

NEUVOTTELUTULOS

MUSEOIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika 8.3.2022

Paikka Teams

Läsnä **Palvelualojen työnantajat PALTA ry**

Viivi Väistö
Sara Välimaa

Akavan Erityisalat AE ry

Kari Eskola,
Anne Tuomi

Sopimusosapuolten välillä on saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman työehtosopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi päättyy 29.2.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 31.12.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa 15.1.2023 mennessä päättymään 28.2.2023.

Sopimus jatkuu 1.3.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2 Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset vuonna 2022

2.1.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa museon tilanne ja olosuhteet huomioiden. Tavoitteena on tukea palkkapoliittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Näiden lisäksi korotusten jakamisessa huomiota kiinnitetään työntekijöiden osaamiseen ja työssä suoriutumiseen.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia, että palkkoja ei lainkaan koroteta. Muiden ratkaisuvaihtoehtojen lisäksi on mahdollista myös sopia korotus jaettavaksi tasan työntekijöiden kesken.

Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa. Vuoden 2022 osalta sopimus tehdään kirjallisesti 15.5.2022 mennessä.

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

2.1.2 Palkkaratkaisu muutoin kuin paikallisesti sopimalla

Vuosi 2022

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,8 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 0,9 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,9 % työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden huhtikuun 2022 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa

Paikallisen erän tarkoituksena on oikaista mahdollisia vinoumia, tukea oikeudenmukaista palkkarakennetta, tasapuolisuutta ja palkanmuodostuksen kannustavuutta sekä palkita työntekijän suoriutumista. Paikallista erää ei voida jakaa vain yhdelle työntekijälle.

Selvitys paikallisen erän jakamisesta

Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja mahdolliselle luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Jos luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan koko henkilöstölle.

Paikallisen erän jakautumisesta riippumatta, työnantajan tulee huolehtia, että jokainen työntekijä saa vähintään palkkataulukoiden mukaista kuukausipalkkaa.

Taulukoiden korotukset

Taulukoita korotetaan yleiskorotuksen määrällä 1.6.2022 (0,9 %) tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen.

Henkilöstön edustajien korvaukset

Luottamusmieskorvauksia korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen seuraavasti:

Edustettavien työntekijöiden määrä	Korvaus 1.6.2022 alkaen
2-4	34
5-20	53
yli 20	75

Työsuojeluvaltuutetun korvaus korotetaan 43 euroon edellyttäen, että työpaikan työntekijöiden säännöllinen lukumäärä on yli 20.

2.2. Palkankorotukset vuonna 2023

Vuoden 2023 palkankorotukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkankorotukset.

Osapuolet neuvottelevat 31.12.2022 mennessä vuonna 2023 toteutettavien palkankorotusten ajankohdasta, kustannusvaikutuksesta ja sen mahdollisesta jakautumisesta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 29.2.2024 jälkeiselle ajalle.

Mikäli vuoden 2023 palkantarkistuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen 31.12.2022 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 15.1.2023 toiselle sopijaosapuolelle.

3 Tekstimuutokset

3.1. Sopimuksen ulottuvuus

Lisätään 1 §:n 1. kohdan c kohtaan uusi pöytäkirjamerkintä kuulumaan seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet korostavat, että opastyötä tai muuta osa-aikaista työtä tekeviin toimihenkilöihin ei voida perusteetta soveltaa epäedullisempia ehtoja kuin muihin museon palveluksessa oleviin toimihenkilöihin.

3.2. Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen

Muutetaan 4 §:n 1. kohdan lakiviittaukset vastaamaan uutta yhteistoimintalakia. Muutetaan kohta kuulumaan seuraavasti:

1. Liitot suosittelvat, että ennen mahdollisia työvoimavähennyksiä työpaikalla käsitellään laajasti mahdolliset säästämiskeinot ja pyritään lievimpään ratkaisuun.

Yhteistoimintalain 16 § 1 momentin tarkoittamia neuvotteluja on taloudellisin perustein (työsopimuslain 5 luvun 2 §) mahdollisesti lomautettaessa käytävä seitsemän päivän ajanjaksona, vähintään kahdessa neuvottelussa. Lähtökohtana on yhteistoimintaneuvottelujen käyminen koko työpaikan osalta.

Työnantajan harkitessa irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia tuotannollisista, taloudellisista tai toimintojen uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä tässä määräyksessä sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Yhteistoimintalaista poiketen lasketaan yhteistoimintalain 23 §:n 2 momentin mukainen neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi.

Esimerkki: työnantajan suunnittelemaa, kahdeksan ylemmän toimihenkilön määräaikaista lomauttamista koskeva kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi 2.3.2020. Yhteistoimintalaista poiketen neuvotteluajan katsotaan alkavan 2.3.2020, joten 14 päivän neuvotteluvaikeus katsotaan tältä osin täytetyksi 16.3.2020.

Tässä määräyksessä tarkoitettujen edellytysten täytyessä lomautusilmoitusaika on 14 päivää, jollei luottamusmiehen kanssa yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

3.3. Palkat

Lisätään 5 §:ään uusi 2. kohta kuulumaan seuraavasti ja muutetaan numerointia vastaavasti:

Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.

3.4. Työaika

Muutetaan 6 §:n 9. kohdan toinen ja kolmas kappale kuulumaan seuraavasti:

Liitot suosittelvat, että vapaa-aikana matkustamisen korvauksista säännöllisen ulkopuolella sovitaan paikallisesti.

Paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi, että vapaa-aikana matkustaminen työajan ulkopuolella korvataan seuraavasti:

Kun toimihenkilö matkustaa työasioissa säännöllisen työaikansa ulkopuolella, matkaan käytetty aika korvataan hänelle 50 prosenttisesti kahdeksalta ensimmäiseltä matkustamiseen käytetyltä tunnilta. Suositeltavaa on, että korvaus suoritetaan vastaavana vapaa-aikana, ellei rahakorvauksesta ole erikseen sovittu.

3.5. Vuosiloma

Poistetaan 13 §:n 2. ja 3. momentti.

3.6. Paikallinen sopiminen

Lisätään 21 §:n ensimmäiseen kappaleeseen uusi viimeinen lause kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmiehen puuttuessa paikallinen sopimus voidaan tehdä toimihenkilön kanssa tai kaikkien toimihenkilöiden kanssa yhdessä.

3.7. Selviytymislauseke

Muutetaan 26 § kuulumaan seuraavasti:

Mikäli työnantaja on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka saattaisivat johtaa työvoiman vähentämiseen, muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia pääluottamusmiehen kanssa paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta. Ennen neuvotteluiden aloittamista työnantajan tulee toimittaa pääluottamusmiehelle selvitys työnantajan sen hetkisestä taloudellisesta tilanteesta sekä työnantajan toteuttamista talouden tervehdyttämistoimista.

Sopimus tehdään enintään vuoden määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa, jos sopimuksen tekemiseen johtaneet olosuhteet ovat edelleen voimassa.

3.8. Liite, etätyösopimusmalli

Muutetaan liitteen Työaika-kohdan ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Lähtökohtaisesti etätyössä sovelletaan säännöllistä työaikaa koskevia työehtosopimuksen säännöksiä sekä työnantajan työaikaa koskevia ohjeistuksia ja käytäntöjä. Liukuvan työajan käytöstä etätyössä tulee sopia työnantajan ja toimihenkilön välillä. Osapuolet voivat myös sopia, että työpäivän pituus etätyössä voi olla enintään 7 tuntia 15 minuuttia.

4. Allekirjoituspöytäkirjaan tulevat kirjaukset:

4.1. Perhevapaatyöryhmä

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää perhevapaaudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen. Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen etenemistä ja arvioi uudistuksesta mahdollisesti aiheutuvia muutostarpeita työehtojen kehittämisessä kustannusneutraalilla tavalla.

Jos allekirjoittajajärjestöt eivät sovi perhevapaaudistuksen aiheuttamista muutoksista työehtosopimukseen 15.6.2022 mennessä, jatketaan palkallisuusaikojen maksamista laissa olevien termien muutoksista huolimatta sopimuskauden loppuun saakka.

4.2. Työhyvinvointi ja osaaminen

Osapuolet pitävät tärkeänä työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen edistämistä työpaikoilla. Osapuolet suosittelevat, että työnantaja, luottamusmies ja henkilöstö suunnittelevat yhdessä työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen toimenpiteitä ja arvioivat niiden toteutumista työpaikalla. Työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota myös yksilötasolla esim. kehityskeskusteluissa.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää työntekijöiden työkykyyn, kuormitukseen ja riittävään palautumiseen. Tässä voidaan hyödyntää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia, työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä sekä riskien arviointeja. Suunnittelu voidaan toteuttaa myös osana yhteistoimintalaissa tarkoitettua yhteistoimintaa.

4.3. 13 §:n 2. ja 3. momentin poistaminen

Mikäli toimihenkilö on päässyt 13 §:n 2. ja 3. momentin mukaisten lomien piiriin ennen tämän neuvottelutuloksen syntyä, ei toimihenkilö momenttien poistamisen myötä menetä momenttien perusteella syntyneitä lomaoikeuksiaan, vaan hänellä on oikeus 13 §:n 2. ja 3. momenttien mukaisiin lomiin työsuhteensa päättymiseen saakka.

Helsingissä, maaliskuun 8. päivänä 2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Akavan Erityisalat AE ry