

PAPERITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN N:O 47 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 24.10.2013

Paikka Metsäteollisuus ry, Helsinki

Läsnä Jari Forss Metsäteollisuus ry
Hanna Luukkonen "

Petri Vanhala Paperiliitto r.y.
Juhani Siira "
Timo Byman "

Allekirjoittaneet liitot sopivat työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 30.8.2013 saavuttaman neuvottelutuloksen työllisyys- ja kasvusopimuksesta perusteella seuraavaa:

1 Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus n:o 46 lakkaa olemasta voimassa 30.4.2014. Tämän allekirjoituspöytäkirjan mukainen työehtosopimus n:o 47 tulee voimaan 1.5.2014 alkaen ja on voimassa 30.9.2016 saakka.

Jäljempänä olevan 13 kohdan työllistymisen edistämistä rakennemuutostilanteissa koskevaa määräystä noudatetaan kuitenkin 1.1.2014 alkaen.

Sopimuskauden ensimmäinen jakso on 1.5.2014–29.2.2016. Toinen jakso on 1.3.2016–30.9.2016.

Jos työmarkkinoiden keskusjärjestöt toteavat, että niiden 30.8.2013 neuvottelema Työllisyys- ja kasvusopimus ei toteudu kattavana eivätkä keskusjärjestöt sitoudu edellä todetun neuvottelutuloksen mukaisiin ratkaisuihin, on allekirjoittaneilla osapuolilla oikeus irtaantua tämän allekirjoituspöytäkirjan mukaisesta ratkaisusta. Tällöin 24.11.2011 allekirjoitettu työehtosopimus n:o 46 on voimassa 30.4.2014 saakka ja osapuolet neuvottelevat sen uudistamisesta työehtosopimuksen voimassaoloa koskevien määräysten mukaisesti.

2 Palkkojen korotukset

Ensimmäisen jakson palkankorotukset

Vuosi 2014

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 8.9.2014 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 11 senttiä.

Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita korotetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen.

Prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotetaan siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen. Edellä sanotulla tavalla suoritettu kausipalkkojen tarkistus ei vaikuta urakoita korottavasti muussa tapauksessa kuin, että urakkahinnoittelu ei anna vähintään sovittua kausipalkan tuntipalkkatekijää tai sovittua urakkatavoitepalkkaa.

Vuosi 2015

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 7.9.2015 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 7 senttiä.

Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita korotetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen.

Prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotetaan siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen. Edellä sanotulla tavalla suoritettu kausipalkkojen tarkistus ei vaikuta urakoita korottavasti muussa tapauksessa kuin, että urakkahinnoittelu ei anna vähintään sovittua kausipalkan tuntipalkkatekijää tai sovittua urakkatavoitepalkkaa.

Sopimuskauden toisen jakson palkantarkistukset

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta. Liitot sopivat palkkaratkaisun toteuttamisesta tarvittavilta osin.

Mikäli työllisyys- ja kasvusopimuksen sopimuskauden toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, neuvottelevat liitot sopimuskauden toista jaksoa koskevista palkantarkistuksista edellä mainittua selvitystyötä apuna käyttäen siten, että huomioidaan toimialan kilpailukyky- ja työllisyysnäkökohdat. Jos palkankorotusneuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, osapuolilla on oikeus irtisanoa työehtosopimus päättymään 29.2.2016. Kirjallinen irtisanomisilmoitus on toimitettava 31.10.2015 mennessä toiselle sopijaosapuolelle.

3 Alin kausipalkka ja kausipalkkasopimukset

Alin kausipalkka on 8.9.2014 alkaen 889,83 euroa ja 7.9.2015 alkaen 895,52 euroa.

Paikallisesti sovitut kausipalkkasopimukset todetaan voimassa oleviksi.

4 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n yhteinen kannanotto koulutuksiin osallistumisesta

Koulutuksen merkitys on kasvanut paperiteollisuuden työpaikoilla. Alaa kohdannut rakennemuutos on johtanut siihen, että koulutuksen kautta kartutettava ammatillinen osaaminen on välttämätöntä jokaisella työpaikalla. Koulutus ei vain tuota ammattitaitoisia työntekijöitä, vaan se myös edesauttaa kehittämään uusia toimintatapoja. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että koulutuksella voidaan parantaa yritysten kilpailukykyä ja tuottavuuden kasvua. Lisäksi työntekijöiden osaamisen kehittäminen tuo varmuutta työsuhteisiin sekä lisää työssä jaksamista.

Koulutuksen järjestämisestä ja sen kohdentamisesta päätetään kunkin työpaikan tarpeista lähtien. Järjestäessä koulutusta työn ohessa tulee sen perustua suunnitelmallisuuteen. Koulutuksen suunnittelulla voidaan osaltaan vaikuttaa koulutuksiin osallistumisiin.

Koulutus on yleensä tarkoituksenmukaista pyrkiä järjestämään työaikana. Töiden järjestelyihin liittyvät syyt tai häiriöttömän käynnin turvaaminen voivat kuitenkin edellyttää koulutuksen järjestämistä työvuorojärjestelmän mukaisilla vapaapäivillä. Koulutukselle asetettujen tavoitteiden toteutuminen edellyttää, että myös työntekijän vapaa-ajalla tapahtuva koulutus saadaan toteutettua. Osapuolet korostavat koulutuksen tärkeyttä ja ovat yhtä mieltä siitä, että vapaa-ajalla tapahtuviin koulutuksiin osallistumiseen tulee suhtautua myönteisesti.

5 Paikallisen sopimisen edistäminen

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisen sopimisen edellytyksiä tulee edistää.

Alalla on erilaisia ja erilaisessa tilanteessa olevia yrityksiä ja työpaikkoja. Paikallisella sopimisella voidaan ottaa huomioon yritys- ja työpaikkakohtaiset tarpeet. Työehtosopimus mahdollistaa paikallisen sopimisen useista kohdista esimerkiksi työaikapankin käyttöönottosopimuksella. Paikallisilla ratkaisuilla voidaan vaikuttaa kyseessä olevien työpaikkojen tuottavuuteen ja kilpailukykyyn sekä työllisyyteen. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisella sopimisella voidaan hyödyttää niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin. Liitot edistävät toiminnallaan paikallista sopimista.

Liitot selvittävät 15.2.2014 mennessä, miten paikallisella sopimisella voidaan parantaa kilpailukykyä ja vaikuttaa työpaikkojen säilymiseen Suomessa.

6 Säännöllinen työaika päivätyössä (tam 15, 16) sekä keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35, 36) helatorstaina ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvana loppiaisena

Työehtosopimuksen 6.3.2 määräyksestä poiketen voidaan sopimuskauden aikana jalostustehtailta ja -osastoilla säännöllinen työaika järjestää päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä siten, että säännöllinen työvuoro voi sijoittua helatorstaille ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvalla loppiaisella.

SOV.

Työn jatkuminen edellä mainittuina arkipyhinä tai toisena niistä selvitetään pääluottamusmiehelle hyvissä ajoin ennen kuin asianomaisen arkipyhäviikon työtuntiluettelo saatetaan työntekijöiden tietoon. Jos tasoittumisjakson aikana tehdään työtä arkipyhänä, työvuorojen lukumäärässä otetaan huomioon säännöllistä työaikaa arkipyhäviikkoina koskevan 6.3.1-kohdan määräyksen tarkoitus.

7 Lomauttaminen

- 7.1 Metsäteollisuus ry toteaa, että lomautuksiin turvaudutaan vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa.

SOV.

Työtuomioistuimen tuomiossa 56/99 on määritelty edellä mainitun lauseen oikeudellinen luonne.

Mahdollisissa tuotannonrajoitustilanteissa pyritään henkilöstölle antamaan koulutusta tai osoittamaan muita työtehtäviä.

- 7.2 Mikäli syntyy tilanne, jossa lomautuksiin näytetään jouduttavan, on hyvissä ajoin käytävä yhteistoimintaneuvottelu. Neuvottelussa, jossa lomautuksen perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyyn on varattava riittävästi aikaa, on myös selvitettävä yrityksen ja asianomaisen tehtaan tuotannollinen ja markkinatilanne sekä lomautuksen taloudellinen vaikutus yritykselle ja työntekijöille. Neuvottelussa on myös selvitettävä, voidaanko ylityön tekemistä vähentämällä työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen huomioon ottaen vaikuttaa lomautuksen alkamiseen, keston tai laajuuteen. Neuvotteluja on käytävä niin usein, että henkilöstöllä on riittävät tosiasialliset mahdollisuudet esittää omat näkökantansa ja vaihtoehdot asiassa.

- 7.3 Paikallisesti voidaan lisäksi sopia lomautuksen vaihtoehtona asianomaisten työehtosopimusmääräysten estämättä, että

- annetaan vuorovapaita käytössä olevista työaikajärjestelyistä ja jo ilmoitetuista vuorovapaa-ajankohdista poiketen tai
- lomakautena annettava vuosiloman osa annetaan kahtena yhdenjaksoisena lomajaksona, jolloin toisessa lomakautena annettavassa lomajaksoissa on vähintään 12 lomapäivää.

- 7.4 Liitot pitävät tarpeellisena, että ne saavat hyvissä ajoin riittävän informaation suunnitelmista yrityksessä tapahtuvista työvoimaan kohdistuvista lomautuksista ja irtisanomisista.

8 Työehtosopimuksen noudattaminen

Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat siitä, että niiden jäsenet soveltavat työehtosopimuksen määräyksiä yhteisesti sovitulla tavalla oikein.

Mikäli työrauhavelvoitetta on rikottu eikä työrauhaa palauteta olosuhteet huomioon ottaen nopeasti sen jälkeen, kun se on tullut liiton tietoon tai mikäli työehtosopimusta ei ole sovellettu oikein eikä virhettä olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyöneen sille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

Edellä viimeisen kappaleen määräys koskee työehtosopimuksen soveltamisen osalta asioita, joista varsinainen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin tai joista on yhteiset soveltamisohjeet.

9 Konserniyhteistyö

Yhteistyön järjestäminen

Sopijapuolet pitävät tarkoituksenmukaisena, että kotimaisessa paperiteollisuutta harjoittavassa konserniyhtiössä tai yrityksessä, joka harjoittaa tuotannollista toimintaa useammassa paperiteollisuuden tuotantolaitoksessa, on siltä osin kuin se kuuluu paperiteollisuuden työehtosopimuksen piiriin järjestettyä yhteistyötä työnantajan ja eri yksiköiden henkilöstön kanssa.

Yhteistyön jatkaminen

Yhteistyötä tarpeellisen vuorovaikutuksen aikaansaamiseksi konsernin ja henkilöstön välillä on järjestetty useammalla eri tavalla. Jos yhteistyötä on konsernissa jo järjestetty, voidaan sitä jatkaa. Jos henkilöstö tekee aloitteen yhteistyön täydentämisestä, käsitellään se työnantajan ja henkilöstön välisissä keskusteluissa. Keskustelujen perusteella tarkistetaan tarvittaessa yhteistyöjärjestelyjen tarkoituksenmukaisuus. Ellei asiassa saavuteta yksimielisyyttä, se voidaan siirtää liittojen välillä käsiteltäväksi.

Yhteistyöstä sopiminen

Sopiminen

Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt yhteistyötä henkilöstön kanssa eikä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistyön järjestämisestä toisin sovita, menetellään yhteistyötä järjestettäessä jäljempänä todetun mukaisesti.

Yhteistoimintamuodot

Työnantaja järjestää vähintään kerran vuodessa konsernijohdon ja kotimaisten tytäryhtiöiden sekä eri tuotantolaitosten johdon edustajien sekä henkilöstön edustajien kokouksen. Kokoukseen osallistuvien henkilöstön edustajien lukumäärästä sovitaan konsernissa. Tällöin otetaan huomioon ammattiosaston tai vastaavan koko. Kokouksen yhteydessä voivat henkilöstön edustajat pitää oman kokouksensa.

Kokous järjestetään yhtiön tilinpäätöksen tultua vahvistetuksi. Siinä selvitetään työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan emoyhtiön ja tytäryhtiöiden tilinpäätöstiedot sekä niissä ja niiden erillisissä tuotantolaitoksissa edellisen kokouksen jälkeen tapahtuneet keskeiset toimintojen muutokset, esim. yrityskaupat ja sulautumiset. Lisäksi kokouksessa käsitellään markkinatilanteen, talouden, investointitoiminnan, työllisyyden kuten esim. henkilöstömäärän, kustannusrakenteen, kannattavuuden ja tuottavuuden kehitysnäkymiä.

Kokouksessa voidaan käsitellä myös muita yhteisesti todettuja asioita. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajilla on saamiensa tietojen perusteella mahdollisuus muodostaa yleiskuva konsernin tilasta ja lähitulevaisuudesta.

Erikseen annetaan tiedot konsernissa tehdyistä päätöksistä, jotka koskevat tytäryhtiön tai erillisen tuotantolaitoksen toiminnan olennaista supistamista tai laajentamista. Tällaiset tiedot annetaan niiden yhtiöiden tai tuotantolaitosten henkilöstön edustajille, jota ne koskevat. Heidän aloitteestaan voidaan sopia asian laajemmasta tiedottamisesta konsernin viestintäjärjestelmän puitteissa. Konserneihin perustetaan konsernikohtaisesti sovittavalla tavalla toimikunta. Toimikunnan henkilöstöä edustavien jäsenten määrästä sovitaan konsernissa. Henkilöstöä edustavat jäsenet ovat ammattiosastojen tai vastaavien edustajia. Toimikunta valmistelee tämän kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat.

Jos konserni muodostuu useista alakonserneista, järjestetään yhteistoiminta vain yhdellä tasolla siten, että konsernin johto on edustettuna.

Saatujen tietojen luottamuksellisuus

Konserniyhteistyössä saatuja tietoja tulee käsitellä luottamuksellisena.

Kustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa henkilöstön edustajille kokoukseen osallistumisesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansion menetyksen sekä matkustamisesta ja ylläpidosta aiheutuvat kustannukset.

10 Henkilöstösuunnitelmat ja tasa-arvo

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 4 luvun 16 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet sekä niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset.

Liitot pitävät tärkeänä, että henkilöstösuunnitelmaa käsiteltäessä kiinnitetään erityistä huomiota eri työntekijätehtävissä työskentelevien työntekijöiden lukumäärän muutokseen suunnitelmakaudella. Tavoitteena tulee olla oman henkilökunnan määrän ja osaamistason mitoittaminen siten, että ylitöitä tehdään ja ulkopuolista työvoimaa käytetään mahdollisimman vähän.

Liitot toteavat, että tasa-arvoisen kohtelun turvaamiseksi tulee paikallisista sopimuksista neuvoteltaessa ja soviittaessa arvioida ratkaisun tasa-arvo vaikutukset.

11 Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät

Aika- ja suorituspalkkoja voidaan täydentää käteisesti maksettavalla tulos- ja voittopalkkiojärjestelmällä. Ennen järjestelmän käyttöönottoa työnantaja antaa riittävän selvityksen työntekijöille sen sisällöstä, tarkoituksesta, tavoitteista, maksuperusteista ja käyttöajasta.

Käyttöönoton ajankohdasta sovitaan paikallisesti. Silloin kun järjestelmä perustuu pääasiassa taloudelliseen tulokseen ja on koko yritystä tai yhtymää kattava, käyttöönoton ajankohdasta päättää yritys.

Jos pääluottamusmies ennen ilmoitettua voittopalkkion käyttöönottopäivää sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava ei kuitenkaan seitsemää päivää pitempää aikaa neuvottelujen aloittamisesta. Tänä aikana esitettyä järjestelmää ei oteta käyttöön.

Mitä edellä on todettu palkkiojärjestelmän käyttöönotosta, sovelletaan myös sitä koskeviin muutoksiin.

12 Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 1 §:n 3. Kohta sääntelee ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Tämän lisäksi Metsäteollisuus ry:n hallituksen työvaliokunta on 23.8.1995 antanut ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyen sitoumuksen, jonka voimassaoloa on jatkettu 11.12.1997, jossa sitoumuksessa on todettu, että paperiteollisuusyritykset pidättäytyvät siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä ulkopuolisten palvelujen käytön laajentamisesta työehtosopimuksen voimassaolon aikana. Liitot toteavat, että em. Sitoumuksen viimeinen kappale on sisältänyt mahdollisuuden sopia toisin.

Jos ulkopuolisen työvoiman käyttöä siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä halutaan ulkoistamalla laajentaa siitä tilanteesta, missä työpaikalla on oltu paperiteollisuuden työehtosopimuksen numero 40 allekirjoituspäivänä, on se mahdollista, jos asiasta paikallisesti sovitaan.

Tällöin on otettava huomioon, että

- alalla on erilaisessa taloudellisessa asemassa olevia yrityksiä
- yrityksissä on voitava asiallisesti menetellen käyttää ulkopuolisia palveluyrityksiä
- ratkaisua tehtäessä tarkastellaan taloudellisten selvitysten tuloksia.

Tämä sopimus koskee ulkoistamista muun kuin paperiteollisuuden työehtosopimukseen sidotun yrityksen hoidettavaksi.

Metsäteollisuus ry:n hallituksen työvaliokunnan otsikkokappaleessa mainittu sitoumus todetaan päättyneeksi.

Liittojen sopiman työehtosopimuksen osana olevan asiakirjan ”Yleiset periaatteet kunnossapitotoimintojen kehittämiseksi ja ulkopuolisen työvoiman käytön vähentämiseksi kunnossapidossa” sisältämät toimintojen kehittämismahdollisuudet tulee hyödyntää.

SOV. 1

Liitto-osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että mikäli suunnitellussa ulkoistamisessa noudatetaan työehtosopimuksessa ja sen liitteissä sovittuja periaatteita, osapuolet tukevat paikallista sopimista.

Jos paikallisesti asiasta ei päästä yhteisymmärrykseen, voidaan asia alistaa työehtosopimuksen 27 §:n nojalla liittojen käsiteltäväksi.

Mikäli paikalliset osapuolet eivät ole riittävästi selvittäneet asian ratkaisemisen kannalta olennaisia kysymyksiä, voivat liitot tehdä päätöksen asian palauttamisesta paikalliseen jatkoselvitykseen. Liitot voivat myös velvoittaa paikalliset osapuolet toimittamaan lisäselvitystä asiassa.

Mikäli asiassa ei liittojen välillä päästä yksimielisyyteen, jatketaan neuvotteluja jommankumman osapuolen pyynnöstä erillisessä lautakunnassa sen jälkeen kun asia on käsitelty ulkopuolisen puheenjohtajan kanssa.

SOV. 2

Osapuolet valitsevat lautakuntaan yhteisesti puolueettoman puheenjohtajan ja kumpikin osapuoli nimeää siihen yhden jäsenen. Mikäli puheenjohtajasta ei osapuolten kesken päästä yksimielisyyteen, nimeää hänet valtakunnansovittelija.

Lautakunta antaa sinne alistetusta asiasta yksimielisen suosituksen, jota osapuolten tulee noudattaa. Suositusta annettaessa tulee ottaa huomioon, mitä työehtosopimuksessa ja sen liitteissä on ulkopuolisen työvoiman käytöstä sovittu.

13 Työsuhdeturvan ja työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Muutosturva

Jos taloudellisesta ja tuotannollisesta syistä irtisanottu työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisajan palkka työsuorituksesta riippumatta.

Työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Paperiteollisuuden käynnissä olevan rakennemuutoksen aiheuttamien haittojen hallitsemiseksi ja työllistymisen edistämiseksi sovelletaan seuraavaa määräaikaista takaisinottoa koskevaa määräystä:

Saman tehdasalueen kaikkien tuotantoyksikköjen lopettamisen seurauksena taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän takaisinottoaika pidennetään kuudella kuukaudella. Työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoinna olevista työpaikoistaan 9 kuukauden ajan takaisinottoajan päättymisen jälkeen. Tätä määräystä sovelletaan työntekijään, jonka työsuhde on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä aikaisemmin kuin 30.9.2016.

14 Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ennen niiden käyttöönottoa yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat eivät saa olla ristiriidassa seuraavien periaatteiden kanssa:

- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri.
- Korvaavan työn aikana kausipalkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena jonka asemasta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai kouluttajana toimimisen aikana maksetaan palkka sairausajan palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaika.
- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää.
- Kun korvaava työ päättyy, työntekijällä on oikeus palata entiseen työtehtäväänsä.

Työsuojelutoimikunta ja pääluottamusmies seuraavat korvaavan työn menettelytapojen toteutumista ja korvaavan työn vaikutusta työkykyyn.

Tässä kohdassa tarkoitettut korvaavaa työtä koskevat määräykset ovat voimassa tämän sopimuskauden.

15 Kokeilu palveluvuosikorvauksen vaihtamisesta vapaaksi

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työurien jatkamiseksi työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä voivat sopia palveluvuosikorvauksen vaihtamisesta vapaaksi enintään 5 työpäivää vastaavalta osalta. Ennen sopimuksen tekemistä kuullaan työterveyshuoltoa paikallisesti sovittavalla tavalla. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Vapaan ajankohdasta sovitaan työntekijän kanssa ja menettelytavoista paikallisesti.

Tämä kokeilu on voimassa ensimmäisen vuosineljänneksen loppuun 5.4.2015. Liitot selvittävät kokeilusta saatuja kokemuksia.

16 Työryhmät

Työehtosopimuksen selkeyttäminen

Liitot jatkavat työehtosopimuksen sopimustekstien ja rakenteiden selkeyttämistä sekä työehtosopimuksen luettavuuden parantamista. Työryhmän tulee saada työnsä päätökseen viimeistään 30.3.2014 mennessä siten, että 1.5.2014 voimaantulevassa työehtosopimuksen painoversiossa on huomioitu uudistetut rakenteet ja tekstit.

Liitot selvittävät kausipalkkaan sisällyttämättömien palkanerien selkeyttämistä ja yksinkertaistamista. Lisäksi liitot selvittävät ylityömääräysten soveltuvuutta erilaisiin työaikajärjestelyihin. Selvitykset tehdään 29.2.2016 mennessä.

Edellä mainittujen toimien perusteella liitot neuvottelevat ja sopivat jatkuvan neuvottelun periaatetta noudattaen tarpeellisista muutoksista työehtosopimukseen tai tarvittavista muista yhteisistä toimenpiteistä. Työehtosopimusmuutokset voivat tulla voimaan niin sovittaessa myös kesken sopimuskauden.

17 Jatkuvan neuvottelun periaate

Osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelun periaatetta.

Helsingissä 24. päivänä lokakuuta 2013

Metsäteollisuus ry



Jari Forss



Hanna Luukkonen

Paperiliitto r.y.



Petri Vanhala



Juhani Siira



Timo Byman

Allekirjoituspöytäkirjan liite (ei paineta työehtosopimukseen)

Liitot ovat 24.10.2013 sopineet seuraavista muutoksista työehtosopimukseen:

Tekstimuutokset 1.5.2014 alkaen

6.4.4. Tes-seisokkikäynnistä ilmoittaminen

Työnantajan tulee ilmoittaa työvuorojärjestelmän mukaisesta työskentelyn jatkamisesta tes-seisokkina asianomaisille työtään jatkaville työntekijöille vähintään kaksi viikkoa ennen seisokin alkamista.

6.8.3 Lyhyt vuorokierto

Työvuorojärjestelmä voidaan sopimuskauden aikana edellä todetusta poiketen toteuttaa 20 vuorokauden jaksossa lyhyenä kiertona enintään 1 vuoden mittaisen kokeilujakson ajan. Kokeilujakso on tarkoituksenmukaista aloittaa verotusvuoden alusta.

Ennen lyhyen vuorokierron käyttöönottoa on asiasta neuvoteltava pääluottamusmiehen ja niiden osastojen luottamusmiesten kanssa, jota lyhyen kierron kokeilu koskee. Kokeilujakson alkamisesta on ilmoitettava 2 kuukautta ennen sen alkamista.

Kokeilujakson jälkeen lyhyttä vuorokiertoa voidaan jatkaa siitä paikallisesti sopimalla.

7.1 Ylityö

Työntekijää saa pitää hänen suostumuksellaan ylityössä työaikalain 18 §:n mukaisesti.

Työaikalain 19 §:ssä tarkoitetun ylityön enimmäismäärää 250 tuntia seurataan verotusvuoden pituisena yhtenä ajanjaksona. Paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia verotusvuoden aikana.

25.4 Lomallelähtöraha

Työntekijälle maksetaan lomallelähtörahana 13 tunnin palkka kultakin vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta. Lomallelähtöraha maksetaan toukokuun toisen palkanmaksun yhteydessä.