

ARKISTO KAPPALE



GRAAFISEN TEOLLISUUDEN TYÖNANTAJALIITON

ja

SUOMEN KIRJATYÖNTEKIJÄIN LIITON

välinen

KIRJATYÖNTEKIJÖITÄ

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS
1988

SISÄLLYSLUETTELO

1. Työehtosopimus.	5
2. Pöytäkirja työehtosopimuksen voimassaolosta.	38
3. Sopimus yhteistoiminnasta graafisessa teollisuudessa (liite 1)	45
4. Rationalisointitoimikunta (liite 2).	51
5. Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta (liite 3).	52
6. Sopimus työsuojelutyöstä työpaikoilla (liite 4).	59
7. Luottamusmiessopimus (liite 5).	71
8. Koulutuspöytäkirja (liite 6).	76
9. Sopimus ammattikoulutuksesta ja -kasvatuksesta (liite 7).	81
10. Alan ulkopuoliset työt (liite 8).	87
11. Työsopimusmalli (liite 9).	88
12. Puitesopimus ATK-perusteisten lehdenvalmistusjärjestelmien käytöstä toimituksissa ja tekstin- ja kuvanvalmistuksessa (liite 10).	90
13. Koulutuksen kehittämisrahasto (liite 11).	95
14. Tuotantoon tuleva valmis informaatio (liite 12).	96
15. Soveltamisohjeet	
- Alan ulkopuoliset työt ja ns. paste up -materiaalin käsittely (tes 1 § + liite 8).	99
- Ns. tilapäiset siirrot (tes 3 §).	101
- Tuotannollisista syistä johtuvat muutokset henkilöstön asemassa (tes 6 § + liite 3 + voim.ptk. 16 §).	102
- Palkkaryhmä 6B (tes 10 §).	104
- Työehtosopimuksen 10 §:n 2. momentin poikkeukset (tes 10 §).	107
- Palvelusvuosilisät (tes 16 §).	109
- Lauantailisä (tes 17 § 3 mom.).	111
- Suorituspalkkатыöstä (tes 20 §).	112
- Lapsen sairaudesta työssä käyville vanhemmille aiheutuva poissaolo (tes 22 §).	119
- Työtuntijärjestelmät työpaikalla (tes 24 § 5 mom. + 26 § 2 mom. + 27 § 3 mom.).	121
- Työajoista ja työtuntijärjestelmistä (tes 24 § + 26 §).	123
- Työajan lyhentäminen (tes 25 § + voim.ptk. 9 §).	126
- Lehtien ilmestyminen loppiaisen, pitkäperjantain ja Kristuksen taivaaseenastumisen päivän jälkeisinä päivinä (tes 28 § 3 mom.).	134
- Ylityömääräykset (tes 32—34 §).	136
- Ylityökorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan (tes 34 § 6 mom.).	139
- Vuosi- ja talviloma (tes 37-47 §).	140
- Työlasit näyttöpäätetyössä (tes 53 §).	154
- Suoja-asu (tes 57 §).	155
- Elpymistauko pakkotahtisessa työssä (tes 58 §).	156
- Päihdeongelmaisten hoitoonohjaus (tes 59 §).	157
- Työpaikkaruokailu (tes 60 §).	160
- Suositus kotiinkuljetuksen järjestämisestä (tes 61 §).	161

- Päivä- ja kurssirahat (tes 62-63 §).	162
- Jäsenmaksujen perintä- ja tilitysohje (tes 66 §).	164
- Paikalliset sopimukset (tes 70 §).	166
- Joustavuus käytännön miehityskysymyksissä (voim.ptk. 19 §).	168
- Joustavuus koneiden käytössä (voim.ptk. 19 §).	169
- Luottamusmiessopimus (liite 5).	171
- Oppisopimuskoulutus (liite 7).	176
- Alan yritysten ulkopuolelta tuleva valmis informaatio (liite 8 ja 12).	182
- Korvausten taannehtivuus.	183
16. Asiahakemisto.	185

TYÖEHTOSOPIMUS

SOVELTAMISALA

1 §

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan Graafisen Teollisuuden Työntajaliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin graafisella alalla työskenteleviin työntekijöihin. Graafisella alalla työskentelyyn rinnastetaan tuotannollinen työ Graafisen Teollisuuden Työntajaliiton jäsenyritysten hallinnassa olevissa sähköisissä tiedonvälitysjärjestelmissä.

2. Sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat mm. valmiin tai puolivalmiin paperi- ja filiasemointityön kirjapainollinen tekninen toteutus siten kuin siitä erikseen (Liite 8) on sovittu.

3. Tätä sopimusta ei sovelleta sellaisiin työnjohtotehtävissä oleviin teknisiin toimihenkilöihin, joiden pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa työtä ja jotka eivät ota osaa tai vain tilapäisesti ottavat osaa tämän sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvaan työhön.

4. Sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävät sanomalehtien jakajat. Sopimus ei koske myöskään toimituksellisissa tai konttoritehtävissä olevaa henkilöstöä.

5. Tuotantoprosessin hallinta- ja ohjausjärjestelmiin liittyvät muut kuin tuotannon suunnittelun tehtävät kuuluvat tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin.

6. ID-korttien (muovikorttien) valmistaminen alan yrityksissä kuuluu tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin.

7. Elektronisten sivunvalmistusjärjestelmien tuotannolliset tehtävät kuuluvat tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin.

8. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan myös graafisen alan yritysten ylläpitämien henkilöstöruokaloiden työntekijöihin lukuunottamatta palkkamääräyksiä. Työaikamääräysten osalta viitataan 24 §:n 6. kohtaan.

9. Tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluu lehtiyrityksissä tapahtuva ilmoitusten suorasyöttö.

Huomautus 1. Mikäli sanoma- ja aikakauslehtiyrityksissä otetaan käyttöön atk-pohjaisia ilmoitusten vastaanotto- ja suorasyöttöjärjestelmiä tai vastaavasti kirjankustannusyrityksissä atk-pohjaisia tekstinsuorasyöttöjärjestelmiä, sovitaan paikallisesti laitteiston käyttöön liittyvistä kysymyksistä.

Neuvoteltaessa edellä tarkoitettujen laitteistojen käytöstä, on yrityksessä selvitettävä yrityksen mahdollisuudet säilyttää työssä olevien työpaikat sekä mahdollinen uudelleen- koulutukseen ja työtehtävistä toiseen siirtymisen tarve.

Edellä tarkoitettujen laitteiden käyttöönottoa ei voida pitää irtisanomissuojasopimuksen tarkoittamina tuotannollisina tai taloudellisina irtisanomis- tai lomautusperusteina. Mahdollisesti tarvittavat tehtäväjärjestelyt eivät saa merkitä työehtojen osalta muutosta huonompaan suuntaan.

Sov.ohje

Paikalliset sopimukset alistetaan ennen allekirjoittamista tämän työehtosopimuksen allekirjoittajien hyväksyttäväksi.

Järjestelyjä koskevat mahdolliset erimielisyydet voidaan saattaa tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneiden liittojen käsiteltäväksi neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Huomautus 2. Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton, Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton ja Suomen Sanomalehtimiesten Liiton välinen puitesopimus atk-perusteisten lehdenvalmistusjärjestelmien käytöstä toimituksissa ja tekstin- ja kuvanvalmistuksessa on tämän työehtosopimuksen liitteenä. (Liite 10).

TYÖSOPIMUKSEN TEKEMINEN

2 §

1. Työsopimukset tehdään kirjallisina. Työnantaja säilyttää arkistossaan kopi-
on tehdystä työsopimuksesta. Liitteenä on työsopimusmalli (Liite 9).

2. Määräaikaista työsopimusta uudistettaessa tulee pääluottamusmiehelle
antaa selvitys uuden määräaikaisen työsopimuksen perusteista.

Huomautus. Mikäli yrityksen työtiloihin ja/tai yrityksen omistamilla laitteilla työskentele-
mään otetaan yrityksen henkilökuntaan kuulumaton työntekijä, on asiasta neuvoteltava
luottamusmiehen kanssa ja selvítettävä kyseisen työskentelyn periaatteet ja tarve.

YLEISET OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

3 §

1. Työnantajalla ja hänen edustajallaan on oikeus johtaa työtä, ja työntekijä on
velvollinen suorittamaan ne hänen työsopimuksensa edellyttämät tehtävät,
jotka hänelle annetaan, sekä tekemään kelvollista työtä.

2. Työntekijä on velvollinen täsmällisesti noudattamaan yrityksessä määrättyä
työaikaa ja voimassaolevia työsäätöjä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän
työehtosopimuksen kanssa.

Sov.ohje

3. Jos työntekijä muutoin kuin tilapäisesti siirretään toiseen työtehtävään tai
hänen työsopimukseensa tehdään muu olennainen ja pysyvä muutos, on
työsopimuksen muutoksesta tehtävä ilmoitus myös pääluottamusmiehelle.
Mikäli aiotusta muutoksesta ei tällöin päästä työntekijän ja työnantajan välillä
yhteisymmärrykseen, ei muutosta voida toteuttaa ennen kuin kaksi viikkoa
on kulunut asian esille ottamisesta. Edellä lausuttu ei koske tapauksia, joissa
työsopimuksen muuttaminen aiheutuu työntekijästä itsestään johtuvasta
syyistä.

TYÖAJAN TARKKAILU JA RAPORTOINTI

4 §

1. Työajan tarkkailua varten työnantaja on oikeutettu järjestämään tarkkailu-
kelloja tai muita vastaavia laitteita. Järjestelystä on neuvoteltava ja pyrittävä
sopimaan pääluottamusmiehen kanssa.

2. Ilman asianomaista lupaa tai ilman välttämätöntä syytä tapahtunut työajan laiminlyöminen samoin kuin työpaikasta poistuminen työajan kestäessä on kielletty.

3. Milloin työntekijä pätevän syyn vuoksi on estynyt saapumasta työhön, on hänen ensi tilassa toimitettava siitä tieto työnantajalleen ja samalla ilmoitettava syy poissaoloonsa.

4. Jos työntekijä ilman pätevää syytä laiminlyö työajan, on hänen, jos työnantaja vaatii, tehtävä laiminlyötyä työaikaa vastaavasti työtä muuna kuin säännöllisenä työaikana lain sallimissa rajoissa, jolloin työaikalain 17 §:n mukaan ylityöstä tulevan korotuksen katsotaan vastaavan laiminlyönnistä johtunutta vahinkoa. Edellä tarkoitettu vaatimus on ilmoitettava työntekijälle työhön palaamisen jälkeisenä päivänä ja työ on teetettävä viimeistään seuraavan palkanmaksukauden kuluessa.

5. Työntekijä on velvollinen huolellisesti täyttämään ne raportointilomakkeet tai käyttämään niitä raportointimenetelmiä, jotka työnantaja katsoo tarpeelliseksi. Uusista käyttöön otettavista lomakkeista tai menetelmistä on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan pääluottamusmiehen kanssa.

OIKEUS ERÄISIIN PALKATTOMIIN POISSAOLOIHIN

5 §

1. Mikäli työ estää valtiollisiin tai kunnallisiin vaaleihin osallistumisen, työntekijällä on oikeus olla pois työstä yhtenä äänestyspäivänä vaaleihin osallistumiseen tarpeellinen aika ilman palkkaa.

2. Työntekijälle annetaan esteetön oikeus osallistua työaikana järjestettyyn tilaisuuteen, johon Suomen Kirjatyöntekijäin Liitto on hänet kutsunut ja jonka tilaisuuden liitot ovat yhdessä todenneet. Työntekijän on ilmoitettava osallistumisestaan em. tilaisuuteen mikäli mahdollista vähintään viikkoa ennen.

Suomen Kirjatyöntekijäin Liitto toimittaa Graafisen Teollisuuden Työnantajaliitolle tiedon pysyvien toimielinten, kuten liittoneuvoston, liittotoimikunnan ja jaostojen kulloisestakin kokoonpanosta.

3. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen sääd.kok. nro 130/85 (VNp vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen VNp:n 3 §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN JA LOMAUTUS

6 §

Irtisanomissuoja määräytyy liittojen välillä lomauttamisesta ja irtisanomisesta tehdyn sopimuksen mukaisesti (Liite 3).

Sov.ohje

KOULUTUSTA KOSKEVAT YLEISMÄÄRÄYKSET

7 §

Tämän työehtosopimuksen osana sovelletaan koulutustoimintaa koskevaa sopimusta (Liite 6).

AMMATTIKOULUTUS JA -KASVATUS

8 §

Sov.ohje Ammattikoulutuksessa ja -kasvatuksessa noudatetaan liittojen välillä tehtyä eri sopimusta (Liite 7).

PALKKAUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

9 §

1. Palkka maksetaan viikon tai kahden viikon erissä säännöllisesti samana viikonpäivänä. Milloin palkanmaksupäivä sattuu-lauantaiksi, sunnuntaiksi-juhlapäiväksi tai sen-aatekst, maksetaan palkka lauantaita tai aattoa edeltävänä arkipäivänä. Palkkapäivää ei kuitenkaan tarvitse siirtää silloin, kun se on täysi pankkien aukiolopäivä.

2. Palkanlaskentaa varten varataan työnantajalle enintään 5 työpäivän aika.

3. Jos palkka maksetaan pankin välityksellä, ilmoittakoon työntekijä sen tilin, jolle maksu on toimitettava tai siirrettävä.

Huomautus 1. Milloin työntekijä, joka säännöllisesti saa palkan täydeltä työviikolta, on pätevättä syyttä poissa työpäivän, vähennetään häneltä koko sen päivän osalle tuleva palkka, ellei sovita 4 §:n 4. momentin mukaisesta menettelystä.

Huomautus 2. Maksettavaan palkkaan liitetään palkkaselvitys, josta käy ilmi palkan koostumus (mm. ansion määrä aika- ja suorituspalkkatyössä, lisien määrä ja ylityöt). Tarkeempi selvitys annetaan tarvittaessa palkkakirjanpidon perusteella.

10 §

1. Vähimmäispalkkataulukko 13.4.1988

Vähimmäispalkat ovat palkkaryhmittäin seuraavat

Oppi- tai harjoitteluaika	OPPISO- PIMUS- OPPILAAT (3 v oppi- aika)	TEKSTIN- KIRJ. (harj. 1V, v)	Palkka- ryhmä		I pkl			
			3A	4	5	6	6B	
			(ei harj. aikaa)	(2 v harj.)	(3 v harj.)	(3 v harj.)	(3 v harj.)	
0 — 1/2 v	918,—	979,—	1 059,—	940,—	918,—	918,—	918,—	
V	930,—	987,—	"	951,—	930,—	930,—	930,—	
1 — 1 1/2 v	940,—	1 017,—	"	979,—	940,—	940,—	940,—	
V/2—2 v	951,—	1 201,—	"	987,—	951,—	951,—	951,—	
2 — 2 1/2 v	979,—	"	"	1 120,—	979,—	979,—	979,—	
2 1/2—3 v	987,—	"	"	"	987,—	987,—	987,—	
3 v:n jälkeen	—	1 201,—	1 059,—	1 120,—	1 147,—	1 201,—	1 302,—	

Oppi- tai harjoitteluaika	OPPISOPIMUS-OPPILAAT (3 v oppiaikaa)	TEKSTINKIRJ. (harj. 172 v)	Palkkaryhmä	II pkl			
			3A (ei harj. aikaa)	4 (2 v harj.)	5 (3 v harj.)	6 (3 v harj.)	6B (3 v harj.)
0 — 1/2v	913,—	969,—	1 048,—	933,—	913,—	913,—	913,—
Y2—1 v	920,—	977,—	—	943,—	920,—	920,—	920,—
1 — 1V2v	933,—	1 004,—	—	969,—	933,—	933,—	933,—
172—2 v	943,—	1 184,—	—	977,—	943,—	943,—	943,—
2 — 2 1/2v	969,—	—	—	1 109,—	969,—	969,—	969,—
272—3 v	977,—	—	—	—	977,—	977,—	977,—
3 v:n jälkeen	—	1 184,—	1 048,—	1 109,—	1 132,—	1 184,—	1 283,—

Paikkakunnat luokitellaan palkkoihin nähden kahteen kalleusluokkaan valtioneuvoston päätöksen mukaisesti seuraavasti:

I lk: Brändö, Eckerö, Enontekiö, Espoo, Finström, Föglö, Geta, Hammarland, Helsinki, Houtskari, Hyrynsalmi, Hyvinkää, Hämeenlinna, Inari, Iniö, Joensuu, Jomala, Jyväskylä, Järvenpää, Kauniainen, Kemi, Kemijärvi, Keminmaa, Kerava, Kirkkonummi, Kittilä, Kolari, Korppoo, Kuhmo, Kuivaniemi, Kumlinge, Kuopio, Kuusamo, Kökar, Lemland, Lumparland, Maarianhamina, Muonio, Nauvo, Oulu, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Ranua, Ristijärvi, Rovaniemi mlk., Rovaniemi, Salla, Saltvik, Savukoski, Simo, Sodankylä, Sottunga, Sund, Tampere, Tervola, Tornio, Utsjoki, Vaasa, Vantaa, Vårdö ja Ylitornio.

Kaikki muut kunnat kuuluvat II kalleusluokkaan.

Huomautus 1. Kalleusluokan muuttuessa sovelletaan uutta luokkaa sen jälkeen ensiksi alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, minkä liitot yhdessä toteavat.

Huomautus 2. Mikäli työntekijän henkilökohtainen palkka kalleusluokan muuttuessa on pienempi kuin uuden kalleusryhmän vähimmäispalkka, on henkilökohtainen palkka korotettava vastaamaan uuden kalleusryhmän mukaista vähimmäispalkkaa. Mikäli jonkin kunnan kalleusluokka alenee, ei henkilökohtaisia palkkoja tämän johdosta alenneta.

Jako palkkaryhmiin

3A: Avustavat tehtävät

(kirjapainon lähetti, erikseen mainitsematon työntekijä, siivoustyöntekijä, var-tija)

Painopinnanvalmistuksen, painamisen ja jälkikäsittelyn alueilla sijoitetaan eri ammatit ja tehtävät palkkaryhmiin seuraavasti:

Palkkaryhmä 4:

Tehtävät kuten oikovetäjän, valokuvaustyöntekijän, painokoneapulaisen, seripainotyöntekijän, postittajan, jälkikäsittelyosaston työntekijän, trukinkuljettajan, varastotyöntekijän ja jälkikäsittelykoneen hoitajan tehtävät

Palkkaryhmä 5:

Tehtävät kuten lomakepiirtäjän, kaavioijan, rotaprintpainajan (arkin koko alle A3), seripainon värinsekoittajan, seripainoalistajan tehtävät, jälkikäsittelykoneen hoitajan tehtävät vaativissa koneissa, sanomalehden rotaatiotyöntekijän tehtävät

Palkkaryhmä 6:

Ammattitehtävät kuten tekstinvalmistajan, kuvanvalmistajan, asemoija/kopioijan, syväpainosylinterin valmistajan, painajan, opinkäyneen seripainajan, kirjansitojan, paperinleikkaajan tehtävät ja jälkikäsitteilykoneen hoitajan tehtävät erittäin vaativissa koneissa

Palkkaryhmä 6B:

Sov.ohje Vaativat ammattitehtävät palkkaryhmän 6 ammattitehtävistä erillisen soveltamisohjeen mukaisesti.

Huomautus 3. 1.3.1989 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tulevat voimaan seuraavat muutokset:

- neljännen palkkaryhmän tehtävät siirtyvät viidenteen palkkaryhmään
- harjoittelu-aika viidennessä palkkaryhmässä on kaksi vuotta
- palkkaryhmän 3A nimeksi muutetaan palkkaryhmä 4
- kaikkien 6- ja 6B-palkkaryhmissä olevien ammattien harjoittelu-aika on kolme vuotta.

Sov.ohje 2. Jos työehtosopimuksen liitteenä 7 olevassa sopimuksessa ammattikoulutuksesta ja -kasvatuksesta mainittuun oppi- tai harjoittelusopimuksen alaiseen ammattiin otetaan työntekijä, joka ei ole oppia tai harjoittelua suorittanut, paitsi oppilaaksi tai harjoittelijaksi, maksetaan hänelle opin tai harjoittelun suorittaneen palkka.

Sov.ohje **Huomautus 4.** Tämän momentin määräyksiä ei sovelleta kesäharjoittelijoihin.

ERI TYÖNTEKIJÄRYHMIÄ KOSKEVIA MÄÄRÄYKSIÄ

11 §

Painajat

1. Sylinteripainokoneen vastuunalaisena hoitajana tulee olla painaja tai viimeisen vuoden painajaoppilas.

Huomautus. Työntekijälle, joka vakituisesti hoitaa pienoisoffsetpainokonetta (Rotaprint, arkin koko vähintään 1312 cm²), maksetaan tässä työehtosopimuksessa painajalle määrätty vähimmäispalkka.

2. Milloin painaja työskentelee muulla kuin tässä pykälässä mainitulla koneella, hänelle on maksettava painajan palkka.

3. Painajaa ei ilman molemminpuolista sopimusta voida muulloin kuin toisen painajan ollessa sairastumisen tai muun satunnaisen syyn vuoksi poissa työstä velvoittaa samalla kertaa hoitamaan useampaa kuin yhtä painokonetta. Tältä ajalta maksettakoon painajalle vähintään 25 %:n korotus.

12 §

1. Painokoneella tulee painajan lisäksi olla tarpeelliset työntekijät.

2. Jälkikäsitteilyn konelinjalla tulee hoitajan lisäksi olla tarpeelliset työntekijät.

13 §

Mikäli konemiehityksen tai konelinjan muutoksella on vaikutusta yrityksen työllisyyteen, on asiasta neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työehtosopimuk-

sen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Yritykseen tulevan uuden koneen miehityksestä on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan kolmen kuukauden kuluessa koneen tai konelinjan käyttöönotosta.

14 §

Jälkikäsittelyosaston henkilökunta

1. Kirjansitojalla tarkoitetaan työntekijää, joka suorittaa ammattitaitoa vaativaa kirjansidontatyötä.

***Huomautus.** Jos kirjansitoja suorittaa muita kuin kirjansitojalle kuuluvia töitä, maksetaan hänelle kirjansitojan palkka.*

2. Jälkikäsittelyosaston työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka toimii kone-apulaisena tai joka suorittaa muita kuin kirjansitojalle kuuluvia osatöitä jälkikäsittelyosastolla.

3. Koneenhoitajalla tarkoitetaan työntekijää, joka hoitaa jälkikäsittelyosastolla konetta seuraavissa koneryhmissä:

15 §

Erittäin vaativat koneet

4. Erittäin vaativilla koneilla tarkoitetaan suurtuotantokoneita, joissa koneenhoitajan valvonnassa työskentelee useampia henkilöitä ja jotka vaativat hoitajaltaan koneteknillistä taitoa, sekä eräitä vastaavan vaativuustason omaavia yksittäisiä koneita.

Vaativat koneet

5. Vaativilla koneilla tarkoitetaan yksityisiä tuotantokoneita, jotka vaativat hoitajaltaan taitoa ja tarkkuutta tai joiden hoitoon liittyy jatkuva raskas työnsuoritus.

Muut koneet

6. Muilla koneilla tarkoitetaan muita kuin edellä mainittuja koneita, apukoneita ja laitteita lukuunottamatta.

7. Erittäin vaativan koneen hoitajalle maksetaan 3 ammatissaolovuoden ja vuoden harjoitteluajan jälkeen 6. ryhmän palkka sekä vaativan koneen hoitajalle 3 ammatissaolovuoden ja 6 kuukauden harjoitteluajan jälkeen 5. ryhmän palkka. Koneenhoitajalle muissa koneissa maksetaan 2 ammatissaolovuoden ja 3 kuukauden harjoitteluajan jälkeen 4. ryhmän palkka.

PALVELUSVUOSILISÄT

Sov.ohje

16 §

1. Palkkaryhmissä 4, 5, 6 ja 6B maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on keskeytyksettä jatkunut saman työnantajan palveluksessa, oppi- ja harjoitteluvuosia mukaan lukematta, henkilökohtaisena palkkana työehtosopimuksen 10 §:ssä kulloinkin voimassa olevassa taulukossa mainittu vähimmäispalkka lisättynä 15 palvelusvuoden jälkeen 18 %:lla, 9 palvelusvuoden jälkeen

12 %:lla ja 6 palvelusvuoden jälkeen 6 %:lla sen palkanmaksukauden alusta lukien, joka on lähinnä asianomaisen palvelusajan täyttymistä.

2. Palkkaryhmässä 3A maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on keskeytettyä jatkunut saman työnantajan palveluksessa, henkilökohtaisena palkkana työehtosopimuksen 10 §:ssä kulloinkin voimassa olevassa taulukossa mainittu vähimmäispalkka lisättynä 11 palvelusvuoden jälkeen 12 %:lla ja 8 palvelusvuoden jälkeen 6 %:lla sen palkanmaksukauden alusta lukien, joka on lähinnä asianomaisen palvelusajan täyttymistä.

3. Työntekijälle maksetun henkilökohtaisen palkan on oltava vähintään vähimmäispalkan ja palvelusvuosilisän suuruinen.

Huomautus 1. Palvelusvuosiliisiin oikeuttavaksi ajaksi luetaan se osa äitiyslomasta, joka kohdistuu sairausvakuutuslain tarkoittamaan äitiyspäivärahaan ja/tai vanhempainrahaan.

Huomautus 2. 1.3.1982 jälkeen alkanut asevelvollisuus aika luetaan niinkään palvelusvuosiliisiin oikeuttavaksi ajaksi.

VUORO-, ILTA- JA YÖTYÖLISÄT

17 §

1. Vuoro-, ilta- tai yötyölisänä maksetaan kaikilta säännölliseen työvuoroon sisältyviltä tunneilta seuraavat pennimääräiset lisät

		vuorotyölisä
vuorolta, joka päättyy klo	18.01—21.00	224 p/t
	21.01—23.00	438 p/t
	23.01—01.00	492 p/t
	01.01—	549 p/t

2. Säännöllistä vuorotyötä suorittavan työntekijän vuorotyölisä voidaan sisällyttää hänen henkilökohtaiseen viikkopalkkaansa myös siten, että se maksetaan jaettuna tasan ilta- ja päivävuoroviikkojen työtuntien kesken.

LAUANTAILISÄ

Sov.ohje

3. Lauantaivuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työvuoron tunneilta maksetaan työntekijälle ilta-, yö- tai vuorotyölisän lisäksi lauantailisä, jonka suuruus on

vuorolta, joka päättyy	lauantailisä
klo 00.01 — 06.00, perjantaina alkanut vuoro	22,16 mk/t
18.01 — 21.00	8,76 mk/t
21.01 — 23.00	17,52 mk/t
23.01 — 01.00, sunnuntaina päättyvä vuoro	19,68 mk/t
01.01 — sunnuntaina päättyvä vuoro	22,16 mk/t

SUNNUNTAITYÖ SANOMALEHTITYÖSSÄ

18 §

1. Niiden 7-päiväisen lehden työntekijöiden, jotka suorittavat säännöllistä sunnuntaityötä vähintään joka neljäntenä sunnuntaina ja joiden säännöllinen työaika on 7 tuntia pitempi, vähimmäispalkan tulee ylittää työehtosopimuksen 10 §:n kulloinkin voimassaoleva vähimmäispalkka seuraavasti:

- jos säännöllistä sunnuntaityötä tehdään joka sunnuntai 15 %:lla
- jos säännöllistä sunnuntaityötä tehdään joka toinen sunnuntai 12 %:lla
- jos säännöllistä sunnuntaityötä tehdään joka kolmas sunnuntai 9 %:lla
- jos säännöllistä sunnuntaityötä tehdään joka neljäs sunnuntai 6 %:lla.

Huomautus. 7-päiväisen lehden työntekijöitä koskevia määräyksiä sovelletaan lähinnä 1.3.1989 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien myös muissa kuin 7-päiväisissä sanomalehdissä niihin työntekijöihin, joiden työtuntijärjestelmässä säännölliset työvuorot kiertävät viikon kaikkina päivinä.

2. Milloin säännöllistä sunnuntaityötä tehdään ylläolevasta poikkeavasti, tulee vähimmäispalkan ylityksen olla prosenttimäärä, joka saadaan edelläolevista määristä säännöllisen sunnuntaityön esiintymistiheyden vastaavassa suhteessa.

PEREHDYTTÄMIS- JA TYÖNOPASTUSLISÄ

19 §

Perehdyttämis- ja työnopastusohjelman mukaista opastustehtävää suorittavalle maksetaan opetustehtävään käytetyltä ajalta, kuitenkin enintään yhdeltä viikolta lisää 150 penniä tunnilta.

Huomautus. 1.3.1989 alkaen korvaus maksetaan kuitenkin enintään 120 tunnilta.

SUORITUSPALKKATYÖ

20 §

1. Mikäli työn laatu sallii ja se on teknillisesti mahdollista, voidaan työpaikalla sopia työn suorittamisesta suorituspaikalla, joihin tulevat ensi sijassa kysymykseen ryhmäkohtaiset urakka- ja tuotantopalkkiot.

2. Jatkuva urakkatyö varten on laadittava erityiset hinnoittelutaulukot, jotka perustuvat edeltäneeseen työntutkimukseen ja työn rationalisointiin. Hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän ansio nousee normaalilla urakkatyö- vauhdilla vähintään 30 % yli asianomaisen vähimmäispalkkataulukossa mainitun vähimmäispalkan ja kasvaa suhteessa työnsuorituksen ja työtehon lisääntymiseen.

3. Muuten tulee samaa työvaihetta samanlaisissa olosuhteissa urakkatyönä yrityksissä tekevien henkilöiden urakkapalkan perusteiden olla samat.

4. Sellaisesta urakkatyöstä, jota varten ei ole olemassa kiinteätä hinnoittelua, sovitaan hinta mikäli mahdollista ennen työn alkamista työnantajan ja työntekijän välillä.

Sov.ohje

kijän kesken. Hinnoittelun peruste on tällöin myös selvitettävä ja ilmoitettava työntekijälle.

5. Urakoissa on pyrittävä siihen, että työt jaetaan tarkoituksenmukaisiin ja riittävän lyhyihin urakoihin.

6. Töissä, joissa suora urakointi ei tule kysymykseen tai tuottaa vaikeuksia, voidaan sopia muiden suorituspalkkausten käytöstä työnantajan ja työntekijän kesken. Hinnoittelun peruste on tällöin myös selvitettävä ja ilmoitettava työntekijälle.

7. Jos suorituspalkkatyötä tehdään ylityönä tai muuna kuin arkipäivänä, on siitä maksettava ylityöstä ja/tai sunnuntaityöstä säädetty korotettu palkka.

8. Suorituspaikkaan vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina pidetään myös suorituspaikan peruste muuttumattomana, mutta jos työ- ja tuotantomenetelmät, tarveaineet tai muut tekijät muuttuvat, tai työnantaja ja työntekijä keskenään sopivat, voidaan hinnoitteluja tarkistaa työnantajan tai työntekijän aloitteesta.

Huomautus. Urakan mittauksessa noudatetaan työpaikalla sovittua tai vakiintunutta käytäntöä.

TYÖSKENTELY USEAMMAN PALKKARYHMÄN TEHTÄVISSÄ

21 §

Mikäli työntekijä tekee kahta tai useampaa eri palkkaryhmiin kuuluvaa työtä, maksetaan hänelle koko työajalta korkeamman palkkaryhmän mukaista palkkaa, jos hän tekee vähintään puolet työajastaan sellaista työtä, muuten palkka sen palkkaryhmän mukaan, millaista työtä hän kulloinkin tekee, käyttäen tilikautta laskenta-aikana.

ERITYISET PALKALLISET POISSAOLOT

22 §

Sov.ohje LASTEN SAIRASTUMISESTA TYÖSSÄ KÄYVILLE VANHEMMILLE AIHEUTUVA POISSAOLO

1. Alle 10-vuotiaan tai kehitysvammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan vanhemmalle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Saman sairauden osalta maksetaan korvaus vain toiselle vanhemmista.

Ammatillinen uudelleen-, jatko- ja täydennyskoulutus rinnastetaan ansiotyöhön.

2. Määräystä sovelletaan myös yksinhuoltajiin sekä kotona olevan vanhemman vakavasti sairastuessa työssä käyvään puolisoon.
3. Tämän pykälän määräykset eivät koske työsopimuslain tarkoittamia enintään kuukauden pituisia määräajaksi tehtyjä työsopimuksia.

MUUT POISSAOLOT

1. Kertausharjoitusten ajalta maksetaan työntekijälle palkka, josta kuitenkin voidaan vähentää valtion kertausharjoitusajalta maksama reserviläispalkka. Reserviläispalkkaan eivät kuulu valtion maksamat päivärahat.

2. 50- ja 60-vuotispäivät samoin kuin hääpäivä, läheisen omaisen kuolin- ja hautauspäivä sekä asevelvollisuuskutsuntaan osallistumiseksi tarpeellinen aika annetaan työntekijälle vapaaksi palkkaa vähentämättä.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- tai avopuolisoa, lapsia ja otto-lapsia sekä vanhempia silloin, kun on kysymys kuolinpäivästä. Isovanhemmat, veljet ja sisaret sekä aviopuolison vanhemmat katsotaan myös läheisiksi omaisiksi silloin, kun on kysymys hautauspäivästä.

YLIVOIMAINEN ESTE

23 §

1. Työntekijälle maksetaan sovittu palkka, mikäli hän on ollut työnantajan käytettävissä hänen kuitenkin työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä tai mikäli hän suorittaa työnantajan osoittamaa muuta, lähinnä ammatti-alaan kuuluvaa työtä.

2. Milloin työntekijä työpaikkaa kohdanneen tulipalon tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun senkaltaisen hänestä ja työnantajasta riippumattoman esteen takia ei ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on oikeus saada esteen aikana palkkansa enintään kahdelta viikolta.

***Huomautus.** Mahdollisen lomautuksen vaihtoehtona on työntekijällä oikeus, jos hän niin haluaa, käyttää jo ansaitsemaan vuosi- ja talvilomapäiviä.*

3. Tämän pykälän määräyksiä ei sovelleta silloin, kun työnantaja joutuu irtisanomisaikaa noudattamatta keskeyttämään palkanmaksun yrityksessä tai sen osassa alan käynnissä olevan työehtosopimuksen vastaisen työnseisauksen vuoksi yrityksen muulle henkilöstölle, jolle ei ole tarjottavana soveliaista, heidän ammattiaan vastaavaa työtä.

TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

Työaikalain (604/46 siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) säännösten lisäksi noudatetaan vain seuraavia määräyksiä:

TYÖAIKA

Sov.ohje SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

24 §

1. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

2. Noudatettaessa ns. pidennettyä työvuorojärjestelmää, voi säännöllinen päivittäinen työaika olla 9 tuntia päivässä ja 54 tuntia viikossa edellyttäen, että työaika tällöin tasoittuu keskimäärin 36 tuntiin viikossa. Tällainen sopimus on alistettava liittojen hyväksyttäväksi."

3. Tilapäisesti voidaan vuorokautista säännöllistä työaikaa pidentää 9 tuntiin, mikäli siitä etukäteen sovitaan, edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään 3 viikon pituisena ajanjaksona tasottuu keskimäärin 40 tuntiin.

4. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa: siviilityössä enintään 4 viikon ja sanomalehtityössä enintään 17 viikon pituisena ajanjaksona. Tällöin edellytetään, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Sov.ohje 5. Työtuntijärjestelmästä sovittaessa voi säännöllinen vuorokautinen työaika olla 9 tuntia edellyttäen, että työaika tasoittuu 18 viikon jakson aikana enintään 40 tuntiin viikossa.

Tasottumisajanjakson, enintään 18 viikon aikana on työpäiviä vastaavasti lyhennettävä tai annettava vapaita päiviä siten, että työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa.

Kultakin työtuntijärjestelmässä olevalta 9 tunnin säännölliseltä työvuorolta maksetaan työvuorokohtainen lisä, jonka suuruus tuntia kohden on puolet kulloinkin sovellettavasta klo 18-21 päättyvää vuoroa koskevasta vuorotyölisästä. Tämä lisä koskee työaikajärjestelyä, jossa keskimääräinen viikkotyöaika on 40 tuntia.

6. Vartijoiden, siivoustyöntekijöiden ja huolto-, talon- ja laitosmiesten, huoltoasentajien sekä alan yrityksen ylläpitämän henkilöstöruokalan työntekijöiden säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan järjestää voimassaolevien lakien mukaan.

Huomautus. Tässä pykälässä todettujen työaikajärjestelyjen käyttöönottoon liittyvät edellytykset on määritelty erillisessä soveltamisohjeessa.

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

25 §

Sov.ohje Sopimuskauden aikana on sovittu työajan lyhentämisestä, jota koskevat määräykset ovat soveltamisohjeessa.

TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄN LAATIMINEN

Sov.ohje

26 §

1. Työtuntijärjestelmää laadittaessa on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa.
2. Mikäli osastokohtaisista, useiden työntekijöiden työtuntijärjestelmää koskevista merkittävistä periaatteellisista muutoksista ei paikallisissa neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voidaan muutokset toteuttaa vain neuvottelujärjestyksen mukaisesti.
3. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja ellei toisin ole sovittu, joka viikko muuttua. Työvuorojen ei tarvitse vaihtua maanantaina.
4. Sekavuorotjärjestelmissä, joihin sisältyy myös päivätyötä, tulee kutakin iltavuorota vastata aamuvuoro, jolloin aamu- ja iltavuoroihin sovelletaan vuorotyötä koskevia määräyksiä.

Sov.ohje

TYÖAJAN SIOITTAMINEN SIVIILITYÖSSÄ

27 §

1. Siviilityössä on vuorokautinen säännöllinen työaika sijoitettava kello 07-18 välille, paitsi kahteen vuoroon järjestetyssä työssä 07-23 välille.
2. Neuvoteltaessa ja pyrittäessä sopimaan luottamusmiehen kanssa työtuntijärjestelmästä voidaan säännöllinen työajan alkaminen ja päättyminen järjestää voimassaolevan työaikain säätämien aikarajojen mukaisesti. Tällainen järjestely on lähetettävä liittojen hyväksyttäväksi.
3. Työpaikalla on mahdollista työehtosopimuksen työaikarajoitusten estämättä sopia paikallisesti yövuoron käyttöönotosta siviilityössä. Tällainen sopimus on saatettava liittojen hyväksyttäväksi.

Sov.ohje

***Huomautus.** Tässä pykälässä todettujen työaikajärjestelyjen käyttöönottoon liittyvät edellytykset on määriteltävä erillisessä soveltamisohjeessa.*

TYÖAJAN SIOITTAMINEN SANOMALEHTITYÖSSÄ

28 §

1. Sanomalehtityössä säännöllinen työaika voidaan tarpeen mukaan sijoittaa mihin vuorokauden aikaan tahansa ja myös sunnuntaiksi tai arkipyhäksi. Sunnuntaityöhön tulevien työntekijöiden luvun määrää työnantaja.
2. Sanomalehtityön yhteydessä voidaan, milloin siitä työpaikalla sovitaan, edellä mainittuna säännöllisenä työaikana tehdä myös muuta työnantajan osoittamaa työtä.
3. Paikallisesti sovittaessa voidaan ottaa käyttöön ns. lisäillemestymispäiviä siten, että lehti valmistetaan loppiaisena, pitkäperjantaina tai Kristuksen taivaaseenastumisen päivänä.

Sov.ohje

LEPOAJAT

29 §

1. Milloin työaika vuorokaudessa on vähintään 7 tuntia, on työntekijälle jäljempänä mainituin poikkeuksin annettava työaikana ainakin yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta. Paikallisesti voidaan asianomaisen luottamusmiehen kanssa sopia, että myös päivätyössä noudatetaan puolen tunnin pituista lepoaikaa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

2. Milloin vuorotyössä työvuoron pituus on 6 tuntia pitempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Enintään puoli tuntia kestävä lepotauko vuorotyössä luetaan työaikaan.

3. Työn lomassa sallitaan kerran päivässä enintään 10 minuutin kahvitauko, josta työnantaja ja pääluottamusmies sopivat keskenään. Kahvin juontia varten ei saa pysäyttää konetta, joka ei vaadi työntekijän henkilökohtaista hoitoa.

4. Säännöllisten työvuorojen välissä tulee työntekijälle antaa kerran vuorokaudessa kohtuullisen pitkä yhdenjaksoinen lepoaika, josta työpaikalla sovitaan.

VIKKOLEPO

30 §

1. Työntekijälle on annettava sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

2. Mikäli työntekijä on työaikain 15 §:n 3. momentin 4. kohdan edellytyksin työskennellyt viikkoleponsa aikana, on työntekijän säännöllistä työaikaa lyhennettävä työhön käytetyllä ajalla tai työntekijän suostumuksella maksettava erillinen rahakorvaus, joka on suuruudeltaan sama kuin työhön käytetyltä ajalta maksettava peruspalkka.

VAPAAPÄIVÄT

31 §

1. Siviilityössä on työntekijälle viikon aikana sunnuntaihin liittyvänä annettava toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen olla lauantai.

2. Sanomalehtityössä on työntekijälle lainmukaisen viikkolevon lisäksi tulevat vapaapäivät pyrittävä mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen.

3. Työtä varten on laadittava työtuntijärjestelmä niin, että työvuoroja tulee työviikkoa kohti keskimäärin 5, jolloin vapaapäivät vuorotyössä järjestetään mahdollisuuksien mukaan tasan ilta- ja aamuvuorojen kesken. Osapäivätyötä tekevien osalta työaika voidaan järjestää myöskin siten, että se jakautuu kuudelle työpäivälle.

4. Jatkuvassa yötyössä olevalle, vähintään 4 tunnin työpäivää tekevälle osapäivätyöntekijälle, jonka viikkotyöaika jakautuu kuudelle työpäivälle, annetaan keskimäärin joka neljäs viikko yksi vapaapäivä lisää siten, että hän saa kaksi perättäistä vapaapäivää, jollei vapaapäivien sijoittamisista työpaikalla toisin sovita.

5. Juhannus-, joulun- ja uudenvuoden aatot sekä pääsiäislauantai ovat kaikille työntekijöille vapaapäiviä.

6. Uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantait samoin kuin joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai ovat vapaapäiviä työssä, jossa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaisi osuvin vapaapäivin.

YLITYÖ JA SUNNUNTAITYÖ

Sov.ohje

YLITYÖLAJIT

32 §

1. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään sovitun vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi.
2. Viikottaista ylityötä on työ, joka vuorokautista ylityötä mukaan lukematta ylittää kullakin kalenteriviikolla sovitun säännöllisen viikottaisen työajan.

YLITYÖN ENIMMÄISMÄÄRÄT

33 §

1. Ylityötä voidaan tehdä ainoastaan työntekijän ja työnantajan keskinäisellä suostumuksella.
2. Vuorokautista ylityötä voidaan tehdä kahden viikon aikana enintään 20 tuntia, ei kuitenkaan enempää kuin 200 tuntia kalenterivuodessa. Työsuojelupiirin poikkeuslupajaoston luvalla saadaan kuitenkin, milloin erityiset syyt sitä vaativat, pitää työntekijää tällaisessa ylityössä lisäksi 100 tuntia vuodessa.
3. Viikottaista ylityötä saadaan kahden viikon aikana tehdä enintään 16 tuntia, ei kuitenkaan enempää kuin 120 tuntia kalenterivuodessa. Työsuojelupiirin poikkeuslupajaoston luvalla saadaan kuitenkin, milloin erityiset syyt sitä vaativat, pitää työntekijää tällaisessa ylityössä lisäksi 60 tuntia kalenterivuoden aikana.
4. Jos vuorokautinen ylityö kestää vähintään kaksi tuntia, on ennen ylityöhön ryhtymistä annettava halukkaalle työntekijälle 15 minuutin kestävä tauko ruokailua tai muuta virkistytymistä varten.
5. Vuorokautisen ja viikottaisen säännöllisen työajan lisäksi tehdyt ylityötunnit on pidettävä erillään ylityömääriä koskevassa kirjanpidossa.

YLITYÖN KORVAAMINEN

34 §

1. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla ja seuraavilta ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
2. Vuorotyössä ja yötyössä tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 %:lla korotettu palkka.
3. Sunnuntaina tai arkipyhänä tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 %:lla korotettu palkka, samoin kuin ruokailutauon aikana tehdystä työstä, mikäli sen päivän säännöllinen työaika muuten täyttyy.
4. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Mikäli viikkoilyötä tehdään saman vuorokauden aikana yli 8 tuntia, maksetaan 8 tunnin jälkeen tehdyiltä tunneilta vuorokautisen ylityön edellyttämä 100 %:lla korotettu palkka.
5. Vuorokautinen ylityö on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään työajan välittömään yhteyteen. Ellei näin voida menetellä, vaan työntekijä kutsutaan toisen työntekijän sairastumisen, konevian tai muun sellaisen ennalta arvaamattoman syyn vuoksi työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksettakoon hänelle matkakorvaus, jonka työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään.

Sov.ohje

6. Ylityöstä maksettava palkka voidaan asianomaisten kesken erikseen sovit- taessa vaihtaa vastaavasti laskettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja otettava kahden kuukauden kuluessa ylityön teke- misestä.

***Huomautus.** Jos työ jatkuu yhdenjaksoisesti vuorokauden vaihteen yli, otetaan työvuor- on alkamisesta lukien koko yhteen jaksoon tehty iuntimäärä perustaksi päivittäisen yli- työn korotettua palkkaa laskettaessa. Säännöllinen vuorokautinen työaika alkaa kuitenkin työtuntijärjestelmään merkittynä aikana.*

SUNNUNTAITYÖKOROTUS

35 §

Sunnuntaina tai arkipyhänä tehdystä työstä maksetaan kullekin työtunnille sunnuntaikorotuksena 100 %:lla korotettu palkka. Mikäli tällaisena päivänä tehty työ on myös ylityötä, maksetaan ylityökorotukset.

KOROTUKSEN LASKENTA

36 §

1. Ylityön ja sunnuntaityön korotus lasketaan pitämällä perusteena henkilö- kohtaista tuntipalkkaa, johon kuuluu perustuntipalkka lisättynä vuorotyössä vuorotyölisällä sekä työssä kysymykseen tulevilla muilla lisillä.
2. Viikkopalkkaa saavan työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka, josta yli- työn ja sunnuntaityön korotus lasketaan, on henkilökohtainen viikkopalkka

jaettuna 40:llä tai työ sopimuksessa sovitulla pienemmällä tuntimäärällä vajaita työviikkoja suorittavan työntekijän osalta.

VUOSILOMA

Sov.ohje

VUOSILOMAN MÄÄRÄYTYMINEN

37 §

Työntekijä ansaitsee kaksi päivää vuosilomaa jokaiselta vuosilomalain tarkoittamalta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Mikäli työsuhte on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhden vuoden, työntekijä ansaitsee 2,5 päivää vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

VUOSILOMAN ANTAMINEN

38 §

1. Työntekijälle annetaan vuosiloma toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana. Vuosilomasta voidaan osa antaa työnantajan ja työntekijän keskinäisellä sopimuksella myös muuna aikana kuin edellä on sanottu. Vuosiloma on haluttaessa ensisijaisesti annettava yhtäjaksoisena.
2. Vuosilomien ajankohtaa työpaikalla määriteltäessä on toisaalta otettava huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta henkilökunnan mielipiteet vuosilomalain 4 §:n mukaisesti.
3. Vuosilomaa ei tule määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä eikä sijoittumaan päällekkäin tiedossa olevan kertausharjoituksen kanssa.
4. Vuosiloman ajankohdasta työnantajan on ilmoitettava kirjallisesti työntekijälle mikäli mahdollista kuukautta, mutta kuitenkin vähintään 2 viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Vain keskinäisellä sopimuksella voidaan loman ajankohtaa muuttaa 2 viikon jälkeen.

VUOSILOMAPALKKA

39 §

Aikapalkkatyö

1. Aikapalkkatyötä tekevälle työntekijälle maksetaan hänen säännöllisen työajan palkkansa loman ajalta.
2. Säännöllisen työajan palkkaa laskettaessa viikkopalkan lisäksi maksettavat erilliset lisät lasketaan keskimääränä lomanmääräytymisvuodelta tehtyä työtuntia kohden. Vuosilomapalkassa lisien osuus lasketaan käyttämällä tätä lisien keskimäärää tuntia kohden sekä jäljempänä 4. momentissa mainittua kerrointa.

Muu kuin aikapalkkatyö

3. Muuta kuin pelkästään aikapalkkatyötä tekevän työntekijän vuosilomapalkan laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuunottamatta jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

4. Työntekijäin vuosilomapalkka saadaan kertomalla hänen edellä tarkoitettu keskituntiansionsa lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

lomapäivien lukumäärä	kerroin	lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0	16	116,0
3	23,5	17	123,6
4	31,0	18	131,2
5	37,8	19	138,8
6	44,5	20	146,4
7	51,1	21	154,4
8	57,6	22	162,4
9	64,8	23	170,0
10	72,0	24	177,6
11	79,2	25	185,2
12	86,4	26	192,8
13	94,0	27	200,0
14	101,6	28	207,2
15	108,8	29	214,8
		30	222,4

5. Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

LOMAKORVAUS

40 §

1. Loman korvaus työsuhteen päättyessä lasketaan vuosilomaa ja sen palkkaa koskevia perusteita soveltaen niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta työntekijä ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai loman korvausta.

Aikapalkkatyö

2. Loman korvausta laskettaessa pelkästään aikapalkkatyötä tekevän työnte-

kijän päiväpalkka saadaan jakamalla asianomaisen henkilökohtainen viikkopalkka luvulla 6. Viikkopalkan lisäksi maksettavien erillisten lisien osuus lasketaan keskimääränä lomanmääräytymisvuodelta tehtyjä työtunteja kohden. Loman korvauksessa lisien osuus lasketaan käyttämällä tätä lisien keskimäärää tuntia kohden sekä 6. momentissa mainittua kerrointa.

Muu kuin aikapalkkatyö

3. Loman korvaus työsuhteen päättyessä lasketaan vuosilomaa ja sen palkkaa koskevia perusteita soveltaen.

VUOSILOMAPALKAN KOROTUS

41 §

Aikapalkkatyö

1. Vuosilomapalkan korotuksena pelkästään aikapalkkatyötä tekevälle työntekijälle maksetaan 80 % viikkopalkan ja erillisten lisien mukaan määräytyvästä palkkasummasta. Palkkasumman viikkopalkkaosuus saadaan siten, että työntekijän viikkopalkka jaetaan luvulla 5,75 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä. Lomanmääräytymisvuodelta maksettujen erillisten lisien osuus lasketaan keskimääränä tuntia kohden ja kerrotaan 6. momentissa mainitulla kertoimella. Palkkasumman viikkopalkkaosuus ja lisien osuus lasketaan yhteen palkkasummaksi, josta 80 % lasketaan.

Muu kuin aikapalkkatyö

2. Muulle kuin pelkästään aikapalkkatyötä tekevälle työntekijälle maksetaan vuosilomapalkan yhteydessä 80 % lomapalkasta lomapalkan korotuksena.

3. Vuosilomapalkan korotus maksetaan myös työsuhteen päättyessä laskettuna siltä lomanmääräytymisvuodelta tai sen osalta, jolta loman korvaus maksetaan.

4. Lomapalkan korotus maksetaan vuosilomien yhteydessä siten, että lomalle lähdettäessä maksetaan korotuksesta 50 %-yksikköä ja kahden kuukauden kuluttua loman alkamisesta, kuitenkin viimeistään syyskuun loppuun mennessä, loput 30 %-yksikköä.

VUOSILOMALAKI

42 §

Muussa suhteessa kaikkien työntekijöiden vuosilomiin noudatetaan vuosilomalakia.

TALVILOMA

Sov.ohje

TALVILOMAN MÄÄRÄYTYMINEN

43 §

1. Työntekijät, jotka säännöllisesti tekevät sellaisia työvuoroja, joissa vähin-

tään joka neljäs työtuntijärjestelmän mukaisista työvuoroista on yötyötä (kello 21-06), ansaitsevat talvilomaa siten, että täyden talviloman pituus on 10 työtuntijärjestelmän tarkoittamaa työpäivää, kuitenkin vähintään kaksi viikkoa ja sen saaminen täytenä edellyttää 12 vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymiskaukautta.

2. Niillä 6- ja 7-päiväisen sanomalehden työntekijöillä, jotka viikon vaihteessa työskentelevät sunnuntaina tai maanantaina ilmestyvän lehden valmistamiseksi säännöllisessä ilta-, yö- tai vuorotyössä, on myös edelleen oikeus 1. momentissa mainittuun talvilomaan.

3. Muut kuin edellä mainitut työntekijät ansaitsevat talvilomaa siten, että täyden talviloman pituus on 5 työtuntijärjestelmän tarkoittamaa työpäivää ja sen saaminen täytenä edellyttää 12 vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymiskaukautta.

TALVILOMAN ANTAMINEN

44 §

1. Talviloma annetaan varsinaisen vuosilomakauden ulkopuolella työnantajan määräämänä ajankohtana. Talvilomaa ei saa määrätä sijoittumaan päällekkäin tiedossa olevan kertausharjoituksen kanssa.

2. Talvilomien ajankohtaa työpaikalla määriteltäessä on toisaalta otettava huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta henkilökunnan mielipiteet vuosilomalain 4 §:n mukaisesti.

TALVILOMAN PALKKA

45 §

1. Talviloman ajalta työntekijällä on oikeus saada palkkansa yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä.

Aikapalkkatyö

2. Pelkästään aikapalkkatyötä tekevälle työntekijälle maksetaan talvilomapalkkana henkilökohtainen tuntipalkka lisättynä mahdollisilla vuoro- ja olosuhdelisillä.

Muu kuin aikapalkkatyö

3. Muuta kuin pelkästään aikapalkkatyötä tekevän työntekijän talvilomapalkan laskentaperusteena on edelliseltä palkkakaudelta kerättyjen palkkasummien ja vastaavien työtuntien perusteella saatu keskituntiansio. Tähän lisätään mahdolliset vuoro- ja olosuhdelisät.

TALVILOMAN KORVAUS

46 §

Talviloman korvaus työsuhteen päättyessä lasketaan talvilomaa ja sen palk-

kaa koskevia perusteita soveltaen niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta työntekijä ei siihen mennessä ole saanut talvilomaa tai talviloman korvausta. Mikäli työntekijälle on annettu talvilomaa etukäteen, voidaan lopputilistä vähentää se osuus talvilomapalkasta, jota hän ei vielä ollut työsuhteensa perusteella ehtinyt ansaita.

VUOSILOMAKORVAUS, LOMAPALKAN KOROTUS JA TALVILOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN JATKUessa VUOSILOMALAIN 9 §:N TAPAUKSESSA

47 §

1. Työntekijälle, joka ei ole ansainnut vuosilomaa, mutta on kuitenkin ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työssä yhteensä vähintään 35 tuntia, maksetaan lomapalkan asemasta lomakorvauksena 8,5 % hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuunottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Mikäli työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, maksetaan lomakorvausta 11 %.

2. Ensimmäisessä momentissa tarkoitettulle vuosilomakorvaukselle maksetaan työehtosopimuksen mukainen lomapalkan korotus.

3. Ensimmäisessä momentissa tarkoitettulle työntekijälle maksetaan talvilomapalkan asemasta talvilomapalkan korvausta 4 %, mikäli heihin sovelletaan 43 §:n 1. tai 2. momenttia, ja muutoin 2 %.

SAIRAUS- JA ÄITIYSLOMAN PALKKA

48 §

1. Milloin työntekijä jäljempänä tässä pykälässä mainitun syyn vuoksi on estynyt saapumasta työhön, on hänen ensi tilassa toimitettava siitä tieto työnantajalleen ja samalla ilmoitettava syy poissaoloonsa.

2. Työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtä sellaisen sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, on hänellä oikeus saada palkkansa seuraavasti hänen oltuaan yhdenjaksoisesti työnantajan palveluksessa seuraavat ajat:

- | | |
|---|--------------------|
| 1) alle 1 vuoden | palkka 3 viikolta |
| 2) 1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta | palkka 4 viikolta |
| 3) 5 vuotta mutta vähemmän kuin 10 vuotta | palkka 5 viikolta |
| 4) 10 vuotta tai kauemmin | palkka 10 viikolta |

3. Edellä 2. momentin 2), 3) ja 4) -kohdissa mainittu palkan osa, joka ylittää 3 viikon palkan, maksetaan enintään kerran kuuden toisiaan seuraavan kuukauden aikana.

4. Säännöllistä sunnuntaityötä suorittavalle työntekijälle maksetaan sunnuntaityökorotus yhtä monelta sunnuntaivuorolta kuin niitä sisältyy palkalliseen sairausaikaan.

5. Samalla tavoin maksetaan palkka myös silloin, kun viranomainen on kieltänyt työntekijää terveydenhoitolain 31 §:n säännösten perusteella saapumasta työhön.

6. Työntekijän ollessa raskaudentilan ja synnytyksen takia kykenemätön työhönsä, hän on oikeutettu saamaan palkkansa 3 kuukaudelta edellyttäen, että hän viimeistään kaksi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa hakee äitiysrahaa sairausvakuutuslain mukaisessa järjestyksessä ja muutoinkin noudattaa sairausvakuutuslain äitiysrahan nostamisen edellytyksenä olevia säännöksiä.

7. Palkallisen äitiysloman ajankohta määrätään siten, että asianomaisen äitiysloma alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen arvioitua synnytystä. Äitiysloman palkka maksetaan samassa järjestyksessä ja siten ajoitettuna kuin äitiysrahan maksamisesta on säädetty.

8. Äitiysloma ei keskeytä työsuhdetta, jos työntekijä palaa työhönsä viimeistään 12 kuukauden kuluttua loman alkamisesta. Äitiysloman alkaessa on osapuolten kesken selvitettävä työhön paluun ajankohta.

9. Tämän pykälän määräykset eivät koske työsopimuslain tarkoittamia enintään kuukauden pituisia määräajaksi tehtyjä työsopimuksia.

SAIRAUSVAKUUTUSLAIN PÄIVÄRAHAT

49 §

1. Sairausajan tai äitiysloman palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta päivä- tai äitiysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan tai äitiysloman palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

2. Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan tai äitiysloman palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kohdan mukaisen päivä- tai äitiysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

3. Tässä pykälässä tarkoitetun palkanmaksuvelvollisuutensa työnantaja voi toteuttaa myös maksamalla sairausvakuutuslain mukaan työntekijälle maksetun päivä- ja äitiysrahan täydennykseksi palkkaa sairauden tai äitiysloman ajalta siten, että työntekijä saa samat edut, joista tässä on sovittu. Milloin sairausvakuutuslain mukainen päiväraha on työntekijälle yhtä edullinen kuin

edellä sovitun tavoin maksettava palkka, ei työntekijälle muuta palkkaa sairaus- tai äitiysloma-ajalta makseta.

4. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairaus- tai äitiysloman palkasta se päiväraha tahi sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

LÄÄKÄRINPALKKION KORVAAMINEN JA PALKANMAKSU LÄÄKÄRISSÄKÄYNNIN AJALTA

50 §

LAKISÄÄTEISET LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (1009/78) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa (669/67) ja säteilysuojauslaissa (174/57) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydenhoitolain (469/65) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

2. Työntekijälle, joka lähetetään edellä 1. momentissa mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

3. Tarkastukset on pääsääntöisesti suoritettava työaikana. Mikäli tarkastus tapahtuu vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

MUUT LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

PERUSEDellytykset LÄÄKÄRINPALKKION JA ANSIONMENETYKSEN KORVAAMISELLE

51 §

Lääkärintodistus

1. Edellä 48 §:ssä tarkoitettu sairaudesta ja sen aiheuttamasta työkyvyttömyydestä on työntekijän hankittava lääkäriltä sairausvakuutuslain tarkoittamalle lomakkeelle kirjoitettu todistus, josta aiheutuvan palkkion työnantaja

kustantaa. Palkkio korvataan enintään sosiaali- ja terveysministeriön lääkäripalkkioiden korvaamista koskevan taksan määräisenä.

2. Lääkin ja terveydenhoitajan yhteisesti toteaman epidemian aikana riittää terveydenhoitajan antama todistus, kuitenkin enintään kolmelta päivältä. Ker-
tautuvan todistuksen voi antaa vain sama terveydenhoitaja.

3. Työnantaja ei kuitenkaan ole velvollinen korvaamaan jo todetun sairauden tai vian hoitamisen tai sen kehityksen seuraamisen vuoksi tapahtuvia uusiutuvia lääkirissäkäyntejä, paitsi milloin lääkirissäkäynti on tarpeen työnantajan vaatiman lääkirintodistuksen hankkimiseksi.

Sov.ohje

4. Silmälääkirissäkäynnin osalta on työnantaja velvollinen korvaamaan lääkäripalkkion, jos kysymyksessä ei ole varsinainen silmänsairaus vaan jo todetun heikentyneen näön kontrolloimiseksi suoritettu tarkastus uusien silmälasien hankkimiseksi, tällaisen käynnin osalta korkeintaan yhden kerran kolmen vuoden aikana. Näkökykyä rasittavassa työssä (näyttöpäätteet) työnantaja korvaa lääkäripalkkion useamminkin, mikäli lääkäri katsoo tarkastuksen tarpeelliseksi. Mikäli kyseessä on varsinainen silmänsairaus, noudatetaan tämän pykälän 1. momentin määräyksiä.

5. Työntekijän on, saadakseen korvauksen lääkäripalkkiosta, annettava työnantajalle valtakirja sairausvakuutuksen nojalla maksettavan korvauksen nostamista varten.

Lääkirissäkäynti

6. Mikäli työnantaja on järjestänyt työpaikkaterveydenhoidon työpaikalla tai lääkäriaseman puitteissa tai muuten luonut sellaisen järjestelmän, jossa lääkiripalveluja on joustavasti tarjolla, vaaditaan perusteltu syy muun kuin työnantajan nimeämän lääkin puoleen kääntymiselle.

Perusteluita syitä ovat mm:

- vamman tai sairauden äkillinen laatu
- pitkä matka, mikäli vamma tai sairaus ei salli matkustamista
- mikäli edellä 1. momentin tarkoittaman lääkirintodistuksen hankinta tulee työntekijälle taloudellisesti raskaaksi mm. sellaisten laboratorio- ym. tutkimusten vuoksi, joita työnantaja ei korvaa.

7. Aiheellisena ja siten työnantajan korvattavana on pidettävä lääkirissäkäyntiä, jonka yhteydessä on todettu sellainen sairaus, ruumiinvika tai vamma, joka edellyttää hoitotoimenpiteitä tai sairauslomaa.

8. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen lääkirissäkäynnin ajalta vain siinä tapauksessa, että lääkirissäkäyntiä ei ilman kohtuutonta haittaa voida ajoittaa työajan ulkopuolella tapahtuvaksi tai sairauden tai vamman äkillinen laatu vaatii lääkin puoleen kääntymistä työaikana.

9. Laboratorio- ja röntgentutkimusten ajalta on ansionmenetyksen korvaamisen edellytyksenä, että nämä tutkimukset ovat lääkin määräämiä ja että ne liittyvät tarkastukseen sen osana. Lisäksi on edellytettävä, että kyseessä on lääkintöhallituksen hyväksymä laboratorio tai röntgenlaitos. Milloin mainitut

laboratorio- tai röntgentutkimukset eivät tapahdu välittömästi lääkärintarkastuksen yhteydessä, tulee ansionmenetyksen korvaaminen niiden ajalta kysymykseen vain poikkeustapauksissa, koska näitä palveluksia on yleensä saatavissa työajan ulkopuolella. On otettava huomioon, että tutkimuksen ajankohta voi sattua työajaksi myös tutkimuksen laadun tai sitä edeltävän paaston, kuten esim. sokeritautipotilaan laboratoriotutkimuksen ja mahalaukun röntgentutkimuksen vuoksi.

10. Työnantajan korvausvelvollisuuden ulkopuolelle jäävät varsinaiset hoitotoimenpiteet, kuten esim. lääkärin määräaikaishoidot ja sairausvakuutuslain piiriin kuulumaton tavanomainen hammashoito, mikäli näiden järjestäminen työajan ulkopuolelle ei aiheuta kohtuutonta haittaa.

ERITYISEDELLYTYKSET ANSIONMENETYKSEN KORVAAMISELLE

52 §

1. Mikäli terveysviranomaisten järjestämät joukko- tai ikäkausitarkastukset ajoittuvat siten, että työntekijä ei pyynnöstä huolimatta voi sellaiseen osallistua työajan ulkopuolella, on hän oikeutettu osallistumaan tarkastukseen työaikana siten, että hänen palkkaansa ei vähennetä. Tarkastukseen osallistumisen johdosta työnantaja on velvollinen maksamaan palkan korkeintaan yhden päivältä. Palkanmaksuvelvollisuus ei koske mahdollisia uusinta- tai seurantatarkastuksia, ellei työehtosopimuksesta muuta johdu.

2. Jos äkillinen hammas- tai silmäsairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Mikäli hammas- tai silmälääkäripalveluita ei työajan ulkopuolella ole saatavissa, annetaan työntekijälle mahdollisuus lääkärissä käyntiin työaikana tästä etukäteen sopien ja edellyttäen, että tuotannolle ei aiheudu kohtuutonta haittaa.

Mikäli menetettyjen työtuntien tekemisestä myöhemmin voidaan sopia, ei palkkaa yllämainitun lääkärissä käymisen ajalta vähennetä.

3. Mikäli työnantajan nimeämä lääkäri on määrännyt työntekijän työkyvyn säilyttämiseksi välttämättömään fysikaaliseen hoitoon eikä hoitopalveluita ole työajan ulkopuolella saatavilla, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta.

NÄYTTÖPÄÄTETYÖ

Sov.ohje

53 §

1. Milloin työolosuhteet erikoislääkärin tutkimuksen perusteella edellyttävät erityisten työlasien käyttöä näyttöpäätetyössä, korvaa työnantaja tällaisten taitteen käyttöön sidottujen lasien hankinnan.

2. Tämän pykälän määräykset eivät koske työsopimuslain tarkoittamia enintään kuukauden pituisia määräajaksi tehtyjä työsopimuksia.

KYKENEMÄTTÖMYYS ENTISEEN TYÖHÖN

54 §

Jos työntekijä työstä johtuneen tapaturman tai sairauden johdosta tulee entiseen työhönsä kykenemättömäksi, on työnantajan pyrittävä järjestämään hänelle sellaista työtä, jota hän voi tehdä. Tällöin on maksettava uuden tehtävän edellyttämä palkka.

ISYYS- JA VANHEMPAINLOMA

55 §

1. Lapsen isän halutessa olla lapsen syntymän yhteydessä lapsen hoidon takia poissa ansiotyöstä, on tämä mahdollista siinä järjestyksessä kuin isyyssrahan maksamisesta lapsen isälle on säädetty.

2. Isyysloman pituus on lapsen syntymän yhteydessä vähintään 6 ja enintään 12 arkipäivää.

3. Ilmoitus isyyslomalle jäämisestä lapsen syntymän yhteydessä on tehtävä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.

4. Lapsen isällä on äitiysrahan suorittamisajan päätyttyä oikeus saada vanhempainlomaa siinä järjestyksessä kuin vanhempainrahan maksamisesta on säädetty. Vanhempainlomaa työntekijällä on oikeus pitää enintään kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 12 arkipäivää.

5. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainloman käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta mikäli mahdollista kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa lapsen syntymästä.

6. Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta isyys- ja vanhempainloman ajalta.

TYÖSUOJELU

56 §

Tämän työehtosopimuksen osana sovelletaan liitteenä olevaa sopimusta. (Liite 4).

Sov.ohje SUOJA-ASUT JA PESUTILAT

57 §

1. Työntekijöille, joiden on työssään tarpeellista käyttää erityistä suoja-asua, annetaan sellainen tarpeen mukaan. Suoja-asun tarpeellisuutta arvioitaessa

otetaan huomioon työsuojelulliset ja työterveydelliset seikat.

2. Työnantaja järjestää suoja-asujen pesun tarpeen mukaan.

3. Terveydelle vaarallisten aineiden käsittelyyn osallistuville työntekijöille samoin kuin sellaisille, joiden työn likaisuuden vuoksi on työajan päätyttyä peseydyttävä työpaikalla, on järjestettävä peseytymispaikat tarpeellisine pesuaineineen ja pyyhkeineen.

ELPYMISTAUKO

58 §

Työntekijälle, joka työskentelee pakkotahtisella koneella, annetaan kohtuullinen elpymistauko.

Sov.ohje

PÄIHDEONGELMAISTEN HOITONOHJAUSJÄRJESTELMÄ

59 §

Päihdeongelmaisten hoitoonohjausjärjestelmästä on liittojen välillä laadittu yhteinen soveltamisohje.

Sov.ohje

TYÖPAIKKARUOKAILU

60 §

Työmarkkinain keskusjärjestöjen välisestä sopimuksesta työpaikkaruokailun kehittämisestä on liittojen välillä laadittu yhteinen soveltamisohje.

Sov.ohje

SUOSITUS KOTIINKULJETUKSESTA

61 §

Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton suositus kotiinkuljetusten järjestämisestä on soveltamisohjeena.

Sov.ohje

PÄIVÄRAHAT JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET

Sov.ohje

62 §

Jos työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä työskentelemään vieraalla paikkakunnalla, korvataan työntekijälle tästä koituvat kustannukset seuraavasti:

a) matkakustannukset

Kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joiksi luetellaan rautatie-, laiva- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavaramaksut, sekä milloin matka tapahtuu yön aikana makuupaikkalippujen hinnat vastaavassa luokassa.

b) matka-ajan korvaus

Matkustamiseen käytetyltä säännölliseltä työajalta maksetaan työntekijälle hänen aikapalkkansa viikkopalkkaa vähentämättä. Mikäli matkustaminen tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21 ja 07 väliseltä ajalta mainittua korvausta suoriteta. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan.

c) päiväraha

Kultakin matkan alkamisesta laskettavalta 24 tuntia kestävältä matkavuorokaudelta, jona työntekijä on matkalla tai työntekeispaikkakunnalla

1) yli 10 tuntia, maksetaan kokopäivärahana 139 mk

2) yli 6 tuntia, maksetaan osapäivärahana 62 mk.

Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka ylittää viimeisen matkavuorokauden yli 2 tunnilla, maksetaan uusi osapäiväraha ja yli 10 tunnilla, maksetaan uusi kokopäiväraha.

Milloin työntekijälle on järjestetty ilmainen muonitus, maksetaan päiväraha 50 prosentilla alennettuna.

d) majoittumiskustannukset

Päivärahan lisäksi, milloin matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan yöpymiskustannukset seuraavasti:

1) työnantaja järjestää työntekijälle kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen tai

2) työnantajan hyväksymän, majoitusliikkeen antaman tositteen mukaan kohtuulliseen määrään asti tai

3) ilman tositetta kokopäivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan tai työhön on käytetty vähintään 4 tuntia klo 21 ja 07 välisenä aikana, suoritetaan, ellei majoitusta korvata 1) ja 2) kohdan mukaan, päivärahan lisäksi 25 markkaa yömatkarahana.

e) ateriakorvaus

Milloin työ työnantajan toimeksiannosta suoritetaan tehdasalueen ulkopuolella paikassa, josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa, mutta ei voi käydä ruokailuaikana kotonaan eikä tehtaalla, maksetaan mahdollisten ylimääräisten matkakulujen lisäksi ateriakorvauksena 34,75 markkaa päivältä. Jos työntekijälle annetaan vapaa ruoka, ei ateriakorvausta makseta.

Jos työntekijän ruokailu on järjestetty lounassetelillä, ei ateriakorvausta makseta.

f) kilometrikorvaus

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan tekee matkan omalla autollaan, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta omalla autolla kilometrikorvauksena 128 penniä kilometriltä.

g) korvaus matkasta ulkomaille

Matkasta ulkomaille suoritetaan päivärahaa Valtion virkamiesten matkustussäännön mukaisesti ja majoittumiskorvausta mainitun matkustussäännön enimmäismääriin saakka.

KURSSIRAHA

63 §

Milloin työntekijä työnantajan lähettämänä osallistuu ammattitaidon edistämiseksi järjestettyyn koulutustilaisuuteen, työnantaja maksaa kurssimaksun ja mahdollisen täysylläpitorvauksen kurssin ajalta. Lisäksi työnantaja maksaa työntekijälle jokaiselta kurssipäivältä 64 markan suuruisen kurssirahan.

Sov.ohje

RYHMÄHENKIVAKUUTUS

64 §

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten, kuin keskusjärjestöjen välillä on kulloinkin sovittu.

KOKOONTUMINEN TYÖPAIKOILLA

65 §

Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä tai vastaavalla on kullakin työpaikalla mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovit- taessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamas- sa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päi- vää ennen aiottua kokousta.

b) Työnantaja osoittaa tarkoituksenmukaisen kokouspaikan.

c) Kokoustilän asianmukaisesta käytöstä vastaa tilan varannut järjestö ja jär- jestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskus- järjestöjen edustajia.

AMMATTIYHDISTYMAKSUJEN PERIMINEN

Sov.ohje

66 §

1 Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Suo- men Kirjatyöntekijäin Liiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta.

2. Jäsenmaksu peritään kaikesta ennakonpidätyksen alaisesta palkasta.
3. Pidätetty summa tilitetään viimeistään palkanmaksupäivänä postisiirtotilille 6960-1.
4. Postipankki toimittaa jäsenmaksun perintä- ja selvitysluettelon, joka päätetään kunkin kalenterivuosineljänneksen päättymistä lähinnä olevan palkanmaksukauden loppuun ja toimitetaan Postipankkiin viimeistään 15. päivänä vuosineljänneksen päättymisen jälkeen, mainittu päivä mukaan lukien.
5. Perintä- ja selvitysluettelosta annetaan jäljennös työpaikan pääluottamusmiehelle.
6. Jäsenmaksun pidättämisestä ja sen tilittämisestä työnantajalle aiheutuneista kustannuksista maksetaan työnantajalle palkkio, jonka suuruus on 2 % Suomen Kirjatyöntekijäin Liitolle tilitetystä summasta. Tämän työnantajalle tullevan palkkion suorittaa tilityksen tarkistuksen jälkeen Postipankki.
7. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä verotusta varten työnantajan toimesta todistus pidätetyn jäsenmaksun summasta.

LUOTTAMUSMIEHET

67 §

Sov.ohje Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan liitteenä olevaa luottamusmiessopimusta. (Liite 5).

YHTEISTOIMINTA

68 §

Tämän työehtosopimuksen osana sovelletaan 1.10.1987 voimaan tullutta sopimusta yhteistoiminnasta graafisessa teollisuudessa (Liite 1).

ERIMIELISYYKSIEN KÄSITTELY

69 §

1. Kaikki tämän työehtosopimuksen tulkitsemisesta ja soveltamisesta johtuvat erimielisyydet, joita ilmaantuu allekirjoittaneiden liittojen tai niiden jäsenten välillä on käsiteltävä siinä järjestyksessä kuin jäljempänä määrätään.
2. Välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava ilman aiheetonta viivytystä.
3. Ellei työnantajan ja työntekijän välillä syntynyttä erimielisyyttä saada työpaikalla selvitetyksi, jompikumpi voi alistaa asian liittojen ratkaistavaksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava muistio, josta ilmenee erimielisyyttä aiheuttanut asia sekä molempien osapuolien siihen omaksuma kanta. Muiston allekirjoittavat työnantaja ja työntekijä tai työntekijöitä edustava pääluottamusmies ja on siitä annettava kappale kummallekin allekirjoittajalle.

4. Jolleivät järjestöt saa asiaa selvitettyksi, tulee sen järjestön, joka tahtoo saada oikaisua, panna asia vireille sen ratkaisemiseksi välimiesmenettelyllä.

5. Järjestö voi muutenkin saattaa tämän työehtosopimuksen tulkintaa koskevan erimielisyyden välimiesten ratkaistavaksi.

6. Jos välimiesten mielestä heidän ratkaistavakseen saatettu asia on merkitykseltään laajakantoinen ja yleiseltä luonteeltaan sellainen, että se olisi työtuomioistuimen ratkaistava, ilmoittakoot tästä asianosaisille, joilla sen jälkeen on oikeus panna asiaa koskeva kanne vireille työtuomioistuimessa.

PAIKALLISET SOPIMUKSET

Sov.ohje

70 §

1. Kun työehtosopimuksessa jonkin työntekijöitä yhteisesti koskevan seikan soveltaminen on määrätty sovittavaksi paikallisesti tai josta on syytä paikallisesti tarkemmin sopia, tehdään tällainen sopimus työpaikalla kirjallisesti.

2. Työntekijöitä yhteisesti koskevat tällaiset paikalliset sopimukset ja järjestelyt tehdään määräajaksi taikka olemaan toistaiseksi voimassa. Toistaiseksi tehdyn sopimuksen tai järjestelyn voimassaolo lakkaa irtisanomisen jälkeen. Noudatettavasta irtisanomisajasta sopivat osapuolet keskenään. Mikäli muusta ei ole sovittu, on irtisanomisaika kaksi viikkoa.

3. Paikalliset sopimukset, joissa on mainittava sen soveltamisala (osasto, työntekijäryhmä jne.), alistetaan liittojen hyväksyttäväksi.

4. Paikallisen sopimuksen soveltamisesta mahdollisesti syntyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

TYÖPAIKAN NEUVOTTELUJÄRJESTYS

71 §

1. Kullekin työpaikalle tulee luoda luottamusmiessopimuksen edellyttämä neuvottelujärjestys. Tällöin tulee mm. todeta, miten edellä 70 §:n 1. ja 2. kohdassa tarkoitetut kirjallisesti tehtävät paikalliset työpaikkaa koskevat sopimukset allekirjoitetaan.

2. Määritellyn neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville henkilöille, erityisesti luottamusmiehille ja työnjohtajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhteasioissa tulee todeta ja niiden keskeistä merkitystä tähdentää.

3. Uusille työntekijöille tulee työnjohdon antaa riittävä selvitys yrityksen työsuhteasiain hoidosta ja neuvottelujärjestyksestä.

4. Työpaikalla tapahtuneessa neuvottelussa aikaansaatu tulos tulee merkitä muistiin. Erityisen tärkeitä tämä on periaatteellisesti merkittävissä tai useita työntekijöitä koskevissa asioissa.

5. Neuvottelujen tulos on asian edellyttämällä tavalla saatettava periaatteelli-

sesti merkittävässä asioissa myös liittojen hyväksyttäväksi. Lopullinen tulos on saatettava asianomaisten tiedoksi.

TYÖRAUHA

72 §

Työehtosopimuksen voimassaollessa älköön pantako toimeen salaista tai julkista työnsulkua, lakkoa, boikottia tai työnkieltoa.

VALVONTAVELVOLLISUUS

73 §

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

2. Mikäli työehtosopimusta ei ole sovellettu oikein eikä virhettä heti korjata, kun se on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyöneen sille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

***Huomautus.** Määräys koskee asioita, joista varsinainen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin tai joista on yhteiset soveltamisohjeet.*

SOPIMUKSEN SITOVUUS

74 §

1. Sopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden rekisteröityjä jäsenyhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaollessa ovat olleet näiden sidottujen liittojen tai yhdistysten jäseniä.

2. Työnantajain ja työntekijäin on noudatettava sopimuksen soveltamisalalla toistensa kanssa tehtävissä työsuhteissa ja yleensä työsuhteissa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

3. Liitot ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäsenyhdistykset ja jäsenet jätä tämän sopimuksen määräyksiä noudattamatta.

4. Järjestöt sitoutuvat noudattamaan edellä olevia neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä sekä velvoittamaan jäsenensäkin noudattamaan niitä ja kaikkia niihin perustuvia päätöksiä.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

75 §

Tämä sopimus on voimassa maaliskuun loppuun 1991, ja voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

76 §

Jos sopimus irtisanotaan, on vastapuolelle annettava täydelliset muutosehdotukset viimeistään 14 päivää ennen sopimuksen päättymistä, jos työehtosopimusta halutaan jatkaa.

77 §

Jos tämä sopimus asianmukaisen irtisanomisen tapahduttua on lakannut olemasta voimassa, pitää välimiesten edelleen toimia, kunnes kaikki asianmukaisessa järjestyksessä herätetyt, sopimuksen aikaisia oloja koskevat kysymykset on lopullisesti ratkaistu.

78 §

Tätä työehtosopimusta on allekirjoitettu kappale kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä huhtikuun 27. päivänä 1988

GRAAFISEN TEOLLISUUDEN TYÖNANTAJALIITTO -
GRAFISKA INDUSTRINS ARBETSGIVAREFÖRBUND r.y.

Jaakko Rauramo

Matti Sutinen

SUOMEN KIRJATYÖNTEKIJÄIN LIITTO r.y.

Pentti Levo

Pekka Lahtinen

PÖYTÄKIRJA TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLOSTA

Samalla kun Graafisen Teollisuuden Työnantajaliitto ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liitto ovat allekirjoittaneet 31.3.1991 saakka voimassa olevan työehtosopimuksen, liitot ovat sopineet seuraavaa:

1 §

Sopimuskauden aikana kerätään tietoja alan tuotannosta, kannattavuudesta, työvoimasta, mainonnasta, raaka-aineista jne. Vuosittain valmistellaan liittojen välisessä työryhmässä yhteinen selvitys alan tilanteesta.

2 §

Vuosittain helmi-maaliskuun aikana neuvotellaan jommankumman osallisen liiton aloitteesta niistä seuraavassa kohdassa tarkoitetuista muutoksista työehtosopimukseen, mihin kehitys alalla ja työmarkkinoilla yleensä antaa aiheen. Jos erityisiä syitä ilmaantuu, voidaan myöskin loka-marraskuun aikana neuvotella palkkoja koskevista kysymyksistä.

Näissä neuvotteluissa ja muutoksista sovittaessa on otettava huomioon sananvapauden turvaaminen, yleinen kehitys työmarkkinoilla niin palkkojen kuin muidenkin työehtojen osalta, pyrkimykset tuotannon ja työntekijäin kannalta järkeviin työolosuhteisiin, huomioonottaen graafisen teollisuuden kilpailukyvyyn parantamisen ja työntekijäin vaatimukset kohtuullisen hyvään elintsoon sekä toisaalta alan teknillisen kehityksen aiheuttamat ja toisaalta sen suomat mahdollisuudet uudelleenjärjestelyihin, joissa on kiinnitettävä huomiota myös alalla pitkään työskennelleiden toimeentulon turvaamiseen ja alalla työssä olevien ammattityöntekijäin etuoikeus koulutettaessa työntekijöitä teknillisen kehityksen johdosta syntyneisiin uusiin ammatteihin sekä erityisesti palkkoja koskevista asioista jäljempänä mainitut selvitykset.

Sopimuskauden aikana käytäviä tarkistusneuvotteluja varten kerätään tilastotiedot erityisesti seuraavista asioista:

- koko teollisuuden työntekijöiden ja graafisen teollisuuden työntekijöiden säännöllisen työajan ansiotaso ja kehitys vuosineljänneksittäin
- tiedot palkkatilaston ulkopuolisten palkanerien tasoista ja kehityksestä graafisessa teollisuudessa ja koko teollisuudessa
- alan kannattavuuden taso ja kehitys
- tiedot alan työllisyystilanteesta
- alan tuotteiden viennin ja tuonnin määrä ja rakenne.

Elleivät liittojen kesken käydyt neuvottelut ole johtaneet tulokseen, ratkaisee syntyneen erimielisyyden jommankumman liiton tekemästä aloitteesta 3-jäseninen sovittelulautakunta. Sovittelulautakunnan on ratkaisua tehdessään noudatettava välimiesmenettelystä annetun lain säännöksiä sekä otettava huomioon edellä kohdissa 1, 2 ja 3 olevat seikat.

3 §

Työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja (ilman vuorotyö-, lauantai- ja olosuh-

delisiä) sekä vähimmäispalkkoja korotetaan lähinnä 13.4.1988 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 145 p tunnilta.

4 §

Neljannen palkkaryhmän tehtävät siirretään viidenteen palkkaryhmään lähinnä 1.3.1989 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Harjoitteluaika viidennessä palkkaryhmässä on samasta ajankohdasta lukien 2 vuotta. Samasta ajankohdasta siirrytään myös kaikkien palkkaryhmissä 6 ja 6B olevien työtehtävien osalta yhdenmukaiseen 3 vuoden harjoitteluaikaan. Palkkaryhmän 3A nimeksi muutetaan palkkaryhmä 4.

5 §

Vähimmäispalkkoja korotetaan lähinnä 1.3.1989 alkavan palkanmaksukauden alusta 40 p tunnilta.

6 §

Työpaikoilla on laadittava perehdyttämis- ja työnopastuohjelma, jonka sisällöstä sovitaan paikallisesti. Liittojen välillä laaditaan asiasta yhteinen ohje. Korvaus opastusajalta on 150 penniä tunnilta opastustehtävään käytetyltä ajalta, enintään kuitenkin 120 tunnilta. Järjestely tulee voimaan 1.3.1989.

7 §

Työehtosopimuksen 15 §:n 7-päiväisen lehden työntekijöitä koskevia määräyksiä sovelletaan myös muissa kuin 7-päiväisissä sanomalehdissä niihin työntekijöihin, joiden työtuntijärjestelmässä säännölliset työvuorot kiertävät viikon kaikkina päivinä. Määräystä ryhdytään soveltamaan lähinnä 1.3.1989 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

8 §

Lauantailisän viimeistä porrasta (01-06) korotetaan 8 % lähinnä 1.3.1990 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

1.3.1990 lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien toteutetaan 1,0 %:n järjestelyvara osapuolten kesken erikseen sovittavalla tavalla.

9 §

Työajan lyhentämisestä 40-tuntista työviikkoa tekeville työntekijöille, jotka on määritetty tämän sopimuksen osana olevassa soveltamisohjeessa, on sovittu seuraavaa:

Sov.ohje

1. 3 vuoden raja päivätyötä koskevan 32 tunnin vuotuisesta työajan lyhennyksestä poistetaan 1.1.1988 alkaen. Päivätyön työajan lyhentämistä koskevia määräyksiä sovelletaan myös työntekijöihin, joiden säännöllinen työaika päättyy klo 18-21.

2. Vuorotyössä lyhennetään työaikaa 1.1.1988 alkaen 16 tunnilla vuodessa ja päivätyössä 8 tunnilla vuodessa.

3. Päivätyössä ja vuorotyössä lyhennetään työaikaa 1.1.1989 alkaen 16 tunnilla vuodessa.

4. Päivätyössä ja vuorotyössä lyhennetään työaikaa 1.1.1990 alkaen 16 tunnilla vuodessa.
5. Päivätyössä lyhennetään työaikaa 1.1.1991 alkaen 8 tunnilla vuodessa ja vuorotyössä 16 tunnilla vuodessa.
6. Vuonna 1992 lyhennetään siviilityössä työaikaa loppiaisen ja helatorstain johdosta kahdella työvuorolla.
7. Sanomalehtityössä, jossa säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, noudatetaan edellä todettua siviilityön työajan lyhentämisohjelmaa, joko päivätyön tai vuorotyön lyhennyksiä soveltaen.
8. Sanomalehtityössä lyhennetään periodityötä tekevien vuoro- ja yötyöntekijöiden työaikaa 1.1.1988 alkaen 16 tunnilla vuodessa.
9. Sanomalehtityössä lyhennetään periodityötä tekevien vuoro- ja yötyöntekijöiden työaikaa 1.1.1989 alkaen 16 tunnilla ja sen lisäksi yhdellä työvuorolla vuodessa.
10. Sanomalehtityössä lyhennetään periodityötä tekevien vuoro- ja yötyöntekijöiden työaikaa 1.1.1990 alkaen 16 tunnilla ja sen lisäksi yhdellä työvuorolla vuodessa.
11. Sanomalehtityössä lyhennetään periodityötä tekevien vuoro- ja yötyöntekijöiden työaikaa 1.1.1991 alkaen 16 tunnilla vuodessa.
12. Edellä kohdissa 8.-11. mainitut työajan lyhennykset koskevat sellaista sanomalehtityötä, jossa viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan ja aikaurakkatyövuoroa kohden laskettu keskimääräinen aikaurakka on lyhyempi kuin yksi tunti.
13. Mikäli kaksivuorotyössä (periodityö) iltavuoron keskimääräinen aikaurakka on vähintään yksi tunti ja aamuvuoro on 40-tuntinen ansaitsee työntekijä puolet kohdissa 8.-11. todetuista sanomalehtityön (periodityö) työajan lyhennyksistä, kuitenkin siten, että vuosina 1989 ja 1990 lyhennys on 8 tuntia ja yksi työvuoro.
- Mikäli keskimääräinen aikaurakan määrä sanomalehden säännöllisessä iltatyössä, joka päättyy klo 21 jälkeen, jossa viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan, on vähintään yksi tunti, lyhennetään työaikaa vuosina 1988, 1989 ja 1990 kunakin yhdellä työvuorolla.
- Mikäli keskimääräisen aikaurakan määrä sanomalehden säännöllisessä yötyössä, jossa viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan, on vähintään yksi tunti, lyhennetään työaikaa vuosina 1988, 1989, 1991 ja 1992 kunakin yhdellä työvuorolla.
14. Sanomalehtityössä periodityötä tekevien yötyöntekijöiden viikkopalkkaa tuntipalkaksi muutettaessa käytetään vuodesta 1992 alkaen jakajana lukua 35, ellei paikallisesti ole sovittu alemmasta jakajasta. Näin saatua tuntipalkkaa käytetään ylityökorvausten laskentaperusteena.
15. Liitot toteavat, että sovellettaessa ns. pidennettyä kaksivuorojärjestelmää (malli Juva) tulee paikallisesti sopia työajan lyhentämiseen liittyvät asiat ot-

taen huomioon tämän sopimuksen määräykset.

16. Työajan lyhentämisestä koskeva soveltamisohje on sovittu osapuolten kesken osana tätä työehtosopimusratkaisua (soveltamisohje, tes 25 §).

17. Tässä työehtosopimuksessa sovittu työajan lyhennysohjelma sitoo liittoja sopimuskauden päätyttyä vuoteen 1992 siten, että työaikakysymyksistä käytävät neuvottelut käynnistetään ennen vuotta 1992 vain siinä tapauksessa, että työaika teollisuudessa yleisesti muuttuu olennaisella tavalla.

10 §

Työehtosopimuksen 24 §:n 5. momentin ja 27 §:n 3. momentin työaikajärjestelyjä voidaan sopimuskauden aikana ottaa käyttöön yrityksissä, joissa asiaa sovitetaan. Sopimuskausi muodostaa kokeilujakson, jonka jälkeen järjestelyjä koskevat mahdolliset erimielisyydet voidaan saattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti käsiteltäviksi.

Sov.ohje

Liitot seuraavat sopimuskauden aikana työehtosopimuksen voimassaolopöytäkirjassa sovitulla tavalla toimialan taloudellista kehitystä. Osana tätä seurantaa liitot perehtyvät työaikajärjestelyjen käyttömahdollisuuksiin tukien menettelytapoja, joilla voidaan myötävaikuttaa alan tuottavuuden, kannattavuuden ja kilpailukykyyn parantamiseen, jota kustannusten nousu ja lyhenevä työaika edellyttävät. Osana liittojen välillä toteutettavaa yhteistoimintakoulutusohjelmaa selvitetään edellä tarkoitettujen työaikajärjestelyjen käyttömahdollisuuksia pyrkimyksenä saada kokemuksia niiden soveltuvuudesta ja tarpeesta alalle.

11 §

Graafisen alan tuotantotekniikan nopea muuttuminen, koneellistuminen ja uusien, entistä laaja-alaisempien työtehtävien syntyminen vaatii kehittyvän tekniikan hyväksikäytön mahdollistamista yrityksissä.

Työehtosopimusratkaisuja tehtäessä tulisi edellisen huomioonottaen pyrkiä:

- laaja-alaiseen ammattikoulutukseen
- laaja-alaisiin tehtäväkokonaisuuksiin
- muutosvaiheessa joustavaan uudelleen koulutukseen
- joustaviin siirtomahdollisuuksiin tehtävästä toiseen.

Edelliseen kohtaan liittyen palkkaryhmittelyä tulee kehittää nykyisistä kapea-alaisista nimikkeistä laaja-alaisen tehtäväkuvausten suuntaan ja pidemmällä tähtäyksellä työn vaativuuteen pohjautuvaksi.

Sovellutusten tulisi pohjautua yrityskohtaisiin, yritysten olosuhteet huomioonottaviin ratkaisuihin.

12 §

Liitot toteavat yrityksen tuottavuuden kehittämisen välttämättömäksi yrityksen ja sen palveluksessa olevan henkilökunnan kannalta. Samoin teknisen kehityksen seuraaminen ja sen tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntäminen on tarpeellista.

Yrityksissä voidaan kehittää sellaisia paikallisia järjestelyjä ja ratkaisuja, jotka

edistävät yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä. Näissä järjestelyissä ja ratkaisuissa tulee kiinnittää huomiota ammatillisen täydennyskoulutuksen välttämättömyyteen. Liitot toteavat, että tarpeellisia järjestelyjä koskevat neuvottelut tulee käydä yrityksen sisällä hyvässä alan yt-sopimuksen hengessä sopimukseen pyrkimällä.

Edellä olevien periaatteiden mukaisesti liitot käsittelevät ja ratkaisevat niille alistetut paikalliset sopimukset tai paikallisia järjestelyjä koskevat erimielisyydet.

13 §

Sov.ohje Kokeiluluonteisesti noudatetaan seuraavaa työehtosopimuksen voimassaolokauden aikaista määräystä:

Mikäli edellä 9 §:ssä mainitusta työajan lyhentämistavasta ei paikallisissa neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voidaan muutokset toteuttaa neuvottelujärjestyksen (liitot, tarvittaessa välimiesoikeus) mukaisesti. Samaa menettelyä sovelletaan myös osastokohtaisiin, useiden työntekijöiden työtuntijärjestelmää koskeviin merkittäviin periaatteellisiin muutoksiin.

14 §

Liitot ovat sopineet koulutuksen kehittämisrahastosta seuraavaa (liite 13).

15 §

Liitot ovat sopineet tuotantoon tulevasta valmiista informaatiosta seuraavaa (liite 14).

16 §

Sov.ohje Liitot ovat sopineet soveltamisohjeen tuotannollisista syistä johtuvista muutoksista henkilöstön asemassa.

17 §

Sovittiin, että graafisen teollisuuden turvallisuustyön työalatoimikunnan toimesta pyritään käynnistämään työsuojelututkimus, tavoitteena selvittää työstä aiheutuva psyykkinen ja fyysinen kuormittavuus alalla. Tutkimukselle anotaan rahoitus Työsuojelurahastolta.

18 §

Liittojen välille perustetaan työryhmä tutkimaan mahdollisuutta järjestää vapaaehtoisia määräaikaisia hallintoedustuskokeiluja.

19 §

Sov.ohje Liittojen välillä kirjataan seuraavat pääperiaatteet joustavuudesta koneiden käytössä:

1. Joustavuus käytännön miehityskysymyksissä

1.1. Työntekijän poissaolon aikana konetta ei pysäytetä, mikäli tuotantoa on mahdollista jatkaa.

1.2. Sisäisiä siirtoja pyritään käyttämään joustavasti poikkeuksellisten olosuh-

teiden aiheuttaman tuotannon pysähtymisen estämiseksi.

2. Koneiden käynti koko työvuoron ajaksi

2.1. Kahvitaukojen yms. ajaksi ei koneita pysäytetä.

2.2. Ruokatautot porrastetaan niin, että koneita ei pysäytetä.

3. Eräiden työajan käyttöä rajoittavien määräysten väljentäminen

3.1. Työaikalain sallimien aikarajojen soveltaminen siviilityössä työvuoron alkaessa ja päättyessä.

3.2. Pidennetyn työvuorojärjestelmän käyttöönoton mahdollistaminen (malli Juva).

Tapauksissa, joissa on kyse sovellettavan järjestelmän luomisesta paikallisissa neuvotteluissa (ainakin kohdat 2.2, 3.1. ja 3.2.) on asiasta neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikalla.

20 §

1. Välimiehiä valitsevat asianomaiset järjestöt kumpikin kaksi ja näille tarpeellisen määrän varamiehiä. Välimiehenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä 4. päivänä helmikuuta 1928 annetun lain 6 §:n mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi.

2. Välimiehet valitaan sopimuskaudeksi kerrallaan.

3. Välimiehet valitsevat puheenjohtajan, jonka tulee olla lainoppinut, puolueeton henkilö. Jolleivät välimiehet voi sopia puheenjohtajasta, määrää hänet jommankumman sopijapuolen pyynnöstä valtakunnansovittelija.

21 §

Jos puheenjohtaja luopuu tehtävästään, on valittava uusi puheenjohtaja.

22 §

Välimiehet kokoontuvat Helsingin kaupungissa, jolleivät he päättä kokoontua muualla.

23 §

Jos järjestö haluaa saattaa asian välimiesten ratkaistavaksi, ilmoittakoon siitä kirjallisesti vastapuolelle sekä toimittakoon ilmoituksesta kappaleen välimiesten puheenjohtajalle 30 päivän kuluessa siitä, kun on ilmennyt, että järjestöt eivät pääse asiassa sovintoon.

24 §

1. Mikäli tässä sopimuksessa ei ole toisin määrätty, noudatetaan välimiehille jätetyn riidan käsittelyssä ja ratkaisemisessa välimiesmenettelystä annetun lain säännöksiä.

2. Väilitystuomio on lopullinen eikä siihen saa hakea muutosta.

25 §

1. Välimiesten kansliakustannukset on jaettava tasan molempien asianomais-

ten järjestöjen kesken. Muut kustannukset, joita johtuu välimiesmenettelystä, on korvattava sen mukaan kuin välitystuomiossa määrätään.

2. Kustannuksista ja korvauksista, jotka välitystuomiossa on pantu yksityisen asianosaisen maksettavaksi, vastaa se järjestö, johon asianosainen kuuluu.

26 §

Järjestöt sitoutuvat noudattamaan edellä olevia neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä sekä velvoittamaan jäsenensäkin noudattamaan niitä ja kaikkia niihin perustuvia päätöksiä.

27 §

Tämä sopimuspöytäkirja on voimassa liittojen välisen työehtosopimuksen osana.

SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA GRAAFISESSA TEOLLISUUDESSA

Johdanto

Yhteistoiminnan tarkoituksena graafisessa teollisuudessa on kehittää yrityksen toimintaa ja työolosuhteita sekä tehostaa työnantajan ja henkilöstön sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa.

Yrityksen menestyminen, henkilöstön kehittyvät työolosuhteet ja työsuhdeturva ovat yhteistoiminnan peruslähtökohta.

Yrityksen toiminnan kehittäminen onnistuu parhaalla tavalla silloin, kun kulloisetkin tavoitteet ja muutostarpeet ovat henkilöstön tiedossa ja ne voidaan yhteisesti hyväksyä. Toimiva yhteistoimintajärjestelmä, avoin tietojen vaihto ja pyrkimys asioista sopimiseen toteuttavat yhteistoiminnan päämäärät.

Yhteistoiminta edellyttää siten tiedotustoiminnan tehokkuutta ja erityisesti riittävää ennakkoinformaatiota päätöksenteon kohteena olevista asioista.

Yhteistoiminnan luonnollisena osana ovat rationalisointiin ja teknologian kehittämiseen liittyvät asiat.

1 §

Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan graafisen alan yrityksissä työnantajan ja allekirjoittaneiden järjestöjen edustamien henkilöstöryhmien välillä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisesti ottaen huomioon jäljempänä todetut erityismääräykset.

2 §

Yt-menettelyn piiriin kuuluvat asiat

Sopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä käsitellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:ssä määriteltyt asiat. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat myöskin neuvottelukunnan lausunto yrityksen henkilöstöpolitiikan ja määräaikaisen työvoiman käytön periaatteista, jotka työnantajan tulee määritellä. Yhteistoiminnassa tulee käsitellä myös kulloinkin vireillä olevat tekniset rationalisointi- ja kehittämissuunnitelmat siten, kuin siitä on soveltamisohjeessa mainittu.

3 §

Yhteistoimintamenettely

Yhtä henkilöä koskevat asiat käsitellään kysymyksessä olevan henkilön ja työnantajan edustajan välillä. Mikäli jompikumpi sitä toivoo, osallistuu asian käsittelyyn myös asianomaisen henkilöstöryhmän edustaja.

Jos asia koskee useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää; se käsitellään neuvottelukunnassa, jossa tulee olla läsnä vähintään yksi edustaja kustakin ryhmästä, jota asia koskee.

Yhteistoiminnan kohteena olevista asioista on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan osapuolten kesken. Päätöksentekomenettely tapahtuu yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 7 §:n ja 9 §:n edellyttämällä tavalla ottaen huomioon lain 10 §:n määräykset.

4 §

Neuvottelukunta

Yritykseen muodostetaan neuvottelukunta, jollei pieniä yrityksiä koskevasta soveltamisohjeesta muuta johdu. Neuvottelukuntaan kuuluu pääsääntöisesti 6 -12 jäsentä. Kukin yt-lain tarkoittama henkilöstöryhmä valitsee keskuudestaan edustajat kahdeksi vuodeksi kerrallaan ryhmien suuruuden mukaisesti kuitenkin siten, että kukin yrityksessä edustettuna oleva henkilöstöryhmä valitsee vähintään yhden edustajan.

Työnantaja nimeää neuvottelukuntaan omat edustajansa, joiden lukumäärä on enintään puolet henkilöstön edustajien kokonaismäärästä.

Kunkin henkilöstöryhmän ensisijaisia edustajia ovat pääluottamusmies/yhdyismies, luottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu tai muu työsuojeluorganisaatioon kuuluva ryhmän jäsen, toimituksellisen henkilöstön osalta kuitenkin pääluottamusmies tai toimitusosaston puheenjohtaja. Mahdollisesti tarvittavat lisäjäsenet valitsee kukin henkilöstöryhmä keskuudestaan.

Yrityksissä, jotka toimivat yhteisellä omistuspohjalla, voidaan sopia yhteisen neuvottelukunnan perustamisesta. Milloin se yrityksen itsenäisten toimintayksiköiden koon tai sijainnin perusteella yhteisesti katsotaan tarkoituksenmukaiseksi, perustetaan kuhunkin toimintayksikköön oma neuvottelukunta.

Järjestäytyminen ja kokoukset

Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan, joista toinen edustaa työnantaja-, toinen henkilöstö-osapuolta. Puheenjohtajuus vaihtuu vuorovuosina osapuolten ja henkilöstöryhmien kesken. Neuvottelukunta voi ottaa käyttöönsä ulkopuolisen sihteerin.

Neuvottelukunta kokoontuu vähintään 4 kertaa vuodessa ja lisäksi silloin, kun työnantaja ja vähintään yhden henkilöstöryhmän edustajat katsovat asian kiireelliseksi.

Neuvottelukunta on toimivaltainen, kun kaksi kolmasosaa jäsenistä on paikalla. Kustakin ryhmästä, jota käsiteltävä asia koskee, on kuitenkin oltava läsnä vähintään yksi edustaja.

5 §

Henkilöstöryhmien välinen yhteistoiminta

Milloin siitä yrityksen henkilöstöryhmien välillä sovitaan, voidaan yritykseen perustaa henkilöstöryhmien edustajien muodostama luottamusmiestoimikunta, joka koostuu neuvottelukunnan jäseninä olevista henkilöstöryhmien edustajista. Sen tehtävänä ja tarkoituksena on

- tehostaa yrityksen sisäistä tiedonkulkua,

- tehdä esityksiä ja antaa lausuntoja neuvottelukunnalle ja yrityksen johdolle yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista,
- toimia tämän sopimuksen tarkoittamana yhteistoimintamenettelyn valmistelulimenä henkilöstöryhmien välillä,
- edistää muutenkin 1 §:n tarkoittamalla tavalla yhteistoimintaa henkilöstöryhmien välillä.

Luottamusmiestoimikunnan puheenjohtajuus vaihtuu vuorovuosin henkilöstöryhmien välillä.

Luottamusmiestoimikunnalla on oikeus ennen neuvottelukunnan kokouksia käyttää tarvittaessa keskinäiseen valmistautumiseensa aika, josta sovitaan työnantajan edustajien kanssa ottaen huomioon käsiteltävänä olevien kysymysten laatu ja laajuus.

Ennen luottamusmiestoimikunnan valmistelemaa kokousta on kunkin henkilöstöryhmän luottamusmiehillä ja 3 §:n 3. momentin tarkoittamilla henkilöstöryhmien edustajilla oikeus kokoontua omassa ryhmässään pääluottamusmiehen/yhdysmiehen kutsusta ja käyttää keskinäiseen valmistautumiseensa aika, josta sovitaan työnantajan edustajan kanssa.

Muuten noudatetaan yhteistoimintamenettelyyn valmistautumisen ja korvausten suhteen yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 13 §:n määräyksiä.

6 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan tulee tämän sopimuksen mukaisesti ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 11 §:ssä säädettyjen asioiden lisäksi esittää henkilöstön edustajille, milloin on kysymys yhtymästä, myös osakeyhtiölain 11 luvussa mainittu konsernitilinpäätös viipymättä sen jälkeen kun se on valmistunut.

7 §

Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

Tiedotteen jakaminen

Yhteistoiminnan osapuolina olevilla henkilöstöryhmillä on oikeus työpaikalla jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin ja yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja työnantajan kanssa sovitavien periaatteiden mukaisesti. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanna.

Tiedotuslehtien käyttö

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä todetuilla oikeus käyttää sitä kokous- ym. ilmoitusten ja työpaikan työsuhteita tai yleensä työmarkkinakysymyksiä koskevan tiedotusaineiston julkaisemiseen.

Ilmoitustaulun käyttö

Työpaikalla toimiva ammattiosasto tai vastaava voi tiedottaa työmarkkinakysy-

mysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista ilmoitustaululla, joka työnantajan on annettava ammattiosaston tai vastaavan käyttöön.

8 §

Sopimuksen ja lainsäädännön välinen rajanveto

Mikäli tässä sopimuksessa ei ole muuta määrätty, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain määräyksiä siinä muodossa kuin ne ovat 22.9.1978 annetussa laissa (As.kok. n:o 725/78).

9 §

Erimielisyyksien selvittely

Tämän sopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevat erimielisyydet käsitellään kunkin henkilöstöryhmän osalta asianomaisen työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Mikäli yrityskohtaisesta yhteistoiminnan organisoinnista syntyy erimielisyyttä, voidaan asia saattaa graafisen alan yt-toimikunnan ratkaistavaksi.

Mikäli työnantaja jättää noudattamatta mitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 7, 9, 11 ja 13 §:ssä on säädetty ja tämä menettely olisi myös lain 16 §:n mukaan rangaistava, voidaan asia saattaa lain edellyttämällä tavalla alioikeuden käsiteltäväksi.

Joka rikkoo saman lain 12 §:ssä säädettyä salassapitovelvollisuutta, voidaan tuomita yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 16 §:n mukaisesti salassapitovelvollisuuden rikkomisesta sakkoon.

10 §

Graafisen alan yt-toimikunta

Alakohtaisen yhteistoiminnan toteutumista seuraa ja ohjaa alakohtaiseen yt-sopimukseen osallisten liittojen edustajien muodostama yt-toimikunta. Yt-toimikunta ratkaisee myös ne mahdolliset alakohtaisen sopimuksen soveltamisesta syntyneet erimielisyydet, jotka eivät ole alan työehtosopimusten neuvottelujärjestysten tarkoittamia neuvottelukysymyksiä. Graafisen alan yt-toimikunnan muodostaa kaksi edustajaa kustakin alakohtaiseen sopimukseen osallisesta liitosta sekä sihteeri.

11 §

Sopimuksen voimassaolo ja tarkistusneuvottelut

Sopimus on voimassa alan työehtosopimusten osana toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajalla. Yhden osapuolen toteuttama irtisanominen merkitsee sopimuksen raukeamista kaikkien sopijapuolten osalta.

Allekirjoittaneiden liittojen välillä neuvotellaan erikseen sovittavalla tavalla jonkin osapuolen sitä pyytäessä sellaisista muutoksista yhteistoimintasopi-

mukseen, joihin kehitys lainsäädännössä tai työmarkkinoilla yleensä antaa aiheutta.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.1987.

GRAAFISEN TEOLLISUUDEN TYÖNANTAJALIITTO

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO

SUOMEN FAKTORILIITTO

SUOMEN KIRJATYÖNTEKIJÄIN LIITTO

SKL/GRAAFISET TOIMIHENKILÖT ry.

SUOMEN SANOMALEHTIMIESTEN LIITTO

SUOMEN TEOLLISUUSTOIMIHENKILÖIDEN LIITTO

RATIONALISOINTIIN LIITTYVIEN SUUNNITELMIEN KÄSITTELY

Rationalisointi on jatkuvaa ja järjestelmällistä toimintaa, jonka tarkoituksena on tietoa ja tekniikkaa hyväksi käyttäen yhteistoiminnan avulla parantaa tuotavuutta sekä turvata työsuhteiden jatkuvuus ja edistää työn mielekkyyttä, työympäristön, työolojen, työturvallisuuden ja työehtojen vakaata kehitystä.

Osana yrityksen toiminnan välttämätöntä ja jatkuvaa kehittämistä rationalisointitoimenpiteiden suunnittelu ja toteutus edellyttävät yhteistoimintaa työnantajan sekä yksityisten henkilöiden että henkilöstöryhmien kanssa, joiden työtehtäviin suunnitellut toimenpiteet vaikuttavat.

Henkilöstön tiedon ja ammattitaidon käyttö rationalisointisuunnitelmien ja toimenpiteiden yhteydessä on tärkeä edellytys niiden tuloksellisuudelle.

Määräaikaissuunnitelmat

Graafisen teollisuuden työehtosopimusten osana olevassa yhteistoimintasopimuksessa on maininta rationalisointisuunnitelmista ja yhteistyöstä rationalisointiprojekteissa.

Yhteistoimintasopimus edellyttää, että yrityksissä laaditaan kulloinkin vireillä olevaa rationalisointiprojektia koskeva määräaikaissuunnitelma, josta tulee käydä selville rationalisointikohteet ja suunniteltu aikataulu. Yt-lain 11 §:n mukaan tulee työnantajan esittää henkilöstön edustajille tuotanto- ja toimintanäkyymiin perustuva henkilöstösuunnitelma.

Liitot toteavat, että yt-menettely asianmukaisesti hoidettuna käsittää myös rationalisointitoimenpiteet. Rationalisointisuunnitelmille ei aina ole määriteltävissä täsmällistä sisältöä tai ajallista ulottuvuutta. Kulloinkin vireillä olevat tekniset kehittämissuunnitelmat, jotka edellyttävät yt-menettelyä, tulee kuitenkin käsitellä yhteistoiminnassa.

Yhteistoiminta määräaikaissuunnitelmien käsittelyssä

Yhteistoimintamenettely määräaikaissuunnitelmien käsittelyssä edellyttää paitsi riittävän ajoissa tapahtuvaa tiedottamista myös neuvotteluja, joissa osapuolten kesken pyritään sopimukseen.

RATIONALISOINTITOIMIKUNTA

Liitot asettavat yhteisen rationalisointitoimikunnan.

Toimikuntaan kuuluu kuusi jäsentä. Kumpikin liitto valitsee puolet toimikunnan jäsenistä. Jäsenet valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä keskuudestaan tai ulkopuolelta sihteerin.

Toimikunnan tehtävänä on:

- edistää tuottavuutta graafisessa teollisuudessa,
- edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä paikallista yhteistyötä rationalisointia koskevissa asioissa,
- laatia yhteisiä suuntaviivoja työntutkimuksen soveltamista ja toteuttamista varten,
- käsitellä alalla sovellettavaksi tulevia tai jo sovellettavia työnmittaus- ja työanalysointi- sekä muitakin tyypillisiä rationalisointimenetelmiä,
- hankkia selvityksiä rationalisointitoiminnan tilasta ja tasosta alalla,
- huolehtia rationalisointitoimikunnan jäsenten kouluttamisesta sekä rationalisointitietouden jakamisesta yrityksen johdolle ja henkilöstölle,
- edistää ergonomian soveltamista rationalisointitoiminnassa.

Jommankumman liiton pyynnöstä toimikunta ottaa käsiteltäväkseen rationalisoinnin järjestämistä ja toteuttamista koskevan teknistä laatua olevan yksittäisen kysymyksen sekä antaa siitä lausuntonsa. Ennen lausunnon antamista toimikunnan on perehdyttävä kyseessä olevan työpaikan olosuhteisiin ja kysymyksessä oleviin tutkimuksiin. Toimikunnan lausunto on annettava tiedoksi liitoille.

Nämä määräykset eivät rajoita liittojen oikeutta vaatia erimielisyyden käsitelyä työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla. Mikäli työehtosopimuksen mukaista neuvottelua on pyydetty, ei toimikunta ota edellisessä momentissa tarkoitettua kysymystä käsiteltäväkseen vastoin jommankumman liiton tahtoa.

Toimikuntaa ja sen työskentelyä koskevat mahdolliset erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

SOPIMUS IRTISANOMISESTA JA LOMAUTTAMISESTA

1 YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menetelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimus ei koske työsopimuslain 40 ja 41 §:issä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, työnantajan konkurssi ja kuolema).

2 §

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 37 §:n 2 momentin mukaista erityisen painavaa syytä. Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 1 enintään viisi vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa,
- 2 yli viisi vuotta, mutta enintään kymmenen vuotta kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa ja
- 3 yli kymmenen vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Irtisanomissuojasopimuksen tarkoittamia määräaikoja laskettaessa irtisanomis- ja lomautusilmoituspäivä on ajanjakson ensimmäinen päivä.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan

työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen mitä työsopimuslain 26 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

5 §

Ilmoitus irtisanomisesta ja irtisanomisen toteennäyttäminen

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus saadaan lähettää postitse työnantajan tai työntekijän ilmoittamaan tai muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen.

Työsopimuksen irtisanomisen työnantajan tai työntekijän on voitava näyttää irtisanomisen tapahtuneen.

6 §

Irtisanomisen toteutuminen

Työsopimuksen irtisanominen katsotaan toimitetuksi silloin, kun työnantaja tai työntekijä on saanut tiedon 5 §:ssä tarkoitetusta ilmoituksesta.

Jos ilmoitus irtisanomisesta on lähetetty postitse, katsotaan sopimuksen irtisanominen toimitetuksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan ta-soittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan postitse lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan ensimmäisenä loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

7 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen irtisanomisen peruste ja työsuhteen päättymisaika.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

8 §

Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan myös, jos

- 1 työnantaja on purkanut työsopimuksen vedoten työsopimuslain mukaisiin purkamisperusteisiin ja työntekijä esittämiensä syiden perusteella väittää, ettei työnantajalla olisi ollut perustetta edes työsopimuksen irtisanomiseen;
- 2 työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vedoten taloudelliseen tai tuotannolliseen syyhyn ja työntekijä esittämiensä syiden perusteella väittää hänen irtisanomisensa johtuneen muusta, tämän sopimuksen mukaan kielletystä syystä.

9 §

Irtisanomisen toimittaminen

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

10 §

Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

11 §

Ohjeet irtisanomisen aiheuttamista toimenpiteistä

Jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen, hänen on ilmoitettava työntekijälle, miten työntekijän on meneteltävä ja minkä ajan kuluessa toimenpiteisiin on ryhdyttävä, jos työntekijä katsoo irtisanomisen tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaiseksi.

Jos irtisanomisen perusteeksi on ilmoitettu taloudellinen tai tuotannollinen syy tai työnantaja purkaa sopimuksen, vaikka hänellä työntekijän käsityksen mukaan ei olisi ollut perustetta edes irtisanoa sitä, 1. kappaleessa tarkoitettu ilmoitus on tehtävä viivytyksettä sen jälkeen kun työntekijä on saattanut työnantajan tietoon, että hän pitää irtisanomista tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisena.

12 §

Työntekijän ilmoitus

Jos työntekijä katsoo, että työsopimus on irtisanottu tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti, hänen on ilmoitettava tästä työnantajalle kahden viikon kuluessa saatuaan 11 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen.

13 §

Neuvottelujen käyminen

1. Neuvotteluvelvollisuus

Kun työnantaja on saanut työntekijältä 12 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen, työn-

antajan on viivytyksettä neuvoteltava työntekijän kanssa työsopimuksen irtisanomisen aiheuttamasta erimielisyydestä.

2. Paikalliset neuvottelut

Työnantajan ja työntekijän väliset edellä 1. kohdassa tarkoitetut paikalliset neuvottelut on käytävä viivytyksittä sen jälkeen, kun työnantaja on saanut työntekijältä 12 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen.

3. Liittojen väliset neuvottelut

Jos työnantajan ja työntekijän välistä erimielisyyttä ei ole voitu ratkaista paikallisissa neuvotteluissa, erimielisyys on työnantajan tai työntekijän toimesta saatettava neuvoteltavaksi liittojen välillä. Liittojen väliset neuvottelut käydään mikäli mahdollista irtisanomisajan kuluessa.

4. Neuvottelumenettely

Neuvottelut käydään liitoja sitovan tai ennen uuden työehtosopimuksen solmimista viimeksi sitoneen työehtosopimuksen neuvottelumenettelyn mukaisesti.

5. Neuvottelumenettelyn toteutuminen

Tämän sopimuksen mukainen neuvotteluvelvollisuus katsotaan täytetyksi, kun asiaa on työnantajan ja työntekijän tai liittojen välillä käsitelty.

Liittojen välisistä neuvotteluista on laadittava pöytäkirja, josta käy ilmi tehdyt ratkaisut sisältö tai, jollei asiasta ole päästy yksimielisyyteen, kummankin osapuolen mielipide neuvottelun kohteena olleesta erimielisyydestä.

6. Välimiesoikeus

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, jompikumpi liitto voi saattaa asian välimiesten käsiteltäväksi. Mikäli yksilöperusteista irtisanomista koskeva asia on riitautettu, työsuhde ei pääty, ennenkuin asia on neuvottelujärjestyksen mukaisesti loppuunkäsitelty, tarvittaessa myös liittojen välisessä välimiesoikeudessa, joka ei voi alistaa asiaa työtuoimioistumelle. Asiaa koskevat neuvottelut ja muut toimenpiteet pyritään toteuttamaan ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista irtisanomisajan kuluessa.

7. Liittojen sopimusoikeus

Liitot voivat yksittäisissä tapauksissa sopia toisin edellä 4. kohdassa tarkoitusta neuvottelumenettelystä sekä 5. kohdassa tarkoitettua neuvottelumenettelyn toteutumisesta.

14 §

Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta.

15 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 20 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan sitä lisäävänä ja vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon paitsi työntekijän ja työnantajan olosuhteet yleensä, erityisesti muun muassa työnantajan menettely työsopimusta irtisanottaessa, työntekijän itsensä antama aihe irtisanomiseen, työtä vaille jäämisen arvioitu kesto, työsuhteen kesto aika, työntekijän arvioitu ansion menetys, hänen ikänsä ja mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä sekä muut näihin verrattavat seikat.

16 §

Työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittäminen

Työntekijän vaatimuksesta tai ennen irtisanomisajan päättymistä esitetystä työnantajan vaatimuksesta on neuvotteluissa tai välimiesmenettelyssä harkittava, ovatko asiassa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että edellytykset ovat olemassa työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle.

Edellä 1. kappaleessa mainittuja edellytyksiä harkittaessa on kiinnitettävä huomiota, paitsi asiassa ilmenneisiin olosuhteisiin kokonaisuudessaan, erityisesti irtisanomisen syihin, työnantajan toiminnan laajuuteen ja työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrään sekä irtisanotun työntekijän haluun ja tosiasiallisiin mahdollisuuksiin palata entiseen työhönsä sekä hänen muihin olosuhteisiinsa.

17 §

Korvaus työsuhteen jatkuessa

Jos neuvotteluissa todetaan tai välimiehet katsovat, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa, voidaan määrätä, että työnantajan on maksettava joko 15 §:n mukainen korvaus tai, mikäli työnantaja antaa työsuhteen jatkua, vaihtoehtoinen korvaus.

Tällainen määräys voidaan antaa myös työsuhteen jo päättyttyä sen varalta, että työnantaja neuvotteluissa tai tuomiossa asetetun määrääjän kuluessa tarjoaa työntekijälle joko irtisanotun työsopimuksen edellyttämää tai siihen rinnastettavaa työtä.

Vaihtoehtoisen korvauksen suuruus voidaan määrätä 15 §:n 1. kappaleen mukaisesta vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta taikka, jos vahinkoa ei ole syntynyt, määrätä, ettei korvausta ole lainkaan suoritettava.

Jos tässä pykälässä tarkoitettua tuomiota täytäntöönpannassa syntyy erimielisyyttä siitä, kumpi tuomiossa määrätyistä korvauksista on maksettava, asia on saatettava välimiesten ratkaistavaksi.

HI LOMAUTUS

18 §

Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusajaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

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 työsopimuslain 31 §:ssä.

19 §

Lomautuksen ennakkoilmoitus

Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, on työnantajan, lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, annettava lomautuksesta välittömästi, ja mikäli mahdollista kolme kuukautta, mutta kuitenkin viimeistään yksi kuukausi ennen lomautuksen alkamista ennakkoilmoitus asianomaiselle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään myös työvoimaviranomaiselle. Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

Mikäli lomautusta ei toimeenpanna ilmoitettuun arvioituun alkamisajankohtaan mennessä, tulee ennakkoilmoitus uudistaa noudattaen vähintään yhden kuukauden ilmoitusajaa.

20 §

Lomautusilmoitus

Ilmoitus lomautuksesta annetaan työntekijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin sovita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus.

Edellä 18 §:n 1. kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 27 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

Edellä tässä pykälässä eikä sopimuksen 3 §:ssä olevia määräyksiä sovelleta työehtosopimuksen 23 §:n 3 momentissa mainitussa ns. osalakkotilanteessa.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

21 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, että viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeät ammattityöntekijät, sotavammaiset, saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneet, sellaiset joilla on suuri perhe huolettavanaan, kauan saman työnantajan palveluksessa olleet ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton jäsenet.

22 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle.

23 §

Takaisinottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä, ja työnantaja kuuden kuukauden kuluessa tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

SOPIMUS TYÖSUOJELUTYÖSTÄ TYÖPAIKOILLA

Työturvallisuuslaissa asetetaan työnantajalle velvollisuus ottaa varteen kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijäin ikään, sukupuoleen, ammatitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.

Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijää tarkoin noudattamaan, mitä hänen velvollisuudekseen sanotussa laissa tai sen nojalla annettavissa järjestysohjeissa määrätään, noudattamaan työturvallisuuslain tarkoittamia suojeluohjeita, käyttämään hänelle tapaturman ja terveydenhaitan estämiseksi määrättyjä suojeluvälineitä ja muutoin noudattamaan työssä tarpeellista varovaisuutta.

Näiden työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien pohjalta on työturvallisuuslaissa vielä säädetty, että osapuolten on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan turvallisuutta työpaikoilla. Tämän yhteistoiminnan sisällöstä on tarkemmin säädetty työsuojelun valvonnasta annetussa laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa.

Parhaan mahdollisen tuloksen saavuttamiseksi on välttämätöntä, että työelämän osapuolet edelleen ottavat yhteisesti kantaakseen vastuun työsuojelutyöstä, jonka tehokas suorittaminen vastaa sekä työnantajan että työntekijäin etuja.

Tämän vuoksi ja todeten työsuojelutyön moraalisen, yhteiskunnallisen ja taloudellisen merkityksen allekirjoittaneet keskusliitot ovat yhtä mieltä siitä, että työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaaminen ja vaaran lähteen poistaminen työpaikoilta edellyttää läheistä yhteistyötä työnantajain, työntekijäin ja tuotantoon välittömästi osallistuvien toimihenkilöiden välillä. Järjestöt pitävät tarpeellisena työsuojelua koskevan sopimustoiminnan jatkamista, minkä johdosta keskusliitot ovat tehneet työsuojelutyön organisaatios- ta ja sen tehtävistä seuraavan työsuojelun valvonnasta annetun lain 8 §:n 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen.

1 §

Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Suomen Työnantajain Keskusliiton jäsenyritystä, joka harjoittaa teollista tai siihen verrattavaa toimintaa tuotantolaitoksessa tai vastaavassa toimintayksikössä, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää.

Sen sijasta mitä 1 momentissa on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on 10.

Muilla kuin teollisilla aloilla asianomaiset liitot päättävät tässä sopimuksessa hyväksytyjen periaatteiden toteuttamisesta ja soveltamisesta.

2 §

Yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistyötä varten tuotantolaitoksessa on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja toimihenkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu tai, milloin mainitut ryhmät ovat valinneet kumpikin oman valtuutettunsa, näitä ryhmiä edustavat työsuojeluvaltuutetut sekä näille valitut kaksi varavaltuutettua, yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä sekä työsuojelutoimikunta.

Mikäli yrityksellä on samalla paikkakunnalla useampia kuin yksi tämän sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettu tuotantolaitos, voidaan näitä varten, mikäli siitä paikallisesti sovitaan, edellä määrätyn organisaation lisäksi perustaa yhteinen keskustoimikunta, johon nähden soveltuvin osin noudatetaan, mitä tässä sopimuksessa on määrätty työsuojelutoimikunnasta.

3 §

Varavaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa, työstä kokonaan vapautetun työsuojeluvaltuutetun oltua estynyt vähintään kolmen työpäivän ajan ja osittain vapautetun valtuutetun oltua estynyt pitempiaikaisesti, tälle kuuluvat sellaiset välttämättömät tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa kirjallinen suostumuksensa tehtävään ryhtymisestä tiedoksi työnantajalle ja varavaltuutetulle.

4 §

Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön tulee olla hyvin perehtynyt tuotantolaitoksen työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikölle tulee hänelle kuuluvien tehtävien toteuttamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on lisäksi työsuojelutoimikunnassa tehtyjen kannanottojen toimittaminen yrityksen organisaatiossa sellaisen henkilön tietoon, jonka tehtäviin asiassa tehtävä ratkaisunteko kuuluu.

5 §

Työsuojeluasiamiehet

Työsuojeluasiamiehen valitsevat tuotantolaitoksen työntekijät keskuudestaan toimikaudeksi, joka kestää kerrallaan kaksi vuotta.

Mikäli on paikallisesti sovittu, mille tuotantolaitoksen osastoille työsuojeluasiamiehiä asetetaan, voivat työntekijät siirtää vaalin osaston työntekijöiden suoritettavaksi.

Työsuojeluasiamiesten lukumäärästä ja toimialueista sovitaan paikallisesti siten, että tuotantolaitoksen eri osastot tai ammattiryhmät ovat edustettuina ottaen huomioon laitoksessa esiintyvät työsuojeluriskit ja muut olosuhteet. Mikäli työsuojeluasiamiehiä on sovittu asetettavaksi useampia, tulee heidän vä-

lisestään työnjaosta paikallisesti sopia tai vahvistaa se työsuojelutoimikunnassa.

Ellei työsuojeluasiamiesten lukumäärästä päästä yksimielisyyteen, on asia alistettava turvallisuustyön työalatoimikunnan ratkaistavaksi.

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

Sen mukaan kuin tämän sopimuksen mukaiset tehtävät edellyttävät, on työsuojeluasiamiehellä työnjohdon kanssa sopien oikeus saada vapautusta työstä.

6 §

Työsuojeluasiamiehen tehtävät

Työsuojeluasiamiehen tehtävänä on toimialueellaan

1. osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen,
2. osallistua tutkimukseen, jonka toimeenpanemiseen sattuneen tapaturman laatu tai sen mahdollinen vaikutus työsuojelutyön suunnitteluun ja toteuttamiseen antavat aihetta,
3. tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja huomauttaa niiden rikkomisesta,
4. ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista ensisijassa asianomaiselle työnjohdolle ja milloin se on asian laatuun nähden tarpeellista työsuojeluvaltuutetulle, sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille,
5. pitää yhteyttä toimialueensa asioista työsuojeluvaltuutettuun ja työsuojelupäällikköön.

7 §

Työsuojelutoimikunnan jäsenet

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä on 4, 8 tai 12 sen mukaan kuin tuotantolaitoksen toiminnan laatu, laajuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen paikallisesti sovitaan. Ellei jäsenmäärästä päästä sopimukseen, voidaan asia alistaa turvallisuustyön työalatoimikunnan ratkaistavaksi.

Työsuojelutoimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa, neljännes teknisiä toimihenkilöitä ja puolet työntekijöitä. Jos kuitenkin tämän sopimuksen tarkoittamien teknisten toimihenkilöiden ryhmä muodostaa työpaikalla enemmistön, edustaa puolet jäsenistä näitä toimihenkilöitä ja neljännes työntekijöitä.

Työnantajan edustajat työsuojelutoimikuntaan määrää työnantaja. Yhden heistä tulee olla työsuojelupäällikkö.

Teknisten toimihenkilöiden edustajat työsuojelutoimikuntaan valitsevat tuotanto- ja kunnossapito-osastoilla työskentelevät tekniset toimihenkilöt keskuudestaan. Milloin työpaikan toimihenkilöt ovat valinneet työsuojeluvaltuutetun, joka on tuotanto- tai kunnossapito-osastolla työskentelevä tekninen toimihenkilö, toimii hän näiden edustajana työsuojelutoimikunnassa. Jos teknisten toimihenkilöiden edustus toimikunnassa on yhtä suurempi, valitaan muut edustajat niin kuin edellä on sanottu.

Työntekijöitä työsuojelutoimikunnassa edustavat työsuojeluvaltuutettu sekä työsuojeluasiamiehet. Mikäli työsuojeluasiamiehiä on enemmän kuin heidän lukumääränsä työsuojelutoimikunnassa, valitsevat työsuojeluasiamiehet keskuudestaan toimikunnan jäsenet.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana ovat toimikunnan keskuudestaan näihin tehtäviin valitsemat henkilöt. Toimikunta valitsee itselleen tarvittaessa sihteerin, jonka ei tarvitse olla toimikunnan jäsen.

Mikäli yhteinen keskustoimikunta on perustettu, kuuluvat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu asemansa perusteella ainoastaan tähän toimikuntaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

8 §

Työsuojelutoimikunnan tehtävät

Sen lisäksi, mitä työsuojelutoimikunnan tehtävistä on säädetty työsuojelun valvonnasta annetussa laissa ja asetuksessa, tulee toimikunnan

1. laatia itselleen toiminnassaan noudatettavaksi vuosittain toimintasuunnitelma,
2. laatia toimintaansa varten tuotantolaitoksen työsuojelutoiminnan yleistä järjestelyä koskevat tarpeelliset suunnitelmat,
3. milloin tuotantolaitoksessa on työpaikkaterveydenhuollon kehittämisestä 26.3.1971 tehdyn sopimuksen mukaisesti järjestetty työterveyshuolto, seurata työpaikan terveydenhuollon toimintaa sekä tehdä sitä koskevia ehdotuksia sekä osallistua työterveyshuollon asiantuntemusta hyväksi käyttäen työpaikalla tapahtuvan ammatillisen kuntoutuksen suunnitteluun ja toteuttamisen seurantaan ja tarvittaessa laatia ohjeita vajaakuntoisten ammatillista kuntoutusta tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijaelinten hoidettavaksi,
4. käsitellä päihteiden liikakäyttöön liittyvää tiedottamis- ja valistusaineiston jakamista sekä päihteiden liikakäyttäjien hoitoonohjaamisen käytännölliseen toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä,
5. käsitellä työsuojeluun vaikuttavia työpaikan muutos- ja uudistus- sekä tapaturmien ja terveysvaarojen ehkäisy-suunnitelmia kustannusarvioineen, antaa näistä lausuntoja työnantajalle sekä seurata suunnitelmien toteuttamista,
6. tehdä esityksiä työpaikan työsuojeluolosuhteita koskevien tutkimuksien suunnittelusta sekä seurata niiden toteutumista,
7. selvittää vuosittain toimialueensa työsuojelua koskevan yhteistyökoulutuksen tarve ja laatia suunnitelma yrityksen koulutussuunnitelman ja talousarvi-

on valmistamista varten sekä toimeenpanna tätä koulutusta omaa toimialuetta varten hyväksytyn koulutussuunnitelman ja talousarvion puitteissa ottaen huomioon mitä osapuolten kesken on työsuojelun yhteiskoulutuksen järjestämisestä koulutussopimuksessa erikseen sovittu.

9 §

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu ilman kussakin tapauksessa erikseen etukäteen annettavaa selvitystä saamaan neljän perättäisen viikon aikana vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetulle kuuluvien tehtävien hoitamista varten tilastokeskuksen toimialaluokitukseen (TOL, syyskuu 1972) perustuvan toimialaluokituksen sekä työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijäin lukumäärän perusteella määräytyvän ajan, jolloin hänen on ensisijaisesti hoidettava valtuutetun tehtävät. Jos työsuojeluvaltuutettu edustaa useammilla toimialaluokituksen eri toimialoilla työskenteleviä työntekijöitä, määräytyy hänen ajankäyttönsä kerroin toimialoittain laskettujen kertoimien työntekijämäärillä painotetun keskiarvon mukaisesti. Mikäli laskelmien lopputuloksessa on tuntiin kymmenesosia, on se pyöristettävä lähinnä ylempään täyteen tuntiin. Vapautus on kuitenkin vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikona aikana.

Huomautus. TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava: työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin = aika tunteina/4 viikkoa

Toimialakohtainen kerroin

Toimialat

0.150

15. Graafinen tuotanto

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun.

Työnantajan tulee antaa toimihenkilöasemassa olevalle työsuojeluvaltuutetulle vapautusta työstä siten, että hän pääsääntöisesti voi säännöllisen työaikansa puitteissa hoitaa sekä työtehtävänsä että hänelle valtuutettuna kuuluvat työaikana hoidettavat välttämättömät yhteistyötehtävät.

Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun edustaessa enintään 200 toimihenkilöä voidaan vapautuksen järjestely tarvittaessa toteuttaa paikallisesti sovittavan järjestelmän mukaisesti. Tällöin on ajankäytön tarvetta arvioitaessa otettava huomioon valtuutetun tarve perehtyä hänelle kuuluviin tehtäviin, toimialan erityispiirteet ja tuotantolaitoksessa suoritettavan työn vaarallisuus sekä työn monipuolisuus eri työpaikoilla, työskentelypaikkojen lukumäärä, valtuutetun oma perehtyneisyys yhteistyötehtäviin sekä hänen oman työnsä (esim. päivä- ja vuorotyö) antamat mahdollisuudet tehtävän hoitamiseen.

Jos toimihenkilöasemassa oleva työsuojeluvaltuutettu edustaa yli 200 toimihenkilöä, on paikallisesti sovittava järjestelmän ajankäytöstä. Työstä vapautuksen määrää arvioitaessa on otettava huomioon ne tekijät, jotka edellisessä kappaleessa on mainittu sekä se, että valtuutettu tehtäviensä kokonaismäärän lisääntymättä voi hoitaa valtuutetun tehtävänsä.

Silloin kun toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi, tulee hänen hoitaa ensisijaisesti valtuutetun tehtävät sinä aikana.

Milloin työsuojeluvaltuutettu on käyttänyt edellä tarkoitetun ilman eri selvitystä myönnetyn vapautuksen kokonaisuudessaan ja osoittautuu, että hän tarvitsee valtuutetun tehtävien hoitamista varten sen lisäksi vapautusta, määräytyy vapautus työsuojelun valvonnasta annetun lain 11 §:ssä säädetyn mukaisesti.

Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtapaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työnjärjestelyyn liittyvät tekijät.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun toimialue on alueellisesti poikkeuksellisen laaja esimerkiksi sen johdosta, että työskentelypisteet sijaitsevat etäällä toisistaan siten, että työsuojeluvaltuutettu joutuu käyttämään runsaasti aikaa eri työskentelypaikkojen välillä kulkemiseen, on tämä vapautuksen määrästä sovittaessa otettava huomioon.

Mikäli työsuojeluvaltuutetulle ei työsuojelutehtäviin tarkoitetun vapautuksen suuren määrän vuoksi voida järjestää normaaleja työtehtäviä, voidaan hänelle osoittaa muuta työsuojeluun liittyvää työtä.

Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta tuntikirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, tehtävien laatu ja niihin käytetty aika. Tehtävien ja suoritettujen toimenpiteiden laatu voidaan ilmaista yksilöidyn, tässä sopimuksessa sekä työsuojelun valvontalaissa ja asetuksessa työsuojeluvaltuutetun tehtävistä käytetyin nimikkein. Tuntikirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi työsuojelutoimikunnassa toimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä. Salassapitovelvoitteen osalta noudatetaan työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen määräyksiä.

10 §

Työajan ulkopuoliset tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan ja jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista, etukäteen työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisten määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

11 §

Ansionmenetyksen korvaaminen ja palkkio työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan jäsenen sekä sen sihteerin tehtävien hoitamisesta työaikana johdettavan ansionmenetyksen.

Työajan ulkopuolella suoritetusta työsuojelua koskevasta välttämättömästä tehtävästä sekä työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta makse-

taan valtion komiteoista voimassa olevan kokouspalkkion suuruinen palkkio. Erityisestä syystä voidaan työajan ulkopuolella suoritetusta tehtävästä maksettavasta palkkiosta sopia olosuhteiden edellyttämällä tavalla erikseen.

Mikäli työsuojelutoimikunnalle on valittu sihteeri, maksetaan hänelle korvauksena kokouksen sihteerin tehtävistä lisäksi palkkio, joka on toimikunnan jäsenelle työajan ulkopuolella alle tunnin kestäneestä kokouksesta suoritettavan kokouspalkkion suuruinen.

Ansion menettäminen määritellään noudattaen soveltuvin osin 2. huhtikuuta 1969 tehdyn luottamusmiessopimuksen ansionmenetyksen korvaamista koskevia määräyksiä, mikäli asianomaisen alan työehtosopimuksesta tai vakiintuneesta käytännöstä ei muuta johdu.

12 §

Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen

Mikäli työsuojeluvaltuutetun varsinainen työ vaikeuttaa valtuutetun tehtävien hoitamista ja jos hänelle tämän johdosta järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Samoin on meneteltävä, jos työsuojeluvaltuutettu on 9 §:n mukaisesti kokonaan vapautettu työnteosta.

Mikäli edellä tarkoitettu tehtävien vaihto aiheuttaisi työsuojeluvaltuutetun ansion alentumista, on työnantajan korvattava tämä. Työsuojeluvaltuutetun ansio määritellään tällöin ennen hänen siirtoaan maksetun palkan mukaan 2. huhtikuuta 1969 tehdyn luottamusmiessopimuksen pääluottamusmiehen ansion alentumista koskevien määräyksien osoittamalla tavalla, ellei asianomaisen alan työehtosopimuksen vastaavista määräyksistä muuta johdu.

Tässä pykälässä sovittuja periaatteita noudatetaan toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuun soveltuvin osin.

Huomautus. *Mikäli sopimuksessa työsuojelutyöstä työpaikoilla tarkoitetun työsuojeluvaltuutetun työ sopimus puretaan ja työsuojeluvaltuutettu riitauttaa purkamisen, on työnantajan maksettava työsuojeluvaltuutetulle yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työ sopimuksen purkamisesta.*

13 §

Toimielimien vaali

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluasiamiesten vaali suoritetaan näiden toimikautta edeltävän vuoden marraskuun 1. päivän ja joulukuun 31. päivän välisenä aikana, ellei työsuojelun valvonnasta annetusta laista muuta johdu.

Vaali on toimitettava siten, että kaikilla tuotantolaitoksen työntekijöillä ja tarvittaessa tämän sopimuksen tarkoittamilla toimihenkilöillä on mahdollisuus ottaa siihen osaa. Työsuojeluvaltuutetun vaalista on lisäksi noudatettava, mitä siitä on laissa erikseen säädetty.

Ellei paikallisesti toisin sovita, huolehtii vaalien toimeenpanemisesta työsuojelutoimikunta ja varsinaisesta vaalitoimituksesta ja äänten laskennasta työsuojelutoimikunnassa olevat palkansaajia edustavat jäsenet. Työsuojelutoimikunnan jäseniin sovelletaan tällöin 11 §:n määräyksiä.

76 §

Työsuojelutoimikunnan kokoukset

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

Puheenjohtajan tai hänen ollessaan estyneenä varapuheenjohtajan tehtävänä on kutsua toimikunta kokoukseen. Lisäksi toimikunta on kutsuttava kokoon, jos työsuojelupäällikkö tai työsuojeluvaltuutettu tahi vähintään neljännes työsuojelutoimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää.

15 §

Säädöskokoelmat

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset. Lisäksi näitä asiakirjoja on tarvittaessa hankittava myös työsuojeluasiamiesten käyttöön siten kuin asiasta paikallisesti sovitaan.

16 §

Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle paikan, jossa voidaan säilyttää hänen tehtäviään varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet.

Milloin tuotantolaitoksen koko ja laatu sekä valtuutetun tehtävien määrä sitä edellyttävät, työnantaja järjestää hänelle myös tarkoituksenmukaisen toimitilan tarpeellisine kirjoitustarpeineen.

17 §

Yrityskohtaiset järjestelyt

Milloin työsuojeluyhteistoiminta on tuotantolaitoksessa tämän sopimuksen tarkoittamien periaatteiden toteuttamiseksi järjestetty muulla tarkoituksenmukaisella tavalla, voi aikaisempi järjestely, jos siitä paikallisesti sovitaan, korvata tässä sopimuksessa tarkoitetun yhteistoimintaorganisaation.

Tämän sopimuksen organisaatiota koskevista määräyksistä voidaan paikallisella sopimuksella poiketa ottaen huomioon työsuojelun valvonnasta annetun lain pakottavat säännökset ja edellyttäen, että tuotantolaitoksen toiminnan laadusta tai laajuudesta tai muista vastaavista syistä johtuen on tarkoituksenmukaista järjestää yhteistoiminta muulla tavoin.

18 §

Muut työsuojelusopimukset

Työmarkkinajärjestöjen välisestä yhteistyöstä turvallisuustyön työalatoimikunnissa ja työsuojelun keskustoimikunnassa noudatetaan, mitä siitä 4. helmikuuta 1969 tehdyssä sopimuksessa turvallisuustyön työalatoimikunnista ja työsuojelun keskustoimikunnasta on määrätty.

19 §

Voimaantulomääräykset

Tämä sopimus sitoo allekirjoittaneiden keskusjärjestöjen lisäksi niitä keskusliittojen jäsenliittoja, jotka eivät 4. maaliskuuta 1976 mennessä ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Tämä sopimus tulee voimaan 5. maaliskuuta 1976 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Tällä sopimuksella kumotaan 1 momentissa tarkoitettujen liittojen osalta 11. lokakuuta 1974 Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton välillä tehty sopimus työsuojelutyöstä työpaikoilla.

Helsingissä 12. helmikuuta 1976

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

SUOMEN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖJÄRJESTÖJEN KESKUSLIITTO

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SOPIMUS TURVALLISUUSTYÖN TYÖALATOIMIKUNNISTA JA TYÖSUOJELUN KESKUSTOIMIKUNNASTA

Allekirjoittaneet keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että parhaan mahdollisen tuloksen saavuttamiseksi turvallisuustyössä on työpaikoilla tapahtuvan yhteistyön lisäksi, josta tänään on tehty eri sopimus, välttämätöntä, että myös työmarkkinajärjestöt entistä yleisemmin ja määrätietoisemmin pyrkivät seuraamaan, ylläpitämään ja tehostamaan tätä työtä sekä ratkaisemaan työpaikoilla esille tulevia turvallisuuskysymyksiä, järjestämään alan koulutusta ja ylläpitämään yhteyksiä kaikkien turvallisuustyössä mukana olevien julkisten ja yksityisellä pohjalla toimivien elinten kanssa mahdollisimman hyvän yhteistyön ja tarkoituksenmukaisen työnjaon aikaansaamiseksi niiden välillä. Näiden tarkoituksien toteuttamiseksi ovat allekirjoittaneet keskusjärjestöt tehneet seuraavan sopimuksen.

1 §

Suomen Työnantajain Keskusliiton sekä Suomen Ammattijärjestön, Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton ja Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton jäsenliitot, jotka puolin ja toisin ovat yhtyneet keskusjärjestöjen väliseen turvallisuustyötä työpaikoilla koskevaan sopimukseen tai jotka ovat 1 §:ssä tarkoitetulla tavalla sopineet mainitussa sopimuksessa hyväksytyjen periaatteiden toteuttamisesta ja soveltamisesta, perustavat aloittain turvallisuustyön työalatoimikunnan. Mikäli olosuhteista joidenkin liittojen toimialalla johtuu, että työalatoimikuntien perustaminen aloittain on epätarkoituksenmukaista, voidaan toimikunta asettaa yhteisesti useampaa alaa varten tai järjestää sen toiminta muulla liittojen tarkoituksenmukaisena pitämällä tavalla.

Toimikunnan jäsenmäärästä ja sen järjestysmuodosta sopivat asianomaiset liitot keskenään.

2 §

Turvallisuustyön työalatoimikunnan tehtävänä on:

1. Ratkaista sille turvallisuustyöstä työpaikoille tehdyn sopimuksen 4 §:n 2 momentin tai 7 §:n 1 momentin mukaan alistettu kysymys turvallisuusasioiden lukumäärästä tai turvallisuustoimikunnan jäsenmäärästä.
2. Seurata edustamansa alan turvallisuustyön kehitystä sekä suunnitella toimenpiteitä teknisen kehityksen turvallisuustyössä mahdollisesti aiheuttamien ongelmien ratkaisemiseksi.
3. Tehdä turvallisuustyötä koskevaa valistustyötä.
4. Edistää muilla sopivilla tavoilla edustamansa alan turvallisuustyön tehostamista.
5. Suorittaa muut tehtävät, jotka asianomaiset liitot yhteisesti sille antavat.

3 §

Turvallisuustyön työalatoimikunnan toiminnan kustannuksista vastaavat asianomaiset liitot toimikunnassa olevien edustajiensa osoittamassa suhteessa.

Helsingissä, helmikuun 4. päivänä 1969

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTIYHDISTYSTEN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTIJÄRJESTÖ

SUOMEN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖJÄRJESTÖJEN KESKUSLIITTO

PÖYTÄKIRJA

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ

SUOMEN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖJÄRJESTÖJEN KESKUSLIITTO

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Aika 12.2.1976

9 §

Sovittiin, että työsuojeluvaltuutetun lomauttamiseen sovelletaan 2. huhtikuuta 1969 solmitun luottamusmiessopimuksen 4 §:n 4. kohdan pääluottamusmiestä koskevia vastaavia määräyksiä.

10 §

Sovittiin, että 4. helmikuuta 1969 solmitun turvallisuustyön työalatoimikuntia ja työsuojelun keskustoimikuntaa koskevan sopimuksen 3 § muutetaan seuraavansisältöiseksi:

"Turvallisuustyön työalatoimikuntien kustannukset jaetaan asianomaisten työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen kesken puoliksi. Työnantaja- ja palkansaajapuoli sopivat tällöin keskenään kustannusosuutensa sisäisestä jakamisesta."

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Sov.ohje

1 §

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiin neuvottelusuhteisiin. Näiden suhteiden edellyttämän luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijän välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Näiden päämäärien toteuttamiseksi keskusliitot ovat solmineet luottamusmiesjärjestelmää ja luottamusmiesten toimintaa koskevan sopimuksen.

2 §

Luottamusmies ja ammattiosasto

1. Luottamusmiehenä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstissä muuta ilmene, ammattiosastoon kuuluvien työntekijöiden keskuudesta valitsemaa pääluottamusmiestä, varapääluottamusmiestä ja työosaston luottamusmiestä.

2. Tässä sopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen tulee olla Suomen kansalainen, asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.

3. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

3 §

Luottamusmiehen valitseminen

1. Ammattiosastoon kuuluvat työpaikan työntekijät valitsevat pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja työosaston luottamusmiehen kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

2. Luottamusmiehen vaali saadaan suorittaa työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on kaikille ammattiosastoon kuuluville työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

3. Valituista luottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

4. Paikallisesti sovitaan siitä, mille työosastolle valitaan luottamusmies. Tällöin kiinnitetään huomiota mm. kysymyksessä olevan työosaston työntekijöiden lukumäärään ja luottamusmiehen mahdollisuuksiin myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

4 §

Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä häntä luottamusmiestehtävän takia saa erottaa työstä.

3. Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista ja jos hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

4. Pääluottamusmiestä ei saa irtisanoa paitsi jäljempänä mainitussa tapauksessa.

Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei teollisuuslaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Työosaston luottamusmieheen on osaston puitteissa mikäli mahdollista sovellettava samoja sääntöjä.

Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta.

Työnantaja, joka ei noudata edellä tässä kohdassa mainittuja määräyksiä, on velvollinen, ellei käytyjen neuvottelujen jälkeen peruuta toimenpidettä, suorittamaan luottamusmiehelle irtisanomissuojasopimuksen 15 §:n mukaan määräytyvän korvauksen, jonka ei kuitenkaan tule ylittää kahdenkymmenen edellisen kalenterikuukauden palkkaa.

5. Luottamusmiehenä toimivalle työntekijälle annetaan ennakkoilmoitus työsuhteen päättymisestä kolme viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut yhden vuoden ja neljä viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut viisi vuotta. Luottamusmiehelle annettava ennakkoilmoitus on työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy.

6. Pääluottamusmiehelle annettusta ennakkoilmoituksesta toimitetaan tieto myös sille ammattiosastolle, jota pääluottamusmies edustaa. Ennakkoilmoituksesta työosaston luottamusmiehelle annetaan tieto pääluottamusmiehelle. Edellä mainitut ennakkoilmoitusmääräykset eivät kuitenkaan koske tapauk-

sia, joissa työnantaja lain mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen taikka työt ylivoimaisen tapahtuman takia on kokonaan tai osaksi keskeytet-
tävä. g

7. Mikäli luottamusmiessopimuksessa tarkoitetun luottamusmiehen työsopi-
mus puretaan ja luottamusmies riitauttaa purkamisen, on työnantajan mak-
settava luottamusmiehelle yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli
kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkami-
sesta.

5 §

Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiesten tehtävänä on myös välittää tietoja toisaalta työnantajan ja toisaalta ammattiosaston tai työntekijöiden välillä.
3. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki vali-
tuksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
4. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot yrityk-
sen työvoimasta sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta
ja kehityksestä.

6 §

Luottamusmiestehtävien hoitaminen

1. Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään tarvit-
taessa tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään.

Arvioitaessa vapaa-ajan tarvetta on huomiota kiinnitettävä mm.

- työpaikan työntekijöiden lukumäärään ja tuotannon luonteeseen,
- siihen, noudatetaanko työpaikalla aika- vai suorituspalkkausjärjestelmää,
- siihen, missä määrin käytössä oleva palkkausjärjestelmä edellyttää jatkuvia
neuvotteluja, esim. sopimista yksittäisistä urakkahinnoista jne.
- käytössä olevien suorituspalkkausjärjestelmien luonteeseen, kuten yksit-
täisten urakoiden lukumäärään,
- siihen, missä määrin työt ja työmenetelmät ovat pysyviä tai jatkuvasti vaih-
tuvia, sekä
- pääluottamusmiehen edustamaan ammattiosastoon kuuluvien työpaikan
työntekijöiden lukumäärään.

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään edellä tarkoitettua säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

työpaikan työntekijöiden lukumäärä	säännöllisen vapautuksen määrä
20— 49	3 tuntia viikossa
50— 99	6 tuntia viikossa
100—200	11 tuntia viikossa
201—400	16,5 tuntia viikossa
401—600	19,5 tuntia viikossa
600—800	24,5 tuntia viikossa
yli 800	33,5 tuntia viikossa

2. Mikäli pääluottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa pääluottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa pääluottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

3. Luottamusmiehen on hyvissä ajoin tehtävä ilmoitus työnantajalle tai tämän edustajalle, jos hänen on osallistuttava Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton, siihen kuuluvan yhdistyksen tai osaston järjestämään tilaisuuteen.

7 §

Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituihin tehtäviin. Samoin korvataan se ansionmenetys, joka aiheutuu ammattientarkastajan työpaikalla toimittamaan tarkastukseen osallistumisesta.

2. Mikäli pääluottamusmies on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi, työnantaja korvaa hänen ansionmenetyksensä näiltä ajoilta.

3. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehelle luottamustehtävien hoitamista varten 6 §:n 1 kohdan nojalla tilapäisesti myönnetystä vapaa-ajasta johtuvan ansionmenetyksen.

4. Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

5. Ansiolla tarkoitetaan luottamusmiehen omaa keskituntiansiotasoa ilman yli- ja sunnuntaityökorotuksia.

6. Pääluottamusmiehelle suoritetaan lisäkorvaus pääluottamusmiestehtävien hoitamisesta hänen normaalin viikkopalkkansa lisäksi seuraavasti:

työpaikan työntekijöiden lukumäärä	lisäkorvauksen määrä
20— 99	4 tunnin palkka viikossa
100—400	8 tunnin palkka viikossa

401—800
yli 800

10 tunnin palkka viikossa
12 tunnin palkka viikossa

8 §

Luottamusmiehen koulutus

Keskusliitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa, siten kuin tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa koulutustoimintaa koskevassa sopimuspöytäkirjassa on mainittu. (Liite 6).

9 §

Luottamusmiesten toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää lukittuna luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin työpaikan koko sitä edellyttää, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

10 §

Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

2. Ellei työntekijä ole saanut palkkaustaan tai työehtojaan koskevaa asiaa selvitettyksi suoraan työnjohdon kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi työosastonsa luottamusmiehen ja työnjohdon välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, voi luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle.

3. Ellei työpaikalla syntynyt erimielisyyttä saada työpaikalla ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

KOULUTUSPÖYTÄKIRJA

1 §

Graafisen Teollisuuden Työnantajaliitto ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liitto yhtyvät tällä pöytäkirjalla työmarkkinain keskusjärjestöjen helmikuun 12. päivänä 1976 allekirjoittamaan koulutustoimintaa koskevaan sopimukseen.

2 §

Silmälläpitäen graafisessa teollisuudessa tapahtuvaa teknistä muutosprosessia ja sen edellyttämää uudelleenkoulutusta todetaan kuitenkin, että

- Uudelleenkoulutukseen, joka tapahtuu työntekijän siirtyessä toiseen ammattiin työnantajan kanssa tehdyn uuden työsopimuksen mukaisesti, sovelletaan Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton välillä solmitun "Sopimuksen ammattikoulutuksesta ja -kasvatuksesta" määräyksiä.

KOULUTUSTOIMINTAA KOSKEVA SOPIMUS

Johdanto

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen edellyttävät jatkuvaa ja lähes kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa koulutustoimintaa. Keskusjärjestöt kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti kaikkeen tällaiseen koulutukseen. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastustensa suuntaan. Tällä aikuiskoulutuksella tulee olemaan jatkuvasti kasvava merkityksensä yhteiskunnassa.

Koulutuksella on myös keskeinen merkitys työmarkkinaosapuolten yhteistyön kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi keskusjärjestöt pitävät tärkeänä yhteisesti edistää annettavaa koulutusta. Samalla keskusjärjestöt toteavat, että osapuolet myös omassa koulutustoiminnassaan edistävät asiallisten ja luottamuksellisten suhteiden ylläpitämistä ja kehittämistä.

1 §

Koulutustyöryhmä

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa.

2 §

Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä

työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansiomenetys. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 §

Yhteinen koulutus

Keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen järjestävät

keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti

yhteistoimintasopimusten edellyttämät keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai

työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Koulutukseen osallistuvalla yhteistoimintaelimen jäsenelle, sopimusten edellyttämälle työntekijälle edustajalle ja yrityksen yhteistoimintaneuvottelukunnan jäsenelle suoritetaan korvaus kuten 2 §:ssä on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

4 §

AY-koulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on, milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, annettava vähintään kahta viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään 6 viikkoa ennen.

Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

2. Korvaukset

SAK:n järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun yhteistyökoulutuksen osalta, jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt ja jonka SAK järjestää omissa opistoissaan tai jäsenliittojensa kurssikeskuksissa, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuute-

tulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, ja edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus mainituissa opistoissa ja kurssikeskuksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Luottamusmiehelle ja ammattiosaston puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan SAK:n Pohjolan Opistossa järjestettävälle kolmen kuukauden kurssille ansionmenetys yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä edellyttäen, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

Lisäksi maksetaan tässä 2. kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansion menetystä suoritetaan.

5 §

AY-koulutustoiminnan laajuus

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 4 §:n 2 kohdassa tarkoitettuja kursseja korvausten piiriin siinä laajuudessa kuin keskusjärjestöjen välillä on erikseen sovittu.

6 §

Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ

12.2.1976

Osapuolten välisen työsuojelusopimuksen edellyttämän työsuojelun yhteistyökoulutus järjestetään koulutussopimuksessa edellytetyllä tavalla seuraavasti:

i PERUSKOULUTUS

1. Kurssien järjestäminen

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssien järjestäminen toteutetaan koulutussopimuksen 3 §:ssä edellytetyllä tavalla työsuojelun keskustoimikunnan tai eri alojen työalatoimikuntien toimesta sekä yrityksittäin valtakunnallisina tai alakohtaisina tai yrityskohtaisina kursseina.

Edellä mainitut kurssit ovat toisensa korvaavia.

Työturvallisuuskeskuksen ja työalatoimikuntien pääasiallisena tehtävänä on huolehtia peruskurssien järjestämiseen liittyvistä käytännön toimenpiteistä. Työpaikkakohtaisen kurssin järjestämisestä sovitaan asianomaisen tuotantolaitoksen työsuojelutoimikunnassa. Kurssit pyritään järjestämään työpaikkakohtaisina, milloin tämä on järkevästi mahdollista ottaen huomioon mm. yrityksen koko, henkilöstön tarpeet sekä työpaikan olosuhteet. Kurssit tulee järjestää kustannuksiltaan edullisesti.

Kaikilla kursseilla käytetään työsuojelun keskustoimikunnan ja työalatoimikuntien yhteisesti hyväksymiä ohjelmia ja opetusmateriaalia sekä keskustustoimikunnan asettamien edellytysten mukaisia opettajia. Työpaikkakohtaisten kurssien opettajat valitaan yhteisesti työsuojelutoimikunnassa opettajapätevyyden omaavista. Työmarkkinajärjestöjen edustajat nimeää ao. järjestö.

2. Kurssien pituus

Kurssien pituus on viisi päivää. Kurssi voidaan kuitenkin olosuhteet huomioonottaen järjestää viikkoa pitemmän ajanjakson aikana koko- tai puolipäiväisinä.

3. Osallistuminen

Työsuojelutoimikunnan jäsenellä, työsuojeluvaltuutetulla, varavaltuutetulla ja työsuojeluasiamiehellä on oikeus osallistua peruskurssille yrityksen vahvistaman koulutussuunnitelman ja talousarvion puitteissa. Työsuojeluyhteistyön ja käytännön työsuojelun edistämiseksi on tarpeellista, että työpaikan eri osapuolia edustavat henkilöt osallistuvat samanaikaisesti tässä tarkoitetuille kursseille. Ensisijaisesti tulee kiinnittää huomiota työsuojeluvaltuutettujen kouluttamiseen.

4. Työsuojelukoulutuksen toimeenpano

Työsuojelun yhteiskoulutusta yhdenmukaistaa, suunnittelee ja valvoo työsuojelun keskustoimikunta. Keskustoimikunnan tulee vuosittain etukäteen hyväksyä tämän sopimuksen tarkoittamien koulutustilaisuuksien malliohjelma. Samoin keskustoimikunnan tulee hyväksyä yhteiskoulutustilaisuuksissa käytettävä perusopetus- ja muu oheisaineisto. Työalakohtaisten kurssien ohjelmasta ja opetusaineiston tuottamisesta voidaan sopia myös ao. työalatoimikunnassa. Työsuojelutoimikunnassa sovitaan yhteisesti tarvittavasta yrityskohtaisista olosuhteista huomioonottavasta opetusaineistosta.

Työsuojelun yhteiskoulutuksen järjestelystä huolehtii Työturvallisuuskeskus työsuojelun keskustoimikunnan ohjeiden mukaisesti. Koulutuksen järjestelyä on muun muassa

- a kurssimuotoinen kouluttaminen tarvittaessa työalatoimikunnan kanssa
- b opetuspakettien, oppikirjojen ja muun luentomateriaalin tuottaminen
- c kirje-, TV- ym. kurssien tuottaminen.

Yhteistyökurssilla tulee eri osapuolten voida esittää yhdessä omat näkökantansa työsuojelun kehittämisestä. Työturvallisuuskeskuksen tulee myös esittää kaikista kurssimuotoisista koulutustilaisuuksista palaute keskustelimikunnalle ja ao. työalatoimikunnalle.

II TYÖSUOJELUN ERIKOISKOULUTUS

1. Määrittely

Erikoiskoulutuksella tarkoitetaan työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeellisia erityiskursseja (melu-, valaistus- ym. kurssit), jotka koulutussopimuksen 1 §:ssä tarkoitetussa koulutusryhmässä hyväksytään yhteisiksi.

2. Osallistuminen

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojeluasiamies voi tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelun keskustelimikunnan tai työalatoimikunnan ohjeiden mukaisesti järjestetyille työalakohtaisille erikoiskysymyksiä käsittelevään yhteiseen koulutustilaisuuteen tahi koulutustyöryhmän vuosittain hyväksymään muiden työsuojelualan yhteisöjen tai järjestöjen erikoiskursseille.

III MUUTA

Kurssien järjestämisessä ja päätettäessä niihin osallistumisesta on otettava huomioon välttämättömät töiden järjestelykysymykset. Järjestelyt tulee toteuttaa aiheuttamatta yrityksen tuotannolle ja toiminnalle tuntuva haittaa.

SOPIMUS AMMATTIKOULUTUKSESTA JA -KASVATUKSESTA**1 §**

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan ammattikoulutukseen ja ammatityöntekijäin kasvatukseen näitä asioita koskevien lakimääräisten säännösten ohella.

PERUSKOULUTUS**2 §****Ammattikoulutie**

Ammattikoulussa valmistetaan koulutusammattiin. Työammatteihin erikoistutaan työpaikoilla koulun jälkeisen oppisopimuksen aikana. Peruskoulupohjaisilla painopinnanvalmistuksen, painajan ja jälkikäsittelykoneenhoitajan linjoilla on yhteinen yleisjakso, jonka aikana oppilas valitsee erikoistumislinjansa. Painopinnanvalmistuksen erikoistumislinjan pituus on kaksi lukuvuotta, painajan ja jälkikäsittelykoneenhoitajan erikoistumislinjat kestävät yhden lukuvuoden. Painopinnanvalmistuksen koulutusammattiin voi valmistua myös kaksi lukuvuotta kestäväällä ylioppilaspohjaisella opintolinjalla. Peruskoulupohjaisen painopinnanvalmistuksen oppisopimuksen pituus on 12 kuukautta. Ylioppilaspohjaisen painopinnanvalmistuksen, painajan ja jälkikäsittelykoneenhoitajan oppisopimuksen pituus on 18 kuukautta.

Oppisopimustie**Sov.ohje**

Graafisen alan ammatteihin voi valmistua myös tekemällä kolmivuotisen oppisopimuksen.

Oppiohjelmat ja oppisopimusammatit

Painopinnanvalmistusammattien oppiohjelma

* painopinnanvalmistaja

- tekstinvalmistaja

* kuvanvalmistaja

- asemoija/kopioija

- syväpainosylinterin valmistaja

Painamisammattien oppiohjelma

offsetpainaja

syväpainaja

seripainaja

- muut painomenetelmät)

y	Jälkikäsittelyammattien oppiohjelma - kirjansitoja - jälkikäsittelykoneenhoitaja Koulutuksessa noudatetaan ammattikasvatushallituksen kulloinkin vahvistamia oppiohjelmia.
Sov.ohje	Jos tässä sopimuksessa ammattikoulutuksesta ja -kasvatuksesta mainittuun oppi- ja harjoittelusopimuksen alaiseen ammattiin otetaan työntekijä, joka ei ole oppia tai harjoittelua suorittanut, paitsi oppilaaksi tai harjoittelijaksi, maksetaan hänelle opin tai harjoittelun suorittaneen palkka. Tätä määräystä ei sovelleta kesäharjoittelijoihin. 3 § Oppisopimus rinnastetaan toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen. Oppisopimuksen tehneen oppilaan tai harjoittelijan ammattikasvatus on järjestettävä vahvistetun oppi- tai harjoitteluohjelman mukaisesti. Sopimuksessa on erikseen mainittava, että opinkäyntiin liittyvä tietopuolinen koulutus toteutetaan oppiohjelman velvoitusten ja alan oppilaitoksissa tarjoutuvien mahdollisuuksien mukaisesti. Oppiohjelman mukaisen tietopuolisen kokopäiväopetuksen ajalta maksetaan oppisopimusoppilaalle palkkaa. Työnantajalla on oikeus vähentää tästä palkasta oppilaan saamia päivärahoja vastaava summa. Vähennys tulee suorittaa palkanmaksukausittain. 4 § Oppilaan on tunnollisesti suoritettava hänelle annettavat tehtävät ja oppiohjelman mukainen koulunkäynti, noudatettava täsmällisesti työaika, pyrittävä harjaantumaan käytännölliseen työhön ja omaksumaan oppiohjelman mukaiset tiedot. Ammattioppilaan harjoittelukirjaa täytettäessä oppilas merkitsee päivittäin eri opetuskohteisiin käyttämänsä ajan tunnin tarkkuudella. Kouluttaja tarkistaa kirjanpidon viikottain huolehtien samalla oppiohjelman toteuttamisesta. 5 § Oppiaikaan luetaan enintään kolmen kuukauden koeaika. Täydennys- ja uudelleen koulutus 6 § Työntekijöiden täydennys- ja uudelleen koulutusta varten liitot suosittelevat yrityksille koulutustoimikuntien perustamista. Tällaisen koulutustoimikunnan kokoonpano on 4 tai 8 henkeä, joista työntekijöiden edustajia 1/2, työnjohdon edustajia 1/4 ja työnantajan edustajia 1/4. Koulutustoimikuntaa ei tarvitse perustaa, mikäli yrityksessä toimii vastaavan kokoonpanon omaava yhteistyöelin, joka soveltuu koulutuksen suunnitteluun.

Liitot suosittelevat pääluottamusmiehen valitsemista koulutustoimikunnan jäseneksi.

Koulutustoimikunnan tehtäviksi suositellaan

- molemminpuolista tiedottamista
- koulutustarpeen kartoitusta
- koulutuksen ja työntekijöiden sijoittamisen suunnittelua

7 §

Täydennyskoulutuskursseille osallistuvien nimeämisen suorittaa työnantaja neuvoteltuaan valinnan perusteista pääluottamusmiehen kanssa tai sen osaston luottamusmiehen kanssa, jonka osastolta kurssien osanottajia valitaan.

Yrityksissä, joissa toimii koulutustoimikunta, neuvottelu käydään luottamusmiehen sijasta tässä toimikunnassa, ellei asiasta toisin sovita.

B §

Milloin työntekijä työnantajan lähettämänä osallistuu ammattitaidon edistämiseksi järjestettyyn koulutustilaisuuteen, työnantaja maksaa kurssimaksun ja mahdollisen täysylläpito korvauksen kurssin ajalta. Lisäksi työnantaja maksaa työntekijälle jokaiselta kurssipäivältä 64 markan suuruisen kurssirahan.

9 §

Uudelleen koulutuksessa sovelletaan seuraavia määräyksiä:

Opinsuorittaneen ammattityöntekijän siirtyessä graafisessa teollisuudessa ammatista toiseen, hänen koulutusaikansa uudessa ammatissa on 12 kuukautta.

Kun työntekijä toiseen ammattiin tai tehtävään siirtymistä varten työnantajan kanssa tehdyn uuden työsopimuksen mukaisesti siirtyy uudelleen koulutettavaksi työprosessissa tapahtuvan harjoittelun muodossa ja siihen liittyvillä, työpaikalla tai muualla pidettävillä kursseilla, on palkanmaksun perusteena uudelleen koulutusaikana työntekijän aikaisemman palkkaryhmän mukainen palkka.

Työaikana tapahtuvaan, uudelleen koulutusohjelman mukaiseen koulutustilaisuuteen osallistumisen ajalta työnantaja korvaa työntekijälle tästä aiheutuvan ansionmenetyksen sekä suoranaiset kustannukset.

Uudelleen koulutus annetaan pääsääntöisesti työaikana.

Mikäli uudelleen koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, maksetaan siitä yksinkertainen palkka tai annetaan vastaava määrä vapaa-aikaa sekä korvataan suoranaiset kustannukset.

Graafisen alan koulutustoimikunta

10 §

Ammattityöntekijäin kasvattamista ja kouluttamista ohjaa sekä koulutusta val-

voo sopijapuolten yhteisesti perustama kuusijäseninen graafisen alan koulutustoimikunta, johon kumpikin liitto valitsee kolme edustajaa.

Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja sihteerin puoleksi vuodeksi kerrallaan, vuoroin työnantajapuolen ja vuoroin työntekijäpuolen edustajista. Milloin puheenjohtaja on valittu työntekijäpuolelta, valitaan sihteeri työnantajapuolelta ja päinvastoin.

Toimikunta voi työssään käyttää tarvittaessa asiantuntijoita.

11 §

Koulutustoimikunnan tehtävänä on:

huolehtia, että oppilaiden ja harjoittelijain koulutuksessa noudatetaan oppisopimuslain ja tämän sopimuksen velvoituksia;

avustaa ammattikoulutusviranomaisia ja ammattikoululaitosta alan koulutuksen järjestelyissä;

edistää ammattikirjallisuuden julkaisemista;

tehdä ja kehittää aloitteita alan koulutuksen tehostamiseksi.

Milloin opetusta ammattiin ei ole järjestetty tyydyttävästi jossakin työpaikassa, toimikunta voi antaa kehotuksen todettujen puutteiden korjaamiseen. Kehotus voidaan antaa myös oppilaalle, joka laiminlyö hänelle kuuluvan opiskelun. Ellei työnantaja käytettävissään olevilla keinoilla kehoituksesta huolimatta korjaa työpaikalla oppilaskasvatuksessa todettuja laiminlyöntejä tai hoida oppilaskasvatusta muuten tarkoituksenmukaisesti, toimikunta voi rajoittaa oppilaiden pidon tai kieltää sen määrääjäksi kokonaankin.

Oppisopimuksen purkamista koskevissa asioissa toimikunta voi pyydettyäessä antaa lausunnon.

12 §

Koulutustoimikunta pitää luetteloa tehdyistä oppi- ja harjoittelusopimuksista.

Tätä varten on jokaisesta oppi- ja harjoittelusopimuksesta lähetettävä toimikunnalle jäljennös heti kun työnantaja ja oppilas ovat allekirjoittaneet sopimuksen ja samoin ilmoitus sopimuskauden päättymisestä sekä muista oppilaskasvatusta koskevista asioista, joista koulutustoimikunta pyytää tietoja.

Luetteloon on merkittävä myös rajoitukset ja kiellot, jotka on annettu.

13 §

Koulutustoimikunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta, milloin kaksi jäsentä on ilmoitettua asiaa varten ehdottanut kokoontumista.

Koulutustoimikunnan päätökseksi tulee se mielipide, jota useammat sen jäsenistä kannattavat tai äänten mennessä tasan se, jota puheenjohtaja on kannattanut.

14 §

Teknillisen tai tuotantoteknillisen kehityksen vaatimiin muutoksiin sopeuttami-

seksi järjestetään tarpeen vaatiessa uudelleenkoulutusta joko työpaikoilla tai erityisillä kursseilla aikaisemmin ammattinsa oppineille työntekijöille.

15 §

Työllisyyskoulutuksen työharjoittelusta antaa tarvittaessa ohjeet Graafisen alan koulutustoimikunta.

16 §

Kaikki sopimusta ammattikoulutuksesta ja -kasvatuksesta koskevat erimielisyydet ratkaisee Graafisen alan koulutustoimikunta.

Erimielisyydestä on laadittava muistio ja muistio on osoitettava Graafisen alan koulutustoimikunnalle.

Koulutuksen rakenne

		Koulutus- ammatit			Oppisopimus			T Y Ö A M M A T I T
		Yleis- jakso	2.v	3.v	1.v	2.v	3.v	
AMMATTI- KOULU- TIE	Painopinnan- valmistaja							
	Painaja							
	Graafinen jälkikäsittelijä (Jälkik. koneenhoit.)							
	Yo-pohjainen painopinnanvalm.							
TEKNIKKO- KOULUTUS	Kirjapainoteknikko							
	Yo-pohjainen kirjapainoinsinööri							
OPPI- SOPIMUS- TIE	Painopinnan- valmistaja							
	Painaja							
	Sitoja Jälkik.koneenhoit.							

ALAN ULKOPUOLISET TYÖT

Osapuolet ovat yhtä mieltä seuraavista periaatteista:

1. Alan yritysten tekemiin alihankintasopimuksiin otetaan ehto, jonka mukaan alihankkija sitoutuu soveltamaan GTT-SKL työehtosopimuksen määräyksiä alihankintatyössä, kun on kyse GTT-SKL työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvista kirjapainollisista teknisistä työvaiheista.

Sov.ohje

2. Yrityksen pääluottamusmiehelle on selvitettävä edellä kohdassa 1 mainittuihin alihankintasopimuksiin liittyvät työehtosopimusten soveltamiskysymykset.

Mikäli on perusteltua syytä epäillä edellä kohdassa 1 mainituista määräyksistä poiketun, liitot ratkaisevat tällaiset kysymykset työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

3. Alan yritysten sisällä eri työehtosopimusten välinen rajanveto, tapauksissa joissa on erimielisyyttä johonkin työvaiheeseen sovellettavasta sopimuksesta, ratkaistaan tarvittaessa liittojen välisin, työpaikkaa koskevin neuvotteluin.

4. Mikäli painettavaksi tarkoitettu informaatio, joka on tuotettu alan yrityksen ulkopuolella (muun alan yrityksessä tai asiakkaan toimesta), lähetetään kirjapainoon puhelinteitse tai tietovälineelle tallennettuna tarkoituksella, että informaatio käsitellään ja edelleen tulostetaan ilman uudelleenkirjoittamista, on yrityksessä selvitettävä yrityksen mahdollisuudet säilyttää työssä olevien työpaikat sekä mahdollinen uudelleenkoulutukseen ja työtehtävistä toiseen siirtymisen tarve.

Sov.ohje

i l

Selvityksen perustella tehdään, mikäli järjestelyillä on olennaista merkitystä yrityksessä, järjestelyjä koskeva paikallinen sopimus, joka lähetetään liittojen hyväksyttäväksi. Järjestelyjä koskevat mahdolliset erimielisyydet voidaan saattaa liittojen käsiteltäväksi työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

TYÖSOPIMUS

jota tässä sopimuksessa sanotaan työnantajaksi, ja

jota jäljempänä sanotaan työntekijäksi, ovat tänään tehneet keskenään työso-
pimuksen seuraavin palkka- ja työehdoin:

1. Työntekijän tehtävät:

(pääpiirteittäinen tehtävän kuvaus)

2. Työntekijän viikkopalkka on _____mk

Työntekijä kuuluu työ sopimusta tehtäessä _____palkkaryhmään.

Suorituspalkkatyön palkkaperusteet:

Palkka maksetaan

3. Työntekijän säännöllinen työaika on

_____tuntia vuorokaudessa

_____tuntia viikossa

Säännöllisen työajan vuorokaudenaika:

4. Tämä sopimus on voimassa / 19 lukien toistaiseksi.

Työsuhteen alkamispäivänä alkaa _____pituihin koeaika, jonka kuluessa sopimus voidaan purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

Muu sopimuksen voimassaoloaikaa koskeva ehto:

5. Muut ehdot:

6. Muutoin noudatetaan sen ohella, mitä laissa on säädetty, Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton ja Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton välisen kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksiä.

7. Tätä sopimusta on tehty kaksi samasanaista kappaletta, toinen työnantajalle ja toinen työntekijälle.

(paikka ja aika)

työnantaja

työntekijä

PUITESOPIMUS ATK-PERUSTEISTEN LEHDENVALMISTUS-JÄRJESTELMIEN KÄYTÖSTÄ TOIMITUKSISSA JA TEKSTIN-JA KUVANVALMISTUKSESSA

Osapuolet ovat tämän sopimuksen solmiessaan todenneet, että lehdistön toimintaedellytysten, kilpailukyvyn ja kannattavuuden parantamiseksi on tarpeen käyttää hyväksi tarjolla olevat tekniset uudistukset tarkoituksenmukaisella tavalla. Samanaikaisesti on turvattava yrityksessä työskentelevien toimeentulo ja yrityksessä työssä olevien ammattityöntekijöiden etuoikeus uudelleen koulutukseen yrityksen puitteissa.

Osapuolet toteavat, että tämän puitesopimuksen tarkoittamien teknisten uudistusten, kuten rationalisointitoimenpiteiden yleensäkin, tulee merkitä työsaannin ja -jatkuvuuden varmuutta, reaalipalkan kasvua, parempaa työturvallisuutta, terveysvaarojen poistamista ja myös viihtyisyyden kannalta parempia työolosuhteita. Uudistusten yhteydessä on otettava huomioon ihmisen fyysisen ja henkisen kuormittamisen rajat sekä työn mielekkääksi tekemiseen tarpeellinen vaihtelu. Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen työvauhdin kiihdyttämiseen, eikä kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, joista aiheutuu haittaa terveydelle tai työturvallisuudelle.

Yleensä atk-perusteisen lehdenvalmistusjärjestelmän hankinta on yt-lain ja -sopimuksen tarkoittama olennainen kone- ja laitehankinta, jonka lopullinen toteuttaminen on mahdollista sitten, kun yhteistoimintamenettely asiassa on toteutettu.

Liitot ovat todenneet, että nämä yhteistoimintakysymykset voidaan keskitetyksi hoitaa muusta yt-organisaatiosta riippumatta tämän sopimuksen perusteella perustettavassa yrityskohtaisessa työryhmässä.

1. Paikalliset neuvottelut

Yrityksissä, jotka ottavat käyttöön näyttöpäätteitä tai vastaavia tekstin- tai kuvankäsittelylaitteistoja tai sivuntekojärjestelmiä, jotka voivat aiheuttaa muutoksia toimituksen ja tuotannon välisessä työnjaossa, sovitaan paikallisesti laitteistojen käyttöön liittyvistä kysymyksistä. Kun kustantaja ja kirjapaino ovat erillisiä yhtiöitä, ovat paikallisessa sopimuksessa sopijaosapuolina toisaalta kustantaja ja toimitus ja toisaalta kirjapaino ja sen työntekijät. Paikallisissa neuvotteluissa saavutettu neuvottelutulos on toimitettava liittojen tarkistettavaksi ennen sen allekirjoittamista.

Ellei kuitenkaan yksimielisyyttä paikallisissa neuvotteluissa saavutettaisi, noudatetaan työehtosopimusten edellyttämää neuvottelujärjestystä siten, että asiat käsitellään Graafisen Teollisuuden Työnantajaliiton, Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton ja Suomen Sanomalehtimiesten Liiton välillä yhteisesti.

2. Työsuhteiden turvaa koskevat määräykset

Neuvoteltaessa edellä tarkoitetun laitteiston käytöstä on yrityksessä laadittava pitkän tähtäyksen työllisyysohjelma, joka tarkistetaan vuosittain. Siinä sel-

vitetään yrityksen mahdollisuudet, odotettavissa oleva työpaikkojen kehitys ja muuttuvat tehtävät sekä uudelleen koulutustarve eri työntekijäryhmissä.

Neuvoteltaessa paikallisesti laitteiston käytöstä on turvattava yrityksen palveluksessa olevien mahdollisuus työsuhteen säilyttämiseen käyttämällä tarkoituksenmukaista uudelleen koulutusta ja joustavia siirtomahdollisuuksia tehtävästä toiseen. Yrityksen palveluksessa olevilla on etuoikeus uudelleen koulutukseen, kun kyseessä ovat teknisen kehityksen johdosta syntyvät uudet työpaikat. Pääsääntönä on niinkään pidettävä sitä, että uudelleen koulutus tapahtuu oman työehtosopimusalueen piirissä.

Siirtomahdollisuuksia käytettäessä pääperiaatteena työehtojen osalta pidetään sitä, että vakiintunut säännöllisen työajan ansio säilyy ennallaan ja ettei siirto merkitse muiden olennaisten työehtojen muutosta huonompaan suuntaan. Vakiintuneen ansion säilyminen toteutetaan lisien osalta tarvittaessa siten, että siirtoa edeltäneen vuoden säännölliseltä työajalta maksettujen lisien keskiarvo liitetään henkilökohtaisen palkan osaksi ja siten, että siirryttäessä takaisin olosuhdelisien maksamista edellyttävän työaikajärjestelyn piiriin, voidaan työehtosopimuksen vähimmäispalkkamääräykset ylittävä osa uudelleen erottaa olosuhdelisiksi.

Edellä tarkoitetun laitteiston käyttöönottoa ei voida pitää irtisanomissuojasopimuksen tarkoittamana tuotannollisena tai taloudellisena irtisanomis- tai lomautusperusteena.

3. Yrityskohtainen yhteistyö

Yritykseen perustetaan osapuolten välille yhteinen työryhmä. Liitot suosittelevat, että Suomen Kirjatyöntekijäin Liittoa ja Suomen Sanomalehtimiesten Liittoa edustavat yrityksen pääluottamusmiehet valitaan työryhmän jäseniksi. Työryhmä toimii paikallisen sopimuksen voimassaolon ajan.

Ryhmä kokoontuu vähintään kaksi kertaa vuodessa käsittelemään seuraavassa kohdassa mainitut sekä muut paikallisten osapuolten esille tuomat asiat. Ryhmä on kutsuttava koolle yhdenkin osapuolen sitä esittäessä.

Yrityskohtaisen työryhmän tehtävät ovat:

- a) Puitesopimuksen edellyttämää paikallista sopimusta koskevat neuvottelut (puitesopimuksen 1. kohta) sekä mahdollisia myöhempiä merkittäviä muutoksia ja täydennyksiä koskevat neuvottelut.
- b) Suunniteltavien laite- ja ohjelmistohankintojen sekä niille asetettavien toiminnallisten ja laatuvaatimusten käsittely.
- c) Suunniteltujen teknisten uudistusten työnjakoon ja tehtäväjärjestelyihin mahdollisesti aiheuttamien muutosten käsittely.

Sivuntekojärjestelmien käyttöönottoa suunniteltaessa työryhmässä määritellään yhtä sesti sivusuunnittelusta ja mahdollisesta sivuntekojärjestelmän käytöstä toimituksessa vastaavien henkilöiden lukumäärä.

Tehtäväjärjestelyjä ja työvoimakysymyksiä tarkastellaan paikallisessa työryhmässä uudelleen vuoden kuluttua sivuntekojärjestelmän käyttöönotosta ja

tarvittaessa muutenkin toimituksellisen sivumäärän tai olosuhteiden olennaisesti muuttuessa.

d) Pitkän tähtäyksen työllisyysohjelman käsittely (2. kohta) sekä työllisyysohjelmaan liittyvät koulutus- ja siirtokysymykset samoin kuin kehityksen mukanaan tuomat merkittävät täydennykset ja muutokset.

e) Työolosuhteisiin liittyvät selvitykset (kohta 5).

f) Työryhmä toimii puitesopimuksen asioissa tiedottamisen yhteyselimenä (kohta 6).

g) Johdanto-osassa mainitut yhteistoimintakysymykset.

Jotta työryhmä voisi tehtävänsä asiallisesti suorittaa, on riittävän ja oikea-aikaisen tiedottamisen merkitystä yrityksessä korostettava. Erityisesti sellaiset puitesopimuksen tarkoittamat tekniset uudistukset, jotka vaikuttavat henkilöstön työtehtäviin, on tiedotettava ja käsiteltävä työryhmässä riittävän aikaisessa vaiheessa.

4. Eri sopimusektoreiden rajanveto

Tehtävissä pyritään tarkoituksenmukaisiin kokonaisuuksiin siten, että työ voidaan toteuttaa joustavasti ja turhaa päällekkäisyyttä välttäten.

Tehtävään sovellettava työehtosopimus määritellään sen sisällön perusteella. Tuotannolliseen tehtävään sovelletaan GTT-SKL -työehtosopimusta ja toimitukselliseen tehtävään GTT-SSL -työehtosopimusta.

Paikallisissa neuvotteluissa yksilöidään tarkemmin tehtäväkokonaisuudet ja määritellään sovellettava työehtosopimus ottaen huomioon yrityksen erikoisolosuhteet ja työllisyyskysymykset.

Ohjeeksi laitteiston käyttöä koskevia paikallisia sovellutuksia varten liitot toteavat seuraavaa:

Toimituksellisiin tehtäviin kuuluu

- toimituksellisen teksti- ja kuva-aineiston luominen, toimituksellinen käsittely ja muokkaus,
- toimituksellinen oikoluku, jolla tarkoitetaan kieli- ja asiavirheiden yms. sisällöllistä tarkistamista,
- toimituksellisen aineiston kulun seuranta koko valmistusprosessin ajan siten, että siihen voidaan tehdä tarvittavat journalistiset muutokset.

Tuotannollisiin tehtäviin kuuluu

- muu varsinainen toimitus- ja ilmoitusaineiston valmistus sekä aineiston tuotostus valolatoma- ym. koneissa,
- ilmoitus- ja muu oikoluku.

Elektronisten sivuntekojärjestelmien käyttö kuuluu pääsääntöisesti GTT-SKL -työehtosopimuksen piiriin. Toimitus määrää toimituksellisten sivujen ulkoasun sekä päättää lehden kokonaissuunnittelusta.

Sivuntekojärjestelmiä voidaan käyttää myös GTT-SSL -työehtosopimuksen soveltamisalalla siten kuin asiasta puitesopimuksen 1. kohdan tarkoittamissa paikallisissa neuvotteluissa sovitaan. Paikallinen sopimus edellyttää voimaan tullakseen, että allekirjoittaneet liitot puitesopimuksen 1. kohdan mukaisesti sopimusta tarkistaessaan hyväksyvät sen.

Sivuntekojärjestelmistä saatuja kokemuksia tarkastellaan vuosittain yhteisesti liittojen välillä.

Ilmoitusten syöttö ei kuulu toimituksellisiin tehtäviin.

5. Työolosuhteet

Laitteiston käyttöönoton vaikutukset työskentelyolosuhteisiin, työjärjestelyihin, työtiloihin, työterveyteen ja työturvallisuuteen on yrityksessä selvitettävä. Tarvittaessa suoritetaan asianmukaiset tutkimukset. Selvitykset käsitellään kohdassa 3 mainitussa työryhmässä.

Selvitettäessä yrityksessä laitteiston käyttöönoton vaikutuksia on yrityskohtaisen työryhmän syytä tutustua niihin tutkimustuloksiin ja suosituksiin, joita mm. ergonomiasta ja näyttöpäätteistä on saatavissa. Tietoja tästä aineistosta, jota ovat julkaisseet mm. Työturvallisuuskeskus ja Työterveyslaitos, on saatavissa liittojen toimistoista tai graafisen teollisuuden turvallisuustyön työalatoimikunnan kautta.

Näyttöpäätteiden käyttöönoton yhteydessä silmälääkäri suorittaa päätteitä käyttävien näkökyvyn alkutarkastuksen. Seurantatarkastuksia tehdään siten kuin silmälääkäri määrää.

Jos työolosuhteet silmälääkärin tutkimuksen perusteella edellyttävät silmälasien käyttöä näyttöpäätetyössä, korvaa työnantaja näiden hankinnan, kehysten osalta kuitenkin kohtuulliseen, yrityskohtaisessa työryhmässä todettavaan enimmäismäärään saakka.

Mikäli näyttöpäätteellä tehtävä työ vaatii keskeytymätöntä työskentelyä siten, ettei vaihtelua ja palautumista synny, on huolehdittava mahdollisuuden varamisesta riittävään elpymiseen.

6. Tiedottaminen yrityksissä

Teknisistä uudistuksista on tiedotettava yrityksissä riittävän aikaisessa vaiheessa. Henkilöstöä ja sen työtehtäviä koskevissa kysymyksissä on informaatiota annettava jo suunnitteluvaiheessa. Tiedottamisen yhteyselimenä toimii kohdassa 3 mainittu työryhmä.

7. Koulutus

Yrityksessä on tekniseen uudistukseen liittyen annettava riittävä koulutus. Koulutuksen tulee seurata tapahtuvaa teknistä kehitystä. Koulutusohjelmat käsitellään kohdassa 3 mainitussa työryhmässä.

8. Sisällön kontrollikysymykset

Laitteiston käyttöönoton yhteydessä on toimituksellisen henkilöstön oikeusturvan varmistamiseksi toteutettava seuraavat järjestelyt:

- I Π_{1 w}
 - aineiston luojalla on mahdollisuus saada haltuunsa kopio alkuperäisaineistosta
 - käsittelyvaiheissa alkuperäisaineistoon tulevien muutosten tekijät kyetään jälkikäteen tunnistamaan
 - työnantaja taltioi kaiken aineiston paperikopioina tai vastaavalla tavalla määräajaksi, vähintään 3 kuukaudeksi
 - tekijän oikeus määrätä GTT-SSL -työehtosopimuksen 5 §:n määräysten mukaisella tavalla tekijänoikeudellisen aineiston uudelleen käyttämisestä toteutuu. Tämä koskee arkistoidun materiaalin käyttöä uudelleen joko omassa välineessä tai sen luovutusta muille välineille.

KOULUTUKSEN KEHITTÄMISRAHASTO

Alan muuttuva tilanne edellyttää koulutuksen jatkuvaa kehittämistä, uudistamista ja entistä parempaa kohdistamista.

Liittojen välinen yhteinen koulutustoimikunta on toiminut ja toimii edelleen keskeisenä koulutusta ja koulutuksen kehittämistä käsittelevänä elimenä.

Liitot perustavat yhteisen koulutuksen kehittämisrahaston, jonka käytöstä päättää koulutustoimikunta. Rahasto perustetaan seuraavasti:

- kumpikin liitto varaa yhtä suuren summan rahastoa varten päätöksenteostaan riippuen vuonna 1988 tai 1989. Summan suuruus on kummankin osalta 500.000 mk.
- rahaston varoja ryhdytään käyttämään heti, kun kumpikin liitto on tehnyt päätöksen osallistumisestaan
- päätökset rahaston varojen käyttämisestä tekee koulutustoimikunta. Sekä rahaston pääomaa että tuottoa voidaan käyttää.
- rahasto on purettava, mikäli jompikumpi liitto sitä haluaa. Tällöin rahaston jäljellä olevat, projekteihin sitomattomat varat jaetaan tasan liittojen kesken.

Rahaston varoja käytetään koulutustoimikunnan päätösten mukaisesti muun muassa seuraaviin tarkoituksiin:

- selvitykset
 - alan työvoima- ja ammattirakenteen muuttumisesta
 - muutoksista koulutustarpeeseen tekniikan kehittyessä
 - yritysten koulutusongelmista
- yritysten koulutussuunnittelun tukeminen
- konkreettisten koulutuspalvelujen aikaansaaminen
- alan opettajien täydennyskoulutus
- alan kouluja ja oppilaitoksia koskevat laitehankintasuunnitelmat
- koulutusmateriaalia avuksi yritysten työntekijöiden täydennyskoulutukseen.

Sov.ohje TUOTANTOON TULEVA VALMIS INFORMAATIO

Tuotantoon tuleva valmis informaatio otetaan vastaan ja jatkokäsittellään seuraavasti:

1. Toimituksellinen aineisto

Puitesopimuksen GTT-SKL-SSL määräykset.

2. Ilmoitukset sekä kirjankustantajien suorasyöttö

Pöytäkirjan GTT-SKL-SKL/GT-STL 13.6.1984 määräykset sekä pöytäkirjamerkinnät GTT-SKL ja GTT-SKL/GT työehtosopimuksissa.

3. Asiakkailta tuleva valmis informaatio

Työehtosopimuksen liite 8:n kohta 4 sekä alan yritysten ulkopuolelta tulevaa valmista informaatiota koskeva soveltamisohje määrittelevät menettelytavat otettaessa vastaan suoraan asiakkailta valmista informaatiota jatkokäsittelyn pohjaksi.

4. Mainostoimistoista tuleva valmis informaatio

Edellä kohdassa 3 mainitut periaatteet soveltuvat myös mainostoimistoista tulevaan valmiiseen informaatioon, jota kirjapaino ottaa vastaan jatkokäsittelyä varten.

Lisäksi liitot sopivat työehtosopimuksen soveltamiskysymyksestä seuraavat päälinjat:

- kirjatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamista tarkasteltaessa todetaan, tehdäänkö mainostoimistosta kirjapainoon jatkokäsitteltäväksi lähetettävä valmis informaatio toimistossa välittömästi luovan työn yhteydessä vaiko toteuttavana työnä
- todetaan, kuinka suuren osan kokonaistyöajasta toteuttava työ käsittää
- kirjatyöntekijöitä koskevaa työehtosopimusta sovelletaan toteuttavaan työhön, joka käsittää vähintään puolet työajasta.

SOVELTAMISOHJEET

ALAN ULKOPUOLISET TYÖT JA NS. PASTE UP -MATERIAALIN KÄSITTELY (tes 1 § + liite 8)

Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevassa 1 §:ssä todetaan seuraavaa:

"Sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat mm. valmiin tai puolivalmiin paperi- ja filiasemointityön kirjapainollinen tekninen toteutus siten kuin siitä erikseen (liite 8) on sovittu."

Edellä mainittu liite 8 sisältää kolme liittojen yhteisesti hyväksymää periaatetta:

1. Alan yritysten tekemiin alihankintasopimukseen otetaan ehto, jonka mukaan alihankkija sitoutuu soveltamaan GTT-SKL työehtosopimuksen määräyksiä alihankintatyössä, kun on kyse GTT-SKL työehtosopimuksen soveltamisalaa kuuluvista kirjapainoksista teknisistä työvaiheista.

2. Yrityksen pääluottamusmiehelle on selvitettävä edellä kohdassa 1 mainittuihin alihankintasopimukseen liittyvät työehtosopimusten soveltamiskysymykset. Mikäli on perusteltua syytä epäillä edellä kohdassa 1 mainituista määräyksistä poiketun, liitot ratkaisevat tällaiset kysymykset työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

3. Alan yritysten sisällä eri työehtosopimusten välinen rajanveto tapauksissa, joissa on erimielisyyttä johonkin työvaiheeseen sovellettavasta sopimuksesta, ratkaistaan tarvittaessa liittojen välisin, työpaikkaa koskevin neuvotteluin.

Kohdasta 1 liitot ovat todenneet, että kirjapainolliseksi tekniseksi toteutustyöksi on paperi- ja filiasemointityössä katsottava mm.

a) Kokonaisten sivujen asemointi valmiiksi, kun sivu muodostuu useasta eri kokonaisuudesta (kuvia, ilmoituksia, tekstiä). Tällaiseen työhön kuuluvat mm. erilaisten ilmaisjakelu- ja pitäjänlehtityyppisten lehtien sivujen asemointi.

b) Ilmoituskokonaisuuden asemointityö, joka ei tapahdu välittömästi luovan työn yhteydessä. Tällainen tilanne vallitsee silloin, kun luovan työn tekijän tekemän mallin (lay-outin) mukaan ilmoitusasemoinnin teknisen toteutuksen tekee muu kuin ilmoituksen suunnitellut henkilö. Luovan työn yhteydessä asemointityön on katsottava tapahtuvan silloin, kun ammattikokemuksen ja -koulutuksen omaava taiteilija suunnittelee ja sommittelee ilmoituskokonaisuuden osaset (tekstit, kuvat, otsikot, piirrokset) lopullisesti valmiiksi ilmoitukseksi (paste-upiksi). Tällöin vastuu ilmoituksesta asiakkaaseen nähden on selvästi kyseisellä taiteilijalla ja mainostoimistolla, kun taas kirjapainon osalle jää paste-upin jatkokäsittely ja vastuu oikeasta teknisestä toteuttamisesta. Todetakaan, että mainostoimistojen ja yritysten mainososastojen ulkopuolella tapahtuvaa ilmoitusten saksimista ja kokoamista esim. sanoma- ja aikakauslehdissä painettuna olevasta aineistosta ei ole pidettävä tarkoitettuna luovana työnä.

c) Edellä kohdissa a ja b luonnehdituissa asemointitöissä tarvittavan valoladonta- ym. koneilla tapahtuva tekstin valmistaminen on katsottava kirjapainolliseksi tekniseksi työvaiheeksi, johon on sovellettava GTT-SKL työehtosopimusta.

Kohdasta 2 liitot ovat sopineet seuraavaa:

a) Alan ulkopuolisia töitä koskeva sopimus tarkoittaa kaikkia yrityksen ulkopuolelta tulevia paste-up-materiaaleja, riippumatta siitä, onko sen toimittamisesta tehty kirjallista tai muuta alihankintasopimusta. Yrityksen pääluottamusmiehellä on pyydettyäessä oikeus saada tietoja, mistä yritykseen tulee paste-up-materiaalia. Tietojen hankkimiseksi yrityksen on pyydyttävä tarvittaessa materiaalin toimittajalta alkuperäselitys (liitelomake, leima tms.).

b) Graafisen Teollisuuden Työntantajaliiton jäsenyritykset ilmoittavat paste-up-materiaalin toimittajalle, että paste-up'n teknillistä työsuoritusta tekeviin henkilöihin on sovellettava GTT-SKL työehtosopimusta.

c) Mikäli yritys ei saa tietoja paste-up-materiaalin alkuperästä tai saatujen tietojen pohjalta on perusteltua syytä epäillä, ettei edellä b-kohdassa tarkoitetulla tavalla GTT-SKL työehtosopimusta ole noudatettu, on yritys velvollinen pyytämään materiaalin toimittajalta selvityksen.

d) Mikäli yrityksessä syntyy erimielisyyttä edellä c-kohdassa tarkoitetun selvityksen johdosta, alistetaan asia liittojen käsiteltäväksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, asiasta laadittava muistio.

e) Mikäli liittojen välisissä neuvotteluissa todetaan, ettei alihankkija ole noudattanut GTT-SKL työehtosopimusta, velvoittaa Graafisen Teollisuuden Työntantajaliitto kyseisen jäsenyrityksen pidättymään vastaanottamasta vastedes paste-up-materiaalia mainitulta alihankkijalta, kunnes liittojen välillä on muusta sovittu.

f) Elleivät liitot pääse asiasta yksimielisyyteen, noudatetaan työehtosopimuksen 69 §:n määräyksiä erimielisyyksien selvittämisestä.

g) Kaikki paste-up-materiaali käsitellään normaalisti yrityksen sisällä, ellei edellä kohdissa e tai f mainitun menettelyn mukaisesti muusta ole päätetty.

Kohdasta 3 liitot ovat todenneet seuraavaa:

a) Tavoitteena tulee olla tarkoituksenmukainen ja järkevä työnjako toisaalta mainostoimistojen ja toisaalta kirjapainojen välillä.

b) Työllisyyskysymyksen tärkeyden huomioonottaen liitot seuraavat tilanteen kehitystä sopimallaan tavalla. Työllisyyteen liittyvät asiat on yrityksistä välittömästi toimitettava liittojen tietoon.

c) Liitot ovat yhtä mieltä periaatteesta, että kirjapainollisen teknisen työn antamista yritysten ulkopuolella toimiville henkilöille tulee välttää.

d) Liittojen tarkoituksena ei ole asettaa rajoituksia ulkomailta tulevalle aineistolle.

NS. TILAPÄISET SIIRROT (tes 3 §)

Työehtosopimuksen 3 §:n 3 momentin määräyksiä sovellettaessa noudatetaan seuraavia periaatteita:

1. Mikäli työntekijän sopimukseen sisältyy työskentelyä useissa työtehtävissä, ei siirroissa näiden työtehtävien puitteissa tarvitse soveltaa tätä työehtosopimusmääräystä.
2. Mikäli siirto toiseen työtehtävään merkitsisi olennaista ja pysyvää muutosta työsopimukseen, sovelletaan määräyksen mukaista menettelyä.
3. Mikäli siirto toiseen työtehtävään on tilapäinen ja täyttää jäljempänä olevat tunnusmerkit, ei määräyksen mukaista menettelyä tarvitse soveltaa.

Siirron tilapäisyyttä voidaan perustella mm. seuraavilla tunnusmerkeillä:

- 3.1. Tarpeen ennalta arvaamattomuus (esim. sairauspoissaolot)
- 3.2. Tarpeen lyhytaikaisuus, jolloin ei ole perusteltua ryhtyä luomaan pysyviä uusia järjestelyjä.

Liittojen välillä on edelleen todettu, ettei kyseisillä tilapäisillä siirroilla ole tarkoitettu tarpeetonta ns. "hyppyttämistä" työtehtävästä toiseen.

TUOTANNOLLISISTA SYISTÄ JOHTUVAT MUUTOKSET HENKILÖSTÖN ASEMASSA (tes 6 § + liite 3 + voim.ptk 16 §)

Allekirjoittaneet liitot ovat hyväksyneet jäljempänä kuvatun menettelytavan, jolla yhteistoimintamenettelyä noudattaen ratkaistaan tilanteet, joissa tuotannollisista syistä aiheutuu muutostarpeita henkilöstön asemaan.

1. Tuotannollisen syyn käsite

Tuotannollisella syyllä tarkoitetaan sellaisia ennakoitavissa olevia ja työnantajan päätösvaltaan kuuluvia järjestelyjä, joilla on olennaista vaikutusta henkilöstön asemaan (henkilöstön tarpeen vähentyminen tai siirto aiemmasta olennaisesti poikkeaviin työtehtäviin, joiden ehtojen taso ei vastaa aiempaa tehtävää).

Tuotannollisen syyn voidaan katsoa olevan olemassa silloin, kun edellädetutuja henkilöstövaikutuksia aiheutuu:

- kone- tai laitehankinnasta
- yrityksen sisäisen työn- ja tehtävänjaon muutoksista (integraatio)
- muutoksista yrityksen ja asiakkaan välisessä työnjaossa
- siirtymisestä alihankintaan

2. Menettelytavat

Yhteistoimintamenettelyssä on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan niistä järjestelyistä, joilla henkilöstövaikutuksia voidaan vähentää tai ne ehkäistä. Tällöin selvitetään mahdollisuudet, joita yrityksellä on sisäisin siirroin, tarvittaessa jatko- ja uudelleenkoulutusjärjestelyjä käyttäen sijoittaa henkilöstöä uusiin tehtäviin.

Koulutuspalveluiden saatavuudesta saa tietoa liittojen väliseltä koulutustoimikunnalta, joka alan koulutuksen kehittämisrahaston avulla luo ja ylläpitää tarpeellista koulutustarjontaa.

Arvioitaessa yrityksen mahdollisuuksia uudelleen sijoittamiseen tulee ottaa huomioon ne kohtuusnäkökohdat, jotka aiheutuvat erityisesti:

- yrityksen koosta
- henkilöstön määrästä ja siinä odotettavissa olevista muutoksista (eläkkeet ym.)
- henkilöstön koulutustasosta ja ammattitaidosta
- näköpiirissä olevat tekijät, jotka voivat johtaa toiminnan laajentamiseen tai supistamiseen
- mahdollisuudet laaja-alaiseen ja joustavaan tehtäväkiertoon

Mikäli kohdassa 1 tarkoitetusta tuotannollisesta syystä johtuen on odotettavissa tämän soveltamisohjeen tarkoittamia vaikutuksia henkilöstön asemaan, tulee ne ottaa yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäviksi asian suunnitteluvaiheessa ja viimeistään 2 kuukautta ennen tuotannollisesta syystä aiheutuvien järjestelyjen voimaantuloa tai niistä aiheutuvaa työsuhteen irtisanomista, jollei paikallisesti toisin sovita.

3. Sijoitusmahdollisuuden puuttuminen

Mikäli yhteistoimintamenettelyssä ei löydetä sijoittamismahdollisuutta ja tuotannolliseen syyhyn perustuvan järjestelyn tarve on yrityksen kannalta perusteltu, voidaan työsuhte irtisanoa. Osapuolten kesken voidaan tällöin sopia siitä, että irtisanomisaika tai osa siitä voidaan tuotannollisen syyn toteutumis- hetkestä antaa työntekijälle palkalliseksi vapaaksi ilman työntekovelvoitetta, mikäli yrityksellä ei ole osoittaa työntekijälle muuta tarkoituksenmukaista työtä.

4. Rajankäynti

Edelläselvitetty järjestely ei koske tilanteita, joissa yrityksen henkilöstöä vähennetään taloudellisen perusteen johdosta. Kysymys taloudellisen perusteen olemassaolosta ratkaistaan tapauskohtaisesti ja ratkaisua tehtäessä otetaan huomioon yrityksen osoittama todellinen taloudellinen tulos siten, että mahdolliset tilinpäätöskorjaukset, kuten suorittamatta jätetyt poistot otetaan asiaa ratkaistaessa huomioon.

5. Järjestelyn ja lainsäädännön yhteensovittaminen

Tämän sopimusjärjestelyn voimassaollessa mahdollisesti toteutuvat lainsäädännölliset muutokset otetaan osapuolten kesken erikseen neuvottelun kohteeksi siten, että työsuhteen osapuolten velvoitteet eivät tästä sopimuksesta johtuen ilman eri sopimista muodostu mahdollisesta lainsäädännöstä poikkeaviksi.

PALKKARYHMÄ 6B (tes 10 §)

Yleistä

Ryhmään 6B sijoitetaan määritelmien ehdot täyttävät vaativat ammattitehtävät. Yrityksessä käytettävillä nimikkeillä ei ole ratkaisevaa merkitystä sijoittelussa, vaan sillä, täyttävätkö työntekijän tehtävät sovitut määritelmät.

Tietyt laaja-alaiset tehtävät sijoitetaan edellytysten täytyessä myös ryhmään 6B. Tämä sijoittelu edellyttää yrityskohtaista sopimista.

Tehtäväkierto

Tehtävissä, joissa yrityksessä on käytössä tehtävien kierto, ei joidenkin kierron kuuluvien tehtävien siirtyminen palkkaryhmään 6B merkitse kierron edellytysten päättymistä. Tällaisessa tapauksessa vähimmäispalkka kierron ajalta määräytyy eri palkkaryhmiin kuuluvan ajan mukaan.

Painopinnan valmistus

Painopinnan valmistuksessa ryhmään 6B sijoitetaan vaativia ammattitehtäviä seuraavilta alueilta:

- ohjelmointi- ja operointityö
- taitto-, asemointi ja/tai kuvankäsittelytyö tietokonepohjaisella järjestelmällä
- 4-värikuvien valmistaminen värierotteluskannerilla
- syväpainosylinterin valmistus
- vaativa 4-väriasemointi

Lisäksi painopinnan valmistuksen alueella sijoitetaan ryhmään 6B vaativa ammattitehtävä, joka edellyttää laajaa koulutusta ja pitkää ammattikokemusta ja jossa vastuu on suuri.

Tarkemmat ohjeet sijoittelulle:

- ohjelmointi- ja operointityö

(Tähän sijoitetaan kirjatyöntekijäin työehtosopimuksen piiriin kuuluva atk-järjestelmien ohjelmointityö. Operointityö sijoitetaan tähän silloin, kun kyseessä on tekstinvalmistusjärjestelmän hoitaminen.)

- taitto-, asemointi ja/tai kuvan käsittelytyö tietokonepohjaisella järjestelmällä

(Tähän sijoitetaan em. alueilta sellaiset tehtävät, joissa työ käsittää laajempia tehtäväkokonaisuuksia.)

- 4-värikuvien valmistaminen värierotteluskannerilla (kuvanmittaus, säädöt ja asettelut)
- syväpainosylinterin valmistus

(Tähän sijoitetaan sylinterinvalmistuksen tehtävistä syövytys, kaiverrus sekä sylinterien tarkistus ja korjaus.)

- vaativa 4-väriasemointi, johon kuuluu olennaisena osana upotuksien, ra-

jausten, raamien, maskien ym. tekeminen (edellyttää ammattikoulutuksen lisäksi pitkää ammattikokemusta)

- edellisiin ryhmiin kuulumattomat tehtävät, joissa tehtävien edellyttämä ammattikoulutus on laaja (alan ammattikoulua ja oppisopimusta laajempi), tehtävien edellyttämä ammattikokemus on pitkä (vähintään 4 vuotta) ja vastuu on suuri (työ on itsenäistä ja laatuvaatimus on suuri).

Painaminen

Syväpainossa sijoitetaan ryhmään 6B syväpainokoneen koneenhoitotehtävä sekä neliväripainaminen laadusta vastuullisena.

Offsetpainamisessa ryhmään 6B sijoitetaan 4-yksikköisen rotaation ja 4-värisen arkkikoneen koneenhoitotehtävä sekä autotypianeliväripainaminen laadusta vastuullisena myös 1- ja 2-värioffsetkoneilla.

Tarkemmat ohjeet sijoittelulle:

- syväpainokoneen koneenhoitotehtävä
- vähintään 4-yksikköisen offsetrotaatiokoneen koneenhoitotehtävä
- 4-värisen offsetarkkikoneen koneenhoitotehtävä
 - koneenhoitotehtävä edellä mainituissa kolmessa ryhmässä sijoitetaan palkkaryhmään 6B. Koneenhoitotehtävä voi olla yhdellä (ns. ykköspainaja) tai useammalla (esimerkiksi moniyksikköinen painokone on jaettu vastuualueisiin). Koneenhoitotehtävä voi myös kiertää painajien kesken, jolloin vähimmäispalkkataso määräytyy jäljempänä mainitun tehtäväkierron periaatteiden mukaisesti.
- laadusta vastuullinen neliväripainaminen syvä- ja offsetkoneilla
 - palkkaryhmään 6B sijoitetaan em. koneenhoitotehtävän lisäksi autotypianeliväripainaminen painatuksen laadusta vastuullisena. Tähän ryhmään kuuluvat 1- ja 2-värikoneilla tapahtuva em. 4-väripainaminen sekä 4-värikoneilla ja rotaatioilla koneenhoitotehtävän lisäksi mahdollisesti tapahtuva em. 4-väripainaminen painatuksen laadusta vastuullisena.

Jälkikäsittely

Jälkikäsittelyssä moniosaisen linjan ja moniosaisen postituslinjan koneenhoitotehtävä sijoitetaan ryhmään 6B. Tämä ei koske yksittäisen koneen koneenhoitotehtävää, vaikka tällaisessa työskentelisi useita työntekijöitä (esimerkiksi arkkien ylösottokone, ketjustiftauskone tai kansituskone).

Perinteinen, laaja-alainen kirjansitojan työ sijoitetaan ryhmään 6B jäljempänä mainituin edellytyksin.

Tarkemmat ohjeet sijoittelulle:

- moniosaisen jälkikäsittelylinjan koneenhoitotehtävä (linjalla on useita työntekijöitä)

- moniosaisen postituslinjan koneenhoitotehtävä (linjalla on useita työntekijöitä)

- perinteinen, laaja-alainen kirjansitojan työ

(Tähän sijoitetaan laaja-alainen kirjansitojan työ, jossa edellytetään perinteistä, monipuolista osaamista. Ei koske työtehtävää yksittäisellä koneella tai konelinjalla.)

- vaativat huolto- ja asennustyöt

(Palkkaryhmään 6B sijoitetaan tehtävät, jotka ovat vaativia huoltoasentajan ammattitehtäviä tietokonepohjaisten tuotantokoneiden huoltotyössä (heikkovirta-, elektroniikka-asentaja). Myös sähkö- ja koneasennustehtävissä sovelletaan tätä ryhmää.

Muuta

- työryhmän vastaava

(Tähän sijoitetaan esimerkiksi työhön osaa ottava esimies.)

- laaja-alaiset tehtävät

- mikäli tehtävä muodostuu useista 6-palkkaryhmän eri ammattitehtävistä ja edellyttää joustavaa siirtymistä tehtävästä toiseen, tehtäväkonaisuus muodostuu 6B-tasoiseksi, jos sen edellyttämä ammattikoulutus on laaja (alan ammattikoulua ja oppisopimusta laajempi) ja tehtäväkokonaisuuden hoitamiseksi vaadittava ammattikokemus on pitkä (vähintään 4 vuotta).

- tehtäväkierto

- liitot korostavat tehtäväkierron tärkeyttä yrityksessä
- mikäli työntekijän tehtäväkiertoon kuuluvista työtehtävistä joku tai jotkut kuuluvat 6B-palkkaryhmään, määräytyy hänen vähimmäispalkkansa 6B-palkkaryhmän mukaan siltä ajalta, jona hän näitä tehtäviä suorittaa kuitenkin siten, että mikäli 6B-palkkaryhmän tehtäviin kuluu vähintään puolet tilikauden säännöllisistä työtunneista, määräytyy palkka tällöin koko tilikaudelta 6B-palkkaryhmän vähimmäispalkan mukaisesti.

Esimerkki: Työntekijä tekee säännöllisesti kolmen viikon jakson aikana 2 viikkoa 6-palkkaryhmän ja 1 viikon 6B-palkkaryhmän työtä. Hänen vähimmäispalkkatasonsa on tällöin 6- ja 6B-ryhmän vähimmäispalkkojen välissä siten, että se on $\frac{1}{3}$ (= 3 %) 6-ryhmän palkkaa korkeampi.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN 10 §:N 2. MOMENTIN POIKKEUKSET (tes 10 §)

Työehtosopimuksen 10 §:n 2. momentti kuuluu seuraavasti:

"Jos työehtosopimuksen liitteenä 7 olevassa sopimuksessa ammattikoulutuksesta ja -kasvatuksesta mainittuun oppi- tai harjoittelusopimuksen alaiseen ammattiin otetaan työntekijä, joka ei ole oppia tai harjoittelua suorittanut, paitisi oppilaaksi tai harjoittelijaksi, maksetaan hänelle opin tai harjoittelun suorittaneen palkka."

Työntekijöille, jotka kuuluvat jäljempänä mainittuihin ryhmiin, ei kuitenkaan tarvitse maksaa opin tai harjoittelun suorittaneen palkkaa, vaikka heidän kanssaan ei solmitakaan oppi- tai harjoittelusopimusta. Tällöin palkkaus määräytyy heidän tehtäviensä mukaan ensimmäisen, toisen tai kolmannen palkkaryhmän suuruisena aiemman harjoitteluajan perusteella.

1. Kesäharjoittelijat

Kesäharjoittelijaksi työntekijä luetaan, mikäli on kyseessä työskentely määräaikaissa työsuhteessa lomakauden aikana (enintään 5 kuukautta). Liitot toteavat, että kesäharjoittelijoiden käyttö vuosilomasijaisena helpottaa mahdollisuuksia sijoittaa koko vuosiloma kesäaikaan.

Henkilö, joka on suorittanut loppuun alan ammattikoulun, on kuitenkin sijoitettava opin tai harjoittelun suorittaneen palkkaryhmään, ellei hänen kanssaan solmita oppi- tai harjoittelusopimusta.

2. Peruskoululaisten ja lukiolaisten yritysvierailut

Peruskoululaisten työelämään tutustumisjakso on noin 2 viikkoa.

Tämä on osa koululaitoksen opetusohjelmaa ja siten liittojen hyväksymää toimintaa. Koululaiset eivät ole työsuhteessa ja näin ollen heille ei makseta palkkaa.

3. Työvoimatoimistojen työllistämistukiin liittyvät kysymykset

Koulutustoimikunta antaa tarvittaessa tapauskohtaiset ohjeet.

4. Ammattikoululaiset

a) Ammattikoululaisten kesätyö

Suositellaan, että ammattikoululaisille olisi etusija kesätyövoimaa palkattaessa.

b) Koulutussopimuskoulutus

Käytännön työnopetuksen järjestäminen ammattikoululaiselle, kouluaikana.

Tällaisten sopimusten solmimisessa työnantajan ja ammattikoulun välillä noudatetaan seuraavaa:

- I Asia sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Tällöin sovitaan työharjoittelun kohteet, perehdyttäjät ja ajankohdat. Asiasta on tiedotettava yrityksen sisällä. Mikäli asiasta ei päästä yksimielisyyteen, ratkaisee liittojen välinen koulutustoimikunta asian.
- II Koulutettavat ovat koulun kirjoissa. Työsopimusta ei tehdä, jolloin ei myöskään makseta palkkaa. Oppilaitos vakuuttaa nämä oppilaat tapaturman varalta.
- III Koulutettaville järjestetään ruokailumahdollisuus.
- IV Tällaisen harjoittelun maksimikesto on 20 työpäivää.

5. Teknillinen oppilaitos

Ammattikoulun yleisjakson suorittaneen henkilön, joka on valittu kirjapainotekniikan tai kirjapainoinsinöörin opintolinjalle, tulee ennen koulutuksen alkua suorittaa 12 kuukauden pakollinen yritysharjoittelu.

Liitot toteavat, että tällainen harjoittelija on työsuhteessa, mutta oppisopimuksen tekoa ei edellytetä ja että palkkamääräysten osalta noudatetaan oppilas-palkkaryhmiä.

Tällaisen työharjoittelijan ottamisesta tulee sopia työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Tällöin sovitaan työharjoittelun kohteet, perehdyttäjät ja ajankohdat. Mikäli asiasta ei päästä yksimielisyyteen, ratkaisee liittojen välinen koulutustoimikunta asian.

Järjestely edellyttää, että voidaan osoittaa henkilön valinta teknilliseen oppilaitokseen.

Tätä soveltamiosohjetta koskevat mahdolliset erimielisyydet käsitellään Graafisen alan koulutustoimikunnassa. Erimielisyydestä on laadittava muistio ja muistio on osoitettava Graafisen alan koulutustoimikunnalle.

PALVELUSVUOSILISÄT (tes 16 §)

1. Yleistä

Palvelusvuosilisäjärjestelmässä vähimmäispalkkojen porrastus perustuu yrityksessä palveltuun aikaan, siitä nimikin palvelusvuosilisä. Palvelusvuosijärjestelmässä on kyse vähimmäispalkkamääräyksestä.

Palvelusvuosilisien vuosiporrastus palkkaryhmissä 4, 5, 6 ja 6B on työehtosopimuksen 16 §:n mukaan siten, että portaat ovat

6 vuotta: 6 %, 9 vuotta: 12 % ja 15 vuotta: 18 %.

Palkkaryhmässä 3A on palvelusvuosilisien vuosiporrastus siten, että

8 vuotta: 6 % ja 11 vuotta: 12 %.

Palvelusvuosien täytyessä on työntekijälle maksettavan henkilökohtaisen palkan täytettävä asianomaisen vähimmäispalkka lisättynä palvelusvuosien mukaisella prosentilla sen palkanmaksukauden alusta lukien, jonka alkamispäivä on lähinnä palvelusvuosilisän täyttymispäivää.

2. Palvelusvuosilisää koskevat erityismääräykset

2.1. Palvelusvuosilisä on luonteeltaan vähimmäispalkkamääräys ja lasketaan työehtosopimuksen 10 §:n vähimmäispalkkataulukon mukaisesti asianomaisen palkkaryhmän (3A, 4, 5, 6 tai 6B) kulloinkin voimassaolevasta vähimmäispalkasta. Työntekijälle maksettavan henkilökohtaisen palkan on oltava vähintään vähimmäispalkan ja hänelle kuuluvan palvelusvuosilisän suuruinen. Mikäli siis palvelusvuosimäärän täytyessä työntekijän henkilökohtainen palkka on vähintään vähimmäispalkan ja palvelusvuosilisän suuruinen, ei henkilökohtaista palkkaa tarvitse korottaa.

2.2. Pv-lisien suhde muihin tes:n lisiin

Palvelusvuosilisä ja työehtosopimuksen 18 §:n tarkoittama 7-päiväisten lehtien sunnuntaityötä tekevien korkeampi vähimmäispalkka lasketaan kumpikin erikseen 10 §:n palkkataulukon mukaisista vähimmäispalkoista. Vuorotyölisät ja työehtosopimuksen 19 §:n mukainen perehdyttämis- ja työnopastuslisä maksetaan erikseen työehtosopimuksen suuruisina.

2.3. Suorituspalkkatyö

Liittojen välillä on todettu, että palvelusvuosilisäjärjestelmä ei sovellu suorituspalkkatyöhön eikä sitä koske. Täten esimerkiksi työehtosopimuksen 20 §:n 2 momentin määräys ansion nousemisesta urakkatyössä 30 % yli asianomaisen vähimmäispalkan tarkoittaa palkkataulukon mukaisia vähimmäispalkkoja, joissa ei ole mukana mahdollisia pv-lisiä.

Tuotantopalkkiotyössä, jota ei koske työehtosopimuksen 20 §:n 2 momentin ns. "30 %:n sääntö", tulee ansion täyttää vähintään vähimmäispalkka lisättynä palvelusvuosien mukaisella prosentilla.

2.4. Pv-lisään oikeuttava palvelusaika

Palvelusvuosilisään on oikeutettu työntekijä, joka on ollut työsuhteen keskeytymättä saman työnantajan palveluksessa oppi- ja harjoitteluvuosia mukaan lukematta edellä mainitut ajat.

Palvelusvuosilisään oikeuttavaan aikaan ei lueta aikaa, jonka työntekijä on ollut sairauslomalla yli 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana.

Palvelusvuosilisiin oikeuttavaksi ajaksi luetaan se osa äitiyslomaa, joka kohdistuu sairausvakuutuslain tarkoittamaan äitiyspäivärahaan ja/tai vanhempainrahaan.

1.3.1982 jälkeen alkanut asevelvollisuus aika luetaan palvelusvuosilisiin oikeuttavaksi ajaksi.

Mikäli työntekijä on suorittanut oppinsa tai harjoittelunsa nykyisen työnantajan palveluksessa, ei tätä aikaa lasketa mukaan yhdenjaksoista työsuhteen kestoa määriteltäessä. Jos oppi tai harjoittelu on suoritettu muun työnantajan palveluksessa, lasketaan pv-lisään oikeuttavaksi ajaksi nykyinen, keskeytymättä jatkunut työsuhde.

Oppi- ja harjoitteluajaksi on laskettava nykyisen työehtosopimuksen määrittelemä oppi- tai harjoittelu aika. Mikäli työntekijä on suorittanut useiden ammattien opin tai harjoittelun tai uudelleen koulutuksen kautta siirtynyt uuteen ammattiin, lasketaan hänen oppi- tai harjoitteluajakseen pisin kyseisten ammattien oppi- tai harjoitteluajoista. Oppi- ja harjoitteluajat ovat pääsääntöisesti 4 palkkaryhmän tehtävissä 2 vuotta ja 5, 6 ja 6B palkkaryhmän ammateissa 3 vuotta. Poikkeuksen muodostavat konelatojat, teletypekirjoittajat ja tekstinkirjoittajat, joiden harjoittelu aika on 1,5 vuotta sekä tiikelipainaja, jonka oppiaika on 2 vuotta.

Huomautus. Voimassaolopöytäkirjan 4 §:n mukaan neljännen palkkaryhmän tehtävät siirretään viidenteen palkkaryhmään lähinnä 1.3.1989 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Harjoittelu aika viidennessä palkkaryhmässä on samasta ajankohdasta lukien 2 vuotta. Samasta ajankohdasta siirrytään myös kaikkien palkkaryhmissä 6 ja 6B olevien työtehtävien osalta yhdenmukaiseen 3 vuoden harjoittelu aikaan.

Palkkaryhmässä 3A ei ole oppi- ja harjoitteluvuosia, mutta vastaavasti palvelusvuosilisään oikeuttavat ajat ovat pitemmät kuin 4, 5, 6 ja 6B palkkaryhmissä.

2.5. Palkkojen pyöristyksissä noudatetaan rahalain mukaista menettelyä, -50 pyöristyy alaspäin

-51 pyöristyy ylöspäin

Viikkopalkat pyöristetään täysiksi markkoiksi ja tuntipalkat täysiksi penneiksi.

LAUANTAILISÄ (tes 17 § 3 mom.)

Työehtosopimuksen 17 §:n 3 momentin mukaan säännölliseltä työvuorolta lauantaivuorokauden aikana maksetaan työntekijälle iltä-, yö- ja vuorotyölisän lisäksi kaikilta säännölliseen työvuoroon sisältyviltä tunneilta lauantailisä. Lauantailisät ovat lähinnä 13.4.1988 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

vuorolta, joka päättyy klo 00.01—06.00	22,16	mk/h	perjantaina alkanut
18.01—21.00	8,76	"	
21.01—23.00	17,52	"	
23.01—01.00	19,68	"	sunnuntaina päättyvä
01.01 —	22,16	"	—"—

Sopimusmääräyksen mukaan lauantailisä maksetaan säännölliseltä työvuorolta. Lauantaivuorokauden aikana tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan ylityöprosentilla korotetut lauantailisä ja vuorotyölisä. Viikottaisesta ylityöstä lauantailta ei makseta lauantailisää.

Lauantailisä maksetaan launtaivuorokauden aikana tehdyn säännöllisen työvuoron tunneilta. Lauantaivuorokausi alkaa perjantain ja lauantain välisenä yönä klo 24:n jälkeen ja päättyy lauantaina klo 24. Lauantailisä maksetaan niiltä perjantain puolella alkaneen säännöllisen työvuoron tunneilta, jotka ovat launtaivuorokauden puolella. Toisaalta lauantai-iltana alkaneelta säännölliseltä työvuorolta, joka jatkuu sunnuntain puolelle, maksetaan lauantailisää vain lauantaina klo 24:ään saakka olevilta tunneilta. (Sunnuntain puolelle meneviltä tunneilta maksetaan jo työaikain nojalla korotettu iltä-, yö- tai vuorotyölisä).

Vuosilomapalkassa työntekijälle maksetaan lauantailisä keskimääränä lomanmääräytymisvuodelta. Myös työsuhteen päättyessä maksettavassa lomakorvauksessa otetaan lauantailisä huomioon.

Työkyvyttömyysajalta maksettavassa palkassa lauantailisä maksetaan niiltä säännöllisiltä launtaivuorokauden tunneilta, jotka työtuntijärjestelmän mukaan sisältyvät työntekijän palkalliseen työkyvyttömyysaikaan.

SUORITUSPALKKATYÖSTÄ (tes 20 §)

1. Suorituspalkkajärjestelmistä

Työehtosopimuksen 20 § sisältää määräyksiä suorituspalkkатыöstä. Suorituspalkkатыö on jaettu kahteen pääryhmään: urakkapalkkaan ja tuotantopalkkioon.

Urakkapalkka on palkkausmuoto, jossa työntekijän ansio suoranaisesti riippuu työsuorituksesta, ammattitaidosta ja työtehosta. Työssä käytettävä työmenetelmä on tutkittu ja määritelty ja työhön käytettävä aika on mitattu työntutkimuksen keinoin samoin kuin työntutkimuksissa on selvitetty työn ns. normaali urakkatyövauhti. Näiden tekijöiden avulla voidaan melko luotettavasti laskea urakkatyön hinnoittelu.

Tuotantopalkkio on palkkausmuoto, jossa työntekijän ansio riippuu lähinnä työn lopputuloksesta, eikä juuri ollenkaan työpanostuksen määrästä. Palkkio siis määräytyy lopputuloksen mukaan, riippumatta siitä, onko työntekijä tehnyt vähän tai paljon työtä lopputuloksen aikaansaamiseksi. Hänen ammattitaitonsa sen sijaan voi vaikuttaa tuloksen laatuun ja määräänkin. Mitään ns. normaalijoutuisuutta ei yleensä voida määrätä, ja työntekijä saa useimmiten valita itse työmenetelmänsä.

Urakkapalkkauksessa työntekijän työpanos vaikuttaa suoraan ja välittömästi ansioon, kun taas tuotantopalkkiotyössä työpanoksen vaihtelut eivät välttämättä määrää ansion vaihtelua.

Urakkapalkkauksen piiriin kuuluvat monet kirjepainoissa käytössä olevista suorista ja sekaurakkejärjestelmistä. Tyypillisinä tuotantopalkkiojärjestelminä voidaan mainita myyntimiehen palkkio, joka maksetaan työn tuloksen eli myynnin perusteella eikä esimerkiksi tehtyjen käyntien tai ajokilometrien perusteella. Samoin tyypillinen tuotantopalkkio on suuren koneen tuotantolukujen perusteella maksettu palkkio, jolloin työntekijä ei niinkään voi vaikuttaa koneen nopeuteen, mutta sen sijaan kyllä materiaalin säästöön ja muihin tuotantokustannuksiin sekä kuntoonlaitto- ym. seisokkiaikoihin. Työpanos ei ole välttämättä verrannollinen palkkion suuruuteen.

2. Suorituspalkkajärjestelmän valinnasta

Harkittaessa yrityksessä sopivan suorituspalkkaustavan valintaa joudutaan kiinnittämään huomiota mm. työtuloksen riippuvuuteen työsuorituksesta, työsaavutusten erojen mittaamismahdollisuuteen, työnsuoritusten keskinäiseen hajontaan sekä työntutkimuksen ja työnmittausten tarkkuuteen.

Suorituspaikan perusteet voidaan mitata kahdella tavalla. Käytännössä nämä tavat ja mittaustulokset voivat muistuttaa toisiaan.

- Työnsuoritus määrätään mittaamalla työhön tarvittava työmäärä. Mittaustuloksen perusteella määrätään normiaika, joka työn tekemiseen tietyllä menetelmällä kuluu. Tätä työnsuorituksen mittaustapaa kutsutaan työn mittaukseksi.

- Työnsuoritusta mitattaessa ei kiinnitetä laisinkaan huomiota työssä tarvittavaan työmäärään, vaan keskitytään yksinomaan työtuloksen mittaamiseen. Mittaustulos voi laadultaan olla vaihteleva, se voi koskea määrää, laatua tai jotakin muuta ominaisuutta.

Suorituspalkkausta, joka perustuu työmäärän mittaamiseen, sanotaan urakkaksi. Työtuloksen perusteella tapahtuva suorituspalkkaus taas on palkkiopalkkaa (tuotantopalkkiota).

Tuotantopalkkiopalkkaus lähtee ajatuksesta, että työntekijä voi monin tavoin vaikuttaa työnsä tulokseen fyysisen työpannustuksensa lisäksi ja/tai asemasta. Tuotantopalkkiopalkka ei ole urakkaa, koska siinä ei voida työsaavutusta mitata työnmittauksen avulla. Määrään perustuvaa tuotantopalkkiota käytetään tavallisesti silloin, kun työlle ei ole urakkaperusteita, mutta voidaan kuitenkin todeta, että työtulos riippuu työntekijän työpanoksesta.

Erimielisyytapauksissa, jotka koskevat suorituspalkkajärjestelmän kuulumista jompaankumpaan järjestelmään, noudatetaan normaalia työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

3. Työsuorituksen riippuvuus toisista työntekijöistä

Liittojen välillä on sovittu, että työntekijän työsuorituksen riippuessa välittömästi suorituspaikalla työskentelevän toisen työntekijän tai työntekijäryhmän työstä, tulisi kyseisen työntekijän palkkaa määrättäessä ottaa huomioon oikeudenmukaisesti em. sidonnaisuuden johdosta mahdollisesti lisääntynyt työtahti ja sen aiheuttama rasitus.

Tällainen tilanne on usein kyseessä silloin, kun suorituspalkkatyötä tekevien henkilöiden työmäärä vaikuttaa oleellisesti työntekijän työtahtiin, jonka työtä ei ole järjestetty suorituspaikalla suoritettavaksi. Tällaisen työntekijän palkkauksessa tulisi oikeudenmukaisesti ottaa huomioon mahdollinen työtahdin ja rasituksen nousu. Tämä ei tarkoita sitä, että kyseisen henkilön työ pitäisi järjestää suorituspaikalla tehtäväksi.

4. Hinnoittelusta

Urakkapalkalla ja tuotantopalkkiolla on työehtosopimuksen mukaan selvä ero: 20 §:n 2 momentin "30 %:n sääntö" koskee urakkatyötä, mutta ei tuotantopalkkiotyötä, josta taas puhutaan 20 §:n 6 momentissa. Urakkatyössä on siis hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla vähintään 30 % yli asianomaisen vähimmäispalkan ja kasvaa suhteessa työnsuorituksen ja työtehon lisääntymiseen. Vähimmäispalkka on tällöin asianomaisen työntekijän palkkaryhmän mukainen vähimmäispalkka ilman vuorotyölisiiä ja ylityö- ja sunnuntaityökorotuksia.

Sanomalehtien ns. aikaurakat eivät varsinaisesti ole urakkatyötä, jota "30 %:n sääntö" koskisi.

5. Yli- ja sunnuntaityökorotus

Vuorotyölisät ja muut pennimääräiset erikoislisät maksetaan suorituspaikka-työntekijällekin tehdyiltä tunneilta työehtosopimuksen mukaisina samoin kuin muillekin työntekijöille. Jos suorituspalkkatyötä tehdään ylityönä tai sunnuntaityönä, on työehtosopimuksen mukaiset yli- ja sunnuntaityökorotukset laskettava pitämällä perustana työntekijän työkohtaista ansiota tunnilta. Työkohtaisesti laskettuun keskituntiansioon, joka saadaan jakamalla työkohtaisesti kerättyjen suorituspaikkojen summa työkohtaisesti kerätyillä tunneilla, lisätään mahdolliset vuorotyö- ja olosuhdelisät.

6. Ansion menetyksen korvaaminen

Työviikon lyhentämisen arkipyhän tai työehtosopimuksen mukaisen vapaa-päivän johdosta viikkopalkan osaa vapaapäivältä maksettaessa tarvitaan edelliseltä palkkakaudelta kerättyjen palkkojen summat ja vastaavat tunnit, jolloin saadaan käytettävän keskituntiansion perusosa. Tähän lisätään mahdolliset vuoro- ja olosuhdelisät. Samoin menetellään esim. sairaus- ja synnytysajan tai koulutusajan palkkaa maksettaessa.

7. Työehtosopimus 20 § 3 momentti

Työehtosopimuksen suorituspalkkatyötä koskevan 20 §:n 3 momentin mukaan "Muuten tulee samaa työvaihetta samanlaisissa olosuhteissa urakkatyönä yrityksessä tekevien henkilöiden urakkapalkan perusteiden olla samat". Sopimusmääräys tarkoittaa sitä, että urakkatyössä hinnoittelun tulee olla samanlainen ja lähinnä työkohtainen eikä henkilökohtainen samaa työvaihetta samoissa olosuhteissa yrityksessä tekevien osalta. Toisin sanoen samaa työvaihetta samanlaisissa olosuhteissa (esim. yhtä hyvä ja samanmerkinen kone) urakkatyötä tekevillä eri palkkaryhmiin kuuluvilla henkilöillä urakan hinnoitteluperusteiden tulee olla samat. Samaa kappaletyötä samanlaisissa olosuhteissa tekevien henkilöiden tulee saada sama kappalehintaa. Jos kyseessä on ns. sekaurakka, tulee urakan muuttuvan osan hinnoitteluperusteen olla tässä tapauksessa sama, mutta kiinteä osa voi olla eri henkilöillä erilainen.

Sopimusmääräys ei tarkoita, että esimerkiksi painokoneella urakalla työskenneltäessä painajan ja apulaisen tulisi saada sama urakkapalkka, mutta kylläkin sitä, että samaa työvaihetta samalla painokoneella tekevien apulaisten urakkapalkan perusteiden tulee olla keskenään samat, vaikka ansiot voivatkin muodostua erilaisiksi asianomaisen työpanoksesta ja ammattitaidosta riippuen. Liioin määräys ei tarkoita, että eri koneilla työskentelevien samaan palkkaryhmään kuuluvien henkilöiden urakkapalkan perusteiden tulisi olla samat eikä liioin sitä, että eri yrityksissä tulisi samoissa töissä olla samat urakkaperusteet; olosuhteethan ovat harvoin samanlaiset muilta osiltaan.

Hinnoittelun tulee urakkatöiden osalta täyttää 20 §:n 2 momentin määräys.

8. Tietojen antaminen suorituspalkkatyöstä

Liittojen kesken on sovittu, että työn päätyttyä työntekijälle on varattava välittömästi mahdollisuus urakka-ansionsa toteamiseen tai laskemiseen, milloin tämä, palkkausjärjestelmästä riippuen, käy päinsä. Jos urakka-ansio voidaan kohtuudella esim. päivittäin laskea, tai arvioida, on tämä työntekijän niin halutessa tehtävä.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin kuten suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin.

Suorituspalkkatyössä työn keskeytymisen ajalta maksettava palkka

Säännöksiä työnsuorituksen keskeytymisen ajalta maksettavasta palkasta sisältyy työehtosopimuksen 48 §:ään sairausajan osalta, vuosilomalakiin ja työehtosopimuksen 39 §:ään vuosiloman ajalta, luottamusmiessopimuksen 4 ja 7 §:iin sekä työsopimuslain 27 ja 28 §:iin.

A. Palkan maksamisen edellytykset eri tapauksissa

1. Työehtosopimuksen 48 §:n mukaan on sairauden tai tapaturman ajalta maksettavan palkan edellytyksenä se seikka, ettei työntekijä ole aiheuttanut sairautta tai tapaturmaa tahallisesti tai törkeästä huolimattomuudesta.

2. Palkan maksaminen vuosiloman ajalta perustuu itse vuosilomajärjestelmään (palkallinen vuosiloma, TES 39 §, vuosilomalaki 7 §).

3. Palkan maksamisen edellytykset luottamusmiestehtävien hoidon ajalta on määriteltä luottamusmiessopimuksessa (varsinkin 4 ja 7 §:t).

4. Työsopimuslain 27 §:n 1 ja 2 mom.: "Työsuorituksen estyminen ja palkka Jos työntekijä sopimuksen mukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä hänen kuitenkin työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä, palkka on hänelle maksettava.

Milloin työntekijä työpaikkaa kohdanneen tulipalon tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun senkaltaisen hänestä ja työnantajasta riippumattoman esteen takia ei ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on oikeus saada esteen aikana palkkansa enintään kahdelta viikolta. Muu sopimus on mitätön".

1 mom.:

Työsopimuslain 27 §:n 1 momentin piiriin kuuluvat tapaukset, joissa työntekijä on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä saamatta kuitenkaan työnantajasta riippuvasta syystä tehdä työtä.

Työnantajasta riippuvana syynä on pidettävä

a) työnantajasta suoranaisesti riippuvia syitä, kuten

- laiminlyöntiä järjestää työntekijälle työtä
- heikkoutta työn järjestelyssä
- laiminlyöntiä tarvikkeiden tai raaka-aineiden hankinnassa tai kuljetuksessa

- yleensä heikkouksia tai puutteita töiden organisoinnissa.

Sen seikan arvostelemisessa, onko työn suorittamisen estyminen katsottava johtuvan suoraanaisesti työnantajasta, on kiinnitettävä huomiota siihen, onko työn suorittamisen estymisen aiheuttanut tapahtuma välitön seuraus työnantajan toimenpiteestä tai laiminlyönnistä, sekä siihen, onko työnantaja laiminlyönyt sellaisen huolellisuuden noudattamisen, jota häneltä suorituspaikka-työn järjestelyssä yleisesti edellytetään, jotta muut kuin työn luonteeseen olennaisesti kuuluvat esteet saataisiin poistetuksi, ja jotta edellytykset suori-tuspalkkatyön tekemiselle ilmeisesti olisivat olemassa.

b) häiriöitä työnantajan "toimipiirissä", vaikka ne eivät olisikaan suoraanaisesti työnantajan aiheuttamia, kuten

- tuotantotoiminnan luonteeseen kuuluvia, usein toistuvia koneiden, sähkö-ym. laitteiden ja työvälineiden epäkuntoon joutumisia

- koneiden, laitteiden ja työvälineiden määräaikaista, etukäteen tiedettäviä huoltotoimenpiteitä

- työntekijöiden odottamattomasta poissaolosta muiden työskentelylle aiheu-tuneita esteitä

- tuotantotoimintaan olennaisesti kuuluvia muita häiriöitä

- alihankkijan toimitusten viivästymistä.

Työsopimuslain 27 §:n 1 momentin piiriin luetaan b-kohdassa luetellut tekijät sillä perusteella, ettei työnantaja ole tällaisten työn luonteeseen olennaisesti kuuluvien esteiden varalta ryhtynyt toimiin, vaikka niistä vastuu lankeaaakin ensisijaisesti työntantajalle.

2 mom.:

Työsopimuslain 27 §:n 2 momentin piiriin kuuluvat tapaukset, joissa työnteki-jä on estynyt tekemästä työtä hänestä ja työnantajasta riippumattoman, ylivoi-maiseksi esteeksi luonnehdittavan tapahtuman johdosta. Tällaisia ennalta aavistamattomia vahinkoja ja onnettomuuksia ovat mm.

- tulipalot

- sähköhäiriöt

- koneiden rikkoontumiset

- luonnononnettomuudet

Mikäli työn tekemisen estettä ei voida sijoittaa mihinkään edellä mainituista ryhmistä (1 momentin a- ja b-kohdat, 2 momentti), ei tapaus kuulu työso-piuslain 27 §:n soveltamispiiriin.

B. Palkanmaksuajan pituus

1. Sairauden tai tapaturman takia tapahtuvan työn keskeytyksen ajalta mak-setaan palkka työehtosopimuksen 48 §:n 2 momentin mukaisilta ajoilta.

2. (Vuositiloma ja luottamusmiestehtävien hoito)

3. Työsopimuslain 27 §:n mukaan palkanmaksuaika keskeytyksen ajalta riippuu siitä, kuuluuko tapaus 1 vai 2 momentin piiriin.

Kun työn keskeytys on aiheutunut työnantajasta riippuvasta syystä (27 § 1 mom.), on työntekijä oikeutettu saamaan palkan periaatteessa koko keskeytyksen ajalta ellei muuta ole sovittu.

Toisaalta palkanmaksuvelvollisuus ei työsopimuslain 27 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa jatku pitempään kuin työsuhde. Jos työsuhde irtisanomisen tai purkamisen johdosta päättyy esteen vielä vallitessa, lakkaa myös palkanmaksuvelvollisuus työsuhteen päättyessä. Samoin lakkaa palkanmaksuvelvollisuus silloin kun työntekijä lomautetaan. On huomattava, että irtisanomisen ja lomauttamisen suhteen on tällöinkin noudatettava työsopimuslakia sekä mitä niistä on työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa sovittu.

Ylivoimaisen esteen aiheuttamissa työn keskeytymistapauksissa (27 § 2 mom.) on työntekijä oikeutettu saamaan esteen aikana palkkansa enintään kahdelta viikolta.

Työsopimuslain 27 §:n 2 momentin säännös on luonteeltaan pakottava, josta seuraa, että työnantaja ei vapaudu palkanmaksuvelvollisuudestaan irtisanomalla tai lomauttamalla työntekijän esteen vuoksi tai sen ilmaantumisen jälkeen, vaan palkka on maksettava kahden viikon ajalta esteen alkamisesta siitä riippumatta, onko työsuhde jo päättynyt tai lomautus alkanut. Mikäli kuitenkin työsuhde on irtisanottu tai lomautuksesta ilmoitettu ennen esteen ilmaantumista, päättyy palkanmaksuvelvollisuus työsuhteen päättyessä tai lomautuksen alkaessa.

C. Maksettavan palkan määrä

Pääsääntönä alamme työehtosopimuksen mukaan on aikapalkka. Suorituspalkkatyötä voidaan tehdä työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella. Suorituspalkkatyötä tekeville työntekijöille on määrätty myös aikapalkka, jota maksetaan silloin, kun suorituspalkkatyötä ei tehdä. Suorituspalkkatyössä on myös ns. henkilökohtainen palkka taattu.

Eräissä tapauksissa on työntekijällä kuitenkin oikeus saada keskituntiansionsa mukainen palkka suorituspalkkatyön keskeytymisen ajalta:

1. Työehtosopimuksen 48 §:n 2. momentin tarkoittamissa sairauden tai tapaturman johdosta keskeytyneessä suorituspalkkatyössä

2. Suorituspalkkatyön keskeytyessä vuosiloman johdosta (Työehtosopimus 39 §)

3. Suorituspalkkatyön keskeytyessä arkipyhän johdosta. Työviikon lyhentyessä arkipyhän tai työehtosopimuksen mukaisen vapaapäivän johdosta ja kun poissaolosta huolimatta palkka näiltä päiviltä maksetaan, määräytyy vapaapäiviltä suorituspalkkatyössä korvaus liittojen välillä sovitun ansion menetyksen korvaamista koskevan keskituntiansiokäsittelyn (kta₂) mukaan.

4. Suorituspalkkatyön keskeytyessä luottamusmiestehtävien hoidon johdosta (Luottamusmiessopimuksen 7 §:n 5 momentti).

5. Työsopimuslain 27 §:n 1 momentin tarkoittamissa tapauksissa, joissa työsuorituksen estyminen johtuu suoranaisesti työnantajasta.

Muissa työsopimuslain 27 §:n 1 momentin tarkoittamissa tapauksissa, eli silloin, kun työsuoritus on estynyt työnantajan "toimipiirissä" tapahtuneiden häiriöiden johdosta, mutta joita häiriöitä ei voida katsoa työnantajan suoranaisesti aiheuttamiksi, kuten myös työsopimuslain 27 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa, ylivoimaisiksi esteiksi luonnehdittavissa tapauksissa, on työntekijällä oikeus saada suorituspalkkatyön keskeytymisen johdosta normaali aikapalkansa.

LAPSEN SAIRAUDESTA TYÖSSÄ KÄYVILLE VANHEMMILLE AIHEUTUVA POISSAOLO (tes 22 §)

1. Selvitys lapsen sairaudesta

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämän riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi.

Korvaus lääkärintodistuksesta maksetaan työehtosopimuksen 51 §:n edellytyksin.

Ollessaan estynyt sairauden tai muun pätevän syyn vuoksi saapumasta työhön, työntekijän on työehtosopimuksen 22 §:n 1 momentin mukaan ensi tilassa toimitettava tieto työnantajalleen ja samalla ilmoitettava syy poissaoloonsa.

2. Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Lähtökohtana on, että äidin/isän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, hän voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa lapsen äidiltä/isältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan ja samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia tai muita työntekijän taloudessa asuvia.

3. Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu, ja että poissaolon tulee olla välttämätön, lyhyt ja tilapäinen. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa pitemmän, ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta suoritetaan.

Myös palkattoman hoitojakson osalta on työntekijän annettava 2 kohdan mukainen selvitys poissaolon välttämättömyydestä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi.

Työtuomioistuimen päätöksessä 30.12.1977 todetaan, että 1, 2, 3 tai 4 päivän aikaa laskettaessa otetaan huomioon vain työntekijän työpäivät eikä vapaa-päiviä. Toisaalta työtuomioistuin tuomiossaan korosti sitä, ettei edellä mainit-tu tulkinta vapautta työntekijää käyttämästä lauantaita ja sunnuntaita (yleensä vapaapäiviä) hoidon järjestämiseen sitä silmällä pitäen, että hän pääsisi mah-dollisimman pian ja siis jo ennen korvattavan enimmäisajan päättymistä pa-laamaan työhön.

Pääsääntöisesti saman sairauden johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista. Jos lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palvelukses-sa, on työnantajan kanssa mahdollista sopia poissaolon jakamisesta molem-pien vanhempien kesken. Esimerkiksi toinen vanhemmista on poissa yhden päivän ja toinen kolme päivää.

Silloinkin, kun vanhemmat ovat eri työnantajan palveluksessa on poissaolon jakaminen mahdollista, jos asiasta sovitaan työnantajan kanssa ja työntekijä toimittaa toiselta työnantajalta lapsen sairausajalta työssäoloa koskevan sel-vityksen.

4. Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus vuosiloman ansaitsemiseen

Palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

5. Yksinhuoltaja

Yksinhuoltajaksi katsotaan henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioe-ropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan.

6. Molemmat vanhemmat vuorotyössä

Mikäli lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa eri työvu-oissa siten, että vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kunnes toinen vanhemmista palaa työvu-oroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, mikä k"¹"«! edestakaiseen työmatkaan.

TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄT TYÖPAIKALLA (tes 24 § 5 mom. + 26 § 2 mom. + 27 § 3 mom.)

1. Neuvottelumenettely

Työehtosopimuksen 26 §:n 1. momentin mukaan työtuntijärjestelmää laadittaessa on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa.

Vuonna 1985 sovittiin työehtosopimuksen voimassaolokauden aikaisesta uudesta kokeiluluonteisesta menettelystä. Menettely koski neuvottelua työajan lyhentämistavasta sekä osastokohtaisista, useiden työntekijöiden työtuntijärjestelmää koskevista merkittävistä periaatteellisista muutoksista.

Kokeiluluonteinen menettely, josta neuvotteluissa käytettiin nimitystä "tulkintatasa-arvo", merkitsi sitä, että ellei työajan lyhentämistavasta tai em. muutoksesta päästä työpaikalla yksimielisyyteen, voidaan lyhennys tai muutos toteuttaa vasta, kun siitä on liittojen välillä sovittu tai elleivät liitot voi sopia asiasta, välimiesoikeus on asiasta päättänyt.

Edellä selvitetty menettely jatkuu uuden työehtosopimuskauden.

2. Uudet työaikajärjestelyt

Työtuntijärjestelmästä sovittaessa voi säännöllinen vuorokautinen työaika olla 9 tuntia edellyttäen, että työaika tasoittuu 18 viikon jakson aikana enintään 40 tuntiin viikossa.

Tällainen menettely koskisi tapauksia, joissa on hyvissä ajoin etukäteen tiedossa tarve jonakin kautena 9 tunnin säännölliseen päivittäiseen työaikaan. Tällöin olisi laadittava työtuntijärjestelmä em. menettelyä käyttäen ja em. ehdot täyttäen. Tasoittumisajanjakson, enintään 18 viikon aikana olisi siis työpäiviä vastaavasti lyhennettävä tai annettava vapaita päiviä siten, että työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa.

Työajan lyhentämishojelman mukainen työajan lyhentäminen voidaan myös ottaa huomioon laadittavassa työtuntijärjestelmässä.

Kultakin työtuntijärjestelmässä olevalta 9 tunnin säännölliseltä työvuorolta maksetaan työvuorokohtainen lisä, jonka suuruus tuntia kohden on puolet kulloinkin sovellettavasta klo 18-21 päättyvää vuoroa koskevasta vuorotyölisästä. Tämä lisä koskee työaikajärjestelyä, jossa keskimääräinen viikkotyöaika on 40 tuntia.

Edellä selvitettyjä työaikajärjestelyjä voidaan sopimuskauden aikana ottaa käyttöön yrityksissä, joissa asiasta sovitaan. Sopimuskausi muodostaa kokeilujakson, jonka jälkeen järjestelyjä koskevat mahdolliset erimielisyydet voidaan saattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti käsiteltäviksi.

Liitot seuraavat sopimuskauden aikana työehtosopimuksen voimassaolopöytäkirjassa sovitulla tavalla toimialan taloudellista kehitystä. Osana tätä seurantaa liitot perehtyvät työaikajärjestelyjen käyttömahdollisuuksiin tukien menettelytapoja, joilla voidaan myötävaikuttaa alan tuottavuuden, kannattavuuden ja kilpailukyvyn parantamiseen, jota kustannusten nousu ja lyhenevä työaika edellyttävät. Osana liittojen välillä toteutettavaa yhteistoimintakoulutusohjelmaa selvitetään edellä tarkoitettujen työaikajärjestelyjen käyttömahdollisuuksia pyrkimyksenä saada kokemuksia niiden soveltuvuudesta ja tarpeesta alalle.

3. Yötyö

Työpaikalla on mahdollista työehtosopimuksen työaika rajoitusten estämättä sopia paikallisesti yövuoron käyttöönotosta siviililyössä. Tällainen sopimus on saatettava liittojen hyväksyttäväksi.

Neuvoteltaessa yövuorojärjestelmästä, on otettava huomioon mm. seuraavat periaatteet:

Järjestelmän käyttöä pidetään perusteltuna ensisijaisesti suuritehoisilla ja suurilla investointeja edellyttävillä koneilla ja konelinjoilla. Muina perusteina voidaan lisäksi pitää lisääntyvän tuotannon muita osastoja työllistävää vaikutusta, viennin kasvattamista, toimitusaikojen nopeuttamista.

4. Vuorokautinen lepoaika

Työehtosopimuksen 29 §:n 1. kohdan vuorokautista lepoaikaa koskevaa määräystä muutetaan siten, että sopimuskohta kuuluu: "Milloin työaika vuorokaudessa on vähintään 7 tuntia, on työntekijälle jäljempänä mainituin poikkeuksin annettava työaikana ainakin yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta. Paikallisesti voidaan asianomaisen luottamusmiehen kanssa sopia, että myös päivätyössä noudatetaan puolen tunnin pituista lepoaikaa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta."

TYÖAJOISTA JA TYÖTUNTIJÄRJESTELMISTÄ (tes 24 § + 26 §)

Työaikalain mukaan on jokaista työpaikkaa varten laadittava työtuntijärjestelmä, jossa mainitaan säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen viikon eri päivinä, ruokailu- ja kahviajat sekä viikkolevon ja vapaapäivien ajankohdat. Siinä tapauksessa, että säännöllinen työaika jollakin osastolla tai jollakin työntekijällä on erilainen kuin muilla, on sitä varten laadittava oma työtuntijärjestelmä.

Työtuntijärjestelmä on syytä tehdä koko vuodeksi kerrallaan. Sen laatimisesta on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan asianomaisen luottamusmiehen kanssa.

Laadittua työtuntijärjestelmää voidaan muuttaa, jos tarvetta esiintyy, niin ikään luottamusmiehen kanssa neuvotellen ja pyrkimällä sopimaan.

Mikäli osastokohtaisista, useiden työntekijöiden työtuntijärjestelmää koskevista merkittävistä periaatteellisista muutoksista ei paikallisissa neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voidaan muutokset toteuttaa neuvottelujärjestyksen (liitot, tarvittaessa välimesoikeus) mukaisesti.

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Tämä työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Keskimääräinen viikkotyöaika tekee mahdolliseksi sen, että tuotanto voidaan tarpeen niin vaatiessa pitää käynnissä siviilityössä 6 päivänä viikossa ja sanomalehtityössä 7 päivänä viikossa.

Liitot ovat työaikalain 7 §:n 1 momentin perusteella sopineet, että noudatettaessa ns. pidennettyä työvuororajajärjestelmää, voi säännöllinen päivittäinen työaika olla 9 tuntia päivässä ja 54 tuntia viikossa edellyttäen, että työaika tällöin tasoittuu keskimäärin 36 tuntiin viikossa. Tällainen sopimus on alistettava liittojen hyväksyttäväksi.

Siviilityössä ajanjakso, jonka kuluessa säännöllisen työajan on tasoituttava keskimäärin 40 tunniksi ja keskimäärin 5 päiväksi viikkoa kohti, voi olla enintään 4 viikon pituinen. Siviilityössä on vapaapäivät aina annettava sunnuntaihin, joka on viikkolepopäivä, liittyvänä. Jos viikkolepopäivän lisäksi annettava vapaapäivä on kiinteä, sen tulee olla lauantai.

Sanomalehtityössä säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin 40 tuntia siten, että enintään 17 viikon pituisena ajanjaksona laaditussa työtuntijärjestelmässä viikkoa kohti tulee keskimäärin enintään 40 tuntia.

Työvuorot on sijoitettava siten, että niitä tulee viikkoa kohti keskimäärin 5. Ajanjakso voi olla lyhyempikin kuin 17 viikkoa, muttei sitä pitempi. Ajanjaksojen sisältämien järjestelmien ei tarvitse olla keskenään samanlaisia, mutta työajan tulee niiden sisällä kuitenkin muodostua keskimäärin 40-tuntiseksi ja 5-päiväiseksi.

Sanomalehtityössä ei sunnuntaita eikä arkipyhiä ole voitu määrätä vapaapäiviksi siten kuin siviilityössä. Pyrkimyksenä tulisi kuitenkin olla se, että vapaapäivät annetaan toistensa yhteydessä niin usein kuin mahdollista. Milloin näin ei voida tehdä ja jollekin viikolle tulee vain viikkolepopäivä ja 6 työpäi-

vää, on seuraavalla viikolla tai seuraavina viikkoina vapaapäiviä annettava useampia, mieluiten toistensa yhteydessä, jotta viikkotyöaika tasoittuu keskimäärin 5-päiväiseksi.

Ainoastaan osapäivätyöntekijöillä eli sellaisilla, joille maksetaan palkka vaajaan viikkotuntimäärän mukaan, työvuoroja voi olla viikkoa kohti 6 (esim. 6 x 6 tuntia = 36 tuntia viikossa).

Siviilityössä säännöllinen työaika voidaan sijoittaa joko yhteen vuoroon (= päivätyö), jolloin se on sijoitettava kello 07-18 välille, tai kahteen vuoroon (= aamu- ja iltavuoro), jolloin vuorot on sijoitettava kello 07-23 välille. Milloin työpaikalla niin sovitaan, voidaan näistä ajoista poiketa työaikalin sääntämissä rajoissa. Yhteen vuoroon järjestettyä siviilityötä ei siten ilman poikkeuslupaa voida tehdä kello 21-06 välillä ja kahteen vuoroon järjestettyä siviilityötä kello 01-06 välillä.

Sanomalehtityössä työvuorot voidaan sijoittaa myös yöaikaan eli kello 21-06 välille.

Sekavuorojärjestelmissä, joihin sisältyy myös päivätyötä, tulee kutakin iltavuorua vastata aamuvuoro, jolloin aamu- ja iltavuoroihin sovelletaan vuorotyötä koskevia määräyksiä.

Työtuntijärjestelmiä laadittaessa tulee olla pyrkimyksenä mahdollisuuksien mukaan järjestää vapaapäivät tasan iltaja aamuvuorojen kesken. Tämä ei kuitenkaan ole täysin mahdollista, sillä esim. 7-päiväisissä lehdissä iltavuoroja on enemmän kuin aamuvuoroja. Lisäksi 6-päiväisissä lehdissä vapaapäivien pitämisestä aamu vuoroviikolla on usein sovittu sen vuoksi, että ne voidaan sijoittaa sunnuntain yhteyteen.

Työehtosopimuksessa nimettyjen vapaapäivien osalta liitot ovat todenneet, että koska vapaapäivinä ilmestyvien sanomalehtien tekninen valmistaminen on aloitettu jo edeltäneenä päivänä, nämä sanomalehdet valmistetaan ja postitetaan.

Työtuntijärjestelmästä tulee käydä ilmi kumpi vapaapäivä on viikkolepopäivä. On huomattava, että kullakin työviikolla, joka alkaa maanantaina, on työntekijälle annettava lakimääräinen viikkolepopäivä. Työvuorot voivat kuitenkin vaihtua muunakin viikon päivänä kuin maanantaina.

Säännöllisen sunnuntaityöpäivän pituus on pyrittävä järjestämään 8-tuntiseksi ja sunnuntaipäivän työvuoro on sijoitettava viikon säännölliseen työaikaan. Sunnuntaityöstä maksettavan korotetun palkan määrä sanomalehtityössä on riippuvainen siitä tehdäänkö työtä työtuntijärjestelmän puitteissa vahvistettuna säännöllisenä työnä tai työtuntijärjestelmästä poiketen ylityönä. Mikäli sunnuntaityö sisältyy säännölliseen viikkotyöaikaan, maksetaan viikkopalkan lisäksi lakisääteinen sunnuntaikorotus.

Täysi säännöllinen päivittäinen työaika on yleensä 8 tuntia. Sitä voidaan kuitenkin tilapäisesti pidentää 9 tuntiin, jos työpaikalla niin sovitaan. Tällöin on otettava huomioon, että sopimus on tehtävä hyvissä ajoin etukäteen luottamusmiehen kanssa neuvotellen kysymyksen ollessa kokonaista osastoa tai muuten suurta ryhmää koskevista järjestelyistä ja että keskimääräisen työa-

jan tulee enintään 3 viikon pituisen ajanjakson sisällä tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikkoa kohti ja siten, että sisään tehty päivä ja sisäänteko mahtuvat tämän 3 viikon jakson sisään. Tällainen työajan pidennys 9 tuntiin tulee kyseeseen varsinkin silloin, kun halutaan tehdä sisään jokin työpäivä.

On huomattava, että näin menetellen vuorokauden 9 tuntia on säännöllistä työaika, joten ylityökorvaus maksetaan vasta sen yli tehdyiltä työajalta.

Työehtosopimuksen 24 §:n 5 momentin mukaan työtuntijärjestelmästä sovit- taessa voi säännöllinen vuorokautinen työaika olla 9 tuntia edellyttäen, että työaika tasoittuu 18 viikon jakson aikana enintään 40 tuntiin viikossa. Asiasta on laadittu erillinen soveltamisohje.

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN (tes 25 § + voim.ptk 9 §)

1. Työajan lyhentämisen perusteet

Työajan lyhentäminen koskee 40-tuntista työviikkoa tekeviä työntekijöitä. Sanomalehtityössä noudatetaan jäljempänä olevia tarkempia ohjeita.

Mikäli yrityksessä työaikaa on jo lyhennetty yli työehtosopimuksen määräysten, ei työaikaa tarvitse lyhentää, paitsi mikäli yritysکوhtainen lyhennys jää sovittuja lyhennyksiä pienemmäksi. Tällöin työaikaa on lyhennettävä vähintään määrään, johon työehtosopimuksen mukainen lyhennys johtaa.

Työehtosopimuksen 29 §:n 2. momentti kuuluu:

"Milloin vuorotyössä työvuoron pituus on 6 tuntia pitempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioda työn aikana. Enintään puoli tuntia kestävä lepotauko vuorotyössä luetaan työaikaan." Vuorotyö, jossa työaika on tässä mainittu ruokatauko mukaan lukien 40 tuntia viikossa, kuuluu edellä mainitun työajan lyhentämishojelman piiriin.

40-tuntisessa päivätyössä, jossa noudatetaan edellä mainittua vuorotyön ruokataukoa, noudatetaan edellä mainitun työajan lyhentämishojelman päivätyötä koskevia määräyksiä, samoin kuin 40-viikkotuntisessa työssä, jossa säännöllinen työaika päättyy klo 18-21.

Työajan lyhentämisen erityisperusteet sanomalehtityössä

Sanomalehtityössä, jossa säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, noudatetaan siviilityön työajan lyhentämishojelmaa, joko päivätyön tai vuorotyön lyhennyksiä soveltaen.

Periodityöllä tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työtuntijärjestelmään on sijoitettu työvuoroja myös lauantai- ja/tai sunnuntaipäiville. Viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan.

Jäljempänä kohdassa 2 todetut sanomalehtityön (periodityö) työajan lyhenykset koskevat sellaista työtä, jossa aikaurakkatyövuoroa kohden laskettu keskimääräinen aikaurakka on lyhyempi kuin yksi tunti.

Mikäli kaksivuorotyössä (periodityö) iltavuoron keskimääräinen aikaurakka on vähintään yksi tunti ja aamuvuoro on 40-tuntinen ansaitsee työntekijä puolet jäljempänä kohdassa 2 todetuista sanomalehtityön (periodityö) työajan lyhenyksistä, kuitenkin siten, että vuosina 1989 ja 1990 lyhennys on 8 tuntia ja yksi työvuoro.

Mikäli keskimääräinen aikaurakan määrä sanomalehden säännöllisessä iltatyössä, joka päättyy klo 21 jälkeen, jossa viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan, on vähintään yksi tunti, lyhennetään työaikaa vuosina 1988, 1989 ja 1990 kunakin yhdellä työvuorolla.

Mikäli keskimääräisen aikaurakan määrä sanomalehden säännöllisessä yötyössä, jossa viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan, on vähintään yksi tunti, lyhennetään työaikaa vuosina 1988, 1989, 1991 ja 1992 kunakin yhdellä työvuorolla.

Täysi työvuoro lasketaan työaikaa lyhennettäessä 8 tunniksi aikaurakan määrästä riippumatta työssä, jossa viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan.

Mikäli aikaurakassa tapahtuu olennaisia muutoksia, jotka vaikuttavat edellä mainittuun yhden tunnin rajan soveltamiseen, käsitellään ne yrityksessä neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Aikaurakoiden määrät suositellaan laskettavaksi 6-12 kuukauden jaksoilla.

Sanomalehtityössä periodityötä tekevien yötyöntekijöiden viikkopalkkaa tuntipalkaksi muutettaessa käytetään vuodesta 1992 alkaen jakajana lukua 35, ellei paikallisesti ole sovittu alemmasta jakajasta. Niin saatua tuntipalkkaa käytetään ylityökorvausten laskentaperusteena. (Lauantailisään yövuorolle erilliskorotus 8 prosenttia 1.3.1990 alkaen).

Ns. Juvan malli

Liitot toteavat, että sovellettaessa ns. pidennettyä kaksivuorojärjestelmää (malli Juva) tulee paikallisesti sopia työajan lyhentämiseen liittyvät asiat ottaen huomioon tämän sopimuksen määräykset.

2. Työajan lyhentämishjelma

Kevään 1988 työehtosopimusratkaisu sisältää vuoteen 1992 ulottuvan työajan lyhentämishjelman, joka on seuraava:

1988:

- 40-tuntista työviikkoa tekevien päivätyöntekijöiden 32 tunnin lyhennyksestä poistetaan 3 vuoden palvelusvuosirajoitus
- päivätyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 8 tunnilla vuodessa
- vuorotyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla vuodessa
- sanomalehtityössä periodityötä tekevien vuoro- ja yötyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla vuodessa

1989:

- päivätyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla vuodessa
- vuorotyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla vuodessa
- sanomalehtityössä periodityötä tekevien vuoro- ja yötyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla ja sen lisäksi yhdellä työvuorolla vuodessa

1990:

- päivätyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla vuodessa
- vuorotyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla, vuodessa
- sanomalehtityössä periodityötä tekevien vuoro- ja yötyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla ja sen lisäksi yhdellä työvuorolla vuodessa

1991:

- päivätyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 8 tunnilla vuodessa
- vuorotyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla vuodessa
- sanomalehtityössä periodityötä tekevien vuoro- ja yötyöntekijöiden työaikaa lyhennetään 16 tunnilla vuodessa

1992:

- siviilityössä lyhennetään työaikaa arkipyhälain muutoksen vuoksi siten, että loppiaisen ja helatorstain siirtyessä pois kiinteiltä lauantapäiviltä annetaan nämä vapaiksi lauantapäivien säilyessä vapaapäivinä.

3. Työajan lyhennysten toteuttaminen

Työehtosopimuskauden on edelleen voimassa kokeiluluonteisena määräys, jonka mukaan, mikäli työajan lyhentämistavasta, joka sovitaan paikallisesti, ei päästä paikallisissa neuvotteluissa yksimielisyyteen, voidaan muutokset toteuttaa neuvottelujärjestyksen (liitot, tarvittaessa välimiesoikeus) mukaisesti.

3.1. Lyhennysten toteuttaminen

Lyhennysten toteuttamistavat sovitaan paikallisesti. Ellei paikallisesti päästä yksimielisyyteen, käsitellään asia liittojen välillä ja pyritään se sopimaan. Ellei liittojen välillä päästä yksimielisyyteen, ratkaisee erimielisyyden välimiesoikeus.

Paikallisesti neuvoteltaessa voidaan lyhennysten toteuttamistapa sopia

- koko yrityksen osalta ja lyhennyksen pääperiaatteiden osalta pääluottamusmiehen kanssa
- osaston osalta luottamusmiehen kanssa osastokohtaisesti
- koneen tai työryhmän osalta ryhmäkohtaisesti
- työntekijän kanssa yksilöllisesti.

Lyhennykset voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Liittojen välillä on todettu suositeltaviksi tavoiksi seuraavat:

- päivittäisen työajan lyhentäminen
- viikottaisen työajan lyhentäminen
- liukuvan työajan käyttö
- vapaan antaminen työvuoro kerrallaan
- vapaan antaminen useita työvuoroja kerrallaan
- osa työvuorosta (esim. 4 t) annetaan vapaaksi
- päivittäisen työajan lyhentäminen jonakin kautena (esim. "kesäaika")
- vapaasta muodostetaan henkilökohtainen "pankki", josta vapaata "kulutetaan" tarpeen mukaan sopien tunneittain

- "sisääntekopäivien" antaminen vapaaksi
- vapaan kerääminen koulutukseen (yli vuodenkin jaksoilta).

Käytetään työajan lyhentämiseen mitä järjestelyä tahansa, tulee sen täyttää ehto, jonka mukaan vuosityöajassa toteutetaan työehtosopimuksen vuosiloman, talviloman ja vapaapäivämääräysten lisäksi vuosittain edellä mainitun lyhentämisohjelman mukaiset työajan lyhennykset.

Lyhennyksen muodostaja ajankohdasta sovittaessa tulee toisaalta ottaa huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta työntekijöiden perustellut toivomukset.

Mikäli yrityksessä on sovittu pääperiaatteet vapaan antamisesta, vapaan ajankohdan määrittäminen voi tapahtua:

- sopimalla työntekijän kanssa
- ellei neuvotellen ja sopimaan pyrkien ole yksimielisyyttä saavutettu, on vapaan ajankohta ilmoitettava työntekijälle viimeistään neljä viikkoa ennen
- vuoden 1988 perusteella määräytyvä vapaa on annettava viimeistään 30.4.1989 mennessä.

Sovittua vapaata ei ilman uutta sopimista siirretä.

3.2. Lyhennysten korvaaminen eräissä tapauksissa

Mikäli lyhennyksiä ei ole edellä mainittuun tai muuten sovittuun määräaikaan mennessä perustellusta syystä (esimerkiksi sairaus tai lomautus) voitu toteuttaa, voidaan ansaittu mutta pitämättä jäänyt lyhenne maksaa rahana. Työntekijän kanssa sovittaessa korvaus voidaan maksaa tällaisessa tapauksessa aikaisemminkin.

Mikäli lyhenne on sovittu pääluottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen kanssa etukäteen kiinteiksi päiviksi (esimerkiksi välipäivä) siten, että yritys tai osasto ei toimi mainittuina päivinä, menetellään työajan lyhentämisjärjestelmän piiriin kuulumattomien työntekijöiden osalta, jotka lyhennyksen vuoksi jäävät vaille työtä, seuraavasti:

Kun yritystä tai osastoa koskeva kiinteä vapaapäivä sovitaan, todetaan samalla, kuinka montaa työntekijää vapaapäivä ei koske. Näille työntekijöille pyritään varaamaan mahdollisuus kyseisen päivän sisääntekoon, mikäli se tuotannon järjestelyjen kannalta on mahdollista. Työntekijä voi myös käyttää lomapäiviään tai sovittaessa ylityövapaitaan kyseisen päivän kompensoimiseksi. Ellei sisääntekoa saada järjestetyksi tai työntekijä ei halua käyttää kyseisiä vapaita, ei palkkaa kyseiseltä päivältä tarvitse maksaa.

Kun vapaa on sovittu kiinteiksi päiviksi siten, että yritys tai osasto ei toimi mainittuina päivinä, on kyse työtuntijärjestelmän mukaisista vapaapäivistä, joita ei siirretä vaikka työntekijä olisi muustakin syystä poissa kyseisinä päivinä (esim. työkyvyttömyys).

3.3. Palkka työajan lyhennyksen ajalta

Työntekijälle maksetaan viikkopalkka vähentämättömänä työajan lyhennyksen ajalta. Suorituspalkkatyössä korvaus maksetaan keskituntiansion mukaan. Mikäli vapaa sattuu työtuntijärjestelmässä sellaiselle päivälle, jolta maksettaisiin muuten vuorotyölisä, maksetaan vuorotyölisä myös vapaan ajalta.

Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä työajan lyhennyksestä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka, ellei vapaata voida antaa irtisanomisajan kuluessa.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu työajan lyhennystä ennen kuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja on oikeutettu pidättämään tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

3.4. Työajan lyhennyksestä johtuvien vapaiden päivien lukeminen työssäolon veroisiksi

Vuosiloman pituutta määrittäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, jotka työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän järjestelyn mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

4. Työajan lyhennyksen ansainta

Työajan lyhennystä ansaitaan vuosineljänneksittäin kunakin kalenterivuonna.

Työajan lyhennystä kertyy yksi neljäsosa kyseisen kalenterivuoden vuosittaisesta lyhennyksestä kutakin sellaista vuosineljännestä kohden, jonka ajan työntekijä on työtuntijärjestelmänsä mukaisesti työskennellyt työajan lyhennykseen oikeuttavaa työviikkoa tehden.

Vuosineljännekseltä, jonka aikana työntekijä on ollut tekemättä työtä enemmän kuin 12 työpäivää, ei edellä mainittua lyhennystä kerry. Työssäolon veroisina tätä määräystä sovellettaessa pidetään kuitenkin myös niitä työtuntijärjestelmän työpäiviä,

- joina työntekijä on estynyt tekemästä työtä oman vuosilomansa, talvilomansa tai reservin kertausharjoituksen takia,
- joilta työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan tai synnytysajan palkan,
- joiden ajalta työnantaja maksaa työntekijälle koulutussopimuksen mukaan ansionmenetyksen korvauksen,
- joina työntekijä on työehtosopimuksen 5 §:n edellytyksin ollut poissa valtiollisiin tai kunnallisiin vaaleihin osallistumisen tai 50- ja 60-vuotispäivän, hääpäivän, läheisen omaisen kuolin- ja hautauspäivän tai asevelvollisuuskutsuntaan osallistumisen takia.

5. Työajan lyhentäminen siviilityössä

Edellä mainittujen lyhentämisen yleisperusteiden ja ansainnan täyttyessä lyhennetään työaikaa siviilityössä seuraavasti

	päivätyössä (tuntia)		vuorotyössä (tuntia)	
	uusi lyhennys	lyhennys yhteensä	uusi lyhennys	lyhennys yhteensä
vuonna 1988 (lyhennys on annettava viimeistään 30.4.1989)	32 + 8	40	16	16
vuonna 1989	16	56	16	32
vuonna 1990	16	72	16	48
vuonna 1991	8	80	16	64
vuonna 1992	-	80	-	64

sekä lisäksi vuonna 1992 loppiaisen ja helatorstain johdosta kahdella työvuo-
rolla siten, että kyseisinä viikkoina työpäiviä eivät ole mainitut arkipyhät eivät-
kä näiden viikkojen lauantait.

6. Työajan lyhentäminen sanomalehtityössä

Edellä mainittujen lyhentämisen yleisperusteiden ja ansainnan täyttyessä lyhennetään työaikaa sanomalehtityössä seuraavasti

6.1. Sanomalehtityö, jossa ei ole ns. aikaurakkaa (työaika kuten siviilityössä 8 t päivässä ja 40 tuntia viikossa)

	päivätyössä (tuntia)		vuorotyössä (tuntia)	
	uusi lyhennys	lyhennys yhteensä	uusi lyhennys	lyhennys yhteensä
1988 (lyhennys on annettava 30.4.1989 mennessä)	32 + 8	40	16	16
1989	16	56	16	32
1990	16	72	16	48
1991	8	80	16	64
1992	-	80	-	64

sekä lisäksi vuonna 1992 loppiaisen ja helatorstain johdosta kahdella työvuo-

rolla siten, että kyseisinä viikkoina työpäiviä eivät ole mainitut arkipyhät eivät-
kä näiden viikkojen lauantait.

6.2. Vuoro-, ilta- ja yötyö (periodityö), aikaurakka lyhyempi kuin yksi tunti, viikkopalkka maksetaan 40 tunnin mukaan

	lyhennys (tunteja ja työvuoroja)	
	uusi lyhennys	lyhennys yhteensä
1988 (annettava 30.4.1989 mennessä)	16	16
1989	16 + 1 tv	32 + 1 tv
1990	16 + 1 tv	42 + 2 tv
1991	16	64 + 2 tv
1992	-	64 + 2 tv

**6.3. 2-vuorotyö (periodityö), aikaurakka vähintään yksi tunti, aamuvuoron työ-
aika 40 tuntia viikossa, viikkopalkka maksetaan 40 tunnilta**

	lyhennys (tunteja ja työvuoroja)	
	uusi lyhennys	lyhennys yhteensä
1988 (annettava 30.4.1989 mennessä)	8	8
1989	8 + 1 tv	16 + 1 tv
1990	8 + 1 tv	24 + 2 tv
1991	8	32 + 2 tv
1992		32 + 2 tv

**6.4. Säännöllinen iltatyö (periodityö), aikaurakka vähintään yksi tunti, viikko-
palkka maksetaan 40 tunnilta**

	lyhennys (työvuoroja)	
	uusi lyhennys	lyhennys yhteensä
1988 (annettava 30.4.1989 mennessä)	1 tv	1 tv
1989	1 tv	2 tv
1990	1 tv	3 tv
1991	-	3 tv
1992	-	3 tv

6.5. Säännöllinen yötyö (periodityö), aikaurakka vähintään yksi tunti, viikkopalkka maksetaan 40 tunnilta

	lyhennys (työvuoroja)	
	uusi lyhennys	lyhennys yhteensä
1988	1 tv	1 tv
(annettava 30.4.1989 mennessä)		
1989	1 tv	2 tv
1990	-	2 tv
1991	1 tv	3 tv
1992	1 tv	4 tv

LEHTIEN ILMESTYMINEN LOPPIAISEN, PITKÄPERJANTAIN JA KRISTUKSEN TAIVAASEENASTUMISEN PÄIVÄN JÄLKEISINÄ PÄIVINÄ (tes 28 § 3 mom.)

Viime vuosina noudatetun käytännön mukaisesti lehdet eivät ole ilmestyneet seuraavina päivinä:

uudenvuodenpäivä,
loppiaisen jälkeinen päivä,
pitkäperjantain jälkeinen päivä,
1. pääsiäispäivä,
2. pääsiäispäivä,
vapunpäivän jälkeinen päivä,
Kristuksen taivaaseenastumisen päivän jälkeinen päivä,
helluntaipäivä,
juhannuspäivä,
juhannuksen jälkeinen päivä,
pyhäinpäivän jälkeinen päivä,
itsenäisyyspäivän jälkeinen päivä,
1. joulupäivä,
2. joulupäivä.

Liittojen välillä on todettu, että lehdet voivat ilmestyä loppiaisen, pitkäperjantain ja Kristuksen taivaaseenastumisen jälkeisinä päivinä edellyttäen, että työvuorojen järjestelyissä noudatetaan seuraavia yhteisiä ohjeita:

1. Lisättäessä lehtien ilmestymispäiviä mainituilla päivillä on huolehdittava siitä, että työntekijöiden säännöllisten työpäivien lukumäärä ei vuoden aikana näiden järjestelyjen vuoksi nouse.

Käytännössä tämä merkitsee sitä, että vuoden aikana annetaan niille työntekijöille, jotka joutuvat työtuntijärjestelmänsä mukaisesti työskentelemään loppiaisenä, pitkäperjantaina ja Kristuksen taivaaseenastumisen päivänä seuraavan päivän lehden valmistamiseksi, kutakin tällaista työpäivää kohden vapaapäivä. Pitkäperjantain on katsottava jatkuvan, kunnes seuraavan päivän lehti on aamulla valmistettu.

2. Edellä kohdassa 1 mainitut vapaapäivät sijoitetaan työtuntijärjestelmän muiden vapaapäivien yhteyteen.

Tämä tapahtuu käytännössä parhaiten siten, että laaditaan etukäteen, mielellään koko vuodeksi, työtuntijärjestelmä, jossa nämä vapaapäivät otetaan huomioon. Työtuntijärjestelmää laadittaessa on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa. Liitot toteavat lisäksi, että työntekijöiden toivomukset vapaapäivien sijoittamisesta ja työskentelestä mainittuina uusina ilmestymispäivinä on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan ottamaan huomioon.

3. Työntekijä, joka tekee loppiaisenä, pitkäperjantaina tai Kristuksen taivaaseenastumisen päivänä säännöllisen työvuoronsa, saa kultakin yhden ylimääräisen vapaapäivän, jotka pyritään sijoittamaan muiden vapaapäivien yhteyteen.

Liittojen välillä on todettu, että edellä kohdissa 1-3 mainittujen vapaapäiväjärjestelyjen tultua sovituksi yrityksessä, noudatetaan näin syntynyttä työtuntijärjestelmää. Täten esimerkiksi sairastuminen ei muuta sovittua järjestelmää vaan työntekijä, joka on sairaana kyseisen uuden ilmestymispäivän säännöllisen työvuoronsa, saa silti kohtien 1 ja 3 tarkoittamat vapaapäivänsä ja toisaalta työntekijälle, joka on sairaana kohtien 1 ja 3 tarkoittamina vapaapäivinä, ei anneta uutta vapaapäivää.

4. Edellä kohdassa 1 mainittuina ilmestymispäivinä tehtävä työ on mahdollista paikallisesti sopien korvata myös viikottaisella ylityökorvauksella, jolloin vastaavaa vapaapäivää ei luonnollisesti anneta. Tämä ei koske kohdassa 3 mainittuja loppiaisen, pitkäperjantain ja Kristuksen taivaaseenastumisen päivän johdosta annettavia ylimääräisiä vapaapäiviä.

Päätökset yrityksissä lehtien ilmestymisestä mainittuina päivinä on syytä tehdä hyvissä ajoin etukäteen kunakin vuonna koko seuraavaksi vuodeksi. Ilmestymispäätökset vaikuttavat mm. Posti- ja telelaitoksen toimesta hoidettavien jakelujen tarpeeseen. Liitot ovat informoineet Posti- ja telelaitosta liittojen välisistä päätöksistä. Posti- ja telelaitoksen kannalta lehtien yhteispäätökset ilmestymisestä kaikkina mainittuina päivinä ovat toivottavia jakelun hoitamiseksi. Sama pätee myös lehtien omiin yhteisjakeluihin.

5. Sanomalehtien ns. lisäilmestymispäiviä voidaan vuodesta 1989 lukien ottaa käyttöön paikallisesti sovittaessa siten, että lehti voidaan valmistaa loppiaisenä, pitkäperjantaina tai Kristuksen taivaaseenastumisen päivänä ilman, että se valmistettaisiin kaikkina mainittuina päivinä.

YLITYÖMÄÄRÄYKSET (tes 32-34 §)

Sovellettavat ylityön teettämistä ja ylityön korvaamista koskevat määräykset sisältyvät, paitsi työaikalakiin, työehtosopimuksen 33 ja 34 §:iin. Ylityö määräykset ovat samat koko alalla, niin siviili- kuin sanomalehtityössä.

Ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen vuorokautisen tai viikottaisen työajan lisäksi.

Kun määräykset korvauksen laskemisesta samoin kuin sallitun ylityön määrästä ovat erilaiset vuorokautisen ja viikottaisen ylityön kohdalta, on nämä ylityöryhmät pidettävä erillään siinä kirjanpidossa ylityöstä, jota työnantaja on velvollinen työaikalain nojalla pitämään.

Vuorokautista ylityötä on työ, jota vuorokaudessa tehdään yli sovitun säännöllisen, enintään 8 tunnin työajan. Milloin vuorokauden säännöllinen työaika työehtosopimuksen 24 §:n nojalla on pidennetty 9 tuntiin, lasketaan vuorokautinen ylityö vasta 9 tunnin ylittävstä työajasta.

Säännöllisessä päivätyössä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Jos vuorokautinen ylityö osuu sunnuntaiksi tai arkipyhäksi, korotus on ensimmäisestä tunnista alkaen heti 100 %, minkä lisäksi tulee ns. sunnuntaityökorotus, niinikään 100 %. Työntekijä saa siten tällaisesta ylityöstä joka tunnilta kolminkertaisen palkan viikkopalkan lisäksi.

Vuorotyössä, yötyössä (klo 21-06 välinen aika) ja ruokailutauon aikana tehdystä vuorokautisesta ylityöstä korotus on heti 100 %, joten työntekijä saa tällaisesta ylityöstä kaksinkertaisen palkan.

Viikkoylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen viikottaisen työajan lisäksi. Viikkoylityötä laskettaessa ei niin ollen oteta huomioon lainkaan samalla viikolla mahdollisesti suoritettuja vuorokautisia ylityön tunteja.

Kun työviikko alkaa maanantaina, voi viikkoylityö tulla kyseeseen vasta sen jälkeen, kun sillä viikolla on tehty säännöllistä työtä (vuorokautista ylityötä ei oteta siis lukuun) viikon säännöllinen työaika, yleensä siis 40 tuntia, eli arkipyhättömällä viikolla vasta lauantaina tai sunnuntaina. Arkipyhän sisältävällä viikolla arkipyhä on siviilityössä vapaapäivä, johon säännöllistä työaika ei sijoiteta. Mikäli työntekijä tällaisella viikolla on arkipyhänä työssä ja hän sen lisäksi tekee säännöllistä työtä täyden sen viikon tuntimäärän, on arkipyhänä suoritettu työ viikkoylityötä.

Viikkoylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Jos viikkoylityötä tehtäessä työpäivän pituudeksi tulee enemmän kuin 8 tuntia, muuttuu viikkoylityö 8 tunnin jälkeen vuorokautiseksi ylityöksi.

Eri ylityölajit ja maksettavat ylityökorotukset käyvät selville seuraavasta kaavista:

ma ti ke to pe la su

8 8 8 - 1
9 9

12 12

I 1 = säännöllinen työaika (enintään 8 t/vrk ja 40 t/vk)

III - vuorokautinen ylityö 50 %

= vuorokautinen ylityö 100 %

= viikoittainen ylityö 100 %

Yllä oleva kaavio kuvaa päivätyöntekijän tunteja. Jos kyseessä on vuorotyöntekijä, vuorokautisen ylityön tunnit ovat heti 100 % (torstai ja perjantai).

Jos viikkoylityötä tehdään sunnuntaina tai arkipyhänä, maksetaan viikkoylityökorotuksen lisäksi ns. sunnuntaikorotus 100 % ensimmäisestä tunnista alkaen.

Huom! Katso myös kohta viikkolepo.

Vuorotyötä, yötyötä tai ruokailutauon aikana tehtyä ylityötä koskevat määräykset työehtosopimuksessa eivät koske viikkoylityötä, vaan ainoastaan vuorokautista ylityötä.

Viikkopalkkaan ei sisälly korvausta lainkaan ylityöstä. Viikkopalkka sisältää palkan vain viikon säännölliseltä työajalta yksinkertaisena. Tähän säännölliseen viikkotyöaikaan, joka siviilityössä tavallisimmin on maanantaista perjantaihin, luetaan myös tälle jaksolle sijoittuvat arkipyhät ja työehtosopimuksen mukaiset vapaapäivät, vaikka ne eivät olekaan työpäiviä.

Sanomalehtityössä säännöllinen työaika voidaan sijoittaa myös sunnuntaiksi tai arkipyhäksi. Tällöin viikkoylityön tekeminen on mahdollista niinä päivinä, jotka työtuntijärjestelmässä on merkitty viikkolepo- tai vapaapäiväksi.

Viikkolepo

Työntekijälle on annettava kerran viikossa vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo. Kun viikkolepo on tarkoitettu annettavaksi häiriintymättömänä, ei sen aikana saa teettää työtä, ellei saman viikon aikana anneta toista päivää viikkolevoksi. Jos työntekijä joudutaan kutsumaan työhön työtuntijärjestelmän mukaisena viikkolepopäivänään, on saman viikon kuluessa (maanantaista maanantaihin) annettava uusi viikkolepo. Ellei näin voida tehdä, ei viikkolepopäivänä saa ottaa häntä työhön.

Työaikalain määrittelemien poikkeuksin voidaan työntekijä tilapäisesti kutsua työhön myös viikkolepopäivänään antamalla viikkolepopäivänä tehtyä työaikaa vastaava vapaa-aika viimeistään seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä tai maksamalla työntekijälle hänen suostumuksellaan erillinen rahakorvaus, jonka suuruus on työajalta maksettava yksinkertainen palkka. Ellei rahakorvauksesta synny sopimusta, on korvaus annettava vapaa-aikana. Jos viikkolepopäivänä suoritettu työ on tehty sunnuntaina (arkipyhänä) tai ylityönä, on lisäksi suoritettava ylityö- ja sunnuntaityökorvaus. Jos työviikolle sattuu jokin muu sellainen päivä, jolloin työntekijä ei ole työssä, korvaa se viikkolepopäivän.

Palkka, josta korotukset lasketaan

Ylityö- ja sunnuntaityökorotusta sekä viikkolepokorvausta laskettaessa on perustana pidettävä työntekijän säännölliseltä työajaltaan saamaa henkilökohtaista tuntipalkkaa sen sisältämine lisineen, kuten vuorotyö lisät, erikoislisät ja mahdollinen suorituspaikan osuus. Vuorokautisessa ylityössä perustana on sen päivän säännöllisen työajan tuntipalkka, viikkoylityössä sen viikon säännöllisen työajan tuntipalkka, joka saadaan jakamalla säännölliseltä viikkotyöajalta maksettu palkka säännöllisen viikkotyöajan tunneilla.

Jos vuorotyöntekijälle vuorotyölisä maksetaan ainoastaan iltavuoroviikolla (ei ole jaettu tasan aamu- ja iltavuoroviikkojen kesken) ja hän tekee viikkoylityötä vapaapäivänä ja/tai viikkolepopäivänä, lisätään puolet vuorotyölisästä tuntipalkkaan, josta ylityökorotus lasketaan.

Jos työntekijä ylityössä ollessaan tekee sellaista työtä, joka oikeuttaa hänen säännöllisen työajan ansioonsa kuulumattomaan erikoislisään, on tämä lisä liitettävä palkkaan, josta ylityökorotus lasketaan.

Suorituspaikan osuus sekapalkkaus- ja tuotantopalkkiotyössä sekä urakkatyön keskituntiansio saadaan jakamalla työkohtaisesti kerättyjen suorituspalkkojen summa työkohtaisesti kerätyillä tunneilla. Sekapalkkaus- ja tuotantopalkkiotyössä näin saatu osuus liitetään palkan kiinteään osaan ja korotetaan ylityön prosentilla. Urakkatyössä näin saatu keskituntiansio korotetaan ylityön prosentilla.

YLITYÖKORVAUKSEN VAIHTAMINEN VAPAA-AIKAAN (tes 34 § 6 mom.)

Pääsääntö ylityön korvaamisessa on rahakorvaus, mutta erikseen asianoimaisten kesken sovittaessa se voidaan vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan. Vastaava vapaa-aika ei ole yhtä pitkä kuin tehty ylityöaika, vaan lasketaan noudattaen soveltuvien osin työehtosopimuksen määräyksiä ylityöstä maksettavasta korotetusta palkasta. Mikäli työntekijällä on esimerkiksi oikeus saada 50 %:lla korotettu palkka kahdelta tunnilta ja lisäksi 100 %:lla korotettu palkka yhdeltä tunnilta, on näitä ylityökorvauksia vastaava vapaa-aika viisi tuntia. Tältä vapaa-ajalta maksetaan normaali säännöllisen työajan palkka poissalosta huolimatta. Suorituspalkkatyössä noudatetaan keskituntiansion laskentasääntöjä laskettaessa palkka vastaavalta vapaa-ajalta.

Edellä mainittu määräys ei koske sunnuntaityöstä maksettavaa korotusta. Sitä ei voida vaihtaa vastaavaksi vapaa-ajaksi.

Kun ylityön tekemisestä on sovittu, voidaan myös ylityöstä maksettavan korotetun palkan vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan sopia. Tästä voidaan sopia ennen ylityön tekemistä tai ylityön tekemisen jälkeen, jolloin myös vapaan määrä on tiedossa. Mikäli korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla sovitaan ennen ylityön tekemistä, toteavat liitot, että korvaamista vastaavalla vapaa-ajalla ei työehtosopimuksen mukaan voida asettaa ehdoksi ylityön teosta sopimiselle. Liitot toteavat samalla, että työehtosopimuksen 33 §:n 1 momentin mukaan ylityötä voidaan tehdä ainoastaan työntekijän ja työnantajan keskinäisellä suostumuksella.

Mikäli sopimusta ylityön vaihtamisesta vapaa-aikaan ei synny, eli työnantaja tai työntekijä haluaa käyttää rahakorvausta, on ylityö korvattava normaalisti rahana.

Tehty ylityö kirjataan normaalisti työaikalain 20 §:n 2 momentin tarkoittamalla tavalla, eli vuorokautisen ylityön osalta 8 tuntia ylittävä ja viikottaisen ylityön osalta 40 tuntia ylittävä osa.

Vapaa-aika on annettava ja otettava kahden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä. Kun ylityön määrä on tiedossa, voidaan käytännössä todeta, koska vapaa-aika annetaan.

Työnantajalla ei ole oikeutta sijoittaa vastaavaa vapaa-aikaa vuosiloman, talviloman tai äitiyspoissaolon ajankohtaan. Ellei vastaavaa vapaa-aikaa ole kahden kuukauden kuluessa voitu antaa, korvataan ylityö normaalisti rahana.

Mikäli vastaavan vapaan ajankohta sattuu työehtosopimuksen 48 §:n 2 momentin tarkoittaman työkyvyttömyyden (sairauspoissaolo) siihen jaksoon, jolta työnantaja maksaa palkan, korvataan ylityö rahana, ellei vapaan ajankohdasta sovita siirrettäväksi.

Edellä tässä ohjeessa selostettu menettely ei koske ns. sisääntekotapauksia. Näissä tapauksissahan ei ole kysymys ylityöstä vaan säännöllisen työajan sijoittamisesta sisääntehävältä päivältä työtuntijärjestelmän johonkin muuhun kohtaan.

VUOSI- JA TALVILOMA (tes 37-47 §)

Seuraavassa käsitellään erikseen vuosilomaa — "kesälomaa" ja työehtosopimukseen perustuvaa talvilomaa. Talvilomaan sovelletaan vuosilomalain määräyksiä, ellei jäljempänä ole toisin sanottu.

A. VUOSILOMA

1. Lomaoikeus

Työntekijä ansaitsee kaksi päivää vuosilomalain tarkoittamaa vuosilomaa täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jolloin täyden vuosiloman pituus on 24 arkipäivää (4 viikkoa). Mikäli työsuhde on kestänyt yhden vuoden, työntekijä ansaitsee 2,5 päivää vuosilomaa täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jolloin täyden vuosiloman pituus on 30 arkipäivää (5 viikkoa).

2. Vuosiloman määräytyminen

Työntekijän vuosiloman pituus määräytyy sen mukaan, montako täyttä lomanmääräytymiskuukautta lomanmääräytymisvuonna on kertynyt.

Lomanmääräytymisvuosi eli se aika, jonka mukaan loman ansainta määräytyy, on ajanjakso edellisen vuoden huhtikuun 1. päivästä lomavuoden maaliskuun 31. päivään.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi (vuosilomalain 3 § 3 mom.) on jokainen sellainen kalenterikuukausi

- jona työssäolopäiviä tai työssäolon veroisia päiviä (vuosilomalaki 3 § 4 ja 5 mom.) on vähintään 14 tai
- jona osa-aikatyöntekijä työsopimuksensa mukaisesti säännöllisesti työskentelee alle 14 työpäivää mutta kuitenkin vähintään 35 työtuntia. Työssäolon veroiset päivät määräytyvät tässä tapauksessa vuosilomalain 3 §:n 4 momentin ja 3 §:n 5 momentin 5-kohdan. mukaan.

Työpäivän veroiseksi päiväksi luetaan edellä vuosilomalain 3 §:ssä mainittujen päivien lisäksi molemmissa tapauksissa työehtosopimuksen tarkoittamat talvilomapäivät sekä palkallinen poissaolo työehtosopimuksen 22 §:n tapauksissa (lapsen sairaus).

Eri ansaintaperusteita ei sovelleta rinnakkain.

Osa-aikaisten työntekijöiden kuukausituntimäärän (35 h) mukaan määräytyvä loma on toissijainen ansaintaperuste 14 työssäolopäivään nähden. Jos kuukausityön määrä on tätä (35 h) vähäisempi, työntekijälle ei anneta lomaa, vaan maksetaan pelkästään kohdassa 7 selostettu vuosilomalain 9 §:n mukainen lomakorvaus (tes 47 §). Sovittujen työsuhteen ehtojen mukaan etukäteen siis tiedetään kumpaan ansaintaperiaatteen piiriin työntekijä kuuluu.

Jos työsuhteen ehdot muuttuvat pysyvästi kesken lomanmääräytymisvuoden, sovelletaan uutta järjestelmää siihen lomanmääräytymisvuoden osaan, jota työsopimuksen muutos koskee.

Kultakin edellä tarkoitettulta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kertyy lomaa

- 2 päivää, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden
- 2,5 päivää, jos työsuhde on kestänyt yli vuoden.

Jos loman kokonaispituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaislukua, pyöristys tapahtuu ylöspäin.

Työsuhteen yhden vuoden kestoedellytyksen tulee täyttyä kunkin lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä tai lomakorvausta maksettaessa ennen työsuhteen päättymistä.

Työsuhteen aikana (lomanmääräytymisvuonna) työntekijän on kuitenkin oltava työssä vähintään neljänätoista päivänä tai osa-aikaisia koskevan ansaintaperusteen mukaan vähintään 35 tuntia saadakseen yleensä vuosilomaetua.

Työneuvosto on täsmentänyt loman ansaintaperustetta tapauksessa, jossa työskentely kestää vähintään 35 tuntia. Tällöin ei työskentelyn tarvitse sijoittua vähintään 14 päivälle, vaan esimerkiksi viikon (5 päivän) määräaikainen työsuhde 8 tuntia päivässä tuottaa lomaoikeutta.

3. Vuosiloman antaminen

Vuosilomalain lomakausi eli se aika, jonka kuluessa vuosiloma on pääsääntöisesti annettava, on 2.5.-30.9. välinen ajanjakso.

Alle vuoden työsuhteessa olleiden osalta vuosiloma annetaan lomakautena ellei vuosilomalaista muuta johdu tai työnantajan ja työntekijän välillä muusta lomanajankohdasta sovita.

Työntekijän kuuleminen

Lomakauden ulkopuolella annettavan vuosiloman ei tarvitse liittyä työehtosopimuksen tarkoittaman talviloman yhteyteen. Työnantajan tulee kuulla työntekijän mielipidettä loman ajankohdasta (vuosilomalaki 4 §).

Vuosiloman ajankohdasta työnantajan on ilmoitettava työntekijälle mikäli mahdollista kuukautta, mutta kuitenkin vähintään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista, paitsi vuosilomalain 5 §:n 2 ja 3 momenteissa tarkoitetuissa, loman siirtämistä koskevissa tapauksissa vähintään kolmea päivää ennen. Ennen loman määräämistä työnantajan on varattava työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Pääsääntöisesti lomien sijoittelusta on pyrittävä sopimaan työnantajan ja työntekijöiden kesken, mutta viime kädessä työnantajalla on kuitenkin loman ajankohdan määräämisoikeus.

Vuosiloman tarkemmasta antamisesta

Vuosiloma annetaan lomakautta koskevien edellä sanottujen määräysten puitteissa. Lomaan sisältyviksi vuosilomapäiviksi — arkipäiviksi — lomaa annettaessa luetaan mukaan kaikki muut päivät paitsi sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, joulukuun 25. päivä, juhannus- ja uudenvuodenaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä. Muut vapaapäivät, esim. arkilauantait luetaan lomapäiviksi. Täysi lomaviikko on siten yleensä 6-päiväinen.

Loman ensimmäiseksi päiväksi ei saa määrätä työntekijän muusta syystä saamaa vapaapäivää. Vaikkei työehtosopimuksessa mainitakaan mitään sii-

tä, mikä on loman viimeinen päivä, ei ole — liittojen välillä on todettu — pidettävä suotavana, että loma tarkoituksellisesti — ilman tuotannollisten syiden tai lomajärjestelyjen aiheuttamaa perustetta — lasketaan takaperoisesti siten, että viimeinen lomapäivä osuu muusta syystä työntekijälle annettavaksi vapaapäiväksi.

Liittojen välillä on todettu, että yrityksen sulkeminen määräytyksi ajaksi vuosilomien takia ei ole sellainen lomajärjestelyjen aiheuttama peruste, että työntekijän ennen seisokin alkamista alkanut loma voisi sen vuoksi päättyä — lukuunottamatta täysiä lomaviikkoja (6, 12, 18, 24 tai 30 pv) — työntekijälle muusta syystä annettavana vapaapäivänä, esimerkiksi seisokin viimeisenä päivänä lauantaina.

Vuosilomien aikaa määriteltäessä työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti. Tämä tarkoittaa, että työntekijäkohtaisesti lomat eri antamiskausina mahdollisimman tasaisesti sijoittuisivat lomakauden eri ajankohtiin. Vastoin työntekijän tahtoa tulee siis välttää tilannetta, missä loma työntekijälle toistuvasti määrättäisiin aina samaan ajankohtaan. Tämä ei tule kysymykseen silloin, kun yritys suljetaan kokonaisuudessaan vuosilomien ajaksi.

Oikeudenmukaisuus- ja kohtuullisuusnäkökohtien perusteella 6- ja 7-päiväisessä periodityössä neljän viikon loma voi sisältää 8 ja viiden viikon loma 10 vapaapäivää. Tämä tarkoittaa, että sanomalehtityössä, jossa vapaapäivät ovat työtuntijärjestelmässä yleensä kiertäviä, vuosilomien antamisessa työntekijät eivät joutuisi eri asemaan kuin siviilityötä tekevät. Tässä mainitut 8 ja 10 vapaapäivää tarkoittavat normaaleja työtuntijärjestelmän mukaisia viikko-vapaapäiviä, joita tulee olla keskimäärin kaksi viikossa.

Vuosilomien ajankohtaa työpaikalla määriteltäessä on toisaalta otettava huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta henkilökunnan mieliteet vuosilomalain 4 §:n mukaisesti.

Vuosilomaa ei sijoiteta tiedossa olevan kertausharjoituksen ajankohtaan.

4. Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkan laskenta määräytyy palkkaustavan mukaan. Työehtosopimuksen 39 §:ssä jako tehdään pelkästään aikapalkkatyötä tekevän ja muuta kuin pelkästään aikapalkkatyötä tekevän työntekijän välillä. Vuosilomapalkkamääräykset koskevat kaikkea vuosiloman — kesäloman — ajalta maksettavaa palkkaa, myös sitä 24 päivän ylittävää osaa, joka annetaan varsinaisen lomakauden ulkopuolella. Loman jakamistapauksessa käytetään lomapalkan ja lisien osuutta laskettaessa loman koko pituuden mukaan määräytyvää kerrointa (39 § 4 mom.), esimerkiksi 30 lomapäivän kerrointa eikä erikseen 24 ja 6 lomapäivän kerrointa. Saatu lomapalkka tai lisien osuus ositetaan loman osien mukaisessa suhteessa laskettaessa kunkin loman osan alkaessa maksettavaa lomapalkkaa tai lisien määrää.

Muuta kuin pelkkää aikapalkkatyötä tekevien työntekijöiden vuosilomapalkka

Muuta kuin pelkästään aikapalkkatyötä tekevän työntekijän vuosilomapalkan laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi

erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuunottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Työntekijän vuosilomapalkka saadaan kertomalla hänen edellä tarkoitettu keskituntiansionsa lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella (39 § 4 mom.):

lomapäivien lukumäärä	t _{kerroin}	lomapäivien lukumäärä	t _{kerroin}
2	16,0	16	116,0
3	23,5	17	123,6
4	31,0	18	131,2
5	37,8	19	138,8
6	44,5	20	146,4
7	51,1	21	154,4
8	57,6	22	162,4
9	64,8	23	170,0
10	72,0	24	177,6
11	79,2	25	185,2
12	86,4	26	192,8
13	94,0	27	200,0
14	101,6	28	207,2
15	108,8	29	214,8
		30	222,4

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä. Täten osapäivätyössä kertoimet muodostuvat pienemmiksi.

Lomapalkassa otetaan vuosilomalain 7 §:n mukaan huomioon myös muuttuvat luontoisedut. Muuttuvien luontoisetujen arvo lasketaan tuntia kohden ja saatu summa kerrotaan loman johdosta menetettyjen työtuntien lukumäärällä. Näin laskettu luontoisetujen osuus lisätään edellä laskettuun lomapalkkaan.

$$\text{lomapalkka} = t_{\text{kerroin}} \times \frac{\text{PS}_{\text{mv}}}{t_{\text{mv}}} + \text{mtt}_j \times \frac{\text{mlka}}{v_{\text{tkk}}}$$

Woin	lomapalkkasopimuksen mukainen tuntiansion kerroin
PS _{mv}	palkkasumma lomanmääräytymisvuodelta
t _{mv}	kerätyt tunnit lomanmääräytymisvuodelta
mtt _j	menetetyt työtunnit loman johdosta
mlka	muuttuvan luontoisedun käypä arvo kuukaudessa (esim. autoetu, milloin arvo perustuu ajettuihin kilometreihin)
v _{tkk}	vakiotuntimäärä kuukaudelta (keskimääräinen kuukauden pituus tunneissa).

Pelkkää aikapalkkatyötä tekevien vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka lasketaan vuosiloman alkaessa voimassa olevasta viikkopalkasta käyttäen perusteena loma-aikaan osuvia työtunteja.

Työehtosopimuksen 39 §:n mukaan työntekijälle annetaan hänen säännöllisen työajan palkkansa vuosiloman ajalta. Tämä vuosilomapalkka on liittojen välillä sovittu laskettavaksi loman johdosta menetettyjen työtuntien perusteella. Henkilökohtaiseen tuntipalkkaan lisätään muuttuvien luontoisetujen osuus tuntia kohti laskettuna. Kertomalla näin saatu tuntiansio loman johdosta menetettyjen työtuntien lukumäärällä saadaan ao. työntekijälle maksettava lomapalkka. Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana on maksettu vuorotyö-, lauantai- tai perehdyttämislisiä sekä sunnuntaityön korotettua palkkaa, tulee ne lomapalkassa ottaa huomioon keskimääränä lomanmääräytymisvuodelta. Lisien vaikutusta laskettaessa käytetään edellä sanottua työehtosopimuksen 39 §:n 4 momentin kerrointa, jolla kerrotaan lomanmääräytymisvuodelta maksettujen mainittujen erillisten lisien tuntia kohden laskettu keskimäärä.

Käsitteellä menetetyt työtunnit ymmärretään niitä työtunteja, joilta työntekijälle työssä ollessaan olisi maksettu palkka. Lauantait ja sunnuntait ovat mukana vain, mikäli ne olisivat olleet työpäiviä (sanomalehtityössä). Sen sijaan juhannusaatto ja muut arkipyhät ovat mukana, mikäli ne ovat lyhentäneet työviikkoa ja poissaolosta huolimatta palkka näiltä päiviltä olisi maksettu.

Vuosilomapalkan laskennassa otetaan huomioon kaikki lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut edellä mainitut lisät keskimääränä lomanmääräytymisvuodelta. Lisien summa (vuorotyö-, lauantai- ja perehdyttämislisiä sekä sunnuntaityön korotettu palkka) jaetaan lomanmääräytymisvuodelta kerätyillä tehdyillä työtunneilla ja näin laskettu lisien vaikutus tuntia kohden kerrotaan tuntiansion kertoimella (39 § 4 mom.) ja näin saatu lisien osuus lisätään menetettyjen työtuntien perusteella määräytyvään lomapalkan osuuteen lopullisen vuosilomapalkan saamiseksi.

$$Lomapalkka_{mi} = mtt_1 \times \left(htp + \frac{mlka_u}{vt_{kk}} \right) + t_{kerroin} \times \frac{LS_{mv}}{t_{mv}}$$

mt^A	menetetyt työtunnit loman johdosta
htp	henkilökohtainen tuntipalkka
$mlka$	muuttuvan luontoisedun käypä arvo kuukaudessa
vt_{kk}	vakiotuntimäärä kuukaudelta (keskimääräinen kuukauden pituus tunneissa)
LS_{mv}	lisien (vuorotyö-, lauantai- ja perehdyttämislisiä ja sunnuntaityön korotettu palkka) summa lomanmääräytymisvuodelta
t_{mv}	kerätyt työtunnit lomanmääräytymisvuodelta
$t_{kerroin}$	lomapalkkasopimuksen mukainen tuntiansion kerroin

5. Lomapalkan korotus

Työehtosopimuksen mukaan maksetaan työntekijän vuosilomapalkan yhtey-

dessä ansaittuun vuosilomaan 80 % lomapalkan korotusta.

Lomapalkan korotus 80 % maksetaan siten, että lomalle lähdetäessä maksetaan korotuksesta 50 %-yksikköä ja loput 30 %-yksikköä kahden kuukauden kuluttua loman alkamisesta, kuitenkin viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Pelkkä aikapalkkatyö

Pelkkää aikapalkkatyötä tekevien työntekijöiden vuosilomapalkan korotus lasketaan työntekijän viikkopalkan, erityisen jakajan, lisien ja lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvästä summasta.

Vuosilomapalkan korotus lasketaan palkasta, joka saadaan siten, että viikkopalkka jaetaan luvulla 5,75 ja saatuun palkkaan lisätään muuttuvien luontoisetujen arvo lomapäivää kohden ja näin saatu "päiväpalkka" kerrotaan lomapäivien lukumäärällä. Lisien osuutta laskettaessa käytetään työehtosopimuksen 39 §:n 4 momentin tuntiansion kerrointa, jolla kerrotaan lomanmääräytymisvuodelta maksettujen erillisten lisien tuntia kohden laskettu keskimäärä. Lomapalkan korotusta ei siis suoraan lasketa työntekijän lomapalkasta vaan lähtökohtana on viikkopalkka.

$$\text{Lomapalkan korotus} = 0,8 \times l_{pv} \times \left(\frac{v_{kp}}{5,75} + \frac{v_{t_v}}{5} \times \frac{m_{lka}}{v_{l_{kk}}} \right) + 0,8 \times t_{kerroin} \times \frac{LS_{,mv}}{l_{,mv}}$$

l_{pv}	lomapäivien lukumäärä
v_{kp}	viikkopalkka (loman alkaessa)
v_{t_v}	vakiotuntimäärä viikolta
m_{lka}	muuttuvan luontoisedun käypä arvo kuukaudessa
$v_{l_{kk}}$	vakiotuntimäärä kuukaudelta (keskimääräinen kuukauden pitiuus tunneissa)
$LS_{,mv}$	lisien (vuorotyö-, lauantai- sekä perehdyttämislisä ja sunnuntai-työn korotettu palkka) summa lomanmääräytymisvuodelta
$t_{,mv}$	kerätyt tunnit lomanmääräytymisvuodelta
$t_{kerroin}$	lomapalkkasopimuksen mukainen tuntiansion kerroin

Lasketusta lomapalkan korotuksesta maksetaan 5/8 osaa lomalle lähdetäessä ja 3/8 osaa myöhemmin eli kahden kuukauden kuluttua loman alkamisesta, kuitenkin viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Muu kuin pelkkä aikapalkkatyö

Lomapalkan korotus lasketaan kohdassa 4 selostetusta laskentakaavan mukaan määräytyvästä vuosilomapalkasta.

$$\text{Lomapalkan korotus} = 0,8 \times vip$$

vip vuosilomapalkka

Lomapalkan korotuksesta maksetaan 5/8 osaa lomalle lähdetessä ja 3/8 osaa myöhemmin eli kahden kuukauden kuluttua loman alkamisesta, kuitenkin viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Yleistä

Mikäli lomaa pidetään varsinaisen lomakauden aikana useammassa kuin yhdessä erässä ja lomapalkan korotus maksetaan vastaavasti, em. kahden kuukauden määräaika lasketaan kunkin lomanosan alkamisesta ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Mikäli vuosilomasta 24 päivän ylittävä osa annetaan varsinaisen lomakauden ulkopuolella ja lomapalkan korotus maksetaan vastaavasti osissa, siirretyn vuosiloman (24 päivän ylittävä osa) osalta maksetaan lomapalkan korotus 80 %:n suuruisena siirretyn loman alkaessa.

Mikäli lomaa pidetään kahdessa tai useammassa osassa lomapalkan korotuksessa lisien osuutta laskettaessa käytetään loman kokonaispituuden (ansaittujen lomapäivien lukumäärän) mukaan määräytyvää kerrointa. Näin saatu lisien kokonaisosuus jaetaan loman osien suhteessa laskettaessa kunkin loman osan alkaessa maksettavaa lisien määrää. Näin saadusta lisien määrästä maksetaan lomapalkan korotuksena 5/8 osaa lomalle lähdetessä ja 3/8 osaa myöhemmin em. periaatteiden mukaan.

Lomapalkan korotus 30 % maksetaan normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä em. määräajan kuluessa.

Vuosilomapalkan korotus voidaan sovittaessa maksaa kokonaan 80 %:n suuruisena loman tai loman osan alkaessa.

Työsuhteen päättyessä maksetaan lomapalkan korotus kokonaan 80 %:n suuruisena.

Ennakonpidätys

Liitot toteavat, että vuosilomapalkasta ennakonpidätys toimitetaan lain mukaan taulukkopidätyksenä ja lomapalkan korotuksesta toimitetaan ennakonpidätys aina prosenttimääräisenä verohallituksen antaman päätöksen mukaan. Korvauksen määrät ja vastaavat pidätysprosentit ovat seuraavat (päätos 1080/85):

Korvauksen määrä mk	Ennakonpidätys %
1,00—1500,00	30
1500,01—2500,00	40
2500,01 tai enemmän	50

Mikäli loma pidetään useammassa kuin yhdessä erässä ja korotettu lomapalkka maksetaan vastaavasti, määräytyy pidätysprosentti kulloinkin maksettavan erän mukaan. Mikäli loma pidetään yhdenjaksoisena, määräytyy pidätysprosentti tässäkin tapauksessa erikseen maksettavien 50 %:n ja 30 %:n lomapalkan korotuserien mukaan.

6. Vuosilomakorvaus

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä lasketaan vuosilomaa ja sen palkkaa koskevia perusteita soveltaen niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta työntekijä ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai loman korvausta.

Pelkkä aikapalkkatyö

Vuosilomakorvausta maksettaessa lasketaan kutakin lomapäivää kohti tuleva päiväpalkka jakamalla viikkopalkka kuudella. Muuttuvat luontoisedut otetaan huomioon laskemalla kutakin lomapäivää kohti päiväpalkka, joka saadaan kertomalla näitten työtuntia kohden tuleva osuus viikossa olevan vakiotuntimäärän (yleensä 40, osa-aikatyöntekijällä vähemmän) kuudesosalla. Lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut lisät otetaan huomioon laskemalla lisien tuntia kohden tuleva keskimäärä, joka kerrotaan työehtosopimuksen 39 §:n 4 momentin kertoimella.

$$\text{Lomakorvaus} = l_{pv} \times \left(\hat{v}_{kk} + \hat{l}_{kk} \times \hat{t}_{kerroin} \times M_{mv} \right)$$

l_{pv} lomapäivien lukumäärä

v_{kp} viikkopalkka

vt_v vakiotuntimäärä viikolta

ml_{ka} muuttuvan luontoisedun käypä arvo kuukaudessa

vt_{kk} vakiotuntimäärä kuukaudelta (keskimääräinen kuukauden pituus tunneissa)

LS_{mv} lisien (vuoro-, lauantai- ja perehdyttämislisä sekä sunnuntaityön korotettu palkka) summa lomanmääräytymisvuodelta

t_{lmv} kerätyt tunnit lomanmääräytymisvuodelta

W_{roin} lomapalkkasopimuksen mukainen tuntiansion kerroin

Muu kuin pelkkä aikapalkkatyö

Muiden kuin pelkkää aikapalkkatyötä tekevien työntekijöiden lomakorvaus lasketaan periaatteessa samalla tavalla kuin varsinainen vuosilomapalkkakin (keskituntiansio x taulukon mukaan määräytyvä kerroin) kuitenkin siten, että muuttuvien luontoisetujen vaikutus lasketaan loman johdosta menetettyjen tuntien sijasta päivää kohti käyttämällä vakiotuntimäärää viikolta ja jakajana lukua 6.

$$\text{Lomakorvaus} = t_{kerroin} \times \frac{PS_{mv}}{t_{lmv}} + l_{pv} \times \hat{v}_{kk} \times \frac{m}{v_{kk}} \times k_a$$

k_{eroin}	lomapalkkasopimuksen mukainen tuntiansion kerroin
PS_{mv}	palkkasumma lomanmääräytymisvuodelta
t_{mv}	kerätyt tunnit lomanmääräytymisvuodelta
lpv	lomapäivien lukumäärä
vt_v	vakiotuntimäärä viikolta (yleensä 40 h, osa-aikatyöntekijöillä kuitenkin vähemmän)
$mlka$	muuttuvan luontoisedun käypä arvo kuukaudessa
vt_{kk}	vakiotuntimäärä kuukaudelta (keskimääräinen kuukauden pituus tunneissa)

Vuosilomapalkan korotus työsuhteen päättyessä

Vuosilomapalkan korotus maksetaan myös työsuhteen päättyessä laskettuna siltä lomanmääräytymisvuodelta tai sen osalta, jolta loman korvaus maksetaan.

B. TALVILOMA

1. Yleistä

Työehtosopimuksen talvilomaoikeutta koskevat määräykset sisältyvät työehtosopimuksen 43 §:n 1, 2 ja 3 momentteihin.

Talvilomalla tarkoitetaan lomakauden ulkopuolella eli 1.10. ja 30.4. välisenä aikana annettavaa työehtosopimukseen perustuvaa lomaa, joka annetaan edellä A-kohdassa selostetun vuosilomalain perusteella määräytyvän vuosiloman - kesäloman — lisäksi.

Talviloman saannissa ei ole työsuhteen kestoon liittyvää edellytystä vaan talvilomaoikeus riippuu täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärästä.

Liitot ovat vuosilomalain 16 §:n 4 momentin nojalla sopineet, että talvilomiin ja niiden ansaitsemiseen nähden noudatetaan soveltuvin osin vuosilomalain määräyksiä. Poikkeamia vuosilomalain määräyksistä ovat mm. seuraavat:

- talviloman ansaitsemiskausi ja talviloman antamiskausi menevät osittain päällekkäin. Ansaitsemiskausi on lomanmääräytymisvuosi eli 1.4. ja 31.3. välinen aika. Antamiskausi alkaa vielä samana kalenterivuonna 1.10., jolloin lomanmääräytymisvuosi on kulumassa ja päättyy seuraavan vuoden huhtikuun lopussa. (Poikkeuksena vuosilomalain 9 §:n tarkoittamat tapaukset.)
- talvilomapalkkaa ei makseta ennen loman alkamista vaan talviloman ajalta palkka maksetaan normaalien palkanmaksupäivien yhteydessä
- talvilomaa annettaessa otetaan huomioon kaikki työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, myös sunnuntai tai muu pyhäpäivä eikä ainoastaan arkipäiviä kuten vuosilomia annettaessa.

2. Talvilomaoikeudet

Yö- ja vuorotyöntekijät (TES 43 § 1 momentti)

Työehtosopimuksen 43 §:n 1 momentin mukaiseen talvilomaan (täytenä 10 päivää, vähintään kuitenkin kaksi viikkoa) ovat oikeutettuja henkilöt, jotka säännöllisesti tekevät sellaisia työvuoroja, jotka ovat yötyötä (kello 21-06). Säännöllisyydellä tässä yhteydessä tarkoitetaan sitä, että vähintään joka neljäs työntekijän työtuntijärjestelmän mukaisista työvuoroista on sellainen, että se jatkuu yli klo 21 tai alkaa ennen klo 06.

Täten esimerkiksi kaksivuorotyö, jossa vuoroviikoin työskennellään klo 07-15 ja 15-23, on tähän talvilomaan oikeuttavaa työtä, samoin säännöllinen yötyö ja iltatyö, joka jatkuu yli klo 21. Sen sijaan säännöllinen iltatyö, jota tehdään esim. välillä klo 12-21, ei oikeuta tähän talvilomaan.

Ratkaistaessa työvuorojen jatkumista yli klo 21 otetaan huomioon ainoastaan säännöllisen työajan tunnit. Jos esimerkiksi vuorokautisen tai viikottaisen ylityön johdosta tehdään (milloin se yleensä on luvallista) yötyötä, ei sitä oteta tässä lukuun.

Päivätyöntekijät (TES 43 § 3 momentti)

Työehtosopimuksen 43 §:n 3 momentin mukaiseen talvilomaan (täytenä 5 työpäivää) ovat oikeutettuja kaikki muut kuin edellä mainitut vuorotyöntekijät.

3. Talviloman ansaitseminen

Talvilomaa ansaitaan jokaiselta vuosilomalain tarkoittamalta täydeltä lomanmääräytymiskaudelta (kohta A 2.). Työssäolon veroiset päivät kuten vuosiloman kohdalla.

Yö- ja vuorotyöntekijät (TES 43 § 1 momentti)

Täysi talviloma on kymmenen työtuntijärjestelmän tarkoittamaa työpäivää, vähintään kuitenkin kaksi viikkoa. Liittojen välillä on sovittu lisäksi, että työntekijälle, jonka työtuntijärjestelmän mukainen työviikko on keskimäärin alle 5-päiväinen (käytännössä 3- tai 4-päiväinen), annettava talviloma on täytenä kaksi viikkoa, vaikka työpäivien lukumäärä tällöin olisi pienempi kuin 10.

Päivätyöntekijät (TES 43 § 3 momentti)

Päivätyöntekijän täyden talviloman pituus on viisi työtuntijärjestelmän tarkoittamaa työpäivää (1 viikko) ja sen saaminen täytenä edellyttää 12 vuosilomalain tarkoittamaa lomanmääräytymiskaukautta. Työntekijälle, jonka työtuntijärjestelmän mukainen työviikko on keskimäärin alle 5-päiväinen (käytännössä 3- tai 4-päiväinen), annettava talviloma on täytenä viikko, vaikka työpäivien lukumäärä tällöin olisi pienempi kuin 5.

Mikäli täysiä lomanmääräytymiskaukautia on vähemmän kuin 12, on talviloma kummassakin tapauksessa vastaavasti lyhyempi. Talviloman pituudet lomanmääräytymiskausien perusteella saadaan seuraavasta taulukosta, kun ansainta on ollut yhden työaikajärjestelyn piirissä:

Talvilomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Talviloman pituus	
	yö- ja vuorotyö	päivätyö
12 kk	10 työpäivää	5 työpäivää
11 "	9	5
10 "	8	4
9 "	7	4
8 "	7	3
7 "	6	3
6 "	5	3
5 "	4	2
4 "	3	2
3 "	2	1
2 "	2	1
1 "	1	1

Milloin osa vuotta työskennellään vuorotyössä ja osa vuotta päivätyössä, tulee oikeutta talvilomaan tarkastella kalenterikuukauden jaksoissa. Työntekijän työtuntijärjestelmän muutos saattaa tällöin vaikuttaa siihen, saako työntekijä lukea jonkin kalenterikuukauden tähän talvilomaan oikeuttavaksi vai ei. Yhden kuukauden osalta 10 työpäivän talvilomaa ansaitaan 0,83 päivää (10:12) ja 5 työpäivän talvilomaa 0,42 (5:12). Esimerkiksi ansaittaessa 9 kuukauden ajalta 10 työpäivän ja 3 kuukauden ajalta 5 työpäivän talvilomaa, talviloman pituus on $9 \times 0,83 + 3 \times 0,42$ eli 8,73 päivää, mikä pyöristyy 9 työpäiväksi. Näissä tapauksissa desimaalien pyöristys suoritetaan vasta yhteenlasketusta luvusta.

Kuitenkin niissä tapauksissa, joissa työtuntijärjestelmän muutos johtuu vuosilomailain 3 §:n 5 momentin mainitsemista syistä (esim. sairaudesta johtuva poissaolo), säilyy oikeus tähän talvilomaan tällaisesta syystä muutetun tilapäisen työtuntijärjestelmän aikana.

4. Talviloman antaminen

Talvilomaa annettaessa työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä eivät ole mm. viikkolepopäivät, vapaapäivät eivätkä muut pyhät, jos ne muuten ovat vapaa-päiviä. Sunnuntai sen sijaan saattaa sanomalehtityössä olla työtuntijärjestelmän mukainen työpäivä kuten arkipyhäkin.

Talviloman ajankohdan määrää työnantaja. Työnantajalla on kuitenkin työntekijän kuulemisvelvollisuus. Talviloma annetaan edellä mainitulla tavalla talvilomaan oikeutetuille 1.10. ja 30.4. välisenä aikana.

Talviloman ansaitsemiskausi 1.4.-31.3. menee suurelta osin päällekkäin antamiskauden kanssa. Tästä johtuu, että talviloma yleensä annetaan työntekijälle osaksi "etukäteen" vaikka hän sitä kokonaan ei vielä olisi ansainnutkaan. Tässä kohden talviloma eroaa lomakauden ulkopuolella annettavasta vuosiloman 24 päivän ylittävästä osasta, koska syntynyt vuosilomaoikeus jo lomaa annettaessa tiedetään. Talviloma annetaan kuitenkin työntekijälle täysimääräisenä olettaen hänen työsuhteensa jatkuvan 31.3. saakka. Mikäli kuitenkin

työntekijän työsuhde täyden talviloman pitämisen jälkeen päättyy ennen 31.3. tai ansaitsemiskautena ei lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän mukaan olisi syntynyt oikeutta täyteen talvilomaan, voi tulla kyseeseen "etukäteen" pidetystä talvilomasta liikaa maksetun osan pidättäminen.

Talviloma on annettava yhdenjaksoisena, mikäli työnantajan ja työntekijän kesken ei toisin sovita.

Talvilomien ajankohtaa työpaikalla määriteltäessä on toisaalta otettava huomioon tuotannon ja työtilanteen edellytykset ja toisaalta henkilökunnan mieliteet vuosilomalain 4 §:n mukaisesti.

Talvilomaa ei sijoiteta tiedossa olevan kertausharjoituksen ajankohtaan.

5. Talvilomapalkka

Talviloman ajalta lasketaan työntekijälle palkka käyttäen laskentatekijänä ansionmenetyksen korvaamistapauksissa sovellettavaa keskituntiansiokäsitettä (kta₂).

Pelkällä aikapalkalla työskentelevien osalta henkilökohtaisen tuntipalkan lisäksi otetaan huomioon mahdolliset vuoro- ja olosuhdelisät.

Suorituspalkkatyössä ja sekapalkkaustapauksissa (suorituspaikan ja aikapalkan yhdistelmät) tarvitaan edelliseltä palkkakaudelta kerätyt palkkasummat ja vastaavat tunnit, jolloin saadaan keskituntiansioiden perusosat. Näihin lisätään mahdolliset vuoro- ja olosuhdelisät.

Talvilomapalkan laskenta eroaa siten vuosilomapalkan laskennasta. Talvilomapalkassa otetaan huomioon sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka siten, että täyttä työviikkoa tekeväälle työntekijälle, joka talviloman määräytymisvuonna on tehnyt säännöllistä sunnuntaityötä vähintään joka neljäntenä sunnuntaina, maksetaan seuraava sunnuntaityökorotusta vastaava osuus:

Sunnuntaityön esiintymistiheys:	Täyden talviloman ajalta maksettava korvaus yö- ja vuorotyö	Täyden talviloman ajalta maksettava korvaus päivätyö
— vähintään joka toinen sunnuntai	8 tunnin palkka	4 tunnin palkka
— edellistä harvemmin, mutta vähintään joka 3. sunnuntai	6 tunnin palkka	3 tunnin palkka
— edellistä harvemmin, mutta vähintään joka 4. sunnuntai	4 tunnin palkka	2 tunnin palkka

Edellä mainitut määrät koskevat täyttä 40 tunnin työviikkoa tekeviä työntekijöitä.

Ns. osapäivätyöntekijälle maksetaan vastaavasti edellä mainituista tuntimääristä (8, 6, 4, 3 tai 2 tuntia) se osuus, joka vastaa hänen säännöllisen viikkotuntimääränsä osuutta 40 viikkotunnista.

Säännöllisen sunnuntaityön osuus talvilomapalkassa maksetaan siinä tilissä, jossa pääosa talvilomaa vastaavasta palkasta maksetaan.

Seuraavassa kaksi esimerkkiä siitä, miten säännöllistä sunnuntaityötä suoritavalle maksetaan talviloman ajalta tätä vastaava korvaus:

Esimerkki 1.

Osapäivätyöntekijä A tekee vuorotyössä säännöllistä sunnuntaityötä vähintään joka toinen sunnuntai ja hänen säännöllinen viikkotuntimääränsä on 27 tuntia (kuutena päivänä 4,5 tuntia päivässä).

A:n säännöllisen sunnuntaityön osuus talvilomapalkassa on

$$\frac{27}{8} \times 8 \text{ tunnin palkka} = 5,4 \text{ tunnin palkka}$$

Esimerkki 2.

Osapäivätyöntekijä B tekee päivätyössä säännöllistä sunnuntaityötä 15 sunnuntaina vuodessa ja hänen säännöllinen viikkotuntimääränsä on 36 tuntia (kuutena päivänä 6 tuntia päivässä).

B:n säännöllinen sunnuntaityön osuus talvilomapalkassa

$$\frac{15}{8} \times 8 \text{ tunnin palkka} = 1,8 \text{ tunnin palkka}$$

Seuraavassa vielä talvilomapalkan laskennassa käytettävä kaava:

$$\text{Talvilomapalkka} = (\text{mtt}_1 + \text{stv}_1) \times (\text{kt}_2 + \text{vt}_{\text{kk}})$$

Lyhennykset:

mtt ₁	menetetty työtunnit loman johdosta
stv ₁	talvilomapalkan vakio säännöllisessä sunnuntaityössä (riippuu sunnuntaityön esiintymistiheydestä)
mlka	muuttuvan luontoisedun käypä arvo kuukaudessa
vt _{kk}	vakiotuntimäärä kuukaudelta (keskimääräinen kuukauden pituus tunneissa)
kt ₂	tarkoitettu keskituntiansio riippuu henkilön palkkaustavasta

Talvilomapalkkaa ei makseta ennen loman alkamista, vaan normaalien palkanmaksupäivien yhteydessä.

Talvilomapalkan yhteydessä ei makseta lomapalkankorotusta.

6. Talvilomakorvaus (lomapalkan takaisinperintä) työsuhteen päättyessä

Talvilomaan oikeutetun työntekijän työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada korvausta talvilomasta, jonka hän työsuhteensa kestäessä on ansainnut, mutta jota hänelle ei vielä ole annettu.

Talviloman korvaus työsuhteen päättyessä lasketaan samoja periaatteita noudattaen kuin talvilomapalkkakin. Talviloman korvauksen määrä lasketaan edellä olevista taulukoista ilmenevällä tavalla ansaintakuukausien määrästä.

Koska talviloman ansaitsemiskausi (1.4.-31.3.) ja talviloman antamiskausi (1.10.-30.4.) menevät osittain päällekkäin, saattaa työsuhteen päättyessä niissä tapauksissa, missä talviloma on pidetty "etukäteen" tulla kyseeseen liikaa annetun talviloman osuuden pidättäminen lopputilin yhteydessä. Pidättää voidaan se osuus talvilomapalkasta, joka työntekijälle on maksettu liikaa verrattuna siihen talviloman korvaukseen, johon hän olisi ollut oikeutettu työsuhteen päättyessä.

C. LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN JATKUESSA (vuosilomalaki 9 §, TES 47 §)

Vuosilomalain 9 §:n mukainen lomakorvaus koskee vain niitä tapauksia, joissa työntekijä sopimuksen mukaan on lomanmääräytymisvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä, että tästä syystä ei yhtään tai vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Jos tässä järjestelmässä osalta lomanmääräytymiskuukausilta on oikeus lomapäiviin, varsinaista lomapalkkaa ei makseta vaan lomakorvaus ns. prosenttisäännön mukaan.

Työehtosopimuksen mukaan vuosilomalain 9 §:n tapauksissa (alle 14 työpäivää ja alle 35 tuntia kuukaudessa) maksetaan vastaavasti talvilomapalkan asemasta talvilomapalkan korvausta 4 %:n mukaan työehtosopimuksen 43 §:n 1 momentissa tarkoitettuun talvilomaan oikeutetuille (yö- ja vuorotyöntekijät) ja työehtosopimuksen 43 §:n 3 momentissa tarkoitettuun talvilomaan oikeutetuille (päivätyöntekijät) 2 %:n mukaan. Myös lomapalkan korotus 80 % molemmissa tapauksissa on sovittu otettavaksi huomioon. Em. tapauksissa työntekijälle maksetaan yhteensä (lomakorvaus, sen korotus ja talvilomakorvaus) päivätyöntekijälle 17,30 % tai työsuhteen kestänyä vuoden 21,80 % ja yö- ja vuorotyöntekijälle 19,30 % tai työsuhteen kestänyä vuoden 23,80 % edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuunottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesti ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korvausta.

Talviloman ansaitsemiskaudeksi katsotaan näissä tapauksissa vuosilomalain tarkoittama lomanmääräytymisvuosi ja antamiskaudeksi lomanmääräytymisvuoden jälkeinen lomakausi. Vuosilomalain 9 §:n tarkoittamissa tapauksissa poiketaan siis siitä liittojen sopimasta pääsäännöstä, että talviloman ansaitsemiskausi ja antamiskausi menevät osittain päällekkäin. Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa suoritetaan siis viimeistään vuosilomalain mukaisen lomakauden päättyessä.

TYÖLASIT NÄYTTÖPÄÄTETYÖSSÄ (tes 53 §)

Milloin näyttöpäätetyötä tekevä työntekijä toteaa työolosuhteiden aiheuttavan erityistä räsitusnäkökyvyllään, tulee hänen ottaa yhteys työnantajan nimeämään työterveyslääkariin ja sopia käynnistään silmälääkärissä.

Mikäli silmälääkärin tarkastuksessa todetaan näyttöpäätetyön edellyttävän silmälasien hankintaa työolosuhteiden aiheuttaman haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi, tulee silmälääkäriltä pyytää tätä koskeva maininta esimerkiksi palkkiokuittiin.

Mikäli silmälääkäri on antanut määräyksen työlasien hankkimiseksi, tulee työntekijän ja työnantajan sopia silmälasien hankintatapa ja -paikka sekä salkojen yms. enimmäishinta. Huomiota tulee kiinnittää siihen, että hankittavat silmälasit ovat tarkoituksenmukaiset ja niitä käyttävälle henkilölle sopivat sekä työnantajan mahdollisuuteen vaikuttaa hankittavien lasien laatuun ja hintaan. (Linssien osalta sitoo kuitenkin silmälääkärin määräys).

Työnantajan kustantamat silmälasit ovat työnantajan omaisuutta; työntekijällä on niihin työhön sidottu hallintaoikeus (käyttöoikeus).

Tässä tarkoitettujen silmälasien hankintaan liittyvät mahdollisesti syntyvät erimielisyydet voidaan saattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen liittojen ratkaistavaksi.

SUOJA-ASU (tes 57 §)

1. Asun tarpeellisuus

Työntekijöille, joiden on työssään tarpeellista käyttää erityistä suoja-asua, annetaan sellainen tarpeen mukaan. Suoja-asun tarpeellisuutta arvioitaessa otetaan huomioon työsuojelulliset ja työterveydelliset seikat. Myös uusi tekniikka saattaa vaikuttaa suoja-asun tarpeellisuuteen. Suoja-asu ei ole käsitteellisesti sama kuin työasu.

Suoja-asulla tarkoitetaan normaalin työvaatetuksen suojana käytettävää asua, joka on joko henkilökohtainen tai eräissä tapauksissa työkohtainen. Suoja-asu voi olla työstä riippuen haalari, työtakki, esiliina tms. suojavaate.

Suoja-asu annetaan työntekijälle enintään kerran vuodessa, paitsi milloin työtapaturma tai muu vastaava poikkeuksellinen syy vaatii suoja-asun uudistamista. Töissä, joissa suoja-asun kulumisen on poikkeuksellisen suuri tai käsiteltäessä syövyttäviä aineita, annetaan suoja-asu kuitenkin tarpeen vaatiessa useamminkin, ei kuitenkaan ilman pakottavaa syytä useammin kuin kaksi kertaa vuodessa. Vielä käyttökelpoista suoja-asua ei uusita.

On huomattava, että mahdollisen suoja-asun lisäksi työntekijöille on hankittava työturvallisuuslain kulloinkin edellyttämät tarkoituksenmukaiset muut suojavälineet. Suoja-asun tulee olla sellainen, että se samalla edistää työturvallisuutta.

2. Olosuhteiden toteaminen

Mikäli suoja-asun tarpeellisuudesta syntyy paikallista erimielisyyttä, voidaan yrityksen työsuojelutoimikunnassa käsitellä asiaa ja pyrkiä löytämään toimikunnan yksimielinen kanta. Työsuojelutoimikunta voi käyttää apunaan tietoja ja tilastoja työtapaturmista tai ammattitaudeista ja kuulla terveydenhoitohenkilökuntaa.

Toimikunnan tulee todeta erityisen suoja-asun käytöllä olevat paikalliset olosuhteet huomioon ottaen työolosuhteita tai tapaturmien torjuntaa parantava tai ammattitauoja ehkäisevä vaikutus. Mikäli työsuojelutoimikunnassa ei saavuteta yksimielisyyttä, voidaan asia käsitellä työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

3. Esimerkkejä

Esimerkkeinä töistä, joissa erityinen suoja-asu yleensä tulee kysymykseen voidaan mainita mm. syvä-, laaka-, koho- ja sanomalehtipaino-osastojen työtehtävät, samoin työtehtävät, joissa käsitellään syövyttäviä kemikaaleja tai pölyäviä ja likaavia aineita sekä sitomon työtehtävistä ne, joissa käsitellään liimoja.

Esimerkkeinä töistä, joissa suoja-asun kulumisen voidaan katsoa olevan poikkeuksellisen suurta, voidaan mainita työt sanomalehtitiraatiossa ja syövyttämässä.

ELPYMISTAUKO PAKKOTAHTISESSA TYÖSSÄ (tes 58 §)

1. Pakkotahtisuuden tunnusmerkit

"Työntekijälle, joka työskentelee pakkotahtisessa työssä, annetaan kohtuullinen elpymistauko". Sopimusmääräyksellä pyritään vähentämään työn pakkotahtisuuden työntekijälle mahdollisesti aiheuttamia haittatekijöitä.

Pakkotahtisella työllä tarkoitetaan työtä, jossa kone tai prosessi määrää työn suoritusajankohdan ja siihen kuluvan ajan. Pakkotahtisessa työssä myös työn suoritustapa, -järjestys, -tahti sekä kuormituksen kiinteys ovat etukäteen määriteltä. Pelkästään sidonnaisuus työhön ei tee siitä pakkotahtista.

Työ edellyttää, että työntekijän on ilman tauon mahdollisuutta jatkuvasti ja toistuvasti toimittava määrättyssä tahdissa. Tyypillisin tällainen graafisen alan työ lienee käsialisteisen ketjustiftauskoneen syöttö. Lisäksi mm. lehtien postituslinjoilla ja rotaatiokoneiden vastaanotossa saattaa esiintyä pakkotahtista työtä.

2. Haittatekijöiden vähentäminen

Pyrittäessä vähentämään pakkotahtisuuden mahdollisesti aiheuttamia haittatekijöitä, on ensisijaisesti pyrittävä poistamaan itse ongelman aiheuttaja eli pakkotahtisuus. Tämä voidaan tehdä erilaisilla työnkulun järjestelyillä kuten vuorottelujärjestelyillä, työnvaihdolla, puskurivarastoilla, kierrättämällä työntekijöitä koneella tai rajoitetulla alueella. Niinikään voidaan pakkotahtisuuden aiheuttamia ongelmia joko poistaa tai ainakin vähentää myös säätelemällä esim. linjan nopeutta päivittäisen tehokäyrän mukaan.

Mikäli edellä mainituilla toimenpiteillä pakkotahtisuuden haittatekijöitä ei pystytä poistamaan, on kiinnitettävä huomiota taukojen järjestämiseen työntekijöille. Taukojen pituuden ja ajoituksen suhteen tulisi ottaa huomioon ergonomiset näkökohdat ja ne tauot, jotka jo työehtosopimuksen perusteella tai käytäntöön perustuvina ovat olemassa. Tauot voidaan järjestää esim. käyttämällä vuorottajia tai pysäyttämällä linja. Päivittäistä työaikaa ei tule lyhentää taukojen kustannuksella.

Sovellettaessa edellä mainittuja periaatteita käsialisteiseen ketjustiftauskoneeseen tulee työntekijöille, jotka vähintään kaksi tuntia yhdenjaksoisesti työskentelevät alistustyössä linjan ääressä, järjestää alistustyön kestäessä tunnin välein tilaisuus 5-10 minuutin elpymiseen ja henkilökohtaisiin tarpeisiin.

PÄIHDEONGELMAISTEN HOITOONOHJAUS (tes 59 §)

Tapauksissa, joissa työntekijälle on kehittynyt tai selvästi kehittymässä jatkuvasta päihteiden, ennen kaikkea alkoholin liikkakäytöstä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma, joka haittaa mm. hänen työntekoaan, turvallisuutta työpaikalla jne., tulee kysymyksessä oleva henkilö pyrkiä ohjaamaan hoitoon niissä puitteissa, jotka määräytyvät yrityskohtaisen hoitoonohjausjärjestelmän mukaan.

Tavoitteena on rohkaista hoitoon hakeutumista siten, että ongelma ei johtaisi toimenpiteisiin, jotka saattavat aiheuttaa työsuhteen katkeamisen ja muita yksilön kannalta haitallisia seuraamuksia.

Hoitoonohjauksen toteuttamiseksi voi työpaikalla olla joko yhteyshenkilö tai asiasta huolehtii työterveyshuolto.

Mikäli yhteyshenkilö valitaan, tulisi hänet nimetä ensisijaisesti työterveyshenkilöstön piiristä tai työsuojeluorganisaation piiristä. Yhteyshenkilön tulee olla tehtävään sopiva ja halukas. Valinta voidaan toteuttaa osana yrityksen yhteistoimintamenettelyä.

Liitot suosittelevat, että yrityksissä selvitetään hoitoonohjausjärjestelmän toteuttamismahdollisuudet.

Hoitoonohjausjärjestelmän runkona voidaan käyttää seuraavaa mallitekstiä:

"YRITYS OY:N" HOITOONOHJAUSJÄRJESTELMÄ

Yleistä

Päihdeongelmista kärsivän henkilön hoitoonohjaaminen työpaikallamme riittävän aikaisessa vaiheessa saattaa edesauttaa henkilön tervehtymistä ja hoitoonohjaaminen vähentää siten haittatekijöitä. Hoitoonohjaamisen käytännölliseksi toteuttamiseksi noudatetaan työpaikallamme seuraavaa hoitoonohjausjärjestelmää:

Hoitoonohjattava

Hoitoonohjaaminen koskee henkilöitä, joille on syntynyt tai selvästi syntymässä jatkuvasta alkoholin tai muiden päihteiden liikkakäytöstä todettava sosiaalinen tai terveydellinen ongelma, esimerkiksi krooninen alkoholismi.

Hoitoonohjaus

Hoitoonohjaaminen toteutetaan siten, että

- a) työpaikalla on tiedot käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista
- b) työpaikalla on yhteyshenkilö, jonka puoleen voi kääntyä avun saamiseksi hoitoonhakeutumisen helpottamiseksi.

Hoitoonohjaaminen toteutetaan käytössä olevien hoitomahdollisuuksien puitteissa

- a) työntekijän aloitteesta
- b) työnantajan aloitteesta muun muassa tapauksissa, joissa työnantaja joutuu harkitsemaan työntekijän työsuhteeseen kohdistuvia toimenpiteitä.

Jokaisessa tapauksessa selvitetään hoitoonohjattavan, hoitopaikan ja yhteys-henkilön sekä tarvittaessa työnantajan välillä soveliaain tarjolla olevista vaih-toehdoista.

Samalla pyritään selvittämään hoitoonohjattavan mahdollisuudet saada hoi-don ajalta taloudellista tukea sosiaalivakuutusjärjestelmästä. Työntekijän ha-keuduttua vapaaehtoisesti laitoshoitoon, maksetaan hänelle työehtosopimuk-sen mukaisesti sairausajan palkkaa laitoshoidon alkamisesta lukien, mikäli tällaisesta hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa.

Yhteyshenkilö

Yhteyshenkilönä toimii

(nimi)

Yhteyshenkilön tehtävät

Yhteyshenkilön tehtävänä on huolehtia hoitoonohjaussuosituksessa tarkoite-tuista käytännön hoitoonohjaamistoimista kuten ajantilauksista, paikanva-rauksista tms. ottaen huomioon seuraavat näkökohdat.

Yhteyshenkilö huolehtii tarpeellisista yhteyksistä työnantajaan, työnantajan edustajaan ja työntekijöihin.

Jokainen, joka haluaa käyttää hoitoonohjaamisjärjestelmää voi keskustella hoitoonohjaamisen mahdollisuuksista ja muista käytännön tekijöistä yhteys-henkilön kanssa.

Hoitopaikat

Käytettävissä ovat seuraavat hoitomahdollisuudet:

Kunnan sosiaalilautakunta puh. aukioloaika henkilö

A-Klinikka

Terveyskeskus

Työterveyshuolto

Katkaisuasema

Mielenterveystoimisto

Sairaala

Hoitokoti

Huoltola

AA-Ryhmä

AL-Anon-Ryhmä

Hoidossa käynti

Mikäli työntekijän kanssa on sovittu, ovat yhteyshenkilö ja työnantaja oikeutettuja saamaan hoitopaikasta tiedon siitä, käykö hoitoonohjattu sopimuksen mukaisesti hoidossa.

Tiedottaminen

Tämä hoitoonohjausmalli, luettelo hoitopaikoista ja niiden aukioloajoista sekä henkilöistä, joihin hoitopaikoissa on otettava yhteyttä, pidetään nähtävänä ilmoitustaululla. Vastaavat tiedot on myös työterveyshuollossa, yhteyshenkilöllä ja luottamus-/yhdysmiehillä sekä työsuojeluvaltuutetuilla.

Toiminnan luottamuksellisuus

Henkilöt, jotka ovat tekemisissä hoitoonohjauksen kanssa, eivät ilman hoitoonohjattavan lupaa saa ilmaista sivullisille tietojaan.

Yhteistyö

Hoitoonohjaamista ja päihteiden liikkakäyttöä koskevat yhteistyökysymykset käsitellään työterveyshuoltoa koskevien asioiden tapaan työsuojelutoimikunnassa/muussa yhteistyöelimessä.

Neuvoteltaessa työntekijän hoitoonohjauksesta ja työsuhteen jatkumisesta aiheutuneista erimielisyyksistä yhteyshenkilöllä on työntekijän pyynnöstä oikeus olla läsnä.

TYÖPAIKKARUOKAILU (tes 60 §)

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä tulee, milloin se työntekijäin lukumäärän tai työn laadun ja jatkuvuuden huomioon ottaen on tarpeellista, olla ruokailua varten varattua ja sisustettua huonetilaa ja jollei työpaikalla ole saatavissa valmistettua ruokaa, laitteita mukana tuodun ruoan sekä juoman lämpimänä säilyttämistä tai lämmittämistä varten.

Erityisen työpaikkaruokailun järjestäminen tulee kysymykseen lähinnä suurissa työpaikoissa. Pienissä työpaikoissa taloudelliset edellytykset kuin myös tilakysymykset ovat usein esteenä ruokailun järjestämiselle.

Tavoitteena on, että työntekijöille voitaisiin työpaikasta ja työaikamuodosta riippumatta järjestää mahdollisuus ruokailuun työvuoron keskivaiheilla.

Koska kaikissa työpaikoissa ei ole mahdollisuutta nauttia lämmintä ateriaa työpäivän aikana, on varsinaisen työpaikkaruokailun järjestämisen ohella kiinnitettävä huomiota myös muiden ruokailumuotojen kehittämiseen. Mikäli työpaikan lähetyvillä on ulkopuolisia ruokailupalveluja saatavilla, muodostaa ruokailulippujärjestelmä erään käyttökelpoisen vaihtoehdon.

Terveellisten ruokailutottumusten edistäminen edellyttää osapuolten välistä yhteistyötä työpaikalla. Tämä voi tapahtua mm. työsuojelutoimikunnassa ja yhteistoimintamenettelyn piirissä. Huomiota tulee kiinnittää myös ruoan hinnan kohtuullisuuteen.

Liitot seuraavat työpaikkaruokailun mahdollista kehittymistä yleisesti työmarkkinoilla sekä keskusjärjestöjen asettaman neuvottelukunnan toimenpiteitä ja ryhtyvät tarvittaessa toimenpiteisiin sen antamien suuntaviivojen mukaisesti.

SUOSITUS KOTIINKULJETUKSEN JÄRJESTÄMISESTÄ (tes 61 §)

Suomen Kirjatyöntekijäin Liitto on kiinnittänyt huomiota siihen, että yön aikana ja julkisen liikenteen ollessa pysähdyksissä työntekijäin kotimatkat ovat pulmallisia, kun matkat ovat pitkiä. Liittojen välillä on todettu, että yökuljetuksia on sanomalehtityöntekijöille Helsingin alueella järjestetty. Vaikkei työnantajalle varsinkaan normaalitapauksissa kuulu huolehtia työntekijäin kuljettamisesta työhön tai työstä kotiin, liittojen välillä on todettu työolosuhteiden, varsinkin yleisen liikenteen ollessa pysähdyksissä, olevan epätavalliset. Työnantajaliitto suosittelee yökuljetusten käytön lisäämistä.

Yöllä (klo 1.30-6), jolloin julkinen liikenne ei ole toiminnassa, sanomalehtityössä oleville työntekijöille, varsinkin suurissa kaupungeissa, joissa matkat ovat työpaikan ja asunnon välillä pitkät, pyritään aikaansaamaan ryhmäkuljetuksia. Erittäinkin Helsingissä työnantajat ovat jo järjestäneet kotiinkuljetuksia tällaisissa tapauksissa pitkämatkaisille ryhmille, joiden työaika päättyy samaan aikaan yöllä, ja joilla on yhteinen kotimatka tai asunto samalla suunnalla. Vastaavalla tavalla olisi myös muilla suurten kaupunkien alueilla pyrittävä järjestämään kotiinkuljetuksia yöaikana (työ päättyy esim. klo 1 ja 5.30 välisenä aikana) ryhmille, joilla on sama tai samaan suuntaan pitkä kotimatka. Pitkänä voi työmatkaa yöllä pitää, kun se ylittää 5 km. Tällaisten kuljetusten järjestäminen ei kuitenkaan ole taloudellisesti järkevää, jos samaan aikaan työstä vapautuvat ryhmät ovat pieniä tai kotimatkat suuntautuvat eri tahoille. Siinä tapauksessa, että tällaisen pienen ryhmän jollakin jäsenellä on oma auto ja hän suostuu ottamaan mukaansa kotimatkalta vähintään 3 samaan aikaan työstä palaavaa työtoveriaan, vähintään siis 4 saman yrityksen työntekijää autoa kohden, suositellaan hänelle maksettavaksi kilometrimaksuna sama määrä, joka työehtosopimuksen 62 §:n F-kohdan mukaan maksetaan oman auton käytöstä. Tällöinkin kotimatkan tulee ylittää 5 km. Toisaalta on selvää, ettei yliptikiä matkoja korvata. Työpäivää kohden on pidetty enintään 25 km:n matkaa ylärajana, jolta korvaus maksetaan ja se maksetaan vain sille, jonka auto on käytössä.

Pientä ryhmää koskeva suositus edellyttää siten seuraavaa:

1. Ryhmäkuljetuksia ei ole järjestetty eikä voida taloudellisesti järkevästi järjestää.
2. Työaika päättyy klo 1 ja 5.30 välillä yöllä.
3. Kotimatka ylittää 5 km.
4. Jollakin työntekijällä on auto ja siihen tulee vähintään 4 saman yrityksen kotiin palaavaa työntekijää.
5. Matkakorvaus maksetaan enintään 25 km:ltä työpäivää kohden auton omistajalle, muttei muille matkustajille.
6. Korvaus ajokilometritä määräytyy työehtosopimuksen 62 §:n F-kohdan mukaan.
7. Järjestelyn toteuttamismahdollisuuksista ja muista yksityiskohdista sovi-taan työpaikalla, paikalliset olosuhteet huomioonottaen.

PÄIVÄ- JA KURSSIRAHAT (tes 62-63 §)

Päivä- ja kurssirahakysymyksiä selvitetessä on aiheellista käsitellä myös ateriakorvauksia ja internaattikäsitettä. Edellä mainituista asioista ovat liitot sopineet seuraavaa:

1. Päivärahat

Milloin työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä työskentelemään vieraalla paikkakunnalla, on hänellä oikeus päivärahaan kultakin matkavuorokaudelta seuraavin edellytyksin:

- Työmatka ulottuu yli 15 kilometrin päähän työntekijän asunnosta tai työpaikasta tahi kun matka ulottuu, toisen kunnan alueelle, yli 5 kilometrin päähän kunnan rajasta.

- Päivärahaa maksetaan

- a) kokopäivärahana, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia, 139 markkaa

- b) osapäivärahana, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia, 62 markkaa.

Jotta päivärahaa voitaisiin maksaa, tulee siten täytyä sekä edellytys työmatkan pituudesta että sen ajallisesta kestosta.

Verotuskäytäntö on kiristynyt siten, että työmatkan on todella kestettävä yli 10 tai 6 tuntia, jotta päivärahaa voidaan maksaa. Tämä on syytä muistaa matkalaskuja täytettäessä ja hyväksyttäessä.

Päiväraha maksetaan 50 %:lla alennettuna, milloin työntekijä on saanut työnantajan järjestämän tai matkalipun hintaan sisältyvän ruoan.

- Kokopäiväraha maksetaan 50 prosentilla alennettuna silloin, kun on kysymys kahdesta ilmaisateriasta (täysihoito), yksi ateria ja/tai aamiainen ei vähennä päivärahaa.
- Osapäiväraha maksetaan 50 prosentilla alennettuna silloin, kun on kysymys yhdestä ateriasta.

Paikallisesti ei ole järkevää tehdä ns. yrityskohtaisia matkustussääntöjä, jotka poikkeavat eduiltaan verohallituksen päätöksestä ja siten myös alan työehtosopimuksesta.

2. Ateriakorvaus (ruokaraha)

Elleivät päivärahaedellytykset täyty, saattaa tulla sovellettavaksi määräys ateriakorvauksesta, joka on 34,75 markkaa.

Ateriakorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijällä ei työnantajan toimeksiannon johdosta ole tavallisuudesta poikkeavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tai asunnossaan ruokatauon aikana. Tilanne edellyttää työskentelyä tehdasalueen ulkopuolella siten, ettei kysymys ole työnteosta yrityksen samalla paikkakunnalla tai muuten toisiaan lä-

hellä sijaitsevassa yrityksen toimipaikassa, jossa ruokailumahdollisuus on normaalia vastaava.

Korvauksen maksaminen edellyttää myös, että työmatka on kestänyt yli 6 tuntia ja että työntekijä on aterioinut vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tai asunnostaan tavanomaisen ruokailupaikkansa ulkopuolella. Jos työntekijä saa vapaan ruoan, ei ateriakorvausta makseta.

3. Kurssi raha

Kurssirahan suuruus on 64 mk.

Kurssirahan maksamisen edellytys on, että työntekijä osallistuu työnantajan lähettämänä ammattitaidon edistämiseksi järjestettyyn koulutustilaisuuteen. Liittojen välillä on todettu tämän määräyksen sovellutukseltaan tarkoittavan muiden henkilöstöryhmien työehtosopimusten vastaavia määräyksiä. Täten kurssiraha koskee sellaisia koulutustilaisuuksia, jotka on järjestetty internaattikurssina eli joihin liittyy ruokailut ja majoitus. Kurssirahan ohella työnantaja maksaa tällöin myös kurssimaksun ja mahdollisen täysylläpitokorvauksen kurssin ajalta.

Harkittaessa kurssin internaattiluonnetta ei maantieteellisillä seikoilla ole merkitystä. Esimerkiksi Helsingissä järjestetty koulutustilaisuus oikeuttaa helsinkiläisen saamaan kurssirahan, silloinkin kun hän asuu kotonaan eikä hänelle tämän vuoksi ole tarvinnut varata yöpymismahdollisuutta kurssilta.

Rajanveto kurssirahan ja päivärahan välillä perustuu siihen onko kyseessä internaattikurssi vai ei. Internaattikurssin ajalta maksetaan täysylläpitokorvauksen lisäksi kurssiraha, mutta ei päivärahaa.

Muiden kuin internaattikurssien osalta, silloin kun työnantaja ei suorita ruokailu- ym. kustannuksia, työehtosopimuksen päivärahamääräykset muodostavat soveliaan korvausperusteen.

Mikäli koulutus tapahtuu yhtiön omissa tiloissa tai vuokratuissa tiloissa, joihin ei liity majoitusta, kurssirahaa ei sopimuksen mukaan tarvitse maksaa.

Kurssiraha ei myöskään koske oppisopimuskoulutusta.

4. Ateriakorvaus ammattiyhdistyskoulutuksessa

Koulutustoimintaa koskevan sopimuksen (liite 6) mukaan maksetaan, enintään niiltä päiviltä, joilta ansion menetys korvataan, kultakin kurssipäivältä ruokailukustannusten korvauksena keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Mainittu korvaus koskee lähinnä luottamusmies- ja työsuojelutehtävissä toimivia henkilöitä, jotka osallistuvat keskusjärjestöjen välisen koulutustyöryhmän hyväksymille kurseille ja jotka pidetään SAK:n omissa opistoissa tai jäsenliittojen kurssikeskuksissa.

JÄSENMAKSUJEN PERINTÄ- JA TILITYSOHJE (tes 66 §)

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton jäsenmaksun. Valtuutus annetaan tätä varten laaditulla valtakirjalla, joka ilman tarpeetonta viivytystä tulee työnantajan allekirjoittaa ja luottamusmiehen edelleen toimittaa valtakirjasta ilmeneviin paikkoihin.

Jäsenmaksujen perintä suoritetaan jokaisen palkanmaksun yhteydessä ja perityt jäsenmaksut tilitetään välittömästi, viimeistään palkanmaksupäivänä postisiirtotilille nro 6960 — 1. Perittävä määrä on Suomen Kirjatyöntekijäin Liiton Helsingin yhdistys ry:n alueella 1,4 prosenttia ja muualla maassa 1,3 prosenttia ennakonpidätyksen alaisesta palkkasummasta.

Postipankki toimittaa työnantajille jäsenkohtaisen jäsenmaksujen perintä- ja selvitysluettelon 3 kappaleena. Luetteloon merkitään:

- perityt jäsenmaksut ja se jakso, jolta perintä on toimitettu (jäsenmaksut peritään kaikesta ennakonpidätyksen alaisesta palkasta, myös kesäloma-, sairaus- ja äitiyslomapalkasta).

Luettelo päätetään kunkin kalenterivuosi- ja vuosineljänneksen päättymistä lähinnä olevan palkanmaksukauden loppuun ja toimitetaan Postipankkiin viimeistään 15. päivänä vuosineljänneksen päättymisen jälkeen, mainittu päivä mukaan lukien.

Perintä- ja selvitysluettelosta annetaan jäljennös työpaikan pääluottamusmiehelle.

Postipankki toimittaa työnantajalle kunkin vuosineljänneksen päättymisen jälkeen uuden perintä- ja selvitysluettelon. Tällöin on mahdollista, että uuden luettelon saapuminen kestää noin kuukauden ajan siitä, kun edellinen luettelo on saapunut Postipankkiin. Tästä huolimatta on jäsenmaksutilitykset edelleen suoritettava viimeistään palkanmaksupäivänä postisiirtotilille nro 6960 — 1.

Jäsenmaksujen pidättämisestä ja tilittämisestä työnantajalle aiheutuneista kustannuksista maksetaan työnantajalle palkkio, jonka suuruus on 2 % Suomen Kirjatyöntekijäin Liitolle tilitetystä summasta. Tämän työnantajalle tulevan palkkion suorittaa tilityksen tarkistuksen jälkeen Postipankki.

Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä verotusta varten työnantajan toimesta todistus pidätetyn jäsenmaksun summasta.

Mikäli edellä mainittujen ohjeiden suhteen syntyy epäselvyyttä, tulee työnantajan ottaa yhteys Graafisen Teollisuuden Työnantajaliittoon. Postipankissa hoitaa asian käytännöllistä puolta jäsenmaksuosasto, puhelin (90) 736 022/338.

Esimerkki perintä- ja selvitysluettelon päättämisaikakohdasta vuosineljänneksen vaihtuessa:

III nelj. vuosineljännes vaihtuu IV nelj.

Palkanmaksukausi								Palkanmaksukausi							
A	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	
B	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4

Palkanmaksukausi

Palkanmaksukausi

Tapaus A

Vuosineljänneksen päättymistä lähinnä on palkanmaksukausi, joka päättyy 26. päivänä. Neljännestilityksessä tulee siis näkyä jäsenmaksujen perintä mainittuun päivään saakka.

Tapaus B

Vuosineljänneksen päättymistä lähinnä on palkanmaksukausi, joka päättyy 3. päivänä. Neljännestilityksessä tulee siis näkyä jäsenmaksujen perintä mainittuun päivään saakka.

PAIKALLISET SOPIMUKSET (tes 70 §)

Soveltamisala

Ne asiat, joissa yrityskohtaisia sopimuksia voidaan tehdä, ovat kahdenlaista päätyyppiä:

1) Työehtosopimus edellyttää nimenomaan, että yrityksessä voidaan tehdä erilainen järjestely kuin työehtosopimus määrää. Esimerkkinä mainittakoon työehtosopimuksen määräys siitä, että vuorotyössä voidaan sopia siitä, etteivät työvuorot vaihdu joka viikko. Ellei tällaista sopimusta ole, on vuorojen vaihduttava joka viikko. Sen sijaan ei sellainen asia kuin vuorotyölisän suuruus ole paikallisen sopimuksen kohde; työehtosopimus määrittelee sen maksamisen perusteen ja suuruuden eikä siitä voida poiketa paikallisella sopimuksella.

2) Asiat, joista työehtosopimus ei sisällä määräystä, mutta joista yrityksessä tarvitaan, sen olosuhteet huomioonottava erityinen järjestely. Tällaisia asioita ovat esim. sanomalehtituotannossa eri osastojen työaikojen alkamis- ja päättymisajankohdat, varsinkin jos ns. aikaurakkaa sovelletaan tai sitä muutetaan tai siitä luovutaan kokonaan.

Työtuntijärjestelmän laatiminen on työnantajan velvollisuus ja vaikka hänen on sitä tehdessään tai sitä vahvistaessaan tai muuttaessaan neuvoteltava pääluottamusmiehen kanssa, ei tulos ole sellainen paikallinen sopimus, jota tässä tarkoitetaan. Työtuntijärjestelmä voi sisältyä paikalliseen sopimukseen sen osana, mutta itse työtuntijärjestelmä yksinään, kuten sanottu, ei ole paikallinen sopimus. Paikallisesta sopimuksesta ei muulloinkaan ole varsinaisesti kyse silloin, kun työnantaja lain tai työehtosopimuksen määräyksen nojalla on ryhtynyt hänelle työjohtovallan sallimissa rajoissa järjestelyihin.

Ns. paikalliset sopimukset ovat soveltamisalaltaan koko yritystä tai sen osastoa tai muuten tarkoin rajattua henkilöstöryhmää koskevia. Jos on kyse vain yhdestä henkilöstä, luontevin tapa on, paikallisten sopimusten asemasta, tehdä asianomaisen henkilön kanssa työsopimus, joka ei myöskään luonnollisesti saa olla ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. Sen sijaan ns. paikallisia sopimuksia koskevaa työehtosopimuksen 70 §:n määräystä kirjallisesta muodosta ja alistamisesta liittojen hyväksyttäväksi ei voida kiertää siten, että useita työntekijöitä yhteisesti koskeva asia sovittaisiin kunkin kanssa tehtävin työsopimuksin.

Päihdeongelmista kärsiviä varten on työehtosopimuksen 59 §:n soveltamisohjeena yrityksen hoitoonohjausjärjestelmää koskeva malli. Kun mallin mukainen paikallinen järjestely toteutetaan, ei ole kyse sellaisesta paikallisesta sopimuksesta, joka tulisi alistaa liittojen hyväksyttäväksi.

Voimassaolo

Paikalliset sopimukset on ilmeisesti syytä tehdä määräajaksi vain silloin, kun on selvästi nähtävissä, että määräajan kuluttua umpeen uusi järjestely on tar-

peen. Määrääjäksi tehtyä sopimusta ei voida kesken määräajan muuttaa, elleivät osapuolet ole muutoksesta yhtä mieltä. Toistaiseksi voimassaolevat paikalliset sopimukset sen sijaan ovat puolin ja toisin sanottavissa irti kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen.

Muotomääräykset

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja allekirjoitettava, minkä jälkeen se lähetetään liitoille hyväksymistä varten. Hyväksymismenettely on tarpeen sen selventämiseksi, ettei sopimus sisällä työehtosopimuksen ja sopimuspolitiikan kanssa ristiriidassa olevia määräyksiä. Samalla liitot nykyistä paremmin ovat selvillä paikallisista sopimuksista, joita koskevia erimielisyyksiä ne saattavat, kuten nykyisinkin, joutua selvittämään.

Erimielisyyksien ratkaisemisesta

Paikallisiin sopimuksiin voidaan rinnastaa ne neuvottelujärjestyksen mukaiset ratkaisut, joissa joudutaan kokonaan uusiin tulkintoihin tai sovellutuksiin, jotka poikkeavat työehtosopimuksen, lain tai paikallisen sopimuksen määräyksistä. Tällöin erimielisyyden ratkaisu voi sisältää jo uuden paikallisen sopimuksen, joka voimaan tullakseen vaatii liittojen hyväksymisen.

JOUSTAVUUS KÄYTÄNNÖN MIEHITYSKYSYMYKSISSÄ (voim.ptk 19 §)

Pyrittäessä tuottavuuden ja kannattavuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen, on tässä pyrkimyksessä koneiden käyntiajalla keskeinen sija.

Liittojen välillä on sovittu seuraavista periaatteista:

1. Työntekijän tilapäisen poissaolon aikana konetta ei pysäytetä, mikäli tuotantoa on mahdollista jatkaa.
2. Sisäisiä siirtoja voidaan käyttää poikkeuksellisten olosuhteiden aiheuttaman tuotannon pysähtymisen estämiseksi.

Jotta näitä periaatteita voidaan käytännössä soveltaa, on yrityksissä syytä luoda pysyvät menettelytapaohjeet erilaisia käytännön tilanteita varten. Menettelytapaohjeista on neuvoteltava pääluottamusmiehen kanssa ja pyrittävä sopimaan. Ellei menettelytapaohjeista päästä yksimielisyyteen työpaikalla, voidaan asia alistaa liittojen käsiteltäväksi.

Yrityskohtaisten neuvottelujen edistämiseksi liitot antavat seuraavat yhteiset ohjeet asioista, jotka olisi syytä kirjata yrityskohtaisiin menettelytapaohjeisiin:

1. Todetaan koneet, joita voidaan käyttää, vaikka tilapäisesti joku työntekijöistä olisi poissa.
2. Sovitaan aika, jonka kuluessa konetta käytetään työntekijän poissaolosta huolimatta (enintään viikko).
3. Todetaan, mitä käytännön mahdollisuuksia on, ammattitaito ja kokemus huomioon ottaen, sisäisillä siirroilla paikata eri koneilla mahdollisten poissaolojen aiheuttamat haitat (sijaisuusjärjestelyt).
4. Sovitaan sisäisten siirtojen järjestys ja ilmoittamistapa.

Menettelytapaohjeiden tarkoituksena on se, että eri osapuolet tietävät etukäteen, miten eri tilanteissa menetellään. Tällöin varsinaiset tilanteet voidaan joustavasti hoitaa työnjohdon toimesta sovitulla tavalla tuotannon tarpeiden mukaan.

JOUSTAVUUS KONEIDEN KÄYTÖSSÄ (voim.ptk 19 §)

Liittojen välillä on sovittu seuraavista periaatteista:

1. Joustavuus käytännön miehityskysymyksissä

Sov.ohje

- 1.1. Työntekijän poissaolon aikana konetta ei pysäytetä, mikäli tuotantoa on mahdollista jatkaa.
- 1.2. Sisäisiä siirtoja voidaan käyttää joustavasti poikkeuksellisten olosuhteiden aiheuttaman tuotannon pysähtymisen estämiseksi.

2. Koneiden käynti koko työvuoron ajaksi

- 2.1. Kahvitaukojen yms. ajaksi ei koneita pysäytetä.
- 2.2. Ruokatauot porrastetaan niin, että koneita ei pysäytetä.

3. Eräiden työajan käyttöä rajoittavien määräysten väljentäminen

- 3.1. Työaikalain aikarajat sovellettaviksi siviilityössä työajan alkaessa ja päättyessä.
- 3.2. Pidennetyn työvuorojärjestelmän mahdollistaminen (Malli Juva).

Tapauksissa, joissa on kyse sovellettavan järjestelmän luomisesta paikallisissa neuvotteluissa (ainakin kohdat 2.2., 3.1. ja 3.2.), on siitä neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikalla.

Kohdan 1 kysymyksistä on liittojen välillä tehty erillinen soveltamisohje.

Kohdan 2 pääperiaatteista liitot toteavat seuraavaa:

Kahvitauosta todetaan työehtosopimuksen 29 §:n 3 momentissa, ettei kahvinjuontia varten saa pysäyttää konetta, joka ei vaadi työntekijän henkilökohdasta hoitoa. Konelinjoilla ja koneissa, joissa työskentelee useita työntekijöitä, voidaan kahvitaukoja porrastamalla varmistaa linjan tai koneen keskeytymättömä käynti. Yksittäiskoneilla, joissa on vain yksi työntekijä, saatetaan myös, milloin se teknisesti on mahdollista, työ järjestää siten, että toisen koneen työntekijä valvoo toisen koneen käyntiä porrastettujen kahvitaukojen aikana. Kahvitauon aika on myös mahdollista, siitä sopimalla, sijoittaa joustavasti työtilanteen mukaan annettavaksi.

Ruokataukojen porrastaminen on käytännössä mahdollista lähinnä konelinjoilla ja koneissa, joissa on useita työntekijöitä. Joillakin yksittäiskoneilla on myös mahdollista edellä kahvitaukojen kohdalla todettu menettely käynnin valvonnasta. Ruokailuaika kuuluu työaikalain 20 §:n mukaisesti työtuntijärjestelmässä mainittaviin asioihin. Täten on työpaikalla meneteltävä työehtosopimuksen 26 §:n 1 momentin mukaisesti eli työtuntijärjestelmää laadittaessa on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa.

Mikäli kohdassa 2 tarkoitetuista järjestelyistä ei päästä työpaikalla yksimielisyyteen, voidaan asia alistaa liittojen käsiteltäväksi.

Kohdan 3 pääperiaatteista liitot toteavat seuraavaa:

Työehtosopimuksen 27 §:n 1 momentti sisältää määräykset siviilityön työajan rajoista. (Yksivuorotyössä 07-18 ja kaksivuorotyössä 07-23). Neuvoteltaessa ja pyrittäessä sopimaan työtuntijärjestelmästä työpaikalla voidaan siviilityön työtuntijärjestelmässä käyttää myös työaikalain sallimia työvuoron alkamista ja päättymistä koskevia aikarajoja. Tällöin on esimerkiksi mahdollista aloittaa työvuoro jo kello 06.

Pidennetystä työvuorojärjestelmästä lähinnä siviilityössä liitot ovat sopineet työaikalain 7 §:n 1 momentin perusteella, että säännöllinen työaika voi olla 9 tuntia päivässä ja 54 tuntia viikossa edellyttäen, että työaika tasoittuu keskimäärin 36 tuntiin viikossa työehtosopimuksen määräämänä tasoittumisjaksona, joka siviilityön kyseessä ollessa on enintään neljä viikkoa. Tällöin työviikko myös tasoittuu keskimäärin 4 työpäivään viikossa, vaikkakin eräinä viikkoina voi olla 6 työpäivää. Työajan alkaminen ja päättymisen sijoitetaan tällöin kaksivuorotyössä työaikalain mukaisesti 06-01 välille. Lisäämällä yksi miehistö, on tällaisella järjestelmällä mahdollista käyttää koneita 18 tuntia päivässä kuutena päivänä viikossa.

Kohdassa 3 mainituista järjestelyistä on työpaikalla neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan. Ellei työpaikalla päästä yksimielisyyteen, voidaan asia alistaa liittojen käsiteltäväksi.

Neuvoteltaessa pidennetystä työvuorojärjestelmästä, on otettava huomioon seuraavat periaatteet:

Pidennetyn työvuorojärjestelmän käyttöä pidetään perusteltuna ensisijaisesti suuritehoisilla ja suurilla investointeja edellyttävillä koneilla ja konelinjoilla. Muina perusteina voidaan lisäksi pitää lisääntyvän tuotannon muita osastoja työllistävää vaikutusta, viennin kasvattamista, toimitusaikojen nopeuttamista yms.

Mikäli pidennetyn työvuorojärjestelmän käyttö merkitsee uuden työvoiman palkkaamista, on vuorojärjestelyjen mahdollisesti myöhemmin muuttuessa pyrittävä järjestelyillä työllistetty henkilöstö sijoittamaan muihin tehtäviin.

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS (liite 5)

Sopimuksen tarkoittama luottamusmies

Luottamusmiessopimus koskee pääluottamusmiehiä, heidän varamiehiään ja työosaston luottamusmiehiä. Luottamusmiessopimuksen ulkopuolelle jäivät näin ollen mm.:

- a) Ns. paikalliset yleisluottamusmiehet, jotka ammattiosasto ehkä valitsee saman paikkakunnan eri työpaikkojen yhteiseksi luottamusmieheksi.
- b) Työosaston luottamusmiehille mahdollisesti valitut varamiehet.
- c) Yritystä sitovan työehtosopimuksen ulkopuolella oleviin ammattiosastoihin kuuluvien työpaikan työntekijöiden valitsevat luottamusmiehet.

Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, hoitaa tämä luottamusmies, vaikkei häntä kutsuttaisikaan pääluottamusmieheksi, pääluottamusmiehelle kuuluvat tehtävät. Tällöin luottamusmiehelle kuuluvat kaikki pääluottamusmiehen sopimuksen mukaiset oikeudet ja velvollisuudet. Pääluottamusmiehelle valittu varamies on tämän sopimuksen alainen vain silloin, kun hän ilmoituksen jälkeen hoitaa pääluottamusmiehen tehtäviä. Silloin kun sopimusmääräyksissä käytetään sanaa luottamusmies, asianomaiset määräykset koskevat sekä pääluottamusmiestä että luottamusmiestä.

Vaalipaikka

Sopivana vaalipaikkana voidaan pitää esim. henkilökunnan ruokasalia, kerhohuoneistoa tai muuta sellaista paikkaa, jossa vaali voidaan toimittaa työntekeä häiritsemättä. Työntekijöillä on sopimuksen mukaan oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali muuallakin työpaikalla esim. siten, että vaalilautakunta kiertää eri osastoilla. Vaalin järjestäminen ja suorittaminen ei saa tarpeettomasti häiritä työntekeä.

Työntekijöiden osallistuminen luottamusmiesvaaleihin

Sopimus edellyttää, että ammattiosastoon kuuluvien työpaikan kaikkien työntekijöiden tulee voida osallistua työpaikalla järjestettäviin vaaleihin riippumatta siitä, ovatko työntekijät työssä eri vuoroissa, päivätyössä vai sattuu kojoillakin olemaan vapaapäivä vaalipäivänä.

Vaalin toimittajat

Työnantaja varaa pääluottamusmiehelle ja hänen nimeämälleen kahdelle henkilölle tilaisuuden vaalin toimittamiseen. Työnantajalle on etukäteen annettava ilmoitus niistä henkilöistä, jotka toimittavat vaalin. Vaalin järjestäjien on myös toimittava siten, että heidän poissaolostaan aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa työnteolle.

Ilmoittamisvelvollisuus

Luottamusmiesvaalin jälkeen on vaalin tulos ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

Luottamusmiehen siirtäminen toiseen tehtävään

Sopimus ei estä siirtäystä luottamusmiehiä toiseen työhön, mutta heidän palkkansa ei siirron johdosta saa laskea. Palkkatakuu koskee vain luottamusmiesaseman aiheuttamaa siirtoa.

Vapautus työstä pääluottamusmiestehtävien hoitamista varten

Liittojen välillä on sovittu, että luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle työehtosopimuksen osana liitteenä 5 olevan luottamusmiessopimuksen 6 §:n edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Työpaikan GTT-SKL työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä
20— 49	3 tuntia viikossa
50— 99	6
100—200	11
201—400	16,5
401—600	19,5
601—800	24,5
yli 800	33,5

Päáluottamusmiehelle myönnettävän säännöllisen työstä vapautuksen pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijöiden lukumäärä. Vapautuksen määrää tarkistetaan, mikäli työpaikan työntekijöiden määrässä on tapahtunut olennainen, vapautuksen määrään vaikuttava pysyväisluontoinen muutos.

Luottamusmiessopimuksen 6 §:n 2 kohdan mukaan pääluottamusmiehen tulee hoitaa pääluottamusmiestehtävät sinä aikana, jona hän on vapautettu säännöllisestä työstään. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa pääluottamusmiehelle vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Luottamusmiessopimuksen 7 §:n 2 kohdan mukaan korvaa työnantaja pääluottamusmiehelle hänen ansionmenetyksensä siltä ajalta, jonka hän on vapautettu säännöllisestä työstään.

Ansiolla tarkoitetaan luottamusmiessopimuksen 7 §:n 5 kohdan mukaan omaa keskituntiansiotasoa ilman yli- ja sunnuntaityökorotuksia.

Pääluottamusmiehelle maksettava lisäkorvaus

Liittojen välisen työehtosopimuksen osana liitteenä 5 olevassa luottamusmiessopimuksessa on sovittu pääluottamusmiehelle maksettavasta seuraavasta lisäkorvauksesta pääluottamusmiestehtävien hoitamisesta:

Työpaikan GTT-SKL työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden lukumäärä	Lisäkorvaus
20— 99	4 tunnin palkka viikossa
100—400	8
401—800	10
yli 800	12

Lisäkorvaus maksetaan pääluottamusmiestehtävän hoitamisesta mm. työajan ulkopuolella ja se koskee pääluottamusmiestehtävää.

Liitot ovat työaikalain 17 §:n 9 momentin nojalla sopineet, että lisäkorvaus ei ole sellaista palkkaa eikä lisää, joka olisi otettava huomioon työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti yli- ja sunnuntaityöstä maksettavia korotuksia laskettaessa, vaikka siitä onkin pidätettävä veron ennakko.

Lisäkorvaus maksetaan pääluottamusmiehen vuosiloman ja sairauden ajalta vain, mikäli pääluottamusmies hoitaa pääluottamusmiestehtävät tänä aikana. Lisäkorvaus ei ole sellaista palkkaa tai lisää joka muutoin pitäisi ottaa huomioon vuosilomapalkan laskennassa. Lomapalkan korotus ei koske lisäkorvausta. Jos luottamusmiessopimuksen 3 §:n 3 kohdan mukaisesti on kirjallisesti ilmoitettu, että pääluottamusmiehelle valittu varamies toimii pääluottamusmiehen sijaisena, maksetaan lisäkorvaus hänelle kultakin täydeltä kalenteriviikolta, jonka sijaisuus kestää.

Lisäkorvauksen perusteena pidetään luottamusmiessopimuksen 7 §:n 5 kohdan edellyttämää luottamusmiehen omaa keskituntiansiotasoa ilman yli- ja sunnuntaityökorotuksia.

Luottamusmiehen toimitilat

Sopimuksen 9 §:ssä todetaan, että työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle lukittavan paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet.

Sopimuksessa ei sen sijaan ole yksityiskohtaisesti määräyksiä niistä tapauksista, jolloin pääluottamusmiehelle on järjestettävä toimitila. Tällainen toimitila saattaa tulla kysymykseen esim. silloin, kun pääluottamusmiehelle on myönnetty säännöllisesti toistuva vapautus työstään. Toimitilan tarpeeseen vaikuttavat olennaisesti myös muut näkökohdat kuin yrityksen koko, kuten esim. suorittaako pääluottamusmies käyntejä työosastoilla vai varataanko työntekijöille tilaisuus käydä tapaamassa pääluottamusmiestä hänen vastaanottoaikanaan. Liitot kehottavat työnantajia ja pääluottamusmiehiä neuvottelemaan ja sopimaan toimitiloista edellä selostetun mukaisesti ja huomioi-

den, että pääluottamusmies voisi tarvittaessa käyttää puhelinta. Samoin hänelle tulisi osoittaa paikka, jossa hän voisi käydä pääluottamusmiestehtävänä edellyttämät keskustelut.

Pääluottamusmiehelle annettavat palkka- ym. tiedot

Työehtosopimuksen osana liitteenä 5 olevan luottamusmiessopimuksen 5 §:n 4 kohdan mukaan: "Pääluottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot yrityksen työvoimasta sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä." Liittojen välillä on sovittu, että pääluottamusmies on oikeutettu saamaan seuraavat tiedot laskettuna yrityksen koko työntekijäkunnan keskituntiansioista:

1. Keskituntiansio ilman erillisiä vuorotyölisistä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia. Edellä mainittua keskituntiansiota laskettaessa sisällytetään jaettaviin palkkasummiin ylityön perusosat sekä pennimääräiset lisät.
2. Keskituntiansio erillisine vuorotyölisineen, ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.
3. Keskituntiansio erillisine vuorotyölisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, ilman ylityökorotuksia.
4. Kokonaiskeskituntiansio, joka sisältää kaikki tehdyltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.

Edellä mainittuja keskituntiansioita laskettaessa otetaan huomioon vain ne työntekijät, jotka annettaessa työnantajaliitolle tietoja työntekijäpalkkatilastoja varten katsotaan täysin työkykyisiksi työntekijöiksi. Keskituntiansiot lasketaan erikseen miesten ja naisten osalta. Vaikka pääluottamusmiehelle ei työmarkkinain keskusliittojen välisen palkkatilastoja koskevan sopimuksen mukaan keskituntiansioita koskevia tietoja kuutta henkilöä pienemmistä työntekijäryhmistä ole annettava, ei tätä sääntöä voida soveltaa yrityksissä, joissa koko työntekijämäärä käsittää kuusi henkilöä tai vähemmän. Yksityistä työntekijää koskevia palkkatietoja ei kuitenkaan ole annettava ilman asianomaisen työntekijän nimenomaista suostumusta. Jos kuitenkin on syntynyt epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot (Luottamusmiessopimuksen 5 §:n kohta 3). Keskituntiansiotietojen yhteydessä annetaan pääluottamusmiehelle tiedot työtuntien prosentuaalisesta jakaantumisesta palkkausmuodottain (tuntityö ja urakatyö) sekä ylityön prosentuaalisesta osuudesta tehdyistä työtunneista.

Pääluottamusmies on oikeutettu saamaan edellä mainitut tiedot neljä kertaa vuodessa välittömästi niiden valmistuttua. Annettavat neljännesvuositiedot koskevat samaa ajanjaksoa, jolta tiedot annetaan alan työntekijötilastoa varten.

Työvoimaa koskevana tietoina pääluottamusmies on oikeutettu saamaan vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan täysin työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden, erikseen miesten ja naisten, lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta

vuorotyölajeittain. Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

Pääluottamusmies saa yritystä tai työpaikkaa koskevat tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Pääluottamusmiehelle annettavat lisätiedot

Liittojen välillä on todettu, että sen lisäksi mitä luottamusmiessopimuksessa tai sen 5 §:n 4 kohdan soveltamisesta edellä on tietojen antamisesta pääluottamusmielle sovittu, on pääluottamusmiehellä oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

1. Työntekijän suku- ja etunimet
2. Palvelukseenottoaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa kaikista työntekijöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

Edellä kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa uuden työehtosopimuksen tultua hyväksytyksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuiksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusista työntekijöistä annetaan em. kohdissa 1-4 mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai aikajaksoittain kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseenottoaikatie- irtisanomis- ja lomautustapauksissa. Lisäksi on sovittu, että ammattiyhdistyksen valitsemalla pääluottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan lakisääteisellä luottamusmiehenä perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Edelleen on sovittu, että pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksen kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin kuten suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkausmuodoissa käytettäviin olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

Pääluottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Pääluottamusmiehellä on edelleen luottamusmiessopimuksen 5 §:n 3 kohdan nojalla oikeus saada kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista.

OPPISOPIMUSKOULUTUS (liite 7)

Varsinaisessa työehtosopimuksessa (8 §) todetaan, että ammattikoulutuksessa ja -kasvatuksessa noudatetaan liittojen välillä tehtyä työehtosopimuksen liitteenä 7 olevaa sopimusta ammattikoulutuksesta ja -kasvatuksesta.

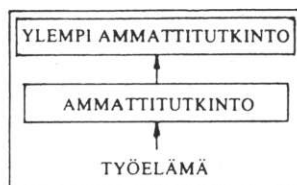
Oppilaita oppisopimusammatteihin otettaessa tehdään oppilaan kanssa oppisopimus. Oppisopimus on tehtävä myös ammattikoulun käyneen henkilön kanssa. Oppisopimusta tehtäessä noudatetaan oppisopimuslain (422/67) ja oppisopimusasetuksen (563/67) määräyksiä.

Oppisopimuskoulutus on alamme perinteinen koulutusmuoto. Yhä edelleen oppisopimuskoulutus on merkittävä väylä eri puolilla Suomea alalle pyrittäessä. Vuosittain on tehty n. 120 pitkää 3-vuotista oppisopimusta. Oppisopimuskoulutus toimii paineastian tasaamassa työvoiman kysyntää suhdanteiden mukaisesti. Joinakin vuosina oppisopimuksia tehdään runsaasti, kun taas toisina vuosina vain muutamia. Ammattikouluissa vain kuudella paikkakunnalla on graafisen tekniikan peruslinja, joten alueellisesti oppisopimuskoulutus on monilla paikkakunnilla ainoa keino hankkia uutta koulutettua työvoimaa. Myös oppisopimuskoulutus on nykyaikainen koulutusmuoto. Oppiohjelmat on uusittu keväällä 1986 ja ne vastaavat ammattikoulujen keskiasteennuodistuksen mukaisia ohjelmia.

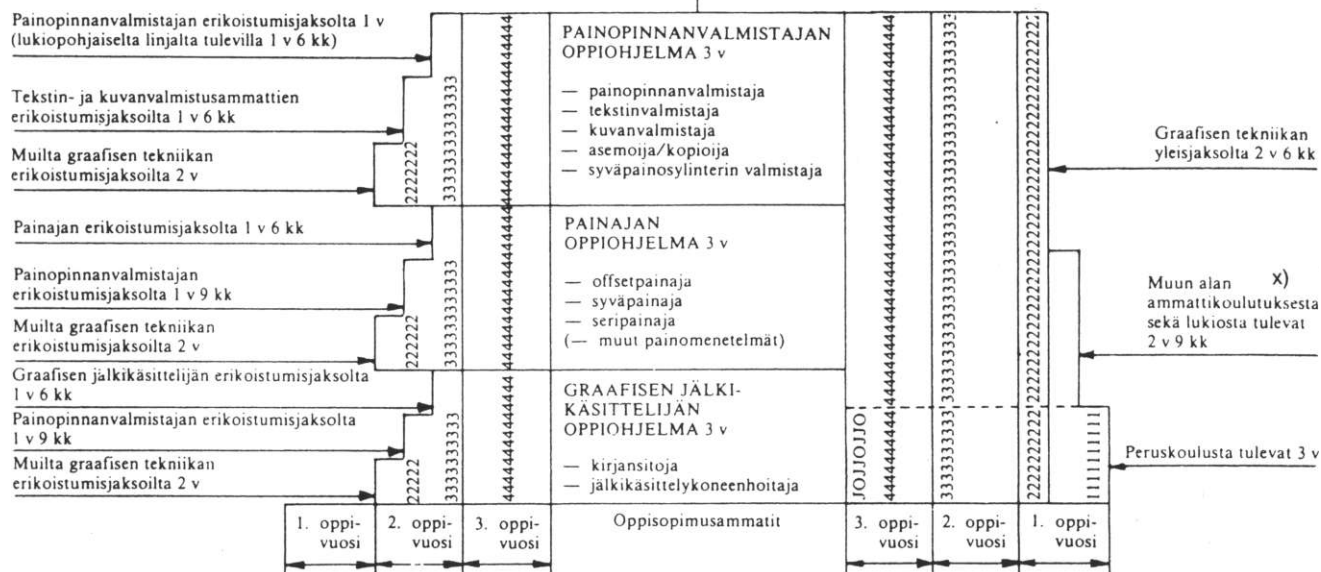
Voimaan tullakseen oppisopimus on ammattioppilaslautakunnan hyväksyttävä. Työnantajan on toimitettava sopimus 30 päivän kuluessa paikalliselle ammattioppilaslautakunnalle. Koulutussopimuksen 2 §:ssä luetellaan ne oppisopimusammatit, joita varten on laadittu ja vahvistettu oppiohjelmat.

GRAAFISEN ALAN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN RAKENNE JA NIVELTYMINEN KESKIASTEEN AMMATILLISEEN KOULUTUKSEEN

Lisäkoulutuksena annettava oppisopimuskoulutus nivelllettynä graafisen tekniikan oppilaitoskoulutukseen. Uudelleen koulutuksen yhteydessä tulee lisäksi ottaa huomioon työehtosopimusmääräykset.



Peruskoulutuksena annettava oppisopimuskoulutus nivelllettynä muuhun koulutukseen. (Esim. kesken jäänyt ammattikoulutus sekä aikaisempi työkokemus voidaan ottaa huomioon oppisopimuslain 7 §:n mukaisesti.)



111 = 1. kurssijakso (6 viikkoa) 222 = 2. kurssijakso (6 viikkoa) 333 = 3. kurssijakso (6 viikkoa) 444 = 4. kurssijakso (3 viikkoa)
 JOJ = jatko-opintokelpoisuuden tuottava lisäkurssi (vapaaehtoinen)

x) Työnantaja hankkii oppilaalle opintomonisteen: Graafisen tekniikan perusteet, Yleinen ammattioppi (yj 1).
 Monistetta myy Valtion Painatuskeskus, Annankatu 44, puh. (90) 173 41 ja Eteläesplanadi 4, puh. (90) 662 801.

Kuten kaaviosta näkyy, oppisopimuskoulutus jakaantuu peruskoulutuksena annettavaan oppisopimuskoulutukseen, joka on pääsääntöisesti 3-vuoden mittaista ja lisäkoulutuksena annettavaan oppisopimuskoulutukseen, joka on 1-2 vuoden mittaista.

Oppiajan lyhentämisen päättää ammattioppilaslautakunta. Tällöin oppiaikaa lyhennetään vahvistetun oppiajan alkupäästä. Jos esim. oppiaikaa on lyhennetty kahdella vuodella, siirtyy oppilas heti kolmannen vuoden oppilaaksi lyhennetyn oppityöskentelyn alkaessa. Mikäli taas oppisopimus on tehty normaaliksi oppiohjelmassa määrättyksi ajaksi ja myöhemmin käy selville, että oppilaan kehityksestä johtuen oppiaikaa voidaan lyhentää, tapahtuu se. kuitenkin tähänkin saakka, oppiajan loppupäästä.

Kunnalliset koulutustarkastajat antavat pyydettyessä ohjeita oppisopimuksen solmimiseen liittyvistä kysymyksistä. Ammattikasvatushallituksen julkaisemaan Oppisopimusoppilaan ja kouluttajan käsikirjaan on koottu oppisopimuskoulutusta koskevia ohjeita.

Oppisopimuslomakkeita saa paikalliselta ammattioppilaslautakunnalta. Alan oppiohjelmiä ja edellä mainittua Oppisopimusoppilaan ja kouluttajan käsikirjaa myy Valtion Painatuskeskus (Julkaisuvarasto), Annankatu 44, 00100 Helsinki.

Oppisopimukseen on liitettävä maininta ohjelman mukaisista tietopuolisista kursseista, koska täten voidaan opinkäynnin alkaessa todeta kummankin sopusuolien velvollisuudet opinkäyntiin liittyvän tietopuolisen koulutuksen osalta.

Tietopuolinen opetus suoritetaan neljässä jaksossa, joista kolme on 6 viikon mittaista ja neljäs enintään 3 viikkoa. Jaksot suoritetaan siten, että I-jakso on suoritettu 1. oppivuonna, II-jakso 2. vuonna ja III-jakso 3. oppivuonna. Kurssitarjonta tulee järjestää sellaiseksi, että myös IV-kurssijakso voidaan suorittaa ennen oppiajan päättymistä. IV-kurssijaksot järjestetään keskitetysti Ammattienedistämislaitoksessa. Työnantaja ja oppilas voivat yhdessä valita IV-kurssijaksoksi Ammattienedistämislaitoksen graafisen alan oppisopimuskurssiluettelosta kursseja, yhteensä enintään 15 päivää.

Tietopuolinen koulutus on pakollinen osa oppisopimuskoulutusta.

Milloin opetusta ammattiin ei ole järjestetty tyydyttävästi jossakin työpaikassa, Graafisen alan koulutustoimikunta voi antaa kehotuksen todettujen puutteiden korjaamiseen. Kehotus voidaan antaa myös oppilaalle, joka laiminlyö hänelle kuuluvan opiskelun. Ellei työnantaja käytettävissään olevilla keinoilla kehoituksesta huolimatta korjaa työpaikalla oppilaskasvatuksessa todettuja laiminlyöntejä tai hoida oppilaskasvatusta muuten tarkoituksenmukaisesti, koulutustoimikunta voi rajoittaa oppilaiden pidon tai kieltää sen määräajaksi kokonaan.

Oppisopimuksen purkamista koskeissa asioissa koulutustoimikunta voi pyytettäessä antaa lausunnon.

Koulutustoimikunnalta lausuntoa yrityskohtaisista koulutuskysymyksistä pyytettäessä tai koulutusta koskevia poikkeuslupia anottaessa nopeuttaa asian käsittelyä, jos anomuskirjelmästä käy ilmi molempien osapuolten, työnantajan ja pääluottamusmiehen, käsitys ko. asiasta.

Toimenpiteet oppisopimusta tehtäessä

Ammattikasvatushallitus julkaisee Oppisopimusoppilaan ja kouluttajan käsikirjaa, joka on tarkoitettu lähinnä oppisopimusoppilaiden, kouluttajien ja ammattioppilaslautakuntien käyttöön sekä niille, jotka suunnittelevat oppisopimuskoulutuksen aloittamista. Käsikirjassa pyritään luomaan kokonaiskuva oppisopimuskoulutuksen sisällöstä ja antamaan ohjeita koulutukseen liittyvissä kysymyksissä. Kirjassa kerrotaan myös jatkokoulutusmahdollisuuksista ja ammatillisista pätevyystutkinnoista. Kirjan lopussa on liitteenä oppisopimuskoulutuksessa tarvittavien lomakkeiden täyttömallit.

Oppisopimuskoulutusta ja ammatillisia pätevyystutkintoja koskevista kysymyksistä voi aina kääntyä ao. koulutustarkastajan ja ammattioppilaslautakunnan puoleen.

Työnantajalle maksettavat korvaukset

Oppisopimuskoulutuksesta maksettavat korvaukset ovat muuttuneet vuoden 1986 alusta.

Oppisopimuskoulutuksen mukaisessa kouluttamisessa työnantajalle suoritettava koulutuskorvaus jaetaan koulutusaloittain kolmeen korvausluokkaan sen mukaan kuin asianomaisen alan työnantajalle keskimäärin arvioidaan kouluttamisesta aiheutuvan kustannuksia.

Korvaus oppiohjelman mukaisena ensimmäisenä oppivuotena on suurempi kuin muina oppivuosina. Käytännössä tämä merkitsee mm. sitä, että korvaus suoritetaan korvausluokan alemman markkamäärän mukaan, jos oppisopimusta solmittaessa oppiaikaa lyhennetään vähintään yhdellä vuodella. Oppiajan lyhennys suoritetaan aina oppiajan alusta. Kehitysalueella koulutuskorvaukset suoritetaan korotettuina.

Tammikuun 1. päivästä 1986 koulutuskorvausta voidaan aikaisemmasta poiketen suorittaa myös oppilaasta, joka on työnantajan lapsi tai ottolapsi. Työnantajan tulee koulutuskorvausoikeuden saamiseksi ottaa ensi tilassa yhteys paikalliseen koulutustarkastajaan.

Korvausta haetaan paikalliselta ammattioppilaslautakunnalta.

Ammattikasvatushallitus on vahvistanut oppisopimuskoulutuksen koulutusalat eri koulutuskorvausluokkiin siten, että graafinen tekniikka on III eli kalteimmassa korvausluokassa.

Koulutuskorvaukset vuodelta 1988 yhtä oppilasta kohti kuukaudessa ovat seuraavat:

korvaus- luokka	korvaus oppiohjelman mukaisena ensimmäisenä oppivuonna	korvaus oppiohjelman mukaisina muina oppivuosina
III	1900 mk	950 mk

Kehitysalueille korvausta korotetaan 5-30 % kantokykyluokasta ja perusvyöhykkeestä riippuen. Koulutustarkastajat tuntevat määräykset.

Osallistuminen tietopuoliseen koulutukseen

Ammattikasvatushallitus on antanut ammattioppilaslautakuntien noudatettavaksi seuraavat menettelytapaohjeet:

Oppisopimusoppilaiden osallistuminen tietopuoliseen koulutukseen

Oppisopimuslain mukaan oppilaan on säännöllisesti osallistuttava tietopuoliseen koulutukseen. Työnantajan on puolestaan annettava aikaa oppilaalle kurssille osallistumiseen ja mikäli mahdollista valvottava, että oppilas säännöllisesti osallistuu koulutukseen. Viime kädessä koulutustarkastajan on valvottava, että oppilaat osallistuvat oppisopimuskoulutuksessa sovitulle kurssijaksolle.

Käytännössä saattaa osa kutsutuista oppilaista jäädä kuitenkin saapumatta kurssille. Tämä vaikeuttaa kurssien tarkoituksenmukaista järjestämistä ja suunnittelua. Oppilaiden kurssilta poisjääminen voi johtaa pieneen ryhmäkoon kurssilla, mikä puolestaan aiheuttaa lisäkustannuksia. Oppilaan kurssitus, mikäli hän myöhemmin kuitenkin osallistuu koulutukseen, ajoittuu helposti oppiajan ulkopuolelle.

Lähtökohtana on pidettävä sitä, että oppilas osallistuu kurssille silloin, kun hänet sinne kutsutaan. Pääsääntöisesti ainoastaan lääkärintodistuksella osoitettu sairaus, sekä äitiysloma ja asevelvollisuus voivat olla esteenä kurssille osallistumiselle.

Mikäli on olemassa muita erityisen painavia syitä siihen, että oppilas ei voi osallistua hänelle osoitetulle kurssille, työnantajan ja oppilaan on yhdessä tehtävä siitä kirjallinen anomus paikallisen ammattioppilaslautakunnan koulutustarkastajalle, joka tekee asiassa kirjallisen päätöksen. Työnantajan ja oppilaan on toimitettava tämä päätös kurssille ilmoittautumislomakkeen yhteydessä ao. kurssin järjestäjälle oppilaitokselle tai kurssikeskukselle.

Myönteinen päätös merkitsee sitä, että oppilas voi siirtää hänelle osoitetun tietopuolisen koulutuksen suorittamisen myöhempään ajankohtaan. Koulutustarkastajan on kuitenkin myönteistä päätöstä tehdessään varmistauduttava siitä, että oppilaalla on pääsääntöisesti mahdollisuus saada hänelle oppi-

sopimuksessa määrätty tietopuolinen koulutus kokonaisuudessaan oppiaikana.

Koulutustarkastajan kielteinen päätös merkitsee käytännössä seuraavaa:

- 1) oppilaan on osallistuttava hänelle osoitetulle kurssille
- 2) työnantajan tulee purkaa ko. oppisopimus, jos oppilas kieltäytyy kurssille osallistumisesta
- 3) ammattioppilaslautakunnan tulee peruuttaa työnantajan koulutusoikeus, jos työnantaja kieltäytyy oppilaan kurssille lähettämisestä.

Oppisopimusoppilaiden osallistuminen tietopuoliseen koulutukseen oppiajan ulkopuolella

Ammattikasvatushallitus on perustellusta syystä myöntänyt koulutustarkastajan tai ammattioppilaslautakunnan esityksestä oppisopimusoppilaille oikeuden osallistua tietopuoliseen koulutukseen oppiajan päättymisen jälkeenkin samoin sosiaalisin eduin kuin oppilas, jolla on voimassa oleva oppisopimus. Perusteltuina syinä tietopuolisen koulutuksen ajoittumiseen oppiajan ulkopuolelle on tavallisesti ollut edellä mainitut oppilaan sairaus, äitiysloma tai asevelvollisuus. Harvinaisissa ammateissa ja yleensä sellaisissa ammateissa, joissa oppilasmäärä on vähäinen, syynä on saattanut olla kurssien harvallisuus.

Päätöksen tekeminen tässä asiassa siirretään ammattikasvatushallitukselta paikalliselle ammattioppilaslautakunnalle. Mikäli on hyväksyttäviä syitä siihen, että oppilas ei ehdi suorittaa kaikkia hänelle oppisopimuksessa edellytettyjä kurssijaksoja oppiaikana, oppilas ja työnantaja yhdessä voivat anoa paikalliselta ammattioppilaslautakunnalta kirjallisesti lupaa siihen, että oppilas saisi suorittaa puuttuvan tietopuolisen koulutuksen oppiajan ulkopuolella. Ammattioppilaslautakunta tekee asiassa kirjallisen päätöksen, jonka se lähettää tiedoksi myös ao. kurssin järjestävälle oppilaitokselle.

Koulutustoimikunta pitää luetteloa tehdyistä oppi- ja harjoittelusopimuksista. Työnantajan on lähetettävä jäljennös jokaisesta oppi- ja harjoittelusopimuksesta heti allekirjoituksen jälkeen Graafisen alan koulutustoimikunnalle, Lönnrotinkatu 11 A 6, 00120 Helsinki.

ALAN YRITYSTEN ULKOPUOLELTA TULEVA VALMIS INFORMAATIO (liite 8 ja 12)

Alan ulkopuolisia töitä koskeva työehtosopimuksen liite 8:n 4. momentti kuuluu seuraavasti:

"4. Mikäli painettavaksi tarkoitettu informaatio, joka on tuotettu alan yrityksen ulkopuolella (muun alan yrityksessä tai asiakkaan toimesta) lähetetään kirjapainoon puhelinteitse tai tietovälineelle tallennettuna tarkoituksella, että informaatio käsitellään ja edelleen tulostetaan ilman uudelleenkirjoittamista, on yrityksessä selvítettävä yrityksen mahdollisuudet säilyttää työssä olevien työpaikat sekä mahdollinen uudelleenkoulutukseen ja työtehtävistä toiseen siirtymisen tarve.

Selvityksen perusteella tehdään, mikäli järjestelyillä on olennaista merkitystä yrityksessä, järjestelyjä koskeva paikallinen sopimus, joka lähetetään liittojen hyväksyttäväksi. Järjestelyjä koskevat mahdolliset erimielisyydet voidaan saattaa liittojen käsiteltäväksi työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen."

Määräysten mukaisesti yrityksessä, joka ryhtyy vastaanottamaan tällaista valmista informaatiota, tulee etukäteen selvittää pääluottamusmiehelle järjestelyjen sisältö ja vaikutus yrityksessä. Samoin on selvítettävä yrityksen mahdollisuudet säilyttää työssä olevien työpaikat sekä mahdollinen uudelleenkoulutuksen ja työtehtävistä toiseen siirtymisen tarve.

Mikäli järjestelyillä on olennaista merkitystä yrityksessä, tehdään järjestelyjä koskeva paikallinen sopimus työehtosopimuksen 70 §:n mukaisesti. Liittojen välillä on todettu, että järjestelyillä on olennaista merkitystä ainakin siinä tapauksessa, että jonkun työntekijän työsuhteen jatkuminen vaarantuisi järjestelyjen vuoksi.

Järjestelyjä tai paikallista sopimusta koskevat mahdolliset erimielisyydet voidaan saattaa liittojen käsiteltäväksi työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen (69 §).

KORVAUSTEN TAANNEHTIVUUS

Korvausten taannehtivuudesta on liittojen välillä yksittäistapauksissa todettu seuraavaa:

1. Selvissä työehtosopimuksen tai lakien minimiehtojen alituksissa virhe on korjattava lakien mukaisten vanhentumisaikojen puitteissa niin pitkältä ajalta kuin se on sattunut.
2. Tulkinnanvaraisissa asioissa virhe on korjattava siitä ajankohdasta lukien, kun asia on esitetty työnantajalle, elleivät liitot toisin sovi.
3. Jos asia on niin tulkinnanvarainen, etteivät liitot ole voineet välittömästi antaa ohjetta oikeasta menettelytavasta, liitot ovat sopineet erikseen mistä lukien oikaisu suoritetaan. Käytännössä tällaiset tapaukset ovat harvoin esiintyneitä erikoistapauksia.

Palkkasaatavien vanhentumisajat

Palkkasaatavat vanhentuvat lain mukaan kymmenessä vuodessa saatavan syntymisestä. Eräissä laeissa vanhentumisaikaa on lyhennetty.

Työaikalaki (604/46)

Työaikalain 19 §:n mukaan oikeus sunnuntai-, yli- ja viikkolepokorvaukseen vanhenee vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin oikeus ko. palkkasaatavaan syntyi.

Vuosilomalaki (272/73)

Vuosilomalain 15 §:n mukaan oikeus vuosilomapalkkaan tai -korvaukseen vanhenee kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona vuosilomaoikeus syntyi.

ASIAHAKEMISTO

A

Alan ulkopuoliset työt	
- paste-up-materiaali	5, 87
Alkoholi	
- päihdeongelmaisten hoitoonohjaus	31, 157-159
Ammattikoulutus ja -kasvatus	8, 81-85
Ammattiyhdistysmaksut	33-34
Asevelvollisuuskutsunnat	15
Ateriakorvaus	32, 162-163
ATK-perusteiset lehdenvalmistusjärjestelmät	5, 90-94
Ay-koulutus	77

E

Elpymistauko	31, 156
Erimielisyyksien käsittely	34
Erimielisyysmuistio	34

F

Fysikaalinen hoito	29
--------------------	----

H

Hallintoedustuskokeilu	42
Hammassairaus	29
Harjoittelusopimusammattityö	10
Hautauspäivä	15
Hääpäivä	15

I

ID-kortti	5
Ilmoitusten suorasyöttö	5
Ilta työlisä	12
Informaatio	
- tuotantoon tuleva valmis informaatio	42, 96
Irtisanominen	7
Irtisanomissuojasopimus	
- ilmoitus irtisanomisesta	53
- irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	52-53

- irtisanomisajat	52
- irtisanomisen perusteen ilmoittaminen	53
- irtisanomisen perusteet	52
- irtisanomisen toteutuminen	53
- irtisanomista koskevat ilmoitukset	53
- lomautus	57
- takaisinottaminen	58
- työvoiman vähentämisjärjestys	58
Isyysloma	30

J

Joukkotarkastukset	29
Joustavuus	
- koneiden käytössä	42-43, 169
- käytännön miehityskysymyksissä	42-43, 168
Jälkikäsitellyn henkilökunta	11
Jäsenmaksut	33-34, 164-165

K

Kahvitauko	18
Kertausharjoitus	15
Keskituntiansio	22
Kesäharjoittelija	10, 107
Kilometrikorvaus	32
Koeaika	82
Kokoontuminen työpaikalla	33
Konemiehitykset	10
Kotiin kuljettaminen	31, 161
Koulutuksen kehittämisrahasto	42, 95
Koulutustoiminta	8
Kurssiraha	33, 163

L

Laboratoriotutkimukset	28
Lakko	36
Lapsen sairaus	14, 119
Lauantailisä	12, 111
Lisäilместymispäivät	17, 134
Lepoajat	18
Lomakorvaus	22
Lomapalkan korotus	23
Lomauttaminen	7, 57
Luottamusmiehet	34, 171

Lähiomainen	15
Lääkäripalkkio	27
Lääkärintarkastus	27
Lääkärintodistus sairaudesta	27
Lääkäriissäkäynti	27, 28

M

Majoittuminen	32
Matkakustannusten korvaus	31
Muiston laatiminen	34
Muutos työsuhteessa	6, 101
Määräaikainen työsopimus	6, 15, 26

N

Neuvottelut sopimuskauden aikana	38
Neuvottelujärjestys	35
Näyttöpäätetyö	29, 154

Oppisopimusammattityö	10, 107, 176
Osalakko	15, 57
Osapäivätyöntekijä	124
Oppilaat	8, 176

P

Paikalliset sopimukset	35, 166
Paikkakuntakalleusluokat	9
Painajat	10
Pakkotahtisuus	31, 156
Palkanlaskenta-aika	8
Palkan maksaminen	8
Palkanmaksu lääkäriissäkäynnin ajalta	27
Palkanmaksun keskeytys	15
Palkkaryhmittely	8, 9
Palvelusvuosisät	11, 109
Perehdyttäminen	13, 39
Poissaolo	7, 15
Päiväraha	31, 32, 162

Я

Raportointi	6
Raskausajan palkka	26
Rationalisointi	50
Rationalisointitoiminta	51
Ruokailutauko	18
Ruokalan henkilökunta	5, 16
Ryhmähenkivakuutus	33
Röntgentutkimukset	28

S

Sairauden aiheuttama työtehtävän muutos	30
Sairausajan palkka	25
Samanaikainen työskentely useammalla koneella	10
Siivoojat	9
Silmälääkärin palkkio	28
SKL:n tilaisuudet	7
Soveltamisala	5
Sovittelulautakunta	38
Sunnuntaityö	13, 14, 17
Sunnuntaityökorvaus	20
Suoja-asu	30, 155
Suorituspalkkatyö	13, 112
Synnytysajan palkka	25
Syntymäpäivät	15
Säännöllinen työaika	16

Taannehtivuus	183
Takaisinottaminen	58
Talonmiehet	16
Talviloma	
- määräytyminen	23, 149
- antaminen	24, 150
- palkka	24, 151
- korvaus	24, 152
Tarkistusneuvottelut	38
Tarkkailulomakkeet	6
Terveydelle vaaralliset aineet	31
Terveystenhoitaja	28
Tiedotustoiminta	47
Tilapäiset siirrot	6, 101
Tuntipalkka	20
Tuotannollinen syy	54, 102

Työaika	
- säännöllinen työaika	16
- siviilityö	17
- sanomalehtityö	17
- pidennetty työaikajärjestelmä (Juva)	16
- yötyö	122
Työajan laiminlyönti	7, 8
Työajan lyhentäminen	16, 39, 126
Työajan tarkkailu	6
Työehtosopimus	
- voimassaolopöytäkirja	38
- irtisanominen	36
- noudattaminen	36
- sitovuus	36, 44
- soveltamisala	5
Työnjohtajat	5
Työnopastus	13, 39
Työnteon estyminen	15
Työpaikan neuvottelujärjestys	35
Työpaikkaruokailu	31, 160
Työpaikkaterveydenhoito	28
Työrauha	36
Työsopimuksen muutos	6, 101
Työsopimuksen purkaminen	54
Työsopimus	6
Työsuojelu	30, 59
Työsuojeluvaltuutettu	63, 65
Työtuntijärjestelmä	17
Työtuomioistuin	35
Työvoimaviranomainen	58
Työvoiman vähentämisjärjestys	58

u

Ulkomaan päiväraha	33
Useampiin palkkaryhmiin kuuluva työ	14

Vaalit	7
Valvontavelvollisuus	36
Vanhempain loma	30
Vapaapäivät	18
Viikkolepo	18, 137
Viikkoylityö	19, 20, 136
Vuorokausilepo	18
Vuorokautinen ylityö	19, 20, 136

Vuorotyölisät	12
Vuosiloma	
- määräytyminen	21, 140
- antaminen	21, 141
- lomapalkka	21, 142-144
- lomapalkan korotus	23, 144-145
- lomakorvaus	22, 147-148
Vähimmäispalkat	8
Välimiehet	35, 43

y

Yhteistoiminta	34, 45
Ylityö	
- lajit	19
- enimmäismäärät	19
- korvaaminen	20
- vaihtaminen vapaaseen	20
Ylivoimainen este	15
Yötyö	122
Yötyölisät	12

Ä

Äitiysloma	25
------------	----