

22.9.2008

## Ohjeita yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamiseen ja paikalliseen sopimiseen niissä yrityksissä, joiden henkilöstö ei ole valinnut luottamusmiestä

Mitä yritysکوhtainen erä (1,6 %) tarkoittaa käytännössä työntekijöiden kannalta?

Työntekijöiden lukumäärä yrityksessä:	100 työntekijää
Kuukausipalkkojen keskiarvo:	3000 €/kk
1,6 % palkankorotuserä on yhteensä	kuukaudessa 4 800 €
	vuodessa <b>57 600 €</b>
0,9 % palkankorotuserä on yhteensä	kuukaudessa 2 700 €
	vuodessa <b>32 400 €</b>

Työnantaja siis jakaa työntekijöille huomattavasti suuremman summan rahaa, jos neuvotteluissa päädytään yhteisymmärryksessä jakamaan yritysکوhtainen erä 1,6 %, kuin jos neuvottelujen epäonnistuttua jaetaan 0,9 % suuruinen erä.

Miksi työnantajan kannattaa jakaa yritysکوhtainen erä (1,6 %)?

Kannustava ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä heijastuu positiivisesti tuottavuuteen. Yleensä työntekijöiden palkat eivät kaikilta osin korreloi osaamisen ja pätevyyden kanssa, vaan esimerkiksi markkinatilanteesta johtuen on jouduttu maksamaan samasta työstä samalla pätevyydellä toisille enemmän palkkaa kuin toisille. Yritysکوhtaisella erällä voidaan korjata palkkauksen vääristymiä. Jos neuvotteluissa ei päästä sopimukseen, ja toteutetaan 0,9 % suuruinen erä, vääristää tämä palkkoja entisestään. Näiden vääristymien mahdollinen korjaaminen myöhemmin tulee entistä kalliimmaksi, kun palkat euromääräisesti ovat entistä kauempaa toisistaan.

Työntekijöiden päästessä vaikuttamaan jakokriteereihin korotukset saatetaan kokea oikeudenmukaisempina kuin työnantajan yksin toteuttamat korotukset. Onnistunut neuvotteluratkaisu vahvistaa paikallisen sopimisen kulttuuria ja helpottaa yhteistyötä tulevaisuudessa.

Yritysکوhtainen erä (1,6 %)

Osana vuoden 2008 palkankorotuksia on työehtosopimuksessa sovittu ns. yritysکوhtaisesta erästä. Kaikille 1.6.2008 jaetun yleiskorotuksen (2,5 %) lisäksi voidaan 31.10.2008 saakka neuvotella yrityksessä sovittujen periaatteiden mukaan työntekijöille jaettavasta euromääräisestä potista, jonka suuruus on 1,6 % työntekijöiden kuukauden palkkasummasta. Erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, ja sillä voidaan oikaista myös palkkauksen vääristymiä. Ellei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, jaetaan 0,9 % suuruinen korotus.

Lähtökohtaisesti paikalliset sopimukset, kuten sopimus yritysکوhtaisen erän jakamisesta, solmitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Jos henkilöstö ei ole valinnut luottamusmiestä, paikallisesta sopimuksesta voidaan neuvotella työnantajan ja henkilöstön tai henkilöstöryhmän välillä. Henkilöstö voi myös valtuuttaa jonkun työntekijöistä edustamaan heitä, jolloin neuvottelut käydään työnantajan ja henkilöstön valtuuttaman edustajan välillä.

22.9.2008

Työnantaja voi neuvotella yrityskohtaisen erän (1,6 %) jakamisesta seuraavin tavoin:

- 1) jos henkilöstö valitsee luottamusmiehen, neuvottelut käydään hänen kanssaan
- 2) henkilöstö voi valtuuttaa edustajan erän jakoa varten (ns. ad-hoc -edustaja)
- 3) erän jakamisesta voidaan neuvotella kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä

Luottamusmiehellä on automaattisesti valtuutus edustaa kaikkia Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä paikallisissa neuvotteluissa. Henkilöstön tätä asiaa varten valtuuttaman henkilön, eli niin sanotun ad-hoc –edustajan, on puolestaan saatava nimenomainen valtuutus jokaiselta työntekijältä. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi seuraavasti:

Työntekijät järjestävät kokouksen, jossa he valitsevat itselleen edustajan. Edustajan on saatava kaikilta **kirjallisesti** valtakirja (esimerkki liite 1). Jos joku ei ole paikalla, allekirjoitus on saatava myöhemmin. Ellei joku anna suostumustaan, edustajalla **ei** ole lainkaan valtuuksia neuvotella yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Edustaja voi myös esimerkiksi sähköpostitse pyytää jokaiselta erikseen suostumuksen. Tällöin viestissä on selkeästi ilmaistava mihin suostumusta pyydetään. Ellei joku vastaa tai joku ei anna suostumustaan, edustajalla **ei** ole lainkaan valtuuksia neuvotella yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Kun kaikki ovat antaneet suostumuksensa valtuutuksen muodossa, neuvottelut on käyty ja sopimus syntynyt, sopimus sitoo kaikkia TES:n piiriin kuuluvia työntekijöitä.

Työnantajan tulee varmistua siitä, että henkilöstön valtuuttamalla edustajalla on kaikkien työntekijöiden valtuutus edustaa heitä tässä asiassa.

### Miksi henkilöstön kannattaa valita edustaja?

Jos yrityksessä on enemmän kuin muutama työntekijä, neuvottelemineen koko henkilöstön kanssa on hankalaa. Aito neuvottelutilanne toteutuu parhaiten, jos henkilöstö valitsee edustajan. Edustaja voi järjestää äänestyksen sopimusluonnokseen kirjatuista jakokriteereistä.

Toisaalta 1,6 %:n erää ei ole tarkoitus jakaa tasan kaikkien kesken, vaan työnantaja jakaa erän edustajan kanssa sovittujen kriteerien mukaisesti. Tämä voi tarkoittaa sitä, että yksittäinen työntekijä ei saa yhtä suurta korotusta kuin joku toinen tai että hän voi jäädä kokonaan ilman korotusta tämän potin osalta. Edustajan neuvottelema sopimus sitoo valtuutuksen antaneita työntekijöitä kuten, jos he olisivat itse sopimuksen neuvotelleet.

## VALTAKIRJA

Olemme valtuuttaneet \_\_\_\_\_ (edustajan nimi) neuvottelemaan ja sopimaan puolestamme \_\_\_\_\_ (yrityksen nimi) kanssa Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaan 1.10.2008 toteutettavasta yritysکوhtaisesta erästä (1,6 %) siten kun ko. työehtosopimuksessa tarkemmin määrätään.

Aika ja paikka

\_\_\_\_\_

Allekirjoitukset ja nimenselvennökset

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_