

## **Teknologiateollisuuden työehtosopimusten soveltamisalojen tarkastelua varten asetetun työryhmän yhteinen ohjeistus**

### **Työryhmän työn perusta**

#### **Työehtosopimusten soveltamisalamääräysten tarkastelu**

*Työehtosopimuksen soveltamisalan tarkastelua varten liitot ovat sopineet ulkopuoliselle taholle annettavasta toimeksiannosta laatia selvitys työehtosopimusten soveltamisalojen määräytymisestä. Toimeksiannon pohjalta selvittäjä antaa 30.9.2010 mennessä selvityksen työehtosopimusten soveltamisalan määräytymisestä ja niistä tekijöistä, joiden perusteella työehtosopimusten soveltamisala määräytyy.*

*Selvittäjän työn valmistuttua liitot arvioivat kolmen liiton yhteisessä työryhmässä ulkopuolisen puheenjohtajan johdolla selvitystyön tuloksia 31.12.2010 mennessä. Selvittäjä on tarpeen mukaan käytettävissä tässä arvioinnissa, jossa liittojen tavoitteena on saada aikaan yhteinen ohjeistus työehtosopimusten soveltamisalamääräysten noudattamisesta.*

*Mikäli allekirjoittaneet liitot eivät pääse yksimielisyyteen edellä mainitusta ohjeistuksesta, voi kumpikin tämän työehtosopimuksen osapuoli erikseen irtisanoa työehtosopimuksen päättymään 31.1.2011. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti 31.12.2010 mennessä toiselle osapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.*

### **Yleistä**

#### **Teknologiateollisuuden palveluksessa olevat henkilöstöryhmät**

Teknologiateollisuuden palveluksessa olevat henkilöt jaetaan neljään ryhmään; työntekijöihin, toimihenkilöihin, ylempiin toimihenkilöihin ja johtoon. Kolmella ensin mainitulla henkilöstöryhmällä on kullakin oma työehtosopimuksensa. Kunkin henkilöstöryhmän työehtosopimukset poikkeavat toisistaan luonteeltaan sekä sisällöltään ja ne on tehty aina tiettyä henkilöstöryhmää varten. Rajanvedossa on tärkeitä paikallisesti huomioida kokonaisuus johdosta työntekijöihin ja määritellä kunkin henkilöstöryhmän rajat tätä taustaa vasten.

## **TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS**

### **1 § Sopimuksen soveltamisala**

*Tätä sopimusta sovelletaan Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin. Ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkeasteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.*

*Ylempien toimihenkilöiden tehtävät poikkeavat luonteeltaan teknologia-alan muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen tarkoittamista tehtävistä. Kuvaavaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu. Käytännössä yrityksessä ylemmän toimihenkilön tehtävä*

on yritysjohtoa avustava, keskijohtoon kuuluva esimiestehtävä tai erikoistietoja ja -taitoja edellyttävä asiantuntijatehtävä. Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin tai ei. Ylemmän toimihenkilön toimi on teknologiateollisuuden muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalan sisältämiä toimia vaativampi.

Sopimus ei koske yrityksen tai toimipaikan johtoon kuuluvia ja johtamiseen osallistuvia henkilöitä, ei myöskään näihin verrattavia johtoa avustavia asiantuntijoita eikä henkilöitä, jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

## **TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS**

### **1 § Soveltamisala**

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevat, toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt. Näitä voivat olla esim. ammattikorkeakouluista tai muista ammatillisista oppilaitoksista valmistuvat tekniikan-, talouden-, hallinnon- tai esimiestehtäviin valmiuksia antavan koulutuksen suorittaneet henkilöt.

Sopimus ei koske henkilöitä, jotka edustavat työnantajaa toimihenkilökunnan palkka- ja työehtoja määriteltäessä eikä henkilöitä, joilla on itsenäinen asema ja hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa sekä asemaltaan näihin verrattavissa olevia henkilöitä. Arviointia suoritettaessa otetaan huomioon yrityksen koko. Lisäksi sopimusalueen ulkopuolella ovat keskiuudessa tuotannollista toimintaa harjoittavassa yritysorganisaatiossa ns. osasto- pääällikkötasoon luettavat henkilöt, joilla tehtävissään on sellainen itsenäinen asema ja hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu, mitä edellisessä kappaleessa on tarkoitettu. Yritysorganisaatiossa voi myös olla edellä sanotulla tasolla tai sitä ylemmällä henkilöitä, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka edustavat asiantuntemusta tietyllä erikoisalalla ja jotka tästä syystä ja asemansa itsenäisyyden puolesta rinnastetaan edellä mainittuihin henkilöihin. Suurissa yrityksissä organisaatiotasoja on luonnollisesti useampia, ja siten myös sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle voi jäädä useammalla organisaatiotasolla toimivia henkilöitä, edellyttäen, että muut edellisessä kappaleessa todetut edellytykset ovat olemassa.

Toimiminen toimihenkilöiden esimiehenä ei sellaisenaan sulje tehtävää pois tämän sopimuksen piiristä. Sopimuksen soveltamisalalla ei ole koulutuksellista ylärajaa. Tämä merkitsee sitä, että esim. korkeakoulu- tai muun erityiskoulutuksen saanut toimihenkilö kuuluu tämän sopimuksen soveltamispiiriin, mikäli toimi ei sisällön perusteella ole ylemmän toimihenkilön tehtävä. Ylemmän toimihenkilön toimi määräytyy ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamismääräysten mukaisesti

### **Yleismääritelmä**

#### **Tosiasialliset työtehtävät ja niiden vaativuus**

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n ja työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin mukaisesti sovellettava työehtosopimus määräytyy työtehtävien perusteella.

Työehtosopimuksen soveltamisala ratkeaa henkilön työtehtävien ja nimenomaan tämän pääasialliseen toimenkuvaan kuuluvien tosiasiallisten työtehtävien ja niiden vaativuuden perusteella.

## Harjaantumis- ja perehdyttämisvaihe

Poikkeuksen tähän muodostaa työsuhteen alkuun sijoittuva perehdyttämistä koskeva aika. Tämä perehdyttämisaika on yleensä enintään kuusi (6) kuukautta, elleivät erityiset syyt edellytä pitempää aikaa. Perehdyttämistä koskevana aika voidaan tilapäisesti soveltaa muuta kuin tosiasiallisten työtehtävien edellyttämää työehtosopimusta. Näin on myös ollut asianlaita henkilöiden siirtyessä työsuhteen aikana ylemmän toimihenkilön tehtävästä toiseen, jonka alkuun on liittynyt harjaantumista ja perehdyttämistä vaativuudeltaan vaihtelevissa tehtävissä.

## Työntekijän asema ja tehtävien itsenäisyys

Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välisessä rajankäynnissä on huomioitava se, **missä määrin kyseisellä henkilöllä on itsenäistä päätösvaltaa ja vastuuta sekä missä määrin hänen tehtäviinsä kuuluu työnantajan edustaminen ulospäin esimerkiksi suhteessa työnantajan asiakaskuntaan.**

Myös työntekijän **asema ja tehtävien itsenäisyys** ovat arvioinnissa huomioitavia seikkoja, kun määritetään työtehtävään sovellettavaa työehtosopimusta. Mitä itsenäisempi asema ja laajempi päätösvalta, sitä todennäköisemmin kysymyksessä on ylempi toimihenkilö.

Vaativuustekijät on helpompi todeta silloin, kun on kysymys selvistä esimiestehtävistä. Niiden osalta vaativuus on useimmiten johdettavissa organisaation ja tehtävien melko konkreettisesta määrittelystä ja ilmenemismuodoista. Niiden suhteen ei sen takia kovin usein synny tulkintavaikkeuksia.

Sitä vastoin niissä asiantuntijatehtävissä, jotka edellyttävät syvällistä asiantuntemusta, tehtävien vaativuutta ei yleensä niiden luonteesta johtuen voida osoittaa yhtä konkreettisesti.

## Koulutus

Työehtosopimusten välistä rajanvetoa ei tehdä yksittäisen henkilön koulutus pohjan perusteella. Koulutuksella on merkitystä rajanvetokriteerinä ainoastaan tehtävän edellyttämien tiedollisten ja taidollisten valmiuksien kautta.

Toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ei ole määritelty koulutuksellista ylärajaa eikä myöskään koulutuksellista alarajaa. Koulutuksen osalta toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on todettu, että "esim. ammattikorkeakouluista tai muista ammatillisista oppilaitoksista valmistuvat tekniikan-, talouden-, hallinnon- tai esimiestehtäviin valmiuksia antavan koulutuksen suorittaneet henkilöt" voivat olla toimihenkilöitä.

Toisin kuin toimihenkilöiden työehtosopimuksessa, ylempien työehtosopimuksessa on selkeä koulutustasoa määrittävä edellytys: ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.

Edellä mainittujen kirjausten mukaan koulutusta ei voida pitää erottelevana tekijänä rajanvedossa, vaan sopimusvalinta on tehtävä muiden kriteerien avulla.

## Tosiasialliset tehtävät

Toimihenkilöiden työehtosopimuksessa olevien nimenomaisten rajausten perusteella, ko. työehtosopimus ei koske henkilöitä, jotka edustavat työnantajaa toimihenkilökunnan palkka- ja työehtoja määriteltäessä eikä henkilöitä, joilla on itsenäinen asema ja hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa sekä asemaltaan näihin verrattavissa olevia henkilöitä. Arviointia suoritettaessa otetaan huomioon yrityksen koko.

*Nämä tehtävät voidaan siis lukea ylempien toimihenkilöiden soveltamisalaan kuuluviksi edellyttäen, etteivät he rajaudu yrityksen tai sen itsenäisen osan johtoon kuuluvina tai työnantajaa suhteessa ylempiin toimihenkilöihin edustavina myös ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisalan ulkopuolelle.*

### 1. Teknologisteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus ei koske henkilöitä, jotka edustavat työnantajaa toimihenkilökunnan palkka- ja työehtoja määriteltäessä...

- päätösvalta toimihenkilöiden palkkaamisesta ja erottamisesta
- käyttää työnantajan päätösvaltaa toimihenkilökunnan palkkauksesta ja muista työehtoista päätettäessä
  - Kyse voi olla YTN:n sopimuksen tarkoittamista **yritysjohtoa avustavista tehtävistä tai keskijohtoon kuuluvista esimiestehtävistä**. Yrityksen organisaatiosta riippuen kyseinen päätösvalta voi kuulua yrityksen johtoon luettaviin tehtäviin, ja jotka sen vuoksi ovat myös YTN:n sopimuksen ulkopuolella.

### 2. ... eikä henkilöitä, joilla on itsenäinen asema ja hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa sekä asemaltaan näihin verrattavissa olevia henkilöitä

- Tältä osin edellytetään itsenäistä asemaa ja hallinnollista, taloudellista tai toiminnallista vastuuta yrityksessä tai sen huomattavassa osassa
- Yleensä on kyseessä YTN:n sopimuksen tarkoittama **keskijohtoon kuuluva esimiestehtävä tai asemaltaan näihin rinnastettavissa oleva erikoistietoja ja – taitoja vaativa asiantuntijatehtävä tai yritysjohtoa avustava tehtävä**
- Arviointi on tehtävä sen pohjalta onko henkilön itsenäisyys tehtävässä, siihen liittyvä päätösvalta ja asema yrityksen "sisäisessä hierarkiassa" rinnastettavissa edellä sanottuun
- Rajanvetoa suoritettaessa ja arvioitaessa edellä mainitusta lähtökohdasta esimerkiksi suunnittelutehtävässä toimivan henkilön itsenäisyyttä tehtävässä, tulee arvioida mm. seuraavia asioita suhteessa keskijohtoon kuuluvan esimieheen:
  - teknisen suunnittelun vaativuus ja sen edellyttämä osaaminen
  - vastuu ratkaisun toimivuudesta ja laitteen/laitteiston toimintaan saattamisesta
  - toimivaltuudet projektihenkilöstön ja alihankkijoiden toiminnan ohjaamisessa
  - projektin merkittävyys yrityksen toiminnalle (tekninen, taloudellinen)
  - budjettivalta (itsenäistä esitys-/pätösvaltaa vai vain määrittää rajat)

- Vastaavasti hankintaan, myyntiin, markkinointiin liittyvissä itsenäisissä asiantuntijatehtävissä, tulee arvioida mm.
  - neuvottelu- ja sopimusvastuun ja valtuuksien rajoja (yksittäiset toimitukset/tilaukset - esi-/vuosisopimukset)
  - itsenäisen päätösvallan rajat mm. hinta, toimitusehdot ym.
  - kehittämisvastuu (omaan tehtävään liittyvää vai koko toiminnon osalta - päätösvalta)
  - yhteydet asiakkaisiin, toimittajiin, palvelutuottajiin, viranomaisiin - yhteyksien luonne
    - omaan tehtävään liittyviä, ennalta rajattuja vai toimintaa työnantajan edustajana

Silloin, kun tehtävään sisältyy suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu kuten keskijohtoon kuuluvalla esimiehellä edellä tarkoitettujen kriteerien mukaisesti, mm. seuraavat tehtävät voivat olla ylempien toimihenkilöiden tehtäviä:

- 1) Tuotannon ja kunnossapidon vaativimmat asiantuntija- tai esimiestehtävät. Tehtäville on ominaista toimihenkilötehtäviä suurempi itsenäisyys, erilaiset (budjetti, asiakas, toiminnallinen) vastuut sekä yhteistoiminta sidosryhmien kanssa.
- 2) Tuotekehityksen ja suunnittelun itsenäiset ja vaativat asiantuntija- ja esimiestehtävät. Työlle ominaisia piirteitä ovat suorat kontaktit sidosryhmiin ie. alihankkijat, asiakkaat jne. Työtä ohjaavat mm. budjetti- ja projektivastuut, joista ylempi toimihenkilö on itsenäisesti koko- tai osavastuussa.
- 3) Laajaa ja syvällistä osaamista vaativat, käytännössä korkea-asteen koulutuksen tuomaa osaamista edellyttävät kirjanpidon, laskentatoimen, palkkahallinnon, henkilöstöhallinnon ja tietohallinnon tehtävät sekä asiantuntija että esimiestasolla.
- 4) Itsenäiset, erilaisia mm. asiakas- ja budjettivastuita sisältävät, osto-, myynti ja markkinointi sekä vienti- ja tuontihuollinnan asiantuntija- ja esimiestehtävät.

### **Osastopäällikkötasoon luettava henkilö**

3. *Toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolella ovat keskisuudessa tuotannollista toimintaa harjoittavassa yritysorganisaatiossa ns. osastopäällikkötasoon luettavat henkilöt, joilla tehtävissään on sellainen itsenäinen asema ja hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu, mitä edellisessä kappaleessa on tarkoitettu.*

Keskisuudessa, yhteensä enintään 250 henkilöä työllistävässä tuotannollista toimintaa harjoittavassa yritysorganisaatiossa esim. tuotantopäällikkö, joka on työnjohtajien välitön esimies, on osastopäällikkötasoon luettava henkilö.

- Tuotanto-organisaatiossa työnjohtajat ja ns. ylityönjohtajat ovat toimihenkilöitä ja osastopäälliköt, joilla on itsenäinen asema ja päätösvalta johtamastaan osastosta ovat ylempiä toimihenkilöitä.

4. *Yritysorganisaatiossa voi myös olla edellä sanotulla tai sitä ylemmällä tasolla henkilöitä, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka edustavat asiantuntemusta tietyllä erikoisalalla ja jotka tästä syystä ja asemansa itsenäisyyden puolesta rinnastetaan edellä mainittuihin henkilöihin. YTN:n sopimuksessa tätä vastaava kirjaus on erikoistietoja ja -taitoja edellyttävä asiantuntijatehtävä.*

Suurissa yrityksissä organisaatiotasoa on luonnollisesti useampia, ja siten myös sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle voi jäädä useammalla organisaatiotasolla toimivia henkilöitä, edellyttäen, että muut edellisessä kappaleessa todetut edellytykset ovat olemassa.

Samalla tasolla olevia henkilöitä, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka edustavat asiantuntemusta tietyllä erikoisalalla ja jotka asemansa itsenäisyyden puolesta rinnastuvat edellä mainittuihin osastopäällikkötason henkilöihin, voivat olla esimerkiksi tuotesuunnittelussa, strategisessa hankinnassa tai myynnin ja markkinoinnin taikka taloushallinnon itsenäisissä tehtävissä toimivat henkilöt.

- Toimihenkilöiden työehtosopimuksessa itsenäisten asiantuntijatehtävien osalta tehdään organisatorisen aseman ja aseman itsenäisyyden osalta (joilla kuvataan tehtävän vaativuutta) rinnastus yrityksen ns. osastopäällikkötason esimiestehtäviin.
- Arviointi on tehtävä sen pohjalta onko henkilön itsenäisyys tehtävässä, siihen liittyvä päätösvalta ja asema yrityksen "sisäisessä hierarkiassa" rinnastettavissa edellä sanottuun
- Rajanvetoa suoritettaessa ja arvioitaessa edellä mainitusta lähtökohdasta esimerkiksi suunnittelutehtävässä toimivan henkilön itsenäisyyttä tehtävässä, tulee arvioida mm. seuraavia asioita:
  - teknisen suunnittelun vaativuus ja sen edellyttämä osaaminen
  - vastuu ratkaisun toimivuudesta ja laiteen/laitteiston toimintaan saattamisesta
  - toimivaltuudet projektihenkilöstön ja alihankkijoiden toiminnan ohjaamisessa
  - projektin merkittävyys yrityksen toiminnalle (tekninen, taloudellinen)
  - budjettivalta (itsenäistä esitys-/pätösvaltaa vai vain määrittää rajat)
- Vastaavasti hankintaan, myyntiin, markkinointiin liittyvissä itsenäisissä asiantuntijatehtävissä, tulee arvioida mm.
  - neuvottelu- ja sopimusvastuun ja valtuuksien rajoja (yksittäiset toimitukset/tilaukset - esi-/vuosisopimukset)
  - itsenäisen päätösvalan rajat mm. hinta, toimitusehdot ym.
  - kehittämisvastuu (omaan tehtävään liittyvää vai koko toiminnon osalta - päätösvalta)
  - yhteydet asiakkaisiin, toimittajiin, palvelutuottajiin, viranomaisiin - yhteyksien luonne
    - omaan tehtävään liittyviä, ennalta rajattuja vai toimintaa työnantajan edustajana

- Vastaavasti hankintaan, myyntiin, markkinointiin liittyvissä itsenäisissä asiantuntijatehtävissä, tulee arvioida mm.
  - Tehtävän monialaisuus
  - Edellytetty erityisosaaminen ja sen taso ja vaativuus, saattaa vaihdella työtehtävän sisällä
  - Esimiehen valvonnan ja ohjauksen osuus kuvastaa vaadittua asiantuntemuksen tasoa

## **Soveltamisalan määrittäminen paikallisesti**

Soveltamisala tulee määrittää ensin ja sen jälkeen tehtävään sovelletaan kaikilta osin sitä työehtosopimusta, jonka soveltamisalaan tehtävä on määritetty. Toimihenkilöiden työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä on osa työehtosopimusta ja on tarkoitettu porrastamaan tehtäväkohtaista palkanosuutta toimihenkilöiden osalta. Sitä ei ole tarkoitettu soveltamisalan määrittämiseen, vaan tulee edellä mainituin tavoin sovellettavaksi vasta työehtosopimuksen määrittämisen jälkeen.

Työehtosopimuksen soveltamisala ratkeaa henkilön työtehtävien ja nimenomaan tämän pääasialliseen toimenkuvaan kuuluvien tosiasiallisten työtehtävien ja niiden vaativuuden perusteella.

Työpaikoilla on pyrittävä löytämään eri toiminnoissa työpaikkakohtainen raja eri työehtosopimusten soveltamisalojen välille. Työehtosopimusten soveltaminen on edelleen suoritettava paikallistason kokonaisharkinnalla. Liitot suosittelevat, että paikallisesti työpaikalla laaditaan tätä rajanvetoa varten päätöksentekomalli, jonka avulla työehtosopimusten soveltamisala työpaikalla määritetään. Mallia laadittaessa otetaan huomioon yrityksen toimiala, yrityksessä tehtävä työ, työpaikan koko, organisaation rakenne ja muut seikat, jotka vaikuttavat tehtävien vaativuuteen ja siten työehtosopimusten soveltamisalojen määrittämiseen.

## **Soveltamisalaerimielisyyksien käsittely paikallisesti**

Erimielisyystilanteessa noudatetaan lähtökohtaisesti kyseessä olevan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä. Koska näiden sopimusten soveltamisalamääräykset muodostavat kokonaisuuden ja niiden tekstiä rajanverotilanteessa on luettava yhdessä, käsitellään soveltamisalaa koskevat erimielisyydet kuitenkin viimekädessä – ellei asiaa voida muuten ratkaista – kolmikantaneuvottelussa, johon osallistuvat työnantajan, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden edustaja.

## **Lisätietoja**

Työtuomioistuimen ratkaisut (TT: 1997–67 ja TT: 2005–110) sekä niissä osoitetut rajanvetokriteerit täsmentävät joiltain osin soveltamisalan määrittelyä.

Helsingissä 8. helmikuuta 2011

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

AMMATTILIITTO PRO RY