

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Ammattiliitto Pro ry
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

NEUVOTTELUTULOS

PALTAN ERITYISALOJEN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 21.4.2023
Paikka Neuvottelutulos saavutettiin etäyhteydelle (Teams)
Läsnä Vesa Nyyssölä (PALTA ry) Sari Jokinen (JHL ry)
Terhi Salonpää (PALTA ry) Jussi Päiviö (JHL ry)
Niko Simola (Pro ry)
Ari Komulainen (Pro ry)
Jarmo Siivinen (Pro ry)
Pia Hiltunen (YTN ry)
Kati Hallikainen (YTN ry)

Sopijaosapuolet Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Ammattiliitto Pro ry sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ovat saavuttaneet tänään neuvottelutuloksen Paltan erityisalojen työehtosopimuksen uusimiseksi (EPA-TES).

Neuvottelutulos koskee EPA-TES:een kiinnittyneitä seuraavia Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyrityksiä: Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, Metsähallitus, Finavia Oyj, Arctia Meritaito Oy, Finnпилot Pilotage Oy, HAUS Kehittämiskeskus Oy.

1. Sopimuskausi

Tällä neuvottelutuloksella uusitun EPA-TES:n sopimuskausi alkaa kun neuvottelutulos on hyväksytty sopijaosapuolten liittojen hallinnoissa. Siihen asti noudatetaan 28.2.2023 päättyneen työehtosopimuksen määräyksiä.

Jäsenyritystä sitova työehtosopimus syntyy vasta, kun EPA-TES:sta täydentävä, yrityksessä erikseen neuvoteltava yritysکوhtainen neuvottelutulos on tämän neuvottelutuloksen lisäksi hyväksytty asianosaisten liittojen hallinnoissa.

Pöytäkirjamerkintä: Sopijaosapuolet suosittelevat, että yritysکوhtainen neuvottelutulos ja mahdollinen vuoden 2023 paikallinen palkkaratkaisu neuvotellaan 25.5.2023 mennessä.

Sopimuskausi päättyy 28.2.2025.

Sopimuskausi kuitenkin jatkuu 28.2.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

2. Sopimuskauden palkantarkistukset

Ensisijaisesti sopimuskauden palkantarkistuksista sovitaan paikallisesti. Paikallisesti voidaan sopia kaikista palkantarkistuksiin liittyvistä asioista kuten toteutustavasta, ajankohdasta ja suuruudesta, taulukkopalkkojen sekä mahdollisten lisien ja euromääräisten korvausten tarkistuksista.

Palkantarkistuksista neuvotellaan luottamusmiehen tai paikallisen henkilöstöjärjestön edustajan kanssa yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla huomioiden. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai paikallisen henkilöstöjärjestön edustajalle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehitymisestä hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia eikä niitä ei saa käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Jos paikallista sopimusta sopimuskauden palkantarkistuksista ei tehdä vuoden 2023 palkantarkistusten osalta viimeistään 25.5.2023, ja vuoden 2024 osalta viimeistään 15.5.2024, palkkoja tarkistetaan sopimuskauden aikana seuraavalla tavalla:

Vuosi 2023

Työnantaja maksaa 500 euron kertaerän kesäkuun palkanmaksun yhteydessä työntekijälle, jonka työsuhde oli voimassa 1.3.2023 ja on edelleen voimassa maksun ajankohtana. Osa-aikaisessa työsuhhteessa olevalle työntekijälle maksettavan kertaerän suuruus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertakorvaus ei korota työntekijälle maksettavaa palkkaa eikä luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun korvauksia miltään osin eikä myöskään taulukkopalkkoja. Kertakorvausta ei huomioida vuosilomapalkkaa tai palkaneriä, kuten ylityökorvausta laskettaessa.

1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

- työnantaja toteuttaa 3,5 prosentin yleiskorotuksen,
- euromääräisiä lisiä korotetaan 3,5 prosenttia,
- taulukkopalkkoja korotetaan 3,5 prosenttia ja
- henkilöstön edustajien palkkioita korotetaan 6,0 prosenttia.

Vuosi 2024

1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

- työnantaja toteuttaa 1,96 prosentin yleiskorotuksen,
- euromääräisiä lisiä korotetaan 1,96 prosenttia ja
- taulukkopalkkoja korotetaan 1,96 prosenttia.

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,44 prosentin yrityserällä, jonka käyttämisestä työnantaja päättää.

Yrityserän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä ja oikaista mahdollisia palkkavinoumia. Työntekijöiden ammattitaito ja työssä suoriutuminen ovat ohjaavia tekijöitä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityserän euromäärä lasketaan asianomaisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden huhtikuun 2024 peruspalkoista, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuomäärän.

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys yrityserän kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa yrityserän toteuttamisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa yrityserän toteuttamisesta. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi kuinka moni on saanut korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus.

3. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

3.1. Perhevapaamääräykset

Uusia perhevapaamääräyksiä noudatetaan perhevapaassa, jossa raskausvapaa tai vanhempainvapaa alkaa työehtosopimuksen voimaantulopäivänä tai sen jälkeen ja johon sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia säännöksiä. Mikäli raskausvapaa tai vanhempainvapaa alkoi ennen työehtosopimuksen voimaantuloa tai siinä sovelletaan 31.7.2022 voimassa olleita sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia säännöksiä, noudatetaan 28.2.2023 päättyneen työehtosopimuksen perhevapaamääräyksiä.

Terminologisten muutosten (vanhempien ja vapaiden nimet) lisäksi toisen vanhemman palkallisen vanhempainvapaan määrä nostetaan nykyisestä kuudesta arkipäivästä 32:een arkipäivään seuraavasti:

17 § Raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkallisuus

Raskausvapaaseen oikeutetulle työntekijälle maksetaan raskausvapaan alusta lukien edellä 13 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka ajalta, johon sisältyy 40 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § (14.1.2022/28) 1 – 3 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan edellä 13 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka vanhempainvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 32 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Palkan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen raskausvapaan tai vanhempainvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta. Adoptiossa edellytyksenä vanhempainvapaan palkkallisuudelle on lisäksi, että adoptoitu lapsi on alle kouluikäinen, ja työntekijä on oikeutettu saamaan vanhempainrahaa sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n (14.1.2022/28) perusteella.

3.2. TES 47 § Lomarahaa palvelussuhteen päättyessä

Lisätään tässä alleviivattu teksti:

Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomarahaa kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut palvelussuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa. Palvelussuhteen päättyessä maksettava lomarahaa on puolet siitä, mitä se muutoin palvelussuhteen päättyessä olisi, jos palvelussuhde päättyy koeaikapurkuun, työntekijä irtisanoutuu (pois lukien eläkkeelle jääminen) tai työnantaja päättää työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä (pois lukien pysyvästi ja olennaisesti alentunut työkyky syynä). Jos palvelussuhde päättyy siihen, että työnantaja pitää sitä työsuhteen päättyessä tarkoitetulla tavalla purkautuneena, lomarahaa ei makseta palvelussuhteen päättyessä lainkaan.

3.3. Synnytystä edeltävät hoitokäynnit

Ei-synnyttävälle vanhemmalle pyritään järjestämään mahdollisuus osallistua työsuhteen päättyessä 4 luvun 8 §:ssä (55/2001) mainittuihin synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin tarvittaessa ja milloin se työtilanne huomioon ottaen on mahdollista.

Tässä tarkoitettu poissaolo on palkaton.

3.4. Työaikasaldon hallinta (esim. TES 4 § 6. kohdan loppuun)

Sopijaosapuolet suosittelevat kiinnittämään huomiota liukuvan työajan saldokertymiin.

Liukuvassa työajassa työntekijä voi itse vaikuttaa työpäivän pituuteen tekemällä sovituissa rajoissa pitempää tai lyhyempää työpäivää. Työntekijä huolehtii itse siitä, että työajan saldokertymä ei ylitä sovittuja enimmäismääriä tasoittumisjakson päättyessä.

Jos työajan saldokertymä ylittyy säännönmukaisesti, on suositeltavaa, että esimies ja asianomainen työntekijä kiinnittävät saldokertymän säännönmukaiseen ylittymiseen ja sen mahdollisiin syihin huomiota esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Asiaan on suositeltavaa kiinnittää huomiota myös työnantajan harkitessa mahdollisia työkuvaanmuutoksia.

3.5. Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Poistetaan yliviivattu teksti:

9.2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin, ja ellei se ole mahdollista, kehoitettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

3.6. 45 § Vuosiloman säästäminen

Lisätään 45 §:n toisen momentin jatkoksi seuraava lause:

Siltä osin kuin vuosiloman säästäminen nostaa säästössä olevan vuosiloman määrän yli 75 päivän, työntekijä voi säästää vuosilomaansa vain työnantajan kanssa sopimalla.

3.7. 52 § Selvitytmislauseke

Muutetaan nykyinen määräaikainen selvitytmislauseke pysyväksi:

Mikäli sopimuksen piirissä oleva yritys joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, sopijaosapuolet arvioivat uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yrityksen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

3.8. LIITE 3: Sopimus muuttokustannusten korvaamisesta

Puolitetaan muuttoraha. Muutetaan 3 § toisen momentin ensimmäisen alakohdan euromäärät seuraavasti:

Muuttoraha
3 §

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa ~~1513,69~~ 756,85 euroa, sen ollessa kaksi ~~1850,07~~ 925,04 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän ~~2186,44~~ 1 093,22 euroa.

4. Sopimuskauden työryhmät

- 13.4.2022 allekirjoituspöytäkirjan kohdassa 3.2 sovittu työhyvinvointityöryhmä jatkaa työtään sopimuskaudella.
- Perustetaan sopijaosapuolten välinen työryhmä, jonka tehtävänä on tarkastella sopimusta matkakustannusten korvaamisesta (liite 2).

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY
AMMATTILIITTO PRO RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY