

Malmikaivosten työehtosopimusratkaisu 16.1.2020-30.11.2021

1. Palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Neuvottelut aidosti yritys- tai työpaikkatasolla
 - tiedetään menestystekijät, vaatimukset, muutospaineet
 - palkkaratkaisu mitoitetaan yrityksen tilanteen mukaan
 - talous-, tilauskanta-, työllisyystilanne
 - kustannuskilpailukyky markkinoilla
 - tuottavuuden kehittäminen
 - keskustellaan avoimesti ja perustellen yrityksen tai työpaikan tilanteesta
 - palkanmuodostuksen kannustavuus, palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Paikallista ratkaisua edesauttaa
 - yhteinen näkemys tilanteesta
 - tieto ja näkemys siitä, mihin palkankorotus perustuu
 - koskee yrityksen johtoa, esimiehiä, luottamusmiehiä ja työntekijöitä
 - yhteinen näkemys palkitsemisen kannustavuudesta ja oikeudenmukaisuudesta
 - johdon, esimiesten ja luottamusmiesten johdonmukainen toiminta

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Keskustellaan yrityksessä seurattavista tunnusluvusta
- Talouteen liittyvät, tilinpäätökseen perustuvat tunnusluvut kuvaavat yleensä
 - toiminnan laajuutta
 - kannattavuutta
 - maksuvalmiutta
 - vakavaraisuutta.
- Tilinpäätösanalyysin tarkoituksena on hahmottaa yrityksen tulevaisuuden taloudelliset lähtökohdat.
- Pääluottamusmiehellä tulee olla mahdollisuus tutustua/perehtyä tunnuslukuihin, joilla seurataan em. seikkoja.
- Analyysin perusteella tutkitaan muun muassa yrityksen kehitystä suhteessa tavoitteisiin sekä verrattuna toimialan tilanteeseen ja kilpailijoihin.

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Tilauskannan ja työllisyyden kehitystä kuvaavat luvut ovat tulevaisuuden ennusteita – osaan asioista ei voida yrityksessä vaikuttaa, mutta omalla toiminnalla on keskeinen merkitys menestymiselle.
- Yrityksen pärjääminen on riippuvainen uusiutumiskyvystä, työyhteisön ilmapiiristä, yhteistyökyvystä, joustavuus- ja laatutekijöistä.
- Jokainen yksilö vaikuttaa yrityksen menestykseen. Johdon, esimiesten ja luottamusmiesten tulee löytää keinoja saada kaikki mukaan toiminnan kehittämiseen.

Palkitsemisen kannustavuus

- Kannustaa työntekijää kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan
 - on selvillä siitä, miten hän voi itse (ja ryhmän jäsenenä) vaikuttaa omaan palkkaansa
 - on saatava palautetta
 - avoin vuorovaikutus esimiehen kanssa – miten osaamista kehitetään edelleen
- Henkilökohtaisilla korotuksilla palkitaan osaamisesta, vastuunottamisesta ja hyvistä työsuorituksista
 - osaamisesta, vastuun ottamisesta ja hyvistä työsuorituksista voidaan palkita ainoastaan yrityksissä ja työpaikoilla lähellä ihmisiä, jotka työn tekevät

Palkitsemisen kannustavuus

- Tuottavuus paranee, kun palkankorotukset voidaan kohdentaa oikeudenmukaisesti ja kannustavasti.
- Palkitsemisen ylläpito on jatkuvaa toimintaa
 - yrityksen palkkapolitiikka

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista:

Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



- Palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus, tuottavuuden kehittyminen
- Työpaikan tarpeita vastaava ratkaisu

Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan pääluottamusmiehen kanssa palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus



Paikallisen ratkaisun toteutus

Ellei paikallista palkkaratkaisua:

1.3.2020

Yleiskorotus 1,3 %

1.2.2021

Yleiskorotus 1,4 %

0,6 % yritys- tai työpaikkakohtainen erä



Paikallinen palkkaratkaisu

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2020 osalta 14.2.2020 mennessä ja vuoden 2021 osalta 15.1.2021 mennessä ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2020

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisu viimeistään 1.3.2020 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
 - 1,3 % suuruisena yleiskorotuksena

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2021, yleiskorotus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 1,4 % suuruinen yleiskorotus viimeistään 1.2.2021 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Ei paikallista palkkaratkaisua

Työpaikkakohtainen erä

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 0,6 % suuruinen työpaikkakohtainen erä
 - vuoden 2020 palkantarkistuksen toteuttamisen jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.2.2021 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
 - Ellei erän käytöstä toisin sovita, yrityskohtaiset korotukset jaetaan liittojen ohjeistuksen mukaan apo/hko -suhteessa
 - Työpaikkakohtainen erä jaetaan suorituspalkkoihin yleiskorotuksena
 - Jos palkkarakenne ei ole käytössä, jaetaan erä yleiskorotuksena
 - Monitoimipaikkaisessa yrityksessä työpaikkakohtainen erä jaetaan työpaikoittain

Ei paikallista palkkaratkaisua

Työpaikkakohtainen erä

- Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä viimeistään 26.2.2021 mennessä.
 - Jos pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä

Työpaikkakohtainen erä, esimerkki

Erän jakohetkellä käytössä oleva keskituntiansio on työpaikalla keskimäärin 1500 senttiä/tunti. Työpaikalla on 10 työntekijää.

Erän suuruus = 1500 senttiä/tunti x 10 x 0,6 % = 90 senttiä/tunti

Suuremmat korotukset ohjataan pätevyyden perusteella henkilöille, joiden aikapalkkaosuus suhteessa henkilökohtaiseen osuuteen on pieni.

Korotus porrastetaan seuraavalla tavalla:

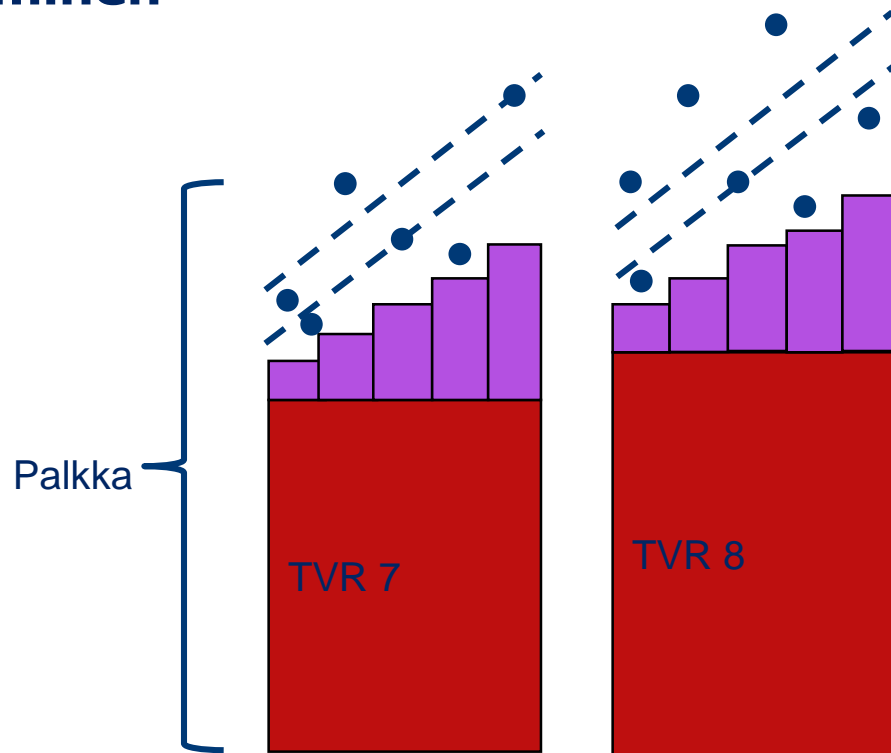
- | | |
|---|--------------|
| - 3 henkilöä saa 20 sentin/tunti korotuksen | 60 snt/tunti |
| - 3 henkilöä saa 10 sentin/tunti korotuksen | 30 snt/tunti |
| - 4 henkilöä ei saa korotuksia erän perusteella | |
| Yhteensä | 90 snt/tunti |

Työpaikkakohtainen erä, esimerkki

Esimerkki, jatkoa:

Henkilö	Hko (€)	Apo (€)	Apo/Hko	Korotus (snt/t)
1	0,47	0,59	1,26	0
2	0,24	0,47	1,96	0
3	0,81	1,70	2,10	0
4	1,38	1,13	0,82	10
5	1,11	1,60	1,44	0
6	0,98	0,86	0,88	10
7	1,29	0,56	0,43	20
8	0,99	0,92	0,93	10
9	1,68	0,51	0,30	20
10	1,98	0,98	0,50	20

Henkilökohtaisten korotusten kohdentaminen



Työntekijä	TVR	Palkka-ryhmä	Aika-palkka €	TKO €	HKO %	HKO €	APO €	APO/HKO
1	4	B	11,74	10,42	5	0,52	0,80	1,54
2	4	B	12,36	10,42	9	0,94	1,00	1,07
3	4	B	15,23	10,42	26	2,71	2,10	0,78
4	4	B	13,10	10,42	18	1,88	0,80	0,43
5	4	B	13,88	10,42	14	1,46	2,00	1,37
6	4	B	11,14	10,42	5	0,52	0,20	0,38
7	4	B	13,14	10,42	14	1,46	1,26	0,86
8	5	B	12,84	10,94	9	0,98	0,92	0,93
9	5	B	14,55	10,94	26	2,84	0,77	0,27
10	5	B	13,03	10,94	14	1,53	0,56	0,37
11	5	B	13,11	10,94	18	1,97	0,20	0,10
12	5	B	11,97	10,94	5	0,55	0,48	0,88
13	5	B	13,45	10,94	14	1,53	0,98	0,64
14	5	B	12,24	10,94	9	0,98	0,32	0,33
15	6	B	15,83	11,49	26	2,99	1,35	0,45
16	6	B	13,35	11,49	14	1,61	0,25	0,16
17	6	B	12,56	11,49	5	0,57	0,50	0,87
18	6	B	14,86	11,49	18	2,07	1,30	0,63
19	6	B	12,62	11,49	9	1,03	0,10	0,10
20	6	B	14,10	11,49	14	1,61	1,00	0,62
21	6	B	13,11	11,49	5	0,57	1,05	1,83
22	6	B	14,21	11,49	14	1,61	1,11	0,69
23	6	B	15,05	11,49	18	2,07	1,49	0,72
24	6	B	16,45	11,49	26	2,99	1,97	0,66
25	6	B	14,35	11,49	14	1,61	1,25	0,78

APO/HKO - keskiarvo 0,70



Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.3.2020

Työnvaativuusryhmä	tuntipalkat	kuukausipalkat
	snt/t	euroa/kuukausi
1	912	1590
2	958	1670
3	1005	1753
4	1056	1841
5	1109	1933
6	1164	2029
7	1222	2131
8	1283	2237
9	1347	2349

Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.2.2021

Työnvaativuusryhmä	tuntipalkat	kuukausipalkat
	snt/t	euroa/kuukausi
1	930	1621
2	977	1702
3	1025	1787
4	1077	1877
5	1130	1970
6	1187	2069
7	1246	2172
8	1309	2281
9	1374	2395

Erilliset lisät

- Erilliset lisät ovat 1.3.2020 alkaen seuraavat:
 - Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa 60 senttiä/t
 - Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 45 senttiä/t
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14-22) 121 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22-6) 222 senttiä/t
 - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 222 senttiä/t
 - Kaivoslisä 156 senttiä/t

Erilliset lisät

- Erilliset lisät ovat 1.2.2021 alkaen seuraavat:
 - Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa 61 senttiä/t
 - Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 46 senttiä/t
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14-22) 123 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22-6) 226 senttiä/t
 - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 226 senttiä/t
 - Kaivoslisä 159 senttiä/t

Keskituntiansio ja kuukausikorvaukset

- Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 1.3.2020 alkaen 1,3 prosenttia ja 1.2.2021 alkaen 2,0 prosenttia.

2. Tekstimuutoksia

2.1 Työaika- ja vuosilomamääräykset

Viikkolepo

- Viikoittaisen vapaa-ajan (aiemmin "viikkovapaa", nyt "viikkolepo") määräykset ja tulkinnat säilyvät ennallaan
 - Viikkolevon (35 tuntia yhdenjaksoista vapaata) toteutuminen tarkastellaan pääsääntöisesti kalenteriviikon aikana. Viikkolepo voi toteutua kahden viikon vaihteeseen sijoittuen.
- Vapaa-aikana tehdyn työn määräystä (TES 20.10 1. kappale) selkeytetty
 - Työntekijää tilapäisesti tarvittaessa työhön vapaa-aikanaan, on etukäteen sovittava miten viikkolepo toteutetaan (esim. keskimääräistämällä tai myöhentämällä seuraavan viikon työn alkamista). Jos viikkolepoa ei pystytä toteuttamaan, korvataan se joko rahana tai lyhentämällä säännöllistä työaikaa vastaavalla ajalla.

Työajan enimmäismäärä

- Ylityön enimmäismäärien sijaan tarkastellaan vuosittaisen enimmäistyöajan rajaa: kalenterivuodessa tai erikseen sopien 12kk ajalla keskimäärin enintään 48 tuntia viikossa.
 - Vuosi 2020 vielä mahdollista käyttää aiempaa ylityön enimmäismäärän tarkastelua.
 - TES ottaa kantaa vain tarkastelujakson pituuteen. Lain tarkemmat tulkinnat ovat avoimna (vuosiloman ja sairauspoissaolojen vaikutus).

Työaikakokeilu

- TES 19 luvun (säännöllinen työaika) mukaisista määräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sopien.
 - koskee vain päivä- ja kaksivuorotyötä.
 - sopimuksella ei voida poiketa työaikalain pakottavista määräyksistä.
- Sopiminen kaksivaiheista
 - työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia ensin kehys sopimus.
 - työntekijä voi tämän jälkeen halutessaan sopia esimiehensä kanssa kehys sopimuksen toteuttamisesta.
- Kokeiluun perustuvien sopimusten keskeisestä sisällöstä on annettava tieto liittojen työaikatyöryhmälle ennen sopimuksen käyttöönottoa.

Työaikakokeilu

- Kokeiluun perustuvat sopimukset on tehtävä 30.11.2021 mennessä, niiden toteuttaminen voi jatkua vuoden 2023 loppuun saakka.
- Sopimalla on mm. mahdollista lisätä (tai vähentää) säännöllistä työaikaä vuositasolla työaikalain sallimaan keskimääräiseen enimmäismäärään, eli 40 viikkotuntiin saakka (n. 172 tuntia vuodessa).
 - Sopia voidaan esimerkiksi:
 - työtuntijärjestelmän mukaisten vapaapäivien muuttamisesta säännölliseksi työajaksi
 - säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan enimmäismäärästä ilman velvoitetta tasoittaa työaikaä
 - tasaamisvapaan (pekkasten) määrästä tai niiden siirtämiskäytännöistä.

Vuosilomalain mukaisten lisävapaapäivien korvausperuste

- 1.4.2019 voimaantulleen vuosilomalain muutoksen mukaisten lisävapaapäivien korvausperusteeksi on sovittu:
 - tuntipalkkaisille keskituntiansio
 - kuukausipalkkaisille päiväpalkka, joka saadaan jakamalla kk-palkka luvulla 25
- Kyse ei ole palkasta, vaan korvauksesta, josta ei makseta sivukuluja.
- TES-määräyksellä sovittu vain korvausperusteesta, muilta osin noudatetaan lain tulkintaa
 - lisävapaapäiviltä ei makseta lomarahaa
 - lisävapaapäivät eivät ole työssäolon veroista aikaa -> eivät kerrytä vuosilomaa

Vuosilomalain mukaisten lisävapaapäivien korvausperuste, esimerkki

- Sairauspoissaolojen vuoksi työntekijälle on kertynyt vuosilomalain mukaan vain 18 vuosilomapäivää vuodelle 2020. Lisävapaapäiviä kertyy näin ollen 6. Työntekijä pitää lisävapaapäivät yhdessä jaksossa ma-la. 8 tuntista työpäivää tekeväälle työntekijälle maksetaan korvausta
 - tuntipalkkaisena: 6 (päivää) x 8 (tuntia) x KTA.
 - kuukausipalkkaisena: 6 (päivää) x kk-palkka/25.

Uusi työaikalaki – muut kuin TES-muutokset

- Soveltamisala, varallaolo ja matkatyö -> käytännössä ennallaan
- Joustotyö -> ei sovellu työntekijöille
- Liukuva työaika -> laissa päivittäinen liukuma 4h, enimmäiskertymä 60h. Rajoista on edelleen mahdollista sopia toisin. Lain mukaan liukuman enimmäiskertymän voi ylittää, kunhan se palautuu tasoittumisjakson loppuun mennessä. Tästä voi sopia myös niin, ettei rajan ylittäminen ole mahdollista.
- Etätyö enemmän työajan seurannan piiriin -> ei tehdä käytännössä työntekijöillä

Uusi työaikalaki – muut kuin TES-muutokset

- Yötyö -> tilapäinen teettäminen mahdollista muutenkin kuin vuorotyössä tai paikallisesti sopimalla. Keskeytymättömässä vuorotyössä enintään 5 perättäistä yövuoroa (+2 työntekijän suostumuksella)
- Työaikapankki -> mahdollisuus lainmukaiseen työaikapankkiin. Ei voi käyttää rinnakkain TES:n mukaisen työaikapankin kanssa. Keskeisenä erona se, että lain mukaisessa työaikapankissa osatekijänä ei voi olla säännöllinen työaika. Liitot suosittelevat TES:n mukaista työaikapankkia.
- Paikalliset sopimukset liukuvasta työajasta ja työaikapankeista jatkuvat sellaisenaan. Mahdollisista muutoksista voidaan sopia.

2.2 Omailmoitus sairauspoissaoloista

- Työehtosopimuksen suositus paikallisesti sovittavasta oma ilmoitus -menettelystä koskee myös välttämätöntä tilapäistä vapaata
 - äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai
 - tämän hoitamiseksi
 - enintään kolmen vuorokauden osalta
- Uusi tes-kirjaus ei edellytä muutosta työpaikalla jo sovittuun menettelyyn
- Oma ilmoitus -menettely voidaan työpaikalla ottaa käyttöön joko
 - työnantajan päätöksellä
 - sopimalla menettelystä halutuilla ehdoilla taikka
 - sopimalla siitä työehtosopimuksen suosituksen mukaisesti

2.3 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja kuukausikorvaus

- Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun säännöllisen työstä vapautuksen ja kuukausikorvauksen määrää mitoitettaessa otetaan huomioon toteamisvuoden aikana kaivosalueella työskennelleiden urakoitsijoiden työntekijöiden keskimääräisestä lukumäärästä 15 %
 - Toteaminen tehdään välittömästi ennen luottamusmiesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Näin todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.
 - Toteamisvuoden aikana kaivosalueella työskennelleiden urakoitsijoiden lukumäärä voidaan laskea esimerkiksi siten, että urakoitsijoiden työntekijöiden lukumäärä kunkin kuukauden lopussa lasketaan yhteen ja näin saatu summa jaetaan tarkastelujakson kuukausien lukumäärällä.

2.4 Koulutussopimukseen perustuva koulutus ja työpaikkaohjaaja

- Ammatilliseen koulutukseen liittyvästä työelämässä oppimisesta sovitaan oppisopimuksella tai koulutussopimuksella
- Opiskelu työpaikalla työtehtävien yhteydessä tulee toteuttaa tavoitteellisesti ja ohjatusti
- Koulutussopimuksella opiskelevalle tulee työpaikalta nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka tukee, ohjaa ja koordinoi opiskelijan oppimista työpaikalla

2.4 Koulutussopimukseen perustuva koulutus ja työpaikkaohjaaja

- Työpaikkaohjaajan asemasta on työehtosopimukseen kirjattu eräitä periaatteita ja varsinaisia sopimusmääräyksiä;
 - koulutussopimuksessa tulee sopia työpaikkaohjaajalle annettavasta koulutuksesta, jonka organisointi on koulutuksen järjestäjän yleisvastuulla
 - työpaikkaohjaajalle on annettava riittävä aika tehtävänsä – ml. suunnittelu- ja koulutusaika – suorittamiseen
 - työpaikkaohjaajalle maksetaan hänen varsinaisen työnsä ohjaustehtävän vuoksi keskeytyessä tältä ajalta KTA:n mukainen palkka, ellei ohjausta ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan

2.5 Henkilökohtainen palkanosuus, porrastusryhmät

- Henkilökohtaisten palkanosuuksien prosenttilukujen keskiarvon on toteuduttava 12-18 prosentin välille porrastusryhmittäin.
- Porrastusryhminä käytetään palkkaryhmiä.
 - Alle 30 työntekijän palkkaryhmät yhdistetään viereisen palkkaryhmän kanssa yhteiseksi porrastusryhmäksi.

2.6 Palkkaustavan muuttaminen

- Palkkaustavan muutostilanteissa tulee työpaikalla käydä paikallisten osapuolten välillä neuvottelut ennen muutoksen toteuttamista ja pyrkiä sopimaan muutoksesta.
 - Paikallisesti sovitun palkkaustavan muuttamisessa noudatetaan sopimuksen mukaisia ehtoja
- Liitot valmistelevat erillisen ohjeistuksen
 - palkkaustavan muutoksista
 - muutosten käsittelystä yhteistoiminnassa
 - muutostilanteiden vaikutuksista työntekijöiden ansiotasoon.

2.7 Paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä

- Paikallisesti sopien voidaan sopia työehtosopimuksesta poikkeava palkkausjärjestelmä.
- Paikallisesti sovitun palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvän palkan tulee olla vähintään TVR1 + 5 %
 - Palkkausjärjestelmän tulee perustua samapalkkaisuusperiaatteelle
 - Palkkarakenneoppaaseen tullaan laatimaan ohjeistusta paikallisen palkkausjärjestelmän periaatteista
- Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti
- Irtisanottaessa paikallinen palkkausjärjestelmä palataan työehtosopimuksen mukaiseen palkkausjärjestelmään.

2.8 Ammattitutkintopalkkiot

- Ammattitutkintopalkkio maksetaan myös entisen teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisen sopimusalan ammatti- tai erikoisammattitutkinnoista.

2.9 Kaivoslisästä toisin sopiminen paikallisesti

- Kaivoslisästä, sen maksamisesta, käytöstä ja kohdentamisesta voidaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti sopia toisin.
- Irtisanottaessa paikallinen sopimus palataan työehtosopimuksen mukaiseen kaivoslisään.

2.10 Työntekijöiden töihin perehdytys

- Uuden työntekijän perehdyttämiseen sisällytetään myös työpaikan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun esittely.
 - Jos työpaikalla on käytössä erillinen perehdytysohjelma, annetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus esitellä työpaikan yhteistoimintajärjestelmiä ja muita heille kuuluvia tehtäviä vastuidensa mukaisesti.

2.11 Peseytyminen

- Peseytymiseen työajalla käytettävästä ajasta on mahdollista sopia paikallisesti

2.12 Kaivoksissa sovellettavat työehdot

- Liitot ovat kiinnittäneet huomiota siihen, että malminlouhintatyöhön sovelletaan eri työehtosopimuksia, joiden osapuolina on valtakunnallisia työnantaja- ja työntekijäliittoja. Samaa työkokonaisuutta voidaan näin ollen tehdä eri työehdoilla. Osittain päällekkäisistä työehtosopimusrajoista johtuen on mahdollista, että tulevaisuudessa malminlouhintatyössä voi syntyä soveltamisaloihin liittyviä erimielisyyksiä. Edellä mainitusta syistä johtuen liitot pyrkivät vaikuttamaan siihen, että malminlouhintatyöhön sovelletaan tulevaisuudessakin teknologiateollisuudessa sovittuja työehtoja.

2.12 Kaivoksissa sovellettavat työehdot

- Liitot pitävät tärkeänä myös kaivostyön ammatillisen koulutuksen kehittämistä ja alan arvostuksen edistämistä. Koulutusjärjestelmää tulee kehittää vastaamaan kaivosalan tarpeita, jotta toimiala pystyy rekrytoimaan ammattitaitoista henkilöstöä. Kaivosalan ammattilainen osaa muun ohella hahmottaa työnsä osana suurempia tehtäväkokonaisuuksia ja ottaa huomioon yhteistyökumppaneiden työtehtävät omassa työssään. Ammattityöntekijä hallitsee toimimisen kaivosympäristössä sekä tuntee työturvallisuusmääräykset ja kaivoksia koskevat erityismääräykset ja säädökset.

2.12 Kaivoksissa sovellettavat työehdot

- Liitot selvittävät sopimuskauden aikana työehtosopimusten soveltamiskäytäntöjä malminlouhintatyössä. Liitot nimeävät tätä tarkoitusta varten työryhmän, joka
 - selvittää sopimuskauden aikana malminlouhintatyöhön ja sen urakointiin sovellettavien työehtosopimusten soveltamisaloja ja niihin mahdollisesti liittyviä ongelmakohtia
 - yhteisesti kuulee kaivosalan yrityksiä ja niiden pääluottamusmiehiä malminlouhintatyöhön ja sen urakointiin liittyvistä käytännöistä
 - laatii selvityksen perusteella sopimuskauden aikana raportin, jossa kuvataan todellinen tilanne ja jossa liitot voivat esittää yhteisesti ehdotuksia ja suosituksia tai tarvittaessa molemmat liitot kirjaavat omat näkemyksensä ja parannusehdotuksensa. Raportti toimitetaan yrityksille ja työntekijöiden edustajille.