

NEUVOTTELUTULOS TEKSTIILI- JA MUOTIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEKSI AJALLE 18.2.2020 - 31.12.2021

1. Sopimuskausi

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 19.2.2020 lukien osapuolten kesken ajalle 1.12.2017–30.10.2020 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 18.2.2020–31.12.2021.

2. Palkantarkistukset ajalle 18.2.2020-31.12.2021

2.1. Palkantarkistusten ajankohta, toteutustapa ja suuruus

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3%.

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,2 %.

Yritys- ja toimipaikkakohtaisesti on 1.3.2021 käytössä 0,8 % suuruinen paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden tammi-kuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä).

Erän jaossa voidaan huomioida esimerkiksi monitaitoisuutta, osaamista tai henkilökohtaista pätevyyttä.

Paikallisen erän käytöstä neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli yrityskohtaisen erän jakamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan 0,4 % prosentin suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille laskettuna yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää 0,4%:n erän kohdentamisesta. Yleiskorotus on tällöin 1,6 %.

Edellä mainitusta poiketen, mikäli sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään ennen 1.1.2021, maksetaan vuoden 2021 palkankorotus kokonaan 2,0 % suuruisena yleiskorotuksena.

2.2. 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 sen suuntaisesti, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

2.3. 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 (yleiskorotus tai yrityskohtainen ratkaisu) ja kriteerit.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa 15.2.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen.

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

Vuoden 2021 yritys- ja toimipaikkakohtainen palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, suurjuhlapyhä-, olosuhde- jne. lisiä).

Soveltamisohje:

Laskennassa ovat mukana kaikki tammikuussa 2021 työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen) riippumatta. Sellaisten työntekijöiden, jotka ovat työsuhteessa palkankorotusajankohdassa, mutta ovat poissa laskentakuukauden aikana esimerkiksi sairauden tai vuosiloman johdosta, palkat otetaan mukaan laskentaan. Mikäli poissaolo johtuu perhevapaasta, opintovapaasta tai muusta sellaisesta pidemmästä vapaasta, ja työntekijöille on palkattu sijainen, lasketaan palkkojen summaan ainoastaan sijaisen palkka.

Palkkojen summaan ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmieslisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eriä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, suurjuhlapyhä-, olosuhdelisiä, lomarahaa eikä lomakorvausta, jos työsuhde on päättynyt.

2.4. Palkantarkistusten myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2020 korotusten osalta 31.3.2020 ja vuoden 2021 korotusten osalta

28.2.2021 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 toteuttamisajankohtana.

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

Työehtosopimuksen kohdan 4.2 mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan kohdan 1,3 prosentilla 1.4.2020 lukien sekä 1.3.2021 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.

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2020 lukien 1,3 prosentilla ja 1.3.2021 lukien 2 prosentilla.

2.6. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 3,3 prosentilla 1.4.2020 lukien.

2.7. Liittojen tuki

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

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

3. Tekstimuutokset

1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus

1.4.2 Työrauha ja valvontavelvollisuus

1. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin, eivätkä riko työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään ja edistämään 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.

3. Liittojen on ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy tilanteeseen ja arvioitava, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Työtaistelun ollessa liittojen arvon mukaan työehtosopimuslain vastainen liittojen tulee ohjata paikalliset osapuolet välittömään työrauhan ylläpitoon. Jos paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 2. ja 3. kappaleen mukaisia velvoitteitaan, tulisi tämä huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä.

- liittojen toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi, tulisi huomioida liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä.

4. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko.

5. Suomen Tekstiili ja Muoti ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta 2. ja 3. kappaleen mukaisen menettelyn vielä ollessa liittojen välillä kesken.

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 käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä: Liitot pyrkivät edistämään työrauhaa myös välttämällä poliittisia, mielenilmaisulakkoja sekä tukityötaisteluja.

2.6 Neuvotteluajan laskenta

Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain 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 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §: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 51 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta. Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

3.1 Säännöllinen työaika

3.1.4 Jaksotyö

Poistetaan jaksotyötä koskeva kirjaus.

Lisätään uusi 3.1.4 Keskimääräinen säännöllinen työaika

Äkillisen ja ennalta-arvaamattoman tai poikkeuksellisen tuotannollisen tilanteen vuoksi työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää tilapäisesti muiden kuin vuorotyöntekijöiden vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena sekä pidennettyä työaikaa tehdessä että työaikaa tasattaessa, pois lukien arkipyhäinä tai sunnuntaina tehtävät tunnit, joista korvaus maksetaan toteutuneen työssäolon ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Paikallisesti sopien työaikamuutos voidaan tehdä ilman ilmoitusaikaa.

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään kuutena työviikona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaisista työaikamuutoksista tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen.

Työajan täytyy tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 kalenteriviikon kuluessa. Työnantaja laatii alustavan tasoittumissuunnitelman ja osapuolet sopivat vapaan ajankohdasta 4 kalenteriviikon kuluessa työn tekemisestä. Jos vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijällä on oikeus tasata työaikansa keskimäärin 40 tuntiin viikossa 3 viikon ilmoitusaikaa noudattaen pitämällä vapaat ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Työntekijän ilmoittamaa vapaata ei kuitenkaan voi pitää silloin, jos yrityksen tuotannollinen toiminta vakavasti häiriintyy tai viikoilla, joille työnantaja on ilmoittanut tarpeen tehdä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaista pidennettyä työaikaa.

Mikäli tässä työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettuja vapaita ei ole pidetty 52 kalenteriviikon kuluessa, työnantaja korvaa tasaamatta jääneet tunnit 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Lisätään uusi 3.1.8 Työajan enimmäismäärä

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

3.1.9 Koulutus ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista ammatillista osaamista ylläpitävää ja/tai kehittävää koulutusta sekä työhyvinvointi- ja turvallisuuskoulutusta tai koulutusta tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi. Tällaista koulutusta voidaan järjestää 8 tuntia kalenterivuodessa työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhdelisineen.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yhteistoimintasopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 24 §:n määräyksiä.

Poistetaan kohta 3.2 Vuosittaisen työ-ajan pidentäminen 24 tunnilla

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. Seurantajakson pituus on enintään 12 kuukautta.

3.7 Päivittäisen työajan järjestäminen

Päivittäisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset lepoajat työssä määrää työnantaja lain ja työehtosopimuksen rajoissa. Työntekijälle tulee antaa vuorokautinen lepoaika työaikalain 25 §:n ja viikoittainen vapaa-aika työaikalain 27§:n mukaisesti.

Lisätään pöytäkirjamerkintä: Liitot toteavat, että viikoittainen vapaa on yhä mahdollista antaa työviikkojen vaiheessa sellaisena yhtämittäisenä jaksona, joka sisältyy osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon. Vapaan enimmän osan tulee tällöin sijoittua sille viikolle, jonka viikkolevosta on kyse.

3.13.1 Ruokatauko

Työaikalain 24 §:n perusteella voidaan paikallisesti sopia, että lepoaika päivätyössä on ½ tuntia, niin että työntekijä saa sen aikana esteettä poistua työpaikalta.

3.13.3 Virkistystauot

Työntekijällä on oikeus kahdesti päivässä pitää työpaikalla virkistystauko työnteon kannalta sopivimpana ajankohtana.

Pöytäkirjamerkintä: virkistystauon pituus on enintään 10 minuuttia.

3.14 Ylityö

3.14.1 Yleisiä määräyksiä

Poistetaan 2. ja 3. kappale

Työajan enimmäismäärän ja ylityöiden tarkastelujakso on 12 kuukautta, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä: Liitot katsovat tärkeäksi, että työterveys- ja turvallisuusnäkökohdat huomioidaan työajoissa, ja että ylityöiden ja työrupeamien määrät pysyvät kohtuullisina yksilötasolla ja että ylityöt jakautuvat tasaisesti.

4. LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1. Palkkaustavat

Korvaus työstä lasketaan määrätyltä ajanjaksolta (tunti-, viikko- tai kuukausipalkka) tai kappaleelta tai työmäärältä (kappale- ja aikaurakka).

Lisätään pöytäkirjamerkintä:

Paikallisesti sopien yrityksissä voidaan siirtyä pysyvästi palkanmaksuun kerran kuussa.

4.9. Siirto toiseen työhön

4.9.3 Siirtyminen solu- tai itseohjautuviin pienryhmiin

Pöytäkirjamerkintä: Solukymppien ja ohjaavien työntekijöiden kanssa käydään läpi työtehtävät ja niiden sisältö.

6.2.8 Uusi kirjaus: Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään, kun henkilö on kokonaan tai osittain työkyvytön tapaturman tai sairauden johdosta tekemään vakiintunutta tai työsopimuksensa mukaista työtä. Henkilö työskentelee väliaikaisesti kevennetyssä tai muokatussa taikka erikseen sovitussa muussa tehtävässä tai saa koulutusta. Myös työsopimuksen mukainen kevennetty tai muokattu työ voi olla korvaavaa työtä.

Korvaavaa työtä voidaan tehdä lääkärin määrittelemän sairauspoissaolon vaihtoehdona. Periaate korvaavassa työssä on se, että työ on mielekästä-eikä siitä ole haittaa toipumiselle.

Työntekijää kuultuaan työterveyslääkäri tekee lääketieteellisen arvion työntekijän terveydentilan ja työkyvyn perusteella työntekijän mahdollisuudesta tehdä korvaavaa työtä. Tämän jälkeen työntekijä ja hänen esimiehensä sekä tarvittaessa työterveys-huolto selvittävät onko työntekijälle mahdollista osoittaa korvaavaa työtä.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavia. Tilanteen mukaan korvaavan työn tekemisen sijaan työntekijälle voidaan järjestää koulutusta. Ennen korvaavan työn käyttöönottoa pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sopivat toimipaikkakohtaisesti niistä toista koulutuksen lisäksi, joita voidaan tehdä korvaavana työnä.

4. Allekirjoituspöytämerkinnät

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.

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. Ay-koulutuksen kehittäminen

Liitot asettavat työryhmän, joka suunnittelee ja kehittää sopimuskauden aikana ay-koulutuksen pelisääntöjä. Työryhmän tehtävänä on 15.9.2020 mennessä tehostaa

yleissopimuksen tarkoittamia yhteisiä kursseja ja ay-kursseja niiden sisällön, pituuden ja osallistumisoikeuden osalta. Työryhmän tehtävänä on sopia miten kurssien määrässä ja henkilöstöedustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset. Suomen Tekstiili ja Muoti ry edellyttää, että työryhmä muodostaa yhteisen kannan edellä mainituista asioista.

10. 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 neuvottelulla 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.

11. Työhyvinvoinnin edistäminen

Sopijapuolet korostavat työpaikalla tapahtuvan työhyvinvointitoiminnan merkitystä ja sen edistämisen tärkeyttä osana yrityksen tuottavuuden ja kilpailukyvyn 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 toteutamisessa.

12. Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma

Suomen tekstiili ja muoti ry sekä Teollisuusliitto ry ovat yhdessä sopineet tekstiili- ja muotialaa koskevasta ”Tutustu työelämään ja tienaa” –kesäharjoitteluohjelmasta vuodelle 2020-2021 (liite 8).

13. Työharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käyttäminen tekstiili- ja muoti-alalla

Suomen Tekstiili ja Muoti ry sekä Teollisuusliitto ry ovat sopineet tekstiili- ja muoti-alaa koskevasta työharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käyttämisestä tekstiili- ja muotialoilla vuosina 2020-2022 (liite 9).

14. Arkipyhäkorvaukset

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana tarkastella arkipyhäkorvausta koskevia määräyksiä ja laatia ehdotus nykyisen kirjauksen muuttamisesta.

15. Työaikamuotojen vaihtelu

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

16. 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.

Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

Helsingissä 18.2.2020

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY



Tuija Vehviläinen



Varpu Laankoski

Suomen Tekstiili ja Muoti ry
Teollisuusliitto ry

TEOLLISUUSLIITTO RY



Marko Rosqvist