

8.6.2023

**ARCTIA MERITAITO OY:N SEKÄ JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN
LIITTO JHL RY:N, AMMATTILIITTO PRO RY:N JA YLEMMÄT
TOIMIHENKILÖT YTN RY:N VÄLISTÄ
TOIMIHENKILÖTYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVA
NEUVOTTELUTULOSPÖYTÄKIRJA**

1 § Lähtökohdat

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (EPA-sektori) sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä on saavutettu neuvottelutulos 21.4.2023.

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta edellä mainitun neuvottelutulosten mukaisesti seuraavaa:

2 § Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa, kun työehtosopimuksen osapuolet ovat hallinnoissaan hyväksyneet työehtosopimuksen ja päättyy 28.2.2025.

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

3 § Palkankorotukset vuosina 2023 ja 2024

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

Kertakorvaus ei korota työntekijälle maksettavaa palkkaa eikä luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun korvauksia miltaan 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

Ensisijaisesti vuoden 2024 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 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 2024 osalta viimeistään 15.5.2024, palkkoja tarkistetaan sopimuskauden aikana seuraavalla tavalla:

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 kokonaisuromäärän.

8.6.2023

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.

4 § Tekstimuutokset

A. Työaika toimistotyössä

Vuoden 2022 työehtosopimusratkaisun mukaisesti siirrytään toimistotyössä noudattamaan EPA-TES:n mukaista 37,5 tunnin toimistotyöaikaan 1.6.2023 alkaen (liite 1.). Luottamusmies voi sopia paikallisesti uutta työaikalakia (5.7.2019/872) vastaavasta liukuvan työajan mallista 5 tunnin liukuma-ajalla tai joustotyöajasta.

B. Pitkien vuosilomien kotelointi

Osapuolet sopivat yli 15 vuoden palvelusajan mukaan määräytyneiden lomien "koteloinnista".

Henkilöt, joilla 15 vuoden palvelusaika täyttyy 31.3.2025 mennessä, pääsevät "koteloinnin" piiriin, jolloin 30 päivän ylittävä loma (C-taulukko) annetaan jatkossa palkallisina lisälomapäivinä (8 palkallista lisälomapäivää). Lisälomapäivät annetaan 15 vuoden lomaoikeuden täyttymistä seuraavan kuukauden alusta.

Ne henkilöt, joilla 15 vuoden palvelusaika täyttyy vielä 31.3.2028 mennessä eivät tule 38 päivän lomaoikeuden piiriin, vaan heidän lomaoikeutensa säilyy 30 päivässä. Näille henkilöille maksetaan laskentahetken peruskuukausipalkan mukaan määräytyvä henkilökohtainen euromääräinen lisä, jonka suuruus on 3,3 % peruskuukausipalkasta. Tätä lisää ei oteta huomioon olosuhdelisiä, ylityökorvauksia tai vuosilomalisiä laskettaessa, eikä sitä koroteta yleiskorotuksella. Henkilökohtaista lisää maksetaan 15 vuoden lomaoikeuden täyttymistä seuraavan kuukauden alusta.

Ne henkilöt, joilla 15 vuoden palvelusaika tulee täyteen aikaisintaan 1.4.2028, eivät ole ratkaisun piirissä miltään osin eli pitkiä lomia ei kompensoida.

Lomaoikeuden tulkinta määräytyy em. tilanteessa 1.3.2023 voimassa olleen ja järjestelmiin tuohon mennessä merkityn henkilön lomaan oikeuttavan palvelun pituuden perusteella.

Palkallisten lisälomapäivien pitämisestä sovitaan esimiehen kanssa liitteenä olevan (liite 1) aiemman työehtosopimustekstin loman antamista koskevien

sääntöjen mukaisesti. C-taulukkoa ei sellaisenaan enää sovelleta työehtosopimuksen voimaan tulon jälkeen, jolloin palkallisiin lisälomapäiviin sovelletaan liitteenä olevaa (liite 1) aiempaa työehtosopimustekstiä lukuun ottamatta sen loman säästämistä koskevaa 45 §:ää. Palkalliset lisälomapäivät tulee pitää kyseisenä lomavuotena loman antamista koskevien aikarajojen puitteissa eli viimeistään seuraavan vuoden syyskuun loppuun mennessä. Jos palkallisia lisälomapäiviä ei ole tuohon mennessä pidetty, korvataan ne pitämättömiltä osin vuosilomakorvauksena.

C. Vanhempainvapaauudistus

Vuoden 2023 EPA TES ratkaisusta poikkeavasti 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 34 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

D. Lomarahen vaihtaminen vapaaksi

Työntekijällä on oikeus vaihtaa lomarahaa vapaaksi, jos työtilanne sen sallii ja se on töiden kannalta tarkoituksenmukaista ja mahdollista. Vaihtamisen edellytyksenä on lisäksi, että pitämätöntä vuosilomaa tai säästövapaata ei ole edellisiltä vuosilta ja kuluvan vuoden vuosilomat sekä lisälomapäivät tulevat lomasuunnitelman mukaan pidetyksi. Lomarahavapaan ajankohta sovitaan yhdessä työntekijän kanssa, työnantaja määrittää viime kädessä lomarahavapaan pitämisaikakohdan.

E. Pitkien vuosilomien ja lisälomapäivien vaihtaminen rahaksi

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia EPA-TES B- mukaisten vuosilomalain ylittävien vuosilomien ja edellä B- kohdassa mainittujen lisälomapäivien vaihtamisesta rahaksi kalenterivuositain (B-taulukko enintään 5 päivää ja lisälomapäivät enintään 8 päivää). Mahdollinen vuosilomien ja lisälomapäivien vaihtotarve käydään läpi liiketoiminnoittain keväällä 1.4. ja syksyllä 30.11. mennessä. Sopimus vuosilomien vaihtamisesta rahaksi on tehtävä kirjallisesti ja korvaus suoritetaan työntekijälle sopimista seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

F. Liukuva työaika ja saldojen hallinta

Liukuvassa työajassa työntekijä voi itse omasta tahdostaan vaikuttaa työpäivän pituuteen tekemällä sovituissa rajoissa pitempää tai lyhyempää työpäivää.

Työnantajan tulee kiinnittää huomiota liukuvan työajan saldokertymiin. Jos työajan saldokertymä ylittyy säännönmukaisesti, tulee esimiehen ja työntekijän kiinnittää ja puutua saldokertymän säännönmukaiseen ylittymiseen ja sen mahdollisiin syihin mahdollisimman pian. Asiaan tulee myös kiinnittää huomiota myös työnantajan harkitessa mahdollisia työajanmuutoksia.

5 § Työryhmä Saimaan kanavan kilpailutukseen valmistautumiseksi

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tarkoituksena on valmistautua Saimaan kanavan kilpailutukseen ja etsiä yhteistoiminnassa vaadittavia tehostamiskeinoja kilpailussa menestymiseen.

Työehtosopimusosapuolet voivat työryhmän esityksen perusteella muuttaa työehtosopimuksen määräyksiä työn tarkoituksen toteuttamiseksi jatkuvan neuvottelun periaatteella.

Työryhmän tavoitteena on saada työnsä valmiiksi vuoden 2023 elokuun aikana ennen tarjouksen jättämistä kilpailutukseen.

6 § Työaikatyöryhmä

Osapuolet perustuvat työryhmän, jonka tarkoituksena on tarkastella, päivittää ja kehittää Arctia Meritaito Oy:n eri työaikamuotoja. Erityisesti työryhmän tehtävänä on kehittää liukuvan työajan määräyksiä ja muita keskimääräisen työajan muotoja sekä päivittää työaikaohje yksityisten alojen säädöksiä ja määräyksiä vastaavaksi.

Työryhmän tavoitteena on saada työnsä valmiiksi vuoden 2023 aikana.

7 § Työehtosopimusrakenteen tarkastelu sopimuskaudella

Osapuolet perustuvat työryhmän, jonka tarkoituksena on tarkastella nykyistä Meritaito Oy:n EPA-sektorin työehtosopimusten lukumäärää ja työehtosopimusrakennetta kokonaisuutena.

Työryhmän tavoitteena on löytää ratkaisuja, jotka mahdollistavat tulevaisuudessa paremmin työntekijöiden ristiinkäytön ja riittävän jouston sekä työehtosopimusten sisällä että Arctian välillä. Lisäksi työryhmän tavoitteena on selkeyttää ja vähentää mahdollisuuksien mukaan Meritaito Oy:n työehtosopimusten lukumäärää.

Työryhmän tavoitteena on saada työnsä valmiiksi vuoden 2025 aikana.

8.6.2023

8 § Henkilökohtaisen palkanosan ja palkkausjärjestelmän kehittäminen

Osapuolet perustuvat työryhmän, jonka tarkoituksena on tarkastella nykyistä Meritaito Oy:n henkilökohtaisen palkanosan rakennetta ja koko palkkausjärjestelmän tarkoituksenmukaisuutta.

Työryhmän tavoitteena on löytää ratkaisuja, jotka mahdollistavat tulevaisuudessa joustavampia, työntekoon kannustavampia ja hallinnollisesti kevyempiä malleja palkkauksen muodostumiseen.

Työryhmän tavoitteena on saada työnsä valmiiksi vuoden 2024 aikana.

Helsingissä 13. päivänä kesäkuuta 2023

ARCTIA MERITAITO OY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO
JHL RY

AMMATTILIITTO PRO RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY