

NEUVOTTELUTULOS

NEUVOTTELUTULOS FISKARS FINLAND OY AB:N TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 25.2.2020–31.1.2022

Aika 25.2.2020

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus KT ry**
Jaana Neuvonen

Teollisuusliitto ry
Toni Laiho
Pirjo Rosqvist
Timo Viitanen

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 25.2.2020 lukien osapuolten kesken ajalle 1.12.2017–31.10.2020 allekirjoitetut työehtosopimukset. Tämä sopimus on voimassa 25.2.2020–31.1.2022.

2. Palkantarkistukset ajalle 25.2.2020 – 31.1.2022

2.1. Palkantarkistusten ajankohta, toteutustapa ja suuruus

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

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman 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 tammikuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) summasta. Erä käytetään työntekijöiden pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvaan henkilökohtaiseen palkanosan kehittämiseen.

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

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen paikallisen erän jakamiseen liittyen.

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

NEUVOTTELUTULOS

Edellä mainitusta poiketen, mikäli sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään ennen 31.1.2021, 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 yritysکوhtainen) 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 yritysکوhtaiseen 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-, 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-, olosuhdelisiä, lomarahaa, lomakorvaus 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 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

Ohjetuntipalkkoja ja nuorten ohjetuntipalkkoja korotetaan 1,3 prosentilla 1.4.2020 lukien.

Ohjetuntipalkkoja ja nuorten ohjetuntipalkkoja korotetaan 2 prosentilla 1.3.2021 lukien.

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2020-2021. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

Vuoro- eikä olosuhdelisiä koroteta.

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

Tekstimuutokset astuvat voimaan 25.2.2020 alkaen, ellei kohdassa muuta ole pykälän kohdalla ilmoitettu

3.4 Muutetaan 8 § Säännöllinen työaika

Poistetaan 8.1. Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen alakohdineen.

Lisätään uusi kohta 8.1 Työajan enimmäismäärä.

8.1 Työajan enimmäismäärä

Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikalaissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

Lisätään uusi kohta 8.2 Kymmenentuntinen työaika

8.2 Kymmenentuntinen 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 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. Kuuden viikon jaksosta työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35 tai TAM 36) tekevien työntekijöiden säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin, enintään 4 viikkona kalenterivuodessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehelle annetaan vuosittain selvitys tämän työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta, toteutumisesta ja työaikojen tasaamisesta työpaikalla.

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

NEUVOTTELUTULOS

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 kohta 8.3 Koulutus- ja kehittämistilaisuudet ja muutetaan numerointia tästä eteenpäin. Työaikapankki on numero 8.4.

8.3 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 työaikaa, 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 yleissopimuksen 7.1 määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan työehtosopimuksen liitteen 1 mukaista työntekijöiden matkustussääntöä.

Poistetaan kohdan ~~8.5~~ 8.7 Työajan sijoitus aloittamis- ja lopettamistyötä koskeva määräys ja korvataan se myöhemmin omalla uudella kohdalla 8.8. Aloittamis- ja lopettamistyö.

8.7 Työajan sijoitus

Säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen sekä tarpeelliset väliajat työssä sovitaan paikallisesti lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa sekä ilmoitetaan niistä asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään muutoksen toteuttamista edeltävänä päivänä, ellei ole kysymys hätätyöstä tai siihen verrattavasta.

~~Aloittamis- ja lopettamistyöhön noudatetaan työaikalain määräyksiä.~~

NEUVOTTELUTULOS

Lisätään uusi määräys 8.8 Aloittamis- ja lopettamistyö. Määräys syrjäyttää työaikalain aloittamis- ja lopettamistyötä koskevan säännöksen. Numerointia muutetaan tästä eteenpäin.

8.8 Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyö on toimitusvarmuuden parantamiseksi ja tuotantohäiriöiden poistamiseksi säännöllinen työaika ylittävää tehtävää lisätyötä, jonka teettämisestä sovi-
taan paikallisesti. Sopimuksesta tiedotetaan henkilöstöä.

Aloittamis- ja lopettamistyöhön luetaan säännöllisen työajan lisäksi ennen tai jälkeen omaa säännöllistä työvuoroa tehtävä lisätyö. Aloittamis- ja lopettamistyö voi koostua työstä, joka on

- välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa,
- joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella.

Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää työntekijäkohtaisesti enintään viisi tuntia viikossa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhdelisineen. Paikallisesti voidaan sopia myös määrältään vastaavasta kiinteästä kuukausikorvauksesta.

Muutetaan kohdan 8.7 Lepoajat työssä numeroksi 8.10. Lisätään kohtaan vuorokausilepo kaksi viimeistä lausetta, jossa on määräys korvaavan lepoajan antamisesta.

8.10 Lepoajat työssä

Mikäli työn teknillinen laatu ei estä työntekijää poistumasta työpaikaltaan, on hänellä päivätyössä sellaisena työpäivänä, jolloin säännöllinen työaika on 6 tuntia pitempi, tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan.

Paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa vähintään puolen tunnin pituista lepoaikaa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Työntekijällä on kaksivuorotyössä puolen tunnin lepoaika, jonka aikana hän saa vapaasti poistua työpaikalta tai hänelle varataan varataan tilaisuus ruokailemiseen työn aikana, työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työvuoron keskivaiheilla.

Kolmivuorotyössä varataan työntekijälle tilaisuus ruokailuun työn aikana työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana.

Työntekijöillä on aamupäivällä sekä iltapäivällä oikeus pitää työnsä ääressä työnjohdon määräämässä järjestyksessä 10 minuutin kahvitauko.

NEUVOTTELUTULOS

Pöytäkirjamerkintä:

Sellaisessa sidotussa pakkotahtisessa vuorotyössä, jossa työntekijä ei voi nauttia kahvia, eväitä tai virvokkeita tai jonka työn ääreltä hänen on mahdotonta poistua näitä nauttimaan ja ruokailemaan, järjestetään hänelle päivittäin kaksi 15 minuutin taukoa.

Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin, sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja asianomainen työntekijä voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon tasaamisesta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia. Lyhennetyn vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava työntekijälle seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 29 § 2. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepojen on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitettut korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa

3.2 Muutetaan 9 § Ylityö ja ylityökorvaus, viikkolepo

Poistetaan kohta 3. ja sen tilalla noudatetaan 8 § Säännöllinen työaika 8.1. Työajan enimmäismäärä -kohdan määräystä.

~~3. Työaikalain 19 §:stä poiketen käytetään ylityöiden enimmäismäärän tarkasteluajaksena yksinomaan kalenterivuotta.~~

Muutetaan otsikko Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen otsikoksi Viikoittainen lepoaika ja lisätään kohdan loppuun uusi pöytäkirjamerkintä.

Viikoittainen lepoaika

11. Milloin työntekijä on ollut työssä viikon jokaisena päivänä ja siten myös lain edellyttämän viikoittaisen vapaa-aikansa aikana korvataan se hänelle joko:

1 Antamalla työntekijälle tilapäiseen työhön käytettyä aikaa vastaava vapaa-aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei paikallisesti toisin sovita tai

2 Maksamalla työntekijälle peruspalkan sekä mahdollisen yli- ja sunnuntaityökorvauksen lisäksi erillinen rahakorvaus, joka suuruudeltaan on sama kuin viikkolepopäivänä tehdystä työstä maksettu peruspalkka.

NEUVOTTELUTULOS

Tilapäisen työn korvaaminen 2 kohdan mukaisesti vaatii aina työntekijän suostumuksen. Ellei suostumusta saada, työ korvataan 1 kohdan mukaisesti. Työntekijän kanssa on korvaustavasta sovittava silloin kun häntä pyydetään tilapäisesti työhön.

Pöytäkirjamerkintä:

Viikoittaisen lepoajan toteutumisen tarkastelussa tulkinta vastaa myös jatkossa vanhan työaikalain (9.8.1996/605) 31 §:n säännöksen tulkintaa (mukaan lukien sitä koskevat työneuvoston lausunnot, esim. TN 1365-00 ja TN 1417-06).

3.3 Lisätään uusi kohta Harjoittelijat kohtaan 14 § Aikapalkat

Lisätään uusi kohta Harjoittelijat.

Harjoittelijat

Työsuhteeseen tulevan harjoittelijan palkkaa määrättäessä käytetään koulutus- ja harjaantumisaikalta harjoittelijan sisääntulopalkkana palkkaryhmäpalkkaa, jota maksetaan yhtä luokkaa alemmasta tehtävästä.

Tätä palkkaa maksetaan, kunnes harjoittelija hallitsee työn tyydyttävästi. Harjaantumisaikojen pituuteen vaikuttavat työn luonne ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämän vuoksi tulee ajan pituus määritellä kussakin tapauksessa erikseen.

3.4 Muutetaan 20 § Palkanmaksu

Lisätään pöytäkirjamerkintä kohtaan 1.

1. Työpalkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa tai kerran kahdessa viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos palkanmaksupäivä on pyhäpäivä, maksetaan palkat edellisenä pankkipäivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Liittojen yhteinen tavoite on, että yrityksissä siirryttäisiin pysyvästi sopimuskauden 2020-2021 aikana palkanmaksuun kerran kuussa. Tätä tavoitetta on tuettu vuoden 2021 palkkaratkaisun toteuttamistavassa ja liittojen yhdessä laatimalla ohjeistuksella.

Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

3.5 Muutetaan 35 § Sopimuksen voimassaolo

Muutetaan kohtia 3-4 ja 7-8.

2. 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.

3. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosas-

NEUVOTTELUTULOS

ton, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä kaikista työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

4. Liittojen on kohdassa 3. 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 työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeellisiksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 30 §:n mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

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

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 3.-4. kohdan mukaisia velvoitteitaan
- tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 4. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi

6. Kemianteollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 3.-4. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 3. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 4. tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi 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 30 §:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

7. Työehtosopimus on voimassa 25.2.2020 lähtien 31.1.2022 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kumaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

~~8. Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019-31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä.~~

NEUVOTTELUTULOS

Kustannusvaikutuksessa huomioidaan palkkaratkaisun lisäksi muun muassa sopijapuolen lisätyöryhmän mahdolliset esitykset. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanoaika-aikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

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

3.6 Muutetaan liitteen 5 Yleissopimuksen kohtaa 3.3

Muutetaan 3.3. Ilmoitukset kuulumaan seuraavasti:

3.3 ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä ~~tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä~~ on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, jotka käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

Jos pääluottamusmies on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Jos työsuojeluvaltuutettu on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii työsuojeluvaltuutetun sijaisena muissakin kuin Yleissopimuksen 3.2. kuvatussa tilanteessa.

Jos pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun varamies hoitaa pääluottamusmiestehtäviä/työsuojeluvaltuutetun tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan kausikorvaus tältä ajalta hänelle.

3.7 Muutetaan liitteen 5 Yleissopimuksen kohtaa 4.4

Muutetaan kohta 4.4. Varamiehet kuulumaan seuraavasti:

4.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisena.

3.8 Muutetaan liitteen 7 Irtisanomissuojasopimus 3 § Irtisanomisajat

Muutetaan otsikoksi 3 § Irtisanominen ja irtisanomisajat. Lisätään määräyksen alkuun uusi määräys Neuvotteluajan laskenta. Määräyksen perusteella neuvotteluesityksen antamisen 5 päivän aika sisältyy 14 päivän ja 6 viikon neuvotteluajaksi seuraavasti.

Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) 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 ovat informatiivisia.

Lisätään uusi otsikko Irtisanomisajat taulukon eteen.

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

3.9 Muutetaan liite 7 Irtisanomissuojasopimus 14 § Lomauttaminen

Siirretään kohta 3 § 4 liitteen 7 Irtisanomissuojasopimuksen 14 § ja kuulumaan seuraavasti ja poistetaan viimeinen kappale.

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Irtisanomissuojasopimuksen 14 §:ssä tarkoitetusta lomauttamisilmoitusajasta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti. Ellei luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräajaisesta lomauttamisesta työsuhtesopimuksen 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu. Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsuhtesopimuksen 13:5 §:ssä.

NEUVOTTELUTULOS

Soveltamisohje:

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

~~Katso myös työehtosopimuksen 3 § 4 lomauttamisilmoitusajasta toisin sopiminen.~~

3.10 Tehdään 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain johdosta tehtävät seuraavat muutokset

- termi työtuntijärjestelmä muutetaan työvuoroluetteloksi ja/tai työajan tasoittumissuunnitelmaksi asiayhteydestä riippuen
- pykäläviittaukset 1.1.2020 lain mukaisiksi

4. Allekirjoituspöytäkirjatekstit

4.1 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.

Liitot selvittävät kokemuksia uuden 10-tuntisen työaikamääräyksen soveltamisesta. Tätä varten liitot toimittavat kyselylomakkeen työpaikoille. Saatujen kokemusten perusteella liitot arvioivat määräyksen kehittämistarpeita 30.10.2021 mennessä.

4.2 Työryhmät

Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen koulutustyöryhmä

Liittojen välisen koulutustyöryhmän tehtävänä on 31.5.2020 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.

Kemianteollisuus ry edellyttää, että koulutustyöryhmä muodostaa yhteisen kannan edellä mainituista asioista.

4.3 Paikallisen sopimisen valmiudet ja edistäminen

Paikallinen sopiminen on keino vastata joustavasti yritysten hyvin erilaisiin haasteisiin, jotka aiheutuvat mm. toimintaympäristön muutoksista ja asiakkaiden tarpeista. Paikallisten osapuolten hyvät ja luottamukselliset neuvottelusuhteet ovat toimivan vuoropuhelun ja sopimisen perusta. Lisäksi on hyvä, että molemmilla osapuolilla on tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimusten tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Neuvoteltavien asioiden luonteesta ja työpaikan koosta

NEUVOTTELUTULOS

riippuen voi johtua, että paikalliseen sopimiseen liittyen voidaan kuulla myös muita työpaikan henkilöitä asiantuntijoina. Paikallisten sopimusten toimivuus edellyttää niiden säännönmu-
kaista seuranta ja päivittämistä.

Sopimuskauden aikana liitot järjestävät yhteistä koulutusta, jonka tarkoituksena on edistää
paikallista sopimista ja kehittää yhteistoimintaa sopimusalan yrityksissä.

Liitot edistävät paikallista sopimista järjestämällä yhteistä koulutusta sopimuskauden aikana.

4.4 Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

Osapuolet pitävät tärkeänä, että työpaikalla tapahtuva koulutus on hyvää työkuultuuria ja teho-
kasta oppimista edistävää. Oppimisjakson suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa tarvi-
taan laajaa ja monipuolista yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikan edustajien kesken koulutuk-
sen tavoitteet huomioon ottaen.

Harjoittelijan oppimistavoitteet täyttävistä tehtävistä sovitaan harjoittelusopimuksessa kunkin
oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti. Tavoitteena on, että harjoittelun jälkeen harjoittelija
osaa arvioida opinnoissaan syntynyttä osaamista suhteessa työelämän vaatimuksiin ja arvi-
oida omaa osaamistaan suhteessa niihin.

Harjoittelijalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka voi olla esimies, toimihenkilö tai työntekijä, jolla
on ohjaamiseen tarvittava osaaminen. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on huolehtia harjoittelun
tavoitteiden täyttymisestä, riittävästä perehdytyksestä ja ohjauksesta. Työpaikkaohjaajalle
maksetaan peruspalkka tai mikäli syntyisi ansionmenetystä, korvaus ansionmenetyksestä.

4.5 Työhyvinvointi - Hyvää huomista -ohjelma

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden
erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnistavasta sekä yhteensovittavasta johtamisesta
sekä työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa.

Sopimusosapuolten vuonna 2010 yhteisesti käynnistämä Hyvää huomista -ohjelma on vakiin-
tunut edistämään työhyvinvointia alalla. Ohjelmassa omaksuttua yritysten laaja-alaiseen työ-
hyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävää toimintaa jatketaan.

Työnantaja- ja työntekijäliittojen nimittämä työryhmä hakee uusia näkökulmia, ideoita ja konk-
reettisia työvälineitä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi yritysten käyttöön hyödyn-
täen aiempia Hyvää huomista -ohjelmassa saatuja kokemuksia.

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukeminen

Sopimuskaudella Hyvää huomista -työryhmä keskittyy erityisesti eri ikäisten työntekijöiden työ-
kykyyn vaikuttavien tekijöiden tunnistamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen tarvittaviin toimiin.
Työryhmä laatii yritysten avuksi suosituksen hyödyntäen työpaikkojen hyviä käytäntöjä ja tut-
kittua tietoa.

Sairastavuuden vähentäminen

Lisäksi työryhmä seuraa sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen vä-
heneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongel-
mien ratkaisemiseksi.

NEUVOTTELUTULOS

Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

4.6 Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet vuosina 2020 ja 2021 määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

4.7 Yhteinen näkemys kehittämistarpeista

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

Tietojen antaminen

Palkkatiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantajan tulee pyytämättä toimittaa päluottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamista varten saada EK:n tilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on päluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee pyytämättä toimittaa päluottamusmiehelle seuraavat yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:

- 1) arvopaperimarkkinalaissa tarkoitetun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava,
- 2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 2 kohdassa tarkoitetusta selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen yhteistoimintalain 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 2 kohdassa tarkoitetun selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tapauksissa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

NEUVOTTELUTULOS

Työntekijän perehdyttämiseen sisällytetään myös työnantajan edustajan, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdessä antama opastus yrityksen yhteistoimintajärjestelmistä, paikallisista sopimuksista ja niiden mahdollisuuksista työehtosopimuksessa.

Työehtosopimuksen liitteenä on luettelo luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle annettavista tiedoista

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus

Vapautuksen määrässä huomioidaan pääluottamusmiehen kanssa toimikauden alussa käsitellyt tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Selviytymislauseke

Yrityksen tai sen itsenäisen osan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin voidaan paikallisesti ottaa käyttöön liitteessä 9 esiteltyjä keinoja.

4.9 Työrauhavelvoite

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, työantajat ja työntekijät, joita tämä pöytäkirja koskee, välttävät tällaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko tämän pöytäkirjan ja mainittujen työehtosopimusten määräyksiä.

Liitot seuraavat uudistettujen työrauhakirjausten vaikutusta työrauhahäiriöiden määrään.

Liitot ovat laatineet yhteisen neuvottelumuistion työehtosopimuksen 4 §:n tulkinnasta.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 25.2.2020–31.1.2022 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

6. Neuvottelutuloksen hyväksyminen

Sovittujen palkankorotusten ja muiden muutosten voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen käsittelyä ja hyväksyntää.

NEUVOTTELUTULOS

7. Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

KEMIANTEOLLISUUS RY

Jaana Neuvonen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho

Pirjo Rosqvist

Timo Viitanen