



Ammattiliitto Pro ry:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n välisen työriidan ja mainitun työntekijäliiton 25.4.2022 klo 06.00 alkavaksi ilmoittamien työnseisausten peruuttamiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen:

Ammattiliitto Pro ry ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry uudistavat ICT-alan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen ajalle 20.4.2022 – 29.2.2024 oheisen liitteen mukaisesti.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on sellaisenaan joko hyväksyttävä tai hylättävä. Hylätty sovintoesitys ei toimi neuvottelun pohjana sovittelun mahdollisesti jatkuessa työtaistelun alkamisen jälkeen.

Vastaukset sovintoehdotukseen pyydetään jättämään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistossa 20.4.2022 klo 17.00 mennessä.

Helsingissä 19.4.2022

Sovittelija



Jukka Ahtela

Liite:

Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja

ICT-alan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

Sopimuskausi

Uusi sopimuskausi päättyy 29.2.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 30.11.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 28.2.2023.

Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Palkkaratkaisu vuonna 2022

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,9 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta kohdennetaan 1,4 % yleiskorotuksena, 0,1 % alla tarkemmin määriteltynä kohdennettuna eränä (myöhemmin "kohdennettu erä") ja 0,4 % yrityskohtaisena eränä, joiden käytöstä päättää työnantaja. Kohdennetun erän ja yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden helmikuun 2022 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Mikäli palkankorotuksia ei esimerkiksi järjestelmäteknisistä, palkankorotusten kohdentamisprosessista tai palkanmaksuaikatauluista johtuvista syistä saada maksuun 1.6.2022 lukien, voidaan korotus maksaa takautuvasti ja ilman viivästyskorkoja.

Kohdennettu erä

Kohdennettu erä 0,1 % ohjataan käytettäväksi työnantajan päättämällä tavalla seuraavissa palkkaryhmissä oleville työntekijöille:

- a) yritykset, joissa on käytössä palkkavaaka, ryhmät B00, C00, D00
- b) yritykset, joissa on käytössä ICT-alan palkkausjärjestelmä PR 1, PR 2, PR 3, PR 4

Työnantajan tulee käyttää koko kohdennettu erä. Mikäli toimihenkilölle kohdennetaan kohdennettua erää, yleiskorotus ja kohdennettu erä eivät kuitenkaan voi yhteensä ylittää 3,0 %:a toimihenkilön tehtäväkohtaisesta vähimmäispalkasta, ellei työnantaja pääte suuremmista korotuksista. Mikäli toimihenkilölle kohdennetaan kohdennettua erää, mahdollinen korotus (yleiskorotus + kohdennettu erä yhteensä) voi kuitenkin olla myös pienempi kuin 3,0 % tehtäväkohtaisesta vähimmäispalkasta.

Jos kaikkien yllä mainituissa palkkaryhmissä olevien toimihenkilöiden palkka on korottunut yhteensä 3,0 % (yleiskorotus + kohdennettu erä) tehtäväkohtaisesta vähimmäispalkasta ja kohdennettua erää on tämän jälkeen jäljellä, päättää työnantaja kohdennetun erän loppuosan kohdentamisesta tämän sopimuksen piirissä oleville toimihenkilöille haluamallaan tavalla.

Mikäli edellä mainituissa palkkaryhmissä ei ole toimihenkilöitä, päättää työnantaja kohdennetun erän kohdistamisesta haluamallaan tavalla.

Yrityksissä, joissa on käytössä paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä, työnantaja voi kohdistaa kohdennetun erän ja yrityskohtaisen erän haluamallaan tavalla.

Yrityskohtainen erä

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta, parantaa tuottavuutta, edistää työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista ja oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Työnantaja ilmoittaa 31.8.2022 mennessä luottamusmiehelle yrityskohtaisen erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden lukumäärän ja keskimääräisen korotuksen euromäärän. Edellä mainitut tiedot annetaan koko yrityksen lisäksi käyttäen yrityksen tyypillisesti käyttämää luokittelutapaa. Edellä mainitut tiedot annetaan erikseen myös miesten ja naisten osalta yritystasolla. Tiedot annetaan, jos tarkasteltavassa ryhmässä on vähintään viisi toimihenkilöä.

Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti edellä esitetystä poiketen.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan luottamusmiehen kanssa paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tilanne ja olosuhteet. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti 25.5.2022 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta sekä sen ennakoitavissa olevasta kehityksestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkkapolitiikkaa, palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista ja tasa-arvoista palkkausta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisesta palkkaratkaisusta sopimisessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus sekä palkkaratkaisusta luottamusmiehelle annettavat tiedot. Paikallisesti ei voida sopia, että palkkoja ei koroteta lainkaan.

Ellei sopimusta paikallisesta palkkaratkaisusta saavuteta, toteutetaan palkantarkistukset edellä kohdassa palkkaratkaisu vuonna 2022 kuvatulla tavalla.

Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkat 1.6.2022 lukien

Vähimmäispalkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,4 %.

Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,9 %.

Korvaus luottamusmiestehtävien ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta

Pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavia korvauksia korotetaan 1.6.2022 lukien 1,9 %.

Palkankorotukset vuonna 2023

Osapuolet tarkastelevat 30.11.2022 mennessä talouden näkymiä tämän työehtosopimuksen soveltamisalueella. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 30.11.2022 mennessä 1.6.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavien palkantarkistusten toteutustavasta, kustannusvaikutuksesta ja sen jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 29.2.2024 jälkeiselle ajalle.

Mikäli 1.6.2023 palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 30.11.2022 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2022 toiselle sopijaosapuolelle.

Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot:

Vuokratyössä noudatettava työehtosopimus

Työvoiman vuokrauksessa noudatetaan ICT-alan työehtosopimusta. Vuokratyövoiman käyttöä koskeviin sopimuksiin otetaan ehto noudatettavasta työehtosopimuksesta.

Ay-koulutukseen liittyvä ateriakorvaus

Yleissopimuksen III kohdan 3 kohdassa (Ay-koulutus) tarkoitetun ateriakorvauksen suuruus vuonna [2018 on 25,00 euroa]. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Matkakustannusten korvaukset

Vuosina 2022, 2023 ja 2024 matkakustannusten euromääriä tarkistetaan kulloinkin voimassa olevan verohallinnon päätöksen mukaisesti.

Työehtosopimuksen soveltamisala

Sopijapuolet toteavat, että sopimuskauden aikana ne eivät ryhdy toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on puuttua työehtosopimuksen soveltamisalaan.

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

Sopijapuolet järjestävät epäasiallista kohtelua ja häirintää koskevaa koulutusta vuoden 2023 loppuun mennessä. Koulutuksen pohjalta sopijapuolet laativat sopimuskauden aikana työpaikkojen tueksi epäasialliseen kohteluun ja häirintään liittyen yhteisen ohjeistuksen. Sopimuspuolet suosittelevat, että niissä yrityksissä, joissa ei ole tähän asiaan liittyviä toimintaperiaatteita, hyödynnetään liittojen yhteistä ohjeistusta.

Perhevapaatyöryhmä

Perhevapaatyöryhmä selvittää 1.8.2022 voimaan tulevan perhevapaaudistuksen vaikutukset työehtosopimukseen ottaen huomioon perhevapaaudistuksen tavoitteet ja uudistetut käsitteet. Jos työryhmä pääsee yksimielisyyteen mahdollisista muutoksista työryhmätyön pohjalta, sopijaosapuolet sopivat 22 §:n muuttamisesta. Työryhmän tulee saattaa työnsä päätökseen 1.6.2022 mennessä ja sopia uusien määräysten käyttöönottoajankohdasta.

Paikallisen sopimisen edellytysten kehittäminen

Sopimusosapuolet jatkavat yhteistyötä paikallisen sopimisen toimivuuden edistämiseksi ja sopimisen edellytysten kehittämiseksi sopimuskauden aikana. Sopimusosapuolten yhteisenä tavoitteena on tukea paikallisen sopimisen avulla ICT-alan yritysten kilpailukykyä, tuottavuutta ja toiminnan joustavuutta työn murroksessa sekä henkilöstön hyvinvointia. Paikallisesti sopien pyritään löytämään parhaat mahdolliset yrityskohtaiset ratkaisut.

Sopimusosapuolet korostavat, että paikallisen sopimisen toimivuutta edistävät muun muassa paikallisten neuvotteluosapuolten

- avoin vuoropuhelu
- keskinäinen luottamus
- hyvä valmistautuminen ja valmius perustella omat esitykset
- vaihtoehtoisten etenemistapojen kartoittaminen
- rakentava neuvotteluasenne ja hyvät neuvottelutaidot
- yrityksen liiketoiminnan ymmärtäminen.

Paikallinen sopiminen on yrityksen toiminnan kehittämisen väline. Yrityksessä on hyvä määritellä ne tavoitteet, joihin paikallisella sopimisella pyritään, ja seurata sopimisen toimivuutta.

Sopimusosapuolet seuraavat paikallisen sopimisen käytäntöjen kehittymistä/toteutumisen edistymistä. Sopimusosapuolet järjestävät tähän liittyvää koulutusta ja antavat ohjeistusta ja jakavat muilta sopimusaloilta saatuja hyviä kokemuksia alan yrityksille.

Sopimuskauden aikana osapuolet myös selvittävät yhteistoimintalain uudistuksen aiheuttamia työehtosopimuksen kehittämistarpeita. Osapuolet seuraavat sopimuskauden aikana vuoropuhelusta saatuja kokemuksia ja arvioivat yhteistoimintalain 2 lukuun liittyviä paikallisen sopimisen kehittämistarpeita.

ICT-työn tulevaisuus -työryhmä

Sopimuspuolet perustavat työryhmän jatkamaan edellisinä sopimuskausina käytyä vuoropuhelua ICT-alalla tehtävän työn tulevaisuudennäkymistä. Sopimusosapuolet kannustavat myös yrityksiä jatkamaan työpaikkatason vuoropuhelua tuottavuuden ja kilpailukyvyn sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseksi.

Sopimuskauden aikana tarkastellaan yhteisesti muun muassa seuraavia teemoja:

- digitalisaation, robotiikan ja tekoälyn vaikutukset toimihenkilötyöhön
- työn murroksesta johtuvat osaamistarpeiden muutokset ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen
- työkyvyn ylläpitäminen erityisesti uudessa normaalissa ja työssä jaksamisen keskeiset tekijät

Selviytymislauseke

Mikäli yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka saattaisivat johtaa työvoiman vähentämiseen, muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia pääluottamusmiehen kanssa paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta. Ennen neuvotteluiden aloittamista yrityksen tulee toimittaa pääluottamusmiehelle selvitys yhtiön sen hetkisestä taloudellisesta tilanteesta sekä yhtiön toteuttamista talouden tervehdyttämistoimista. Tällä sopimuksella ei voida alittaa työntekijän toimen vaativuuteen perustuvaa palkanosaa/peruspalkkaa ja henkilökohtaista palkanosaa/henkilöosaa. Sopimus tehdään enintään vuoden määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa, jos sopimuksen tekemiseen johtaneet olosuhteet ovat edelleen voimassa.

Muutokset työehtosopimukseen:

Lisätään työehtosopimuksen 7 §:ään ja 12-14 §:iin seuraava määräys:

Määräyksestä voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiehen kanssa.

Lisätään työehtosopimuksen 25 §:n 2. kohtaan uusi pöytäkirjamerkintä kuulumaan seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot pitävät tärkeänä, että paikallista sopimusta neuvoteltaessa luottamusmiehellä on mahdollisuus käydä läpi sopimuksen kohteena olevien toimihenkilöiden kanssa sopimukseen liittyviä asioita. Luottamusmiehen ja sopimuksen kohteena olevien toimihenkilöiden välinen asian käsittely tulee järjestää siten, ettei siitä aiheudu häiriötä työn teolle. Mikäli asiaa olisi tarpeen käsitellä työajalla, on asiasta keskusteltava etukäteen luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Mahdollisesta työajan käytöstä on sovittava erikseen.

Päivitetään 15 §:n lakiviittaukset seuraavasti:

Työnantajan harkitessa yhden tai useamman toimihenkilön lomauttamista enintään 90 päiväksi, lasketaan yhteistoimintalain 54 23 §:n mukainen neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 45 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.