

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimusratkaisu

13.1.2020-30.11.2021

1. Palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Neuvottelut aidosti yritys- tai työpaikkatasolla
 - tiedetään menestystekijät, vaatimukset, muutospaineet
 - palkkaratkaisu mitoitetaan yrityksen tilanteen mukaan
 - talous-, tilauskanta-, työllisyystilanne
 - kustannuskilpailukyky markkinoilla
 - tuottavuuden kehittäminen
 - keskustellaan avoimesti ja perustellen yrityksen tai työpaikan tilanteesta
 - palkanmuodostuksen kannustavuus, palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Paikallista ratkaisua edesauttaa
 - yhteinen näkemys tilanteesta
 - tieto ja näkemys siitä, mihin palkankorotus perustuu
 - koskee yrityksen johtoa, esimiehiä, luottamusmiehiä ja työntekijöitä
 - yhteinen näkemys palkitsemisen kannustavuudesta ja oikeudenmukaisuudesta
 - johdon, esimiesten ja luottamusmiesten johdonmukainen toiminta

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Keskustellaan yrityksessä seurattavista tunnusluvusta
- Talouteen liittyvät, tilinpäätökseen perustuvat tunnusluvut kuvaavat yleensä
 - toiminnan laajuutta
 - kannattavuutta
 - maksuvalmiutta
 - vakavaraisuutta.
- Tilinpäätösanalyysin tarkoituksena on hahmottaa yrityksen tulevaisuuden taloudelliset lähtökohdat.
- Pääluottamusmiehellä tulee olla mahdollisuus tutustua/perehtyä tunnuslukuihin, joilla seurataan em. seikkoja.
- Analyysin perusteella tutkitaan muun muassa yrityksen kehitystä suhteessa tavoitteisiin sekä verrattuna toimialan tilanteeseen ja kilpailijoihin.

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Tilauskannan ja työllisyyden kehitystä kuvaavat luvut ovat tulevaisuuden ennusteita – osaan asioista ei voida yrityksessä vaikuttaa, mutta omalla toiminnalla on keskeinen merkitys menestymiselle.
- Yrityksen pärjääminen on riippuvainen uusiutumiskyvystä, työyhteisön ilmapiiristä, yhteistyökyvystä, joustavuus- ja laatutekijöistä.
- Jokainen yksilö vaikuttaa yrityksen menestykseen. Johdon, esimiesten ja luottamusmiesten tulee löytää keinoja saada kaikki mukaan toiminnan kehittämiseen.

Palkitsemisen kannustavuus

- Kannustaa työntekijää kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan
 - on selvillä siitä, miten hän voi itse (ja ryhmän jäsenenä) vaikuttaa omaan palkkaansa
 - on saatava palautetta
 - avoin vuorovaikutus esimiehen kanssa – miten osaamista kehitetään edelleen
- Henkilökohtaisilla korotuksilla palkitaan osaamisesta, vastuunottamisesta ja hyvistä työsuorituksista
 - osaamisesta, vastuun ottamisesta ja hyvistä työsuorituksista voidaan palkita ainoastaan yrityksissä ja työpaikoilla lähellä ihmisiä, jotka työn tekevät

Palkitsemisen kannustavuus

- Tuottavuus paranee, kun palkankorotukset voidaan kohdentaa oikeudenmukaisesti ja kannustavasti.
- Palkitsemisen ylläpito on jatkuvaa toimintaa
 - yrityksen palkkapolitiikka

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista:

Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



- Palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus, tuottavuuden kehittyminen
- Työpaikan tarpeita vastaava ratkaisu

Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan pääluottamusmiehen kanssa palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus



Paikallisen ratkaisun toteutus

Ellei paikallista palkkaratkaisua:

1.3.2020

Yleiskorotus 1,3 %

1.2.2021

Yleiskorotus 1,4 %

0,6 % yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Paikallinen palkkaratkaisu

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2020 osalta 14.2.2020 mennessä ja vuoden 2021 osalta 15.1.2021 mennessä ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2020

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisu viimeistään 1.3.2020 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
 - 1,3 % suuruisena yleiskorotuksena

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2021, yleiskorotus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 1,4 % suuruinen yleiskorotus viimeistään 1.2.2021 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Ei paikallista palkkaratkaisua

Työpaikkakohtainen erä

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 0,6 % suuruinen työpaikkakohtainen erä
 - vuoden 2020 palkantarkistuksen toteuttamisen jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.2.2021 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
 - Ellei erän käytöstä toisin sovita, yrityskohtaiset korotukset jaetaan liittojen ohjeistuksen mukaan ykl/hpl -suhteessa
 - Työpaikkakohtainen erä jaetaan suorituspalkkoihin yleiskorotuksena
 - Jos palkkarakenne ei ole käytössä, jaetaan erä yleiskorotuksena
 - Monitoimipaikkaisessa yrityksessä työpaikkakohtainen erä jaetaan työpaikoittain

Ei paikallista palkkaratkaisua

Työpaikkakohtainen erä

- Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä viimeistään 26.2.2021 mennessä.
 - Jos pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä

Työpaikkakohtainen erä, esimerkki

Erän jakohetkellä käytössä oleva keskituntiansio on työpaikalla keskimäärin 1500 senttiä/tunti. Työpaikalla on 10 työntekijää.

Erän suuruus = 1500 senttiä/tunti x 10 x 0,6 % = 90 senttiä/tunti

Suuremmat korotukset ohjataan pätevyyden perusteella henkilöille, joiden yrityskohtainenlisä suhteessa henkilökohtaiseen pätevuyslisään on pieni.

Korotus porrastetaan seuraavalla tavalla:

- 3 henkilöä saa 20 sentin/tunti korotuksen 60 snt/tunti
 - 3 henkilöä saa 10 sentin/tunti korotuksen 30 snt/tunti¹⁵
 - 4 henkilöä ei saa korotuksia erän perusteella
- Yhteensä 90 snt/tunti

Työpaikkakohtainen erä, esimerkki

Esimerkki, jatkoa:

Henkilö	Hpl (€)	Ykl (€)	Ykl/Hpl	Korotus (snt/t)
1	0,47	0,59	1,26	0
2	0,24	0,47	1,96	0
3	0,81	1,70	2,10	0
4	1,38	1,13	0,82	10
5	1,11	1,60	1,44	0
6	0,98	0,86	0,88	10
7	1,29	0,56	0,43	20
8	0,99	0,92	0,93	10
9	1,68	0,51	0,30	20
10	1,98	0,98	0,50	20

16

Työntekijä	TVR	Henk.koht. aikapalkka €	TKO €	HPL %	HPL €	YKL €	YKL/HPL
1	2	11,74	10,54	10	1,05	0,15	0,14
2	2	12,36	10,54	10	1,05	0,77	0,73
3	2	15,23	10,54	25	2,64	2,06	0,78
4	2	13,1	10,54	16	1,69	0,87	0,52
5	2	13,88	10,54	13	1,37	1,97	1,44
6	2	11,74	10,54	10	1,05	0,15	0,14
7	3	13,14	11,38	10	1,14	0,62	0,55
8	3	12,94	11,38	10	1,14	0,42	0,37
9	3	14,55	11,38	25	2,85	0,32	0,11
10	3	13,03	11,38	10	1,14	0,51	0,45
11	3	13,21	11,38	16	1,82	0,01	0,01
12	3	11,97	11,38	3	0,34	0,25	0,73
13	3	13,45	11,38	10	1,14	0,93	0,82
14	4	12,94	12,29	3	0,37	0,28	0,76
15	4	15,83	12,29	25	3,07	0,47	0,15
16	4	13,99	12,29	13	1,60	0,10	0,06
17	4	12,86	12,29	3	0,37	0,20	0,55
18	4	14,86	12,29	20	2,46	0,11	0,05
19	4	12,92	12,29	3	0,37	0,26	0,71
20	4	14,1	12,29	10	1,23	0,58	0,47
21	5	14,11	13,27	6	0,80	0,04	0,06
22	5	14,41	13,27	6	0,80	0,34	0,43
23	5	16,25	13,27	20	2,65	0,33	0,12
24	5	16,7	13,27	25	3,32	0,11	0,03
25	5	14,35	13,27	6	0,80	0,28	0,36

YKL/HPL - keskiarvo

0,42

Henkilökohtainen korotus tulisi ensisijaisesti kohdentaa työntekijöille 1, 6, 9, 11, 15, 16, 18, 21, 23 ja 24

Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.3.2020

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen palkka snt/h
TVR 1	989
TVR 2	1068
TVR 3	1153
TVR 4	1245
TVR 5	1345

Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.2.2021

Työnvaativuusryhmä	Työkohtainen palkka snt/h
TVR 1	1009
TVR 2	1089
TVR 3	1177
TVR 4	1271
TVR 5	1372

Erilliset lisät

- Erilliset lisät ovat 1.3.2020 alkaen seuraavat:

- Vuorotyö, ilta- ja yötyö

- Iltavuoro (esim. klo 14-22)

121 senttiä/t

- Yövuoro (esim. klo 22-6)

222 senttiä/t

Erilliset lisät

- Erilliset lisät ovat 1.2.2021 alkaen seuraavat:

- Vuorotyö, ilta- ja yötyö

- Iltavuoro (esim. klo 14-22)

123 senttiä/t

- Yövuoro (esim. klo 22-6)

226 senttiä/t

Keskituntiansio ja kuukausikorvaukset

- Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 1.3.2020 alkaen 1,3 prosenttia ja 1.2.2021 alkaen 2,0 prosenttia.

2. Sovitut tekstimuutokset ja kokeilut

Paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä

- Liitot käynnistivät kokeilun paikallisen palkkausjärjestelmän käyttöönotosta
- Paikallisesti sopien voidaan sopia työehtosopimuksesta poikkeava palkkausjärjestelmä.
- Paikallisesti sovittun palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvän palkan tulee olla vähintään TVR1 + 3 %
- Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti
- Irtisanottaessa paikallinen palkkausjärjestelmä palataan työehtosopimuksen mukaiseen palkkausjärjestelmään.

Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

- Työnantajalla on oikeus siirtää edellisen vuoden tasaamisvapaat seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä pidettäväksi. Yhdessä työntekijän kanssa sovittaessa tasaamisvapaat voidaan siirtää seuraavan vuoden loppuun mennessä pidettäväksi.
- Siirtää voidaan sellainen tasaamisvapaa, josta tasaamislisää ei ole maksettu. Siirretyn tasaamisvapaan osalta tasaamislisä maksetaan vapaan pitämisen yhteydessä.
- Jos halutaan jatkossa maksaa tasaamisvapaat joka tilin yhteydessä, siitä täytyy paikallisesti erikseen sopia. Työehtosopimuksen uuden kirjauksen mukaisesti tasaamisvapaat maksetaan sillä palkanmaksukaudella, jolloin tasaamisvapaat pidetään.

Työaikakokeilu

- TES 8 § (säännöllinen työaika) mukaisista määräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sopien.
 - koskee vain päivä- ja kaksivuorotyötä.
 - sopimuksella ei voida poiketa työaikalain pakottavista määräyksistä.
- Sopiminen kaksivaiheista
 - työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia ensin kehysopimus.
 - työntekijä voi tämän jälkeen halutessaan sopia esimiehensä kanssa kehysopimuksen toteuttamisesta.
- Kokeiluun perustuvien sopimusten keskeisestä sisällöstä on annettava tieto liittojen työryhmälle ennen sopimuksen käyttöönottoa.

Työaikakokeilu

- Kokeiluun perustuvat sopimukset on tehtävä 30.11.2021 mennessä, niiden toteuttaminen voi jatkua vuoden 2023 loppuun saakka.
- Sopimalla on mm. mahdollista lisätä (tai vähentää) säännöllistä työaika vuositasolla työaikalain sallimaan keskimääräiseen enimmäismäärään, eli 40 viikkotuntiin saakka (n. 172 tuntia vuodessa).
 - Sopia voidaan esimerkiksi:
 - työtuntijärjestelmän mukaisten vapaapäivien muuttamisesta säännölliseksi työajaksi
 - säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan enimmäismäärästä ilman velvoitetta tasoittaa työaika
 - tasaamisvapaan (pekkasten) määrästä tai niiden siirtämiskäytännöistä.

Säännöllisen työajan siirtäminen arkipyhälle

- Pääluottamusmiehen kanssa voidaan sopia sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta tiistaiksi, keskiviikoksi tai torstaiksi osuvan juhlapäivän (uudenvuodenpäivä, loppiainen, vappu, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä) osalta. Tämä mahdollistaa säännöllisen työajan siirron kustannusneutraalisti työtuntijärjestelmän mukaiselle vapaapäivälle.
(9§ Ylityö, sunnuntaityö ja viikkovapaan aikana tehty työ Mom.9.)

Viikkolepo

- Viikoittaisen vapaa-ajan (aiemmin ”viikkovapaa”, nyt ”viikkolepo”) määräykset ja tulkinnat säilyvät ennallaan
 - Viikkolevon (35 tuntia yhdenjaksoista vapaata) toteutuminen tarkastellaan pääsääntöisesti kalenteriviikon aikana. Viikkolepo voi toteutua kahden viikon vaihteeseen sijoittuen.
- Vapaa-aikana tehdyn työn määräystä (TES 9§ Mom.10 2. kappale) selkeytetty
 - *Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, jonka vuoksi työtuntijärjestelmästä ilmenevä viikkolepo ei toteudu, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita.*

Työajan enimmäismäärä

- Ylityön enimmäismäärien sijaan tarkastellaan vuosittaisen enimmäistyöajan rajaa: kalenterivuodessa tai erikseen sopien 12kk ajalla keskimäärin enintään 48 tuntia viikossa.
 - Vuosi 2020 vielä mahdollista käyttää aiempaa ylityön enimmäismäärän tarkastelua.
 - TES ottaa kantaa vain tarkastelujakson pituuteen. Lain tarkemmat tulkinnat ovat avoinna (vuosiloman ja sairauspoissaolojen vaikutus).

Työskentely tehdasalueen ulkopuolella

- Uudessa työehtosopimuksessa on muutettu kilometrirajaa matkakustannusten korvauksen osalta komennuspaikkakunnalla, jos työkohteen läheisyydessä ei ole saatavilla asuntoa.
(10§ Työskentely tehdasalueen ulkopuolella Mom.2 Matkakustannusten korvaaminen g) Erikoismääräyksiä)
- Mikäli työntekijä on majoitettu **yli 15 kilometrin** etäisyydelle työmaalta, työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista.
- Aiemmin yli viiden kilometrin matkasta tuli maksaa korvaukset matkakustannuksista.

Vuosilomalain mukaisten lisävapaapäivien korvausperuste

- 1.4.2019 voimaantulleen vuosilomalain muutoksen mukaisten lisävapaapäivien korvausperusteeksi on sovittu:
 - tuntipalkkaisille henkilökohtainen aikapalkka
 - kuukausipalkkaisille päiväpalkka, joka saadaan jakamalla kk-palkka luvulla 25
- Kyse ei ole palkasta, vaan korvauksesta, josta ei makseta sivukuluja.
- TES-määräyksellä sovittu vain korvausperusteesta, muilta osin noudatetaan lain tulkintaa
 - lisävapaapäiviltä ei makseta lomarahaa
 - lisävapaapäivät eivät ole työssäolon veroista aikaa -> eivät kerrytä vuosilomaa

Vuosilomalain mukaisten lisävapaapäivien korvausperuste, esimerkki

- Sairauspoissaolojen vuoksi työntekijälle on kertynyt vuosilomalain mukaan vain 18 vuosilomapäivää vuodelle 2020. Lisävapaapäiviä kertyy näin ollen 6. Työntekijä pitää lisävapaapäivät yhdessä jaksossa ma-la. 8 tuntista työpäivää tekevälle työntekijälle maksetaan korvausta
 - tuntipalkkaisena: 6 (päivää) x 8 (tuntia) x henkilökohtainen aikapalkka.
 - kuukausipalkkaisena: 6 (päivää) x kk-palkka/25.

- Työehtosopimukseen sovittiin suositus paikallisesti sovittavasta oma ilmoitus – menettelystä (TES 15§ Mom.2 uusi kohta 4)
- Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia oma ilmoitus – menettelyn käyttöönotosta työpaikalla. Sopimus on tehtävä kirjallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä poissaoloja. Oma ilmoitus –menettelyä sovelletaan vain työntekijän omiin sairauspoissaoloihin.

Vapautus työstä luottamusmiestehtävien hoitoa varten

- Työehtosopimuksessa on sovittu, että luottamusmiehelle järjestetään säännöllistä tai tehtävien hoidon vaatima määrä tilapäisesti annettavaa vapautusta työstä vähintään 4 tuntia neljän viikon ajanjaksoa kohden. (LM-sopimus 9§ Ansionmenetyksen korvaaminen ja kuukausikorvaus)
- Vapautusta voidaan antaa esim. yksi tunti viikossa, kaksi tuntia kahden viikon välein tai neljä tuntia neljän viikon jaksossa.

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen

- Työehtosopimuksesta poistettiin teksti, jonka mukaan työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää työntekijän irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka. (ISS 15§ Lomauttaminen Mom.2 Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen)