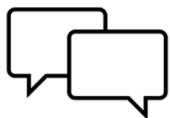


Tervetuloa!



Tilaisuudessa käydään läpi esitysaineisto!



Kysymyksiä voi esittää chatissa.

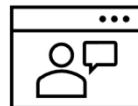


Esitysmateriaali lähetetään torstaina 27.1. pidetyn webinaarin jälkeen kaikille ilmoittautuneille.

Chattiin tulleisiin kysymyksiin vastaukset käydään läpi tilaisuuden lopussa.

Suuren osallistujamäärän vuoksi emme jaa tilaisuudessa puheenvuoroja.

Mikrofonit ja kamerat pidetään suljettuina koko tilaisuuden ajan!



Tilaisuus tallennetaan!



**Teknologiateollisuuden
työnantajat**



Työehtosopimus Teknolohiateollisuuden toimihenkilöt 21.1.2022 – 30.11.2023



Uusi työsopimus

- Teknologiateollisuuden työnantajat ry on solminut uuden työehtosopimuksen teknologiateollisuuden toimihenkilöille
- Uusi työehtosopimus sitoo jäsenyyden perusteella Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyrityksiä
- Osapuolten arvion perusteella työehtosopimus on yleissitova, eli se sitoo myös niitä alan yrityksiä, jotka eivät ole Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäseniä



Uusi työehtosopimus

- Toimihenkilöiden TES on voimassa 21.1.2022 – 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



Paikallinen palkkaratkaisu Teknologiaeteollisuuden toimihenkilöt



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

Palkitsemisen kannustavuus



- Kannustaa toimihenkilöä 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:

Toimihenkilöt

- 1,5% yleiskorotus, ja 0,4% yritys- tai työnantajakohtainen erä 1.3.2022



Paikallinen palkkaratkaisu

- Sopimus tehdään toimihenkilöiden luottamusmiehen kanssa **18.2.2022** mennessä.
 - Käsittelyajan jatkamisesta on mahdollista sopia paikallisesti.
- Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.



Palkkaratkaisun kohdentaminen

- Luottamusmiehelle annettava selvitys
- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta, selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun tai erän kohdentamisesta
 - toimihenkilöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä



**Jos ei paikallista palkkaratkaisua
(ns. perälauta)**

Tekno toimihenkilöt



Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta

- palkkoja korotetaan **1,5 %** suuruisella yleiskorotuksella viimeistään **1.3.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Lisäksi **1.3.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on **0,4 %** laskettuna toimihenkilöiden edeltävän kuukauden palkkasummasta luontoisetuineen.
 - Ei yksilötakuuta työpaikkakohtaisessa erässä



Palkkaratkaisun kohdentaminen

- Luottamusmiehelle annettava selvitys
- Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta, selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun tai erän kohdentamisesta
 - toimihenkilöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä



Vaativuusluokkapalkat

- Vaativuusluokkapalkat sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen (€/kk):

	37,5 h/vko	40 h/vko
VL1	1634	1647
VL2	1778	1792
VL3	1934	1950
VL4	2104	2121
VL5	2290	2308
VL6	2491	2511
VL7	2710	2732
VL8	2949	2972
VL9	3208	3234
VL10	3491	3518

Erilliset lisät

Vuorotyölisän suuruus tunnilta on sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen:

Kuukausipalkka luontoisetuineen ollessa (€/kk)		Iltavuorolisä senttiä	Yövuorolisä senttiä	
	alle	2029	173	325
2029	-	2136	177	335
2137	-	2242	183	344
2243	-	2344	190	354
2345	-	2446	196	369
2447	-	2553	204	375
2554	-	2657	207	383
2658	-	2761	212	394
2763	-	2866	215	401
2867	-	2968	224	412
2969	suurempi		228	420

Kaivoslisä on sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen 276 euroa kuukaudessa / 1,62 euroa tunnissa.

Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä on sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen 2,30 euroa tunnissa.



Luottamusmiehen korvaukset 1.3.2022 alkaen

Luottamusmieskorvaus			
Työpaikan lukumäärä	toimihenkilöiden	Korvaus alkaen	euroa/kk 1.3.2022
5-9		81	
10-24		135	
25-50		168	
51-100		243	
101-200		281	
201-400		336	
401-600		378	
600-		439	



Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetun korvaus	
Työsuojeluvaltuutetun toimihenkilöiden lukumäärä	edustamien Korvaus euroa/kk 1.3.2022 alkaen
5-24	68
25-50	73
51-100	83
101-200	94
201-400	105
401-600	120
600-	140



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.



Muu sisältö



Työryhmät

- Työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen ja työkyvyn ylläpitäminen
- Työehtosopimuksen kehittäminen ja koulutus
 - YT-lain uudistukset
 - Perhevapaaudistus
- Henkilöstöedustus
- Epäasiallisen käyttäytymisen ehkäiseminen
- Palkkausjärjestelmän kehittäminen



3§ Työsuhde ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet

Muutokset työsuhteen ehdoissa : työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos molemmat osapuolet siitä sopivat. Jos asiasta ei voida sopia, voidaan muutos toteuttaa, mikäli sille on irtisanomiseen oikeuttava peruste ja noudatetaan irtisanomisaikaa **noudattaa irtisanomissuojasopimuksen mukaista irtisanomisaikaa**. Menettely on siis sama kuin työsopimusta irtisanottaessa.

4§ Palkkausta koskevat määräykset

- Henkilökohtainen palkanosuus: Työpaikkakohtaisesti toimihenkilöille määriteltyjen henkilökohtaisten palkanosuuksien prosenttilukujen keskiarvo on ~~11–17~~ **11–19** prosentin välillä.
 - Yläraja nostettiin mutta alaraja pysyi samana.



- **26§ Ulkopuolisen työvoiman käyttö**

~~Poistettiin pöytäkirjamerkintä: Alihankinta- ja vuokratyösopimukseen voidaan ottaa ehto, jonka mukaan tilaajalla on sopimussuhteen aikana oikeus velvoittaa sopimuspuolensa luotettavan selvityksen antamiseen edellä tarkoitettujen tietojen osalta. Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.~~

- **Etätyöohje** on päivitetty (kuten tekno ylemmillä), ei tessin osa
 - Ottaa huomioon suosituksen omaisesti etätyön muutokset