

TT-YTN PERUSSOPIMUS JA YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Aika 20.12.2001

Paikka TT, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Koroma, Johannes, TT puheenjohtaja
Riski, Seppo, TT
Kauppi, Heikki, YTN
Viljanen, Matti, YTN
Kähkönen, Pekka, YTN
Solovjew, Aleksei, YTN
Hotti, Pekka, TT
Alanko, Risto, TT sihteeri

- 1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja kaikki läsnä olijat allekirjoittavat sen.
- 2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-YTN perussopimus sekä TT- YTN yhteistoimintasopimus. Samalla kumottiin allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset:
 - TT-YTN perussopimus 17.12.1993
 - sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä STK-SAK-STTK-TVK-YTN 8.5.1989
- 3 Todettiin, että TT-YTN perussopimus ei ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu sopimus ja että siihen sisältyviin suositusluontoisiin kirjauksiin ei liity työehtosopimusvaikutusta. Samalla todettiin, että TT-YTN yhteistoimintasopimus on työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettu sopimus.
- 4 Sopimukset sitovat kaikkia niitä Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton sekä toisaalta Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry:n jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 18.1.2002 mennessä ole ilmoittaneet jäävänsä sopimusten ulkopuolelle.

Todettiin, että siltä osin kun TT:n jäsenliitto ja YTN ovat sopineet perussopimukseen tai yhteistoimintasopimukseen sisältyvistä asioista erikseen, ei perussopimus tai yhteistoimintasopimus ole voimassa asianomaisella toimialalla.

Edellä mainittu koskee myös perussopimukseen ja yhteistoimintasopimukseen kirjattua neuvottelujärjestystä, jonka osalta noudatetaan TT:n jäsenliiton ja YTN:n väliseen työehtosopimukseen kirjattua neuvottelujärjestystä.

- 5 Todettiin, että yhteistoimintasopimuksen 3.2 kohdassa tarkoitettujen kokousten järjestämisoikeus koskee työajan ulkopuolista aikaa. Lisäksi todettiin, että tänään allekirjoitetuilla sopimuksilla ei muuteta TT:n ja YTN:n välisiä, alakohtaisia tai paikallisia neuvottelukäytäntöjä.
- 6 Todettiin, että TT ja YTN ovat erikseen neuvotelleet työsopimuslain 13:3 §:n tarkoittaman luottamusvaltuutetun valintaan ja erityisesti luottamusvaltuutetun ja yhteys henkilön keskinäiseen suhteeseen liittyvistä asioista ja todenneet yhteisinä kannanottoinaan muun muassa seuraavaa:
- Luottamusvaltuutetun valinta ei ole mahdollista niillä TT:n jäsenliittojen toimialoilla, joilla on ylempiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus.
 - Jos yrityksessä on valittu perussopimuksen mukaisesti yksi tai useampi yhteys henkilö, voidaan valittu yhteys henkilö tai yksi näistä yhteys henkilöistä valita työsopimuslain tarkoittamaksi luottamusvaltuutetuksi. Lähtökohtana on, ettei luottamusvaltuutetun valinta johda yrityksissä, joissa on jo ennen työsopimuslain voimaantuloa valittu yhteys henkilö tai yhteys henkilöitä, ylempien toimihenkilöiden edustajien määrän lisääntymiseen.
 - Luottamusvaltuutetun valinnasta ja toimikaudesta on ilmoitettava viipymättä kirjallisesti työnantajalle. Suositeltava toimikauden pituus on 1 – 2 vuotta.
 - Luottamusvaltuutetun tehtävät määräytyvät TSL 13:3.1 §:n mukaisesti. Suositeltavaa on, että työnantajan ja luottamusvaltuutetun kesken todetaan nämä tehtävät ja erityisesti se, onko luottamusvaltuutetulla oikeutta em. säännöksen mukaan edustaa valtuutuksen kautta hänet valinnea toimihenkilöitä työsuhteissa ja työoloja koskevissa asioissa. Mikäli yrityksessä on yksi tai useampia yhteys henkilöitä, on suositeltavaa, että työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden edustajien kesken todetaan luottamusvaltuutetun ja yhteys henkilön/yhteys henkilöiden keskinäinen työnjako.

7 - Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työhön ovat TT:stä osallistuneet Risto Alanko, Ismo Äijö ja Pekka Hotti sekä YTN:stä Aleksei Solovjew ja Pekka Kähkönen.

Vakuudeksi

Risto Alanko

Tarkistettu

Johannes Koroma

Seppo Riski

Heikki Kauppi

Matti Viljanen

Pekka Kähkönen

Aleksei Solovjew

Pekka Hotti

TT-YTN PERUSSOPIMUS

JOHDANTO

Tarkoitus	Yrityksen ja ylemmän toimihenkilön yhteistyöllä on kasvava merkitys yritysten toiminnassa. Tämän vuoksi sekä ylempiä toimihenkilöitä koskevan aktiivisen ja yksilöllisen työsuhdepolitiikan edistämiseksi työmarkkinoilla ovat Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö (YTN) tehneet seuraavan perussopimuksen, jossa sopijapuolilla tarkoitetaan TT:tä ja YTN:ää.
Neuvottelusuhteet	TT ja YTN neuvottelevat keskenään luottamuksellisesti järjestöjen toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä ja pyrkivät yhteistoimin muutoinkin kehittämään ylempiä toimihenkilöitä koskevia yhteistoiminta- ja neuvottelusuhteita.
Yhdistymisvapaus	Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin ylempiä toimihenkilöitä.
Soveltamisala	Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksissä allekirjoituspöytäkirjasta ilmenevin rajoituksin.
Yleiset työehdot	<p>Sopijapuolet pyrkivät edistämään ylempiä toimihenkilöitä koskevaa aktiivista, kannustavaa ja yksilöllistä työsuhdepolitiikkaa siten, että ylempien toimihenkilöiden yleiset työehdot tulevat kokonaisuutena ottaen noudattamaan teollisuudessa 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>
Asema ja tehtävät	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 ylempää toimihenkilöä hänen hoitaessaan tehtäviään, kehittäessään itseään ja toimiessaan yrityksen edustajana yleensä sekä suhteessa muihin henkilöstöryhmiin.
Yhteyshenkilöjärjestelmä	Yhteyshenkilöjärjestelmän tarkoitus on kiinteyttää paikallista yhteistoimintaa ja neuvottelusuhteita. Yhteyshenkilöjärjestelmän kautta on myös mahdollisuus hoitaa yhteistoimintalain ja tämän sopimuksen tarkoittamia toimintoja.

Sopijapuolet suosittelevat, että neuvottelumenettelyä paikallisesti täsmennetään ja että tarvittaessa ylemmät toimihenkilöt valitsevat yhteyshenkilön ja hänelle varamiehen. Varamies toimii yhteyshenkilön sijaisena tämän ollessa pitempiaikaisesti estyneenä hoitamasta tehtäviään.

Yhteyshenkilön tarpeesta samoin kuin paikallisesta yhteydenpito- ja neuvottelumenettelyn täsmentämisestä keskustellaan ensin yrityksen johdon ja ylempien toimihenkilöiden edustajien kesken. Yhteyshenkilön asettamisen tarve todetaan yhdessä yrityksen johdon kanssa ottaen huomioon erityisesti yrityksen koko, organisaatio ja toiminnan luonne. Samalla selvitetään valintamenettelyyn liittyvät käytännön järjestelyt.

Yhteyshenkilön valitseminen työpaikalle edellyttää, että merkittävä osa ylemmistä toimihenkilöistä sitä kannattaa. Yhteyshenkilö valitaan työpaikan ylempien 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 tulee tehdä ilmoitus työnantajalle.

Yhteyshenkilö toimii ylempiä toimihenkilöitä yhteisesti koskevissa työsuhteasioissa ylempien toimihenkilöiden edustajana ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tarkoittamana henkilöstöryhmän edustajana yhteistoiminta-asioissa. Toimintamahdollisuuksiensa osalta yhteyshenkilö rinnastetaan muiden henkilöstöryhmien edustajiin. 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 ylempien toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta ja lisäksi erikseen pyydettyä tietoa uusista ylemmistä toimihenkilöistä.

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

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.

TT-YTN PERUSSOPIMUS

20.12.2001

3 (3)

Neuvottelujärjestys

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

Yhteyshenkilö toimii ylempiä toimihenkilöitä yhteisesti koskevissa työsuhdeasioissa ylempien toimihenkilöiden edustajana.

Ellei työsuhdeasioita koskevassa erimielisyysasiassa saavuteta yksimielisyyttä paikallisesti, siirretään asia liittotasolla neuvoteltavaksi asianomaisen työnantajaliiton ja YTN:n välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.

Voimassaolo ja sitovuus

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2002 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus sitoo kaikkia niitä Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton sekä Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry:n jäsenliittoja, jotka eivät ole viimeistään 18.1.2002 mennessä ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

TT:n jäsenliitot ja YTN voivat sopimalla poiketa tämän sopimuksen määräyksistä.

Tähän sopimukseen sitoutunut TT:n jäsenliitto voi irtautua sopimuksesta 6 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Irtautumista koskeva irtisanom ilmoitus on tehtävä kirjallisesti kummallekin tämän sopimuksen sopijapuolista.

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

Helsingissä 20. joulukuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Johannes Koroma

Seppo Riski

YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ YTN ry.

Heikki Kauppi

Matti Viljanen

TT-YTN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

TAVOITTEET

Yrityksen kilpailukyky ja henkilöstön hyvinvointi edellyttävät yrityksen toiminnan jatkuvaa kehittämistä. Tässä tarkoituksessa osapuolet myötävaikuttavat osaltaan yhteistoiminnan kehittämiseen ja henkilöstön voimavarojen hyödyntämiseen.

Kehittämistoimien tarkoituksena on johtaa tuottavuuden kasvuun sekä mielekkäisiin ja kehittäviin työtehtäviin.

1

SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksissä. Sopimuksen 3 kohtaa sovelletaan niissä Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30.

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 yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovitavassa laajuudessa.

3

TIEDOTUSTOIMINTA

3.1

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 3.1.1 tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

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

3.2

Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmällä on oikeus 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.

4

SALASSAPITOVOLLISUUS

Milloin yrityksen ylemmät toimihenkilöt tai heidän edustajansa ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammatillisuuksia 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 so

vita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liiketäi ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle ylemmälle toimihenkilölle taikka ylempien toimihenkilöiden edustajalle.

5

NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Perussopimuksen mukaan yhteyshenkilö toimii yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tarkoittamana henkilöstöryhmän edustajana yhteistoiminta-asioissa.

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 asianomaisen työnantajaliiton ja YTN:n välillä, mikäli molemmat tai toinen erimielisyyden osapuolista sitä esittää.

6

VOIMASSAOLO JA SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2002 ja on voimassa toistaiseksi. Sopimus sitoo kaikkia niitä Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton sekä Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry:n jäsenliittoja, jotka eivät ole viimeistään 18.1.2002 mennessä ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

TT:n jäsenliitot ja YTN voivat sopimalla poiketa tämän sopimuksen määräyksistä.

Tähän sopimukseen sitoutunut TT:n jäsenliitto voi irtautua sopimuksesta 6 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Irtautumista koskeva irtisanomisilmoitus on tehtävä kirjallisesti kummallekin tämän sopimuksen sopijapuolista.

TT-YTN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

20.12.2001

4 (4)

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

Helsingissä 20. joulukuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Johannes Koroma

Seppo Riski

YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ YTN ry.

Heikki Kauppi

Matti Viljanen