

# NEUVOTTELUTULOS VAKUUTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI

## 1 § SOPIMUSKAUSI

Työehtosopimus on voimassa 1.2.2022 alkaen ja jatkuu 31.1.2024 asti, jollei sopimus sitä ennen pääty 2 §:n mukaisesti.

## 2 § KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN PALKANKOROTUKSET

### Vuoden 2022 palkankorotukset

Palkkoja korotetaan 1.5.2022 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,0 %. Vähimmäispalkkataulukkoja korotetaan 1.5.2022 lukien yleiskorotuksen mukaisesti. Uudet vähimmäispalkkataulukot ovat liitteenä.

Palkkoja korotetaan 1.6.2022 alkaen 1,0 %:n suuruisella palkkakeskusteluerällä. Työnantaja voi kuitenkin maksaa palkkakeskusteluerän viimeistään 1.12.2022 alkaen. Jos työnantaja maksaa palkkakeskusteluerän myöhemmin kuin 1.6.2022, tämä otetaan huomioon määriteltäessä maksettavan erän suuruutta siten, että työehtosopimuksen kustannusvaikutus pysyy samana. Työnantaja ilmoittaa tällöin hyvissä ajoin (viimeistään 2 kk ennen) palkkakeskusteluerän maksamisajankohdan.

Palkkakeskusteluerän suuruus lasketaan palkankorotusajankohtaa edeltävän kuukauden toimihenkilöiden säännöllisen työajan palkkasummasta.

### Vuoden 2023 palkankorotukset

Neuvottelut vuoden 2023 palkkaratkaisusta käydään 31.10.2022 mennessä. Mikäli yksimielisyyteen ei päästä, päättyy työehtosopimus 31.1.2023.

## 3 § KENTTÄMIESTEN PALKANKOROTUKSET

Palkkoja korotetaan 1.5.2022 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,0 %. Vähimmäispalkkataulukkoja korotetaan 1.5.2022 lukien yleiskorotuksen mukaisesti. Uudet vähimmäispalkkataulukot ovat liitteenä.

## 4 § TEKSTIMUUTOKSET

### 1 Työehtosopimuksen määräykset

**Poistetaan** työehtosopimuksen 3 § ”Harjoittelu-aika” kokonaisuudessaan ilman, että jatkopykälöintiä muutetaan. Määräyksen otsikko säilyy entisellään ja tekstiksi merkitään ”Määräys on poistettu vanhentuneena”.

**Lisätään** työehtosopimuksen 23 §:ään ”Tilapäinen poissaolo” uusi kohta 11: Toimihenkilö voi osallistua ansiota menettämättä Ammattiliitto Pro ry:n edustajiston, hallituksen tai neuvottelukunnan tai keskusjärjestön edustajiston tai hallituksen kokoukseen. (Nykyinen kohta 11 on jatkossa kohta 12.)

**Lisätään** työehtosopimuksen 27 §:ään ”Konttoritoimihenkilöiden ateriaetu” uusi kohta: 2. Jos yhtiöllä ei käytännössä ole mahdollisuutta järjestää ateriaetua, se voidaan vaihtaa rahakorvaukseen.

**Muutetaan** työehtosopimukseen 31 b § kuulumaan seuraavasti:

”Yhteistoimintalain 19 §:n mukainen neuvottelu-aika

Jos työnantajan muutosneuvottelut koskevat yhden tai useamman toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työ sopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

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

**Muutetaan** konttoritoimihenkilön palkkasopimuksen 4 § kuulumaan seuraavasti (muutos kursiivilla):

”- - tuntipalkkaperusteisesti. *Palkka voidaan maksaa myös kuukausipalkkana.* Vähimmäistuntipalkka - - ”

**Lisätään** konttoritoimihenkilöiden palkkasopimuksen 8 §:ään uusi kohta 3 seuraavasti:

”Palkkaryhmien yläpuolella olevan toimihenkilön kanssa käydään läpi palkan määräytymisen perusteet esimerkiksi palkkakeskustelun yhteydessä.”

**Muutetaan** palkkakeskustelupöytäkirjan 9 §:n pöytäkirjamerkintä muotoon: ”Paikallisesti voidaan sopia, että henkilökohtainen palkkakeskustelu - - ”

**Muutetaan** luottamusmiessopimuksen 6 §:n ”Luottamusmiehelle annettavat tiedot” 2. ja 5. kohdat muotoon:

”2. Asianomaisella luottamusmiehellä on oikeus saada - -

2a

- nimet kerran vuodessa, uusista toimihenkilöistä vähintään neljännesvuosittain.

2b

- työpaikka ja organisatorinen osasto.
- uusien toimihenkilöiden palvelukseen tuloaika vähintään neljännesvuosittain sekä tieto irtisanotuista ja lomautetuista.
- tiedot määräaikaisista toimihenkilöistä ja työsuhteen sovitusta kestosta.
- tiedot uusista työ sopimuksista, joissa on sovittu säännöllisestä viikonlopputyöstä.
- vuosittain palkkaryhmä tai vastaava, johon toimihenkilön työ kuuluu sekä työehtosopimuksen mukaiset kiinteä euromääräiset lisät. Uusien toimihenkilöiden vastaavat tiedot pitää saada ainakin neljännesvuosittain.
- koko- ja osa-aikaisten määrä sekä vuoden aikana työssä olleiden, erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön määrä kaksi kertaa vuodessa.
- selvitys työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niissä tapahtuvat muutokset.

5. Toimihenkilön valtuutukseksi edellä 1 ja 2b kohdassa mainittujen - - ”

## **2 Liite: Palkkakeskustelulomake**

Lomakkeelle lisätään kohtaan III (Palkankorotus) merkintä palkkakeskustelukorotuksesta myös prosentteina.

Lomakkeelle lisätään kohtaan III (Palkankorotus) tuntityöntekijöitä koskeva kohta.

### 3 Liite: Työsopimuslomake

**Poistetaan** lomakkeen kohdasta 7 teksti ”Vakinaistetaan viimeistään”.

**Muutetaan** lomakkeen kohtaan 8 tekstiksi ” - sääntöjä sekä työnantajaa kulloinkin sitovaa työehtosopimusta”. Samalla poistetaan kaksi valinnaista kohtaa.

### 4 Liite: Työaikapankkiohjeistus

Päivitetään työaikapankkiohjeistusta siten, että poistetaan sieltä yliviivatut sanat kohdasta ”5 Työaikapankin kertymän pitäminen vapaana”

”Vapaan pitämisestä sovitaan työnantajan ja toimihenkilön kesken. - - Vapaata ei tule sopia päällekkäin muun ennalta tiedossa olevan palkallisen vapaan kanssa (~~vuosiloma, äitiys- ja isyysvapaa tai työehtosopimukseen perustuva vapaapäivä).~~”

## 5 § LISÄT

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen lisiä korotetaan 1.5.2022 alkaen 2,0 %:lla.

**Muutetaan** konttoritoimihenkilöiden palkkasopimuksen 6 §:ää ja kenttämiesten palkkasopimuksen 2 §:n 6. kohtaa siten, että VTS-lisän suuruus 1.5.2022 alkaen on 84 euroa.

## 6 § TYÖRYHMÄT

### 1 Tulevaisuuden työ

Vakuutusalan työehtosopimusosapuolet jatkavat vuoropuhelua yritysten kanssa vakuutusallalla tehtävän työn tulevaisuudennäkymistä. Sopimusosapuolet kannustavat ja tukevat yrityksiä jatkamaan työpaikkatason vuoropuhelua tuottavuuden ja kilpailukyvyyn sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseksi.

Sopimuskauden aikana panostetaan erityisesti seuraaviin teemoihin:

- digitalisaation ja teknologisen kehityksen edellyttämä osaamisen kehittäminen ja yhdessä oppiminen sekä muuttuvat työn sisällöt
- vihreä siirtyminen tarkasteltuna mm. vastuullisuuden, työn murroksen ja vakuutusalan imagon kannalta
- monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallistaminen.

Tavoitteena on rakentaa vakuutusalan tulevaisuustyötä ja yhteistoiminnan kehittämistä tukeva dialogifoorumi mm. edellä mainittujen teemojen käsittelemiseksi.

### 2 Työehtosopimuksen selkiyttämis- ja kehittämistyöryhmätyö

Vakuutusalan työehtosopimusosapuolet perustavat yhden tai useampia työryhmiä, joiden tehtävänä on sopimuskauden aikana, jollei jäljempänä muuta ilmene:

- tarkastella työehtosopimuksen 14 §:n määräystä ”Konttoritoimihenkilöiden ATK-kirjoitustyö” sitä silmällä pitäen, mitä sillä nykyisin tarkoitetaan, ja jos osapuolet ovat yksimielisiä sisällöstä, muuttaa kieliasu sen mukaiseksi tai tarvittaessa poistaa määräys. Työryhmä voi kuulla yritysedustajia, luottamusmiehiä ja yrityskohtaisten yhdistysten puheenjohtajia;
- tarkastella 18 §:n lomaltapaluurahamääräyksen sisältöä ja jos yhteisymmärrys määräyksen sisällöstä saavutetaan, kirjoittaa lomaltapaluurahaa koskeva määräys selkeämpään muotoon;

- tarkastella, mitä työehtosopimuksen 24 §:n 2. kohdassa tarkoitetaan sosiaalisilla eduilla ja hakea siihen yhteistä tulkintaa. Työryhmä voi kuulla yritysedustajia, luottamusmiehiä ja yrityskohtaisten yhdistysten puheenjohtajia;
- päivittää yhteistoimintasopimus. Erityisesti osapuolet tarkastelevat sitä, miten yhteistoimintasopimusta on tarpeen muuttaa ottaen huomioon yhteistoimintalain (1333/2021) uudistus ja yhteistoimintalain säännökset jatkuvasta vuoropuhelusta;
- tarkastella konttoritoimihenkilön palkkasopimuksen 14 §:n hälytysluontoista työtä ja 15 §:n työasioita koskevan soiton määräyksiä nykypäivän ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä, tarkastella niiden keskinäistä suhdetta nykypäivänä ja mahdollisia rajatapaustilanteita sekä pyrkiä yhteisymmärrykseen määräysten sisällöstä, soveltamisesta ja tulkinnasta nykyoloissa. Työryhmä voi kuulla yritysedustajia, luottamusmiehiä ja yrityskohtaisten yhdistysten puheenjohtajia käsitteen tulkinnasta ja määräyksen soveltamisesta;
- tarkastella käsitteiden *konttoritoimihenkilö* ja *kenttä mies* imagoa ja niiden luomia mielikuvia nykypäivässä sekä päätyä johtopäätökseen perusteluineen siitä, onko vai eikö terminologiaa uusittava. Työryhmä voi kuulla yritysedustajia, luottamusmiehiä ja yrityskohtaisten yhdistysten puheenjohtajia;
- 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 19 §:n muuttamisesta. Työryhmän tulee saattaa työnsä päätökseen 1.6.2022 mennessä ja sopia uusien määräysten käyttöönottoajankohdasta.
- tarkastella etätyöohjeistuksen ja etätyösopimusmallin ajantasaisuutta erityisesti hybridityötä silmällä pitäen;
- tarkastella, miten työehtosopimuksen 3 §:n poisto vaikuttaa muuhun pykälöintiin ja viittauksiin ja tehdä tarvittavat muutokset.

Työryhmätyössä voidaan tarvittaessa käsitellä myös muita yhdessä sovittuja työehtosopimusasioita.

### **3 Yhteistoimintalain mukaista jatkuvaa vuoropuhelua koskeva työryhmä**

Työryhmä seuraa vakuutusalan yrityksissä käytävää uuden yhteistoimintalain 2 luvun mukaista vuoropuheluelvoitetta käytännössä. Saadakseen tietoa yrityksistä työryhmä voi kuulla vuoropuhelun osapuolena olevia yritysedustajia ja henkilöstön edustajia. Tarkoituksena on selvittää tarpeita ja mahdollisuuksia sopia toisin lain vuoropuheluelvoitteen toteuttamistavoista ja kohteesta.

### **4 Tasa-arvotyöryhmä**

Työryhmä päivittää vakuutusalan tasa-arvoraportin ja tekee esityksen tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä 31.10.2022 mennessä.

### **5 Tilastotyöryhmä**

Työryhmä tarkastelee sopimuskauden aikana palkkatilastojen valmistuttua vakuutusalan ansiokehitystä suhteessa muiden keskeisten alojen ansiokehitykseen.

## **7 § MUUTA**

### **1 Tekniset muutokset**

**Muutetaan** työehtosopimukseen osapuoleksi Ammattiliitto Pro ry niihin kohtiin ja liitteisiin, joissa päivämäärää samalla päivitetään.

**Muutetaan** *esimies* sanaksi *esihenkilö* työehtosopimuksen kaikkiin kohtiin ja liitteisiin.

**Lisätään** työehtosopimuksen 9 §:n otsikkoon kursivilla merkitty ”Yhtiökohtaiseen sopimukseen perustuva konttoritoimihenkilöiden *keskimääräinen* säännöllinen työaika”.

**Muutetaan** työehtosopimuksen 23 §:n 2. kohta kuulumaan seuraavasti (muutos kursivilla):

” - - valtioneuvoston *asetuksen 30.12.2004/1335 1 luvun 4 §:ssä* tarkoitettua - - ”

**Muutetaan** työehtosopimuksen 23 §:n 3. kohta kuulumaan seuraavasti (muutos kursivilla):

” - - (30.12.2004/1335) *1 luvun 4 §:ssä* (poistettu säädöskokoelman numero) tarkoitettua - - jotta hän voi osallistua *asetuksessa ja sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2. momentissa* tarkoitettuun - - ”

**Lisätään** palkkakeskustelupöytäkirjan 9 §:n 1. kohdan ”toimihenkilön pätevyyden ja suoriutumisen arvioinnista” loppuun sulkuihin ”liite 6”.

**Lisätään** palkkakeskustelupöytäkirjan 9 §:n 1. kohdan ”toimenkuvauslomakkeesta” loppuun sulkuihin ”liite 5”.

**Poistetaan** palkkakeskustelupöytäkirjan 9 §:n 1. kohdasta ”palkkakeskustelujen yhteenvedosta”.

## 2 Allekirjoituspöytäkirjaan

Mahdollisesta työehtosopimuksen päättymisestä 31.1.2023 huolimatta osapuolet ovat sitoutuneet seuraavan sisältöiseen pilotointiin, joka jatkuu 31.1.2023 jälkeenkin alla olevan palkkakeskustelupöytäkirjan määräaikaisen muutoksen mukaisesti.

### Palkkakeskustelupöytäkirjan määräaikainen muutos (pilotti)

#### Yleistä

Palkkakeskustelupöytäkirjaa muutetaan määräaikaisesti kahden palkkakeskustelukierroksen ajaksi siten, että mahdollistetaan palkkakeskusteluprosessia keventävä kokeilu (pilotti). Yritys päättää, ottaako se pilotin käyttöön vai soveltaako se palkkakeskustelupöytäkirjan määräyksiä. Asia käsitellään palkkakeskustelutyöryhmässä.

Liitot ovat sopineet kartoittavansa yritysten kokemuksia pilotista, jotta palkkakeskustelumallia saadaan kehitettyä. Tämän vuoksi liitot kannustavat yrityksiä lähtemään mukaan pilottiin. Kokemukset kootaan ja niistä raportoidaan yleisellä tasolla.

Liitot järjestävät palkkakeskustelupilottia koskevaa koulutusta yritysedustajille, pääluottamusmiehille ja toimihenkilöyhdistysten puheenjohtajille. Luottamusmiehet voivat osallistua esihenkilöiden koulutuksiin yritystasolla.

Kokeilulla mahdollistetaan yrityksen vuosikelloon soveltuva korotusajankohta ja yrityksen muiden keskustelujen hyödyntäminen palkkakeskusteluissa.

Tällä määräaikaisella muutoksella ei muuteta palkkakeskustelupöytäkirjan määräyksiä, mutta niistä poiketaan pilotoinnin ajan tässä allekirjoituspöytäkirjassa tarkoitettulla tavalla.

#### Edellytykset, joista pilotin aikana ei voida poiketa

Pilotissa ei voida poiketa seuraavista palkkakeskustelua koskevista edellytyksistä:

- Esihenkilö/esihenkilöt käy keskustelut.
- Keskustelua ohjaa yrityksen palkkapolitiikka.

- Myös pilotissa lähtökohtana on pyrkimys yhteisymmärrykseen toimihenkilön palkankorotuksesta/korotuksen saamatta jäämisestä.
- Pätevyyden ja suoriutumisen arviointikriteerien tulee olla samat kuin palkkakeskustelulomakkeessa (palkkakeskustelupöytäkirjan liite 6, II Pätevyyden ja suoriutumisen arviointi), ellei paikallisesti ole toisin sovittu työehtosopimuksen 32 §:n mukaisesti.
- Palkkakeskustelutyöryhmässä käsitellään, minkä keskusteluiden yhteydessä työnantaja on ajatellut käsittelevänsä palkkakeskustelupöytäkirjan mukaisia arviointikriteereitä tai miten työnantaja on ajatellut yhdistelevänsä keskusteluja, jotta arviointikriteerit tulevat käsitellyiksi. Työnantaja tiedottaa toimihenkilöitä menettelytavasta hyvissä ajoin ennen keskustelujen aloittamista.
- Vaativuusluokan muutoksesta johtuvat palkankorotukset toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti.
- Palkkakeskustelupöytäkirjan 1 §:n 3. kohdan mukaisesti toimihenkilön palkkaan vaikuttavat tekijät säilyvät ennallaan. Toimenkuvan ajantasaisuus ja pisteytys on tarkistettava. Tarkistus tapahtuu keskustelun yhteydessä ja aina, kun tilanne muuttuu olennaisesti.
- Palkkakeskustelupöytäkirjan 2 §:n 2. kohdan toisessa kappaleessa luottamusmiehelle ilmoitettavalla ajanjaksolla tarkoitetaan sitä ajankohtaa, jolloin keskustelut vedetään yhteen ja kerrotaan mahdollisen palkankorotuksen suuruus.
- Mennyttä palkkakeskustelukautta ja samalla arviointikautta (korotuksesta korotukseen -kausi) ei voida lyhentää, mutta sitä voidaan pidentää.
- Esihenkilö ilmoittaa toimihenkilölle ennen jakoa, kuinka montaa toimihenkilöä jaettava euromäärä koskee. Arvioija ja arvioinnin kohde eivät voi olla jakamassa samaa pottia.
- Mahdollinen palkkakeskustelukorotus todetaan erillisessä keskustelussa. **Korotus**keskustelua ei voi yhdistää yrityksen käytössä oleviin muihin palkka- tai tuloskeskusteluihin.
- Palkkakeskusteluiden dokumentoinnissa ei tarvitse noudattaa palkkakeskustelupöytäkirjan mukaista liitelomaketta. Ennen korotuspäätöstä olevasta dokumentista on kuitenkin käytävä ilmi keskustelun/keskustelujen lopputulos, perustelut, osapuolten näkemykset ja todetut kehittämistoimenpiteet. Toimihenkilö saa dokumentista itselleen kopion/kappaleen.
- Palkkakeskusteluasiakirjojen säilyttämisen osalta on noudatettava palkkakeskustelupöytäkirjan 4 §:n 8. kohdan vaatimusta.
- Erimielisyydet voivat koskea a) pätevyyden ja suoriutumisen arviointia ja/tai b) palkkakeskustelun perusteella maksettavaa palkankorotusta/korotuksen saamatta jäämistä. Pätevyyden ja suoriutumisen arviointi voidaan merkitä erimieliseksi vasta siinä vaiheessa, kun kaikki kriteerit on käyty lävitse ennen korotusajankohtaa. Toimihenkilö voi kuitenkin saattaa asiansa erimielisyyskäsittelyyn siinä vaiheessa, kun esihenkilö on todennut, saako toimihenkilö palkankorotusta vai ei.

### Pilotin toteutus

Pilotti voi tarkoittaa esimerkiksi seuraavaa:

- Työnantaja voi päättää palkkakeskusteluihin jaettavan korotuksen ajankohdan työehtosopimuksessa sovittun aikaraamin puitteissa. Korotusajankohta voidaan niveltää luontevasti yrityksen vuosikellon mukaiseen toimintasykliin.
- Työnantaja voi päättää, että toimihenkilön palkkaan vaikuttavia tekijöitä voidaan arvioida joustavasti koko palkkakeskustelukauden ajan, jolloin yhtä tiettyä ajankohtana järjestettävää

palkkakeskustelua ei ole. Työnantaja voi yhdistää työehtosopimuksen mukaiset pätevyyden ja suoriutumisen arviointikeskustelut yrityksen muihin keskusteluihin tai hyödyntää muita, jo käytössä olevia keskusteluja.

- Työnantaja voi päättää, että esihenkilö ja toimihenkilö voivat käydä pätevyyden ja suoriutumisen arviointikriteerit läpi useassa erillisessä keskustelussa, joiden ei tarvitse olla yhdistettyinä yrityksen muihin keskusteluihin.
- Pilotointi voidaan toteuttaa siten, että esihenkilön ja toimihenkilön välillä mahdollistetaan jatkuva vuorovaikutus.

### **Jatkuvan neuvottelun periaate**

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

Helsingissä 7. helmikuuta 2022

### **Palvelualojen työnantajat PALTA ry** (neuvottelijoina)

Anu Sajavaara                      Kirsi Arvola                      Timo Höykinpuro

Bettina Oldorff                      Elina Reini

### **Ammattiliitto Pro ry** (neuvottelijoina)

Jorma Malinen                      Antti Hakala                      Jukka Moilanen                      Sari Lassila

Iiro Ketola                      Merja Koistinen                      Päivi Puolakka                      Antti Tarhio