



## **Neuvottelutulos työehtosopimukseksi Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöt**

**9.2.2023**

**Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava.**

### **SOPIMUSKAUSI JA SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Uusi sopimuskausi päättyy 30.11.2024. Sopimuskausi jatkuu 30.11.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

### **PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2023**

#### **Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista**

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehitymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

#### **1. Paikallinen palkkaratkaisu**

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa viimeistään 28.2.2023, ellei määräpäivän ajankohdasta toisin sovita.

#### **2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua saavuteta**

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kertakorvauksesta, kaikille maksettavasta korotuksesta sekä yritys- tai työpaikkakohtaisesta erästä.

Kertakorvaus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, maksetaan toimihenkilölle kertaluontoinen korvaus, joka on 415 euroa. Työnantaja maksaa kertakorvauksen 1.3.2023 tai sen jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä. Kertakorvaus ei korota toimihenkilölle maksettavaa palkkaa eikä sillä ole vaikutusta vaativuusluokkapalkkoihin, palvelusvuosiin eikä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun korvauksiin.

Kertakorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on ollut voimassa ennen tämän palkkaratkaisun voimaantuloa 15.2.2023 ja kertakorvauksen maksupäivänä.

Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovittuun työajan ja täyden työajan suhteessa.

#### Kaikille maksettava korotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 3,0 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

#### Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna toimihenkilöiden vuoden 2023 maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Suuremmat korotukset ohjataan toimihenkilöille, joiden yritys- tai työpaikkakohtainen palkanosuus suhteessa henkilökohtaiseen palkanosuuteen on keskiarvosuhdetta pienempi.

## PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2024

### Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

### **Teknologiäteollisuuden työnantajat ry**

Eteläranta 10, PL 10, 00131 Helsinki  
Puhelin 09 192 31  
<https://www.teknologiatyonantajat.fi>  
Y-tunnus: 3202805-9

## 1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa viimeistään 19.1.2024, ellei määröpäivän ajankohdasta toisin sovita.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei sovita, palkantarkistukset toteutetaan kohdan 2. mukaan.

## 2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kaikille maksettavasta korotuksesta sekä yritys- tai työpaikkakohtaisesta erästä.

Kaikille maksettava korotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna toimihenkilöiden vuoden 2024 tammikuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Suuremmat korotukset ohjataan toimihenkilöille, joiden yritys- tai työpaikkakohtainen palkanosuus suhteessa henkilökohtaiseen palkanosuuteen on keskivertosuhdetta pienempi.

## Luottamusmiehelle annettavat tiedot palkkaratkaisun kohdentamisesta

Luottamusmiehellä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumista kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

## **Vaativuusluokkapalkat, lisät ja luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun korvaukset**

### **Vuosi 2023**

- Liite 2 palkkataulukon vaativuusluokkapalkkojen korotetaan yleiskorotuksen osuudella siten, että vuoden 2023 taulukkokorotus toteutetaan 1.4.2023 lukien.
- Liite 2 palvelusvuosilisiä korotetaan yleiskorotuksen osuudella siten, että vuoden 2023 taulukkokorotus toteutetaan 1.4.2023 lukien.
- Työehtosopimuksen 21. ja 22. kohtien mukaisia luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan yleiskorotuksen osuudella 1.4.2023 lukien.

### **Vuosi 2024**

- Liite 2 palkkataulukon vaativuusluokkapalkkojen korotetaan yleiskorotuksen osuudella siten, että vuoden 2024 taulukkokorotus toteutetaan 1.2.2024 lukien.
- Liite 2 palvelusvuosilisiä korotetaan yleiskorotuksen osuudella siten, että vuoden 2024 taulukkokorotus toteutetaan 1.2.2024 lukien.
- Työehtosopimuksen 21. ja 22. kohtien mukaisia luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan yleiskorotuksen osuudella 1.2.2024 lukien.

## TEKSTIMUUTOKSET

### Allekirjoituspöytäkirja

#### 4 § Työhyvinvoinnin edistäminen

Liitot suosittelevat, että työpaikoille laaditaan yhteistoiminnassa ohjeet epäasiallisen kohtelun ja häirinnän varalta.

### Työehtosopimus

#### 9.5.1 Työajan lyhennysvapaiden ansainta

4. Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi rinnastetaan
- aika, jolta työnantaja maksaa sairausajan tai synnyttävän erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa

#### Liukuva työaika 9.6 kohta 3. jatkeeksi

**Pöytäkirjamerkintä:** Liitot suosittelevat, että työpaikalla laaditaan yhteistoiminnassa tai liukuvasta työajasta sovittaessa liukuvan työn hälytysrajat, joiden ylittyessä käydään keskustelu esimiehen ja alaisen välillä mm. siitä mistä liukumien kertymä johtuu ja miten työaika saadaan pysymään sovittujen liukumarajojen puitteissa.

#### 12.1 Lomaraha

7. Lomarahasta voidaan paikallisesti sopia toisin luottamusmiehen kanssa.

#### 12.2 Lomaraha työsuhteen päättyessä

Jos toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahaan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, lomaraha maksetaan työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö on muutoin lomaraahan oikeutettu.

#### 16. Perhevapaat

Toimihenkilölle annetaan erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon sairausvakuutuslain mukainen erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainraha kohdistuu.

Synnyttävälle vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan maksetaan erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhteensä 3 kuukaudelta.

Vanhemmalle, jolle ei ole maksettu perhevapaan ajalta palkkaa edellä mainitun mukaisesti, ja jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhdeltä 12 arkipäivän vanhempainvapaajaksolta.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.

Adoptiovanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhdeltä 12 arkipäivän vanhempainvapaajaksolta. Adoptiovanhemman oikeus palkalliseen vanhempainvapaaseen koskee alle kouluikäistä lasta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti 6 kuukautta ennen hoitoonottopäivää.

### 19.3. Työmatkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen

1. Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset ja, jos matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Työmatkoista aiheutuvien kustannusten ja korvausten maksamisesta voidaan paikallisesti sopia luottamusmiehen kanssa toisin.

### 23. Paikallinen sopiminen

Yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu

Paikallisesti voidaan sopia, että yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukainen jatkuva vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysyhmään kuuluvien yritysten osalta.

*Pöytäkirjamerkintä: Sopimisoikeus koskee ainoastaan jatkuvan vuoropuhelun toteutustapaa. Vuoropuhelun kohteena olevat asiat on käsiteltävä yhteistoimintalain edellyttämällä tasolla ja tarkkuudella.*

### 25. Kokoontumisoikeus

Neuvoteltaessa työpaikalla paikallisesti työehtosopimuksen mukaisesta palkkaratkaisusta työnantaja varaa toimihenkilöille mahdollisuuden keskustella neuvottelujen sisällöstä työajalla. Kokoontumisen ajankohdasta ja kestosta sovitaan paikallisesti, jollei sopimukseen päästä, työnantaja päättää kokoontumisen enimmäiskeston ja ajankohdan.

Muissakin paikallisen sopimisen tilanteissa niiden edistymistä edesauttaa se, että paikallisesti kiinnitetään huomiota luottamusmiehen mahdollisuuksiin valmistautua neuvotteluihin tarkoituksenmukaisella tavalla. Liitot suosittelevat, että paikallisesti sovitaan periaatteet, miten luottamusmies voi järjestää kokoontumisen työajalla.

### Liite 2 Palkkausjärjestelmä

#### 8. Palvelusvuosilisä

Palvelusvuosilisän suuruus määräytyy sen mukaan, kuinka paljon palvelusaikaa on kertynyt edellisen kuukauden loppuun mennessä. Palvelusvuosilisän suuruus on yhtäjaksoisesta palvelusajasta riippuen seuraava, ellei palvelusvuosilisästä ole paikallisesti sovittu toisin luottamusmiehen kanssa.

#### Yhteistoimintasopimus, Liite 3 kohta 3.2

*Pöytäkirjamerkintä: Mikäli luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu edustaa useampaa toimipaikkaa, voidaan paikallisesti keskustella ja sopia mahdollisuudesta tavata kunkin edustamansa toimipaikan edustettavia. Näiden matkojen matkakustannuksista ja matka-ajan korvaamisesta sovitaan paikallisesti.*

## II TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

4) lisäksi työntekijällä on oikeus kouluttautumiseen enintään 30 lisäpäivän aikana, jos hänen irtisanomisaikansa on kuusi kuukautta.

~~Tätä 30 päivää ei koske jäljempänä oleva rajoitus.~~

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

~~Edellä sovitun lisäksi toimihenkilöllä on oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen. Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.~~

### 9 § Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvaa irtisanomista koskevat menettelytavat

Toimihenkilön taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvassa irtisanomisessa noudatetaan työsopimuslain 9:3–5 §:n säännöksiä.

YT-lain mukainen neuvottelu-aika lasketaan neuvotteluesityksen tekemisestä.

### 11 § Lomauttaminen

Lomautusilmoitusaika on vähintään 7 päivää.

### Painovirheen korjaaminen :

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun korvausten korottaminen (painovirheen korjaaminen s. 63 28§ -> 22§)

### YT-lain muutokset työryhmän mukaisesti:

#### **SELVIITYMISLAUSEKE (LIITE 1) (s. 46)**

#### **Taloudelliset vaikeudet ja niiden toteaminen, tiedottaminen liitoille sekä suunnitelma**

Sopimisen työehtojen sopeuttamisesta pitää liittyä työpaikalla muutosneuvottelujen aikana taikka muussa yhteydessä yhteisesti todettuun työnantajaa kohdanneeseen vakavaan taloudelliseen kriisiin, jonka vaikutuksia - kuten työvoiman vähentämistä - toimenpiteellä voidaan ehkäistä tai rajoittaa.

Osapuolilla on oikeus käyttää neuvotteluissa apunaan liittojen asiantuntijoita työnantajan taloudellisia vaikeuksia koskevaan toteamiseen liittyen. Luottamusmiehen ja mahdollisesti käytettyjen asiantuntijoiden on pidettävä salassa neuvottelujen yhteydessä saadut työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot sen mukaisesti kuin työnantaja on ilmoittanut tietojen olevan salassa pidettäviä (vrt. yhteistoimintalaki 40 §).

## YHTEISTOIMINTASOPIMUS (LIITE 3)

### 1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ (kappale 8. sivu 61)

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoimintalakia sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettua lakia ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

### 5.1 Ammatillinen koulutus (s. 66)

Päivitetään ensimmäisen kappaleen matkakustannusten korvauksiin liittyvä työehtosopimuksen **22 19 §**.

### 6. TIEDOTUSTOIMINTA (kappale 4. sivu 68)

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 20, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille ~~pyydettyinä~~ kirjallisena. Yrityksissä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti 20–29, työnantaja voi esittää selvityksen yrityksen taloudellisesta tilasta yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

## IRTISANOMISUSUOJASOPIMUS (LIITE 4)

### I YLEISET MÄÄRÄYKSET 1 § Yleinen soveltamisala (3. kappale s. 72)

Sopimus ei koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettuja työsuhteita eikä työsopimuslain 7:5 ja 7:7–8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

### II TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

#### Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely (1. kappale s. 73)

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien muutosneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä ja suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisaikana ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos muutosneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

## SOPIMUS TYÖSSÄ OPPIMISESTA JA AMMATLLISEEN KOULUTUKSEEN LIITTYVIEN HARJOTTELUMAHDOLLISUUKSIEN LISÄÄMISESTÄ (LIITE 5)

### 1. KOULUTUKSEEN LIITTYVÄ HARJOITTELU (2 kappale, s. 79)

Osapuolet toteavat, ettei koulutuksen edellyttämän työssä oppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella korvata yrityksen henkilöstöä. Niillä ei myöskään ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin. Nämä näkökohdat ovat tarpeellista todeta paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen tai ellei sellaista ole, työnantajan ja toimihenkilöiden kesken joko ennen työssä oppimisjakson tai työharjoittelun järjestämistä taikka yhteistoimintalain tarkoittaman kehittämissuunnitelman käsittelyn yhteydessä.



**Aika** 9.2.2023

**Paikka** Eteläranta 10, Helsinki

Vakuudeksi Mika Lallo ja Kaisa Ylitalo allekirjoittavat sovitun neuvottelutuloksen

Mika Lallo  
**Teknolohiateollisuuden työnantajat ry**

Kaisa Ylitalo  
**Ammattiliitto Pro ry**