

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

Paltan erityisalojen työehtosopimus (EPA-TES)

Neuvottelutulos

Aika	25.3.2022
Paikka	Neuvottelutulos saavutettiin etäyhteydellä
Läsnä	Vesa Nyyssölä, Palta Terhi Salonpää, Palta
	Sari Jokinen, JHL Jussi Päiviö, JHL Niko Simola, Pro Ari Komulainen, Pro Jarmo Siivinen, Pro Pia Hiltunen, YTN Kati Hallikainen, YTN

Allekirjoittaneet liitot saavuttivat neuvottelutuloksen EPA-TES:n uusimisesta. Neuvottelutuloksen mukaisesti uusittu EPA-TES tulee voimaan, kun neuvottelutulos on hyväksytty allekirjoittaneiden liittojen hallinnoissa. Uusitun työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan 28.2.2022 päättyneen sopimuksen määräyksiä.

Tämä neuvottelutulos koskee EPA-TES:een kiinnittyineitä seuraavia Palta ry:n jäsenyrityksiä: Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, Senaatti-kiinteistöt ja Puolustuskiinteistöt (Senaatti-konserni), Finavia Oyj, Metsähallitus, Finnpilot Pilotage Oy, Arctia Meritaito Oy, HAUS kehittämiskeskus Oy.

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

Allekirjoittaneet liitot suosittelevat, että yrityskohtainen työehtosopimus ja mahdollinen paikallinen palkkaratkaisu neuvotellaan 27.4.2022 mennessä.

1 Sopimuskausi

1.1 Uusittu EPA-TES on voimassa 29.2.2024 asti. Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

1.2 Sopimusosapuolet tarkastelevat loppuvuoden 2022 aikana yleistä taloudellista tilannetta, työllisyyttä ja näihin vaikuttavia tekijöitä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.1.2023 mennessä vuoden 2023 palkkaratkaisusta.

Mikäli palkkaratkaisusta ei päästä sopimukseen 15.1.2023 mennessä, osapuolet voivat irtisanoa työehtosopimuksen päättymään jo 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.1.2023.

2 Palkantarkistus vuonna 2022

2.1 Ensisijaisesti palkantarkistus sovitaan paikallisesti. Paikallisesti sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus sekä taulukkopalkkojen, lisien ja euromääräisten korvausten tarkistukset.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen tai paikallisen henkilöstöjärjestön edustajan kanssa ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. 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.

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. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

2.2 Jos palkantarkistuksista ei päästä paikallisesti sopimukseen 1.5.2022 mennessä, palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavasti:

- Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,35 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.
- Senaatti-konserni: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,5 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.
- Finavia Oyj: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,4 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.
- Metsähallitus:
 - Palta – YTN: 0,9 prosenttia yleiskorotusta ja 0,9 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää,
 - Palta – METO: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,4 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää,
 - Palta – JHL – Pro: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,5 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.
- Finnipilot Pilotage Oy:
 - Hallintohenkilökunta: 0,9 prosenttia yleiskorotusta ja 0,9 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää,

- Luotsiasemien siivoojat: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,5 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää,
- Luotsikutterienhoitajat: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,4 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää,
- Luotsit ja luotsinvälitys: 0,9 prosenttia yleiskorotusta ja 0,9 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

- Arctia Meritaito Oy:

- Väylänhoitohenkilöstö: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,5 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.
- Toimihenkilöiden työehtosopimus: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,5 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.
- Työntekijöiden työehtosopimus: 1,5 prosenttia yleiskorotusta ja 0,5 prosenttia yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

- HAUS kehittämiskeskus Oy: 0,9 yleiskorotusta ja 0,9 yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä ja oikaista mahdollisia palkkavinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän euromäärä lasketaan asianomaisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden huhtikuun 2022 peruspalkoista, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän.

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

2.3 Palkkataulukoita korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksen osalla.

2.4 Euromääräisiä lisiä korotetaan yleiskorotuksen osalla.

2.5 Henkilöstön edustajien palkkioita korotetaan 2,0 %. Mikäli yrityksessä henkilöstön edustajille maksettavat korvaukset ovat vähintään uusien taulukkorotusten suuruisia, nykyiset palkkiot säilyvät ennallaan.

3 Allekirjoituspöytäkirjaan

3.1 Perustetaan työehtosopimuksen osapuolena olevien liittojen välinen työryhmä 1.8.2022 voimaan tulevaan perhevapaaudistukseen liittyen. Äitiys- ja isyysvapaan palkkaa maksetaan

työehtosopimuksen mukaisesti laissa määriteltyjen vapaiden nimikkeistä riippumatta. Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen etenemistä työmarkkinoilla ja valmistelee yhdessä sovittavalla ja kustannusneutraalilla tavalla uudistuksen mahdollisesti vaatimat muutokset työehtosopimukseen.

3.2 Perustetaan työehtosopimuksen osapuolena olevien liittojen välinen työhyvinvointityöryhmä, jonka tarkoituksena on selvittää mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia. Työryhmä suunnittelee ja järjestää syksyn 2022 ja syksyn 2023 välisenä aikana seminaarin työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työryhmä laatii ennen seminaaria kyselyn yrityksille ja henkilöstön edustajille työhyvinvoinnista (yritysten hyvät käytännöt jne.).

Työryhmä laatii ohjeistuksen osatyökykyisten työssä jatkamisen keinoista sekä ohjeistuksen epäasiallisen kohtelun ja häirinnän varalle.

Työryhmän työ voi jatkua seuraavalle sopimuskaudelle.

4 Työehtosopimuksen tekstimuutokset

24 §: Aviopuoliso on verrattavana pidetään työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisesti huollettavia lapsia. Aviopuoliso on rinnastetaan rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli.

Siniseen kirjaan: Henkilöstön edustaminen muutosneuvotteluissa: Muista tämän työehtosopimuksen tai sen liitteiden määräyksistä huolimatta yhteistoimintalain 3 luvun mukaisissa muutosneuvotteluissa henkilöstöä edustaa yritykseen työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai luottamusmiehet, ellei henkilöstö ole valinnut muuta yhteistoimintalain mukaista yhteistoimintaedustajaa.

Soveltamisohje: Tämän määräyksen tarkoituksena on varmistaa, että jokainen tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla oleva työntekijä on edustettuna muutosneuvotteluissa muun yritykseen valitun luottamusmiehen tai luottamusmiesten toimesta, jos kyseessä oleva henkilöstöryhmä ei ole valinnut omaa henkilöstöedustajaa.

Lisätään uusi määräaikainen määräys otsikon *Muut määräykset* alle. Määräaikainen määräys on voimassa 29.2.2024 asti: Selviytymislauseke: Mikäli sopimuksen piirissä oleva yritys joutuu sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yrityksen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

5 Neuvottelutuloksen syntyminen edellyttää, että sopijaosapuolten neuvottelijat (Palta ry:stä Vesa Nyssölä, JHL ry:stä Sari Jokinen, Pro ry:stä Ari Komulainen ja YTN ry:stä Pia Hiltunen) toimittavat toisilleen hyväksymisilmoituksen sähköpostin välityksellä.

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY
AMMATTILIITTO PRO RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY