



Opas työntekijöiden edustajille

Sisältö

Tehtävät	5
Luottamushenkilöt.....	5
Työsuojeluvaltuutetut.....	6
Yhteismiehet/yhteyshenkilöt.....	8
Oikeudet	9
Työsuhdeturva.....	9
Oikeus tietojen saantiin.....	9
Oikeus koulutukseen.....	10
Muut oikeudet.....	10
Velvollisuudet	12
Työnantajan velvollisuudet.....	12
Työntekijän velvollisuudet.....	12
Ajankäyttö, palkka ja korvaukset	13
Ajankäyttö ja työstä vapautus.....	13
Palkka ja korvaukset.....	13
Käytännön työ	15
Edustamista, viestintää ja yhteistyötä.....	15
Riitatilanteet.....	15
Yrityksen ja henkilöstöryhmien yhteistoiminta.....	20
Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	20
Työturvallisuus	22
Työtapaturma ja ammattitauti.....	22
Vakava työtapaturma.....	23
Koulutus	25
Liiton koulutukset.....	25
Ammatillinen koulutus.....	26
Työpaikalla tapahtuva oppiminen.....	26
Jäsenhankinta ja jäseneksi liittyminen	27
Vinkkejä jäsenhankintaan.....	27
Jäsenmaksut.....	29
Muista ammattiliitoista/työttömyyskassoista siirtyvät jäsenet.....	29
Edustajakauden päättyessä	30
Vaalien järjestäminen.....	30

Oppaan kuvat: Markus Ainasoja, Kimmo Brandt, Lauri Haikola, Johanna Hellsten, Jukka Nissinen, Lauri Rotko ja Reita Waara

Taitto: Siiri Creative

5/2026

Hyvä Rakennusliiton työntekijöiden edustaja!

Olet tullut valituksi Rakennusliiton luottamus-
henkilöksi tai työsuojeluvaltuutetuksi, onnek-
si olkoon siitä! Sinä työntekijöiden edustajana
olet liiton jäsenten edunvalvonnan eturinta-
massa ja samalla koko ay-toiminnan ytimessä.
Rakennusliiton perustehtäviä ovat työehtosopimusten sol-
miminen omille sopimusaloillemme ja niiden toteuttamisen
valvonta. Ilman kattavaa luottamushenkilöiden ja työsuojelu-
valtuutettujen verkostoa ei tätä tehtävää olisi mahdollista
suorittaa.

Rakennusliitto tarjoaa työntekijöiden edustajille kattavan
koulutuksen ja tuen. Aloittavien edustajien koulutukset, kai-
kille valituille suunnatut täydennyskoulutukset, verkossa pi-
dettävät luottamushenkilöfoorumit ja liiton toimitsijoiden
tuki ovat sinulle suunnattuja palveluita – hyödynnä niitä!

Tämä työntekijöiden edustajien opas on toteutettu uudella
tavalla. Nyt kaikki Rakennusliiton sopimusalat on koottu
yksien kansien sisään. Yhteisten osioiden lisäksi löydät kui-
tenkin edelleen myös sopimuslakohtaisia tietoja, sillä työ-
ehtosopimuksissa on keskinäisiä eroavaisuuksia. Lisää tie-
toa on myös Rakennusliiton verkkosivuilla.

Ole tehtävässäsi aktiivinen ja muista roolisi työkavereidesi
edustajana. Ja pidä mielessä, että saat aina tarvittaessa apua
ja tukea tehtävääsi Rakennusliiton koulutuksista ja olemalla
yhteydessä Rakennusliiton aluetoimitsijoihin!

Kimmo Palonen
Puheenjohtaja





Työehtosopimuksissa siirrytään käyttämään lähitulevaisuudessa sukupuolineutraaleja termejä työntekijöiden edustajista. Osassa sopimuksista näin jo tehdäänkin. Tästä syystä oppaassa käytetään luottamusmiehestä termiä luottamushenkilö, paitsi silloin kun puhutaan sellaisesta yksittäisestä alasta, jossa luottamushenkilö-termini ei ole vielä käytössä. Työntekijöiden edustaja kattaa sekä luottamushenkilöt että työsuojeluvaltuutetut.

Tehtävät

Työntekijöiden edustajilla on monenlaisia tärkeitä tehtäviä. He muun muassa valvovat vähimmäistyoehdojen toteutumista, ammatillista järjestäytymistä ja työturvallisuutta.

Luottamushenkilöt

Luottamushenkilönä toimit työntekijöiden edustajana ja tukena ja huolehdit heidän etujensa ajamisesta. Jäsenet voivat olla sinuun yhteydessä monenlaisissa kysymyksissä.

YRITYKSEN PÄÄLUOTTAMUSMIES

(maalaukset ja lattiat, talonrakennus, vedeneristys)

YRITYKSEN PÄÄLUOTTAMUSHENKILÖ

(rakennustuoteteollisuus, asfaltti)

YRITYKSEN TOIMIPAIKAN

PÄÄLUOTTAMUSMIES (talotekniikka)

YRITYKSEN LUOTTAMUSMIES (infra)

Toimit työntekijöiden edustajana henkilöstöpolitiikkaan ja työsuhteisiin liittyvissä asioissa. Valvot työehtosopimuksen ja työolainsäädännön noudattamista sekä työrauhaa. Välität tietoa yrityksen ja työntekijöiden välillä. Pidät yhteyttä liiton aluetoimitsijaan ja verkostoidut paikallisesti. Kannustat työntekijöitä järjestäytymään Rakennusliittoon.

Olet Rakennusliiton edustaja suhteessa työnantajaan neuvottelujärjestelmän mukaisesti. Edustat työntekijöitä yhteistoimintalain mukaisessa neuvottelukunnassa ja yhteistoimintaneuvotteluissa, kuten myös työehtosopimukseen perustavassa paikallisessa sopimisessa.

Yrityksen pääluottamushenkilönä huolehdit siitä, että kaikissa yrityksen työkohteissa valitaan työntekijöiden edustajat. Toimit edustajien yhdyshenkilönä. Olet yhdyshenkilö myös alueyksiköiden luottamushenkilöiden, työpaikan luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen/yhteysmiesten välillä.

Seuraat ja valvot ulkopuolisen työvoiman käyttöä UTS:n eli ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että lomautettujen ja tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella irtisanottujen

työntekijöiden oikeudet turvataan ja vuokratyövoimaa ei käytetä heidän tilallaan. UTS on työehtosopimuksen osana maalaukset ja lattianpäällystysalalla sekä talonrakennusalalla. Toimikautesi on 2 vuotta.

PÄÄLUOTTAMUSMIESTEN YHTEYSMIES

(talotekniikka-ala)

Talotekniikka- alalla yritykseen voidaan valita pääluottamusmiesten yhteysmies, jos yritys toimii pysyvästi usealla paikkakunnalla ja on kooltaan merkittävä. Yhteyksmies voidaan valita myös silloin, jos useampi alan yritys muodostaa konsernin.

Työnantaja ja toimipaikkojen pääluottamusmiehet tekevät yhteysmiehestä sopimuksen kirjallisesti. Siinä määritellään, valitaanko yhteysmieheksi joku toimipaikkojen pääluottamusmiehistä vai muu työntekijä. Sopimuksessa mainitaan myös yhteysmiehen toimikauden kesto, tehtävät, työnjako pääluottamusmiesten kanssa, tietojen saanti, työstä vapautuksen määrä ja korvaukset.

ALUEYKSIKÖN PÄÄLUOTTAMUSMIES

(talonrakennus, maalaukset, vedeneristys)

ALUEYKSIKÖN PÄÄLUOTTAMUSHENKILÖ

(asfaltti)

Paikallisesti voidaan sopia, että pääluottamushenkilön lisäksi tai sijaan voidaan valita myös alueellinen pääluottamushenkilö. Näin voidaan tehdä, jos yrityksen toiminta on jaettu alueyksiköihin tai jos yritys toimii muutoin maantieteellisesti laajalla alueella.

Alueyksikön pääluottamushenkilönä hoidat edellä mainittuja pääluottamushenkilölle kuuluvia tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella. Toimikautesi on 2 vuotta.

TYÖPAIKAN LUOTTAMUSMIES

(infra, talonrakennus)

Työpaikan luottamusmiehenä hoidat edellä mainittuja pääluottamusmiehelle kuuluvia tehtäviä työpaikkatasolla. Toimikautesi on työkohteen kesto.

YKSIKÖN LUOTTAMUSMIES (talotekniikka)

Toimipaikassa olevaan yksikköön voidaan valita luottamusmies. Hoidat pääluottamusmiehelle tarkoitettuja edellä mainittuja tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella. Toimikautesi on 2 vuotta.

OSASTON LUOTTAMUSHENKILÖ

(rakennustuoteteollisuus)

Työkohteessa työssä oleva Rakennusliiton jäsen voidaan valita osaston luottamushenkilöksi. Hoidat pääluottamushenkilölle tarkoitettuja edellä mainittuja tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella. Toimikautesi suositellaan määriteltäväksi samanpituisiksi kuin pääluottamushenkilöllä.

**Kannusta
työntekijöitä
järjestäytymään
Rakennusliittoon.**

Älä hyväksy sellaista työturvallisuus-kulttuuria, jossa puutteita katsotaan läpi sormien.

Työsuojeluvaltuutetut

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta edellyttää, että työpaikalle on aina valittava työsuojeluvaltuutettu, jos siellä työskentelee vähintään 10 työntekijää toimihenkilöt mukaan luettuina tai jos siellä työskentelee yhtä aikaa kahden tai useamman työnantajan työntekijöitä. Useimmat työehtosopimukset mahdollistavat valinnan myös pienemmällä työntekijämäärällä.

TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

TOIMIPAIKAN TYÖSUOJELUVALTUUTETTU (talotekniikka)

Edustat työntekijöitä työsuojelua koskevissa asioissa ja osallistut työsuojelutoimikuntaan. Perehdyt työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin tekijöihin työympäristössä ja työyhteisössä, kuten myös työsuojelusäännöksiin.

Seuraat työturvallisuuden toteutumista ja varmistat, että aiheeseen liittyviä lakeja ja asetuksia noudatetaan. Arvioit riskejä, pyrit tunnistamaan vaarat ja puutut epäkohtiin. Teet tarvittaessa aloitteita, ja vaadit parannuksia työturvallisuuteen. Seuraat, miten tapaturmia käsitellään ja miten niistä raportoidaan.

Tarkastat alkavien rakennuskohteiden työsuojeluun liittyvät suunnitelmat. Osallistut työmaan tai työpaikan tarkastuksiin yhdessä työnantajan kanssa. Toimit tiedon välittäjänä työsuojeluasioissa. Yrityksen työsuojeluvaltuutettuna olet yhteyshenkilö alueyksiköiden ja työkohteiden työsuojeluvaltuutettujen välillä.

Teet tiivistä yhteistyötä työnantajan, työntekijöiden, muiden työntekijöiden edustajien ja liiton aluetoimistijoiden kanssa. Luontevana yhteistyökumppaninasi toimii myös työnantajan järjestämä työterveyshuolto. Varmistat, että työterveyshuolto toimii ja tarvittaessa parannat sitä työnantajan kanssa.

Pidät huolen siitä, että uudet työntekijät saavat työnantajan järjestämän perehdytyksen. Olet työnantajan mukana työmaalle tai työpaikalle tehtävässä perehdytyksessä. Samalla kohtaat uudet työntekijät ja annat ajantasaista tietoa työturvallisuudesta ja vaaranpaikoista. Tässä vaiheessa on myös hyvä suositella liiton jäsenyyttä uudelle työntekijälle, jos hän ei ole vielä jäsen.

Toimit itse hyvänä esimerkkinä työturvallisuusasioissa. Kiinnität alati huomiota turvallisuuteen ja poistat havaittuja puutteita. Kannustat myös työntekijöitä tarkkailemaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä, kuten myös tekemään ehdotuksia turvallisuuden kehittämiseksi.

Hyvä työturvallisuuskulttuuri syntyy eri henkilöstöryhmien avoimella yhteistyöllä. Ilmapiirin on tärkeää olla sellainen, että työntekijä uskaltaa nostaa esiin puutteita ja turvallisuutta parantavia ehdotuksia.

Kannustamme ilmoittamaan työsuojeluviranomaiselle tapaturmien lisäksi myös läheltä piti -tilanteet, joissa olisi voinut syntyä huomattavia terveydellisiä tai taloudellisia vahinkoja. Näiden tapauksen pohjalta alojen työturvallisuutta voidaan kehittää lisää. Toimikautesi on 2 vuotta.



Hyvinvointia ja tasa-arvoa edistämässä

Työntekijöiden edustajana varmistat, että työpaikalla toimitaan oikeudenmukaisesti ja edistetään työntekijöiden hyvinvointia.

Luottamushenkilönä huolehdit työehtojen toteutumisesta ja tuet työntekijöitä neuvotteluissa. Työsuojeluvaltuutettuna seuraat työoloja sekä puutut kuormitukseen, kiusaamiseen ja muihin ongelmiin. Osallistut riskien arviointiin ja työterveyden kehittämiseen.

Työntekijöiden edustajana ehkäiset syrjintää ja häirintää, valvot palkkatasa-arvoa ja varmistat, että tasa-arvosuunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä. Tiedotat työntekijöille oikeuksista, ja tarjoat tukea ongelmatilanteissa.

Huolehdit, että työntekijät tietävät eduistaan.

Avoin keskusteluyhteys työnantajan ja henkilöstön välillä on tärkeää. Edustajana edistät tiedonkulkua ja rakennat luottamusta, mikä vahvistaa työyhteisön hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta.

Hyvinvoinnin edistäminen liikunnan ja kulttuurin avulla

Työntekijöiden edustajat voivat yhdessä työnantajan kanssa tukea työhyvinvointia monilla konkreettisilla keinoilla.

Liikunta

- Neuvottele työnantajan kanssa liikuntaeduista (esimerkiksi kuntosalikortit).
- Järjestä taukoliikuntaa.
- Järjestä liikuntatapahtumia (esimerkiksi kävely- ja pyöräilykampanjoita).

Kulttuuri

- Edistä kulttuurietuja (esimerkiksi kulttuurisetelit ja lippuet).
- Järjestä musiikki- ja teatterikäyntejä, retkiä ja muita virkistäviä tapahtumia.



Rakennusliiton palvelupiste ja sen työntekijät ovat yhtä lähellä kuin puhelimesi – he auttavat sinua mielellään.

ALUEYKSIKÖN TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

(asfaltti, talonrakennus, maalaus ja lattia, vedeneristys)

Paikallisesti on mahdollista sopia, että yrityskohtaisen työsuojeluvaltuutetun lisäksi tai sijaan valitaan myös alueellinen työsuojeluvaltuutettu. Näin voidaan tehdä, jos yrityksen toiminta on jaettu alueyksiköihin tai jos yritys toimii muutoin maantieteellisesti laajalla alueella.

Alueyksikön työsuojeluvaltuutettuna hoidat yrityksen työsuojeluvaltuutetulle kuuluvia tehtäviä paikallisesti sovitulla toimialueella. Toimikautesi on 2 vuotta.

TYÖPAIKAN TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

(asfaltti, infra, maalaus ja lattia, talonrakennus, vedeneristys)

Työpaikan työsuojeluvaltuutettuna hoidat edellä mainittuja työsuojeluvaltuutetulle kuuluvia tehtäviä työpaikkatasolla. Toimikautesi kestää enintään kohteen valmistumiseen saakka.



Yhteismiehet/yhteyshenkilöt

YHTEYSMIES (talonrakennusala)

Työpaikalle on aina valittava työsuojeluvaltuutettu, jos siellä työskentelee yli 10 työntekijää toimihenkilöt mukaanluetuina tai jos siellä työskentelee yhtä aikaa kahden tai useamman työnantajan työntekijöitä.

Yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutettu voidaan valita työpaikan työntekijöiden yhteismieheksi. Hän on Rakennusliiton jäsen ja perehtynyt rakennusalan olosuhteisiin.

Yhteismiehen toimialue on kyseinen yhteinen työpaikka, ja toimikausi päättyy samanaikaisesti kuin toimikausi työpaikan työsuojeluvaltuutettuna päättyy.

Työsuojeluvaltuutettu/yhteismies hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien lisäksi seuraavia tehtäviä:

- välittää tietoa työkohteen työntekijöiden, työkohteessa työskentelevien yritysten ja näiden yritysten työntekijöiden edustajien välillä
- on työntekijöiden edustaja keskusteltaessa työkohteen työsuhteisiin liittyvistä yleisistä pelisäännöistä
- avustaa tarvittaessa työntekijöitä, joiden edustajana ei ole luottamushenkilöä.

Toimikausi kestää enintään kohteen valmistumiseen saakka.

YHTEYSHENKILÖ

(infra-ala)

Yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutettu voidaan valita yhteyshenkilöksi, mikäli kyseessä on yhteinen rakennustyömaa, jossa infra-alan yritys on päätoteuttajana ja työmaan kokonaisvahvuus on vähintään 30 työntekijää. Edellytyksenä yhteyshenkilön valinnalle on, että työmaalla ei ole työpaikka-kohtaista luottamusmiestä. Työsuojeluvaltuutettu on päätoteuttajan työntekijä ja Rakennusliiton jäsen.

Yhteyshenkilö hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävän lisäksi seuraavia tehtäviä:

- välittää tietoa työkohteen työntekijöiden, työkohteessa työskentelevien yritysten ja näiden yritysten työntekijöiden edustajien välillä
- on työntekijöiden edustaja keskusteltaessa työkohteen työsuhteisiin liittyvistä yleisistä pelisäännöistä
- avustaa tarvittaessa työntekijöitä, joiden edustajana ei ole luottamusmiestä.

Toimikausi kestää enintään kohteen valmistumiseen saakka.

Varaedustajat

Jos varsinaisen edustajan työsuhte päättyy tai hän luopuu tehtävästään kesken toimikauden, varahenkilö hoitaa tällöin varsinaisen edustajan tehtäviä toimikauden loppuun. Muissa tapauksissa varahenkilö vastaa estyneen edustajan tehtävistä vain esteen ajan. Työnantajalle pitää ilmoittaa, jos varahenkilö ryhtyy hoitamaan työntekijöiden edustajan tehtävää.

Oikeudet

Tähän olemme koonneet olennaisimmat oikeutesi työntekijöiden edustajana. Tarkista yksityiskohtaiset kirjaukset työehtosopimuksestasi.

Työsuhdeturva

Työntekijöiden edustajilla on vahva työsuhdeturva. Tämä tarkoittaa sitä, että sinua ei saa irtisanoa eikä lomauttaa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, jos ammattitaitoasi vastaavaa tai muuten sopivaa työtä on tarjolla toimialueellasi. Yrityksen pääluottamushenkilönä tai työsuojeluvaltuutettuna sinua ei saa irtisanoa työsuopimuslain mukaisin henkilökohtaisin perustein ilman edustamiesi työntekijöiden enemmistön suostumusta.

Varaedustajana työsuhdeturvasi on sama kuin varsinaisella edustajalla sinä aikana, kun toimit ilmoituksen mukaisesti sijaisena.

Lisäksi pääluottamusmiehillä ja -henkilöillä sekä työsuojeluvaltuutetuilla työsuhdeturva jatkuu 6 kuukautta toimikauden päättymisen jälkeen. Työmaan työsuojeluvaltuutetun ja yhteismiehen/yhteyshenkilön suoja kestää työmaan keston ajan.

Oikeus tietojen saantiin

KAIKKI TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT

Kaikilla työntekijöiden edustajilla on oikeus saada tehtävänsä hoitoa varten tarpeelliset ja riittävät tiedot. Sinua sitoo salassapitovelvollisuus. Työnantaja varmistaa, että luottamushenkilöillä, työsuojeluvaltuutetuilla ja yhteistoimintaelimillä on pääsy tarpeellisiin lakeihin, asetuksiin ja työsuojelumääräyksiin.

Luottamushenkilönä tai työsuojeluvaltuutettuna sinulla on oikeus tutustua työaikakirjanpitoon työaikalain mukaisesti. Toisin sanoen työnantajan on pyydettyessä toimitettava työntekijöiden edustajalle jäljennös työaikakirjanpidosta työaikalain 11, 13 ja 36 §:n nojalla tehdyistä sopimuksista, 29 §:ssä tarkoitettusta työajan tasoittumissuunnitelmasta ja 30 §:ssä tarkoitettusta työvuoroluettelosta.

Sinulle on toimitettava kirjallisesti tarvitsemasi tiedot ulkopuolisen työvoiman käytöstä toimialueellasi. Sinulle on siis ilmoitettava toimialueesi aliurakoitsijoista ja vuokra-työntekijöistä. Tietojen on oltava käytettävissä töiden alkaessa.



LUOTTAMUSHENKILÖT

Luottamushenkilönä sinulla on oikeus saada tiedot toimialueesi työkohteista, aliurakoitsijoista ja niiden työvoimasta sekä vuokratyöntekijöistä. Sinulle on kerrottava myös lomautetuista ja lomautusuhan alaisista sekä takaisinottovelvoitteen piiriin kuuluvista työntekijöistä.

Työntekijän työsuhteeseen liittyvän epäselvyyden ja erimielisyyden selvittämiseksi on luottamushenkilölle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Luottamushenkilöllä on myös oikeus tutustua työaikakirjanpitoon siten kuin työaikalaisissa on säädetty. Toisin sanoen työaikakirjanpito on vaadittaessa näytettävä luottamushenkilölle. Sinulla on oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

Palkkatiedot

Pääluottamushenkilönä sinulla on oikeus saada neljännesvuosittain tietoosi yrityksen työntekijöiden nimet, palkkaryhmät tai vastaavat sekä työsuhteiden alkamisajat.

Tiedonantovelvollisuus voidaan hoitaa luovuttamalla pääluottamushenkilölle Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatilastot, jos yrityksessä erikseen näin sovitaan.

Lue asiasta tarkemmin omasta työehtosopimuksestasi.

TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

Sinun kuuluu saada tehtäväsi hoitoa varten tarpeelliset tiedot. Jos toimialueellasi esimerkiksi käytetään vuokratyöntekijöitä tai alihankkijoita, olet oikeutettu saamaan tiedot heidän työsuojeluunsa liittyvistä asioista. Tietojen on oltava käytettävissä töiden alkaessa.

Työaikakysymyksiin liittyen kannustamme sinua yhteistyöhön luottamushenkilön kanssa. Työaikalaki oikeuttaa työaikakirjanpidon näytettäväksi luottamushenkilölle. Jos luottamushenkilöä ei ole, työaikakirjanpito annetaan työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijän edustajalla on oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä.

Voit osallistua työsuojelutarkastuksiin sekä työturvallisuuteen liittyviin selvityksiin ja neuvotteluihin.

Sinulla on oikeus saada tietoja työpaikan olosuhteista ja niihin liittyvistä asiakirjoista. Tällaisia ovat esimerkiksi:

- riskien arvioinnit ja työsuojelun toimintaohjelmat
- työtapaturmat ja ammattitaudit (tilastot, selvitykset)
- työolosuhteiden muutokset (esimerkiksi uudet koneet, kemikaalit tai työmenetelmät)
- työsuojeluun liittyvät mittaustulokset (melu, pöly, kemialliset altisteet)
- työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus ja työpaikkaselvitykset
- työnantajan turvallisuusohjeet ja -suunnitelmat.

Työntekijöillä on oikeus perehdytyksen yhteydessä saada tiedot henkilöstön edustajista yhteystietoineen (puhelinnumero, sähköposti). Yrityksessä on myös käsiteltävä se, miten henkilöstön edustajien ja heidän edustamiensa työntekijöiden välinen yhteydenpito käytännössä varmistetaan.

Oikeus koulutukseen

Sinulla on työehtosopimuksen koulutussopimuksen mukaan oikeus osallistua tehtäviesi hoitoon liittyvään koulutukseen. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun sekä varavaltuutetun on käsiteltävä koulutustarvetta ja -järjestelyjä 2 kuukauden kuluessa valinnasta. Rakennusliitto järjestää koulutusta.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan etukäteen työnantajan kanssa viimeistään 3 viikkoa ennen kurssin alkua. Työnantaja maksaa koulutuksen ajalta ansionmenetyksen työehtosopimuksen koulutussopimuksen mukaisesti. Lue aiheesta enemmän oppaan sivulta 25.

Muut oikeudet

TOIMITILA JA TARVIKKEET

Työnantajan on hankittava luottamustehtävän hoitamista varten sopiva tila, rakennuskohteen tai työpaikan olosuhteet huomioon ottaen. Työnantaja järjestää myös tarvittavat työvälineet, joiden avulla saat käyttöösi muun muassa työehtosopimukset, lait, asetukset ja työsuojelumääräykset. Käytännössä sinulle järjestetään siis yleensä tietokone, tabletti tai puhelin. IT-palveluiden, postituksen ja tulostimen käytöstä sovitaan erikseen.

TYÖMAAKÄYNNIT

Yrityksen tai alueyksikön pääluottamushenkilönä ja työsuojeluvaltuutettuna sinulla on oikeus käydä toimialueesi työmailla tarpeen mukaan. Työmaakäynneistä sovitaan yrityksessä etukäteen ja ilmoitetaan kyseisen työmaan johdolle. Työnantaja korvaa syntyneet matkakustannukset ja maksaa matkapäiviltä työehtosopimuksen mukaisen palkan.

OIKEUS KESKEYTTÄÄ VAARALLINEN TYÖ

Työsuojeluvaltuutettuna sinulla on oikeus keskeyttää työ edustamiensa työntekijöiden osalta, jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle. Kyse on vaarallisen työn keskeyttämisestä, ei muiden töiden.

Työntekijällä taas on oikeus pidättäytyä työstä, jos hän kokee sen vaaralliseksi. Työ pitää aina pystyä tekemään mahdollisimman turvallisesti ja terveellisesti.



Velvollisuudet

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on monenlaisia velvollisuuksia, jotka liittyvät esimerkiksi työntekijöiden työehtoihin, turvallisuuteen ja tasapuoliseen kohteluun.

TYÖSOPIMUSLAIN NÄKÖKULMA

Työsopimuslain mukaan työnantajan on muun muassa noudatettava yleissitovia työehtosopimuksia ja niiden vähimmäisehtoja. Sen on tehtävä työntekijän kanssa työ sopimus, josta käyvät ilmi työn teon keskeiset ehdot, kuten esimerkiksi työaika, tehtävät ja palkka. Työsopimuksen voi tehdä suullisesti tai kirjallisesti, mutta suosittelemme vahvasti kirjallista sopimusta. Jos jollakulla on suullinen sopimus, pitää työnantajan lain mukaan antaa kirjallinen selvitys työehdoista kuukauden kuluessa suhteen alkamisesta.

Palkka on maksettava sovitusti – myös sairausajalta ja tilanteissa, joissa työntekoa ei voi jatkaa työnantajasta johtuvasta syystä.

Työnantajan pitää kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja noudattaa syrjintäkieltoa. Työnantajan on toimittava yhteistoimintalain mukaan, ja työntekijöille on tiedotettava sen olennaisista muutoksista.

Osa-aikaisille on tarjottava lisätyötä ennen uusien työntekijöiden palkkaamista. Työntekijöille pitää kertoa vapautuvista työpaikoista ja mahdollisuuksista pidentää työaika. Työnantajan järjestämä pakollinen koulutus on maksutonta ja luetaan työajaksi.

TYÖSUOJELUN NÄKÖKULMA

Työsuojelun näkökulmasta työnantajan velvollisuus on toteuttaa työturvallisuuslain mukaiset toimenpiteet. Työnantajan pitää arvioida riskit, tunnistaa vaarat, ennaltaehkäistä niitä ja poistaa ne. Työoloja on tarkkailtava jatkuvasti ja puutteet korjattava.

Työnantajan on huolehdittava työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Työvälineiden ja menetelmien turvallisuus on siis varmistettava ja ergonomiasta on huolehdittava. Olosuhteita on parannettava jatkuvasti. Työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma eli suunnitelma, miten työoloja kehitetään.

Työnantajan pitää huolehtia perehdytyksestä ja ohjeistuksesta, muun muassa turvallisuusohjeista. Sen on järjestettävä tarvittavat koulutukset, kuten esimerkiksi työturvallisuus- ja ensiapukoulutukset. Työnantajan on tarjottava vähintään lakisääteinen työterveyshuolto. Sen on myös laadittava työterveyshuollon järjestämisestä suunnitelma, joka määrittää työterveyshuoltosopimuksessa. Suunnitelman on oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä.



Työnantajalla pitää olla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat vähintään 30 työntekijän työpaikoilla. Yhteistoiminnassa työnantajan on kuultava työntekijöiden edustajia.

Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja, päätoteuttaja ja työnjohto antavat. Tee työsi huolellisesti ja joutuisasti. Osallistu perehdytykseen ja koulutukseen.

Käytä suojaimia ja turvalaitteita asianmukaisesti. Ilmoita vioista, puutteista ja vaaroista heti. Noudata rakennustyömaan tai työpaikan erityismääräyksiä, jotka liittyvät esimerkiksi liikkumiseen, suojaukseen tai telineiden käyttöön. Älä vaaranna omaa tai muiden turvallisuutta.

Työntekijän velvollisuudet koskevat kaikkia työntekijöitä, myös työntekijöiden edustajia.

Ajankäyttö, palkka ja korvaukset

Työehtosopimus määrittää työntekijöiden edustajien ajankäytön, palkan ja korvaukset.

Ajankäyttö ja työstä vapautus

Saat työstä vapautusta edustajantehtävän hoitamiseen tarpeen mukaan. Vapautuksen pituuteen vaikuttaa edustamiesi työntekijöiden määrä. Työstä vapautus kannattaa käyttää ensisijaisesti työntekijöiden tapaamiseen, itseopiskeluun ja verkostoitumiseen.

Työnantajan määräämät tehtävät ja työehto- tai työsuojeluasioiden hoitaminen eivät vähennä työstä vapautusta. Pehdytyksessä ja koulutuksissa kerromme syvällisemmin ajankäytöstä ja työntekijöiden edustajien tehtävien hoitamisesta.

Palkka ja korvaukset

Sinun kuuluu saada palkkaa siltä ajalta, kun hoidat luottamustehtävää. Sinun pitää sopia etukäteen työnantajan kanssa, jos hoidat edustajan tehtäviäsi työajan ulkopuolella. Tällöin käytetyltä ajalta maksetaan ylityökorvaus.

Sinulla on oikeus hoitaa luottamustehtävääsi työaikana ja saada tehtävästä erilliskorvaus edustettavien työntekijöiden määrän mukaan. Olet oikeutettu vain yhteen korvaukseen, vaikka hoitaisit useampia edustajantehtäviä. Tarkista sivuiltamme, milloin erilliskorvaus maksetaan varahenkilölle.

Tutustu työntekijöiden edustajien ajankäyttöön, korvauksiin ja palkkoihin oheisen linkin tai QR-koodin kautta. Sivuille on koottu tiedot aloittain. Voit tarkistaa ne myös työehtosopimuksestasi.



[rakennusliitto.fi/
edustajien-korvaukset-ja-palkat](https://rakennusliitto.fi/edustajien-korvaukset-ja-palkat)



Vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen suurempi korvaussumma

Rakennusliitto on hankkinut jäsenilleen vakuutusyhtiö Turvasta vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Vakuutettuina ovat Rakennusliiton työelämän käytettävissä olevat jäsenet. Vakuutus on voimassa vapaa-aikana Suomessa.

Tapaturman hoitokulujen korvaussumma on työntekijöiden edustajille suurempi kuin muille jäsenille. Tarkista summat Turvan verkkosivuilta. Vakuutukseen sisältyy myös tapaturmasta aiheutuvan pysyvän haitan korvaus ja tapaturmaisen kuolemantapauksen korvaus.

Työntekijöiden edustajan
tehtävä vaatii aktiivisuutta,
suunnitelmallisuutta
ja halua kehittää
työpaikkaa yhdessä.



Käytännön työ

Edustamista, viestintää ja yhteistyötä

Tehtäväsi työntekijöiden edustajana on monipuolinen ja edellyttää jatkuvaa vuorovaikutusta. Toimit työntekijöiden äänenä, kokoat palautetta ja huolia, viet asiat työnantajalle ja tiedotat sovitusta ratkaisuista. Sinun on siis tärkeää näkyä ja olla läsnä. Varmista, että työntekijät tietävät, mitä tehtävää hoidat, milloin olet tavoitettavissa ja mikä roolisi on arjen työssä.

Kierrä tapaamassa työntekijöitä ja seuraa olosuhteita, kuten sosiaalitulojen kuntoa, turvallisuutta ja työolosuhteiden lainmukaisuutta. Tehtäväsi sisältää myös viestintää ja tiedottamista. Tee yhteistyötä työnantajan kanssa muun muassa yhteistoiminta-, työpaikkaohjaus- ja koulutusasioissa. Sinun kannattaa osallistua koulutuksiin ja ylläpitää osaamistasi. Kehitä työyhteisöä sekä työnantajan että työntekijöiden kanssa.

Töiden painopisteet vaihtelevat kausittain. Keväällä ja alkukesällä on esimerkiksi kesätyöntekijöiden ohjeistusta ja lomakauteen valmistautumista. Kesän töissä painottuvat muun muassa kuumuuteen ja auringon vaikutuksiin liittyvät seikat. Syksyllä taas on kiinnitettävä huomiota valaistukseen pimeyden lisääntyessä, alettava varautua talviolosuhteisiin ja aloitettava mahdollisesti vaalivalmistelut.

Vuodenajoista riippumattomia asioita ovat muun muassa palkkakysymykset, työturvallisuuden edistäminen ja työyhteisön kehittäminen yhdessä työnantajan kanssa.

Riitatilanteet

Jäsenet kääntyvät useimmiten puoleesi joko työehtoihin tai työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä ja erimielisyyksissä. Niitä voivat olla esimerkiksi työsuhteita koskevat ongelmat kuten työaikakysymykset, sairauspoissaolot, irtisanomiset ja lomautukset. Palkkaukseen liittyvät ongelmat voivat koskea muun muassa palkkaryhmittelyjä ja erilaisia lisiä. Työntekijä voi kertoa myös häirinnästä, syrjinnästä tai muista työpaikan haasteista. Sinun on tärkeää saada tilanteesta totuudenmukaista ja selkeää tietoa.

Sovi asiat työnantajan kanssa kirjallisesti. Myös omia muistiinpanoja kannattaa tehdä. Asiaa saatetaan käsitellä myöhemmin oikeudessa, ja neuvotteluissa olleita kuullaan asiassa todistajina. Suurinta osaa riidoista ei kuitenkaan viedä oikeuteen asti, vaan asiat saadaan sovittua joko työpaikalla tai Rakennusliiton toimitsijan avulla.

Muistiinpanojen lisäksi on pyrittävä tekemään asiasta yhteinen tai yksipuolinen muistio. Yhteisessä muistiossa molemmat osapuolet ilmaisevat oman kantansa. Joskus työnantaja



Työpaikalla saavutettu ratkaisu on useimmiten parempi vaihtoehto kuin vuosia kestävä oikeudenkäynti.

ei lausu heti omaa näkökulmaansa, mutta sen voi toimittaa myös jälkikäteen, jotta asia saadaan ajoissa eteenpäin. Muistiossa annetaan molemmille osapuolille omat allekirjoitetut kappaleensa.



Tutustu työntekijöiden edustajien materiaalipankkiin!

rakennusliitto.fi/luottamushenkilo-tsv

Erimielisyyttä tai riitaa käsittelevään muistioon kirjattavia asioita:

1. Yrityksen/työpaikan nimi
2. Osallistujat
3. Neuvottelun aihe
4. Tapahtumien kulku
5. Työntekijäpuolen kanta + mahdolliset liitteet
6. Työnantajapuolen kanta + mahdolliset liitteet
7. Sovitut asiat
8. Riitaiseksi jääneet asiat
9. Asian jatkokäsittely
Asiaan palataan uudelleen (päivämäärä)
 Asia siirretään piiritason neuvotteluihin
 Asia siirretään liittojen välisiin neuvotteluihin
10. Aika ja paikka
11. Molempien osapuolten allekirjoitukset, nimenselvennykset ja asema yrityksessä



rakennusliitto.fi/
erimielisyysmuistio

LIITON MUKAANTULO

Rakennusliitto kannustaa sopimaan riidat paikallisesti mahdollisimman pian. Jos juttu on kuitenkin ”jumiutunut” eikä tunnuta selviävän, ota yhteys liiton lähimpään palvelupisteseen.

Mikäli riitaa ei saada paikallisesti sovittua, liiton toimitsija pyytää jäsenelle oikeusapua. Liiton oikeusapuryhmä arvioi tapauskohtaisesti oikeusavun tarpeen ja tarkoituksenmukaisuuden.

Kun jutussa on esitetty oikeusapupyynnö, asia voidaan paikallisesti sopia vain silloin, kun siitä on ilmoitettu liiton juristille. Jutun sopiminen ilman liiton lupaa ennen oikeudenkäyntiä tai sen kestäessä on kielletty. Näin vältetään muun muassa sekaannukset ja turhat oikeudenkäyntikulut.

Erityisen tärkeää tämä on silloin, kun juttu on jo ehditty panna oikeudessa vireille ja työnantaja haasteen saatuaan tarjoaa sovintoa suoraan työntekijälle. Juttua ei saa missään tapauksessa mennä sopimaan liiton selän takana. Vaikka

työntekijä saisi työnantajalta koko maksamatta olevan määrän, asiasta on aiheutunut liitolle kuluja, joiden korvaaminen on sovintoa tehtäessä varmistettava. Tämän vuoksi liiton edustajien on oltava tietoisia sovinnon teosta.

NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Luottamushenkilönä pyrit ratkaisemaan erimielisyyden ensin työpaikkatasolla. Jos se ei onnistu, siirrä asia yrityksen tai yrityksen alueyksikön pääluottamushenkilön ja yrityksen edustajan neuvoteltavaksi.

Päälouottamushenkilönä neuvottelet ja pyrit ratkaisemaan asian. Jos riitaa ei ratkea, siirrä se liittojen ratkaistavaksi. Jos asia jää edelleen riitaiseksi, se etenee liiton myönteisen oikeusapupäätöksen jälkeen työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Jos yritys ei ole järjestäytynyt, niin työpaikkatason neuvotteluiden jälkeen Rakennusliitto selvittää ongelmaa. Jos asia ei saada sovittua, se etenee liiton myönteisen oikeusapupäätöksen jälkeen kärjäoikeuden ratkaistavaksi.



Kehota työntekijöitä sopimaan kirjallisesti työnantajan kanssa kaikki ennakkoon sovittavissa olevat asiat – se on paras tapa välttää riitatilanteet.



**Kulje keskellä
työmaatietä**



Muista oma jaksaminen!

Työntekijöiden edustajana sinulla on erityinen rooli työyhteisössäsi. Olet usein koko työporukan tuntema kaveri ja keskivertoa laajemmin tekemisissä koko henkilöstön kanssa. Yksi tärkeimmistä tehtävistäsi on kuunnella työntekijöitä ja jutella mahdollisimman laajasti työyhteisössäsi.

Joskus oma jaksaminen voi olla koetuksella. Muista, että voit aina olla yhteydessä aluetoimitsijoihimme ja muihin liiton työntekijöihin. Voit saada tukea jaksamiseen myös esimerkiksi verkkosivuillamme olevasta Rakentajan rukkanen -työkalusta. Se tarjoaa rakennusalalla työskenteleville ajantasaista tietoa hyvinvoinnin ja mielenterveyden tukemiseen. Työkalun avulla huomaat, miten monin tavoin voimme vaikuttaa jaksamiseemme jokapäiväisillä arkisilla valinnoilla.

Sinun kannattaa olla matalalla kynnyksellä yhteydessä myös työterveyteen, jos huomaat muutoksia jaksamisessasi.



[rakennusliitto.fi/
rakentajan-rukkanen](https://rakennusliitto.fi/rakentajan-rukkanen)

Vinkkejä neuvotteluihin

- Valmistaudu keräämällä faktat ja tarpeelliset selvitykset.
- Tee muistiinpanoja.
- Esitä asiat selkeästi ja pysy faktoissa.
- Kuuntele muita.
- Kysy, jos jokin jää epäselväksi.
- Säilytä malttisi.
- Ole rakentava ja hae parasta mahdollista ratkaisua.
- Kehitä neuvottelutaitojasi liiton kursseilla.

Keskustele säännöllisesti työntekijöiden kanssa siitä, mitä asioita he haluaisivat edistää tai muuttaa työpaikalla.

Yrityksen ja henkilöstöryhmien yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tarkoituksena on turvata henkilöstölle ennakkoon vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin, kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi henkilöstösuunnitelma, koulutustavoitteet, yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja työvoiman vähentäminen.

Työntekijöitä edustaa luottamushenkilö säännönmukaista vuoropuhelua käytäessä ja muutosneuvotteluissa.

MUUTOSNEUVOTTELUT JA JATKUVA VUOROPUHELU

Yhteistoimintalaki koskee täysimääräisesti yrityksiä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Muutosneuvottelut on käytävä, jos työnantaja harkitsee taloudellisella tai tuotannollisella perusteella yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.

Muutosneuvottelut on lähtökohtaisesti käytävä myös silloin, kun työnantaja harkitsee työnjohtovallan piiriin kuuluvan yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä.

Työnantajan on lisäksi ylläpidettävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa. Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua. Vuoropuhelulla edistetään myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

Pienemmissäkin yrityksissä, joissa työskentelee 20–49 työntekijää, pitää käydä säännönmukaista vuoropuhelua. Vuoropuhelussa on käsiteltävä esimerkiksi työntekijöihin kohdistuva kamera- ja kulunvalvonta.

TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA

Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään sellaiset asiat, joilla voi olla vaikutusta työntekijän turvallisuuteen, terveyteen tai työkykyyn.

Työsuojelutoimikunnan perustamisesta sovitaan paikallisesti ja toimikunnan toimikausi on 2 vuotta kerrallaan. Ellei muuta ole sovittu, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, ensimmäinen varavaltuutettu ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu muodostavat työpaikan työsuojelutoimikunnan.

Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuus on perusoikeus. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Yhteisellä työmaalla tai työpaikalla kaikki ovat yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia.

Rakennusliitto haluaa rakentaa yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia työpaikkoja. Emme hyväksy sitä, että kukaan yksittäinen henkilö tai mikään ryhmä joutuisi kiusaamisen kohteeksi.

Tasa-arvon perusteet on kirjattu tasa-arvolakiin, joka kieltää syrjimistä ketään sukupuolen tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tarkoituksena on edistää eri sukupuolten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä.

Lain mukaan ketään ei saa syrjiä myöskään iän, alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella. Syrjintä on kiellettyä niin ikään uskonnon tai vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan ja ammattiyhdistystoiminnan vuoksi. Sama pätee perhesuhteisiin, vammaan, terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen ja muihin henkilöön liittyviin syihin.



[rakennusliitto.fi/
tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus](https://rakennusliitto.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus)





Jäsenetulomien lisävuorokaudet

Rakennusliitto tukee jäsenperheiden vapaa-ajanviettoa ja lomailua monessa eri kohteessa. Liiton lomaedut on tarkoitettu työelämän käytettävissä oleville jäsenille (työssä oleville ja työttömille).

Jäsenkohtaisen tuen enimmäismäärä on 8 vuorokautta kalenterivuodessa (jäsen + perheenjäsenet yhteenlaskettuina). Työntekijöiden edustajana sinulla on käytössään 4 lisävuorokautta, joten sinulla tuen enimmäismäärä on 12 vuorokautta kalenterivuodessa. Kun luottamustehtävä päättyy, lomavuorokausien määrä palautuu 8:aan.

Työturvallisuus

Kannustamme sinua ensisijaisesti edistämään työturvallisuusasioita yhdessä työnantajasi kanssa. Rakennusliiton toimitsijat alueellasi auttavat sinua aina, jos joudut ratkomaan työpaikalla tai työmaalla havaittuja työturvallisuuspuutteita. Aluetoimitsijat tukevat sinua etenkin silloin, jos työnantaja ei meinaa korjata puutteita.

Sinun kannattaa tulla liiton järjestämiin työsuojeluvaltuutettujen koulutuksiin vahvistamaan tietojasi ja taitojasi.

Työtapaturma ja ammattitauti

Työtapaturmalla tarkoitetaan äkkinäistä ja odottamatonta, ulkoisesta tekijästä johtuvaa tapahtumaa, jonka seurauksena työntekijälle aiheutuu vamma tai sairaus. Työtapaturma voi sattua esimerkiksi työntekopaikalla tai työmatkalla. Työntekijän on tärkeää ilmoittaa tapahtuneesta työnantajalle ja hakeutua hoitoon ilman viivettä.

Työnantajan on toimitettava ilmoitus tapaturmasta vakuutusyhtiöön. Luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu voi olla mukana tekemässä ilmoitusta. Tapaturmailmoitukseen on tärkeää kirjata tiedot oikein ja mahdollisimman kattavasti.

Ammattitaudit taas ovat työperäisiä sairauksia, mutta kaikki työperäiset sairaudet eivät ole korvattavia ammattitauteja. Esimerkiksi psyykkisen tekijän aiheuttamat sairaudet eivät olen korvattavia ammattitauteja. Rakennusalalla ammattitaudeiksi luetaan muun muassa meluvammat, ihoallergiat, asbestisairaudet ja tärinätauti.

KORVAUKSET

Työnantaja maksaa työkyvyttömyysajalta aina ensin tapaturma-ajan palkkaa. Palkkaan vaikuttaa työsuhteen pituus. Työehtosopimuksessa lukee maksuasioista tarkemmin.

Vakuutusyhtiö maksaa työntekijälle päivärahaa työnantajan palkanmaksuvelvoitteen päätyttyä. Jos vakuutusyhtiö evää päivärahan, sitä pitää hakea heti Kelalta. Päivärahaa maksetaan korkeintaan vuosi tapaturman tai ammattitaudin ilmenemispäivästä alkaen. Vuoden päästä korvausmuoto vaihtuu tapaturmaeläkkeeksi.

Muita tapaturmaan ja ammattitautiin liittyviä korvauksia ovat esimerkiksi sairaanhoito-, kuntoutus- ja tutkimuskulujen korvaukset, kuten myös haittaraha ja haittalisa.

Mikäli sairaus vaatii kallista tutkimusta tai tutkimista esimerkiksi Työterveyslaitoksella, on vakuutusyhtiöltä pyydyttävä maksusitoumus etukäteen. Maksusitoumus pyydetään myös lääkekuluja varten. Jäsen voi vuoden sisällä itsekin hakea korvauksia maksamistaan lääkkeistä ja matkoista vakuutusyhtiöltä.

PYSYVÄ HAITTA JA SEN KORVAAMINEN

Tapaturman tai ammattitaudin aiheuttamasta yleisestä pysyvistä haitasta maksetaan haittarahaa, joka määräytyy iän, taudin ilmenemisvuoden sekä lääkärin toteaman pysyvän haitan mukaan.

Haittaraha maksetaan haittaluokan mukaan. Haitta-aste voidaan määritellä aikaisintaan vuoden kuluttua tapaturmasta tai ammattitaudin ilmenemisestä. Ammattitaudeista esimerkiksi asbestin aiheuttamat sairaudet ilmenevät vasta kymmenien vuosien päästä altistumisen alkamisesta. Tämän vuoksi korvausasiat saattavat tulla ajankohtaisiksi vasta eläkkeellä.

Vaikka työnantaja olisi jo ehtinyt tehdä konkurssin tai muuten lopettaa toimintansa, työn tekemisen hetkellä voimassa ollut tapaturmavakuutus oikeuttaa korvauksiin myös vuosien päästä. Mikäli korvaava vakuutusyhtiö ei ole tiedossa, voi vakuutusasian laittaa vireille toimittamalla lääkärinlausunnon mihin tahansa vakuutusyhtiöön.

Jos vakuutusyhtiö antaa kieltävän päätöksen, siitä voi valittaa. Rakennusliiton sosiaalipoliittiset asiantuntijat voivat auttaa valituksen laatimisessa.



tvk.fi

Työtapaturmista ja ammattitaudeista löydät lisätietoa Tapaturmavakuutuskeskuksen sivuilta.

5 vinkkiä turvallisempaan työpaikkaan

1. Tunnista työpaikalla ja työkohteessa, missä olette hyviä ja mitä kehitettävää teillä on työturvallisuuden saralla.
2. Kannusta keräämään havaintoja työnturvallisuuden parantamiseksi.
3. Etene työntekijöiden kanssa pienin askelin. Luokaa sellaisia tavoitteita, jotka on mahdollista saavuttaa.
4. Tee mahdollisimman hyvää yhteistyötä kaikkien kanssa. Työturvallisuus on yhteinen asia.
5. Näytä itse esimerkkiä turvallisesta työskentelystä.

On tärkeää reagoida nopeasti ja saada oikea diagnoosi vammasta tai sairaudesta.

Vakava työtapaturma

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus ilmoittaa viipymättä työsuojeluviranomaiselle ja poliisille vakavasta tapaturmasta, josta aiheutuu pysyvä tai vaikealaatuinen vamma tai jossa henkilö menehtyy. Työnantajan pitää ilmoittaa myös vakavista läheltä piti -tilanteista työsuojeluviranomaiselle.

Vaikealaatuksella vammalla tarkoitetaan vammaa, joka suurella todennäköisyydellä aiheuttaa pysyvää haittaa ja vaikeuttaa loukkaantuneen normaaleja toimintoja. Tapaturmasta aiheutuneiden vammojen lopullista vaikeusastetta on vaikea arvioida heti työtapaturman satuttua. Vammojen laatu ja vakavuus saattavat selvitä vasta myöhemmissä lääkärin tutkimuksissa. Tämän takia työnantajan on syytä tehdä ilmoitus työtapaturmasta matalalla kynnyksellä työsuojeluviranomaiselle.

Työsuojeluviranomainen arvioi, onko työtapaturma seurausta työturvallisuusmääräyksiä koskevista laiminlyönneistä tai muista puutteista. Loukkaantuneen oikeusturvan kannalta on tärkeää, että työsuojeluviranomainen käy viipymättä toteamassa työpaikalla tai työmaalla olosuhteet, joissa työtapaturma on sattunut.

Työsuojelutarkastaja laatii tarkastuksesta tarkastuskertomuksen, jossa muun muassa kuvataan konkreettisesti työoloissa havaittu puute tai muu lainvastaisuus. Tietyissä tilanteissa tarkastaja voi antaa myös väliaikaisen käyttökiellon esimerkiksi vaaralliseen työkoneeseen liittyen.

Työsuojeluviranomainen arvioi tarkastuskertomuksen perusteella, onko asiassa perustetta tehdä poliisille tutkintailmoitus työtapaturmaa koskevan esitutkinnan käynnistämiseksi. Myös vahingoittunut itse tai esimerkiksi liiton juristi voi tarvittaessa laatia tutkintapyynnön, jolla pyytää poliisia tutkimaan, onko asiassa syytä epäillä rikosta.

Rakennusliitto voi myöntää jäsenelleen oikeusavun myös rikosasian käsittelyä ja korvausvaatimuksia varten.

Näin toimit vakavan työtapaturman sattuessa:

1. Varmista, että työnantaja tekee vakavasta työtapaturmasta ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle.
2. Pyydä loukkaantunutta jäsentä olemaan pikaisesti yhteydessä liiton aluetoimitsijaan. Avustamme jäsentä asian selvittelyssä ja mahdollisessa oikeuskäsittelyssä.



**Opi, vaikuta
ja verkostoidu –
liiton koulutuksista
saat tukea ja välineitä
työelämään.**



Koulutus

Liiton koulutukset

Rakennusliitto tukee sinua luottamustehtävissäsi. Aluetoimijamme perehdyttävät sinut ja kertovat tehtäväsi keskeisistä asioista. Samalla tutustut liiton paikalliseen toimitsijaan. Haluamme vahvistaa tietojasi ja taitojasi myös koulutuksissa, joissa ei keskitytä luennointiin, vaan yhdessä tekemiseen.

Perus-, jatko- ja täydennyskoulutukset ovat Rakennusliiton ja Rakennusteollisuuden koulutustyöryhmän sopimaa koulutusta. Työnantaja maksaa koulutuksen ajalta palkkasi ja ateriakorvauksen koulutuksen järjestäjälle. Rakennusliitto maksaa matkakulusi, ruokailut ja mahdollisen majoituksesi.

Sovi työnantajan kanssa osallistumisesta koulutukseen viimeistään 3 viikkoa aikaisemmin.

Jos työnantaja ei myönnä vapaata koulutukseen, sen pitää ilmoittaa esteen syy viimeistään 10 päivää ennen kurssia alkua. Tällöin on järkevää sopia lähin mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistuminen on mahdollista.

PERUSKURSSI

Peruskurssilla tutustut luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen tehtäviin ja oikeuksiin sekä opit, miten liitto tukee sinua tehtävissäsi.

Luottamushenkilöiden kanssa tutustumme työehtosopimuksen sisältöihin harjoitusten ja tietoisuuksien kautta. Aiheina ovat muun muassa palkan määräytyminen, ylityöt, ulkopuolisen työvoiman käyttö, sairausajan palkka ja lomautukset.

Työsuojeluvaltuutettujen kanssa pohdimme työsuojelutoiminnan tarkoitusta ja työsuojelun kannalta keskeisiä toimijoita. Käymme läpi työturvallisuuden säännöksiä. Mietimme

yhdessä, miten työpaikan tai työmaan turvallisuutta voi seurata ja vaaroja tunnistaa. Keskiöön nousevat lisäksi työtapa- turmat, ammattitaudit, työterveyshuolto ja työhyvinvointi.

Kurssin aikana tutustumme neuvottelujärjestykseen ja kehittämme neuvottelutaitoja. Keskustelemme paikallisesta sopimisesta ja siitä, miten aluetoimijat voivat tukea luottamushenkilöitä.

4 päivän pituisia peruskursseja järjestetään 6 vuodessa eri puolilla Suomea.

JATKOKURSSI

Peruskurssin jälkeen kannustamme sinua ottamaan työpaikalla käyttöön oppimiasi taitoja. Jatkokurssille toivomme sinun osallistuvan noin vuoden päästä peruskurssin jälkeen tai muulloin sinulle sopivana aikana.

4 päivän jatkokurssilla syvennämme tietojasi ja taitojasi. Kehitämme työyhteisö- ja vuorovaikutustaitojasi ristiriitojen ratkojana ja etsimme keinoja toimivan työpaikan rakentamiseen.

Syvennymme työturvallisuuden kehittämiseen. Mietimme, miten vähennämme työtapa- turmia ja ammattitauteja. Neuvottelutaitoja vahvistamme paneutumalla YT-neuvotteluihin ja riita-asioiden hoitamiseen.

TÄYDENNYSKOULUTUS

Rakennusliitto järjestää keväisin 3 päivän täydennyskoulutuksen luottamushenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille. Päivien aikana on tarjolla tietoisuuksia ja työpaikkojen ajankohtaisista työelämän ja rakennusalan teemoista, jotka liittyvät keskeisesti työntekijöiden edustajien toimintaan. Kouluttajina on liiton toimitsijoita ja muita työelämän asiantuntijoita.

MUU KOULUTUS

Edellä mainittujen kurssien lisäksi Rakennusliitto järjestää valtakunnallista ja alueellista toimintaa muutaman tunnin lähikoulutuksista itse käytäviin verkkokoulutuksiin. Täydentävään koulutukseen voit käyttää sinulle myönnettyä työntekijöiden edustajien vapaata.

Kattava järjestövakuutus liiton tilaisuuksissa

Sinut on vakuutettu järjestövakuutuksella, kun osallistut liiton tai ammattiosaston tapahtumaan tai tilaisuuteen. Tällaisia tilaisuuksia ovat esimerkiksi Rakennusliiton järjestämät kurssipäivät, seminaarit ja kokoukset. Järjestövakuutus sisältää matkustajavakuutuksen, matkatavaravakuutuksen, matkavastuuvakuutuksen ja matkakoikeusturvavakuutuksen.

Lisätietoja jäsenvakuutuksista ja Rakennusliiton jäsenille tarjottavista eduista saat Turvan sivuilta ja Turvan asiakaspalvelusta.

**Kehitä
neuvottelutaitojasi
liiton koulutuksissa.**

Kursseilta saat vertaistukea.

Esimerkkejä täydentävästä koulutuksesta:

- Luottamushenkilöiden iltapäiväkoulutukset: 4 kertaa vuodessa palvelualueilla
- Luottamushenkilöfoorumi: 2 tuntia noin kerran kuukaudessa verkossa luottamushenkilöille vaihtuvilla ajankohtaisilla teemoilla
- Ammattialatapaamiset: noin kerran vuodessa
- Verkkokoulutukset

Kaikki Rakennusliiton koulutukset löydät liiton tapahtumakalenterista.



rakennusliitto.fi/tapahtumat

Onko sinulla kysyttävää koulutuksista?

Ole yhteydessä ja kysy lisää kurssleistamme: osaaja@rakennusliitto.fi.

Ammatillinen koulutus

Rakennusliitto on kehittämässä ammatillista koulutusta. Meille on tärkeää, että koulutus on laadukasta ja antaa hyvät edellytykset rakennusalalla työskentelyyn.

Aloillamme pitää olla mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan, jonka kautta työ tulee mielenkiintoisemmaksi, työllisyystilanne paranee ja palkka kehittyä. Perustutkintojen lisäksi rakentajalla on siis oltava mahdollisuus suorittaa oman alansa ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Niiden avulla voi tehdä näkyväksi omaa osaamistaan ja parantaa ansiotasoaan.

Kannustamme tutustumaan rakennusalan täydentävään ammatilliseen koulutukseen liiton Taitomyllly-sivuston kautta.



rakennusliitto.fi/taitomyllly

Rakennusliiton sopimuslavoista järjestävät oman alansa koulutusta. Suosittelemme työntekijöiden edustajia osallistumaan näihin koulutuksiin.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Rakennusliitto haluaa lisätä laadukasta työssäoppimista, jossa motivoituneilla työpaikkaohjaajilla on keskeinen rooli. Ammattityöntekijät ovat hyviä ohjaajia. Työntekijöiden edustajien kannattaa sopia työnantajan kanssa siitä, että työssäoppiminen hoidetaan kunnolla ja ohjaajat koulutetaan tehtävään.

Työpaikoilla on tärkeää varmistaa, että sieltä löytyy opiskelua vastaavia työtehtäviä, riittävästi toimintaa ja tarpeelliset työvälineet osaavien ohjaajien lisäksi.



rakennusliitto.fi/toissa-rakennusalalla



Jäsenhankinta ja jäseneksi liittyminen

Jäsenhankinta on luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen keskeistä työtä. Mitä suurempi osa työntekijöistä on järjestäytynyt, sitä helpompi on edistää hyviä työehtoja ja turvallista työympäristöä paikallisesti ja valtakunnallisesti.

Uusien jäsenten on helppo liittyä liittoon verkkosivujen liittymislomakkeen kautta. Liittyminen ei vaadi vahvaa tunnistautumista, joten myös työntekijöiden edustaja voi liittää työntekijän liittoon omalla puhelimellaan tai koneellaan.

Jos sähköinen liittyminen ei onnistu, paperisia liittymislomakkeita voi pyytää liiton palvelupisteistä. Emme suosittele tätä muun muassa siksi, että työttömyuskassan jäsenyyden alkaminen viivästyy. Kassan jäsenyys alkaa vasta sinä päivänä, kun tieto jäsenyydestä siirtyy kassaan.



rakennusliitto.fi/liittymislomake



rakennusliitto.fi/join-form

Rakennusliiton jäsenyyden hinta-laatusuhde on erinomainen. Jäsenmaksu on edullinen, palvelut ja edut kattavat.



Jäsenhankinnassa sinun kannattaa tuoda esiin liiton tarjoamat konkreettiset hyödyt ja palvelut:

1. Edunvalvonta ja työehtosopimukset

Painota, että liitto neuvottelee palkat ja työehdot – jäsenyys on sijoitus omaan palkkaan ja työoloihin.

2. Oikeusapu ja neuvonta

Korosta, että jäsen saa asiantuntevaa neuvontaa liitosta ja tarpeen vaatiessa hän voi saada myös oikeusapua. Liiton tuki kattaa kaikki työelämän ongelmatilanteet.

3. Työntekijöiden edustajien tuki

Kerro liiton laajasta tukiverkostosta ja luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen vahvoista oikeuksista, jotka takaavat työntekijöiden äänen kuulumisen.

4. Koulutukset ja työelämäpalvelut

Nosta esiin maksuttomat koulutukset ja palvelut, jotka vahvistavat tietoja ja taitoja.

5. Rahanarvoiset jäsenedut

Konkretisoi jäsenyyden tuomat säästöt ja edut, kuten vapaa-ajan tapaturmavakuutus, loma-vuorokaudet, CityShoppari-sovelluksen edut ja muut alennukset. Kaikki ne löytyvät kätevästi muun muassa mobiilijäsenkortista.

Vinkkejä jäsenhankintaan

Järjestäytymällä jäsen liittyy omiensa joukkoon ja vahvistaa ammatti-identiteettiään. Rakennusliiton jäsenyys on iso osa ammattilaisuutta.

Rakennusliitto neuvottelee työnantajaliittojen kanssa yleis-sitovat työehtosopimukset 7 alalle. Yleissitovuudella tarkoitetaan sitä, että myös työnantajaliittoon kuulumattomien yritysten on noudatettava alan minimityöehtoja, joilla

Rakennusliitto on jäsenen tukena koko työuran ajan, opinnoista eläköitymiseen.

rakennusaloilla tehdään työtä. Mitä useampi työntekijä on järjestäytynyt liittoon, sitä suurempi voima meillä on neuvotteluissa.

Rakennusliitto tarjoaa jäsenilleen monipuolista tukea ja turvaa työelämän eri tilanteissa. Jos jäsen kohtaa pulmia tai riitatilanteita esimerkiksi palkka-, työsuhde-, työsuojelu- tai sosiaaliasioissa, liitto on hänen tukenaan. Oikeusapua on mahdollista saada, kun jäsenyys on kestänyt vähintään 6 kuukautta ja jäsenmaksut on maksettu. Liitto ajaa riita-asiaa jäsenmaksun hinnalla. Liiton juristit ovat erikoistuneet rakennusalan työlainsäädäntöön.

Liiton palvelupisteitä on ympäri Suomen. Niissä liiton henkilökunta auttaa paikallisesti. Jäsenet hyötyvät myös kattavasta luottamushenkilöverkostosta, joka tarjoaa apua suoraan työpaikoilla.

Liitto tarjoaa jäsenilleen muun muassa edunvalvonta- ja järjestökoulutusta valtakunnallisesti ja alueellisesti. Koulutukset toteutetaan sekä lähiopetuksena että verkossa.



Kannusta jäseniä lataamaan mobiili- jäsenkortti, jossa kaikki jäsenedut ovat käden ulottuvilla.

Yrityksen muutostilanteissa kannusta työntekijöitä luomaan työnhakuprofiili liiton Duunimylly-palveluun. Palveluun on rekisteröitynyt yli 500 työntekijöitä hakevaa yritystä, joten oma profiili kannattaa luoda.



Tutustu työelämäpalveluihimme eli Duuni-, Palkka- ja Taitomyllyihin!
rakennusliitto.fi/tyoelamapalvelut

Palkkamyllyssä jäsen voi hoitaa palkat helposti silloin, kun hän tekee töitä kotitaloudelle. Taitomyllyssä on liiton omien koulutusten lisäksi yhteistyökumppaneidemme koulutuksia. Niiden avulla voit vahvistaa osaamistasi ja siten vähentää työttömyysriskiä, nostaa palkkatasoasi tai saada vaativampia työtehtäviä.

Liiton jäsenyys tuo mukanaan myös taloudellisia etuja. Jäsen saa alennuksia muun muassa hotelleista, vakuutuksista, polttoaineesta ja laivamatkoista. Rakentaja-lehti ilmestyy 6 kertaa vuodessa – lehden voi tilata maksutta eAsioinnin kautta. Halutessaan jäsen voi tilata myös vuosittaisen taskukalenterin, joka sisältää työaikakirjanpitosarakkeet.

Lisäksi jäsen voi liittyä Rakennusliiton Vakuutuskassaan, joka on terveyttä edistävä jäsenpalvelu. Vakuutetulla on oikeus joka toinen vuosi lääkärintarkastukseen ja suppeaan laboratoriotutkimukseen. Joka toinen vuosi vakuutettu taas on oikeutettu käyttämään hammaslääkärin ja suuhygienistin palveluja 300 euron arvosta. Vakuutuskassaan liittyminen on vapaaehtoista ja maksaa 100 euroa vuodessa.



rakennusliitto.fi/vakuutuskassa

Jäsenmaksut

Jäsenmaksu on 25 euroa kuukaudessa. Liiton ja ammattiosaston osuus on 17 euroa ja työttömyyskassan osuus 8 euroa. Opiskelijalle jäsenyys on maksuton, jos hän opiskelee rakennusalan perustutkintoa ja tulee alalle ensimmäistä kertaa. Yrittäjäjäsenen maksu on 17 euroa kuukaudessa. Se ei sisällä työttömyyskassan osuutta.

Lähetämme vuodenvaihteessa kaikille jäsenille kuukausittaiset jäsenmaksuviitteet koko vuodeksi, lukuun ottamatta e-laskun tilaajia. On tärkeää maksaa jäsenmaksut oikealla viitenummerolla kuukausittain, jotta ne kirjautuvat oikein henkilökohtaisiin jäsenrekisteritietoihin. Paperisen laskun pystyy vaihtamaan myös e-laskuun.

Jäsenmaksun voi maksaa e-Asioinnissa helposti haluamansa suuruisissa erissä etukäteen, vaikka koko vuoden jäsenmaksut kerralla. eAsioinnissa pääsee Paytrailin kautta valitsemaan oman pankin tai MobilePayn. Vaihtoehtoisesti voi tallentaa oman pankkikortin kuukausiveloitusta varten.

Liiton verkkosivuilla voi tehdä myös sopimuksen jäsenmaksun perimisestä suoraan palkasta. Työnantaja perii tällöin maksun palkkakausittain tai kuukausittain. Paikallisesti voidaan sopia, että jäsenmaksu peritään etupainotteisesti neljännesvuosittain, puolivuositain tai koko vuoden jäsenmaksu kerralla. Jäsenmaksun kirjallinen perintäsopimus täytetään mielellään heti työsuhteen alkaessa työsopimusta tehtäessä. Yksi kappale sopimuksesta toimitetaan Rakennusliittoon.

Muista ammattiliitoista/ työttömyyskassoista siirtyvät jäsenet

Muiden liittojen jäsenet voivat siirtää jäsenyytensä Rakennusliittoon ja saada hyödykseen aikaisemman jäsenyytensä tuottamia etuja. Jäsenmaksut suoritetaan edelliseen liittoon aina siirtymiseen asti.

Jäsenhakemukseen merkitään edellisen liiton nimi. Rakennusliitto pyytää aikaisemmalta ammattiliitolta todistuksen jäsenyydestä ja irtisanoo samalla aikaisemman liiton jäsenyyden. Mahdollisen aikaisemman työttömyyskassan jäsenyyden päättää uusi työttömyyskassa.

Siirtyä voi myös kesken vuoden, vaikka edelliseen liittoon/kassaan olisi maksettu koko vuoden jäsenmaksu kerralla. Liikaa maksetun saa pyydettyä takaisin.

Kaikkiin jäsenyyteen liittyviin asioihin saa apua liiton jäsenpalvelusta: puh. 020 690 231, asiakirjat@rakennusliitto.fi ja verkkosivuiltamme.



rakennusliitto.fi/jasenmaksut

Edustajakauden päättyessä

Toimikautesi loppupuolella ala valmistella valintaprosessia. Toivomme, että haluat jatkaa, mutta tiedustele myös muiden mielenkiintoa tehtävään. Jos ehdolle asettuu useampia henkilöitä, on järjestettävä vaalit. Jos sinulle ei tule vastaehdokkaita, muista silti täyttää Ilmoitus työntekijöiden edustajavalinnoista -lomake ja toimittaa se Rakennusliittoon ja työnantajalle. Varsinaisten edustajien lisäksi valitaan myös varahenkilöt.



rakennusliitto.fi/edustajavalinnat

Vaaleissa ehdokkailla on ehdokassuoja, jonka keston voit tarkistaa omasta työehtosopimuksestasi.

Rakennusliiton aluetoimitsijat perehdyttävät henkilökohtaisesti kaikki uudet työntekijöiden edustajat.



Vaalien järjestäminen

Vaalimyly on työntekijöiden edustajavaalien sähköinen järjestelmämme, jonka avulla luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen valinta sujuu vaivatta. Valinnoista ei tarvitse ilmoittaa Rakennusliittoon eikä työnantajalle, jos vaalit hoidetaan Vaalimylyn kautta.



rakennusliitto.fi/vaalimyly

Jos valinta tehdään muulla tavalla, pitää työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien ilmoittaa valinnoista Ilmoitus työntekijöiden edustajavalinnoista -lomakkeella. Se toimitetaan sekä työnantajalle että Rakennusliittoon (asiakirjat@rakennusliitto.fi tai lähimpään palvelupisteeseen).

Työnantajan on tehtävä ilmoitus Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin työsuojeluvaltuutetuista, varavaltuutetuista ja muista työsuojeluorganisaatioon valituista henkilöistä. Ilmoittaminen on lakisääteinen velvollisuus.



Työturvallisuuskeskuksen
työsuojeluhenkilörekisteri
ttkrekisteri.fi

HUOM!

Joillain jäsenillä vaaleihin liittyvät tekstiviestit ovat menneet roskapostikansioon, kun vaalit on järjestetty Vaalimylyllä. Muistuta jäseniä tarkistamaan roskapostit.



Ole meihin yhteydessä!

Verkkosivuiltamme löydät Rakennusliiton kaikkien työntekijöiden yhteystiedot – niin aluetoimitsijoiden kuin muidenkin työntekijöiden.



rakennusliitto.fi/yhteystiedot

Sähköpostit:

etunimi.sukunimi@rakennusliitto.fi
rakennusliitto.fi

Valtakunnalliset palvelunumerot

Työehtoasiat (aluetoimitsijat): 020 690 232

Jäsenyysasiat: 020 690 231

Palvelupisteet

Eteläinen palvelualue: Helsinki, Kouvola, Lahti

Läntinen palvelualue: Jyväskylä, Pori, Tampere, Turku, Vaasa

Pohjoinen palvelualue: Joensuu, Kuopio, Oulu, Rovaniemi

AVOIN TYÖTTÖMYYSKASSA A-KASSA

Puh. 020 690 455

a-kassa.fi



Rakennusliitto

Seuraa Rakennusliiton somekanavia!

