

**Teknolohiateollisuuden ja Teollisuusliiton  
yhteiset tiedotustilaisuudet  
työehtosopimusratkaisusta 8.11.2017-  
31.10.2020**

# Sisältö

- 1. Teknologiateollisuuden työehtosopimus*
- 2. Palkkaratkaisu*
- 3. Tekstimuutoksia*
- 4. Erinäisiä muita tekstiselvennyksiä ja –muutoksia*
- 5. Yhteiset hankkeet*

# **1. Teknolohiateollisuuden työehtosopimus**

1.1 Neuvottelujen lähtökohdat

1.2 Työehtosopimuksen voimaantulo ja voimassaolo

## 1.1 Neuvottelujen lähtökohdat

- talouskasvun suotuisa kehittyminen vuoden 2017 aikana, loppusyksyllä myös merkkejä kasvun hidastumisesta
- yritysten toisiinsa nähden hyvin erilainen taloustilanne
- tasapainon hakeminen ostovoiman kasvattamisen ja kilpailukyvyn parantamisen välillä
- työmarkkinakierroksen avaaminen vientivetoisin ratkaisuin

## 1.2 Työehtosopimuksen voimaantulo ja voimassaolo

- Työehtosopimus on astunut voimaan 8.11.2017 ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muuta sovittu.
- Työehtosopimus on voimassa 31.10.2020 saakka edellyttäen, että liitot pääsevät sopimukseen 3. vuoden palkankorotuksista kevään 2019 aikana
  - mikäli palkantarkistusten rakenteesta ja suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen 31.5.2019 mennessä, voi kumpikin liitto irtisanoa sopimuksen päättymään 31.10.2019

## 2. 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.
- 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:

1.1.2018

Yleiskorotus 1,1 %

0,5 % yritys- tai työpaikkakohtainen erä

1.1.2019

Yleiskorotus 0,9 %

0,7 % yritys- tai työpaikkakohtainen erä

## Paikallinen palkkaratkaisu

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään vuoden 2017 osalta 15.12.2017 mennessä ja vuoden 2018 osalta 14.12.2018 mennessä ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Vuosi 2017

- Mikäli yksimielisyyttä paikallisesta palkkaratkaisusta ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisu 1.1.2018 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
  - 1,1 % suuruisena yleiskorotuksena ja
  - 0,5 % suuruisena eränä henkilökohtaisiin palkankorotuksiin

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Vuosi 2018

- Mikäli yksimielisyyttä paikallisesta palkkaratkaisusta ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisu 1.1.2019 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
  - 0,9 % suuruisena yleiskorotuksena ja
  - 0,7 % suuruisena eränä henkilökohtaisiin palkankorotuksiin



# Erän jako – ei paikallista palkkaratkaisua

- Erä jaetaan palkkaryhmittäin. Työnantaja jakaa erästä kullekin työntekijälle korotuksen, jonka suuruus on vähintään 0,1 % ja enintään 1,5 %.
- Erän jako tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen käyttöönottoa. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, työnantajan on tehtävä selvitys koko henkilöstölle. Selvityksessä työnantaja yksilöi työntekijöittäin ilman henkilötunnisteita, miten erä on jaettu työpaikalla henkilömäärien ja korotusprosenttien perusteella palkkaryhmittäin tarkasteltuna. Mikäli selvitystä ei koko henkilöstölle ole tehty 31.12.2017 ja/tai 31.12.2018 mennessä, jaetaan erä yleiskorotuksena

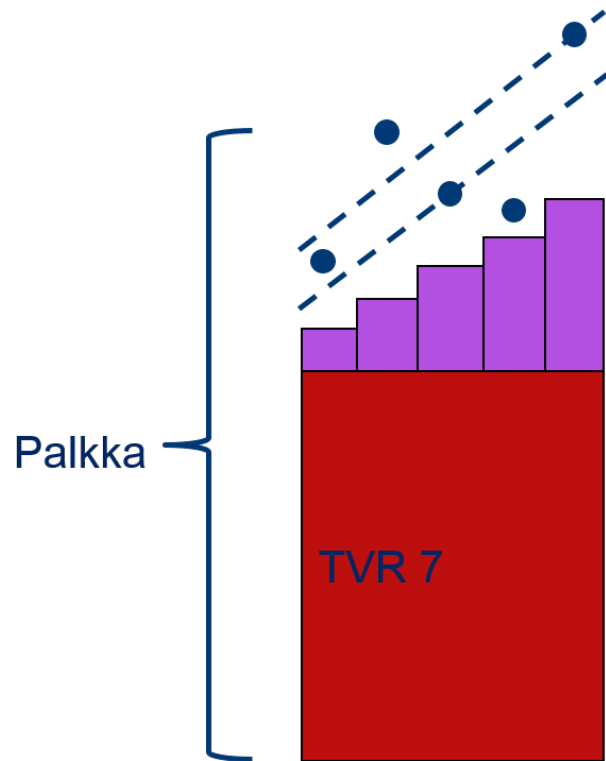
- Jos erää ei työpaikalla edellä mainitulla tavalla jaeta tai sovita työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sen muusta käytöstä, se jaetaan yleiskorotuksena.

# 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 1,016 (=yleiskorotus + erä)

# Palkankorotuksen kohdentaminen



## 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

# Aikapalkan korotus

Korotus 1,1 % + 1,5 % henkilökohtainen korotus = 2,6 %

Aikapalkka 13,09 €/h

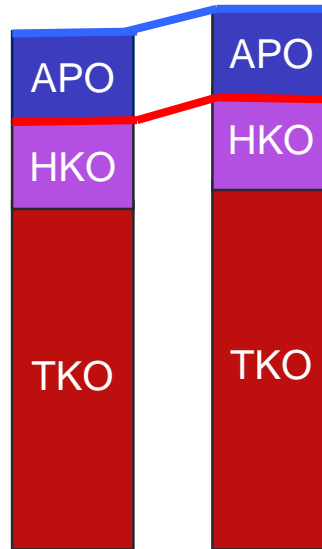
APO = 0,25 €/h

HKO 14 %

HKO = 1,58 €/h

TVR 6:

TKO = 11,26 €/h



Aikapalkka 13,43 €/h

APO = 0,46 €/h

HKO 14 %

HKO = 1,59 €/h

TVR 6:

TKO = 11,38 €/h

# Suorituspalkkojen korotus

- Korotukset toteutetaan niin sanotulla korotuskertoimella. Voimassa olevia urakkahintoja, osaurakoiden kiinteitä osia ja yksikköhintoja sekä palkkiopalkkojen kiinteitä osia ja palkkio- eli yksikköhintoja korotetaan kertomalla ne palkkaratkaisun mukaisella korotuskertoimella.
- Yritys- tai työpaikkakohtainen erä tulee kohdistaa kaikkiin suorituspalkan osiin.



# Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.1.2018

Työnvaativuusryhmä	tuntipalkat	kuukausipalkat
	snt/t	euroa/kuukausi
1	892	1555
2	937	1633
3	983	1714
4	1033	1800
5	1084	1890
6	1138	1985
7	1195	2084
8	1255	2188
9	1318	2297

# Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.1.2019

Työnvaativuusryhmä	tuntipalkat	kuukausipalkat
	snt/t	euroa/kuukausi
1	900	1569
2	945	1647
3	992	1730
4	1042	1816
5	1094	1907
6	1149	2002
7	1206	2103
8	1266	2208
9	1330	2318

## Erilliset lisät ja keskituntiansio

- Erilliset lisät ovat 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:
  - Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa 59 senttiä/t
  - Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 44 senttiä/t
  - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
    - Iltavuoro (esim. klo 14-22) 119 senttiä/t
    - Yövuoro (esim. klo 22-6) 219 senttiä/t
    - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 219 senttiä/t
    - Kaivoslisä 154 senttiä/t

- Palkankorotuksen toteutuksen aikaan käytössä olevaa keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran (yleiskorotus+erä).
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan sopimuskauden aikana 3,2 prosenttia 1.1.2018 alkaen.

### 3. Tekstimuutoksia

## 3.1 Työehtosopimuksen soveltamisala

- Soveltamisalamääräykseen on lisätty informaatio teknologiateollisuuden alatoimialoista ja maininta yrityksistä, joiden päätoimialana on palveluliiketoiminta.
- Työehtosopimusta noudatetaan jatkossa työnantajayrityksen toimialan mukaisesti sen kaikkien työntekijöiden työsuhteisiin (teollisuusliittoperiaate);
  - tessin soveltaminen kattaa muun muassa mekaaniset ja sähköalan työt
  - liittojen välinen rinnakkaissopimuskielto
- Teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus samalla päättyy
  - erillinen pöytäkirja sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksen piirissä olleiden työntekijöiden eräiden palkkamääräysten ja –periaatteiden soveltamisesta

## 3.2 Muuttuva osuus suorituspalkassa



- Työehtosopimuksen mukaisessa, liittojen sopimassa palkkiopalkassa ja osaurakassa muuttuva osuus on määritelty väljemmin
  - palkkiopalkassa muuttuva osuus voi olla enintään 30%
  - osaurakassa muuttuva osuus voi olla enintään 50%

## 3.3 Henkilökohtaisen palkanosuuden suuruus

- Henkilökohtainen palkanosuus on suuruudeltaan vähintään 5 % ja enintään 26 % työntekijän työkohtaisesta palkanosuudesta.
- Henkilökohtaisten palkanosuuksien prosenttilukujen keskiarvo porrastusryhmittäin on 12-18 %:n välillä.
- Toteutetaan työpaikan seuraavan säännöllisen määrittelyn yhteydessä, kuitenkin viimeistään 1.5.2018.

## **3.4 Lomautetun työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan**

- Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana
  - työntekijä on oikeutettu saamaan irtisanomisajan palkkansa
  - palkan perusteena henkilökohtainen aikapalkka työtuntijärjestelmän mukaiselta työajalta
  - palkasta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa eikä työntekijän mahdollisesti muualla ansaitsemaa palkkaa
  - työntekijälle lisäksi oikeus saada irtisanomisajalta lomakorvaus

## **3.5 Paikallisen neuvottelujärjestelmän tukeminen ja työrauhan turvaaminen**

- Sovittu menettelystä, jonka tarkoituksena on
  - palauttaa kärjistyneessä tilanteessa edellytykset paikallisen neuvottelujärjestelmän toimivuudelle ja
  - estää työpaikalla työrauhan rikkoutuminen tai palauttaa työrauha
- Aloitteen toimenpiteiden käynnistämiseksi voivat tehdä
  - kummatkin liitot erikseen
  - pääluottamusmies
  - työnantaja
- Viimeistään 3 arkipäivän kuluessa aloitteen tekemisestä kaikki osapuolet yhdessä tapauskohtaisesti valituin keinoin selvittävät:
  - mihin työrauhaa vaarantava kiista kohdistuu ja
  - mitkä ovat muut työrauhan rikkoutumista uhkaavat syyt

- Menettelyllä pyritään poistamaan
  - mahdolliset väärinkäsitykset toisen osapuolen vaikuttimista ja tavoitteista sekä
  - väärät tulkinnat ja sovellukset työehdoista
  - lisäksi pyritään ennakoimaan mahdollisen työtaistelutoimen vaikutuksia
- Työnantajan ja pääluottamusmiehen myötävaikutusvelvollisuus
- Liitot eivät ratkaise kiistaa, ellei kyse ole
  - valvontavelvollisuuden piiriin kuuluvasta asiasta
  - osapuolten pyytämästä sovintoesityksestä tai sitovasta ratkaisusta



- Tarvittaessa laaditaan toimintasuunnitelma neuvottelujärjestelmän toimivuuden parantamiseksi.
- Tes-kirjaukset
  - työrauhavelvoitteen rikkomisesta tuomittavan hyvityssakon määrään liittyen sekä
  - pidättäytymisestä kanteesta työtuomioistuimessa.

# **3.6 Pääluottamusmiehen varamiehen ja 1. työsuojeluvaravaltuutetun työsuhdeturva**

- Päälouottamusmiehen varamiehen ja ensimmäisen työsuojeluvaravaltuutetun työsuhdeturvaa tehostettu taloudellistuotannollisissa irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa.
- Uudet määräykset koskevat työpaikkoja, joilla työskentelee vähintään 30 työntekijää.
- Uudet määräykset ovat toissijaisia, jos
  - päälouottamusmiehen varamies toimii päälouottamusmiehen sijaisena tai hänellä on luottamusmiehen asema
  - ensimmäinen työsuojeluvaravaltuutettu toimii työsuojeluvalluutetun sijaisena tai hänellä on luottamusmiehen asema

- Työnantaja ei saa kohdistaa sopeutustoimea em. henkilöstöedustajaan, ellei tämän tekemän työn (vakiintuneen toimenkuvan mukaiset pääasialliset työt) teettäminen työpaikalla
  - pääty kokonaan tai
  - keskeydy tilapäisesti
- Työsuhdeturva määräytyy muutoin samoin perustein kuin muillakin työntekijöillä.

## **3.7 Yhteistoiminta suomalaisessa yritysryhmässä**

- Tavoitteena on työpaikkatasoisen paikallisen sopimisen edistäminen.
- Liitot suosittelevat, että
  - yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä annetun lain soveltamispiirissä olevissa yrityksissä
    - konserniyhteistyön mukaisen tiedottamisen ja kuulemisen piiriin tulevat myös yritysryhmän yhteiset henkilöstö- ja palkkapolitiikan periaatteet

## 3.8 Äitiys- ja isyysvapaa

- Uuden äitiysvapaan ajalta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus, vaikka vapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana eikä työntekijä palaa välillä työhön
  - määräys on ollut voimassa jo 22.8.2014 alkaen liittojen yhteisen ohjeistuksen perusteella
  - po. liittojen kotisivulla olevasta ohjeistuksesta löytyy tarkempia periaatteita äitiysvapaan palkan maksamiseen liittyen
- Palkallinen adoptiovapaa-oikeus koskee sekä miehiä että naisia
  - sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä äitiys- ja isyysvapaan palkan maksamisen osalta edellyttäen, että
  - työntekijä on oikeutettu SVL:n mukaiseen adoptiovanhemmalle maksettavaan vanhempain- tai isyysrahaan
- Määräykset adoptiovapaan palkasta tehtävistä vähennyksistä ovat yhdenmukaiset äitiys- ja isyysvapaan palkasta tehtäviin vähennyksiin nähden.



## **3.9 Paikalliset ratkaisut työpanoksen lisäämiseksi ja vähentämiseksi**

- Työehtosopimuksessa on suositus työnantajalle ja pääluottamusmiehelle tarkastella vähintään vuosittain
  - käytössä olevien työaikajärjestelyjen toimivuutta sekä
  - tarpeita ja mahdollisuuksia toteuttaa työpaikalla järjestelyjä säännöllisen työajan lisäämiseksi tai vähentämiseksi
- Säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen sopimalla
  - toisin tasaamisvapaan (pekkasten) määrästä enintään 48 tunnin/6 päivän osalta,
  - lomarahaa tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen taikka
  - palvelusvuosilisän tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen

- Sopimisen perusteita voivat olla esimerkiksi:
  - työvoiman lisätarve ja mahdollisuus ohjata työtä yrityksen omille ammattityöntekijöille
  - vajaatyöllisyystilanne
  - työntekijän oma toive

# Sopiminen työajan lisäämisestä, tasaamisvapaa

- Sopimismenettely

- työnantaja ja pääluottamusmies voivat tehdä kehys sopimuksen, jolla valtuutetaan
  - työnantaja ja työntekijä halutessaan sopimaan toisin tasaamisvapaan määrästä (max. 48 t/6 pvä)
- kehys sopimuksessa suositellaan mainittavan yksilösopimuksissa määriteltäviksi asioiksi
  - monestako tasaamisvapaapäivästä sovitaan
  - menettelytavat muutostilanteissa
  - etukäteen työtuntijärjestelmään merkittyjen tasaamisvapaiden sopiminen työajaksi
  - milloin sopimus tehdään ja sopimuksen voimaantulo
- sopimukset on tehtävä kirjallisesti kalenterivuotta kerrallaan koskien
- sopimiskäytännöistä annetaan selvitys pääluottamusmiehelle

- Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan lisätyn säännöllisen työajan osalta työehtosopimuksen mukaan määräytyvä tasaamislisä.
- Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vastaavasti työehtosopimukseen kirjatun kaavan mukaan laskettu erillinen kuukausikorvaus kalenterivuoden kaikilta kuukausilta.

# Sopiminen työajan vähentämisestä, lomaraha

- Sopimismenettely

- työnantaja ja pääluottamusmies voivat tehdä kehys sopimuksen, jolla valtuutetaan
  - työnantaja ja työntekijä tekemään halutessaan sopimuksen lomarahan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen
- kehys sopimuksessa suositellaan mainittavan yksilösopimuksissa määriteltäviksi asioiksi
  - lomarahavapaan ajalta maksettavan palkan maksuajankohta
  - työkyvyttömyyden vaikutus lomarahavapaan käyttöön
  - sovitun lomarahavapaan ajankohdan mahdollinen muuttaminen

- Lomarahavapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia vuosiloman pituutta määrättäessä.
- Arkipyhäkorvaus maksetaan myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat lomarahavapaan ajaksi.

## Sopiminen työajan vähentämisestä, palvelusvuosilisävapaa

- Palvelusvuosilisän tai sen osan vaihtamisesta vapaaseen ovat voimassa aikaisemmin sovitut määräykset siten muutettuina, että
  - sopimiseen oikeutetun työntekijän alaikäraja on poistettu
  - palvelusvuosilisävapaapäivät ovat työssäolopäivien veroisia vuosiloman pituutta määrättäessä
  - arkipyhäkorvaus maksetaan myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat palvelusvuosilisävapaan ajaksi



## **3.10 Sunnuntaityökorotuksesta toisin sopiminen eräissä tilanteissa**

- Työnantaja ja pääluottamusmies voivat kirjallisesti sopia toisin sunnuntaityökorotuksen maksamisesta tai sen suuruudesta, jos kyse on
  - tiistaiksi, keskiviikoksi tai torstaiksi osuvasta kirkollisesta juhlapäivästä.
- Määräyksen tarkoituksena on mahdollistaa kustannusneutraalisti työajan siirto maanantai-, perjantai- ja lauantapäiviltä kirkollisena juhlapäivänä tehtäväksi edellyttäen, että
  - kyseessä on työaikamuoto, jossa työ keskeytyy arkipyhiksi ja
  - keskellä viikkoa oleva kirkollinen juhlapäivä olisi näin ollut työtuntijärjestelmän mukainen vapaapäivä
- Uudella määräyksellä ei ole sovittu sunnuntaityön teettämisestä ja tekemisestä

## 4. Erinäisiä muita tekstiselvennyksiä ja –muutoksia

## 4.1 Tulkintakäytännön vahvistavia kirjauksia

- **Ay-koulutus**

- työntekijällä oikeus osallistua työsuhteen katkeamatta Teollisuusliiton 3 kk:n ”Muutoksen eväät” -kurssille

- **Vaikeasti sairaan tai vammaisen lapsen hoito**

- palautettu työehtosopimuksen kohtaan ”Lapsen sairastuminen” vuoden 2013 layout-uudistuksessa karsittu – mutta voimaan jäänyt – työntekijän poissaolo-oikeus

- **Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen ja sen korvaaminen**

- viikkovapaan aikana työhön käytetyn ajan korvaamisen muodosta on tehtävä sopimus ennen työntekoa työntekijän kanssa henkilökohtaisesti

- **Neuvottelumenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä**
  - työnantajan esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi on annettava kirjallisesti
- **Asunnon hankkiminen**
  - asumistilaa koskevat vähimmäisneliömäärät tarkoittavat majoituskaluston makuutilaa, eikä siihen lasketa mukaan huoneiston muiden tilojen pinta-aloja

## 4.2 Muita tekstimuutoksia

- **Korvaava työ**

- liittojen välillä sovittuja määräyksiä ja ohjeistusta korvaavasta työstä sovelletaan myös silloin, kun korvaavasta työstä käytetään työpaikalla toista nimitystä

- **Lapsen sairastuminen**

- huoltajan ansiotyöedellytykseen rinnastetaan myös estyminen osallistua lapsen hoitoon kodin ulkopuolella tapahtuvan tutkintoon johtavan ammatillinen koulutuksen vuoksi

- **Työaikapankki ja työsuhteen päättymisen**

- työaikapankkiin säästetyt saldot maksetaan rahana, jos
  - työntekijän työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja
  - työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan koko irtisanomisajaksi

- **Työntekijän takaisin ottaminen**

- työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä työ sopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa tehtävällä kirjallisella sopimuksella
- sopimuksen tekemisellä ja sen perusteella mahdollisesti maksettavalla vastikkeella voi olla vaikutuksia työntekijän työttömyysturvaetuuksiin mistä syystä
  - työntekijälle on varattava riittävä aika ennen sopimuksen tekemistä selvittää sen vaikutukset tilanteeseensa

- **Ammatillinen koulutus**

- työehtosopimuksen tarkoittama ammatillinen koulutus on työntekijälle vapaaehtoista, eikä se ole työtehtävien suorittamista
- työntekijää velvoittava koulutus on oikeammin työntekoa ja se luetaan myös työajaksi
- erityyppisten koulutusten eroista on laadittu liittojen välillä kotisivuilta löytyvä tulkintaohje
- tärkeää on ennen koulutustilaisuutta työnantajan ja työntekijän välillä yhdessä todeta koulutuksen luonne

- **Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen**

- viimeinen teknologiateollisuuden työehtosopimuksen osana noudatettu keskusjärjestösopimus on korvattu omalla ay-jäsenmaksujen perinnän menettelytapoja koskevalla pöytäkirjalla



- **Yöpymiskustannukset**

- Majoittumiskustannusten enimmäismäärät matkavuorokautta kohti ovat seuraavat:

- Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen 148 euroa
    - muut kunnat 105 euroa.

- **Työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien kirjausten yhdenmukaistaminen ja kielellinen parantaminen**

- paikalliseen toisinsopimiseen oikeuttavat tes-määräykset on tehty vuosikymmenten aikana yli kymmenellä eri tavoin kirjoittaen
  - käytettyjä kirjoitustapoja on yhdenmukaistettu ja parannettu kielellisesti

## 5. Yhteiset hankkeet

5.1 Tulevaisuuden työelämän kehittäminen

5.2 Tuottavuusohjelmasta lisäarvoa

5.3 Yhteistyössä harmaan talouden torjuntaan

## 5.1 Tulevaisuuden työelämän kehittäminen

- Työkaari kantaa –hanke
- Teknologiateollisuuden työhyvinvointi & tuottavuus -hanke

# Työkaari kantaa

## Teknologiategollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteishanke



- Tarjoaa yrityksille tukea, apua ja ideoita työkaarijohtamiseen
- Tavoitteena entistä parempi työhyvinvointi ja pidemmät työurat
- Myös tuottavuus paranee



Johtaminen ja tiedonkulku



Työuran suunnittelu



Työaikajärjestelyt



Työn muokkaaminen

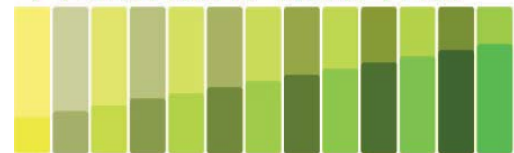


Osaaminen ja ammattitaito



Poissaolojen hallinta

TYÖKAARI KANTAA



- Lähde: [www.tyokaari.fi](http://www.tyokaari.fi)

# Teknolohiateollisuuden työhyvinvointi & tuottavuus -hanke

- Suunniteltu toteutusaika 1.8.2018 – 31.12.2020
- hankehakemus Suomen rakennerahasto-ohjelman (ESR) mukaiselle rahoitustuelle
- Toimijoina Teknologiateollisuus, Teollisuusliitto, Ammattiliitto PRO ja YTN
- Pää tavoitteina työhyvinvoinnin kasvu, työurien pidentyminen sekä tuottavuuden positiivinen kehitys
- Parannuskohteina erityisesti osallistumismahdollisuudet, uusien ideoiden kokeilu ja työjärjestelyt
- Kohderyhmänä varsinkin pk- ja mikroyritykset

## **5.2 Tuottavuusohjelmasta lisäarvoa**

- asiakkaalle, yritykselle ja henkilöstölle

- Suomalaisen työn ja tuotannon kilpailukyvyyn perustana on hyvä tuottavuuskehitys
- Liitot haluavat tukea tuottavuuden kasvua yrityksissä niiden omista lähtökohdista
- Liitot toteuttavat 2018 – 2019 kokonaisvaltaisen tuottavuusohjelman
- Ohjelma koostuu osahankkeista; aluksi analysoidaan työpaikkojen tarpeet
- Alustavia teemoja:
  - koko henkilöstölle suunnattu Lean-koulutus
  - valmennus kilpailukykyä parantavien yritys kohtaisten työehtojen käyttöönottamiseen
  - aloitetoimintaan kannustaminen
  - onnistuneiden käytäntöjen levittäminen



## 5.3 Yhteistyössä harmaan talouden torjuntaan

- Liittojen sitoutuminen harmaan talouden torjunnan edistämiseen erityisesti tukemalla viranomaisvalvontaa
- Keskeiset lainsäädännölliset välineet:
  - laki työntekijöiden lähettämisestä ja
  - tilaajavastuulaki (vuokra- ja alihankintatyötä koskien)
- Tavoitteena:
  - lähetettyjen työntekijöiden tasavertainen asema suomalaisten työntekijöiden kanssa
  - yritysten välisen tasavertaisen kilpailun tukeminen
  - työehtojen noudattaminen

- Tehostettuja toimenpiteitä:
  - tiiviimpi yhteistyö valvontaviranomaisten kanssa (mm. koulutus, yhteiset tes-tulkinnat)
  - tilaajayritysten asenteisiin, osaamiseen ja hankintakulttuuriin vaikuttaminen
  - omien ohjeistusten ja tulkintojen täsmentäminen ja ajan tasalla pitäminen
  - tilaajayritysten luottamusmiesten tiedonsaantioikeuksien ja toimivaltuuksien selventäminen
  - tarkastelu veronumeron toimivuudesta niillä aloilla, joilla se on otettu käyttöön