

NEUVOTTELUTULOS TEKSTIILI- JA MUOTIALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 1.12.2017 – 31.10.2020

Aika 27.11.2017

Paikka Suomen Tekstiili & Muoti ry

Läsnä

Tuija Vehviläinen
Varpu Laankoski

Toni Laiho
Marko Rosqvist
Markku Aaltovirta
Jarno Viljakainen

1. Neuvottelutuloksen saavuttaminen, voimaantulo ja sopimuskausi

Todettiin, että allekirjoittaneiden osapuolten välillä on tänään saavutettu neuvottelutulos uudeksi tekstiili- ja muotialan työehtosopimukseksi. Sanotun myötä sovittiin, että edeltävä 30.11.2017 päättyväksi sovittu työehtosopimuskausi päättyy uuden työehtosopimuksen voimaan tullessa.

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.12.2017 ja on voimassa 31.10.2020 saakka. Tämän jälkeen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan mahdolliset tekstimuutokset ja sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019 - 31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

2. Palkankorotukset

2.1. Vuosi 2018

A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

B. Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi yritys- tai toimipaikkakohtaisesti maksetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,3%:n suuruisen paikallisesti sovittava yritys- / toimipaikkakohtainen erä, joka lasketaan yrityksen/toimipaikan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden joulukuussa 2017 maksettujen säännöllisen työajan palkkasummasta ilman lisiä (AUP-palkka). Jaettava rahamäärä todetaan yhteisesti.

Soveltamisohje: Laskennassa ovat mukana kaikki joulukuussa työehtosopimusallalla työskentelevät työsuhteen laadusta riippumatta sekä esimerkiksi palkallisella sairaus- tai vuosilomalla olevat.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti pääluottamusmiehen tai jos yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, yhdessä henkilöstöryhmän kanssa 15.1.2018 mennessä. Mikäli asiasta ei päästä yksimielisyyteen, erän käytöstä päättää työnantaja. Erän jaossa voidaan huomioida esimerkiksi monitaitoisuutta, osaamista tai henkilökohtaista pätevyyttä.

Erän jaon toteutustapa ja periaatteet tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen palkankorotuksen toteuttamista. Mikäli yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, työnantajan on annettava selvitys henkilöstöryhmälle. Selvityksessä työnantaja kertoo, miten, kuinka monelle ja millä perustein erä on jaettu työpaikalla. Mikäli e.m. selvitystä ei anneta, jaetaan erä yleiskorotuksena.

C. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen kohdan 4.2 mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan kohdassa 2.1 A mainitusta ajankohdasta lukien 1,3 prosentilla. Samalla tavalla menetellään työehtosopimuksen kohtien 4.3.1, 4.4.4, liitteen 2 sekä liitteen 3 palkkataulukoiden osalta. Uudet palkkataulukot on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

D. Vuosineljänneskeskituntiansion korottaminen

Käytettäessä työehtosopimuksen mukaista vuosineljänneskeskituntiansiota 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on sitä korotettava edellisen 2.1 A kohdan mukaisella prosenttimääräisellä yleiskorotuksella.

E. Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 1.2.2018 1,6 prosentilla.

F. Palkankorotusten toteuttaminen

Uusien urakoiden laskenta-aikaa varataan vuoden 2018 maaliskuun loppuun. Siihen saakka yleiskorotus voidaan maksaa erillisenä lisänä.

2.2. Vuosi 2019

A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

B. Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi yritys- tai toimipaikkakohtaisesti maksetaan 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4%:n suuruisen paikallisesti sovittava yritys- / toimipaikkakohtainen erä, joka lasketaan yrityksen/toimipaikan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden joulukuussa 2018 maksettujen

säännöllisen työajan palkkasummasta ilman lisiä (AUP-palkka). Jaettava rahamäärä todetaan yhteisesti.

Soveltamisohje: Laskennassa ovat mukana kaikki joulukuussa työehtosopimuslalla työskentelevät työsuhteen laadusta riippumatta sekä esimerkiksi palkallisella sairaus- tai vuosilomalla olevat.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti pääluottamusmiehen tai jos yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, yhdessä henkilöstöryhmän kanssa 15.1.2019 mennessä. Mikäli asiasta ei päästä yksimielisyyteen, erästä 0,2 % maksetaan yleiskorotuksena ja 0,2 %:n osuuden käytöstä päättää työnantaja. Erän jaossa voidaan huomioida esimerkiksi monitaitoisuutta, osaamista tai henkilökohtaista pätevyyttä.

Erän jaon toteutustapa ja periaatteet tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen palkankorotuksen toteuttamista. Mikäli yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, työnantajan on annettava selvitys henkilöstöryhmälle. Selvityksessä työnantaja kertoo, miten, kuinka monelle ja millä perustein erä on jaettu työpaikalla. Mikäli e.m. selvitystä ei anneta, jaetaan erä yleiskorotuksena.

C. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen kohdan 4.2 mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan kohdan 2.2 A mainitusta ajankohdasta lukien 1,2 prosentilla. Samalla tavalla menetellään työehtosopimuksen kohtien 4.3.1, 4.4.4, liitteen 2 sekä liitteen 3 palkkataulukoiden osalta. Uudet palkkataulukot on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

D. Vuosineljänneskeskituntiansion korottaminen

Käytettäessä työehtosopimuksen mukaista vuosineljänneskeskituntiansiota 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on sitä korotettava edellisen 2.2 A kohdan mukaisella prosenttimääräisellä yleiskorotuksella.

E. Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 1.2.2019 1,6 prosentilla.

F. Palkankorotusten toteuttaminen

Uusien urakoiden laskenta-aikaa varataan vuoden 2019 maaliskuun loppuun. Siihen saakka yleiskorotus voidaan maksaa erillisenä lisänä.

3. Pääluottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Pääluottamusmiesten sekä työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.2.2018 alkaen 1,6 %:lla ja 1.2.2019 alkaen 1,6 %:lla, ja ne on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

4. Yleissopimukset

Työehtosopimuksen osana noudatetaan työehtosopimuksen liitteenä olevia Yleissopimusta, Irtisanomissuojasopimusta ja Lomapalkkasopimusta, jotka kuuluvat osaksi tekstiili- ja muotialan työehtosopimusta.

5. Matkakustannusten korvaukset

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

6. Revisiotyöryhmä

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimustekstien selkeyttäminen huomioiden työehtosopimuksen rakenteen ja luettavuuden parantamisen. Työryhmän toiminnalle tehdään suunnitelma ja aikataulu.

7. Joustavien työaikajärjestelmien edistäminen

Osana tuottavuuden parantamiseen tähtäävää toimintaa liitot sitoutuvat edistämään monipuolisten ja joustavien työaikojen sekä työaikapankkien käyttöä yrityksissä.

Työaikalainsäädäntöön sopimuskauden aikana tulevat muutokset ja niiden vaikutukset käsitellään jatkuvan neuvottelun menettelyssä.

8. Paikallisen sopimisen edistäminen

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana edistää ja kehittää paikallista sopimisen osaamista ja yhteistoimintaa yrityksissä ja sen myötä yritysten neuvottelukulttuuria. Liitot panostavat sopimuskauden aikana hyvin toimivan yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen osaamisen edellytyksiin muun muassa yhteisin koulutuksin. Yhteinen kehittämishanke suunnitellaan ja aikataulutetaan yhdessä.

9. Jatkuva neuvottelumenettely

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. Jatkuvalla neuvottelulle laaditaan vuosittain erillinen suunnitelma, jossa suunnitellaan ennalta tavoitteet ja aikataulu.

Osana jatkuvan neuvottelun menettelyä liitot voivat ottaa käsittelyyn myös yksittäisen yrityksen talouden vakauttamisen kriisitilanteessa, jos yrityksessä ei ole löytynyt paikallisesti sopien tilanteeseen ratkaisua.

Osapuolet toteavat, että tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 8.1 kohdan sopimusmääräys antaa paikallisille osapuolille mahdollisuuden käyttää paikallista sopimista työehtosopimuksessa erikseen mainittuja asioita laajemmin. Kyseinen työehtosopimuksen

kohta mahdollistaa toisin sopimisen työehtosopimuksen määräyksistä myös työnantajan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin.

10. Työhyvinvoinnin edistäminen

Sopijapuolet korostavat työpaikalla tapahtuvan työhyvinvointitoiminnan merkitystä ja sen edistämisen tärkeyttä osana yrityksiensä tuottavuuden ja kilpailukykyyn parantamista.

Sopijapuolet toteavat, että työpaikalla tehtävillä ennakoivilla ja aktiivisilla työhyvinvointiin liittyvillä toimenpiteillä voidaan vaikuttaa merkittävästi muun muassa sairastavuuden määrään.

Liitot jatkavat yhteistä ”Ovi hyvään työpäivään” –työhyvinvointihanketta sopimuskauden aikana. Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja työhyvinvointihankkeiden toteuttamisessa.

11. Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma

Suomen Tekstiili ja Muoti ry sekä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ovat mukana ”Tutustu työelämään ja tienaa” –kesäharjoitteluohjelmassa siinä muodossa kuin keskusjärjestöt siitä sopivat.

12. Työaikamuotojen vaihtelu

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

13. Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Liitot kiinnittävät huomiota naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain säännökseen, jonka mukaan vähintään 30 työntekijän yrityksissä työnantaja laatii yhdessä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelman sisällyttäen siihen palkkakartoituksen. Suunnitelma päivitetään vuosittain, ellei paikallisesti toisin sovita.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi osapuolet pitävät tärkeänä työelämän yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla. Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa kuten esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnasta.

14. Ammatillisen koulutuksen reformi

Osapuolet käsittelevät ammatillisen koulutuksen asioita osana jatkuvaa neuvottelua, tavoitteena alan vetovoiman lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen tekstiili- ja muotialan yrityksiin. Osapuolet seuraavat ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa työpaikoilla. Lain mukaan työnantajan on nimettävä koulutuspaikalle vastuullinen

työpaikkaohjaaja, jonka toimintaedellytykset arvioidaan ja järjestetään työpaikkakohtaisesti. Osapuolet arvioivat sopimuskaudella työpaikalla tapahtuvan opiskelun esteitä ja kannustimia mm. työpaikkaohjaajien toimintaedellytysten ja oppisopimusopiskelijoiden palkkauksen suhteen.

15. Työntekijäyhdistyksen nimenmuutos

Sovittiin muutettavaksi työntekijäyhdistyksen nimi kaikissa työehtosopimusmääräyksissä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:stä Teollisuusliitto ry:ksi.

TEKSTIMUUTOKSET:

3.1.3 Keskimääräinen viikkotyöaika ja vuorokautisen työajan pidentäminen

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää päivä- ja kaksivuorotyössä siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 12 viikon pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään sen pituiseksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Säännöllinen työaika ei saa ylittää 9 tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa.

Säännöllistä vuorokautista ja viikoittaista työaika voidaan pidentää paikallisesti sopien. Tällöin tasoittumisjakso on enintään 52 viikkoa. Tasoittumisjakson aikana säännöllinen työaika ei saa ylittää 12 tuntia vuorokaudessa eikä 50 tuntia viikossa.

3.4.Liukuva työaika

Liukuvaan työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti.

Paikallisesti voidaan sopia vuorokautisesta liukuma-ajasta maksimissaan neljään tuntiin ja enimmäiskertymästä siten, että ylitysten enimmäiskertymä on enintään 80 tuntia.

3.3.Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämisestä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, jos ei toisin sovita.

Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkisopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä tai työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa voidaan sopia seuraavista asioita:

- keitä sopimus koskee
- mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
- säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
- työaikasaldon säästämisen- ja lainaamisraajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella

- millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin ja minkälaisissa tilanteissa vapaita voidaan pitää
- ikääntyvien työntekijöiden mahdollisuudesta rahanarvoisten etuuksien vaihtamisesta vapaaksi
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaaviksi vapaiksi
- Millaisten periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa vapaa voidaan muuttaa rahaksi
- työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön
- työsuhteen päättymistilanteiden menettelytavat
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijän kesken. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdista päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 25 % pankin tunneista, ellei paikallisesti sovita toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta tai työn järjestelyllisestä syystä kerran vuodessa, ellei toisin sovita.

Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen. Työaikapankin toimivuutta on syytä tarkastella luottamusmiehen / työntekijöiden kanssa sovituin väliajoin huomioiden tuottavuus- ja työhyvinvointinäkökulmat.

Työsuhteen päättyminen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Jos kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aika- tai rahasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovitulla tavalla. Lainatut aika- ja rahasaldot peritään lopputilissä.

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Jos aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisinperiminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.2. Vuosittaisen työajan pidentäminen 24 tunnilla

1. kappale: Työaikaa pidennetään vuosittain paikallisesti sopien joulukuun loppuun mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä.

4. kappale: Ellei paikallisesti sopimukseen päästä joulukuun loppuun mennessä, toteutetaan 24 tunnin työajan lisäys seuraavasti. (muutoin kuten aiemmin).

3.8. Työajan lyhentäminen päivä- ja kaksivuorotyössä

3.11.2 Ruokatunti vuorotyössä

Muutetaan otsikoksi "Ruokatauko vuorotyössä".

6.1.1 Yleisiä määräyksiä

Poistetaan seuraava kohta: "Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan osalta lasketaan vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitetuiksi työssäolopäivän veroisiksi päiviksi kaikki ne työpäivät, jotka sisältyvät työsopimuslain 4. luvun 1 §:n mukaiseen äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen."

6.3.2.2 Erityisedellytykset

B. Aikaisemmin todettu sairaus

Viimeinen kappale muutetaan kuulumaan: "Syöpäsairauden aiheuttamien hoitotoimenpiteiden ajalta".

7.1.1 Luottamusmiehet

Lisätään viimeiseksi kappaleeksi: "Päälouottamusmiehen tässä pykälässä tarkoitettua palkkakehitystä tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla."

7.4 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Ensimmäinen kappale muutetaan kuulumaan: "Työntekijä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen, valtuustoon, hallitukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimien virallisiin kokouksiin."

9.1. Työehtosopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.12.2017 ja on voimassa 31.10.2020 saakka. Tämän jälkeen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019 - 31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimukset määräykset voimassa siihen asti, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Liite 1 Ammattiryhmittely

Päivitetään ryhmittelyä ja poistetaan sellaiset työt, joita ei enää käytetä.

Liite 6 Työsopimusmalli

Päivitetään koeaikaa koskeva kohta.

Yleissopimus

1 luku

Yleisiä määräyksiä

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

Poistetaan toisen kappaleen teksti: ”Osapuolet voivat yhdessä pyytää EK:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.”

3.1. Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Yhteinen näkemys kehittämistarpeista

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

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista. Luottamusmiehen tehtävänä on lisäksi edistää paikallista sopimista sekä yritystoiminnan kehittämistä. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevista asioista ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisissä suhteissa ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

3.2. Työsuojelua koskevat määräykset

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan.

Lisäksi työsuojeluvaltuutettu edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittämistä sekä suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

5 luku

Työnantajan tiedottamisvelvoitteet

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

7.1. Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähetettäessä työntekijä hänen ammattiinsa liittyviin koulutusilaisuuksiin työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoittuvalta kurssiajalta, että sen päälle sijoittuvalta matka-ajalta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, siihen osallistumisesta on sovittava kyseisen työntekijän kanssa. Näissä tilanteissa korvataan koulutuksesta johtuvat suoranaiset kustannukset. Koulutukseen osallistumisen korvausperusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

Se että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutusilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matka- ja majoituskustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja internaattikurssien täysihoidtomaksua.

7.2. YHTEINEN KOULUTUS

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät Suomen Tekstiili ja Muoti ry ja TEAM teollisuusalojen ammattiliitto ry yhdessä työpaikalla tai muussa paikassa.

7.3. Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Pois sana: "SAK:n"

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n koulutuslaitoksessa tai erityisestä syystä muualla, ja jonka Suomen Tekstiili ja Muoti ry:n ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n välinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehen...

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2018 25 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Irtisanomissuojasopimus

2 § irtisanomisen perusteet

Poistetaan viimeinen kappale: irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

16 § lomautus ja lyhennetty työaika

Pois teksti: "Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta."

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistossa edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälle kulloinkin voimassa olevan lain mukaista takaisinottoaikaa noudattaen, jos hän tarvitsee työntekijöitä työsuhteen päättymisen jälkeen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä on tehnyt.

Työsopimuslain 6 luvun 6 §n mukaisesta työntekijän takaisinottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti. Siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksin.





