

## Työehtosopimuksen palkkaratkaisu 2025

Kuten aikaisempinakin vuosina teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan ensisijainen vaihtoehto on, että palkankorotuksista sovitaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen ja työpaikan tilanne ja tarpeet sekä lisäksi mm. palkkauksen kannustavuus ja oikeudenmukaisuus.

Teknologiateollisuuden työnantajat ry ja Ammattiliitto Pro ry kannustavat aitojen ja ratkaisuhakuisten neuvottelujen käymiseen työpaikan tilanne ja tarpeet huomioiden. Työpaikkojen hyvät kokemukset vauhdittavat kehitystä paikallisen sopimisen laajentumiseksi. Neuvotteluille on syytä varata riittävästi aikaa, jotta yrityksen tilanne ja näkymät sekä osapuolten näkemykset palkkaratkaisusta ehditään käsittelemään riittävän laajasti.

Työehtosopimuksen mukaan paikallinen palkkaratkaisu neuvotellaan ja sovitaan työpaikan luottamusmiehen kanssa 14.3.2025 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Paikallisesti voidaan sopia palkankorotusten toteutustavasta, ajankohdasta ja suuruudesta.

Jos paikallista palkkaratkaisua ei synny tai työpaikalla ei ole toimihenkilöiden luottamusmiestä, palkkoja korotetaan työehtosopimukseen kirjatun ns. perälautamallin mukaisesti.

### 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.

### 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.

### Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu 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 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

### Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna toimihenkilöiden vuoden 2025 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 yritysکوhtainen palkanosuus suhteessa henkilökohtaiseen palkanosuuteen on keskivertosuhdetta pienempi.

Suosittelavaa on, että luottamusmiehen kanssa käydään ennakolta läpi erän jakamisen periaatteet.

### **Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

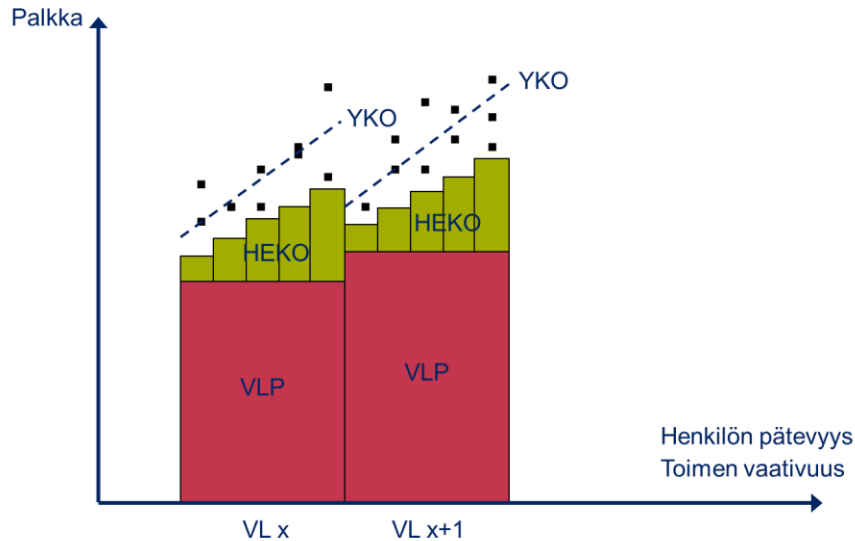
### **Yritys- ja työpaikkakohtaisen erän jakaminen**

Toimiva palkkausjärjestelmä auttaa korotusten kohdentamisessa sekä perusteiden selvittämisessä henkilöstölle. Palkkauksen kannustavuus edellyttää, että se koetaan oikeudenmukaisiksi ja perusteet selkeiksi. Toimihenkilöiden työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä toimii hyvänä työkaluna palkkauksen käyttämiseksi johtamisen välineenä ja palkankorotusten oikeudenmukaiseen kohdentamiseen.

Palkkausjärjestelmän mukaan suuremmat korotukset ohjataan toimihenkilöille, joiden yritysکوhtainen palkanosuus suhteessa henkilökohtaiseen palkanosuuteen on keskivertosuhdetta pienempi. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Erän kohdentamisen yksilöimisessä on tärkeää kertoa luottamusmiehelle tai henkilöstölle mahdollisimman selkeästi millä perusteella erä on jaettu. Selkeät perusteet, jotka tulevat yrityksen tavoitteista auttavat henkilöstöä toimimaan niiden mukaisesti. Liitot korostavat vuorovaikutusta paikallisen erän jakamisen perusteiden kertomisesta luottamusmiehelle/henkilöstölle. Perusteiden selkeys, niiden johdonmukainen soveltaminen sekä tarkoituksenmukainen viestiminen ovat yrityksen palkkapolitiikan avain asioita ja ne lisäävät henkilöstön tyytyväisyyttä ja tuottavuuden kasvua työpaikalla.

## Palkankorotusten kohdentaminen palkkausjärjestelmän mukaisesti



### Erilliset lisät

Erilliset lisät, luottamusmiehen ja työsuojaletuvaltuutetun kuukausikorvaukset korottuvat 1.4.2025 ja löytyvät työehtosopimuksesta.

*Vaativuusluokkapalkat sen palkanmaksukauden alusta, jonka alkamispäivä on 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen (€/kk):*

Toimen vaativuusasteet	Vaativuusluokka	Viikkotyöaika 37,5 h/vko palkka €/kk	Viikkotyöaika 40 h/vko palkka €/kk
100–129	1	1768	1782
130–159	2	1924	1939
160–189	3	2093	2109
190–219	4	2277	2295
220–249	5	2477	2497
250–279	6	2695	2717
280–309	7	2933	2956
310–339	8	3191	3216
340–369	9	3471	3499
370–400	10	3777	3807

## Korotusjärjestys

Jos työpaikalla on sovittu paikallinen palkkaratkaisu, niin toimihenkilön henkilökohtaista kuukausipalkkaa (kuukausipalkka luontoisetuineen) korotetaan paikallisen ratkaisun mukaisesti. Korotuksen jälkeen suoritetaan vähimmäispalkkatarkistus (TVL + heko).

Jos ei paikallista ratkaisua, korotus toteutetaan seuraavasti:

1. yleiskorotus
2. tarkistus uusilla vähimmäispalkoilla (TVL + heko)
3. erän toteuttaminen

## Lisätietoja:

Teknologiateollisuuden työnantajat:

Mika Lallo 040 083 4412, [mika.lallo@teknologiateollisuus.fi](mailto:mika.lallo@teknologiateollisuus.fi)

Joanna Ahokanto-Niemi 040 500 1117, [joanna.ahokanto-niemi@teknologiateollisuus.fi](mailto:joanna.ahokanto-niemi@teknologiateollisuus.fi)

Metta Puumalainen 040 514 1389, [metta.puumalainen@teknologiateollisuus.fi](mailto:metta.puumalainen@teknologiateollisuus.fi)

Paula Varpomaa 040 152 5778, [paula.varpomaa@teknologiateollisuus.fi](mailto:paula.varpomaa@teknologiateollisuus.fi)

Ammattiliitto Pro:

Petteri Halvari 050-574 2343, [petteri.halvari@proliitto.fi](mailto:petteri.halvari@proliitto.fi)

Roni Jokinen 050-370 9725, [roni.jokinen@proliitto.fi](mailto:roni.jokinen@proliitto.fi)

Kaisa Ylitalo 050 302 1697, [kaisa.ylitalo@proliitto.fi](mailto:kaisa.ylitalo@proliitto.fi)

Jakelu: Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyritykset (toimitusjohtajat, työmarkkinat) ja Ammattiliitto Pron luottamusmiehet