

palta



VAKUUTUSVÄEN LIITTO VvL ry

Vakuutusalan palkkakeskustelut

Liittojen yhteinen webinaari

1.9.2020

Käytännön ohjeita webinaarin osallistujille

- Esitysten aikana pidä mikrofoni ja kamera suljettuna.
- Kysymykset voit kirjoittaa erilliseen chat-kenttään, joista poimimme niitä vastattavaksi.
- Tauko klo 13.50 - 14.00.
- Paltasta paikalla ovat Kirsi Arvola ja Timo Höykinpuro, VvL:stä paikalla Sari Lassila ja Jukka Moilanen sekä teknisenä tukena Paltan Sanni Ryhänen.
- Webinaaria ei tallenta. Jos jokin asia jää mietityttämään, ole yhteydessä Paltan tai VvL:n asiantuntijoihin. Aineisto toimitetaan osallistujille jälkikäteen.

Päivän aiheita

- Palkkakeskustelut – mitä ja miten?
- Palkkakeskustelutyöryhmä ja sen tehtävät
- Yksilön suoja
- Erityistilanteet
- Aikaa kysymyksille

Konttoritoimihenkilöiden palkankorotukset

- 1.4.2020 yleiskorotus 1,0 %. Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.
- **1.12.2020 alkaen palkkakeskusteluerä 1,7 %**
 - Palkkakeskusteluerä voidaan toteuttaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään 1.6.2021 alkaen
 - Myöhentäminen nostaa palkkakeskusteluerän suuruutta (ajankohta ilmoitettava 3 kk aiemmin)
 - Jos keskustelut käydään 1.5.2021 jälkeen, erän suuruus lasketaan 3/2021 palkoista.
- 1.4.2021 yleiskorotus 0,7 %. Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Palkankorotuserä

- Lasketaan palkankorotusta edeltävän kuukauden palkkasummasta.
 - Poikkeuksena tilanne, jossa korotus maksetaan vasta 1.5.2021 jälkeen.
- Tuntityöntekijöiden ja muiden osa-aikaisten toimihenkilöiden palkat otetaan huomioon kyseessä olevan kuukauden mukaisena palkkasummana.

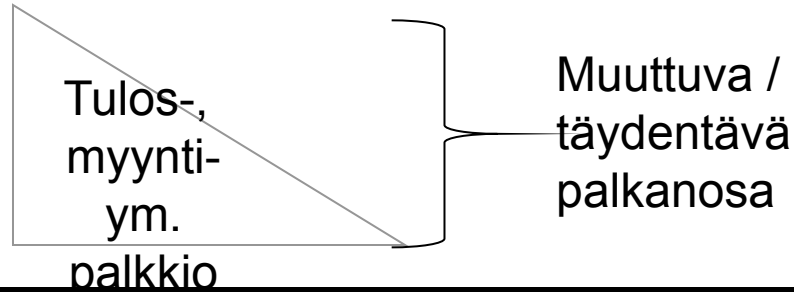
Palkkaperiaatteet

- Toimihenkilön palkka määräytyy yksilöllisesti ottaen huomioon työn vaativuus, toimihenkilön pätevyys ja suoriutuminen työtehtävissä sekä periaate sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä.
- Työnantajan on ilmoitettava jokaiselle konttoritoimihenkilölle, miten toimihenkilön toimi on pisteytetty ja miten toimihenkilön kokonaispalkka maksettavat lisät huomioon ottaen muodostuu.
- Työsopimuslaissa syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus
- Tasa-arvolaissa syrjinnän kielto sukupuolen perusteella
- Yhdenvertaisuuslaissa syrjintäkielto

Palkkakeskustelun tavoitteet

- Toimihenkilöt kokevat palkkauksen oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.
 - Esimiehen päätökset perustuvat faktoihin ja ne ovat perusteltavissa.
 - Toimihenkilöllä on oikeus sanoa oma mielipiteensä.
- Palkkauksen, työtehtävien ja työn tekemisen välillä on selkeä kytkeä.
 - Kannustavat tavoitteiden saavuttamiseen ja ohjaavat muutosta.
 - Toimii johtamisen välineenä.
- Työnantaja ja henkilöstö tekevät yhteistyötä palkitsemista koskevissa asioissa.
- Alan ansiokehitys on kilpailukykyinen.

Palkkaus



Perustuu henkilön
pätevyyteen ja
suoriutumiseen
tehtävässään

Henkilö-
kohtainen
palkanosa

Perustuu
tehtävän
vaativuuteen
-> palkkaryhmä

Tehtävä-
kohtainen
palkanosa

Henkilökohtainen
kiinteä
kokonaispalkka

Palkka-
keskustelu

Palkkakeskustelun tarkoitus

- Kuvailta toimihenkilön nykyiset työtehtävät ja saavutetut tulokset **esimiehen ja toimihenkilön välisessä vuoropuhelussa.**
- Keskustella toimihenkilön pätevydestä ja suoriutumisesta työtehtävissään työehtösopimuksessa sovitulla arviointikriteereillä.
 - Arviointikriteereistä voidaan tehdä paikallinen sopimus.
- Keskustella palkasta ottaen huomioon toimihenkilön nykyiset ja tiedossa olevat tulevat työtehtävät sekä vastuualueet.
- Pyrkii yksimielisyyteen toimihenkilön palkankorotuksesta.

Palkkakeskustelun kulku

- Kerrataan, mitä ollaan tekemässä ja varmistetaan, että aikaa on riittävästi.
- Palkkausjärjestelmän ja palkkakeskustelun esittely.
- Toimenkuvauksen ja työn vaativuuden arvioinnin läpikäyminen.
- Pätevyyden ja suoriutumisen arviointi.
- Palkankorotuksen suuruuden määrittely.
- **Kehittämistoimenpiteistä** ja seurannasta sopiminen.
- Dokumenttien allekirjoittaminen ja mahdollisten erimielisyyksien kirjaaminen perusteluineen.

Entä jos toimihenkilö kieltäytyy?

- Palkkakeskustelu on toimihenkilön oikeus, josta hänen olisi hyvä pitää kiinni.
 - Yritys ei voi päättää, että keskusteluja ei käydä ja potti jaetaan kaikille tasan.
- Jos toimihenkilö kuitenkin kieltäytyy palkkakeskustelusta, esimies päättää palkankorotuksen.
 - Kieltäytyminen dokumentoidaan.
 - Kieltäytymisestä huolimatta esimiehen on arvioitava toimihenkilön pätevyys ja suoriutuminen ja perusteltava palkankorotuksen suuruus tai korotuksetta jättäminen.

Mihin erityistä huomiota?

- Toimenkuvauksen ajantasaisuus ja työn vaativuuden arvioinnin läpikäyminen.
- Pätevyyden ja suoriutumisen arviointikriteerit.
- Palkankorotuksen tai korotuksetta jättämisen perusteleminen.
- Mahdollisten kehittämistoimenpiteiden ja niiden seurannasta sopiminen ja kirjaaminen.
- Palkkakeskusteluerää ei ole tarkoitettu palkkakuoppien korjaamiseen.
- Palkkapolitiikka.



Mitä
tavoittelemme?

Miten
palkitsemme?

Miten
onnistuimme?

Palkkapolitiikka - mitä se voi tarkoittaa?

Palkkapolitiikan käsittely

- Palkkapolitiikka **käsitellään** vuosittain **palkkakeskustelutyöryhmässä** / luottamusmiesten kanssa (muutokset) / henkilöstön kanssa (muutokset).
- Ajan tasalla oleva palkkapolitiikka on tärkeä edellytys palkkakeskustelujen onnistumiselle.
- **Yritys päättää** palkkapolitiikan sen jälkeen, kun se on käsitelty palkkakeskustelutyöryhmässä / luottamusmiehen / henkilöstön kanssa.
- Yrityksen tulee perehdyttää ja tiedottaa henkilöstöä riittävästi palkkapolitiikan sisällöstä ennen palkkakeskustelujen käymistä.

Arviointikriteereistä

- Käytettävät kriteerit = työehtosopimuksessa sovitut tai paikallisesti sovitut kriteerit.
- Lähtökohtaisesti kaikilla kriteereillä sama painoarvo.
- Jos halutaan **luopua** jonkin kriteerin käyttämisestä, **lisätä** kriteereitä tai **muuttaa** kriteereitä -> **paikallinen sopimus.**
- Jos halutaan **painottaa** jotakin kriteeriä enemmän/vähemmän -> liiketoimintastrategiasta johdettu palkkapolitiittinen päätös, joka tiedossa etukäteen = **palkkapolitiikka.**

Palkkakeskusteluja edeltävät keskustelut ja neuvottelut

Yrityksessä on käsiteltävä seuraavat asiat aina, kun tilanne muuttuu:

- Palkkakeskusteluun liittyvä koulutus esimiehille ja toimihenkilöille.
- Palkkakeskustelujen toteuttaminen yrityksessä.
- Palkankorotusten taso ja ajankohdat sekä yhtiössä mahdollisesti paikallisesti toisin sovitut asiat.
- Palkkakeskustelut erityistilanteissa (Palkkakeskustelupöytäkirja 5 §).
- Palkkakeskustelujen seuranta ja erimielisiksi jääneiden keskustelujen käsittely.

Edellisissä dioissa mainitut asiat käsitellään

- Palkkakeskustelutyöryhmässä
- Luottamusmiehen kanssa, jos yrityksessä ei ole palkkakeskustelutyöryhmää
- Henkilöstön kanssa, jos yrityksessä ei ole luottamusmiestä

Palkkakeskustelutyöryhmä

- Perustetaan yritykseen, jossa on yrityskohtainen VvL:n jäsenyhdistys, tai ryhmä- ja konsernitasolle sopimalla VvL:n jäsenyhdistyksen kanssa.
- Työnantajien edustajien lukumäärä on enintään puolet henkilöstön edustajien lukumäärästä.
- Pääluottamusmies kuuluu aina.
- Paikallisesti voidaan sopia, että puheenjohtajana toimii vuorovuosina työnantajan ja henkilöstön edustaja.

Palkkakeskustelutyöryhmän pysyvät tehtävät

- Seuraa ja edistää palkkakeskustelujärjestelmän toimivuutta ja käytännön toteutusta.
- Käsittelee palkkapolitiikan periaatteet vuosittain ennen palkkakeskustelujen käymistä.
- Osallistuu palkkakeskustelujärjestelmän vaatiman koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen.
- Selvittää, miten yrityskohtaiset nimikkeet on sijoitettu yleisiin tilastonimikkeisiin.

- Käsittelee palkkakeskusteluja koskevat erimielisyydet.
- Tarkastelee työnantajan antaman tiedon pohjalta palkkiojärjestelmiä ja niiden seurantatapoja.
- Käsittelee palkkapolitiikan osana yrityksessä käytössä olevia arviointijärjestelmiä.
- Seuraa yhtiökohtaista ansiokehitystä.

Paikallinen sopiminen

- Yrityskohtaiset sopimukset työnantajan kanssa tekee VvL:n jäsenyhdistys (tes 32 §).
- Palkkakeskustelutyöryhmä tai luottamusmies ei tee palkkakeskusteluihin liittyviä työehtosopimuksen mukaisia paikallisia sopimuksia.

- Mahdollisuus sopia toisin seuraavista:
 - Palkkausjärjestelmästä
 - Palkkakeskustelutyöryhmästä
 - Lomakkeista sekä arviointikriteereistä ja -asteikosta
 - Keskustelujen käymisestä henkilökohtaisesti
 - Kolmen kerran säännöstä
 - Asiakirjojen säilyttämisajoista
 - Erityistilanteista (esimies vaihtuu, useita esimiehiä)
 - Työryhmän puheenjohtajasta

Yksilön suoja

- Toimihenkilöiden ja palkkakeskustelua käyvien esimiesten perehdytys ja koulutus ennen palkkakeskusteluita.
- Työnantajan tulee määritellä palkkakeskustelun osapuolet sekä tiedottaa tästä ao. henkilöille.
- Esimiehellä ja toimihenkilöllä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää palkkakeskustelu.
- Erimielisiksi jääneet palkkakeskustelut käsitellään palkkakeskustelupöytäkirjan neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

- Palkkakeskustelutyöryhmässä (tai luottamusmiehen kanssa) käsitellään tapaukset, joissa toimihenkilön palkankorotus on ollut jokaisessa kolmessa peräkkäisessä palkkakeskustelussa alle puolet palkkakeskusteluihin jaettavasta keskimääräisestä prosentuaalisesta korotuksesta, ellei paikallisesti toisin sovita.
- Palkkakeskusteluasiakirjoista tehdään kaksi allekirjoitettua yhteenvetoa, joista toinen jää toimihenkilölle.
- Työnantajan tulee säilyttää palkkakeskusteluasiakirjat vähintään kolmen keskustelukierroksen ajan vuotta, ellei paikallisesti toisin sovita.
 - Asiakirjat tulee aina säilyttää vähintään 5 vuotta.
- Palkkakeskustelun tuloksena henkilökohtainen kiinteä kokonaispalkka ei voi laskea.

Erityistilanteet

Jos toimihenkilö on estynyt käymään palkkakeskustelua poissaolon takia keskusteluille varattuna aikana, niin...

- Keskustelu käydään ennen poissaolon alkamista.
 - Jos korotuksen suuruus on tällöin selvillä ja palkkakeskustelu on myös muutoin käytävissä.
- Käydään sähköisten viestintävälineiden avulla, jotka ovat yrityksessä yleisesti neuvotteluissa käytössä.
 - Ellei palkkakeskustelua voida käydä edellä olevan mukaisesti.
 - Edellyttää aidon vuorovaikutussuhteen, henkilökohtaisuuden ja luottamuksellisuuden varmistamista.
- Palkkakeskustelu käydään heti poissaolon päätyttyä.
 - Ellei edellä mainittu ole mahdollista.

- Jos poissa koko palkkakeskustelujen välisen ajan kestäneen perhevapaan, sairauden, armeijan, siviilipalveluksen tai vapaaehtoisen asepalveluksen vuoksi, taataan vähintään yrityksen keskimääräinen ansiokehitys prosentuaalisena korotuksena.
 - Toimihenkilöiden palkat otetaan huomioon palkkakeskusteluerän palkkasummassa.
 - Toimihenkilöt ovat mukana identtisen henkilöstön palkkasummavertailussa

- Jos toimihenkilö työskentelee usean esimiehen alaisuudessa, palkkakeskustelussa huomioidaan kaikki työtehtävät, ellei paikallisesti toisin sovita.
- Jos palkkakeskustelua ei ole käyty työnantajasta johtuvasta syystä, maksetaan palkankorotusajankohtana yrityksessä käytyjen palkkakeskustelujen keskimääräinen euromääräinen korotus.
- Kokonaan työstä vapautetuille päätoimiselle pääluottamusmiehelle ja päätoimiselle työsuojeluvaltuutetulle taataan vähintään yrityksen keskimääräinen prosentuaalinen ansiokehitys.

Yrityksen antamat ansiotiedot

- Yritys antaa **luottamusmiehelle** tiedoksi työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluvan **identtisen** henkilöstön palkankorotusta edeltävän ja palkankorotuskuukauden vertailukelpoiset henkilökohtaisten kiinteiden kuukausipalkkojen palkkasummat (jos ei luottamusmiestä, tiedoksi henkilöstölle).
 - Ei enää jakoa erikseen palkkaryhmässä olevien ja palkkaryhmien yläpuolisten osalta.

Yrityksen antamat ansiotiedot

- Lisäksi **pääluottamusmiehelle** annetaan tiedot toteutettujen palkankorotusten **lukumäärästä ja suuruudesta** (+ Im-sopimuksen mukaiset tiedot).
 - Tiedot annetaan 2 kk:n kuluessa, ellei toisin sovita.
- Esimies tiedottaa alaisilleen käymiensä palkkakeskustelujen korotusten lukumäärän ja keskimääräisen euromääräisen korotuksen kahden kuukauden kuluessa korotuksesta .
 - Yksilönsuoja ja palkkasalaisuus.

Tilastotiedot

- **Pääluottamusmies** saa vuosittain edellisen syyskuun palkkatilastojen perusteella yrityskohtaisesti seuraavat tiedot mahdollisimman pian yrityksen saatua EK:n yrityskohtaiset tilastotiedot:
 - Vaativuusluokkajakauma
 - Keskiansiotiedot EK:n tilastonimikkeittäin
 - Em. tiedot erikseen naisten ja miesten osalta
- Tietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä ryhmiä, ei anneta; rajausta ei koske vaativuusluokkajakaumatietoja.

- **Toimihenkilöllä** tulee olla käytettävissä hyvissä ajoin ennen palkkakeskustelua saatavilla olevat vakuutusalan keskiansio- ja ansiokehitystiedot, saatavilla olevat yrityskohtaiset, tilastoihin perustuvat keskiansiotiedot EK:n tilastonimikkeittäin sekä yrityskohtaiset palkkaryhmäjakaumaa koskevat tiedot.

Ansiokehitystarkastelu

- Yrityksissä seuranta tapahtuu mahdollisimman pian yrityksen saatua EK:n yritysکوhtaiset tilastotiedot. Ansiokehityksen pitää olla vähintään työehtosopimuksessa sovitun mukainen.
- Yritystason seuranta toteutetaan palkkakeskustelutyöryhmissä. Yrityksissä, joissa ko. työryhmää ei ole, seuranta toteutetaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä, jos sellainen on.

Erimielisyyksiä koskeva neuvottelujärjestys

1. Paikalliset neuvottelut

- Työnantajan edustaja ja luottamusmies
- Palkkakeskustelutyöryhmä

2. Liittotason palkkausjärjestelmätyöryhmä

- Voi käsitellä yksittäisiä arviointeja niiden yritysten osalta, joissa ei ole palkkakeskustelutyöryhmää

3. Työtuomioistuin

- Esimiehen yksittäistä pätevyyden ja suoriutumisen arviointia ei viedä työtuomioistuimeen



Aikaa kysymyksille

Ja vastauksia ennakkoon
tulleisiin kysymyksiin

**Onnistuneita
palkkakeskusteluja**

