



SOPIMUSNEUVOTTELUJEN ABC

AKAVAN
ERITYISALAT

JÄSENETU: TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUT

*Tässä julkaisussa esitellään
työ- ja virkaehtosopimusneuvottelujen
keskeiset asiat pähkinänkuoressa.*

Akavan Erityisalojen jäsenjärjestöjen jäsenistä 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 lomarahaa, 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.

Miksi työehdoista 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 ammattiyhdistysliikkeen 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 onärkevintä sopia hyvässä yhteisymmärryksessä kerralla ison porukan työehdoista kattavin työ- ja virkaehtosopimuksin. Se on sekä työn tuloksellisuuden että työhyvinvoinnin kannalta edullisempaa 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 paiskitaan yhdessä töitä sovittujen ehtojen mukaisesti.

Molemmat hyötyvät siitäkin, että neuvotteluosapuolet tuntevat hyvin toimialan ja hallitsevat neuvottelumekanismien. Työrauha on myös koko kansantalouden etu.

Työ- ja virkaehtosopimukseen sisällytetään usein mukaan myös tärkeitä työelämää kehittäviä uudistuksia, joilla tosin yleensä on myös kustannusvaikutuksia.

Kollektiivisopimisen vastustajiakin löytyy. Osa työnantajista haluaisi päättää työehdoista aina vain joustavammin ja vaihdella esimerkiksi palkkatasoa tai työaikoja yrityskohtaisesti suhdanteiden mukaan. Paikallisen sopimisen tärkeyttä toistellaan miltei mantran tavoin. Työntekijöiden näkökulmasta paikallinen sopiminen voi toimia hyvin, jos neuvotteluasetelma on tasavertainen.

Vuoden 2025 alusta voimaan tuli paikalliseen sopimiseen liittyviä haastavia lakimuutoksia, joiden vaikutuksia ammattiliitot seuraavat nyt tarkasti. Paikallinen sopiminen on muun muassa mahdollista riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai onko työpaikalla luottamusmiestä vai ei.

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.

Ammattiyhdistysliikkeen ja sen mukana Akavan Erityisalojen 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.



Neuvottelujärjestelmä

Suomessa sekä palkansaajat että työnantajat ovat järjestäytyneet oman alansa järjestöihin yleisemmin kuin muissa EU-maissa. Suomalaisista palkansaajista noin 55 prosenttia kuuluu ammattiliittoihin. Ammattiliittoja on noin 65 ja ne ovat järjestäytyneet kolmeen eri palkansaajakeskusjärjestöön, jotka ovat korkeasti koulutettujen Akava, työntekijöiden SAK ja toimihenkilöiden STTK.

Suuri osa työnantajista kuuluu oman alansa työnantajaliittoon, joita on kymmeniä neljässä keskusjärjestössä. Työnantajakeskusjärjestöt

ovat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT, Valtion työmarkkinalaitos VTML ja Kirkon työmarkkinalaitos KiT.

Keskusjärjestötasolla syntyneet ns. työmarkkinasopimukset jäivät historiaan, kun EK irtautui niistä vuonna 2017. Aikanaan myös maan hallitus oli kolmantena osapuolena mukana sopimuksessa, jolloin ratkaisua kutsuttiin tulopoliittiseksi kokonaisratkaisuksi eli tupoksi.

Mikäli työpaikalla ei noudateta mitään työehtosopimusta, jää työsopimuksen varaan paljon ja yksilön neuvotteluasema voi olla turvaton.

Nykyisinkin neuvottelukierroksilla saattaa olla keskitetyn ratkaisun piirteitä, kun esimerkiksi työnantajaliitot koordinoivat tiukasti neuvottelutavoitteita keskenään. Maan hallituskin saattaa vaikuttaa päätöksillään vähintäänkin neuvotteluilmapiiriin. Tupoista ei kuitenkaan enää puhuta kuin ironisessa mielessä.

Puhdas liittokierros on kyseessä, kun sopimukset tehdään sopimusaloittain ilman keskitettyjä linjauksia tai raameja. Tällöinkin työntekijöitä edustaa usein yhteenliittymä, neuvottelujärjestö yksittäisen liiton sijaan, koska suuri koko tuo neuvotteluvoimaa.

Akavan Erityisalojen jäsenyhdistysten jäseniä edustaa liittokierroksella julkisen sektorin sopimuksissa Julkisanalan koulutettujen neuvottelu-järjestö JUKO ry ja yksityisellä sektorilla Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry – molemmat siis akavalaisia neuvottelujärjestöjä. Akavan Erityisalat tekee pääosan jäsenistönsä työ- ja virkaehtosopimustoiminnasta työskentelemällä YTN:ssä ja JUKOssa.

Joskus yksittäinen pienempikin liitto vastaa alan työehtosopimusneuvotteluista. Esimerkiksi palkansaajakeskusjärjestöihin kuulumaton Journalistiliitto neuvottelee toimittajien sopimuksen ja yhdessä Akavan Erityisalojen kanssa av-käännösyrityksiä koskevan työehtosopimuksen. Yksityisellä museoalalla Akavan Erityisalat puolestaan neuvottelee työehtosopimuksen itsenäisesti.

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 talo-kohtaisesti, yhtä tai joitakin yrityksiä koskien. Esimerkiksi Akavan Erityisalat neuvottelee työehtosopimuksia viittomakielialan yrityksiin.

Luottamusmies on jäsenen turva työpaikkatasolla.

Pienemmissä sopimuksissa "peesataan" usein isompien sopimusten työehtoja. Esimerkiksi teknologiateollisuus on ventialana niin merkittävä, että siitä otetaan mallia myös muihin sopimuksiin. On näkemyksiä, että ventialojen tulisi aivan poikkeuksetta määrittää palkankorotusten katto myös kaikille muille aloille. Tätä ns. vientimallia vahvistava lain-säädäntö astui voimaan vuoden 2025 alusta ammattiliittojen laajasta vastustuksesta huolimatta. Näkemys on ongelmallinen palkkakuopassa oleville julkisen sektorin ja palvelusektorin usein naisvaltaisille aloille: nämä eivät koskaan pääsisi eroon rakenteellisesta alipalkkauksesta.

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 työnantajien toiveeseen siitä, että työehdot vaihtelisivat herkemmin yritys- tai työntekijäkohtaisen tuloksen mukaan. Esimerkiksi osa palkan- korotuksista voidaan jättää sovittavaksi työpaikoilla. Henkilöstön puolesta neuvottelupöydässä istuu tällöin useimmiten luottamus- mies. Työ- ja virkaehtosopimukset määrittelevät, missä rajoissa paikallisia sopimuksia voi tehdä. Palkansaajankin näkökulmasta paikallinen sopiminen voi olla hyvä vaihtoehto, mutta vain, jos luottamus- miehen neuvotteluasema ja -osaaminen ovat kunnossa.

Luottamusmies on jäsenen turva työpaikka- tasolla. Luottamusmiehen asema ja tehtävät perustuvat työ- ja virkaehtosopimuksiin. Jos sopimusta ei ole, työntekijät voivat työ- sopimuslain nojalla valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun edustamaan neuvotteluissa. Yksittäinen työntekijä ja työn- antaja tekevät keskenään **työsopimuksen**.

Mikäli työpaikalla ei noudateta mitään työehto- sopimusta, jää työ- sopimuksen varaan paljon ja yksilön neuvotteluasema voi olla turvaton. Työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki raamittavat työ- sopimuksen sisältöä ja myös ammattiliitot antavat tukea jäsenen työ- sopimusneuvotteluun.

Miten neuvottelut etenevät?

Käytännössä työ- ja virkaehtosopimus-neuvottelut 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 kahdeksan kuukautta ennen sopimuksen päättymistä alkaa aktiivisempi valmistautumisvaihe, jolloin aletaan muotoilla seuraavaa työehtosopimusta koskevia tavoitteita ja kasvattaa työtaisteluvaihtoa. Tavoitteita peilataan jäsenpalautteisiin, yleiseen talouskehitykseen, työelämän kehittämistarpeisiin ja voimassa olevassa sopimuksessa ilmenneisiin puutteisiin.

Tulevia neuvotteluja taustoitetaan usein epävirallisin keskusteluin 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 valttava viestintälinja.

On selvää, että työtaisteluvaihteen on oltava neuvotteluvaiheessa kunnossa – se on keskeinen valtti neuvotteluissa.

Ihanteellista on, että työ- tai virkaehto-sopimukseen päästään jo ennen kuin voimassa oleva sopimus raukeaa. Näin ei läheskään aina käy ja alkaa **sopimukseton tila**. Tällöin ja vain tällöin myös työehtosopimukseen suunnatut 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 Työtaisteluvaihteen yhä tärkeämpi). Eri aloilla voi myös olla lakon siirtämiseen liittyviä kirjauksia.

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.



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.

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 lakkoa, mutta on tärkeää, että molemmat tietävät valmiuden olevan olemassa. Tällöin neuvottelutilanne on tasavertainen.

*Työnantajan työtaistelutoimi on
työsulku eli työnantajan toimeenpanema
este työnteeolle.*

Jäsenillä on oikeus 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 (PerL 13 §), johon sisältyy myös työtaisteluoikeus. Suomi on myös ratifioinut YK:n alaisen ILO:n määrittelemät työntekijöiden perusoikeudet, joista yksi on työtaisteluoikeus. Työtaisteluja koskevia määräyksiä on myös muun muassa työehtosopimuslaissa ja laissa työriitojen sovittelusta. Huomaa, että työsuhteissa olevien työntekijöiden työtaisteluoikeus poikkeaa merkittävästi virkasuhteissa olevien 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 tulkinnut 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 lakossa.

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

Ammattiliitto voi antaa jäsenelleen myös luvan osallistua toisen ammattiliiton työtaisteluun.

*Akavan Erityisalojen
myöntämä lakkoavustus turvaa jäsenen
toimeentulon lakon aikana.*

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 välttämätön 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.

Liitolle aiheutuviin 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 jäsenistön aktivoinnin, lakon käytännön organisoinnin ja lakkoviestinnän suunnittelua.

Akavan Erityisalojen jäsenjärjestöjen jäsenten kohdalla lakko tulee lähes poikkeuksetta

kysymykseen yhdessä muiden akavalaisten kanssa. Akavalaisten sopimukset pääsääntöisesti neuvottelevat JUKO ja YTN hiovat yhdessä jäsenliittojen kanssa myös työtaisteluvaihtoehtoja. Yhteistyötä voidaan tehdä myös yli keskusjärjestörajojen. Akavan Erityisalat on jäsenjärjestöineen aktiivisesti mukana tässä työssä. Viime vuosina akavalaiset ovat joutuneet selvästi aikaisempaa tiuhemmin turvautumaan työtaisteluun.

Neuvottelujärjestöt tekevät lakkopäätökset omissa elimissään. Akavan Erityisaloilla kuten muillakin neuvottelujärjestöjen jäsenliitoilla on mahdollisuus irtaantua lakosta. Akavan Erityisalojen 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.



Mitä jäsen voi tehdä itse?

Akavan Erityisalat on 19 jäsenjärjestön kokoomaliitto ja yksittäinen jäsenjärjestö voi irrottautua lakosta, jos se koskee yhtä sopimus-alaa. Säännöt eivät sen sijaan anna jäsenjärjestölle mahdollisuutta irrottautua keskitetyistä sopimuksista.

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 palkkaneuvottelussa.

Tietoa sopimusneuvotteluista löytyy mm. neuvottelujärjestöjemme JUKOn ja YTN:n sekä Akavan Erityisalojen verkkosivuilta. Jos työehdoissanne ilmenee epäkohtia, jotka eivät ratkea yhdessä esihenkilön kanssa, ota yhteyttä työpaikaksi luottamusmieheen tai luottamusvaltuutettuun tai liiton toimistoon. Tietosi voivat olla olennaisen tärkeitä, kun työehtosopimuksista yritetään tehdä seuraavalla neuvottelukierroksella entistä parempia.

Kysyttävää?

Ota yhteyttä oman sopimusalasi asiantuntijaan Akavan Erityisaloissa. Yhteystiedot löydät osoitteesta www.akavanerityisalat.fi

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

Akavan Erityisalat – aihetta ylpeyteen



*Akavan Erityisalat
– taitavin tukesi
työelämään*

