassa. Niinpä työelämää tahdittavat pykälät, sopimukset ja työmarkkinajärjestöt mukautuvat uusiutuviin olosuhteisiin. Perusta työelämän toimivuudelle ja työmarkkinajärjestelmälle on kuitenkin vuosikymmenten aikaansaannos. Toimivalla työmarkkina- ja tulopolitiikalla on ollut ja todettu olevan edelleen Emu-Suomessa keskeinen rooli kansantaloudessa ja kilpailukyvyyn säilyttämisessä.

Ammattitaidosta ja työkyntöisyydestä huolehtiminen ovat työmarkkinoiden avainasioita 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä, jolloin ammattitaitoisen työvoiman riittävyys on yksi Suomen kilpailukyvyyn kivijalkoja. Palkansaajilta itseltään edellytetään omasta työmarkkinakelpoisuudestaan huolehtimista kouluttautumalla ja vaalimalla hyvää työkyntöä. Myös yritykset joutuvat pätevistä henkilöstöstä kilpaillessaan kehittämään koulutustaan. Työmarkkinajärjestöjen ja maan hallituksen kesken onkin käynnistetty koko joukko projekteja ja ohjelmia, jotka tukevat ammattitaidon ylläpitämistä, työssä jaksamista ja pätevän työvoiman turvaamista tulevaisuudessaakin. Opiskelu-aika ja työ kietoutuvat entistä tiiviimmin toisiinsa, ja ammattitaidon kehittämisestä on tullut läpi työelämän kulkeva prosessi.

Työmarkkina-avaimen julkaisevat työmarkkinoiden keskusjärjestöt Työsuojelurahaston avustuksella. Kirjan suunnittelussa ovat olleet mukana työmarkkinakeskusjärjestöjen tiedottajat. Oppaan on kirjoittanut toimittaja Leena Seretin.

Opas löytyy työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kotisivuilta sekä Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssin kotisivulta.

Helsingissä 10.10.2003

Työmarkkinakeskusjärjestöt

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö - SAK

Toimihenkilökeskusjärjestö - STTK

AKAVA

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto - TT

Palvelutyönantajat

Kunnallinen työmarkkinalaitos - KT

Valtion työmarkkinalaitos - VTML

Kirkon sopimusvaltuuskunta - KiSV

Sisältö

Lukijalle	3	Perhevapaat	26
Työmarkkinajärjestelmä luo vakautta	6	Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanheimpainvapaa	26
Sopimukset raamittavat	7	Hoitovapaa	26
Tuloratkaisut tahdittavat	8	Osittainen hoitovapaa	26
Työehtosopimus on minimi	10	Tilapäinen hoitovapaa	27
Paikallinen sopiminen lisääntyy	11	Poissaolo pakottavista perhesyistä	27
Sovittelija ratkoo riitoja	12	Työstä karttuu turvaa	28
Työtaistelu	12	Sairausvakuutus	28
Työtuomioistuimien	13	Työttömyysturva	28
Tervetuloa työhön	14	Tapaturmavakuutus	29
Työsopimus	14	Ryhmähenkivakuutus	29
Työsuhde	15	Palkkaturva	29
Virkasuhde	16	Aikuiskoulutustuki	29
Vuokratyösuhde	16	Eläketurva	30
Itsenäinen yrittäjä	16	Yhteistyöllä tuloksia	32
Koeaika	17	YT-laki	32
Alaikäiset työssä	17	Hallintoedustus	32
Palkkaa taidoista ja vastuusta	18	Henkilöstörahasa	33
Lomautus	19	Tasa-arvo	34
Työsopimuksen päätyminen	19	Työsuojelu	35
Liikkeen luovutus	21	Työsuojelu työpaikalla	35
Työsuhteen purku	21	Työsuojeluviranomaiset	35
Työtodistus	21	Työterveyshuolto	35
Joustava työaika	22	Työturvallisuuslaki	36
Työaika	22	Töihin ulkomaille	37
Ylityö- ja lisätyö	22	Lähetetty työntekijä	37
Yö- ja vuorotyö	23	Kansainvälisluonteiset työsuopimukset	37
Osa-aikatyö	23	Työvoimatoimistoista apua	38
Lepoaika	23	Liitto löytyy joka lähtöön	39
Vuosiloma	24	Palkansaajakeskusjärjestöt	39
Vuorotteluvapaa	24	Työnantajakeskusjärjestöt	43
Osa-aikalisä	25	Kansainvälisyys lisääntyy	49
Opintovapaa	25	Kansainvälinen työjärjestö ILO	49
		Sosiaalinen vuoropuhelu EY:ssä/EU:ssa	50
		Yhteistyöjärjestöt	52
		Yhteistyön verkko	52
		Työmarkkinoiden aakkoset	54

Työmarkkinajärjestelmä luo vakautta

Työmarkkinoiden neuvottelutoiminta pohjaa Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n periaatteisiin, joiden mukaan etujärjestöjen on voitava harjoittaa keskinäistä sopimustoimintaa ja edunvalvontaa myös maan hallituksen ja virkamieskunnan suuntaan sekä lakien valmistelussa että taloudellisessa ja yhteiskunnallisessa kehittämisessä. ILO:n pääperiaate työelämän kehittämisessä on kolmikantaisuus, mikä tarkoittaa työnantajajärjestöjen, ammattiyhdistysliikkeen ja maan hallituksen yhteistyötä ja neuvottelujä. Myös Euroopan unioni on omaksunut kolmikantaperiaatteen työmarkkinoiden kehittämisessä. Suomi on noudattanut kolmikantaisuutta usean vuosikymmenen ajan.

Suomessa omaksuttiin länsimainen vapaa neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä sotien aikaan. Työmarkkinajärjestelmän merkkipaaluna pidetään 23.1.1940 tehtyä Tammikuun kihlausta, jossa työnantajapuoli tunnusti ay-liikkeen, ja osapuolet tunnustivat järjestäytyneen työmarkkinatoiminnan osana demokraattista yhteiskuntaa. Samalla järjestöt totesivat valmiutensa ratkaista ristiriidat ensisijaisesti neuvotellen.

Valtion virkamiesten neuvotteluoikeudesta säädettiin vuonna 1943 ja kuntien viranhaltijain neuvotteluoikeudesta vuonna 1944.

Vuonna 1944 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ja Suomen Työnantajain Keskusliitto STK sopivat osapuolten neuvottelujärjestelmästä. Syksyllä 1944 neuvoteltiin jo työehtosopimuksista ja vähimmäispalkoista. Vuonna 1945 sovitettiin ensimmäiset varsinaiset työehtosopimukset, joskin palkkatariffeiksi nimitettyjä paikallisia tai alakohtaisia sopimuksia solmittiin jo 1800-luvun lopulla.

Työehtosopimuksia seurasivat uusittu työehtosopimuslaki, laki työriitojen sovittelusta, laki työneuvostosta ja työtuomioistuimesta. Järjestäytyntä työmarkkinatoimintaa ryyditti vuonna 1946 SAK:n ja STK:n tekemä yleissopimus eli neuvottelutoiminnan perusasiakirja. Yksityisille palveluiloille yleissopimus tehtiin vasta vuonna 1970.

Vuonna 1970 tulivat voimaan valtion ja kuntien virkaehtosopimuslait sekä laki kunnallisista työehtosopimuksista. Samalla keskitettiin sopimusvaltuudet kuntien ja kuntayhtymien palvelussuhdeasioissa kunnalliselle sopimusvaltuuskunnalle. Valtion, kuntien ja kirkon pääsopimuksissa on määritelty sopijaosapuolet sekä neuvottelumenettely.

Evankelis-luterilaisen kirkon virka- ja työehtosopimuksia koskeva laki tuli voimaan 1975.

Juuret pitkään harjoitetulle tulopolitiikalle ovat vuonna 1968 tehdyssä ensimmäisessä tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa. Sopimus tunnetaan Liinamaa-sopimuksena. Keskitettyä sopimuspolitiikkaa on pidetty yleisesti toimivana niin työmarkkinoiden kuin kansantaloudenkin kehityksen ohjaajana.

Sopimukset raamittavat

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu siis sopimiseen ja sovittelemiseen. Sopimuksia on tehty paitsi työmarkkinajärjestöjen kesken, myös siten, että maan hallitus on osallistunut niihin.

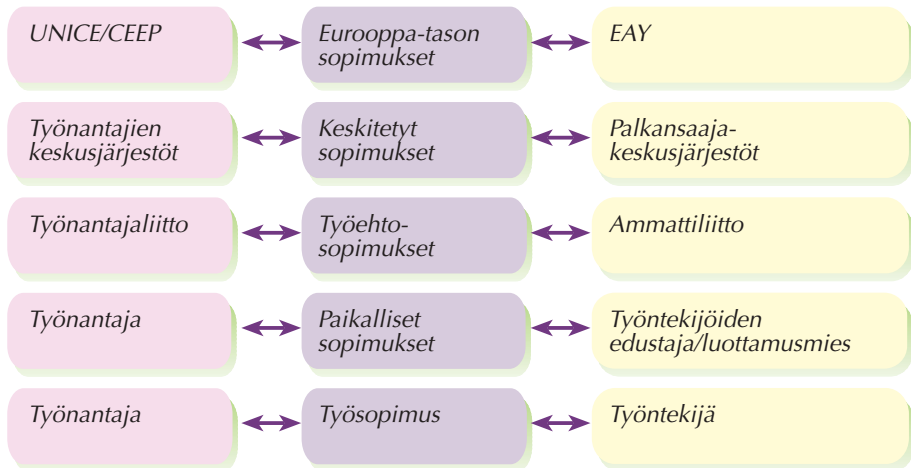
Sopimuksien merkitystä korostaa korkea järjestäytymisaste. Suomalaiset palkansaajat ja työnantajat ovatkin järjestäytyneet oman alansa järjestöihin muita EU-maita yleisemmin. Noin 2.1 miljoonasta palkansaajasta 80 prosenttia kuuluu ammattiliittoihin, joita on noin 90 kolmessa eri palkansaajien keskusjärjestössä.

Työnantajistakin suuri osa kuuluu oman alansa työnantajaliittoon, joita on kymmeniä viidessä keskusjärjestössä.

Työmarkkinasopimuksia tehdään monella tasolla. Euroopan unionin laajuisia sopimuksia tekevät palkansaajien eurooppalainen yhteenliittymä Euroopan ammattillinen yhteisjärjestö EAY ja työnantajien etujärjestöt UNICE ja CEEP. Eurooppa-tason sopimuksia on tehty vanhempainlomasta, osa-aikatyöstä ja määräaikaisesta työstä.

Suomessa palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestöt tekevät keskitettyjä tulo- ja ratkaisuja ja yleisiä keskusjärjestösopimuksia. Keskusjärjestötasolla syntyneitä tulosopimuksia nimitetään tulopoliittisiksi kokonaisratkaisuuksi, kun maan hallituskin on mukana sopimuksessa. Ammattiliitot ja työnantajaliitot tekevät työehtosopimuksia. Työpaikoilla työntekijöiden edustajat ja työnantaja voivat tehdä paikallisia sopimuksia. Työntekijä ja työnantaja tekevät keskenään työsopimuksen.

Sopimisen eri tasot



Tuloratkaisut tahdittavat

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt voivat tehdä keskenään keskitettyjä ratkaisuja, jotka sisältävät sopimusraamit palkankorotusten suuruudesta. Yhdessä maan hallituksen kanssa ne voivat tehdä tulopoliittisia kokonaisratkaisuja eli tupoja, joissa palkkaratkaisun lisäksi on sovittu talous-, tulonjako- ja sosiaalipoliittisista toimista. Suuri osa työ- ja sosiaalietuuksista on sovittu osana tulopoliittisia kokonaisratkaisuja. Niissä voidaan sopia myös etuuksien leikkaamisesta.

Tuloneuvottelut käynnistyvät, kun työmarkkinoiden keskusjärjestöt kokoontuvat neuvottelemaan tulevan sopimuksen sisällöstä. Palkansaajien ja työnantajien etujärjestöt esittävät ensin omat tavoitteensa. Myös maan hallitus voi esittää omia toiveitaan ja lupauksiaan tuloratkaisun aikaan saamiseksi. Viimeisimmissä tupoissa on tavoiteltu tiettyä ostovoiman kasvua, työllisyyden edistämistä ja inflaation kurissa pitämistä. Työmarkkinaosapuolet voivat päätyä myös siihen, ettei keskitettyä tulosopimusta kannata tavoitella lainkaan, jolloin neuvottelut alkavat suoraan liittotasolla.

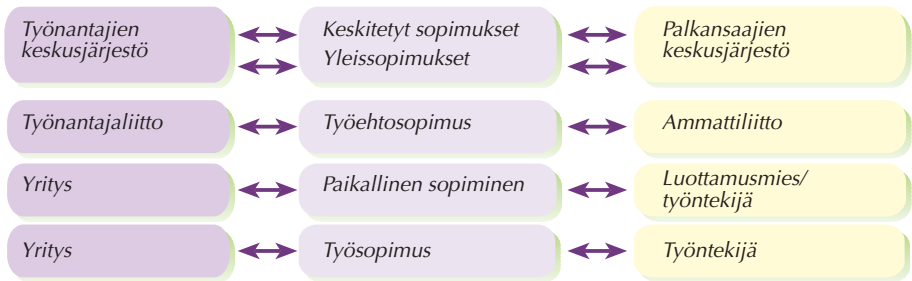
Tuloneuvottelut käydään hyvissä ajoin ennen kuin työehtosopimukset lakkaavat olemasta voimassa. Näin yritetään taata työrauhan säilyminen ja välttyä työtaisteluilta.

Jos neuvottelut päättyvät sopimukseen, syntyy keskitetty ratkaisu. Se sitoo työmarkkinoiden keskusjärjestöjä. Tämän jälkeen alkavat työehtosopimusosapuolten - ammattiliittojen ja työnantajaliittojen - neuvottelut, joissa sovelletaan keskitettyä sopimusta kullekin alalle. Keskitetty tuloratkaisu voi rajata tiukasti palkankorotusten suuruuden ja muodon tai antaa väljät raamit alakohtaisille sovellutuksille ja jättää sopimisvaraa myös työpaikoille.

Tupojen satoa

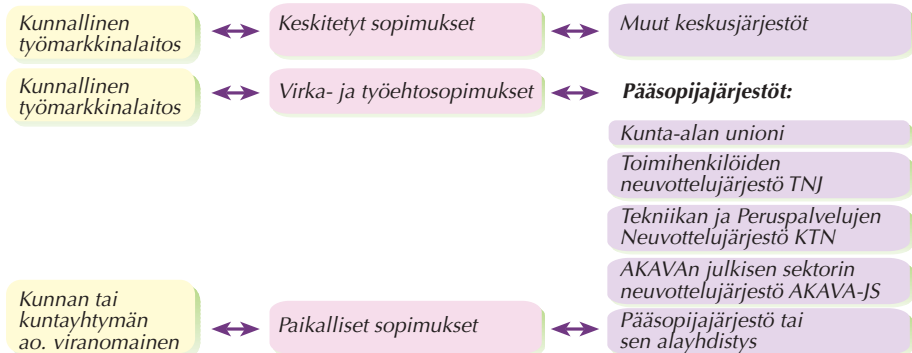
- *jäsenmaksujen perintä palkasta (1969)*
- *kokoontumisoikeus työpaikalla (1970)*
- *lomaltapaluuraha (1972)*
- *äitiysloman pidennys (1974)*
- *talviloma (1977)*
- *sairauspäivärahaudistus (1981-82)*
- *työttömyysturvauudistus (1984)*
- *työajan lyhennys (1985)*
- *luottamusmiessopimus (1991)*
- *työelämän kehittäminen (1996, 2001)*

Yksityissektorin neuvottelujärjestelmä



Kunta-alan neuvottelujärjestelmä

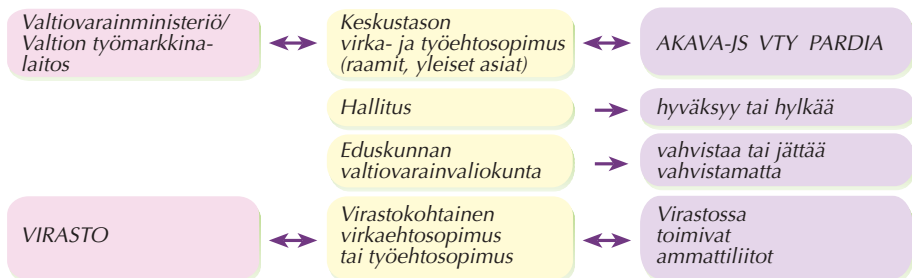
Kuntatyönantajat



Valtion virka- ja työehtosopimusjärjestelmä

Valtiotyönantajat

Pääsopijajärjestöt



Työehtosopimus on minimi

Kun työnantajaliitto ja ammattiliitto pääsevät sopimukseen alan työehdoista, syntyy työehtosopimus. Julkisella sektorilla - valtiolla ja kunnissa - työskentelee myös virkaehtosopimuksin. Työehtosopimus ja virkaehtosopimus voivat pohjautua keskusjärjestöjen tekemään tupo-raamiin. Sopimukset solmitaan määräajaksi, yleensä vuodeksi, kahdeksi tai tätä pidemmäksi ajaksi.

Työ- ja virkaehtosopimus sitoo sopimuksen solmineita palkansaaja- ja työnantajaliittoja sekä niiden jäseniä. Tällaista sitovuutta kutsutaan normaalisitovuudeksi, ja se perustuu työehtosopimuslakiin.

Työehtosopimus velvoittaa järjestöjä valvomaan ja työnantajia ja työntekijöitä noudattamaan sopimuksia. Palkansaajajärjestö sitoutuu jäsentensä puolesta takamaan alalle työrauhan. Sopimuskauden aikana ei saa järjestää sopimukseen tai sen osiin kohdistuvia lakkoja. Työnantajaliitto sitoutuu jäsentensä puolesta valvomaan, että sopimusta noudatetaan sen jäsenyrityksissä.

Työehtosopimus TES

Määrittelee työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet esim. palkat, työaika, lomat, työrauha, paikallinen sopiminen

TES:n solmivat ammattiliitto ja työnantajaliitto

TES on yleensä toimialakohtainen, esim. elintarvike, metalli, hotelli- ja ravintola-ala, pankki

Valtakunnallisia työehtosopimuksia on noin 200.

Virkaehtosopimus VES

Määrittelee valtiolla virkamiehen ja työnantajan, kunta-alalla viranhaltijan ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, esim. palkat, työaika, lomat, työrauha, paikallinen sopiminen

Valtion keskustason yhdistetyn virka- ja työehtosopimuksen tekevät VM/VTML ja pääsopijajärjestöt. Virastokohtaiset VES:t ja TES:t tekevät virastot ja ammattiliitot. Valtiolla virastokohtaisia virkaehtosopimuksia on noin sata ja virastokohtaisia työehtosopimuksia noin 70.

Kunta-alalla valtakunnallisen VES:n tekevät KT ja pääsopijajärjestöt. Kunnat tai kuntayhtymät ja pääsopijajärjestöjen alayhdistykset tekevät paikalliset VES:t. Kunta-alalla on viisi valtakunnallista virka- ja työehtosopimusta: yleinen, opetusalan, lääkäreiden ja teknisten virka- ja työehtosopimus sekä tuntipalkkaisten työehtosopimus.

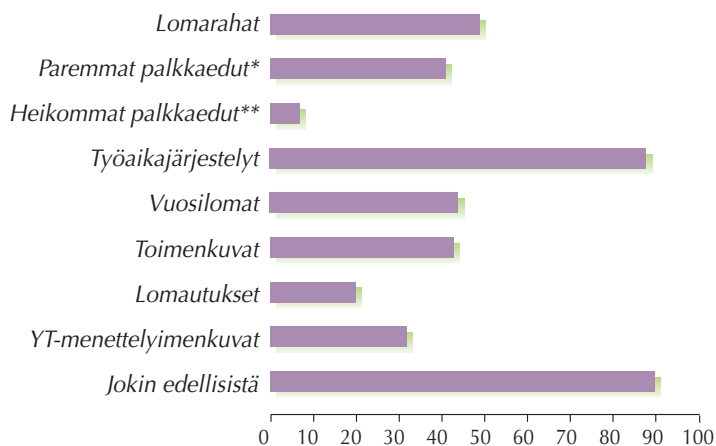
Paikallinen sopiminen lisääntyy

Työ- ja virkaehtosopimukset antavat yhä enemmän mahdollisuuksia sopia paikallisesti yrityksissä sekä virastoissa ja laitoksissa. Myös työaikalaki antaa siihen laajat mahdollisuudet. Palkkausjärjestelmistä, työn vaativuuden luokituksista ja tulokseen perustuvasta palkkauksesta voidaan osin sopia paikallisesti. Myös osa palkankorotuksesta voidaan jättää sovittavaksi työpaikoilla.

Turun yliopistossa 1990-luvun lopulla tehdyn tutkimuksen mukaan suuressa osassa yksityissektorin työpaikoista oli sovittu joistain asioista paikallisesti. Yleistä on sopia työpaikoilla työajoista, palkanosista, henkilöstön asemasta ja toimenkuvista sekä koulutuksesta. Myös valtio- ja kuntasektorilla tehdään paikallisia sopimuksia. Tyypillisiä asioita ovat järjestelyvaran käyttö, työajan joustot ja lomarahain vaihtaminen vapaaksi.

Paikallisissa neuvotteluissa yleensä luottamusvaltuutettu, yhdysmies tai yhteishenkilö neuvottelee työnantajan edustajan kanssa avoimista eduista tai työehtosopimuksen soveltamisesta. Työ- ja virkaehtosopimukset määrittelevät, missä rajoissa paikallisia sopimuksia voi tehdä. Kunta-alalla myös pääsopimus antaa laajat mahdollisuudet poiketa paikallisin virka- ja työehtosopimuksin valtakunnallisesta sopimuksesta. Valtiosektorilla tehdään kaikkiaan noin 170 paikallista virka- tai työehtosopimusta.

Paikallinen sopiminen asiaryhmittäin vuonna 1998



* alan työehtosopimukseen ja aiempaan käyttöön verrattuna

** aiempaan käytäntöön verrattuna

Sovittelija ratkoo riitoja

Suomessa toimii valtion palkkaama valtakunnansovittelija ja kuusi sivutoimista piirisovittelijaa. Valtakunnansovittelijan nimittää tasavallan presidentti neljäksi vuodeksi kerrallaan. Sovittelijan tehtävä on auttaa tarvittaessa neuvottelukumppaneita tekemään työ- ja virkaehtosopimuksia.

Jos ammattiliitto ja työnantajaliitto eivät pääse ratkaisuun työ- tai virkaehtosopimuksen sisällöstä, valtakunnansovittelija voi toimia puheenjohtajana sopimukseen pääsemiseksi. Työmarkkinakeskusjärjestöt voivat käyttää valtakunnansovittelijaa apunaan myös keskitetyn tuloratkaisun solmimisessa.

Valtakunnansovittelijan tehtävä on ehkäistä ja sovittaa työriitoja. Kun työ- tai virkaehtosopimus päättyy ja neuvottelut uudesta sopimuksesta kariutuvat, ammattiliitto voi jättää lakkovaroituksen. Sen jälkeen valtakunnansovittelija ryhtyy rakentamaan sovintoa ammattiliiton ja työnantajaliiton kanssa, jotta sopimus syntyisi eikä lakko alkaisi. Jos lakko alkaa, sovittelija ohjaa neuvotteluja työriidan lopettamiseksi.

Sovittelija jättää yleensä osapuolten hyväksyttäväksi oman sovintoehdotuksensa työriidan lopettamiseksi. Osapuolet voivat joko hyväksyä tai hylätä sen.

Työtaistelu

Työehdoista saa ryhtyä työtaisteluun silloin, kun työ- tai virkaehtosopimus ei ole voimassa. Lakosta tai työsulusta on jätettävä kirjallinen ilmoitus vastapuolelle ja valtakunnansovittelijan toimistoon vähintään kaksi viikkoa ennen työtaistelun alkamista. Ilmoituksesta on käytävä selville valmistellun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus. Muista työtaistelutoimenpiteistä, esimerkiksi ylityökiellosta, ei ole ilmoitusvelvollisuutta.

Valtakunnansovittelija voi esittää työtaistelun lykättäväksi 14 vuorokaudella, jos työtaistelu kohdistuu yhteiskunnan elintärkeisiin toimiin ja aiheuttaa kohtuutonta haittaa. Virkasuhteisten palvelussuhteen ehtoja koskevassa kiistassa työtaistelun alkamista voi lisäksi siirtää seitsemällä vuorokaudella. Päätöksen lakon siirtämisestä tekee työministeriö.

Valtiolla ja kunnallisella alalla toimivat virkariitalautakunnat, joiden tehtävä on osapuolten pyynnöstä selvittää aiottujen työtaistelujen aiheuttamat haitat yhteiskunnalle. Jos lakonuhka viedään virkariitalautakuntaan, työtaistelun alkamisajankohta siirtyy kahdella viikolla.

Työnantajapuolen työtaistelu voi olla sopimuksettomassa tilassa työsulku, jolla estetään työntekijöitä työskentelemästä. Työsulun tarkoituksena on painostaa vastapuolta.

Palkansaajat voivat ryhtyä työtaisteluun myös painostaakseen poliittisia päättäjiä. Mielenosoitus- ja poliittiset lakot kestävät yleensä määrääjän. Myös niistä on keskusjärjestöjen välisen suositusten mukaan ilmoitettava ennakoon valtakunnansovittelijalle ja vastapuolelle.

Työntekijät voivat ryhtyä tukilakkoon. Tarkoituksena on tukea jonkin toisen alan työntekijöitä pääsemään sopimukseen. Myös tukilakoista on suosituksen mukaan ilmoitettava ennakkoon.

Työnseisaus saattaa syntyä työpaikoilla yrityksen sisäisistä erimielisyyksistä johtuen. Tällöin työntekijät ilman työntekijäyhdistyksen ennakoilmoitusta lopettavat määräajaksi työnteon.

Virkamiesten ja viranhaltijoiden poliittiset lakot ja mielenosoituslakot ovat laittomia. Virkamiesten ja viranhaltijoiden lakko-oikeutta on muutoinkin rajattu vain sopimuksenvaraisiin asioihin.

Ammattiosasto, henkilöstöyhdistys ja palkansaajaliitto sekä työnantajaliitto voidaan tuomita hyvityssakkoihin laittomasta työtaistelusta ja työehtosopimuksen valvontavelvollisuuden rikkomisesta.

Työtuomioistuin

Kun työehtosopimus on solmittu, työnantajaliiton ja palkansaajaliiton tehtävä on valvoa, että sitä noudatetaan. Sopimuksen voimassa ollessa työ- ja virkaehtosopimukseen kokonaan tai osittain kohdistuvat työnseisaukset ovat kiellettyjä.

Jos sopimuksen voimassa ollessa syntyy riitaa työehtosopimuksen tulkinnasta, kiista voidaan viedä työtuomioistuimeen. Työtuomioistuin ratkoo vain työ- ja virkaehtosopimuksia koskevia kiistoja ja antaa näitä asioita koskevia lausuntoja muille tuomioistuimille. Se voi myös määrätä ammattiosastolle, henkilöstöyhdistykselle, palkansaajaliitolle tai työnantajaliitolle hyvityssakkoja laittomasta lakosta tai muusta työ- ja virkaehtosopimuksen rikkomisesta.

Tervetuloa työhön

Työsopimus

Työelämän perussopimus on työsopimus. Työsopimus on vapaamuotoinen, ja se syntyy, kun työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemisestä ja siitä maksettavasta palkasta sekä muista eduista ja ehdoista. Sopimuksen voi tehdä suullisesti, mutta tarkoituksenmukaista on tehdä se kirjallisesti. Riitatilanteilta vältytään, kun työntekijä ja työnantaja tietävät, mistä on sovittu. Sopimuksen voi tehdä myös sähköisesti. Työsopimuksen muodosta riippumatta työnantajan velvollisuus on antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista.

Työsopimuksella työntekijä sitoutuu sopimuksen määrittelemissä rajoissa tekemään työnantajalle tämän osoittamaa työtä johdon ja valvonnan alaisena. Työnantaja voi määrätä työn laajuuden, laadun ja paikan. Työnantajalla on myös oikeus valvoa, että annettuja määräyksiä noudatetaan. Työnantajan työnjohto- ja määräämisoikeutta nimitetään direktio-oikeudeksi.

Työsopimusta solmittaessa sovitaan työn vastikkeesta; palkasta ja muista eduista. Niiden on oltava vähintään työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaisia. Ellei alalla ole työehtosopimusta, työehtojen rajat määrittelee työlainsäädäntö.

Työsopimus solmitaan toistaiseksi voimassa olevaksi tai perustellusta syystä määräajaksi. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi sijaisuus, työn luonne tai muu näihin rinnastettava syy. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, samoin peräkkäisiä eli ketjutettuja määräaikaisia sopimuksia.

Työsopimukseen kirjataan määräaikaisuuden syy ja milloin määräaikaisuus päättyy. Jos työsopimus on määräaikainen, työntekijää ei voi irtisanoa ennen määräajan loppua. Työntekijä ei voi irtisanoutua ennen kuin määräaikainen työsopimus päättyy. Jos koeajasta on sovittu, työsopimuksen voi tänä aikana purkaa määräajasta riippumatta. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömiä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan etuuskien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisesti.

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Oikeus

- TES:n tai VES:n mukaiseen palkkaan
- lakien ja sopimusten antamaan suojaan
- järjestäytymiseen
- terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön

Velvollisuus

- suorittaa työ huolellisesti
- noudattaa työnjohtoon ohjeita
- kieltäytyä työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta
- pitää liike- ja ammattisalaisuus
- ottaa huomioon työnantajan etu

Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Oikeus

- ottaa työhön
- johtaa työtä
- irtisanoa ja purkaa työsopimus

Velvollisuus

- noudattaa lakeja ja sopimuksia
- kohdella työntekijöitä tasapuolisesti
- huolehtia työturvallisuudesta
- antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työntekijän keskeisistä ehdoista
- edistää hyvää työilmapiiriä, työntekijän työssä suoriutumista ja ammatillista kehitystä

Työsuhde

Työsuhde syntyy, kun työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhde voi syntyä, vaikka työtä tehdään esimerkiksi kotona omalla tietokoneella.

Työsuhteen perustunnusmerkit

- työn tekeminen
- työnantajan lukuun
- vastiketta vastaan
- työnantajan johdon ja valvonnan alaisena
- työsopimuksen perusteella

Virkasuhde

Valtiolla ja seurakunnissa yleisin palvelussuhde on virkasuhde; kunta-alan henkilöstöstä hieman yli puolet on virkasuhteisia. Julkisella sektorilla solmitaan myös työsuhteita. Työ- ja virkasuhteen välinen ero on viime vuosina kaventunut. Virkasuhteisia ovat valtiolla virkamiehet ja kunnissa viranhaltijat, ja heidän palvelussuhteen ehdoista sovitaan virkaehtosopimuksin.

Virkaehtosopimuksissa ei voida kuitenkaan sopia kaikista niistä asioista, joista työehtosopimuksissa sovitaan. Virkaehtosopimuksella ei saa sopia muun muassa virkaan vaadittavista kelpoisuusehdoista tai viranhaltijan velvollisuuksista, joista on säädetty erikseen. Virkamiestä ja viranhaltijaa sitoo virkavastuu.

Yleinen kelpoisuusikä virkaan on 18 vuotta. Virat on julistettava haettavaksi, mutta tietyin edellytyksin ne voidaan täyttää muutoinkin. Virkaan nimittäminen on suostumusta edellyttävä hallintotoimi toisin kuin tasavertaiseen sopimiseen perustuva työsuopimus. Virkamies voidaan tietyin edellytyksin siirtää toiseen virkaan tai lomauttaa. Virkasuhde voidaan myös päättää irtisanomalla tai purkamalla. Syynä voi olla viraston tai yksikön lakkauttaminen tai tehtävien pysyvä olennainen väheneminen. Virkasuhde voidaan purkaa heti, jos virkamies törkeästi rikkoo tai laiminlyö virkavelvollisuuksiaan.

Vuokratyösuhde

Työvoiman vuokrauksessa on kyse toiminnasta, jossa työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon eli käyttäjäyrityksen käyttöön vastiketta vastaan. Vuokratyöntekijä tekee työsuopimuksen työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa ja on siis tämän palkkalistoilla. Käyttäjäyrityksellä on oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä velvollisuus noudattaa lain ja sopimuksen mukaisia työaikoja ja huolehtia työturvallisuudesta.

Työntekijään sovelletaan joko vuokrausalan työehtosopimusta tai sen puuttuessa käyttäjäyrityksessä noudatettavaa työehtosopimusta.

Itsenäinen yrittäjä

Työsuhteen rinnalla toinen työntekomuoto on yrittäjä. Keskeinen ero työsuhteeseen on, että yrittäjä sitoutuu ottamaan työn vastaan itsenäisesti ilman toimeksiantajan johtoa ja valvontaa. Aidossa yrittäjyydessä yrittäjällä on myös mahdollisuus teettää työsuoritus muilla ja tehdä työtä useille eri asiakkaille. Käytännön työelämässä työtä tarjotaan usein muussa kuin työsuhteessa, jolloin kyseessä voi olla yrittäjyys. Yrittäjä voi toimia elinkeinonharjoittajana, freelancerina tai yhtiön kautta. Sopimuksen nimellä ei ole kuitenkaan merkitystä arvioitaessa sitä, onko kyseessä työsuhde vai yrittäjyys.

Yrittäjän tunnusmerkkejä

- työn suorittaja hankkii tarvittavat työvälineet ja työntekopaikan
- työn suorittaja määrää työajan
- työn suorittaja ei ole velvollinen noudattamaan toimeksiantajan työn tekemistä koskevia määräyksiä
- korvaus työstä maksetaan työn tuloksen tai laskutuksen mukaan eikä kuluja korvata erikseen
- korvaukseen ei sisälly ylityö- tai vuosilomapalkkaa
- yrittäjä maksaa itse eläkkeensä ja vakuutusturvansa

Koeaika

Työsopimuksen yhteydessä työntekijä ja työnantaja voivat sopia työn alkaessa koeajasta. Se on työsopimuslain mukaan enintään neljä kuukautta. Koeaika voi olla enintään kuusi kuukautta, jos siihen sisältyy työnantajan järjestämä erityinen yli neljä kuukautta kestävä koulutus.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Esimerkiksi jos määräaikainen työsuhde kestää kuusi kuukautta, koeaika saa olla korkeintaan kolme kuukautta.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava siitä työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeaikana työsopimuksen voi purkaa molemmin puolin asiallisilla perusteilla. Irtisanomisaikaa ei noudateta. Koeaikaan vetoavan on voitava todistaa, että koeajasta on sovittu tai ilmoitettu.

Virkasuhteessa koeaika voidaan määrätä korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi.

Alaikäiset työssä

15-vuotias oppivelvollisuutensa suorittanut saa itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Huoltaja voi purkaa 15-18 -vuotiaan työsopimuksen, jos siitä on haittaa alaikäisen kasvatukselle, kehitykselle tai terveydelle. Saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta täyttävä ja täyttänyt saa tehdä kevyttä työtä, joka ei vahingoita terveyttä tai haittaa koulunkäyntiä.

Työnantajan on esitettävä nuorelle työntekijälle tämän tai työntekijän huoltajan pyynnöstä kirjallinen selvitys työsopimuksen ehdoista. Selvitys on annettava ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti tai kyse ole yhtä päivää koskevasta kotitaloustyöstä työnantajan kodissa.

Oppivelvollisen päivittäinen työaika saa olla koulupäivinä enintään kaksi tuntia, koulun vapaapäivinä seitsemän tuntia. 14-vuotiaan työaika saa koulujen loma-aikana olla enintään seitsemän tuntia päivässä ja 35 tuntia viikossa. Yötyö on kielletty alle 15-vuotiailta. 15 vuotta täyttänyt saa työskennellä kaksivuorotyössä enintään kello 24.00 saakka.

Palkkaa taidoista ja vastuusta

Palkka on vastine tehdystä työstä. Vastine voi olla rahan lisäksi muutakin, vaikkapa asunto- tai autoetu. Palkan osia voivat olla aikaan, suoritukseen sekä tulokseen perustuvat erät sekä erilaiset lisät.

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Aikapalkka maksetaan yleensä kerran kuukaudessa. Suorituspalkkaustyössä palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena tai provisiona, tämän osan palkanmaksukausi voi olla korkeintaan vuosi.

Palkan perustan muodostavat työehtosopimukset, joissa on määritelty kunkin alan vähimmäispalkat. Työehtosopimuksen mukaisia vähimmäispalkkoja ei saa alittaa. Sen sijaan palkkasopimuksia enemmän voi maksaa.

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi mikään työehtosopimus eivätkä työntekijä ja työnantaja ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, työntekijälle on työsopimuslain mukaan maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

Työehtosopimuksissa määritellyn lisäksi osa palkasta voidaan sopia yhteisesti työpaikalla. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia taitojen, kykyjen tai työtulosten mukaan maksetuista henkilökohtaisista lisistä.

Monilla aloilla palkkarakenteita on uudistettu ja uudistetaan niin, että aiempaa suurempi osa määräytyy työn edellyttämien vaatimusten mukaan. Työt voidaan pisteyttää työpaikalla vaativuuden mukaan. Palkka koostuu tällöin pisteytystaulukon mukaisesta vaativuusosasta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista maksettavasta osasta. Työn vaativuuteen perustuvia palkkausmalleja on monenlaisia.

Palkkaa maksetaan myös lakeihin tai sopimukseen perustuvilta sairaus- tai muiden poissaolojen ajalta sekä vuosiloman ajalta. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään työtä, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan. Vähintään kuukauden kestäneessä työsuhteessa sairausajan palkka on täysi palkka yhdeksän arkipäivän ajan, jonka jälkeen alkaa oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. Alle kuukauden työsuhteessa sairausajan palkka on puolet normaalipalkasta.

Työnantaja saa osan maksamastaan sairausajan palkasta sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaisina päivärahoina.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu erikseen sairausajan palkasta, vuosilomapalkasta ja äitiysvapaan korvauksista. Lisäksi laissa ja alakohtaisissa työehtosopimuksissa on määritelty ylityön, yötyön ja vuorotyön sekä muiden erityisolosuhteiden korvauksista.

Palkkaa voidaan myös alentaa, mutta ei alle työehtosopimuksen vähimmäistason eikä ilman palkansaajan henkilökohtaista suostumusta tai lain mukaista irtisanomissyötä ja -aikaa.

Palkka

- *palkka määräytyy yleisesti työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan*
- *sopimuksen mukaista palkkaa ei saa alittaa*
- *palkka on oltava työntekijän tilillä sovittuna palkkapäivänä*
- *palkkalaskelmasta on ilmettävä palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet*

Lomautus

Lomauttaminen tarkoittaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomautuksen syynä ovat tuotannolliset ja taloudelliset seikat sekä työn tilapäinen väheneminen. Jos työnantajalla on peruste irtisanoa työsopimus tuotannollisella tai taloudellisella perusteella, ja hän haluaa välttää sen, työnantajalla voi olla oikeus lomauttaa työntekijä.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi töissä.

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin. Lomautuksen aikana työntekijä voi tehdä työtä toiselle työnantajalle. Hänellä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tehty työsopimus viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsuhteensa ilman irtisanomisaikaa. Kun lomautuksen päättymiseen on aikaa enää seitsemän päivää, irtisanoutuminen ei ole mahdollista ilman irtisanomisaikaa. Jos työnantaja irtisanoo lomautetun, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkka.

Työnantajan on käytettävissä olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista ja sen laajuudesta, toteuttamistavasta ja kestosta. Selvityksen jälkeen työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi muun muassa mahdollisista vaihtoehdoista.

Lomautuksesta on ilmoitettava 14 vuorokautta, kunta-alalla kuukautta ennen lomautuksen alkua. Ilmoitus lomautuksesta annetaan työntekijöille henkilökohtaisesti.

Työsopimuksen päätyminen

Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen joko työntekijästä johtuvista syistä tai tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksen syytä ilmoittamatta.

Työsopimuslaissa on määriteltä, minkälaisissa tilanteissa työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus. Irtisanomissyyntä pitää aina olla asiallinen ja painava. Työntekijälle on annettava varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä, jos työnantaja harkitsee irtisanomista työntekijästä johtuvista syistä. Laissa on tarkoin määrätty, ettei irtisanomisen syy saa olla muun muassa sukupuoli, poliittiset mielipiteet, uskonto tai lailliseen lakkoon osallistuminen. Laissa on erityisiä määräyksiä raskaana

olevien, äitiys-, isyys- ja vanhempain- tai hoitovapaalla olevien sekä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen irtisanomisesta.

Tavallisin irtisanomisen syy on se, että yrityksen kannattavuus on heikentynyt tai tuotantoa ja töitä on järjestetty uudelleen eikä työnantajalla ole enää tarjota muuta työtä tai mahdollisuutta kouluttaa uusiin tehtäviin. Työn vähenemisen täytyy olla olennaista ja pysyvää.

Jos työtä kuitenkin on tarjolla yrityksessä tai sellaisessa muussa yrityksessä, jossa työnantaja käyttää määräysvaltaa henkilöstöasioissa, täytyy työtä tarjota irtisanomisuhan alaiselle. Jos tarjolla ei ole työntekijän ammattitaitoa vastaavaa työtä, työnantajan on järjestettävä uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota molemmat osapuolet pitävät tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Monissa työehtosopimuksissa on myös ohjeita irtisanomisjärjestyksestä. Yleensä erityistä ammattitaitoa omaavat ja pisimpään työpaikassa olleet ovat irtisanomisjärjestyksessä viimeisinä.

Työnantajan on tarjottava irtisanotulle työntekijälle työtä työsuhteen päättymisestä vielä yhdeksän kuukauden ajan, jos irtisanottu on työvoimatoimistossa työnhakijana ja työnantaja tarvitsee työntekijöitä samankaltaisiin tehtäviin, joista irtisanottiin henkilöstöä.

Epäselvissä tapauksissa työntekijä voi selvittää irtisanomisen laillisuuden luottamusmiehen tai ammattiliiton avulla ja riitauttaa asian tuomioistuimessa. Laittomasta irtisanomisesta työnantaja voidaan tuomita maksamaan työntekijälle korvausta hyvityksenä työpaikan menettämisestä. Työsopimusta ei tarvitse jatkaa laittomissakaan irtisanomisissa.

Työnantajan on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja (ellei työ- tai virkaehtosopimuksessa tai työsopimuksessa ole sovittu toisin)

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden
- yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut 1-4 vuotta
- kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut 4-8 vuotta
- neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut 8-12 vuotta
- kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta

Työntekijän on noudatettava seuraavia irtisanoutumisaikoja (ellei työ- tai virkaehtosopimuksessa tai työsopimuksessa ole sovittu toisin)

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta

Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutus tarkoittaa sitä, että yritys tai sen osa luovutetaan toiselle yritykselle tai julkisella sektorilla esimerkiksi virasto tai sen osa muutetaan liikelaitokseksi tai yhtiöksi. Liikkeen luovutuksena ei kuitenkaan pidetä hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtämistä hallintoviranomaiselta toiselle.

Liikkeen luovutuksessa työsuhteet säilyvät ennallaan ja työsuhteista johtuvat työnantajan velvollisuudet ja oikeudet siirtyvät uudelle omistajalle. Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijöitä pelkästään luovutuksen perusteella. Liikkeen luovutuksessa irtisanomisille on oltava samat perustellut syyt kuin muutoinkin.

Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivänä tai jos hän on saanut tiedon liikkeen luovutuksesta työnantajaltaan tai uudelta omistajalta myöhemmin kuin kuukautta ennen luovutuspäivää, viimeistään kuukauden kuluessa tiedonsaannista.

Työsuhteen purku

Työsuhde voidaan purkaa välittömästi vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista. Jos työntekijä on ollut poissa töistä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta työnantajalle pätevää syytä poissaolostaan, työsuhde voidaan katsoa purkautuneeksi poissaolon alkamisesta lukien.

Työntekijä voi purkaa työsopimuksen päättymään heti, jos työnantaja rikkoo ja laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Työntekijä voi katsoa työsuhteen purkautuneeksi, jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta työntekijälle pätevää syytä poissaololleen.

Kun työsuhde puretaan, irtisanomisaikoja ei noudateta.

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Jos työntekijä niin pyytää, työtodistuksessa on mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidoista ja käytöksestä.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidoista ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Joustava työaika

Työaika

Työaika on se aika, jonka työntekijä käyttää työntekoon sekä se aika, jonka hän on velvollinen muutoin olemaan työpaikalla tai työnantajan käytettävissä.

Säännöllinen työaika on vuonna 1996 voimaan tulleen työaikalain mukaan enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on määräyksiä työaikalain enimmäiskestoa lyhyemmistä työajoista. Työ- tai virkaehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika voi olla hyvinkin joustava, mutta lain mukaan se saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa vuoden tasoittumisjaksolla.

Työajasta voidaan sopia lain ja työ- ja virkaehtosopimusten sallimissa raameissa työpaikalla.

Sopijaosapuolia voivat olla työnantajan edustaja ja luottamusmies tai henkilöstön edustaja tai koko henkilöstö yhdessä.

Myös yksittäinen työntekijä voi sopia työnantajansa kanssa työajastaan lain ja sopimusten puitteissa. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia liukuvasta työajasta, jolloin työntekijä voi sovitussa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuma-aika on lain mukaan enintään kolme tuntia vuorokaudessa. Kun sovitaan liukuvasta työajasta, on sovittava kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumurajasta, lepoaikojen sijoittumisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymä korvataan vapaa-ajalla.

Yleinen ja lisääntyvä käytäntö onkin, että työaika joustaa niin yrityksen kuin työntekijän tarpeiden mukaan.

Ylityö- ja lisätyö

Ylityö on työtä, joka tehdään säännöllisen työajan enimmäismäärän yli. Ylityöstä on sovittava tapauskohtaisesti, eikä sitä ole pakko tehdä. Ylityötä saa tehdä ja teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksolla kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat sopia lisäylityön tekemisestä. Lisäylityötä voi sopimuksella tehdä 80 tuntia vuodessa.

Työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan sopia ylityön laskenta toisin. Ylityön laskentajakso ei saa ylittää sopimuksellakaan 12 kuukautta.

Ylityöstä maksetaan erillinen korvaus. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ja jaksotyön työajan

ylittäviltä työtunneilta maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka. Ylityöstä maksetta-va palkka voidaan sopia vaihdettavaksi joko kokonaan tai osittain vastaavalla tavalla korotettuun vapaa-aikaan.

Lisätyötä on työsopimuksella tai työehtosopimuksella sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei kuitenkaan ylitä lain mukaista säännöllistä työaika. Lisätyöstäkin on sovit-tava. Lisätyöstä maksetaan vähintään samaa palkkaa kuin säännöllisestä työajasta.

Viranhaltija ei saa kieltäytyä ylityöstä tai lisätyöstä, jos sen tekeminen on työn laa-dun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä.

Yö- ja vuorotyö

Kello 23:n ja 6:n välillä tehtävä työ on yötyötä. Työaikalaisissa on tarkoin määritelty, milloin yötyötä saa teettää. Työehtosopimuksissa on määritelty, milloin yötyöstä mak-setaan erillistä korvausta. Yötyö liittyy useimmiten vuorotyöhön, mikä voi olla jakso-tettuna kahteen tai useampaan työvuoroon.

Osa-aikatyö

Osa-aikatyötä on työ, jota tehdään vähemmän kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa tai lainsäädännössä on sovittu ”täydeksi” työajaksi. Yleensä osa-aikatyöksi määritellään alle 30 tuntia viikossa tehtävä työ. Työ- ja virkaehtosopimuksissa osa-aikatyö voidaan määritellä myös muun pituiseksi.

Osa-aikaisten lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla määritellyt edut eivät saa olla heikommat kuin kokoaikaisten. Edut suhteutetaan kuitenkin tehtyyn työaikaan. Jos työpaikalla on tarve lisätä työvoimaa, työtä tulee tarjota ensisijaisesti kokoai-ka-työhön pyrkivälle osa-aikaiselle.

Lepoaika

Jos vuorokautinen työaika on pidempi kuin kuusi tuntia, työntekijällä on oikeus vähintään puolen tunnin pituiseen lepoaikaan. Lepoaikaa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun. Ruoka- ja kahvitaukojen pituudesta on sovittu työ- ja virkaehto-sopimuksissa tai työpaikkakohtaisesti.

Vuorotyössä työntekijällä on oikeus vähintään 11 tunnin keskeytymättömään lepoon työvuorojen välissä. Työnantaja ja työntekijöiden edustaja voivat sopia tila-päisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella.

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tun-tia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan eli viikkolevon. Se on mahdollisuuksien mukaan sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikkolepo voidaan järjestää siten, että se toteutuu kahden viikon ajanjakson aikana. Viikoittaisen vapaa-ajan tulee olla kuiten-kin vähintään 24 tuntia viikossa.

Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain, vuosiloma-asetuksen sekä työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan. Vuosilomaa ansaitaan työssäolokuukausien mukaan ja sen pituuteen vaikuttavat työssäolovuodet. Lomanmääräytymiskuukausi on pääsääntöisesti kuukausi, jolloin työtä on tehty vähintään 14 päivänä. Esimerkiksi sairauspäivistä 75 päivää vuodessa ja opintovapaasta 30 päivää vuodessa ovat työssäolon veroisia päiviä, jolloin loma karttuu. Myös osa-aikatyöstä kertyy vuosilomaa tietyin edellytyksin.

Alle vuoden työsuhteessa vuosilomaa ansaitsee kaksi päivää kultakin työssäolokuukaudelta, yli vuoden jatkuneessa työsuhteessa lomaa karttuu vähintään 2,5 päivää kuukautta kohden. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on usein sovittu myös tätä pidemmistä lomista.

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. - 31.3. eli tänä aikana kartutetaan tulevaa vuosilomaa. Lomakausi, jolloin loma on annettava, on 2.5 - 30.9. Neljä viikkoa ylittävä loma-aika annetaan talvilomana. Työnantaja määrää loma-ajan, mutta siitä voidaan myös työpaikalla sopia.

Osan lomasta voi säästää pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapana. Vuosilomaa on kuitenkin pidettävä vuodessa vähintään kolme viikkoa. Työ- ja virkaehtosopimuksissa ja yrityskohtaisesti on sovittu muistakin säästövapaajärjestelyistä. Niiden mukaan työntekijä voi kerätä vuosilomaansa ja tehtyä ylityötä sapattivapaaksi, jolloin on mahdollisuus normaalia lomaa pidempään poissaoloon.

Vuosiloman ajalta maksetaan normaali palkka. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu myös lomarahasta, joka yleensä on 50 prosenttia palkasta. Sopimuksesta riippuen se maksetaan joko ennen loman alkua tai loman jälkeen.

Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaalla tarkoitetaan on järjestelyä, jossa työntekijä vapautetaan määräaikaisesti työtehtävistään. Vuorotteluvapaa on vähintään 90 ja enintään 359 kalenteripäivän jakso. Vuorotteluvapaasta työntekijän ja työnantajan on sovittava keskenään. Vuorottelijalla on oikeus palata vapaan päätyttyä aikaisempaan työhönsä.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että työntekijällä on vähintään kymmenen vuoden työhistoria, saman työnantajan palveluksessa kokoaikaisessa työsuhteessa vähintään vuoden. Työntekoon verrattavaa aikaa ovat muun muassa äitiys-, isyys- ja hoitovapaajaksot sekä varusmies- tai siviilipalvelus. Työhistoriasta enintään neljännes voi olla tällaista työhön rinnastettavaa aikaa. Jos henkilö on ollut aiemmin vuorotteluvapaalla, täytyy karttua viiden vuoden työhistoria, jotta voi jäädä uudelleen vuorotteluvapaalle.

Vuorottelijan sijaiseksi työnantajan tulee palkata työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö. Sijaista palkattaessa etusija on annettava nuorelle, pitkäaikaistyöttömälle tai korkeakoulu- tai ammattitutkinnon suorittaneelle.

Vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen, joka on 70 prosenttia työttömyyspäivärahasta. Jos vuorottelijalla on vähintään 25 vuoden työhistoria, korvaus on 80 prosenttia työttömyyspäivärahasta.

Vuorotteluvapaan aikana karttuu eläkettä samoin kuin työssä ollessakin. Työansioiden aleneminen voi kuitenkin vaikuttaa siihen palkkaan, josta eläke laskeaan. Siksi vuorotteluvapaa taitamattomasti sijoitettuna voi alentaa lopullista eläkettä. Pääsäännön mukaan vuorotteluvapaa kannattaa sijoittaa yhdelle vuodelle riittävän, vähintään kahdeksan kuukauden pituisena. Vapaan tasaaminen kahdelle kalenterivuodelle voi pienentää eläkettä.

- *vuorotteluvapaalla työntekijä vapautetaan työnantajansa kanssa tekemän sopimuksen mukaan määräaikaisesti työtehtävistään*
- *vuorottelija on vuorotteluvapaalle jäänyt henkilö*
- *sijainen on työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana ollut henkilö, joka palkataan vuorotteluvapaan ajaksi työhön*

Osa-aikalisä

Työvoimatoimisto voi myöntää kokoaikatyöstä vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön siirtyvälle henkilölle ansionmenetyksen korvauksena osa-aikalisää, jos työnantaja palkkaa osa-aikatyöhön samaksi ajaksi tietyt ehdot täyttävän työttömän työnhakijan.

Osa-aikalisää koskevia säännöksiä sovelletaan työntekijöihin, virkamiehiin ja viranhaltijoihin.

Osa-aikalisää voidaan myöntää henkilölle, jonka kokoaikainen palvelussuhde samaan työnantajaan on ennen osa-aikatyöhön siirtymistä kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään vuoden.

Osa-aikalisään oikeuttavan työajan tulee olla 40-60 prosenttia osa-aikatyöhön siirtyneen henkilön kokoaikaisesta säännöllisestä työajasta. Lisäksi edellytetään, että osa-aikatyöhön siirtyvän ja osa-aikatyöhön työllistetyt työaika on yhteensä vähintään sama kuin kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtyvän työaika.

Työvoimatoimisto maksaa osa-aikatyöhön siirtyvälle tukena 50 prosenttia kokoaikatyön ja osa-aikatyön palkan erotuksesta enintään vuoden ajan.

Opintovapaa

Jos päätoiminen työ- tai virkasuhde samaan työnantajaan on kestänyt vähintään vuoden, työntekijällä on oikeus opintovapaaseen. Viiden vuoden aikana saman työnantajan palveluksessa työntekijä voi pitää opintovapaata kaksi vuotta. Opintovapaa anotaan työnantajalta, ja opintojen on yleensä liityttävä oman ammattitaidon kohentamiseen. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu, että opintovapaata voi käyttää myös ammattiyhdistyskoulutukseen.

Opintovapaan ajalta ei makseta palkkaa. Opintovapaa lasketaan useimmissa työ- ja virkaehtosopimuksissa osittain sellaiseksi työssäolon veroiseksi ajaksi, joka kartuttaa vuosilomaa ja muita etuja.

Perhevapaat

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä saa varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi.

Äitiysrahaa maksetaan 105 arkipäivältä. Sen jälkeen maksetaan sairausvakuutuslain mukaan vanhempainrahaa 158 arkipäivältä lapsen äidille tai isälle. Isällä on oikeus saada isyysrahaa yhteensä 18 päivältä äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Vanhempainrahakauden jälkeen isällä on lisäksi oikeus isyysrahaan ja yhdenjaksoiseen vapaaseen enintään 12 arkipäivältä, jos hän käyttää vanhempien kesken jaettava vanhempainvapaasta vähintään 12 viimeistä arkipäivää.

Isä ja äiti voivat pitää vanhempainvapaata osittaisena olemalla samanaikaisesti osittaisella vanhempainvapaalla ja osa-aikatyössä kuitenkin niin, että lasta hoitaa kotona vain toinen vanhemmista. Sopimus osa-aikatyöstä tulee tehdä molempien vanhempien ja heidän työnantajiansa välillä.

Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa voi olla määräyksiä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta.

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaana voi pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jollei työntekijä ja työnantaja toisin sovi. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Toisen äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista voi kuitenkin pitää hoitovapaata.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista.

Hoitovapaan ajalta Kela maksaa kotihoidon tukea.

Osittainen hoitovapaa

Hoitovapaan voi saada myös osittaisena eli työajan lyhentämisenä. Sen saa työntekijä, joka on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen kahden vuoden aikana. Osittaista hoitovapaata voi saada lapsen toisen luokan lukuvuoden loppuun. Lapsen molemmat vanhemmat eivät saa pitää osittaista

hoitovapaa yhtä aikaa, mutta kylläkin vuoropäivin tai eri vuorokauden aikoihin.

Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työnantaja voi kieltäytyä osittaisen hoitovapaan antamisesta vain, jos vapaasta aiheutuu tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, joka työnantajan on perusteltava.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, eikä sen järjestämisestä päästä työpaikalla sopimukseen, osittainen hoitovapaa annetaan lyhentämällä vuorokautinen työaika kuuteen tuntiin tai työviikko 30 tuntiin.

Vapaan aikana on mahdollisuus sada Kelalta osittaista hoitorahaa.

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan lapsensa tai perheessä vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen hoitamiseen tai hoidon järjestämiseen. Molemmat vanhemmat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti, mutta sen voi jakaa vanhempien kesken.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

Työ- tai virkaehtosopimuksessa voi olla määräyksiä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta tilapäisen hoitovapaan ajalta.

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen perhettään on kohdannut sairaus, onnettomuus tai ennalta arvaamaton muu poissaoloon pakottava syy ja läsnäolo on välttämätöntä.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa syystä.

Perhevapaat

- *äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista*
- *kummallakin vanhemmalla on oikeus kahteen vähintään 12 arkipäivän pituiseen vanhempainvapaaseen*
- *hoitovapaata voi pitää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta*
- *osittaisesta hoitovapaasta eli työajan lyhentämisestä on sovittava työnantajan kanssa*
- *tilapäistä hoitovapaata voi saada neljä päivää alle 10-vuotiaan lapsen hoitoon*
- *poissaolosta pakottavasta perhesyystä on ilmoitettava työnantajalle välittömästi*

Työstä karttuu turvaa

Sairausvakuutus

Sairausvakuutus turvaa kaikille Suomessa asuville koko joukon etuuksia. Sellaisia ovat sairausajan päiväraha, korvaus sairaanhoitokustannuksista, äitiys-, isyys- ja vanhempainraha, sairaanhoito- ja kuntoutusavustus lasten vanhemmille, työterveys- huollon kustannusten korvaaminen ja kuntoutuksen korvaaminen.

Sairausvakuutuksesta maksettava korvaus on sidottu työtulon suuruuteen. Pienillä tuloilla (enintään 5610 markkaa vuodessa) päivärahaa ei saa. Sairausvakuutuksen mukaan maksettava päiväraha on keskimäärin 60 prosenttia ansiosta, ja se on verolista tuloa. Päivärahaa maksetaan enintään 300 arkipäivältä. Jos sairaus jatkuu yli vuoden, työkyvyttömyyseläke korvaa sairauspäivärahan.

Sairausvakuutusta hoitaa Kansaneläkelaitos KELA. Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa yhdeksältä arkipäivältä. Sen jälkeen päivärahat maksaa KELA.

Työehtosopimuksissa on sovittu eri pituisista sairausajan palkoista, jotka työnantaja maksaa sairaalle työntekijälleen. Sopimuksissa tai työpaikoilla on myös määräykset siitä, milloin työntekijän on esitettävä lääkärintodistus sairauspoissaolostaan.

Työttömyysturva

Työttömyyden aikana työntekijä voi saada työttömyyspäivärahaa, kun hän on täyttänyt kymmenen kuukauden työssäoloehdon. Jos työttömäksi jäänyt kuuluu työttömyyskassaan, hän saa kassan maksamaa ansioon suhteutettua päivärahaa. Omavastuu-aika, jonka aikana ei makseta työttömyyskorvausta, on seitsemän päivää. Päiväraha on palkan suuruudesta ja lapsien määrästä riippuen 50-70 prosenttia ansioista. Työttömyyspäivärahasta huolehtii oma työttömyyskassa.

Ellei työtön ole työttömyyskassan jäsen, Kansaneläkelaitos maksaa hänelle peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea. Työttömyysturva on veronalaista tuloa.

Työttömyyspäivärahaa maksetaan enintään 500 päivältä. Yli 57-vuotiaalla on tietyn edellytyksin oikeus saada päivärahaa 60 ikävuoteen saakka. 60 vuotta täyttänyt työtön voi hakea työttömyyseläkettä sen jälkeen kun hänelle on maksettu 500 päivältä työttömyyspäivärahaa.

Osa-aikatyötä tekevä työtön voi saada soviteltua päivärahaa.

Työttömyysturvaa kehitetään ja uudistetaan. Työmarkkinajärjestöjen kotisivuilta löytyvät tiedot muutoksista.

Tapaturmavakuutus

Työnantajan on otettava työntekijöilleen tapaturmavakuutus. Se on tehtävä aina työsuhteen alkaessa. Työntekijä saa tapaturmavakuutuslain nojalla korvausta työtapaturman sattuessa. Myös ammattitaudista voi saada korvausta. Korvaus voi olla sairaanhoitokulujen ja ansionmenetyksen korvaaminen päivärahana ja tapaturmaeläkkeenä, haittakorvaus ja kuntoutus tai kuoleman tapauksissa perhe-eläke omaisille.

Ryhmähenkivakuutus

Työntekijät kuuluvat yleensä ryhmähenkivakuutuksen piiriin. Vakuuttamisvelvollisia ovat työnantajat, joita koskevat yleissitovan työehtosopimuksen ryhmähenkivakuutuksen määräykset.

Vakuutussumma maksetaan pääsääntöisesti kuolleen vakuutetun aviopuolisolle ja alaikäisille lapsille.

Ryhmähenkivakuutusta vastaava turva on järjestetty myös julkisen sektorin työntekijöille ja viranhaltijoille.

Palkkaturva

Jos työnantaja tekee konkurssin tai on muutoin todettu maksukyvyttömäksi, työntekijä voi perätä maksamatta jääneitä palkkojaan palkkaturvana. Työvoima- ja elinkeinokeskus maksaa hakemuksesta palkkaturvana kolmen kuukauden ajalta erääntyneet palkka- ja muut saavat. Palkkaturvan enimmäismäärä on 15 200 euroa.

Aikuiskoulutustuki ja ammattitutkintostipendi

Aikuiskoulutustukea myöntää Koulutusrahasto. Tuki myönnetään vähintään 10 vuotta työssä olleille ammatilliseen tai ammattitaitoa parantavaan koulutukseen julkisesti valvotuissa oppilaitoksissa.

Aikuiskoulutustuesta pidetään vero. Aikuiskoulutustuen saajalla on lisäksi mahdollisuus opintolainaan, jolle saa KELAlta valtion takauksen. Aikuiskoulutustukea saa enimmillään 18 kuukautta.

Aikuiskoulutustukea voidaan myöntää yhdenjaksoiseen työstä poissaoloon vähintään kahden kuukauden ajalta. Sen ajalta voi saada kohtuullisesti luontaisetuja, mutta ei palkkaa. Myös jaksottainen opiskelu aikuisopintotuella on mahdollista.

Aikuiskoulutustuen saamisen yleisenä edellytyksenä on se, että palkansaajan päätoiminen työ-, virka- tai muu palvelussuhde on voimassa koulutuksen aikana. Päätoimisuus edellyttää vähintään 16 tuntia viikossa. Myös määräaikaisessa työssä

olevalla on oikeus tukeen siltä ajalta, jona hän on työnantajansa kanssa sopimallaan opintovapaalla tai vastaavalla vapaalla.

Henkilö ei menetä oikeuttaan aikuiskoulutustukeen, jos hänen työsuhteensa irtisanotaan tukikauden alkamisen jälkeen hänestä itsestään riippumattomista syistä.

Aikuiskoulutustukea ei myönnetä sille, joka saa mm. työttömyyspäivärahaa, työmarkkinatukea, työvoimakoulutustukea, vuorottelukorvausta, koulutuspäivärahaa tai osa-aikalisää, yksilöllistä varhaiseläkettä, täyttä työkyvyttömyyseläkettä, työttömyyseläkettä, vanhuuseläkettä tai KELAn maksamaa yleistä opintotukea, aikuisopintorahaa tai asumislisää.

Ammattitutkintostipendi maksetaan kertasuorituksena henkilölle, joka on suorittanut ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon. Laissa tarkoitetut tutkinnot suoritetaan näyttökokeissa alan tutkintotoimikunnan valvonnassa. Ammatillisessa oppilaitoksessa perinteiseen koulumuotoiseen tapaan suoritettu ammatillinen tutkinto ei ole laissa tarkoitettu ns. näyttötutkinto eikä tällaisen tutkinnon suorittaminen oikeuta ammattitutkintostipendiin. Epäselvissä tapauksissa on syytä tiedustella oppilaitoksesta, onko tutkinto näyttötutkintojärjestelmän tarkoittama tutkinto.

Edellytyksenä ammattistipendin maksamiselle on, että henkilö tutkinnon suorittaessaan on täyttänyt 30 mutta ei 61 vuotta ja on ollut työ- tai virkasuhteessa suomalaiseen työnantajaan vähintään viisi vuotta. Sillä, onko hakija tutkinnon suorittamisajankohtana työsuhteessa vai ei, ei ole tukea myönnettäessä merkitystä. Myös valtion virkamiehet hakevat etuutta Koulutusrahastosta.

Ammattitutkintostipendin suuruus on 236 euroa. Etuus on veroton. Tukea on haettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa tutkinnon suorittamisesta.

Lisätietoja aikuiskoulutustuesta ja ammattitutkintostipendistä saa rahaston internet-osoitteesta www.koulutusrahasto.fi. Kotisivuilta voi tulostaa hakulomakkeen, joka on saatavissa myös työvoimatoimistojen tietopalvelupisteistä.

Eläketurva

Suomalainen eläketurva muodostuu asumiseen perustuvasta kansaneläkkeestä ja työnteolla karttutusta työeläkkeestä. Kansaneläke täydentää työeläkettä niillä, joilla työeläkettä on karttunut vain vähän tai joilta se puuttuu kokonaan. Työllä ansaitun eläkkeen suuruus riippuu tehdyistä työvuosista ja ansaitusta palkasta. Työntekijöiden eläketurvan järjestää työnantaja. Yrittäjän on huolehdittava omasta yrittäjäeläkkeestään.

Yksityisalojen työeläkkeisiin tulee muutoksia vuoden 2005 jälkeen. Siihen saakka kaikki työssä olevat kartuttavat eläkettään kuten tähänkin asti eli eläkettä karttuu vuosittain 1,5 prosenttia eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläke lasketaan kustakin palvelussuhteesta erikseen. Vuoden 2005 jälkeen eläke lasketaan koko työuran keskiarvojen mukaan.

Eläkkeen karttumaprosentti muuttuu vuoden 2005 alussa kolmiportaiseksi. Perusprosentti on edelleen 1,5 prosenttia vuodessa, ja se alkaa karttua 18-vuotiaana, kun tähän saakka eläkettä on alettu tienata 23-vuotiaana. Karttumaprosentti kasvaa

iän myötä: ikävälillä 53 – 62 vuotta karttuma on 1,9 prosenttia vuosipalkasta ja 63 – 68 –vuotiailla 4,5 prosenttia vuosipalkasta. Eläkkeelle voi siirtyä joustavasti 62-68 –vuotiaana.

Myös palkattomat jaksot, kuten äitiys-, isyys- ja vanhempainloma, työttömyys, vuorotteluvapaa ja opiskelu kartuttavat eläkettä.

Uuteen järjestelmään siirrytään niin, että työsuhdeajalta ennen 1.1.2005 muodostetaan vapaakirja nykyisten laskentasääntöjen mukaan. Vuoteen 2012 on voimassa siirtymäaika: Eläkelaitos valitsee vanhan ja uudenmallisen eläkkeen riippuen siitä, kumpi on parempi.

Eläkettä laskettaessa aikaisempien vuosien palkkoja tarkistetaan kertoimella, jossa palkkojen osuus on 80 prosenttia, hintojen muutoksen 20 prosenttia. Maksussa olevia eläkkeitä tarkistetaan kertoimella, jossa palkkojen paino onkin 20 ja kuluttajahintojen muutoksen 80 prosenttia.

Työeläkkeiden maksatuksesta ja eläkevaroista huolehtivat työeläkelaitokset, eläkesäätiöt ja eläkekassat. Maksettavat eläkkeet ovat veronalaista tuloa.

Osa-aikaeläkkeelle voi siirtyä 58-vuotiaana, jolloin ollaan osa-aikatyössä ja osa ansion menetyksestä maksetaan eläkkeenä. Oikeus työttömyyseläkkeeseen syntyy, jos henkilö on 60-vuotias ja ollut pitkään työttömänä.

Työkyvyttömyyseläkettä saa työntekijä, jolla on työkykyä alentava sairaus, vika tai vamma ja jonka työkyvyttömyys arvioidaan jatkuvan yhdenjaksoisesti vähintään vuoden.

Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi on olemassa vapaaehtoisuuteen perustuvia eläkevakuutuksia. Vakuutusmaksut ovat verotuksessa rajoitetusti vähennyskelpoisia. Aikanaan maksettava eläke on veronalaista tuloa.

Yhteistyöllä tuloksia

YT-laki

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä pyrkii edistämään yritysten toiminnan ja työolosuhteiden kehittämistä. Lain tarkoitus on edistää työnantajan ja henkilöstön keskinäisiä suhteita sekä henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja työpaikkansa asioihin. Laki koskee yrityksiä, joissa työskentelee vähintään 30 työntekijää ja osin myös 20 työntekijän yrityksiä. Sitä pienemmissäkin yrityksissä voidaan harjoittaa yhteistoimintaa joko työehtosopimuksen ohjein tai työpaikalla sovittavin menetelmin.

Yhteistoiminnan osapuolet ovat lain mukaan työnantaja ja työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, yhdysmies, muu yhteyshenkilö, luottamusvaltuutettu tai yksittäinen työntekijä.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu työpaikan tärkeitä asioita. Sellaisia ovat muun muassa henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja siirrot tehtävästä toiseen, olennaiset laitehankinnat, yrityksen tai sen osan lopettaminen, yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet sekä koulutussuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma ja naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen. Vuonna 1997 uudistetussa YT-laissa on tarkkaan luetteloitu, mitkä asiat kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Valtion virastoissa ja laitoksissa sekä kunta-alalla noudatetaan yhteistoiminnassa samoja periaatteita kuin yrityksissä. Kunta-alalla yhteistoiminnasta on yleissopimus, valtiolla yhteistoiminnasta on oma lakinsa.

Hallintoedustus

Yrityksen toiminnan kehittämiseksi, yrityksen ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostamiseksi sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstöllä on oikeus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn yrityksen päättävissä toimielimissä. Lakia sovelletaan yrityksissä, joissa on yli 150 työntekijää.

Henkilöstön edustus voidaan sopia toteutettavaksi esimerkiksi yrityksen hallinto-neuvostossa, hallituksessa, johtokunnassa tai johtoryhmässä. Jos henkilöstö ja työnantaja eivät pääse sopuun, mihin toimielimeen henkilöstön edustaja valitaan, työnantaja valitsee hallintoelintason. Käsiteltävistä asioista voidaan sopia YT-lain mukaisessa järjestyksessä.

Henkilöstön edustajia on oltava vähintään yksi ja enintään neljä. Heille nimetään myös varajäsenet. Henkilöstön edustajilla on oikeus tutustua enakkoon käsiteltävän asian aineistoon.

Henkilöstön edustajat eivät saa osallistua yrityksen johdon valintaan, työehdoista päättämiseen eivätkä henkilöstön työsuhteen ehtoja koskevien asioiden käsittelyyn.

Henkilöstön edustaja työskentelee tehtävässään samoin oikeuksin ja velvollisuuksin kuin muu yrityksen sääntöjen mukaan valittu edustaja. Hallintoelinedustajaa koskevat laissa määritellyt salassapitosäännöt.

Henkilöstörahasto

Henkilöstörahasto voidaan perustaa yritykseen, jossa työskentelee vähintään 30 työntekijää. Myös yli kymmenen työntekijän yritykseen voidaan tietyin laissa määritellyin edellytyksin perustaa henkilöstörahasto. Henkilöstörahastolla pyritään lisäämään henkilöstön kiinnostusta yrityksen kehittämiseen sekä kohottamaan työmotivaatiota.

Kaikki yrityksen työntekijät ovat työsuhteen perusteella rahaston jäseniä. Rahaston perustaminen on vapaaehtoista, ja se edellyttää työntekijöiden ja työnantajan yhteisymmärrystä.

Rahastoon kerätään rahat yrityksen voittopalkkiojärjestelmästä. Henkilöstörahastolle tuleva palkkioerä määräytyy yrityksen tuloslaskelman tai vastaavien tehokkuutta osoittavien laskelmien perusteella.

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä siirretään yhteispääomaan, jota käytetään jäsentensä koulutukseen ja muuhun yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen. Jäsenille voidaan maksaa rahastosta osuuksia, jotka eivät kuitenkaan saa ylittää viiden vuoden tarkastelujakson aikana keskimäärin 15 prosenttia rahastoon sidottua osaa. Työsuhteen päättyessä rahaston jäsenellä on oikeus nostaa rahasto-osuutensa kokonaan.

Tasa-arvo

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta velvoittaa viranomaisia ja työnantajia edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Laki koskee niin yksityistä kuin julkistakin sektoria. Tasa-arvolain mukaan työnantajan on mahdollisuuksien mukaan toimitettava niin, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi naisia ja miehiä. Naisille ja miehille tulee taata yhtäpitävät mahdollisuudet edetä urallaan ja helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työntekijä joutu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Vähintään 30 työntekijän työpaikoilla työnantajan on sisällytettävä vuosittaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi. Tasa-arvosuunnitelman sisältöalueita voivat olla esimerkiksi palkkaus, naisten uralla etenemisen edistäminen, työolosuhteet, henkilöstökoulutus ja perhepoliittisten oikeuksien käyttö sekä tasa-arvon edistäminen johtamisessa.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän työhönotossa ja työelämässä. Pääsääntö on, ettei työnantaja saa työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palkka- ja muita palvelussuhteen ehtoja määritelllessään, irtisanomisissa tai lomautuksissa syrjiä työntekijöitään sukupuolen perusteella. Jos työnhakijaa tai työntekijää on syrjitty, hän voi vaatia rahallista hyvitystä. Se on suuruudeltaan 2 820 - 9 380 euroa.

Tasa-arvolaki kieltää työnantajaa ryhtymästä minkäänlaisiin vastatoimiin, jos työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin. Vastatoimia voivat olla työtehtävien tai työehtojen muutokset, valvonnan lisääntyminen tai työaikojen ja lomien järjestelyn hankaloittaminen. Työntekijän on reagoitava vastatoimiin huomauttamalla asiasta työnantajan edustajalle tai luottamusmiehelle.

Tasa-arvotyö työpaikoilla on yhteistoimintaa, johon henkilöstön edustajatkin osallistuvat.

Tasa-arvolain toteutumista valvoo tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä työnantajan rikkovan tasa-arvolakia. Tasa-arvovaltuutettu voi viedä lainvastaisen toiminnan tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Se voi kieltää lainvastaisen toiminnan ja määrätä tarvittaessa uhkasakon.

Tasa-arvo

- *tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän työhönotossa, työssä ja irtisanomistilanteissa*
- *samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka*
- *työnantajan on huolehdittava, ettei työntekijä joutu sukupuolisen häirinnän kohteeksi*
- *vähintään 30 työntekijän työpaikoilla on tehtävä tasa-arvosuunnitelma*

Työsuojelu

Työsuojelu työpaikalla

Työsuojelulla pyritään varmistamaan kaikin tavoin turvallinen ja terveellinen työskentely työpaikoilla. Työsuojelua koskevia säädöksiä löytyy työturvallisuuslaista, työsuojelun valvontalaista ja työterveyshuoltolaista. Lisäksi työmarkkinajärjestöt ovat tehneet työsuojelua sääteleviä sopimuksia.

Jokaiselle työpaikalle on työnantajan nimettävä työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä ja toimihenkilöitä edustavat työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua on valittava työpaikoille, joissa on vähintään 10 työntekijää. Jos työpaikalla työskentelee vähintään 20 työntekijää, valitaan työsuojelutoimikunta.

Työsuojeluviranomaiset

Sosiaali- ja terveysministeriö on työsuojelun viranomainen. Työsuojelun alueellista ohjausta ja tarkastusta varten Suomi on jaettu työsuojelupiireihin. Kussakin työsuojelupiirissä työskentelevät työsuojelutarkastajat ja piiripäällikkö. Heidän tehtävänsä on vastata alueen työolojen valvonnasta. Työsuojeluviranomaiset voivat tehdä tarkastuksia työpaikoilla.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollosta on säädetty työterveyshuoltolaissa. Sen mukaan työnantajan on järjestettävä ammattihenkilöitä hyväksi käyttäen työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto koskee kaikkia työsuhteen luonteesta riippumatta.

Työterveyshuolto voidaan järjestää omalla työterveysasemalla tai ostaa palvelut yksityiseltä tai kunnalliselta terveyskeskukselta. Työterveyshuolto selvittää työpaikan terveysvaarat, tekee terveystarkastuksia sekä tiedottaa henkilöstölle ja työnantajalle työn aiheuttamista terveysriskeistä sekä tekee toimenpide-ehtotuksia työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi. Työpaikkaselvityksissä tutkitaan muun muassa työn aiheuttamat altistumiset, kuormittavuus, tapaturmariskit ja väkivallan uhka.

Työntekijöillä on oikeus pyytää yhdessä työnantajan kanssa työterveyshuoltoa tekemään selvitys työn kuormittavuudesta. Kuormitus voi olla henkistä tai ergonomista ja fyysistä. Laki velvoittaa, että kuormitusta aiheuttavat ongelmat korjataan.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa voi olla erityismääräyksiä työterveyshuollosta. Työterveyshuolto voi olla yrityskohtaisesti järjestetty lain vähimmäistasoa laajemmin ja kattaa myös sairaudenhoidon.

Työsuojeluviranomaiset valvovat, että lain mukaiset työterveyspalvelut on hoidettu kuntoon.

Työturvallisuuslaki

Työnantaja on velvollinen tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työpaikalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, jonka tavoitteet otetaan huomioon työpaikan kehittämisessä ja suunnittelussa. Toimintaohjelman tavoitteita on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Muutoinkin työturvallisuutta on edistettävä yhdessä työntekijöiden ja työnantajan kesken.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työolosuhteista ja työympäristöstä aiheutuvat vaaratekijät. Työntekijälle on annettava riittävät tiedot vaaratekijöistä, perehdytettävä työhön sekä opastettava haittojen estämiseksi. Työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeita ja muutoinkin edistettävä turvallisuutta työpaikalla.

Vaaratekijöitä työssä voivat olla muun muassa kemialliset aineet, fysikaaliset tekijät kuten melu, värinä tai säteily sekä biologiset tekijät. Koneet, laitteet ja työvälineet voivat aiheuttaa riskejä terveydelle, minkä vuoksi työturvallisuuslain mukaan tarpeellisista suojalaitteista on huolehdittava. Työpisteen rakenteet ja työvälineet on mitoitettava ergonomisesti asianmukaisella tavalla.

Jos työntekijän todetaan kuormittuvan työssään terveyttä vaarantavalla tavalla, työnantajan on käytettävissä olevin keinoin vähennettävä kuormitustekijöitä. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa terveydelle haitallista häirintää tai epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Työturvallisuuslakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä muun muassa oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä, työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuvan työhön sekä siviilipalvelusta suorittavan työhön.

Työturvallisuusrikkomuksesta voidaan tuomita sakkorangaistukseen.

Työnantajan velvollisuuksia

- huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä
- estää haitta- ja vaaratekijät
- laatia työsuojelun toimintaohjelma sekä selvittää ja tunnistaa vaaratekijät
- perehdyttää työntekijät työhön
- hankkia asianmukaiset työvälineet ja suojaimet

Työntekijän velvollisuuksia

- noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeita
- huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla
- vältettävä muihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä

Töihin ulkomaille

EU:n alueella työvoima voi liikkua vapaasti eli Suomesta voi lähteä työnhakuun johonkin toiseen EU-maahan. Työtä voi hakea toisesta EU-maasta menettämättä kotimaan työttömyyskorvausta. Työttömyyspäivärahan saamisen edellytys on, että henkilö on ollut työttömänä työnhakijana kotimaan työvoimatoimistossa vähintään neljän viikon ajan ennen siirtymistään ulkomaille.

Kun työpaikka löytyy, henkilö siirtyy työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin ja oikeus Suomen sosiaaliturvaan lakkaa. Kun työskentely toisessa EU-maassa lakkaa ja henkilö palaa takaisin kotimaahansa, hän siirtyy jälleen suomalaisen sosiaaliturvan piiriin.

Oleskelulupa myönnetään työskentelymaassa hakemuksesta vähintään viideksi vuodeksi, jos työsopimus on tehty toistaiseksi. Tämän jälkeen oleskelulupaa pidennetään tarvittaessa. Jos työsopimus on määräaikainen, oleskelulupa myönnetään vastavaksi ajaksi. Oleskeluluvan saamiseksi tarvitaan työnantajan vahvistus työsuhteesta.

Lähetetty työntekijä

Suomessa toimiva yritys voi lähettää työntekijänsä työskentelemään määräajaksi ulkomaille. Ulkomaan komennukselle lähetetyt työntekijät pysyvät tietyn ajan suomalaisen sosiaaliturvan piirissä.

Lähetetyn työntekijän kannattaa tehdä työnantajansa kanssa kirjallinen työsopimus huolellisesti. Siinä kannattaa huomioida ainakin

- *työtehtävät ja työaika*
- *palkka ja ylityökorvaukset*
- *vuosiloma*
- *matkakulut ja päivärahat*
- *asumiskustannukset*
- *työ- ja asumisjärjestelyt komennukselta palattaessa*

Kansainvälisluonteiset työsopimukset

Jos työsopimuksella on liittymä useampaan kuin yhteen valtioon, sovelletaan Rooman yleissopimusta, joka tuli Suomessa voimaan 1.4.1999. Tämä tarkoittaa sitä, että työsopimukseen on pääsääntöisesti sovellettava sen valtion lakia, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, vaikka hänet on väliaikaisesti lähetetty toiseen valtioon. Jos työntekijä ei tavallisesti työskentele ainoastaan yhdessä valtiossa, häneen sovelletaan sen toimipaikan sijaintivaltion lakia, joka on ottanut työntekijän työhön.

Jos suomalainen työnantaja lähettää työntekijän tilapäisesti Saksaan, sovelletaan työsuhteeseen Suomen lakia myös Saksassa työskentelyn ajan, koska työntekijä tavallisesti työskentelee Suomessa. Jos suomalainen työnantaja palkkaa työntekijän työskentelemään nimenomaan Saksassa, sovelletaan Saksan lakeja, koska Saksa on nyt tavanomainen työskentelymaa.

Sovellettavasta laista voidaan myös sopia, kunhan työntekomaan pakottavia lainsäännöksiä ei aliteta.

Työvoimatoimistoista apua

Työelämää koskevat asiat on keskitetty pääosin työministeriöön. Työhallinnon tehtävänä on työmarkkinoiden toimivuuden parantaminen, työllisyyden edistäminen ja työolojen kehittäminen.

Suomen työpolitiikkaa pyritään hoitamaan valtiovallan ja työmarkkinaosapuolten välisenä yhteistyönä. Työministeriön alaisuudessa toimii monia yhteistyöelimiä, joissa työmarkkinajärjestöillä on edustus. Työministeriön alaisuudessa toimii myös valtakunnansovittelijan toimisto.

Työvoimatoimisto tarjoaa monipuolista asiantuntemusta työnantajan etsiessä työvoimaa tai koulutusta henkilöstölleen sekä työnhakijan etsiessä työ- tai koulutuspaikkaa. Työvoimatoimiston atk-järjestelmä kattaa koko maan. Se käsittää työnvälityksen, työvoimakoulutuksen ja tietopalvelun ammatti- ja koulutustiedon tietojärjestelmät. Työvoimatoimistosta saa tietoa myös kansainvälisestä harjoittelusta ja työmahdollisuuksista muissa EU-maissa.

Työvoimatoimistot antavat henkilökohtaista ammatinvalinnanohjausta, kun henkilö suunnittelee koulutuksen tai ammatin valintaa, vaihtaa koulutusalaan, vaihtaa ammattia tai työtehtävää tai hakeutuu uudelleen koulutukseen ja työhön. Tarvittaessa voidaan käyttää soveltuvuustestejä ja lääkärin erikoistutkimuksia. Työttömiksi joutuneille tai joutumassa oleville on tarjolla työvoimakoulutusta.

Työhallinnon verkkosivuilta www.mol.fi löytyvät avoimet työpaikat ja ajankohdista tietoa työnhakijoille.

Liitto löytyy joka lähtöön

Suomessa järjestäytymisaste on yksi teollisuusmaiden korkeimpia; 80 prosenttia palkansaajista kuuluu oman alansa ammattiliittoon. Ammattiliitot ovat järjestäytyneet johonkin kolmesta keskusjärjestöstä.

Myös työnantajat ovat yleensä järjestäytyneet oman alansa työnantajaliittoon. Nämä puolestaan kuuluvat toimialansa mukaan työnantajien keskusjärjestöihin, joita yksityisellä sektorilla on kaksi ja valtiolla, kunnalla sekä kirkolla omansa.

Palkansaajakeskusjärjestöt



Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK on valvonut suomalaisten palkansaajien etuja jo lähes sadan vuoden ajan, vuodesta 1907. Tänäpäin SAK edustaa yli miljoonaa suomalaista perheineen. SAK:n jäseniä ovat 25 teollisuuden, julkisen sektorin ja yksityisten palvelualojen ammattiliitto.

Vajaa puolet SAK:laisista kuuluu teollisuusliittoihin, noin kolmannes julkisten alojen ja neljännes yksityisten palvelualojen liittoihin. Naisia jäsenkunnasta on 46 prosenttia. Jäsenistä neljännes on alle kolmikymppisiä.

SAK huolehtii palkansaajien edunvalvonnasta. Järjestö tekee työnantajien kanssa sopimuksia työehdoista ja muista työelämän asioista. Se vaikuttaa poliittisiin päätäisiin, jotta palkansaajain näkökulma otettaisiin mahdollisimman hyvin huomioon laeissa ja yhteiskunnallisissa päätöksenteossa. SAK:n kautta jäsenliitot ja niiden jäsenet saavat joukkovoimaa suurtenkin uudistusten läpiviemiseen.

SAK:lla on 13 aluepalvelukeskusta ympäri maata. Keskusjärjestön lehdet ovat Palkkatyöläinen ja Löntagaren sekä nuorille jäsenille suunnattu Arvo.

SAK:n jäsenliitot ovat rekisteröityjä yhdistyksiä, joista suurin osa tekee valtakunnallisia työ- tai virkaehtosopimuksia. Jäsenliitot ovat:

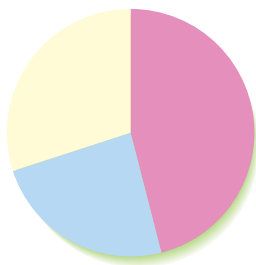
- *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry*
- *Ilmailualan Unioni IAU ry*
- *Kemianliitto - Kemifacket ry*
- *Kunta-alan ammattiliitto KTV ry*
- *Metallityöväen Liitto ry*
- *Palvelualojen ammattiliitto PAM ry*
- *Paperiliitto ry*
- *Postiliitto ry*
- *Postin Toimihenkilöliitto PVL ry*
- *Puu- ja erityisalojen liitto (PL) ry*
- *Rakennusliitto ry*
- *Rautatieläisten Liitto ry*
- *Rautatievirkamiesliitto ry*
- *Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry*
- *Suomen Lentoemäntä- ja Stuerttiyhdistys SLSY ry*
- *Suomen Merimies-Unioni (SM-U) ry*
- *Suomen Muusikkojen Liitto ry*
- *Suomen Sosialidemokraattinen*

- *Sanomalehtimiesliitto SSSL ry*
- *Sähköalojen ammattiliitto ry*
- *Tekstiili- ja Vaatetustyöväen Liitto Teva ry*
- *Valtion yhteisjärjestö VTY ry*
- *Veturimiesten liitto ry*
- *Viestintäalan ammattiliitto ry*
- *Yleinen Lehtimiesliitto YLL ry*

VTY:n jäsenliitot:

- *Kunta-alan ammattiliitto KTV ry*
- *Merivartioliitto ry*
- *Metallityöväen Liitto ry*
- *Suomen Merimies-Unioni (SM-U) ry*
- *Tulliliitto ry*
- *Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry*
- *Vankilavirkailijain Liitto VVL ry*

SAK:laisten toimialat



- Teollisuus 46 %
- Julkinen sektori 24 %
- Yksityiset palvelut 30 %

STTK on suurin toimihenkilöiden keskusjärjestö. Siihen kuuluu 21 jäsenliittoa, joissa on 643 000 jäsentä. Jäsenet työskentelevät kaikilla työnantajasektoreilla: teollisuudessa, palvelualoilla, terveydenhuoltoalalla, erityisaloilla sekä kuntien, seurakuntien ja valtion palveluksessa. STTK:n jäsenistä 67 prosenttia on naisia.

Vuonna 1946 perustettu STTK oli 1990-luvun alkuvuosiin saakka teknisten toimihenkilöiden kattojärjestö. Nykymuotoinen STTK syntyi vuonna 1993, kun entisen Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton TVK:n jäsenliitot liittyivät STTK:hon, joka samalla kasvoi suurimmaksi toimihenkilökeskusjärjestöksi.

STTK toimii jäsentensä hyvinvoinnin ja elämänlaadun parantamiseksi. STTK:n keskeiset toimialueet ovat yhteiskunnallinen vaikuttaminen, tulopolitiikka, lainsäädäntöön vaikuttaminen, kansainvälinen toiminta ja tutkimustoiminta.

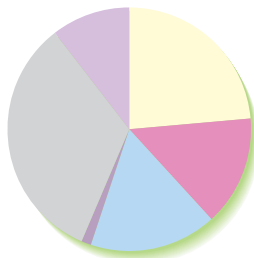
Keskusjärjestön lehti on nimeltään STTK-lehti.

STTK:n jäsenliitot ovat:

- Ahtaus- ja Huolinta-alan Tekniset AHT
- Ammattiliitto SUORA
- Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO
- Kunnallisvirkamiesliitto KVL
- Kuntien Tekniset KTK
- Mediaunioni MDU
- Meijerialan Ammatillaiset MVL
- METO - Metsäalan asiantuntijat
- Metsäalan Toimihenkilöliitto METO
- Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset SMKJ
- Palkansaajajärjestö Pardia
- Seurakuntien Viran- ja Toimihaltijain Liitto SVTL
- Suomen Erityisteknisten Liitto SETELI
- Suomen Konepäällystöliitto SKL
- Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
- Suomen Rahoitus- ja Erityisalojen Ammattiliitto SUORA
- Suomen Terveydenhoitajaliitto STHL
- Tehy
- Toimiehtoliitto TOEL
- Toimihenkilöunioni TU
- Vakuutusväen Liitto VvL
- Yksityisalojen Rakennusinsinöörit YRI
- Yhteistyöjäseniä
- Agrologien Liitto
- Liiketalouden Liitto LTA

STTK:n jäsenjärjestöt

Jäsenmäärät sektoreittain 1.1.2003



- Teollisuuden liitot 129 600
- Valtion liitot 80 300
- Kunta-alan liitot 92 840
- Palvelualan liitot 71 000
- Terveydenhuoltoalan liitot 182 000
- Erityisalojen liitot 57 482

Yhteensä 643 222 jäsentä

AKAVA on korkeasti koulutettujen palkansaajien ammatillinen keskusjärjestö. Sen tehtävänä on huolehtia akavalaisien yhteisistä taloudellisista, ammatillisista, koulutuksellisista ja muista yhteiskunnallisista eduista sekä asemasta ja arvostuksesta yhteiskunnassa.

AKAVAn jäsenenä on 32 ammatti- ja tutkintopohjaista järjestöä, joiden jäsenmäärä on noin 430 000 akavalaisista.

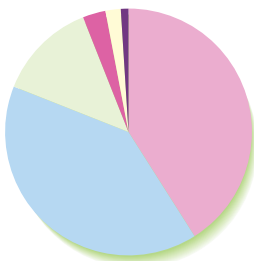
Naisia ja miehiä on yhtä paljon.

Akavalaisista puolet työskentelee yksityisellä, puolet julkisella sektorilla. Julkisen sektorin neuvotteluista vastaa AKAVAn julkisen sektorin neuvottelujärjestö AKAVA-JS, yksityisen sektorin puolestaan Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN.

AKAVA toimii alueilla 14 aluetoimikunnan voimin. AKAVA julkaisee järjestön luottamustehtävissä toimiville AKAVA-Uutiset -lehteä.

- AKAVAn jäsenjärjestöt ovat:
- Agronomiliitto
- Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK
- Akavan Yleinen Ryhmä AYR
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL
- Driftingsjörsförbundet i Finland DIFF
- Insinööriliitto IL
- Luonnontieteiden akateemisten liitto LAL
- Metsänhoitajaliitto
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
- Professoriliitto
- Sosiaali alan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia
- Suomen Arkkitehtiliitto SAFA
- Suomen Ekonomiliitto SEFE
- Suomen Eläinlääkäriliitto
- Suomen Farmasialiitto
- Suomen Hammaslääkäriliitto
- Suomen Kanttori-urkuriliitto SKUL
- Suomen kirkon pappisliitto
- Suomen Lakimiesliitto SLML
- Suomen Lääkäriliitto
- Suomen Psykologiliitto
- Suomen Puheterapeuttiliitto
- Suomen Työterveyshoitajaliitto
- Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVÄL
- Tekniikan Akateemisten Liitto TEK
- Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat TAJA
- Tieteentekijöiden liitto
- Tradenomiliitto TRAL
- Upseeriliitto
- Valtion alueellisen sivistyshallinnon virkamiehet VSV
- Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL
- YTY ja Valmentajat

Akavalaiset työnantajan mukaan



- Yksityinen 41 %
- Kunta 40 %
- Valtio 13 %
- Itsensä työllistävät 3 %
- Seurakunta 2 %
- Muut 1 %

Työnantajakeskusjärjestöt



TT on teollisuuden, rakennustoiminnan ja teollisuutta lähellä olevien palvelualojen yritysten etujärjestö. TT:lla on noin 5 700 jäsenyritystä, joiden palveluksessa on noin 540 000 ihmistä. TT:n jäsenyritykset ovat järjestäytyneet aloittain 28 jäsenliittoon. Suuren jäsenmääränsä ja jäsenyritystensä kansantaloudellisen avainroolin johdosta TT on Suomen merkittävin vienti- ja kotimarkkinateollisuuden järjestö ja suurin työnantajien keskusjärjestö.

TT on mukana valmistelemissa poliittisia ja taloudellisia päätöksiä, jotka vaikuttavat yritysten toimintaan. TT edustaa jäseniään elinkeino-, talous-, työmarkkina- ja kauppapolitiikassa. Keskusjärjestö on siten mukana mm. työ-, sosiaali-, vero- ja energialakien valmistelussa. TT koordinoi ja avustaa jäsenjärjestöjensä työehtosopimusneuvotteluja sekä on osallisena keskusjärjestöjen välisissä tulopoliittisissa ratkaisuisa sekä solmimassa yleisiä sopimuksia. Lisäksi keskusjärjestö antaa jäsenilleen asiantuntija-apua, tuottaa jäseninformaatiota, tilastoja, tutkimuksia ja selvityksiä sekä tiedottaa lakien ja sopimusten sisällöstä.

TT:n jäsenliitot valitsevat vuosittain kaksi kertaa kokoontuvan edustajiston, joka puolestaan nimeää TT:n hallituksen. Hallituksella on työvaliokunta ja lisäksi liittoyhteisön sisäistä koordinaatiota varten jäsenliittojen toimitusjohtajista muodostuva johtokunta.

TT perustettiin 1992, kun Suomen Työnantajain Keskusliitto (STK) ja Teollisuuden Keskusliitto yhdistettiin. TT:n edeltäjästä STK perustettiin jo vuonna 1907.

TT:n jäsenliitot ovat

- *Elintarviketeollisuusliitto ry*
- *Energia-alan keskusliitto ry Finergy*
- *Graafinen Teollisuus ry*
- *Kemianteollisuus ry*
- *Kenkä- ja Nahkateollisuus*
- *Kulutustavara- ja Erikoistuoteteollisuus KET*
- *Kumiteollisuus ry*
- *Liikenne- ja Eriyisalojen Työnantajat ry LTY*
- *Lääketeollisuus*
- *Metsäteollisuus ry*
- *Muoviteollisuus ry*
- *Palvelualojen Toimialaliitto ry*
- *Puusepänteollisuuden Liitto ry*
- *Rakennusteollisuus RT ry*
- *Rannikko- ja Sisävesiliikenteen Työnantajaliitto Rasila ry*
- *Satamaoperaattorit*
- *Suomen Varustamoyhdistys r.y.*
- *Suunnittelu- ja konsulttitoimistoje liitto SKOL*
- *Talotekniikkaliitto*
- *Teknokemian Yhdistys*
- *Teknoliateollisuus ry*
- *Tekstiili- ja vaatetusteollisuus ry*
- *Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry*
- *Tupakkateollisuus ry.*
- *Työnantajain Yleinen Ryhmä*
- *Viestintätyönantajat VTA ry*
- *Yleinen teollisuusliitto YTL*
- *Ålands Arbetsgivareförening rf*

TT:n jäsenyritykset 2000

	Yrityksiä	%	Henkilöitä	%
1 - 49 työntekijää	4 371	77	57 845	11
50 - 249 työntekijää	955	17	104 362	19
PKT-yritykset yhteensä	5 326	94	162 207	30
250 - 499 työntekijää	189	3	65 415	30
yli 500 työntekijää	178	3	309 676	58
Yhteensä	5 693	100	537 298	100

PALVELUTYÖNANTAJAT

Palvelutyönantajat ry (PT) on yksityisiä palvelualoja edustava keskusjärjestö. PT valvoo jäsenyritystensä etuja työmarkkina-asioissa, elinkeinopolitiikassa ja yhteiskunnallisissa päätöksenteossa.

Yksityisten palveluiden merkitys kansantaloudessa kasvaa jatkuvasti. Yksityiset palvelut ovat suurin elinkeinosektori, kun mitataan työllisten määrää ja alojen osuutta Suomen bruttokansantuotteesta. Menossa on voimakas elinkeinorakenteen muutos: palvelut monipuolistuvat ja yksityiset palveluyritykset osallistuvat entistä enemmän julkisten palvelujen tuottamiseen. Keskusjärjestö kasvaa ja toiminta laajenee. PT:ssä on 13 jäsenliittoa ja lisäksi 14 eri alojen työnantajajyhdistystä. Palvelutyönantajiin kuuluu noin 9 300 jäsenyritystä. Ne työllistivät yli 380 000 työntekijää.

Keskusjärjestössä, liitoissa ja aluetoimistoissa työskentelee kaikkiaan noin 140 ammattilaista. Organisaatio on tehokas, koska PT:n ja liittojen toiminnot on pääosin yhdistetty. Kun yritys liittyy oman alansa liittoon, se saa myös keskusjärjestön jäsenyyden. Palvelutyönantajilla on edustus kaikkiaan noin 250 toimikunnassa, lakikomiteassa, yhteistyöelimessä ja järjestössä. Tällä tavoin PT vaikuttaa mm. yritys- ja työläinsäädäntöön, sosiaali-, työvoima- ja koulutuspolitiikkaan sekä verotukseen ja kilpailupolitiikkaan.

Palvelutyönantajat palvelee kaikkien liittojen jäsenyrityksiä Helsingin toimiston lisäksi seitsemässä aluetoimistossa. Palvelutyönantajilla on toimisto myös Brysselissä yhdessä Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliiton TT:n kanssa.

Päätösvalta kuuluu jäsenyrityksille. Korkeinta päätösvaltaa keskusjärjestössä käyttää edustajisto, johon liitot nimeävät edustajansa. Edustajisto valitsee keskusjärjestön

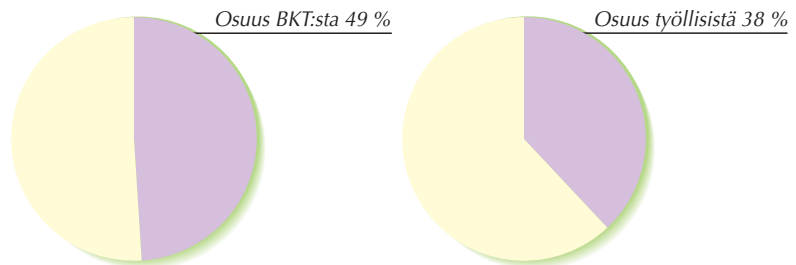
hallituksen, joka puolestaan nimeää keskuudestaan työvaliokunnan. Jäsenliitoilla on omat hallituksensa, jotka valitaan vuosittain liittokokouksissa.

Palvelutyönantajat neuvottelee keskitetyt työmarkkinaratkaisut sekä yleissopimukset. Jäsenliitot ja -yhdistykset tekevät puolestaan noin 120 ala- ja yrityskohtaista työehtosopimusta. Vastapuolena on lähes 50 palkansaajajärjestöä.

Palvelutyönantajien jäsenliitot ovat

- Apteekkien Työnantajaliitto
- Autoliikenteen Työnantajaliitto
- Erityispalvelujen Työnantajaliitto
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto
- Kaupan Työnantajaliitto KTL
- Kiinteistöpalvelut
- Opetusalan Työnantajaliitto
- Pankkialan Työnantajaliitto
- Sosiaali-alan Työnantajaliitto
- Suomen Hotelli- ja Ravintolaliitto SHR
- Terveyspalvelualan Työnantajaliitto
- Tietoalojen liitto
- Vakuutusalan Työnantajayhdistys

Yksityiset palvelut Suomessa v. 2002



mrd.€	%		henkilöä	%
58,98	48,6	Yksityiset palvelut	882 400	37,6
29,19	24,0	Teollisuus	454 700	19,4
6,73	5,5	Rakentaminen	152 300	6,5
22,09	18,2	Julkiset palvelut	595 600	25,4
4,42	3,6	Muut	261 200	11,1

Lähde: Tilastokeskus



Kunnallinen työmarkkinalaitos ajaa kuntien ja kuntayhtymien etuja työnantajina. Kunnallisten sopimusten piirissä ovat kaikki kunnat ja kuntayhtymät. Suomessa on 446 kuntaa ja 219 kuntayhtymää, joiden palveluksessa on 429 000 viranhaltijaa ja työntekijää eli neljäsosa kaikista palkansaajista.

Keskeiset peruspalvelut on säädetty laeilla kuntien hoidettaviksi. Kunnat tuottavat asukkaalleen päivähoidon, koulutuksen, terveyden- ja sairaanhoidon sekä vanhustenhuollon palveluja ja järjestävät vesi-, energia-, jäte- ja ympäristöhuollon kunnan alueella.

Kunnallinen työmarkkinalaitos hoitaa kuntatyönantajien edunvalvonnan sekä keskusjärjestö- että liittotasolla. Työmarkkinakeskusjärjestönä KT edustaa kuntatyönantajia tulopoliittisissa neuvotteluissa.

Kunnallinen työmarkkinalaitos neuvottelee ja sopii kunta-alan virka- ja työehtosopimukset henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen kanssa. KT antaa kunnille ja kuntayhtymille suosituksia palvelussuhdetta, tuloksellisuutta ja työelämän laatua koskevissa asioissa. Se tukee kuntien ja kuntayhtymien toimintaa työnantajina ja tuottaa niille välineitä hyvään henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaan.

KT hoitaa kunta-alan yhteistoiminta- ja työsuojeluasiat, kehittää palkkausjärjestelmiä, tukee kuntien työelämän kehittämishankkeita, tiedottaa sopimuksista ja suosituksista ja antaa asiantuntija-apua kunnille ja kuntayhtymille.

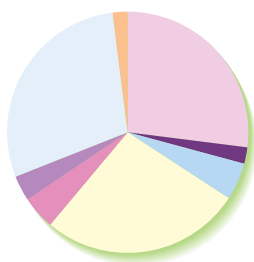
Työmarkkina-asioista voidaan kunta-alalla sopia joustavasti, sillä sopimusoikeutta on siirretty myös paikallistasolle. Kunnissa ja kuntayhtymissä voidaan sopia valtakunnallisista sopimuksista poiketen työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen kesken mm. palkkoista. Paikallisesti sopien pyritään kehittämään työaikajärjestelmiä ja kannustavia palkkausmuotoja.

Työmarkkinasopimuksista päättää Kunnallisen työmarkkinalaitoksen valtuuskunta, jonka jäsenet edustavat kunnallisia työnantajia. Sisäasiainministeriö nimittää valtuuskunnan jäsenet nelivuotiskaudeksi (laki kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta 254/93). KT on osa Suomen Kuntaliittoa.

Kunnallinen työmarkkinalaitos edustaa Suomen kuntia Euroopan unionin piirissä kuntatyönantajien yhteistyössä. KT hoitaa myös edunvalvontatehtävät Palvelulaitosten työnantajayhdistykselle, johon kuuluu kuntien määräysvallassa olevia ja yksityisiä yhteisöjä ja säätiöitä.

KT julkaisee työmarkkina- ja ammattilehteä Kuntatyönantajaa.

Kunnallinen henkilöstö 429 000



- Sosiaalitoimi 27,0 %
- Kiinteistöt 2,2 %
- Kaavoitus ja yleiset työt 5,0 %
- Sivistystoimi 26,9 %
- Liike- ja palvelutoiminta 4,5 %
- Yleishallinto 3,4 %
- Terveydenhuolto 29,0 %
- Järjestystoimi 2,0 %



Valtion työmarkkinalaitos VTML

Valtion työmarkkinalaitoksena toimiva valtiovarainministeriön henkilöstöosasto on valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan keskusyksikkö. Työnantajenttä käsittää valtion talousarvion piirissä olevat virastot. Näistä 72 vastaa virastotason virka- ja työehtosopimustoiminnasta. Muut virastot sekä alue- ja paikallishallintoyksiköt vastaavat paikallistason työnantajatehtävistä. Henkilöstöosaston osastopäällikkönä toimii valtion työmarkkinajohtaja.

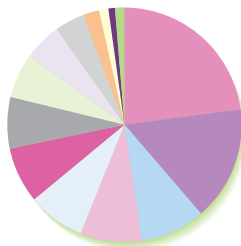
Valtion talousarvion piirissä olevien virastojen palveluksessa oli vuoden 2003 alussa 123 300 palkansaajaa, joista runsaat 83 prosenttia oli virkasuhteessa ja loput työsuopimussuhteessa. Valtion työmarkkinalaitos tukee keskusjärjestön roolissaan myös valtion liikelaitoksia ja yhtiösektoria edustavaa Liikenne- ja erityisalojen työnantajat ry:tä.

Valtion työmarkkinalaitos vastaa valtioyhteisön työnantaja- ja henkilöstöpolitiikasta ja valtion kilpailukyvästä työnantajana. Valtion työmarkkinalaitos edustaa valtiotyönantajaa tulopoliittisissa neuvotteluissa ja niiden valmistelussa, solmii valtion keskustason virka- ja työehtosopimukset sekä tukee ja ohjaa virastojen sopimus- ja muuta työnantajatoimintaa.

Valtioyhteisön henkilöstöpolitiikassa VTML:n vastuualueella ovat valtion henkilöstöstrategia, johtamisvoimavarojen kehittäminen ja alan kansainvälinen toiminta sekä osaltaan myös valtion henkilöstön menot. Merkittäviä painoalueita ovat myös palkkapolitiikan ja palkkausjärjestelmien sekä työyhteisöjen kehittäminen sekä johdon ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien ja tilastoyhteistyön kehittäminen.

Toiminta Euroopan unionissa, sosiaalisen vuoropuhelun edistäminen julkisella sektorilla, Eurooppa-tason työelämän kehittäminen, EU:n henkilöstöpolitiikkaan vai-

Valtion budjettitalouden henkilömäärän prosenttijauma viraston toiminnan mukaan vuonna 2000



- Yliopistokoulutus 22,9 %
- Maanpuolustus- ja rajavartiointi 15,8 %
- Poliisi- ja pelastustoimi 9,0 %
- Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut 8,4 %
- Muut opetus- ja koulutuspalvelut 2,2 %
- Alue- ja ympäristöpalvelut 5,2 %
- Ministeriötason toiminta 6,2 %
- Liikenne ja liikennepalvelut 6,2 %
- Oikeustoimi 7,1 %
- Elinkeino toiminnan palvelut 7,7 %
- Tutkimustoiminta 7,9 %
- Sosiaali- ja työvoimapaalvelut 1,3 %
- Kulttuuripalvelut 0,9 %
- Muut toiminnot 0,9 %

kuttaminen ja virkamiesten kansainvälisen liikkuvuuden edistäminen asettavat työmarkkinalaitokselle merkittäviä haasteita.

VTML:n muuta kansainvälistä toimintaa leimaa lähinnä yhteistyö EU:n jäsenvaltioiden ja Pohjoismaiden valtiotyönantajien kanssa sekä yhteistyö OECD:ssä.

Valtion sisäisen työnantajayhteistyön keskeiset toimielimet ovat ministeriöiden ja virastojen ylintä virkamiesjohtoa edustava valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan neuvottelukunta sekä virastojen henkilöstöjohtoa edustavat työnantajaryhmät.

Kirkon sopimusvaltuuskunta KiSV

Kirkon sopimusvaltuuskunta solmii työnantajan edustajana virka- ja työehtosopimukset evankelis-luterilaisten seurakuntien ja seurakuntayhtymien puolesta ja edustaa kirkkoa työmarkkinaosapuolena. Seurakuntia on noin 586, ja ne työllistävät yli 20 000 henkilöä.

Kirkon sopimusvaltuuskunnan tehtävä on huolehtia, että palkkoja ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevat sopimusratkaisut sopivat sekä kansantalouden että kirkon talouden ja toiminnan vaatimuksiin.

Sopimusvaltuuskuntaan kuuluu 11 kirkolliskokouksen neljäksi vuodeksi valitsemia jäsentä.

Kirkkohallituksen henkilöstöosasto toimii muiden tehtäviensä ohella kirkon sopimusvaltuuskunnan toimistona. Se valmistelee sopimusvaltuuskunnalle ja sen jaostolle kuuluvat asiat, käy tarvittavat virka- ja työehtosopimusneuvottelut ja huolehtii päätösten toimeenpanosta. Toimisto myös neuvoo ja kouluttaa seurakuntien henkilöstöhallintoa ja tuottaa sopimustoimintaa auttavaa tilastomateriaalia.

Sopimusvaltuuskunnan toimistoa valvoo ja ohjaa valtuuskunnan puheenjohtajisto.

Kansainvälisyys lisääntyy

Kansainvälinen työjärjestö ILO

ILO on yksi YK:n erityisjärjestöistä. Suomi on ollut ILO:n jäsen vuodesta 1920. ILO:n tehtävä on edistää yhteiskunnallista ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta maailmassa. Tärkeimmät toimintamuodot ovat työelämää koskevien kansainvälisten yleissopimusten laatiminen ja niiden täytäntöönpanon valvonta sekä yhteistyö työmarkkinarakenteiden kehittämiseksi.

ILO on hyväksynyt liki kaksisataa sopimusta ja suositusta. Kahdeksan ihmisoikeus-sopimusta muodostavat työelämän perusnormit.

Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet

1. *Yhdistymisvapautta ja järjestäytymisoikeutta koskeva yleissopimus (1948)*
2. *Kollektiivisen neuvottelutoiminnan oikeutta koskeva yleissopimus (1949)*
Pakkotyökielto
3. *Pakkotyötä koskeva yleissopimus (1930)*
4. *Pakkotyötä koskeva yleissopimus (1957)*
Lapsityönkielto
5. *Vähimmäisikää koskeva yleissopimus (1973)*
6. *Lapsityön pahimpien muotojen poistoa koskeva yleissopimus (1999)*
Syrjinnän kielto ja tasa-arvo
7. *Samaa palkkaa samanarvoisesta työstä koskeva yleissopimus (1951)*
8. *Syrjinnän kieltoa työelämässä koskeva yleissopimus (1958)*

Työelämän perusoikeuksia koskeva julistus hyväksyttiin vuonna 1998.

ILO pitää yleiskokouksensa kerran vuodessa. Yleiskokous ja ILO:n keskeiset toimielimet ovat kolmikantaisia. Ne koostuvat hallitusten, työnantajajärjestöjen ja palkansaajajärjestöjen edustajista. ILO-asioita valmistelee Suomessa ILO-neuvottelukunta, johon kuuluvat työmarkkinajärjestöjen ja ministeriöiden edustajat.

ILO:n yleiskokouksella ei ole ylikansallista päätösvaltaa. Perusasiakirjat velvoittavat jäsenvaltioita suoraan, mutta muut päätökset ja suositukset muuttuvat kansalliseksi lainsäädännöksi, kun jäsenmaa allekirjoittaa eli ratifioi sopimuksen ja saattaa sen voimaan säätämällä suosituksen mukaiset lait. Suomi on ratifioinut aktiivisesti ILO:n sopimuksia. Ne ovat vaikuttaneet merkittävästi suomalaiseen työlainsäädäntöön.

Kansainvälinen työjärjestö ILO

- perustettu vuonna 1919, vuodesta 1946 YK:n erityisjärjestö
- Suomi jäsen vuodesta 1920
- edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja kansainvälisesti tunnustettuja työelämän ihmisoikeuksia
- suositukset muodostavat kansainvälisen työnormiston

Sosiaalinen vuoropuhelu EY:ssä/EU:ssa

Euroopan Unioni ei ole pelkästään vapaakauppa-alue ja tulliliitto, vaan myös alue, jossa työvoima voi vapaasti liikkua maasta toiseen. Tämän vuoksi EU:n tavoitteisiin kuuluu mm. sosiaalisen suojelun ja työllisyyden korkea taso. 1970-luvulta lähtien EU on säätänyt työelämää koskevia direktiivejä erityisesti miesten ja naisten tasa-arvon edistämiseksi, työntekijöiden vapaan liikkuvuuden toteuttamiseksi sekä työsuojelun vähimmäistason aikaansaamiseksi Euroopan tasolla.

Pääperiaate työvoiman vapaassa liikkumisessa on se, että työntekijä on oikeutettu tekemään työtä toisessa jäsenvaltiossa ilman työlupaa ja että toisesta EU-maasta muuttaneeseen työntekijään on noudatettava työntekomaan työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. Pohjoismaalaisille periaate on tuttu vanhastaan yhteispohjoismaisilta työmarkkinoilta.

Maastrichtin sopimuksella vuonna 1991 Euroopan tasoisten työmarkkinajärjestöjen rooli työelämän kysymyksissä virallistettiin. Amsterdamin sopimuksessa vuonna 1995 työmarkkinajärjestöjen asemaa vahvistettiin. Komission on aina kuultava työmarkkinaosapuolia sosiaalipolitiikan alaan kuuluvissa asioissa. Kölnin huippukokouksessa 1999 käynnistyi prosessi, jonka tarkoituksena on talous- ja työllisyyspolitiikan koordinointi ja jossa ovat osapuolina neuvosto, komissio, Euroopan keskuspankki ja eurooppalaiset työmarkkinajärjestöt.

Työmarkkinajärjestöillä on mahdollisuus tehdä Eurooppa-tason sopimuksia, jotka neuvosto vahvistaa direktiiveiksi. Ensimmäinen sopimus tehtiin vuonna 1995, ja se koskee vanhempainlomaa. Vuonna 1997 tehtiin sopimus osa-aikatyöstä ja vuonna 1999 määräaikaisesta työstä.

Neuvottelu- ja sopimustoiminta on osa sosiaalista vuoropuhelua, sosiaalidialogia. Siihen kuuluu lisäksi työmarkkinajärjestöjen mukanaolo erilaisissa komiteoissa ja työryhmissä sekä osallistuminen kokouksiin ja seminaareihin. EY:ssä käsitellään sosiaalisen vuoropuhelun puitteissa mm. työllisyyttä, työoloja ja työaikaa.

Eurooppalaiset yritysneuvostot ovat Euroopassa toimivien monikansallisten konsernien pakollinen yhteistoiminnan muoto. Yritysneuvostoja koskeva direktiivi hyväksyttiin vuonna 1994. Yritysneuvostot toimivat monikansallisissa yrityksissä, joissa on vähintään tuhat työntekijää jossakin jäsenvaltiossa ja vähintään kahdessa jäsenvaltiossa 150 työntekijää.

Eurooppa-tasolla eri toimialoja kattavia työmarkkinakeskusjärjestöjä ovat Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö EAY sekä työnantajajärjestöt UNICE ja CEEP.

Sektori- ja alakohtaisissa kysymyksissä toimivat alakohtaiset ammattisihteeristöt ja työnantajaorganisaatiot.

Suomen kaikki kolme palkansaajakeskusjärjestöä ovat EAY:n jäseniä. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto ja Palvelutyönantajat ovat UNICE:n jäseniä. Kunnallinen työmarkkinalaitos on kuntatyönantajia edustavan CEMR:in (Euroopan kunnallis- ja aluehallinnon neuvosto) työnantajafoorumin jäsen.

EU:n talous- ja sosiaalikomitea ESC edustaa EU:ssa järjestäytyneen kansalaisyhteiskunnan mielipiteitä. Siinä ovat edustettuina työmarkkinajärjestöt ja mm. kuluttajien ja maataloustuottajien järjestöt. Talous- ja sosiaalikomitea on EU:n neuvon-antava elin, joka antaa lausuntonsa lähes kaikesta EU-lainsäädännöstä. Neuvoston ja komission lisäksi Euroopan parlamentti voi pyytää komitealta lausuntoja esimerkiksi työelämän kysymyksistä.

Euroopan unioni

- työmarkkinajärjestöjen yhteistyö sosiaalidialogin avulla
- kaikki suomalaiset keskusjärjestöt mukana Eurooppa-tason vaikuttamisessa
- Eurooppa-sopimukset voivat johtaa lainsäädännön muuttumiseen Suomessa

Yhteistyöjärjestöt

PAY - Pohjolan ammatillinen yhteisjärjestö, Nordens Fackliga Samorgani-sation NFS
SAK, STTK ja AKAVA ovat PAY:n jäseniä. PAY vastaa Pohjoismaiden palkansaajien keskusjärjestöjen yhteiseiintymisestä esimerkiksi Pohjoismaiden Neuvostossa ja ministerineuvostossa.
inga-britt@nordtuc.se

EAY - Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö, European Trade Union Confederation ETUC

SAK, STTK ja AKAVA ovat EAY:n jäseniä. EAY edustaa Euroopan Unionissa koko Euroopan ammattiyhdistysliikettä.
www.etuc.org

VAKL - Vapaiden Ammattiyhdistysten Kansainvälinen Liitto, International Confederation of Free Trade Unions ICFTU

SAK, STTK ja AKAVA ovat VAKL:n jäsen. VAKL edustaa järjestäytyneitä palkansaajia maailmanlaajuisissa kysymyksissä ja neuvotteluissa esimerkiksi Maailman kauppajärjestön ja Maailman pankin kanssa.
www.icftu.org

TUAC

TUAC on OECD:n neuvoo-antava ay-komitea. Sen tehtävä on tuoda ay-liikkeen näkemyksiä esille kehittyneiden läntisten teollisuusmaiden yhteistä linjaa muodostettaessa.
www.tuac.org

ILO - Kansainvälinen työjärjestö

ILO on yksi YK:n erityisjärjestöistä. Sen tehtävä on edistää yhteiskunnallista ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta maailmassa, erityisesti työmarkkinoilla.
www.ilo.org

BIAC

BIAC on elinkeinoelämän neuvoo-antava komitea OECD:ssä.

UNICE

TT ja Palvelutyönantajat ovat UNICE:n jäseniä. UNICE on työnantajien Eurooppa-tason etujärjestö. UNICE edustaa EU-maiden työnantajajärjestöjä muun muassa komission ja EU:n parlamentin suuntaan.
www.unice.org

CEEP

(Centre Europeen des Entreprises a Participation Publique et d'Interet Economique General)

CEEP on Euroopan julkisten yritysten työnantaja-järjestö. Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry LTY on sen jäsen.
www.ceep.org

CEMR

(Euroopan kunnallis- ja aluehallinnon neuvosto)
Suomen Kuntaliitto on CEMRin jäsen. KT osallistuu CEMRin työnantajafoorumiin, jossa se valvoo Suomen kuntatyönantajien etua. Kuntaliitolla ja CEMRillä on toimistonsa Brysselissä.
www.ccre.org

Yhteistyön verkko

Eläketurvakeskus

Opastinsilta 7, 00065 ELÄKETURVAKESKUS,
puh. 09-1511
www.etk.fi

Eläketurvakeskus huolehtii työeläkejärjestelmän yhteisistä tehtävistä. Se tiedottaa eläketurvasta sekä tutkii ja kehittää sitä. Eläketurvakeskus tallentaa palkansaajien ja yrittäjien eläkkeen perusteena olevat tiedot ja sieltä voi tarkistaa, että kaikista työsuhteista on karttunut eläkettä.

Koulutusrahasto

Kalevankatu 12, 00100 Helsinki,
puh. 09-601 277
www.koulutusrahasto.fi

Koulutusrahasto maksaa aikuiskoulutustukea ehdot täyttävälle. Rahaston päätösvaltaa käyttävät työmarkkinaosapuolet, ja sen toimintaa valvoo sosiaali- ja terveysministeriö.

Työsuojelurahasto

Yrjönkatu 30, 00100 Helsinki,
puh. 09-6803 3311
www.tsr.fi

Työsuojelurahasto rahoittaa työelämään liittyvän uuden tiedon tuottamista ja tutkimuksen soveltamista käytäntöön. Se rahoittaa myös Työturvallisuuskeskuksen toimintaa. Rahaston päätösvaltaa käyttävät työmarkkinaosapuolet.

Työterveyslaitos

Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki,
puh. 09-47 471
www.occuphealth.fi

Työterveyslaitos tutkii työstä johtuvia sairauksia sekä kuntouttaa sairastuneita työkykyisiksi.

Työturvallisuuskeskus

Lönnrotinkatu 4 B, 00120 Helsinki,
puh. 09-680 2600
www.tyoturva.fi

Työturvallisuuskeskus suunnittelee työsuojelun tehostamista ja järjestää alan koulutusta. Se huolehtii myös työsuojeluhenkilöstön rekisteröinnistä. Hallinto koostuu työmarkkinajärjestöjen edustajista.

Palkansaajien keskusjärjestöt

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Hakaniemenranta 1, 00530 Helsinki
puh. 09-77211
www.sak.fi

1.1 miljoonaa jäsentä, 25 jäsenliittoa. Jäsenet työskentelevät teollisuudessa, yksityisissä palveluissa, kunnissa ja valtiolla.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK

Pohjoisranta 4 A, 00170 Helsinki
puh. 09-131 521
www.sttk.fi

643 222 jäsentä, 21 jäsenliittoa. Jäsenet työskentelevät terveydenhuollossa, teollisuudessa, kunnissa, valtiolla sekä palvelu- ja erityisaloilla.

AKAVA

Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki
puh. 09-141 822
www.akava.fi

430 000 jäsentä, 32 jäsenliittoa. Jäsenet työskentelevät kunnissa, valtiolla, teollisuudessa ja palveluissa.

Työnantajien keskusjärjestöt

Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Toinen linja 14, 00530 Helsinki
puh. 09-7711

www.kuntatyonantajat.fi

448 kuntaa ja 230 kuntayhtymää, jotka työllistävät 416 000 palkansaajaa. Heistä 80 % työskentelee terveydenhuollossa, opetustoimessa ja sosiaalitoimessa.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT

Eteläranta 10, 00130 Helsinki

puh. 09-68 681

www.tt.fi

5 700 jäsenyrittäjä, jotka työllistävät 540 000 palkansaajaa teollisuudessa, liikenteessä sekä rakennus- ja palvelualoilla.

Palvelutyönantajat

Eteläranta 10, 00130 Helsinki

puh. 09-172 831

www.palvelutyonantajat.fi

9 300 jäsenyrittäjä, jotka työllistävät 380 000 palkansaajaa kauppoissa, pankeissa, vakuutusyhtiöissä, hotelleissa, ravintoloissa, kuljetusyrityksissä, atk-palveluyrityksissä, oppilaitoksissa, terveyspalveluissa ja useilla muilla palvelualoilla.

Valtion työmarkkinalaitos VTML

Mariankatu 9, Helsinki

Postiosoite: PL 28, 00023 VALTIONEUVOSTO

puh. 09-16001

www.vn.fi/vm/tyonantajana

1.1.2002 alkaen

www.vm.fi/vtml

Valtiovarainministeriön henkilöstöosasto.

Valtion budjettitalouden piirissä 164 virastoa, joissa työskentelee 119 500 palkansaajaa.

Kirkon sopimusvaltuuskunta KiSV

Satamakatu 11 A, 00160 Helsinki,

puh. 09-18 021

www.evl.fi/kisv

586 evankelis-luterilaista seurakuntaa, jotka työllistävät yli 19 000 palkansaajaa.

Työmarkkinoiden aakkoset

Ansiö

- ilmoittaa, kuinka paljon palkkaa erilaisine lisineen on ansaittu tietyn ajanjakson aikana

Ansiökehitystakuu

- palkkaratkaisun lauseke, jolla pyritään turvaamaan liukumattomilla aloilla tasa-suhtainen ansiökehitys

Ansiöidonnaisten päiväraha

- palkkaan suhteutettu päiväraha esimerkiksi työttömyyden kohdatessa

ECOSOC/ESC

- Euroopan unionin talous- ja sosiaali-komitea, jossa työmarkkinajärjestöillä on edustus

Euro- tai senttilinja

- kaikille palkansaajille sovittu euro- tai senttimääräiset korotukset prosentuaalisten korotusten asemasta

Indeksi

- suhdeluku, joka ilmaisee jonkin suureen, esimerkiksi palkkojen muutosta ajankohdasta toiseen

Järjestelyvara

- keskitetyissä ratkaisuissa sovittu palkankorotuserä, jonka käytöstä sovitaan liittokohtaisesti tai yrityskohtaisesti.

Keskitetty ratkaisu

- työmarkkinakeskusjärjestöjen palkoista ja muista työehdoista tekemä sopimus, jonka pohjalta jäsenliitot neuvottelevat omat työ- ja virkaehtosopimukset

Keskusjärjestösopimus

- kahden tai useamman palkansaaja- ja työnantajakeskusjärjestön välinen sopimus työmarkkinoiden osa-alueesta, esimerkiksi irtisanomissuojasta tai työsuojelusta

Liittokierros

- ammattiliiton ja työnantajaliiton neuvottelema ja sopima palkkaratkaisu

Luottamusmies

(yhdysmies, yhteyshenkilö)

- ensisijainen työntekijöiden edustaja, jonka palkansaajat valitsevat työehtosopimusten määräysten perusteella

Luottamusvaltuutettu

- henkilöstöryhmän edustaja, jonka työehdoista ei ole tehty työehtosopimusta

Matalapalkkaerä

- keskitetyssä ratkaisussa määritelty palkankorotuserä, joka määräytyy alan matalapalkkaisuuden perusteella ja jonka tarkoitus on korottaa matalapalkka-alan ansioita suhteellisesti muita aloja enemmän

Naispalkkaerä

- keskitetyissä ratkaisuissa sovittu palkankorotuserä, joka määräytyy alan naisvaltaisuuden perusteella ja jolla pyritään tasoittamaan naisten ja miesten välisiä palkkaeroja

Palkka

- korvaus tehdystä työstä ja työhön käytetystä ajasta

Bruttopalkka

- peruspalkka lisineen ennen veroja

Nettopalkka

- palkka verojen, työeläkemaksun ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun jälkeen

Reaalipalkka

- palkan ostokyky

Tulospalkka

- henkilön, henkilöryhmän tai yrityksen tulokseen sidottu palkka

Lisät

- alan työ- tai virkaehtosopimuksessa tai henkilökohtaisesti sovitut kokemuksesta, työn vaativuudesta, olosuhteista tai muusta johtuvat lisät

Palkkaliukuma

- sopimuskauden aikana tapahtunut ansiöiden nousun ja sopimuskorotusten välinen erotus

Palkkaperintö

- laskennallinen suure, joka kertoo, kuinka paljon vuoden aikana tapahtunut palkannousu korottaa seuraavan vuoden palkkaa

Palkkataulukot

- ilmoittavat kunkin alan vähimmäispalkat

Palkkausjärjestelmä

- sopimusallalla tai yrityksessä noudatettavat palkkausperiaatteet ja -määräykset

Pekkas-vapaat

- vuonna 1984 aloitettu, usealle vuodelle kohdistunut sadan tunnin yleinen työajanlyhennysohjelma. Työajan lyhennyksen malleista sovittu työ- ja virkaehtosopimuksissa aloittain.

Prosenttilinja

- kaikille palkansaajille sovitaan suhteellisesti yhtä suuret korotukset

Päänavaussopimus

- neuvottelukierroksella ensimmäisenä solmittu työ- tai virkaehtosopimus

Sekalinja

- palkankorotuksesta sovitaan muodossa a senttiä, vähintään kuitenkin b prosenttia

Solidaarinen palkkapoliitiikka

- pyritään korottamaan muita enemmän matalimpia palkkoja

Sosiaalipaketti

- tulopoliittisen tai keskitetyn ratkaisun yhteydessä sovitut sosiaali- tai työlainsäädännön uudistukset

Tarkistusneuvottelu

- sopimuskaudella käytävä neuvottelu siitä, johtavatko muuttuneet olosuhteet muutoksiin sopimuksessa

Tulopoliitiikka

- eri eturyhmien ja hallituksen välistä yhteistyötä tavoitteena sopeuttaa kansantalouden kokonaistulojen kasvu ja jakautuminen muihin talouspolitiikan realiteetteihin, esimerkiksi reaalityulojen kasvu tuottavuuden kehitykseen ja säävuttaa alhainen inflaatio

Tulopoliittinen kokonaisratkaisu

- hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen sopimus talous-, tulonjako- ja sosiaalipoliittisista toimista

Yhdysmies

- henkilöstön ja ammattiliiton edustaja työpaikoilla

Yhteyshenkilö

- henkilöstön ja ammattiliiton edustaja työpaikoilla

Yleiskorotus

- sopimuksessa sovittu sentti/euro- tai prosenttimuotoinen palkkojen korotus, joka maksetaan kaikille sopimuksen piiriin kuuluville

Työmarkkina-avain