



# Uutiskirje Jäsenille

N:o 5 (15) \* Keskiviikkona 4. kesäkuuta 2008

## Henkilökohtaisen palkanosan painoarvo alenenee Palkkausjärjestelmä uudistui

### IAU

**IAU ja Palvelualojen Toimialaliitto ovat sopineet työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 8. §:n mukaisesti palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Uusi järjestelmä on voimassa takautuvasti 1. kesäkuuta alkaen.**

### Taustaa

Keväällä 2007 työehtosopimuksen uudistamiseksi esityksiä jättäneiden ammattiosastojen yhteinen näkemys oli henkilökohtaisen palkanosan suhteellisen osuuden pienentäminen kokonaispalkasta tai sen kokonaan poistaminen. Tämän mukaisesti IAU:n neuvottelukunta jätti työehtosopimusneuvotteluissa oman esityksensä vastapuolelle. Esitys sisälsi luopumisen henkilökohtaisesta palkanosasta ja sen korvaamisen työehtosopimuksen kokemusvuosilisätaulukolla. Taulukkoa sovelletaan yrityksissä, joissa ei ole käytössä

henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmää.

Sellaisenaan käyttöön otettavan kokemusvuosilisätaulukon kustannusvaikutukset olisivat olleet työnantajan laskelmien mukaan 5,8 %. Muutos olisi syönyt palkkojen yleiskorotukseen käytettävissä olevaa osuutta, mikä toteutustapa ei vastannut IAU:n yleisiä palkankorotustavoitteita.

### Työryhmältä toteuttamisperiaatteet

Työehtosopimusneuvotteluissa päädyttiin perustamaan työryhmä 2+2. Sen tehtävänä oli valmistella palkkausjärjestelmä uudistus, jossa henkilökoh-kohtaisen palkanosa painoarvo kokonaispalkasta alenee. Saatuaan työnsä valmiiksi kevään kuluessa, työryhmä antoi liitoille suosituksensa mahdollisista toteuttamisperiaatteista.

Tältä pohjalta IAU ja Palvelualojen Toimialaliitto kävivät perjantaina 30.5. yksityiskoh-kohtaiset keskustelut uudistamisen toteuttamisesta. Tapaami-

nessa syntyi neuvottelutulos esitettäväksi omille hallinnoille. IAU:n hallitus hyväksyi neuvottelutuloksen kokouksessaan eilen 3.6. Myös työnantajapuolen hallinnossa neuvottelutulos on tullut hyväksytyksi.

### Yleisiä periaatteita

Uusi järjestelmä otetaan käyttöön 1.6.2008. Uudistuksen mukaisia palkkoja maksetaan viimeistään 30.6. maksettavan palkanmaksun yhteydessä.

Viiden viimeisen vuoden aikana suoritettujen henkilökohtaisen palkanosan arviointikierrosten keskimääräisen kustannusvaikutuksen käyttämisestä palkkausjärjestelmän uudistamiseen sovittiin syksyn työehtosopimusneuvotteluissa. Tilastokeskiarvo on 0,6 %.

Nyt tehdyn ratkaisun kustannusvaikutus on 1,25 %. Tähän prosenttimäärään päädyttiin sallimalla mahdollisten erotusarvojen syöminen uudistuksen yhteydessä sekä korottamalla kunkin palkkaryhmätai-

---

lukon perustaulukkopalkkaa siten, että uudistuksen jälkeen on edelleen mahdollista päästä vähintään samaan maksimiin kuin vanhalla palkkausjärjestelmällä. Tämä siitä huolimatta, että kokemusvuosilisän, henkilökohtaisen palkanosan ja monitaitoisuuden yhteisvaikutus laski 41 %:n maksimitaan uuden järjestelmän 38 %:iin, johtuen henkilökohtaisen palkanosan osuuden puutoamisesta 3 %:lla.

Palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä tehdään TES -palkkavertailu. Liitot järjestävät palkkausjärjestelmään liittyvää koulutusta syyskuun 2008 loppuun mennessä.

### **Uudet peruspalkkataulukot**

Uusi palkkaryhmien mukainen peruspalkkataulukko on seuraava:

1. Palkkaryhmä	1 434 €
2. Palkkaryhmä	1 493 €
3. Palkkaryhmä	1 560 €
4. Palkkaryhmä	1 642 €
5. Palkkaryhmä	1 734 €
6. Palkkaryhmä	1 834 €
7. Palkkaryhmä	1 947 €
8. Palkkaryhmä	2 064 €
9. Palkkaryhmä	2 187 €

### **Henkilökohtainen palkanosa**

Henkilökohtainen palkanosa muodostuu jatkossa ainoastaan kahdesta tekijästä, ammatinhallinnasta ja työskentelytavasta. Sen arvio säilyy ennallaan eivätkä tunnuksat muutu.

Henkilöarvioinneissa noudatetaan työnantajan ja pääluottamusmiehen laatimaa ohjesitustaa. Palkanosa määritellään vuosittain siten, että palkanmaksu voidaan toteuttaa arvioinnin perusteella viimeistään 1.12. alkavan palkanmaksukauden alusta.

Uusi työntekijä arvioidaan viimeistään seuraavana vuonna työsuhteen alkamisesta. Työntekijän siirtyessä sopimusallalla uuteen työhön, hänet arvioidaan viimeistään neljän kuukauden kuluessa siitä, kun uusi työ on alkanut.

### **Moniosaaminen**

Aikaisemmin henkilökohtaisen palkanosan arviointiperusteisiin lukeutunut erityisosaaminen muodostaa jatkossa yhdessä monitaitoisuuden kanssa uuden palkanosan määräytymisperusteen, moniosaamisen. Myöskään näiden tekijöiden tunnuksat eivät uudistuksen myötä muutu, vaan ne muodostavat sellaisenaan yhdessä

uuden moniosaamisen tunnuksen.

Monitaitoisuutena todetaan työntekijän käytettävyyttä muissa kuin oman työnimikkeen mukaisissa töissä.

Erityisosaamisena todetaan työntekijän omaan perustyöhön liittyviä tietoja, taitoja tai syvempää asiantuntemusta, joka on käytettävissä, mutta ei välttämättä jokapäiväisessä käytössä.

Sopijaosapuolina edellä mainituista tekijöistä muodostuvan moniosaamisen toteamisessa ovat ensisijaisesti työosaston päällikkö ja luottamusmies. Moniosaamisen toteaminen huomioidaan palkanmaksussa sen palkanmaksukauden alusta, jolloin se on työnantajan käytettävissä.

### **Lisätietoa IAU –Memberissä**

Uudistuksen myötä muuttuneet oleellimmat työehtosopimuksen tekstit on esitetty tämän tiedotteen seuraavilla sivuilla. Työehtosopimuksen vanha kirjaus on vasemmalla puolen ja muuttunut teksti alleviivauksin oikealla puolen.

Palkkatunnuskartta ja laajat palkkataulukot löytyvät uutiskirjeen sähköisen version liitteistä IAU -memberissä.

---

Uutisterveisin  
Juhani Haapasaari

---

Vanha sopimus:

### 17. § Työntekijöiden asema kilpailutustilanteessa

1. Mikäli lentoliikenteen palveluja tuottava yritys häviää palvelujen kilpailutuksen ja joutuu sen seurauksena irtisanomaan henkilöstöään, on yrityksen selvitettävä henkilöstönsä mahdollisuudet työllistyä kilpailun voittaneen yrityksen palveluksessa. Muilta osin noudatetaan TT:n ja SAK:n välisen irtisanomissuojasopimuksen 17 §:ä.

2. Jos kilpailun voittanut yritys tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa toiminnan siirtymisestä kilpailutuksen kohteena olleessa työpaikassa lisätyövoimaa samoihin tai samankaltaisena säilyneisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt, kilpailun voittaneen yrityksen on tarjottava työtä ensisijaisesti hävinneen yrityksen irtisanomalle työntekijälle. Tällaisessa tilanteessa työntekijän oikeus työsuhteen keston mukaan määräytyvään sairaus- ja äitiysvapaan ajan palkkaan määräytyy molempien työsuhteiden keston mukaan. Henkilön palkkaukseen liittyvä monitaitoisuus todetaan mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Vanha sopimus:

### 58. § Palkan muodostuminen

Työntekijän palkka muodostuu seuraavien asioiden perusteella:

- työkokonaisuuden vaativuuden arvioinnin perusteella määriteltävän taulukkopalkan,
- työkokemusaikaan perustuvan kokemuslisän,
- ammatinhallinnan, erityisosaamisen ja työskentelytavan arviointiin perustuvan henkilökohtaisen palkanosan sekä
- erikseen todettavan monitaitoisuuden.

Uusi sopimus:

### 17. § Työntekijöiden asema kilpailutustilanteessa

1. Mikäli lentoliikenteen palveluja tuottava yritys häviää palvelujen kilpailutuksen ja joutuu sen seurauksena irtisanomaan henkilöstöään, on yrityksen selvitettävä henkilöstönsä mahdollisuudet työllistyä kilpailun voittaneen yrityksen palveluksessa. Muilta osin noudatetaan TT:n ja SAK:n välisen irtisanomissuojasopimuksen 17 §:ä.

2. Jos kilpailun voittanut yritys tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa toiminnan siirtymisestä kilpailutuksen kohteena olleessa työpaikassa lisätyövoimaa samoihin tai samankaltaisena säilyneisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt, kilpailun voittaneen yrityksen on tarjottava työtä ensisijaisesti hävinneen yrityksen irtisanomalle työntekijälle. Tällaisessa tilanteessa työntekijän oikeus työsuhteen keston mukaan määräytyvään sairaus- ja äitiysvapaan ajan palkkaan määräytyy molempien työsuhteiden keston mukaan. Henkilön palkkaukseen liittyvä moniosaaminen todetaan mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Uusi sopimus:

### 58. § Palkan muodostuminen

Työntekijän palkka muodostuu seuraavien asioiden perusteella:

- työkokonaisuuden vaativuuden arvioinnin perusteella määriteltävä taulukkopalkka,
- työkokemusaikaan perustuva kokemuslisä,
- ammatinhallintaan ja työskentelytavan arviointiin perustuva henkilökohtainen palkanosa sekä
- erikseen todettava moniosaaminen.

---

Vanha sopimus:

## **62. § Palkkaryhmät ja taulukkopalkat**

*(Huom: alla olevat taulukkopalkat tulevat muuttumaan 30.4.2008 mennessä)*

1. Palkkaryhmä, yläraja 44 pistettä 1 398 €
2. Palkkaryhmä, 45–54 pistettä 1 457 €
3. Palkkaryhmä, 55–64 pistettä 1 524 €
4. Palkkaryhmä, 65–74 pistettä 1 605 €
5. Palkkaryhmä, 75–84 pistettä 1 694 €
6. Palkkaryhmä, 85–94 pistettä 1 791 €
7. Palkkaryhmä, 95–104 pistettä 1 901 €
8. Palkkaryhmä, 105–114 pistettä 2 016 €
9. Palkkaryhmä, 115–124 pistettä 2 137 €

30.9.2007 jälkeen uutena ja arvioimattomana työntekijänä palkatun työntekijän palkka on Lentoliikenteen palveluja koskevan tes:n 31.8.2006–30.9.2007 60. §:n taulukkopalkka korotettuna sadalla eurolla kunnes uudet taulukkopalkat vahvistetaan keväällä 2008.

Vanha sopimus:

## **65. § Henkilökohtainen palkanosa**

1. Henkilökohtainen palkanosa on kannustava ja palkitseva palkanosa, joka perustuu työntekijän ammatinhallinnan, erityisosaamisen ja työskentelytavan järjestelmälliseen arviointiin.
2. Osapuolet pyrkivät koulutuksen ja opastuksen kautta siihen, että yrityksissä käytettäisiin ensisijaisesti henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmää.
3. Henkilöarvioinneissa noudatetaan paikallisesti laadittua ohjeistusta.

Uusi sopimus:

## **62. § Palkkaryhmät ja perustaulukkopalkat**

1.6.2008 alkaen

1. Palkkaryhmä, yläraja 44 pistettä 1 434 €
2. Palkkaryhmä, 45–54 pistettä 1 493 €
3. Palkkaryhmä, 55–64 pistettä 1 560 €
4. Palkkaryhmä, 65–74 pistettä 1 642 €
5. Palkkaryhmä, 75–84 pistettä 1 734 €
6. Palkkaryhmä, 85–94 pistettä 1 834 €
7. Palkkaryhmä, 95–104 pistettä 1 947 €
8. Palkkaryhmä, 105–114 pistettä 2 064 €
9. Palkkaryhmä, 115–124 pistettä 2 187 €

Uusi sopimus:

## **65. § Henkilökohtainen palkanosa**

1. Henkilökohtainen palkanosa on kannustava ja palkitseva. Se perustuu työntekijän ammatinhallinnan ja työskentelytavan järjestelmälliseen arviointiin.
2. Osapuolet pyrkivät koulutuksen ja opastuksen kautta siihen, että yrityksissä käytettäisiin ensisijaisesti henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmää.
3. Henkilöarvioinneissa noudatetaan työntäjän ja pääluottamusmiehen laatimaa ohjeistusta.

Vanha sopimus:

## 66. § Määrittelyperusteet

1. Henkilökohtainen palkanosa määritellään seuraavien osatekijöiden perusteella:

Arviointi suoritetaan siten, että ammatinhallintaa, erityisosaamista ja työskentelytapaa käsitellään yhtenä asiakokonaisuutena ja arviointitarkastelu suoritetaan aina samanaikaisesti. Osatekijöiden arviointitasot (B–E) voivat poiketa enimmillään yhdellä tasolla.

2. Työntekijän arvioidaan uudessa työssä niin pian kuin mahdollista, yleensä kuitenkin vasta koeajan jälkeen ja viimeistään 18 kuukauden kuluessa työn aloittamisesta.

Vanha sopimus:

## 70. § Arviointijärjestelmä

1. Henkilökohtainen palkanosa, HEKO = ammatinhallintaa, erityisosaamista ja työskentelytapaa tarkastellaan aina yhtenä kokonaisuutena.

### 2. Ammatinhallinta

B	C	D	E
2 %	4 %	7 %	10 %

### 3. Erityisosaaminen

B	C	D	E
0 %	1 %	2 %	3 %

### 4. Työskentelytapa

B	C	D	E
1 %	2 %	3 %	4 %

Uusi sopimus:

## 66. § Määrittelyperusteet ja -ajankohta

1. Henkilökohtainen palkanosa määritellään ammatinhallinnan ja työskentelytavan perusteella vuosittain siten, että palkanmaksu voidaan toteuttaa arvioinnin perusteella viimeistään 1.12. alkavan palkanmaksukauden alusta.

2. Uusi työntekijä arvioidaan viimeistään seuraavana vuonna työsuhteen alkamisesta.

3. Työntekijän siirtyessä sopimusallalla uuteen työhön, hänet arvioidaan viimeistään neljän kuukauden kuluessa siitä, kun uusi työ alkanut.

Uusi sopimus:

## 69. § Arviointijärjestelmä

1. Henkilökohtainen palkanosa, HEKO = ammatinhallintaa ja työskentelytapaa tarkastellaan aina yhtenä kokonaisuutena.

### 2. Ammatinhallinta

B	C	D	E
2 %	4 %	7 %	10 %

### 3. Työskentelytapa

B	C	D	E
1 %	2 %	3 %	4 %

Nykyinen sopimus:

**71. § Hyväksyttävät yhdistelmät ja niiden vaikutus palkkaan**

**% TAULUKKOPALKKASTA**

A = AAA 0 % *työntekijää ei ole arvioitu*

B = BBB 3 %

C = BBC 4 %

D = BCB 4 %

E = BCC 5 %

F = CBB 5 %

G = CBC 6 %

H = CCB 6 %

J = CCC 7 %

K = CCD 8 %

L = CDC 8 %

M = CDD 9 %

N = DCC 10 %

O = DCD 11 %

P = DDC 11 %

R = DDD 12 %

S = DDE 13 %

T = DED 13 %

U = DEE 14 %

V = EDD 15 %

W = EDE 16 %

X = EED 16 %

Z = EEE 17 %

\* Työntekijää ei ole arvioitu

Esimerkki hylätystä: CEC 9 prosenttia

(erityisosaaminen = E, poikkeaa kaksi tasoa)

Nykyinen sopimus:

**11. LUKU / MONITAITOISUUS**

Uusi sopimus:

**70. § Henkilökohtaisen palkanosan vaikutus palkkaan**

Yhdistelmien %-vaikutus taulukkopalkkaan

Ammatinhallinta	Työskentelytapa	HEKO	%
A*	A*	A*	0*
B	B	B	3
B	C	C	4
B	D	D	5
C	B	E	5
B	E	F	6
C	C	G	6
C	D	H	7
C	E	I	8
D	B	J	8
D	C	K	9
D	D	L	10
D	E	M	11
E	B	N	11
E	C	O	12
E	D	P	13
E	E	Q	14

Uusi sopimus:

**11. LUKU / MONIOSAAMINEN**

**76. § Moniosaaminen**

Moniosaaminen muodostuu monitaitoisuudesta ja erityisosaamisesta.

---

Nykyinen sopimus:

## 11. LUKU / MONITAITOISUUS

### 77. § Monitaitoisuus

1. Tässä kohdassa todetaan työntekijän muiden kuin oman työnimikkeen mukaisen työn tai töiden hallintaa.

2. Paikallisina sopijaosapuolina muun muassa käytettävissä olevien töiden toteamisessa ovat ensisijaisesti työosaston päällikkö ja luottamusmies.

3. Työntekijän monitaitoisuus todetaan seuraavan asteikon mukaisesti:

- B – monitaitoisuutta ei tunnisteta
- C – yhden muun työn hallintaa
- D – enintään kolmen muun työn hallintaa
- E – edellistä useamman muun työn hallintaa

4. Taulukkopalkasta laskettuna monitaitoisuus korottaa henkilökohtaista palkkaa seuraavasti:

- B = 0 %
- C = 3 %
- D = 6 %
- E = 9 %

5. Jos työntekijällä todetaan olevan käytettävissä aiempaa laajempaa monitaitoisuutta, korotetaan palkkaa tasojen välisellä prosenttieroilla perustyön taulukkopalkasta laskettuna.

6. Palkka alenee, jos työntekijän arviointilomakkeeseen merkityt työt lakkaavat olemasta työntekijän käytettävissä ja syynä on toistuva tai perusteeton kieltäytyminen ko. töiden tekemisestä tai jos ammattitaidolliset perusteet lakkaavat, johtaa se aina palkan alenemiseen. Työnantajan edustaja toteaa alenemisen työntekijän kanssa käymässään arviointikeskustelussa (palkkaa voidaan alentaa aikaisintaan neljän kuukauden kuluttua toteamisesta).

### **PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:**

Jos palkkaryhmäluettelossa mainittuja töitä yhdistetään yhdeksi arvioiduksi työksi, voidaan työntekijän monitaitoisuuden todeta alentuneen enintään yhden tason. Palkkaa ei tällöin alenneta. Jos monitaitoisuuden taso myöhemmin nousee, tehdään TES-palkkavertailu. Pöytäkirjamerkinnän tarkoittamalla rajoituksella on sama voimassaoloaika kuin työehtosopimuksella.

Uusi sopimus:

## 11. LUKU / MONIOSAAMINEN

### 77. § Monitaitoisuus

1. Tässä kohdassa todetaan työntekijän käytettävyyden muissa kuin oman työnimikkeensä mukaisissa töissä.

2. Paikallisina sopijaosapuolina käytettävissä olevien töiden toteamisessa ovat ensisijaisesti työosaston päällikkö ja luottamusmies.

3. Työntekijän monitaitoisuus todetaan seuraavan asteikon mukaisesti:

- B – monitaitoisuutta ei tunnisteta
- C – yhden muun työn hallintaa
- D – enintään kolmen muun työn hallintaa
- E – edellistä useamman muun työn hallintaa

### **PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:**

Jos palkkaryhmäluettelossa mainittuja töitä yhdistetään yhdeksi arvioiduksi työksi, voidaan työntekijän monitaitoisuuden todeta alentuneen enintään yhden tason. Palkkaa ei tällöin alenneta. Jos monitaitoisuuden taso myöhemmin nousee, tehdään TES-palkkavertailu. Pöytäkirjamerkinnän tarkoittamalla rajoituksella on sama voimassaoloaika kuin työehtosopimuksella.

---

Nykyinen sopimus:

## 11. LUKU / MONITAITOISUUS

Uusi sopimus:

## 11. LUKU / MONIOSAAMINEN

### 78. § Erityisosaaminen

1. Erityisosaamisena todetaan työntekijän omaan perustyöhön liittyviä tietoja, taitoja tai syvempää asiantuntemusta, joka on käytettävissä, mutta ei välttämättä jokapäiväisessä käytössä.

2. Paikallisina sopijaosapuolina käytettävissä olevan erityisosaamisen toteamisessa ovat ensisijaisesti työosaston päällikkö ja luottamusmies.

3. Työntekijän erityisosaaminen todetaan seuraavan arviointiasteikon mukaisesti:

B – erityisosaamista ei tunnisteta

C – yksi erityisosaamistaso

D – kaksi erityisosaamistasoa

E – kolme tai useampi erityisosaamistaso



---

Nykyinen sopimus:

**11. LUKU / MONITAITOISUUS**

Uusi sopimus:

**11. LUKU / MONIOSAAMINEN**

**79. § Moniosaamisen vaikutus palkkaan**

**1. Moniosaamisen korottaa henkilökohtaista palkkaa perustaulukkopalkasta laskettuna seuraavasti:**

	Erityisosaaminen			
	B	C	D	E
Monitaitoisuus				
B	0 % (B)	1 % (C)	2 % (D)	3 % (E)
C	3 % (F)	4 % (G)	5 % (H)	6 % (I)
D	6 % (J)	7 % (K)	8 % (L)	9 % (M)
E	9 % (N)	9 % (O)	9 % (P)	9 % (Q)

**2. Moniosaamisen toteaminen huomioidaan palkanmaksussa sen palkanmaksukauden alusta, jolloin se on työntäjän käytettävissä.**

**3. Palkkaan vaikuttavien muutosten käytännön toteuttamisesta sovitaan paikallisesti.**

**4. Kun työntekijällä todetaan olevan käytettävissä aiempaa laajempaa moniosaamista, korotetaan palkkaa taulukon osoittamalla tavalla.**

**5. Palkka alenee taulukon osoittamalla tavalla, jos työntekijän moniosaaminen lakkaa olemasta työntäjän käytettävissä ja syynä on toistuva tai perusteeton kiellettyminen ko. töiden tekemisestä tai jos ammattitaidolliset perusteet lakkaavat, johtaa se aina palkan alenemiseen. Työnantajan edustaja toteaa alenemisen työntekijän kanssa käymässään keskustelussa (palkkaa voidaan alentaa aikaisintaan neljän kuukauden kuluttua toteamisesta).**