

Kilpilahden Toimihenkilöt Pro ry:n työpaikkajulkaisu

NÄKÖLASI

1/2020





Puheenjohtajalta

TES ja Korona

Talven neuvottelukierros oli erittäin hankala ja vasta noin puolella Pron sopimusaloista on neuvottelutulos uudesta työehtosopimuksesta. Taistelu kiky-tunneista oli ja on edelleen kiivas, kumpikaan osapuoli ei halua antaa periksi tavoitteissaan. Lisäksi talven neuvottelutilannetta hämmensi työnantajapuolen rajut heikennysesitykset, sopimusalasta riippumatta. Kemian alalla, noin 3,5 kuukauden neuvotteluiden jälkeen neuvottelutulos allekirjoitettiin. Lopputulos oli kompromissi, jossa kumpikin osapuoli sai jotain ”hyvää”. Pääasia toimihenkilöille oli, että ilmaisten 24 kiky-tunnin tekeminen poistui työehtosopimuksista.

Yhdistyksen piti järjestää huhtikuussa jäsenistölle infotilaisuus uusista TES-kirjauksista (Kemian ja suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimukset), mutta tilaisuus jouduttiin siirtämään koronapandemian vuoksi. Tästä lehdestä löytyy pääkohdat työehtosopimukseen tulevista muutoksista, lisätietoja saa luottamusmiehiltä.

Koronakriisi haastaa parhaillaan koko suomalaisen yhteiskunnan ja jokainen meistä kohtaa lähiviikkoina koronan vaikutuksen lähi-
piirissään.

Kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt (Akava, EK, KT, SAK, STTK) pyrkivät löytämään yhdessä ratkaisun suomalaisen yhteiskunnan toiminnan turvaamiseksi. On tärkeitä turvata suomalaisten työpaikat, toimeentulo ja yritykset ja tuoda sitä kautta hyvinvointia, vakautta ja ennustettavuutta yhteiskuntaan.

”Korona vaikuttaa vakavasti suomalaiseen yhteiskuntaan ja talouteen. Sen aikana on syytä unohtaa perinteiset asetelmat ja nousta tilanteen yläpuolelle. Nyt on yhteisten ratkaisujen aika. Toivomme maan hallitukselta päätöksiä joilla turvataan hyvinvointiyhteiskunta ja suomalaiset työpaikat. Valmistelemme lähiaikoina esityksiä näistä toimista ja toivomme maan hallituksen tarttuvan niihin.”
Sitoumuksen allekirjoittajina Jarkko Eloranta, Sture Fjäder, Jyri Häkämies, Markku Jalonen ja Antti Palola (ote STTK:n viestistä)

Kaikille turvallisia työpäiviä,
pitäkää itsestänne ja läheisistänne huolta!

*Pirkko Takkinen
Puheenjohtaja*

Ammattiliitto Pro ry:n luottamusmiesten neuvottelupäivät

Aurinko paistoi, puitteet olivat mainiot ja ruoka sekä palvelu hyvää. Engelin arkkitehtoonisessa aateliskartanossa vapaussodan sotilaskomitean ja Koko suomi leipoo -ohjelman kautta päädyttiin Ammattiliitto Pro ry:n luottamusmiesten neuvottelupäiviin, jotka pidettiin 6.-7.2.2020.

Noin 80 Kemian- ja kulutustavara-alojen luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua oli paikalla. Yhdistyksemme Kilpilahden Toimihenkilöt Pro ry oli hienosti 7 henkilön voimalla paikalla. Ohjelmatarunon tuunattiin uusiksi, koska juuri samaan aikaan oli kemian alalle saatu neuvotteluehdotus, mitä neuvottelukunta ja sitten

myöhemmin liiton hallituksen edustajat sopimusalavastaava **Taru Reinikaisen** johdolla luotsasivat maaliin asti. Saimme paikan päällä tuoreet uutiset ja kuulumiset, kuinka lopputulokset syntyivät. Tarinat kanoista, sioista ja marsuista jääköön vain muistoiksi hauskoista jutuista ja tunnelman 'kevennyksistä', sillä asia oli vakava.

Proplussan saloihin ja jäsenpalveluihin sekä jäsenetuihin meitä johdatteli tietopalvelusihteeri **Tuija Nummela**.

Teollisuusliiton kemiansektorin johtaja **Toni Laiho** vieraili ja luennoi neuvottelukierroksella näkemästään Teollisuusliiton ja Pron välisestä yh-

teistyöstä. Luennon anti jääköön jokaisen kuuntelijan omalle vastuulle.

Ennen kotiinlähtöä **Iris Schiewek** piti esityksen työhyvinvointi ja psykososiaalinen kuormitus. Jaksamisesta ei koskaan luennoita turhaan. Mietittäväksi jäi, miksi työhyvinvointi muuttuukin työpahoinvoinniksi?

Oli mukavaa nähdä vanhoja tuttuja ja tavata uusia. Pidetään huolta itses-
tämme, niin sitten jaksamme pitää huolta myös toisistamme sekä töissä että siviilissä.

Soile Lustig

Vakuutuslainsäädännön muuttaminen

Kassan tarkoituksena on myöntää sairausvakuutuslain mukaisia etuuksia ja sääntöjensä mukaisia lisäetuuksia. Kassa toimii sairausvakuutuslainsäädännön tarkoitettuna työpaikkakassana, eli jäsenen Kela-toimistona (Kela-kortissa nro 46001)

Kassan jäseneksi ovat oikeutettuja liittymään kassan toimintapiiriin kuuluvat henkilöt. Jäsenyyttä on haettava neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Jos jäseneksi liittynyt siirtyy toimintapiiriin sisällä suoraan toisen osakkaan palvelukseen säilyy hänen jäsenyytensä kassaan. Jäsenyys on vapaaehtoinen.

Kassan hallitus päättää jäseneksi hyväksymisestä. Jäsenyys alkaa hallituksen päätöstä seuraavan kalenterikuukauden alusta. Määräaikaiseen työsuhteeseen tuleva henkilö hyväk-

syttään kassan jäseneksi, jos kassan jäsenyys tulee kestäväksi vähintään kuusi kuukautta.

Jäsen eroaa kassasta lakatessaan kuulumasta sen toimintapiiriin.

Ylin päättämismääräys kassan asioissa on kassankokouksena toimivalla edustajiston kokouksella. Edustajiston toimikausi on neljä kalenterivuotta.

Kassan jäsenet valitsevat edustajistoon yhden edustajan kutakin alkavaa 200 jäsentä kohden. Edustajistoon valitaan kuitenkin aina vähintään 20 edustajaa ja näille henkilökohtaiset varaedustajat. Ehdokkaana vaaleissa voi olla ainoastaan kassan jäsen.

Edustajiston kokouksessa on kullakin jäsenten edustajalla yksi ääni. Kassalla on vuosittain kaksi varsinaista

edustajiston kokousta, joista toinen pidetään huhtikuussa, toinen marraskuussa. Marraskuun kokouksessa valitaan tarvittavat jäsenet ja varajäsenet erovuoroisten hallituksen jäsenten ja varajäsenten tilalle.

Kassan hallitukseen kuuluu kahdeksan varsinaista jäsentä, joista kullakin tulee olla henkilökohtainen varajäsen. Hallituksen valitsee edustajiston kokous. Kassan jäsenet valitsevat neljä varsinaista hallituksen jäsentä varajäsenineen. Osakkaat valitsevat neljä varsinaista jäsentä varajäsenineen. Hallituksen jäsen ei voi olla edustajiston jäsen. Toimikausi on neljä vuotta. Hallituksesta eroaa joka vuosi yksi kassan jäsenten hallitukseen valitsema varsinainen jäsen varajäsenineen, sekä yksi osakkaiden hallitukseen valitsema jäsen varajäsenineen, ensin arvan, sitten vuoron mukaan.



Jussi Pasala • Nesteen pääluottamusmies

Voihan korona.

TES-kierroksesta on selvitty ja uusi työehtosopimus on valmis. Pää tavoite oli päästä kiky-tunneista eroon ja se toteutui. Kiitos teille kaikille lakkoon osallistumisesta.

Palkankorotukseen Nesteellä ei tehty paikallista sopimusta vaan kaikkien kokonaispalkkaa korotetaan tänä vuonna 1,3 %. Tällä varmistetaan tasa-arvoisuus ja palkankorotus myös heille, jotka pomon houkutteluista huolimatta osallistuivat lakkoon ja ovat edelleen liiton jäseniä. Ensi vuoden korotus sovitetaan myöhemmin.

Uuteen TES:iin tuli myös uusia työaikaan liittyviä kirjauksia, mm. 8 tuntia koulutuksiin vuodessa ja mahdolliset 10 tunnin työpäivät. Näistä kirjauksista on käyty vasta yksittäisiä alustavia keskusteluja. Käytyjen keskustelujen perusteella on vielä vaikea sanoa miten kirjaukset toteutetaan. 8 tuntia koulutuksiin on ihan hyvä, mutta koska se toteutetaan? Hyvää ajankohtaa ei taida olla. Työpäivän päätteeksi? Lauantaina? 10 tunnin työpäivät on hyvin tulokannavarainen kirjaus, joka koskisi

vain hyvin pientä osaa toimihenkilöistä. Kun pidetään koulutukset työaikana ja äkillisestä tarpeesta johtuvat poikkeukselliset työt korvataan ylityönä, kaikki pääsevät helpoimmalla.

TES-kierroksesta selvittiin ja lakon uhka väistyi mutta kauan ei ehditty rauhassa töitä tehdä. Nyt lähes kaikki ovat koronaviruksen takia etätöissä. Olen aina yrittänyt pitää työt työpäällä ja koti on ollut rauhoittumista ja lepoa varten. Nyt on kuitenkin pakon edessä opetettava uusi tapa työskennellä. Haasteelliseksi tämän tekee lähinnä se, että täällä kotona ei ole ergonomisesti niin hyvää työpistettä kuin töissä. Samoin kuin se, että päiväkodin ollessa kiinni ajatus katkeaa aika usein siihen, että joudun ratkomaan 3-vuotiaan tyttärenteni ongelmia barbien vaatetuksen kanssa. Olen myös työn ohessa käynyt keskustelua alakoululaisten kanssa tilavuusmitoista, Isaac Newtonista ja yrittänyt muistella äidinkielen sijamuotoja. Onhan tässä kotisohvalla työskentelyssä tietysti paljon hyviäkin puolia. Työmatka on lyhyt ja siihen ei tarvitse tuhata aikaa. Samoin lounaat ja kahvi-

tauot menee hyvin nopeasti. Melkein työn ohessa. Ja toki työpäivää piristää kummasti tyttären pop-up lauluesitykset. Frozenin let it go ja happy birthday to you.

Nesteellä otettiin käyttöön uusi työajanseurantajärjestelmä. Käyttöön otossa on ollut monien asioiden kanssa suuria haasteita ja niiden kanssa painitaan tälläkin hetkellä. Etätöiden tekeminen toi uudet haasteet myös työajanseurantaan ja liukumien käyttöön. Liukuvan työajan käytännöt on nyt otettu tarkasteluun ja niiden muuttamisesta käydään keskusteluja.

Tästä keväästä ei nyt tullut ihan sellainen kuin odotettiin. Paljon oli tehty valmisteluja suurseisokin suhteen ja eilen kuultiin, että toteutukseen tulee muutoksia. Osa töistä päästään toteuttamaan nyt ja osa siirtyy myöhempään ajankohtaan.

Kaikesta huolimatta pysytään positiivisella mielellä ja yritetään välttää koronaa. Terveyttä ja aurinkoisia kevätpäiviä.





Esa Teittinen • Borealiksen pääluottamusmies

Työelämän muutokset

Joulukuussa 2019 alkoi Wuhanin maakunnassa Kiinassa epidemia, jonka aiheuttaja on ihmiselle uusi koronavirus. Sen aiheuttama tauti on viralliselta nimeltään COVID-19. Tämä COVID-19 on levinnyt maailmanlaajuisesti ja on aiheuttanut meille valtiotason päätöksiä koronaviruksen torjumiseksi. Paikallisesti meillä on myös aloitettu miettimään toimenpiteitä, joilla turvataan laitosten käynnissä pitäminen. Etätyömahdollisuudet ovat kasvaneet merkittävästi ja moni toimihenkilökin pääsee nyt kokeilemaan kotikonttorissa työskentelyä. Moni asia tuntuu siirtyvän nyt syksyyn. Kuinkahan kiireinen syksy meille on tulossa?

Lokakuun loppupuolella aloitettiin kemian alan työehtosopimuksen neuvottelut. Tällä kertaa neuvottelukult-

tuurissa tapahtui jonkinlainen muutos, neuvottelut takkuilivat ja eteneminen oli hidasta. Neuvotteluiden edetessä saimme kuulla neuvottelijoilta työntäjän kohtuuttomista tavoitteista. Kiky-tunneista väännettiin kovasti ja lopulta työehtosopimus saatiin valmiiksi. Uuden sopimuksen myötä kiky-tunnit poistuvat, mutta sosiaaliturvamaksujen siirto työntäjiltä työntekijöiden piikkiin jäi edelleen. Sopimuksessa sovitut palkan korotukset kahdelle vuodelle ovat 3,3 %. Samanaikaisesti inflaatio vie meiltä tämän korotuksen. Palkkaratkaisu ei meidän ostovoimaa lisää, päinvastoin kyllä meidän ostovoima on pienentynyt viime vuosina.

Perinteisesti teknologiateollisuus on ollut päänavaaja sopimusneuvotteluissa ja luonut raamit seuraavien alo-

jen sopimusneuvotteluille. Meneillään olevan neuvottelukierroksen teknologiateollisuuden sopimus ei kelvannut malliksi muille. Perusteluina oli, että teknologiateollisuudessa kiistellyt kiky-tunnit olivat kirjattu erikseen irtisanottuun lisäpöytäkirjaan, kun muilla aloilla ne olivat työehtosopimuksessa. Nyt kävikin niin, että kemialla olikin päänavaaja ja muiden alojen neuvottelutulokset ryhtyivät noudattamaan kemian neuvottelutulosta. Kemian alan ratkaisu antoi uskoa umpisolmun avaamiseen ja ylipäätään sopimiseen ja luottamukseen.

Kevätaurinko lämmittää jo ja toivotavasti mieliala on korkealla, vaikka koronaviruksesta johtuvat toimet uhkaavat meitä monelta suunnalta.





Marko Klemola • toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu, Borealis

Terve!

Terve-sanan merkitys on korostunut viime viikkojen aikana Suomessa. Covid-19 on ottanut vallan keskusteluisa työpaikoilla ja kotona. Aluksi epäiltiin kovasti viruksen aiheuttamaa vaaraa; miksi sitä tarvitsee pelätä, eihän sitä näe millään tapaa ja miten se voisi kaikesta kaukana olevassa Suomessa vaikuttaa? Nyt virusta pelätään, varsinkin kun sitä ei voi edelleenkään millään tavalla huomata, vasta oireiden ilmetessä arvuutellaan, onko tämä nyt sitä. Uutisissa on pelkästään korona-tapahtumia, totuudenmukaisia ja täysin vääriä sekä taroituksella valheellisia. Tämän tietotulvan seassa on haastavaa luovia ja yrittää ymmärtää mitä on tapahtunut ja mitä tulee tapahtumaan. Lisäksi olemme saaneet poikkeustilan Suomeen ja hallitukselta erilaisia määräyksiä. Nämä rajoittavat jokaisen meidän elämää, ennennäkemättömällä tavalla.

Kilpilahdessa työskentelevät kuuluvat pääsääntöisesti kriittisellä toimialalla työskenteleviin henkilöihin Suomessa. Meidän kilpilahdelaisten työskentely tällaisena aikana on siis merkityksellistä koko yhteiskunnan huoltovarmuuden kannalta. Kaikkia työtehtäviä ei voi hoitaa etänä, jolloin annettujen ohjeiden noudattaminen työpaikalla työskentelyssä on äärimmäisen tärkeää. Työpisteitä on eristetty, eroteltu, jaettu, siirrelty ja yleisesti hajautettu. Niin ovat tehneet myös urakoitsijat alueella. Useat urakoitsijoiden työnjohtajat ovat siirtäneet

konttorityöt pakettiautoihin, jolla varmistetaan palvelukyky tilaajaryityksille.

Etätyö kuitenkin jakaa henkilöt eri-arvoiseen asemaan suojautuessa virusta vastaan. Tärkeää tässä tilanteessa on pitää viruksen leviäminen mallillisena ja etätyöt auttavat siinä. Miksi emme siis hyväksyisi tätä työmuotoa niille kenelle se on mahdollista, koska se auttaa lopulta meitä kaikkia tässä tilanteessa.

Työskentely kotona etätöissä pitää järjestää kuitenkin asianmukaisesti työergonomia huomioiden. Työaikojen noudattaminen on myöskin tärkeää jokaisen jaksamisen takia. Usein luullaan, että taukoja on helpompi pitää kotona mutta todellisuudessa työajat venyvät helposti. Osalla keskittyminen voi olla vaikeaa kotona olevien lasten takia. Toivon että kaikki löytävät ratkaisut työn tuottamiseen haastavana aikana. Tauottakaa työskentelyä riittävästi, huomioikaa muu perhe kotona. Tehkää kotona olemiseen pelisäännöt, jotka huomioivat koko perheen. He jotka työskentelevät yksin kotona, pitäkää taukoja, soitelkaa työkavereille, tutuille ja sukulaisille. Muistakaa myös isovanhemmat ym. yksinäiset henkilöt.

Työnjohtajille ja muille esimiesasemassa työskenteleville tilanne on haastava. Tuotanto-osastoilla on huolehdittava riittävästä miehityksestä tilanteessa jossa emme aiemmin ole

olleet. Tämän lisäksi on tärkeää, että esimiehet varaavat aikaa alaisilleen tilanteen läpikäymiseen. Ihmiset ovat erilaisia, tästä syystä huoli tilanteesta voi olla toisilla todella suuri ja toisia se ei näytä juuri haittaavan. Tilanteet kotona ovat erilaisia, mikä vaikuttaa myös ihmisten suhtautumiseen. Oli asemasi mikä tahansa työpaikalla, älkää jääkö yksin ajatusten kanssa. Keskustelkaa työkavereiden kanssa ja oman esimiehen kanssa tilanteesta. Skype on tähän hyvä työkalu, joskus on helpompi keskustella, kun vastapuoli ei ole vieressä.

Ennusteet näyttävät tilanteen jatkuvan kuukausia, se miten paljon joudumme joustamaan mm. työajoissa, päätkimään vuosilomia jne. jää nähtäväksi. Kävi niin tai näin on kaikkien joustettava jossain vaiheessa. Työnantajat ovat hoitaneet ohjeistuksen Kilpilahden eri yrityksissä pääsääntöisesti hyvin. Toimitaan annettujen ohjeiden mukaisesti ja varmistetaan jokainen omalta osalta oma ja lähimmäisten terveys sekä turvallisuus. Tärkeää on tukea toisia ja ymmärtää ihmisten erilaisuus ja erilaiset tilanteet. Lopuksi, yritetään löytää positiivisia asioita tilanteesta, jossa emme aikaisemmin ole olleet. Aivan varmasti, aika jolloin nähdessä halattiin, palaa vielä.

Pidetään huoli toisistamme.

Työehdot

Palkansaajan oikeudet ja velvollisuudet työssä ja työpaikalla määrittelee

- työntekijän ja työnantajan välinen työsopimus
- yritys- tai työpaikkakohtainen paikallinen sopimus
- alakohtainen työehtosopimus
- työlainsäädäntö
- työpaikan työsäännöt, vakiintuneet käytännöt ja työnantajan käskyt.

Henkilökohtainen työsopimus

Työsopimus on henkilökohtainen ja se on aina tehtävä kirjallisena.

Ammattiliitto Pron jäsenille tarkoitettu Työsuhdeopas esittelee lyhyesti asiat, jotka on hyvä muistaa työsopimusta tehtäessä ja myöhemmin työelämässä. Oppaan löydät Jäsensivuilta. Sivuston käyttö edellyttää kirjautumista. Pron Jäsensivuilta löydät myös mallin kirjallisesta työsopimuksesta.

Työpaikan kollektiivisopimukset

Luottamusmiesten neuvottelemat paikalliset sopimukset ja ammattiliiton neuvottelemat työehtosopimukset ovat kollektiivisia sopimuksia.

Paikalliset sopimukset ja työehtosopimukset koskevat työpaikan kaikkia toimihenkilöitä. Työnantaja on velvollinen selvittämään työntekijälle myös niiden sisällön.

Työntekijän kannattaa keskustella itseään koskevista työehdoista myös luottamusmiehen kanssa. Hän tuntee sopimukset parhaiten.

Työlainsäädäntö

Työlainsäädännöstä päättää eduskunta. Työhön liittyvät lait valmistellaan yleensä yhteistyössä työnantajien ja palkansaajien keskusjärjestöjen kanssa.

Työhön liittyvät lait koskevat kaikkia palkansaajia Suomessa. Työpaikoilla lakien noudattamista valvovat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

Työpaikoilla saattaa olla myös työnantajan yksipuolisesti antamia ohjeita esimerkiksi työvälineiden käytöstä.

Lähde: ProPlus





Ammattiliitto Pron työehtosopimusten neuvottelujärjestys

Ammattiliitto Pron sopimustoiminnan määrittelee edustajiston hyväksymä neuvottelutoiminnan ohjesääntö.

Pron hallitus vastaa neuvottelutoiminnasta ja hyväksyy työehtosopimukset. Hallitus päättää myös sopimustavoitteista, työehtosopimusten irtisanomisesta sekä työtaistelutoimista ja niiden rahoituksesta.

Jos työehtosopimuksen allekirjoittajana on ainoastaan Pron jäsenyhdistys, toimitaan liiton sääntöjen mukaisesti. Pääsääntöisesti päätösvalta on tällöin yhdistyksellä.

Sopimusneuvottelija johtaa liiton puheenjohtaja. Edunvalvonnan sektorijohtajat ja sopimusneuvottelijat huolehtivat sektorinsa neuvottelujen etenemisestä.

Neuvottelukunnat

Kullakin Pron työehtosopimuksella on neuvottelukunta. Jäseniä neuvottelukuntaan voivat esittää muun muassa yhdistykset. Neuvottelukunnat

nimeää liiton hallitus. Neuvottelukuntien jäsenet valitaan aktiivisista luottamushenkilöistä tai liiton hallinnon jäsenistä.

Neuvottelukunta luo ja esittää hallitukselle hyväksyttäväksi tai hylättäväksi työehtosopimustavoitteet. Samoin neuvottelukunta toimii työtaistelutoimien osalta. Neuvottelukunnan sihteerinä toimii sopimusneuvottelijataava.

Tarvittaessa sektorille voidaan perustaa myös edunvalvontatoimikunta.

Mikä on työehtosopimus?

Työehtosopimus (TES) on ammattiliiton ja työnantajaliiton välinen sopimus alalla noudatettavista työehtoista.

Sopimukset ovat yleensä toimialakohdaisia. Ne kattavat esimerkiksi rahoitusalan, tietotekniikan palvelualan, rakennusalan tai metalli- tai tietoliikenneteollisuuden toimihenkilöiden työehdot.

Työehtosopimus sitoo sen solmineen ammattiliiton jäseniä ja niitä työnantajia, jotka kuuluvat sopimuksen allekirjoittaneeseen työnantajaliittoon. Tällaisia sopimuksia kutsutaan normaalisitoviksi. Lisäksi on olemassa yleissitovia työehtosopimuksia. Yleissitovalla työehtosopimuksella pyritään turvaamaan sellaisten työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden vähimmäisehdot, jotka eivät kuulu työnantajajärjestöön.

Työehtosopimuksen yleissitovuus tarkoittaa sitä, että kaikkien tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työnantajien tulee noudattaa sitä. Tällaisen yleissitovan työehtosopimuksen vahvistaa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön alainen yleissitovuuden vahvistamislautakunta kun sen ehdot täyttyvät.

Ehtoja ovat työehtosopimuksen valtakunnallisuus ja edustettavuus. Valtakunnallisuus kriteerillä tarkoitetaan, että sopimus kattaa koko maan. Edustettavuus tarkoittaa, että noin puolet alan työntekijöistä on kuuluttava työehtosopimuksen piiriin. Kol-

mantena ehtona on vaatimus siitä, että työehtosopimus on voimassa asianomaisella alalla. Yksittäisen työnantajan selvittäväksi yleensä jää, että toimiiko työnantaja alalla, jolla on vahvistettu yleissitova työehtosopimus.

Sekä normaalisitova että yleissitova työehtosopimus asettavat rajat työnantajan ja työntekijän väliselle työ sopimukselle. Tämä tarkoittaa sitä, että työ sopimuksessa ei voida sopia huonommista ehdoista kuin mitä työehtosopimuksessa on sovittu. Työehtosopimuksessa voidaan sopia esimerkiksi työajoista, palkasta ja siihen liittyvistä lisistä.

Työehtosopimus ja vähimmäispalkat

Palkkausjärjestelmä on keskeinen osa työehtosopimusta, sillä se määrittelee alan vähimmäispalkat.

Työehtosopimusten taustalla on eduskunnan päättämä työlainsäädäntö. Koska Suomen työlainsäädäntö ei määritä minimipalkkoja, työntekijöiden palkan perustana ovat ammattiliittojen neuvottelemat työehtosopimukset.

Työehtosopimuksilla täydennetään lakia tai neuvotellaan siitä poikkeavia alakohtaisia sopimuksia. Periaate on, että työehtosopimukseen ei voida sopia lakia huonompia työehtoja.

Eniten työehtosopimuksista löytyy työaikaa koskevia määräyksiä. Tällaisia ovat esimerkiksi työajan tasaamisjärjestelmät vuorotyössä, vuorotyökorvaukset ja viikon vapaapäivät.

Työehtosopimukseen on kirjattu myös määräyksiä, joihin lainsäädäntö ei ole ottanut kantaa. Tällaisia ovat esimerkiksi matkakorvaukset, lomarahaja pekkasvapaat tai sairausajan ja äitiysvapaan palkka.



Sinun työehtosopimuksesi

Aloittaessasi uudessa työssä tarkista ensimmäiseksi, mitä työehtosopimusta tehtävääsi noudatetaan. Tieto työehtosopimuksella varmistetuista eduista ja oikeuksista on usein rahanarvoinen.

Tarkempaa tietoa alasi työehtosopimuksesta saat luottamusmieheltäsi tai Pron työsuhdeneuvonnasta. Myös mahdollisissa työsuhteen riitatilanteissa Pron jäseniä auttavat luottamusmies ja liiton työsuhdeneuvonta. Työsuhdeneuvonta palvelee Pron jäseniä maanantaista perjantaihin kello 8.30–16 numerossa (09) 1727 3442.

Mitä hyödyt työehtosopimuksesta?

Pron työehtosopimus takaa työsuhteen reilut pelisäännöt ja sinulle asianmukaisen palkan.

Pron luottamusmies neuvottelee työpaikalla työnantajan kanssa toimihen-

kilöitä koskevista työsuhteasioista sekä valvoo ja puolustaa liiton jäsenten oikeuksia.

Työehtosopimus turvaa oikean palkan ja palkkakehityksen. Pro sopii edustamiensa alojen vähimmäispalkat ja yleiset palkankorotukset, jotka ovat toimihenkilöiden palkan perusta. Tämän lisäksi voit neuvotella itsellesi lisää palkkaa.

Työehtosopimuksessa on neuvoteltu myös työajoista ja ylityökorvauksista. Pron työehtosopimuksissa on sovittu muun muassa vuorolisistä, matkajan palkasta ja sairausajan palkasta sekä äitiysvapaan palkasta, lomarahasta ja päivystyskorvauksista.

Työehtosopimus suojaa mielivaltaiselta irtisanomiselta tai lomautukselta, kun sopimuksessa on sovittu irtisanomistilanteissa noudatettavista säännöistä eli irtisanomismenettelystä.

Lähde: ProPlus

Työehtosopimusmuutokset, kemia

Uusi työehtosopimus on voimassa 5.2.2020–31.12.2021

Palkkaratkaisu

Vuosina 2020 ja 2021 palkankorotuksen ajankohdasta, toteuttamistavasta ja suuruudesta voidaan sopia paikallisesti. Sopimus tehdään vuoden 2020 osalta 15.3. mennessä ja vuoden 2021 osalta 15.2.2021 mennessä, ellei neuvotteluajan pidentämisestä ole muuta sovittu.

Ellei paikallista sopimusta:

- 1.4.2020 yleiskorotus 1,3 %
 - 1.3.2021 yleiskorotus 1,2 %, yrityskohtainen erä 0,8 %.
- Ellei yrityskohtaisesta paikallisesti päästä ratkaisuun: 0,2 % maksetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % osuudesta työnantaja päättää (liittojen yhteinen suositus on, että yrityskohtaisesti sovittaisiin

vähintään 0,8 % suuruinen yrityskohtainen erä sopimuskaudelle).

- Palkankorotusten myöhentämisestä voidaan sopia. Sopimus tehtävä viimeistään 31.3.2020 mennessä.

Ei korotuksia vuoro-, palvelusaika- eikä olosuhdelisiin.

Työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2020 lukien 1,3 % ja 1.3.2021 lukien 2 %.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset korotetaan 1.4.2020 lukien 3,3 %

Tutustu työelämään ja tienaa -harjoitteluohjelma 2 viikkoa 360 € vuosiksi 2020 ja 2021.

- Jaksoja voi olla useampi samassa yrityksessä samana kesänä, ei kuitenkaan samassa tehtävässä.

Tekstimuutokset

Palkattomia kiky-tunteja koskevat määräykset poistuvat työehtosopimuksesta.

Työajan joustavoittamiseksi tehdyt tekstimuutokset

10-tuntiset työvuorot

- Äkillinen ja ennalta-arvaamaton tai poikkeuksellinen tuotannollinen tilanne.
- Työnantaja ilmoittaa kolmen päivän ilmoitusajalla, sovittaessa myös lyhyempi.
- Voidaan tilapäisesti pidentää päivätyöntekijöiden vuorokautista työaika enintään 10 tuntiin ja viikoittaista enintään 50 tuntiin.
- Palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena, lisäksi työaikaan liittyvät lisät ja korvaukset.
- 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään kuutena viikkona/vuosi ja enintään kahtena viikkona peräkkäin.
- Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito)
- Säilyy mahdollisuus sopia paikallisesti vuorokautisen työajan pidentämisestä aina 12 tuntiin viikoittaisen työajan ollessa 50 tuntia.
- Työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 kalenteriviikon kuluessa "rullaava".
- Työnantaja laatii alustavan tasoitussuunnitelman ja osapuolet sopivat vapaan ajankohdasta 4 kalenteriviikon kuluessa työn tekemisestä.
- Jos vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijällä on oikeus tasata työaikansa keskimäärin 40 tuntiin viikossa 3 viikon ilmoitusaikaa noudattaen pitämällä vapaat ensisijaisesti kokonaisina päivinä.



5.2.2020, klo 14:30. Pöydän oikealla puolella Pron neuvottelijoita kemian alan ja kulu-
tustavara-alojen sopimusaloilta; Anssi, Iris, Taru, Pirkko, Kalle ja Anne. Pöydän vasem-
malla puolella Kemianteollisuus ry:n neuvottelijoita; Juha, Minna ja Jaana.

- Sovitun vapaan ajankohdan muuttamisesta voi sopia, ei oikeutta yksipuolisesti siirtää
- Työntekijä ilmoittamaa vapaata ei kuitenkaan voi pitää silloin, jos yrityksen tuotannollinen toiminta vakavasti häiriintyy tai viikoilla joille työnantaja on ilmoittanut tarpeen tehdä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaista pidentettyä työaikaa.
- Ellei vapaita ole pidetty 52 kalenteriviikon kuluessa, työnantaja korvaa tasaamatta jääneet tunnit 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

- Säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista
 - lisä-, täydennys-, laitteisto-, tai turvallisuuskoulutusta tai työhyvinvointiin liittyvää
 - tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia.
- Enintään 8 tuntia kalenterivuodessa
- Maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhdelisineen.
- Työvuoro voi pidentyä koulutus- tai kehittämistilaisuuden verran enintään kuitenkin 2 tuntia vuorokaudessa tai kokonaisina päivinä. Koulutus voi sijoittua mihin kohtaan tahansa työvuoroa.
- Voidaan järjestää myös vapaapäivälle (ei arkipyhä).

Muita tekstimuutoksia

- Vapaaehtoinen ja vapaamuotoinen yhteydenpito perhevapaan aikana
 - esim. työpaikan ajankohtaisista asioista tiedottamista perhevapaan aikana sekä keinoja sujuvoittaa ja tehostaa toimihenkilön paluuta tehtäviinsä perhevapaan päätyttyä.
- Päivystysvalmiudesta paikallisesti sovittavassa korvauksessa voidaan ottaa huomioon ilta- ja yöaikana



5.2.2020, klo 23.30. Neuvottelutulokset syntyneet kemian alalle sekä kulutustavara-aloille. Kuvassa Anne, Iris, Pirkko, Kalle ja Taru, istumassa Riitta.

- kutsun perusteella tehtävä työ.
- Päivä- tai aamuvuorossa olevalle toimihenkilölle mahdollisuus jäädä hoitamaan alle 10 vuotiasta äkillisesti sairastunutta lasta silloin, kun puoliso on ollut yövuorossa. Edellyttää että:
 - vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa
 - puoliso on ollut edellisen yön yövuorossa ja
 - oma työ on päiväaikaan, ja
 - yövuorossa olleella puolisollla on yövuoro myös seuraavana yönä.
- Palkkatietämyksen lisääminen, tyytyväisyys palkkaukseen ja palkkausjärjestelmään.
- YT-lain 8 luvun vaatima 5 pv aika neuvotteluesityksen antamisen ja neuvotteluiden alkamisajankohdan välillä poistettu ja 5 pv aika sisältyy 14. päivän ja 6 viikon neuvotteluaikaan.
- Marginaalisääntöön täsmennys: Vertailulla tarkoitetaan esimiehen

- ja hänen alaisina olevien työntekijöiden palkkojen ryhmäkohtaista vertailua.
- Etätööhön liittyvä ohje työehtosopimuksen liitteeksi
 - listaus asioista joita tulee huomioida, kun paikallisesti sovitaan etätöön tekemisestä.
- Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona voidaan käyttää/käytetään kalenterivuotta, paikallisesti voidaan sopia vuoden pituisesta ajanjaksosta.
- Viikoittaisessa lepoajassa käytetään kalenteriviikon seurantajaksoa ja vakiintuneita tulkintoja.
- Liukuvan työajan tasoittumisjaksona voidaan käyttää kalenterivuotta.

Tarkennusta oheisista kirjauksista voi tiedustella pirkko.takkinen@neste.com tai omalta luottamusmieheltä.

Koosteen teki Pirkko Takkinen

Työehtosopimusmuutokset, suunnittelu- ja konsulttiala

*Uusi työehtosopimus on voimassa
26.2.2020–30.11.2021.*

Palkkaratkaisu

Ensimmäisen vuoden palkankorotusten osalta sopimus on tehtävä 29.2.2020 mennessä, ellei neuvotteluajan jatkamisesta sovita paikallisesti. Toisen vuoden osalta neuvotteluiden takaraja on 15.1.2021.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,3 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Lisäksi 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikka-kohtainen erä, jonka suuruus on 0,6 % laskettuna toimihenkilöiden edellisen kuukauden palkkasummasta (kuukausipalkka + luontoisedut). Jokaisen toimihenkilön tulee saada erästä korotus.

Vaativuusluokkapalkkoja ja palvelusvuosilisiä korotetaan 1.3.2020 alkaen tai paikallisen palkkaratkaisun toteuttamisesta lukien 1,3 % ja 1.20.2021 alkaen tai paikallisen palkkaratkaisun toteuttamisesta lukien 1,9 %.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvalluutettujen kuukausikorvauksia korotetaan 1.3.2020 alkaen 1,3 % ja 1.2.2021 alkaen 1,9 %.

Työaikaratkaisu

Palkattomia kiky-tunteja koskevat määräykset poistuvat työehtosopi-

muksesta. Sen sijaan sovittiin erilaisista työaika joustavoittavista määräyksistä.

Työajan pidentäminen paikallisesti sopimalla

Paikallisesti sopimalla työaika voidaan pidentää enintään 32 tunnilla vuodessa. Sopimus voidaan tehdä ainoastaan luottamusmiehen kanssa. Jos asiasta sovitaan, sopimus tehdään kirjallisesti. Prota erilliset ohjeet sopimuksen tekoon luottamusmiehille. Mitään pakkoa paikallisen sopimuksen tekemiselle ei ole, vaan sen solminen edellyttää molemminpuolista tahtotilaa.

Työnantajan osoituksella

Jos työajan pidennyksestä ei sovita paikallisesti tai mikäli työpaikalla ei ole toimihenkilöiden luottamusmiehiä, työnantaja voi osoittaa kullekin toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaika enintään 8 tuntia yhdenjaksoisena työvuorona. Mikäli järjestely koskee useita toimihenkilöitä, sen käyttöönotosta keskustellaan vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin luottamusmiehen kanssa. Työaika osoitettaessa otetaan huomioon toimihenkilön henkilökohtaiset työaikatarpeet.

Työaika voidaan osoittaa työtuntijärjestelmän mukaiselle vapaapäivälle, ei kuitenkaan sunnuntaille, arkipyhäpäivälle eikä arkipyhäviikon lauantaille. Vuorotyössä, jossa työskennellään kaikkina viikonpäivinä, työajan pidennys voidaan osoittaa myös sunnuntaille, mutta tällöin siitä on maksettava sunnuntaityökorotus.

Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka mahdollisine vuoro- ja olosuhdelisineen. Ajankohdasta on ilmoitet-

tava vähintään kolmea vuorokautta aikaisemmin. Toimihenkilöllä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä (esim. lastenhoito, tenttitilaisuus, varattu lomamatka yms.) mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä työaikamuutoksesta.

Keskimääräinen, säännöllinen työaika

Osana työehtosopimusratkaisua työnantajalle tulee mahdollisuus pidentää vuorokautista työaika päivä- ja kaksivuorotyössä perustellun, ennalta-arvaamattoman tuotannollisen tarpeen vuoksi. Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan pidentää enintään 10 tuntiin ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 50 tuntiin. Vuorokautisen työajan pidennyt ei kuitenkaan pidennä toimihenkilön työaika, sillä työaika on vastaavasti lyhennettävä lyhentämällä vuorokautista työaika toisena ajankohtana tai antamalla vastaava vapaa.

Mikäli työaika ei ole tasattu 52 kalenteriviikon kuluessa, tasaamatta jääneet tunnit korvataan 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä, ellei toimihenkilön kanssa sovita vapaan vaihtamisesta joustovaapaaseen. Toimihenkilöllä on mahdollisuus kieltäytyä tämän sopimusmääräyksen mukaisesta työaikamuutoksesta asiallisesta ja painavasta henkilökohtaisesta syystä.

Koulutus

Työnantaja voi järjestää toimihenkilön ammatillista osaamista kehittävää ja/tai ylläpitävää koulutusta. Tällaista koulutusta voidaan osoittaa enintään 8 tuntia myös työtuntijärjestelmän ulkopuolelle. Normaaleihin työtehtäviin kuuluva toiminta (esim. perehdytys työtehtäviin, tiimipäivät ja kehittä-

tämistilaisuudet, messutapahtumat) eivät ole tässä tarkoitettua ammatillista koulutusta.

Tämä ammatilliseen koulutukseen käytetty aika on säännöllistä työaika, jolta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkan mukainen korvaus. Koulutus voidaan toteuttaa päivän osina tai kokonaisena päivänä. Koulutuksen tarpeesta, sisällöstä ja ajankohdasta keskustellaan toimihenkilön kanssa hyvissä ajoin ennen koulutuksen järjestämistä ottaen huomioon toimihenkilön henkilökohtaiset työaikat tarpeet. Koulutusta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville tai arkipyhäviiikon lauantaille.

Tällä määräyksellä pyritään kannustamaan työnantajaa kehittämään sellaisten toimihenkilöiden ammattitaitoa, joille koulutusta ei nyt tarjota. Niille toimihenkilöille, joita työnantaja kouluttaa jo nyt, määräys voi tuoda säännöllisen työajan piiriin sellaista koulutusaikaa, joka nyt tehdään toimihenkilön vapaa-ajalla.

Lisäksi sovittiin

Liitot ovat edellisen sopimuskauden aikana uudistaneet työehtosopimuksen rakenteet ja tekstit. Näillä muutoksilla ei muuteta vakiintunutta tulkintakäytäntöä. Uusittu rakenne ja tekstit otetaan käyttöön uuden työehtosopimuksen astuessa voimaan.

Lisäksi sovittiin uuden työaikalain aiheuttamista muutoksista työehtosopimukseen sekä useista työryhmisistä, joiden tarkoituksena on kehittää työelämää.

Osana ratkaisua lomautusilmoitusaika lyhennetään 14 vuorokauteen eli lomautusilmoitusaika on jatkossa sama kuin teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessakin.

Muutokset kirjasi Pirkko Takkinen

Sosiaalivakuutusmaksut 2020

Sosiaalivakuutusmaksuihin tuli muutoksia vuonna 2020. Myös elinaikakerroin, työeläkeindeksi ja palkkakerroin on vahvistettu.

Työttömyysvakuutusmaksu

- palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu on 1,25 % (vuosi 2019 1,50 %) palkasta
- työnantajan työttömyysvakuutusmaksu on 45 % (0,50 %), jos palkkasumma on enintään 2 125 500 euroa/vuosi: 0,45 %

Työeläkevakuutusmaksu

- työeläkevakuutusmaksu on 24,4 % palkasta.
- työntekijöiden eläkevakuutusmaksu on 0,4 prosenttiyksikköä korkeampi ja työnantajan keskimääräinen maksu 0,4 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2019. Työntekijöiden ja työnantajien maksuosuuksien muutos johtuu kilpailukykysovimuksessa sovitusta maksuosuuksien siirrosta työnantajilta työntekijöille.

Sairausvakuutusmaksu

- vakuutettujen sairaanhoitomaksu on 0,68 prosenttia kunnallisverotuksessa verotettavasta ansiotulosta
- verotettavista eläke- ja etuustuloista perittävä maksu on 1,65 prosenttia
- työnantajan sairausvakuutusmaksu on 1,34 prosenttia

Elinaikakerroin, palkkakerroin ja työeläkeindeksi

- Elinaikakerroin vuodelle 2020 on 0,95404. Kerroin pienentää vuonna 1958 syntyneiden vuoden 2020 aikana tai sen jälkeen alkavia työeläkelain mukaisia vanhuuseläkkeitä 4,596 prosenttia.
- Palkkakerroin vuodelle 2020 on 1,446. Vuoteen 2019 verrattuna palkkakerroin nousee noin kaksi prosenttia. Kerrointa käytetään tulevan työeläkkeen laskennassa.
- Työeläkeindeksi nousee noin 1,2 prosenttia vuoteen 2019 verrattuna. Indeksillä tarkistetaan maksussa olevat työeläkkeet.

Matkakustannukset vuonna 2020

Matkakustannuksia ovat Suomessa tai ulkomailla tehdystä työmatkasta aiheutuneet kustannukset.

Kokopäiväraha	43 €
Osapäiväraha	20 €
Yömatkaraha	14 €
Ateriakorvaus	10,75 €

Henkilöauton kilometrikorvaus on 43 senttiä.



Tunnetko VAPARIN?

Kilpilahden henkilöstökerho VAPARI perustettiin vuonna 1998 luomaan ja edistämään yhteenkuuluvuutta ja viihtyvyyttä Kilpilahden alueella toimivien yritysten henkilöstön keskuuteen. Kerhon tarkoituksena oli ja on edelleen järjestää matkailu-, virkistys- ja aktiivista toimintaa.

VAPARI ei kerää erillistä jäsenmaksua. Tapahtumiin ovat tervetulleita Neste Oyj:n toimipisteiden, Borealiksen, BE-WiSynbran ja kerhon toimintaa avustavien yhtiöiden henkilöstö. Perheenjäsenet, eläkeläiset ja muut ovat myös tervetulleita mukaan tapahtumiin omakustannushintaan.

Vuosien kuluessa VAPARIn järjestämänä on reissattu kotimaassa ja välillä piipahdettu rajojen ulkopuolellakin – on rentouduttu, nautittu ja tutustuttu eri maihin, kaupunkeihin ja kulttuuriin.

VAPARIn uuden johtokunnan katse on jo tiukasti seuraavassa vuosikymmenessä ja tulevan vuoden tapahtumissa. Pyrimme parhaamme mukaan uudistamaan tarjontaamme sekä olemaan paremmin näkyvillä ja helpommin löydettävissä.

Vuodelle 2020 on suunniteltu seuraavia aktiviteetteja: DC-3 lento, koko perheelle suunnattu retki Talman kiipeilypuistoon, ohjattu melontaretki, UIT-teatteri, Tykkimäki-päivä sekä pikkujoulu Porvoossa. Toki ohjelmistossa säilynee myös perinteiset Tallinnan matkat. Kymijoella ollut koskenlaskuretki elokuussa 2019 oli oikein raikas tapahtuma (kuivissa) ja se voidaan mieluusti ottaa uusiksi, mikäli kiinnostusta löytyy. Vinkkejä ja hyviä ideoita virkistysretkiin otetaan mieluusti vastaan

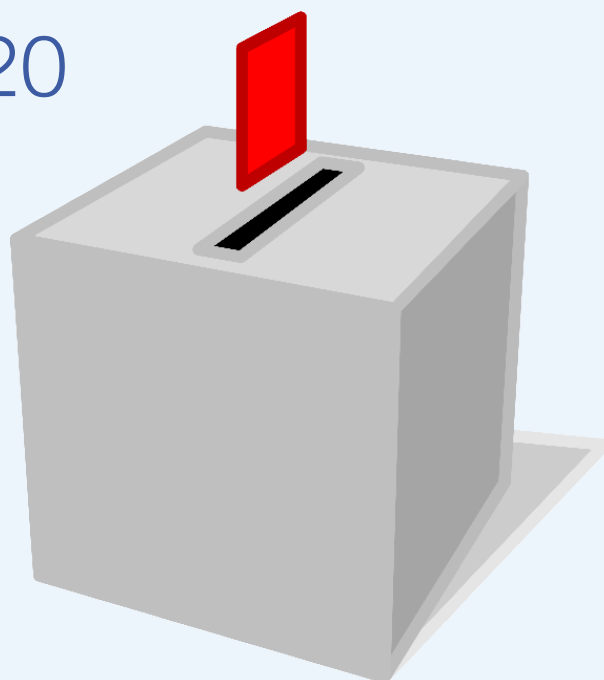
VAPARIn löydät nettisivuilta www.vapariporvoo.com. On myös Vaparin oma sähköpostijakelulistalla, jonne voit ilmoittaa itsesi mukaan sekä alueen yritysten omat ilmoituskanavat mm. Nesteen Cosmos, Borealiksen Borena. Uutuutena löydät meidät nyt myös Facebookista! Etsi ryhmä nimeltä VAPARI, Kilpilahden henkilöstökerho ja liity mukaan ryhmään. Tervetuloa mukaan toimintaan – nähdään VAPARIN retkillä!

Vaparin johtokunta



Ammattiliitto Pron edustajiston vaalit 2020

Ammattiliitto Pron edustajistoon valitaan sata liiton henkilöjäsenten keskuudesta salaisella enemmistövaalilla valittavaa edustajaa. Lisäksi heille valitaan enintään sata alueellista sektorikohtaista yleisvarajäsentä.



Valtakunnallisia vaaliipiirejä on viisi: Teollisuus, Palvelut, Finanssi ja ICT/Viestintä sekä Julkinen sektori. Äänestää voi vain siinä vaaliipiirissä (sektori), johon on liiton jäsenrekisterissä merkitty 3.8.2020 klo 16:00.

Kukin vaaliipiiri saa edustajia ja varaedustajia siinä suhteessa mikä on heidän äänioikeutettujen jäsentensä osuus kaikista äänioikeutetuista. Edustajistovaalien ehdokkaaksi pääsee Pron yhdistysten kautta.

Edustajistovaalit järjestetään suorana jäsenvaalina sähköisesti. Äänestäminen onkin suora keino vaikuttaa, sillä ääni menee suoraan ehdokkaalle.

- Äänestysohje toimitetaan kirjeenä ja sähköpostina äänestyskelpoiselle jäsenelle viikolla 33.
- Oma vaikutusvaltaa ja äänioikeutta kannattaa ehdottomasti käyttää. Äänestämällä vaikuttaa edunvalvontaan sekä nyt että tulevaisuudessa.

- Jo nyt kannattaa tarkistaa omat yhteystiedot Proplussasta tai Pron mobiilisovelluksesta ja päivittää ne kuntoon, jotta äänestäminen vaaleissa on mahdollista.

Ehdokasasettelu alkaa 2.3.2020 ja päättyy 7.6.2020, äänestys alkaa 10.8.2020 klo 09:00 ja päättyy 4.9.2020 klo 16:00.

Yhteensä edustajistoon valitaan sata varsinaista edustajaa niin, että teollisuussektorilta 28, ICT-/viestintäsektorilta 15, finanssisektorilta 13, palvelusektorilta 22 ja julkiselta sektorilta 22.

Uusi edustajisto kokoontuu ensimmäisen kerran tämän vuoden marraskuussa. Samalla se valitsee edustajiston puheenjohtajan ja Pron uuden hallituksen.

Kilpilahden Toimihenkilöt Pro ry:n kevätkokouksessa 24.3.2020 valittiin ehdokkaat Ammattiliitto Pron edustajistovaaleihin.

Valituksi tulivat **Ilmari Lohenoja**, Borealis Polymers Oyj sekä **Pirkko Takkinen**, Neste Oyj.

Toimitus:

päätöimittäjä

Pirkko Takkinen 050 458 2749 pirkko.takkinen@neste.com

Esa Teittinen 09 3949 3718 esa.teittinen@borealisgroup.com

Taitto: Grano Oy, Kuopio • www.grano.fi

Seuraava lehti ilmestyy viikolla 25/2020.

Lehteen tarkoitetut kirjoitukset pirkko.takkinen@neste.com.