

TES

eli työehtosopimus

Daniel Valtakari, Juko/TEK

Ira Kyntäjä, Pro

Oskari Ollikainen, JHL

ME
OLEMME
YLIOPISTO

WE
ARE THE
UNIVERSITY

VI
ÄR
UNIVERSITETET

Työehtosopimuksen määritelmä ja tarkoitus

- Työehtosopimus on sopimus, joka määrittelee työn tekemisen ehdot työnantajan tai työnantajaliiton ja työntekijöiden edustajien eli ammattiliiton välillä. Englanniksi työehtosopimus on collective agreement.
- Työehtosopimuksen tarkoitus on sopia työsuhteen perusasioista, kuten palkasta, työajasta, lomista, sairauspoissaoloista, irtisanomisajasta ja muista eduista. Työehtosopimus on osa työlainsäädäntöä ja sitä täydentää työsopimuslaki, joka on yleislaki kaikille työsuhteille.
- Työehtosopimuksen avulla pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeudet ja edut sekä edistämään työrauhaa ja yhteistyötä työpaikoilla.

Työehtosopimuksen osapuolet ja neuvottelut

- Työehtosopimuksen osapuolet ovat työnantaja tai työnantajaliitto ja ammattiliitto/-liitot. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) edustaa useita työnantajaliittoja eri aloilta, kun taas Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK), Akava (Juko) ja Toimihenkilökeskusjärjestö (STTK) edustavat eri ammattiryhmiin kuuluvia tai koulutus pohjaisia liittoja.
- Työehtosopimusneuvottelut ovat prosessi, jossa osapuolet pyrkivät sopimaan uudesta tai uudistetusta työehtosopimuksesta. Neuvottelut voivat kestää viikkoja tai kuukausia riippuen neuvotteluilmapiiristä ja erimielisyyksien määrästä. Neuvottelut koostuvat useista vaiheista, kuten valmisteluista, aloitusneuvotteluista, alakohtaisista neuvotteluista, pääneuvotteluista ja loppusovinnosta.
- Jos neuvottelut eivät tuota tulosta ja osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen, ne voivat ryhtyä työtaistelutoimiin, kuten lakkoihin tai saartoihin. Nämä ovat laillisia keinoja painostaa vastapuolta hyväksymään omat vaatimukset. Esimerkiksi muutama vuosi sitten, kun yliopistolaisten neuvottelut eivät edenneet riittävästi ja toivotulla tavalla, ilmoittivat veturimiehet (JHL) tukilakosta. Tämä ilmoitus vaikutti siihen, että neuvottelut saatiin nopeasti päätökseen.

Normaalisitova ja yleissitova työehtosopimus

Työehtosopimuksia voidaan luokitella niiden sitovuuden perusteella normaalisitoviin tai yleissitoviin sopimukseen. Tämä tarkoittaa sitä, kuinka laajasti sopimus koskee alalla toimivia työnantajia ja työntekijöitä.

Normaalisitova sopimus

- Sitoo vain niitä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat sopimuksen tehneiden järjestöjen jäseniä.
- Noin 10 % kaikista työehtosopimuksista on normaalisitovia
- Edellyttää, että työnantaja ja työntekijä ovat sopineet noudattavansa sopimusta
- Yleissitovuuden toteaa Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta (TTVL)

Yleissitova sopimus

- Sitoo kaikkia alalla toimivia työnantajia ja työntekijöitä, riippumatta siitä, ovatko he järjestäytyneitä vai eivät
- Noin 90 % kaikista työehtosopimuksista on yleissitovia
- Edellyttää, että sopimuksen tehneiden työntekijäliittojen jäsenet edustavat vähintään puolta alalla työskentelevistä työntekijöistä

Työehtosopimuksen sisältö ja soveltamisala 1/5

Työehtosopimus sisältää erilaisia määräyksiä, jotka koskevat työn tekemisen ehtoja. Joitakin yleisiä määräyksiä ovat:

- **Palkkaus:** määrittelee palkan määrän, maksutavan ja maksuajankohdan sekä mahdolliset lisät, kuten ylityökorvaukset tai lomarahat.
- **Työaika:** määrittelee säännöllisen työajan pituuden, lepoajat, tauot ja ylityön rajat sekä mahdolliset joustot, kuten liukuvan työajan tai etätyön käytön.
- **Lomat:** määrittelee vuosiloman pituuden, lomanmääräytymisvuoden, lomapalkan ja lomakorvauksen sekä mahdolliset muut vapaat, kuten arkipyhät tai pekkaspäivät.

Työehtosopimuksen sisältö ja soveltamisala 2/5

- **Sairausajan palkka:** määrittelee sairauspoissaolon ilmoittamisen, lääkärintodistuksen esittämisen ja sairausajan palkan maksamisen edellytykset ja ehdot.
- **Irtisanomisaika:** määrittelee irtisanomisajan pituuden ja perusteet sekä irtisanomisilmoituksen antamisen ja vastaanottamisen tavat.
- **Työsuojelu:** määrittelee työturvallisuuden ja työterveyshuollon järjestämisen sekä työntekijöiden osallistumisen ja vaikutusmahdollisuudet työsuojelutoimintaan.
- **Työrauha:** määrittelee työrauhan velvoitteen, joka tarkoittaa sitä, että osapuolet sitoutuvat olemaan ryhtymättä työtaistelutoimiin sopimuskauden aikana.

Työehtosopimuksen sisältö ja soveltamisala 3/5

Työehtosopimus voi olla joko valtakunnallinen, alueellinen tai paikallinen. Tämä tarkoittaa sitä, kuinka laajasti sopimus koskee eri alueita tai paikkoja.

- **Valtakunnallinen sopimus** on yleisin tyyppi ja se koskee koko maata tai koko toimialaa.
- **Alueellinen sopimus** on harvinaisempi ja se koskee tiettyjä alueita tai maakuntia.
- **Paikallinen sopimus** on vielä harvinaisempi ja se koskee tiettyjä yrityksiä tai työpaikkoja.

Työehtosopimuksen sisältö ja soveltamisala 4/5

Työehtosopimus voi olla joko yleinen tai erityinen. Tämä tarkoittaa sitä, kuinka laajasti sopimus koskee eri ammattiryhmiä tai tehtäviä.

- **Yleinen sopimus** on yleisin tyyppi ja se koskee kaikkia saman alan tai toimialan työntekijöitä riippumatta heidän ammatistaan tai tehtävästään.
- **Erityinen sopimus** on harvinaisempi ja se koskee tiettyjä ammattiryhmiä tai tehtäviä, jotka eroavat muista saman alan tai toimialan työehtosopimuksista.

Työehtosopimuksen sisältö ja soveltamisala 5/5

Työehtosopimus voi olla joko keskitetty tai hajautettu. Tämä tarkoittaa sitä, kuinka paljon sopimus antaa tilaa paikalliselle sopimiselle eli työpaikkakohtaiselle neuvottelulle.

- **Keskitetty sopimus** on yleisin tyyppi ja se määrittelee työehdot melko tarkasti ja yhtenäisesti koko alalle tai toimialalle. Keskitetty sopimus vähentää paikallisen sopimisen tarvetta ja mahdollisuuksia.
- **Hajautettu sopimus** on harvinaisempi ja se määrittelee työehdot vain yleisellä tasolla ja antaa enemmän liikkumavaraa paikalliselle sopimiselle. Hajautettu sopimus lisää paikallisen sopimisen tarvetta ja mahdollisuuksia.

Työehtosopimuksen hyödyt työntekijälle

Työehtosopimus hyödyttää työntekijää monin tavoin. Joitakin hyötyjä ovat:

- **Parempi palkka:** Työehtosopimus takaa työntekijälle vähintään tietyn palkkatason, joka on usein korkeampi kuin lakisääteinen minimipalkka. Työehtosopimus voi myös sisältää palkankorotuksia, jotka perustuvat esimerkiksi inflaatioon, tuottavuuteen tai tulokseen.
- **Turvallisempi työympäristö:** Työehtosopimus edellyttää, että työnantaja huolehtii työturvallisuudesta ja työterveyshuollosta sekä noudattaa työsuojelunormeja. Työehtosopimus voi myös sisältää erityisiä määräyksiä, jotka koskevat esimerkiksi ergonomiaa, melua, kemikaaleja tai säteilyä.
- **Pidemmät lomat:** Työehtosopimus määrittelee työntekijän oikeuden vuosilomaan, joka on usein pidempi kuin lakisääteinen minimiloma. Työehtosopimus voi myös sisältää muita vapaita, kuten arkipyhät tai pekkaspäivät, jotka lisäävät työntekijän vapaa-aikaa.
- **Suurempi vaikutusvalta:** Työehtosopimus antaa työntekijälle oikeuden osallistua sopimuksen tekemiseen ja valvontaan ammattiliiton kautta. Ammattiliitto neuvottelee työntekijän puolesta ja tarjoaa tukea ja neuvontaa työsuhteasioissa. Työehtosopimus voi myös sisältää määräyksiä, jotka lisäävät työntekijän osallistumista ja vaikutusmahdollisuuksia työpaikan päätöksentekoon.

Työehtosopimuksen hyödyt työnantajalle

Työehtosopimus hyödyttää myös työnantajaa monin tavoin. Joitakin hyötyjä ovat:

- **Vakaa toimintaympäristö:** Työehtosopimus luo selkeät ja yhteisesti sovitut pelisäännöt työn tekemiselle ja ehkäisee epäselvyyksiä ja riitoja. Työehtosopimus edistää myös työrauhaa ja vähentää työtaisteluiden riskiä ja kustannuksia.
- **Motivoitunut henkilöstö:** Työehtosopimus parantaa työntekijän asemaa ja hyvinvointia sekä lisää hänen sitoutumistaan ja tyytyväisyyttään. Työehtosopimus voi myös edistää työntekijän osaamista ja kehittymistä sekä kannustaa häntä tekemään parempaa työtä.
- **Kilpailukykyinen työnantaja:** Työehtosopimus mahdollistaa työnantajan ja työntekijän välisen yhteistyön ja luottamuksen, jotka ovat tärkeitä tekijöitä yrityksen menestykselle. Työehtosopimus voi myös tukea yrityksen strategiaa ja tavoitteita sekä lisätä sen kilpailukykyä ja innovatiivisuutta.

Työehtosopimuksen haasteet ja kehittämistarpeet

Työehtosopimus ei ole täydellinen eikä se ratkaise kaikkia työelämän ongelmia. Työehtosopimuksella on myös haasteita ja kehittämistarpeita, jotka liittyvät esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:

- **Järjestäytymisaste:** Työehtosopimuksen toimivuus ja edustavuus riippuvat siitä, kuinka moni työnantaja ja työntekijä on järjestäytynyt eli liittynyt työnantaja- tai työntekijäliittoon. Järjestäytymisaste on Suomessa korkea verrattuna muihin maihin, mutta se on ollut laskussa viime vuosina. Tämä voi heikentää työehtosopimuksen neuvotteluvoimaa ja yleissitovuutta.
- **Paikallinen sopiminen:** Työehtosopimuksen joustavuus ja sopeutumiskyky riippuvat siitä, kuinka paljon sopimus antaa tilaa paikalliselle sopimiselle eli työpaikkakohtaiselle neuvottelulle. Paikallinen sopiminen on Suomessa vähäistä verrattuna muihin maihin, mutta se on ollut nousussa viime vuosina.
- **Muuttuva työelämä:** Työehtosopimuksen ajantasaisuus ja tulevaisuudenkestävyys riippuvat siitä, kuinka hyvin sopimus vastaa muuttuvan työelämän haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Muuttuva työelämä tarkoittaa esimerkiksi digitalisaatiota, globalisaatiota, ilmastonmuutosta, monimuotoisuutta ja uusia työn muotoja. Tämä voi vaatia työehtosopimuksen uudistamista ja uudelleenarviointia.

Työehtosopimuksen merkitys Suomessa

- Työehtosopimus on tärkeä osa suomalaista työelämää ja yhteiskuntaa. Työehtosopimus vaikuttaa monella tavalla työnantajien, työntekijöiden ja muiden sidosryhmien toimintaan ja hyvinvointiin. Työehtosopimus heijastaa myös suomalaista kulttuuria ja arvoja, kuten tasa-arvoa, demokratiaa, luottamusta ja yhteistyötä.
- Työehtosopimus on osa suomalaista sopimusyhteiskuntaa, joka tarkoittaa sitä, että yhteiskunnalliset asiat ratkaistaan neuvottelemalla ja sopimalla eri osapuolten kesken. Sopimusyhteiskunta edistää yhteiskunnan vakautta, rauhaa ja kehitystä sekä vähentää konflikteja, eriarvoisuutta ja syrjäytymistä.
- Työehtosopimus on myös osa suomalaista työmarkkinajärjestelmää, joka tarkoittaa sitä, että työnantajat ja työntekijät järjestäytyvät omiin liittoihinsa ja neuvottelevat keskenään työehdoista. Työmarkkinajärjestelmä mahdollistaa työnantajien ja työntekijöiden välisen vuoropuhelun, yhteisymmärryksen ja vastuun sekä lisää työelämän laatua, tehokkuutta ja kilpailukykyä.

Pääsopijat ja heidän roolinsa

Yliopistojen työehtosopimusta neuvottelevat

- Sivistystyönantajat ry (Sivista) työnantajan puolelta ja
- Juko (Akava), noin kahdenkymmenen liiton neuvotteluyhteenliittymä
- Pro (STTK)
- JHL (SAK)

Tuloksena on **Yliopistojen yleinen työehtosopimus**, jonka uusin versio löytyy sivulta:

<https://www.sivista.fi/tyosuhdeasiat/tyoehtosopimukset-ja-palkkataulukot/yliopistot-ja-harjoittelukoulut/yliopistojen-yleinen-tyoehtosopimus/>



Yliopistojen yleinen työehtosopimus

Työaika	♥ Säännöllinen työaika 7 h 15 min/vrk	✘ Laissa enintään 8 tuntia/vrk
Ylityökorvaus	♥ Ylityökorvausta maksetaan työajan ylittäessä 7 h 39 min/vrk ja 38 h 15 min/viikko	✘ Ylityökorvausta maksetaan työajan ylittäessä 8 h/vrk ja 40 h/viikko
Lyhyt tilapäinen vapaa	♥ Alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi ja hoitamiseksi. Palkallista 4 työpäivältä	✘ Rajoituksena ikä ja kesto yms. Palkatonta
Sairausajan palkka	♥ Maksetaan yhdenjaksoisesti enintään 1 vuoden ajalta.	✘ Enintään yhdeksältä päivältä
Synnyttävän vanhemman palkka	♥ Maksetaan 72 arkipäivältä	✘ Ei makseta
Ei-synnyttävän vanhemman palkka	♥ Maksetaan palkka 32 arkipäivältä	✘ Ei makseta
Päivärahat työmatkoilta	♥ Maksetaan	✘ Ei makseta
Lomaraha	♥ Maksetaan	✘ Ei makseta
Vuosiloma	♥ Vuosiloman pituus jopa 7 viikkoa ja 3 päivää.	✘ Vuosiloman pituus enintään 5 viikkoa

Ajankohtaista työmarkkinoilla ja poliittinen työtaisteluoikeus

ME
OLEMME
YLIOPISTO

WE
ARE THE
UNIVERSITY

VI
ÄR
UNIVERSITETET

Hallitusohjelma vahva ja välittävä Suomi

Työntekijöiden aseman heikennykset

- Työntekijän irtisanomiseen riittää ”asiallinen syy”
- Vuoden määräaikainen työsopimus ei vaadi erityistä perustetta
- Ensimmäinen sairauspoissaolopäivä palkattomaksi
- Vuorotteluvapaa lakkautetaan
- Työriitojen ratkomista hankaloitetaan rajoittamalla valtakunnansovittelijan mahdollisuuksia
- Lomautusilmoitusaikaa ja siihen liittyvää palkanmaksuvelvollisuutta lyhennetään 7 päivään
- Takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä
- Työnantajan päätösvaltaa työehdoista kasvatetaan lisäämällä paikallista sopimista riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustusjärjestelmä yrityksessä on

Lakko-oikeuden rajoitukset

- Oikeutta tukilakkoihin ja poliittisiin työtaisteluihin rajoitetaan
- Laittomaan laksoon osallistumisesta työntekijälle 200 euron sakko
- Lakkosakkoja korotetaan huomasti

Sosiaaliturvan leikkaukset

- Ansiopäivärahaa leikataan jo kahden kuukauden jälkeen
- Ansiopäivärahan saamiseen tarvittavaa työssäoloaikaa (työssäoloaikaa) pidennetään
- Työttömyysturvan omavastuu-aikaa pidennetään
- Työttömyysturvan lapsikorotukset poistetaan
- Työttömyysturvan työssäoloehto euroistetaan
- Työssäoloehdon kertyminen palkkatuetussa työssä lakkautetaan
- Asumistukea leikataan
- Työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus estää työttömyysetuuden saamisen jaksotusajalta
- Toimeentulotuen saamista vaikeutetaan
- Vanhempainrahan ensimmäisen 16 arkipäivän korotusosuus poistetaan
- Työttömyysturvan ja asumistuen työssäkäyntiin liittyvät suojaosat poistetaan
- Aikuiskoulutustuki lakkautetaan
- Ikääntyvien työttömien turvaa heikennetään

Poliittinen lakko

**Poliittinen lakko -
Poliittinen työtaistelu -
Poliittinen mielenilmaus**

Mikä se on?

- Lakko, jolla pyritään vaikuttamaan oman alan työehtojen sijaan poliittisiin päättäjiin, kun näiden päätökset vaikuttavat työntekijöiden ammatilliseen, sosiaaliseen tai taloudelliseen asemaan.

Poliittinen lakko

Onko poliittinen lakko laillinen?

- Poliittinen lakko on laillinen. Työntekijä voi laillisesti poistua työpaikalta kesken työvuoron tai olla tulematta lainkaan työvuoroon osallistuakseen lakkoon poliittista päättäjää kohtaan.
- Edellytyksenä lakon laillisuudelle on, että lakko myös **tosiasiallisesti kohdistuu vain poliittisiin päättäjiin** eikä sen yhteydessä esitetä omaa työehtosopimusta koskevia vaatimuksia. Jos lakon yhteydessä esitetään myös omaa työehtosopimusta koskevia vaatimuksia, lakko muuttuu lähtökohtaisesti laittomaksi.

Poliittinen lakko

Onko työntekijällä velvollisuus ilmoittaa työnantajalle poliittiseen lakkoon osallistumisestaan etukäteen?

- Työntekijän ei tarvitse tehdä poliittiseen lakkoon osallistumisesta ennakoilmoitusta eikä poliittiseen lakkoon osallistumiseen tarvita lupaa työnantajalta.
- Yritys voi varmentaa poissaolon työajan seurannassa palkanmaksua varten.
- Käytännön ohjeistukset poikkeavat jonkun verran liittokohtaisesti ja ohjeet saat omasta liitosta.

Poliittinen lakko

Miten menetellä jos poliittinen lakko osuu vain osittain työvuoron päälle?

- Työntekijä on velvollinen tulemaan työvuoroonsa siltä osin, kuin se ei osu päällekkäin työtaistelutoimenpiteen kanssa.
- Työntekijä on siten velvollinen tulemaan töihin ennen työtaistelua tai palaamaan töihin työtaistelun jälkeen, jos hänen työvuoronsa alkaa tai päättyy ennen sitä.
- Lyhyt laillinen työtaistelutoimenpide ei oikeuta koko työvuoron mittaiseen poissaoloon.

Kiitos!

ME
OLEMME
YLIOPISTO

WE
ARE THE
UNIVERSITY

VI
ÄR
UNIVERSITETET