

Yritysten tarjoamat edut työntekijöille, jotka haluavat jatkokoulutusta, edistää urakehitystä ja sovittaa yhteen työn ja perhe-elämän vaatimuksia. Hyvät työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt.

Moduulin päätavoitteet:

- tuoda esille tietoa työntajan tarjoamista palveluista, jotka lisäävät sosiaalista dialogia työntajan ja työntekijöiden välillä.
- antaa tietoa mahdollisuuksista lisäkoulutukseen, työssä oppimiseen ja urakehitykseen.
- luoda katsaus hyviin käytäntöihin, lainsäädäntöön ja sopimuksiin, jotka auttavat työntekijöitä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.

Askel askeleelta kohti yhteistä sopimusta:

Vaihe YKSI on sosiaalinen dialogia – kahdenvälinen vuoropuhelu työntekijän ja työnantajan välillä. Sosiaalinen dialogi on tarkoitettu molemmille osapuolille; se palvelee sekä työnantajaa että työntekijää, jotka sopivat yhteisistä asioista ja velvollisuuksista, joita ovat mm. sopimus palkoista, työajoista, työhyvinvoinnista ja koulutusmahdollisuuksista.

Vaihe KAKSI - Yhteinen sopiminen on neuvotteluprosessi työnantajien ja työntekijäjärjestöjen välillä, tavoitteena on sellaiseen sopimukseen pääsy, jossa määritellään ne edut, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan.



elledgegroup.org

Vaihe KOLME on työehtosopimus, joka Suomessa on työntekijäjärjestön ja työnantajan/työnantajien liiton välinen sopimus alakohtaisista työehdoista, kuten palkoista, ylityökorvauksista ja lomista.

Sosiaalinen dialogi on työmarkkinajärjestöjen oma neuvottelujärjestelmä EU:ssa. Lisätietoa saa:

<http://ec.europa.eu>

EU:n tasolla työntekijöitä edustaa kolmikantaneuvotteluissa yhteisjärjestö nimeltä ETUC. ETUC:iin kuuluu yli 80 järjestöä yli 30:stä maasta.

Eurooppalainen sopimus

Keskittetty sopimus

Alakohtainen sopimus

Paikallinen sopimus

ETUC – Euroopan kaikkien ammattiliittojen yhteisjärjestö

Keskusjärjestö – AKAVA, STTK, SAK

Liitto

Ammattiyhdistys



Lähetää edustajansa viemään viestiä, mitä asioita neuvotteluissa tulee ajaa.

TIETOA Suomen AMMATTILIITOISTA

Keskeiset ammattiliitot Suomessa:

- **SAK** – Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. Suomen suurin ammatillinen keskusjärjestö. SAK edustaa yli miljoonaa suomalaista palkansaajaa. SAK:hon kuuluu 22 teollisuuden, julkisen sektorin, kuljetusalojen ja yksityisten palvelualojen ammattiliittoa. Lisätietoa: <http://www.sak.fi>
- **STTK** – on toimihenkilöiden ammatillinen keskusjärjestö. Toimihenkilöt ovat koulutettuja, ammatillisia ja asiantuntijoita. STTK:hon kuuluu 20 ammattiliittoa ja noin 614 000 jäsentä. Lisätietoa: <http://www.sttk.fi>
- **AKAVA** – on korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö. Akavaan kuuluu 34 liittoa, joissa on yli puoli miljoonaa jäsentä. Akavassa on noin 100 000 opiskelijajäsentä. Lisätietoa: <http://www.akava.fi>

ILO on arvioinut suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen tehokkaimmiksi maailmassa. Lisätietoa <http://www.ilo.org>

Työnantajan tarjoama koulutus ja perehdytys on tärkeä perhesyistä työhön palaaville työntekijöille.



Työhön paluuta helpottavia ratkaisuja voivat antaa erilaiset tahot:

- **Julkiset palvelutuottajat**
- **Kansalaisjärjestöt**
- **Yksityiset toimijat**

Palveluita voivat järjestää mm. EU:n tukemat ohjelmat

Lisätietoja koulutusmahdollisuuksista Suomessa



- **Suomessa** ei ole virallisia järjestelyjä koskien *työntekijöiden koulutusta/uudelleen koulutusta tai työhön perehdytystä niille (yleensä naisille), jotka palaavat töihin perhesyistä johtuvan tauon jälkeen.*
- Perhevapaiden käytäntöjä käsittelevän tutkimuksen mukaan noin yksi seitsemästä organisaatiosta tarjosi koulutusta työhön palaaville työntekijöille; yksi viidestä organisaatiosta ei tarjonnut järjestelmällistä koulutusta lainkaan.
- Näin ollen on paljon parantamisen tarvetta uusien koulutus- ja perehdyttämiskäytäntöjen kehittämisessä, jotka tukevat työhön palaavia työntekijöitä.
- *Perhevapaat ja sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä. Työ- ja elinkeinoministeriö, 24: 2009.*

Perehdytään “Työn ja perheen yhteehsovittamisen hyvät käytännöt” kirjaseen käytännön esimerkkeihin (www.family-learning.eu):

- **“Työehtosopimus – hyvä pohja rakentaa työn ja perhe-elämän välistä tasapainoa” (Haastattelu No. 20).**
- **“Syöpähoidon jälkeinen työhön paluu” (Haastattelu No.11).**
- **“Työ ei ole onnellisen perhe-elämän este” (Haastattelu No.17).**
- **“Hyvä resepti: Joustava työkulttuuri tukee lastenhoidon ja lisäkoulutuksen onnistumista” (Haastattelu No.10).**

Käytännön harjoitukset voidaan valita kouluttajan toimesta ottaen huomioon koulutettavien tarpeet.

MUISTA

Kun analysoit esimerkki-tapauksia, yritä arvioida niitä itsesi ja oman elämäntilanteesi kannalta:

Millainen on perhetilanteesi?

Millainen tilanne on työpaikallasi/yrityksessäsi?

Millainen on työsopimuksesi?

“Perheystävälliset työpaikat, joissa on toimiva työehtosopimus”

Tavoite: luoda uutta tietoa työpaikkojen käytännöistä, jotka helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista

Tehtävä: katsoa videoleike (myös Haastattelu No. 19) ja pohtia alla olevia kysymyksiä.

Kesto: 30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Mitä voit tehdä omalla työpaikoillasi parantaaksesi työsuhteen laatua yhdessä työnantajan kanssa? Mitä toimenpiteitä suosittelisit työn ja perhe-elämän tasapainottamiseksi omalla työpaikallasi/yrityksessäsi?
- Mitä toimenpiteitä (lainsäädäntö, sopimukset, suositukset) työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi on otettu käyttöön työpaikallasi? Oletko tyytyväinen näihin toimepiteisiin? Millaisia parannuksia toivoisit lainsäädännön osalta?
- Onko sinulla ehdotuksia kuinka paikallisella/kuntatasolla voidaan helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista? Oletko tyytyväinen nykyisiin käytäntöihin? Jos et ole – millaisia vaihtoehtoja toivoisit?

“Työehtosopimus – hyvä pohja rakentaa työn ja perhe-elämän välistä tasapainoa”

- Tavoite:** luoda tietoa yritystason käytännöistä liittyen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta
- Tehtävä:** lukea Haastattelu No. 20 ja pohtia alla olevia kysymyksiä.
- Kesto:** 30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Mikä on työehtosopimuksen tarkoitus ja miksi työehtosopimus pitäisi olla jokaisella työpaikalla/kaikissa yrityksessä?
- Mitkä ovat työnantajan edut, kun hän soveltaa työehtosopimusta yrityksessään?
- Mitkä ovat työntekijäpuolen edut? Miten työntekijät voivat tehdä omia ehdotuksiaan ja saada niitä työpaikkatason neuvotteluissa läpi?

“Syöpähoidon jälkeinen työhön paluu”

Tavoite:	luoda tietoa perheystävällisistä käytännöistä
Tehtävä:	lukea tapausesimerkki Haastattelu NO. 11 ja pohtia alla olevia kysymyksiä.
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Lukiessasi tätät haastattelua, kuinka tärkeänä pidit sitä, että työnantaja vakuutti työntekijälle, että työpaikka oli turvattu hänen toipuessa sairaudestaan?
- Miksi on tärkeää, että työnantaja pitää työntekijän ajantasalla työtehtävien muutoksista ja pitää yhteyttä työntekijään, kun tämä on pitkällä sairauslomalla?
- Mitkä ovat vaiheittaisen työhönpaluun edut työntekijälle sairaudesta toipumisen kannalta?

“Työ ei ole onnellisen perhe-elämän este”

Tavoite: luoda tietoa perheystävällisistä käytännöistä

Tehtävä: lukea esimerkkitapaus Haastattelu No. 17 ja pohtia alla olevia kysymyksiä.

Kesto: 30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Mitä etuja työntekijä saa perheystävällisistä käytännöistä?
- Millaisia kokemuksia sinulla on ammattiyhdistysliikkeen toiminnasta? Oletko ammattiliiton jäsen?
- Mitä etuja työntekijälle on vaiheittaisesta työhönpaluusta pitkän sairausloman tai muun työstä poissaolon jälkeen?

“Hyvä resepti: Joustava työkuulttuuri tukee lastenhoidon ja lisäkoulutuksen onnistumista”

Tavoite: luoda tietoa perheystävällisistä työkäytännöistä.

Tehtävä: lukea esimerkkitapaus ja Haastattelu No. 10. ja pohtia alla olevia kysymyksiä.

Kesto: 30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Miten oman yrityksesi/työpaikkasi työntekijät voisivat hyötyä tässä esimerkissä esitetystä järjestelyistä?
- Millaisiin vaikeuksiin Polly törmäisi työntajansa kanssa, mikäli koulupäivän jälkeisen ajan joustavat järjestelyt eivät olisi mahdollisia?
- Onko työpaikallasi joitain muita sopimuksia tai käytäntöjä työehtosopimuksen lisäksi, jotka vahvistavat työntekijän hyvinvointia ja turvallisuutta työssä?



KOLMEN vaiheen perusta Eurooppalaisella tasolla, vaihe 1 – Sosiaalinen dialogi:

EU:n perussopimukset ovat Rooman sopimus v. 1957, Amsterdamin sopimus v. 1999 ja Lissabonin sopimus v. 2009. Perussopimus on jäsenmaiden kesken tehty sitova sopimus, jossa määritellään EU:n tavoitteet, toimielimet, päätöksentekomenettely sekä suhteet EU:n ja jäsenmaiden välillä. Lisätietoa <http://eur-lex.europa.eu>.

Euroopan Yhteisön sopimuksen artiklan 140 mukaan, joka sisältyi jo Rooman sopimukseen (Artikla 118), yksi komission perustehtävistä on edistää läheistä yhteistyötä jäsenvaltioiden välillä niin että huomioidaan yhteisen sopimisen tärkeys työnantajien ja työntekijöiden välillä.

Sopimukseen sisältyvä kohta Euroopan komission sopimuksessa (Artiklat 137 – 145) korostaa sosiaalisen dialogin tärkeyttä Euroopan Unionin käytännöissä ja politiikkaohjelmissa. Sopimuksissa määritellään sosiaalisen dialogista, joka on työmarkkinajärjestöjen oma neuvottelujärjestelmä EU:ssa. Lisätietoa: <http://ec.europa.eu>

KOLMEN vaiheen perusta Eurooppalaisella tasolla, vaihe 2 – yhteinen sopiminen:

- Kun neuvotellaan palkoista ja työehdoista, neuvottelut voidaan käydä kaksikantaisina, työntekijöiden ja työnantajan kesken
- Kun neuvottelut käydään ammattiliiton ja työnantajajärjestön kanssa, puhutaan liittotason neuvotteluista.
- Neuvottelut voidaan käydä myös kolmikantaisina, jolloin mukaan tulee valtion edustaja. Tällöin voidaan neuvotella työelämän laadullisesta kehittämisestä ja sosiaaliturvaan liittyvistä asioista.

EU:n kolmikantamalli eroaa jonkin verran Suomen kolmikantamallista.

EU:ssa työntekijäjärjestöjä edustaa European Trade Union Confederation (ETUC) Lisätietoa <http://www.etuc.org>.

Eurocadres, vaikka sillä on
aika itsenäinen rooli,
kuuluu muodollisesti
ETUC:iin.



Työntekijät /
ammattiliitot

Euroopan ammattiliittojen
keskusjärjestö -ETUC

Ylempien toimihenkilöiden
etujärjestö EUROCADRES

Esimiesten etujärjestö CEC

Euroopan
ministeri-
neuvosto

Valtiovalta

Euroopan
komissio

Työnantajat

Työnantajien
keskusjärjestöt:
BUSINESS EUROPE
CEEP
UEAPME

KOLMEN vaiheen perusta Eurooppalaisella tasolla, vaihe 3 – Työehtosopimus:

Työehtosopimukset ovat sopimuksia, jotka tehdään työnantajien tai heidän organisaationsa ja työntekijöitä edustavien ammattiliittojen välillä. Nämä sopimukset luovat työehtosopimusten raamit ja niissä kerrotaan osapuolten välisten suhteiden säännöistä. Eurooppalaisella tasolla työehtosopimusmuotoja on otettu käyttöön Artiklan 155 TFEU runkosopimuksen mukaisesti liittotasolla ja myös yritystasolla. Lisätietoa <http://www.eurofound.europa.eu>.

Sosiaalinen dialogi myös yritystasolla on tärkeää, koska se määrittelee esim. palkkaukseen liittyvistä asioista ja yleisemmin työntekijäosallistumisen kautta asioista, jotka vaikuttavat yrityksen tuottavuuteen ja kehitykseen. Työnantaja ei voi yksipuolisesti päättää yhteisesti sovituista asioista.

Neuvotteluprosessin tulisi alkaa suunnitelmallisesti ja neuvottelijoilla tulisi olla käytettävissä hyvät informaatiolähteet.

- **Työehtosopimus on Suomessa työntekijäjärjestön ja työnantajan tai työntajien järjestön välinen sopimus alakohtaisista työehdoista kuten palkoista, työajoista, lomista ja muista ehdoista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. Sopimukset ovat usein paitsi toimialakohtaisia myös palkansaajan ammattiasemaan sidottuja. Työehtosopimukset solmitaan määräajaksi.**

- **Seuraavat asiat kuuluvat työehtosopimuksen piiriin:**

- **Palkka, henkilökohtaiset lisät, ylityökorvaukset, palkitsemisjärjestelmät;**
- **Työtunnit, tauot, lomat;**
- **Irtisanomisen ehdot;**
- **Työskentelyolosuhteet, työterveys ja -turvallisuus, terveystarkastukset;**
- **Valitusten käsittely ja konfliktien ratkaiseminen;**
- **Tulevaisuuden kehityssuunnitelmat, jne.**

**Olet juuri suorittanut tämän
koulutusmoduulin...**

Onneksi olkoon!

Mikä voisi olla seuraava askeleesi?



undergroundteacher.blogspot.com

Mihin toimenpiteisiin aiot ryhtyä?

Ole huoleti... meillä on sinulle joitain vinkkejä...

Mitä SINÄ voisit TEHDÄ SEURAAVAKSI...

ALA MIETTIÄ SEURAAVIA ASKELEITASI:

- Tee henkilökohtainen suunnitelma ja aseta henkilökohtaiset tavoitteet;
- Keskustele työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parannusideoista perheesi kanssa;
- Käynnistä keskustelu työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta työpaikallasi ja käytä apunasi e-Käsikirjaa, dvd nauhoja tai paperiversiota “Hyvät käytännöt” kirjasta osoitteesta: www.family-learning.eu;
- Keskustele projektissa käsitellyistä perheystävällisistä käytännöistä ja niiden soveltuvuudesta omalla työpaikallasi;
- Neuvottele työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksistä työnantajasi kanssa;
- Mieti, miten voisit käyttää hyväksi tässä projektissa esitettyjä hyviä käytäntöjä esimerkkinä perheystävällisyyttä lisäävistä toimenpiteistä omalla työpaikallasi;
- Mieti, kuka tai mikä taho voisi tukea sinua, kun keskustelet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta työpaikallasi - ammattiliiton edustaja, henkilöstöjohtaja, asiantuntijajärjestö, työtoverisi tai muu toimija