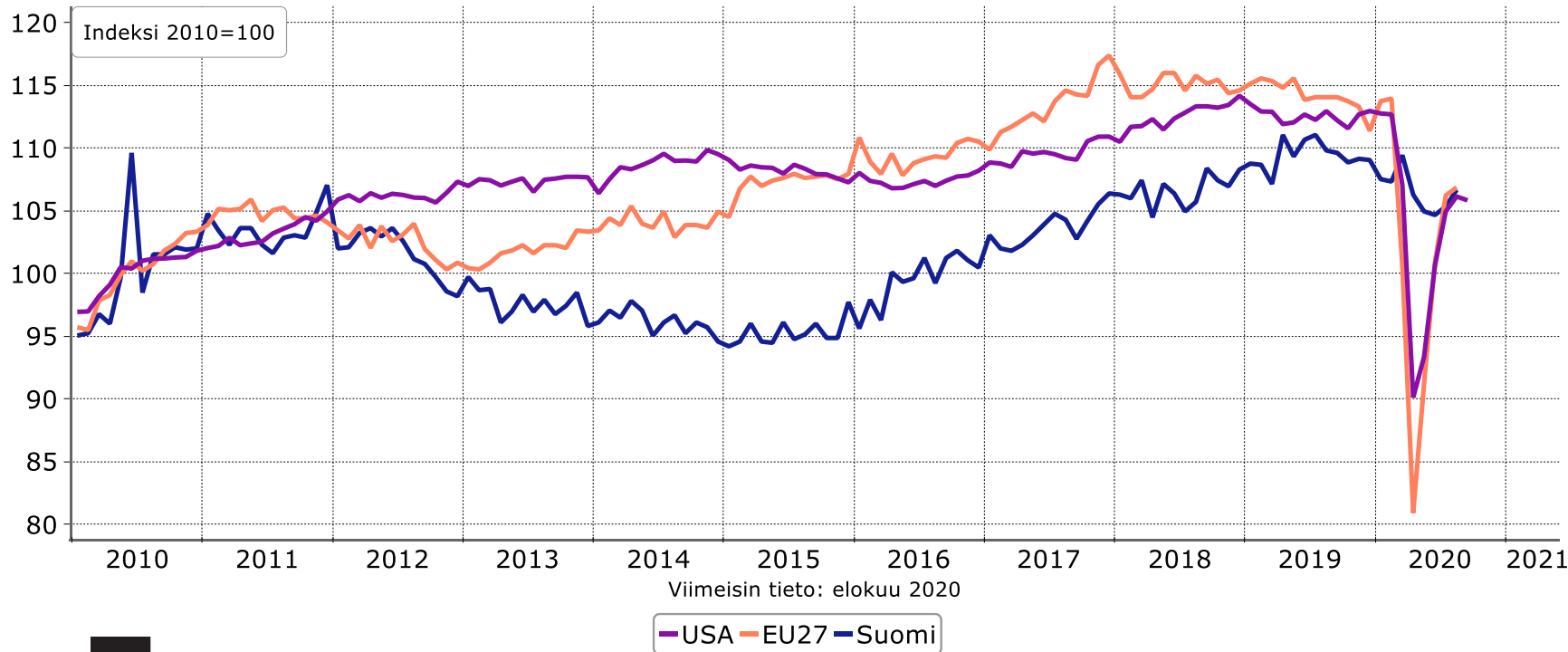


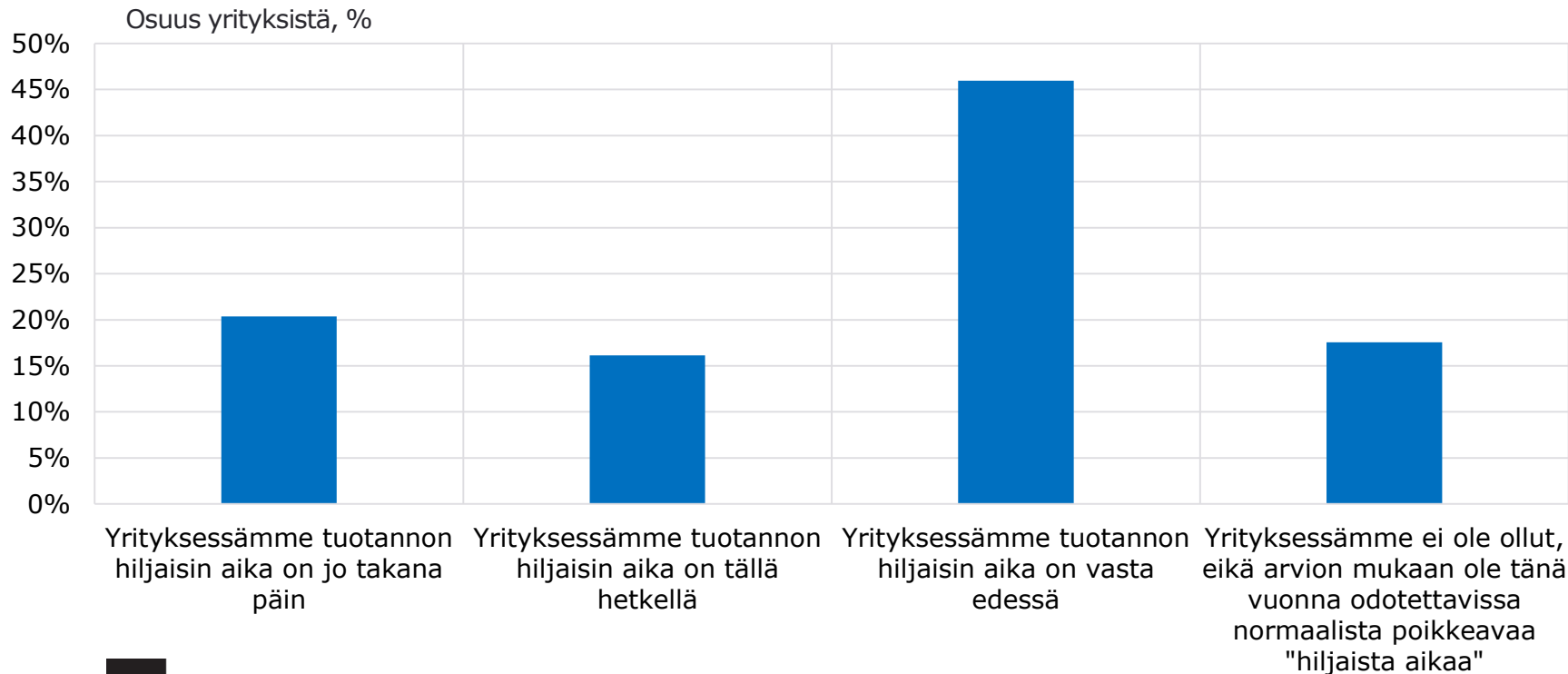
# Työehtosopimuksen palkkaratkaisu 2021

# Taloustilanne Suomessa

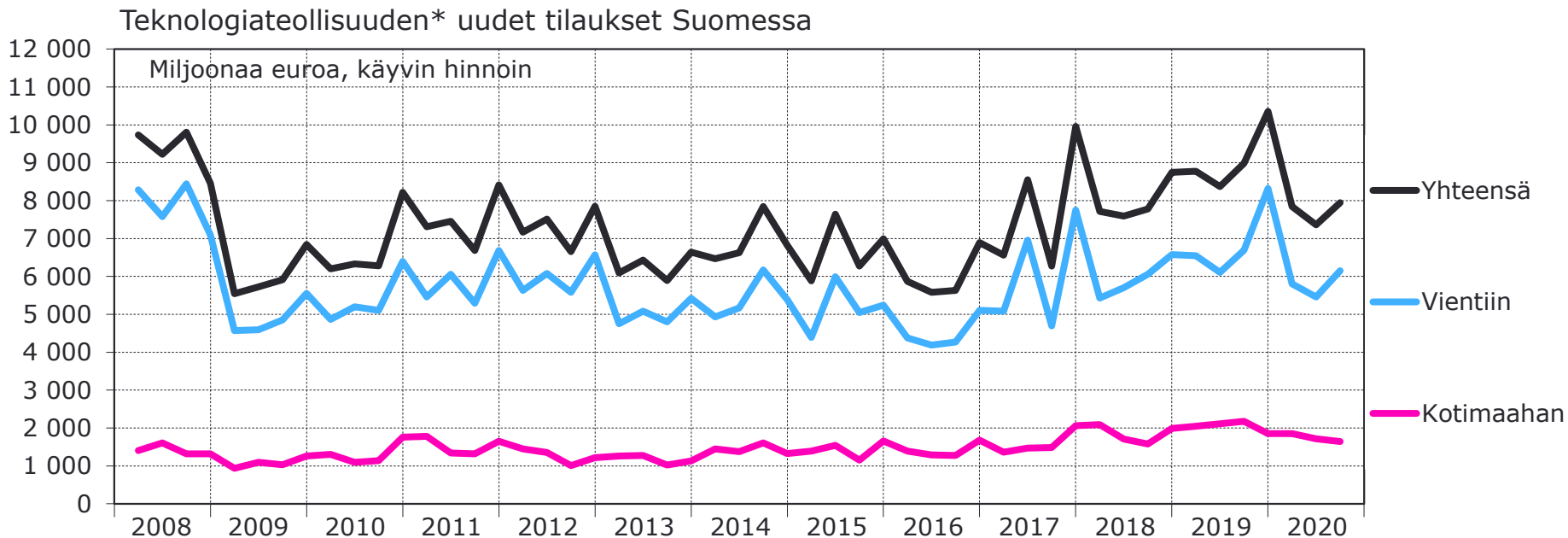
# Maailmalla teollisuustuotanto toipunut selvästi pohjilta, ei kuitenkaan koronaa edeltävälle tasolle. Koronan toinen aalto uhkaa hyydyttää toipumisen.



# Yritysten arvioiden mukaan tuotannon hiljaisin aika on pääsääntöisesti vasta edessä



# Osalla suuremmista yrityksistä tilaukset piristyivät, pienemmillä tilanne edelleen vaikea

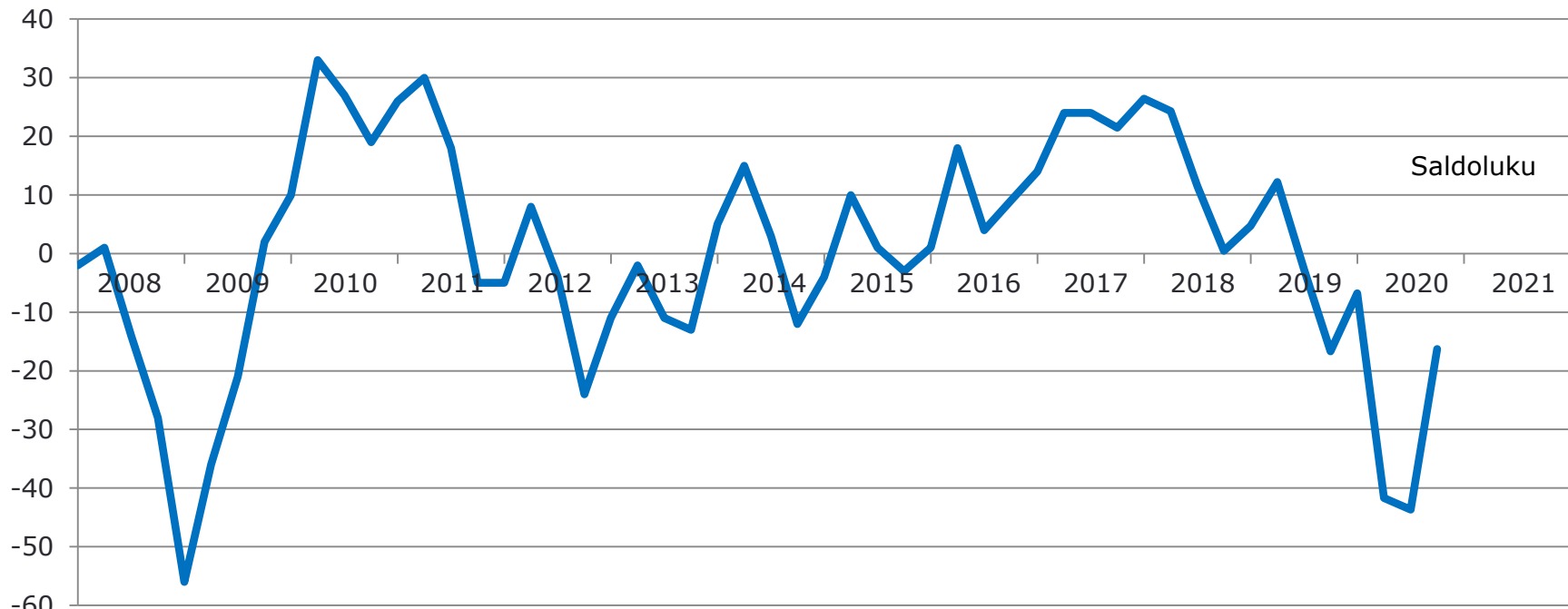


Muutos:	III/2020 / III,2019	III,2020 / II,2020
Vientiin:	-8 %	+13 %
Kotimaahan:	-24 %	-4 %
Yhteensä:	-12 %	+8 %

\*) PI. metallien jalostus, pelialan ohjelmistoyritykset ja datakeskukset

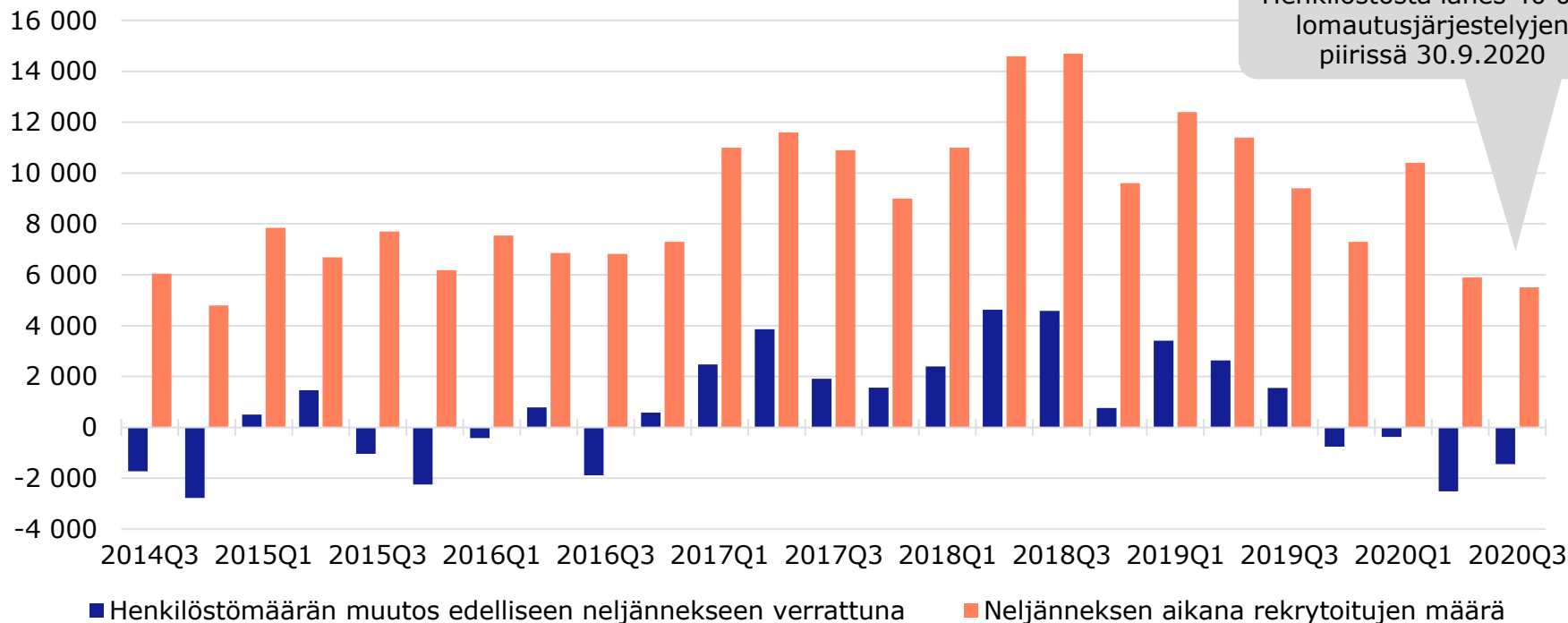


# Kysynnässä ei ole tapahtunut käännettä parempaan



\*) "Onko tarjouspyyntöjen määrässä viime viikkoina näkyvissä oleellista vähenemistä tai lisääntymistä, kun verrataan tilannetta noin kolme kuukautta sitten vallinneeseen tilanteeseen". Saldoluku = niiden yritysten osuus, joissa tarjouspyyntöjen määrä on lisääntynyt - niiden yritysten määrä, joissa tarjouspyyntöjen määrä on vähentynyt. Negatiivinen saldoluku viittaa kysynnän heikentymiseen kolme kuukautta sitten vallinneeseen tilanteeseen verrattuna.

# Henkilöstömäärä jatko i laskuaan vuoden 2020 kolmannella neljänneksellä



# Yhteenveto



- Tilanne laajasti tarkasteltuna haastava, mutta vakaantumassa.
- Suurimmalla osalla yrityksistä tilaukset laskivat kolmannella neljänneksellä edelliseen vettattuna.
- Osalla yrityksiä, erityisesti suuremmilla, tilanne alkanut kuitenkin jo parantua.
- Pienemmillä yrityksillä ja alihankkijoilla tilanne edelleen erittäin hankala.
- Tilauskertymän kokonaiskasvu selittyy pitkälti muutaman suuremman yrityksen onnistumisella.
- Koronan toinen aalto voi jälleen heikentää ja on osittain jo heikentänyt näkymiä Suomen vientimarkkinoilla.
- Yritysten huoli pidempiaikaisista ongelmista kasvaa.
- YRITYSTEN VÄLISET EROT TODELLA SUURIA; OSALLA TILANNE ALKAA JO HELPOTTAA, OSALLA TILANNE KATASTROFAALINEN.



# **Yritysten erilaiset tilanteet saavat aikaan paikallisen sopimisen tarpeen palkkaratkaisusta**

# Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Neuvottelut aidosti yritys- tai työpaikkatasolla
  - tiedetään menestystekijät, vaatimukset, muutospaineet
  - palkkaratkaisu mitoitetaan yrityksen tilanteen mukaan
    - talous-, tilauskanta-, työllisyystilanne
    - kustannuskilpailukyky markkinoilla
    - tuottavuuden kehittäminen
  - keskustellaan avoimesti ja perustellen yrityksen tai työpaikan tilanteesta
  - palkanmuodostuksen kannustavuus, palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus

# Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

- Paikallista ratkaisua edesauttaa
  - yhteinen näkemys tilanteesta
  - tieto ja näkemys siitä, mihin palkankorotus perustuu
    - koskee yrityksen johtoa, esimiehiä, luottamusmiehiä ja työntekijöitä
  - yhteinen näkemys palkitsemisen kannustavuudesta ja oikeudenmukaisuudesta
  - johdon, esimiesten ja luottamusmiesten johdonmukainen toiminta

# Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Keskustellaan yrityksessä seurattavista tunnusluvuista
- Talouteen liittyvät, tilinpäätökseen perustuvat tunnusluvut kuvaavat yleensä
  - toiminnan laajuutta
  - kannattavuutta
  - maksuvalmiutta
  - vakavaraisuutta.
- Tilinpäätösanalyysin tarkoituksena on hahmottaa yrityksen tulevaisuuden taloudelliset lähtökohdat.
- Pääluottamusmiehellä tulee olla mahdollisuus tutustua/perehtyä tunnuslukuihin, joilla seurataan em. seikkoja.
- Analyysin perusteella tutkitaan muun muassa yrityksen kehitystä suhteessa tavoitteisiin sekä verrattuna toimialan tilanteeseen ja kilpailijoihin.

# Talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne

- Tilauskannan ja työllisyyden kehitystä kuvaavat luvut ovat tulevaisuuden ennusteita – osaan asioista ei voida yrityksessä vaikuttaa, mutta omalla toiminnalla on keskeinen merkitys menestymiselle.
- Yrityksen pärjääminen on riippuvainen uusiutumiskyvystä, työyhteisön ilmapiiristä, yhteistyökyvystä, joustavuus- ja laatutekijöistä.
- Jokainen yksilö vaikuttaa yrityksen menestykseen. Johdon, esimiesten ja luottamusmiesten tulee löytää keinoja saada kaikki mukaan toiminnan kehittämiseen.

# Palkitsemisen kannustavuus

- Kannustaa työntekijää kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan
  - on selvillä siitä, miten hän voi itse (ja ryhmän jäsenenä) vaikuttaa omaan palkkaansa
  - on saatava palautetta
  - avoin vuorovaikutus esimiehen kanssa – miten osaamista kehitetään edelleen
- Henkilökohtaisilla korotuksilla palkitaan osaamisesta, vastuunottamisesta ja hyvistä työsuorituksista
  - osaamisesta, vastuun ottamisesta ja hyvistä työsuorituksista voidaan palkita ainoastaan yrityksissä ja työpaikoilla lähellä ihmisiä, jotka työn tekevät

# Palkitsemisen kannustavuus

- Tuottavuus paranee, kun palkankorotukset voidaan kohdentaa oikeudenmukaisesti ja kannustavasti.
- Palkitsemisen ylläpito on jatkuvaa toimintaa
  - yrityksen palkkapolitiikka

# Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti

## Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen taustoista.

Yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteen tarkastelu



- Palkkauksen kannustavuus, palkkaporrastus, tuottavuuden kehittyminen
- Työpaikan tarpeita vastaava ratkaisu

### Paikallinen palkkaratkaisu:

Sovitaan pääluottamusmiehen kanssa palkankorotuksen

- Toteutustapa
- Ajankohta
- Suuruus



Paikallisen ratkaisun toteutus

### Ellei paikallista palkkaratkaisua:

1.2.2021

Yleiskorotus 1,4 %

0,6 % yritys- tai työpaikkakohtainen erä





# Paikallinen palkkaratkaisu

- Palkkaratkaisua käsitellään pääluottamusmiehen kanssa ja sopimus tehdään 15.1.2021 mennessä ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.
- Paikallisessa ratkaisussa voidaan sopia palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen ratkaisu on kyseessä, jos yhdestäkin edellä mainitusta on sovittu.

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Vuosi 2021, yleiskorotus

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 1,4 % suuruinen yleiskorotus viimeistään 1.2.2021 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Työpaikkakohtainen erä

- Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta eikä käsittelyajan jatkamisesta paikallisesti sovita, toteutetaan palkkaratkaisun 0,6 % suuruinen työpaikkakohtainen erä
  - Vuoden 2020 palkantarkistuksen toteuttamisen jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.2.2021 tai sen lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
  - Ellei erän käytöstä toisin sovita, yrityskohtaiset korotukset jaetaan liittojen ohjeistuksen mukaan apo/hko -suhteessa
  - Työpaikkakohtainen erä jaetaan suorituspalkkoihin yleiskorotuksena
  - Jos palkkarakenne ei ole käytössä, jaetaan erä yleiskorotuksena
  - Monitoimipaikkaisessa yrityksessä työpaikkakohtainen erä jaetaan työpaikoittain

# Ei paikallista palkkaratkaisua

## Työpaikkakohtainen erä

- Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä viimeistään 26.2.2021 mennessä.
  - Jos pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä

# Työpaikkakohtainen erä, esimerkki

Erän jakohetkellä käytössä oleva keskituntiansio on työpaikalla keskimäärin 1500 senttiä/tunti. Työpaikalla on 10 työntekijää.

Erän suuruus =  $1500 \text{ senttiä/tunti} \times 10 \times 0,6 \% = 90$   
senttiä/tunti

Suuremmat korotukset ohjataan pätevyyden perusteella henkilöille, joiden aikapalkkaosuus suhteessa henkilökohtaiseen osuuteen on pieni.

Korotus porrastetaan seuraavalla tavalla:

- |   |              |
|---|--------------|
| - 3 henkilöä saa 20 sentin/tunti korotuksen     | 60 snt/tunti |
| - 3 henkilöä saa 10 sentin/tunti korotuksen     | 30 snt/tunti |
| - 4 henkilöä ei saa korotuksia erän perusteella |              |
| Yhteensä  | 90 snt/tunti |

# Työpaikkakohtainen erä, esimerkki

Esimerkki, jatkoa:

Henkilö	Hko (€)	Apo (€)	Apo/Hko	Korotus (snt/t)
1	0,47	0,59	1,26	0
2	0,24	0,47	1,96	0
3	0,81	1,70	2,10	0
4	1,38	1,13	0,82	10
5	1,11	1,60	1,44	0
6	0,98	0,86	0,88	10
7	1,29	0,56	0,43	20
8	0,99	0,92	0,93	10
9	1,68	0,51	0,30	20
10	1,98	0,98	0,50	20

Työntekijä	TVR	Aika-palkka €	TKO €	HKO %	HKO €	APO €	APO/HKO
1	3	11,35	10,05	5	0,50	0,80	1,59
2	3	11,95	10,05	9	0,90	1,00	1,11
3	3	14,76	10,05	26	2,61	2,10	0,80
4	3	12,66	10,05	18	1,81	0,80	0,44
5	3	13,46	10,05	14	1,41	2,00	1,42
6	4	11,29	10,56	5	0,53	0,20	0,38
7	4	13,30	10,56	14	1,48	1,26	0,85
8	4	12,43	10,56	9	0,95	0,92	0,97
9	4	14,08	10,56	26	2,75	0,77	0,28
10	5	13,20	11,09	14	1,55	0,56	0,36
11	5	13,29	11,09	18	2,00	0,20	0,10
12	5	12,12	11,09	5	0,55	0,48	0,87
13	5	13,62	11,09	14	1,55	0,98	0,63
14	5	12,41	11,09	9	1,00	0,32	0,32
15	6	16,02	11,64	26	3,03	1,35	0,45
16	6	13,52	11,64	14	1,63	0,25	0,15
17	6	12,72	11,64	5	0,58	0,50	0,86
18	6	15,04	11,64	18	2,10	1,30	0,62
19	6	12,79	11,64	9	1,05	0,10	0,10
20	8	15,63	12,83	14	1,80	1,00	0,56
21	8	14,52	12,83	5	0,64	1,05	1,64
22	8	15,74	12,83	14	1,80	1,11	0,62
23	8	16,63	12,83	18	2,31	1,49	0,65
24	8	18,14	12,83	26	3,34	1,97	0,59
25	8	15,88	12,83	14	1,80	1,25	0,70

APO/HKO - keskiarvo 0,68

Henkilökohtainen korotus tulisi ensisijaisesti kohdentaa työntekijöille 4, 6, 9, 10, 11, 14, 15, 16 ja 19.

Huom! [Palkkarakenneopas](#)  
s. 51-54

# Voimassaolevat työkohtaiset palkat 1.2.2021

Työnvaativuusryhmä	tuntipalkat	kuukausipalkat
	snt/t	euroa/kuukausi
1	930	1621
2	977	1702
3	1025	1787
4	1077	1877
5	1130	1970
6	1187	2069
7	1246	2172
8	1309	2281
9	1374	2395



# Erilliset lisät

- Erilliset lisät ovat 1.2.2021 alkaen seuraavat:
  - Tilapäinen poikkeama työskentelyolosuhteissa 61 senttiä/t
  - Poikkeuksellinen haitta tai hankaluus 46 senttiä/t
  - Vuorotyö, ilta- ja yötyö
    - Iltavuoro (esim. klo 14-22) 123 senttiä/t
    - Yövuoro (esim. klo 22-6) 226 senttiä/t
    - Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä 226 senttiä/t

# Keskituntiansio ja kuukausikorvaukset

- Keskituntiansiota korotetaan työntekijän palkankorotuksen verran palkantarkistusta seuraavan keskituntiansion käyttöajanjakson alusta lukien.
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 1.2.2021 alkaen 2,0 prosenttia.