

Huomaa erityisesti nämä asiat uudesta työehtosopimuksestasi

Vuoden 2025 yleiskorotus

Vakuutusalan palkkaratkaisu oli työnantajan puolelta tiukasti sidottu ventialojen tekemään palkkaratkaisuun, jonka mukaan sekä yleiskorotusta että yrityskohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää, maksetaan tällä TES-kaudella joka vuosi. Lisäksi työnantajat pitivät kiinni vakuutusallalla kauan sitten sovitusta periaatteesta, jonka mukaan yleiskorotus ja palkkakeskustelukorotus jaetaan tasan. Positiivista on se, että kevään 2025 yleiskorotus maksetaan vakuutusalan toimihenkilöille takautuvasti 1.2.2025 alkaen. Se tarkoittaa sitä, että saat viimeistään kesäkuussa palkan, joka sisältää usean kuukauden yleiskorotukset. Yleiskorotus lasketaan toimihenkilön maaliskuun henkilökohtaisesta kokonaispalkasta eli ns. peruspalkasta.

Kenttämiehille maksetaan yleiskorotus myös syksyllä 2025, koska heillä ei ole käytössä palkkakeskustelumallia.

Huomaa kevään 2025 yleiskorotuksessa nämä asiat:

- Jos olet maaliskuussa poissa töistä, esim. perhevapaalla tai sairausvapaalla, se ei vaikuta laskutapaan. Yleiskorotuksen määrä lasketaan tavanomaisesta kokoaikatyön palkastasi, mutta sitä ei luonnollisesti makseta palkattomalta ajalta.
 - Esim. Toimihenkilö on helmi-maaliskuussa hoitovapaalla ja palaa työhön huhtikuun alussa. Korotuksen määrä lasketaan sen palkan perusteella, joka hänelle olisi maksettu maaliskuussa, jos hän olisi ollut tuolloin töissä. Kun työnantaja ryhtyy maksamaan yleiskorotuksia kesäkuussa, saa toimihenkilö kesäkuun palkan yhteydessä yleiskorotuksen mukaiset summat huhti-, touko- ja kesäkuulta.
- Jos olet työskennellyt sopimuksen mukaan osa-aikaisesti (esim. osa-aikainen perhe- tai sairausvapaa, jonka ajalta saat osasairauspäivärahaa), lasketaan korotuksen määrä maaliskuun kokoaikatyön palkasta. Korotus kuitenkin maksetaan osa-aikatyön mukaisena (esim. 80-prosenttisena, jos sinulla on 80 % työaika) siihen asti, kunnes palaat kokoaikatyöhön. Siten korotuksesi euromäärä on pienempi niinä kuukausina, jolloin olet työskennellyt osa-aikaisena työntekijänä.
- VTS-lisä ei sisälly ns. peruspalkkaan eli kiinteään kokonaispalkkaan. VTS-lisä nousee 90 euroon 1.1.2026 alkaen.
 - Joissakin yrityksissä voi olla käytössä yrityskohtaisia lisiä, jotka käyttäytyvät samalla tavalla, eli ne maksetaan peruspalkan päälle. Käänny tarvittaessa tässä asiassa luottamusmiehesi tai työpaikan palkanlaskijan puoleen.

Palkkataulukkoja korotetaan 2,2 % - mitä tämä tarkoittaa ja vaikuttaako se palkkaani?

Taulukkokorotuksilla on merkitystä alan aloituspalkkojen kannalta. Pohjapalkka vaikuttaa myös välillisesti kokonaispalkkoihin, jos yhtiöt haluavat maksaa hyviksi katsomilleen toimihenkilöille minimiä korkeampia palkkoja. Koska taulukkokorotuksella korotetaan ainoastaan vakuutusalan vähimmäispalkkoja, suurimmalle osalle tällä hetkellä työssä oleville toimihenkilöille taulukkokorotuksella ei ole suoraa palkkavaikutusta. Vähimmäispalkan nostaminen on käytännössä aina palkkaerojen kaventamista vähimmäispalkkojen osalta. Mitä enemmän se poikkeaa yleiskorotuksesta ylöspäin, sitä enemmän kavennetaan palkkaeroja matalammin palkattujen toimihenkilöiden osalta.

Esim. Toimihenkilö A:n palkka oli tammikuussa 2025 palkkaryhmässä D 2370 euroa. Sitä korotetaan 1.2.2025 lukien 1,25 % yleiskorotuksella. Uusi palkka on 2399,62 euroa. D-ryhmän taulukkopalkka korotetaan samaan aikaan 2,2 %. Uusi D-ryhmän minimipalkka on 2416. Koska toimihenkilön palkka on minimipalkkaa pienempi, hänen palkkaansa korotetaan taulukon minimipalkkaan 2416 euroa. Jos hänen

palkkansa olisi ollut 2400 euroa, hänen uusi palkkansa olisi yleiskorotuksen jälkeen 2430 euroa, joka ylittää taulukon minimin. Taulukkokorotuksella ei ole vaikutusta hänen palkkaansa. Suurin osa erilaisista lisistä on sisällytetty kiinteään kokonaispalkkaan. Jos edellisen esimerkin toimihenkilöllä olisi kuitenkin ollut esim. VTS-lisä, hänen uusi palkkansa olisi 2416 euroa + VTS-lisä 86 euroa. Yhtiöissä voi olla yhtiökohtaisia lisä, jotka käyttäytyvät samalla tavalla. Taulukkokorotuksista sovitaan tes-neuvotteluissa, ja joinakin vuosina taulukkoja on korotettu yleiskorotuksen verran ja joinakin vuosina yleiskorotusta enemmän, kuten tänä vuonna. Taulukkokorotuksen suuruudella ei ollut neuvotteluissa vaikutusta yleisen linjan mukaisten yleiskorotusten ja palkkakeskusteluerien suuruudelle tai ajankohdille.

Oletko työskennellyt vuokratyöntekijänä ennen siirtymistäsi vakuutusalan yhtiöön?

Uuden TES:n vuosilomaa koskevaan 15 §:ään saatiin uusi määräys, jonka mukaan vakuutusosalalla työskentelyaikaa laskettaessa huomioon otetaan myös työskentelyaika vuokratyöntekijänä vakuutusosalalla. Työskentelyaika vakuutusosalalla vaikuttaa siihen, kuinka monta lomapäivää lomanmääräytymiskuukaudessa eli kalenterikuukaudessa toimihenkilölle kertyy. Kun työskentelyaikaa vakuutusosalalla on kertynyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä (31.3.) yli vuoden, lomaa kertyy 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kertyneen, vähintään 10 vuoden työskentelyajan jälkeen toimihenkilölle kertyy lomaa 3 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Vuokratyöntekijöitä koskevaa sopimusmääräystä sovelletaan 1.4.2025 alkaen kertyviin vuosilomiin. Tämä tarkoittaa sitä, että kesän 2025 lomapäivien määrää laskettaessa huomioidaan myös mahdollinen työskentely vuokratyösuhteessa vakuutusosalalla. Määräys ei kuitenkaan vaikuta taannehtivasti edellisten vuosien lomiin.

Siirtyminen vaativampiin tehtäviin – mitä TES-muutos tarkoittaa?

Jos työtehtäväsi tulevaisuudessa muuttuu organisaation uudistuksesta tai toiseen tehtävään nimityksestä johtuen vaativammaksi niin, että pääsisit siirtymään vakuutusalan vaativuusluokittelussa seuraavaan luokkaan, tulee palkkaasi TES:n mukaan korottaa vaativuusluokkien vähimmäispalkkojen välisellä erotuksella. Tämän erotuksen maksaminen on pääsääntö. Uusi TES antaa kuitenkin toimihenkilölle mahdollisuuden sopia esihenkilönsä kanssa siitä, että palkkaa ei koroteta em. erotuksella. Työnantajan perusteluna sopimiseen voi esimerkiksi olla se, että muiden uudessa vaativuusluokassa ja vastaavassa tehtävässä työskentelevien palkkataso on selvästi pienempi kuin sinulla, ja palkkaluokkien välisen erotuksen maksaminen lisäisi palkkaeroa entisestään. Toimihenkilöiden palkat voivat vaihdella mm. siitä syystä, että uuteen työhön tullessa on maksettu ns. markkinapalkkaa, tai luontoisedun poistamisen kompensoimiseksi on maksettu erikseen sovittua palkanlisää.

Jos työnantajasi tällaisessa tehtävämuutostilanteessa ehdottaa toisin sopimista vaativuusluokkien välisen erotuksen maksamisesta, muista nämä asiat:

- Kyse on sopimisesta, joka on vapaaehtoista. Pyydä työnantajalta perusteluja sopimuksen tekemiselle.
- Palkkasi ei voi laskea
- Toimihenkilön henkilökohtaisen palkan on oltava aina vähintään yhtä suuri kuin uuden tehtävän mukaisen vaativuusluokan vähimmäispalkka
- Kolmella edellisellä palkkakeskustelukierroksella mahdollisesti saatujen korotusten tulee säilyä
- Luottamusmiehen mielipidettä sopimiseen kannattaa aina kysyä! Hänellä voi olla laajempaa tietämystä yrityksen palkkatasoista ja muuta tärkeää taustatietoa

Uusi TES lisäsi palkkauksen läpinäkyvyyden toteuttamisen mahdollisuuksia – miten tämä käytännössä vaikuttaa?

Yllättävän monelle vakuutusalan toimihenkilölle ei ole ollut selvää, miten hänen palkkansa muodostuu. Jo edellisen TES:n aikana työnantajan on tullut ilmoittaa jokaiselle konttoritoimihenkilölle, miten hänen

toimensa on pisteytetty ja miten kokonaispalkka muodostuu, kun otetaan huomioon maksettavat lisät (konttoritoimihenkilön palkkasopimuksen 2 § 3. kohta). Kaikki työnantajat eivät ole kuitenkaan toteuttaneet tätä määräystä.

Uuden TES:n mukaan voit milloin vain joko itse tai luottamusmiestä apuna käyttäen pyytää työnantajalta tätä selvitystä. Merkittävää on se, että nyt oikeus tähän selvitykseen on myös esimerkiksi palkkaryhmittelyn yläpuolisilla. Lisäksi jos olet esim. HAY-palkkausjärjestelmän piirissä, kannattaa ensin tarkistaa, mitä paikallinen sopimus palkkausjärjestelmästä (jos tällainen on tehty) kertoo palkkaperusteista ja tiedonsaannista. Kysy tarvittaessa lisätietoja luottamusmieheltä.

Lisäksi jatkossa luottamusmies saa työnantajalta tietoa yrityksessä mahdollisesti käytössä olevista, yrityskohtaisista tarkentavista palkanmääräytymiskriteereistä, esim. ”vaativuusportaikoista”, joita joillakin työpaikoilla saattaa olla käytössä.