

TEKSTIILIHUOLTOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA NEUVOTTELUTULOS

Aika	12.2.2020	
Paikka	Yhteinen Toimialaliitto ry, Helsinki	
Läsnä	Pekka Tsupari, Raimo Kilpiäinen, Sami Laine, Timo Sairanen,	Yhteinen Toimialaliitto ry ” ” ”
	Lassi Räsänen, Tarkko Nuutinen,	Tekstiilihuoltoliitto ry ”
	Marko Rosqvist Erja Haapalainen Anu Lammi, Tanja Levaniemi,	Teollisuusliitto ry ” ” ”

1. Työehtosopimuksen uudistamista koskeva neuvottelutulos

Todettiin, että liitot ovat tänään saavuttaneet neuvottelutuloksen tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen uudistamisesta sopimuskaudelle 2020-2022.

2. Työehtosopimuksen voimassaolo

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 12.2.2020–31.1.2022 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

3. Palkantarkistukset

3.1 Palkankorotukset vuonna 2020

Yleiskorotus 1.5.2020

Palkkoja korotetaan 1.5.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 %.

Työnvaativuusluokkapalkat 1.5.2020

Työehtosopimuksen 4.2 mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja ja nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkkoja korotetaan 1,3 %.

3.2 Palkankorotukset vuonna 2021

Yleiskorotus 1.4.2021

Palkkoja korotetaan 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,4 %.

Paikallinen erä 1.4.2021

Yrityskohtaisesti tai toimipaikkakohtaisesti, jos yrityksellä on useita toimipaikkoja, on käytettävissä 0,6 % suuruinen paikallinen erä laskettuna tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden helmikuu 2021 henkilökohtaisten tunti- ja kuukausipalkkojen summasta.

Paikallisen erän kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken 15.3.2021 mennessä, tai jos ei pääluottamusmiestä ole valittu, sovitaan erän jaosta koko henkilöstöryhmän kanssa 15.3.2021 mennessä.

Yritys/toimipaikkakohtaisesti voidaan sopia paikallisen erän maksuajankohdan myöhentämisestä. Mikäli sovitaan paikallisen erän ajankohdan myöhentämisestä, on samalla sovittava myöhentämisestä aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta 1.4.2021 lukien.

Jos neuvotteluissa ei päästä sopimukseen paikallisen erän jakamisesta tai pääluottamusmiestä ei ole, jaetaan 0,6 % paikallinen erä 1.4.2021 siten, että siitä toteutetaan 0,3 % yleiskorotuksena laskettuna työntekijän yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta ja 0,3 % jaetaan työnantajan päättämällä tavalla yleiskorotuksena tai kohdennettuna.

Mikäli paikallisen erän jakamisesta ei päästä sopimukseen, tulee paikallisen erän jako selvittää pääluottamusmiehelle ennen käyttöönottoa. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, työnantajan on tehtävä selvitys koko henkilöstöryhmälle. Selvityksessä työnantaja yksilöi miten erä on jaettu henkilölukumäärän ja korotusprosentin perusteella työnvaativuusluokittain. Mikäli selvitystä ei anneta, maksetaan 0,3 % paikallinen erä yleiskorotuksena 1.4.2021.

Työnvaativuusluokkapalkat 1.4.2021

Työehtosopimuksen 4.2 mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja ja nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkkoja korotetaan 2,0 %.

4. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 3,3 % 1.5.2020 lukien

5. Tekstimuutokset työehtosopimukseen

Kohta 1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus

Lisätään pöytäkirjamerkintä

Työehtosopimuksen voimassa ollessa poliittiset- ja myötätuntotyötaistelutoimenpiteet pyritään järjestämään ja mitoittamaan siten, että ne mahdollisimman vähän haittaavat yrityksen tuotanto- ja palvelutoimintaa.

Kohta 2.6 Takaisinottaminen

Lisätään toinen kappale

Työntajan työntarjoamisvelvollisuus koskee samoja ja samankaltaisia tehtäviä työntekijän entisellä työpaikalla ja entisen työntajan niillä työpaikoilla, jotka sijaitsevat julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 9 §:n mukaisella työntekijän työssäkäyntialueella.

Lisätään uusi kohta 2.7 seuraavasti:

Kohta 2.7 Yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluajan laskeminen

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, sisältyy yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamisen 5 päivän määräaika lain mukaiseen 14 päivän ja 6 viikon neuvottelu-aikaan ja lain 51 §:n mukainen neuvotteluvaikeus täytyy, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan määräytyvä neuvottelu-aika, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa ja pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Kohta 3.1 Säännöllinen työaika

Työvuoroluettelo

Korjataan lakiviittaus; työaikalaki 28 § -> työaikalaki 24 §

Vuorokautisen työajan pidentäminen

Muutetaan kohta kuulumaan

1) Sopiminen työntekijän kanssa

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säännöllisen vuorokautisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

2) Pidentäminen työnjohto-oikeudella

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 arkipyhänä 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 työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaisista työaikamuutoksista tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

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.

3) Sopiminen pääluottamusmiehen kanssa

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopimalla pidentää yli 10 tuntiin, mutta enintään 12 tuntiin viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 48 tuntia. Työajan tulee enintään 52 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kunkin työaikamuodon osalta sovittuun työaikaan.

Kohta 3.7 Työajan lyhentäminen päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä

Poistetaan seuraava kohta

Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidentäminen 1.1.2017 lukien

Kohta 3.8 Keskeytyvä 3-vuorotyö

Poistetaan seuraava kohta

Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidentäminen 1.1.2017 lukien

Kohta 3.10 Lepoajat

Korjataan lakiviittaukset; työaikalaki 10 § ja 29 § 2 momentti -> työaikalaki 25 §

Kohta 3.14 Työaikapankki

Siirretään 12.12.2017 päivätyn työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan kohdan 4.1 työaikapankkia koskeva kirjaus työehtosopimuksen uudeksi kohdaksi 3.14 ja lisätään kohtaan seuraava

Pöytäkirjamerkintä

Työaikapankin osalta ei noudateta työaikalain 14 §:n määräyksiä.

Lisätään uusi kohta 3.15 seuraavasti:

3.15 Koulutus ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

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.

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan kohdan 5.1 määräyksiä.

Kohta 5.2 Muita korvauksia /Hautaus- ja vihkimispäivä

Muutetaan kohta kuulumaan

Hautaus- ja vihkiäis- ja parisuhteen rekisteröintipäivät

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä omana vihkiäispäivänään tai parisuhteen rekisteröintipäivänä sekä läheisen omaisensa hautauspäivänä tai uurnan kätkemispäivänä. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avopuolison tai rekisteröidyn parisuhteen toisen osapuolen vanhempia

Kohta 6.2 Sairausajan palkka

Korvaava työ

Muutetaan 3. kappaleen kulumaan

Työntekijää kuultuaan työterveyslääkäri tekee lääketieteellisen arvion työntekijän terveydentilan ja työkyvyn perusteella työntekijän mahdollisuuden tehdä korvaava työtä. Tämän jälkeen työntekijä ja hänen esimiehensä sekä tarvittaessa työterveyshuolto selvittävät onko työntekijälle mahdollista osoittaa korvaavaa työtä.

Lisätään 4. kappale

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 päälouottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sopivat toimipaikkakohtaisesti niistä töistä koulutuksen lisäksi, joita voidaan tehdä korvaavana työnä.

6. Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella

Osapuolet suosittelevat, että työpaikoilla otettaisiin sopimuskauden ajaksi käyttöön työntekijän omaan sairauteen liittyvä ns. omailmoitusmenettely seuraavaa ohjeistusta noudattaen:

- Työntekijä voi olla poissa työstä oman sairautensa vuoksi omalla ilmoituksellaan ja saada sairausajan palkkaa sairausajan palkanmaksumääräysten mukaisesti enintään kolmen vuorokauden pituisen ajanjakson työpäiviltä edellyttäen, että jokaisesta sairauspoissaolopäivästä ja sen syystä ilmoitetaan erikseen viipymättä todisteellisesti työnantajalle ja työhön palatessaan työntekijä esittää hyväksyttävän selvityksen poissaolonsa syystä.
- Mikäli työntekijä ei noudata edellä hänelle määriteltyä ilmoitus- tai selvitysvelvollisuutta tai sairauspoissaoloihin takka niistä annettuihin selvityksiin liittyy epäselvyyksiä, niin työntekijä menettää oikeuden olla omalla ilmoituksellaan sairauden vuoksi pois työstä.
- Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa työehtosopimuksen mukainen selvitys.
- Mikäli työpaikalla on jo käytössä ns. omailmoitusmenettely ja siihen liittyvä ohjeistus, niin myös sopimuskautena noudatetaan työpaikalla jo käytössä olevaa ilmoitusmenettelyä ohjeistuksineen

Osapuolet keräävät sopimuskauden jälkeen omailmoitusmenettelystä saatuja kokemuksia ja arvioivat omailmoitusmenettelyn toimivuutta ja tarvetta alan työpaikoilla.

7. Työryhmät

Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävä on sopimuskauden aikana käydä läpi työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän työtehtävien vaativuudenarviointimatriisin ja henkilökohtaisen palkanosan arviointikriteeriesimerkkien päivytystarpeet ja tarvittaessa tehdä esitys niiden päivittämiseksi.

Keskusjärjestösopimuksia käsittelevä työryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana käydä läpi ns. keskusjärjestösopimuksiin liittyvät asiat osapuolten välillä 14.6.2017 allekirjoitetun pöytäkirjan mukaisesti.

Tuottavuustyöryhmä

Liittojen välinen Tuottavuustyöryhmä jatkaa toimintaansa.

8. Tulos- ja voittopalkkio

Tulos- ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisäjä. Niihin sisältyy riski siitä, että niitä ei makseta, jos asetettuja tulos- ja voittotavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaisevien tunnuslukujen kehitykseen, taloudelliseen kehitykseen ja asetettujen kehitys-tavoitteiden saavuttamiseen tai näiden kaikkien tunnuslukujen yhdistelmiin.

Voittopalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi yrityksen käyttökatteeseen tai sen jälkeiseen kannattavuutta osoittavaan erään.

Yritysjohdon päätettävissä olevien tulos- ja voittopalkkioiden käyttö, määräytymisperusteet ja perusteiden muuttuminen selvitetään työntekijöille ennen niiden käyttöönottoa.

9. Ammatillisen koulutuksen asiat

Osapuolet seuraavat ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa työpaikoilla. Sopijapuolet jatkavat ammatillisen koulutuksen asioiden käsittelyä liittojen välisessä yhteisessä ammatillisen koulutuksen työryhmässä osana jatkuvaa neuvottelua tavoitteena alan vetovoiman lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saamisen tekstiilihuoltoalan yrityksiin.

Osapuolten välisen koulutustyöryhmän sopimille kursseille osallistumiseen liittyvä ateriakorvauksen määrä seuraavalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella. Ateriakorvauksen suuruus vuonna 2020 on 25,56 euroa.

Oppisopimus – ja koulutussopimusoppilaat

- Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle yritykseen tulevista uusista oppisopimus – ja koulutussopimusoppilaista.

10. Työhyvinvoinnin edistäminen

Sopijapuolet korostavat työpaikan yhteistyön merkityksen tärkeyttä työntekijöiden työelämän laadun ja työuran keston edistämiseksi, joilla seikoilla voidaan muiden tekijöiden ohella edesauttaa yrityksen tuottavuuskehitystä.

Sopijapuolet toteavat, että työpaikalla tehtävillä ennakoivilla ja aktiivisilla toimenpiteillä on suuri merkitys työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Työhyvinvointia edistävissä ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävässä toiminnassa on tarkoituksenmukaisella tavalla hyödynnettävä työterveyshuollon asiantuntemusta.

11. 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. Osana jatkuvan neuvottelun menettelyä liitot voivat ottaa käsittelyyn myös yksittäisen yrityksen talouden vakauttamisen kriisitilanteessa.

12. Tutustu työelämään ja tienaa – kesäharjoitteluohjelma

Osapuolet uudistavat ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman vuosille 2020-2021 erillisellä pöytäkirjalla siten, että ohjelman mukainen kertakaikkinen palkka on 360 euroa vuonna 2020 ja vuonna 2021.

13. Työrauhavelvoite ja valvontavelvollisuus

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita tämä pöytäkirja koskee, välttävät tällaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko tämän pöytäkirjan ja mainittujen työehtosopimusten määräyksiä.

14. Neuvottelutuloksen hyväksyminen

Neuvottelutuloksen voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen käsittelyä ja hyväksyntää.

15. Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

Yhteinen Toimialaliitto

Tekstiilihuoltoliitto

Teollisuusliitto