

TYÖEHTOSOPIMUS

Teknolomiteollisuuden ylemmät toimihenkilöt 2022 - 2023

Uusi työehtosopimus

- Teknologiateollisuuden työnantajat ry ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry ovat solmineet uuden teknologiateollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen
- Uusi työehtosopimus sitoo jäsenyyden perusteella Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyrityksiä
- Työnantajayhdistyksen jäsenenä olevien yritysten palveluksessa työskentelee noin 45 500 ylempää toimihenkilöä tämän uuden TES:n soveltamisalalla (noin 70 % kattavuus).
- Osapuolten arvion perusteella työehtosopimus on yleissitova, eli se sitoo myös niitä alan yrityksiä, jotka eivät ole Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäseniä

Uusi työehtosopimus

- Sopimus on voimassa 3.1.2022 – 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

Palkkaratkaisu

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 luottamushenkilöiden johdonmukainen toiminta

Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Hyvissä ajoin ennen paikallisen neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle 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 ylempää 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:

- Sovitaan perälaudan vaihtoehto A tai B
- Molemmissa korotusajankohta 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- Jos ei muuta sovittu, 1,8 % kustannusvaikutteinen palkkaratkaisu, joka sisältää 0,9 % yksilöllisen vähimmäiskorotuksen



Paikallinen palkkaratkaisu

- Sopimus tehdään kirjallisesti ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilön kanssa **28.2.2022 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

- 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 eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, noudatetaan ns. perälautamääräystä
- Perälaudassa uudenlainen rakenne: vaihtoehdot A ja B
- Vaihtoehtoiset mallit, joita ei voida soveltaa samanaikaisesti
- Vaihtoehdot ovat keskenään hyvin erilaiset:
 - A sisältää kustannusvaikutuksen ja yksilöllisen vähimmäiskorotuksen
 - B on ns. avoin malli + yksilöllinen selvitys
- 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.

Vaihtoehto A

- Työnantaja toteuttaa **1,8 %** kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti **viimeistään 1.3.2022 tai** lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Kustannusvaikutus (1,8 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden helmikuun 2022 palkkasummasta luontoisetuineen (kuukausipalkat luontoisetuineen)
- Tästä "potista" työnantaja kohdentaa henkilökohtaisia korotuksia ylemmille toimihenkilöille
- Kohdistuessaan korotuksia työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu **vähintään 0,9 %**

Esimerkki vaihtoehdosta A

- Yrityksen palveluksessa olevien ylempien toimihenkilöiden helmikuun 2022 palkkasumma luontoisetuineen on yhteensä 120.000 euroa. Tästä palkkasummasta lasketaan 1,8 %, joka osoittaa palkantarkistukseen käytettävän euromääräisen ”potin” ($120.000 \times 0,018 = 2.160$ euroa).
- Kohdistessaan potista henkilökohtaisia korotuksia ylemmille toimihenkilöille työnantajan tulee huolehtia siitä, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 0,9 %.
- Palkantarkistusten kustannusvaikutus pysyy 1,8 %:ssa, mikäli työnantaja toteuttaa 0,9 % korotukset ensin, ja vasta tämän jälkeen loppuosa potista kohdennetaan palkkapolitiikan mukaisesti.

Vaihtoehto A

- 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

- 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 1.3.2022 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

- Uusi elementti: yksilöllinen selvitys
- Ylemmälle toimihenkilölle selvitetään hänen henkilökohtaisen palkantarkistuksensa suuruus ja perusteet kahden kuukauden kuluessa palkantarkistuksen toteuttamisesta, kuitenkin viimeistään 30.6.2022.
- 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 vaihtoehtoista A ja B

Vaihtoehto A

- Ns. viimesijainen perälauta
- Kustannusvaikutus 1,8 %, sis. yksilöllinen vähimmäiskorotus 0,9 %
- Korotusajankohta 1.3.2022
- Selvitys luottamushenkilölle

Vaihtoehto B

- Edellyttää sopimista
- Avoin malli
- Korotusajankohta 1.3.2022
- Yksilöllinen selvitys
- Selvitys luottamushenkilölle

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

Luottamushenkilön korvaus

- Ellei paikallisesti ole muusta sovittu, luottamushenkilön kuukausikorvauksen suuruus on 1.3.2022 alkaen:

| Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä | Korvaus euroa / kk |
|-------------------------------------|--------------------|
| 10 – 100 | 122 |
| 101 – 200 | 171 |
| 201 – 400 | 219 |
| yli 400 | 321 |

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

- Ellei muuta ole sovittu, työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksen suuruus on 1.3.2022 alkaen:

| Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä | Korvaus euroa / kk |
|---|--------------------|
| 5 – 24 | 68 |
| 25 – 50 | 73 |
| 51 – 100 | 82 |
| 101 – 200 | 94 |
| 201 – 400 | 105 |
| 401 – 600 | 120 |
| yli 600 | 139 |



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.

Tekstit

Viikkolepo (kohta 4.1)

- Ylempien toimihenkilöiden viikkolepo määräytyy työaikalain mukaan
- Työehtosopimukseen on tuotu lakia täydentävä määräys:

"Työviikkojen vaihteessa viikkolepo voidaan antaa yhtäjaksoisena aikana, joka sijoittuu osaksi edellistä ja jälkimmäistä työviikkoa edellyttäen, että suurin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kyse."

Lomautusilmoitusaika (ISS kohta 4.3.3)

- Ellei toisin ole lomauttamisen yhteydessä sovittu, lomautusilmoitusaika on 14 päivää

Etätyöhje (liite 5)

- Liitot ovat laatineet etätyöhjeen (suositus)

Neuvottelujärjestys (kohta 8.5)

- Neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat ns. tes-erimielisyydet (työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskeva erimielisyys)

Muuta

- Perhevapaaudistus ei vaikuttanut perhevapaiden palkallisiin jaksoihin, vaan ne ovat samat kuin päättyneessä TES:ssa
 - Liittojen välinen työryhmä hakee kustannusneutraalia ratkaisua perhevapaamääräyksiin sopimuskauden aikana
- Työehtosopimuksen rakenne ja otsikointi on uudistettu
- Liitot jatkavat työehtosopimuksen kehittämistä ja yhteistä koulutusta sopimuskauden aikana

Kiitos!