



**Työehtosopimus
Tietotekniikan palveluala
2023 – 2024**



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

- TES on voimassa 3.3.2023 – 30.11.2024
- Kaksivuotinen sopimuskausi
 - Sisältää palkkaratkaisun sekä vuodelle 2023 että 2024
 - Molemmilla osapuolilla kuitenkin mahdollisuus irtisanoa sopimus päättyään ensimmäisen sopimusvuoden jälkeen (30.11.2023)
- Työehtosopimuksen työversio julkaistaan sopimusosapuolten verkkosivuilla lähipäivinä



Paikallinen palkkaratkaisu



Paikallinen palkkaratkaisu

- Sopimus tehdään kirjallisesti luottamusmies kanssa **15.3.2023 (vuosi 2023) ja 19.12.2024 (vuosi 2024) mennessä**
 - Käsittelyajan jatkamisesta on mahdollista sopia paikallisesti. Tällöin tulee sopia etukäteen siitä, miten menetellään, jos jatkoajallakaan ei päästä yksimielisyyteen.
- Jos työntekijöille ei ole valittu luottamusmiestä, voidaan sopimus tehdä työntekijöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.
- Paikallisessa palkkaratkaisussa **voidaan sopia palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.**
- Paikallisen ratkaisun taso on avoin.



Paikallinen palkkaratkaisu

- 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



Paikallinen palkkaratkaisu

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



Paikallinen palkkaratkaisu

- Kannustaa työntekijää kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan
- 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



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
 - Korotuksen keskiarvo ja mediaani
 - Työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)



Jos ei paikallista palkkaratkaisua (ns. perälauta)



Ei paikallista palkkaratkaisua

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, työnantaja toteuttaa vuonna 2023 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 4,5 %.
- Palkkaratkaisu koostuu:
 - kertakorvauksesta (kustannusvaikutus 1 %) sekä
 - 3 % suuruisesta yleiskorotuksesta
 - 0.5 % suuruisesta yritys- tai työpaikkakohtaisesta erästä



Kertakorvaus

- Kertakorvaus **12,5 %** laskettuna helmikuun kuukausipalkasta luontoisetuineen
- Maksetaan joko **1.3.2023** tai **1.5.2023** taikka niiden jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä, ellei makseta kahdessa yhtä suuressa erässä em. maksupäivinä tai niiden jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä, jollei työntekijän kanssa toisin sovita.
 - Kaikille työsuhhteessa oleville henkilöille
- Kertakorvauksen maksaminen edellyttää, että
 - työntekijän yhdenjaksoinen työsuhde on ollut voimassa ennen 1.2.2023 **ja**
 - on voimassa kertakorvauksen maksuajankohtana.



Palkankorotukset

- Kertakorvauksen lisäksi palkkoja korotetaan **3%** suuruisella yleiskorotuksella viimeistään **1.4.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Lisäksi **1.4.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on **0.5%** laskettuna työntekijöiden maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen.

–Ei yksilötakuuta työpaikkakohtaisessa erässä



Palkkaratkaisun kohdentaminen

- Luottamusmiehelle annettava selvitys
- Luottamusmiehellä on oikeus saada kahden kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta, selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi:
 - työntekijöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - korotuksen keskiarvo ja mediaani
 - työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä (työntekijöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)

Palkkaratkaisu 2023:



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:

Vuosi 2023

- Kertakorvaus 12,5 % helmikuun kuukausipalkasta luontoisetuineen
- Palkantarkistukset 3.5 %:
 - 3.0 % yleiskorotus
 - 0.5 % yritys- tai työpaikkakohtainen erä



Sisältömuutokset



Palkkapolitiikka (6 §)

- Työehtosopimukseen on tuotu uutena palkkausmallina työehtosopimuksen liitteessä 9 kuvattu palkkapolitiikka.
- Jatkossa yritys voi määrittää työntekijän palkan työehtosopimuksen tehtäväryhmäjärjestelmän perusteella tai liitteen 9 mukaisen palkkapolitiikan (palkkausmallit) perusteella, ellei paikallisesti ole sovittu työpaikkakohtaisen palkkausjärjestelmän käytöstä.
- Siirryttäessä em. työehtosopimuksen mukaisten palkkausmallien välillä palkkausmallista toiseen, on asiasta neuvoteltava paikallisesti ja tiedotettava henkilöstöä.



Yrityksen palkkapolitiikka (liite 9)

- Työntekijän palkka sovitaan yksilökohtaisesti työsopimuksella huomioiden tehtävän vaativuus, koulutus ja ammattipätevyys
- Vähimmäispalkka **2 000 euroa** (pl. Harjoittelijat ja kesätyöntekijät)
- Yrityksessä määritellään henkilöstöön sovellettava palkkaus
- Liitteeseen on listattu periaatteita, joiden varaan yritys voi halutessaan palkkapolitiikan perustaa (liittojen suositus)

Harjoittelijat (7 §)

- Harjoittelun yhteispituus voi olla enintään vuoden, kun otetaan huomioon harjoittelujen yhteenlaskettu kestoaika
- **Uutta:** Jos harjoittelijan työaika on alle 18 tuntia viikossa, voi harjoittelujen yhteenlaskettu kestoaika olla kuitenkin kaksi vuotta.



Määräykset koskien keskeytyvää kaksivuorotyötä ja keskeytyvää kolmivuorotyötä (9 § 6. kohta)

- ~~Säännöllistä työtä ei tehdä sunnuntaina ja säännöllinen viikkotyöaika järjestetään viisipäiväiseksi.~~
- Lauantait ja sunnuntait ovat lähtökohtaisesti vapaapäiviä. Jos yrityksen toiminta jatkuu myös viikonloppuna, vapaa voidaan antaa muunakin viikonpäivänä, kunhan vapaata on keskimäärin 2 päivää viikossa, ja ne annetaan mahdollisuuksien mukaan peräkkäisinä päivinä.
 - Mahdollistaa säännöllisen työn teettämisen sekä lauantaina että sunnuntaina, jos yrityksen toiminta jatkuu viikonloppuna.
 - Mahdollistaa 6-päiväisen työviikon.



Lomarahavapaa (21 § 8. kohta)

- Täsmennettiin määräyksestä koskien lomarahan vaihtamista vapaaseen:
 - Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosittain kirjallisesti lomarahan pitämisestä vastaavana palkallisena vapaana.
 - 24 arkipäivän (neljän viikon) vuosiloman täyttä lomarahaa vastaa 12 arkipäivän (kahden viikon) lomarahavapaa.
 - Lomarahavapaa annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, elleivät osapuolet sovi vapaan pitämisestä. Lomarahavapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomaa.



Yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun toteuttaminen yritysryhmissä (25 §)

- Yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun toteuttamistapa on tuotu paikallisen sopimisen piiriin.
- Uuden työehtosopimuksen nojalla on mahdollista sopia, että vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta.



Perhevapaauudistus (17 §)

- Sukupuolineutraalitermistö: Äitiys- ja isyysvapaan palkan sijasta uudessa työehtosopimuksessa puhutaan raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta.
- Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen ilman lisiä yhteensä enintään **70 arkipäivältä**.
- Ei-synnyttävälle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkka ensimmäiseltä **30 arkipäivältä**. Ei-synnyttävän osalta vapaan ei tarvitse olla yhdenjaksoinen.
- Sekä synnyttävän että ei-synnyttävän vanhemman oikeus palkkaan edellyttää, että työsuhde on kestänyt yhteensä **viisi kuukautta ennen laskettua aikaa**.



Perhevapaauudistus (17 §)

- **Adoptiovanhemman** oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt 7 vuotta. Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollen ennen vanhemmaksi vahvistamispäivää.
- Uutta tes-määräystä sovelletaan työntekijään, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 1.8.2022 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella. Mikäli oikeus perhevapaisiin määräytyy uuden sairausvakuutuslain mukaan ja työntekijä on jo pitänyt vanhan työehtosopimuksen mukaiset palkalliset vapaat, on hänellä oikeus pitää uuden ja vanhan työehtosopimuksen vanhempainvapaapäiviä koskeva erotus palkallisena vapaana.



Neuvotteluaajat (Irtisanomissuojasopimus 10 §)

- Määräaikaisia (enintään 90 pv) lomautuksia koskevat neuvottelut voidaan käydä **seitsemässä päivässä** aiemman 14 päivän sijasta.
 - Edelleen on mahdollista sopia neuvotteluajasta toisin.
- Lisäksi seitsemän päivän neuvotteluaikaa sovelletaan tilanteissa, joissa:
 - työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden säännöllinen määrä on vähintään 20, mutta alle 30,
 - työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.



Lomautusilmoitusajat (Irtisanomissuojasopimus 14 § 3. kohta)

- Lomautusilmoitusaika lyhennettiin 7 päivään (aiemmin 14 päivää).



Työllistymisvapaa (irtisanomissuojasopimus 3 §)

- Työehtosopimuksesta vähennettiin työllistymisvapaan määrää poistamalla työntekijän oikeus saada irtisanomisajan pituuden mukaan määräytyvän 5–20 päivän työllistymisvapaan lisäksi työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen.
- Jatkossa työntekijät ovat siis oikeutettuja vain irtisanomisajan pituuden mukaan määräytyvään työllistymisvapaaseen.



Työryhmät – työehtosopimuksen kehittäminen

- Palkkauksen kehittäminen

Tarkoituksena uudistaa TES:n palkkausta koskevat määräykset siten, että nykyisen TES:n palkkatason kuvaajia ja vähimmäispalkkataulukoiden tehtäväryhmäkuvauksia arvioidaan uudestaan.

- Lomapäivälaskenta

Tarkoituksena laatia ohjeistus viisipäiväiseen lomapäivälaskentaan siirtymisestä ja sen käytännön soveltamisesta vuosilomalain ja työehtosopimusmääräysten rinnalla. Ohjeistus laaditaan 29.9.2023 mennessä.