

**Työryhmän ehdotukset palkankorotusten luokittelumalliksi
ja tulokset vuosina 2009 – 2010 solmittujen
työ- ja virkaehtosopimusten palkankorotusten luokittelusta**

A.

Työryhmän ehdotukset palkankorotusten luokittelumalliksi työ- ja virkaehtosopimuksissa

Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta asetti 29.5.2009 työryhmän laatimaan työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittuja palkankorotuksia koskevan luokittelun.

Muistiossa on kuvattu työryhmän laatimat palkankorotusten luokittelun periaatteet ja menetelmät sekä ehdotukset palkankorotusten luokittelusta.

I Työryhmän toimeksianto

Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta asetti palkankorotusten tyypejä kuvaavan luokittelun tavoitteeksi sen, että luokittelu heijastaisi neuvottelujärjestelmän muutoksia ja palkanmuodostuksen eriytymistä täysin keskitettyjen ja täysin hajautettujen palkankorotusten välissä.

Luokittelun pohjana voitiin pitää Ruotsissa käytössä olevaa luokittelua, jossa työ- ja virkaehtosopimusten määräykset palkankorotusten suuruudesta tai kustannusvaikutuksesta on jaettu seitsemään eri ryhmään sen mukaan, millä tasolla päätökset korotusten toteuttamisesta tehdään. Luokittelutyössä tuli mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon Ruotsin lisäksi myös muissa Pohjoismaissa käytössä olevat palkkamallit.

Luokittelutyötä varten asetettuun työryhmään nimesivät työmarkkinoiden neuvotteluosapuolet ja selvitystoimikunnan sihteeristö kukin oman asiantuntijansa. Ryhmän tehtävänä oli luoda periaatteet Suomessa voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten luokittelemiseksi laadittavaan taulukkoon ja kirjata ylös luokittelua koskevat linjaratkaisut, joita voidaan noudattaa johdonmukaisesti myös tulevassa työssä.

Työryhmän puheenjohtajana on toiminut Seppo Saukkonen (EK) ja jäsenenä Antti Aarnio (STTK), Jari Haapasalmi (EK), Mika Juutinen (KT), Eugen Koev (Akava), Ville Kopra (SAK), Pentti Tuominen (VTML) sekä sihteeristön edustajana Mikko Spolander ja Meri Obstbaum (vuoden 2010 alusta).

Ruotsissa käytössä olevat palkankorotusmallit

Ruotsissa työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittuja palkankorotuksia tai niiden kustannusvaikutuksia koskevat päätöksenteon tasot vaihtelevat numerottomista sopimuksista työehtosopimusten yleiskorotuksiin. Edellisissä sopimuksissa palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään kokonaisuudessaan yritys- ja työpaikkatasolla ja jälkimmäisissä työehtosopimus määrää kokonaisuudessaan kaikille tulevan yhtä suuren korotuksen.

Medlingsinstitutet käyttää seitsenportaista palkkaluokittelua:

1. Palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään kokonaisuudessaan yritystasolla (= numerottomat sopimukset).

2. Palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään yritystasolla, mutta työehtosopimus sisältää perälaudan korotusten suuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.
3. Palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään yritystasolla, mutta työehtosopimus sisältää perälaudan korotusten suuruudesta ja yksilöllisestä vähimmäiskorotuksesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.
4. Työehtosopimus määrää kustannusvaikutuksen, jonka puitteissa korotukset voidaan yritystasolla kohdentaa yksilöllisesti.
5. Työehtosopimus määrää kustannusvaikutuksen, jonka puitteissa korotukset voidaan yritystasolla kohdentaa yksilöllisesti, mutta sopimus sisältää myös takuun yksilöllisestä vähimmäiskorotuksesta tai sitä koskevasta perälaudasta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.
6. Työehtosopimus määrää yleiskorotuksen lisäksi yritys- ja työpaikkakohtaisen erän, jonka kohdentamisesta päätetään yritystasolla.
7. Työehtosopimus määrää samansuuruisen yleiskorotuksen kaikille, eikä sisällä yritystasolla päätettäviä tai yksilöllisesti kohdennettavia eriä.

II Työryhmän ehdotukset palkankorotusten luokitteluksi

Työryhmä ehdottaa, että Suomessa työ- ja virkaehtosopimusten palkkaratkaisuja kuvataan vuosittain kuuden eri osatekijän avulla. Kaikki kuusi osatekijää yhdessä muodostavat palkankorotusten analyysin.

1. Palkankorotusten luokittelu

Palkankorotusten luokittelu kuvaa, miten palkansaajat jakaantuvat palkankorotusten tyyppin mukaan. Viisiportaisen luokittelun toisessa ääripäässä työ- tai virkaehtosopimusta ei ole lainkaan tai palkankorotuksesta ja sen kohdentamisesta päätetään paikallisesti ja toisessa ääripäässä sopimus määrää kaikille yhtä suuren korotuksen.

2. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus

Paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus kuvaa, kuinka suuri osa sovituista palkankorotuksista sovitaan paikallisesti eli yritys- tai työpaikkatasolla, jolloin ne voidaan kohdentaa yksilöllisesti.

3. Palkankorotusten perälaudat

Palkankorotusten perälaudat kuvaavat, millä tasolla tehdään päätös palkankorotusten kohdentamisesta silloin, kun siitä ei paikallisesti päästä sopimukseen.

4. Palkankorotuksista toisin sopiminen

Palkankorotuksista toisin sopiminen kuvaa, kuinka suurella osalla palkansaajia on mahdollista sopia palkankorotuksista toisin kuin työ- tai virkaehtosopimuksissa on sovittu.

5. Kertaluontoiset palkankorotuserät

Kertaluontoiset palkankorotuserät kuvaavat, kuinka suurella osalla palkansaajia on sovittu kertaluontoisesti maksettavista palkankorotuseristä osana palkkaratkaisua.

6. Yleiskorotusten tyypit

Yleiskorotusten tyypit kuvaavat, kuinka suurella osalla palkansaajia yleiskorotus on sovittu sentti- ja europerusteisena tahi prosenttiperusteisena.

1. Palkankorotusten luokittelu

Suomalaista palkanmuodostusta ja palkkaratkaisuja kuvaavassa palkankorotusten luokittelussa työ- ja virkaehtosopimusten määräykset on luokiteltu viisiportaiseen asteikkoon. Yksi luokista on jaettu kahteen osaan.

Asteikolla kuvataan sitä tasoa, jolla palkankorotusten suuruudesta ja niiden kohdentamisesta päätetään. Asteikon toisessa ääripäässä työ- tai virkaehtosopimusta ei ole lainkaan tai se ei määrää mitään palkankorotusta tai kustannusvaikutusta. Asteikon toisessa ääripäässä työ- tai virkaehtosopimus määrää puhtaan yleiskorotuksen eli samansuuruisen korotuksen kaikille.

Palkankorotusten luokittelu kuvaa sitä, kuinka monta palkansaajaa prosentuaalisesti kuuluu kuhunkin luokkaan.

Palkankorotuksen luokka	Lyhennetty nimitys
1. Ei työ- tai virkaehtosopimusta tai vastaavaa.	1. Ei sopimusta
2. Työ- tai virkaehtosopimus ei määrää palkankorotuksen suuruutta tai kustannusvaikutusta, jolloin yritys- ja työpaikkatasolla päätetään kokonaisuudessaan sekä palkankorotuksen suuruudesta että sen kohdentamisesta.	2. Numeroton sopimus
3. Työ- tai virkaehtosopimus määrää palkankorotuksen keskimääräisen kustannusvaikutuksen, jonka puitteissa korotus voidaan yritys- ja työpaikkatasolla jakaa yksilöllisesti. Sopimus voi sisältää myös takuun yksilöllisen korotuksen vähimmäissuuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	3. Kustannusvaikutus
4. Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalatasolla sovitun kollektiivisen korotuksen, joka voi olla samansuuruinen yleiskorotus kaikille tai muu kollektiivinen korotus, ja lisäksi yritys- tai työpaikkakohtaisen erän, jonka jakamisesta päätetään paikallisesti. Sopimus voi sisältää myös takuun yksilöllisen korotuksen vähimmäissuuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	4. Yleiskorotus ja paikallinen erä
5. Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalatasolla sovitun kollektiivisen korotuksen, joka voi olla samansuuruinen yleiskorotus kaikille tai muu kollektiivinen korotus, eikä sisällä yritys- tai työpaikkatasolla päätettäviä tai yksilöllisesti kohdennettavia eriä. 5A. Liitto- tai sopimusalatasolla on sovittu kaikille sopimuksen piiriin kuuluville samansuuruinen yleiskorotus. 5B. Liitto- tai sopimusalatasolla on sovittu muu kollektiivinen korotus, joka voidaan kohdentaa eri tavoin eri palkansaajaryhmille.	5. Yleiskorotus

Palkankorotusten luokittelu laaditaan erikseen kolmelta pääsektorilta (yksityinen sektori, kunnat ja valtio) sekä kaikki sektorit yhteensä.

Yleiskorotuksella tarkoitetaan työ- tai virkaehtosopimuksella sovittua kollektiivista palkankorotusta, joka kohdennetaan samansuuruisena kaikille sopimuksen piiriin kuuluville palkansaajille. Samansuuruisuus sisältää sekä prosenttiperusteiset sekä euro- ja senttiperusteiset yleiskorotukset samoin kuin sekalinjaiset (osa korotuksesta prosenttiperusteista ja osa euro- tai senttiperusteista) yleiskorotukset.

Muulla kollektiivisella korotuksella tarkoitetaan muuta sopimuskorotusta kuin yleiskorotusta ja se voi kohdistua muihin palkkaustekijöihin kuin tehtäväkohtaiseen palkkaan tai se voi kohdistua jonkin ryhmän tehtäväkohtaiseen palkkaan sopimuksen alarajakorotuksena (ns. kuoppakorotuksena) tai vastaavanlaisena tasokorotuksena.

Yritys- tai työpaikkakohtaisella erällä eli paikallisella erällä tarkoitetaan työ- tai virkaehtosopimuksella sovittua palkankorotusta, jonka kohdentamisesta päätetään yritys- tai työpaikkatasolla ja joka voidaan kohdentaa erisuuruisena ja yksilöllisenä korotuksena sopimuksen piiriin kuuluville palkansaajille.

Palkankorotusten luokittelussa noudatetaan seuraavia periaatteita:

- Luokittelu sisältää kaikki työ- ja virkaehtosopimukset ja niissä sovitut palkankorotukset.
- Luokittelua käytetään tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan työssä työmarkkina- ja sopimustoiminnan seurannan välineenä.
- Luokittelu on ainakin pääpiirteiltään vertailukelpoinen muiden Pohjoismaiden palkkamalleja koskevien luokittelujen kanssa.
- Luokittelu on riippumaton sopimusjärjestelmästä; toisin sanoen se pätee sekä keskitettyihin että hajautettuihin sopimusjärjestelmiin.
- Luokittelu ei ole normatiivinen eli se ei ota kantaa siihen, mikä eri palkankorotusmuodoissa on hyvää ja mikä huonoa.
- Luokittelu ei kuvaa palkankorotusten suuruutta; sitä selvitystoimikunta tarkastelee erikseen.
- Luokittelussa tulisi ottaa huomioon myös se, että vuosien myötä palkankorotusten sisällössä voi tapahtua muutoksia, joihin tulisi mahdollisuuksien mukaan varautua.
- Luokittelu on tarkoitettu yleiseen käyttöön, ei pelkästään asiantuntijoiden käyttöön. Luokittelu on asemaltaan virallinen luokittelu ja virallinen tilasto.
- Luokittelu laaditaan vuosittain ja julkaistaan tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan raportissa.

Palkankorotusluokittelun menetelmä

Vuonna 2010 voimassa olevat työ- ja virkaehtosopimukset Suomessa ovat kestoaltaan varsin eripituisia. Myös sopimusten alkamis- ja päättymisajankohdissa ja palkankorotusten toteutamisajankohdissa on merkittäviä eroavuuksia. Eroavuuksia on myös palkankorotusten sisällössä, niin että sopimuskauden aikana sopimuksen palkankorotusmalli voi vaihdella eri korotusajankohdissa.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa ja niiden palkkaratkaisuissa sovittujen palkankorotusten tarkastelu voidaan tehdä periaatteessa kolmella eri tavalla:

1. Palkankorotuksia tarkastellaan kuukausittain. Tällöin kullekin työ- ja virkaehtosopimukselle ja kalenterikuukaudelle määritellään palkankorotuksen tyyppi ja ne lasketaan vuosittain yhteen niin, että saatu tulos kuvaa vuoden keskimääräistä palkankorotusten jakaumaa (kuukausitarkastelu). Tarkastelu on kuitenkin luonteeltaan enemmän tekninen, eikä se ole luokittelun käytön kannalta kovin hyödyllinen.
2. Palkankorotuksia tarkastellaan poikkileikkauksena. Tällöin tietyinä ajankohtana - käytännössä keväällä – määritellään kullekin silloin voimassa olevalle työ- ja virkaehtosopimukselle palkankorotuksen tyyppi (poikkileikkaustarkastelu). Tarkastelu on edellistä yksinkertaisempi ja helpompi, mutta sen ulkopuolelle jäisi mahdollisesti merkittäviäkin osia palkkaratkaisuista.
3. Palkankorotuksia tarkastellaan palkkaratkaisuittain. Tällöin kullekin työ- ja virkaehtosopimuksen palkkaratkaisulle määritellään palkankorotuksen tyyppi ottamalla huomioon palkkaratkaisun kokonaisuus. Palkkaratkaisu voi olla pituudeltaan ja kestoaltaan lyhyempi kuin itse sopimuksen voimassaoloaika.

Parhaana menetelmänä palkankorotusluokittelulle voidaan pitää vaihtoehtoa 3. Tätä vaihtoehtoa puoltaa muun muassa se, että solmittaessa uusi työ- tai virkaehtosopimus sovitaan palkkoja ja palkankorotuksia koskeva ratkaisu aina tietyinä kokonaisuutena. Palkkaratkaisu voi tällöin sisältää – tarkoituksellisesti - erilaisia palkankorotuselementtejä eri ajankohtina. Vastaavaa käytäntöä noudatetaan myös muissa Pohjoismaissa.

Tärkeää on huomata se, että palkankorotusluokka määritellään sen mukaan, mitä on sovittu, eikä sen mukaan, miten palkkaratkaisu käytännössä toteutetaan tai on toteutettu.

Palkankorotusluokittelun rajauksia

Palkankorotusluokittelu kattaa kaikki kollektiiviset sopimukset, joilla palkankorotuksista on sovittu. Siksi tässä yhteydessä sanonnalla ”työ- tai virkaehtosopimus” tarkoitetaan mitä tahansa sopimusta, jolla palkankorotuksista, palkankorotuksiin käytettävistä rahamääristä tai palkankorotusten toteuttamistavoista on kollektiivisesti sovittu. Myös suosituksella määritellyt palkkaratkaisut ovat luokittelussa mukana. Luokkaan ”ei työ- tai virkaehtosopimusta tai vastaavaa” jäävät periaatteessa ainoastaan ne palkansaajat, joiden kohdalla palkankorotuksista ei millään tavoin sovita kollektiivisesti toimiala-, työnantaja- tai työpaikkatasolla.

Palkansaaja- ja työnantajakeskusjärjestöihin järjestäytyneiden työnantaja- ja työntekijäliittojen väliset sopimukset kattavat valtaosan työntekijöistä, joiden palkankorotuksista sovitaan kollektiivisilla sopimusmääräyksillä. Näiden ulkopuolelle jää kuitenkin joitakin sopimusaloja. Nämä sopimukset voidaan jättää tarvittaessa palkkamalliluokittelun ulkopuolelle ja ne voidaan vain listata. On todennäköisesti olemassa myös yrityskohtaisia sopimuksia, jotka koskevat mm. henkilöstön palkankorotuksia, mutta eivät täytä työehtosopimuksen kriteereitä tai joita ei ole rekisteröity työehtosopimuksiksi. Tällaisten sopimusten piirissä olevien työntekijöiden lukumäärästä ei todennäköisesti löydy tarkkoja tietoja, mutta tällöin voidaan käyttää myös arviota. Kyseiset työntekijät jäänevät luokkaan ”ei työ- tai virkaehtosopimusta tai vastaavaa”.

2. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus

Palkankorotusten toinen ulottuvuus kuvaa sitä, kuinka suuri osa palkankorotuksista on sovittu käytettäväksi yleiskorotuksiin ja kuinka suuri osa yksilöllisiin korotuksiin. Ulottuvuuden tarkastelu on tarpeen sen takia, että molempia elementtejä sisältävistä sopimuksista voitaisiin erottaa kummankin elementin suhteelliset osuudet.

Tämän ulottuvuuden toisena ääripäänä on se, että kaikki korotukset on käytetty yksilöllisiin korotuksiin ja toisena ääripäänä se, että kaikki korotukset on käytetty yleiskorotuksiin. Näiden ääripäiden välillä on yksilöllisten korotusten osuudet jaettu viiteen väliryhmään.

Paikallisen erän (pe) osuus	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
pe = 0 %				
0 % < pe < 20 %				
20 % ≤ pe < 40 %				
40 % ≤ pe < 60 %				
60 % ≤ pe < 80 %				
80 % ≤ pe < 100 %				
pe = 100 %				
Yhteensä				

Yksilöllisten palkankorotusten analyysin osana tarkastellaan myös sitä, kuinka suuri osa yksilöllisistä palkankorotuksista perustuu ns. palkkakeskustelumalliin.

3. Palkankorotusten perälaudat

Palkankorotusten perälaudat kuvaavat, miten päätetään palkankorotusten kohdentamisesta tai suuruudesta silloin, kun siitä ei paikallisesti päästä sopimukseen.

Palkankorotusluokkien 3 ja 4 sisältöä voidaan analysoida tarkemmin sen mukaan, onko työ- tai virkaehtosopimuksessa perälautaa tai yksilöllisen vähimmäiskorotuksen takuuta. Erilaisten perälautojen analysointi voi olla tarpeellista esimerkiksi sen mukaan, onko perälauta määrätty palkankorotuksen suuruudelle vai sen jakamiselle sekä sen mukaan, miten perälaudan käytöstä päätetään (esimerkiksi miten menetellään, jos palkankorotuserän jakamisesta ei päästä yritystasolla yksimielisyyteen).

4. Palkankorotuksista toisin sopiminen

Palkankorotuksista toisin sopiminen kertoo, kuinka suurella osalla palkansaajia on mahdollista sopia palkankorotuksista toisin kuin työ- tai virkaehtosopimuksissa on sovittu.

Tällöin kyseeseen voivat tulla mahdollisuudet palkankorotuksen ajankohdan varhentamiseen tai myöhentämiseen, palkankorotuksen toteuttamiseen erisuuruisena kuin työ- tai virkaehtosopimuksessa on sovittu tai sovitun palkankorotuksen maksamatta jättämiseen.

5. Kertaluontoiset palkankorotuserät

Kertaluontoiset palkankorotuserät kuvaavat, kuinka suurella osalla palkansaajia on sovittu kertaluontoisesti maksettavista palkankorotuseristä osana palkkaratkaisua. Kertaluontoinen palkankorotuserä ei jää pysyvästi osaksi palkkausta.

6. Yleiskorotusten sentti- ja prosenttiperusteisuus

Yleiskorotusten sisältöä voidaan analysoida tarkemmin esimerkiksi sen mukaan, ovatko yleiskorotukset sentti- ja europerusteisia vai prosenttiperusteisia vai näiden sekamuotoja.

B.

Tulokset vuosina 2009 – 2010 solmittujen työ- ja virkaehtosopimusten ja muiden kollektiivisten palkkaratkaisujen palkankorotusten luokittelusta

Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan 29.5.2009 asettama työryhmä (ns. palkankorotustyöryhmä) on laatinut vuosina 2009 ja 2010 solmituissa työ- ja virkaehtosopimuksissa ja muissa kollektiivisissa palkkoja koskevissa sopimuksissa sovitusta palkankorotuksista seuraavan luokittelun.

Luokittelu koostuu kuudesta osatekijästä: (1) palkankorotusten luokittelu, (2) paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus, (3) palkankorotusten perälaudat, (4) palkankorotuksista toisin sopiminen, (5) kertaluontoiset palkankorotuserät ja (6) yleiskorotusten muodot.

Palkankorotusten luokittelun tarkoituksena on kuvata ja analysoida palkankorotusten sisältöä ja rakennetta. Luokittelun avulla voidaan aikaisempaa paremmin ja monipuolisemmin analysoida palkkaratkaisujen sisältöjä ja neuvottelujärjestelmän muutoksia.

I Vuosina 2009 – 2010 solmitut työ- ja virkaehtosopimukset ja muut vastaavat kollektiiviset sopimukset ja niiden palkkaratkaisut

Palkankorotusten luokittelussa on tarkasteltu elokuun 2009 ja toukokuun 2010 välisenä aikana solmittuja työ- ja virkaehtosopimuksia ja muita kollektiivisesti sovittuja palkkaratkaisuja.

Tarkastelussa ovat mukana sekä julkisen sektorin (kunnat ja valtio) että yksityisen sektorin sopimukset. Tarkasteltuja sopimuksia on ollut yhteensä runsaat 350 kappaletta.

Näistä kuntien sopimuksia on viisi: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunnallinen opetusalan virka- ja työehtosopimus (OVTES), lääkärisopimus (LS), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) ja tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Valtion sopimuksia ovat keskustason yleinen virka- ja työehtosopimus ja sitä täydentävät 135 paikallistason tarkentavaa virka- ja työehtosopimusta. Yksityisen sektorin sopimuksia tarkastelussa on ollut 220 sopimusta, jotka on solmittu Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittojen edustamilla sopimusaloilla.

Tarkasteltujen sopimusten piirissä on yhteensä 1 570 000 palkansaajaa, joista kunnissa 430 000, valtiolla 90 000 ja yksityisellä sektorilla 1 050 000 palkansaajaa. Lisäksi luokittelussa on mukana 30 000 palkansaajaa, jotka ovat edellä mainittujen työ- ja virkaehtosopimusten tai niihin rinnastettavien sopimusten ulkopuolella.

Raportissa on käytetty työnantajakeskusjärjestöjen jäsenten palveluksessa olevien palkansaajien lukumääriä. Lukumäärien voidaan arvioida vastaavan riittävällä tarkkuudella koko palkansaajakunnan rakennetta.

Yksityisen sektorin sopimuksista tarkastelun ulkopuolella on 50 työehtosopimusta, joiden piirissä on noin 40 000 palkansaajaa. Näiden sopimusten palkkaratkaisut on tehty ennen elokuuta 2009 tai palkkaratkaisut ovat olleet avoimena touko-kesäkuun vaihteessa 2010, kun tämän raportin tulokset on laadittu.

Palkankorotuksia on tarkasteltu palkkaratkaisuittain siten, että kullekin työ- ja virkaehtosopimuksen palkkaratkaisulle on määritelty palkankorotuksen tyyppi ottamalla huomioon palkkaratkaisun kokonaisuus. Vuosina 2009 ja 2010 solmituissa sopimuksissa palkkaratkaisut ovat yleensä olleet pituudeltaan ja kestoaltaan lyhyempiä kuin itse sopimusten voimassaoloaika.

Palkankorotusten luokka on määritelty sen mukaan, mitä sopimuksessa on sovittu, eikä sen mukaan, miten palkkaratkaisu käytännössä, esimerkiksi yritys- ja työpaikkatasolla, on toteutettu.

II Palkankorotusten luokittelu

1. Palkankorotusten luokittelu

Vuosina 2009 – 2010 sovituissa palkkaratkaisuissa noin kolmannekselle palkansaajista sovittiin yleiskorotus ja hieman vajaalle puolelle palkansaajista yleiskorotus ja paikallinen erä. Pelkästään palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta, jonka perusteella palkankorotuksen kohdentamisesta voidaan päättää yritys- ja työpaikkatasolla, sovittiin noin kuudennekselle palkansaajista.

Paikallisten palkankorotuserien piirissä oli näin ollen noin kaksi kolmannesta palkansaajista.

Taulukko 1. Palkankorotusten luokittelu vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa

Palkankorotuksen luokka	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
2. Työ- tai virkaehtosopimus ei määrää palkankorotuksen suuruutta tai kustannusvaikutusta, jolloin yritys- ja työpaikkatasolla päätetään kokonaisuudessaan sekä palkankorotuksen suuruudesta että sen kohdentamisesta.	0 %	0 %	1 %	1 %
3. Työ- tai virkaehtosopimus määrää palkankorotuksen keskimääräisen kustannusvaikutuksen, jonka puitteissa korotus voidaan yritys- ja työpaikkatasolla jakaa yksilöllisesti. Sopimus voi sisältää myös takuun yksilöllisen korotuksen vähimmäissuuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	0 %	0 %	24 %	16 %
4. Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalatasolla sovittuun kollektiiviseen korotukseen, joka voi olla samansuuruisen yleiskorotus kaikille tai muu kollektiivinen korotus, ja lisäksi yritys- tai työpaikkakohtaisen erän, jonka jakamisesta päätetään paikallisesti. Sopimus voi sisältää myös takuun yksilöllisen korotuksen vähimmäissuuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	100 %	99 %	23 %	48 %
5. Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalatasolla sovittuun kollektiiviseen korotukseen, joka voi olla samansuuruisen yleiskorotus kaikille tai muu kollektiivinen korotus, eikä sisällä yritys- tai työpaikkatasolla päätettäviä tai yksilöllisesti kohdennettavia eriä.	0 %	0 %	50 %	34 %
Yhteensä	100 %	99 %	98 %	99 %
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	1 080	1 600

Lisäksi niiden palkansaajien osuus, jotka ovat kollektiivisopimusten ulkopuolella, on karkean arvion mukaan kunnissa 0 %, valtiolla noin 1 %, yksityisellä sektorilla noin 2 % eli kaikista palkansaajista noin 1 %.

Luokittelua kehitetään edelleen jatkotyön yhteydessä.

Kunnissa ja valtiolla palkkaratkaisut sisälsivät yleiskorotuksen tai muun kollektiivisen korotuksen sekä paikallisen erän.

Yksityisellä sektorilla palkkaratkaisut jakaantuivat niin, että puolelle palkansaajista sovittiin pelkästään yleiskorotus, noin neljännekselle yleiskorotus ja paikallinen erä ja noin neljännekselle pelkästään kustannusvaikutus.

Arviolta 2 prosenttia palkansaajista joko oli kokonaisuudessaan sopimusten ulkopuolella tai heidän palkankorotustaan ei sopimus määrännyt.

Palkankorotusluokkien sisältöä ja määritelmiä on selostettu tarkemmin erillisessä muistiossa.

2. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus

Vuosina 2009 – 2010 sovituissa palkkaratkaisuissa paikallisesti sovittavien palkankorotuserien osuus oli useammalla kuin joka toisella palkansaajalla noin puolet kokonaiskorotuksesta (40 ja 60 prosentin välillä). Tässä tarkastelussa ovat mukana ne palkansaajat, joilla oli sovittu paikallisesta erästä.

Joka neljännellä palkansaajalla paikallisen erän osuus oli 100 prosenttia eli koko sovittu palkankorotus oli paikallisesti sovittavaa.

Taulukko 2. Paikallisesti sovittavien palkankorotuserien osuus vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa*

Paikallisen erän (pe) osuus	Palkansaajat, joilla sovittu paikallisesta erästä				Kaikki palkansaajat			
	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
pe = 0 %	-	-	-	-	0 %	0 %	50 %	34 %
0 % < pe < 20 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
20 % ≤ pe < 40 %	0 %	0 %	22 %	11 %	0 %	0 %	11 %	7 %
40 % ≤ pe < 60 %	91 %	100 %	27 %	60 %	91 %	100 %	13 %	39 %
60 % ≤ pe < 80 %	9 %	0 %	0 %	4 %	9 %	0 %	0 %	3 %
80 % ≤ pe < 100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
pe = 100 %	0 %	0 %	51 %	25 %	0 %	0 %	26 %	17 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	520	1 040	430	90	1 050	1 570

* Paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus kuvaa, kuinka suurella osalla palkansaajia sovituista palkankorotuksista sovitaan paikallisesti eli yritys- tai työpaikkatasolla, jolloin ne voidaan kohdentaa yksilöllisesti.

Kunnissa ja valtiolla kaikilla työ- ja virkaehtosopimusten piiriin kuuluvilla palkansaajilla oli sovittu myös paikallisesta palkankorotuserästä. Paikallisen erän osuus kokonaiskorotuksesta oli lähes kaikilla 40 ja 60 prosentin välillä.

Yksityisellä sektorilla joka toisella palkansaajalla oli sovittu myös paikallisesta palkankorotuserästä. Heistä joka toisella paikallisen erän osuus kokonaiskorotuksesta oli 100 prosenttia eli koko korotus oli paikallisesti sovittavissa. Runsaalla neljänneksellä paikallinen erä oli 40 ja 60 prosentin välillä ja vajaalla neljänneksellä 20 ja 40 prosentin välillä kokonaiskorotuksesta.

Näin ollen kaikista yksityisen sektorin palkansaajista puolet sai pelkästään yleiskorotuksen ja neljännes pelkästään paikallisen korotuserän.

Paikallisesti sovittavien palkankorotusten piirissä osa korotuksista perustuu ns. palkkakeskustelumalliin. Palkkakeskustelumallissa palkankorotuksen kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan yritys- ja työpaikkatasolla kunkin palkansaajan kanssa yksilöllisesti. Palkkakeskustelumalliin perustuvan paikallisen sopimisen piirissä oli vuosina 2009 – 2010 sovitussa palkkaratkaisuissa noin 4 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista. Tämä on noin 8 prosenttia paikallisen korotuksen piiriin kuuluneista palkansaajista yksityisellä sektorilla.

3. Palkankorotusten perälaudat

Palkankorotusten perälaudat kuvaavat, miten päätetään palkankorotusten kohdentamisesta tai suuruudesta silloin, kun siitä ei paikallisesti päästä sopimukseen.

Vuosina 2009 – 2010 sovitussa palkkaratkaisuissa noin joka toisella palkansaajalla perälaudana oli yleiskorotus ja joka toisella työnantajan päätös paikallisen erän kohdentamisesta.

Taulukko 3. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten perälaudat vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa*

Perälaudan tyyppi	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori			Kaikki
			Palkan- korotus- luokka 3	Palkan- korotus- luokka 4	Yhteensä	
Työnantaja päättää	100 %	0 %	0 %	28 %	14 %	48 %
Yleiskorotus	0 %	100 %	100 %	55 %	77 %	47 %
Edellisten yhdistelmä	0 %	0 %	0 %	7 %	4 %	2 %
Perälautaa ei määritelty	0 %	0 %	0 %	10 %	5 %	3 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	260	260	520	1 040

* Tarkastelussa ovat mukana palkansaajat, joilla on sovittu paikallisesta erästä tai korotusten kustannusvaikutuksesta.

Kunnissa perälaudana oli kaikissa sopimuksissa työnantajan päätös ja valtiolla yleiskorotus.

Yksityisellä sektorilla lähes 80 prosentilla palkansaajista perälaudana oli yleiskorotus. Kaikilla palkankorotusluokkaan 3 kuuluneilla palkansaajilla perälaudana oli yleiskorotus, mutta palkankorotusluokkaan 4 kuuluneista näin oli asian laita hieman yli puolella.

4. Palkankorotuksista toisin sopiminen

Vuosina 2009 – 2010 sovituisissa palkkaratkaisuissa runsaalla kymmenesosalla palkansaajista oli mahdollista sopia palkankorotuksista yritys- ja työpaikkatasolla toisin kuin työ- tai virkaehtosopimuksissa oli sovittu.

Näin oli asian laita eräillä yksityisen sektorin sopimusaloilla, joilla työehtosopimus antoi mahdollisuuden poiketa sovituisista palkankorotuksista yrityksen taloudellisen tilanteen niin vaatiessa. Kyseeseen voi tulla palkankorotuksen ajankohdan varhentaminen tai myöhentäminen, palkankorotuksen toteuttaminen erisuuruisena kuin työehtosopimuksessa on sovittu tai sovittu palkankorotuksen maksamatta jättäminen.

Valtion ja kuntien sopimuksissa poikkeamismahdollisuutta ei ollut.

Taulukko 4. Palkankorotuksista toisin sopiminen vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa

Toisin sopimisen mahdollisuus	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Ei mahdollista	100 %	100 %	81 %	87 %
On mahdollista	0 %	0 %	19 %	13 %
Yhteensä	0 %	0 %	100 %	100 %
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	1 050	1 570

Palkankorotuksista toisin sopimisella ei tässä yhteydessä tarkoiteta työ- tai virkaehtosopimusten muutoin antamia mahdollisuuksia sopia toisin palkkauksesta tai muista työsuhteen ehdoista.

5. Kertaluontoiset palkankorotuserät

Vuosina 2009 – 2010 sovituisissa palkkaratkaisuissa kuudella prosentilla palkansaajista kertaluontoinen palkankorotuserä sisältyi yhtenä elementtinä sovittuun palkkaratkaisuun.

Kertaeriä esiintyi eräillä yksityisen sektorin sopimusaloilla, kun taas valtion ja kuntien ratkaisuihin kertaeriä ei sisällynyt.

Taulukko 5. Kertaluontoisista palkankorotuseristä sopiminen vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa

Kertaeristä sopiminen	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Ei kertaeriä	100 %	100 %	91 %	94 %
Kertaerät sisältyvät palkkaratkaisuun	0 %	0 %	9 %	6 %
Yhteensä	0 %	0 %	100 %	100 %
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	1 050	1 570

Kertaluontoisilla palkankorotuserillä tarkoitetaan palkansaajille kertaluontoisesti maksettavia palkankorotuseriä, jotka ovat osa palkkaratkaisua. Kertaluontoinen palkankorotuserä ei jää pysyväksi osaksi palkkausta.

Kertaerät eivät ole mukana palkankorotusten luokittelun kohdissa 1-4 ja 6.

6. Yleiskorotusten muodot

Vuosina 2009 – 2010 sovituisissa palkkaratkaisuissa yleiskorotus maksettiin prosenttiperusteisena 85 prosentille niistä palkansaajista, joilla palkankorotus maksettiin joko kokonaan tai osaksi yleiskorotuksena.

Kuntasektorin palkkaratkaisuihin ei sisällynyt varsinaisia yleiskorotuksia.

Taulukko 6. Yleiskorotusten muodot vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa

Yleiskorotuksen muoto	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Prosenttikorotus	0 %	100 %	75 %	85 %
Euro- tai senttikorotus tai seka-muoto	0 %	0 %	25 %	15 %
Yhteensä	0 %	100 %	100 %	100 %
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	1 050	1 570

III Määritelmiä ja rajauksia

Yleiskorotuksella tarkoitetaan työ- tai virkaehtosopimuksella sovittua kollektiivista palkankorotusta, joka kohdennetaan samansuuruisena kaikille sopimuksen piiriin kuuluville palkansaajille. Samansuuruisuus sisältää sekä prosenttiperusteiset sekä euro- ja senttiperusteiset yleiskorotukset samoin kuin sekalinjaiset (osa korotuksesta prosenttiperusteista ja osa euro- tai senttiperusteista) yleiskorotukset.

Muulla kollektiivisella korotuksella tarkoitetaan muuta sopimuskorotusta kuin yleiskorotusta ja se voi kohdistua muihin palkkaustekijöihin kuin tehtäväkohtaiseen palkkaan tai se voi kohdistua jonkin ryhmän tehtäväkohtaiseen palkkaan sopimuksen alarajakorotuksena (ns. kuoppakorotuksena) tai vastaavanlaisena tasokorotuksena.

Yritys- tai työpaikkakohtaisella erällä eli paikallisella erällä tarkoitetaan työ- tai virkaehtosopimuksella sovittua palkankorotusta, jonka kohdentamisesta päätetään yritys- tai työpaikkatasolla ja joka voidaan kohdentaa erisuuruisena ja yksilöllisenä korotuksena sopimuksen piiriin kuuluville palkansaajille.

Palkankorotusluokkaan 1 kuuluvat yksityisellä sektorilla yritysten toimitusjohtajat, johtoryhmien jäsenet ja muut vastaavat johtavassa asemassa olevat henkilöt, jotka ovat kokonaisuudessaan työehtosopimusten tai niitä vastaavien kollektiivisten sopimusten ulkopuolella. Näiden henkilöiden määrä on Elinkeinoelämän keskusliitossa arvioitu jäsenyritys- ja työehtosopimustietojen perusteella noin 30 000 – 50 000 henkilöksi.

Valtiolla palkankorotusluokkaan 1 on luettu lähinnä virastojen johtajista ja ns. työnantajavirkamiehistä koostuva virka- ja työehtosopimusten ulkopuolisten henkilöiden joukko. Näiden henkilöiden määrä on valtion työmarkkinalaitoksen arvion mukaan noin 1 000 henkilöä.

Palkankorotusluokkaan 2 kuuluvat yksityisellä sektorilla ne palkansaajat, jotka eivät kuulu palkankorotusluokkaan 1 ja joiden palkankorotusten suuruutta tai kohdentamista työehtosopimus tai siihen rinnastettava sopimus (esimerkiksi palkkapöytäkirja) ei määrää. Näiden henkilöiden määrä on Elinkeinoelämän keskusliitossa arvioitu jäsenyritys- ja työehtosopimustietojen perusteella noin 20 000 – 30 000 henkilöksi.