



Rakennusteollisuus

Rakennusalan työehtosopimus 2022- 2024

3.3.2022

Paavo Mattila

Rakennusalan työehtosopimus 2022-2024

- Työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa 29.2.2024 asti.
 - Kaikki tekstimuutokset voimassa 1.3. alkaen
 - Ellei toisin sovittu
 - Palkankorotukset 1.6.2022 jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- Mikäli vuoden 2023 palkankorotuksista ei päästä sopimukseen 30.11.2022 mennessä, sopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2023.

Palkankorotukset 2022

- Palkkoja korotetaan 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Yleiskorotus on 2,0 % ja taulukkopalkkoja korotetaan 2,0 %.
 - 6.6. tai 13.6. alkavan palkanmaksukauden alusta

- Palkkaryhmittelyn mukaiset tuntipalkat ovat seuraavat:

• palkkaryhmä	tuntipalkka
• I	11,26 €
• II	12,68 €
• III	13,89 €
• IV	15,30 €
• V	16,65 €
• VI	17,81 €

Palkankorotukset 2022 ja 2023

- Kesken olevia urakoita ja urakkahinnoittelun hintoja korotetaan 2,0 %:lla.
 - Ulosmaksua ei muuteta, urakan valmistumisen jälkeen korotetaan yleiskorotushetken jälkeisiä urakkatunteja
 - Ulosmaksua korotetaan, lopussa korotetaan lisäksi urakkapohjia yleiskorotushetken jälkeisiltä tunneilta
- Rahamääräisiä lisiä korotetaan 2,0 %:lla.
- Työntekijöiden edustajien erilliskorvauksia korotetaan 2,0 %:lla.
- Vuoden 2023 palkankorotuksista sovitaan 30.11.2022 mennessä.

Palkankorotukset, esimerkki 1

- Työntekijän tuntipalkka on 15,50 €/t. Hänet on ryhmitelty palkkaryhmään IV (15,00 €/t) ja hänelle on maksettu henkilökohtaista palkanosaa 0,50 €/t.
- Yleiskorotus on 2,0 % eli 31 senttiä.
- Työntekijän palkka on korotuksen jälkeen 15,81 €/t, joka koostuu uudesta palkkaryhmittelyn mukaisesta tuntipalkasta 15,30 €/t sekä henkilökohtaisesta palkanosasta 0,51 €/t.

Palkankorotukset, esimerkki 2

- Työntekijän tuntipalkka on 18,62 €/t. Hänet on ammattitaitonsa perusteella ryhmitelty palkkaryhmään V. Lisäksi hänelle on maksettu henkilökohtaista palkanosaa 0,80 €/t sekä työkohtaista lisää 1,50 €/t.
- Palkka ennen korotusta:

• palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka	16,32 €/t	
• henkilökohtainen palkanosa	0,80 €/t	
• työkohtainen lisä		1,50 €/t
• yhteensä		18,62 €/t
- Yleiskorotus on 2,0 % eli 37 senttiä.
- Työntekijän tuntipalkka on korotuksen jälkeen 18,99 €/t ja se muodostuu seuraavasti:

• palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka	16,65 €/t	
• henkilökohtainen palkanosa		0,84 €/t
• työkohtainen lisä		1,50 €/t
• yhteensä		18,99 €/t
- Yleiskorotus lasketaan käytännön kokonaispalkasta, sisältäen myös työkohtaisen lisän. Työkohtainen lisä ei kuitenkaan yleiskorotuksessa muutu, vaan korotus nostaa palkkaryhmittelyn mukaista palkkaa ja henkilökohtaista palkanosaa.

Mitä palkkaa korotetaan?

- Yleiskorotus on 2,0 %, joka maksetaan kaikille
- Mikä on se käytännön palkka, jota korotetaan?
- RMP + HPO + TKL
- Myös muut säännöllisesti maksettavat palkanosat ovat yleiskorotuksen laskentapohjassa
 - Säännöllinen piiskaraha
 - Kannustinraha
 - Muu säännöllisesti maksettava lisä

Rahamääräiset lisät korottuvat 2,0 %

- TES 8 § Työajan säännönmukainen sijoitus
 - Iltavuorolisä 1,23 €/t
 - Yövuorolisä 2,31 €/t
- TES 9 § Työajan siirtäminen
 - Iltatyölisä 1,23 €/t
 - Yötyölisä 2,31 €/t
- Milloin aloittamis- ja lopettamistöiden, koneiden tehokkaan käytön tai muuten työn järjestelyn vuoksi on tarpeellista, voidaan työaika järjestää 8 §:n mukaisista yleisistä työn aloittamis- ja päättymisajoista poikkeavasti.
- Poikkeavasta työajan järjestelystä on ilmoitettava työntekijälle tai työryhmälle niin aikaisin, että yleisestä työajasta poikkeavan työajan noudattamisen ja sitä koskevan ilmoituksen väliin jää ainakin kolme päivää.
- Kiireellisissä tapauksissa työajan siirto voidaan toimeenpanna lyhyemmälläkin ilmoitusajalla. Siirrosta on ilmoitettava viimeistään edellisen työvuoron aikana. Tällaisissa tapauksissa työntekijälle on maksettava ensimmäiseen viiteen työvuoroon sijoittuvilta, aiemmasta työajasta poikkeavilta tunneilta 2,31 €/t suuruinen lisä. (1.6.2022 jälkeen)
- Ylityö ja ilta/yötyölisän maksaminen?

Valmiustyö

- Valmiustyöstä maksettava lisä 4,62 €/t
- Valmiustyö on työtä, joka tehdään työmaan yleisestä työajasta poiketen ja siten, ettei työvuoron aikana synny ylityötä
- Käytännössä aamulla klo 06-07 ennen työpäivän alkua

TES 15 §: Hälytysluontoinen työ

- Mikäli työntekijä työstä kotiin saavuttuaan kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan hänelle varsinaisen palkan lisäksi ns. hälytysrahaa 14,50 euroa. Tämä määräys ei koske säännölliseen työaikaan liittyvää työtä eikä työajan siirtoa.
 - Käytännössä aina myös ylityötä.
- Hälytysraha ei ole työssäolon ajalta maksettua palkkaa. Hälytystapauksissa työssä käymisestä maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan muuten siihen oikeus. Jos hälytystyön suoritus kestäisi alle tunnin, maksetaan siitä kuitenkin yhden tunnin palkka.

Henkilöstön edustajan erilliskorvaukset

- Työntekijöiden edustajien erilliskorvausten rahamäärät (TES kohdat 4.a/4.b/4.c) muutetaan yleiskorotushetkestä lukien seuraavasti:

Euroa/kahden viikon tilijakso

- 10-50 työntekijää 34,92 €
 - 51-100 työntekijää 43,70 €
 - yli 100 työntekijää 65,47 €
- Erilliskorvaus maksetaan
 - Yrityksen pääluottamusmiehelle ja alueyksikön pääluottamusmiehelle
 - Työkohteen yhteysmiehelle
 - Yrityksen tai alueyksikön työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliiton jäsen

Torninosturinkuljettajan työkohtainen lisä

- Torninosturinkuljettajan työkohtainen lisä on korotusten jälkeen aina vähintään nosturin korkeus (= kiskosta puomin alapintaan) + puomin pituus (=rungon keskeltä puomin kärkeen) kertaa 0,066 euroa. Lisäksi on sovittu, ettei kenenkään palkka nouse enempää kuin yleiskorotuksen verran.
- Esim: Torninosturinkuljettajan palkka on 23,16 €/t. Hänet on ammattitaitonsa perusteella ryhmitelty palkkaryhmään VI. Lisäksi hänelle on maksettu henkilökohtaista palkanosaa 0,50 €/t. Hänen kuljettamansa nosturin korkeus on 40 m ja puomin pituus 40 m. Työkohtaisen lisän määrä on siten ollut 5,20 €/t.
- Palkka ennen korotusta:
 - palkkaryhmittelyn mukainen tuntipalkka 17,46 €/t
 - henkilökohtainen palkanosa 0,50 €/t
 - työkohtaisesta lisä 5,20 €/t.
 - yhteensä 23,16 €/t
- Yleiskorotus on 2,0 % eli 46 senttiä. Lisäksi nosturinkuljettajan työkohtainen lisä nousee ja on korotuksen jälkeen 5,28 €/t. Nosturinkuljettajan palkka ei voi kuitenkaan nousta yleiskorotusta enempää.
- Työntekijän tuntipalkka on korotuksen jälkeen 23,62 €/t ja se muodostuu seuraavasti:
 - palkkaryhmittelyn VI mukainen tuntipalkka 17,81 €/t
 - henkilökohtainen palkanosa 0,53 €/t
 - työkohtainen lisä 5,28 €/t.
 - yhteensä 23,62 €/t

Alamiehen ammattitaito

- Työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta annetun asetuksen 14 a §:ssä edellytetyin tavoin taakan kiinnittäjällä on oltava työnantajan kirjallinen lupa ja työnantajan on varmistuttava ennen luvan antamista työntekijän ammattitaidosta. Työmaalle tehtävässä perehdytyksessä työntekijälle kerrotaan työmaan alamiehet, jotka työmaalla saavat ainoastaan tehdä taakan (sidonnan) kiinnittämisen nosturiin. Työmaan alamies tulee pukea huomiovärisin vaattein, suojavarustein ja työvaatetekstein siten, että alamies erottautuu muista työmaan työntekijöistä.

TES 11 §: paikallinen sopiminen työajoista / keskimääräinen säännöllinen työaika

- 1. Paikallisesti sopimalla säännöllinen työaika voidaan 4 §:n estämättä järjestää myös siten, että se tasoittuu enintään kuuden kuukauden aikana keskimäärin enintään 40 tuntiin viikossa. Viikoittainen työaika voi tällöin olla enintään 50 tuntia ja päivittäinen enintään 10 tuntia. **TES 29 §:n mukaisissa matkatöissä päivittäinen työaika voi olla enintään 12 tuntia. Työnantajan tulee lähettää tällainen paikallinen sopimus molemmille liitoille vahvistettavaksi viimeistään viikkoa ennen kyseisen työajan käyttöönottoa. Liittojen tulee viikon kuluessa tehdä päätös, vahvistavatko ne sopimuksen. Paikallisessa sopimuksessa tulee samalla sopia rahamääräisestä lisästä, joka maksetaan lauantaina tehdystä työstä. Sopimuksen vahvistamatta jättäminen voi tapahtua vain perustellusta syystä.**
- 5. Tämän pykälän mukaiseen paikalliseen sopimiseen sovelletaan 3 §:n määräyksiä seuraavin tarkennuksin. **Paikallisen sopimuksen tulee olla aina kirjallinen. Paikallinen sopimus tehdään ensisijaisesti työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa. Yksilötasolla paikallisen sopimuksen voi solmia työryhmä tai yksittäinen työntekijä, kun hän työtehtävänsä luonteen takia joutuu työskentelemään pääsääntöisesti yksin.** Mikäli työnantaja ja luottamusmies ovat sopineet paikallisesti työaikajärjestelyn raameista, työryhmän tai yksittäisen työntekijän solmima paikallinen sopimus ei voi olla ristiriidassa tällaisen sopimuksen kanssa. Paikallisesta sopimuksesta on tiedotettava luottamusmiehelle ja työmaan työsuojeluvaltuutetulle.

Keskimääräinen säännöllinen työaika

- Laadittava kirjallinen sopimus
 - Luottamusmiehen, työkunnan, työparin tai työntekijän kanssa
- Työaika enintään 10/50 tuntia, reissuhommissa liittojen suostumuksella myös 12 tuntia
- Tasoittumisjakso kuusi kuukautta
- Lisäksi sovittava, miten työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin kuuden kuukauden aikana
 - Rajoja ei saa ylittää
- Työntekijän lomautus ei voi alkaa ennen kuin työaika on tasoitettu sovittuun tuntimäärään. Jos työntekijän työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä niin, ettei tasoittumisvapaata anneta ennen työsuhteen päättymistä, maksetaan keskimäärin yli 40 viikkotyötunnin tehdyiltä säännöllisiltä työtunneilta 50 %:lla korotettu palkka.
- Keskimääräistä työaikaa sovellettaessa voidaan paikallisesti sopia tasaisesta palkanmaksusta siten, että palkka palkanmaksukausittain vastaa keskimääräisen työajan mukaista ansiota.

Malli: paikallinen sopimus työajoista

- Yrityksessä noudatettava säännöllisen työajan pituus on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja enintään 50 tuntia viikossa. Työaika alkaa päivittäin klo 07.00 ja päättyy klo 17.30. Työvuoron sisällä pidetään 30 minuutin ruokatauko, joka ei ole työaika ja lisäksi normaalit kahvitauot.
- Työaikojen osalta noudatetaan keskimääräistä säännöllistä työaikajärjestelyä. Vuorokautinen työaika on siten enintään 10 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 50 tuntia.
- Palkanmaksu toteutetaan säännöllisesti 8 tunnin työpäivän ja 40 tunnin työviikon mukaisesti.
- Työaika tasoitetaan keskimäärin 40 tuntiin viikossa kuuden kuukauden tasoittumisjakson aikana. Tasoittumisjaksot ovat vuosittain 1.1. - 30.6. ja 1.7. - 31.12. Työajan tasoittuminen pyritään toteuttamaan täysinä vapaapäivinä. Työnantajan laatii työajan tasoittumisjärjestelmän.
- Esimerkki: työntekijät työskentelevät 4 viikkoa 10 tuntia päivässä. Viidennen viikon työntekijät ovat kotona palkallisella vapaalla. Jokaiselta työpäivältä kuten sekä tasoittumisviikon vapaapäiviltä työntekijöille maksetaan säännöllinen 8 tunnin palkka.
- Mikäli työaika ei pystytä tasoittamaan keskimäärin 40 tuntiin viikossa kuuden kuukauden tasoittumisjakson aikana, ylimääräiset tasoittamatta jääneet tunnit maksetaan työntekijöille 50 %:lla korotettuna.
- Mahdolliset ylityöt korvataan vasta säännöllisen 10 tunnin/50 tunnin työajan jälkeen ja ne maksetaan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.

Työaikalain mukainen työaikapankki (ei tes-määräys)

- Työaikalain mukainen työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmä
- Sovittava erikseen mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää ja kuinka paljon
 - Ylityötä ja lisätyötä
 - Liukuvan työajan saldoa
 - Rahamääräisiä etuuksia, jotka on muutettu ajaksi
 - Toimihenkilötes: Paikallisesti voidaan sopia lisä-, yli-, ja sunnuntaityöstä maksettavan korotuksen tai ko. ajalta maksettavan koko palkan, työajan lyhentämism vapaiden sekä lomarahaa siirtämisestä työaikapankkiin.
- Lisäksi sovittava
 - Vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista
 - Työaikapankin lakkaamisesta ja erien korvaamisesta
- Työaikapankkiin ei saa siirtää **säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa**, kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi.

TES 17 § Sääolosuhteet

- **1. Osapuolten yhteisenä tavoitteena on sääesteiden välttäminen, esimerkiksi suunnittelemalla työjärjestys yhteisesti huomioiden poikkeavien sääolosuhteiden mahdollisuus. Sääesteiden varalta työnantajan tulee selvittää jo ennakkoon, onko hänellä tarjota muuta työtä tai työmaata mahdollisen esteen ajaksi. Työmaalla tai yrityksessä on määriteltävä sääesteeet ja sovittava toimintatavat sääesteisiin ja ilmoittamiseen.**
- 2. Mikäli työntekijä on saapunut työpaikalle, mutta ei voi sopimattoman sään johdosta aloittaa työtään, korvataan odotusaika palkkaryhmittelyn mukaisella taulukkopalkalla, enintään IV palkkaryhmän mukaan, mikäli työnantaja on nimenomaan ilmoittanut, että työntekijän on jäätävä työpaikalle.
- **3. Kun työnjohdon toimesta on todettu, ettei työtä voida jatkaa, maksetaan sateen, pakkasen tai muun luonnonesteen aiheuttamasta keskeytyksestä työnteossa odotusajan palkka työpäivän tai työvuoron loppuun. Odotusajan palkka on työntekijän palkkaryhmittelyn mukainen taulukkopalkka, enintään kuitenkin palkkaryhmän IV mukainen palkka.**
- 4. Työpaikalleen saapuneelle työntekijälle maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työnjohdon toimesta todetaan, ettei työtä voida sopimattoman sään johdosta aloittaa.
- 5. Turhien työmatkojen välttämiseksi tarpeen vaatiessa määritetään talvisin rakennustyövaihe ja työmaan muut olosuhteet huomioon ottaen työmaakohtaisesti pakkasraja ja mahdollisesti muut sääolosuhteet, joiden vallitessa ei työpaikalle ole tarpeen saapua.
- 6. Sateen, pakkasen tai muun luonnonvoiman esim. myrskyn turmelema työntekijän työ korjataan työnantajan määräyksestä ja kustannuksella.

Muita tes-muutoksia

- TES 19 §:ään lisätään ammattinimike taakan kiinnittäjät (alamiehet) palkkaryhmiin III-VI
- TES 27 § ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelma
- Muutetaan maksettavan palkan määrä seuraavasti:
 - ...maksetaan kertakaikkisena palkkana 380 €...570 € tai 760 €...
- TES 28 § Koulutus- ja harjoittelupaikkoja koskeva yhteistoiminta
- Työpaikkaohjaajan osaamisen ja työtehtävän on vastattava työssä oppijan tulevaa ammattia.

Sairausajan palkka ja lääkärintarkastukset

- TES 34§ Sairaus ja tapaturma-ajan palkka, syöpäsairauden aiheuttama hoito
 - 9. Työntekijällä on oikeus tämän pykälän sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaiseen sairausajan palkkaan syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.
- TES 35 § Lääkärintarkastukset
 - Työhöntulotarkastus pyritään tekemään ennen työn aloittamista. Tarkastus on kuitenkin tehtävä kuukauden kuluessa työn alkamisesta.

TES 37 § Suojavaatetus ja suojavälineet

- Työnantaja vastaa suojavaatteiden ja suojavälineiden puhtaanapidosta, huollosta ja mahdollisista tarkastuksista. Toteutustapa sovitaan paikallisesti 28.2.2023 mennessä.
- Suojavaatteilla tarkoitetaan valtioneuvoston asetuksen 427/2021 mukaisia kehon suojaukseen tarkoitettuja vaatteita ja muita vastaavia varusteita.
- Valtioneuvoston asetus henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä
 - Henkilönsuojaimella tarkoitetaan tässä asetuksessa sellaisia välineitä ja varusteita sekä niiden lisäosia ja -varusteita, jotka on tarkoitettu työntekijän käytettäväksi tai pidettäväksi suojaamaan yhdeltä tai useammalta hänen turvallisuuteensa tai terveyteensä kohdistuvalta vaaralta työssä.
 - Työnantajan on huolehdittava, että henkilönsuojaimia säilytetään, puhdistetaan, huolletaan ja korjataan siten, että suojain säilyttää suojausominaisuutensa ja on työntekijän käytössä turvallinen, terveellinen ja hygieeninen. Tarvittaessa suojaimet on uusittava.

Mitä suojavaatteista sovitaan?

- Työnantaja vastaa suojavaatteiden ja suojavälineiden puhtaanapidosta, huollosta ja mahdollisista tarkastuksista.
- Paikallisesti sovittavalla tavalla
- Mahdollisesti sovittavia menettelytapoja
 - Työvaatevuokraus
 - Pesupalvelujen käyttö
 - Pesumahdollisuus työmaalla
 - Korvaus työntekijälle

UTS-sopimus / tilaajan vastuu

- Aliurakan ja -hankinnan antajan, jäljempänä tilaaja, vastuu sopimuskumppaninsa työntekijän työsuhteesta johtuvista saatavista määräytyy seuraavasti:
- Tilaaja vastaa viime kädessä siitä, että aliurakoitsijan tai -hankkijan työntekijän palkka, jonka työntekijä on ansainnut tilaajan työmaalla, tulee maksetuksi.
- Tilaaja vastaa niinkään siitä, että aliurakoitsijan tai -hankkijan työntekijän tilaajan työmaalla ansaitsema lomakorvaus ja mahdolliset urakan pohjarahat tulevat maksetuksi.
- **Tilaaja vastaa vain sellaisista saatavista, joista työntekijä tai luottamusmies ilmoittaa tilaajalle tai tämän edustajalle viimeistään 14. kalenteripäivänä sen jälkeen, kun saatava on erääntynyt maksettavaksi.**

Harmaan talouden torjuntaa

- Työehtosopimusosapuolet ovat käyneet yhdessä läpi niitä tietoja, joita alihankintaketjussa toimivalta työnantajalta tarvitaan sen selvittämiseksi, ovatko työntekijöiden työehdot työehtosopimuksen mukaisia ja onko työntekijöillä työskentelyoikeus Suomessa.
- Pääurakoitsijalle esitettävän tietopyynnön tulee perustua siihen, että Rakennusliitolla on perustelu syytä epäillä, että alihankintaketjussa toimitaan työehtosopimuksen vastaisesti tai työmaalla esiintyy työvoimaa, jolla ei ole työskentelyoikeutta Suomessa. Osa tiedoista voidaan saada suoraan pääurakoitsijalta. Osa tiedoista on sellaisia, jotka Rakennusliiton tulee pyytää suoraan työnantajalta. Talonrakennusteollisuus ohjeistaa jäsenyrityksiään edistämään ao. luettelon mukaisten tietojen saamista alihankintaketjun työnantajilta.
- Rakennusliitto on tietoinen siitä, että tietojen saaminen ja kerääminen muodostavat tietosuoja-asetuksen mukaisen henkilörekisterin, johon liittyy mm. rekisterinpitäjän velvollisuus rekisteriselosteen laatimiseen. Lisäksi Rakennusliitto on tietoinen, että tietoja kerätessä se on vastuussa henkilötietojen asianmukaisesta käsittelystä ja turvallisuudesta. Talonrakennusteollisuus suosittaa jäsenyrityksilleen menettelyä, jossa työmaakohtaisen perehdytyksen yhteydessä työntekijöiltä pyydetään suostumus siihen, että ao. luettelon mukaisia henkilöä koskevia tietoja ja asiakirjoja voidaan toimittaa pääurakoitsijalle ja/tai Rakennusliitolle. Mikäli tarvittavia tietoja ei toimiteta Rakennusliitolle ja alipurakoitsija kieltäytyy tietojen antamisesta, pääurakoitsijan tulee ryhtyä toimenpiteisiin kyseisen urakoitsijan työnteon keskeyttämiseksi.

Harmaan talouden torjuntaa

- Pääurakoitsijalta saatavat tiedot
 - Yrityksen tiedot ja yhteyshenkilön tiedot (Suomessa)
 - Työnteko-oikeuteen liittyvät dokumentit ulkomaisen yrityksen työntekijöistä - työnteko-oikeuden osoittava oleskelulupa, kopio passista tai henkilön lähtömaan id-kortista
 - Valtti-kortti
 - Ennakkoilmoitus lähettämisestä (kopio AVI ilmoituksesta), mikäli sellainen on toimitettu
 - Kulunvalvontatiedot selvityksen alla olevista henkilöistä, mikäli ne ovat saatavissa
- Työnantajalta saatavat tiedot
 - Lähetetyn työntekijän A1-todistus
 - Suomalaisen yrityksen palveluksessa olevien ulkomaalaisten työnteko-oikeus
 - Sovellettava työehtosopimus
 - Työsopimukset
 - Palkkalaskelmat
 - Työaikakirjanpito
 - Sopimus työaikapankista tai keskimääräisten säännöllisestä työajasta
 - Maksukuitit palkasta

Kevytyrittäjät – liittojen yhteinen kannanotto

- UTS-sopimuksen mukaan ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu kahdessa muodossa: alihankintatyönä ja työvoiman vuokrauksena. Työmarkkinoille on leviämässä kevytyrittäjyyden konsepti. Kyse on työsuhteessa tehtävän työn ja aidon yrittäjätoiminnan väliin luodusta järjestelystä, jossa mm. tapaturma-, työttömyys- ja eläkevakuutusmaksut siirtyvät kevytyrittäjän itsensä hoidettavaksi. Kevytyrittäjyydestä aiheutuu lisäksi kustannuksia laskutus- ja maksupalveluista ja yrittäjävoiton mahdollisuus on usein epärealistinen.
- Tilaajayrityksen kannalta kevytyrittäjyyteen liittyy ongelmia mm. sosiaalivakuutusmaksujen suorittamisen, tapaturmavakuuttamisen sekä työehtojen toteutumisen näkökulmasta.
- Talonrakennusteollisuus ry ja Rakennusliitto ry katsovat, että toimittaessa yhteisellä työmaalla vastuusuhteiden selkeys on ensiarvoisen tärkeää. Kevytyrittäjyys on ristiriidassa alan yritysten yhteiskunnallisen vastuun ja sosiaalisesti kestävä työelämän tavoitteiden kanssa. Tilaajien asemassa toimivien yritysten on syytä varmistua siitä, että ulkopuolisen työvoiman käyttö tapahtuu työehtosopimuksen ja tämän suosituksen mukaisesti. Se tarkoittaa, että alihankkijan ja vuokratyövoimayrityksen henkilöstön asema on järjestetty työsuhteiseksi.

Henkilöstön edustajien valintaa, palkkausta ja tiedonsaantia koskevat muutokset

- TED 5 § henkilöstön edustajien valinta
 - Työntekijöiden edustajien vaalin toimittamista varten työnantajan on annettava käytettäväksi luettelo yrityksissä, alueyksikössä tai työkohteessa työskentelevistä työntekijöistä sekä heidän yhteystietonsa (puhelinnumero, sähköposti). Vaihtoehtoisesti työnantaja voi luovuttaa tiedot suoraan sähköiseen vaalijärjestelmään.
 - <https://rakennusliitto.fi/tyoelamatietao/luottamushenkilotoiminta/vaalimylly/>
- TED 7 § Työntekijöiden edustajien työstä vapautus
 - Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen työstä vapautus tehtävien hoitamista varten lasketaan siten, että edustamiensa työntekijöiden lukumäärä kerrotaan luvulla 0,291. Näin saatu luku ilmoittaa työstä vapautuksen tuntimäärän neljän viikon jaksona. Työstä vapautus on kuitenkin aina vähintään 4 tuntia.
- TED 8 § Työntekijöiden edustajien palkka
 - Osittain työhön osallistuvalla yrityksen tai alueyksikön pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle sekä työmaan työsuojeluvaltuutetulle maksetaan vähintään palkkaryhmän IV mukaista palkkaa 12 %:lla korotettuna.
- TED 14 § Tiedonsaantioikeus
 - Uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä työntekijöille on annettava henkilöstön edustajien yhteystiedot (puhelinnumero, sähköposti). YT-lain mukaisessa vuoropuhelussa tulee lisäksi käsitellä se, miten henkilöstön edustajien ja heidän edustamiensa työntekijöiden välinen yhteydenpito käytännössä varmistetaan.

RYTS-sopimus

- Uudistettiin rakennusalan RYTS-sopimus
 - Sopimus yrityksen ja eri henkilöstöryhmien välisestä yhteistoiminnasta rakennusalan yrityksissä
- Taustalla muuttunut YT-laki ja velvoite jatkuvaan vuoropuheluun
- Työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua
 - yrityksen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta
 - työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista
 - Työaikakäytännöt, järjestysohjeet, työterveyshuolto, vuosiloman antaminen, sairauspoissaoloista ilmoittaminen taikka etätyömahdollisuudet
 - työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta
 - Vuokratyövoima, aliurakointi
 - henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä
 - työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä
 - Muista laissa erikseen säädetyistä asioista
 - Mm. henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana, huumausainetestit, kameravalvonta, kulunvalvonta

RYTS-sopimus

- Yhteistoimintalain mukaan yrityksissä tulee käydä vuoropuhelua yrityksen tai sen henkilöstön kannalta olennaisista ja tärkeistä asioista. Lain tarkoituksena on kehittää yritysten toimintaa ja työolosuhteita sekä tehostaa työnantajan ja henkilöstön välistä sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta puolestaan velvoittaa yritystä ja sen henkilöstöä yhteistoimintaan työsuojelua koskevissa asioissa.
- Tämän sopimuksen tarkoituksena on edistää rakennusalan yritysten ja niiden henkilöstön välistä yhteistoimintaa määrittelemällä edellä mainittujen lakien tarkoituksen toteutumista edistävien neuvottelu- ja toimikuntien perustamista ja toimintaa koskevat säännöt.

YT-neuvottelukunnan perustaminen

- 1. Mikäli jokin yrityksen henkilöstöryhmä sitä vaatii, sovitaan työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien kesken yritykseen tai sen kiinteään aluetoimipaikkaan perustettavaksi YT-neuvottelukunta.
- 2. Neuvottelukuntaa perustettaessa sovitaan samalla, mitkä yhteistoimintalain mukaiset asiat ensisijaisesti käsitellään neuvottelukunnassa.
- 3. Yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa laadittavan työyhteisön kehittämissuunnitelman lisäksi on suositeltavaa, että neuvottelukunnassa tai työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken muutoin käsitellään kolmesti vuodessa henkilöstön määrässä ja laadussa edellisen selvityksen antamisen jälkeen tapahtuneet sekä lähikuukausina odotettavat muutokset.
- Jos työvoiman vähentämistarve on käsitelty työyhteisön kehittämissuunnitelman läpikäynnin yhteydessä, ei erillistä yhteistoimintamenettelyä suunnitelmissa huomioon otettujen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien toimenpiteiden myöhemmin aiheuttamien lomauttamisten ja irtisanomisten osalta tarvita.
- 4. Yhteistoimintalain 19 §:n 2. momentin mukaista viiden päivän neuvotteluesitysaikaa ja 26 §:ää ei noudateta rakennuslalla tämä sopimuksen mukaisen neuvottelukunnan käsittelemissä asioissa.

Järjestäytyminen ja kokoukset

- YT-neuvottelukunnan ja työsuojelun keskusostimikunnan järjestäytymisen ja kokoontumisen osalta noudatetaan seuraavia menettelytapoja, ellei työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken muuta sovita:
- 1. Neuvottelukunta ja keskusostimikunta valitsevat keskuudestaan kalenterivuodeksi puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan, joista toinen edustaa työnantajaa ja toinen henkilöstöä. Tätä asetelmaa vaihdetaan vuorovuosina. Työnantaja järjestää sihteerin, joka ei ole neuvottelukunnan/keskusostimikunnan jäsen.
- 2. Työnantajan tulee kutsua neuvottelukunta ja keskusostimikunta koolle tarvittaessa ja ainakin neljästi vuodessa. Lisäksi neuvottelukunta tai keskusostimikunta on kutsuttava koolle, jos yksi henkilöstöryhmä tai $\frac{1}{4}$ jäsenistä on sitä ennalta ilmoittamaansa, neuvottelukunnan / keskusostimikunnan käsiteltäviin kuuluvaa asiaa varten esittänyt. Työnantaja laatii kokoukselle esityslistan. Henkilöstöryhmän edustaja voi tehdä aloitteen jonkin asian käsittelemiseksi neuvottelukunnassa. Kokouskutsu esityslistoineen toimitetaan jäsenille niin hyvissä ajoin, että heillä on riittävä aika valmistautua kokousta varten.
- 3. Sihteerin laatii neuvottelukunnan/keskusostimikunnan kokouksesta pöytäkirjan, jonka hän allekirjoittaa ja kaksi kokouksessa läsnä ollutta edustajaa tarkastavat.

Jäsenmaksuperintäsopimus

- Työnantaja perii ammattiyhdistysjäsenmaksut palkkakausittain tai kuukausittain. Paikallisesti voidaan sopia, että jäsenmaksu peritään etupainotteisesti neljännesvuosittain, puolivuositain tai koko vuoden jäsenmaksu kerralla.
- Jäsenmaksun perinnässä käytetään rakennusliiton jäsenmaksujen perintäsopimusta.
- Työnantaja ei peri jäsenmaksua, mikäli palkkakaudella ei ole lainkaan palkanmaksuvelvollisuutta. Työntekijä on viimekädessä itse vastuussa, että vuotuista jäsenmaksua kertyy vaadittu määrä.
- Perinnän loppumisesta tulee ilmoittaa rakennusliitolle.
- Jäsenmaksun tilitys toteutetaan yrityksen palkkahallinnolle parhaaksi soveltuvalla tavalla palkkakausittain tai kuukausittain. Tilitys on mahdollista toteuttaa myös etupainotteisesti neljännesvuosittain, puolivuositain tai vuosittain. Tilitys suoritetaan Rakennusliiton jäsenmaksutilille.
- Työnantaja toimittaa jäsenkohtaisen selvityksen Rakennusliitolle perimistään jäsenmaksuista. Selvitys toimitetaan kuukausittain tai neljännesvuosittain. Jos perinnästä on paikallisesti sovittu muuta, toimitetaan selvitys mahdollisimman pian perinnän jälkeen.
- Rakennusliitto ilmoittaa Talonrakennusteollisuus Ry:lle vuosittain kuukautta ennen perintävuoden alkua jäsenmaksun suuruuden.