

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, työsuojeluvallontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa 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 merkittävät 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 tarkoitettuja tietoja 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

SALASSAPITOVOLLISSUUS

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 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 irtisanomusilmoitus 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