

SISÄLLYS

METSÄTEOLLISUUS RY:N JA YTN:N VÄLINEN PERUSSOPIMUS.....	2
METSÄTEOLLISUUS RY - YTN YHTEISTOIMINTASOPIMUS	5
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA METSÄTEOLLISUUS RY –YTN RY PERUSSOPIMUS JA YHTEISTOIMINTASOPIMUS	9
KESKUSTELUMUISTIO.....	10

Helsinki 2003

METSÄTEOLLISUUS RY:N JA YTN:N VÄLINEN PERUSSOPIMUS

Tarkoitus	<p>Ylempiä toimihenkilöitä koskevan aktiivisen ja yksilöllisen työsuhdepolitiikan edistämiseksi metsäteollisuudessa ovat Metsäteollisuus ry ja Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö (YTN) sopijapuolina tehneet tämän perussopimuksen.</p> <p>Sopijapuolet neuvottelevat keskenään luottamuksellisesti järjestöjen toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä ja pyrkivät yhteistoimin muutoinkin kehittämään ylempiä toimihenkilöitä koskevia yritys- ja työpaikkatason yhteistoiminta- ja neuvottelusuhteita.</p> <p>Tämä sopimus ei ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu sopimus eikä sopimuksen suositusluontoisiin kirjauksiin liity työehtosopimusvaikutusta.</p>
Soveltamisala	Tätä sopimusta sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenyrityksissä.
Ylemmän toimihenkilön asema ja tehtävät	<p>Ottaen huomioon ylemmän toimihenkilön aseman, koulutuksen, kokemuksen ja vastuun merkityksen sopijapuolet korostavat, että yrityksen ja ylemmän toimihenkilön välisen suhteen tulee olla luottamuksellinen ja että yrityksen tulee tukea ylemmää toimihenkilöä hänen hoitaessaan tehtäviään, kehittäessään itseään ja toimiessaan yrityksen edustajana yleensä sekä suhteessa muihin henkilöstöryhmiin.</p>
Yleiset työehdot	<p>Sopijapuolet pyrkivät edistämään ylempiä toimihenkilöitä koskevaa aktiivista, kannustavaa ja yksilöllistä työsuhdepolitiikkaa siten, että ylempien toimihenkilöiden yleiset työehdot tulevat kokonaisuutena ottaen noudattamaan metsäteollisuudessa kulloinkin yleisiä toimihenkilöiden työehtoja ellei ylempien toimihenkilöiden asemasta tai tehtävien luonteesta muuta johdu.</p> <p>Lisäksi sopijapuolet hyväksyvät sen, että työmarkkinoilla yleisesti noudatettuja kehittämis-, koulutus- ja työsuojelua koskevia yleisiä periaatteita sovelletaan myös ylempiin toimihenkilöihin.</p> <p>Sopijapuolet seuraavat yhteistoimin aktiivisesti ylempien toimihenkilöiden työehtojen kokonaiskehitystä sekä pyrkivät siihen tarpeen tullen vaikuttamaan.</p>
Koulutus	Yrityksen menestykselle on tärkeää henkilöstön riittävä osaaminen ja sen edellyttämä jatkuva kouluttautuminen. Sopijaosapuolet pyrkivät omalta osaltaan edistämään yritysten ja ylempien toimihenkilöiden tarpeisiin sopivaa ammatillista koulutusta. Työpaikan yhteistoiminnan kehittämisessä on yhteisellä koulutuksella keskeinen merkitys. Tämän vuoksi sopijaosapuolet kehittävät yhteistä koulutusta siten, kuin siitä osapuolten välillä sovitaan.

Yhteyshenkilöjärjestelmä

Yhteyshenkilön tarpeesta samoin kuin paikallisesta yhteydenpito- ja neuvottelumenettelyn täsmentämisestä keskustellaan ensin yrityksen johdon ja ylemmien toimihenkilöiden edustajien kesken. Yhteyshenkilön asettamisen tarve todetaan yhdessä yrityksen johdon kanssa ottaen huomioon erityisesti yrityksen koko, organisaatio ja toiminnan luonne. Paikallisesti voidaan yhdessä todeta, että yhteistoimintasopimuksen 3. kohdassa tarkoitettu luottamusvaltuutettu toimii myös yhteyshenkilönä.

Tarvittaessa ylemmät toimihenkilöt valitsevat yhteyshenkilön ja hänelle varamiehen. Varamies toimii yhteyshenkilön sijaisena tämän ollessa pitempiaikaisesti estyneenä hoitamasta tehtäviään.

Yhteyshenkilön valitseminen työpaikalle edellyttää, että merkittävä osa ylemmistä toimihenkilöistä sitä kannattaa. Yhteyshenkilö valitaan työpaikan ylemmien toimihenkilöiden keskuudesta ja hänen tulee olla perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla työpaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan. Toimikauden pituus on vähintään yksi vuosi.

Yhteyshenkilön valinnasta työpaikalle sekä hänen toimikautensa pituudesta tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työnantajalle.

Yhteyshenkilöä ei tule työsuhhteessaan yhteyshenkilöaseman vuoksi saattaa huonompaan asemaan kuin muut yrityksen ylemmät toimihenkilöt.

Yhteyshenkilö toimii ylempiä toimihenkilöitä yhteisesti koskevissa työsuhdeasioissa ylemmien toimihenkilöiden edustajana ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tarkoittamana henkilöstöryhmän edustajana yhteistoiminta-asioissa. Yhteyshenkilölle annetaan työnantajan toimesta paikallisen yhteistoiminnan tai kulloinkin esillä olevien edellä tässä asiakirjassa tarkoitettujen asioiden hoitamisen kannalta tarpeelliset tiedot samoin periaattein kuin muiden henkilöstöryhmien kohdalla on käytäntönä.

Yhteyshenkilölle annetaan hänen pyynnöstään kerran vuodessa tiedot yhteyshenkilön toimialueen ylemmien toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta ja lisäksi erikseen pyydettyä tietoa uusista ylemmistä toimihenkilöistä.

Neuvottelujärjestys

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ylempää toimihenkilöä koskevat työsuhdeasiat tulee työpaikkatasolla hoitaa yksilöllisesti ja järjestelmällisesti yrityksen ja ylempään toimihenkilön välillä. Toimipaikan yhteyshenkilö tai luottamusvaltuutettu voi yksittäistä työsuhdetta koskevan kysymyksen osalta toimia ylempään toimihenkilön edustajana sitä varten erikseen annetun valtuutuksen nojalla.

Yhteyshenkilö tai luottamusvaltuutettu toimii toimipaikan ylempiä toimihenkilöitä yhteisesti koskevissa työsuhdeasioissa ylemmien toimihenkilöiden edustajana.

Ellei työsuhdeasioita koskevassa erimielisyysasiassa saavuteta yksimielisyyttä paikallisesti, siirretään asia neuvoteltavaksi sopijapuolten välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.

Yhdistymisvapaus

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin ylempiä toimihenkilöitä.

Voimassaolo ja sitovuus

Tämä sopimus tulee voimaan 1.7.2002 ja on voimassa toistaiseksi.

Mikäli sopijapuolet haluavat luopua tästä sopimuksesta, on siitä kirjallisesti ilmoitettava toiselle osapuolelle ja sopimuksen voimassaolo lakkaa kuuden kuukauden kuluttua sen jälkeen.

Helsingissä 19. kesäkuuta 2002

METSÄTEOLLISUUS RY

Arto Tähtinen

Kari Laaksonen

YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ YTN RY

Heikki Kauppi

Matti Viljanen

Pekka Kähkönen

Aleksei Solovjew

METSÄTEOLLISUUS RY - YTN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1

SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenyrityksissä. Sopimuksen 3 ja 4 kohtia sovelletaan niissä Metsäteollisuus ry:n jäsenyrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30.

Tämä yhteistoimintasopimus on työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu sopimus. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (725/78) ei ole tämän sopimuksen osa.

2

YHTEISTOIMINTAELIN

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteistoimintaelin voi korvata erilliset yhteistoimintaja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

3

LUOTTAMUSVALTUUTETTU

3.1

Luottamusvaltuutetun valinta ja edustaminen

Yrityksessä, joka toimii yhdellä paikkakunnalla, ylemmillä toimihenkilöillä on mahdollisuus valita keskuudestaan joko perussopimuksen mukainen yhteyshenkilö tai työsopimuslain mukainen luottamusvaltuutettu.

Jos ylemmät toimihenkilöt yrityksessä, joka toimii useammalla paikkakunnalla, valitsevat luottamusvaltuutetun, edustaa hän oman toimipaikan ylempien toimihenkilöiden lisäksi myös koko yhtiön ylempiä toimihenkilöitä asioissa, jotka koskevat kaikkia yhtiön ylempiä toimihenkilöitä.

Mikäli yritykseen valitaan luottamusvaltuutettu, se ei kuitenkaan saa johtaa konsernin samalla paikkakunnalla toimivien yhteyshenkilöiden ja luottamusvaltuutettujen yhteismäärän lisääntymiseen.

Luottamusvaltuutetun valinnasta ja toimikaudesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

Yrityskohtaisesti voidaan luottamusvaltuutetun valinnasta sopia toisin.

3.2

Luottamusvaltuutetun tehtävät, asema ja tiedonsaantioikeus

Luottamusvaltuutettu hoitaa työsopimuslaissa ja muualla työlainsäädännössä säädettyt tehtävät.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään ja korvaus tästä aiheutuvasta ansionmenetyksestä.

Yrityskohtaisesti voidaan luottamusvaltuutetun tehtävistä sopia toisin.

3.3

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja määräytyy työsopimustilain mukaan.

4

TIEDOTUSTOIMINTA

4.1

Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta

Työnantajan tulee esittää ylemmille toimihenkilöille tai heidän edustajille:

1. Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.
2. Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
3. Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.
4. Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Pyydettyessä yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot annetaan ylempien toimihenkilöiden edustajille kirjallisena.

Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat yrityksen tuotannolliselle toiminnalle tai taloudelle vahinkoa aiheuttavat painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää, työnantajan on tiedotettava asiasta viivytyksettä sen jälkeen, kun edellä mainittuja esteitä tiedottamiselle ei enää ole. Samalla työnantajan on esitettävä perusteet poikkeavalle menettelylle.

Ylempien toimihenkilöiden tulee saattaa esimiestensä tietoon yrityksen toiminnan tai työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan kannalta merkitykselliset asiat.

Osapuolet suosittelevat, että edellä kohdassa 4.1.1 tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

Ylempien toimihenkilöiden edustaja saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

4.2

Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmällä on oikeus työajan ulkopuolella järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä.

Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmällä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia sekä työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

Henkilöstöryhmällä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikan ilmoitustaululla.

5

SALASSAPITOVELVOLLISUUS

Milloin yrityksen ylemmät toimihenkilöt tai heidän edustajansa ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle ylemmälle toimihenkilölle taikka ylempien toimihenkilöiden edustajalle.

6

NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tarkoittamana henkilöstöryhmän edustajana yhteistoiminta-asioissa toimii toimipaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudestaan valitsema henkilö.

Mikäli tämän sopimuksen tulkinnasta tai noudattamisesta syntyy erimielisyyttä, eikä asiaa sovita paikallisesti, on menettelystä laadittava muistio, jos jompikumpi osapuoli sitä vaatii.

Erimielisyyttä koskeva asia siirretään liittotasolla neuvoteltavaksi Metsäteollisuus ry:n ja YTN:n välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.

7

VOIMASSAOLO JA SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.7.2002 ja on voimassa toistaiseksi.

Mikäli sopijapuolet haluavat luopua tästä sopimuksesta, on siitä kirjallisesti ilmoitettava toiselle osapuolelle ja sopimuksen voimassaolo lakkaa kuuden kuukauden kuluttua sen jälkeen.

Helsingissä 19. kesäkuuta 2002

METSÄTEOLLISUUS RY

Arto Tähtinen

Kari Laaksonen

YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ YTN RY

Heikki Kauppi

Matti Viljanen

Pekka Kähkönen

Aleksei Solovjew

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA METSÄTEOLLISUUS RY –YTN RY PERUSSOPIMUS JA YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Aika	19.06.2002	
Paikka	Metsäteollisuus ry Snellmaninkatu 13 00171 Helsinki	
Läsnä	Arto Tähtinen Kari Laaksonen Heikki Kauppi Matti Viljanen Pekka Kähkönen Aleksi Solovjew	
1	Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja kaikki läsnäolijat allekirjoittavat sen.	
2	Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin Metsäteollisuus ry :n ja Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry :n välinen perussopimus ja yhteistoimintasopimus.	
3	Todettiin, että Metsäteollisuus ry :n ja YTN ry :n välinen perussopimus ei ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu sopimus ja että siihen sisältyviin suositusluontoiisiin kirjauksiin ei liity työehtosopimusvaikutusta. Samalla todettiin, että Metsäteollisuus ry :n ja YTN ry :n välinen yhteistoimintasopimus on työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu sopimus.	
4	Sopimukset sitovat niissä mainitulla tavalla Metsäteollisuus ry :tä ja sen jäsenyrityksiä sekä toisaalta Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry:n jäsenliittoja.	
5	Metsäteollisuus ry ja YTN ry pyrkivät yhteistyössä kehittämään perussopimuksen ja yhteistoimintasopimuksen mukaisia liitto-, yritys- ja työpaikka-tason yhteistoiminta- ja neuvottelusuhteita. Tämän tarkoituksen toteuttamiseksi osapuolet säännöllisesti tarkkailevat sopimusten toimivuutta ja niiden kehitystarpeita.	
6	Todettiin osapuolten lähtökohdaksi, että sopimukset eivät olennaisesti muuta yrityksissä ylempien toimihenkilöiden vakiintuneita paikallisia edustautumis-, yhteistoiminta- ja neuvottelukäytäntöjä. Osapuolet neuvottelevat luottamuksellisesti sopimusten voimaansaattamisen aiheuttamista tulkintakysymyksistä ja antavat asiantuntija-apua paikallistason ratkaisuja etsittäessä.	
Vakuudeksi	Kari Laaksonen	
Tarkistettu	Arto Tähtinen Heikki Kauppi Aleksi Solovjew	Matti Viljanen Pekka Kähkönen

YTN - METSÄTEOLLISUUDEN
TAUSTARYHMÄ

1.12.1999

YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHDOT

Paikka: Metsäteollisuus ry, Helsinki

Aika: 1.12.1999

Läsnä: Matti Kostet, Metsäteollisuus, puheenjohtaja
Olli Lehtinen, Metsäteollisuus
Markku Tunturi, Metsäteollisuus
Urpo Huuskonen, YTN
Simo Kannelsuo, YTN
Tuulikki Kokkinen, YTN

Asko Saastamoinen, YTN, sihteeri
Erkki Savonen, Metsäteollisuus, sihteeri

Metsäteollisuus ry:n ja YTN:n metsätaustaryhmän välillä on käsitelty ylempien toimihenkilöiden työsuhteiden hoitoon liittyviä kysymyksiä. Keskusteluissa todettiin mm. seuraavaa:

1. Yhteyshenkilön asema

Todettiin, että ylempien toimihenkilöiden yhteyshenkilö rinnastetaan toimintamahdollisuuksiensa osalta muiden henkilöstöryhmien edustajiin. Käytännössä tämä merkitsee, että yhteyshenkilö

- edustaa ylempiä toimihenkilöitä yhteistoiminta-asioita ja yleisiä työoloja koskevissa neuvotteluissa;
- voi toimia yksittäistä ylempää toimihenkilöä koskevassa asiassa tämän edustajana sitä varten erikseen annetun valtuutuksen nojalla;
- on oikeutettu saamaan tehtävänsä hoitamiseksi tarpeelliset tiedot samoin periaattein muiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa;
- voi käyttää työaikaansa kohtuullisessa määrin yhteyshenkilötehtävien hoitamiseen sekä
- voi osallistua ko. tehtävien hoidon edellyttämään koulutukseen.

Yhteyshenkilön ollessa pidempiaikaisesti estynyt hoitaa tehtäviä hänelle valittu varamies.

2. Ylityöt

Työaikalain oikean soveltamisen kannalta nähtiin tärkeäksi, että yrityksissä määritellään ylityökorvausten piiriin kuuluvat ylemmät

toimihenkilöt ja vaihtoehtoiset korvaustavat.

Eryityisesti pitkäaikaisten projektien yhteydessä yrityksissä tulee kiinnittää huomiota työaikojen pituuteen ja mahdollisten ylitöiden korvaamistapoihin.

Todettiin, että liukuvien työaikajärjestelmien käyttö on osaltaan vähentänyt tarvetta ylitöiden tekemiseen.

3. Työmatkoihin liittyvät korvaukset

Lähtökohtana todettiin, että työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset työmatkakustannukset. Ellei yrityksen matkustussäännöstä muuta johdu, noudatetaan päivärahojen ja kilometrikorvausten määräytymisperusteissa toimihenkilöiden yleisiä työehtoja.

Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamiseen käytetyn ajan korvaamisesta on syytä tarvittaessa sopia esimiehen ja alaisen välillä. Ellei yrityksessä ole muuta käytäntöä, matka-ajan korvaaminen voidaan järjestää esim. seuraavilla tavoilla:

- Mikäli työtehtäviin kuuluu olennaisena osana jatkuva tai säännöllisesti toistuva matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella, tämä otetaan huomioon palkkaperusteissa.
- Mikäli on kysymys poikkeuksellisen runsaasta tilapäistä tai projektiluontoista työtä koskevasta matkustamisesta, seurataan ylemmälle toimihenkilölle kertyvän matka-ajan määrää. Tämä korvataan määrävlein maksettavalla kertakorvauksella.

4. Ylempien toimihenkilöiden rekrytointi metsäteollisuuteen

Osaavan, pitkälle koulutetun henkilöstön hakeutuminen metsäteollisuuteen nähtiin molempien osapuolten kannalta tärkeäksi asiaksi. Osapuolten kannattaakin yhteistyössä miettiä toimenpiteitä, joilla lisätään nuorten kiinnostusta alaa kohtaan. Eryityisesti korostettiin työharjoittelun merkitystä osaavan työvoiman saamiseksi alalle.

5. Palkkausjärjestelmät

Ylempien toimihenkilöiden toimien vaativuuden arviointi perustuu suurimmassa osassa metsäteollisuutta IPE-järjestelmään. Todettiin, että järjestelmästä riippumatta niiden hyödyntämisen kannalta on olennaista kaikkien osapuolten riittävä tieto järjestelmän sisällöstä samoin kuin sen käytön perusteista ja tavoitteista. Siksi osapuolet korostavat järjestelmään sisältöön liittyvän tiedotuksen ja tarvittavassa määrin myös sen käyttöön perehdyttävän koulutuksen merkitystä.

Vakuudeksi:

Matti Kostet

Asko Saastamoinen

Erkki Savonen