



SUPER

Jokaisen SuPerilaisen opas neuvottelukierrokseen

1. Johdanto

Tähän oppaaseen on koottu kaikki oleellinen tieto työehtosopimusneuvotteluista ja niihin liittyvistä tukitoimista SuPerin jäsenen näkökulmasta. Oppaassa käydään läpi mm. miksi neuvotteluja käydään ja mitä niissä sovitaan, tukitoimien tarkoitusta ja niiden onnistumisen edellytyksiä, tietoa paikallisesta tukitoiminnasta ja jäsenen roolista, erilaisista tukitoimintamenetelmistä sekä ajasta neuvottelujen jälkeen. Oppaan loppuun on koottu lista neuvottelukierrokseen liittyvästä sanastosta sekä hyödyllistä tietoa tukitoimiin liittyvistä asioista.

2. Neuvottelujen tarkoitus

SuPer neuvottelee jäsentensä puolesta työ- ja virkaehtosopimukset, joiden tavoitteena on parantaa työoloja ja palkkakehitystä. Julkisella sektorilla SuPer neuvottelee yhdessä muiden julkisen sektorin liittojen kanssa ja työnantajapuolta edustaa Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat. **Neuvottelut vaativat aina molempien osapuolten yhteisymmärryksen, eli SuPer ei voi yksin lähteä korottamaan palkkoja tai parantamaan työoloja.**

Työehtosopimuksista neuvotellaan yleensä noin 2 vuoden välein, koska työehtosopimukset solmitaan aina määräajaksi. Edellisen kerran työehtosopimuksista neuvoteltiin julkisella sektorilla vuonna 2022 ja seuraavan kerran keväällä 2025. Työehtosopimusneuvotteluissa sovitaan palkankorotuksista ja palkkarakenteista, työaikakysymyksistä sekä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvistä asioista. **Jokainen neuvottelemalla saatu etuus tai parannus työelämää on aina pöydällä myös seuraavissa neuvotteluissa – saavutetuista eduista täytyy jatkuvasti pitää neuvottelemalla kiinni.**

Neuvotteluissa pyritään hyviin tuloksiin superilaisten kannalta aina ensisijaisesti keskustelemalla ja kompromisseja tekemällä. Joskus työnantajan vaatimukset ovat SuPerin jäsenten näkökulmasta kuitenkin sellaisia, joita ei voida purematta niellä, jonka vuoksi neuvottelut saattavat pysähtyä paikoilleen ja tällöin tarvitaan tukitoimia.

3. Tukitoiminta ja sen merkitys

Tukitoimilla tai työtaisteluilla tarkoitetaan erilaisia työntekijäpuolen toimia, joilla pyritään vauhdittamaan ja edistämään neuvotteluja, jos neuvottelut ovat jääneet paikoilleen ja superilaisten kannalta hyväksyttävää neuvottelutulosta ei ole syntymässä. Tukitoimia voivat olla esimerkiksi mielenilmaukset, ylityö- ja vuoronvaihtokiellot sekä lakot.

Kaiken tukitoiminnan perustana on se, että SuPerin jäsenet ovat yksituumaisesti neuvottelutavoitteiden ja niiden edistämiseksi valittujen tukitoimien takana. **Joukkovoima ja vahva yhteishenki ovat ammattiliittojen paras ja tärkein työkalu, jolla saadaan turvattua jokaisen superilaisen kilpailukykyinen palkkakehitys ja paremmat työolot.**

Tukitoimet eivät koskaan ole neuvottelujen tavoite. SuPerin neuvottelijat pyrkivät aina viimeiseen saakka saavuttamaan neuvottelutulokset keskustelemalla, mutta mikäli neuvottelujen toinen osapuoli ei ole suostuvainen superilaisten kannalta tärkeisiin parannuksiin, niin tällöin tukitoimet ovat viimeinen vaihtoehto, joilla neuvotteluja pyritään edistämään.

Kaikki tukitoimet ovat yksittäisen jäsenen kannalta laillisia silloin, kun ne suoritetaan liiton päätöksellä. Tämä tarkoittaa sitä, että liitto ei julista sellaisia työtaisteluita, joista voisi tulla jäsenelle henkilökohtaisia seuraamuksia, kuten sakkoja tai työsuhteen irtisanominen. Tukitoimiin osallistuminen ei saa myöskään vaikuttaa siihen, kuinka yksittäistä työntekijää työpaikalla kohdellaan.

Tukitoimien tarkoitus on aina edistää SuPerin jäsenten yhteistä hyvää. Vaikka kaikki eivät olisi esimerkiksi lakossa, niin lakkoilijat lakkoilevat silti kaikkien SuPerin jäsenten puolesta ja yhteisten työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi. Tukitoimet saattavat toisinaan aiheuttaa haasteita työvuorojen suhteen, mutta tukitoimia täytyy aina tarkastella pitkällä aikavälillä. **Tänään käyty lakko voi tarkoittaa tulevaisuudessa korkeampaa palkankorotusta tai parempia työehtoja ja -oloja.**

4. Paikallinen tukitoimivalmius

Tukitoimivalmius lähtee SuPerin jäsenistä sekä ammattiosastoista, joten paikalliset tukitoimien valmistelijat ja edistäjät tulevat siis aina SuPerin ammattiosastoista ja muista aktiiveista. Ammattiosastot valmistautuvat neuvottelukierrokseen budjetoimalla talousarviossaan varoja mahdollisten tukitoimien toteuttamiseen ja ylläpitämällä tiivistä alueellista yhteistyötä muiden ammattiosastojen sekä luottamusmiesten kanssa. Tukitoimiin osallistuminen on myös yksi ammattiosaston sääntömääräisistä tehtävistä. Lisätietoa paikallisesta työtaisteluo-organisatiosta saa omalta ammattiosastoltaan.

Jäsen voi valmistautua neuvottelukierrokseen **pitämällä omat yhteystietonsa ajantasaisena,** seuraamalla aktiivisesti liiton nettisivuja ja muuta tiedottamista neuvotteluihin ja mahdollisiin tukitoimiin liittyen sekä osallistumalla erilaisiin tiedotustilaisuuksiin, joita liitto voi järjestää. **Jos tukitoimia julistetaan, niin jäsen osallistuu liiton ohjeistuksien mukaisesti eri tukitoimiin.**

Neuvottelukierroksen aikana on tärkeää muistaa, että ajantasainen ja paikkaansa pitävä informaatio on aina saatavilla liiton kanavista. Jos neuvottelut ovat pitkät ja yhteiskunnallisella tasolla ristiriitoja herättäviä, on usein normaalia, että eri lähteissä alkaa liikkumaan enemmän tai vähemmän paikkaansa pitävää *"tietoa"* liittojen tavoitteista ja neuvottelujen etenemisestä. On tärkeää jättää kyseinen viestintä huomiotta ja keskittyä saamaan **todenmukainen tieto SuPerin viestinnästä.**

5. Erilaisia tukitoimintamuotoja

Ennen varsinaisia työtaisteluita SuPer voi järjestää esimerkiksi mielenilmauksia, joiden tarkoitus on vaikuttaa työnantajapuoleen ja saada lisää näkyvyyttä superilaisten vaatimuksille. Mielenilmausten onnistuminen edellyttää sitä, että niihin osallistuu laajasti väkeä, jotka tukevat SuPerin tavoitteita.

Työtaistelujen tarkoitus on painostaa työnantajapuolta suostumaan superilaisten vaatimuksiin ja toisaalta myös olla vauhdittamassa neuvotteluja, jotta sopimuksettomassa tilassa ei tarvitsisi olla kohtuuttoman kauaa.

Erilaisia työtaistelutoimia ovat esimerkiksi:

Ulosmarssi: Työntekijät poistuvat työpaikalta sovituksi ajaksi

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto: Kieltäydytään tekemästä ylityötä ja vaihtamasta vuoroa. Tällöin tehdään siis vain ennalta sovitut työvuo-rot, eli normaalit työt.

Tilapäisen siirron kielto: Työntekijää ei saa siirtää omasta työtehtävästään tai omasta työskentelypaikastaan toisalle, jollei työsopimus itsessään tarjoa mahdollisuutta tähän.

Lakko: Työtehtävät keskeytetään täysin liiton päätöksen mukaisissa työpisteissä sovituksi ajaksi. Lakon ajalta SuPer maksaa liittohallituksen päätöksen mukaisesti lakkoavustusta, joka turvaa lakossa olevien toimeentulon lakon aikana.

Joukkoi-rtisanoutuminen: Tietyn työpisteen tai työnantajan superilaiset jäsenet allekirjoittavat irtisanoutumisilmoituksen, joka toimitetaan liittoon sovitulla tavalla. Liitto uhkaa viedä irtisanoutumisilmoitukset työnantajalle, jos neuvottelut eivät etene. Joukkoi-rtisanoutumisen toteuttaminen on aina viimeinen vaihtoehto.

Joskus työtaistelujen aikana saattaa esiintyä työnantajan puolelta painostusta työntekijöitä kohtaan.

Työnantaja ei saa koskaan painostaa työntekijää olla osallistumatta laillisiin työtaisteluihin, esimerkiksi ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon tai lakkoon. Mikäli painostusta esiintyy, on tästä raportoitava välittömästi liittoon edu@superliitto.fi.

6. Kun sopu on syntynyt

Sopu syntyy, kun SuPer ja muut neuvottelijat saavuttavat kaikkien osapuolten kannalta hyväksyttävän sopimuksen, ja SuPerin liittohallitus on hyväksynyt neuvoteltavana olleen sopimuksen. **Koska neuvottelut perustuvat aina kompromisseihin, kaikkia tavoitteita ei välttämättä aina saavuteta täysimääräisinä, vaan välillä jostain joudutaan joustamaan, että jokin toinen tavoite saavutetaan tai jostain jo saavutetusta edusta voidaan nauttia jatkossakin.** Tämän vuoksi neuvottelut ovat jatkuva projekti – **yhtä saavutettua etua täytyy varjella tulevissa neuvotteluissa samalla, kun yritetään edistää muita tärkeitä tavoitteita.**

Sovun syntymisen jälkeen työnteke sekä arki jatkuvat normaalilla tavalla aina seuraavaan neuvottelukierrokseen saakka. SuPer tiedottaa jäsenistöään sopimuksen yksityiskohdista aina sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen, joten liiton viestintää on tärkeää seurata myös neuvottelukierroksen päättymisen jälkeen.

7. Hyödyllistä sanastoa ja tietoa

Hätätyö - Hätätyötä tehdään silloin, kun tapahtuu jotain odottamatonta, kuten suuronnettomuus, joka keskeyttää normaalin työn tai aiheuttaa vaaraa ihmisten hengelle, terveydelle, omaisuudelle tai ympäristölle. Työnantaja voi määrätä hätätyötä ilman työntekijän suostumusta. **Hätätyötä koskeva laki on eduskunnan käsittelyssä keväällä 2025.**

Keskusjohto - Tämä tarkoittaa liiton toimistossa olevaa tiimiä, joka johtaa ja tukee lakon järjestämistä. Keskusjohtoon tavoittaa: keskusjohto@superliitto.fi

Laillinen lakko - Lakko on lähtökohtaisesti laillinen silloin, kun työehtosopimus ei ole enää voimassa.

Laiton lakko - Lakko on laitton, jos se kohdistuu voimassa olevaan työsopimukseen ja tuomioistuin toteaa lakon laittomaksi.

Lakkoavustus – Avustus, jota maksetaan SuPerin lakkoon osallistuneille lakkolaisille. Lisätietoja lakkoavustuksesta www.superliitto.fi/lakkoavustus

Lakonalainen työ - Lakossa oleva työ on sellaista, jota ei saa tehdä lakon aikana. SuPer tiedottaa, mikä työ on lakossa.

Lakon murto - Työnantaja voi yrittää rikkoa lakon käyttämällä ulkopuolisia työntekijöitä tai painostamalla lakossa olevia palaamaan töihin. Tätä kutsutaan lakon murtamiseksi. Lakkolaisten painostaminen ei ole laillinen toimenpide työnantajan osalta.

Neutraliteettiperiaate - Ihmiset, jotka eivät kuulu liittoon, eivät ole velvollisia tekemään lakonalaisia töitä. Tämä periaate on yhteisesti sovittu ammattiliittojen kesken.

Paikallisjohto - Paikallisjohto koostuu SuPerin jäsenistä, jotka johtavat lakon toteutusta paikallisesti työpaikoilla.

Potilasturvallisuus ylityökiellon ja lakon aikana - Ylityö- ja vuoronvaihtokielto tarkoittaa, että työntekijät eivät tee ylitöitä tai vaihda vuoroja. Potilasturvallisuus on aina turvattava, ja hengen vaarantavat tilanteet on hoidettava, vaikka lakko olisi meneillään.

Rikkuri - Henkilö, joka tekee lakonalaista työtä lakon aikana. Hän voi olla jonkin muun järjestön jäsen tai henkilö, joka ei kuulu liittoon. Liittojen hallinnot käsittelevät jäsentensä rikkuroinnista aiheutuvat seuraamukset.

Sairastapaukset lakon aikana - Jos sairastut ennen lakkoa, et ole lakossa, vaan sairauslomalla ja saat sairausajan palkan normaalisti. Jos sairastut lakon aikana, et saa sairausajan palkkaa, vaan saat lakkoavustusta lakon/sairausloman päättymiseen saakka ja sairauden jatkuessa tämän jälkeen, haet sairauslomaa.

Sopimukseton tila - Kun työehtosopimus on päättynyt ja uutta ei olla solmittu, ollaan sopimuksettomassa tilassa. Tällöin työtaistelut, kuten lakko, ovat lähtökohtaisesti laillisia.

Suojelutyö - Suojelutyö on työtä, joka on välttämätöntä ihmisten hengen tai terveyden suojelemiseksi tai omaisuuden turvaamiseksi. Suojelutyötarpeesta neuvotellaan paikallisesti työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien (yleensä pääluottamusmiesten) kesken. **Laki suojelutyöstä on eduskunnan käsittelyssä keväällä 2025.**

Suojelutyö ja opiskelijat - Opiskelijan ohjaaminen ei kuulu suojelutyön piiriin, eikä opiskelijaa voida näin ollen ohjata suojelutyön aikana, koska kyse ei ole suojelutyön määritelmän tarkoittamasta kansalaisten hengen tai terveyden vaarantamisen ehkäisemiseksi taikka omaisuuden suojelemiseksi välttämättömästä työstä.

Oppisopimuskoulutuksessa oleva on työsuhteessa työnantajaan ja kuuluu näin ollen tukitoimien piiriin.

Tilapäisen siirron kieltö - Työntekijää ei saa siirtää omasta työtehtävästään tai omasta työskentelypaikastaan toisaalle, jollei työsopimus itsessään tarjoa mahdollisuutta tähän.

Työtaisteluun osallistuminen ja irtisanominen - Työlainsäädännön mukaan työntekijää ei saa irtisanoa lakkoon tai muihin laillisiin tukitoimiin osallistumisen takia.

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto - Tämä kieltö koskee kaikkia työntekijöitä, myös sijaisia ja määräaikaisia. Työntekijät tekevät normaalit työvuorot, mutta eivät tee ylitöitä tai vaihda vuoroja lakon aikana.

Vanhempainvapaa - Jos vanhempainvapaa alkaa ennen lakkoa, palkka maksetaan normaalisti. Jos vanhempainvapaa alkaa lakon aikana, saat lakkoavustusta lakon ajan ja tämän jälkeen haet vanhempainvapaata.