

20.7.2016

KILPAILUKYKYSOPIMUKSEN MUKAINEN UUSI TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 1.12.2016-30.11.2017

Tässä muistiossa käsitellään tiivistetysti keskeiset uudistukset ja tekstimuutokset, jotka on kilpailukykysopimuksen mukaisesti tehty Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusalojen ammattiliitto TEAM ry:n väliin työntekijöiden työehtosopimukseen. Kursivoidun kuvaustekstin alla on sisennettynä ko. asiaa koskeva työehtosopimusteksti. Työntekijöiden palkkoja ei koroteta sopimuskauden aikana.

1 Keskeiset sovitut asiat

5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen

Perehdyttäminen ja työnopastus

Uudet työntekijät perehdytetään työsuhteen alkaessa yrityksen yhteistoimintaan ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin.

Uuden työntekijän työhön ottamisesta on viivytyksettä ilmoitettava pääluottamusmiehelle.

Työntekijän perehdyttämiseen sisällytetään myös työnantajan edustajan, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdessä antama opastus yrityksen yhteistoimintajärjestelmistä, paikallisista sopimuksista ja niiden mahdollisuuksista työehtosopimuksessa.

6 § Työaika

Kilpailukykysopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen

Työajan lisäyksestä 24 tunnilla sovitaan paikallisesti 31.10.2016 mennessä. Myös työajan pidentämisen tapa sovitaan paikallisesti. Työehtosopimuksessa on esimerkkejä eri vaihtoehtoista työajan pidennyksen toteuttamiseksi.

Vuosittaista työaikaa pidennetään paikallisesti sopien 31.10.2016 mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä:

a. Muutetaan arkipyhäpäiviä työpäiviksi. Näiltä päiviltä ei makseta 11 § 15 mukaista sunnuntaityökorotusta eikä 22 § mukaista suurjuhlapyhäkorvausta. Tuntipalkkaiselle työstä maksetaan 21 § mukainen arkipyhäkorvaus ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

b. Vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä 7 § mukaisia työajantasaamispäiviä. Tällöin siirretään tuntipalkkaisilla näitä päiviä vastaavasti esimerkiksi 21 § mukainen arkipyhäkorvaus tai 32 § mukainen lomaraha maksettavaksi tehdyille työajantasaamispäiville. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

c. Muutetaan vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi. Tällöin siirretään tuntipalkkaisilla näitä päiviä vastaavasti esimerkiksi 21 § mukainen arkipyhäkorvaus tai 32 § mukainen lomaraha maksettavaksi tehdyille työajantasaamispäiville. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

d. Lisäämällä jatkuvissa työaikamuodoissa työvuoroja 24 tunnilla vuodessa. Kuukausipalkkaisilla muutos toteutetaan kuukausipalkkaa muuttamatta. Tuntipalkkaisilla siirretään näitä päiviä vastaavasti esimerkiksi 22 § mukainen suurjuhlapyhäkorvaus tai lomaraha maksettavaksi tehdyille työvuoroille.

20.7.2016

e. Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että työskennellään lakisääteisen vuosiloman ylittävän lomapäivän, tasoitusvapaan, työajanlyhennyksen, arkipyhän tai muun vapaapäivän aikana, voidaan paikallisesti sopia, että 11 §:n mukainen sunnuntaityökorotus, 21 §:n mukainen arkipyhäkorvaus, 22 §:n mukainen suurjuhlahäpäkorvaus, 32 §:n mukainen lomarahana tai vuoden alussa sovittu palkasta syrjään laitettava summa kohdenneetaan näille työpäiville. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhäpäivä on normaali työpäivä, tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus kyseiseltä päivältä. Jos tällaisen viikon lauantai on työntekijän vahvistetun työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä, lauantaina tehdystä työstä maksetaan kuten viikkoylityöstä.

Ellei paikallisesti sopimukseen päästä 31.10.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidentäminen seuraavalla tavalla:

- tehdään ensimmäiset 24 h ylityötä ilman peruspalkkaa, maksetaan työvuoroon liittyvät työehtosopimuksenmukaiset lisät ja ylityön korotusosat
 - työnantaja ilmoittaa tämän ylityön tekemisestä noudattaen työvuoroluettelon muuttamisessa mainittua ilmoitusaikaa, työntekijä voi kieltäytyä tämän ylityön tekemisestä painavasta henkilökohtaisista syistä
- ellei ylityötä tehdä, pidätetään palkasta vuoden lopussa tai muuten erikseen sovittuna ajankohtana niin monen tunnin palkka kuin työntekijältä on jäänyt tekemättä 24 tunnin työajan pidennyksen tunteja. Mikäli työsuhte päättyy ennen palkasta pidättämistä, vähennetään tekemättömien tuntien palkka työntekijän lopputilistä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä työajan lisäys tehdään sovittun ja täyden työajan suhteessa.

Jos työaikaa ei ole määritelty kiinteästi, tehdään työajan lisäys suhteessa toteutuneeseen työaikaan. Työnantaja ja työntekijä sopivat tarkasteluajankohdista.

Työajan pidennyksestä vähennetään kaksi tuntia jokaista sellaista täyttä kalenterikuukautta kohden, jonka työntekijä on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.

Työaikapankki

Paikallisesti sopien voidaan ottaa käyttöön työaikapankki, joka mahdollistaa työajan joustavamman käytön paikalliset tarpeet huomioivalla tavalla.

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä.

Liitot suosittelevat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukyvyyn, työturvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamiseen työaikapankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymä
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaikaa
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapaata
- vapaaksi sovittua lomaltapaluurahaa

20.7.2016

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisaikojen palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken

Järjestelmään siirretyt vapaat

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä työntekijä ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdista päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta syystä kerran kalenterivuodessa. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua työaikapankkivapaata, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa siirtää kolmea päivää tai sitä pidemmän pankkivapaan myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

Palkanmaksu järjestelmissä

Työntekijän palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

Järjestelmien toimivuuden seuranta

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käyttöönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelullisista näkökohdista.

Henkilöstön edustajalle annetaan vuosittain koontiyhteenveto pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista.

10 § Lepoajat**Vuorokausilepo**

Vuorokausilevon lyhentämisestä 7 tuntiin voidaan tarvittaessa sopia toistaiseksi (aiemmin mahdollista vain tilapäisesti).

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

22 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Suurjuhlapyhä ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopia siirtää soveltuvampaan ajankohtaan.

20.7.2016

Pöytäkirjamerkintä: Suurjuhlapyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopia siirtää.

32 § Vuosiloma

Loman pituus

Vuosilomaa kerryttävään työssäolon veroiseen aikaan sisältyvät myös pekkaset, vuorovapaat sekä sairaan lapsen hoitamisesta johtuva palkallinen poissaolo.

Työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa luetaan työehtosopimuksen 7 §:n mukaiset työajan tasaamisvapaat ja 8 ja 9 §:n mukaiset vuorovapaat sekä työehtosopimuksen 28 §:n mukainen lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuva palkallinen poissaolo.

34 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautuksia on lisätty. Vapautuksen määrässä huomioidaan pääluottamusmiehen kanssa toimikauden alussa käsitellyt tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.12.2016 alkaen.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus ja korvaus ovat 1.12.2016 alkaen

Työntekijöiden määrä	Vapautus keskimäärin h/viikko	Korvaus
-20	1,5	74
21-30	6	74
31-40	7	74
41-60	8	97
61-80	11	97
81-100	12	106
101-140	15	126
141-180	18	134
181-220	20	134
221-260	27	145
261-320	28	145
321-420	32	167
421-	kokonaan vapautettu	168

YLEISSOPIMUS

3.1. Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Yhteinen näkemys kehittämistarpeista

20.7.2016

Pääluottamusmiehen toimikauden alussa työnantaja ja luottamusmies käsittelevät yhteiset tavoitteet ja koulutustarpeet.

Pääluottamusmiehen toimikauden alussa työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa yhteiset tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tehtävät

Luottamusmiehen tehtäviin on lisätty velvoite edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittymistä.

Luottamusmiehen tehtävänä on lisäksi edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittymistä.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin on lisätty velvoite edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittymistä.

Lisäksi työsuojeluvaltuutettu edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittymistä, suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat.

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautuksen määrässä huomioidaan lisäävänä tekijänä uudet velvoitteet sekä toimikauden alussa käsitellyt tavoitteet ja koulutustarpeet.

Vapautus

Vapautuksen määrässä huomioidaan lisäävänä tekijänä pääluottamusmiehen kanssa toimikauden alussa käsitellyt tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Ellei yllämainitun perusteella toisin sovita, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada vapautusta tehtäviensä hoitamista varten työehtosopimuksen 34 §:n mukaisesti.

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Työnantajan tiedonantovelvollisuuksia on muutettu siten, että kohdassa eritellyt tiedot on annettava pääluottamusmiehelle ilman erillistä pyyntöä. Lisäksi työehtosopimukseen on laadittu uusi liite: ”Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeudet”

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamista varten EK:n tilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

20.7.2016

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Työnantajan tulee lisäksi pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimistä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei paikallisesti toisin sovi. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yrityksen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle seuraavat yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:

1) arvopaperimarkkinalaissa tarkoitetun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava,

2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 2 kohdassa tarkoitetusta selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen yhteistoimintalain 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 2 kohdassa tarkoitetun selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tapauksissa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

7.2 Yhteinen koulutus

Liitot edistävät paikallista sopimista järjestämällä yhteistä koulutusta sopimuskauden aikana. Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua ko. koulutukseen ilman ansionmenetystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua ilman ansionmenetystä koulutukseen, jonka Kemianteollisuus ry:n ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry järjestävät yhdessä paikallisen sopimisen tai työhyvinvoinnin edistämiseksi.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

14 § Lomauttaminen

Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa toisin.

Ellei luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määrääjäksi tai toistaiseksi.

20.7.2016

7 Tulos- ja voittopalkkiot

Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät selvitetään työntekijöille ennen käyttöönottoa.

Yritysjohdon päätettävissä olevien tulos- ja voittopalkkioiden käyttö, määräytymisperusteet ja perusteiden muuttuminen selvitetään työntekijöille ennen niiden käyttöönottoa.

8 Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa (39 §)

Yrityksen tai sen itsenäisen osan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voivat paikalliset osapuolet tehdä paikallisen sopimuksen määräajaksi työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtojen sopeuttamisen avulla. (liite 2)

LIITE 2

Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia esimerkiksi:
 - paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - suurjuhlapyhien ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
 - lomakausi
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin
 - porrastettu työaika

Kun yhteisesti todetaan että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- a) suurjuhlapyhäkorvauksista ja niiden aattokorvauksista
- b) lomarahen leikkaamisesta
- c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

Pöytäkirjamerkintä: Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Paikallisesti samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien a-c ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Lisäksi on huomattava että työehtosopimus mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

20.7.2016

9 Muita sovittuja asioita

- Rekisteröity parisuhde huomioitu pykälissä 7 (tasaamispäivien kertyminen) ja 25 (Hautaus- vihkiäis ja parisuhteen rekisteröintipäivät),
- täsmennyksiä 28 §:n sairaan lapsen hoitoa koskevaan määräykseen,
- muutoksia 39 §:n paikallista sopimista koskeviin määräyksiin,
- lisäyksiä ja täsmennyksiä yleissopimukseen mm. työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen tehtävien yhtäaikaisesta hoitamisesta,
- jatkuvan neuvottelun teemat on päivitetty sopimuskaudelle 2016-2017,
- allekirjoituspöytäkirjassa sovittu liittojen toimenpiteistä liittyen palkkatasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä työhyvinvointiin,