



Finnveran työehtosopimuksen neuvottelutulos 13.04.2022

Finnveran työehtosopimus

- Työehtosopimusta sovelletaan Finnvera Oyj:n työntekijöihin. Finnverassa työskentelee 366 henkeä.
- Finnvera on valtion omistama erityisrahoittaja ja Suomen virallinen vientitakuulaitos Export Credit Agency (ECA).
- Sopijaosapuolet ovat Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Ammattiliitto PRO, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry.
- Sopimuskausi on 1.3.2022 – 29.2.2024, Neuvottelut vuoden 2023 palkankorotuksista käydään 31.1.2023 mennessä. Mikäli yksimielisyyteen ei päästä, päättyy työehtosopimus 28.2.2023

Palkankorotukset

- 1. Palkkoja korotetaan 1.4.2022 lukien 1,1 %:n yleiskorotuksella. Palkkamediaaneja korotetaan 1.4.2022 lukien 1,1 %:lla. Korotukset toteutetaan toukokuun palkanmaksun yhteydessä.
- 2. Palkkoja korotetaan 1.9.2022 lukien 0,8 %:n yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän jako

- Yrityskohtainen erä lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien toimihenkilöiden maaliskuun 2022 säännöllisen työajan kuukausipalkoista luontoisetuineen.
- Yrityskohtaisen erän jaosta sovitaan ensisijaisesti paikallisesti. Erä jaetaan ottaen huomioon oikeudenmukainen palkkarakenne sekä palkkauksen tasapuolisuus ja kannustavuus sekä toimihenkilöiden osaaminen ja työssä suoriutuminen.
- Erityisesti tulee kiinnittää huomiota niiden toimihenkilöiden palkkauksellisen aseman kehittämiseen, joiden palkka ei ole sopusoinnussa heidän kokemukseensa, pätevyyteensä ja työsuorituksiinsa nähden. Erästä vähintään 2/3 kohdennetaan alle 100 positioihin.

Yrityskohtaisen erän jako

- Jollei erän jaosta päästä paikallisesti sopimukseen, työnantaja päättää 0,6 %:n kohdentamisesta ja 0,2 % jaetaan yleiskorotuksena.
- Työnantajan tulee selvittää erän käyttö pääluottamusmiehille ennen sen maksamista silloin, kun kyse on paikallisesti sovitusta yrityskohtaisen erän jakamisesta ja silloin, kun kyse on työnantajan yksipuolisesti toteuttamasta yrityskohtaisen erän kohdentamisesta. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saavien toimihenkilöiden lukumäärän ja keskimääräisen korotuksen suuruuden myös erikseen miesten ja naisten osalta.
- Tiedot kokonaisuromäärästä, korotuksen saavien toimihenkilöiden lukumäärästä ja keskimääräisen korotuksen suuruudesta annetaan myös tehtäväluokittain, jos tehtäväluokkaan kohdistuu vähintään viisi korotusta.

Henkilöstön edustajien lisät

- Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen lisiä korotetaan 1.4.2022 lukien 1,9 %.
- Lisien korottaminen toteutetaan toukokuun palkanmaksun yhteydessä.

Tekstimuutokset

- Muutetaan 3 §:n ensimmäinen kappale (Työsuhteen alkaminen) kuulumaan seuraavasti: Toimihenkilön työsopimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä on käytävä ilmi, onko työsopimus määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva. Lisäksi on ilmoitettava määräaikaisuuden peruste. Milloin työsopimus on määräaikainen, työsopimuksesta on käytävä ilmi työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika.
- Muutetaan 4 §:n toiseksi viimeinen kappale (Työsuhteen päättymisen ja toimihenkilön lomauttaminen) kuulumaan seuraavasti: Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun kauden päättyessä ilman irtisanomisaikaa. Jos määräaikaisen työsopimuksen kestoa ei ole sovittu kalenteriajan mukaan, yhtiön on ilmoitettava toimihenkilölle odotettavissa olevasta työsuhteen päättymisestä.

Tekstimuutokset

- Muutetaan 6 §:n ensimmäinen ja toinen kappale (Työsuhteen purkaminen tai purkautuminen) kuulumaan seuraavasti: Sovitusta määräaikaisuudesta ja irtisanomisajasta huolimatta työsopimus voidaan heti purkaa työsopimuslaissa mainituista syistä.
- Jos toimihenkilö on ollut työstä poissa vähintään viikon, eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä, yhtiöllä on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. Jos ilmoittamista on kohdannut pätevä este, purkautuminen peruuntuu.

Tekstimuutokset

- Muutetaan 8 §:n ensimmäinen ja viimeinen kappale (Säännöllinen työaika ja lepoajat) kuulumaan seuraavasti: Työviikko alkaa maanantaina ja päättyy perjantaina. Päätoimisen toimihenkilön säännöllinen päivittäinen työaika on 7 tuntia 15 minuuttia. Uudenvuodenaattona ja vapunaattona, jolloin ei pidetä ruokailutaukoa, säännöllinen työaika alkaa klo 8 ja päättyy klo 13.00.
- Palkallisia vapaapäiviä ovat paitsi lauantait, myös uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäispäivät, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

Tekstimuutokset

- Muutetaan 10 §:n otsikko kuulumaan seuraavasti: Ylityö 8 §:n mukaista työaika noudatettaessa
- Muutetaan 11 § (Ylityö yksilöllistä työaika noudatettaessa) kuulumaan seuraavasti: Yksilöllistä työaika noudatettaessa, keskimääräisen työajan ollessa sama tai pidempi kuin 8 §:n mukainen työaika, ylityötä on työvuoroluettelon ylittävä työaika. Keskimääräisen työajan ollessa lyhyempi kuin 8 §:n mukainen työaika, ylityötä on 7 tunnin 15 minuutin ylittävä työaika. Päivittäisen työajan ylittäessä 10 tuntia toimihenkilöllä on oikeus saada enintään 30 minuutin työaikaan kuuluva lepoaika tai tilaisuus aterioda työaikana.
- Muutetaan 17 § (Työpaikkaruokailu) kuulumaan seuraavasti: Toimihenkilö saa maksutta työssäolopäivää kohden verohallituksen hyväksymän ylärajan arvoisen ateriaedun. Käyttämättä jääneestä ateriaedusta ei toimihenkilölle suoriteta eri korvausta.

Tekstimuutokset

- Muutetaan 19 §:n neljänneksi viimeinen kappale (Työkyvyttömyysajan palkka) kuulumaan seuraavasti: Mikäli toimihenkilö työtehtäviensä johdosta kohdanneesta väkivallasta johtuen on estynyt tointaan hoitamasta enintään 360 päivää, maksetaan hänelle tältä ajalta täysi palkka.
- Muutetaan 20 §:n kolmas ja neljäs kappale (Tilapäinen poissaolo) kuulumaan seuraavasti: Toimihenkilö voi hänen huollettavanaan olevan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti olla palkallisesti pois työstä enintään 3 työpäivää lapsen hoidon vaatimia järjestelyjä varten. Pakottavissa tapauksissa toimihenkilölle järjestetään mahdollisuus pitempään palkattomaan poissaoloon. Huoltajaksi katsotaan myös etä- ja sijaisvanhemmat.

Tekstimuutokset

- Toimihenkilö, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston asetuksen (30.12.2004/1335) 1 luvun 4 §:n (21.5.2015/619) tarkoittamaa vaikeaa sairautta, voi olla palkatta poissa työstä osallistuakseen kyseisessä asetuksessa ja sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2. momentissa tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen, hoidon opastukseen, sopeutumisvalmennukseen tai muuhun kuntoutustoimintaan. Toimihenkilön on sovittava poissaolostaan etukäteen esimiehensä kanssa.
- Muutetaan 23 §:n toinen kappale ja viimeinen kappale (Osallistuminen yhteiskunnalliseen ja ammattiyhdistystoimintaan) kuulumaan seuraavasti: Yhtiö kustantaa allekirjoittaneen työntekijäjärjestön paikallisyhdistyksen jäsenenä olevan toimihenkilön matkustamisen työehtosopimusneuvotteluihin. Toimihenkilöllä on oikeus osallistua palkallisesti työaikana työehtosopimuksen osapuolina olevien järjestöjen toimikuntien kokouksiin silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimukseen liittyviä asioita.

Tekstimuutokset

- Muutetaan 30 § (Yhteistoiminta) kuulumaan seuraavasti: Yhteistoiminnan osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa yhteistoimintalakia ja liitteenä olevaa yhteistoimintasopimusta.
- Muutetaan 34 §:n kolmas kappale (Erimielisyyksien ratkaiseminen) kuulumaan seuraavasti: Elleivät sopimusosapuolet sovi erimielisyyttä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Tekstimuutokset

- Työterveys sopimus: Muutetaan otsikon jälkeinen kappale kuulumaan seuraavasti: Finnvera Oyj:n henkilöstön työterveyshuolto järjestetään kulloinkin voimassa olevan työterveyshuoltolain mukaan ja siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.
- Koulutussopimus: Muutetaan 4 § (Yhtiön taloudellisesti tukema ammattiyhdistyskoulutus) kuulumaan seuraavasti: Yhtiön taloudellisesti tukemaa ammattiyhdistyskoulutusta on luottamusmieskoulutus, työsuojelukoulutus ja yhteistoimintakoulutus.

Palkkausjärjestelmä

- Muutetaan 2 §:n kolmas kappale (Palkan määräytyminen ja tehtäväluokat) kuulumaan seuraavasti: Tehtäväluokkien vertailtavuuden säilyttämiseksi tehtäväluokkiin sijoittumiset käydään aina läpi työnantajan edustajan kanssa ennen niiden vahvistamista. Uuden tehtävän ollessa kyseessä työnantajan edustaja tekee alustavan tehtäväluokan määrittelyn Haymenetelmällä. Toimenkuva, arviointi ja tieto esitettävästä vaativuusryhmästä toimitetaan pääluottamusmiehille.
- Muutetaan 3 §:n kolmas kappale (Palkkaperusteet) kuulumaan seuraavasti: Tehtäväluokkien palkkamediaanit ovat tämän palkkausjärjestelmän roolikuvausten jälkeen.

Sopimus neuvottelujärjestelmästä

- Muutetaan 1 §:n kolmas ja neljäs kohta (Yleistä) kuulumaan seuraavasti: Tämä sopimus on osa allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja neuvottelut käydään tämän sopimuksen mukaisesti, ellei osapuolten välillä muuta sovita.
- Tätä sopimusta täydentävät erilliset sopimukset työehdoista, palkkausjärjestelmästä, työterveyshuollosta, luottamusmiesjärjestelmästä, koulutuksesta ja yhteistoiminnasta.

Luottamusmiessopimus ja Yhteistoimintasopimus

- Luottamusmiessopimus: Muutetaan 6 §:n neljännen kohdan kolmas kappale (Luottamusmiehelle annettavat tiedot) kuulumaan seuraavasti: Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
- Yhteistoimintasopimus: Muutetaan 15 § (Tietojen salassapito) kuulumaan seuraavasti: Tietojen salassapitoon noudatetaan voimassa olevan lainsäädännön salassapitosäännöksiä.

Työryhmät

- Yhteistoimintasopimuksen ja luottamusmiessopimuksen päivittämistyöryhmä: Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on päivittää yhteistoimintasopimus ja erityisesti sen 2, 3 ja 11 §, jotta yhteistoimintasopimus ei ole ristiriidassa 1.1.2022 voimaantulleen uuden yhteistoimintalain (1333/2021) pakottavien säännöksiensä kanssa. Tarkoitus on myös tarkastella luottamusmiessopimuksen ja yhteistoimintasopimuksen määräyksiä suhteessa uuteen yhteistoimintalakiin. Työryhmä saattaa työnsä päätökseen 30.11.2022 mennessä.

Työryhmät

- Perhevapaatyöryhmä: Perustetaan osapuolten välinen työryhmä, joka selvittää 1.8.2022 voimaan tulevan perhevapaauudistuksen vaikutukset työehtosopimukseen ottaen huomioon perhevapaauudistuksen tavoitteet ja uudistetut käsitteet. Jos työryhmä pääsee yksimielisyyteen mahdollisista muutoksista työryhmätyön pohjalta, sopijaosapuolet sopivat 21 §:n muuttamisesta. Työryhmän tulee saattaa työnsä päätökseen 31.5.2022 mennessä ja sopia uusien määräysten käyttöönottoajankohdasta.

Allekirjoituspöytäkirjaan

- Ansiokehitystyöryhmässä (= palkkausjärjestelmäsopimuksen 5 §:n mukainen seuranta- ja kehittämistyöryhmä) tehtävä työ:
- Osapuolet kiinnittävät huomiota Finnveran palkkausjärjestelmän soveltamiseen, läpinäkyvyyteen ja ylläpitoon. Yhtiössä toteutetaan palkkatietämystä parantavia toimenpiteitä, joiden käytännön toteuttamista seurataan ansiokehitystyöryhmässä. Ansiokehitystyöryhmässä tehdään työehtosopimuksen palkkamediaanien ja yhtiössä käytössä olevan palkkausjärjestelmän mukaisten rahoitusalan markkinapalkkojen vertailu. Tämän allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n mukaisissa neuvotteluissa selvitetään mahdollisuus uudistaa palkkamediaanit ansiokehitystyöryhmässä tehdyn selvityksen perusteella.