

T E K -

S A F A

matkaopas työelämään





- 3 Alkusanat**
- 4 Arkkitehtiopiskelijan arkea**
- 5 Työn hakeminen**
- 8 Tee kunnollinen työsopimus**
- 20 Lomautus**
- 21 Muista kirjata työsopimukseen**
- 24 Työttömyyden varalle**
- 26 Työskentely apurahalla**
- 29 Järjestöt palveluksessasi**



JULKAISIJAT: SUOMEN ARKKITEHTILIITTO RY SAFA JA TEKNIIKAN AKATEEMISET TEK, 2015.
TÄMÄ OPAS ON PÄIVITETTY VERSIO VUODEN 2010 JULKAISUSTA

KUVITUS JA TAITTO: MANU HUMPPI
manu.humppi@gmail.com

ISBN 978-951-9307-18-3

SUOMEN ARKKITEHTILIITTO RY SAFA
RUNEBERGINKATU 5, 00100 HELSINKI
PUH. (09) 584 448, FAKSI (09) 5844 4222
WWW.SAFA.FI

TEKNIIKAN AKATEEMISET TEK
RATAVARTIJANKATU 2, 00520 HELSINKI
PUH. (09) 229 121
WWW.TEK.FI



Hyvä opiskelijajäsenemme,

Matkaopas työelämään on tarkoitettu ensisijaisesti arkkitehtio opiskelijoille työmarkkinoiden perusoppaaksi. Oppaan ohjeet voivat olla hyödyllisiä myös jo työelämässä oleville arkkitehteille, joten pidäthän sen tallessa. Toivomme oppaan auttavan opiskelijoita niin kesätöiden hakemisen yhteydessä kuin siirtäessä opiskelijaelämästä työmarkkinoille. Matkaopas on päivitetty keväällä 2015, ensimmäinen opas on julkaistu jo vuonna 2007.

Työelämään siirtymiseen liittyy muutakin kuin onnistunut työpaikan haku. Työsopimusta solmiessasi myyt oman ammattitaitosi työnantajan käyttöön, eikä sitä kannata tehdä millä tahansa ehdoin. Sinun on hyvä lukea oppaan ohjeet läpi ennen työsopimuksen allekirjoittamista ja tarvittaessa voit kysyä vielä lisäneuvoja Tekniikan akateemiset TEKistä. Liitto auttaa ja neuvoo, mutta ensikädessä sinun on hyvä itse tietää perusasiat.

Vauhdikasta, mutta turvallista matkaa työelämään!

Työelämän arkkitehtiraati TAR



Arkkitehtiopiskelijan arkea

Kaisa oli opiskeluaikana töissä enonsa arkkitehtitoimistossa. Palkasta sovittiin suullisesti, kun Kaisa siitä parin työpäivän jälkeen uskalsi kysyä. Tuntityöläisenä työaikoihin pystyi myös itse vaikuttamaan, joten työn ohella hoitui opiskelukin ihan kiitettävästi. Välillä tosin oli sellainen kiire, että muut menot oli syytä jättää väliin. Toimistossa tehtiin myös kilpailuja ja viimeisinä kilpailuvuorokausina ei juuri nukuttu.

Kaisan työpanosta kilpailuissa pidettiin tärkeänä, sillä ainoastaan hän osasi käyttää uusinta mallinnusohjelmaa ja tehdä upeita esittelykuvia. Kaisan mielestä oli hienoa auttaa kilpailuisia eikä hän juuri päättään vaivannut sillä, että myös iltayön ylityötunneista olisi tullut mak-saa työehtosopimuksen tarkoittama korotettu tuntipalkka. Saisihan nimensä hyvällä onnella Arkkitehtikilpailuja-lehden esittelyyn.

Kaisa oli liittynyt työttömyyskassan jäseneksi heti ensimmäisenä työpäivänä. Ansiosidonnaisen päivärahan edellyttämän 26 viikon työssälöehdon hän saisi opiskelun ohessa helposti kerättyä vaikka viikon pätkissä. Jos hän ei saisi työpaikkaa heti valmistumisen jälkeen, hän selviytyisi eteenpäin palkkatuloihin perustuvan ansiopäivärahan turvin.

Kun Kaisa valmistui, hän jatkoi kuin sanattomasta sopimuksesta työntekoa samassa toimis-tossa. Elettiin vahvaa nousukautta ja töitä riitti. Jokaisen panosta tarvittiin. Kahvipöydässä juteltiin, että Kaisan palkkaa varmaan pitäisi tarkistaa, olihan hän nyt valmistunut ja vaki-tuisessa työsuhteessa.

Toimiston arkkitehtien samanhenkisessä porukassa työskentely oli mielenkiintoista ja kan-nustavaa. Alkuhuuman mentyä Kaisa huomasi, että palkkaan ei ollut tullut mitään korjauksia. Samaa opiskelijan palkkaa maksettiin edelleen. Miten ihmeessä asian nyt ottaisi puheeksi? Harmitti, kun ei tullut aikanaan tehtyä kirjallista työsopimusta, vaikka TEKistäkin oli niin neuvottu. Olihan hän yrittänyt ottaa asian puheeksi useampaan otteeseen, mutta pomolla oli aina muita kiireitä. Itsekään hän ei ollut kehdannut omaa työsopimustaan kirjoittaa ja tyrkyyttä sitä allekirjoitettavaksi, vaikka joku arkkitehti kuului niin tehneenkin.



Kesälomalla Kaisa pohti, kannattiko tässä työpaikassa tällä palkalla enää jatkaa. Kesälomapalkka maksettiin ajallaan. Lomarahaa vaan ei kuulunut. Kaisa rohkaistui kysymään lomarahasta muutamana viikon kuluttua töihin palattuana. Pomo vastasi, ettei niitä ole tapana tässä toimistossa maksaa. Vasta otettuaan yhteyttä TEKin lakimieheen Kaisa oppi, että työehtosopimuksen mukaan lomараha pitää maksaa, jollei siitä erikseen ole toisin paikallisesti sovittu. Ja vielä olisivat ne ylityökorvauksetkin saatavana. Pomollekin oli yllätys, että työehtosopimus sitoo myös sellaista arkkitehtitoimistoa, joka ei ole Arkkitehtitoimistojen Liitto ATL:n jäsen.

Työelämän pelisäännöt tulivat tutuiksi, mutta turhan kinastelun kautta. Kaisa haki syksyllä uutta työpaikkaa ja tulikin valituksi haastavaan projektiarkkitehdin työhön. Heti ensimmäisenä työpäivänä Kaisa osasi ehdottaa kirjallista työsopimusta – pohjana oli työehtosopimuksen liitteenä oleva työsopimusmalli. Se täytettiin ja täytetyn sopimusluonnoksen Kaisa vielä varmuuden vuoksi tarkistutti TEKin lakimiehellä. Matka työelämään tuntui nyt turvallisemmalta.

Työnhaku

Toimi suunnitelmallisesti hakiessasi uutta työpaikkaa ja uusia työtehtäviä. Työn hakeminen kannattaa aloittaa oman osaamisen ja omien kiinnostuksen kohteiden miettimisellä. Ensimmäinen yhteydenottoasi mahdolliseen tulevaan työnantajaan on tärkeä – tapahtuipa se kasvotusten, puhelimella, sähköpostilla tai hakemuksesi kautta. Yhteydenotto kannattaa valmistella perusteellisesti, jotta osaat olla yhteydessä oikeaan tahoon ja markkinoida oman osaamisesi sopivalla ja kiinnostavalla tavalla. Kun tiedät, mitä osaat ja haluat tehdä, on helppompaa tuoda se myös muille esille.

Hae sellaisia työpaikkoja, joihin sinulla on selkeästi osaamista, kokemusta ja motivaatiota tarjottavana. Eräs tapa on kysellä työtä suoraan työnantajalta, esimerkiksi arkkitehtitoimistoista, vaikka heillä ei niin sanotusti olisikaan haku päällä. Yllättävän usein oma-aloitteisuus palkitaan.

Työhakemus: hakukirje, CV ja portfolio

Hakemuksen laatimiseen kannattaa suhtautua kuin myyntikirjeen tekemiseen. Työhakemuksen tarkoituksena on antaa sinusta ja taidoistasi mahdollisimman vakuuttava kuva. Hyvästä hakemuksesta selviävät osaamisen vahvuudet, pätevyyydet, kokemukset ja kehitysmiitteit tulevassa työpaikassa. Hakukirjeessä kerrotaan tehtävässä vaadittavat osaamisalueet ja ominaisuudet kokonaisuuksina, kun taas CV:ssä kerrotaan tiettyssä työssä tai harrastuksissa opittuja taitoja ja tarkempia yksityiskohtia. Sekä hakukirje että CV tulee räätälöidä haettuun paikkaan ja työnantajalle.

CV:hen kootaan haettavan työpaikan kannalta oleelliset asiat, kuten koulutus, työkokemus ja esimerkiksi yhteenveto tehdyistä työ- ja opintoprojekteista. Moni mainitsee myös työn kannalta merkittävät harrastuksensa. Asiat luetellaan viimeisimmästä vanhimpaan. CV:si tulee olla selkeästi ja helposti luettava, jotta lukija löytää nopeasti tarvittavat tiedot vaikka vain silmäilemällä. Malleja löydät mm. TEKin kotisivuilta osoitteesta www.tek.fi/urapalvelut.

Työnantaja voi olla kiinnostunut myös portfolioistasi. Portfolio on kokoelma sellaisia näytteitä, tuotteita, kokemuksia ja pohdintoja, jotka monipuolisesti, tarkoituksenmukaisesti sekä edustavasti osoittavat osaamisalueesi ja saavutuksesi. Portfolio voi koostua hyvinkin erilais-



ta materiaalista, kuten vaikkapa projekteista, muistioista, artikkeleista, valokuvista ja lehti-
leikkeistä. Varaudu tarvittaessa esittelemään kokoamasi aineisto.

Monipuolista asiantuntija-apua työnhaun eri vaiheisiin saat TEKin urapalveluista (www.tek.fi/urapalvelut), jos olet TEKin jäsen tai SAFA-TEK -yhteisjäsen. Neuvoja saa myös julkisen palvelun puolelta työ- ja elinkeinotoimistosta (www.mol.fi).

Erilaisia työnantajia – erilaisia sopimuksia

Työpaikkoja löytyy karkeasti jaoteltuna kolmelta sektorilta: yksityiseltä sektorilta (arkkitehti-
toimistot ja muut yritykset), julkiselta sektorilta (kunta ja valtio) sekä niin sanotulta kolman-
nelta sektorilta (esim. järjestöt, säätiöt ja osuuskunnat).

Työnantajina sektorit ovat erilaisia. Julkisella puolella palvelussuhteen ehdot määritellään
melkoisen kattavissa virka- ja työehtosopimuksissa. Yksityisellä sektorilla on solmittu ATL
ry:n, PALTA ry:n ja YTN ry:n välillä arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden
työehtosopimus, joka on yleissitova. Yleissitovuus tarkoittaa sitä, että kaikkien arkkitehti-
toimistojen tulee noudattaa sopimuksen ehtoja. Työehtosopimukseen voi tutustua osoitteessa:
www.ytn.fi/suunnitteluala -> Työehdot -> Työehtosopimus. Sopimus löytyy myös TEKin
kotisivuilta.

ATL ry (Arkkitehtitoimistojen Liitto ry) hoitaa arkkitehtitoimistojen toiminnan kehittä-
mistä, edunvalvontaa ja markkinointia. Palta ry (Palvelualan työnantajat ry) on palvelualan
työnantajien edunvalvontajärjestö, joka hoitaa muun muassa arkkitehtisuunnittelualan työ-
markkinaedunvalvontaa. YTN ry (Ylemmät Toimihenkilöt ry) on ylempien toimihenkilöi-
den neuvottelujärjestö, joka vastaa Akavan jäsenkentässä ylempien toimihenkilöiden neuvot-
telu- ja sopimustoiminnasta teollisuudessa sekä liike- ja palvelualoilla.

Jos työnantajasi on yksityisellä sektorilla jokin muu taho ja työsi on perinteisestä arkkitehti-
tityöstä poikkeavaa, tarkista tarvittaessa TEKistä, mitä työehtosopimusta työnantajasi mah-
dollisesti tulee noudattaa.



Työsuhteissa on aina noudatettava työlaainsäädännön määräyksiä. Muun muassa työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki turvaavat työntekijöille työsuhteiden minimiehdot. Työehtosopimusten ehdot ovat yleensä lainsäädännön normistoja paremmat esimerkiksi sairausajan ja äitiysvapaan palkkaa tai loma-ajan etuuksia koskevilla kysymyksissä.

Tee kunnollinen työsopimus

Työelämän perussopimus on työsopimus. Se syntyy, kun työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemisestä ja siitä maksettavasta palkasta sekä muista eduista ja ehdoista. Työsopimuslaki säätelee työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Lakia huonommista ehdoista ei voi sopia. Kummankin osapuolen on myös noudatettava tehtyjä sopimuksia.

Sopimuksen voi tehdä suullisesti, kirjallisesti tai vaikka sähköisesti. Työsopimus kannattaa kuitenkin aina tehdä kirjallisesti. Riitatilanteilta vältytään, kun työntekijä ja työnantaja tietävät, mistä on sovittu. Työsopimuksen ehtoja voidaan työsuhteen kestäessä muuttaa, mutta se voi tapahtua vain sopimalla työntekijän ja työnantajan välillä.

TEK suosittaa, että arkkitehtitoimistoissa käytettäisiin ensisijaisesti arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen liitteenä olevaa työsopimusmallia.

Työsopimus

Tässä oppaassa kerrotaan työsopimuksen sisällöstä. Monet mainituista asioista hoituvat viittaamalla työehtosopimukseen.

8





Työpaikka, tehtävät ja työsuhteen voimassaolo

Työsopimukseen kirjataan sekä työnantajan että työntekijän nimi ja osoite. Lisäksi kirjataan tehtävänimike (toimi) ja työpaikan osoite, jossa työtä tehdään.

Työnteon alkamisajankohta ja työsopimuksen voimassaolo sovitaan myös. Työsopimus tehdään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassaolevaksi. Vain perustellusta syystä työsopimus voi olla määräaikainen.

Määräaikaiseen sopimukseen on aina oltava lain vaatima perusteltu syy. Sellaisia ovat esimerkiksi sijaisuus, harjoittelu, tietyn yksittäisen työsuorituksen tekeminen tai projekti. Työn kausiluonteisuus voi olla myös perusteltu syy määräaikaisuudelle. Työsopimukseen kirjataan määräaikaisuuden syy ja milloin määräaikaisuus päättyy. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehdyt määräaikaiset työsopimukset ja ilman riittäviä perusteita tehdyt peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset tulkitaan toistaiseksi voimassa oleviksi. Myös viittä vuotta pidemmäksi ajaksi tehty määräaikainen työsopimus on viiden vuoden kuluttua irtisanoittavissa samoin ehdoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Työtehtävistä on syytä tehdä lyhyt toimenkuvaus. Työntekovelvoite koskee pääsääntöisesti työsopimuksen edellyttämää työtä. Tarvittaessa toimenkuvauksen voi liittää työsopimuksen osaksi. Usein työhön liittyvät ehdot muuttuvat ajan myötä tehtävän ja aseman kehittyessä; ne on syytä liittää kirjallisessa muodossa työsopimuksen liitteeksi.

Työsopimussuhteen tunnusmerkit

- Työntekijä toimii työnantajan valvonnan ja johdon alaisena.
- Tekemänsä työn vastikkeeksi työntekijä saa työnantajalta palkkaa, josta maksetaan verot ja pakolliset sosiaaliturvamaksut.
- Työntekijä tekee työn toiselle (= työnantajalle), jolla on vastuu työntekijästä ja työn tuloksesta.

Muista tarkistaa työsopimusta tehdessäsi:

- Noudatetaanko tulevilla työpaikallasi jotain työ- tai virkaehtosopimusta (esimerkiksi arkkitehtisuunnittelualan työehtosopimus, kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus tai valtion virka- ja työehtosopimus)?
- Jos työnantajallasi ei ole velvollisuutta noudattaa mitään työ- tai virkaehtosopimusta, varmista että sovit omassa työsopimuksessasi ainakin lomarahan maksamisesta, sairausajan ja äitiysvapaan palkasta sekä vapaa-aikana työasioissa matkustamisen korvaamisesta. Niitä ei lainsäädäntö velvoita maksamaan!
- Millaisia tapoja ja käytäntöjä tulevilla työpaikallasi noudatetaan (esimerkiksi liukuva työaika, etätö, matkustussäännöt)?
- Jos olet vähänkin epävarma, tarkistuta työsopimuksesi sisältö TEKin lakimiehellä **ennen sopimuksen allekirjoittamista**.



Irtisanomisaika

Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa irtisanomisajoissa noudatetaan työsopimuslain mukaisia aikoja. Irtisanomisajoista voidaan sopia työsopimuksessa myös toisin. Työnantajan puolelta irtisanomisaika on joka tapauksessa aina pidempi tai vähintään yhtä pitkä kuin työntekijän puolelta. Irtisanomisaika voi olla enintään kuusi kuukautta.

Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Irtisanomisen perusteita eivät ole esimerkiksi raskaus, uskonnollinen tai poliittinen vakaumus tai sairaus.

Määräaikaista työsopimusta ei kumpikaan voi irtisanoa ennen kuin määräaika loppuu, mikäli irtisanoutumisesta ei ole erikseen sovittu. Irtisanomisesta voidaan kuitenkin sopia myös työsuhteen aikana, mikäli siihen on tarvetta.

Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat

Työnantajan irtisanoessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden,
- 1 kk, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta,
- 2 kk, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta,
- 4 kk, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta,
- 6 kk, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän irtisanoutuessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään 5 vuotta,
- 1 kk, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 5 vuotta.

Koeaika

Koeajan tarkoitus on varata työsuhteen osapuolille harkinta-aikaa työsuhteen jatkamiselle. Koeaika alkaa kulua työntöen alkamisajankohdasta. Työsuhteen purkaminen koeajalla voidaan tehdä ilman irtisanomisaikaa. Koeaika voi olla hyödyllinen myös työntekijän puolelta, mutta kannattaa yrittää neuvotella se mahdollisimman lyhyeksi, jos siitä sopiminen on välttämätöntä. Maksimissaan koeaika saa olla puolet työsuhteen kestosta tai 4 kuukautta kun kyseessä on 8 kuukautta tai pidempi työsuhte. Virkasuhteessa koeaika voi olla enintään 6 kuukautta. Koeaikaa ei ole, ellei siitä ole erikseen työsopimuksessa sovittu.

Palkka ja luontoisedut

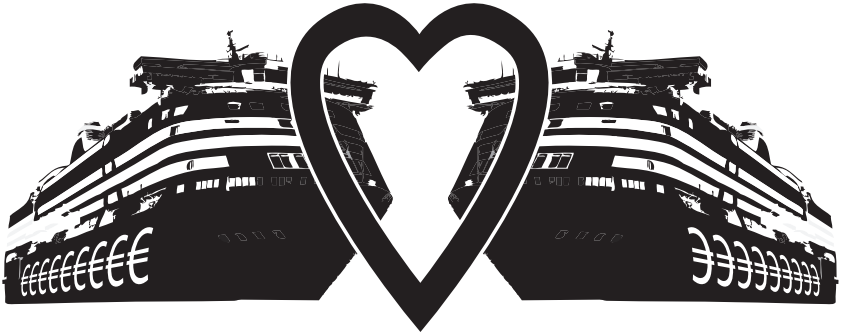
Palkkauksesta sovitaan työsopimusta solmittaessa. Samalla on syytä sopia erilaisista lisistä ja korvauksista sekä mahdollisista luontoiseduista (esimerkiksi auto-, asunto-, ravinto- tai puhelinetu). Tässä kohdassa mainitaan myös miten palkka ja esimerkiksi tulospalkkaus määrittyvät sekä mikä on palkanmaksukausi ja maksupäivä. Palkanmaksumuotoina ovat lähes poikkeuksetta joko kuukausipalkka tai tuntipalkka. Tietoa vastavalmistuneen palkkatasosta löytyy TEKin kotisivuilta.

On hyvä sopia etukäteen myös palkkauksen sitomisesta jonkin alan ansiokehitykseen tai työehtosopimukseen. Kannattaa tarkasti sopia myös siitä, milloin palkkausta joka tapauksessa tarkistetaan riippumatta työehtosopimuksen perusteella maksettavista palkankorotuksista.

Työaika ja lepoajat

Työsopimuksessa sovitaan työntekijän säännöllisestä työajasta ja selvitetään työaikalain soveltaminen.





Arkkitehtitoimistoissa arkkitehtisuunnittelualan työehtosopimuksen mukaan säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa ellei tosin sovita. Työsopimukseen tulee aina sopia viikoittainen säännöllinen työaika, jolta työntekijä on oikeutettu saamaan palkkansa. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Työaikoihin liittyvistä asioista, kuten liukuvan työajan käytöstä tai keskimääräisestä säännöllisestä työajasta, on voitu sopia myös paikallisesti. Mikäli yrityksessä ei ole luottamusmiestä, paikallinen sopiminen tapahtuu työnantajan ja toimihenkilön välillä.

Julkisella sektorilla työajat määräytyvät kunnan ja valtion virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

Arkkitehtitoimistoissa palkanmaksumuoto on kuukausipalkan sijasta usein tuntipalkka. Työntekijät pitävät työehtosopimukseensa merkityn säännölliseen työaikaan perustuen kirjaa tekemistään tunneista ja tuntiselvitysten perusteella maksetaan palkka. Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määrääytymisen perusteet. YTN ry ja Palta ry ovat tehneet yhteisen työaikaohjeistuksen koskien työajan järjestämistä arkkitehtitoimistoissa.



Ylityötä on pääsääntöisesti työaika, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Ylityön teettäminen edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta. Ylityö korvataan työehtosopimuksen mukaisesti työaikalain periaattein korotettuina tunteina rahana tai sovittaessa vastaavana korotettuna vapaa-aikana. Kannattaa aina olla tarkkana, ettei työnantaja teetä niin sanottua harmaata ylityötä, josta työntekijä ei saa työehtosopimuksen mukaisia korvauksia. Ylityöstä tulee kuitenkin erottaa itse vapaaehtoisesti liukuvan työajan puitteissa tehty työ, joka kasvattaa plussasaldoa, mutta joka ei ole ylityönä korvattavaa.

Lakisääteisiä lepoaikoja ovat muun muassa lounastauko, vuorokausilepo ja viikoittainen vapaa-aika. Kun vuorokautinen työaika on yli kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään tunnin mittainen lepoaika. Tällöin työntekijällä on esteetön poistumisoikeus työpaikalta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä lepoajasta, jonka kuitenkin tulee olla vähintään puolen tunnin mittainen. Lounastauko eli ruokatunti on työntekijän omaa aikaa eikä se sisälly työaikaan, ellei asiasta ole työnantajan kanssa toisin sovittu.

Arkipyhäkorvaukset

Arkipyhä on työpäiväksi sattuva pyhä tai muu yleinen juhlapäivä - usein siis yleinen vapaa-päivä. Tällaisia päiviä ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto sekä ensimmäinen ja toinen joulupäivä, silloin kun ne sattuvat arkipäiviksi.

Arkkitehtisuunnittelualan työehtosopimuksen mukaan tuntipalkkaiselle työntekijälle arkipyhältä maksetaan päiväpalkka. Päiväpalkka määräytyy joko etukäteen sovitun työajan käyttösuunnitelman mukaan tai edellisen kuuden kalenterikuukauden keskimääräisen työtuntimäärän perusteella, jolloin päiväpalkka on keskimääräinen tuntimäärä kertaa tuntipalkka.

Arkipyhät eivät vähennä työntekijän kuukausipalkkaa ja päiviä ei myöskään tarvitse tehdä niin sanotusti sisään.



Arkipyhäkorvaus maksetaan kaikille, joiden työsuhde on kestänyt 1 kuukauden ennen arkipyhää. Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijä on ollut töissä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeisenä työpäivänä.

Jos työsuhteeseesi ei noudateta mitään työehtosopimusta ja jos työskentelet tuntipalkkaisena työntekijänä, muista sopia arkipyhäkorvauksista erikseen omassa työ sopimuksessasi.

Vuosiloma

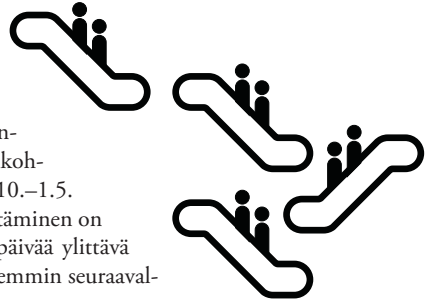
Vuosiloma määritellään vuosilomalaissa. Lomanmääräytymisvuosi on 12 kuukauden mittainen ajanjakso, jolta vuosiloma ansaitaan. Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1.4. ja päättyy seuraavana vuonna 31.3. Esimerkiksi työssäolojaksolta 1.4.2014–31.3.2015 kertyy lomaa, jonka voi pitää vuonna 2015. Vaatimuksena on kuitenkin, että työntekijä on ollut töissä vähintään 14 päivää (tai vaihtoehtoisesti osa-aikatyössä vähintään 35 tuntia) lomanmääräytymiskuukauden aikana. Myös opiskelija ansaitsee vuosilomaa töissä ollessaan.

Jos työsuhteesi alkaa siten, ettet ehdi ansaita lomakaudeksi täyttä lakisääteistä vuosilomaa, on ylimääräisestä lomasta ja sen palkkauksesta syytä sopia tässä kohdassa ja kirjata se työ sopimukseen.

Vuosiloman pituus määräytyy täysien lomanmääräytymiskuukausien mukaan. Lähtökohteisesti jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta ansaitaan lomaa kaksi arkipäivää. Tällöin täyden lomanmääräytymisvuoden aikana kertyy lomaa 24 päivää. Jos työsuhde on keskeytyksittä jatkunut vähintään vuoden ajan 31. maaliskuuta mennessä, on työntekijä ansainnut lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tässä tapauksessa täyden lomanmääräytymisvuoden aikana kertyy 30 päivää vuosilomaa. Tällöin 24 lomapäivää ylittävä osuus on talvilomaa. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.



Kesälomakausi alkaa 2. toukokuuta ja päättyy 30. syyskuuta. Kesäloma eli 24 päivän osuus vuosilomasta pidetään pääsääntöisesti kesälomakauden aikana. Loman ajankohdan määrää viimekädessä työnantaja kuultuaan ensin työntekijän toiveen loman ajankohdasta. Talviloma (6 pv) taas määrätään pidettäväksi 1.10.–1.5. välisellä ajalla. Tästä pääsäännöstä poiketen loman säästäminen on toki mahdollista vuosilomassa määrätyllä tavalla: 18 päivää ylittävä osuus lomasta on mahdollista sopia pidettäväksi myöhemmin seuraavalla lomakaudella säästövapaana.



Lomapalkka on loman ajalta maksettava palkka. Työntekijän lomapalkka on pääsääntöisesti samansuuruinen kuin se palkka, jonka hän saisi työssä ollessaan. Lomapalkka on maksettava ennen loman alkamista.

Mikäli et ehdi pitämään lomaa työsuhteen aikana, työnantajan on maksettava työsuhteen päättyessä lomakorvaus kertyneiltä lomapäiviltä.

Lomaraha

Lomarahaa koskevia säännöksiä ei ole laissa. Lomarahaa koskevat säännökset löytyvät työ- tai virkaehtosopimuksista. Arkkitehtisuunnittelualan työehtosopimuksen mukaan lomarahana maksetaan 50 prosenttia toimihenkilön vuosilomapalkasta, ellei paikallisesti ole sovittu toisin. Lomaraha maksetaan viimeistään vuosiloman päättymisen jälkeen seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

Ellei alalla ole yleissitovaa työehtopimusta, lomarahan määrästä ja maksamisesta on sovittava henkilökohtaisessa työsuopimuksessa erikseen. Muuten lomarahaa ei välttämättä makseta ollenkaan.



Sairausajan palkka

Lakisääteinen sairausajan palkkaetu on heikko; yli kuukauden kestäneessä työsuhteessa työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus maksaa palkkaa sairausajalta sairauden alkamispäivän lisäksi yhdeksältä arkipäivältä. Alle kuukauden kestäneessä työsuhteessa olevalla on oikeus saada vastaavana aikana 50 prosenttia palkasta.

Valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa, myös arkkitehtisuunnittelualan sopimuksessa, on sovittu huomattavasti paremmin sairausajan palkkaeduista (1-3 kuukautta). Jos työsuhteessasi ei noudateta mitään työehtosopimusta, on viisasta kirjauttaa työsopimukseen erillinen teksti sairausajan palkasta. Yleisesti käytetty kirjaus on: *Jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, mutta vähemmän kuin yhden vuoden, maksetaan täysi palkka neljältä viikolta. Jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, mutta vähemmän kuin viisi vuotta, maksetaan täysi palkka viideltä viikolta ja jos työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta.*

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto työsopimussuhteessa ja virkasuhteessa työskenteleville. Myös kesätyössä oleva työntekijä kuuluu työterveyshuollon piiriin.

Matka-ajan palkka ja matkakustannusten korvaaminen

Säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuvaa matkustamista ei työsopimuslain mukaan lue ta työaikaan, ellei sitä ole samalla katsottava työsuorituksiksi. Virka- ja työehtosopimuksissa matkustamiseen kuluneesta ajasta voi olla määritely korvaukset, vaikka matka-aika ei olekaan työaikaa.

Yleisesti toimihenkilöihin sovellettavan tavan mukaan työaikana tapahtuvasta matkustusajalta maksetaan normaali yksinkertainen tuntipalkka, mutta työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustusajan palkasta on sovittava erikseen esimerkiksi työsopimuksessa erillisenä matka-



ajan palkkana. Arkkitehtisuunnittelualan työehtosopimus sisältää sitovan vapaa-aikana matkustamista koskevan korvauksen, josta voidaan sopia paikallisesti toisin.

Työnantajan määräyksestä tehdystä työmatkasta maksetaan yleensä päivärahaa ja matkakustannukset korvataan verohallinnon vuosittain hyväksymien määrien mukaan. Lisätietoa on osoitteessa www.vero.fi. Päivärahojen maksaminen ei ole työnantajan lakisääteinen velvollisuus, vaan siitä pitää sopia. Työ- ja virkaehtosopimukset sisältävät yleensä säännökset matkakustannusten korvaamisesta.

Työnantajalla voi olla myös oma matkustussääntö, jossa annetaan ohjeita matkustamiseen ja sen korvaamiseen liittyen. Tällainen sääntö kannattaa lisätä oman työ sopimuksen liitteeksi.

Kilpailevan toiminnan kieltö vs. suunnittelukilpailut

Työntekijä ei saa työsuhteensa aikana tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka työn luonne ja työntekijän asema huomioon ottaen ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa ja on työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaista kilpailua. Tällaisen työnantajan toiminnan kanssa kilpailevan työn tekemisestä on sovittava työnantajan kanssa. Työntekijällä on kuitenkin oikeus osallistua työsuhteensa ulkopuolella esimerkiksi suunnittelukilpailuihin, kun on sopinut asiasta työnantajan kanssa.

Kilpailukieltosopimus

Työsuhteen aikana on aina voimassa edellä mainittu kilpailevan toiminnan kieltö. Työsuhteen päättymisen jälkeiselle ajalle saatetaan sopia kilpailukieltö. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erittäin painavasta syystä. Tällaisella sopimuksella nimittäin rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päätyttyä työ sopimus työnantajan kilpailijan kanssa tai rajoittaa työntekijän oikeutta harjoit-



taa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Sopimuksella siis rajoitetaan perustuslaillista oikeutta elannon hankkimiseen.

Työnantajan ehdottamaan kilpailukielttoon pitää suhtautua vakavasti ja työnantajan mahdollisesti esittämä kilpailukieltosopimus kannattaa ehdottomasti tarkistuttaa TEKin lakimiehellä.

Perhevapaat

Laki tuntee oikeuden äitiysvapaaseen, mutta laissa ei ole määrätty äitiysvapaan palkallisuudesta. Työ- ja virkaehtosopimusten perusteella äitiysvapaalta maksetaan palkka yleensä kolmen kuukauden ajalta. Isyysvapaan palkasta ei myöskään ole säädetty lailla, mutta työ- ja virkaehtosopimuksissa on määräyksiä 6 päivän palkallisesta isyysvapaasta. Ellet ole työehtosopimuksien piirissä, työ sopimukseen kannattaa kirjata esimerkiksi seuraavalla tavalla: *Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta / isyysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka 6 arkipäivältä.* Enemmän tietoa perhevapaista löydät TEKin kotisivuilta työelämän lakitiedosta.



Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työnantajan on annettava työntekijälle työtodistus, jos työntekijä sitä pyytää. Työtodistuksessa on oltava maininta työsuhteen kestoajasta ja työntekijän pääasiallisista työtehtävistä. Vain työntekijän erityisestä pyynnöstä työtodistukseen on merkittävä lisäksi arvio työntekijän työtaidoista ja käytöksestä sekä työsuhteen päättymisen syy. Työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus kymmenen vuoden ajan työsuhteen päättymisestä.

Lomautus

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen ehtojen pysyessä muutoin voimassa. Lomauttaminen voi olla voimassa joko toistaiseksi tai määräajan.

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän, jos yrityksellä on taloudellinen tai tuotannollinen peruste irtisanomiseen. Lomauttamisen edellytykset voivat täytyä myös silloin kun työn vähentyminen on luonteeltaan tilapäistä ja sen voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää. Lomauttaminen voidaan kohdistaa työntekijöihin, joiden työsopimus on voimassa toistaiseksi. Määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa ainoastaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella tai siinä tapauksessa, että hän tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi töissä.

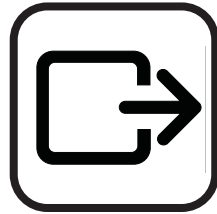
Lomautusilmoitus on annettava työntekijälle vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen. Ennen virallisen lomautusilmoituksen antamista työnantajan on annettava työntekijälle tai hänen edustajalleen ennakkoselvitys lomautuksesta, alkamisajasta ja arvioidusta kestosta. Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä (säännöllisesti vähintään 20 työntekijää) on käytävä yhteistoimintalain tarkoittamat yhteistoimintaneuvottelut, ennen



Muista kirjata työ sopimukseen

- toimenkuva mahdollisimman tarkasti, oma vastualue ja tehtävänimike
- toimipaikka
- työn aloittamisajankohta
- määräaikaisen työ sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste
- koeaika, jos sellaisen haluat
- irtisanomisajat, lainsäädännön mitoittamat ovat paras vaihtoehto!
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkat, lisät, korvaukset ja luontoisedut, palkantarkistukset
- työaika sisältäen matkustusajan ja matkakorvaukset
- ylitöiden korvaaminen
- arkipyhäkorvaukset
- vuosiloma ja lomarahaa
- sairausajanpalkka
- äitiysvapaa, isyysvapaa, keksinnöt, koulutus
- lupa mahdollisen sivutyön tekemiseen

kuin mahdollisista lomautuksista voidaan ilmoittaa. Työntekijän pyynnöstä työnantajan on lisäksi annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Se kannattaakin aina pyytää, todistusta tarvitaan muun muassa asioitaessa työvoimaviranomaisten ja työttömyyskassan kanssa.



Lomautuksen siirtäminen, keskeyttäminen ja päättyminen

Työsopimuslaki ei tunne lomautuksen siirtämismenettelyä eli jo ilmoitetun lomautuksen alkamisajankohdan siirtämistä. Tämän vuoksi työnantaja ei voi yksipuolisesti siirtää lomautusta. Ainoa tapa muuttaa lomautuksen alkamisajankohtaa on perua lomautus ja antaa uusi lomautusilmoitus asianmukaisia ilmoitusaikoja noudattaen.

Työsopimuslaki ei tunne myöskään lomautuksen keskeyttämistä. Tämän vuoksi työnantaja ei voi yksipuolisesti esimerkiksi määrätä työntekijää töihin kesken lomautuksen siten, että lomautus jatkuisi tämän tilapäisen työssäolon jälkeen. Työnantajan ainoa mahdollisuus saada työntekijä töihin yksipuolisella päätöksellä on päättää lomautus. Lomautuksen keskeyttäminen on mahdollista vain työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

Määräaikainen lomautus päättyy sovitun määräajan päätyttyä. Toistaiseksi voimassaolevasti lomautetulle työntekijälle on ilmoitettava työntöön alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, ellei muuta sovita.

Muun työn tekeminen lomautuksen aikana

Lomautus ei estä työntekijää ottamasta muuta työtä lomautusajaksi. Tällaisesta työsuhteesta työntekijä saa irtisanoutua viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Työntekijällä on siis oikeus tehdä työsopimus ammattiaan vastaavasta työstä lomautuksen ajaksi.



Työsuhteen päättymisen lomautuksen aikana

Lomautettu työntekijä voi irtisanoa työnsopimuksensa päättymään heti irtisanomisaikaa noudattamatta riippumatta siitä, onko työnsopimus voimassa toistaiseksi vai määräajan. Tätä oikeutta ei kuitenkaan ole enää lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana. Jos lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti yli 200 kalenteripäivää ja työntekijä irtisanoutuu pitkään lomautusaikaan vedoten, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa samalla tavalla kuin tapauksissa, joissa työnantaja irtisanoo työnsopimuksen.

Tasa-arvo työelämässä

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään vain sen, että työntekijä valitaan perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Vastaavasti laki pyrkii estämään jomman kumman sukupuolen suosimisen silloin, kun valitaan työntekijöitä koulutukseen tai työpaikan sisäisiin uusiin tehtäviin.

Tasa-arvolain mukaan työnantaja ei saa työhönottotilanteessa tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai perhevapaan vuoksi. Työntekijää ei saa näistä syistä myöskään irtisanoa tai rajoittaa hänen työsuhteensa kestoa tai sen jatkumista.

Käytännössä säännöksillä on merkitystä erityisesti määräaikaisten työsuhteiden kohdalla. Työnantaja ei esimerkiksi voi syrjäyttää raskaana olevaa työnhakijaa valitessaan työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi rajoittaa kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työnsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu.

Kiellettyä on myös sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Tasa-arvolaki koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä. Osa näistä palkkaeroista voi olla tasa-arvolain kannalta hyväksyttäviä, toiset taas voivat olla pe-



rusteettomia ja tasa-arvolain vastaisia. Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettely on syrjivää, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Jos epäilet tullesi syrjityksi sukupuolen perusteella työelämässä, voit kysyä neuvoa oman ammattiliittosi lisäksi tasa-arvovaltuutetulta www.tasa-arvo.fi.

Työttömyyden varalta kannattaa liittyä työttömyyskassaan

Suomessa vakituisesti asuvalla, työssä olleella työttömällä työnhakijalla on oikeus saada Kelan maksamaa peruspäivärahaa tai työttömyyskassojen maksamaa ansiopäivärahaa, jos hän täyttää työssäoloehdon. Työttömyyspäivärahaa maksetaan enintään 500 työttömyyspäivältä, minkä jälkeen työttömällä on oikeus työmarkkinatukeen.

Peruspäivärahaa ja työmarkkinatukea voi saada ilman, että on maksanut työttömyyskassan jäsenmaksua. Sen sijaan ansiosidonnaisen päivärahan piiriin pääsevät ainoastaan työttömyyskassan jäsenet. Työttömyyskassajärjestelmiä on kaksi, palkansaajien- ja yrittäjien työttömyyskassa. Kassajäsenyys on vapaaehtoista, joten SAFAn jäsenet eivät ole automaattisesti minkään työttömyyskassan jäseniä. Jokaisen tulee itse hakea kassan jäsenyyttä.

SAFAan kuuluvat, Suomessa asuvat palkkatyötä tekevät arkkitehdit ja arkkitehtiopiskelijat voivat turvata toimeentulonsa työttömyyden varalta liittymällä SAFAn kautta IAET-kassaan (www.iaet.fi). Ansiosidonnaista päivärahaa maksetaan enintään viideltä päivältä viikossa ja se on veronalaista tuloa. Ansiosidonnainen päiväraha on huomattavasti korkeampi kuin Kelan maksama peruspäiväraha.



Työssäoloehto

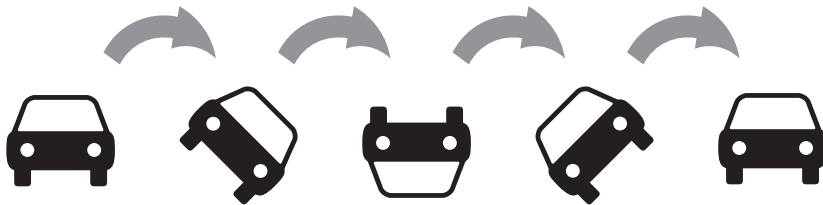
Ansiosidonnaisen päivärahan saamiseksi on työttömyyskassan jäsenyysaikana täytettävä työssäoloehto eli 26 viikon vaadittava työskentelyaika. Tarkastelujakso tämän 26 viikon työssäoloehdon keräämiseen on normaalisti 28 kuukautta, mutta opiskelu-aika pidentää tarkastelujaksoa maksimissaan seitsemään vuoteen. Jo opintojen aikana on siis hyvä tilaisuus kartuttaa vaadittava työssäoloehto esimerkiksi kesätöillä.

Peruspäivärahan ja ansiosidonnaisen päivärahan suuruuksia, sekä muita työttömyysturvaan liittyviä tietoja voi tarkistaa osoitteista www.tyj.fi tai www.iaet.fi.

Esimerkki ansiosidonnaisen päivärahan määrästä vuonna 2015

Vuoden 2015 alusta on astunut voimaan laki, jonka perusteella ansiopäiväraha laskee yli 3116 euroa ansaitsevien osalta. Muutos koskee niitä henkilöitä, joiden työssäoloehtoon laskettava viimeinen työpäivä on 1.1.2015 tai sen jälkeen ja heidän päivärahasa määritellään tällöin.

Ansiosidonnainen päiväraha koostuu perusosasta ja ansio-osasta. Esimerkiksi 4000 euroa kuukaudessa ansaitsevalla ansiosidonnainen päiväraha vuonna 2015 on 89,89 euroa päivässä ja korotettu ansiopäiväraha 109,44 euroa päivässä. Vertailun vuoksi: Kelan maksama peruspäiväraha vuonna 2015 on 32,80 €/pv eli noin 705 €/kk.



Säilytä työsopimukset ja palkkatodistukset kaikista työsuhteistasi sen jälkeen kun olet liittynyt työttömyyskassan jäseneksi. Niitä tarvitaan, jos joudut työttömäksi ja haet päivärahaa työttömyyskassasta. Työssäoloehdon täyttyminen sekä päivärahan suuruus määritellään näistä dokumenteista.

Ansiosidonnainen vai peruspäiväraha

- Molemmat ovat työttömyyspäivärahoja eli molempiin vaaditaan täysi 26 viikon työssäoloehto, muuten voi hakea työmarkkinatukea.
- Ansiopäiväraha edellyttää työttömyyskassan jäsenyyttä, myös siltä ajalta kun työssäoloehto on kerätty.
- Ilman työttömyyskassajäsenyyttä voi hakea vain peruspäivärahaa.
- Lisätietoja www.tyj.fi, www.iaet.fi ja www.kela.fi

Työskentely apurahalla

Opiskelija voi joutua valitsemaan palkan ja apurahan/stipendin välillä jo kesätöitä hakiesaan. Yleensä näissä tapauksissa kyse on tutkimusryhmässä työskentelystä. Sillä hetkellä kun rahoitus ja sitä kautta työpaikka on varmistunut, ei monestikaan tule miettineeksi, mitä apurahalla työskentely oikeasti tarkoittaa. Asiaa kannattaa kuitenkin harkita ennen kuin lyö kättä päälle, sillä pahimmassa tapauksessa luopuu monista työntekijän oikeuksista.

Apurahat ovat yleensä verottomia, mikä tekeekin ne houkuttavaksi vaihtoehdoksi. Työnantaja saattaa vihjata, että käteen jäävä osuus olisi selvästi pienempi, jos korvaus työstä maksettaisiin palkkana. Vaikka palkka olisikin pienempi tulo, siinä on kuitenkin monia korvaamattomia piirteitä, jotka tekevät sen huomattavasti kannattavammaksi vaihtoehdoksi.



Apuraha tai stipendi, joka on saatu opintoja tai tieteellistä tutkimusta varten, on verotonta tuloa. Se on silloin vastikkeeton suoritus, eli työnteko ei täytä työsuhteen tunnusmerkkejä. Apurahalla työskennellessä puuttuu työsuhde, mikä aiheuttaa muutamia puutteita sosiaaliturvaan.

Apurahansaajat ovat vuoden 2009 alusta lukien kuuluneet tietyin edellytyksin lakisääteiseen eläke- ja työtapaturmaturvan sekä ryhmähenkivakuutusturvan piiriin. Lisäksi apurahansaa- jilla on oikeus ansiosidonnaiseen Mela-sairauspäivärahaan, sairausvakuutuslain mukaisiin päivärahaetuuksiin ja tietyin ehdoin työmarkkinatukeen. Maatalousyrittäjien eläkelaitos (Mela) hoitaa apurahansajien sosiaaliturvaa eläke-, tapaturma- ja ryhmähenkivakuutustur- van osalta.

Tieteelliseen tutkimukseen tai taiteelliseen toimintaan tarkoitettujen Suomesta myönnetty- jen apurahojen turvin tehtävä työ on vakuutusvelvollisuuden piirissä, jos apurahalla työsken- tely kestää yhtäjaksoisesti vähintään neljä kuukautta. Vakuutettavan apurahansaajan tulee asua Suomessa tai hänen tulee olla Suomen sosiaaliturvalainsäädännön piirissä EU:n sosiaa- liturva-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen perusteella.

Apurahan tulee olla tarkoitettu vähintään neljän kuukauden taiteelliseen tai tieteelliseen työskentelyyn Suomessa ja määrältään sen on oltava vähintään 1 238,43 euroa, mikä vastaa vuosiansiona 3 715,29 euroa (vuoden 2014 tasossa).

Vakuutusta voi hakea Melan verkkosivuilta löytyvällä hakemuksella (www.mela.fi). Vakuutushakemuksen voi tehdä myös Melan asiamiesten vastaanotoilla. Vakuutusta on haet- tava kolmen kuukauden kuluessa työskentelyn alkamisesta. Vastuu vakuutuksen ottamisesta ja vakuutusmaksujen maksamisesta on apurahansaajalla. Lakisääteiset vakuutusmaksut ovat keskimäärin noin 14 prosenttia työskentelyapurahan määrästä. Melan sivuilta löytyy laskuri, jonka avulla apurahansaaja voi arvioida vakuutusmaksujaan.

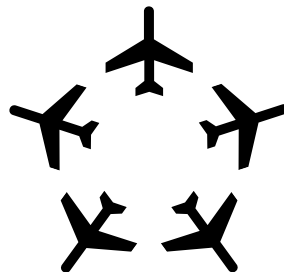
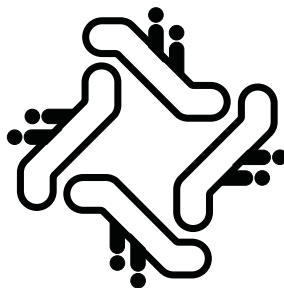
Apurahalla työskentelevän on lisäksi syytä selvittää vastuuvakuutuksen ottaminen. Vastuuvakuutus korvaa työntekijän aiheuttaman vahingon. Ammattiliiton jäsenille vastuuvakuutus on jäsenetu.

Työsopimuksen puute aiheuttaa sen, ettei lomapäiviä tai -rahaa kerry työskentelyjaksosta. Myöskään työaikoja ei ole sovittu työsopimuksen puuttuessa. Työsopimuksen puuttuminen estää yleensä myös pääsyn työterveyshuoltoon.

Monet opiskelijat pystyvät keräämään kesätöistään ansioidonnohaisen oikeuttavan työssäoloehdon täyteen ennen opiskelujen päättymistä. Apurahalla tehtävä työ ei kartuta työttömyyspäivärahaan työssäoloehdot, sillä siitä ei makseta veroja. Sen perusteella ei myöskään yleensä makseta työttömyyskorvausta, mikä on syytä huomioida opiskelujen jälkeen. Sen sijaan tietyn edellytyksen on oikeus Kelan maksamaan työmarkkinatukeen.

Muista siis varmistaa ainakin nämä seikat, mikäli sinulle tarjotaan apurahalla työskentelyä:

- Onko mahdollista saada apurahaa vastaava verollinen palkka ja sitä kautta työsuhde?
- Hae vakuutukset Maatalousyrittäjien eläkelaitoksesta (Mela).
- Onko vastuuvakuutus kunnossa?
- Työajat.
- Onko mahdollista pitää joskus vapaata, vaikkei lomapäiviä kerrykään?



Ulkomailla työskentely

Mikäli suunnittelet ulkomailla töihin menoa, ota hyvissä ajoin selvää asioista. Ulkomailla työskentelystä, työnhausta ja kohdemaan sosiaaliturvasta saat tietoa TEKin urapalveluista (www.tek.fi/urapalvelut) ja työvoimahallinnon EURES-palvelusta (ec.europa.eu/eures). Tarkasta myös työttömyyskassasta ulkomailla työskentelyn vaikutukset työttömyysturvaasi.

Järjestöt palveluksessasi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA on arkkitehtien ammatillinen ja aatteellinen yhteisö sekä edunvalvoja, joka toimii aktiivisesti arkkitehtuurin ja korkealaatuisen elinympäristön puolesta. SAFAn jäsenenä on yli 3000 yliopistotason tutkinnon suorittanutta arkkitehtiä eli yli 70 prosenttia kaikista Suomen arkkitehteista. Lisäksi SAFAlla on noin 500 opiskelijajäsentä.

Tekniikan akateemiset TEK on diplomi-insinöörien, arkkitehtien ja vastaavan yliopistokoulutuksen saaneiden etu- ja palvelujärjestö. TEKissä on yhteensä noin 73 000 jäsentä.

TEK ja SAFA ovat sopineet yhteistyöstä, jonka perusteella SAFAn palkansaajajäsenet voivat liittyä myös TEKin jäseniksi. SAFA-TEK -yhteisjäsenenä saat molempien järjestöjen edut ja palvelut. Yhteisjäsenyydestä voi lukea enemmän: www.tek.fi -> Jäsenyys -> Liity jäseneksi -> SAFA-TEK -jäsenyys.

Yhteisjäsenyyden myötä TEK hoitaa palkansaaja-arkkitehtien työsuhde-edunvalvonnan yhteistyössä Akavan, YTN:n ja JUKO:n kanssa. SAFA hoitaa edelleen arkkitehtikunnan ammatillis-aatteelliset asiat. Molemmat järjestöt vastaavat yhteisjäsenten jäsenetujen ja -palvelujen kehittämisestä.

Liittojen välisen yhteistyösopimuksen mukaisesti TEKiin on perustettu Työelämän arkkitehtiraati TAR. Se kokoaa uusia SAFA-TEK -yhteisjäseniä ja entuudestaan TEKin jäseninä olevaa arkkitehtikuntaa keskustelemaan ja tekemään aloitteita arkkitehtien työelämäkysymyksistä. TEKin edunvalvontavaliokunnat ja hallitus kuulevat raatia tehdessään arkkitehteja koskevia työmarkkinapäätöksiä.

Akava ja neuvottelujärjestöt

Akava on korkeasti koulutettujen palkansaajien työmarkkinakeskusjärjestö. Siihen kuuluu 35 jäsenliittoa, joilla on kaikkiaan noin 585 000 jäsentä. SAFA ja TEK ovat Akavan jäsenliittoja.

Akavan tehtävänä on korkeasti koulutettujen yleinen yhteiskunnallinen, taloudellinen, ammatillinen ja koulutuksellinen edunvalvonta.

Akavalaista neuvottelu- ja sopimustoimintaa hoidetaan julkisen sektorin osalta Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja yksityisellä sektorilla Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n kautta. Neuvottelujärjestöt muun muassa hyväksyvät ja allekirjoittavat työ- ja virkaehtosopimukset.

Edunvalvonta on aina yhteistyötä. Vuosien varrella akavalaiset ammattiliitot ja neuvottelujärjestöt ovat saaneet aikaiseksi monia parannuksia työelämään. Nykyisin niitä pidetään itsestäänselvyyksinä. Mutta miltä kuulostaisi kahden viikon vuosiloma tai paluu takaisin töihin viikko synnytyksen jälkeen?



Viimeisimpiä parannuksia ovat muun muassa arkkitehtitoimistojen saaminen yleissitovan työehtosopimuksen piiriin sekä erilaiset lainsäädännön muutokset, kuten parannukset apurahalla työskentelevien asemassa, muutosturvassa ja ansiosidonnaisessa työttömyysturvassa.

HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ

SAFA	WWW.SAFA.FI	JUKO	WWW.JUKO.FI
TEK	WWW.TEK.FI	YTN	WWW.YTN.FI
AKAVA	WWW.AKAVA.FI		

TYÖTTÖMYYSKASSOJEN YHTEISTYÖJÄRJESTÖ TYJ	WWW.TYJ.FI
PALKANSAAJIEN TYÖTTÖMYYSKASSA	WWW.IAET.FI
YRITTÄJIEN JA AMMATINHARJOITTAJIEN TYÖTTÖMYYSKASSA	WWW.AYT.FI
MAATALOUSYRITTÄJIEN ELÄKELAITOS	WWW.MELA.FI
TYÖVOIMAHALLINTO	WWW.MOL.FI
KELA	WWW.KELA.FI



