

**Vuosina 2010 – 2011 solmittujen
työ- ja virkaehtosopimusten palkankorotusten luokittelu**

Vuosina 2010 – 2011 solmittujen työ- ja virkaehtosopimusten ja muiden kollektiivisten palkkaratkaisujen palkankorotusten luokittelu

Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan 29.5.2009 asettama työryhmä (ns. palkankorotustyöryhmä) on laatinut vuosina 2010 ja 2011 solmituissa työ- ja virkaehtosopimuksissa ja muissa kollektiivisissa palkkoja koskevissa sopimuksissa sovituista palkankorotuksista seuraavan luokittelun.

Luokittelu koostuu kuudesta osatekijästä: (1) palkankorotusten luokittelu, (2) paikallisesti sovitettavien 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.

Vuosien 2010 – 2011 palkkaratkaisuja kuvaavien tietojen rinnalla on vertailun vuoksi esitetty myös edellisten, vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuja kuvaavat tiedot.

I

Vuosina 2010 – 2011 solmitut työ- ja virkaehtosopimukset ja muut vastaavat kollektiiviset sopimukset ja niiden palkkaratkaisut

Palkankorotusten luokittelussa on tarkasteltu kesäkuun 2010 ja kesäkuun 2011 välisenä aikana solmittuja työ- ja virkaehtosopimuksia ja muita kollektiivisesti sovittuja palkkaratkaisuja. Tätä edellisten palkkaratkaisujen tiedot koskevat elokuun 2009 ja toukokuun 2010 välisenä aikana tehtyjä ratkaisuja.

Tarkastelussa ovat mukana sekä julkisen sektorin (kunnat ja valtio) että yksityisen sektorin sopimukset. Tarkasteltuja sopimuksia on ollut yhteensä noin 300 sopimusta.

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 1 520 000 palkansaajaa, joista kunnissa 430 000, valtiolla 90 000 ja yksityisellä sektorilla 1 000 000 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.

Palkankorotuksia on tarkasteltu palkkaratkaisuittain siten, että kullekin työ- ja virkaehtosopimuksen palkkaratkaisulle on määritelty palkankorotuksen tyyppi ottamalla huomioon palkkaratkaisun kokonaisuus. Vuosina 2010 ja 2011 solmituissa sopimuksissa palkkaratkaisut ovat yleensä olleet pituudeltaan keskimäärin hieman yli yhden vuoden pituisia.

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

Tässä raportissa esitetty luokittelu on vertailukelpoinen tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan 23.6.2010 laatiman vastaavan luokittelun kanssa. Edellinen luokittelu käsitti elokuun 2009 ja toukokuun 2010 välisenä aikana solmitut palkkaratkaisut.

II

Palkkaratkaisujen luokittelu

1. Palkankorotusten luokittelu

Kesäkuun 2010 ja kesäkuun 2011 välisenä aikana sovituissa palkkaratkaisuissa noin viidennekselle palkansaajista sovittiin yleiskorotus ja hieman yli puolelle palkansaajista yleiskorotus ja paikallinen erä. Viidenneksellä palkansaajista palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta tuli päättää yritystasolla, mutta sopimus sisälsi perälaudan korotusten suuruudesta ja palkkojen yleiskorotuksesta tai yksilöllisestä vähimmäiskorotuksesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.

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

Yksityisellä sektorilla palkkaratkaisut jakaantuivat niin, että vajaalle kolmannekselle palkansaajista sovittiin pelkästään yleiskorotus, runsaalle kolmannekselle yleiskorotus ja paikallinen erä ja vajaalle kolmannekselle palkkaratkaisu, joka ei sisältänyt korotuksen suuruutta tai kustannusvaikutusta, vaan niistä tuli sopia liittojen ohjeiden mukaan yritystasolla. Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästy, sopimus sisälsi perälaudan korotusten suuruudesta, joka määriteltiin yleiskorotuksena ja paikallisena eränä.

Viimeksi mainitusta vaihtoehdosta muodostettiin uusi palkankorotuksen luokka (3)¹, joka ei ollut käytössä elokuun 2009 – toukokuun 2010 palkkaratkaisuista laaditussa luokittelussa. Luokitukseen lisättiin myös toinen uusi luokka (2), jossa paikallisen sopimuksen perälauda koskee vain palkankorotuksen suuruutta. Elokuun 2009 – toukokuun 2010 palkkaratkaisuista mikään ei kuulunut näihin kahteen uuteen luokkaan.

Pelkän yleiskorotuksen sisältäneiden palkkaratkaisujen osuus pieneni edellisistä palkkaratkaisuista, jolloin niiden osuus oli kolmannes palkansaajista. Vastaavasti yleiskorotuksen ja paikallisen korotuserän sisältäneiden ratkaisujen osuus kasvoi.

¹ Tähän palkankorotusluokkaan on luettu teknologiateollisuuden työntekijöitä, toimihenkilöitä ja ylempiä toimihenkilöitä, tietotekniikan palvelualaa sekä suunnittelu- ja konsultointialaa koskevat palkkaratkaisut.

Taulukko 1. Palkankorotusten luokittelu vuosien 2010 – 2011 ja 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa

Palkankorotuksen luokka	Vuosien 2010 – 2011 palkkaratkaisut, %				Vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisut, %			
	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
1. Korotuksesta sovitaan paikallisesti 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	0	0	1	1
2. Korotuksesta sovitaan paikallisesti Palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään yritys- tai työpaikkatasolla, mutta työ- tai virkaehtosopimus sisältää perälaudan korotusten suuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Korotuksesta sovitaan paikallisesti Palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään yritys- tai työpaikkatasolla, mutta työ- tai virkaehtosopimus sisältää perälaudan korotusten suuruudesta ja palkkojen yleiskorotuksesta tai yksilöllisestä vähimmäiskorotuksesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	0	0	28	19	0	0	0	0
4. Kustannusvaikutus 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 ¹ .	0	0	0	0	0	0	24	16
5. Yleiskorotus ja paikallinen erä Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalatatasolla 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.	100	99	41	61	100	99	23	48
6. Yleiskorotus Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalatatasolla sovitun kollektiivisen korotuksen, joka voi olla samansuuruinen yleiskorotus kaikille tai muu kollektiivinen korotus, eikä sisällä yritys- tai työpaikkatasolla päätettäviä tai yksilöllisesti kohdennettavia erä.	0	0	30	20	0	0	50	34
Yhteensä	100	99	100	100	100	99	98	99
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	1 000	1 520	430	90	1 080	1 600

¹ Neljällä EK:n sopimusallalla sovittiin vuosina 2010 – 2011 pelkästään palkankorotusten kustannusvaikutuksesta. Näiden sopimusten piirissä oli 0,1 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista.

2. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus

Vuosina 2010 – 2011 sovituisissa palkkaratkaisuissa paikallisesti sovittavien palkankorotuserien osuus oli vajaalla puolella palkansaajista 40 - 60 prosenttia kokonaiskorotuksesta. Paikallisen erän osuus oli joka kolmannella palkansaajalla 20 - 40 prosenttia ja joka neljännellä 100 prosenttia. Jos osuudet lasketaan palkankorotusluokan 3 perälaudan mukaan, osuudet muuttuvat taulukossa 2 esitetyllä tavalla. Tässä tarkastelussa ovat mukana ne palkansaajat, joilla oli sovittu paikallisesta erästä.

Taulukko 2. Paikallisesti sovittavien palkankorotuserien osuus vuosien 2010 – 2011 palkkaratkaisuissa¹

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	30	21
0 < pe < 20	0	0	3	2	0	0	2	1
20 ≤ pe < 40	22	100	29 (69)	32 (55)	22	100	20 (48)	25 (43)
40 ≤ pe < 60	78	0	28	43	78	0	20	35
60 ≤ pe < 80	0	0	0	0	0	0	0	0
80 ≤ pe < 100	0	0	0	0	0	0	0	0
pe = 100	0	0	40 (0)	23 (0)	0	0	28 (0)	18 (0)
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	700	1 220	430	90	1 000	1 520

¹ Paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus kuvaa, kuinka suurella osalla palkansaajia sovituisista palkankorotuksista sovitaan paikallisesti eli yritys- tai työpaikkatasolla, jolloin ne voidaan kohdentaa yksilöllisesti. Suluissa on esitetty prosenttiosuudet, jos taulukon 1 palkankorotusluokkaan 3 kuuluvat palkkaratkaisut laskeaan perälaudan mukaan.

Kunnissa ja valtiolla kaikilla työ- ja virkaehtosopimusten piiriin kuuluvilla palkansaajilla oli sovittu myös paikallisesta palkankorotuserästä. Paikallisen erän osuus kokonaiskorotuksesta oli valtiolla 20 ja 40 prosentin välillä ja kunnissa pääosin 40 ja 60 prosentin välillä. Kunnissa paikallisen erän osuus oli keskimäärin 36 prosenttia ja valtiolla 35 prosenttia.

Yksityisellä sektorilla noin 70 prosentilla palkansaajista oli sovittu myös paikallisesta palkankorotuserästä. Paikallisen erän osuus kokonaiskorotuksesta oli keskimäärin 54 prosenttia palkansaajilla, joilla paikallinen erä oli osa palkkaratkaisua. Osuus oli 40 prosenttia, jos huomioon otetaan myös palkansaajat, joiden palkkaratkaisuun ei sisältynyt paikallista erää.

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 2010 – 2011 sovituisissa palkkaratkaisuissa noin 4 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista. Tämä on noin 6 prosenttia paikallisen korotuksen piiriin kuuluneista palkansaajista yksityisellä sektorilla.

Paikallisten palkankorotuserien osuus kokonaiskorotuksesta oli vuosien 2010 – 2011 palkkaratkaisuissa keskimäärin hieman pienempi kuin vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa.

3. Palkankorotusten perälaudat

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

Vuosina 2010 – 2011 sovituisissa palkkaratkaisuissa kolmella neljäsosalla palkansaajista perälautana oli työnantajan päätös ja viidenneksellä yleiskorotus.

Kunnissa perälautana oli kaikissa sopimuksissa työnantajan päätös ja valtiolla yleiskorotus. Yksityisellä sektorilla kahdella kolmasosalla palkansaajista perälautana oli työnantajan päätös ja viidenneksellä yleiskorotus.

Taulukko 3. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten perälaudat vuosien 2010 – 2011 palkkaratkaisuissa¹

Perälaudan tyyppi	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Työnantaja päättää ²	100	0	67	74
Yleiskorotus	0	100	22	20
Edellisten yhdistelmä	0	0	9	5
Perälauttaa ei määritelty	0	0	2	1
Yhteensä	100	100	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	700	1 220

¹ Tarkastelussa ovat mukana palkansaajat, joilla on sovittu paikallisesta erästä tai korotusten kustannusvaikutuksesta.

² Päätös perustuu yleensä liittojen ohjeisiin.

Työnantajan päätökseen perustuvan perälaudan osuus kasvoi ja vastaavasti yleiskorotusperälaudan osuus väheni vuosien 2010 – 2011 palkkaratkaisuissa verrattuna vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuihin.

4. Palkankorotuksista toisin sopiminen

Vuosina 2010 – 2011 sovituisissa palkkaratkaisuissa vajaalla viidesosalla 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 sopia palkankorotuksista yritystasolla. Palkkaratkaisun mukaan yritys- ja työpaikkatasolla tuli sopia palkankorotuksen toteuttamistavasta, ajankohdasta ja suuruudesta.

Valtion ja kuntien sopimuksissa poikkeamismahdollisuutta ei ollut.

Taulukko 4. Palkankorotuksista toisin sopiminen vuosien 2010 – 2011 palkkaratkaisuissa

Toisin sopimisen mahdollisuus	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Ei mahdollista	100	100	72	82
On mahdollista	0	0	28	18
Yhteensä	100	100	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	1 000	1 520

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

5. Kertaluontoiset palkankorotuserät

Vuosina 2010 – 2011 sovitussa palkkaratkaisuissa joka kolmannella palkansaajalla kertaluontoinen palkankorotuserä sisältyi yhtenä elementtinä sovittuun palkkaratkaisuun.

Kertaeristä sovittiin kunta-alalla sekä eräillä yksityisen sektorin sopimusaloilla, kun taas valtion palkkaratkaisuun kertaeriä ei sisällynyt.

Vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa kertaeriä sisältäneiden sopimusten osuus oli 6 prosenttia.

Taulukko 5. Kertaluontoisista palkankorotuseristä sopiminen vuosien 2010 – 2011 palkkaratkaisuissa

Kertaeristä sopiminen	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Ei kertaeriä	0	100	94	68
Kertaerät sisältyivät palkkaratkaisuun	100	0	6	32
Yhteensä	0	0	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	1 000	1 520

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 2010 – 2011 sovitussa palkkaratkaisuissa yleiskorotus maksettiin prosenttiperusteisena 92 prosentille niistä palkansaajista, joilla palkankorotus maksettiin joko kokonaan tai osaksi yleiskorotuksena. Edellisissä palkkaratkaisuissa prosenttikorotusten osuus oli 85 prosenttia.

Taulukko 6. Yleiskorotusten muodot vuosien 2009 – 2010 palkkaratkaisuissa

Yleiskorotuksen muoto	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Prosenttikorotus	100	100	88	92
Euro- tai senttikorotus tai sekamuoto	0	0	12	8
Yhteensä	0	100	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	90	1 000	1 520

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.