

## ICT-ALAN TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

<b>Aika</b>	25.6.2020	
<b>Paikka</b>	Helsinki	
<b>Läsnä</b>	Palvelualojen työnantajat Palta ry Ammattiliitto Pro ry	
	Anu Sajavaara	Jorma Malinen
	Timo Yli-Koivisto	Antti Hakala
	Jaakko Sainio	Arto Heikkilä
	Pauliina Tervahartiala	Mika Mäkelä
	Elisa Lindroth	Juha Kivistö
	Vesa Müller	Eva-Marie Penttilä
	Liisa Lindfors	
	Maarika Miettinen	

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

### 1 Lähtökohdat

ICT-alan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

### 2 Sopimuskausi

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

Uusi sopimuskausi päättyy 28.2.2022. Sopimus jatkuu 28.2.2022 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.

### **3 Palkankorotukset**

#### 3.1 Palkkaratkaisu vuosina 2020 ja 2021

##### Palkkaratkaisu vuonna 2020

Palkkoja korotetaan 1.9.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 % suuruisella korotuksella.

##### Palkkaratkaisu vuonna 2021

Palkkoja korotetaan 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta kohdennetaan yleiskorotuksena 1,5 % ja yrityskohtaisena eränä 0,5 %. Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden helmikuun 2021 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

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

Yrityskohtaisen erän toteuttamisesta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa 15.3.2021 mennessä. Mikäli yrityskohtaisen erän toteuttamisesta ei sovita, päättää työnantaja erän käytöstä edellä mainitun tarkoituksen mukaisesti.

Työnantaja ilmoittaa 31.5.2021 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.

#### 3.2 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti kohdasta 3.1 poiketen.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan luottamusmiehen kanssa paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tilanne ja olosuhteet. 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. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa kirjallisesti.

Liitot suosittelevat, että työnantaja esittää paikallisesta palkkaratkaisusta neuvottelemista hyvissä ajoin. Liitot suosittelevat, että neuvotteluille varataan aikaa riittävästi.

Ellei sopimusta paikallisesta palkkaratkaisusta saavuteta, toteutetaan palkantarkistukset kohdassa 3.1 sovitulla tavalla.

### 3.3 Vähimmäispalkat

#### Vähimmäispalkat 1.9.2020 lukien

Vähimmäispalkkoja korotetaan 1.9.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,3 %.

ICT-alan palkkausjärjestelmä, taulukko

Tietoalan palkkausjärjestelmä, taulukko

#### Vähimmäispalkat 1.4.2021 lukien

Vähimmäispalkkoja korotetaan 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,5 %.

ICT-alan palkkausjärjestelmä, taulukko

Tietoalan palkkausjärjestelmä, taulukko

### 3.4 Euromääräiset lisät

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.9.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,3 %.

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2 %.

#### Korvaus luottamusmiestehtävien ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta

Pääluottamusmiehelle, luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavia korvauksia korotetaan 1.9.2020 lukien 3,3 %.

## 4 Työehtosopimukseen tehtävät muutokset

### 5 § Säännöllinen työaika

Muutetaan työehtosopimuksen 5 § kuulumaan seuraavasti:

#### Päivä-, kaksivuorotyö

1. Päivä- ja kaksivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa niissä toimipaikoissa ja töissä, joissa on jatkuvasti noudatettu kyseistä työaikaa. Muutoin työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

#### Jaksotyö

2. Jaksotyössä säännöllinen työaika on enintään 120 tuntia kolmen viikon pituisessa ajanjaksossa niissä toimipaikoissa ja töissä, joissa on jatkuvasti noudatettu edellä mainittua työaikaa. Muutoin jaksotyössä säännöllinen työaika on enintään 112,5 tuntia/3 vk. Jaksotyössä säännöllinen työaika voi paikallisesti sopien olla enintään 240 tuntia/6vk tai 225 tuntia/6vk.

#### Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

3. Paikallisesti sopien voidaan säännöllinen työaika järjestää siten, että vuorokautinen säännöllinen työaika voi olla enintään 12 tuntia. Työajan on tällöin enintään 52 viikon tasoittumisjaksolla tasoitettava toimihenkilön säännölliseen työaikaan.

Jos työsuhde tässä työaikamuodossa päättyy kesken tasoittumisjakson, maksetaan tai vähennetään palkasta normaalin säännöllisen työajan ylittävät tai alittavat tunnit peruspalkan mukaan.

Tasoittumisvapaat pidetään työnantajan määräämänä ajankohtana työvuoro kerrallaan, ellei paikallisesti toisin sovita vapaan pitämisestä tai sen korvaamisesta. Annetut vapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä.

4. Sopimus, jolla on aikoinaan sovittu siirtymisestä 40 tunnin työviikkoon, on irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Paikallisesti voidaan sopia siirtymisestä 40 tunnin työviikosta 37,5 tunnin työviikkoon tai jaksotyössä siirtymisestä 120 tuntia/3 viikon ajanjaksosta 112,5 tuntia/3 viikon ajanjaksoon tai 240 tuntia/6 viikon ajanjaksosta 225 tuntia/6 viikon ajanjaksoon ja päinvastoin.

#### Liukuva työaika

5. Jos yrityksessä sovelletaan liukuvaa työaikaa, säännöllistä työaikaa lyhentävä ja pidentävä liukuma-aika voi olla enintään neljä tuntia ja enimmäiskertymä enintään +/- 40 tuntia. Seurantajakson pituus on enintään 12 kuukautta. Työaikalain ja työehtosopimuksen tarkoittamista liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta voidaan sopia paikallisesti toisin työnantajaliiton jäsenyrityksissä.

Joustavien työaikajärjestelmien mukaisia vapaita ja jäljempänä 20 §:ssä tarkoitettuja työajan lyhennysvapaita tai paikallisesti sovittuja vapaa-ajanjaksoja annetaan työtilanteen niin salliessa ja toimihenkilön niin halutessa useamman työvuoron jaksoissa.

### **Työviikko- ja -vuorokausi**

6. Työviikko alkaa maanantaina ja työvuorokausi vaihtuu kello 00.00, ellei paikallisesti muuta sovita.

### **Keskeytymätön kolmivuorotyö**

7. Säännöllinen työaika on enintään vuoden (kalenterivuosi) pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,8 tuntia viikossa. Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasaamisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Tässä työaikamuodossa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työajan tasaamisjärjestelmän mukaisen työajan, siten kuin työehtosopimuksessa on ylityöstä sovittu. Ylityöstä maksettava palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 148.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Ansionmenetyksen kompensationsa maksetaan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä toimihenkilölle kuukausittain 5,2 %:n suuruinen erillinen lisä, ellei yrityksessä ole käytössä järjestelmää, joka jo ottaa huomioon kompensationsa.

Työehtosopimuksen keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevia määräyksiä sovelletaan sellaisenaan vuorotyöhön palkattuun työntekijään sekä työntekijään, joka on ollut vuorotyössä yhtäjaksoisesti vähintään yhden kuukauden. Työntekijän tehdessä tilapäisesti vuorotyötä, mikä kestää vähemmän kuin kuukauden, sovelletaan häneen ko. aikana päivätyötä koskevia työaika- ym. määräyksiä.

Tällä sopimuksella ei heikennetä voimassa olevia työsuhteen ehtoja tai paikallisia sopimisia.

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevista määräyksistä voidaan luottamusmiehen kanssa sopia paikallisesti toisin.

8. Toimistotyössä työaika alkaa, kun toimihenkilö saapuu työvuoronsa alkaessa työn tekemiskaikalle ja päättyy, kun hän poistuu työvuoronsa päättyessä työn tekemiskaikalta.

### **Joustotyö**

9. Työnantaja käy luottamusmiehen kanssa läpi työpaikalla noudatettavat joustotyön käytön yleiset periaatteet, mikäli joustotyö otetaan käyttöön yrityksessä. Joustotyöajassa tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa. Työnantaja toimittaa kerran vuodessa pyynnöstä luottamusmiehelle tiedon joustotyösopimusten lukumäärästä. Paikallisesti voidaan sopia tasoittumisjaksosta toisin.

## Työajan enimmäismäärä

10. Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on 12 kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita.

## Lisätään 5 §:n loppuun uusi otsikko ja uudet kohdat 11. ja 12.

### Työaika määräyksistä poikkeaminen

11. Tuottavuuden, tehokkuuden tai laadun parantamiseksi tai ammatillisen osaamisen kehittämiseksi työnantaja voi osoittaa kullekin toimihenkilölle säännöllisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista osaamisen kehittämiseen tähtäävää toimintaa työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa enintään 12 tuntia kalenterivuodessa.

Edellä mainitun osaamisen kehittämiseen tähtäävän toiminnan sijaan työnantaja ja luottamusmies voivat paikallisesti sopia, että toimihenkilöiden säännöllistä työaikaa lisätään enintään 16 tuntia kalenterivuodessa. Tätä aikaa voidaan käyttää esimerkiksi työhön ja tuottavuuden, tehokkuuden, laadun ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ja lisäämiseksi sekä henkilöstötilaisuuksiin, työhyvinvointiin ja työkykyä ylläpitävään toimintaan.

Edellä mainituissa tarkoituksissa käytetty aika on luonteeltaan säännöllistä työaikaa, jota voidaan teettää työehtosopimuksessa ja työsopimuksissa sovitun säännöllisen työajan lisäksi ja työehtosopimuksen ja työsopimusten estämättä. Tältä ajalta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan mukainen korvaus ja tätä aikaa voidaan toteuttaa osissa tai kokonaisina päivinä.

Edellä mainituissa tarkoituksissa käytettävän ajan ajankohdasta on ilmoitettava hyvissä ajoin kuitenkin viimeistään kolme päivää ennen ottaen huomioon mahdollisuuksien mukaan myös toimihenkilön henkilökohtaiset tarpeet. Osaamisen kehittämiseen voidaan käyttää myös kokonaisia päiviä, mutta ei kuitenkaan arkipyhiä, arkipyhäviikkojen lauantaita tai sunnuntaipäiviä. Osaamisen kehittämiseen käytettävää aikaa ei voida sijoittaa kesä- tai heinäkuulle. Jos osaamisen kehittämiseen käytetään lauantapäivää, päivän pituuden tulee olla vähintään kuusi tuntia, jollei toimihenkilön kanssa toisin sovita. Jos aikaa osoitetaan lauantaille, tästä on ilmoitettava viimeistään kaksi viikkoa etukäteen.

#### *Soveltamisohje:*

*Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan siten, että kuukausipalkka (rahapalkka) jaetaan luvulla 158 silloin, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa ja luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.*

Osaamisen kehittäminen perustuu yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, jos sellainen on yrityksessä. Osaamisen kehittämisen tarpeista ja luonteesta keskustellaan toimihenkilön kanssa. Keskustelu voi olla osa yrityksessä säännöllisesti käytäviä keskusteluja.

Paikallisesti voidaan tämän kohdan määräyksistä sopia toisin.

12. Yrityksessä voi olla käytössä työaikapankki tai voidaan ottaa käyttöön esimerkiksi työaikalain (872/2019) tarkoittama työaikapankki.

Työnantaja voi liiketoiminnallisen tarpeen vuoksi vähintään kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen työsopimuksen ja työehtosopimuksen estämättä määrätä toimihenkilön tekemään työaikapankkiin arkipäivänä tehtävän työajan lisäksi kaksi tuntia ylimääräistä vuorokautista säännöllistä työaikaa, jota voidaan teettää enintään kahdeksan tuntia kalenterivuodessa. Toimihenkilön on mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän sopimusmääräyksen mukaisesta työaikamuutoksesta asiallisesta ja painavasta henkilökohtaisesta syystä. Pankkiin talletettu aika annetaan vapaana työnantajan ja toimihenkilön sopimana ajankohtana tai jos sopimukseen ei päästä, työnantajan määräämänä ajankohtana.

*Soveltamisohje:*

*Kuukausipalkkaisen toimihenkilön kuukausipalkka säilyy ennallaan sekä tunteja tehtäessä että niitä vapaana pidettäessä ennallaan. Tuntipalkkainen toimihenkilö ei saa tehdyiltä tunneilta tuntipalkkaa, palkka maksetaan, kun vapaa pidetään.*

**Muutetaan työehtosopimuksen 11 § Viikoittainen vapaa-aika ja viikkolepokorvaus kuulumaan seuraavasti:**

**11 § Viikkolepo ja viikkolepokorvaus**

1. Viikkolepoon noudatetaan työaikalain määräyksiä.
2. ---
3. ---
4. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.
5. Edellä mainituista määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin ainoastaan allekirjoittaneen työnantajaliiton jäsenyrityksissä.

**Muutetaan työehtosopimuksen 13 §:n 9. kohta kuulumaan seuraavasti:**

9. Ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona voidaan käyttää kalenterivuotta 31.12.2020 saakka.

**Muutetaan työehtosopimuksen 18 §:n 11. kohta kuulumaan seuraavasti:**

11. Paikallisesti voidaan tämän pykälän määräyksistä sopia toisin matkustussäännöllä.

**Lisätään työehtosopimukseen uusi 31 § kuulumaan seuraavasti:****31 § Jatkuvan neuvottelun periaate**

Sopimusosapuolet voivat tarkastella sopimuskauden aikana sopimuksen toimivuutta työaikamääräykset mukaan lukien jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti ja voivat tehdä tarvittaessa siihen yhdessä sovittuja muutoksia sopimuksen toimivuuden edistämiseksi.



## **Muutetaan ICT-alan palkkausjärjestelmä toimihenkilöille kohta 2 kuulumaan seuraavasti:**

### **2**

#### **Kokemus**

Kokemuksen vaikutus vähimmäispalkkaan riippuu siitä, kuinka kauan toimihenkilö on työskennellyt nykyisen työnantajan palveluksessa toimihenkilönä:

- palkkaryhmäkohtaista vähimmäispalkkaa korotetaan kolmella prosentilla kolmen kokemusvuoden jälkeen
- palkkaryhmäkohtaista vähimmäispalkkaa korotetaan viidellä prosentilla viiden kokemusvuoden jälkeen.

Mikäli vuokratyöntekijä palkataan suoraan käyttäjäyrityksen työntekijäksi samaan tehtävään kuin missä hän oli välittömästi ennen kyseiselle käyttäjäyritykselle työntekijäksi palkkaamista, kyseiselle käyttäjäyritykselle yhdenjaksoisesti samassa tehtävässä tehty aika luetaan mukaan vähimmäispalkkaa määriteltäessä käytettäviä kokemusvuosia laskettaessa.

Soveltamisohje: Tämä määräys koskee vain niitä toimihenkilöitä, joiden työsopimus solmitaan 31.12.2020 jälkeen.

Kokemusvuosien täyttymisestä johtuva vähimmäispalkkojen tarkistus ja siitä mahdollisesti johtuva palkankorotus toteutetaan viimeistään kuukauden kuluessa kokemusvuosien täyttymisestä.

## YLEISSOPIMUS

Muutetaan Yleissopimuksen luku II, kohta 15. Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot kuulumaan seuraavasti:

### **15. Pääluottamusmiehelle annettavat tiedot:**

Tämän sopimuksen mukaisesti pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettyä on pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle annettava tieto uusista toimihenkilöistä. Pääluottamusmiehelle annetaan pyynnöstään enintään kolme kertaa vuodessa selvitys yrityksen määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden lukumäärästä.

Pääluottamusmiehelle annetaan hänen toimialueensa toimihenkilöiden säännöllisen työajan keskiarvokuukausipalkkatiedot palkkaryhmittäin ja sukupuolittain. Tiedot annetaan syyskuun palkoista. Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Pääluottamusmiehelle annetaan pyynnöstä kerran vuodessa tiedot toimihenkilöiden lukumäärästä, joiden ylitöiden määrä ylittää vuositasolla 200 tuntia.

## **IRTISANOMISSUOJASOPIMUS**

**Muutetaan irtisanomissuojasopimuksen 2 § kuulumaan seuraavasti:**

### **Irtisanomisajat**

Jos pidemmästä irtisanomisajasta ei ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden,
2. kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta,
3. kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta,
4. neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta ja
5. kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jos pidemmästä irtisanomisajasta ei ole sovittu, toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksensa noudatettava 14 päivän ja työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 5 vuotta kuukauden pituisista irtisanomisaikaa.

**Poistetaan irtisanomissuojasopimuksen 10 §:n ensimmäinen kappale ja muutetaan jäljelle jäävä kappale kuulumaan seuraavasti:**

### **10 § Irtisanotun toimihenkilön takaisin ottaminen**

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja toimihenkilön välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet toimihenkilön työllistymisen edistämiseksi. Takaisinottoa koskevan sopimusmahdollisuuden käyttöönotosta on sovittava paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

**Poistetaan 15 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli**

**Lisätään uusi 15 § Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisen neuvotteluajan laskeminen**

Työnantajan harkitessa yhden tai useamman toimihenkilön lomauttamista enintään 90 päiväksi, lasketaan yhteistoimintalain 51 §:n mukainen neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 45 §:n

mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

## 5 Työryhmät ja muut yhteiset hankkeet

### 5.1 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 saatua hyviä kokemuksia alan yrityksille.

### 5.2 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:

- joustavat työskentelytavat (esim. etätö) ja työn organisointi, kehittyvät johtamiskäytännöt (ml. etäjohtaminen, itseohjautuvat tiimit, itsensä johtaminen, mahdollisuudet vaikuttaa kuormituksen jakautumiseen ja työssä jaksaminen) sekä esimies- ja työyhteisötaidot
- työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen

- jatkuvaa oppimista tukevat toimintatavat ja yrityskulttuuri: tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen, kyky kehittää ja jakaa omaa osaamista sekä uudet oppimiskäytännöt (ml. työssä oppiminen, osaamisen itsenäinen kehittäminen ja yhdessä oppiminen);
- digitalisaation, robotiikan ja tekoälyn vaikutukset toimihenkilötyöhön: työn sisällöllinen muuttuminen ja siihen liittyvät osaamisvaatimukset

### 5.3 Palkkausjärjestelmiä käsittelevä työryhmä

Sopimusosapuolet selvittävät nykyisten palkkausjärjestelmien toimivuutta ja tarvetta kehittää palkkausjärjestelmiä. Sopimuskauden aikana järjestetään yhteistä palkkausjärjestelmäkoulutusta. Koulutuksessa voidaan hyödyntää myös ulkopuolisia palkkausjärjestelmäasiantuntijoita.

### 5.4 Muutosturvatyöryhmä

Työryhmä seuraa muutosturvan uudistamistyötä sopimuskauden aikana ja voi tarvittaessa esittää tarvittavia toimia.

### 5.5 Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaksi

Osapuolet selvittävät sopimuskauden aikana mahdollisuutta pilotoida palvelusvuosilisän vaihtamista vapaaksi. Työryhmässä selvitetään muun muassa seuraavia asioita:

- menettelytavat vapaasta sopimisesta
- vaihtosuhte (esim. miten lisä tai sen osa vaihdetaan vapaaksi)
- vapaan ajankohta ja antaminen
- työsuhteen päättymisen vaikutukset
- muutokset työsuhteessa

### 5.6 Työaikatyöryhmä

Sopijapuolet selvittävät 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain vaikutuksia ICT-alalla käytössä oleviin työaikamuotoihin (mm. liukuva työaika, jaksotyö, joustotyö, työajan enimmäismäärä ja viikkolepo) ja voivat sopia tarvittavista muutoksista sopimuskauden aikana. Työryhmässä otetaan huomioon työssäjaksamiseen ja työn kuormittavuuteen liittyviä kysymyksiä. Työryhmässä seurataan myös pääluottamusmiehen tiedonsaantioikeuden toimivuutta.

## 6 Muut asiat

### Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

Sopijapuolet järjestävät epäasiallista kohtelua ja häirintää koskevaa koulutusta vuoden 2020 aikana.

Koulutuksen pohjalta sopijapuolet laativat sopimuskauden aikana työpaikkojen tueksi epäasialliseen kohteluun ja häirintään liittyen yhteisen ohjeistuksen.

Sopimuspuolet suosittelivat, että niissä yrityksissä, joissa ei ole tähän asiaan liittyviä toimintaperiaatteita, hyödynnetään liittojen yhteistä ohjeistusta.

### **Tasa-arvo**

Sopijaosapuolet pitävät tärkeänä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikoilla ja korostavat tässä tarkoituksessa tasa-arvosuunnittelun merkitystä. Osapuolet ohjeistavat yrityksiä tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevista tasa-arvolain muutoksista.

Vähintään 30 työntekijän yrityksissä työnantaja laatii yhdessä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelman ja toteuttaa siihen liittyvän palkkakartoituksen. Suunnitelma päivitetään lain edellyttämällä tavalla, ellei paikallisesti muuta sovita.

### **Vuokratyössä noudatettava työehtosopimus**

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

### **Työehtosopimuksen soveltamisala**

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

### **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 2021 ja 2022 matkakustannusten euromääriä tarkistetaan kulloinkin voimassa olevan verohallinnon päätöksen mukaisesti.

### **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.

### **Poistetaan pöytäkirja kilpailukyky sopimuksen mukaisesta työajan pidentämisestä.**

Niissä yrityksissä, jotka ovat teettäneet vuonna 2020 kilpailukyky sopimuksen mukaisia työajanpidennystunteja, voidaan työaikaa pidentää 5 §:n 11. ja 12 kohdan mukaisesti tämän sopimuksen voimaantulon jälkeen enintään puolet 11. ja 12. kohdan mukaisista tuntimääristä.

Mikäli työajanpidennystunnit on vuonna 2020 viety työaikajärjestelmiin ja niiden muuttaminen edellyttää siirtymäaikaa, tällöin kohtien 11. ja 12. mukaiset tuntimäärät suhteutetaan jäljellä oleviin kuukausien määrään vuonna 2020.

Edellä olevista kohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

**Helsingissä 25. päivänä kesäkuuta 2020**

**Palvelualojen työnantajat Palta ry**

**Ammattiliitto Pro ry**