

Teknologiateollisuuden,
Tietoalan toimihenkilöiden ja YTN:n
yhteiset tiedotustilaisuudet
Tietotekniikan palvelualan
työehtosopimusratkaisusta
1.11.2016 – 31.10.2017

Sisältö

1. *Kilpailukyky sopimus*
2. *Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus*
3. *Palkkojen tarkistaminen*
4. *Työajan pidentäminen 24 tunnilla*
5. *Tekstimuutokset ja paikallinen sopiminen*
6. *Työkaari kantaa -hanke*

1. Kilpailukykysojimus

Kilpailukyky sopimus

- tausta, tavoitteet ja edellytykset

- Työmarkkinakeskusjärjestöt saavuttivat 29.2.2016 kilpailukyky sopimusta koskevan neuvottelutuloksen ja allekirjoittivat sopimuksen 14.6.2016
- Kilpailukyky sopimuksen tausta;
 - Suomen talouden poikkeuksellisen pitkäaikainen taantuma
 - työttömyyden kasvu
 - julkisen talouden velkaantuminen
 - Suomen menestyminen vertailumaita heikommin vientimarkkinoilla
 - kansainvälisen kilpailukyky menetykset

Kilpailukyky sopimus

- tausta, tavoitteet ja edellytykset

- Kilpailukyky sopimuksen tavoitteet;
 - parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä
 - lisätä talouskasvua
 - luoda uusia työpaikkoja
 - tukea julkisen talouden sopeuttamista
 - edistää paikallista sopimista työ- ja virkaehtosopimusten kautta
- Edellytyksenä kilpailukyky sopimukselle oli, että
 - se korvasi hallituksen esityksen kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista (ns. ”pakkolait”)
 - hallitus peruutti hallitusohjelmassa sopimuksen vaihtoehtona olevat lisämenoleikkaukset ja tuloverotukseen liittyvät korotukset
 - hallitus toteuttaa hallitusohjelmassa mainitut tuloveronkevennykset

Kilpailukyky sopimus

- kilpailukyky sopimuksen sisältö

- Työehtosopimuksia koskien;
 - työehtosopimusten voimassaoloa jatketaan 12 kuukaudella
 - palkkoihin tai muihin kustannusvaikutteisiin työehtoihin ei tehdä muutoksia
 - työehtosopimuksissa on tullut sopimuslakohtaisin toteuttamistavoin sopia vuosittaisen työajan pidentämisestä
 - työehtosopimuksissa on tullut edistää paikallista sopimista mm. selviytymislausekkeen myötä

Kilpailukyky sopimus

- kilpailukyky sopimuksen sisältö

- Työntekijöiden sosiaalivakuutusmaksut kasvavat;
 - työntekijän työeläkemaksu nousee asteittain yhteensä 1,2 %-yksikköä 2017-2020 – työnantajan työeläkemaksu alenee vastaavalla määrällä
 - työntekijän työttömyysvakuutusmaksu nousee 2017-2019 yhteensä 0,85 %-yksikköä – työnantajan keskimääräinen työttömyysvakuutusmaksu alenee vastaavalla määrällä
- Työnantajan sosiaaliturvamaksu alenee 2017-2019 vähintään noin prosenttiyksikköä ja vuodesta 2020 alkaen pysyvästi vähintään 0,58 %-yksikköä

Kilpailukyky sopimus

- kilpailukyky sopimuksen sisältö

- Työntekijöiden muutosturva paranee lakimuutoksin;
 - laajennetut muutosturva-oikeudet koskevat tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottuja työntekijöitä, joilla on **vähintään 5 vuoden työsuhde** työnantajaan
 - velvoittaa työnantajaa, jolla on **vähintään 30 työntekijää**
 - työnantajan on tarjottava irtisanotulle työntekijälle tilaisuus osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen
 - koulutuskorvauksen arvon on vastattava työntekijän henkilökohtaisen palkan määrää, kuitenkin vähintään yrityksen keskimääräistä kuukausipalkkaa
 - tarpeellisen ja sopivan osaamisen kehittämisen arviointi ja hankinta on viranomaisen tehtävä
 - osaamista parantavat palvelut on mahdollista korvata vähintään vastaavan tasoilla muilla järjestelyillä
 - palvelu ei ole irtisanotun työntekijän veronalaista tuloa
 - irtisanotulla työntekijällä on oikeus työterveyshuollon palveluihin 6 kuukautta työntekovelvollisuuden päättymisestä

Kilpailukyky sopimus

- kilpailukyky sopimuksen sisältö

- Seuraava neuvottelukierros;
 - syksyllä 2017 alkava neuvottelukierros on liittokohtainen
 - tulevat neuvottelukierrokset toteutetaan ”Suomen mallin” mukaisesti tukien
 - kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen kilpailukykyä
 - pitkäjänteisesti työllisyyttä
 - tuottavuudenkehitystä sekä
 - julkisen talouden tasapainoa
 - vientivetoisen työmarkkinamallin (Suomen mallin) valmistelu aloitetaan kilpailukyky sopimuksen tultua voimaan
 - valtakunnansovittelijan tulee sovittelutoimessaan tukea edellä todettua periaatetta

Kilpailukykysojimus

- Arvioita (VM) kilpailukykysojimuksen vaikuttavuudesta
- Kilpailukykysojimuksessa mukana yli 90 prosenttia palkansaajista
- Kustannuskilpailukyky paranee noin 4 %-yksikköä
- Julkinen talous vahvistuu (ilman veronkevennyksiä) n. 600 milj. euroa
- Työllisyys kasvaa 35 000 hengellä 2020-luvun alkuun mennessä
- Kokonaisostovoima kasvaa
- Ansiotulojen verotuksen kevennys v. 2017 budjetissa 0,5 %-yksikköä kaikissa tuloluokissa

Kilpailukyky sopimus

- Muita yritystason toimenpiteitä kilpailukyvyn parantamiseksi

- Yritysten välillä suuri epäyhtenäisyys menestysnäkökymien suhteen
- **Innovaatiot, investoinnit, tuottavuus sekä kilpailukykyiset ja oikeudenmukaiset työehdot** ratkaisevat yritysten ja Suomen menestymisen
 - tuottavuus kasvaa tehokkaampien tuotantotapojen, suorituskykyisempien koneiden ja uusien tuotteiden avulla
 - tarvetta panostaa on erityisesti digitaalisuuteen, automaatioon, robotiikkaan, osaamisen kehittämiseen sekä tutkimukseen ja tuotekehitykseen
 - myös joustavat ja monipuoliset työajat sekä oikein mitoitettu palkkaus ja sen kannustavuus ovat avainasemassa tuottavuuden ja kilpailukyvyn kasvattamisessa

2. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus

2. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus

- Uusi työehtosopimus on kilpailukyky sopimuksen mukainen
- Sopimuskausi 1.11.2016 – 31.10.2017
- Uusi työehtosopimus vahvistaa paikallista sopimista:
 - Palkkojen tarkistaminen
 - Vuosittaisen työajan pidentäminen
 - Työehtosopimuksen selkiyttäminen paikallisen sopimisen osalta
- Työehtosopimusratkaisu ei sisällä muutoksia kustannusvaikutteisiin työehtoihin.

2. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus

- Sopimuskauden ajalla työryhmät käsittelevät seuraavia aiheita
 - Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen
 - Luottamushenkilön asema ja henkilöstöedustuksen toimivuus
 - Työsuhdeasioiden kehittäminen
 - Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

3. Palkkaratkaisu

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Hyvissä ajoin ennen paikallisen neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä
- Neuvottelujen pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista
- Talouteen liittyvät, ajantasaiseen raportointiin perustuvat tunnusluvut kuvaavat yleensä
 - toiminnan laajuutta
 - kannattavuutta
 - maksuvalmiutta
 - vakavaraisuutta
- Talousanalyysin tarkoituksena on hahmottaa yrityksen tulevaisuuden taloudelliset lähtökohdat

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Tilauskannan ja työllisyyden kehitystä kuvaavat luvut ovat tulevaisuuden ennusteita – osaan asioista ei voida yrityksessä vaikuttaa, mutta omalla toiminnalla on keskeinen merkitys menestymiselle
- Yrityksen pärjääminen on riippuvainen uusiutumiskyvystä, työyhteisön ilmapiiristä, yhteistyökyvystä, joustavuus- ja laatutekijöistä
- Jokainen yksilö vaikuttaa yrityksen menestykseen. Johdon, esimiesten ja luottamusmiesten tulee löytää keinoja saada kaikki mukaan toiminnan kehittämiseen.

Palkitsemisen kannustavuus

- Kannustaa työntekijöitä kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan
 - on selvillä siitä, miten hän voi itse (ja ryhmän jäsenenä) vaikuttaa omaan palkkaansa
 - on saatava palautetta
 - avoin vuorovaikutus esimiehen kanssa – miten osaamista kehitetään edelleen
- Henkilökohtaisilla korotuksilla palkitaan osaamisesta, vastuunottamisesta ja hyvistä työsuorituksista
 - osaamisesta, vastuun ottamisesta ja hyvistä työsuorituksista voidaan palkita ainoastaan yrityksissä ja työpaikoilla, lähellä ihmisiä, jotka työn tekevät
 - tuottavuus paranee, kun palkankorotukset voidaan kohdentaa oikeudenmukaisesti ja kannustavasti
- Palkitsemisen ylläpito on jatkuvaa toimintaa
 - yrityksen palkkapolitiikka

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista:

Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



- Palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus, tuottavuuden kehittyminen
- Työpaikan tarpeita vastaava ratkaisu

Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus



Paikallisen ratkaisun toteutus

Ellei paikallista palkkaratkaisua:



Työnantaja toteuttaa mahdolliset korotukset palkkapolitiikkansa mukaisesti

4. Työajan pidentäminen 24 tunnilla

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

- yleistä

- Vuosittaista säännöllistä työaika pidennetään 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen
 - Osa-aikaisille tai osan kalenterivuotta työskenteleville pidennys toteutetaan työajan suhteessa
- Työajan pituus määräytyy ja sen järjestäminen toteutetaan tes-määräysten mukaisesti
- Ensisijaisesti työajan pidentämismallista sovitaan paikallisesti
- Kirjallinen sopimus luottamusmiehen tai yrityskohtaisen rekisteröidyn työntekijöiden yhdistyksen kanssa
 - Jos luottamusmiestä ei ole valittu, työntekijät sopivat yhdessä

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

Sopimisen tausta

- Paikallisessa, toimivassa vuoropuhelussa arvioidaan jatkuvasti yrityksen kilpailukykyä
- Tarpeen on pohtia muutoksia ja keinoja, joilla työyhteisö voi itse vaikuttaa menestykseensä omilla toimillaan ja keskenään sopien
- Ennen neuvotteluja työajan pidentämisen toteuttamisesta olisi hyvä yleisemmin
 - arvioida käytössä olevien työaikajärjestelyjen toimivuutta ja
 - sopia tarvittaessa uusista, molemminpuolisiin tarpeisiin paremmin soveltuvista työaikaratkaisuista

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

Paikallisen sopimuksen sisältö

- Paikallisessa sopimisessa työajan pidentämisestä otetaan huomioon mm.
 - työpaikan työt ja työaikamuodot
 - tuottavuuden ja kilpailukyvyn kehittäminen sekä
 - työntekijöiden yksilölliset työaikatarpeet
- Mikäli arkipyhä sovitaan työpäiväksi, se pidentää kyseisen viikon säännöllistä työaikaa

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

- Työajan pidentäminen voidaan toteuttaa eri työaikamuodoissa ja/tai työaikajärjestelyissä eri tavoin, myös eri tapoja yhdistellen – määrän suhteen tasapuolinen kohtelu
- Työajan pidentämisen käyttötilanteita voivat olla **esimerkiksi**;
 - kuormituksen vaihtelut tuotannossa tai palvelussa
 - henkilöstön kouluttaminen ja perehdyttäminen
 - huoltoseisokkien tai muiden huoltotöiden resursointi
 - sairauspoissaolojen sijaisuudet
 - äkilliset tuotannon häiriöt
 - työturvallisuustoiminta

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

- Työajan pidentäminen voidaan toteuttaa sopimalla **esimerkiksi** seuraavilla tavoilla;
 - Liukuvan työajan järjestelmässä
 - Työaikapankin kautta
 - Pidentämällä vuorokautista säännöllistä työaika max 2 h
 - Pidentämällä viikoittaista säännöllistä työaika ottamalla vapaapäivä työpäiväksi

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

TES 8 § kohta 12

Paikallisen sopimuksen tekemisen ajankohta ja sopimuksen kesto

- Sopimus tehdään vuosittain kirjallisesti 30.11 mennessä
- Sopimus on voimassa kalenterivuoden kerrallaan ja jatkuu tämän jälkeen toistaiseksi, ellei sitä
 - kirjallisesti irtisanota viimeistään 30.9 mennessä päättymään ko. vuoden lopussa

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

- toissijainen malli

- Mikäli paikallista sopimusta ei saavuteta, työnantaja osoittaa työntekijälle normaalien työtuntien lisäksi säännöllistä työtä enintään 24 tuntia vuodessa.
- Työtä osoitetaan enintään 2 tuntia kerrallaan työpäivän alkuun tai loppuun
- Jos työntekijä kieltäytyy vuorokautisen työajan pidentämisestä, työaika osoitetaan vapaapäivälle, enintään normaalin työpäivän pituuden verran
- Työajan vuotuinen pidennys toteutetaan kohdentamalla siitä 12 tuntia kummallekin vuosipuoliskolle.

5. Tekstimuutokset ja paikallinen sopiminen

Säännöllinen työaika

- Määräykset kirjoitettu selkeämmin työehtosopimukseen
- Paikallinen sopiminen kirjoitettu suoraan kuhunkin kohtaan
- Luetteloitu paikallisen sopimisen mahdollisuudet erikseen päivätyön ja vuorotöiden osalta (8 § ja 9 §)
- Laajennettu paikallisen sopimisen mahdollisuutta liukuvan työajan saldokertymän osalta (enintään +120 tuntia)
- Uutena asiana mahdollisuus sopia paikallisesti keskimääräisestä työajasta, kun käytössä on kiinteä työaika
 - Säännöllisen työajan sijoittelua, ei pidennä työaika
 - Tasoittumisjakso enintään 12 viikkoa. Perustellusta syystä voidaan sopia pidemmästä tasoittumisjaksosta.
 - Säännöllinen vuorokautinen työaika paikallisesti sopien enintään 10 tuntia. Huom! Tasoittuminen 37,5 tuntiin viikossa em. jakson puitteissa, edellyttää osan työpäivistä olevan lyhempiä tai ylimääräisiä vapaapäiviä.

Lisä- ja ylityö sekä sunnuntaityö

- Määräykset kirjoitettu selkeämmin työehtosopimukseen
 - Selkeät työaikalain mukaiset määritykset lisä- ja ylityölle
 - Perussäännöt ylityön korvaamisesta entisellään vuorokautisen ylityön (2 h 50 % ja sen jälkeen 100 %) ja viikoittaisen ylityön osalta (8 h 50 % ja sen jälkeen 100 %)
- Selkiytetty ja yksinkertaistettu määräyksiä sunnuntaityön osalta
 - Sunnuntailisä työaikalain mukaisesti yksinkertainen tuntipalkka
 - Lisä maksetaan sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä sekä kello 17 jälkeen uudenvuoden aattona tehtävästä ylityöstä
 - Poikkeus: Paikallisesti sopien pidennetty työaika ottamalla arkipyhä työpäiväksi, silloin sunnuntailisää ei makseta sinä päivänä tehdystä työstä
 - Lisä- ja ylityökorvaukset normaalien pelisääntöjen mukaisesti

Paikallinen sopiminen

- Otettu paikallisen sopimisen määräykset työehtosopimukseen (25 §)
- Pelisäännöt kirjoitettu selkeästi
 - Sopijaosapuolet
 - Kirjallisesti
 - Määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva
 - Irtisanomisaika 3 kk, ellei sovittu lyhemmästä
 - Ajanjaksoon (esim. kalenterivuosi) sidottu on kuitenkin voimassa jakson loppuun
- Työehtosopimuksen eri kohdissa on erikseen kirjoitettu auki paikallisen sopimisen mahdollisuudet

6. Työkaari kantaa -hanke

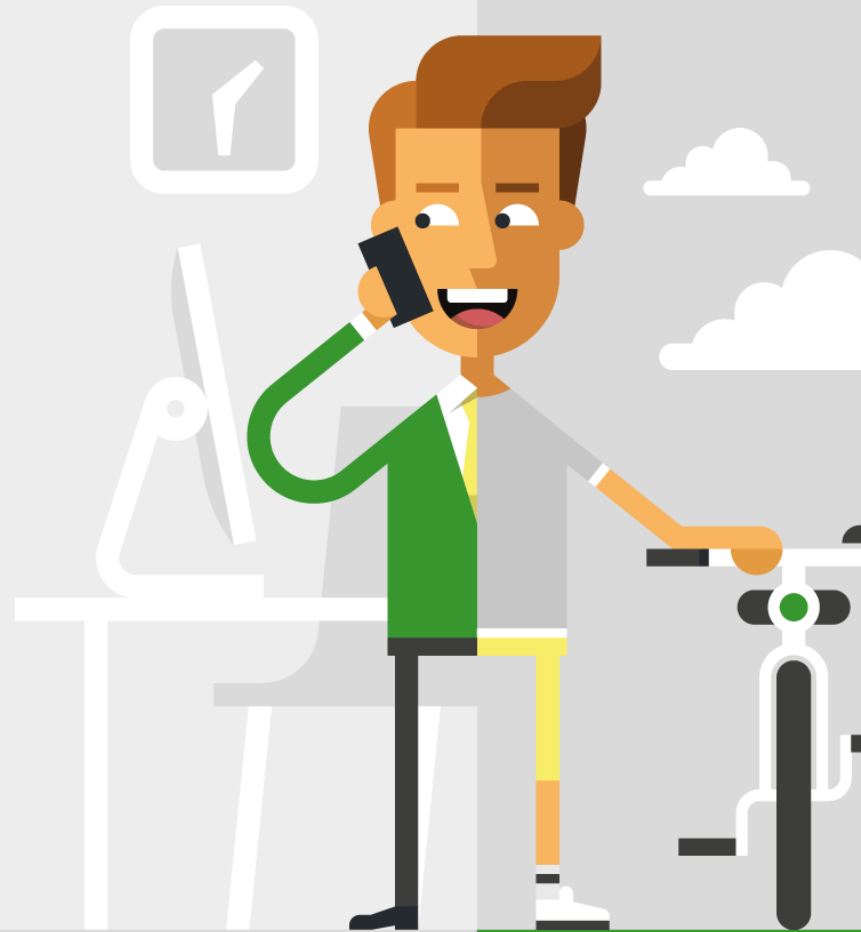
Työkaari kantaa

- Teknologiateollisuuden tulevaisuushanke

TES-info



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Työkaari kantaa

on teknologiateollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteishanke, jonka päätavoitteena on **parantaa työhyvinvointia** ja sen seurauksena **eheyttää ja pidentää työuria** niin työpaikoilla kuin koko toimialallakin.

Hanke saa ESR-osarahoitusta
Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kautta.

→ www.työkaari.fi

Työkaarimalli hankkeen lähtökohtana



Johtaminen ja tiedonkulku



Työuran suunnittelu



Työaikajärjestelyt



Työn muokkaaminen



Osaaminen ja ammattitaito



Poissaolojen hallinta



Valmisteltu teknologiateollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteistyönä. Tavoitteena antaa virikkeitä työpaikkojen työuria pidentäviä toimenpiteitä varten.

https://verkkotes.fi/sites/default/files/teknologiateollisuuden_tyokaarimalli.pdf



Tavoitteena on

- tukea työpaikkoja työkaarijohtamisessa ja työhyvinvoinnin kehittämisessä
- kannustaa yhdessä tekemisen kulttuuriin työpaikoilla, sanoista tekoihin – ketterästi kehittäen
- aikaansaada asennemuutosta niin työnantaja- kuin työntekijäpuolella - työkykyyn on panostettava
- tuottaa taloudellista hyötyä



Hankkeeseen haetaan mukaan noin sataa yritystä, joille osallistuminen on maksutonta.



Hanke tarjoaa työpaikoille

- tukea, apua ja ideoita työkaarijohtamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen
- hyväksi koetun työhyvinvoinnin kehittämisprosessin yhteistoiminnassa
- Yksilötutka –kyselyn ja menetelmän työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen
- tarvittaessa apua ulkopuolisen asiantuntijan ja / tai tuen hankintaan
- koulutusta ja seminaareja työkaarijohtamisesta ja työhyvinvoinnista
- pääsyn hankkeen extranet-sivustolle, missä
 - työkaluja työkaarijohtamiseen, kuten Työkaarikeskustelu ja Pomotsekki
 - tietopaketti työkaarijohtamisesta ja työhyvinvoinnista
- mahdollisuuden verkostoitua muiden yritysten kanssa ja oppia toisilta hyvistä käytännöistä
- vertailutietoa muiden työpaikkojen indikaattoreista

Miksi lähteä mukaan?

- Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa taloudellisesti!
 - Yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo kuusi euroa takaisin!
- Työhyvinvointi
 - vähentää sairauspoissaoloja
 - parantaa tuottavuutta
 - parantaa asiakaspalvelua ja laatua
 - pienentää vaihtuvuutta
 - helpottaa rekrytointia
 - parantaa imagoa
 - parantaa yksilöiden kokemaa hyvinvointia ja sitä kautta vaikuttaa koko työyhteisöön ja työpaikkaan
- Työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteishanke sitouttaa eri osapuolia ja parantaa yhteistyötä ja luottamusta.



Työkaari kantaa – Työhyvinvointia teknologiateollisuuteen

Ilmoittaudu mukaan seminaareihin, joissa kuulet lisää hankkeesta sekä työhyvinvoinnista ja työkaarijohtamisesta!

- 12.10. Jyväskylä
- 13.10. Tampere
- 19.10. Turku
- 24.10. Joensuu
- 9.11. Vaasa
- 16.11. Oulu

Lisätietoja:

www.työkaari.fi

Projektipäällikkö Kirsi Mäkelä
kirsi.makela@teknologiateollisuus.fi
p. 050 5389 668