

20.12.2017

NEUVOTTELUTULOS KENKÄ- JA NAHKAOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.12.2017 - 31.10.2020

Aika 20.12.2017

Paikka Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kenkä- ja nahkateollisuus ry**
Juha Teerimäki
Markku Jokinen

Teollisuusliitto ry

Toni Laiho
Markku Aaltovirta
Pentti Isoaho
Tapani Turkki

1. Sopimuskausi

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.12.2017 lukien osapuolten kesken ajalle 1.12.2016–30.11.2017 allekirjoitetut työehtosopimukset. Tämä sopimus on voimassa 1.12.2017–31.10.2020.

2. Palkantarkistukset ajalle 1.12.2017-31.10.2020

2.1 Paikallisten palkkaneuvotteluiden tavoitteet

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskantaa, työllisyystilannetta sekä kustannuskilpailukykyä tukeva palkkaratkaisu. Tavoitteena on, että palkan muodostuksella kannustetaan kehittämään osaamista ja toimimaan niin, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

2.2 Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

Työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tai henkilöstöryhmälle, jos luottamusmiestä ei ole valittu, tiedot jaettavasta palkkasummasta ja miten se on laskettu.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja periaatteet. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa ensimmäisen vuoden osalta 15.1.2018 ja toisen vuoden osalta 15.1.2019 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

20.12.2017

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja todentaa jaetun summan.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.3 Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus

Vuonna 2018 palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % työnantajan päättämällä tavalla.

Vuonna 2019 palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen vuoden 2018 palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden joulukuussa 2017 ja vuoden 2019 palkankorotus joulukuussa 2018 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) tai muulla paikallisesti sovittavalla perusteella.

Soveltamisohje:

Laskennassa ovat mukana kaikki joulukuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta. Joulukuussa palkallisilla vapailla olleiden tunti- tai kuukausipalkat, esimerkiksi palkallinen sairausaika ja vuosiloma, ovat mukana laskennassa. Palkallisella äitiysvapaalla olevan palkka lasketaan mukaan, jos hänelle ei ole otettu sijaista.

Joulukuussa palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Erään ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmieslisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eriä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, olosuhdelisiä, lomarahaa, lomakorvaus jos työsuhde on päättynyt.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ja mahdolliset tekstimuutokset 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.

2.4 Palkantarkistusten ajankohta

Korotukset toteutetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ja toisena sopimusvuonna lähinnä 1.2.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

20.12.2017

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2018 korotusten osalta 31.1.2018 ja vuoden 2019 korotusten osalta 31.1.2019 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.

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.

2.5 Palkkataulukot

Aikapalkat

Ohjetuntipalkkoja korotetaan **1,2 prosentilla 1.2.2018 lukien.**

Ohjetuntipalkkoja korotetaan **1,0 prosentilla 1.2.2019 lukien.**

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.2.2018 lukien 1,2 prosentilla ja 1.2.2019 lukien 1,0 prosentilla.

2.6 Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Vuorolisiä korotetaan **3,2 prosentilla 1.2.2018** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavasti:

Iltavuorolisiä korotetaan **4 senttiä** tunnilta ja yövuorolisiä **7 senttiä** tunnilta. Iltavuorolisä on 93 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 173 senttiä tunnilta.

2.7 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan **3,2 prosentilla 1.2.2018** alkaen.

2.8 Liittojen tuki

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

20.12.2017

Liitot tukevat paikallisia osapuolia hakemaan aktiivisesti erilaisia ratkaisumalleja työehtosopimusratkaisun mukaiseen palkkojen korottamiseen, kannustavaan palkkaukseen ja kannustavat löytämään yritykselle ja sen henkilöstölle parhaan mahdollisen ratkaisun.

3. Tekstimuutokset 1.12.2017 alkaen

6 § Työaika

Muutetaan kohdan 4 1. kappale seuraavaksi:
Säännöllistä vuorokautista ja viikoittaista työaika voidaan paikallisesti sopimalla pidentää. Vuorokautisen työajan enimmäismäärä on 12 tuntia ja viikoittaisen työajan enimmäismäärä on 50 tuntia.

Poistetaan pöytäkirjamerkintä.

Lisätään kohtaan 5 uusi kappale:
Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa tapauksissa.

15 § Palkanmaksu

Lisätään kappale:
Kuukausipalkkaiselle työntekijälle palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.

16 § Sairausajan palkka

Lisätään alakohtaan "Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus"
pöytäkirjamerkintä:
Aiemmin todetun kroonisen sairauden johdosta tapahtuvan poissaolon osalta työnantaja voi hyväksyä myös työntekijän omaan ilmoitukseen perustuvan enintään 2 työpäivän poissaolon.

17 § Lääkärintarkastukset

Lisätään otsikon Muut lääkärintarkastukset kohtaan a) Uusi tai uusiutuva sairaus viimeiseksi kohdaksi kappale:

Ansionmenetyks korvataan myös valtioneuvoston asetuksen mukaiseen syöpäseulontaan osallistumisen ajalta.

24 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Lisätään uusi kappale:

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvausta, työstä vapautustarvetta ja yleissopimuksen 4.2 kohdassa määritettyä ansiokehitystä tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

20.12.2017

Lisätään pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat, että ansiokehitystä tarkastellaan aikapalkkojen kehityksen perusteella.

25 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Muutetaan määräyksen otsikko seuraavaksi: "Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset", muutetaan määräyksen 1. kappale seuraavaksi:

Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen, valtuustoon, hallitukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin (sektorijohtokunta, työehtoneuvottelukunta, ruotsinkielinen jaosto, työympäristö- ja tasa-arvojaosto, nuorisajaosto, koulutusjaosto ja kulttuuri- ja vapaa-ajan jaosto), on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimien virallisiin kokouksiin.

26 § Riitaisuuksien ja erimielisyyksien sovittelu

Lisätään kappaleet 4-7 seuraavasti

4. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

5. Liittojen on kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

6. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemyksen mukaan

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.–5. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 5. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

20.12.2017

7. Kenkä- ja nahkateollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-5. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 4.tarkoitettun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 5.tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet on käsiteltävä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

TYÖNANTAJAN TIEDONANTOVELVOITTEET (5 luku)

Lisätään kolmanneksi alakohdaksi:

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

KOULUTUS (7 luku)

7.1 Ammatillinen koulutus

Muutetaan määräys seuraavaksi:

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin 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

20.12.2017

johtuvat suoranaiset kustannukset. Koulutukseen osallistumisen korvausperusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

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

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

7.4 Korvaukset

Muutetaan määräyksen 2. kappaletta ja lisätään määräyksen 3. kappaleeksi asiaa koskeva esimerkki seuraavasti:

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 25,00 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.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 – heinäkuu 2018.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

19 § Takaisinottaminen

Muutetaan määräys seuraavaksi (soveltamisohje jää ennalleen):

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän (4) kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuusi (6) kuukautta.

TYÖAIKAPANKKI (LIITE 10)

Lisätään otsikon "Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi" kohta:

- 58-vuotta täyttäneen työntekijän osalta työntekijän niin halutessa rahanarvoisia etuuksia vaihdettuna vastaavaksi vapaaksi

20.12.2017

Lisätään otsikon "Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat" kohta:

- sovittaessa 58 vuotta täyttäneen mahdollisuudesta vaihtaa rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi tulisi samalla sopia siitä, onko näissä tilanteissa tarpeen nostaa vapaiden säästämisen enimmäismäärää

4. Allekirjoituspöytäkirjaan

4.1 Irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden työsopimuslakiin tehtyjen muutosten kirjaaminen työehtosopimukseen

Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Kemianteollisuus ry ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ovat 4.5.2017 sopineet 15.2.2017 irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden 1.1.2017 voimaantulleiden työsopimuslain muutosten kirjaamisesta kemian alojen työehtosopimukseen syksyn 2017 neuvottelukierroksella. Nämä muutokset kirjataan työehtosopimukseen 4.5.2017 allekirjoitetun pöytäkirjan mukaisesti.

4.2 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 tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnoissa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

4.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaisten tarpeiden, resurssien ja vahvuuksien tunnistavasta sekä yhteen sovittavasta johtamisesta ja työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa. Sopimusosapuolten vuonna 2010 yhteisesti käynnistämä Hyvää huomista -ohjelma on vakiintunut edistämään työhyvinvointia alalla. Ohjelmassa toteutettavat työpaikkojen kehittämiskohteet voivat olla mitä tahansa yhteistyössä toteutettavaa työn, työmenetelmien, työyhteisön, prosessien, työympäristön tai tuottavuuden kehittämistä, joilla on myönteinen vaikutus ohjelman tavoitteiden kannalta.

Työnantaja- ja työntekijäliittojen nimittämä työryhmä valitsee yhteiset kehittämisen teemat etsien uusia näkökulmia, ideoita ja konkreettisia työvälineitä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi yritysten käyttöön hyödyntäen aiempia Hyvää huomista -ohjelmassa saatuja kokemuksia.

Sopijaosapuolet kannustavat työpaikkoja suunnitelmalliseen ja määrätietoiseen työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämiseen sekä hyödyntämään Hyvää huomista -

20.12.2017

ohjelman palveluja ja tuloksia sekä muita työmarkkinajärjestöjen yhteistyössä tuotettuja materiaaleja - esimerkiksi keskusjärjestöjen julkaisemaa Työkaarimallia.

4.4 Työehtosopimukseen tehtävät tekniset muutokset

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

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.12.2017-31.10.2020 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ja mahdolliset tekstimuutokset 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 työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

6. Neuvottelutuloksen hyväksyminen

Sovittujen muutosten voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen hyväksymistä.

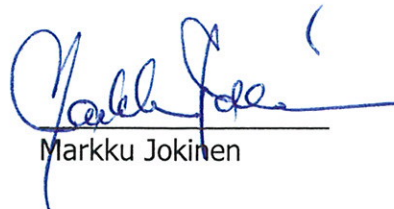
7. Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY

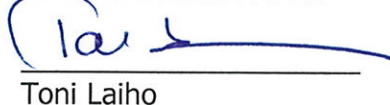


Juha Teerimäki



Markku Jokinen

TEOLLISUUSLIITTO RY



Toni Laiho



Markku Aaltovirta



Pentti Isoaho



Tapani Turkki