



# **Työehtosopimus Tietotekniikan palveluala 2025 - 2027**



# 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



# Uuden työehtosopimuksen voimassaolo

- Työehtosopimus on voimassa 8.4.2025 – 30.11.2027
- Kolmivuotinen sopimuskausi
  - Sisältää palkkaratkaisun vuosille 2025, 2026 ja 2027
  - Molemmilla osapuolilla on kuitenkin mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.11.2026. Irtisanomisilmoitus on siinä tapauksessa toimitettava viimeistään 30.9.2026.
- Työehtosopimuksen työversio on julkaistu sopimusosapuolten verkkosivuilla
  - Työehtosopimusneuvotteluissa sovitut muutokset kirjoitettu työversioon punaisella
  - Kehittämistyöryhmän tekemät kielelliset päivitykset kirjoitettu sinisellä. Eivät muuta tulkintoja tai soveltamiskäytäntöä



# **Paikallinen palkkaratkaisu**



# Paikallinen palkkaratkaisu

- Sopimus tehdään kirjallisesti luottamusmiehen kanssa 22.4.2025 (vuosi 2025), 13.2.2026 (vuosi 2026) ja 12.2.2027 (vuosi 2027) 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 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



## 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 kahden kuukauden kuluessa 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)
- Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset



# **Palkantarkistuksen toteutustapa, jos ei paikallista palkkaratkaisua**



## Palkantarkistuksen toteutustapa vuonna 2025, ellei paikallista palkkaratkaisua

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, työnantaja toteuttaa **vuonna 2025** palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on **2,5 %** (ns. perälauta)
- Kustannusvaikutus 2,5 % lasketaan huhtikuun palkkasummasta luontoisetuineen
  - Tästä ”potista” työnantaja kohdentaa henkilökohtaisia korotuksia työntekijöille
- Palkkaratkaisu koostuu:
  - 2,0 % suuruudesta yleiskorotuksesta
  - 0,5 % suuruudesta yritys- tai työpaikkakohtaisesta erästä

# Palkankorotukset

- Palkkoja korotetaan **2,0 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Lisäksi **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään **yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 %** laskettuna työntekijöiden huhtikuun palkkasummasta luontoisetuineen.
  - *Ei yksilötakuuta työpaikkakohtaisessa erässä*
- Palkantarkistusten piirissä ovat henkilöt, joiden työsuhde on alkanut viimeistään 1.5.2025
  - 1.1.2025 alkaen mahdollisesti toteutetut palkantarkistukset voidaan ottaa huomioon työehtosopimuksen mukaisissa palkantarkistuksissa.
  - 1.3.2025 tai sen jälkeen palkatun uuden työntekijän alkupalkan on voitu sopia sisältävän työehtosopimuksen mukaisen korotuksen

# Palkkasumman laskeminen



- Palkkasummassa **ei huomioida** esimerkiksi provisiopalkkaa, tulospalkkioita tai luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa kuukausikorvausta.
- Jos työntekijä tekee huhtikuussa **osa-aikatyötä** ja saa osa-aikapalkkaa, tämä osa-aikapalkka luontoisetuineen huomioidaan palkkasummassa.
- **Perhevapaalla tai palkattomalla vapaalla** huhtikuussa olevan työntekijän osalta palkkasummassa huomioidaan se kuukausipalkka luontoisetuineen, jota hän huhtikuussa työssä ollessaan saisi.
- Henkilön, jonka **työsuhde päättyy huhtikuussa**, palkka ei ole mukana palkkasumman laskennassa.
- **Uuden 1.3.2025 tai sen jälkeen**, aloittaneen työntekijän, jonka alkupalkan on sovittu sisältävän vuoden 2025 tes-korotuksen ole mukana huhtikuun palkkasumman laskennassa



# Takautuvien korotusten huomioiminen

- Jos yrityksessä on toteutettu **palkantarkistuksia 1.1.2025 tai sen jälkeen**, nämä palkantarkistukset voidaan ottaa vähentävästi huomioon työehtosopimuksen mukaisissa palkantarkistuksissa vuonna 2025.

## Esimerkki:

- Yrityksessä on toteutettu alkuvuonna 2025 ns. meriittikorotuskierros. Nämä korotukset voidaan huomioida 1.5.2025 toteutettavissa tes-korotuksissa työnantajan päätöksellä.
- Tes-korotusten kustannusvaikutus (2,5 %) eli ”potti” lasketaan huhtikuun 2025 palkkasummasta
- Annetut meriittikorotukset (€) voidaan huomioida yksilötasolla. Jos työntekijä on saanut meriittikorotuksena vähintään yleiskorotusta (2,0 %) vastaavan summan, hänelle ei enää tarvitse kohdentaa yleiskorotusta. Jos meriittikorotus oli alle tämän, hänelle annetaan erotus yleiskorotuksena.



# Uudet työntekijät

- Jos yritykseen on palkattu **uusi työntekijä 1.3.2025 tai sen jälkeen**, hänen alkupalkkansa on voitu sopia sisältävän vuoden 2025 tes-korotuksen.
- **Tällaisen henkilön palkka ei ole mukana huhtikuun palkkasumman laskennassa.**

## **Esimerkki:**

- Työntekijän työsuhde alkoi 1.3.2025. Hänen kanssaan on sovittu, että alkupalkka sisältää vuoden 2025 tes-korotuksen. Sopimuksen mukaan ei tarvitse antaa tes-korotusta vuonna 2025.



# Palkantarkistuksen kohdentaminen

- Palkantarkistuksen tarkoituksen on tukea palkanmuodostuksen
  - Kannustavuutta
  - Oikeudenmukaisuutta
  - Palkkarakennetta ja palkkaporrastusta
  - Tuottavuuden kehittymistä työpaikalla
  - Työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista
  - Oikaista mahdollisia vinoumia palkkauksessa
- Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa



## Luottamusmiehelle annettava selvitys

- Luottamusmiehellä on oikeus saada kahden kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta, selvitys työnantajan toteuttaman 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 2025



Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



- Palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus, tuottavuuden kehittyminen
- Työpaikan tarpeita vastaava ratkaisu

## 1. Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan 22.4.2025 mennessä palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus

→ Paikallisen ratkaisun toteutus

## 2. Ei paikallista palkkaratkaisua:

Vuoden 2025 palkantarkistukset viimeistään 1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 %, joka jakautuu seuraavasti\*:

- Yleiskorotus 2,0 %
- Yritys- tai työpaikkakohtainen erä 0,5%

*\* Yrityksessä 1.1.2025 alkaen mahdollisesti toteutetut palkantarkistukset voidaan ottaa huomioon. Yritykseen 1.3.2025 tai sen jälkeen palkatun uuden työntekijän alkupalkan on voitu sopia sisältävän tes-korotuksen.*

# Palkkaratkaisu 2026



Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



- Palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus, tuottavuuden kehittyminen
- Työpaikan tarpeita vastaava ratkaisu

## 1. Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan 13.2.2026 mennessä palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus

→ Paikallisen ratkaisun toteutus

## 2. Ei paikallista palkkaratkaisua:

Vuoden 2026 palkantarkistukset viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,9 %, joka jakautuu seuraavasti:

- Yleiskorotus 1,5 %
- Yritys- tai työpaikkakohtainen erä 1,4 %

# Palkkaratkaisu 2027, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu



Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



- Palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus, tuottavuuden kehittyminen
- Työpaikan tarpeita vastaava ratkaisu

## 1. Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan 12.2.2027 mennessä palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus

→ Paikallisen ratkaisun toteutus

## 2. Ei paikallista palkkaratkaisua:

Vuoden 2027 palkantarkistukset viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,4 %, joka jakautuu seuraavasti:

- Yleiskorotus 1,5 %
- Yritys- tai työpaikkakohtainen erä 0,9 %



## Taulukot, lisät ja korvaukset

- Vähimmäispalkkataulukoita ja vuorolisiä korotetaan:
  - 2,5 % 1.5.2025 lukien
  - 2,9 % 1.3.2026 lukien
  - 2,4 % 1.3.2027 lukien
- Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan:
  - 2,5 % 1.5.2025 lukien
  - 2,9 % 1.3.2026 lukien
  - 2,4 % 1.3.2027 lukien



# Sisältömuutokset



# Liukuvaa työaikaa koskeva soveltamisohje (8 § 10. kohta)

- Lisättiin työehtosopimukseen liukuvaa työaikaa koskevaan määräykseen soveltamisohje:

*Liitot suosittelevat, että työpaikalla määritellään liukuvan työn hälytysrajat, joiden ylittyessä käydään keskustelu esihenkilön ja työntekijän välillä mm. siitä mistä liukumien kertymä johtuu ja miten työaika saadaan pysymään sovittujen liukumarajojen puitteissa.*

*Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla.*

*Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.*



## Sunnuntaikorotuksesta toisin sopiminen arkipyhäviikolla (12 § 6. kohta ja 8. kohta)

- Arkipyhiksi keskeytyvissä työaikamuodoissa voidaan *paikallisesti sopia* tiistaiksi, keskiviikoksi tai torstaiksi osuvan kirkollisen juhlapäivän (uudenvuodenpäivä, loppiainen, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä) osalta sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta toisin.
- *Työnantaja ja työntekijä voivat paikallisen sopimuksen perusteella sopia* säännöllisen työajan siirron kustannusneutraalisti työtuntijärjestelmän mukaiselle vapaapäivälle.
- Työntekijän suostumuksella sunnuntaityö voidaan korvata vastaavana korotettuna vapaa-aikana. Jos sunnuntaityökorvauksesta on sovittu em. tavoin toisin, annetaan mahdollista korvausta vastaava vapaa sovitusti.

# Esimerkki: Sunnuntaikorotuksesta toisin sopiminen arkipyhäviikolla

Työpaikalla sovitaan paikallisesti, että helatorstailta ei makseta sunnuntaityökorvausta.



Työnantaja ja työntekijä sopivat tämän jälkeen, että työntekijä tulee helatorstaina tekemään tavanomaisen työpäivän ja pitää sitä vastaavan vapaapäivän perjantaina.



Säännöllinen viikoittainen työaika pysyy samana.  
Arkipyhäviikon vapaapäivä siirtyy kustannusneutraalisti torstailta perjantaille.



## Adoptiovanhemman oikeus palkkaan, ikärajan muuttaminen (17 § 2. kohta)

- Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt **10 vuotta**.



## Täydennyspalvelukseen osallistuminen (19 § 8. kohta)

- Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin **tai siviilipalveluslaissa tarkoitettuun täydennyspalvelukseen**, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan **tai täydennyspalveluspalkan** erotus osallistumispäiviltä.
  - *Soveltamisohje: Palkan ja täydennyspalveluspalkan erotuksen maksaminen koskee tilanteita, joissa työntekijä suorittaa täydennyspalveluksen siirtyessään reservistä siviilipalvelukseen.*



## Voimassa olevia etuja koskevan määräyksen selkeyttäminen (29 §)

- Mikäli työntekijä on ollut oikeutettu saamaan parempia etuja (kuten lyhyempää työaikaa), kuin tässä sopimuksessa on määrätty annettavaksi tai kyseiset edut ovat kokonaan jääneet tässä sopimuksessa määrittelemättä, jäävät ne edelleen voimaan, ellei muuta sovita tämän sopimuksen 23 §:n mukaisessa järjestyksessä **liikkeen luovutuksen tapahduttua** tai ellei kyseinen paikallinen järjestely johda työntekijälle vähintään yhtä edulliseen lopputulokseen.



## Luottamusmiessopimus (Liite 2)

- Milloin se paikallisen **yhteistoiminnan**, neuvottelutoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän kannalta on tarkoituksenmukaista, voidaan paikallisesti sopia, että suureen tai alueellisesti hajautettuun yritykseen voidaan valita tämän sopimuksen tarkoittamia useampia luottamusmiehiä... (2 §, 4. kohta)
- Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä, lisätty soveltamisohje (8 §, 1. kohta):

*Liitot suosittelevat, että luottamusmiehen ajankäyttöä tarkastellaan keskimääräisesti pidemmällä ajanjaksolla, esimerkiksi 6 kuukauden tarkastelujaksoittain.*



## Neuvottelumenettelyä koskevan määräyksen täsmentäminen (Liite 6, 10 §)

- Täsmennetty yhteistoimintalain soveltamisalaa koskevien kirjausten kirjoitusasua
- Merkitys ei muutu:
  - Noudatetaan edelleen kulloinkin voimassa olevan yhteistoimintalain soveltamisalaa
  - Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa, vaan 10 §:n mukaiset määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat



# Uusi palkantarkistusmalli seuraavalle sopimuskaudelle

- Palkkauksen kehittämistyöryhmän toimeksiannon laajentaminen: valmistelee uudenlaisen palkantarkistusmallin
- Uuden palkantarkistusmallin tavoitteet
  - Palkanmuodostus on toimivaa, oikeudenmukaista, läpinäkyvää, kannustavaa ja tuottavuutta tukevaa
  - Kehittää palkantarkistusmallia yksilölliseen ja yrityskohtaiseen suuntaan, kansainvälinen kilpailukyky ja toimialan erityispiirteet huomioiden
- Perälauta: Uuden tes liitteen 10 mukainen **yksilötakuu** malli työehtosopimuksen päättymistä seuraavalle sopimuskaudelle ainakin ensimmäiselle vuodelle



**Kiitos!**