



# SOPIMUSNEUVOTTELUJEN ABC



Akavan  
Erityisalat

# JÄSENETU: TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUT

Tässä esitteessä esitellään työ- ja virkaehtosopimusneuvottelujen keskeiset asiat pähkinänkuoressa.

Akavan Erityistalojen jäsenistöstä valtaosalla palkkaus ja työehdot määräytyvät jonkin virka- tai työehtosopimuksen mukaan. Heille työehtosopimustoiminta – sopimusten neuvottelemine ja kehittäminen – on useimmiten tärkein liiton kautta tuleva jäsenetu.

Työehtosopimuksissa sovitaan palkankorotuksista sekä työelämän laatuun liittyvistä asioista. Monet itsestään selviltä tuntuvat edut on sovittu työehtosopimuksessa. Esimerkiksi lomaraha, oikeus kilometrikorvauksiin tai lakia parempi turva sairauden varalta ovat usein tällaisia.

Työehtosopimukset takaavat sen, että jäsenen ei tarvitse sopia kaikesta yksin – työn tekemisen vähimmäisehdoista on jo sovittu. Myös työpaikkojen luottamusmiesverkosto perustuu työ- ja virkaehtosopimukseen. Sopimuksen myötä jäsenen apuna ja tukena on luottamusmies, joka edustaa työntekijöitä työpaikan monissa tilanteissa.

## SISÄLLYS

- 1 Miksi työehdoista neuvotellaan?
- 2 Neuvottelujärjestelmä
- 3 Miten neuvottelut etenevät?
- 4 Työtaisteluvalmius yhä tärkeämpi
- 5 Mitä jäsen voi tehdä itse?



*Palkankorotukset ovat keskeisin työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa sovittava asiakokonaisuus.*

# 1 MIKSI TYÖEHDOSTA NEUVOTELLAAN?

Työehdoista sovitaan neuvotellen työnantajien ja työntekijöiden kesken, koska sopiminen hyödyttää kumpaakin osapuolta ja koko yhteiskuntaa. Kaikkiaan Suomen työmarkkinoiden neuvottelutoiminta rakentuu YK:n alaisen Kansainvälisen työjärjestön ILO:n periaatteille, joiden mukaan työelämää kehitetään kolmikantaisesti työnantajien, palkansaajien ja maan hallituksen kesken.

Suomessa omaksuttiin länsimainen sopimusjärjestelmä sotien aikaan. Vuoden 1940 ”Tammikuun kihlauksessa” työnantajapuoli tunnusti ay-liikkeen ja molemmat osapuolet hyväksyivät järjestäytyneen työmarkkinatoiminnan osaksi demokraattista yhteiskuntaa. Samalla järjestöt totesivat valmiutensa ratkaista ristiriidat ensisijaisesti neuvotellen.

Tämä perusta kantaa tänäkin päivänä. Vahvoilla on edelleen näkemys, että on järkevintä sopia hyvässä yhteisymmärryksessä kerralla ison porukan työehdoista kattavin työ- ja virkaehtosopimuksin. Se on sekä työn tulokellisuuden että työhyvinvoinnin kannalta edullisempää kuin vaikkapa työnantajan jyrkkä sanelupolitiikka tai

vaihtoehto, jossa jokaisen työntekijän kanssa neuvoteltaisiin erikseen työehdoista.

Nykyisessä sopimusjärjestelmässä työntekijät saavat etua joukkovoimasta ja mahdollisuudesta puolustaa etujaan viime kädessä työtaistelulla. Työnantaja puolestaan hyötyy työrauhasta ja ennustettavuudesta, jota erityisesti pitkät työ- ja virkaehtosopimukset tuovat tullessaan. Pelin henkeen kuuluu, että sopimuksen voimassa ollessa sen pykälä ei kyseenalaisteta kummaltakaan puolelta, vaan pauskitaan yhdessä töitä sovittujen ehtojen mukaisesti. Molemmat hyötyvät siitäkin, että neuvotteluosapuolet tuntevat hyvin toimialan ja hallitsevat neuvottelumekanismien.

Työrauha on myös koko kansantalouden etu, ja siksi – kolmikantaa periaatteiden mukaisesti – maan hallitus saattaaakin tukea sopimusten syntymistä vaikkapa verohelpotuksin. Sopimukseen otetaan usein mukaan myös työelämää kehittäviä uudistuksia, joilla yleensä on myös kustannusvaikutuksia.

Kollektiivisopimisen vastustajiakin löytyy. Osa työnantajista haluaisi päättää työehdoista aina vain joustavammin ja vaihdella esimerkiksi palkkatasoa tai työaikoja yrityskohtaisesti suhdanteiden mukaan.

Julkisella sektorilla kaikki ovat työ- tai virkaehtosopimusten piirissä. Sen sijaan yksityisellä sektorilla on edelleen suuri joukko ns. vilttejä työnantajia, jotka katsovat järjestäytymisen turhaksi eivätkä noudata työehtosopimuksia, ellei alan yleissitova sopimus siihen pakota.

Ay-liikkeen ja sen mukana Akavan Erytysalojen keskeisiä tehtäviä on edistää kaikin tavoin sopimustoimintaa: saada luotua työehtosopimuksia – tai edes suosituksia – vielä sopimuksettomille aloille ja kehittää jo olemassa olevia sopimuksia nykyvaatimuksia ja jäsenten tarpeita vastaaviksi.



*Myös erilaisista työhyvinvointikysymyksistä neuvotellaan usein työ- ja virkaehtosopimusten yhteydessä.*

# 2 NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ

Suomessa sekä palkansaajat että työnantajat ovat järjestäytyneet oman alansa järjestöihin yleisemmin kuin muissa EU-maissa. Suomalaisista palkansaajista noin 60 prosenttia kuuluu ammattiliittoihin. Ammattiliittoja on noin 80 ja ne ovat järjestäytyneet kolmeen eri palkansaajakeskusjärjestöön, jotka ovat korkeasti koulutettujen Akava, työntekijöiden SAK ja toimihenkilöiden STTK.

Suuri osa työnantajista kuuluu oman alansa työnantaja-liittoon, joita on kymmeniä neljässä keskusjärjestössä. Työnantajakeskusjärjestöt ovat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, KT Kuntatyönantajat, Valtion työmarkkinalaitos VTML ja Kirkon työmarkkinalaitos KIT.

**Keskitetty työmarkkinasopimukset** syntyvät keskusjärjestötasolla. Jos vielä maan hallitus on kolmantena osapuolena mukana sopimuksessa, ratkaisua kutsuttiin aikanaan tulopoliittiseksi kokonaisratkaisuksi eli tupoksi – nykyisin tupojakin muistuttavista sopimuksista käytetään jotakin muuta nimeä.

Vaikka syntyisikin keskitetty ratkaisu, tätä koskevat soveltamisneuvottelut käydään sopimusaloittaisesti annetun raamin sisällä. Sopimusaloittain liitot/neuvottelujärjestöt liittyvät mukaan keskitettyyn ratkaisuun – tai ovat liittymättä, jos eivät pääse sopimukseen. Riittävän monen sopimusalan on tultava mukaan, muuten koko keskitetty ratkaisu raukeaa.

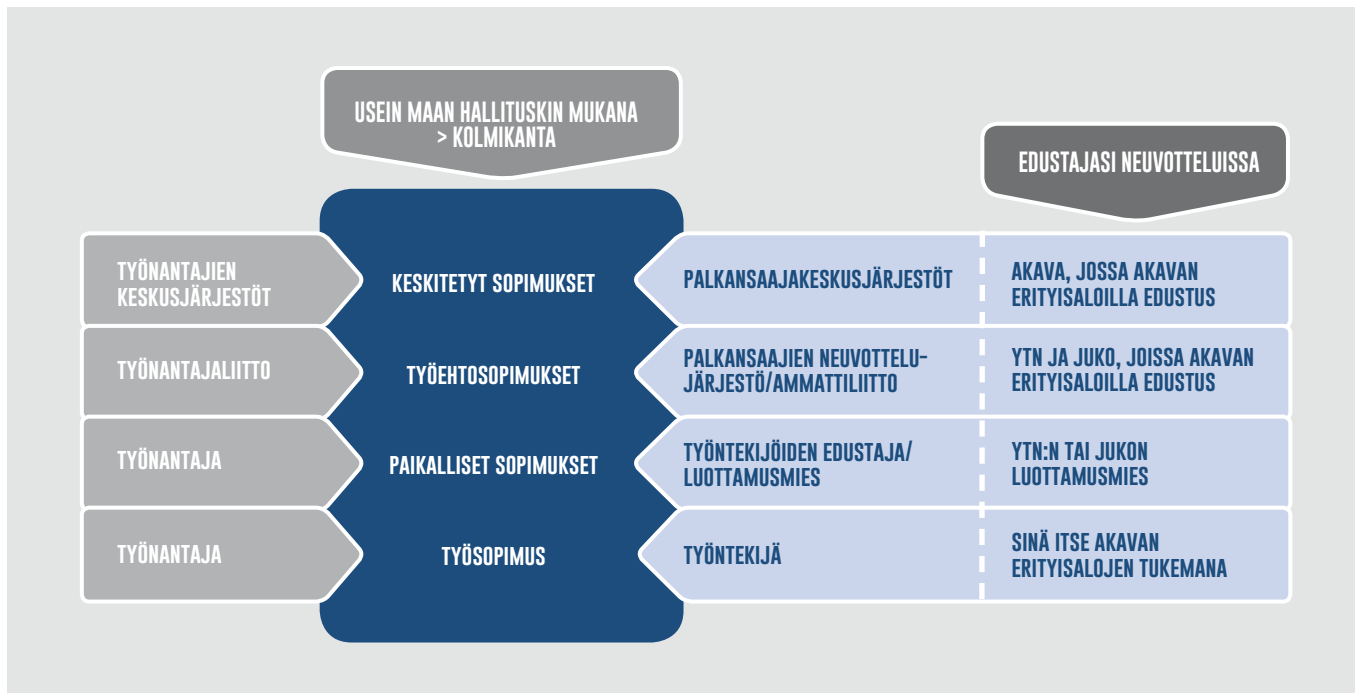
**Puhtaasta liittokierroksesta** puhutaan, kun sopimukset tehdään sopimusaloittain ilman keskitettyjä linjauksia tai raameja. Tällöinkin työntekijöitä edustaa usein yhteelliittymä, neuvottelujärjestö yksittäisen liiton sijaan, koska suuri koko tuo neuvotteluvoimaa.

Akavan Erityisalojen jäsenyhdistysten jäseniä edustaa liittokierroksella julkisen sektorin sopimuksissa Julkisen alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja yksityisellä sektorilla Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry – molemmat siis akavalaisia neuvottelujärjestöjä.

Joskus yksittäinen pienempikin liitto vastaa alan työehtosopimusneuvotteluista. Esimerkiksi palkansaajakeskusjärjestöihin kuulumaton Journalistiliitto neuvottelee toimittajien sopimuksen ja yhdessä Akavan Erityisalojen kanssa av-käännösyhtiöitä koskevan työehtosopimuksen, ja Akavan Erityisalat taas yksityisen museoalan sopimuksen.

Mikäli tällainen sopimus kattaa riittävän määrän alan työnantajia, siitä tulee ns. yleissitova. Kaikkien alan työnantajien, järjestäytymättömienkin, on tällöin noudatettava sopimusta. Esimerkiksi yksityisen museoalan sopimus saatiin monien vuosien yrityksen jälkeen yleissitovaksi ja myös järjestäytymättömien museoiden on nyt tarjottava henkilöstölleen sopimuksen mukaiset työehdot.

Työehtosopimuksia voi syntyä myös talokohtaisesti, esimerkiksi yhtä tai joitakin yrityksiä koskien. Esimerkiksi



Sopimisen tasot Suomessa. Lisäksi ovat kansainväliset sopimukset.

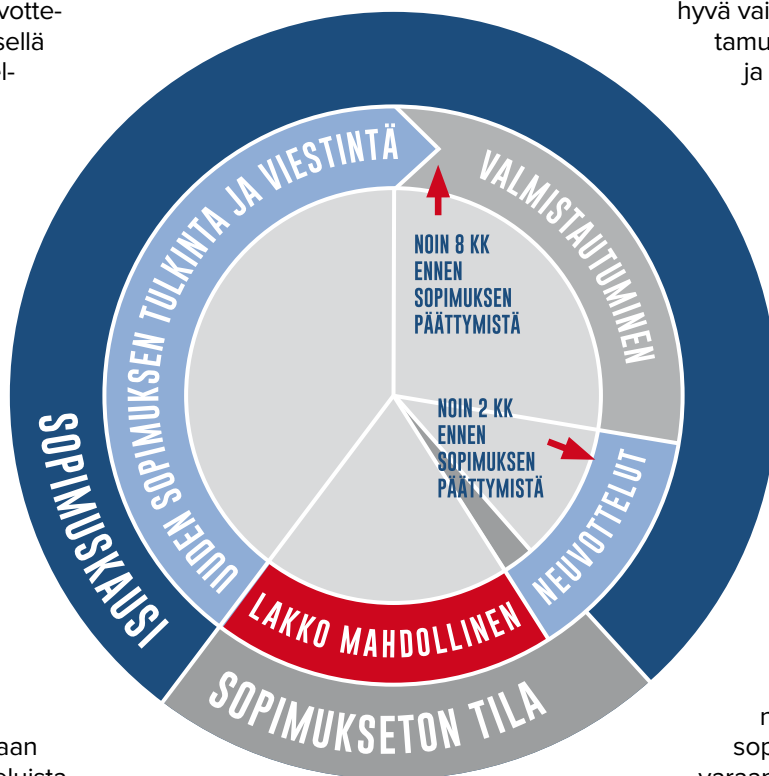
Akavan Erityisalat on neuvotellut työehtosopimuksia viittomakielialan yrityksiin.

Pienemmissä sopimuksissa ”peesataan” usein isompien sopimusten työehtoja. Esimerkiksi teknologiateollisuus on ventialana niin merkittävä, että siitä otetaan mallia myös muihin sopimuksiin. Myös neuvottelukierroksen ensimmäisellä saavutetulla sopimuksella, ”päänavaajalla” on usein mallivaikutusta.

Työehtosopimukset päättyvät nykyisin varsin eri aikaan, ja neuvotteluja on miltei koko ajan meneillään jollakin sopimusallalla. Onkin jo sanottu, ettei enää edes voi puhua varsinaisesta neuvottelukierroksesta. Isot sopimukset määräävät kuitenkin tahtia niin, että neuvottelukierroksesta puhutaan ja sen katsotaan alkavan isojen neuvotteluista.

Työpaikoilla työntekijöiden edustajat ja työnantaja voivat tehdä **paikallisia sopimuksia**. Niiden idea on vastata erityisesti työntajien toiveeseen siitä, että työehdot vaihtelisivat herkemmin

yritys- tai työntekijäkohtaisen tuloksen mukaan. Esimerkiksi osa palkankorotuksista voidaan jättää sovittavaksi työpaikoilla. Henkilöstön puolesta neuvottelupöydässä istuu tällöin useimmiten luottamusmies. Työ- ja virkaehtosopimukset määrittelevät, missä rajoissa paikallisia sopimuksia voi tehdä. Palkansaajankin näkökulmasta paikallinen sopiminen voi olla hyvä vaihtoehto, mutta vain, jos luottamusmiehen neuvotteluasema ja -osaaminen ovat kunnossa.



Luottamusmies on jäsenen turva työpaikalla. Luottamusmiehen asema ja tehtävät perustuvat työ- ja virkaehtosopimukseen. Jos sopimusta ei ole, työntekijät voivat työehtosopimuslain nojalla valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun edustamaan neuvotteluissa.

Yksittäinen työntekijä ja työnantaja tekevät keskenään **työsopimuksen**. Mikäli työpaikalla ei noudateta mitään työehtosopimusta, jää työehtosopimuksen varaan paljon ja yksilön neuvotteluasema voi olla turvaton. Työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki määrittävät työehtosopimuksen sisältöä ja myös ammattiliitot antavat tukea jäsenen työehtosopimusneuvotteluun.



*Oikeus perhevapaisiin perustuu lakiin, mutta perhevapaan ajalta maksettavan palkan määräyksistä neuvotellaan työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa.*

# MITEN NEUVOTTELUT ETENEVÄT?

Käytännössä työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut ovat ammattijärjestöissä tapetilla miltei koko ajan, silloinkin, kun voimassa olevan sopimuksen päättymiseen on vielä pitkä aika. Tehtyä sopimusta arvioidaan ja eteen tulee tulkintakysymyksiä, joita ratkotaan pitkin sopimuskautta yksittäisten jäsenten puolesta ja luottamusmiesten tukena. Lisäksi alan kysymyksiä käsitellään usein sopimuskauden aikana erilaisissa sopijaosapuolten työryhmissä. Käynnissä on siis ns. **jatkuva neuvottelu**.

Noin 8 kuukautta ennen sopimuksen päättymistä alkaa aktiivisempi **valmistautumisvaihe**, jolloin aletaan muotoilla seuraavaa työehtosopimusta koskevia tavoitteita ja rakentaa lakkovalmiutta. Tavoitteita peilataan jäsenpalautteisiin, yleiseen talouskehitykseen, työelämän kehittämistarpeisiin ja voimassa olevassa sopimuksessa ilmenneisiin puutteisiin.

Tulevia neuvotteluja taustoitetaan usein epävirallisilla keskusteluilla työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä. Myös media alkaa hyvissä ajoin käydä keskustelua aiheesta. Tämä on tyypillistä aikaa sopimusosapuolten ”propagandalle”, jolla jo pohjustetaan neuvotteluja.

Joitakin kuukausia ennen sopimuksen päättymistä alkavat **varsinaiset neuvottelut**. Niistä viestiminen jäsenistölle ja julkisuuteen vaihtelee. Joskus osapuolet sopivat, ettei neuvottelurauhan vuoksi juuri kerrota neuvottelujen etenemisestä. Toisinaan taas valitaan vaihe vaiheelta neuvottelujen kulkua valottava viestintälinja. On selvää, että työtaistelunvalmiuden on oltava neuvotteluvaiheessa kunnossa – se on keskeinen valtti neuvotteluissa.

Ilhanteellista on, että työ- tai virkaehtosopimukseen päästään jo ennen kuin voimassa oleva sopimus raukeaa. Näin ei aina käy ja alkaa **sopimukseton tila**. Tällöin ja vain tällöin myös työtaistelutoimet ovat mahdollisia. Työtaistelutoimia koskevat tiukat säännökset, joista keskeisimpiä on velvollisuus ilmoittaa työriitalain mukaisesti etukäteen toimenpiteestä valtakunnansovittelijalle ja vastapuolelle. Tämä lakkovaroitus on annettava 14 päivää ennen lakon alkamista. Siinä määritellään tarkasti lakkorajat: mitkä tehtävät ovat lakon piirissä. (Ks. kohta Työtaistelunvalmius yhä tärkeämpi).

**Sopimuksen syntymisestä** viestitään välittömästi. Usein neuvottelijat saavuttavat ensin neuvottelutuloksen, joka menee vielä osapuolten päättävien elinten käsittelyyn. Alkaa myös syntyneen sopimuksen tulkinta ja sen yksityiskohtien viestintä luottamusmiehille ja jäsenistölle.

# 4 TYÖTAISTELUVALMIUS YHÄ TÄRKEÄMPI

## AMMATTILIITON TYÖTAISTELUTOIMI VOI OLLA MUUN MUASSA

- lakko tai osittainen lakko (kieltäytyminen työstä)
- ylityökielto
- vapaa-ajalla työmatkustamisen kielto
- saarto (kielto hakea tiettyjä työpaikkoja)
- joukkoirtisanoutuminen.

**TYÖNANTAJAN TYÖTAISTELUTOIMI** on työsulku eli työnantajan toimeenpanema este työnteolle.

Ammattiliitolla/ammattiliittojen neuvottelujärjestöllä on mahdollisuus järjestää työ- ja virkaehtosopimusten rauettua työtaistelutoimenpiteitä ajaakseen jäsentensä etuja. Tämä lailla turvattu oikeus tuo tarvittavan neuvotteluaseman työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa. Kyse on aina viimeisestä keinosta, jota käytetään, kun neuvotteluteitse ei enää pystytä puolustamaan jäsenten oikeutettuja etuja. Kumpikaan neuvotteluosapuoli ei varmasti halua lakkoo, mutta on tärkeää, että molemmat tietävät valmiuden olevan olemassa. Tällöin neuvottelutilanne on tasavertainen.

Jäsenillä on oikeus ja velvollisuus osallistua liittonsa luvalla lailliseen lakkoon tai muuhun työtaistelutoimeen ilman työnantajan painostuksen, syrjinnän tai muiden kielteisten seuraamusten pelkoa. Liitto on aina vastuussa lakkopäätöksestä, ei yksittäinen jäsen.

Lakko-oikeus on Suomessa vahvasti lailla turvattu. Perustuslain suojaamiin perusoikeuksiin kuuluu ammatillinen yhdistymisvapaus (PerL13§), johon sisältyy myös työtaisteluoikeus. Suomi on myös ratifioinut YK:n alaisen ILO:n määrittelemät työntekijöiden perusoikeudet, joista yksi on työtaisteluoikeus. Työtaistelua koskevia määräyksiä on myös muun muassa työehtosopimuslaissa ja laissa työriitojen sovittelusta. Huomaa, että työsopi-

mussuhteessa olevien työntekijöiden työtaisteluoikeus poikkeaa jonkin verran virkasuhteessa olevien viranhaltijoiden oikeudesta.

Liitto asettaa lakkoon asianomaisen työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisia työtehtäviä riippumatta siitä kuka niitä tekee. Työnantaja tulkitsee usein tästä poikkeavasti, että lakko koskisi nimenomaan ao. työtä suorittavia henkilöitä, ammattiliiton jäseniä. Korkein oikeus on tullut kinnut asiaa ammattiliittojen kannan mukaisesti. Lakkoon voidaan asettaa työtehtäviä. Näitä lakonalaisia töitä ei saa toinenkaan työntekijä tehdä omien töittensä sijasta tai lisäksi, vaikka itse ei olisikaan lakkossa.

Myös siis vaikkapa liittoon kuulumattomalla on oikeus kieltäytyä tekemästä sellaisia lakonalaisia tehtäviä, joita ei itse tavanomaisesti tee.

Ammattiliitto voi antaa jäsenelleen myös luvan osallistua toisen ammattiliiton työtaisteluun.

Lakko on ammattiliitolle aina myös rahakysymys, sillä lakkoon meneville jäsenille maksetaan lakkopäiviltä **lakkoavustusta**. Siksi ammattiliitoilla täytyy olla nopeasti käytettävissä olevaa varallisuutta lakon varalle. Ilman varallisuutta ei ole lakkovalmiutta, joka taas on välttämättömän neuvotteluaseman vuoksi.

Jäsenen palkanmaksu keskeytyy lakon ajaksi, ja liiton antama avustus turvaa näin toimeentuloa lakon aikana. Liitto pyrkii aina toimimaan niin, että jäsenen taloudellinen menetys olisi mahdollisimman pieni.

Taloudellisiin kustannuksiin voidaan lakon purevuudesta tinkimättä vaikuttaa lakon ajoituksella, rytmityksellä, rajaamalla järkevästi lakon piiriin kuuluvat työtehtävät jne. Tämä suunnittelu kuuluu ammattiliittojen normaaliin lakkosuunnitteluun eli ns. **järjestövalmiustyöhön**. Järjestövalmiustyöhön kuuluu myös muun muassa taloudellisten valmiuksien, lakon käytännön organisoimien ja lakkoviestinnän suunnittelua.

Akavan Erytysalojen jäsenyhdistyksen jäsenten kohdalla lakko tulee lähes poikkeuksetta kysymykseen yhdessä muiden akavalaisien kanssa. Akavalaisien sopimukset pääsääntöisesti neuvottelevat YTN ja JUKO liovat yhdessä jäsenliittojen kanssa myös työtaisteluvallmiutta. Yhteistyötä voidaan tehdä myös yli keskusjärjestörajojen. Akavan Erytysalat on mukana tässä työssä. Viime vuosina akavalaiset ovat joutuneet selvästi aikaisempaa tiuhemmin turvautumaan työtaisteluun.

Neuvottelujärjestöt tekevät lakkopäätökset omista elimissään. Akavan Erytysaloilla kuten muillakin neuvottelujärjestöjen jäsenliitoilla on mahdollisuus irtaantua lakosta. Akavan Erytysalojen lakkoon menosta päättää liiton hallitus asianomaisen neuvottelukunnan esityksestä. Liiton sopimustoimintaa koordinoivat elimet, yksityisen sektorin, kunnan ja valtion neuvottelukunta sekä korkeakoulutoimikunta, ovat siis paljon haltijoita. Niiden vastuulla on myös lakkovalmiudesta huolehtiminen, tosin lakkovalmiudelle olennaisesta ”työtaistelurahastosta” päättää liittokokous päättäessään liiton taloudesta.



Akavan Erityisalat on 22 jäsenyhdistyksen kokoomaliitto ja yksittäinen jäsenyhdistys voi irrottautua lakosta, jos se koskee yhtä sopimusala. Säännöt eivät sen sijaan anna jäsenyhdistykselle mahdollisuutta irrottautua keskitetyistä sopimuksista.

*Työaika ja mm. työhön liittyvän, mutta vapaa-aikana tapahtuvan matkustamisen korvaaminen ovat akavalaisille tärkeitä neuvottelukysymyksiä.*

# 5 MITÄ JÄSEN VOI TEHDÄ ITSE?

Ole selvillä, minkä työ- tai virkaehtosopimuksen piirissä olet ja seuraa sopimusta koskevia neuvotteluja, etenkin jos ne jumiutuvat. Keskustele työehdoistasi ja neuvottelujen kulusta työpaikallasi ja kannusta viimeistään nyt kollegojasi liittymään liittoon. Päivitä viimeistään nyt yhteystietosi jäsenrekisteriin.

Neuvottelukierrosta on tärkeää seurata, vaikka työpaikallasi ei noudatettaisi mitään työehtosopimusta. Yleisiin korotusprosentteihin voi yrittää vedota omassa palkkaneevottelussa. Tietoa sopimusneuvotteluista löytyy Akavan Erityisalojen, JUKOn ja YTN:n verkkosivuilta.

Jos työehdoissanne ilmenee epäkohtia, jotka eivät ratkea yhdessä esihenkilön kanssa, ota yhteyttä työpaikallasi luottamusmieheen tai liiton toimistoon. Tietosi voivat olla olennaisen tärkeitä, kun työehtosopimuksista yrittää tehdä seuraavalla neuvottelukierroksella entistä parempia.

**Kysyttävää?** Ota yhteyttä oman sopimusalasi neuvottelupäällikköön Akavan Erityisaloissa. Yhteystiedot löydät osoitteesta [www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)

**Tervetuloa mukaan Akavan Erityisalojen ja jäsenyhdistyksesi toimintaan!**  
**Toimimme rakentavasti ja neuvotellen paremman työelämän puolesta.**