

Teknologiaateollisuuden ja Metallityöväen liiton yhteiset tiedotustilaisuudet työehtosopimusratkaisusta 1.11.2016 – 31.10.2017

Sisältö

1. *Kilpailukyky sopimus*
2. *Teknologia teollisuuden työehtosopimus*
 - 2.1 *Palkkojen tarkistaminen*
 - 2.2 *Selviytymislauseke*
 - 2.3 *Työajan pidentäminen 24 tunnilla*
3. *Työkaari kantaa -hanke*

1. Kilpailukykysojimus

Kilpailukykykysopimus

- tausta, tavoitteet ja edellytykset

- Työmarkkinakeskusjärjestöt saavuttivat 29.2.2016 kilpailukykykysopimusta koskevan neuvottelutuloksen ja allekirjoittivat sopimuksen 14.6.2016.
- Kilpailukykykysopimuksen tausta;
 - Suomen talouden poikkeuksellisen pitkäaikainen taantuma
 - työttömyyden kasvu
 - julkisen talouden velkaantuminen
 - Suomen menestyminen vertailumaita heikommin vientimarkkinoilla
 - kansainvälisen kilpailukyvyn menetykset

Kilpailukyky sopimus

- tausta, tavoitteet ja edellytykset

- Kilpailukyky sopimuksen tavoitteet;
 - parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä
 - lisätä talouskasvua
 - luoda uusia työpaikkoja
 - tukea julkisen talouden sopeuttamista
 - edistää paikallista sopimista työ- ja virkaehtosopimusten kautta
- Edellytyksenä kilpailukyky sopimukselle on (ollut), että
 - se korvaa osan hallituksen esityksen kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista (ns. ”pakkolait”)
 - hallitus peruuttaa hallitusohjelmassa sopimuksen vaihtoehtona olevat lisämenoleikkaukset ja tuloverotukseen liittyvät korotukset
 - hallitus toteuttaa hallitusohjelmassa mainitut tuloveronkevennykset.

Kilpailukyky sopimus

- kilpailukyky sopimuksen sisältö

- Työehtosopimuksia koskien;
 - työehtosopimusten voimassaoloa jatketaan 12 kuukaudella
 - palkkoihin tai muihin kustannusvaikutteisiin työehtoihin ei tehdä muutoksia
 - työehtosopimuksissa on tullut sopimusalakohdaisin toteuttamistavoin sopia vuosittaisen työajan pidentämisestä
 - työehtosopimuksissa on tullut edistää paikallista sopimista

Kilpailukyky sopimus

- kilpailukyky sopimuksen sisältö

- Työntekijöiden sosiaalivakuutusmaksut kasvavat;
 - työntekijän työeläkemaksu nousee asteittain yhteensä 1,2 % -yksikköä 2017-2020 – työnantajan työeläkemaksu alenee vastaavalla määrällä
 - työntekijän työttömyysvakuutusmaksu nousee 2017-2019 yhteensä 0,85 %-yksikköä – työnantajan keskimääräinen työttömyysvakuutusmaksu alenee vastaavalla määrällä
- Työnantajan sosiaaliturvamaksu alenee 2017-2019 vähintään noin prosenttiyksikön ja vuodesta 2020 alkaen pysyvästi vähintään 0,58 %-yksikköä.

Kilpailukyky sopimus

- kilpailukyky sopimuksen sisältö

- Työntekijöiden muutosturva paranee lakimuutoksin;
 - laajennetut muutosturva oikeudet koskevat tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottuja työntekijöitä, joilla on vähintään 5 vuoden työsuhde työnantajaan
 - velvoittaa työnantajaa, jolla on vähintään 30 työntekijää
 - työnantajan on tarjottava irtisanotulle työntekijälle tilaisuus osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen
 - koulutuskorvauksen arvon on vastattava työntekijän henkilökohtaisen palkan määrää, kuitenkin vähintään yrityksen keskimääräistä kuukausipalkkaa

Kilpailukyky sopimus

- kilpailukyky sopimuksen sisältö

- Työntekijöiden muutosturva paranee lakimuutoksin;
 - tarpeellisen ja sopivan osaamisen kehittämisen arviointi ja hankinta on viranomaisen tehtävä
 - osaamista parantavat palvelut on mahdollista korvata vähintään vastaavan tasoilla muilla järjestelyillä
 - palvelu ei ole irtisanotun työntekijän veronalaista tuloa
 - irtisanotulla työntekijällä on oikeus työterveyshuollon palveluihin 6 kuukautta työntekovelvollisuuden päättymisestä

Kilpailukyky sopimus

- kilpailukyky sopimuksen sisältö

- Seuraava neuvottelukierros;
 - syksyllä 2017 alkava neuvottelukierros on liittokohtainen
 - tulevat neuvottelukierrokset toteutetaan ”Suomen mallin” mukaisesti tukien
 - » kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen kilpailukykyä
 - » pitkäjänteisesti työllisyyttä
 - » tuottavuudenkehitystä sekä
 - » julkisen talouden tasapainoa
 - vientivetoisen työmarkkinamallin (Suomen mallin) valmistelu aloitetaan kilpailukyky sopimuksen tultua voimaan
 - valtakunnansovittelijan tulee sovittelutoimessaan tukea edellä todettua periaatetta

Kilpailukyky sopimus

- Arvioita kilpailukyky sopimuksen vaikuttavuudesta

- Kilpailukyky sopimuksessa mukana noin 90 prosenttia palkansaajista
- Kustannuskilpailukyky paranee noin 4 %-yksikköä
- Julkinen talous vahvistuu (ilman veronkevennyksiä) n. 600 milj. euroa
- Työllisyyden arvioidaan kasvavan 35 000 hengellä 2020-luvun alkuun mennessä
- Kokonaisostovoima kasvaa
- Ansiotulojen verotuksen kevennys v. 2017 budjetissa 0,5 %-yksikköä kaikissa tuloluokissa

Kilpailukyky sopimus

- Muita yritystason toimenpiteitä kilpailukyvyn parantamiseksi

- Yritysten välillä suuri epäyhtenäisyys menestysnäkökymien suhteen
- Investoinnit, tuottavuus ja yrityskohtaiset ratkaisut parantavat yritysten menestymistä
 - tuottavuus kasvaa tehokkaampien tuotantotapojen, suorituskykyisempien koneiden ja uusien tuotteiden avulla
 - tarvetta panostaa on erityisesti digitaalisuuteen, automaatioon, robotiikkaan sekä tutkimukseen ja tuotekehitykseen
 - myös joustavat ja monipuoliset työajat sekä oikein mitoitettu palkkaus ja sen oikeudenmukaisuus ja kannustavuus ovat avainasemassa tuottavuuden ja kilpailukyvyn kasvattamisessa

2. Teknolohiateollisuuden työehtosopimus

2. Teknolgiateollisuuden työehtosopimus

- Uusi työehtosopimus on kilpailukykysovimuksen mukainen.
- Sopimuskausi 1.11.2016 – 31.10.2017
- Uusi työehtosopimus vahvistaa paikallista sopimista:
 - palkkojen tarkistaminen
 - selviytymislauseke
 - vuosittaisen työajan pidentäminen
- Työehtosopimusratkaisu ei sisällä muutoksia palkkoihin tai muihin kustannusvaikutteisiin työehtoihin.
- Työehtosopimusratkaisussa sovituista asioista on erillinen julkaisu.

2.1. Palkkaratkaisu

Oikeudenmukaisuus – Kannustavuus – Aito yhteistyö

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 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

- Keskustellaan yrityksessä seurattavista tunnusluvusta
- Talouteen liittyvät, tilinpäätökseen perustuvat tunnusluvut kuvaavat yleensä
 - toiminnan laajuutta
 - kannattavuutta
 - maksuvalmiutta
 - vakavaraisuutta.
- Tilinpäätösanalyysin tarkoituksena on hahmottaa yrityksen tulevaisuuden taloudelliset lähtökohdat.
- Analyysin perusteella tutkitaan muun muassa yrityksen kehitystä suhteessa tavoitteisiin sekä verrattuna toimialan tilanteeseen ja kilpailijoihin.

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 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, vastuunottamisesta ja hyvistä työsuorituksista
 - osaamisesta, vastuun ottamisesta ja hyvistä työsuorituksista voidaan palkita ainoastaan yrityksissä ja työpaikoilla lähellä ihmisiä, jotka työn tekevät

Palkitsemisen kannustavuus

- 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 pääluottamusmiehen kanssa palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus



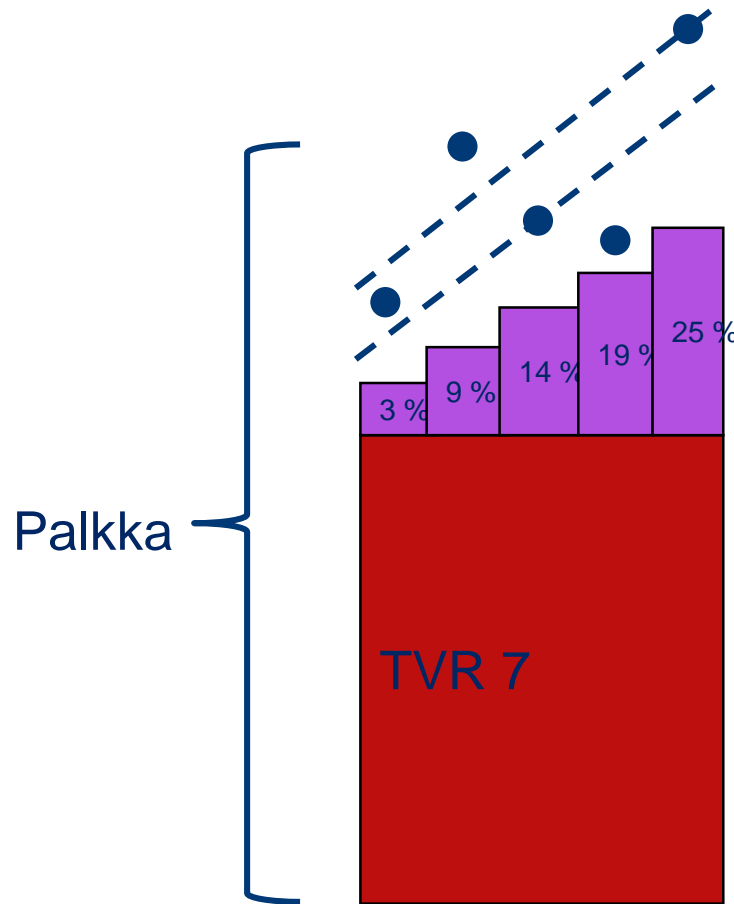
Paikallisen ratkaisun toteutus

Ellei paikallista palkkaratkaisua:



Työnantaja toteuttaa mahdolliset korotukset palkkapolitiikkansa mukaisesti

Palkankorotuksen kohdentaminen



Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.11.2015

Työnvaativuusryhmä	tuntipalkat	kuukausipalkat
	snt/t	euroa/kuukausi
1	882	1537
2	926	1614
3	972	1695
4	1021	1779
5	1072	1868
6	1126	1962
7	1182	2060
8	1241	2163
9	1303	2271

2.2. Selviytymislauseke

Selviytymislauseke

- yritystoiminnan ja työpaikkojen turvaaminen tilapäisellä työehtojen sopeuttamisella kriisitilanteessa

- Työpaikalla yhteisesti yhteistoimintaneuvottelussa tai muussa yhteydessä todettu vakava taloudellinen tai äkillisesti toteutunut tuotannollinen kriisi
- Paikallisesti voidaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia palkka- tai muita taloudellisia etuuksia koskevien työehtojen sopeuttamisesta.

Selviytymislauseke

- menettely

- Neuvotteluista tieto työehtosopimusosapuolille
- Osapuolilla on oikeus käyttää taloudellisten vaikeuksien tai tuotannollisen kriisin toteamiseen apuna liittojen asiantuntijoita.
- Työnantajan tulee selvittää pääluottamusmiehelle avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne ja sen kehitysnäkymät.
- Työnantajan on esitettävä suunnitelma yrityksen talouden tervehdyttämiseksi, toimintaedellytysten turvaamiseksi ja suunnitellut toimenpiteet.

Selviytymislauseke

- mistä sovitaan

- Palkan alentaminen
 - aina vähintään peruspalkka
- Muiden taloudellisten etuuksien leikkaaminen
 - lauantailisä, sunnuntaityölisä, vuorotyölisät, olosuhdelisät ja mahdollisuus vaihtaa lomaraha vapaaksi
- Palkan tai muun rahaerän maksuajankohdan siirtäminen
 - peruspalkkatakuuta ei kuitenkaan ole palkanmaksukausittain, jos sovitaan täysimääräisen palkan maksun siirtämisestä myöhempään ajankohtaan.
 - palkan tai muun rahaerän maksuajankohdan ja rahasumman siirrossa on otettava huomioon palkkaturvasäännökset

Selviytymislauseke

- sopimuksen laajuus, välttämättömyys, suhteellisuus ja arviointi

- Sopimus tehdään koskemaan yritystä tai sen osaa.
- Palkka- tai muiden taloudellisten etuuksien sopeutusten tulee olla välttämättömiä sopimuksen tavoitteisiin nähden ja suhteessa saavutettaviin etuihin.
- Osapuolet arvioivat säännöllisesti sopimuksen tarkoituksenmukaisuutta.

Selviytymislauseke

- voimassaolo

- Sopimus kirjallisesti siksi määräajaksi, jonka kuluessa työnantajan taloudellisen tilanteen arvioidaan vakautuvan, kuitenkin enintään vuodeksi kerrallaan.
- Määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 2 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jos sopimuksen jatkamiselle ei enää ole asiallisia perusteita.

2.3. Työajan pidentäminen 24 tunnilla

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

- yleistä

- Vuosittaista säännöllistä työaika pidennetään 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen.
- Työajan pituus määräytyy ja sen järjestäminen toteutetaan tes-määräysten ohella noudattaen erillispöytäkirjan määräyksiä.
- Ensisijaisesti työajan pidentämismallista sovitaan paikallisesti (ks. 2.3.1).

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

- yleistä

- Ellei paikallista sopimusta synny, työnantaja voi kohdentaa työajan pidennyksen osoittamalla työntekijälle
 - yhden lisätyöpäivän ja
 - pidentämällä työvuoroja 2 tai 4 tuntia (ks. 2.3.2).
- Työajan pidennyksen aikana tehdystä työstä maksetaan palkka – vastaavasti tuntipalkkaisten työntekijöiden arkipyhäkorvauksen määrää leikataan ja lisäksi 3-vuorotyön työajan tasaamislisää vähennetään (ks. 2.3.3).

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

- yleistä, keskimääräinen viikkotyöaika

- Päivä- ja kaksivuorotyössä, täysiaikaisesti (40 viikkotuntia) työskenneltäessä keskimääräisen viikkotyöajan pituus on
 - vuosina 2017-19 keskimäärin 36,7 tuntia perustuen
 - työajan tasaamiseen 12,5 päivällä ja
 - työajan järjestämiseen 24 tunnin säännöllisen työajan pidennys huomioon ottaen
- Kolmivuorotyössä keskimääräinen viikkotyöaika nousee
 - keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään 36,3 tuntiin viikossa ja
 - keskeytymättömässä kolmivuorotyössä enintään 35,4 tuntiin viikossariippuen siitä, miten työajan pidentäminen toteutetaan työpaikalla

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.1 Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

Sopimisen tausta

- Paikallisessa, toimivassa vuoropuhelussa arvioidaan jatkuvasti yrityksen kilpailukykyä.
- Tarpeen on pohtia muutoksia ja keinoja, joilla työyhteisö voi itse vaikuttaa menestykseensä omilla toimillaan ja keskenään sopien.
- Ennen neuvotteluja työajan pidentämisen toteuttamisesta olisi hyvä yleisemmin
 - arvioida käytössä olevien työaikajärjestelyjen toimivuutta ja
 - sopia tarvittaessa uusista, molemminpuolisiin tarpeisiin paremmin soveltuvista työaikaratkaisuista.

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.1 Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

Paikallisen sopimisen osapuolet

- Paikallinen sopimus tehdään tes 44 luvun mukaisessa paikallisen sopimisen neuvottelujärjestyksessä
 - pääluottamusmies toimii kuitenkin sopijaosapuolena, jos työpaikalle on tällainen valittu
 - jollei pääluottamusmiestä ole, henkilöstöryhmä voi valtuuttaa edustajan sopimaan asiasta taikka sopijaosapuolena toimii henkilöstöryhmä tai yksittäiset työntekijät itse

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.1 Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

Paikallisen sopimisen osapuolet

- Osa-aikatyössä
 - työntekijä sopii suoraan työnantajansa kanssa, jos työsopimuksen työaikaehto on yksilöllinen
 - jos työpaikalla on yleisesti käytössä jokin tietty osa-aikajärjestely, sovitaan työajan pidentämisestä paikallisesti tes 44 luvun mukaisesti

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.1 Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

Paikallisen sopimuksen sisältö

- Paikallisessa sopimisessa työajan pidentämisestä otetaan huomioon mm.
 - työpaikan työt ja työaikamuodot
 - tuottavuuden ja kilpailukyvyn kehittäminen sekä
 - työntekijöiden yksilölliset työaikatarpeet
- Arkipyhän ollessa työpäivä se pidentää kyseisen viikon säännöllistä työaika.
- Ilmoitusaikana normaali työtuntijärjestelmän muuttamista koskeva ilmoitusaika (min 3 päivää, voidaan sopia toisin)
- Osa-aikatyötä tekevän työajan pidentäminen toteutetaan suhteessa täyteen työaikaan, keskimääräisten viikkotuntien mukaan laskettuna.

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.1 Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

- Työajan pidennys voidaan paikallisessa sopimuksessa kohdentaa esimerkiksi;
 - muuttamalla arkipyhäpäiviä työpäiviksi – tällöin ko. arkipyhältä ei makseta sunnuntaityökorotusta, työtä voidaan teettää ilman työntekijän suostumusta
 - vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä työajan tasaamisvapaan (pekkanen) määrää
 - muutetaan vapaapäiviä työpäiviksi
 - vähennetään kolmivuorotyössä vuorovapaita/ sovitaan lisävuorojen tekemisestä vuosittaisessa työvuorokalenterissa (keskimääräinen viikkotyöaika nousee)
 - pidentämällä vuorokautista työaika
 - hyödyntämällä liukuvaa työaika, työaikapankkia tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.1 Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

- Työajan pidentäminen voidaan toteuttaa eri työaikamuodoissa ja/tai työaikajärjestelyissä eri tavoin, myös eri tapoja yhdistellen – määrän suhteen tasapuolinen kohtelu
- Työajan pidentäminen käyttötilanteita voivat olla esimerkiksi;
 - kuormituksen vaihtelut tuotannossa
 - henkilöstön kouluttaminen ja perehdyttäminen
 - huoltoseisokkien resursointi
 - sairauspoissaolojen sijaisuudet
 - äkilliset tuotannon häiriöt
 - työturvallisuustoiminta

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.1 Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

- On syytä yhdessä käsitellä etukäteen tilanteet ja yksilölliset perusteet, joissa eri työntekijöitä saatetaan tapauskohtaisesti – painavin henkilökohtaisin syin - kohdella toisistaan poikkeavasti
 - olosuhteiden kokonaisharkinnan (kohtuuttomuus) kannalta merkityksellisiä seikkoja voivat olla esimerkiksi:
 - lastenhoitojärjestelyt
 - muut perheenjäsenten hoitojärjestelyt
 - terveydelliset syyt
 - omat tai lähisukulaisten juhlapäivät
 - hautajaiset
 - työmatkajärjestelyt

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.1 Paikallinen sopiminen työajan pidentämisestä

Paikallisen sopimuksen tekemisen ajankohta ja sopimuksen kesto

- Sopimus tehdään vuosittain kirjallisesti 30.11 mennessä.
- Sopimus on voimassa kalenterivuoden kerrallaan ja jatkuu tämän jälkeen toistaiseksi, ellei sitä
 - kirjallisesti irtisanota viimeistään 30.9 mennessä päättymään ko. vuoden lopussa.

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.2 Työajan pidentäminen työnantajan päätöksellä

Päivä- ja kaksivuorotyö

- Työnantaja osoittaa työntekijälle käytössä olevan työtuntijärjestelmän lisäksi säännöllistä työaika
 - enintään 8 tuntia yhtenä lauantai vapaapäivänä – ei saa olla arkipyhä, arkipyhäviikon lauantai eikä työajan tasaamispäivä ja
 - muutoin (16 t) enintään 2 tuntia työpäivänä
- Työajan pidentämisestä on ilmoitettava työtuntijärjestelmän muuttamista koskevien tes-määräysten mukaisesti

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.2 Työajan pidentäminen työnantajan päätöksellä

Kolmivuorotyö

- Työnantaja osoittaa työntekijälle käytössä olevan työtuntijärjestelmän lisäksi säännöllistä työaika
 - yhden enintään 8 tunnin työvuoron työtuntijärjestelmän muuttamista koskevaa ilmoitusaikaa noudattaen ja
 - muutoin (16t) 4 eri kertaa 4 tuntia kerrallaan joko työvuoron alkuun tai loppuun 1 päivän ilmoitusaikaa noudattaen
- Työvuoron pidentämisestä päättäessään työnantajan on huomioitava työntekijän perusteltu henkilökohtainen este
 - työvuoron pidentäminen toteutetaan tällöin myöhemmin työnantajan osoittamana ajankohtana
 - aamuvuoron aikaistaminen yleisemminkin tulee toteuttaa erityistä tarveharkintaa ja kohtuullisuutta noudattaen

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.2 Työajan pidentäminen työnantajan päätöksellä

Tasapuolinen kohtelu, lomautus- ja muut palkattomat poissaolot

- Eri työntekijöitä on kohdeltava työajan pidennyksen suhteen tasapuolisesti – vrt. edellä poikkeavan kohtelun perusteista sanottu
- Lomautus ja muut palkattomat poissaolotilanteet vähentävät toteutettavaa työajan pidennystä, jos näiden määrä on yhteensä enemmän kuin 4 viikkoa kalenterivuonna.
- Vuorolomautustilanteissa ei suunnitelmallisesti /laajemmin voi toteuttaa työssäolojaksojen aikana työajan pidennystä.

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.3 Vuosiansio

- Työajan pidennyksen aikana tehdystä työstä maksetaan palkka.
- Kuukausipalkkainen saa normaalin kuukausipalkkansa.
- Vuosiansion säilyttämiseksi ennallaan
 - leikataan tuntipalkkaisten työntekijöiden arkipyhäkorvauksen määrää – maksetaan 64,6 % keskituntiansiosta/tunti sekä
 - kolmivuorotyössä lisäksi työajan tasaamislisää – maksetaan 10,9 % KTasta keskeytyvässä ja 14 % KTasta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.3 Vuosiansio

- Työpalkkaa vastaavan määrän leikkaamisen kohdentamisesta muutoin voidaan paikallisesti sopia toisin.
- Työnantajan tulee palauttaa liikaa peritty (leikattu) summa vuosittain tammikuun ensimmäisessä palkanmaksussa.

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.4 Erityistilanteita

Työsuhteen alkaminen 15. päivänä tammikuuta tai sen jälkeen

- Työntekijän työaika ei pidennetä hänen työsuhteensa ensimmäisen kalenterivuoden aikana
 - palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaan sekä arkipyhäkorvauksen että kolmivuorotyössä työajan tasaamislisien osalta

Työsuhteen päättymisen kesken kalenterivuotta

- Työajan pidennyksen piirissä olleelle työntekijälle on lopputilin yhteydessä maksettava mahdollinen liikaa vähennetty (leikattu) korvaus suhteessa työajan pidennyksen ajalta maksettuun palkkaan.

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.5 Työajan pidentämisen seuranta ja erillispöytäkirjan voimassaolo

- Liitot perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on seurata työajan pidentämisen vaikutuksia
 - toimialan yritysten kilpailukykyyn ja
 - työpaikkojen määrän kehittymiseen sekäarvioida työajan pidentämiseen liittyvän paikallisen sopimisen toimivuutta ja edistää sen toteutumista sekä tehdä esityksiä järjestelmään liittyvistä muutostarpeista

Lisäksi työryhmä tekee 31.5.2019 mennessä yksilöidyn raportin järjestelmän toimivuudesta.

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

2.3.5 Työajan pidentämisen seuranta ja erillispöytäkirjan voimassaolo

- Työajan pidentämistä koskeva liittojen välinen erillispöytäkirja on voimassa toistaiseksi ja se on irtisanottavissa ensimmäisen kerran päättymään 31.12.2019 syyskuun loppuun 2019 mennessä tehdyllä irtisanomisilmoituksella
 - tämän jälkeen pöytäkirja on vuosittain syyskuun loppuun mennessä irtisanottavissa päättymään kyseisen kalenterivuoden lopussa

3. Työkaari kantaa -hanke

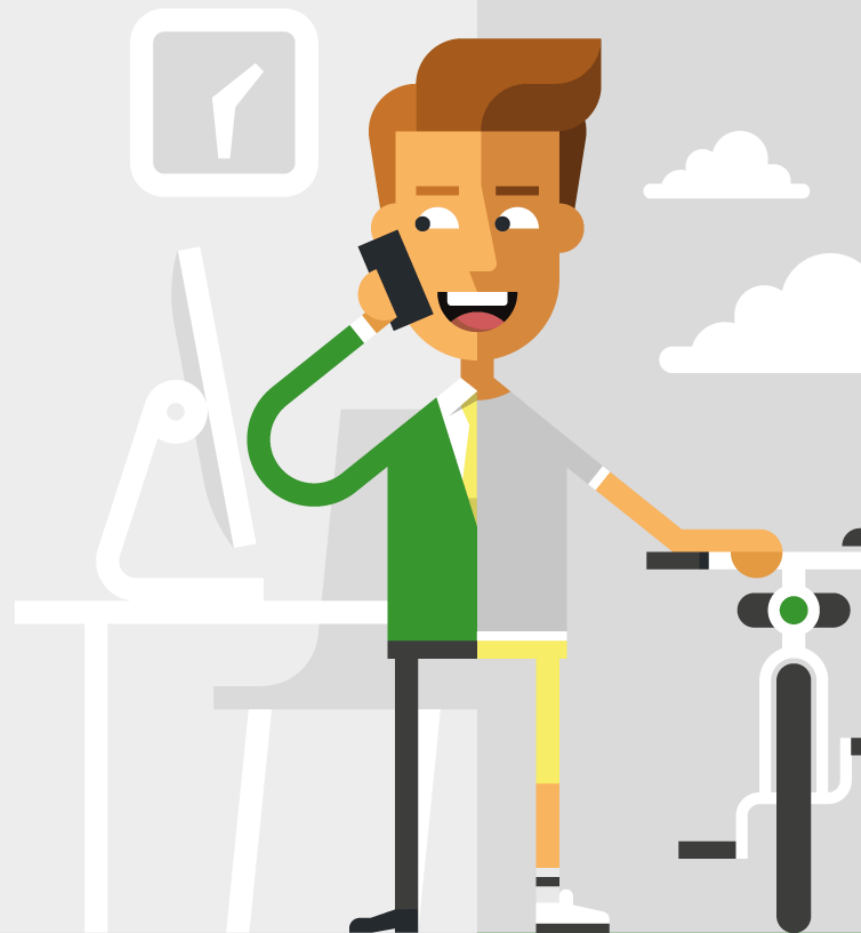
Työkaari kantaa

- Teknologiateollisuuden tulevaisuushanke

TES-info



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Työkaari kantaa

on teknologiateollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteishanke, jonka päätavoitteena on **parantaa työhyvinvointia** ja sen seurauksena **eheyttää ja pidentää työuria** niin työpaikoilla kuin koko toimialallakin.

Hanke saa ESR-osarahoitusta
Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kautta.

→ www.tyokaari.fi

Työkaarimalli hankkeen lähtökohtana



Johtaminen ja tiedonkulku



Työuran suunnittelu



Työaikajärjestelyt



Työn muokkaaminen



Osaaminen ja ammattitaito



Poissaolojen hallinta



Valmisteltu teknologiateollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteistyönä. Tavoitteena antaa virikkeitä työpaikkojen työuria pidentäviä toimenpiteitä varten.

https://verkkotes.fi/sites/default/files/teknologiateollisuuden_tyokaarimalli.pdf



Tavoitteena on

- tukea työpaikkoja työkaarijohtamisessa ja työhyvinvoinnin kehittämisessä
- kannustaa yhdessä tekemisen kulttuuriin työpaikoilla, sanoista tekoihin – ketterästi kehittäen
- aikaansaada asennemuutosta niin työnantaja- kuin työntekijäpuolella - työkykyyn on panostettava
- tuottaa taloudellista hyötyä



Hankkeeseen haetaan mukaan noin sataa yritystä, joille osallistuminen on maksutonta.



Hanke tarjoaa työpaikoille

- tukea, apua ja ideoita työkaarijohtamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen
- hyväksi koetun työhyvinvoinnin kehittämisprosessin yhteistoiminnassa
- Yksilötutka –kyselyn ja menetelmän työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen
- tarvittaessa apua ulkopuolisen asiantuntijan ja / tai tuen hankintaan
- koulutusta ja seminaareja työkaarijohtamisesta ja työhyvinvoinnista
- pääsyn hankkeen extranet-sivustolle, missä
 - työkaluja työkaarijohtamiseen, kuten Työkaarikeskustelu ja Pomotsekki
 - tietopaketti työkaarijohtamisesta ja työhyvinvoinnista
- mahdollisuuden verkostoitua muiden yritysten kanssa ja oppia toisilta hyvistä käytännöistä
- vertailutietoa muiden työpaikkojen indikaattoreista

Miksi lähteä mukaan?

- Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa taloudellisesti!
 - Yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo kuusi euroa takaisin!
- Työhyvinvointi
 - vähentää sairauspoissaoloja
 - parantaa tuottavuutta
 - parantaa asiakaspalvelua ja laatua
 - pienentää vaihtuvuutta
 - helpottaa rekrytointia
 - parantaa imagoa
 - parantaa yksilöiden kokemaa hyvinvointia ja sitä kautta vaikuttaa koko työyhteisöön ja työpaikkaan
- Työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteishanke sitouttaa eri osapuolia ja parantaa yhteistyötä ja luottamusta.



Työkaari kantaa – Työhyvinvointia teknologiateollisuuteen

Ilmoittaudu mukaan seminaareihin, joissa kuulet lisää hankkeesta sekä työhyvinvoinnista ja työkaarijohtamisesta!

- 12.10. Jyväskylä
- 13.10. Tampere
- 19.10. Turku
- 24.10. Joensuu
- 9.11. Vaasa
- 16.11. Oulu

Lisätietoja:

www.työkaari.fi

Projektipäällikkö Kirsi Mäkelä
kirsi.makela@teknologiateollisuus.fi
p. 050 5389 668

Liittojen yhteisiä julkaisuja ja koulutustilaisuuksia

Julkaisuja

- Toimivat työaikajärjestelyt - Teknologiateollisuuden työaikamalleja (uusi painos valmisteilla)
- Työaikapankkia koskevat ohjeet
- Tulosta ja palkkaa
- Palkkarakenne-koulutusaineisto
- Työehdot ulkomaantyössä
- Ulkomainen työvoima teknologiateollisuudessa (uusi painos valmisteilla)
- Muutosturva (uusi painos valmisteilla)
- Vuokratyöopas
- Yhteiset tavoitteet – yhteinen etu + Yhteistoiminnan tasomittari

Koulutustilaisuuksia

- Palkkarakenne
- Kannustavat palkkaustavat
- Työsuhdeasiain verkkokurssi
- Yhteiset tavoitteet – yhteinen etu; yrityskohtainen valmennus

Julkaisut löytyvät liittojen kotisivuilta osoitteista: teknologiateollisuus.fi ja metalliliitto.fi