



Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Kiinteistöyönantajat ry:n väliseen kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen liittyvän työriidan ratkaisemiseksi ja ilmoitettujen työtaistelujen välttämiseksi teen seuraavan

### sovintoehdotuksen

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kiinteistöyönantajat ry uudistavat kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen ajalle 1.3.2023–31.3.2025 liitteessä todetuin muutoksin.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on hyväksyttävä tai hylättävä sellaisenaan. Hylätty sovintoehdotus ei toimi pohjana neuvottelujen mahdollisesti jatkuessa.

Vastaukset sovintoehdotukseen jätetään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistossa 22.3.2023 klo 10.

Helsingissä 21. päivänä maaliskuuta 2023

Anu Sajavaara  
Valtakunnansovittelija

Liite: Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen muutokset ajalle 1.3.2023-31.3.2025

## 1. Sopimuskausi

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus on voimassa 1.3.2023-31.3.2025.

## 2. Palkkojen korottaminen sopimuskaudella

Sopimuskauden aikana maksetaan seuraavat palkankorotukset:

1. Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.5.2023 (tai lähinnä sitä seuraavan palkanmaksukauden alusta) lukien 91 eurolla.
2. Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.7.2024 (tai lähinnä sitä seuraavan palkanmaksukauden alusta) lukien 1,9 prosenttia.

Taulukkoja korotetaan 1.5.2023 4,3 prosenttia ja 1.7.2024 1,9 prosenttia. Korotukset tehdään mainituilla prosenteilla Pr 2:een (kulmaluku) välykset säilyttäen.

Talonmiehen työtä ja pistepalkkaisia siivoojia koskevan pöytäkirjan pistearvoja, vähimmäispalkkoja ja perustuntipalkkoja korotetaan vastaavasti samoina ajankohtina.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 6,2 prosenttia 1.5.2023 lukien.

## 3. Palkkojen korotusajankohdasta johtuva yhden prosentin kustannusvaikutus

Sopimus ei sisällä kertaerää, mutta kertaerää vastaava yhden prosentin palkkoja korotettava vaikutus on huomioitu aikaistamalla ensimmäisen vuoden palkankorotusajankohtaa.

## MUUT ASIAT

**Tehdään tekninen korjaus 7 § Työsuhteen päättymisen 3. kohtaan seuraavasti:**

### 3. Lomautusilmoitusaika

Työntekijä voidaan lomauttaa työsuhteen mukaisesti. Paikallisesti sopien lomautusilmoitusaika voidaan lyhentää 7 päivään.

## 8 § Työaika

### 2. Työviikko ja vuorokausi

**Muutetaan 2. kohta (lisätään toisen kappaleen edellytykseksi *työjärjestelyihin liittyvät syyt*) kuulumaan seuraavasti:**

Työviikko on enintään viisipäiväinen. Tasoittumisjaksoa käytettäessä työviikko on keskimäärin enintään viisipäiväinen.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kuusipäiväisestä työviikosta *työjärjestelyihin liittyvistä syistä*.

Työviikko ja -vuorokausi alkavat maanantaina kello 00.00, ellei toisin sovita. Jos työvuorokauden alkamisesta on sovittu toisin, maksetaan sunnuntaityökorvaukset kuitenkin sunnuntaivuorokauden (kello 00.00-24.00) mukaan.

### 12. Vapaapäiväyhdistelmät

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana vähintään 14 lauantai-sunnuntai vapaapäiväyhdistelmää, ellei työntekijän kanssa toisin sovita tai perustellusta syystä muuta johdu. Vapaapäiväyhdistelmät eivät koske työntekijöitä, jotka työskentelevät pääsääntöisesti vain viikonloppuisin. Vuosilomalle sijoittuvat vapaapäivät lasketaan saaduiksi vapaapäiväyhdistelmiksi. Jos työntekijä ei ole työskennellyt koko vuotta, annetaan vapaapäiväyhdistelmät vastavassa suhteessa.

## 9 § Palkkamääräykset

### 5. Palkanmaksu -kohdan toinen kappale muutetaan seuraavasti:

Työsuhteen päättyessä loppupalkka on maksettava 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä, mikäli työntekijä on toimittanut kaikki palkan maksamiseen tarvittavat tiedot. Työnantaja ja luottamusmies voivat sopia loppupalkan maksamisajankohdasta toisin paikallisesti työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti. Työsuhteen päättymisen yhteydessä loppupalkan maksamisesta voidaan sopia työntekijän kanssa työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti toisin.

## 14 § Perhevapaat

Tämän pykälän määräykset tulevat voimaan 1.1.2024.

Raskaus- ja vanhempainvapaat, hoitovapaa sekä osittainen hoitovapaa määräytyvät työso-  
pimuslain sekä sairausvakuutuslain mukaan.

### **Raskausvapaan palkka**

Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan,  
maksetaan säännöllisen työajan palkka 9 §:n keskituntiansion mukaan raskausvapaan  
alusta lukien yhdenjaksoisen 40 raskausrahapäivän ajalta.

### **Vanhempainvapaan palkka**

Vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaiseen  
vanhempainrahaan, maksetaan säännöllisen työajan palkka 9 §:n keskituntiansion mukaan  
vanhempainvapaan alusta lukien 36 ensimmäisen vanhempainrahapäivän ajalta.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että

- työntekijällä on oikeus raskaus- tai vanhempainrahaan ja hän noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä,
- työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden raskaus- tai vanhempainvapaan alkaessa ja
- työntekijä palaa takaisin töihin perhevapaan jälkeen.

Jos työntekijä päättää työsuhteensa siten, ettei palaa takaisin työhön perhevapaan jälkeen, on työnantajalla oikeus periä takaisin maksamansa raskaus- tai vanhempainvapaa-ajan palkan ja vastaavalta ajalta maksettujen päivärahojen erotus.

Tuntipalkkaisen työntekijän, jonka työaika on alle 37,5 tuntia viikossa, päivittäinen työaika määräytyy perhevapaata edeltävän 12 kuukauden keskimääräisen päivittäisen työajan mukaan.

Perhevapaat ovat edellä mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta palkattomia.

Hoitovapaan aikana työntekijä ei ansaitse vuosilomaa eikä hänelle kerry mitään työsuh-  
teen keston perusteella määräytyviä etuuksia.

## **Pöytäkirja ennalta-arvaamattomien ja poikkeuksellisten tilanteiden varalle**

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi työsopimuslain mukaisesta lomautusilmoitusajasta poiketen noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamattonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa eikä varautua.

Tämän pöytäkirjan määräystä voidaan soveltaa lomautusten ollessa välttämättömiä.

Ylivoimainen este todetaan yhdessä luottamusmiehen kanssa ennen tämän pöytäkirjan soveltamista.

### **Allekirjoituspöytäkirjaan:**

#### **Perhevapaita koskevat siirtymäsäännökset**

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan 1.1.2024 alkaen niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia. Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa 31.12.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

Uusia perhevapaita koskevia säännöksiä ei sovelleta taannehtivasti ennen 1.1.2024 pidettyihin perhevapaisiin, vaikka työntekijä olisi 1.8.2022 voimaan tulleen sairausvakuutuslain muutosten piirissä.

*Esimerkki: Ei-synnyttävän työntekijän lapsen laskettu aika oli 1.10.2022 ja lapsi syntyi 1.10.2022, joten työntekijä on SVL:n muutosten piirissä. Hän on pitänyt lokakuussa 2022 18 päivää vanhempainvapaata ja saanut palkan kuudelta (6) päivältä. Työntekijällä ei ole työehtosopimuksen muutoksen perusteella oikeutta saada enää lisää palkallisia päiviä kyseisen 18 päivän vapaan perusteella.*

Mikäli tämä työntekijä kuitenkin pitää saman lapsen perusteella vanhempainvapaata (eli saa SVL 9:5 1-3 momentin mukaista vanhempainrahaa) 1.1.2024 lukien, hänellä on oikeus palkallisiin päiviin uusien työehtosopimusmääräysten mukaisesti, kuitenkin vähennettynä jo pidetyillä palkallisilla päivillä. Käytännössä yllä mainitussa esimerkissä palkallista vapaata olisi siten jäljellä  $36-6 = 30$  päivää.

Adoptiovapaan osalta uusia määräyksiä noudatetaan vastaavasti SVL:n siirtymäsäännöksiä noudattaen. Siten uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan, jos lapsen hoitoonottopäivä on 1.8.2022 tai myöhemmin ja vapaata pidetään 1.1.2024 lukien.

### **Suositus kielitaidon vahvistamiseksi paljon maahanmuuttajia työllistävällä kiinteistöpalvelualalla**

Kiinteistöpalvelualan työntekijöistä yhä useampi on maahanmuuttajataustainen. Usein on tilanteita, joissa työpaikalla ei ole yhteistä kieltä ja työntekijä tarvitsi suomen, ruotsin tai muun yhteisen kielen vahvistamista. Kotimaisen, erityisesti suomen kielen merkitys on korostunut, koska alan työpaikoilla työ- ja palvelukielenä on edelleen useimmiten suomi. Riittävä kielitaito on välttämätön, jotta työhön perehtyminen ja työtehtävien turvallinen suorittaminen pystytään takaamaan. Yhteisen kielen puute lisää tapaturmariskiä ja on myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen, työhön perehdyttämisen ja työn muihin järjestelyihin liittyvä kuormitustekijä.

Työperäisesti Suomeen muuttavat eivät lähtökohtaisesti kuulu valtion kotoutumistoimien, ml. kielikoulutus, piiriin. Tämä on paljon työperäisiä maahanmuuttajia työllistävälle alalle suuri taloudellinen haaste. Vaikka läheskään kaikki työtehtävät eivät edellytä täydellistä suomen kieltä, riittävän hyvä kielitaito parantaa työllistymis- ja urakehitysmahdollisuuksia. Samalla se suojaa työperäiseltä hyväksikäytöltä ja lisää työvoiman pysyvyyttä alalla.

Mahdollisuus oppia kotimaista kieltä edistää työperäisesti Suomeen muuttavien integroitumista paitsi työelämään myös suomalaiseen yhteiskuntaan. Liittojen päämääränä on vaikuttaa yhdessä siihen, että myös työperäiset maahanmuuttajat pääsevät julkisrahoitteisten kotoutumistoimien, erityisesti kielikoulutuksen, piiriin ja että kielikoulutusta on tarjolla joustavasti ja tarkoituksenmukaisesti eri puolilla Suomea.

Liitot suosittelevat, että työnantaja tukee maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kotimaisen kielen oppimista esimerkiksi kieliopintoja mahdollistavan työvuorosunnittelun avulla ja että kielitaidon kehittymistä edistetään työssä tapahtuvan kielen oppimisen avulla.

Liitot suosittelevat edelleen, että työnantajat tutustuvat ja hyödyntävät mahdollisuuksien mukaan työpaikkasuomi-koulutusten kaltaisia kehittyviä palveluja, joiden tavoitteena on edistää työpaikkojen ulkomaalaistaustaisen henkilöstön valmiuksia selviytyä arjen työtehtävistään kotimaisella kielellä.

### Palkkausjärjestelmän arviointi yhteistyössä kumppanitahojen kanssa

Kiinteistöpalveluala on kehittyvä toimiala. Alalla tehtävä työ monipuolistuu ja työntekijöiden osaamistarpeet kasvavat. Palkkausjärjestelmässä työntekijän palkka määräytyy kulloisenkin työtehtävän vaativuuden perusteella. Kiinteistöpalvelualan palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 2011. Liitoilla on nyt yli 10 vuoden kokemus järjestelmästä.

Liitot tunnistavat, että nykyisen järjestelmän toimivuutta tulisi yhdessä arvioida, jotta järjestelmä vastaisi edelleen kiinteistöpalvelualan kehittyvien työtehtävien arviointitarpeisiin työpaikoilla. Liitot etsivät sopimuskauden aikana uusia näkökulmia, ideoita ja keinoja esim. muuttuneen työn vaativuuden vaikutusten arvioimiseen sekä tuottavuuden ja alan yritysten vetovoimaisuuden lisäämiseen. Työssään liitot voivat kuulla yritysten ja niiden henkilöstön edustajien näkemyksiä ja kokemuksia. Liitot näkevät, että mahdollisen sopivan yhteistyökumppanin kanssa voitaisiin valmistella yhteistyöhanke sopimuskauden toisella jaksolla. Hankkeessa voidaan hyödyntää TYÖ2030 -ohjelmassa saatuja aiempien työelämän kehittämisohjelmien kokemuksia ja tulevaisuusdialogia. Liitot selvittävät myös mahdollisuutta saada hankerahoitusta työelämänkehittämisorganisaatioilta tai -ohjelmista (kuten TYÖ2030).

### Liite 3 Luottamusmiessopimus

#### 5 § Työstä vapautus ja säilytystilat

Vapautusajan taulukkomuutokset: Työntekijämäärä 301-500, vapautusaika 22,5 h:

työntekijämäärä	tuntia/viikko
alle 20	tarpeen mukaan
20–50	2
51–150	4
151–300	7,5
301–500	22,5
501–800	30
801-	kokonaan

## **Työryhmät**

### **Työryhmä arkipyhäjärjestelmän uudistamiseksi**

Osapuolet jatkavat työryhmän työtä, jonka tarkoituksena on uudistaa arkipyhäjärjestelmää siten, että järjestelmä ottaa huomioon toimialalla tapahtuneet muutokset ja palvelutarjonnan laajentumisesta aiheutuvat asiakasyritysten tarpeet. Lisäksi huomioon otetaan osa-aikadi-  
rektiivin edellyttämä syrjimättömyyden periaate sekä vastaavat ylimääräisiä vapaita tuotta-  
vat järjestelmät muissa palvelusektorien työehtosopimuksissa ja niiden vaikutus laskennalli-  
seen enimmäisvuosityöaikaan.

Osapuolet arvioivat riittävien tilastotietojen ja selvitysten avulla yhdessä nykyisen arkipyhä-  
järjestelmän toimivuutta ja järjestelmän muutostarpeet 31.12.2023 mennessä. Tämän poh-  
jalta valmistellaan vaihtoehtoiset mallit kiinteistöpalvelualan työhön soveltuvaksi arkipyhä-  
järjestelmäksi. Työehtosopimusosapuolet sopivat arkipyhäjärjestelmästä työryhmän valmis-  
telemän yhteisen esityksen perusteella seuraavissa työehtosopimusneuvotteluissa.

Työryhmä tarkastelee myös tasoittumisjärjestelmien tarpeellisuutta ja toimivuutta, pitäen  
sisällään keskimääräisen viikkotyöaikajärjestelmän tasoittumisaikojen pidentämisen sekä  
viikoittaisten ja vuorokautisten työaikojen pidentämisen.

Työryhmän työ tulee saattaa päätökseen 31.12.2024 mennessä. Uudistetut järjestelmät  
otetaan käyttöön viimeistään 1.1.2026. Kustannusvaikutukset otetaan huomioon, kun neu-  
votellaan seuraavan sopimuskauden korotuksista vuosille 2025 ja 2026.

### **Talonmiehen työtä ja pistepalkkaisia siivoojia koskeva pöytäkirja**

Osapuolet jatkavat talonmiehen työtä ja pistepalkkaisia siivoojia koskevan työryhmän työs-  
kentelyä. Osapuolet suosittelevat, että uusien palkattavien ja pistepalkkaisten siivoojien  
kanssa sovitaan, että työsuhteessa sovelletaan Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaa  
työehtosopimusta eikä talonmiehen työtä ja pistepalkkaisia siivoojia koskevaa pöytäkirjaa.