

# VAHVA

TYÖEHTOSOPIMUS

# KESTÄVÄ

TULEVAISUUDEN

# JA

TYÖMARKKINOILLE

# DYNAAMINEN

NFS

- PAY -



”Poliittisella lainsäädännöllä on ollut suuren osan 1900-lukua pienempi merkitys työmarkkinasuhteiden sääntelyssä kuin sopimuksilla, joita vahvat ammattiliitot solmivat yhtä vahvojen työnantajajärjestöjen kanssa, usein kansallisella tasolla.”

LARS TRÄGÄRDH, HISTORIAN PROFESSORI



NORDIC REGION



# POHJOISMAINEN MALLI

KUN MAAILMALLA POHDITAAN, miten voidaan yhdistää talouskasvu ja sosiaaliturva, pidetään Pohjolaa usein esikuvana. Pohjoismaat ovat vuosi toisensa jälkeen kärkipaikoilla, kun kyse on kilpailukyvystä, työllisyydestä, tasa-arvosta ja elämänlaadusta.

Talouskasvun perustana ovat dynaamiset työmarkkinat. Dynaamisuus puolestaan edellyttää vahvoja, luovia ja rakentavia palkansaaja- ja työnantajajärjestöjä. Korkea jäsenmäärä lisää työmarkkinaosapuolten vaikutusvaltaa, merkitystä ja hyväksyntää yhteiskunnassa ja antaa mahdollisuuden toimia itsenäisesti ja poliittisesta ohjauksesta riippumattomana.

Pohjoismaissa työmarkkinaosapuolet ovat vahvoja. Meillä on korkea järjestäytymisaste työnantajien keskuudessa, ja **ammattillinen järjestäytymisasteemme on maailmanennätysluokkaa**. Osapuolet ovat valmiita ja halukkaita keskustelemaan ja löytämään ratkaisuja.

Tulos: Työnantajajärjestöillä ja ammattiliitoilla on laaja-alainen ja vahva yhteisymmärrys, että uusien työpaikkojen synty ja paremmat työehdot perustuvat yhteistyöhön.

**Todiste: Tuhansia työehtosopimuksia Pohjolassa.**

Nykyajan ja tulevaisuuden haasteita ovat korkea nuorisotyöttömyys, kasvava globaali kilpailu ja siihen liittyvä nopea toimintaympäristön muutos sekä luonnon ja ilmastonmuutoksen vaatima päästöjen hallinta. **Kestävä yhteiskuntakehitys ja kestävä työelämä tukevat toisiaan - taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti.** Tulevaisuudessakin osana kehitystä ovat työehtosopimukset, jotka tuovat ratkaisuja uusiin haasteisiin. Tässä esitteessä esitellään joitakin ratkaisuja ekologisempaan työympäristöön, nuorten työllistymiseen ja irtisanomistilanteisiin.

**VIHREÄSSÄ MUUTOKSESSA** siirrytään uusiutumattomien luonnonvarojen käyttöön perustuvasta taloudesta kestävään kehitykseen. Se on sijoitus nykyisen kriisin ratkaisemiseksi ja tuleviin haasteisiin varautumiseksi. Sekä öljyn ja ympäristöä kuormittavien päästöjen hinta on jatkossa yhä korkeampi. Jotta muutos on sujuva ja tehokas, tarvitaan useiden voimien yhteistoimintaa.



**POLIITIKKOJEN** on tuettava investointeja, jotka tekevät energia- ja kuljetusjärjestelmistä ekologisesti kestäviä.

Lainsäädännön ja verotuksen keinoin on varmistettava, että niin kotitalouksien kuin yritysten on kannattavaa toimia kestävällä tavalla.

**YRITYSTEN** on hallittava resurssiensa käyttöä, toimittava energiatehokkaammin ja pienennettävä ympäristövaikutustaan.

Viime vuosisadan jälkipuoliskolla palkkojen nousu johti rakennemuutokseen, joka pakotti heikosti kannattavat yritykset lisäämään tuottavuuttaan.

Samalla tavalla energian hinta ja ympäristöverot pakottavat tulevaisuudessa yritykset toimimaan tehokkaammin ympäristön hyväksi.

**TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN** on tasoitettava tietä uusille, ekologisesti kestäville työpaikoille, joissa on hyvät työehdot. Osapuolten vastuulla on varmistaa, että vihreä muutos toteutuu oikeudenmukaisella ja reilulla tavalla.

Tähän voidaan vaikuttaa myös työehtosopimuksin. Työnantajat ja palkansaajat voivat monin tavoin tehdä työtä vihreän muutoksen edistämiseksi.

**PALKANSAAJIEN JA TYÖNANTAJIEN** on osallistettava ympäristötyöhön ja kehitettävä osallistamista vihreän muutoksen ja ekologisesti kestävä työelämän toteuttamiseksi.

Tehostaminen vähentää onnistuessaan hankintoja, pienentää päästöjä ja parantaa ympäristön tilaa, sekä tuo säästöjä.

# KESTÄVÄT TYÖEHTOSOPIMUKSET

## Ruotsin rakennusteollisuus edistää kimppakyytejä paremman ympäristön puolesta – Rakennusalan sopimus 2010

RUOTSIN RAKENNUSTEOLLISUUDEN (BI) JA RAKENNUSTYÖNTEKIJÖIDEN LIITON (BYGGNADS)  
VÄLINEN VALTAKUNNALLINEN SOPIMUS 1.1.2010–29.2.2012/29.2.2013

Rakennusalan sopimus 2010 sisältää määräyksiä matkakustannusten korvaamisesta palkansaa-  
jille, jotka kulkevat kimppakyydillä ja tällä tavalla toimivat paremman ympäristön puolesta.

Kuljettaja saa korvauksen oman asuntonsa ja työpaikan välisestä matkasta (1,85 SEK/km) ja  
sen lisäksi lisäkorvauksen työtoverinsa asunnon ja työpaikan välisestä matkasta (0,60 SEK/km).  
Jokainen autossa mukana kulkeva matkustaja saa kimppakyytikorvausta oman asuntonsa ja työ-  
paikan välisestä matkasta (0,60 SEK /km).



## Norjassa papit pyöräilevät töihin

PAIKALLISEN SOPIMUKSEN OSAPUOLINA UUDISTUS-, HALLINTO- JA KIRKKOMINIS-TERIÖ (FD)  
JA LO STAT, YRKESORGANISASJONENS SENTRALFORBUND STAT, AKADEMIKERNE JA UNIO  
31.12.2011–31.12.2013

Bergenissä Bjørgvinin hiippakunta on ensimmäisenä hiippakuntana päät-  
tänyt matkakorvauksesta polkupyörän käyttämisestä virkatehtävissä. Syk-  
syllä 2011 uudistetun sopimuksen mukaan polkupyörää virkatehtävissään  
käyttävälle maksetaan korvausta 4 NOK/km.



## Norjassa bussikuljettajille lisää palkkaa ympäristöosaamisesta

YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUNDIN (YS) JA NÆSINGSLIVETS HOVEDORGANISASJONIN (NHO)  
VÄLINEN SOPIMUS - 2006

Ekologinen ajotapa, ”eco-driving”, pienentää polttoaineen kulutusta ja on siten yksinkertainen ja  
konkreettinen teko paremman ympäristön puolesta. Tätä rohkaistaan norjalaisella työehtosopi-  
muksella, jolla vaikutetaan parempaan ammattialaosaamiseen ympäristö- ja polttoainetaloudel-  
lisella ajotavalla. Kuljettajia palkitaan siitä, että he kehittävät osaamistaan osallistumalla koulu-  
tukseen, joka koostuu seuraavista osista:

- Asiakas
- Bussi ja ympäristö
- Terveys, ympäristö ja turvallisuus
- Oma ja yrityksen kehittäminen
- Yrityksen sisäinen osaaminen

Suoritettua ja hyväksyttyä koulutuksen jälkeen kuljettaja saa palkankorotuksen. Tuloksena polt-  
toaineenkulutus vähenee, päästöt pienenevät, alan osaaminen paranee ja kuljettajien omaehto-  
isuus palkitaan.





# NUORET JA VAHVAT TYÖMARKKINAT

Eräs kaikkein haavoittuvien ryhmä työmarkkinoilla ovat ne, jotka ovat työuransa alkuvaiheessa. Nuoret kohtaavat vaikeuksia työsaannissa suhteellisen lyhyen kokemuksensa vuoksi. **AY-LIIKE TOIMII KAIKKIEN IKÄRYHMIEN TÄYSTYÖLLISYYDEN PUOLESTA**, koska se on yhteisen hyvinvointimme avain. Mitä enemmän nuoria on mukana työelämässä, sitä vahvempi on pohjoismainen malli, jossa yhdistyy toimiva työttömyysturva sekä hyvinvointia tukeva vahva kasvu.

**Nuoret kaikkialla Euroopassa ovat joutuneet kantamaan suhteettoman suuren osan talouskriisin aiheuttamasta taakasta. EU:n nuorisotyöttömyys on noin kaksinkertainen verrattuna muuhun työvoimaan ja luku on pikemminkin nousussa kuin laskussa.**

Sama suhde vallitsee myös Pohjolassa: 15–24-vuotiaiden nuorten työttömyysaste on noin 16 %, mikä vastaa yli 280 000 nuorta. Tässä on ristiriitaa sen kanssa, että tämän päivän nuori sukupolvi saattaa olla kaikkien aikojen parhaiten koulutettu. Jos korkeaa nuorisotyöttömyyttä ei kyetä taittamaan, on vaarana menetetty sukupolvi niin työmarkkinoilla kuin hyvinvointiyhteiskunnassakin.

Nuorille sulkeminen työmarkkinoiden ulkopuolelle merkitsee muutakin kuin vain taloudellista menetystä. Työttömyys vaikeuttaa oman asunnon hankkimista, lykkää perheen perustamista ja synnyttää pitkäaikaisen riippuvuuden omista vanhemmista ja yhteiskunnasta. Tällaiset olosuhteet ovat omiaan vaikuttamaan kielteisesti itsetuntoon. Työttömyyden vaikutukset voivat kestää koko loppuelämän.



## Nuorisotyöttömyyden hoitamiseen ja kehityksen kääntämiseen on keinoja.

Työehtosopimus on tärkeä työkalu, jolla tuetaan nuorten pääsyä tulevaisuuden työmarkkinoille. Ammattiyhdistysliikkeen ja työnantajien väliset laajapohjaiset sopimukset tukevat nuorten työkokemusta, kilpailukykyä ja itseluottamusta. Tämä puolestaan vahvistaa työmarkkinoita kokonaisuudessaan ja takaa pohjoismaisen hyvinvointimallin jatkuvuuden.

### Nuorisotyöttömyys

SYKSY 2012	TYÖTTÖMIÄ NUORIA	OSUUS %
Ruotsi	138 000	22,2%
Norja	33 000	8,5%
Suomi	48 000	17,0%
Tanska	66 000	14,3%
Islanti	2 600	8,0%
<b>Yhteensä</b>	<b>287 600</b>	<b>16,1%</b>



## Ruotsissa nuorten teollisuustyöntekijöiden pääsyä työelämään helpotetaan – ammattiin perehdyttämissopimuksilla



VALTAKUNNALLINEN TEOLLISUUSTYÖNANTAJIEN SOPIMUS, JONKA OSAPUOLINA OVAT IF METALL JA TEKNIKARBETSGIVARNA, INDUSTRI- OCH KEMIGRUPPEN, STÅL OCH METALL ARBETSGIVAREFÖRBUNDET, SVEMEK OCH GRUVORNAS ARBETSGIVARFÖRBUND. VOIMASSA TOISTAISEKSI 23.11.2010 ALKAEN.

Sopimusosapuolten mukaan teollisuudessa on tulevana vuosina tarvetta uusille työntekijöille, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Samanaikaisesti työmarkkinoille tulevien ikäluokkien koko pienenee. Osapuolet havaitsivat myös suuria vaikeuksia työttömien nuorten pääsyssä työmarkkinoille, koska heiltä puuttuu oikeanlainen peruskoulutus. Monelta nuorelta puuttuu kokonaan lukio-koulutus ja monet ovat suorittaneet lukiossa opintoja, joista ei ole suurta hyötyä teollisuuden työtehtävissä.

**”Uudella sopimuksella teollisuuden neuvotteluosapuolet ottavat vastuuta ratkaisujen löytämisestä aikamme suurimpaan nuorten ongelmaan eli epätavallisen korkeaan nuorisotyöttömyyteen tavalla, joka luo hyvän pohjan nuoren ammattiosaamiselle.”**

Ammattiinperehdyttämissopimus antaa teollisuusyrityksille mahdollisuuden tarjota nuorille erityisiä perehdyttämissopimuksia ja siten helpottaa heidän työllistymistään ja työuralla kehittymistään Ruotsin työmarkkinoilla. Ammattiinperehdyttämissopimukset suunnataan alle 25-vuotiaille nuorille, joilla ei ole tarvittavaa työkokemusta. Ammattiinperehdyttämissopimukseen liittyy aina lähiopetusta sekä yksilöllinen työtaitojen, koulutuksen ja perehdytyksen kehityssuunnitelma.

Sopimus on IF Metallin metalli- ja tekniikkateollisuuden työehtosopimuksen mukainen määräaikainen sopimus tietyn erityisehdoin. Sopimuskausi on enintään 12 kuukauden mittainen, ja sitä on mahdollisuus pidentää enintään 12 kuukaudella. Sopimuskauden aikana maksetaan kuukausipalkkaa, joka on alimmillaan 75 prosenttia työehtosopimuksen mukaisesta vähimmäispalkasta.

## Suomessa nuorten pääsyä työelämään helpotetaan – nuorisotakuu

**Suomen nuorisotakuu merkitsee laajaa yhteistyötä ammattiliittojen, työnantajien ja valtion kesken. Tarkoituksena on edistää työllisyyttä ja ehkäistä nuorten syrjäytymistä. Nuorisotakuun tavoitteena on luoda nuorille realistisia mahdollisuuksia hankkia peruskoulun jälkeinen tutkinto ja työllistyä. Nuorisotakuulla myös estetään nuoria ajautumasta liian pitkäksi ajaksi aktiivisen toiminnan ulkopuolelle.**

### NUORISOTAKUUN SISÄLTÖ:

- Jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja jokaiselle alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun nuori on joutunut työttömäksi.
- Koulutustakuu takaa kaikille peruskoulun päättäneille koulutuspaikan lukiossa, ammatillisessa oppilaitoksessa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin.
- Nuorten aikuisten osaamisohjelma tarjoaa alle 30-vuotiaille koulutusta vailla oleville nuorille mahdollisuuden ammattitutkinnon tai sen osan suorittamiseen. Ohjelmassa voi suorittaa ammattitutkinnon, erikoisammattitutkinnon tai ammatillisen perustutkinnon.



## Ruotsissa helpotetaan nuorten pääsyä hoito- ja hoiva-aloille

MÄÄRÄYKSET PALKANSAAJILLE TYÖHÖNPEREHDYTYKSESSÄ (BAL 13). KUNTAALAN SOPIMUS (OSAPUOLINA SVERIGES KOMMUNER JA LANDSTING, ARBETSGIVARFÖRBUNDET PACTA JA SVENSKA KOMMUNALARBETARFÖRBUNDET).

Sopimuksen tarkoituksena on tarjota työelämään perehdyttämispaiikkoja kunnallisessa hoito- ja hoivatoimessa 19-25-vuotiaille henkilöille, jotka ovat työttöminä ja tarvitsevat työelämään perehdyttämistä päästäkseen työmarkkinoille. Perehdyttämiseen sisältyy koulutusta, perehdytystä sekä ohjausta työpaikalla.

Ohjauksesta huolehtivalla henkilöllä tulee olla hoito- ja hoiva-alan oppilaitoksen hyväksymä ohjaajakoulutus tai muu vastaava pätevyys. Kokonaistyöajasta voidaan keskimäärin käyttää enintään 75 prosenttia perehdyttämissopimuksessa määriteltyihin työtehtäviin.

# SOPIMUKSET TYÖMARKKINOIDEN MUUTOKSESSA



Sopeutuminen on joskus **VÄLTTÄMÄTÖNTÄ** jotta voidaan varmistaa kannattavuus ja tuottavuus sekä turvata korkea työllisyysaste. Työntekijöiden ja työnantajien sopimukset voivat auttaa niin työnantajia kuin palkansaajia muuttamaan ja kehittymään parempaan suuntaan. Mitä nopeammin ja tehokkaammin toimintaa sopeutetaan, sitä parempi se on yhteiskunnalle. Saamme hyvinvointia yrityksiä ja ehkäisemme pitkäaikaistyöttömyyttä. Sama pätee tilanteessa, jossa yritys, toimiala, seutukunta tai koko maa joutuu taloudelliseen kriisiin.

**PALKANSAAJALLA**, joka on työttömyysuhanalainen, herää monia kysymyksiä. Voinko jatkaa samojen työtehtävien parissa? Löytyykö töitä samalla alalla? Onko minulla oikeanlaista osaamista tehdä sitä mitä haluan?

**TALOUDELLINEN TUKI JA OHJAUS** auttavat löytämään vastauksia näihin kysymyksiin ja keskittymään uuden työn, uran tai koulutuksen etsimiseen. Nämä panostukset luovat pohjaa tulevalle henkilökohtaiselle kasvulle ja ammatilliselle kehitykselle sekä avaavat uusia työtilaisuuksia.

**TYÖNANTAJILLE** yhteistoiminta ja neuvottelut palkansaajien kanssa toimivat tukena ja ohjenuorana, kun toimintaa pitää järjestää uudelleen tai kehittää edelleen jotta se muuttuisi taas kannattavaksi. Akuuteissa tilanteissa ay-liike ja työnantajat ovat ottaneet yhdessä vastuuta solmimalla niin kutsuttuja kriisisopimuksia.

Kriisisopimus voi toimia siltana tilapäisen taloudellisen kriisin yli niin, että taloustilanteen parantuttua toiminta pääsee nopeasti uudelleen jaloilleen yritysten ja palkansaajien yhdessä löytämän ratkaisun avulla.





**Yhteistyö ay-liikkeen ja työnantajien välillä voi olla ratkaisevaa suurta sopeuttamista vaativissa tilanteissa ja akuuteissa kriiseissä. Hyvällä yhteistyöllä saadaan aikaan sekä yksittäisen palkansaajan että työnantajan kannalta parempia ratkaisuja.**

## Ruotsissa työntekijät saavat sopeutumistukea irtisanomistilanteessa



SOPEUTUMISSOPIMUS, JOSSA OSAPUOLINA SVERIGES ARBETSGIVARFÖRENING (SAF) JA PRIVATTJÄNSTEMANNAKARTELLEN (PTK). 1998

Sopimus solmittiin helpottamaan sopeutumisongelmia, joita voi aiheutua sekä palkansaajalle että yritykselle, kun kehitystoimet, uudelleenjärjestelyt, järjeistäminen tai kannattamattomuus johtaa työpaikkojen vähentämiseen. Sopimuksen avulla voidaan työpaikkansa menettäviä työntekijöitä auttaa taloudellisesti tietyn sopeutusjakson ajan ja samalla tukea heitä työnhaussa.

SAF ja PTK sopivat irtisanottaville maksettavista lähtökorvauksista ja uuden työn hakua helpottavista toimenpiteistä, jotka kohdistuvat sekä irtisanottaviin että irtisanomisuhan alaisiin työntekijöihin (sopeutumistuki). Sopeutumissopimuksen perusajatuksena on, että yritys tukee henkilöstöä taloudellisesti, kun yrityksen toimintaa supistetaan.

Turvasäätiö Trygghetsrådet maksaa lähtökorvaukset ja tarjoaa sopimuksen mukaista sopeutumistukea Trygghetsrådetin hallituksen päätöksellä.



## Tanskassa turvarahasto tukee kuntatyöntekijöiden osaamisen kehittämistä irtisanomistilanteessa

SOPIMUS, JOSSA OSAPUOLINA KOMMUNALE TJENSTEMÆND JA OVERENSKOMSTANSATTE (KTO) JA KL. SOPIMUS UUDISTETTU 2013.

Tanskassa turvarahasto tarjoaa lisätukea kunnan työntekijöille, jotka irtisanotaan säästötoimien, organisaatiomuutosten tai toiminnan supistamisen vuoksi.

Rahaston toiminta on tarkoitettu kuntatyöpaikkojen yksittäisille työntekijöille, ja se täydentää muita irtisanomiskäytäntöjä. Varat Turvallisuusrahastoon kohdennetaan tilapäisesti sopimuskaudella 2013–2015.

Sopimus edellyttää, että kunta selvittää irtisanomistilanteessa, onko työntekijää mahdollista sijoittaa uudelleen toiseen työpaikkaan. Jos tämä ei ole mahdollista, tarjotaan työntekijöille tavanomaisten irtisanomiskorvausten lisäksi mahdollisuutta hakea tukea Turvarahastolta.

Tukea voidaan käyttää esimerkiksi

- osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen
- uravalmennukseen
- yksilölliseen neuvontaan, joka koskee irtisanomisen yhteydessä ilmeneviä henkilökohtaisia ja ammatillisia haasteita



## Islannin työmarkkinaosapuolet toimivat yhdessä talouden toipumisen hyväksi - vakautussopimus

SOPIMUKSEN OSAPUOLINA ALÞÝÐUSAMBAND ÍSLANDS (ASÍ), BANDALAG HÁSKÓLAMANNA (AKADEMIKERNES FORBUNDBHM), BSRB, KENNARASAMBAND ÍSLANDS (ISLANDS LÆRERFORBUND), SAMTÖK STARFSMANNA FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA (ANSATTE I FINANSVIRKSOMHEDER), SAMTÖK ATVINNULÍFSINS (ARBEJDSGIVERORGANISATIONEN, SA), ISLANNIN HALLITUS JA SAMBAND ÍLENSKRA SVEITARFÉLAGA (KOMMUNERNES LANDSFORBUND).

Vaikean talouskriisin jälkimainingeissa elinkeinoelämän ja palkansaajien toimialajärjestöt sekä valtio ja kunnat solmivat yhteisen vakaussopimuksen. Sopimuksen tarkoituksena oli auttaa Islantia nousemaan kriisistä ja samanaikaisesti edistää tulevaa talouskasvua.

Sopimuksella pyrittiin vahvistamaan kotitalouksien asemaa ja turvaamaan hyvinvointiyhteiskunnan palvelut, koulutusjärjestelmä sekä yksityisten ja julkisten työmarkkinoiden työpaikat. Sopimus perustui laajaan yhteisymmärrykseen esimerkiksi seuraavista keskeisistä asioista, kuten:

- Sopimuskausien pidennykset
- Valtion ja kuntien yhteistyö
- Valtiontalouden toimintaohjelma
- Eläkekassat
- Velallisten ja velkaantuneiden kotitalouksien aseman parantaminen
- Vuokranalennukset
- Investoinnit ja määrärahat uusien työpaikkojen luomiseksi
- Yhteistyö työmarkkinoista ja työpaikoista huolehtimiseksi
- Pankkien toipuminen
- Hallituksen kriisijulistuksen toteutus
- Elinkeinoelämän jälleenrakentaminen ja yhteiskuntavastuu
- Työnantajaliiton (SA) kalastuselinkeinoa koskeva varauma
- Valuuttarajoitukset
- Sopimuksen toteuttaminen

**NFS**

- PAY -

**POHJOLAN AMMATILLINEN YHTEISJÄRJESTÖ**

POHJOLAN SUURIN KANSANLIIKE KESTÄVÄN TYÖELÄMÄN PUOLESTA

LÄHES 9 MILJOONAA JÄSENTÄ

[www.nfs.net](http://www.nfs.net)

