



Neuvottelutulos työehtosopimukseksi Teknologiateollisuuden 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. Hyvässä 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.

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 444 euroa. Työnantaja maksaa kertakorvauksen 1.3.2023 tai sen jälkeisenä lähimpänä palkanmaksupäivänä. Kertakorvaus ei korota toimihenkilölle maksettavaa palkkaa eikä sillä ole vaikutusta vaativuusluokkapalkkoihin, vuoro-, kaivostyö-, ilta- tai yötyöläisiin eikä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun korvauksiin.

Kertakorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on ollut voimassa ennen tämän palkkaratkaisun voimaantuloa 10.02.2023 ja kertakorvauksen maksupäivänä.

Osa-aikaisessa työsuhhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kaikille maksettava korotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 3,3 % 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 0,2 % 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 yrityskohtainen palkanosuus suhteessa henkilökohtaiseen palkanosuuteen on keskivertosuhdetta 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.

1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa viimeistään 19.1.2024, ellei määräpäivän 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 2,2 % 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 0,3 % 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 yritysکوhtainen 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

- Työehtosopimuksen 4 §:n palkkataulukon vaativuusluokkapalkkoja korotetaan yleiskorotuksen osuudella siten, että vuoden 2023 taulukkorotus toteutetaan 1.4.2023 lukien.
- Työehtosopimuksen 14 §:n vuorotyön sekä ilta- ja yötyön mukaisia vuorolisiä sekä työehtosopimuksen 17 §:n kaivoslisää ja keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisää korotetaan vastaavasti yleiskorotuksen osuudella 1.4.2023 lukien.
- Yhteistoimintasopimuksen 3.1. kohdan mukaisia luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan yleiskorotuksen osuudella 1.4.2023 lukien.

Vuosi 2024

- Työehtosopimuksen 4 §:n palkkataulukon vaativuusluokkapalkkoja korotetaan yleiskorotuksen osuudella siten, että vuoden 2024 taulukkorotus toteutetaan 1.2.2024 lukien.

- Työehtosopimuksen 14 §:n vuorotyön sekä ilta- ja yötyön mukaisia vuorolisiä sekä työehtosopimuksen 17 §:n kaivoslisää ja keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisää korotetaan vastaavasti yleiskorotuksen osuudella 1.2.2024 lukien.
- Yhteistoimintasopimuksen 3.1. kohdan mukaisia luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan yleiskorotuksen osuudella 1.2.2024 lukien.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN TEKSTIMUUTOKSET

Allekirjoituspöytäkirja:

5 § Työhyvinvointi

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäiseminen

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

Ikääntyneiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen työpaikalla

Ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn ja kuormitukseen kiinnitetään erityistä huomiota. Sairastavuuden ja siitä johtuvien sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työkykyisyyden säilyttämiseksi työpaikkojen on syytä hyödyntää laadittuja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä, riskien arviointeja ja henkilöstösuunnitelmia. Näiden pohjalta suunnitellaan tarvittaessa yksilöllisiä toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät työnantajan selvityksen pohjalta keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jatkamista.

8 § Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Liitot asettavat työryhmän kehittämään palkkausjärjestelmää uudella sopimuskaudella seuraavilla toimenpiteillä:

Kehitetään palkkausjärjestelmän koulutusaineistoa tukemaan paremmin monimuotokoulutusta sekä toteutetaan sopimuskauden aikana sekä yleistä että yritysakohtaista palkkausjärjestelmäkoulutusta.

Edistetään tuloksellisuutta ja kannustavuutta tukevien palkitsemisjärjestelmien kehittämistä.

Edistetään työpaikkakohtaisten palkkaustyöryhmien syntyä ja tuetaan niiden toimintaa.

Työryhmä tarkastelee erityisesti Mettovan kehittämistarpeita ja tekee tarvittaessa esityksiä sen kehittämiseksi.

Tekstit:**14 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö**

Vuorotyölisän suuruus tunnilta on sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen:

Iltavuorolisä senttiä	Yövuorolisä senttiä
236	434

Vuorotyölisän suuruus tunnilta on sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen:

Iltavuorolisä senttiä	Yövuorolisä senttiä
241	444

Vuorotyöolisistä voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiehen kanssa.

16 § Hälytysluontoinen työ ja puhelinohjeet

3. Hälytysluontoisesta työn 1. kohdan määritelmästä sekä 2. kohdan hälytysrahan määrästä voidaan paikallisesti sopia toisin.

20 § Perhevapaan ajan palkka ja työhönpaluu perhevapaalta

1. Toimihenkilölle maksetaan työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittaman erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhteensä 3 kuukaudelta. Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-2 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkka luontoisetuineen enintään kuudelta ensimmäiseltä arkipäivältä.

2. Milloin naispuolinen toimihenkilö, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 § 3 mom. (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, adoptoi alle kouluikäisen lapsen, hänelle maksetaan adoptioon välittömästi liittyvänä 3 kuukauden pituinen synnyttävän vanhempainvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa.

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

4. Ajalta, jolta työnantaja on maksanut erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tuleva päiväraha tai siihen verrattava korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

5. Työsopimuslain 4 luvun tarkoittamien perhevapaiden päättyessä toimihenkilöllä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on toimihenkilölle tarjottava ensisijaisesti aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Tässä kappaleessa tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen perhevapaan ajaksi työsuhteeseen otettua sijaista.

6. Perhevapaata käyttävän kanssa voidaan sopia toimihenkilölle vapaaehtoisesta yhteydenpidosta perhevapaan aikana. Yhteydenpidon tarkoitus on helpottaa ja edistää paluuta työelämään.

7. Työnantaja perehdyttää perhevapaalta palaavan työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin ja niiden vaikutuksiin asianomaisen työntekijän tehtäviin. Perehdytys järjestetään pian työhön paluun jälkeen.

24 § Vuosiloma

- *Pöytäkirjamerkintä: Oikeus koskee sekä maanpuolustusvelvollisuutta että naisten vapaaehtoista asepalvelusta.*
- Toimihenkilön kanssa voidaan paikallisesti sopia lomarahen korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

28 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja toimihenkilön kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Liitteessä 7 on listattu tarkemmin sopijaosapuolten määräytymisestä.

Yhteistoimintasopimus

4 Yhteistoiminta

Yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu

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

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

6 Tiedotustoiminta

Kokoontumisoikeus

Neuvoteltaessa työpaikalla paikallisesti työehtosopimuksen mukaisesta palkkaratkaisusta työnantaja varaa toimihenkilöille mahdollisuuden keskustella neuvottelujen sisällöstä työajalla. Kokoontumisen ajankohdasta ja kestosta sovitaan paikallisesti, ja 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.

YT-työryhmässä hyväksytyt muutokset:

23 § Koulutustilaisuudet

2. Koulutustarpeen arviointi

Liitot korostavat henkilöstön suunnitelmallisen kehittämisen tärkeyttä. Työnantaja varaa tarvittaessa toimihenkilölle mahdollisuuden vuosittain osallistua ammatilliseen koulutukseen, joka mahdollistaa hänen ammattitaitonsa ylläpitämisen ja kehittämisen. Koulutustarve voidaan todeta esimerkiksi työnantajan ja toimihenkilön välisessä kehityskeskustelussa.

Pöytäkirjamerkintä:

Yhteistoimintalain (1333/2021) 9 §:n mukaisesti työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma ja

ylläpidettävä sitä työyhteisön suunnitelmalliseksi ja pitkäjänteiseksi kehittämiseksi.

Kehittämissuunnitelmaan on kirjattava nykytila ja ennakoitavissa olevat kehityskulut, joilla voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistarpeisiin tai työhyvinvointiin sekä päämäärät ja toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista sekä edistetään henkilöstön hyvinvointia.

TOIMIHENKILÖIDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

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

6 TIEDOTUSTOIMINTA

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 20, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyinä kirjallisena.

TOIMIHENKILÖIDEN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

10 § Neuvottelumenettely

Soveltamisohje:

Neuvotteluvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoimintalain(1333/21) soveltamispiiriin sellaisena kuin laki on voimassa 1.1.2022.

Yhteistoimintalain 19 ja 23 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 19 §:ssä.

1 Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osaaikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen.

Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, yllä mainituista asioista neuvoteltaessa neuvotteluelvoitteen ei voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluesityksen antamisesta on kulunut kuusi viikkoa. Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvotteluaika on kuitenkin 14 päivää neuvotteluesityksen antamisesta, jos:

- 1) neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osaaikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
- 2) neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
- 3) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30;
- 4) työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen henkilöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein hänen on muutosneuvottelujen alussa annettava toimihenkilöiden edustajalle esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut (laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012))

Toimintasuunnitelmasta tulee yhteistoimintalain 21 §:n 2 momentin mukaan käydä ilmi muutosneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisaikana ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Liite 5 Selviytymislauseke

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 tai äkillisesti toteutuneeseen tuotannolliseen kriisiin, jonka vaikutuksia - kuten työvoiman vähentämistä - toimenpiteellä voidaan ehkäistä tai rajoittaa.

Osapuolilla on oikeus käyttää neuvotteluissa apunaan liittojen asiantuntijoita työnantajan taloudellisia vaikeuksia tai tuotannollista kriisiä 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§).

Aika 9.2.2023

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Vakuudeksi Mika Lallo ja Jorma Malinen allekirjoittavat sovitun neuvottelutuloksen

Mika Lallo
Teknoliateollisuuden työnantajat ry

Jorma Malinen
Ammattiliitto Pro ry