

NEUVOTTELUTULOS LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI

Aika 18.2.2022
Paikka Eteläranta 10 / Teams-etäyhteys
Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Jaana Neuvonen
Miira Kaukolinna
Miia Sarkola-Korhonen
Teollisuusliitto ry
Jari Kosonen-Nikulainen
Toni Laiho
Eino Ojansuu
Ilkka Suvanto
Sari Uusivirta

Osapuolina olevat liitot ovat tänään saavuttaneet neuvottelutuloksen lasikeraamisen teollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen uudistamiseksi seuraavin muutoksin.

1. Sopimuskausi

Tämä sopimus korvaa osapuolten kesken ajalle 25.2.2020 – 31.1.2022 sovitun työehtosopimuksen. Sopimus on voimassa 18.2.2022 – 31.1.2024, ellei muuta sovita.

2. Palkankorotukset

2.1. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2022

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

Vuosi 2023

Vuoden 2023 korotukset ja sopimuskausi sidotaan Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden ja Kemian perusteollisuuden syksyllä 2022 tehtävään ratkaisuun. Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua edellä mainitulla tavalla lokakuun 2022 loppuun mennessä, sopimus päättyy 31.1.2023, ellei toisin sovita.

2.2. Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 % suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää. Paikallinen erä lasketaan helmikuussa 2022 työsuhteessa olevien

työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

Paikallisen erän laskeminen

Palkkoina käytetään aika-, urakka- ja palkkiotyöpalkkoja ilman erillisiä lisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhdelisiä.

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Yrityksellä on helmikuussa kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa (15,05 + 14,93 + 16,16) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,4 \% = 0,18 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 0,18 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.3. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan pääluottamusmiehen kanssa sopien vuosien 2022 ja 2023 palkankorotuksista. Mikäli yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palttavan kokonaan tai osittain aikaisempaan taulukkopalkkaan määrääjäksi.

2.4. Sovittaessa pysyvästi kerran kuussa palkanmaksusta yrityksessä

Jos sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään 30.4.2022 mennessä, maksetaan vuoden 2022 palkankorotus kokonaan 2,0 % suuruisena yleiskorotuksena. Sopimus tehdään kirjallisesti. Siirtyminen kerran kuussa palkanmaksuun voi tapahtua myös 30.4.2022 jälkeenkin.

Tämä ei koske yrityksiä, joissa palkka maksetaan jo kerran kuukaudessa.

2.5. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Korotusten tekemisen jälkeen kohtuullisessa ajassa työnantaja kertoo pääluottamusmiehelle, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmälle työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn yrityskohtaisen erän suuruuden.

2.6. Palkantarkistusten myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa 30.4.2022 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

2.7. Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen

perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

2.8. Liittojen tuki

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen esimerkkeineen ja järjestävät koulutusta paikallisille osapuolille työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen.

2.9. Palkkataulukot

Työkohtaisia ohjetuntipalkkoja ja nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkkoja korotetaan 2 prosentilla 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Ohjetuntipalkat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen

	senttiä/tunti
Palkkaryhmä 1	1027
Palkkaryhmä 2	1055
Palkkaryhmä 3	1100
Palkkaryhmä 4	1163
Palkkaryhmä 5	1236

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen

	senttiä/tunti
Nuorempi puhaltaja	1309
Vanhempi puhaltaja	1359
Puhaltajamestari	1389

Kunnossapidon ammattityöntekijät 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen

	senttiä/tunti
Työnvaativuusluokka 1	1102
Työnvaativuusluokka 2	1151
Työnvaativuusluokka 3	1337
Työnvaativuusluokka 4	1484

Palkkataulukoiden korottaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan palkkausjärjestelmässä sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palkkataulukoita korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentilla.

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen

	senttiä/tunti
alle 17-vuotiaat	998
17-vuotiaat	1002

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2022–2023. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

2.10. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansiota korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

3. Tekstimuutokset

3.1 Säännöllinen työaika, 10-tuntinen

Muutetaan toinen ja kolmas kappale kuulumaan seuraavasti:

Enintään 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään 30 päivänä kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35 tai TAM 36) tekevien työntekijöiden säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin, enintään 4 viikkona kalenterivuodessa. 10-tuntisia työvuoroja voidaan keskeytyvässä kolmivuorotyössä käyttää työviikon aloittavassa ja työviikon lopettavassa työvuorossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehelle annetaan vuosittain selvitys tämän työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta, toteutumisesta ja työaikojen taasaamisesta työpaikalla.

3.1 Säännöllinen työaika, Liukuva työaika

Lisätään uusi kohta Liukuva työaika seuraavasti:

Liukuva työaika

Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksena voidaan käyttää 12 kuukautta.

3.1. Säännöllinen työaika, Työvuoroluettelon muuttaminen

Lisätään uusi kohta Työvuoroluettelon muuttaminen kohdan 3.1 Säännöllinen työaika alle ja siirretään kohdan alkuun kohdasta 3.1 Tilapäisiä muutoksia koskeva kohta:

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa ja niistä ilmoitetaan niistä asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa. Ilmoitus tulee tehdä viimeistään muutoksen toteuttamista edeltävänä päivänä, mikäli kyseessä ei ole hätätyö tai siihen verrattava työ.

Lisätään seuraavat kappaleet uutena tekstinä:

Käytännön vaatimista pysyvistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa ja niistä ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen toteuttamista.

Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

3.11 Lepoajat, Päivätyö

Muutetaan toista virkettä siten, että ruokailutauon pituudesta voidaan sopia paikallisesti myös kollektiivisesti.

Paikallisesti niin sovittaessa päivätyön lepoaika voidaan lyhentää vähintään puoleen tuntiin, edellyttäen, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

3.13. Työaikapankki

Muutetaan sopimuskauden ajaksi työaikapankkia koskeva kirjaus. Muutos on määräaikainen 31.1.2024 saakka, jonka jälkeen työaikapankkikirjaus palautuu samaan muotoon kuin sopimuskaudella 25.2.2020-31.1.2022, ellei työehtosopimusneuvotteluissa toisin sovita. Uusi työaikapankkia koskeva kirjaus:

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 3.1. enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaikaa, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

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

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.

4.6. Erilliset lisät, Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Muutetaan vuorotyön määritelmää siten, että paikallisesti voidaan sopia vuorojen muuttumisajanjaksosta toisin siten, että se voi olla enemmänkin kuin 3 viikkoa.

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin. Työntekijää voidaan kuitenkin sovittaessa pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

4.6 Erilliset lisät, Vuoro- ilta- ja yötyölisät

Lisätään kohtaan 4.6 uusi kohta, jonka mukaan vuorotyölisien ja ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Paikallinen sopiminen vuoro-, ilta- ja yötyöolisistä

Vuoro-, ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

4.9 Palkanmaksu, Palkanmaksun ajankohta

Lisätään suositus maksaa palkka kerran kuukaudessa sekä poistetaan pöytäkirjamerkintä. Lisätään uudeksi kappaleeksi palkanmaksun ajankohdan jälkeen ennen kohtaa Lopputili ”Palkan laskemista varten voidaan jättää 6 työpäivän palkka sisään, ellei muuta sovita.”

Lisätään 1.1.2024 alkaen kohtaan, että yrityksessä voidaan siirtyä maksamaan muuttuvat palkanosat ja ylityöt sekä käsittelemään palkattomat poissaolot kerran kuukaudessa ja lisätään pöytäkirjamerkintä.

Voimassa 31.12.2023 saakka

Liitot suosittelevat, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Ellei paikallisesti toisin sovita, palkat maksetaan sovittuina palkanmaksupäivinä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan kohdan 4.10 mukaisesti, voidaan palkka maksaa kerran kuukaudessa.

Palkan laskemista varten voidaan jättää 6 työpäivän palkka sisään, ellei muuta sovita.

Voimaan 1.1.2024 alkaen

Liitot suosittelevat, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Ellei paikallisesti toisin sovita, palkat maksetaan sovittuina palkanmaksupäivinä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Muuttuvat palkanosat, kuten tuntiperusteiset lisät ja ylityön palkat voidaan maksaa ja palkattomat poissaolot voidaan käsitellä kerran kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan kohdan 4.10 mukaisesti, voidaan palkka maksaa kerran kuukaudessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Muuttuvilla tuntiperusteisilla palkanosilla tarkoitetaan erikseen laskettavia tuntiperusteisiä lisiä, esim. vuorolisiä, erityisolosuhdelisiä, lisä- ja ylityön perus- ja korotusosia, sunnuntaiyökorotusta sekä viikkolepokorvauksia.

Palkan laskemista varten voidaan jättää 6 työpäivän palkka sisään, ellei muuta sovita.

5.2 Muita korvauksia

Merkkipäivät

Muutetaan 5.2 Muita korvauksia Merkkipäivät koskevaa kohtaa siten, että mikäli 50- ja 60-vuotispäivä sattuu työpäivälle, voidaan sopia päivän siirrosta toiseen ajankohtaan 2 kuukauden sisällä.

Työntekijällä, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä merkkipäivän sattuessa hänen työvuoroluettelonsa mukaiseksi työpäiväkseen. Vapaapäivän siirtämisestä toiseen ajankohtaan voidaan sopia siten, että se annetaan 2 kuukauden sisällä.

5.3 Arkipyhäkorvaus, Korvattavat arkipyhät

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä kohdan Korvattavat arkipyhät jälkeen:

Pöytäkirjamerkintä:

Arkipyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan siirtää paikallisesti sopien.

Esimerkki:

Paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi helatorstain siirtämisestä perjantaille, jolloin torstaina maksetaan normaali palkka ja perjantai on palkallinen vapaa. Jos perjantaina tehtäisiin työtä, maksettaisiin normaalin palkan lisäksi sunnuntaityökorotus sekä mahdollinen ylityökorotus.

5.3 Arkipyhäkorvaus, Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Muutetaan luettelon neljättä kohtaa 1.8.2022 alkaen seuraavasti:

- Lakisääteisen raskaus- tai vanhempainvapaan ajaksi

6.1 Vuosiloma, Lomaraha, Lomarahan maksamisen ajankohta

Muutetaan kohta Lomarahan maksamisen ajankohta siten, että työnantaja voi halutessaan maksaa lomarahan kahtena kiinteänä ajanjaksona ja korvataan pöytäkirjamerkintä uudella pöytäkirjamerkinnällä. Muutetaan lomaltapaluuraha termiksi lomaraha. Kohta kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Lomaraha voidaan maksaa kiinteinä yrityksessä noudatettavina lomarahan maksupäivinä. Ellei paikallisesti päästä sopimukseen kiinteistä lomarahan maksupäivistä, talviloman osalta lomaraha maksetaan 15.2. mennessä ja kesäloman osalta 15.6. mennessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lomarahan maksurytmi tulee voimaan 31.3.2022 päättyvän lomanmääräytymisvuoden vuosilomista.

Työnantaja voi maksaa lomarahan myös seuraavalla tavalla: lomarahasta puolet (1/2) maksetaan ennakkona vuosilomapalkan yhteydessä. Vastaavasti lomarahan jälkimmäinen osa maksetaan lomalta paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Paikallisesti voidaan myös sopia lomarahahan maksamisesta useammassa erässä kuitenkin niin, että lomarahaha on kokonaisuudessaan maksettu seuraavan loman määräytymisvuoden alkuun mennessä. Jos puheena olevassa tapauksessa työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahahan tultua kokonaisuudessaan maksetuksi, suoritetaan siitä vielä saamatta oleva osa työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijällä muutoin tämän työehtosopimuksen mukaan on oikeus lomarahahan.

6.2 Sairausajan palkka

Saman sairauden uusiutuminen

Muutetaan ensimmäistä kappaletta kuulumaan seuraavasti ja jaetaan kappale kahdeksi kappaleeksi:

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän työskennellä työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteripäivän ajanjaksolla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä.

Sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä toisessa kappaleessa tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vaiko eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

6.2. Sairausajan palkka

Äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan palkka

Lisätään äitiys- ja isyysvapaan palkkaan palkan ja päivärahan erotus sekä uusi pöytäkirjamerkintä.

Äitiysvapaan palkka

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen laskettua synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä palkan ja päivärahan erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Isyysvapaan palkka

Työntekijälle maksetaan kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus. Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on ennen lapsen syntymää yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta.

Pöytäkirjamerkintä:

Erotuspalkan maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiys- ja isyysrahan suuruudesta sekä perhevapaauudistuksen voimaantulon jälkeen vastaavien perhevapaata koskevien päivärahojen selvittämistä.

Lisätään uusi kappale äitiys- ja isyysvapaiden jälkeen:

Adoptiovapaan palkka

Työntekijän adoptoidessa lapsen ja ollessa sairausvakuutuslain mukaisesti oikeutettu adoptiovanhemman vanhempainrahaan, maksetaan adoptioäidille palkan ja päivärahan erotusta äitiysvapaan palkkaa koskevan kappaleen mukaisesti ja adoptioisälle isyysvapaan palkkaa koskevan kappaleen mukaisesti. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista.

6.3 Lääkärintarkistukset

Muutetaan teksti kohdassa D Raskauteen liittyvät lääkärintarkistukset ja tutkimukset kuulumaan seuraavasti:

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan / raskausrahan saamisen edellytyksenä olevien synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

7.3 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Muutetaan 7.3 kohta Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset 2. mom. seuraavasti:

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan viivytyksettä ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen tarvitsemasta ajasta. Selvitys voi olla esimerkiksi virallinen kokouskutsu, josta ilmenee minkä elimen kokous on kyseessä, aika ja paikka.

7.5 Ay-jäsenmaksun pidättäminen

Poistetaan toisesta kappaleesta lause: "Kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä työnantaja antaa työntekijälle veroviranomaisen hyväksymällä tavalla todistuksen perityistä jäsenmaksuista tai tekee ilmoituksen suoraan verottajalle."

Lisätään uusi kolmas kappale:

Jäsen ilmoittaa työsuhteen aikana päättyvästä jäsenmaksuperinnästä tai palkattomasta jaksosta työsuhteen aikana Teollisuusliittoon.

8.1 Paikallinen sopiminen

Lisätään kolmannen kappaleen jälkeen:

Vuoropuheluun liittyvät haasteet

Luottamusmiesten ja työnantajaedustajien hyvä yhteistyö työpaikalla luo edellytykset niin paikalliselle sopimiselle, yrityksen tuottavuuden parantamiselle, kilpailukyvyille ja työllisyydelle sekä hyvälle työilmapiirille.

Osana paikallisen sopimisen edistämistä liitot tukevat yhdessä työpaikkojen sopijaosapuolia vuoropuheluun liittyvissä haasteissa. Ongelmien ilmetessä, osapuoli tai osapuolet yhdessä voivat olla liittoihin yhteyksissä ja pyytää apua. Tavat, joilla yhteistyötä kehitetään, katsotaan tämän jälkeen kunkin työpaikan tarpeiden mukaisesti. Mahdollisiin ongelmiin puututaan kuitenkin viivytyksettä.

Paikallisesta sopimisesta tuloksia

Onnistuminen paikallisessa sopimisessa edellyttää muutostarpeen yhteistä ymmärtämistä, luottamusta ja sopimisrohkeutta.

Mikäli työpaikalla on jo yritetty sopia yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn, työllisyyden tai työhyvinvoinnin parantamiseksi tärkeistä asioista siinä onnistumatta, neuvotteluosapuolet voivat pyytää yhdessä tai yksin molempien liittojen edustajia tueksi paikallisiin neuvotteluihin sopimukseen pääsemiseksi. Tavoitteena on, että sopimisen haasteisiin saadaan apua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mahdollisiin haasteisiin puututaan viivytyksettä.

Liitot voivat myös auttaa neuvotteluosapuolia avaamalla työehtosopimuksen ja työläinsäädännön tarjoamia muita vaihtoehtoja muutostarpeen ratkaisemiseksi. Liitot eivät puutu paikallisten osapuolten sopimusvapauteen.

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

- Purkamalla paikallisen sopimisen esteitä ja siihen liittyviä ennakkoluuloja.
- Kartoittamalla paikallisen sopimisen tarpeita ja mahdollisuuksia.
- Varmistamalla että sopijaosapuolilla on ajantasainen tieto sopimisen taustoista ja tavoitteista.

LIITE 1 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

Lisätään uusi kappale ennen pöytäkirjamerkintää seuraavasti:

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.–31.10.

LIITE 7 YLEISSOPIMUS

7.4. Korvaukset

Muutetaan ateriakorvauksen suuruudeksi **26,21** euroa vuodelle 2022.

8.3 Vuokratyövoima

Lisätään mahdollisuus sopia vuokratyövoiman käyttämisestä paikallisesti. Lisätään uusi 4. kappale seuraavasti:

Yrityksen on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida suorittaa yrityksen omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

2 § Irtisanominen ja irtisanomisajat

Muutetaan pykäläviittaukset uuden yhteistoimintalain (1333/2021) voimaantultua:

Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

15 § Lomauttaminen

Lisätään soveltamisohjeen jälkeen kappale Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne sekä pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa.

Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvottelu-aika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne ei ole sellainen, joka toistuu esimerkiksi joka pääsiäinen tai jouluna.

LIITE 11 PAIKALLISEN SOPIMISEN MAHDOLLISUUDET TYÖEHTOSOPIMUKSESSA

Tehdään uusi liite, johon kerätään työehtosopimuksesta kohdat, joista voidaan sopia paikallisesti toisin.

LIITE 12 TEOLLISUUSLIITON JÄRJESTÄMILLE KURSSEILLE OSALLISTUMINEN

Lisätään soveltamisohje uudeksi liitteeksi 12 Teollisuusliiton järjestämille kursseille osallistuminen

Pienten ja keskisuurten yritysten ottaminen huomioon

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry toteavat yhdessä, että kurssien määrässä ja henkilöstöedustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset.

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä henkilöstöedustajat osallistuvat töihin ja henkilöstön edustustehtäviin, jolloin kursseille osallistuminen saattaa aiheuttaa tuntuva haittaa yrityksen tuotannolle tai toiminnalle. Edellä mainituista syistä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kursseilla käydään yleensä hitaammassa tahdissa verrattuna isoihin yrityksiin. Toimitusvarmuus ei kurssien takia saa vaarantua. Ylityön tekemistä vältetään mahdollisuuksien mukaan ja pyritään ratkaisemaan vapautus työstä joustavin järjestelyin.

Milloin henkilöstön edustaja on hakeutunut kurssille, ja työnantaja on tehnyt kielteisen päätöksen tai mikäli työnantaja joutuu yrityksen tuotannollisesta tai toiminnallisesta syystä siirtämään kurssia, pyritään yhteisesti selvittämään muu mahdollinen sopiva ajankohta. Epäselvissä tilanteissa osapuolet voivat olla yhteydessä Teollisuusliiton koulutusyksikköön ja/tai Kemianteollisuuden työsuhte-asiantuntijoihin.

Päälouottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tai heidän varamiehensä eivät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä osallistu samasta yrityksestä samaan aikaan ay-kursseille, ellei paikallisesti toisin sovita.

Kehittämiskeskustelut

Vähintään toimikauden alussa työnantaja käsittelee yhdessä päälouottamusmiehen kanssa

- työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta
- yhteiset tavoitteet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen, työpaikan ja hyvinvoinnin kehittämiseksi
- Teollisuusliiton järjestämät, työnantajan tuen piirissä olevat koulutukset
- luottamusmiehen tehtävään ja yhteisiin tavoitteisiin liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

Osapuolet suosittelvat, että työsuojeluvaltuutetun kanssa käydään samanlainen keskustelu koulutustarpeineen.

Opiskelu

Opiskelumahdollisuuksien monipuolistamiseksi Teollisuusliiton kurssitarjonnassa on myös monimuotokoulutusta. Kurssien kehitystyössä hyödynnetään Kemianteollisuuden Paikallisen sopimisen monimuotokurssin kokemuksia.

Verkko-opinnot

Osa verkko-opinnoista voi olla ohjattuja verkkoluentoja, jotka ilmoitetaan ennakoon ja osa itsenäisesti suoritettavia opintoja, joita toteutetaan suunnitelman mukaan. Myös verkko-opintojen osalta työnantaja maksaa ansionmenetyskorvauksen.

Verkko-opinnoista tehdään ohjeellinen ajankäyttö- ja etenemissuunnitelma, jonka opiskelija toimittaa kurssin opettajalle. Koulutuksissa voi olla myös yhteisiä webinaareja sekä itseopiskeluun tarkoitettua materiaalia ja tehtäviä. Lisäksi mukana voi olla täydentävää materiaalia hyödynnettäväksi oman kiinnostuksen mukaan.

Verkko-opintoihin osallistuakseen opiskelija tarvitsee käyttöönsä työnantajaltaan tietokoneen, jossa on verkko-opiskeluun riittävät ominaisuudet. Opiskelija voi käyttää myös omaa tietokonetta. Jos verkko-opintoja suoritetaan työpaikalla, työskentelytila järjestetään siten, että se mahdollistaa häiriöttömän osallistumisen koulutukseen.

Liittojen sivuilta löytyy pohja, jonka avulla työnantajan edustaja ja henkilöstön edustaja voivat suunnitella ajankäyttö- ja etenemissuunnitelman.

Helsingissä 23.11.2021

Jaana Neuvonen
Kemianteollisuus ry

Anni Siltanen
Kemianteollisuus ry

Hannu Siltala
Teollisuusliitto ry

Sari Perkiö
Teollisuusliitto ry

4. Allekirjoituspöytäkirjatekstit

4.1 Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että sopimuskauden aikana neuvotellaan ja etsitään ratkaisua erillisiin teemoihin. Osapuolet voivat neuvotella muistakin esiin tulevista asioista toisen osapuolen esityksestä.

Neuvotteluissa sovitut työehtosopimuksen tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnossa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi 31.5.2022 päivään mennessä, jonka jälkeen toteutus tapahtuu jatkuvassa neuvottelussa ja sen asettamissa työryhmissä.

Käytetään pohjana seuraavia yhdessä sovittuja suuntaviivoja ja konkretisoidaan suuntaviivojen sisältö.

- työmarkkinatoiminta on ennakoivaa, uudistuvaa ja edistyksellistä
- asiakkaiden tarpeisiin ja muutoksiin pystytään vastaamaan ketterästi ja nopeasti yhdessä niin liittotasolla kuin yrityksissäkin
- ymmärretään hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkitys yritysten pärjäämisessä
- yhdessä parannetaan kemianalojen vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa
- sopimuskausien aikana työrauha pitää
- kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianalojen yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla

Perhevapaaudistustyöryhmä

Perhevapaaudistuksen (HE 129/2021) toteutuessa, työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen voimaantuloon mennessä (elokuu 2022) työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tuloon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

Työaikakokeilu

Liitot käynnistävät määräaikaisen, ajalle 18.2.2022-31.12.2023 sijoittuvan, hankkeen, jossa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyypisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 2. luvun määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

Jos paikallisessa sopimuksessa on poikettu työehtosopimuksen määräyksistä, sopimus on saatettava liittojen työaikatyöryhmälle tiedoksi. Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Työantajan edustaja ja henkilöstön edustaja tai henkilöstö yhdessä voivat ilmoittaa työpaikkansa kokeiluun milloin tahansa sopimuskauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu sähköpostitse osoitteeseen paikallinsopiminen@kemianteollisuus.fi

Liittojen välinen työryhmä antaa mukaan lähteille neuvotteluosapuolille alkukoulutuksen pakottavista työaikamääräyksistä.

Työryhmä laatii 31.10.2023 raportin kokeilusta saaduista tuloksista ja esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtosopimukseen tai Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -oppaaseen.

Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry nimeävät työryhmän, joka luo toimialalle uuden työ-
sääntömallin ammatilliseen toisen asteen koulutukseen 31.5.2022 mennessä. Uuden mallin on tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja

työssäoppimisjaksoja kemianteollisuuden jäsenyrityksissä. Työryhmä linjaa uuden mallin palkkaporrastuksesta opiskelijan osoittamiin näyttöihin perustaen ja aloituspalkkaan kiinnittää erityistä huomiota. Malliin kuuluu myös opettajille suunniteltava koulutusjakso, jonka avulla lisätään yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä. Työryhmä keskustelee yritysten, koulutuksen järjestäjien ja alan opettajien kanssa mallin toimivuudesta. Mallin valmistuttua sitä pilotoidaan ensin soveltuviissa oppilaitoksissa ja yrityksissä.

Niillä työpaikoilla, joissa nuorten oppisopimusmalli otetaan käyttöön, käydään yhdessä läpi oppisopimusoppilaan perehdyttämiskäytännöt.

Mallilla halutaan lisätä alan vetovoimaa nuorten osaajien keskuudessa, vastata työvoimatarpeeseen sekä alan hiilineutraaliuskehityksen vauhdittamaan osaamistarpeeseen.

4.2. Paikallisen sopimisen kokonaisuus

Sparraustilaisuudet

Sopimusosapuolet aloittavat yritysten neuvotteluosapuolille suunnattuja paikallisen sopimisen sparraustilaisuudet. Niiden tarkoituksena on tavoittaa kaikki Kemianteollisuus ry:n jäsenyritykset ja luoda perusta työpaikkatason sopimiselle alalla.

Yhteiset koulutukset

Sopimusosapuolet järjestävät keväällä ja syksyllä kiertueen yritysten neuvotteluosapuolille työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja tuovat esille hyviä sopimisen käytäntöjä alan yrityksistä. Tilaisuuksien tarkoituksena on rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista.

Paikallisen sopimisen kurssi työnantajien edustajille ja luottamusmiehille Murikassa 29.3.2022 + 1 etäpäivä

Kemianteollisuus ja Teollisuusliitto kouluttavat yhdessä neuvotteluosapuolet paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin. Koulutuksen tarkoituksena on tukea osapuolten yhteistyötä.

Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet rakentavat kevään 2022 aikana helppokäyttöisen työkalun paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

Yhteistyön tasomittaus

Sopimusosapuolet jatkavat tiedon jakamista yhteistyön tasomittauksesta työpaikoille ja tarjoavat mahdollisuutta osana sparraustilaisuuksia purkaa tasomittauksen tuloksia. Tasomittauksen tavoitteena on yhteistyön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden selvittäminen. Mittaus voidaan tehdä työnantajien ja henkilöstön edustajille tai laajemmalle joukolla. Yhteistyön tasomittarin teemoina ovat toimintaympäristö, luottamus, osaaminen ja työhyvinvointi.

Tarinakilpailu

Sopijaosapuolet jatkavat tarinakilpailua, jolla kerätään hyviä käytäntöjä paikallisesta sopimisesta. Kilpailuun osallistutaan kertomalla hyviä esimerkkejä paikalliseen sopimiseen liittyvästä työpaikan neuvottelukulttuurista. Työpaikan neuvotteluosapuolet kirjoittavat tarinan joko yhdessä, yksin, parina tai ryhmässä. Tarinoita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen nettisivuilla. Lisäksi niitä hyödynnetään paikallisen sopimisen kehittämisessä toimialalla. Parhaat tarinat palkitaan syksyllä 2022 yhdessä Ammattiliitto Pron kanssa pidettävässä gaalaillassa.

Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat neljännesvuosittain paikallisen sopimisen toimivuutta lyhyellä kyselyllä. Kyselyn painopisteessä ovat kilpailukyvyyn, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin

kehittämiseen tähtäävät paikalliset sopimusneuvottelut etenkin työaikakysymyksissä ja miten näissä on edistytty. Liitot käsittelevät jatkuvassa neuvottelussa mahdollisia epäkohtia ja min-kälaisia toimenpiteitä nämä liitoilta vaativat.

4.3. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnistavasta sekä yhteensovittavasta johtamisesta sekä työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa. Hyvinvoiva työntekijä on myös tuottava.

Työkyvyn tukeminen

Sopijaosapuolet keräävät hyviä käytäntöjä eri ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä järjestämällä yhteisen keskustelutilaisuuden alan työnantajille ja luottamusmiehille.

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

4.4. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

Osapuolet pitävät tärkeänä, että työpaikalla tapahtuva koulutus on hyvää työkuultuuria ja tehokasta oppimista edistävää. Oppimisjakson suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa tarvitaan laajaa ja monipuolista yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikan edustajien kesken koulutuksen tavoitteet huomioon ottaen.

Harjoittelijan oppimistavoitteet täyttävistä tehtävistä sovitaan harjoittelusopimuksessa kunkin oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti. Tavoitteena on, että harjoittelun jälkeen harjoittelija osaa arvioida opinnoissaan syntyneitä osaamista suhteessa työelämän vaatimuksiin ja arvioida omaa osaamistaan suhteessa niihin.

Harjoittelijalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka voi olla esimies, toimihenkilö tai työntekijä, jolla on ohjaamiseen tarvittava osaaminen. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on huolehtia harjoittelun tavoitteiden täyttymisestä, riittävästä perehdytyksestä ja ohjauksesta. Työpaikkaohjaajalle maksetaan peruspalkka tai mikäli syntyisi ansionmenetystä, korvaus ansionmenetyksestä.

4.5. Työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelvat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi. Uuden yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmien yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi helpottaa kokonaiskuvan hahmottamista, vähentää hallinnollista taakkaa, edesauttaa suunnitelmien ylläpitämistä ja auttaa keskustelun fokusointia eri aihealueiden osalta siten, että se vastaa käytännön työelämän tarpeita.

4.6. Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen 4 §:n kohdissa 2–6 määritetään työrauha ja valvontavelvollisuus sekä eri osapuolten roolit ja tehtävät muun muassa työtaisteluiden ennaltaehkäisemiseksi ja työrauhan palauttamiseksi. Liitot arvioivat nykyisen järjestelmän toimivuutta ja laativat yhteisen kirjallisen toimintatavan **30.6.2022 mennessä**, jolla tehostetaan määräyksen toimivuutta ja selkeytetään osapuolten rooleja työtaistelun uhatessa tai sen aikana. Huomioita kiinnitetään muun muassa

tiedon saamiseen uhkaavasta työrauhahäiriöstä riittävän ajoissa, yhteiseen viestiin riidan osapuolille ja aiheutuvien vahinkojen käsittely. Liitot voivat kuulla yritystason edustajia tässä työssä.

Liitot ovat laatineet yhteisen neuvottelumuistion työehtosopimuksen 4 §:n tulkinnasta.

4.7 Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskauden aikana määräytyvät verohallituksen niitä koskevien kulloinkin voimassa olevien päätösten mukaisesti.

4.8 Kunnossapidon ammattityöntekijät

Sopimuskauden aikana neuvotellaan paikallisesti kahdesti vuodessa kunnossapidon ammattityöntekijöiden palkoista ja tarkistetaan yleisen palkkakehityksen pohjalta kiinnittäen erityisesti huomiota metallin ansiokehitykseen.

4.9 Oppisopimusoppilaat

Oppisopimusoppilaiden palkat määräytyvät teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaisesti.

Osapuolet asettavat työryhmän selvittämään mahdollisuutta määritellä oppisopimusoppilaiden palkat tässä työehtosopimuksessa.

4.10 Työaikamuotojen vaihtelut

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työviikon aikana tapahtuva eri työaikamuotojen vaihtelu ei tosiasiasa saa johtaa ylityön korvaamista koskevien määräysten kiertämiseen.

4.11 Ammattitutkinnot

Liitot suosittelevat, että yrityksissä paikalliset osapuolet selvittävät, kuinka hyväksytysti suoritettut alan ammattitutkinnot on otettu huomioon työntekijän palkkauksessa.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 18.2.2022–31.1.2024 saakka, ellei alla olevasta muuta johdu, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päätymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Vuoden 2023 korotukset ja sopimuskausi sidotaan Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden ja Kemian perusteellisuuden syksyllä 2022 tehtävään ratkaisuun. Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua edellä mainitulla tavalla lokakuun 2022 loppuun mennessä, sopimus päättyy 31.1.2023, ellei toisin sovita.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

Lasikeraaminen teollisuus LT ry
Teollisuusliitto ry

6. Neuvottelutuloksen hyväksyminen

Sovittujen palkankorotusten ja muiden muutosten voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen käsittelyä ja hyväksyntää.

7. Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

Helsingissä 18.2.2022

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Jaana Neuvonen

Miira Kaukolinna

Miia Sarkola-Korhonen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Jari Kosonen-Nikulainen

Toni Laiho

Eino Ojansuu

Ilkka Suvanto

Sari Uusivirta

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 18 pages before this page

Dokumentet inneholder 18 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 18 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 18 sider før denne side

Detta dokument innehåller 18 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 19 pages before this page

Tämä asiakirja sisältää 19 sivua ennen tätä sivua

Detta dokument innehåller 19 sidor före denna sida

Dokumentet inneholder 19 sider før denne siden

Dette dokument indeholder 19 sider før denne side

authority to sign

asemavaltuus

ställningsfullmakt

autoritet til å signere

myndighed til at underskrive

representative

nimenkirjoitusoikeus

firmateckningsrätt

representant

repræsentant

custodial

huoltaja/edunvalvoja

förvaltare

foresatte/verge

frihedsberøvende