

Kaupan liitto ry
Toimihenkilöliitto ERTO ry

NEUVOTTELUTULOS (ei sido osapuolia ennen hallintojen päätöstä)

Aika 31.3.2022 klo 16

Paikka Pasila

Läsnä: Kaupan liitto

Antti Vaaja, johtava työmarkkina-asiantuntija, työlainsäädäntö
Antti Huotilainen, johtava työmarkkina-asiantuntija, neuvottelusuhteet

Toimihenkilöliitto ERTO ry

Anne Kaattari, lakimies
Soile Lindstedt, asiantuntija

TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Päätettiin uudistaa liittojen välinen optikoiden työehtosopimus 1.4.2022 lukien tässä neuvottelutulospöytäkirjassa kuvatuin ehdoin.

1. SOPIMUSKAUSI

Sopimuskausi on 1.4.2022-31.3.2024 (2 vuotta).

2. PALKKARATKAISU

2.1 Palkankorotukset vuonna 2022

2.1.1 Vähimmäispalkan korotus

Vähimmäispalkkaa korotetaan 1.7.2022 lukien 1,90 prosentilla, jolloin uusi vähimmäispalkka on 2.926 euroa.

2.1.2 Yleiskorotus

Henkilökohtaisia kuukausi- ja tuntipalkkoja kiinteine lisineen (mukaan lukien myymäläpäällikkölisä) korotetaan 1.7.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,50 prosentilla.

2.1.3 Paikallinen erä

Palkkoja korotetaan 1.7.2022 lukien 0,40 prosentin suuruisella paikallisella erällä. Paikallinen erä jaetaan kohdassa 2.1.2 tehdyn korotuksen jälkeen työehtosopimuksen soveltamisohjeen mukaisesti.

Palkka ei voi kuitenkaan jäädä korotetun vähimmäispalkan alle. Paikalliseen erään ei lasketa mukaan palkkaa siltä osin kuin vähimmäispalkan korotus johtaa yleiskorotusta suurempaan henkilökohtaisen palkan korotukseen.

2.1.4 Lisät

Työehtosopimuksen 12 §:ssä sovittuja euromääräisiä lisiä korotetaan 1.7.2022 lukien 1,90 prosentilla. Myymäläpäällikköisiä pyöristetään lähimpään euroon, muut lisät kahden desimaalin tarkkuudella.

2.1.5 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.7.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,90 prosentilla. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus pyöristetään lähimpään euroon.

2.2. Palkankorotukset vuonna 2023

Vuoden 2023 korotuksista sovitaan 20.1.2023 mennessä. Ellei vuoden 2023 palkankorotuksista löydetä ratkaisua 20.1.2023 mennessä, sopimus on irtisanottavissa päättymään 31.3.2023. Irtisanominen on toimitettava viimeistään 28.2.2023.

3. TYÖRYHMÄT

Osapuolet perustavat alla mainitut työryhmät. Työryhmien perustamisella ei sitouduta lopputuloksiin, vaan tarkoituksena on käsitellä kyseisiä asiakokonaisuuksia.

1. Työryhmä työhyvinvointia tukevan työaikasuunnittelun edistämiseksi (LIITE 1)
2. Perhevapaaudistustyöryhmä (LIITE 2).

4. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

Optikoiden työehtosopimus on voimassa 31.3.2024 saakka, ellei alla olevasta muuta johdu. Työehtosopimusten sekä pöytäkirjojen irtisanomisessa noudatetaan Optikoiden työehtosopimuksen 23 §:n mukaista menettelyä.

Vuoden 2023 korotuksista sovitaan 20.1.2023 mennessä. Ellei vuoden 2023 palkankorotuksista löydetä ratkaisua 20.1.2023 mennessä, sopimus on irtisanottavissa päättymään 31.3.2023. Irtisanominen on toimitettava viimeistään 28.2.2023.

5. ALLEKIRJOITUKSET

Helsingissä 31.3.2022

KAUPAN LIITTO

Antti Vaaja

Antti Huotilainen

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY

Soile Lindstedt

Anne Kaattari

LIITE 1

Työryhmä työhyvinvointia tukevan työaikasuunnittelun edistämiseksi

Työryhmän keskeinen tavoite

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on edistää työaikasuunnitteluun liittyvää osaamista sekä työhyvinvointia ja jaksamista koskevien näkökulmien huomioimista.

Onnistuneen työaikasuunnittelun perustana on asiaa koskevan sääntelyn tuntemus. Toisaalta työntekijän jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden tuntemus ja työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työaikasuunnitteluun tunnistetaan tekijöiksi, joita on tarpeen käsitellä osana työaikasuunnittelua.

Työaikojen mahdollinen epäsäännöllisyys ja ennakoimattomuus voivat vaikuttaa työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin sekä mahdollisuuteen yhdistää työtä ja muuta elämää. Ergonomisen työvuorosuunnittelun avulla on mahdollista vähentää näistä aiheutuvia haittoja ja parantaa työntekijöiden kokonaisvireyttä ja jaksamista. Samalla parannetaan työntekijöiden ja työnantajien välistä luottamusta sekä tuetaan tuottavuuden kehitystä.

Yhteinen koulutus

Osapuolet selvittävät mahdollisuutta järjestää yhteistä koulutusta paremman työaikasuunnittelun edistämiseksi.

Alakohtainen yhteistyö

Osapuolet voivat myös toteuttaa yhteistyöhankkeita alan yritysten ja niiden työntekijöiden kanssa. Tarkoituksena voi olla esimerkiksi kokeilla uusia toimintatapoja ja tutkia niiden tuloksia.

Työryhmä voi tuottaa kokeilumalleja esimerkiksi seuraavista aiheista:

- työvuorojen ja lepoaikojen rytmitys
- vapaapäivien sijoittaminen
- työntekijöiden hyvinvoinnin seuranta
- työntekijöiden erilaisten tarpeiden yhteensovittaminen tasapuolisen kohtelun periaatteesta luopumatta
- autonominen työvuorosuunnittelu, eli kokeilumallit, jossa työntekijät voivat itse osallistua työvuorosuunnitteluun
- työaikapankin ja muiden työaikajärjestelyjen käyttöönotto jaksamisen tueksi

Työryhmän tavoitteena on tuottaa laadukasta työaikasuunnittelua tukevia toimintamalleja, joita voidaan hyödyntää työpaikoilla. Tavoitteena on myös saada lisätietoa työaikasuunnittelun toimivuuteen ja työntekijöiden jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

Työryhmän työ tulee saattaa valmiiksi 30.6.2023 mennessä. Samassa yhteydessä osapuolet laativat raportin, jossa käydään läpi työryhmän tekemät toimenpiteet ja työn tulokset.

LIITE 2

Perhevapaaudistustyöryhmä

Perhevapaaudistus (HE 129/2021) astuu voimaan 1.8.2022. Työryhmä toteuttaa työehtosopimuksen 16 §:n mukaisten äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten yhteensovittamisen vastaamaan perhevapaaudistusta 1.8.2022 lukien. Toteutus tehdään kustannusneutraalisti.

Jos allekirjoittajajärjestöt eivät sovi perhevapaaudistuksen aiheuttamista muutoksista työehtosopimukseen 1.8.2022 lukien, jatketaan palkallisuusaikojen maksamista laissa olevien termien muutoksista huolimatta sopimuskauden loppuun saakka.