

PAPERI- JA PUUMASSATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 24.11.2011

Paikka Metsäteollisuus ry, Helsinki

Läsnä	Jari Forss	Metsäteollisuus ry
	Juha Sutela	"
	Martti Alakoski	Sähköalojen ammattiliitto ry
	Sauli Väntti	"

Allekirjoittaneet liitot sopivat työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 13.10.2011 saavuttaman neuvottelutuloksen raamisopimuksesta Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamiseksi perusteella seuraavaa:

1

Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus 8.4.2010 - 31.3.2012 lakkaa olemasta voimassa 31.3.2012. Sen asemasta noudatetaan 1.4.2012 alkaen ja 30.4.2014 saakka sopimuskauden päättyessä voimassa olleen työehtosopimuksen sekä sen allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä tällä pöytäkirjalla sovituin muutoksin. Jäljempänä olevan 12 kohdan työllistymisen edistämistä rakennemuutostilanteissa koskevaa määräystä noudatetaan kuitenkin 1.1.2012 alkaen.

Jos työmarkkinoiden keskusjärjestöt toteavat, että niiden 13.10.2011 neuvotteleva raamisopimus Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamiseksi ei toteudu kattavana eivätkä keskusjärjestöt sitoudu edellä todetun neuvottelutuloksen 2 kohdan mukaisiin työelämän kehittämiskäytäntöihin, on allekirjoittaneilla osapuolilla oikeus irtaantua tämän allekirjoituspöytäkirjan mukaisesta ratkaisusta. Tällöin työehtosopimus 8.4.2010 - 31.3.2012 on voimassa 31.3.2012 saakka ja osapuolet neuvottelevat sen uudistamisesta työehtosopimuksen voimassaoloa koskevien määräysten mukaisesti.

2

Palkkojen korotukset

Vuosi 2012

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 9.4.2012 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 25 senttiä. Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita korotetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen.

Prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotetaan siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen. Edellä sanotulla tavalla suoritettu kausipalkkojen tarkistus ei vaikuta urakoita korottavasti muussa tapauksessa kuin, että urakkahinnoittelu ei anna vähintään sovittua kausipalkan tuntipalkkatekijää tai sovittua urakkatavoitepalkkaa.

Yleiskorotuksen lisäksi käytetään palkkausjärjestelmään erillinen paikallinen rahamäärä. Sen käyttöä ohjaa paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä. Paikallisella rahamäärällä toteutetaan palkankorotuksia, jotka johtuvat esimerkiksi palkkausjärjestelmän kehittämistarpeista, palkkausjärjestelmän palkkarakenteiden voimaansaattamisesta, todetuista tehtäväkokonaisuuksien vaatuuksien, käytettävyyksien tai osaamisalueiden muutoksista tai työnsuoritukseen tai pätevyyteen perustuvan palkanosan kehittämisestä. Tässä kohdassa tarkoitettu rahaerä voidaan käyttää perustellusta syystä yhteisesti sovittulla tavalla kokonaan tai osittain kausipalkkojen tuntipalkkojen yleiskorotukseen.

Edellisessä kappaleessa tarkoitettun erillisen rahamäärän suuruus on 15 senttiä kertaa tehtaan työntekijöiden lukumäärä 12.3.2012. Rahamäärän käytöstä sovitaan paikallisesti 5.4.2012 mennessä ottaen huomioon edellä todetut periaatteet siten, että palkkojen korotukset tulevat voimaan 9.4.2012 alkaen.

Rahaerän jakoa koskeva erimielisyys voidaan alistaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti liittojen ratkaistavaksi. Liitot ja tarvittaessa jommankumman liiton aloitteesta liittojen johto käsittelee ja ratkaisee paikallisen erän käyttöä koskevan erimielisyyden mahdollisimman joutuisasti.

Jommankumman liiton aloitteesta erimielisyys voidaan saattaa ennen sitä koskevan ratkaisun tekemistä työehtosopimusneuvottelukuntien käsiteltäväksi.

Jos liittojen käsittelyssä ei saavuteta yksimielisyyttä, työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 9.4.2012 alkavan palkkakauden alusta paikalliseen rahaeraan perustuvan palkkojen korotuksen asemasta 15 sentin yleiskorotuksella.

Vuosi 2013

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 6.5.2013 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 20 senttiä.

Yleiskorotuksen lisäksi käytetään palkkausjärjestelmään erillinen rahamäärä. Sen suuruus on 12 senttiä kertaa tehtaan työntekijöiden lukumäärä 1.4.2013. Rahamäärän käytöstä sovitaan paikallisesti 3.5.2013 mennessä.

Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita ja prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotettaessa noudatetaan, mitä niiden korottamisesta on vuoden 2012 palkkojen korotuksen osalta edellä määrätty.

Paikallisen rahamäärän käytön ohjaus ja neuvottelumenettely määräytyvät siten, kuin niistä vuoden 2012 palkkojen korotuksen osalta on edellä määrätty kuitenkin niin, että jos liittojen käsittelyssä ei saavuteta yksimielisyyttä, työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 6.5.2013 alkavan palkkakauden alusta paikalliseen rahaeraan perustuvan palkkojen korotuksen asemasta 12 sentin yleiskorotuksella.

3

Kertaerä

Työntekijälle maksetaan 5.4.2012 150 euron suuruinen kertaerä, jos hänen työsuhteensa on jatkunut keskeytymättä siihen mennessä vähintään kolme kuukautta. Kertaerä maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työnantajalla on työntekijälle 5.4.2012 meneillään olevalta palkkakaudelta työehtosopimukseen perustuva palkanmaksuvelvollisuus.

Jos työnantajalla ei ole 5.4.2012 meneillään olevalta palkkakaudelta palkanmaksuvelvollisuutta mutta työntekijä palaa työhön viimeistään

30.4.2014, kertaerä maksetaan poissaolon päättymisen jälkeisenä ensimmäisenä palkkapäivänä.

Osa-aikatyöntekijälle maksettavan kertaerän suuruus määräytyy hänen keskimääräisen viikkotyöaikansa ja 40 tunnin suhteessa.

Kertaerää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 15 §:n tarkoittamaa keskimääräistä lisää eikä lomapalkkasopimuksen mukaista vuosilomapalkkaa laskettaessa.

4

Alin kausipalkka ja kausipalkkasopimukset

Alin kausipalkka on 9.4.2012 alkaen 855,29 euroa ja 6.5.2013 alkaen 880,89 euroa.

Paikallisesti sovitut kausipalkkasopimukset todetaan voimassa oleviksi.

5

Säännöllinen työaika päivätyössä (tam 15, 16) sekä keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35, 36) helatorstaina ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvana loppiaisena

Työehtosopimuksen 6.3.2 määräyksestä poiketen voidaan sopimuskauden aikana jalostustehtäillä ja -osastoilla säännöllinen työaika järjestää päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä siten, että säännöllinen työvuoro voi sijoittua helatorstaille ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvalla loppiaisella.

SOV.

Työn jatkuminen edellä mainittuina arkipyhinä tai toisena niistä selvitetään pääluottamusmiehelle hyvissä ajoin ennen kuin asianomaisen arkipyhäviikon työtuntiluettelo saatetaan työntekijöiden tietoon. Jos tasoittumisjakson aikana tehdään työtä arkipyhänä, työvuorojen lukumäärässä otetaan huomioon säännöllistä työaika arkipyhäviikkoina koskevan 6.3.1-kohdan määräyksen tarkoitus.

6

Lomauttaminen

6.1 Metsäteollisuus ry toteaa, että lomautuksiin turvaudutaan vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa.

SOV.

Työtuomioistuimen tuomiossa 56/99 on määritelty edellä mainitun lauseen oikeudellinen luonne.

Mahdollisissa tuotannonrajoitustilanteissa pyritään henkilöstölle antamaan koulutusta tai osoittamaan muita työtehtäviä.

- 6.2 Mikäli syntyy tilanne, jossa lomautuksiin näytetään jouduttavan, on hyvissä ajoin käytävä yhteistoimintaneuvottelu. Neuvottelussa, jossa lomautuksen perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyyn on varattava riittävästi aikaa, on myös selvitettävä yrityksen ja asianomaisten tehtaan tuotannollinen ja markkinatilanne sekä lomautuksen taloudellinen vaikutus yritykselle ja työntekijöille. Neuvottelussa on myös selvitettävä, voidaanko ylityön tekemistä vähentämällä työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen huomioon ottaen vaikuttaa lomautuksen alkamiseen, keston tai laajuuteen. Neuvotteluja on käytävä niin usein, että henkilöstöllä on riittävät tosiasialliset mahdollisuudet esittää omat näkökantansa ja vaihtoehdot asiassa.
- 6.3 Paikallisesti voidaan lisäksi sopia lomautuksen vaihtoehtona asianomaisten työehtosopimusmääräysten estämättä, että
- annetaan vuorovapaita käytössä olevista työaikajärjestelyistä ja jo ilmoitetuista vuorovapaa-ajankohdista poiketen tai
 - lomakautena annettava vuosiloman osa annetaan kahtena yhdenjaksoisena lomajaksona, jolloin toisessa lomakautena annettavassa lomajaksossa on vähintään 12 lomapäivää.
- 6.4 Liitot pitävät tarpeellisena, että ne saavat hyvissä ajoin riittävän informaation suunnitelmista yrityksessä tapahtuvista työvoimaan kohdistuvista lomautuksista ja irtisanomisista.

7

Työehtosopimuksen noudattaminen

Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat siitä, että niiden jäsenet soveltavat työehtosopimuksen määräyksiä yhteisesti sovitulla tavalla oikein.

Mikäli työrauhavelvoitetta on rikottu eikä työrauhaa palauteta olosuhteet huomioon ottaen nopeasti sen jälkeen, kun se on tullut liiton tietoon tai mikäli työehtosopimusta ei ole sovellettu oikein eikä virhettä olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyöneen sille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

Edellä viimeisen kappaleen määräys koskee työehtosopimuksen soveltamisen osalta asioita, joista varsinainen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin tai joista on yhteiset soveltamisohjeet.

8

Konserniyhteistyö

Yhteistyön järjestäminen

Sopijapuolet pitävät tarkoituksenmukaisena, että kotimaisessa paperiteollisuutta harjoittavassa konserniyhtiössä tai yrityksessä, joka harjoittaa tuotannollista toimintaa useammassa paperiteollisuuden tuotantolaitoksessa, on siltä osin kuin se kuuluu paperiteollisuuden työehtosopimuksen piiriin järjestettyä yhteistyötä työnantajan ja eri yksiköiden henkilöstön kanssa.

Yhteistyön jatkaminen

Yhteistyötä tarpeellisen vuorovaikutuksen aikaansaamiseksi konsernin ja henkilöstön välillä on järjestetty useammalla eri tavalla. Jos yhteistyötä on konsernissa jo järjestetty, voidaan sitä jatkaa. Jos henkilöstö tekee aloitteen yhteistyön täydentämisestä, käsitellään se työnantajan ja henkilöstön välisissä keskusteluissa. Keskustelujen perusteella tarkistetaan tarvittaessa yhteistyöjärjestelyjen tarkoituksenmukaisuus. Ellei asiassa saavuteta yksimielisyyttä, se voidaan siirtää liittojen välillä käsiteltäväksi.

Yhteistyöstä sopiminen

Sopiminen

Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt yhteistyötä henkilöstön kanssa eikä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistyön järjestämisestä toisin sovita, menetellään yhteistyötä järjestettäessä jäljempänä todetun mukaisesti.

Yhteistoimintamuodot

Työnantaja järjestää vähintään kerran vuodessa konsernijohdon ja kotimaisten tytäryhtiöiden sekä eri tuotantolaitosten johdon edustajien sekä henkilöstön edustajien kokouksen. Kokoukseen osallistuvien henkilöstön edustajien lukumäärästä sovitaan konsernissa. Tällöin otetaan huomioon ammattiosaston tai vastaavan koko. Kokouksen yhteydessä voivat henkilöstön edustajat pitää oman kokouksensa.

Kokous järjestetään yhtiön tilinpäätöksen tultua vahvistetuksi. Siinä selvitetään työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan emoyhtiön ja tytäryhtiöiden tilinpäätöstiedot sekä niissä ja niiden erillisissä tuotantolaitoksissa edellisen kokouksen jälkeen tapahtuneet keskeiset toimintojen muutokset, esim. yrityskaupat ja sulautumiset. Lisäksi kokouksessa käsitellään markkinatilanteen, talouden, investointitoiminnan, työllisyyden kuten esim. henkilöstömäärän, kustannusrakenteen, kannattavuuden ja tuottavuuden kehitysnäkymiä.

Kokouksessa voidaan käsitellä myös muita yhteisesti todettuja asioita. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajilla on saamiensa tietojen perusteella mahdollisuus muodostaa yleiskuva konsernin tilasta ja lähitulevaisuudesta.

Erikseen annetaan tiedot konsernissa tehdyistä päätöksistä, jotka koskevat tytäryhtiön tai erillisen tuotantolaitoksen toiminnan olennaista supistamista tai laajentamista. Tällaiset tiedot annetaan niiden yhtiöiden tai tuotantolaitosten

henkilöstön edustajille, jota ne koskevat. Heidän aloitteestaan voidaan sopia asian laajemmasta tiedottamisesta konsernin viestintäjärjestelmän puitteissa. Konserneihin perustetaan konsernikohtaisesti sovittavalla tavalla toimikunta. Toimikunnan henkilöstöä edustavien jäsenten määrästä sovitaan konsernissa. Henkilöstöä edustavat jäsenet ovat ammattiosastojen tai vastaavien edustajia. Toimikunta valmistelee tämän kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat.

Jos konserni muodostuu useista alakonserneista, järjestetään yhteistoiminta vain yhdellä tasolla siten, että konsernin johto on edustettuna.

Saatujen tietojen luottamuksellisuus

Konserniyhteistyössä saatuja tietoja tulee käsitellä luottamuksellisena.

Kustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa henkilöstön edustajille kokoukseen osallistumisesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansion menetyksen sekä matkustamisesta ja ylläpidosta aiheutuvat kustannukset.

9

Henkilöstösuunnitelmat ja tasa-arvo

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 4 luvun 16 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet sekä niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset.

Liitot pitävät tärkeänä, että henkilöstösuunnitelmaa käsiteltäessä kiinnitetään erityistä huomiota eri työntekijätehtävissä työskentelevien työntekijöiden lukumäärän muutokseen suunnitelmakaudella. Tavoitteena tulee olla oman henkilökunnan määrän ja osaamistason mitoittaminen siten, että ylitöitä tehdään ja ulkopuolista työvoimaa käytetään mahdollisimman vähän.

Liitot toteavat, että tasa-arvoisen kohtelun turvaamiseksi tulee paikallisista sopimuksista neuvoteltaessa ja sovittaessa arvioida ratkaisun tasa-arvoaikutukset.

10

Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät

Aika- ja suorituspalkkoja voidaan täydentää käteisesti maksettavalla tulos- ja voittopalkkiojärjestelmällä. Ennen järjestelmän käyttöönottoa työnantaja antaa riittävän selvityksen työntekijöille sen sisällöstä, tarkoituksesta, tavoitteista, maksuperusteista ja käyttöajasta.

Käyttöönoton ajankohdasta sovitaan paikallisesti. Silloin kun järjestelmä perustuu pääasiassa taloudelliseen tulokseen ja on koko yritystä tai yhtymää kattava, käyttöönoton ajankohdasta päättää yritys.

Jos pääluottamusmies ennen ilmoitettua voittopalkkion käyttöönottopäivää sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava ei kuitenkaan seitsemää päivää pitempää aikaa neuvottelujen aloittamisesta. Tänä aikana esitettyä järjestelmää ei oteta käyttöön.

Mitä edellä on todettu palkkiojärjestelmän käyttöönotosta, sovelletaan myös sitä koskeviin muutoksiin.

11

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Paperiteollisuuden työehtosopimuksen 1 §:n 3. kohta sääntelee ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Tämän lisäksi Metsäteollisuus ry:n hallituksen työvaliokunta on 23.8.1995 antanut ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyen sitoumuksen, jonka voimassaoloa on jatkettu 11.12.1997, jossa sitoumuksessa on todettu, että paperiteollisuusyritykset pidättäytyvät siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä ulkopuolisten palvelujen käytön laajentamisesta työehtosopimuksen voimassaolon aikana. Liitot toteavat, että em. sitoumuksen viimeinen kappale on sisältänyt mahdollisuuden sopia toisin.

Jos ulkopuolisen työvoiman käyttöä siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä halutaan ulkoistamalla laajentaa siitä tilanteesta, missä työpaikalla on oltu paperiteollisuuden työehtosopimuksen numero 40 allekirjoituspäivänä, on se mahdollista, jos asiasta paikallisesti sovitaan.

Tällöin on otettava huomioon, että

- alalla on erilaisessa taloudellisessa asemassa olevia yrityksiä
- yrityksissä on voitava asiallisesti menetellen käyttää ulkopuolisia palveluyrityksiä
- ratkaisua tehtäessä tarkastellaan taloudellisten selvitysten tuloksia.

Tämä sopimus koskee ulkoistamista muun kuin paperiteollisuuden työehtosopimukseen sidotun yrityksen hoidettavaksi.

Metsäteollisuus ry:n hallituksen työvaliokunnan otsikkokappaleessa mainittu sitoumus todetaan päättyneeksi.

Liittojen sopiman työehtosopimuksen osana olevan asiakirjan "Yleiset periaatteet kunnossapitotoimintojen kehittämiseksi ja ulkopuolisen työvoiman käytön vähentämiseksi kunnossapidossa" sisältämät toimintojen kehittämismahdollisuudet tulee hyödyntää.

Liitto-osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että mikäli suunnitellussa ulkoistamisessa noudatetaan työehtosopimuksessa ja sen liitteissä sovittuja periaatteita, osapuolet tukevat paikallista sopimista.

Jos paikallisesti asiasta ei päästä yhteisymmärrykseen, voidaan asia alistaa työehtosopimuksen 30 §:n nojalla liittojen käsiteltäväksi.

Mikäli paikalliset osapuolet eivät ole riittävästi selvittäneet asian ratkaisemisen kannalta olennaisia kysymyksiä, voivat liitot tehdä päätöksen asian palauttamisesta paikalliseen jatkoselvitykseen. Liitot voivat myös velvoittaa paikalliset osapuolet toimittamaan lisäselvitystä asiassa.

Mikäli asiassa ei liittojen välillä päästä yksimielisyyteen, jatketaan neuvotteluja jommankumman osapuolen pyynnöstä erillisessä lautakunnassa sen jälkeen kun asia on käsitelty ulkopuolisen puheenjohtajan kanssa.

SOV. 2

Osapuolet valitsevat lautakuntaan yhteisesti puolueettoman puheenjohtajan ja kumpikin osapuoli nimeää siihen yhden jäsenen. Mikäli puheenjohtajasta ei osapuolten kesken päästä yksimielisyyteen, nimeää hänet valtakunnansovittelija.

Lautakunta antaa sinne alistetusta asiasta yksimielisen suosituksen, jota osapuolten tulee noudattaa. Suositusta annettaessa tulee ottaa huomioon, mitä työehtosopimuksessa ja sen liitteissä on ulkopuolisen työvoiman käytöstä sovittu.

12

Työsuhdeturvan ja työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Muutosturva

Jos taloudellisesta ja tuotannollisesta syistä irtisanottu työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisajan palkka työsuorituksesta riippumatta.

Työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Paperiteollisuuden käynnissä olevan rakennemuutoksen aiheuttamien haittojen hallitsemiseksi ja työllistymisen edistämiseksi sovelletaan seuraavaa määräaikaista takaisinottoa koskevaa määräystä:

Saman tehdasalueen kaikkien tuotantoyksikköjen lopettamisen seurauksena taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän takaisinottoaika pidennetään kuudella kuukaudella. Työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoinna olevista työpaikoistaan 9 kuukauden ajan takaisinottoajan päättymisen jälkeen. Tätä määräystä sovelletaan työntekijään, jonka työsuhde on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä aikaisemmin kuin 31.12.2013.

13

Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ennen niiden käyttöönottoa yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat eivät saa olla ristiriidassa seuraavien periaatteiden kanssa:

- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri.
- Korvaavan työn aikana kausipalkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena jonka asemesta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai kouluttajana toimimisen aikana maksetaan palkka sairausajan palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaika.
- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää.
- Kun korvaava työ päättyy, työntekijällä on oikeus palata entiseen työtehtäväänsä.

Työsuojelutoimikunta ja pääluottamusmies seuraavat korvaavan työn menettelytapojen toteutumista ja korvaavan työn vaikutusta työkykyyn.

Liitot arvioivat 31.12.2013 mennessä saatujen kokemusten perusteella korvaavan työn jatkamista.

Tässä kohdassa tarkoitetut korvaavaa työtä koskevat määräykset ovat voimassa tämän sopimuskauden.

14

Työehtosopimuksen kehittäminen

Sopimuskauden aikana liitot:

- vertailevat työaikajärjestelmiä ja työaikoja sekä kotimaisesti että kansainvälisesti ja saatujen tulosten perusteella selvittävät mahdollisuuksia edistää sellaisia hyviä työaikakäytäntöjä, joilla voidaan tukea tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työssä jaksamista,
- selvittävät mahdollisuuksia pidentää työuria edistämällä työhyvinvointia, työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä sekä sairauspoissaolojen hallintaa,
- selvittävät metsäteollisuuden rakennemuutoksen ja yritysten toimintojen uudelleen organisoinnin vaikutuksia ja muutostarpeita työehtosopimusmääräyksiin huomioiden sähköalan kunnossapitotoiminnot,
- arvioivat työntekijöiden ja luottamusmiesten asemaa ja toimintaedellytyksiä sekä yritysten toimintaedellytyksiä muuttuvassa toimintaympäristössä ja
- jatkavat työehtosopimuksen uudistamista myös sen luettavuutta parantamalla.

Edellä mainittujen toimien perusteella liitot neuvottelevat ja sopivat jatkuvan neuvottelun periaatetta noudattaen tarpeellisista muutoksista työehtosopimukseen tai tarvittavista muista yhteisistä toimenpiteistä. Työehtosopimusmuutokset voivat tulla voimaan niin sovittaessa myös kesken sopimuskauden.

15

Jatkuvan neuvottelun periaate

Osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelun periaatetta.

Keskusjärjestöjen suositus alakohtaisten sopimusten irtisanomisesta

Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja suosittelevat alakohtaisten sopimusten irtisanomista, liitot kokoontuvat kahden viikon kuluessa neuvottelemaan, mitä toimenpiteitä tämä edellyttää. Liitot voivat tällöin yhdessä sopia sopimuksen päättymisestä tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Helsingissä 24. päivänä marraskuuta 2011

Metsäteollisuus ry



Jari Forss



Juha Sutela

Sähköalojen ammattiliitto ry.



Martti Alakoski



Sauli Väntti