

**Työehtosopimus,
Teknologiateollisuuden työntekijät
10.1.2022 – 30.11.2023**



Uusi työehtosopimus

- Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välillä on sovittu uudesta teknologiateollisuuden työntekijöitä koskevasta työehtosopimuksesta
- Uusi työehtosopimus sitoo jäsenyyden perusteella Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyrityksiä
- Työnantajayhdistyksen jäsenenä olevien yritysten palveluksessa työskentelee lähes 55 000 työntekijää tämän uuden TESsin soveltamisalalla (yli 61 % 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 10.1.2022 – 30.11.2023
- Rakenne on 1 + 1
 - Vuoden 2022 palkkaratkaisu on sovittu
 - Vuoden 2023 palkkaratkaisu sovitaan 30.9.2022 mennessä
- Jos toisen vuoden palkkaratkaisua ei saada sovittua syyskuun loppuun mennessä, osapuolet voivat irtisanoa TES 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 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:

1.3.2022

Yleiskorotus 1,5 %

0,5 % yritys- tai työpaikkakohtainen erä



Paikallinen palkkaratkaisu

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2022 osalta 18.2.2022 mennessä.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

Ei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2022

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 1,5 % suuruinen yleiskorotus viimeistään 1.3.2022 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Ei paikallista palkkaratkaisua

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 0,5 % suuruinen yritys- tai työpaikkakohtainen erä
 - TES voimaantumisen jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2022 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
 - Erästä osoitetaan vähintään 0,1 % henkilökohtainen korotus kaikille työntekijöille



Ei paikallista palkkaratkaisua

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- Työpaikalla pitää olla pätevyyden mittaamiseen menetelmä, jonka perusteella korotuksia voidaan kohdentaa
- Jaettaessa yrityskohtaiset korotukset suoritusten perusteella, tehokas 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

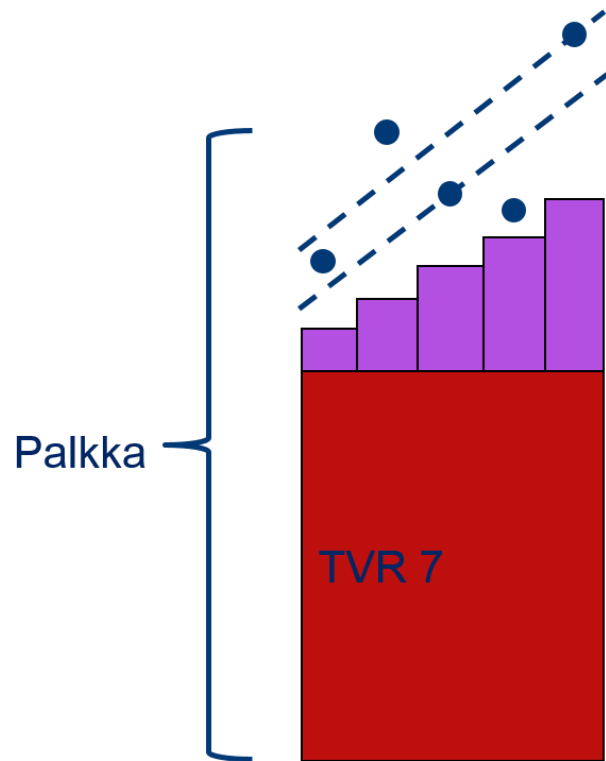


Erän kohdentamisen esimerkkejä

Erän kohdentaminen henkilökohtaisiin korotuksiin

- Palkkarakenteen mukaisesti
- Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen mukaisesti
- Edellisessä Heko-arvioinnissa suoritustaan parantaneille
- Työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
- Suorituspalkoissa voidaan korottaa palkan eri osia korotuskertoimella 1,02 (=yleiskorotus + erä)





Erän jako esimerkkejä

Palkkaryhmässä on yhteensä 24 työntekijää. Työnantaja jakaa erästä kullekin työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu kolmeen korotusryhmään :

12 työntekijää	korotus 0,1 %	$12 * 0,1 \% = 1,2 \%$
9 työntekijää	korotus 0,7 %	$9 * 0,7 \% = 6,3 \%$
3 työntekijää	korotus 1,5 %	$3 * 1,5 \% = 4,5 \%$

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

Erän jako esimerkkejä

Palkkaryhmässä on yhteensä 72 työntekijää. Työnantaja jakaa erästä kullekin työntekijälle korotuksen, työntekijät jaettu neljään korotusryhmään:

31 työntekijää	korotus 0,1 %	$31 * 0,1 \% = 3,1 \%$
19 työntekijää	korotus 0,5 %	$19 * 0,5 \% = 9,5 \%$
16 työntekijää	korotus 0,9 %	$16 * 0,9 \% = 14,4 \%$
6 työntekijää	korotus 1,5 %	$6 * 1,5 \% = 9 \%$

Yhteensä 36 % / 72 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 määritellyn erän käyttämisestä kokonaisuudessaan työntekijöiden palkkojen tarkistamiseen
 - 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



Erilliset lisät

- Erilliset lisät sopimuskauden alussa
 - Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 56 senttiä/t
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 123 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22- 06) 226 senttiä/t
 - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 226 senttiä/t
- Erilliset lisät ovat 1.3.2022 alkaen
 - Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 56 senttiä/t
 - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
 - Iltavuoro (esim. klo 14 – 22) 125 senttiä/t
 - Yövuoro (esim. klo 22- 06) 231 senttiä/t
 - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 231 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 2022
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 1.3.2022 alkaen 2,0 prosenttia.



Tekstimuutokset



Rinnakkaissopimuskielto

- Työehtosopimuksen soveltamispiiriin ei tehdä rinnakkaissopimuksia
- Kielto ei estä tekemästä yrityskohtaisia työehtosopimuksia työnantajaliittoon kuulumattomien yritysten kanssa
 - Teollisuusliitto voi olla osapuolena yrityskohtaisessa TESsissä
- Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimusta ei sovelleta:
 - MTHL:n Työnantajat ry:n rakennuspelti- ja teollisuuseristysalan jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin, eikä
 - Malmikaivosten työntekijöiden työehtosopimuksen soveltamisalalla, eikä
 - niissä yrityksissä, joissa sovelletaan Teollisuusliitto ry:n Teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimusta



14.1 Tilapäinen poikkeama taikka poikkeuksellinen haitta tai hankaluus

- **Tilapäisestä** poikkeamasta työolosuhteissa, jota ei ole otettu huomioon työnvaativuudessa
 - Tilapäinen = on voimassa vain vähän aika
- **Poikkeuksellinen** haitta tai hankaluus, jota ei voida ottaa huomioon työnvaativuutta määriteltäessä
 - Poikkeuksellinen = haitta tai hankaluus ei toteudu työn normaalin suorittamisen yhteydessä
- Lisä on vähintään 56 senttiä tunnissa, ellei paikallisesti toisin sovita
- Lisää maksetaan **vain niiltä tunneilta**, jolloin tilapäinen poikkeama tai poikkeuksellinen haittaa tai hankaluutta esiintyy

14.5 Ammattitutkintopalkkio

- Yhdessä **työnantajan kanssa sovittu työhön liittyvä** ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto
- Maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksunyhdydessä
 - Ammattitutkinto 200 euroa
 - Erikoisammattitutkinto 300 euroa



Neuvottelumenettely työvoimaa vähennettäessä

- Yt-laki (1333/2021) ei ole TESsin osa
- Neuvotteluajat alkavat neuvotteluesityksen tekemisestä
- Täsmennetään ennen neuvotteluja annettavia tietoja
 - Työnantajan on huolehdittava, että ennen neuvotteluja annettavat yhteistoimintalain 19 §:n mukaiset tiedot ovat riittäviä neuvottelujen aloittamiseksi
 - Ei ole tarkoitus laajentaa eikä vähentää lain velvoitetta tietojen antamisesta
- Neuvottelut voidaan aloittaa heti tarpeellisen valmistautumisajan jälkeen

43.4.7 Työntekijöiden töihin perehdytys

- Uusille työntekijöille esitellään työpaikan pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu
- Jos työpaikalla on perehdytysohjelma:
 - Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle annetaan mahdollisuus esitellä
 - työpaikan yhteistyöjärjestelmiä sekä
 - muita heille kuuluvia tehtäviä



44.2 Paikallisen sopimisen osapuolet

- Paikallisen sopimisen osapuolet, pääsääntö:
 - Työntekijä ja esimies
 - Luottamusmies ja työnantaja
 - Pääluottamusmies ja työnantaja
- Uusi kohta tilanteisiin, jos pääluottamusmiestä tai luottamusmiestä ei ole valittu
 - Paikallisen sopimuksen voi tehdä paikallisen sopimisen työryhmä



44.5 Paikallisen sopimisen valmiudet

- Uusi kohta paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta
- Paikallisen sopimisen työryhmä
 - Tehtävänä paikallinen sopiminen, sopimusten kehittäminen ja seuranta
 - Osapuolet valitsevat omat edustajansa työryhmään
 - Kokoonpano vähintään 2+2, paikalliset olosuhteet huomioon
 - Työntekijöitä edustaa plm ja vähintään yksi toinen työntekijöiden edustaja
 - Toimikausi on kaksi vuotta
- Jos työpaikalla ei ole valittu pääluottamusmiestä, työntekijät valitsevat keskuudestaan ryhmään jäsenet
- Liittojen yhteisesti sopima koulutus, yhteistä koulutusta



Työaikakokeilu

- 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 30.11.2023 mennessä, niiden toteuttaminen voi jatkua vuoden 2024 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-a alle työaikalain säännöllisen työajan
 - tasaamisvapaan (pekkasten) määrästä tai niiden siirtämiskäytännöistä.



Työryhmät

Teknolohiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimus

- Työehtosopimuksen kehittäminen
 - Sosiaalisten määräysten selkiyttäminen, perhevapaaudistuksen huomioiminen tässä yhteydessä
 - Kokeilu plm ja lm valintamenettelystä
- Työaikakysymykset ja palkkamääräysten kehittäminen
- Koulutustyöryhmä
- Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen

Malmikaivosten työehtosopimus

- Kaivoksissa sovellettavat työehdot



Kokeilu, luottamusmiehen valitseminen

- Aloite kokeiluun osallistumisesta tulee työpaikalta (plm tai työnantaja) liitoille
- Liitot antavat tarvittaessa ohjeistusta kokeiluun osallistuvalla työpaikalla
 - Työntekijät valitsevat työpaikan ammattiosastoon kuuluvista työntekijöistä pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen
 - Äänioikeus kaikilla työpaikan työntekijöillä
 - Vaalitoimikunta sopii vaaliajoista ja vaalipaikoista työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista
 - Työnantaja varaa vaalitoimikunnalle sovittuna ajankohtana tilaisuuden vaalin toimittamiseen
 - Työnantaja toimittaa vaalitoimikunnalle listan työpaikan työntekijöistä äänioikeuden varmistamista varten

