

Palkkojen tarkistaminen 2019

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. 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.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 14.12.2018 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 0,9 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi viimeistään 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,7 %. Erästä työnantaja jakaa kullekin työntekijälle henkilökohtaisen korotuksen liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Erän jako tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen käyttöönottoa. Jos erää ei työpaikalla edellä mainitulla tavalla jaeta tai sovita työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sen muusta käytöstä, se jaetaan yleiskorotuksena.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yritys- ja työpaikkakohtaisen erän jakaminen

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 31.12.2018 mennessä, jaetaan erä yleiskorotuksena.

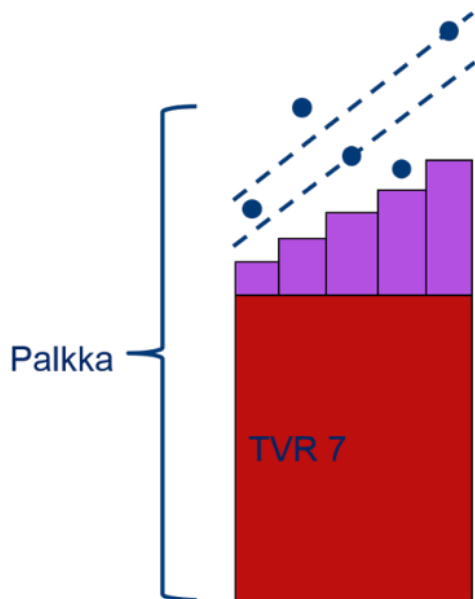
Palkkaryhmään A kuuluvat työnvaativuusryhmien 7-9 työntekijät, palkkaryhmään B kuuluvat työnvaativuusryhmien 4-6 työntekijät ja palkkaryhmään C kuuluvat työnvaativuusryhmien 1-3 työntekijät. Palkkaryhmiä ei erän jaossa yhdistetä toisiinsa.

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

Yritys- ja työpaikkakohtaisen erän kohdentaminen

Erän kohdentaminen henkilökohtaisiin korotuksiin

- Palkkarakenteen mukaisesti (esim. apo/hko-suhde)
- Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen mukaisesti
- Edellisessä Heko-arvioinnissa suoritustaan parantaneille
- Työnantajan palkkapolitiikan mukaisesti
- Suorituspalkkoissa voidaan korottaa palkan eri osia korotuskertoimella 1,016 (=yleiskorotus + erä)



Yritys- ja työpaikkakohtaisen erän jakamisen esimerkkejä

Esimerkki 1

Palkkaryhmässä A on yhteensä 15 työntekijää. Työnantaja jakaa erästä kullekin työntekijälle korotuksen, työntekijät on jaettu kolmeen korotusryhmään:

5 työntekijää	korotus 0,1 %	$5 * 0,1 \% = 0,5 \%$
5 työntekijää	korotus 0,5 %	$5 * 0,5 \% = 2,5 \%$
5 työntekijää	korotus 1,5 %	$5 * 1,5 \% = 7,5 \%$

Yhteensä 10,5 % / 15 työntekijällä = 0,7 % / työntekijä

Esimerkki 2

Palkkaryhmässä B on 75 työntekijää. Työnantaja jakaa erästä kullekin työntekijälle korotuksen, työntekijät on jaettu neljään korotusryhmään.

Erän jakaminen palkkaryhmässä 1:

20 työntekijää	korotus 0,1 %	$20 * 0,1 \% = 2,0 \%$
22 työntekijää	korotus 0,4 %	$22 * 0,4 \% = 8,8 \%$
13 työntekijää	korotus 0,9 %	$13 * 0,9 \% = 11,7 \%$
20 työntekijää	korotus 1,5 %	$20 * 1,5 \% = 30 \%$

Yhteensä 52,5 % / 75 työntekijällä = 0,7 % / työntekijä

Aikapalkan korotus

Korotus 0,9 % + 1,5 % henkilökohtainen korotus = 2,4 %

Aikapalkka 13,09 €/h

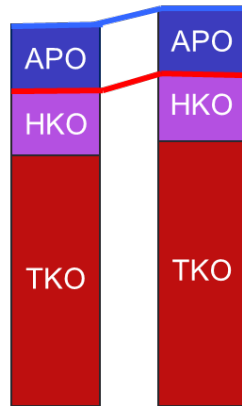
APO = 0,12 €/h

HKO 14 %

HKO = 1,59 €/h

TVR 6:

TKO = 11,38 €/h



Aikapalkka 13,40 €/h

APO = 0,30 €/h

HKO 14 %

HKO = 1,61 €/h

TVR 6:

TKO = 11,49 €/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.

Erilliset lisät ja keskituntiansio

Erilliset lisät, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset on korotettu 1.1.2018 3,2% eli koko sopimuskauden ajalle.

Palkankorotuksen toteutuksen aikaan käytössä olevaa keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran (yleiskorotus+erä).

Voimassa olevat 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

Työehtosopimuksen työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien.

Yhteisten tiedotustilaisuuksien aineisto:

Teknologiateollisuuden ja Teollisuusliiton yhteiset tiedotustilaisuudet työehtosopimusratkaisusta 8.11.2017-31.10.2020

Lisätietoja:

Teknologiateollisuus: Pekka Lukkari 044-288 5809, etunimi.sukunimi@teknologiateollisuus.fi
Tapio Toivonen 050-380 1790, etunimi.sukunimi@teknologiateollisuus.fi

Teollisuusliitto: Jari Mäkinen 040-753 2403, etunimi.sukunimi@teollisuusliitto.fi
Mirjami Suikki 0400-515 941, etunimi.sukunimi@teollisuusliitto.fi

Jakelu: Teknologiateollisuuden jäsenyritykset (toimitusjohtajat, työmarkkinat) ja Teollisuusliiton luottamusmiehet