TYÖEHTOSOPIMUS

Teknologiateollisuuden ylemmät toimihenkilöt 2023-2024

PALKKARATKAISU

Yleistä

Paikallinen palkkaratkaisu

- Sopimus tehdään kirjallisesti ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilön kanssa **15.3.2023 (vuosi 2023) ja 19.12024 (vuosi 2024) mennessä**
  - Käsittelyajan jatkamisesta on mahdollista sopia paikallisesti. Tällöin tulee sopia etukäteen siitä, miten menetellään, jos jatkoajallakaan ei päästä yksimielisyyteen.
- Jos ylemmille toimihenkilöille ei ole valittu luottamushenkilöä, voidaan sopimus tehdä ylempien toimihenkilöiden 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 luottamushenkilölle 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 ylempää toimihenkilöä 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

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

Jos ei paikallista palkkaratkaisua (ns. perälauta)

Ei paikallista palkkaratkaisua

- Jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, noudatetaan ns. perälautamääräystä (vaihtoehto A tai B)
- Vaihtoehdot ovat keskenään hyvin erilaiset:
- Työnantaja ja luottamushenkilö sopivat palkantarkistuksen toteuttamistavasta (A tai B) yhdessä. Jos luottamushenkilöä ei ole valittu, valinta tehdään ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla.
- **Jos muuta ei ole sovittu, noudatetaan vaihtoehtoa A.**

Vaihtoehdot A ja B
Vuosi 2023

Vaihtoehto A

- Työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on **4,5 %.** Palkkaratkaisu koostuu yhteensä seuraavista elementeistä:

  - Kertakorvauksesta (1,0 %)
  - Korotuksesta (3,0 %)
  - Työnantajakohtaisesta erästä (0,5 %)

Vaihtoehto A

- Kertakorvauksena maksetaan ylemmälle toimihenkilölle **12,5 %** laskettuna hänen helmikuun kuukausipalkasta luontoisetuineen.
  - Maksuajankohta maaliskuun 2023 säännöllisenä palkanmaksupäivänä
- Kertakorvauksen maksaminen edellyttää, että ylemmän toimihenkilön yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksuajankohtana.
- Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertakorvaus maksetaan maaliskuun 2023 säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

Vaihtoehto A

- Työnantaja toteuttaa kertakorvauksen lisäksi **3,5 %** kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti **viimeistään 1.4.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Kustannusvaikutus (3,5 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden maaliskuun 2023 palkkasummasta luontoisetuineen (kuukausipalkat luontoisetuineen)
- Tästä ”potista” työnantaja kohdentaa henkilökohtaisia korotuksia ylemmille toimihenkilöille
- Kohdistaessaan korotuksia työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu **vähintään 3,0 %**

Vaihtoehto A (työnantajakohtainen erä)

- Korotusten kohdentaminen tehdään työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
  - Ylemmän toimihenkilön 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 (työnantajakohtainen erä)

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

Vaihtoehto B

- Vaihtoehdon B käyttö edellyttää, että tästä on sovittu
- **Avoin malli:** Työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti **viimeistään 1.4.2023** 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

- Yksilöllinen selvitys
- Ylemmälle toimihenkilölle selvitetään hänen henkilökohtaisen palkantarkistuksensa suuruus ja perusteet kahden kuukauden kuluessa palkantarkistuksen toteuttamisesta, kuitenkin viimeistään 31.8.2023
- Selvitys annetaan jokaiselle ylemmälle toimihenkilölle, riippumatta siitä, onko ylempi toimihenkilö saanut korotuksen.
- Suullinen tai kirjallinen selvitys
- Selvityksellä lisätään palkkatietämystä

Vaihtoehto B

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

Yhteenveto vaihtoehdoista A ja B 2023

Vaihtoehto A

- Ns. viimesijainen perälauta
- Kustannusvaikutus 4,5 %, sis. yksilöllinen vähimmäiskorotus 3,0 % ja kertaerän 1,0 %
- Korotusajankohta 1.4.2023 (kertaerä maaliskuu 2023)

Vaihtoehto B

- Edellyttää sopimista
- Avoin malli
- Korotusajankohta 1.4.2023
- Yksilöllinen selvitys
- Selvitys luottamushenkilölle

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

Vaihtoehdot A ja B
Vuosi 2024

Vaihtoehto A ja B

- Periaatteet ovat samat kuin edellisenä vuotena
- Ero kustannusvaikutuksessa, erien jakaantumisessa ja päivämäärissä

- Paikallinen palkkaratkaisu **19.1.2024** mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita

Vaihtoehto A

- Työnantaja toteuttaa vuonna 2024 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on **2,5 %.** Palkkaratkaisu koostuu:
  - Korotuksesta 1,3 %
  - Työnantajakohtaisesta erästä 1,2 %

- Palkantarkistukset toteutetaan viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- Kustannusvaikutus (2,5 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden tammikuun palkkasummasta luontoisetuineen

Yhteenveto vaihtoehdoista A ja B 2024

Vaihtoehto A

- Ns. viimesijainen perälauta
- Kustannusvaikutus 2,5 %, sis. yksilöllinen vähimmäiskorotus 1,3 %
- Korotusajankohta 1.2.2024
- Selvitys luottamushenkilölle

Vaihtoehto B

- Edellyttää sopimista
- Avoin malli
- Korotusajankohta 1.2.2024
- Yksilöllinen selvitys
- Selvitys luottamushenkilölle

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

Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Yleistä

- Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan työehtosopimuskauden aikana seuraavasti:

  - **Vuonna 2023**:1.4.2023 lukien 3,5 %:lla
  - **Vuonna 2024:** 1.2.2024 lukien 2,5 %:lla

Luottamushenkilön korvaus

- Ellei paikallisesti ole muusta sovittu, luottamushenkilön kuukausikorvauksen suuruus sopimuskauden aikana:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.4.2023 lukien	Korvaus euroa /kk 1.2.2024 lukien
10 – 100	126	129
101 – 200	177	181
201 – 400	227	233
yli 400	332	340

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

- Ellei muuta ole sovittu, työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksen suuruus sopimuskauden aikana

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk 1.4.2023 alkaen	Korvaus euroa / kk 1.2.2024 alkaen
5 – 24	70	72
25 – 50	76	78
51 – 100	85	87
101 – 200	97	99
201 – 400	109	112
401 – 600	124	127
yli 600	144	148

TEKSTIMUUTOKSET

Työaikaa koskevat tekstit

Liukuva työaika

- Työehtosopimuksen liukuvan työajan seurantajaksoa pidennettiin 6 kuukaudesta 12 kuukauteen. Liukuvan työajan seurantajaksosta voidaan sopia paikallisesti toisin.
  - *”Paikallisesti voidaan sopia liukuvan työajan järjestämisestä, liukuvan työajan liukumarajoista ja kertymästä työaikalaista poiketen, kuitenkin niin, että kertymä voi olla enintään 120 tuntia. Työaikalain mukainen liukuvan työajan seurantajakso on **12 kuukautta**, ellei paikallisesti toisin sovita”.*

Lisä- ja ylityö

- Enimmäistyöajan tasoittumisjakso on pidennetty 6 kuukaudesta 12 kuukauteen. Enimmäistyöajan tasoittumisjakso voidaan paikallisesti sopia lyhyemmäksi.

  – *”Työaikalain mukainen työajan enimmäismäärän seurantajakso tasoittumisjakso on **12 kuukautta**, ellei paikallisesti sovita lyhyemmästä tasoittumisjaksosta”.*

Pöytäkirja työaikapankeista

- Työaikapankin käyttöönottoa koskevaan kohtaan lisättiin määräys, minkä mukaan työnantajalla on oikeus työehtosopimuksen edellytysten täyttyessä määrätä työaikapankkivapaata pidettäväksi.

  – *”Sopimukseen tulee myös kirjata säännöllisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat. Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja ylemmän toimihenkilön kesken.* ***Mikäli sopimukseen ei päästä, työnantajalla on työtilanteen niin edellyttäessä oikeus osoittaa ylemmälle toimihenkilölle työaikapankkivapaata pidettäväksi kerrallaan enintään viisi työpäivää kalenterivuodessa kuitenkin niin, että työaikapankkiin jää talletettua saldoa”.***

Muut tekstit

Työmatkakustannusten korvaukset

- Työehtosopimuksen määräystä työmatkakustannusten korvaamisesta selkiytettiin. Jatkossa työmatkakustannukset korvataan Verohallinnon päätösten mukaisesti (huom. Pv-rahaa koskeva km-rajaus)

  – *”Ellei paikallisesti toisin sovita,* ***ylemmän toimihenkilön tarpeelliset työmatkakustannukset korvataan kulukorvausten, päivärahojen sekä kilometrikorvausten osalta Verohallinnon vahvistamien verovapaiden matkakustannusten mukaan. Päivärahan maksamisen edellytyksenä kuitenkin on, että työntekemispaikka sijaitsee vähintään 40 kilometrin etäisyydellä ylemmän toimihenkilön vakituisesta työpaikasta ja asunnosta”.***

Vuoropuhelun järjestäminen

- Työehtosopimukseen lisättiin määräys, joka mahdollistaa yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun järjestämisen yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta
  - Määräyksellä ei voi poiketa yhteistoimintalain mukaisesta henkilöstön edustuksesta

- Lisäksi työehtosopimukseen lisättiin suositus, minkä mukaan vuoropuhelukokouksia järjestettäisiin työnantajan ja henkilön edustajan välillä vähintään kaksi kertaa vuodessa myös alle 30 työntekijän yrityksissä

Perhevapaata koskevat tekstit

Raskaus- ja vanhempainvapaa

- Työehtosopimuksen määräys perhevapaista uudistettiin vastaamaan terminologialtaan uutta lainsäädäntöä. Tämän lisäksi työehtosopimuksessa sovittiin seuraavista tekstimuutoksista:
  - **Synnyttävälle vanhemmalle** maksetaan palkka raskausvapaan (40 arkipäivää) ja vanhempainvapaan (32 arkipäivää) ajalta edellyttäen, että vapaat pidetään yhdenjaksoisesti.
  - **Ei-synnyttävälle vanhemmalle** maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkka ensimmäiseltä 32 arkipäivältä. Vapaan ei tarvitse olla yhdenjaksoinen. Vapaasta ja sen pituudesta sovittava TSL:n mukaisesti
  - Työsuhteen kestoedellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa

Raskaus- ja vanhempainvapaa

- Adoptiotilanteissa palkka 32 arkipäivän vanhempainvapaalta maksetaan jatkossa edellyttäen, että
  - Lapsi ei ole täyttänyt 7 vuotta
  - Palkallisuus edellyttää, että työsuhde on kestänytyhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoonottopäivää ja perheen sisäisessä adoptiossa ennen vanhemmaksi vahvistamista

Raskaus- ja vanhempainvapaa

- Työehtosopimuksen mukainen arkipäivä tarkoittaa sairausvakuutuslain mukaisia päiviä, eli lähtökohtaisesti ma-la välisiä päiviä (kuten aiemminkin)
  - Esim. 12 arkipäivän pituinen vanhempainvapaa tarkoittaa, että työntekijä saa kahdelta viikolta normaalin kuukausipalkkansa luontoisetuineen ilman lisiä

- Työsuhteen kestoedellytys ennen laskettua aikaa on ennallaan, samoin palkanmaksuperuste

Raskaus- ja vanhempainvapaa

- Siirtymäsäännös:
  - Uuden työehtosopimuksen määräystä sovelletaan ylempään toimihenkilöön, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan **1.8.2022** voimaan tulleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella
  - Mikäli työntekijän oikeus perhevapaisiin määräytyy uuden sairausvakuutuslain mukaan ja työntekijä on jo pitänyt vanhan tessin mukaiset palkalliset vapaat, on hänellä oikeus pitää uuden ja vanhan tessin vanhempainvapaapäiviä koskeva erotus (32-6) palkallisena vapaana.

Irtisanomissuojasopimus

Irtisanomissuojasopimus

- Irtisanomissuojasopimusta uudistettiin siten, että yhteistoimintalain mukaisten muutosneuvottelujen neuvotteluaikaa lyhennettiin seuraavasti, ellei toisin sovita:

1) Neuvotteluvelvoite on 7 päivää neuvotteluesityksen tekemisestä, jos neuvottelut koskevat

- Alle 10 henkilön irtisanomista, **lomauttamista**, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista

2) Neuvotteluaika on 4 viikkoa neuvotteluesityksen tekemisestä, jos neuvottelut koskevat

- Vähintään 10 henkilön irtisanomista, osa-aikaistamista tai olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista

Irtisanomissuojasopimus

- Työnantajan velvoite on hyvityksen uhalla huolehtia siitä, että yhteistoimintalain mukainen sisältövelvoite tulee täytettyä myös lyhennetyillä neuvotteluajoilla
  - **Mikäli neuvotteluvelvoitteen sisältövelvoitetta ei ole täytetty, ei neuvotteluja tule päättää**
  - Tämän tarkoituksen varmistamiseksi liitot ovat kirjanneet työehtosopimukseen suosituksen, että neuvottelukertoja tulee olla useampi.
  - Lisäksi työnantajan on huolehdittava, että yhteistoimintalain 19 §:n mukainen tiedonantovelvollisuus ennen neuvottelujen aloittamista on täytetty, jotta neuvottelut voidaan aloittaa

Irtisanomissuojasopimus

- Työehtosopimuksessa on lyhennetty lomautusilmoitusaika 7 päivään (ennen 14 päivää)

- Työehtosopimuksen neuvotteluaikaa ja lomautusilmoitusaikaa koskevat päivät ovat **kalenteripäiviä**

- Yhteistoimintalaki ja sitä koskevat pöytäkirjamerkinnät eivät ole tessin osia

Allekirjoituspöytäkirjassa sovittua

Työehtosopimuksen kehittäminen ja koulutus

Työryhmän tehtävät sopimuskauden aikana ovat:

1. Erimielisyys- ja riita-asioiden liittyvien menettelytapojen selkeyttäminen
2. Tavoitteena edistää muutosneuvotteluja ja lomauttamista liittyvien velvoitteiden asianmukainen täyttäminen ja niihin liittyvien erimielisyyksien ennaltaehkäiseminen
3. Selvittää ja pohtia työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämistä työpaikoilla

Kiitos!

Kysymyksiä?