

30.5.2011

Yrityskohtaiset erät ja paikalliset neuvottelut

Keväällä sovitut palkkaratkaisut sisältävät yrityskohtaisen erän, jonka käytöstä neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti. Mikäli erän käytöstä ei päästä sopimukseen, erän suuruus pienenee ja se jaetaan prosentuaalisina yleiskorotuksina.

Työelämävaliokunta korostaa paikallisten neuvottelujen merkitystä. VKL:n tarkoituksena ei ole ollut perälaudan kautta pienentää TES-palkkaratkaisun kustannusvaikutusta, vaan kannustaa myös henkilöstöä ja heitä edustavia luottamusmiehiä hakemaan aktiivisesti ratkaisua, joka olisi muuta kuin yleiskorotus.

Viestintäalalla yrityskohtaisista eristä on neuvoteltu jo syksystä 2007 asti. Yrityskohtaisen päätöksenteon lisääminen palkankorotusten kohdistamisessa on päämäärä, johon VKL on sopimuspolitiikassaan määrätietoisesti pyrkinyt. VKL on yhdessä alan palkansaajaliittojen kanssa ohjeistanut jäseniään ja kerännyt tietoa neuvottelukokemuksista ja –ratkaisuista. Tästä huolimatta kevään TES-neuvotteluissa kävi ilmeiseksi, että luottamusmiesten kokemukset neuvotteluista ovat huomattavasti kielteisempiä kuin työnantajilla.

Lyhytnäköiset ratkaisut tai menettelysäännöissä oikaiseminen kostautuvat henkilöstön tyytymättömyytenä. Aidon yrityskohtaisen dialogin vaihtoehtona on paluu entisaikojen keskitetysti päätettäviin palkankorotuksiin.

Työelämävaliokunta vetoaa VKL:n jäsenyrityksiin. Viimeistään nyt on syytä tarkastella eräneuvotteluja osana yrityksen pitkäjänteisiä palkkapolitiittisia ratkaisuja. Neuvottelujen kohteeksi on tarkoituksenmukaista nostaa yrityksen tavoitteet, palkitseminen ja palkkapolitiikka kokonaisuudessaan. Kannustava palkitseminen tukee yrityksen menestymistä, mutta vain jos palkitsemisperusteet ovat läpinäkyviä ja myös henkilöstön hyväksymiä. Yhteisymmärrys palkitsemisen perusteista luo valmiin pohjan yrityskohtaista erää koskeville neuvotteluille.

*Viestinnän Keskusliiton
Työelämävaliokunta*