

# **Teknolohiateollisuuden työntekijät Työehtosopimus voimassa 6.2.2023 – 30.11.2024**

# Uusi työehtosopimus

- Sopimus on voimassa 6.2.2023 – 30.11.2024
- Sopimus on kaksivuotinen ja sisältää palkkaratkaisun sekä vuodelle 2023 että 2024

# Palkkaratkaisu vuosille 2023 ja 2024



Teknologiateollisuuden  
työnantajat

Teollisuus  
liitto 

# 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.
- Pääluottamusmiehellä tulee olla mahdollisuus tutustua/perehtyä tunnuslukuihin, joilla seurataan em. seikkoja.
- 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:

2023:

- **400 euron** suuruisen kertakorvaus **maaliskuun 2023** normaalin palkanmaksun yhteydessä sekä
- 1.4.2023 yleiskorotus 3,5 %

1.2.2024:

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

# Vuosi 2023

# Paikallinen palkkaratkaisu vuodelle 2023

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2023 osalta 15.3.2023 mennessä.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.
  - Myös paikallisessa palkkaratkaisussa voidaan ottaa käyttöön kertaerä.
- Mahdollista sopia paikallinen palkkaratkaisu koko sopimuskauden osalta (2023 ja 2024)

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Vuosi 2023

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, maksetaan

1. **maaliskuun** normaalin palkanmaksun yhteydessä **400 euron** kertakorvaus sekä
2. 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotus 3,5 %.

# Ei paikallista palkkaratkaisua (2023)

## Kertakorvaus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, maksetaan työpaikalla jokaiselle työntekijälle kertakorvaus, joka on 400 euron suuruinen kokoaikaiselle työntekijälle
  - Korvaus on kertaluonteinen ja se maksetaan samansuuruisena jokaiselle kokoaikaiselle työntekijälle
- Kertakorvaus maksetaan maaliskuun 2023 normaalin palkanmaksun yhteydessä
- Kertakorvaus ei vaikuta keskituntiansion tai vuosilomapalkan laskentaan

# Ei paikallista palkkaratkaisua (2023)

## Kertaerän maksamisen työntekijäkohtaiset edellytykset

- Maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on
  - alkanut viimeistään 1.2.2023 ja
  - on voimassa kertakorvauksen maksupäivänä
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa
- Palkattomien poissaolojen yhteydessä paikallisesti voidaan sopia tarkoituksenmukainen maksutapa ja –ajankohta

# Ei paikallista palkkaratkaisua (2023)

## Yleiskorotus

- Lisäksi mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, palkkoja korotetaan 3,5 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- Myös taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 3,5 %

– Päivitetty työehtosopimukseen



# Vuosi 2024

# Paikallinen palkkaratkaisu vuodelle 2024

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2024 osalta 19.1.2024 mennessä.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Vuosi 2024

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, maksetaan 1.2.2024

1. Yleiskorotus 2,0 %
2. 0,5 % yritys ja työpaikkakohtainen erä

# Ei paikallista palkkaratkaisua (2024)

## Yleiskorotus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 2,0 % suuruinen yleiskorotus viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- Myös taulukoita, lisiä ja korvauksia korotetaan 2,0 %

– Päivitetty työehtosopimukseen

# Ei paikallista palkkaratkaisua (2024)

## Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- Lisäksi mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 0,5 % suuruinen yritys- tai työpaikkakohtainen erä
  - työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- Työpaikalla pitää olla pätevyyden mittaamiseen menetelmä, jonka perusteella korotuksia voidaan kohdentaa
- Jaettaessa yrityskohtaiset korotukset suoritusten perusteella, toimiva tapa kohdentamisessa on apo/hko -suhde, joka kohdentaa korotuksen oikeudenmukaisesti palkkarakennetta tukien
- Yritys- tai työpaikkakohtainen erä jaetaan suorituspalkkoihin yleiskorotuksena
- Monitoimipaikkaisessa yrityksessä erä jaetaan työpaikoittain

# Ei paikallista palkkaratkaisua

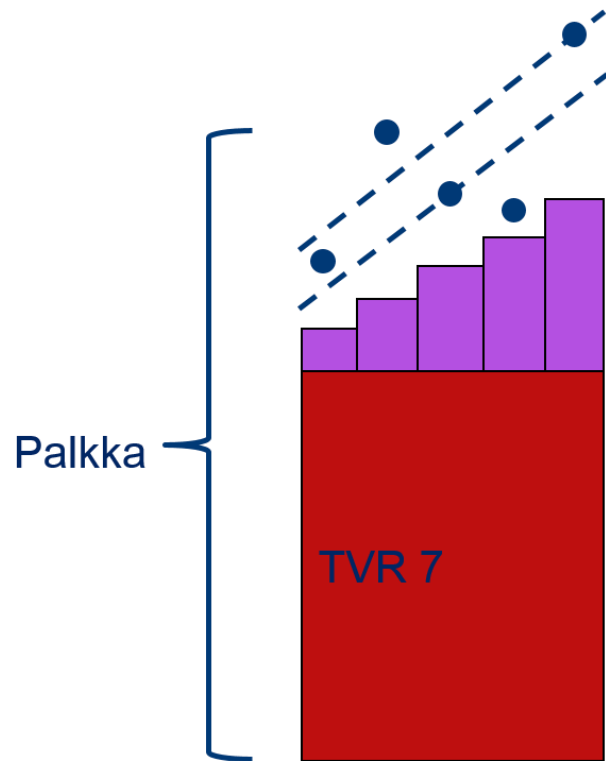
- Ohjaavina tekijöinä henkilökohtaisten korotusten kohdentamisessa ovat
  - Mahdollisten vinoumien oikaiseminen
  - Ammattitaito ja osaaminen
  - Oikeudenmukainen palkkarakenne ja palkkaporrastus
  - Palkanmuodostuksen kannustavuus

# Erän kohdentamisen esimerkkejä

Erän kohdentaminen henkilökohtaisiin korotuksiin

- Palkkarakenteen mukaisesti
- Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen mukaisesti
- Edellisessä hko-arvioinnissa suoritustaan parantaneille
- Työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
- Suorituspalkoissa voidaan korottaa palkan eri osia korotuskertoimella 1,025 (=yleiskorotus + erä)





## Erän jako esimerkkejä

Palkkaryhmässä on yhteensä 24 työntekijää. Jaettavan erän suuruus on yhteensä 12 % ( $0,5\% \times 24 = 12\%$ ). Työnantaja jakaa erästä 13 työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu kolmeen korotusryhmään :

5 työntekijää	korotus 0,5 %	$5 \times 0,5 \% = 2,5 \%$
5 työntekijää	korotus 1,0 %	$5 \times 1,0 \% = 5,0 \%$
3 työntekijää	korotus 1,5 %	$3 \times 1,5 \% = 4,5 \%$

Yhteensä 12 % / 24 työntekijällä = 0,5 % / työntekijä

## Erän jako esimerkkejä

Palkkaryhmässä on yhteensä 72 työntekijää. Jaettavan erän suuruus on yhteensä 36 % ( $0,5\% \times 72 = 36\%$ ). Työnantaja jakaa erästä 43 työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu neljään korotusryhmään:

20 työntekijää	korotus 0,5 %	$20 \times 0,5\% = 10,0\%$
12 työntekijää	korotus 0,8 %	$12 \times 0,8\% = 9,6\%$
7 työntekijää	korotus 1,2 %	$7 \times 1,2\% = 8,4\%$
4 työntekijää	korotus 2,0 %	$4 \times 2,0\% = 8,0\%$

Yhteensä 36 % / 72 työntekijällä = 0,5 % / työntekijä

## Erän jako esimerkkejä

Palkkaryhmässä on yhteensä 52 työntekijää. Jaettavan erän suuruus on yhteensä 26 % ( $0,5\% \times 52 = 26\%$ ). Työnantaja jakaa erästä kaikille työntekijöille korotuksen, työntekijät jaettu 4 korotusryhmään:

26 työntekijää	korotus 0,2 %	$26 \times 0,2\% = 5,2\%$
12 työntekijää	korotus 0,4 %	$12 \times 0,4\% = 4,8\%$
12 työntekijää	korotus 1,0 %	$12 \times 1,0\% = 12,0\%$
2 työntekijää	korotus 2 %	$2 \times 2,0\% = 4,0\%$

Yhteensä 26 % / 52 työntekijällä = 0,5 % / työntekijä

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Yritys- tai työpaikkakohtainen erä, selvitys koko erän käytöstä

- Korotusten toteuttamista seuraavan kuukauden aikana työnantaja antaa selvityksen, miten korotukset ovat kohdentuneet
  - Apo / hko -suhteessa
  - Hko -portaittain
  - Palkkaryhmittäin
  - Yli ja alle 60-vuotiaille
  - Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden suhteessa

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Yritys- tai työpaikkakohtainen erä, selvitys koko erän käytöstä

- Lisäksi työnantaja antaa selvityksen toissijaisessa vaihtoehdossa määriteltyjen korotusten käyttämisestä kokonaisuudessaan työntekijöiden palkkojen tarkistamiseen sekä erän kohdentamisesta
  - Palkkasumma ennen palkantarkistuksia ja palkkasumma palkantarkistusten jälkeen
  - Jos työnantaja ei ole käyttänyt koko erää palkantarkistuksiin, työnantaja korjaa virheen ja maksaa erotuksen työntekijöille
- Selvityksestä ei saa käydä ilmi yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja
- Selvitys annetaan viimeistään 29.2.2024

# Uuden työehtosopimuksen mukaiset lisät ja korvaukset

## Korotusten huomioiminen KTA:ssa

# Erilliset lisät

- Erilliset lisät 1.4.2023 alkaen
  - Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 58 senttiä/t
  - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
    - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 129 senttiä/t
    - Yövuoro (esim. klo 22- 06) 239 senttiä/t
    - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 239 senttiä/t
- Erilliset lisät 1.2.2024 alkaen
  - Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 59 senttiä/t
  - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
    - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 132 senttiä/t
    - Yövuoro (esim. klo 22- 06) 244 senttiä/t
    - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 244 senttiä/t



# Keskituntiansio ja kuukausikorvaukset

- Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.
  - Ensin lasketaan ensimmäisen vuosineljänneksen keskituntiansio, jota korotetaan henkilökohtaisen palkankorotuksen verran.
  - Näin laskettu keskituntiansio otetaan käyttöön toukokuun alusta 2023
  - Huom! Kertakorvaus ei vaikuta KTA:n laskentaan.
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 1.4.2023 alkaen 3,5 prosenttia ja 1.2.2024 alkaen 2,0 prosenttia
  - Työehtosopimuksessa päivitetty taulukot, joista ilmenee uusi korvausten määrä

# Tekstimuutokset

## 14.5 Ammattitutkintopalkkiot

- Työehtosopimuksen 14.5 kohdan mukaisia ammattitutkintopalkkioita korotetaan työehtosopimuskauden alusta lukien seuraavasti:
  - Ammattitutkinto 300 euroa (aiemmin 200 euroa)
  - Erikoisammattitutkinto 400 euroa (aiemmin 300 euroa)

## 23.2 Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytykset

- Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytyksiä muutetaan
  - Arkipyhäkorvausta ei makseta, jos
    - työntekijä on ollut luvattomasti poissa työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä tai
    - työntekijä on ollut poissa työstä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä **tai** sen jälkeen seuraavana työpäivänä **ilman hyväksyttävää syytä** taikka
    - **arkipyhä on palkattoman jakson sisällä**
      - Poikkeuksena arkipyhä, joka sattuu taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan lomautuksen ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajaksi
      - Palkattomalla jaksolla ei tarkoiteta esimerkiksi tilannetta, jossa arkipyhän ympärille on sijoitettu vapaita työajan tasaamiseksi tai jossa arkipyhä jää vuorovapaiden

## 31.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa

- Synnyttävälle vanhemmalle yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä raskausvapaan alkamispäivästä lukien
  - Edellytys, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa
- Ei-synnyttävälle vanhemmalle vanhempainvapaan ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä
  - Edellytys, että työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista

## 31.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa

- Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan
  - sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua lapsen ei-synnyttävää vanhempaa, joka on lapsen huoltaja;
  - sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettua lapsen vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä; sekä
  - sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 momentissa tarkoitettua lapsen adoptoinutta henkilöä.
    - **Huom.** Adoptiovanhemman oikeus palkkaukseen koskee alle seitsemänvuotiasta lasta.

## 44.8 Yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun toteuttaminen yritysryhmissä

- Yhteistoimintalain mukainen jatkuva vuoropuhelu voidaan paikallisesti sopien toteuttaa yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta



## 46.2 Vuokratyövoima

- Koskee tilanteista, joissa vuokratyöntekijän siirtyy käyttäjäyrityksen palvelukseen välittömästi tai lyhytaikaisen keskeytyksen jälkeen
  - Lyhytaikaisena keskeytyksenä pidetään enintään seitsemän kalenteripäivän mittaista keskeytystä
- Näissä tilanteissa työsuhteen katsotaan työsuhteen kestosta riippuvien työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena siitä alkaen, kun vuokratyöntekijä aloitti työskentelyn käyttäjäyrityksessä





# Muuta sovittua

# Työaikakokeilu

- Työaikakokeilua jatketaan
- TES 19 luvun (säännöllinen työaika) mukaisista määräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sopien.
  - koskee vain päivä- ja kaksivuorotyötä.
  - sopimuksella ei voida poiketa työaikalain pakottavista määräyksistä.
- Sopiminen kaksivaiheista
  - työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia ensin kehys sopimus.
  - työntekijä voi tämän jälkeen halutessaan sopia esimiehensä kanssa kehys sopimuksen toteuttamisesta.
- Kokeiluun perustuvien sopimusten keskeisestä sisällöstä on annettava tieto liitoille ennen sopimuksen käyttöönottoa.

# Työaikakokeilu

- Kokeiluun perustuvat sopimukset on tehtävä 30.11.2024 mennessä, ja niiden toteuttaminen voi jatkua vuoden 2025 loppuun saakka.
- Sopimalla on mm. mahdollista lisätä (tai vähentää) säännöllistä työaika-a vuositasolla työaikalain sallimaan keskimääräiseen enimmäismäärään eli 40 viikkotuntiin saakka.
  - Sopia voidaan esimerkiksi:
    - työtuntijärjestelmän mukaisten vapaapäivien muuttamisesta säännölliseksi työajaksi
    - säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan enimmäismäärästä ilman velvoitetta tasoittaa työaika alle työaikalain säännöllisen työajan
    - tasaamisvapaan (pekkasten) määrästä tai niiden siirtämiskäytännöistä.

# Työryhmät

# Työryhmät

## Teknolohiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimus

- Työehtosopimuksen kehittäminen
- Työaikakysymykset ja palkkamääräysten kehittäminen
- Koulutustyöryhmä
- Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen