



**Teknolohiateollisuuden
työnantajat**



Työehtosopimus Tietotekniikan palveluala 3.1.2022 – 30.11.2023



Uusi työehtosopimus

- Teknologiateollisuuden työnantajat ry ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry sekä Tietoala ry ovat solmineet uuden tietotekniikan palvelualaa koskevan työehtosopimuksen
- Uusi työehtosopimus sitoo jäsenyyden perusteella Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyrityksiä
- Osapuolten arvion perusteella työehtosopimus ei ole yleissitova, eli se sitoo vain Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäseniä



Uusi työehtosopimus

- Sopimus on voimassa 3.1.2022 – 30.11.2023
- Rakenne on 1 + 1
 - Vuoden 2022 palkkaratkaisu on sovittu
 - Vuoden 2023 palkkaratkaisu sovitaan liittojen välillä 30.9.2022 mennessä
- Jos toisen vuoden palkkaratkaisua ei saada sovittua syyskuun loppuun mennessä, osapuolet voivat irtisanoa TES:n päättymään 30.11.2022



PALKKARATKAISU

- **Tietotekniikan palveluala**



Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Neuvottelut aidosti yritys- tai työpaikkatasolla
 - tiedetään menestystekijät, vaatimukset, muutospaineet
 - palkkaratkaisu mitoitetaan yrityksen tilanteen mukaan
 - talous-, tilauskanta-, työllisyystilanne
 - kustannuskilpailukyky markkinoilla
 - tuottavuuden kehittäminen
 - keskustellaan avoimesti ja perustellen yrityksen tai työpaikan tilanteesta
 - palkanmuodostuksen kannustavuus, palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus



Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Paikallista ratkaisua edesauttaa
 - yhteinen näkemys yrityksen tilanteesta
 - tieto ja näkemys siitä, mihin palkankorotus perustuu
 - koskee yrityksen johtoa, esimiehiä, luottamusmiehiä ja työntekijöitä
 - yhteinen näkemys palkitsemisen kannustavuudesta ja oikeudenmukaisuudesta
 - johdon, esimiesten ja luottamusmiesten johdonmukainen toiminta



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, yhteistyökkyvystä, joustavuus- ja laatutekijöistä.
- Jokainen yksilö vaikuttaa yrityksen menestykseen. Johdon, esimiesten ja luottamusmiesten tulee löytää keinoja saada kaikki mukaan toiminnan kehittämiseen.



Palkitsemisen kannustavuus

- Kannustaa työntekijää 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, vastuun ottamisesta 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:

- Sovitaan perälaudan vaihtoehto A tai B
- Molemmissa korotusajankohta 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- Jos ei muuta sovittu, 1,8 % kustannusvaikutteinen palkkaratkaisu, joka sisältää 0,9 % yksilöllisen vähimmäiskorotuksen



Paikallinen palkkaratkaisu

- Sopimus tehdään työntekijöiden luottamusmiehen kanssa **28.2.2022** mennessä.
 - Käsittelyajan jatkamisesta on mahdollista sopia paikallisesti.
- Mikäli työntekijöillä ei ole valittu luottamusmiestä, voidaan sopimus tehdä työntekijöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.
- Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.
- Paikallisen ratkaisun taso on avoin



Paikallinen palkkaratkaisu

- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi
 - Työntekijöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - Työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)



Jos ei paikallista palkkaratkaisua (ns. perälauta)



Perälauta

- Perälaudassa uudenlainen rakenne: vaihtoehdot A ja B
- Vaihtoehtoiset mallit, joita ei voida soveltaa samanaikaisesti.
- Vaihtoehdot ovat keskenään hyvin erilaiset:
 - A sisältää kustannusvaikutuksen ja ns. yleiskorotuksen
 - B on ns. numeroton malli + yksilökeskustelu/-selvitys
- Työnantaja ja luottamusmies valitsevat sopivan mallin yhdessä. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, valinta tehdään yhdessä työntekijöiden kanssa.
- Jos muuta ei ole sovittu, noudatetaan vaihtoehtoa A.
- Yrityksiä kannustetaan keskustelemaan myös vaihtoehdosta B!



Vaihtoehto A

- Työnantaja toteuttaa **1,8 %** kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään **1.3.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Kustannusvaikutus (1,8 %) lasketaan helmikuun 2022 palkkasummasta luontoisetuineen
 - Palkkasumma = helmikuussa voimassa olevat kk-palkat luontoisetuineen
 - Osa-aikainen työntekijä: osa-aikakuukausipalkka luontoisetuineen
- Kohdistessaan korotuksia työnantajan tulee varmistua, että jokaisen yksilön kohdalla toteutuu **0,9 %** vähimmäiskorotus



Esimerkki vaihtoehdosta A

Yrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden helmikuun 2022 palkkasumma luontoisetuineen on yhteensä 120.000 euroa. Tästä palkkasummasta lasketaan 1,8 %, joka osoittaa palkantarkistukseen käytettävän euromääräisen ”potin” ($120.000 \times 0,018 = 2.160$ euroa).

Kohdistaessaan potista henkilökohtaisia korotuksia työntekijöille työnantajan tulee huolehtia siitä, että jokaisen työntekijän palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 0,9 %.



Vaihtoehto A

- Jos yrityksessä on maksettu työntekijöille palkankorotuksia aikavälillä 3.1.2022 – 28.2.2022, nämä korotukset – myös yksilölliset korotukset kuten meriittikorotukset – huomioidaan perälaudan A mukaisissa palkantarkistuksissa, kun asia todetaan korotuksen yhteydessä.



Vaihtoehto A

- Korotusten kohdentaminen tehdään työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
 - Työntekijän ammattitaito ja työssä suoriutuminen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa
- Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea
 - palkanmuodostuksen kannustavuutta
 - oikeudenmukainen palkkarakennetta ja palkkaporrastusta
 - työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista
 - tuottavuuden kehittymistä sekä
 - oikaista mahdollisia vinoumia



Vaihtoehto A

- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi
 - Työntekijöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - Työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)



Vaihtoehto B

- Vaihtoehdon B käyttö edellyttää, että tästä on sovittu.
- Numeroton/avoin malli: Työnantaja päättää palkantarkistusten suuruudesta ja kohdentaa korotukset työntekijöille yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään **1.3.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Ei yksilöllistä vähimmäiskorotusta



Vaihtoehto B

- Korotusten kohdentaminen tehdään työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
- Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea
 - palkanmuodostuksen kannustavuutta
 - oikeudenmukainen palkkarakennetta ja palkkaporrastusta
 - työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista
 - tuottavuuden kehittymistä sekä
 - oikaista mahdollisia vinoumia



Vaihtoehto B

- Uusi elementti: yksilökeskustelu tai -selvitys
- Työntekijälle selvitetään hänen henkilökohtaisen palkantarkistuksensa suuruus ja perusteet kahden kuukauden kuluessa palkantarkistuksen toteuttamisesta, kuitenkin viimeistään **30.6.2022.**
- Selvitys annetaan jokaiselle työntekijälle, riippumatta siitä, onko henkilö saanut korotuksen vai ei.
- Suullinen tai kirjallinen selvitys



Vaihtoehto B

- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi
 - Työntekijöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - Työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)
 - *pääasialliset periaatteet korotusten kohdentamisessa*



Yhteenveto vaihtoehtoista A ja B

Vaihtoehto A

- Ns. viimesijainen perälauta
- Kustannusvaikutus 1,8 %, sis. yksilöllinen vähimmäiskorotus 0,9 %
- Korotusajankohta 1.3.2022
- Selvitys luottamusmiehelle

Vaihtoehto B

- Edellyttää sopimista
- Avoin malli
- Korotusajankohta 1.3.2022
- Yksilöllinen selvitys
- Selvitys luottamusmiehelle

Liitot suosittelevat keskustelemaan molemmista vaihtoehtoista. Sopiva malli on syytä valita pikimmiten sen jälkeen, kun osapuolille on selvää, että paikallista palkkaratkaisua ei tehdä.



Vuoden 2023 palkantarkistukset

- Liitot neuvottelevat vuoden 2023 perälaudan mukaisten palkantarkistusten suuruudesta erikseen syyskuun 2022 loppuun mennessä.
- Vuoden 2023 osalta palkantarkistusten menettelytavat ovat kuitenkin samat kuin vuonna 2022.
- Vuonna 2023 palkantarkistusten ajankohta on 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Vuoden 2023 palkkaratkaisusta tiedotetaan myöhemmin syksyllä 2022.



Sisältömuutokset



Työryhmät

- Työehtosopimuksen kehittäminen ja kouluttaminen
 - Yhteistoimintalain muutokset
 - Perhevapaaudistus
 - Jatkuvan neuvottelun periaatteet
 - Koulutukset yhdessä sovitulla tavalla

Työaika



- ~~8§ Säännöllinen työaika päivätyössä: 3. Päivittäinen säännöllinen työaika sijoitetaan klo 8 ja 17 välille, ellei ole perusteltua syytä muuhun työaikasijoitteluun.~~
 - Työaikasijoittelua koskevat rajoitukset poistettiin.
- 4. Lauantait ja sunnuntait ovat lähtökohtaisesti vapaapäiviä. Jos yrityksen toiminta jatkuu myös viikonloppuna, vapaat voidaan antaa muinakin viikonpäivinä, kunhan vapaata on keskimäärin 2 päivää viikossa, ja ne annetaan peräkkäisinä päivinä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet sopivat, ettei yllä mainittu kirjaus vaikuta ennen 1.12.2021 yrityksessä käytössä olleisiin paikallisiin sopimuksiin säännöllisen päivätyön sijoittamisesta lauantaille ja sen korvaamisesta.

- Poistettiin rajoitus paikallisesti sopia lauantai työpäiväksi.
 - Nyt lauantai ja sunnuntai voivat olla työpäiviä, jos yrityksen toiminta myös viikonloppuna. Tällöin tulee kuitenkin antaa kaksi peräkkäistä vapaapäivää.
 - Aikaisemmin vaadittiin, että lauantain ollessa työpäivä, tulisi maanantai antaa vapaana.



Työajan tasaaminen ja liukumat

- 9. Työajan tasaaminen voidaan toteuttaa enintään 6 kuukauden mittaisena ajanjaksona, ellei perustellusta syystä sovita käytettäväksi pidempää tasoittumisjaksoa. Jos työaika ei tasoiteta sovitusjakson puitteissa, maksetaan ylittäviltä tunneilta palkka kuten viikoittaisesta ylityöstä.
 - *Työajan tasaaminen 12 viikosta muutettiin 6 kuukauden mittaiseen ajanjaksoon.*
- 10. ~~Vuorokausiliukuma on +/- 4h. Liukumasaldon kertymän enimmäismäärä on -20/+80h.~~
 - Liukuman yläraja nostettiin 40h -> 80h. Maininta vuorokausiliukumasta poistettiin.



Säännöllinen työaika vuorotyössä – Keskeytymätön kaksivuorotyö

- 9§ Säännöllinen työaika vuorotyössä: 2. Keskeytymätön kaksivuorotyö:

Keskeytymättömällä kaksivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kahdessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa. Keskeytymättömän kaksivuorotyön ehdoista ja siirtymisestä keskeytymättömään kaksivuorotyöhön sovitaan paikallisesti.

Soveltamisohje:

Osapuolet sopivat, ettei yllä mainittu kirjaus vaikuta ennen 01.12.2021 yrityksessä käytössä olleisiin keskeytymätöntä kaksivuorotyötä koskeviin työaikajärjestelmiin

- Uutena määräyksenä otettiin määräys keskeytymättömästä kaksivuorotyöstä.



Lisät

- 10§ Vuorolisät vuorotyössä: 2. Yövuorolisä on kaksi kertaa iltavuorolisän suuruinen, ellei paikallisesti toisin sovita.
 - Lisättiin mahdollisuus paikallisesti sopia yövuorolisän suuruudesta.
- 11§ Ilta- ja yötyölisä: 4. Yötyötä voidaan teettää työaikalain 8§:n säännöksiä noudattaen tai paikallisesti sopimalla.
 - Uusi määräys yötyön teettämisestä. Yötyötä voidaan järjestää työaikalain mukaisesti, kuten ennenkin tai siitä voidaan paikallisesti sopia.

Varallaolokorvaus ja hälytystyö



- Ellei varallaolokorvauksesta sovita paikallisesti, maksetaan työntekijälle **40 %** tuntiansion mukaisesta palkasta.
 - Korvaus muutettiin 50% -> 40%
- 3.1 Hälytystyöstä maksetaan vähintään tunnin palkka ja hälytysrahaa seuraavasti:
 - a) Jos kutsu on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen kello **21.00**, maksetaan 2 tunnin palkkaa vastaava hälytysraha.
 - b) Jos kutsu on annettu kello **21.00** ja kello 06.00 välisenä aikana, maksetaan **3 tunnin** palkkaa vastaava hälytysraha.
- 3.2 Mikäli työ edellä b) -kohdassa mainitussa tapauksessa on vuorokautista ylityötä, on hälytystyönä tehdyn työn ylityökorvaus heti 100 %.
 - Hälytystyön korvauksia yhtenäistettiin, päivä- ja vuorotyössä maksettavasta hälytystyöstä samat korvaukset. Muutettiin aikaraja 21->22 ja 21-06 välillä tehdystä työstä maksettava korvaus aleni 4h -> 3h vastaavaan hälytysrahaan.
- Lisättiin uusi säännös matkustusajasta varallaolossa ja hälytystyössä. **Matkustusaika lasketaan työaikaan ellei paikallisesti sovita toisin.**

MUUTA



- **7§ Harjoittelijat:** Harjoittelun yhteispituus voi olla enintään vuoden, kun otetaan huomioon harjoittelujen yhteenlaskettu kesto aika.
 - Harjoittelun määrää ei ole enää rajoitettu. Aikaisemmin harjoittelua pystyi suorittamaan vain kerran.
- **18 § Lääkärintarkistukset c. Raskaus:** Raskaana olevan työntekijän käydessä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa.
 - Muutettiin lain sanamuodon mukaiseksi.
- **Vihkiäiset ja merkkipäivät:** 4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän työntekijän työpäivänä pidettäviä omia vihkiäisiään varten.
 - Poistettiin maininta ”parisuhteen rekisteröintiä varten”.



MUUTA

- 24§ Neuvottelujärjestys: Työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa tai **rikkomista** koskeva erimielisyys ratkaistaan noudattaen alla esitettyä neuvottelujärjestystä.
 - Neuvottelujärjestystä muutettiin, nyt neuvottelujärjestykseen kuuluu vain ns. tes-riidat.
- Poistettiin vanhoja viittauksia yt-lain voimaantuloon.
- Etätyöohjeen uudistaminen
 - Etätyötä koskeva ohje uudistettu ja lisätty liittojen suosituksesta elementtejä mm. vakuutuksen, työturvallisuuden ja -ergonomia hoitamiseen.



Kiitos!