

PAPERITEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖSOPIMUKSEN 2017-2019 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Valtakunnansovittelija Minna Helteen 15.1.2018 antaman sovintoehdotuksen mukaisesti sopivat allekirjoittaneet liitot seuraavaa:

Paperiteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus uudistetaan 30.11.2017 päättyneen työehtosopimuksen ja sen allekirjoituspöytäkirjan mukaisin ehdoin, ellei tästä allekirjoituspöytäkirjasta ja sen liitteestä muuta johdu.

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa 30.11.2017. Tämän allekirjoituspöytäkirjan mukainen työehtosopimus tulee voimaan 15.1.2018 alkaen ja on voimassa 30.11.2019 saakka.

2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Neuvotteluosapuolet pitävät tärkeänä, että esimiesten ja muiden toimihenkilötehtävissä toimivien osaaminen vastaa muuttuvan työelämän vaatimuksia.

Neuvotteluosapuolet suosittavat, että kehityskeskusteluiden ja muiden yhteistoiminnallisten keskusteluiden yhteydessä kiinnitetään erityistä huomiota henkilöstön osaamistarpeisiin, mahdollisuuksiin kehittyä esimiestehtävässä sekä ennakoitaviin yrityksen toiminnassa tapahtuviin muutoksiin.

Liitot aloittavat sopimuskauden aikana toimialakohtaisen vuoropuhelun teknologian kehityksen ja digitalisaation vaikutuksista toimihenkilötyön kehittymiseen, koulutustarpeisiin, työympäristön ja työn tekemisen muotojen uudistumiseen sekä muihin työelämän muutoksiin.

3 PALKKOJEN KOROTTAMINEN

Vuosi 2018

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyöisiä ja sunnuntaikorotusta) korotetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 29 euroa, mutta kuitenkin vähintään 0,9 prosenttia.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin henkilökohtaisten palkkojen korotuksiin on käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 0,65 prosenttia tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden joulukuussa 2017 maksetuista kuukausipalkoista. Erän suuruus todetaan yhdessä luottamusmiehen kanssa.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa. Rahamäärän käyttö toteutetaan ensisijaisesti paikallisessa palkkausjärjestelmäsopimuksessa asetettujen palkkauksen kehittämistä ja periaatteita koskevien tavoitteiden mukaisesti ja siinä sovittua menettelyä noudattaen. Jos paikallisessa palkkausjärjestelmäsopimuksessa ei ole sovittu edellä todettuja tavoitteita ja menettelyä, rahamäärän käytössä kiinnitetään huomiota muun muassa toimihenkilön osaamiseen, pätevyyteen, työsuoritukseen sekä ansiokehitykseen.

Paikallisen erän jaosta sovitaan 28.2.2018 mennessä ja korotus tulee voimaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, kuitenkin niin, että helmikuun korotus voidaan maksaa kertaeränä tai muuten takautuvasti maaliskuun palkanmaksun yhteydessä.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Ellei yritys- tai yksikkökohtaisen erän jakotavasta päästä yksimielisyyteen 28.2.2018 mennessä, korotetaan toimihenkilöiden palkkoja 0,65 prosentin yleiskorotuksella 1.5.2018 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuosi 2019

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisää ja sunnuntaikorotusta) korotetaan 1.2.2019 yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,65 prosenttia.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin henkilökohtaisten palkkojen korotuksiin on käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 0,95 prosenttia tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden marraskuussa 2018 maksetuista kuukausipalkoista. Erän suuruus todetaan yhdessä luottamusmiehen kanssa.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa. Rahamäärän käyttö toteutetaan ensisijaisesti paikallisessa palkkausjärjestelmäsopimuksessa asetettujen palkkauksen kehittämistä ja periaatteita koskevien tavoitteiden mukaisesti ja siinä sovittua menettelyä noudattaen. Jos paikallisessa palkkausjärjestelmäsopimuksessa ei ole sovittu edellä todettuja tavoitteita ja menettelyä, rahamäärän käytössä kiinnitetään huomiota muun muassa toimihenkilön osaamiseen, pätevyyteen, työsuoritukseen sekä ansiokehitykseen.

Paikallisen erän jaosta sovitaan 15.1.2019 mennessä ja korotus tulee voimaan 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Ellei paikallisesti muuta sovita, palkkoja (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisää ja sunnuntaikorotusta) korotetaan yritys- tai yksikkökohtaisella

rahamäärällä, jonka suuruus on 0,95 % tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden marraskuussa 2018 maksetuista kuukausipalkoista (palkka luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyöisiä ja sunnuntaikorotusta).

Yritys- tai yksikkökohtaisen rahamäärän kohdentamisesta päättää tällöin työnantaja paikallisen palkkausjärjestelmän mukaisesti tai muutoin ottaen huomioon toimihenkilön osaamisen, pätevyyden, työsuorituksen sekä ansiokehitys. Korotukset tulevat voimaan 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Työnantajan tulee antaa selvitys erän käytöstä ennen erän jakamista luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän ja kohdentamisen periaatteet. Mikäli selvitystä ei ole annettu ennen erän käyttöönottoa, jaetaan paikallinen erä 0,95 % suuruisena yleiskorotuksena 1.2.2019.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Alin kuukausipalkka ja lisät

Työehtosopimuksen alimman kuukausipalkan, vuorolisien ja saunalisän suuruus ilmenevät asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä.

4 LUOTTAMUSMIESKORVAUS

Luottamusmiehelle maksettavan erillisen kuukausikorvauksen suuruus on 1.2.2018 alkaen:

Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus 1.2.2018 lukien
5 – 9	64
10 - 24	107
25 - 50	139
51 – 100	196
101 – 200	234
201 – 400	279
401 – 600	313
yli 600	364

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta ja hänelle maksettavan kuukausikorvauksen suuruudesta sovittaessa.

5 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN KORVAUS

Työnantaja maksaa työsuojeluvaultuutettuna toimivalle toimihenkilölle, ellei muuta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on 1.2.2018 alkaen:

Työsuojeluvaultuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus 1.2.2018 lukien
5 – 9	56 euroa
10 -24	85 euroa
25 -50	114 euroa
51 –	143 euroa

6 PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMINEN

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisen sopimisen edellytyksiä tulee edistää.

Alalla on erilaisia ja erilaisessa markkina-, kysyntä-, kilpailu- ja taloudellisessa tilanteessa olevia yrityksiä ja liiketoimintoja. Paikallisella sopimisella voidaan ottaa huomioon yritys- ja liiketoimintakohtaiset sekä henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tarpeet.

Työehtosopimuksessa on useita määräyksiä, joista voidaan paikallisesti sopia toisin. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisella sopimisella voidaan hyödyttää niin työnantajaa kuin toimihenkilöitäkin.

Liitot edistävät toiminnallaan paikallista sopimista. Konkreettisena toimena paikallisen sopimisen edistämiseksi liitot käyvät läpi kaikki työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollistavat määräykset. Sen lisäksi liitot selvittävät sopimuskauden aikana paikallisen sopimisen mahdollisia esteitä ja työehtosopimuksen kehitystarpeita.

Liitot valmistelevat sopimuskauden aikana ohjeistusta tai työehtosopimusmääräyksiä, jotka edistävät näitä asioita. Yhteistä aineistoa valmistellaan mm. joustavien ja monipuolisten työaikojen käyttöä ja paikallista sopimista edistävästä asioista.

7 JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Jatkuvaa neuvottelumenettelyä noudattaen voivat osapuolet yhteisestä sopimuksesta käynnistää tarpeellisia kehitys- ja muutoshankkeita ja tarvittaessa yhteisesti sopien muuttaa työehtosopimusta.

- työhyvinvointi ja työssäjaksaminen
- työaika
- tuottavuus
- tasa-arvo
- luottamusmiehen asema
- palkkausjärjestelmät, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten

8 TASA-ARVO

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

Liitot toteavat, että vähintään 30 toimihenkilön yrityksissä työnantaja laatii yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnitelman. Liitot suosittelevat suunnitelman päivittämistä vuosittain, ellei paikallisesti toisin sovita.

9 ESIMIESTEN PALKKAUKSEN OIKEUDENMUKAISUUS

Osapuolet korostavat hyvän palkkapolitiikan merkitystä ja sitä, että palkkaus on oikeudenmukaisessa suhteessa tehtävän vaativuuteen ja työsuoritukseen. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että yrityksen palkkapolitiikassa seurataan esimiesten ja alaisten palkkausta. Pääsääntöisesti esimiehen palkkatason tulee ylittää hänen alaisinaan toimivien palkkojen keskimääräisen tason. Tässä arvioinnissa kiinnitetään huomiota muun muassa työnvaativuuteen, työkokemukseen, erikoisosaamiseen, työolosuhteisiin sekä vertailukelpoiisiin ansio- ja palkkaustekijöihin.

10 TYÖSUHDETURVA

Työsuhdeturvan kehittäminen

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

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle toimihenkilölle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisajanpalkka työsuorituksesta riippumatta.

Paperiteollisuuden käynnissä olevan rakennemuutoksen aiheuttamien haittojen hallitsemiseksi ja työllistymisen edistämiseksi sovitaan seuraavasta

määräaikaisesta takaisinottoa koskevasta kohdasta, jota sovelletaan aikaisemmin kuin 30.11.2019 (sopimuksen päättymispäivä) irtisanottuun toimihenkilöön.

Samana tehdasalueen kaikkien tuotantoyksikköjen lopettamisen seurauksena taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun toimihenkilön takaisinottoaikaa pidennetään kuudella kuukaudella. Työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoimena olevista työpaikoistaan 9 kuukauden ajan takaisinottoajan päättymisen jälkeen. Tätä määräystä sovelletaan toimihenkilöön, jonka työsuhde on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä aikaisemmin kuin 30.11.2019 (sopimuksen päättymispäivä).

Liitot pitävät taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun toimihenkilön siirtymistä uuteen työhön ja nopeaa työllistämistä tärkeänä. Tämän tavoitteen edistämiseksi liitot korostavat yhteistoimintalain 49 §:ssä olevien velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että paperiteollisuuden rakennemuutoksessa pyritään huolehtimaan työpaikkansa menettävän henkilöstön siirtymisestä mahdollisimman tehokkaasti työstä toiseen.

Osapuolet ovat yhtä mieltä myös siitä, että yksi tärkeimmistä keinoista varmistaa työstä työhön siirtyminen on muutosten ennakoiminen henkilöstösuunnitelmissa ja niihin liittyen koulutustavoitteissa.

On tärkeää, että henkilöstösuunnitelmissa varaudutaan rakennemuutoksen mahdollisiin vaikutuksiin ja sen aiheuttamaan koulutustarpeeseen, jolla työstä työhön siirtymistä voidaan helpottaa.

11 KONSERNIYHTEISTYÖ

13.1. Yhteistyön järjestäminen

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

13.2. Yhteistyön jatkaminen

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

13.3. Yhteistyöstä sopiminen

13.3.1. Sopiminen

Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt yhteistyötä henkilöstön kanssa eikä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistyön järjestämisestä toisin sovita, menetellään yhteistyötä järjestettäessä tämän pöytäkirjan 11.3.2. - 11.3.4. kohtien mukaisesti.

13.3.2. Yhteistoimintamuodot

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

Kokous järjestetään yhtiön tilinpäätöksen tultua vahvistetuksi. Siinä selvitetään työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan emoyhtiön ja tytäryhtiöiden tilinpäätöstiedot sekä niissä ja niiden erillisissä tuotantolaitoksissa edellisen kokouksen jälkeen tapahtuneet keskeiset toimintojen muutokset, esim. yrityskaupat ja sulautumiset. Lisäksi kokouksessa käsitellään markkinatilanteen, talouden, investointitoiminnan, työllisyyden kuten esim. henkilöstömäärän, kustannusrakenteen, kannattavuuden ja tuottavuuden kehitysnäkymiä. Kokouksessa voidaan käsitellä myös muita yhteisesti todettuja asioita. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajilla on saamiensa tietojen perusteella mahdollisuus muodostaa yleiskuva konsernin tilasta ja lähitulevaisuudesta.

Erikseen annetaan tiedot konsernissa tehdyistä päätöksistä, jotka koskevat tytäryhtiön tai erillisen tuotantolaitoksen toiminnan olennaista supistamista tai laajentamista. Tällaiset tiedot annetaan niiden yhtiöiden tai tuotantolaitosten henkilöstön edustajille, jota ne koskevat. Heidän aloitteestaan voidaan sopia asian laajemmasta tiedottamisesta konsernin viestintäjärjestelmän puitteissa.

Konserneihin perustetaan konsernikohtaisesti sovittavalla tavalla toimikunta.

Toimikunnan henkilöstöä edustavien jäsenten määrästä sovitaan konsernissa. Henkilöstöä edustavat jäsenet ovat ammattiosastojen tai vastaavien edustajia. Toimikunta valmistelee tämän kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat.

13.3.3. Saatujen tietojen luottamuksellisuus

Konserniyhteistyössä saatuja tietoja tulee käsitellä luottamuksellisena.

13.3.4. Kustannusten korvaaminen

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

12 RINNAKKAISSOPIMUKSET

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että toimihenkilöitä koskevia työehtosopimuksia voidaan solmia yksinomaan teollisuuslinjaperiaatetta noudattaen siten, että ne käsittävät koko asianomaisen teollisuusalan kaikki toimihenkilöt erikoisammattialasta ja koulutuksesta riippumatta.

Osapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, että työehtosopimuksen soveltamispiirissä ei tehdä rinnakkaissopimuksia.

13 TYÖEHTOSOPIMUKSEN NOUDATTAMINEN

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

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

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

Liiton tässä määräyksessä tarkoitettu valvontavelvollisuuden laiminlyönti työrauhavelvoitteen osalta otetaan huomioon työehtosopimuslain mukaista hyvityssakkoa tuomittaessa sitä korottavana seikkana.

SOV.

Allekirjoittaneet liitot pitävät tärkeänä, että niiden jäseninä olevat työehtosopimukseen sidotut ammattiosastot ja työnantajat noudattavat työrauhavelvoitetta.

14 LIITTOJEN VÄLISEN KOULUTUSTYÖRYHMÄN PERUSTAMINEN

Liittojen välillä on sovittu koulutustyöryhmästä, joka päättää vuosittain yhteistoimintasopimuksen mukaisesta koulutuksesta ja ateriakorvauksesta.

15 TÖIDEN JATKAMINEN TES-SEISOKKINA ILMOITUSAJAN JÄLKEEN

Mikäli töiden jatkamisesta ei ole tehty 7 § 7. kohdan mukaista ilmoitusta, töitä voidaan jatkaa säännöllisenä työnä työnantajan päätöksellä ilman ilmoitusaikaa tässä kohdassa tarkoitetuilla työehdoilla ja sovittujen edellytysten täytyessä.

Tes-seisokkikäynti on mahdollista alemmilla kustannuksilla sellaisilla tuotantolinjoilla tai -osastoilla, joissa ei ole työskennelty 1.1.2015 – 1.7.2017 välisenä aikana joului- tai juhannusseisokkina säännöllisenä työaikana. Työnantaja ilmoittaa näin tapahtuvasta työskentelystä luottamusmiehelle.

Työnantaja voi ennen 7 § 7. kohdan mukaista kahden viikon ilmoitusaikaa selvittää toimihenkilöiden halukkuutta työskennellä tes-seisokkina tämän kohdan mukaisesti. Ensisijaisesti kysytään työvuorojärjestelmän mukaan työvuorossa olevia. Työskentely tämän kohdan mukaan perustuu toimihenkilön suostumukseen. Toimihenkilön antama suostumus on sitova.

Näin tehdystä työstä maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorvaukset. Palkan perusosa sisältyy kuukausipalkkaan. Lisäksi toimihenkilö ansaitsee tehtyjä säännöllisiä työvuoroja vastaavan määrän vuorovapaita, mikäli toimihenkilön työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen asianomaisen tes-seisokin alkamista. Vuorovapaiden antamisessa noudatetaan 8 § 23-kohdan määräyksiä ja ne pidettäessä rinnastetaan säännöllisiin työvuoroihin.

Työnantaja voi perua päätöksen tämän kohdan mukaisesta tes-seisokkityöskentelystä ennen sen alkamista.

Liitot arvioivat sopimuskauden aikana tämän määräyksen toimivuutta, soveltamista ja mahdollisia kehitystarpeita. Yhteisesti sopimalla liitot voivat sopimuskauden aikana muuttaa edellä olevia määräyksiä. Tämä määräys on voimassa tämän sopimuskauden ajan.

16 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KEHITTÄMINEN

Sopimuskauden aikana liitot jatkavat työehtosopimuksen sopimustekstien ja rakenteiden selkeyttämistä sekä työehtosopimuksen luettavuuden parantamista. Työryhmä jatkaa työtään sopimuskauden loppuun.

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

17 TOIMIHENKILÖSOPIMUKSEN TEKSTIMUUTOKSET

Lisäksi on sovittu sovintoehdotuksen liitteen mukaisista työehtosopimuksen muutoksista.

Helsingissä, 16. päivänä tammikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

AMMATTILIITTO PRO RY

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY