

Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta

Selvitys eurooppalaisesta työvoimakustannus- ja palkkakehityksestä

SISÄLTÖ

1 Selvityksen tausta ja keskeinen sisältö.....	3
2 Palkkojen ja työvoimakustannusten viimeaikainen kehitys.....	7
2.1 Suomen keskeiset kilpailijamaat.....	7
2.1.1 Ruotsi	7
2.1.2 Saksa	9
2.1.3 Itävalta.....	13
2.1.4 Tanska	15
2.2 Euroopan velkakriisin koettelemia maita.....	17
2.2.1 Irlanti	17
2.2.2 Portugali	19
2.2.3 Espanja	21
2.3 Merkittäviä tuonti- tai alihankintamaita.....	23
2.3.1 Venäjä	23
2.3.2 Viro	26
2.3.3 Puola.....	27
2.3.4 Unkari.....	30

1 Selvityksen tausta ja keskeinen sisältö

Tämä selvitys on tehty Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan pyynnöstä tarpeeseen selvittää ja saada tietoa Suomelle merkittävien talouksien viimeaikaisesta palkkakehityksestä. Eri-tyisesti kiinnostuksen kohteena ovat teollisuusmaista Suomen läheiset kilpakumppanit Ruotsi, Saksa, Itävalta, ja Tanska. Lisäksi kustannuspaineiden määrittelemiseksi selvityksessä tarkastellaan eräiden merkittävien tuonti- tai alihankintamaiden kuten Viron, Puolan, Unkarin ja Venäjän palkkakehitystä. Lopuksi käsitellään eurokriisin ohjelmamaita Irlantia ja Portugalia sekä vakavissa talousvaikeuksissa painivaa Espanjaa. Selvitys on tehty Suomen ulkoministeriön ulkomaanedustustojen avustuksella. Toimikunta kiittää edustustojen maakohtaisten tietojen raportointiin osallistuneita henkilöitä arvokkaasta panoksesta selvityksen toteuttamiseen.

Monet suomalaisyritykset ovat pitkälle kansainvälistyneitä sekä asiakaskunnan että alihankinnan myötä. Suomen kilpailuasema on maailmalla vahva mm. monilla kone- ja metallituoteteollisuuden aloilla, metsäteollisuudessa, tieto- ja viestintäteknikassa sekä erilaisissa ympäristöteknologian sovelluksissa. Huomattavasti yli puolet Suomen viennistä suuntautuu EU:n sisämarkkinoille. EU:n ulkopuolisen viennin suhteellinen merkitys on kuitenkin Suomelle suurempi kuin useille eurooppalaisille kilpailijamaille. Tätä selittää osittain Venäjänkaupan suuri merkitys. Suomen vientimenestys on ollut heikko erityisesti finanssikriisin jälkeen, koska vienti painottuu hitaan kasvun markkinoille ja Suomi on menettänyt markkinaosuuksiaan keskeisille kilpailijamaille. Kilpailijamaat menestyvät Suomea paremmin myös uusilla kehittyvillä markkinoilla.

Monet yritykset ovat ulkoistaneet osan fyysisestä tavaratuotannosta ulkomaille ja usein tavarat päätyvät suoraan loppuasiakkaille käymättä välillä Suomessa. Suomen tavarakauppatilastoista puuttuu kokonaan tämä liikevaihto, jota ulkomaille etabloituneet suomalaiskonsernit tekevät maamme rajojen ulkopuolella. Huomattava osa kansainvälisen toiminnan arvonlisästä muodostuu kuitenkin Suomessa. Tuotantoketjujen pilkkoutuminen hankaloittaa Suomen vientimenestyksen ja kilpailuky-
vyn arviointia, mutta sama koskee luonnollisesti muitakin maita. Työvoimakustannusten seuranta ja vertailu tuo joka tapauksessa arvokasta lisätietoa kilpailukyvyn yhdestä keskeisestä osa-alueesta.

Tarkasteltava maaryhmä on heterogeeninen, paitsi edellä mainittujen maaryhmien välillä, myös niiden sisällä. Edes ensimmäisen ryhmän teollisuusmaat eivät ole enää yhtenäinen joukko. Itävalta ja Saksa erottuvat maiksi, joissa palkat ovat kohonneet kohtalaisen ripeästi viime vuonna ja uudet sopimukset pitävät palkkojen nousun melko nopeana, tosin pitkään jatkuneen maltillisten palkankorotusten ajanjakson jälkeen. Myös Ruotsissa on keväällä tehty pitkiä sopimuksia, joiden vaikutus työvoimakustannuksiin on 6,8 % kolmen seuraavan vuoden aikana eli keskimäärin vain jonkin verran vähemmän kuin esimerkiksi viime vuonna. Tanskassa sen sijaan puhutaan yleisesti kilpailuky-
vyn merkittävästä heikkenemisestä muutaman viime vuoden aikana ja mahdollisuudesta erittäin pieniin palkankorotuksiin lähivuosina.

Venäjistä ja eräistä Itä-Euroopan maista koostuva tuonti- tai alihankintamaiden ryhmä on jo keskenään yhtenäisempi. Kollektiiviset palkankorotussopimukset eivät ole Venäjällä, Puolassa, Unkarissa tai Virossa kovin yleisiä, sen sijaan laissa säädettyjä minipalkkoja on nostettu viime vuosina tasaiseen tahtiin. Palkkojen nousuvauhti, esim. Puolassa noin 5% tänä vuonna, on nopeaa verrattuna ensimmäiseen maaryhmään. Samaan aikaan tuottavuuden kuitenkin odotetaan kohoavan ripeästi, eikä kilpailukyvyn uskota heikkenevän. Mikäli tuottavuuden kohoamisen hyödyt välittyvät suoraan tuotteiden loppumyynthintoihin, Suomessa toimiville yrityksille ei pitäisi muodostua alihankintaketjujen kautta merkittäviä kustannuspaineita. Venäjä poikkeaa tämän ryhmän muista maista, koska

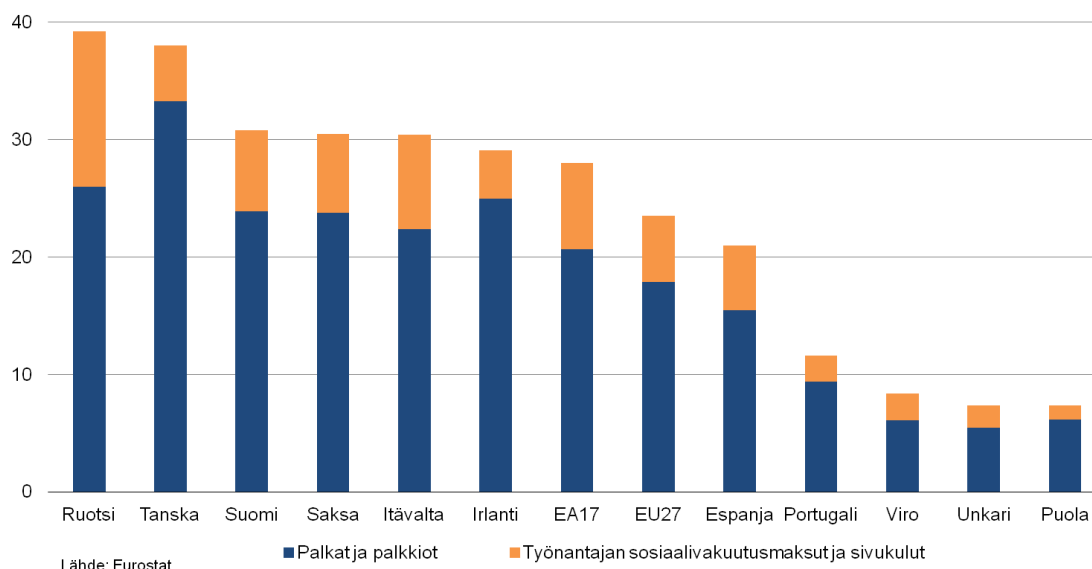
suurin yksittäinen tuontiartikkeli Venäjältä on öljy. Sen hinta määräytyy maailmanmarkkinoilla, jolloin maan palkka- ja tuottavuuskehityksen vaikutukset jäävät kustannuspaineiden näkökulmasta vähäisiksi. Toisaalta suomalaisilla konserneilla on paljon toimintaa Venäjällä, joten kannattavuuden kehitys välittyy lopulta myös Suomeen emoyhtiölle.

Euroalueen velkakriisissä koville joutuneiden maiden ryhmää yhdistää pakon edessä tehdyt rakenteelliset uudistukset ja työvoimakustannusten sopeuttaminen tuotannon menetyksiin. Irlannissa ja Portugalissa valtiontalouden tasapainottamiseksi valtion työntekijöiden palkkoja on alennettu, mikä yksityisen sektorin palkkojen hyvin maltillisen nousun rinnalla on johtanut keskipalkkojen laskuun. Samalla tuottavuuden kasvu on pysytellyt keskimäärin positiivisena, joten yksikkötyökustannukset koko talouden tasolla ovat kääntyneet laskuun. Espanjassa lähivuosille sovittujen noin puolen prosentin palkankorotusten lisäksi on tehty merkittäviä työmarkkinauudistuksia. Espanjan yksikkötyökustannukset ovat alentuneet jo useana vuonna, ja sovittu palkkakehitys ja rakenneuudistukset tukevat tätä kehitystä myös lähivuosina.

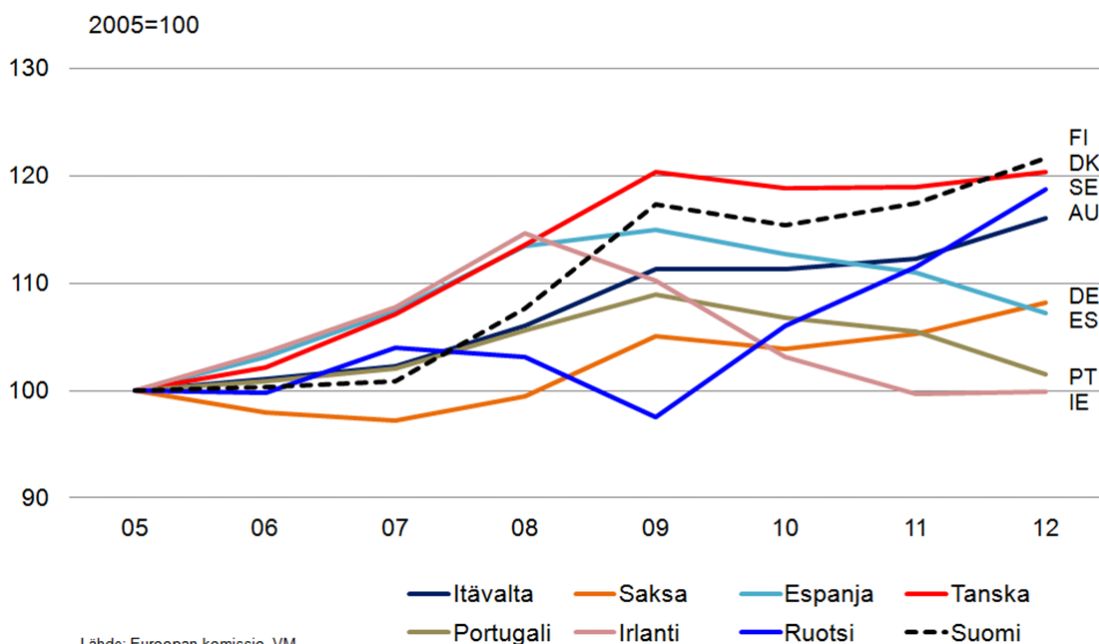
Edellä esitelty ryhmittely on ilmeinen myös tarkasteltaessa keskimääräisiä työvoimakustannuksia tuntia kohden. Suomen vertaisjoukko Ruotsi, Tanska, Saksa ja Itävalta ovat keskimääräisillä työvoimakustannuksilla mitaten korkean kustannustason maita. Jakauman toisessa päässä ovat puolestaan raportin alihankinta- ja tuontimaiden ryhmä, jossa työvoimakustannukset ovat keskimäärin vain vajaa neljännes korkean kustannustason maiden keskiarvosta. Näiden ryhmien väliin jäävät euroalueen kriisimaat. Lisäksi kuviossa alla esitetään tiedot euroalueen ja EU-maiden keskimääräisistä työvoimakustannuksista.

Keskimääräinen työvoimakustannus 2012

Yksityisellä sektorilla, euroa tehtyä työtuntia kohden



Koko talouden yksikkötyökustannusten kehitys 2005-2012



Palkkakehityksen suhde tuottavuuden kehitykseen eli nimelliset koko talouden yksikkötyökustannukset eräissä raportin maissa viime vuosien aikana esitetään oheisessa kuviossa. Yksikkötyökustannustiedot ovat kansallisessa valuutassa. Euroalueen ulkopuolisista maista Tanska pitää valuuttakurssinsa kiinteänä suhteessa euroon, jolloin valuuttakurssi ei vaikuta maan kilpailukykyyn yksikkötyökustannuksilla tarkasteltuna. Ruotsin kruunun valuuttakurssi on tarkastelujaksolla ennen vuotta 2010 heikentynyt ja loppuvuosina vahvistunut. Heikentynyt valuuttakurssi tukee kilpailukykyä. Kuviossa euroa vastaan heikkenevä (vahvistuva) kruunu alentaa (nostaa) yksikkötyökustannusten kuvaajaa.

Kuviosta voidaan lukea, että kilpailukykyään aiemmin menettäneet maat Espanja, Irlanti ja Portugali ovat viime vuosina alentaneet yksikkötyökustannuksiaan. Suomen ja Tanskan yksikkötyökustannukset nousevat tarkastelujaksolla yhteensä yli 20%. Ruotsin yksikkötyökustannusten viimeaikaista kehitystä selittää osin vahvistunut kruunu. Myös Saksan yksikkötyökustannukset ovat tarkastelujaksolla nousseet, mutta yhteensä vain vajaa puolet siitä, mitä esimerkiksi Suomessa tai Tanskassa.

Tämän jakson lopuksi esitetään taulukko, johon on koottu kustakin tarkastellusta maasta lyhyt kuvaus maan sopimusjärjestelmästä ja/tai työmarkkinaosapuolten järjestäytymisestä, sekä viimeaikaisia palkankorotussopimuksia ja arvioita niiden vaikutuksesta keskimääräisten ansioiden kehityksestä.

	Sopimusjärjestelmästä	Viimeaikaisia palkankorotussopimuksia	Arvioita palkkojen kohoamisesta
Ruotsi	Noin 70% kuuluu ammattiliittoon, ja lähes 90% palkansaajista on työehtosopimusten piirissä. Työnantajat myös järjestäytyneitä.	Tammi-heinäkuussa sovittu n. 2,4 milj. palkansaajan sopimukset. Sopimusaika 2013-2016, jonka aikana palkkoja nostetaan yhteensä 6,8%.	Ennustettu keskituntipalkan vuosinousu v. 2012 3,1 % v. 2013-2014 2,8 %.
Saksa	Toimialakohtainen sopiminen on edelleen pääsääntö, yrityskohmainen sopiminen on yleistynyt. Erityistä on yritysneuvostot (Betriebsrat) työpaikoilla.	IG Metall 3/2013-5/2014 3% Puu- ja muoviala 3/2013-5/2014 3% Moottorijoneuvoala 6/2013-4/2014 2,8% Baijerin metalliala 7/2013-12/2014 5,6%	Bundesbank arvioi, että sopimus-palkat kohoavat 2012-2014 2,5%, 2,7% ja 2,9%. Muut tekijät huomioiden keskiansiot kohoavat 2013-2014 2,3 % ja 2,8%.
Itävalta	Kaikki työnantajat kuuluvat työehtosopimusten piiriin, palkkaneuvottelut käydään teollisuusliittojen johdolla.	Kone- ja metalliala 1.11.2012 3,0%-3,3% Kauppa 1.1.2013 3,0% Rakennusala 11.5.2013 3,1% Sosiaaliala 2/2013 2,8%	EU-komission mukaan itävallan työvoimakustannukset kohosivat 2008-2012 yhteensä 15,5 % (vrt. EU keskiarvo 8,7%)
Tanska	Kollektiiviset työehtosopimukset koskevat noin 90 %:a työntekijöistä. Sopimukset solmitaan pääsääntöisesti liittotasolla.	Teollisuus 1.3. 2013 +1,3 %, Kuntasektori, opettajat 1.4.2013 2,2% kahden seuraavan vuoden aikana. Rakennusalan minimipalkka 1.3.2013 1,2%	Yksityisen sektorin keskiansiot kohosivat keskimäärin v. 2012 1,5%, alkuvuonna 2013 1,3%. Teollisuudessa vastaavasti 1,8% ja 1,6%.
Espanja	Vuonna 2011 noin 15% työntekijöistä kuului ammattiliittoihin ja kollektiiviset palkkasopimukset koski noin vajaata 60% työntekijöistä.	Sopimus palkankorotuksista vuosille 2013-2015. Palkankorotukset 0,5% 2013 ja 0,6% per vuosi 2014-2015. Jos BKT kasvaa yli 1-2% v. 2014, palkat nousevat 1%.	Julkisen sektorin palkkoja jäädytetty, työreformi hidastanut palkkakehitystä yksityisellä sektorilla.
Irlanti	Kollektiivinen sopiminen on harvinaista, ja sitä tapahtuu pääasiassa julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla palkat neuvotellaan työpaikoilla.		Irlannin keskuspankki arvioi palkkatason nousseen v. 2012 0,8% ja ennustaa nousun kiihtyvän noin prosenttiin kuluvana vuonna.
Portugali	Kollektiivisesti sovittujen palkankorotussopimusten piiriin kuuluu aiempaa vähemmän palkansaajia.	Alkuvuoden aikana kollektiivisesti sovitut palkankorotukset yksityisellä sektorilla ovat olleet noin 1% paikkeilla. Julkisella sektorilla palkkoja on alennettu.	Palkkojen nousuvauhti on hidastunut vuosien 2001-2009 keskimääräisestä runsaasta 3 prosentista reiluun prosenttiin v. 2013
Puola	Vain minimipalkasta sovitaan keskitetysti kolmikantaneuvotteluissa.	Minimipalkkojen nousu vuosina 2012-2014: 8,2%, 6,7% ja 5%. (zlotyissa, hallituksen esitys vuodelle 2014)	Keskipalkkojen nousu koko taloudessa 2012-2014: 3,6%, 2,8% ja 3,8%. Keskipalkkojen nousu teollisuudessa v. 2012 oli 4,3%, 2013Q1:llä 2,0%
Unkari	Työntekijöiden järjestäytymisaste on erittäin matala, alle 20%. Työehtosopimukset ovat usein työnantajakohtaisia.	Minimipalkkojen nousu vuosina 2012-2013: 14,9% ja 5,6% (mikäli työntekijällä tutkinto), 19,2% ja 5,4% (mikäli ei tutkintoa) (forinteissa).	Tutkimuslaitos GKIn mukaan keskipalkat kohosivat 2011-2012 5,2% ja 4,6%. GKIn ennuste kuluvalle vuodelle on 3 % nousu keskipalkoissa.
Venäjä	Täsmällistä tietoa järjestäytymisestä ei ole. Järjestäytyneimpiä työntekijät ovat raskaassa teollisuudessa ja julkisella sektorilla, vähiten palveluilla.	Vaalilupauksissa julkisen sektorin palkat kohoavat vuosina 2014-2016.	Keskimääräinen kuukausipalkka on 620 euroa. Heikkenevässä taloustilanteessa yksityisen sektorin palkkojen arvioidaan alenen.
Viro	Palkat sovitaan pääsääntöisesti työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella. Yleissitovasta minimipalkasta sovitaan keskusjärjestötasolla.	KPMG arvioi, että 76% työnantajista korottaa palkkoja tänä vuonna. V. 2012 keskimäärin 10 % palkankorotukset opettajille ja terveydenhuoltoalalle.	Eri arvioiden mukaan palkat nousevat tänä vuonna 5-7%. 2013Q1:llä keskimääräinen bruttokuukausipalkka 900 euroa.

2 Palkkojen ja työvoimakustannusten viimeaikainen kehitys

2.1 Suomen keskeiset kilpailijamaat

Suomenkaltaisia ja siten keskeisiä kilpailijamaita ulkomaankaupassa ovat Ruotsi, Tanska, Saksa ja Itävalta. Mainitut maat ovat kehittyneitä länsimaita, joissa koulutustaso on korkea ja vientimarkkinoilla yritykset kilpailevat pitkälle kehitetyillä ja erikoistuneilla tuotteilla, erityisesti investointitavaroilla.

2.1.1 Ruotsi

Sopimusjärjestelmä

Ruotsin sopimusjärjestelmä muistuttaa monelta osin suomalaista järjestelmää ja työehtosopimuksilla on keskeinen osa ruotsalaisessa työmarkkinamallissa. Lähes 90 prosenttia palkansaajista on työehtosopimusten vaikutuksen piirissä, ja luku on ollut hyvin vakaa vaikkakin vuoden 2009 jälkeen pientä laskua on ollut havaittavissa. Noin 70 prosenttia työssäkävivistä on ammattijärjestöjen jäseniä. Myös työnantajat ovat vahvasti järjestäytyneitä. Ruotsin työministeriön alainen Medlingsinstitutet seuraa työmarkkinoilla tehtäviä sopimuksia ja palkkakehitystä. Tarvittaessa se kutsutaan välittämään työkiistoissa.

Palkkaa ja yleisiä palkkausehtoja käsittelevät neuvottelut keskitetyistä työehtosopimuksista ("*centrala kollektivavtal*") käydään pääasiassa toimialakohtaisesti työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen välillä. Sopimusten tavanomaisin kesto on kolme vuotta. Vuosien 2010 ja 2010-2012 aikana solmitut sopimukset ovat olleet kuitenkin keskimäärin lyhyempiä globaalin taloustilanteen vuoksi.

Palkanmuodostuksen normitus pohjautuu sopimukseen työmarkkinajärjestöjen välillä (*Industriavtal*), joka uusittiin viimeksi v. 2011. *Industriavtalet*-lähestymistavassa teollisuus (erityisesti vientiteollisuus) asettaa palkanmuodostuksen perustan, ja osapuolet pyrkivät myötävaikuttamaan siihen, että muut toimijat kunnioittavat teollisuuden piirissä saavutettua tasoa. Taustalla on pyrkimys saavuttaa tasapaino kansainvälisen kilpailukyvyyn takaamisen ja työvoimakustannusten nousun välille.

Työvoimakustannusten kehitys

Kuluvana vuonna palkoista on neuvoteltu monilla aloilla. Elokuun alkuun mennessä on solmittu noin 400 sopimusta, jotka kattavat noin 2,4 miljoonaa palkansaajaa. Sopimukset ovat pääsääntöisesti kolmevuotisia ja sopimuskausi alkoi huhtikuun alussa. Sopimuksen aikana teollisuuden työvoimakustannukset kohoavat yhteensä 6,8 % eli keskimäärin vajaan 2,3 % vuodessa. Teollisuudessa kustannusvaikutus jakautuu niin, että 6,3 %-yksikköä toteutuu palkankorotuksina ja 0,5 %-yksikköä toteutuu eläkemaksujen korotuksina. Muut toimialat seurasivat omissa sopimuksissaan teollisuuden viitoittamaa kustannusvaikutuksen tasoa. Paikallishallinnon ja kaupanalan työntekijöiden palkankorotukset sovittiin jonkin verran korkeammaksi kuin teollisuudessa, mutta samalla sovittiin muista kustannuksista alentavista toimenpiteistä, jotta myös näillä aloilla pysyttäisiin 6,8 % työvoimakustannusvaikutuksen puitteissa. Kevään kierroksella sovittiin aiempaa enemmän sopimuksia, joissa palkankorotukset sovitaan työpaikoilla.

Medlingsinstitutetin mukaan sopimuskorotukset nostivat palkkoja Ruotsissa 2,8 % viime vuonna. MI:n arvio on, että uusien sopimusten myötä palkkoja nostetaan Ruotsissa keskimäärin 2,2 % vuosina 2013-2014. Kun huomioidaan muut tekijät kuin sopimuskorotukset, keskimääräiset tuntipalkat kohosivat ennakkotietojen mukaan 3,1 % v. 2012. Tuntipalkkojen odotetaan kohoavan vajaan kolmen prosentin vauhtia vuosina 2013-2014. Esimerkiksi kesäkuussa Konjunkturinstitutet ennusti, että tuntipalkat kohoavat kuluvana 2,8 % ja 2,7 % vuonna 2014. Ruotsin keskuspankki ennusti heinäkuussa, että palkat kohoavat 2,8 % vuonna 2013 ja 2,9 % vuonna 2014.

Kansainvälisissä kilpailukykyvertailuissa Ruotsi sijoittuu suhteellisen hyvin. Vaikka työvoimakustannukset ovat kasvaneet, on tuottavuuden kasvu kompensoinut kustannusten nousun vaikutusta kilpailukykyyn. Viime vuosina tuottavuuden kasvu on kuitenkin heikentynyt ja seurannut tiiviimin kansainvälistä trendiä. Työvoimakustannusten kasvu on samalla lähentynyt kilpailijamaiden kustannuskehitystä ja vuonna 2012 ne kasvoivat selvästi nopeammin kuin monissa muissa maissa. Vientiteollisuuden asemaa on heikentänyt myös vahva kruunu. Ennusteiden perusteella Ruotsissa odotetaan työvoimakustannusten kasvun olevan jatkossa nopeampaa kuin euroalueella ja EU:ssa keskimäärin, kuitenkin linjassa Saksan ja Suomen työvoimakustannuskehityksen kanssa.

Paikallisten toimijoiden näkemyksiä työvoimakustannusten kasvusta ja sen vaikutuksesta talous- ja työllisyyskehitykseen

Vaikka työmarkkinaosapuolilla on Ruotsissa eriäviä näkemyksiä useista kysymyksistä, niitä vaikuttaa kuitenkin yhdistävän melko laajasti näkemys normilähestymistavan (so. vientiteollisuusvetoisuus) paremmuudesta.

Svenskt Näringsliv on painottanut palkkaratkaisun merkitystä Ruotsin kilpailukykyille. Vientiteollisuus on avainasemassa. Christer Ågren (Svenskt Näringslivin varatoimitusjohtaja) korosti yllätyksellisesti tämän kevään palkkaneuvottelujen alla (17.12.2012) antamassaan haastattelussa vientisektorin palkkojen normatiivista merkitystä. Ågrenin näkemyksen mukaan vuoden 2012 2,6 prosentin taso oli aivan liian korkea; vuoden 2010 maltillinen 0,9 prosentin korotus myötävaikuttanut Ruotsin nopeaan toipumiseen v. 2008-2009 kriisistä. Palkkamaltin lisäksi työnantajapuolen prioriteetteja ovat mm. yritystasoisien palkanmuodostuksen lisääminen ja matala-/minimipalkkatehtävien lisääminen. SN näkee riskinä, että korkeat palkankorotukset matalasuhteiden aikana aikaistaisivat keskuspankin koronnostopaineita, mikä vahingoittaisi kysyntää ja talouden toipumista. SN:n mielestä (vienti-)teollisuuden johtorooli palkkaneuvotteluissa tulisi säilyttää myös jatkossa, eikä horjuttaa hyvin toimivaa järjestelmää.

LO:n keskeisimmät vaatimukset [kevään neuvottelukierrokselle] koskivat yllä mainitun 2,8 % / 700 kruunun lisäksi uutta sopimusvakuutusta sekä vanhempainrahalisää, joka olisi suunnattu kaikille vanhempainvapaalle oleville palkansaajille. Lisäksi LO on mm. nähnyt tärkeänä tehdä muutoksia työtapaturmasta aiheutuvien palkanmenetysten todentamistapaan.

2.1.2 Saksa

Sopimusjärjestelmä

Saksan perustuslakiin on kirjattu työmarkkinaosapuolten oikeus neuvotella palkoista ja työehdoista ilman valtion väliintuloa (saks. Tarifautonomie). Saksan työehtosopimusjärjestelmä ei ole juuri muuttunut toisen maailmansodan jälkeen. Sitä säätelevät työehtosopimuslaki (Tarifvertragesetz, TVG, 1949) sekä työntekijöiden edustusta koskeva laki (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG, 1952, täydennetty vuonna 2001). Näitä lakeja tulkitsevat liittovaltion työtuomioistuin (Bundesarbeitsgericht, BAG) sekä vuosikymmenten aikana syntynyt tapaoikeus.

Työehtosopimuslain mukaan työnantajat ja ammattiliitot voivat neuvotella työehdoista ja solmia työehtosopimuksia. Työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia sopimusosapuolille, ml. työntekijä- ja työnantajajärjestöjen jäsenet (ellei työnantaja ole liittynyt työnantajajärjestöön ilman työehtosopimukseen sitoutumista). Toimialakohtainen sopiminen on edelleen pääsääntö, vaikka yrityskohmainen sopiminen on yleistynyt. Työehdoista sovitaan tavallisesti osavaltiotasolla. Sopimusten pääelementit, erityisesti palkankorotusten taso, ovat kuitenkin normaalisti samoja koko Saksassa, pl. entisen Itä-Saksan osavaltiot.

Työntekijöitä edustavat työpaikalla yritysneuvostot (Betriebsrat) tai muut tahot (ammattiliitot ja työsuojelulautakunnat). Yritysneuvoston voi perustaa yritykseen, jossa työskentelee vähintään viisi henkilöä. Kaikki työntekijät johtotehtävissä toimivia lukuun ottamatta voivat äänestää ja olla ehdolla yritysneuvostoihin, eikä ammattiliiton jäsenyys ole tälle edellytys. Yritysneuvostolla on yhteistoiminta-, tiedonsaanti- ja konsultointioikeus. Sillä ei ole oikeutta neuvotella työehdoista, ellei työehtosopimus erikseen mahdollista yritysneuvostojen osallistumista. Yritysneuvostoilla ei ole lakko-oikeutta. Entisen Länsi-Saksan osavaltioissa toimivista yrityksistä 10 prosentilla on yritysneuvosto, ja 44 prosenttia työntekijöistä työskentelee yrityksessä, jossa on yritysneuvosto (idän vastaavat luvut ovat 9 % ja 36 %).

Lakot ja työsulut sallitaan ainoastaan työehdoista sopimisen puitteissa, ts. lakkoja ja muita työtaiste-
luja voidaan järjestää ainoastaan työehtosopimiseen liittyvien tavoitteiden takia. Poliittiset tai yleis-
lakot eivät ole laillisia. Yksittäisillä työntekijöillä ei ole lakko-oikeutta, ainoastaan ammattiliitoilla.
Tiettyjen ammattien harjoittajilla kuten virkamiehillä ei ole lainkaan lakko-oikeutta. Riitojen ratkai-
suun on kuitenkin olemassa useita tapoja. Yksi Saksan työehtosopimusjärjestelmän pääpiirteistä on
työtaistelun kieltäminen työehtosopimuksen voimassaoloaikana (Friedenspflicht).

Työntekijöiden tärkeimmät kattojärjestöt ovat:

- 1) Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB (jäseninä kahdeksan ammattiliittoa, ml. Saksan suurin ammattiliitto IG Metall ja palvelualoja edustava ver.di)
- 2) Julkisen sektorin työntekijöitä edustava Deutscher Beamtenbund und Tarifunion, DBB
- 3) Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, CGB

Työnantajien tärkeimmät kattojärjestöt ovat:

- 1) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA
- 2) Bundesverband der Deutschen Industrie, BDI
- 3) Zentralverband des Deutschen Handwerks, ZDH
- 4) Deutscher Industrie- und Handelskammertag, DIHK

Sekä ammattiliittojen että työntekijäjärjestöjen jäsenyys on laskussa. Työvoiman järjestäytymisaste on 19 prosenttia. Työehtosopimusten kattavuus on niin ikään viime vuosina vähentynyt: vuonna 2011 54 prosenttia työntekijöistä entisen Länsi-Saksan osavaltioissa kuului toimialakohtaisten työehtosopimusten piiriin, 7 prosenttia yrityskohtaisten työehtosopimusten piiriin ja 39:ää prosenttia ei kattanut mikään työehtosopimus. Entisen Itä-Saksan osavaltioissa vastaavat luvut olivat 37 prosenttia, 12 prosenttia ja 51 prosenttia. Työnantajien osalta entisen Länsi-Saksan osavaltioissa 32 prosenttia kuului toimialakohtaisten työehtosopimusten piiriin, 2 prosenttia yrityskohtaisten ja 66 prosenttia ei mihinkään työehtosopimukseen (idän vastaavat luvut olivat 18 %, 3 % ja 79 %). Aikaisemmin myös useimmat järjestäytymättömät työnantajat noudattivat neuvoteltuja sopimuksia, mutta nykyään yhä useammat työnantajat eivät liity työntekijäjärjestöihin tai eroavat niistä. Työehtosopimusten avauslausekkeet ovat myös mahdollistaneet alakohtaisista työehtosopimuksista poikkeamisen vaikeissa taloudellisissa olosuhteissa Saksojen yhdistymisestä lähtien.

Saksassa ei ole kaikki alat kattavaa lakisääteistä vähimmäispalkkaa, ainoastaan toimialakohtaisia vähimmäispalkkoja. Vähimmäispalkat on asetettu 11 alalla (mm. rakennusala, posti, siivous ja jätehuolto), ja ne vaihtelevat 7 eurosta 11,53 euroon työtunnilta (kesäkuu 2012). 2000-luvun alussa tehtyjen työmarkkinareformien seurauksena yleistyneet ns. minityöt ja osa-aikatyöt sekä matalapalkkasektorin kasvu ovat kuitenkin johtaneet vaatimuksiin asettaa lakisääteinen vähimmäispalkka. Vasemmistopuolueet ajavat kattavaa, lakisääteistä vähimmäispalkkaa: SPD ja vihreät (sekä Saksan ammattiliitot) ajavat 8,50 euron tuntipalkkaa, Linke 10,50 euron tuntipalkkaa. CDU/CSU ajaa vähimmäispalkkaa aloille, joilla ei ole työehtosopimuksia, ja FDP toimiala- ja aluekohtaisia vähimmäispalkkoja.

Työvoimakustannusten kehitys

Saksan yksityisen sektorin työvoimakustannukset olivat vuosina 2001-2010 alle EU:n keskiarvon. Vuosina 2011 ja 2012 trendi muuttui. Vuonna 2012 Saksan yksityissektorin työnantajat maksoivat keskimäärin 31,00 euroa/tunti (vrt. Suomi 31,10 euroa/tunti.) Saksan työvoimakustannusten taso oli näin EU:n kahdeksanneksi korkein. Saksan yksityisen sektorin työnantajat maksoivat 32 prosenttia enemmän per tunti kuin EU:ssa keskimäärin. Työvoimakustannukset koostuvat bruttopalkoista ja palkkojen sivukuluista. Vuonna 2012 Saksan yksityissektorin työnantajat maksoivat 27 euroa sivukuluja 100 euron bruttotuloja kohden (vrt. Suomi 28 euroa). Työn sivukulut olivat Saksassa EU-keskiarvoa (32 euroa) vähemmän.

Työehtosopimuksia solmitaan läpi vuoden, ja palkkaa koskevat sopimukset kestävät yleensä noin vuoden, joskus kaksi vuotta tai kauemmin. Muita teemoja (vuorotyölisät, palkkarakenne, työajat, osa-aikatyöntekijöiden kohtelu ja harjoittelu) käsittelevät sopimukset kestävät kauemmin, jopa viisi vuotta tai enemmän tai kunnes toinen sopimusosapuoli ilmoittaa haluavansa muuttaa sopimusta.

Saksan suurin ammattiliitto IG Metall neuvotteli maaliskuussa teräsalalle kolmessa osavaltiossa (Nordrhein-Westfalen, Ala-Saksi ja Bremen) 31.5.2014 saakka voimassa olevan sopimuksen, jonka myötä palkat nousevat 3 prosenttia. Puu- ja muovialalle neuvoteltiin samoin maaliskuussa Westfalen-Lippessä, Ala-Saksissa, Bremenissä ja Baijerissa 31.4.2014 saakka voimassa oleva sopimus, jonka myötä palkat nousevat 3 prosenttia. Moottoriajoneuvoalalla neuvoteltiin kesäkuussa kolmessa osavaltiossa (Berliini, Brandenburg ja Saksi) 2,8 prosentin palkankorotus (sopimus voimassa 31.4.2015 saakka). Metallialalla Baijerissa neuvoteltu työehtosopimus hyväksyttiin myös muissa osavaltioissa: 1.7.2013 lähtien palkat nousevat 3,4 prosenttia ja 1.5.2014 lähtien 2,2 prosenttia, eli yhteensä 5,6 prosenttia 31.12.2014 mennessä. Tekstiilialalla sovittiin huhtikuussa myös 5,6 prosentin palkankorotuksista entisen Itä-Saksan osavaltioissa seuraavan kahden vuoden aikana.

Palvelualojen ammattiliitto ver.di ja julkisen sektorin työnantajat sopivat maaliskuussa 5,6 prosentin palkankorotuksista vuosille 2013 (+2,65 %) ja 2014 (+2,95 %). Sopimus kattaa noin 800 000 julkisen sektorin (kaikkien muiden osavaltioiden paitsi Hessenin) työntekijää. Kaupan alalla ei ole vielä saatu uutta työehtosopimusta aikaiseksi. Inflaation odotetaan hidastuvan Saksassa viime vuoden kahdesta prosentista 1,7 prosenttiin vuonna 2013 ja 1,8 prosenttiin ensi vuonna. Viimeaikaisten korkeiden palkankorotusten taustalla on 2000-luvun alun maltilliset palkankorotukset. Alla keskimääräiset palkankorotukset prosentteina kalenterivuosina 2001-2012 toimialoittain.

Kesäkuussa 2013 Saksan keskuspankki arvioi, että mm. edellä mainitut palkankorotussopimukset mukaan lukien voimassa olevat palkkaratkaisut johtavat noin 2,7 prosentin nousuun keskimääräisissä sopimuspalkkoissa vuonna 2013. Ensi vuonna sopimuspalkkojen ennustetaan kohoavan hiukan nopeammin, 2,9 %. Mikäli huomioidaan muut ansiokehitykseen vaikuttavat tekijät, keskuspankki arvioi keskiansioiden kohoavan 2,3 % v. 2013 ja 2,8 % v. 2014.

Keskimääräisiä palkankorotuksia Saksassa, %-muutos	2001-2007	2008	2009	2010	2011	2012
Puutarhanhoito, maa- ja metsätalous	1,7	3,7	2,8	1,6	1,6	2,9
Energia- ja vesihuolto, kaivosteollisuus	1,9	3	4,1	2,9	2,1	2,1
Perusmateriaali- ja tuotantohyödyketeollisuus	2,4	3,3	2,5	2,2	2,2	3
Investointihyödyketeollisuus	2,5	2,6	3,3	1	1,8	3,3
Kuluttajatuoteteollisuus	2,2	2,8	2,4	1,8	2	2,1
Elintarvike- ja ylellisyystuoteteollisuus	2,2	2,5	2,4	2,4	2,3	2,8
Rakennusteollisuus	1,7	3	2,4	2,4	2,3	2,5
Kauppa	2,0	1,9	1,4	2,5	2	2,7
Liikenne ja viestintä	2,1	3,5	2,9	2,3	1,6	2,3
Luottolaitokset, vakuutusala	2,2	2,7	1,8	1,8	1,1	2
Yksityiset palvelut organisaatiolle tai yritykselle	1,8	3	1,9	2,2	2,8	2,5
Viranomaiset, sosiaalivakuutus	1,5	4,4	3,7	0,9	1,8	2,2
Koko talous	2,1	2,9	2,6	1,8	2	2,7

Lähde: Hans-Böckler Stiftung: WSI Tarifarchiv

Paikallisten toimijoiden näkemyksiä työvoimakustannusten kasvusta ja sen vaikutuksesta talous- ja työllisyyskehitykseen

Työnantajajärjestö BDA:n puheenjohtaja Dieter Hundt arvioi alkuvuonna taloudellista toimintaympäristöä, kun käynnissä oli 10 miljoonaa työntekijää koskevat neuvottelut. Luvassa on niukan kasvun aika, joka monilla aloilla heijastuu heilahteluina ja tuotannon laskevana trendinä. Myös eurokriisi varjostaa edelleen vientinäköymiä. Eri alojen neuvotteluissa tarvitaan merkittävää joustoa sekä eriyttämistä, sillä ei ole vain yhtä konjunktuuria kaikille, vaan eri aloilla on erilaiset kehitysnäkymät. Haurasta talouskasvua pitää nyt vaalia maltillisin toimin. BDA on valmis tuntuviin palkankorotuksiin, mutta katsoi alkuvuonna, että ammattiliittojen 6,5 prosentin vaatimukset ovat kohtuuttomia ylittäessään ennustetun talouskasvun lähes kymmenkertaisesti.

Deutscher Gewerkschaftsbundin DGB:n puheenjohtajan Michael Sommerin mukaan DGB:n tulevaisuuden suuret linjat sisältävät lailla säädetyn minimipalkan, samapalkkaisuuden myös vuokratyövoimalle sekä työsopimusten väärinkäytön välttämisen. Sommerin mukaan minimipalkan nosto 8,5 euroon tunnilta lisäisi saksalaisten kuluttajien ostovoimaa 19,1 miljardilla eurolla ja ruokkisi näin kotimaisen kysynnän kasvua. Samanaikainen matalapalkka-alojen kehityksen patoaminen vaikuttaisi palkkatasoa ja lisäisi kulutusta. Lisäksi DGB korostaa Saksan ja sen yritysten kilpailukykyä säilyttämistä sekä saksalaisia erityispiirteitä kuten sosiaalista kumppanuutta, yhteispäätösmenttelyä ja tariffiautonomian vahvistamista. Jatkossakin tarvitaan turvattuja, vakinaisia ja hyvin palkattuja työsuhteita kuten myös kunnollisia työehtoja ja olosuhteita. Saksalla on DGB:n mukaan kaksi kilpailuetua muihin verrattuna: erinomaisesti koulutettujen työntekijöiden innovatiivisuus sekä hyvä infrastruktuuri.

Saksalaiset pankit ja tutkimuslaitokset ovat kommentoineet tulopoliittisia neuvotteluja vain vähän tai eivät lainkaan. Müncheniläinen **IFO-tutkimuslaitos** arvioi työllisten määrän nousevan tänä vuonna maltillisen tai heikon talouskasvun myötä neljännesmiljoonalla, mutta ensi vuonna vain noin 100 000 hengellä. Vaikka aiempaa suotuisimmat taloudelliset olosuhteet näyttäisivät lisäävän työvoiman kysyntää, vaikuttavat merkittävästi nousseet palkkakustannukset vastakkaiseen suuntaan. Työllisten määrään voi myös vaikuttaa siirtotyöläisten määrä, joten on mahdollista, että työttömienkin määrä jatkossa hieman nousee.

Commerzbank arvioi, ettei euroalueen kriisin tahtuminen johda nopeaan talouskasvuun, sillä Saksan toimet taloutensa kuntoon saattamiseksi euroaikana sekä eteläisten maiden ongelmat eurokriisin aikana säteilevät nyt euroalueen ydinmaihin Ranskaan, Hollantiin, Belgiaan ja Suomeen. Niiden työvoimakustannukset ovat karanneet euroalueen keskiarvoa korkeammiksi ja maat kärsivät eteläisten maiden tapaan supistuvista talousluvusta ja laskevista kiinteistöjen hinnoista, jotka vähentävät rakennusalan kysyntää. Saksassa ei vastaavia ongelmia ole, mutta kysynnän heiketessä euroalueella ei senkään kasvu nouse kaksiseksi tulevina kuukausina.

2.1.3 Itävalta

Sopimusjärjestelmä

Itävallassa työntekijä- ja työnantajapuolen yhteistyö on pidemmälle vietyä ja institutionalisoidumpaa kuin Suomessa. Itävallan poikkeuksellista korporatistista järjestelmää nimitetään sosiaalikumppanuudeksi (*Sozialpartnerschaft*). Sosiaalikumppaneilla on perinteisten työsopimus- ja palkkaneuvotteluiden lisäksi yhteiskunnallista vaikutusvaltaa mm. lainsäädäntötyössä, julkishallinnossa, tuomioistuimissa ja yleisesti Itävallan sosiaalipolitiikassa. Uudesta lainsäädännöstä on perinteisesti pyritty sopimaan yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa ja lakot ovat hyvin harvinaisia. Ammattiliitolla on perinteisesti läheinen suhde sosiaalidemokraattiseen puolueeseen (SPÖ) ja vastaavasti kauppakamarilla konservatiiviseen kansanpuolueeseen (ÖVP). Kyseiset puolueet ovat pääsääntöisesti olleet hallituspuolueita, kuten tälläkin hetkellä.

Alojen työehtosopimukset neuvotellaan vuosittain kollektiivisopimuksin. Kaikki työnantajat yksityisellä ja julkisella sektorilla kuuluvat alakohtaisten työehtosopimusten piiriin ja niitä solmitaan vuosittain noin 450. Ammattiliittojen kattojärjestön (ÖGB) neuvottelukumppaneina työehtosopimusneuvotteluissa toimivat kauppakamarit, eivät työnantajien liitot kuten Suomessa. Käytännössä neuvottelut käydään ÖGB:n jäsenjärjestöjen ja kaupan/teollisuuden etujärjestön (WKÖ) välillä. Keskeisin rooli neuvotteluissa on palkkaneuvotteluilla, joiden kulkuun on syntynyt yli 30-vuotinen perinne. Neuvottelukierros alkaa syksyllä, kun metalliala ja muutama muu teollisuuden toimiala neuvottelevat palkankorotuksista. Teollisuuden palkkaratkaisu toimii suuntaa antavana myös toisten alojen neuvotteluille. Sitä seuraavat kauppa ja julkinen sektori. Loppukeväästä neuvottelevat pankkiala, ravintolasektori ja rakennusala.

Itävallan yrityksistä suurin osa, n. 80 prosenttia on pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Myös pk-yritysten on kuuluttava kauppakamariin ja alakohtaiset työehtosopimusneuvottelut koskevat myös niitä. Pk-yritysten alakohtaiset palkkaneuvottelut ovat usein pitkiä ja hankalia yritysten suuren lukumäärän takia ja etenkin palvelualojen palkkojen kehitys on jäänyt kauaksi metalliteollisuuden palkoista. Itävallan palkkakehitys eroaa merkittävästi eri alojen kesken. Jos metalli- ja muun teollisuuden vientialan neuvottelut eivät enää ohjaisi toisten alojen ratkaisuja, tämän on arvioitu johtavan pienempiin palkankorotuksiin ja entistä suurempiin alakohtaisiin eroihin.

Työvoimakustannusten kehitys

Vuosi sitten ensimmäistä kertaa yli 40 vuoteen, metallialan työntekijät eivät tehneet yhtä suurta kollektiivisopimusta. Kone- ja metallitavara-alan liitto (FMFI) irtautui koko alan sopimuksesta ja neuvotteli oman sopimuksen syksyllä 2012. Kyseinen liitto koostuu erityisesti perheyrityksistä ja sen katsottiin tarvitsevan eriytetyn ratkaisun. Sopimus tuli voimaan 1.11.2012 ja sen piiriin kuuluivat noin 160.000 työntekijää 1200 yrityksessä saivat 3,0–3,3 % palkankorotukset. Liitto on varsin merkittävä, sen katsotaan kattavan 30 % teollisuuden työpaikoista ja 40 % teollisuuden oppisopimuspaikoista. On epätodennäköistä, että metallialalla palattaisiin tänäkään vuonna yhteen koko alan kattavaan kollektiivisopimukseen. Silti tulokset ovat olleet yhdensuuntaisia, eivätkä talouden tutkijat ole nähneet merkkejä murroksesta.

Esimerkiksi elektroniikkateollisuuden liitto (FEEL, silloin noin 60.000 työntekijää) erosi metallialan keskitetystä ratkaisusta jo vuonna 2001. Sen kollektiivisopimuksen tulokset olivat kuitenkin melkein identtiset metallialan ratkaisujen kanssa vuoteen 2008 asti, jolloin todennäköisesti talouskriisin vaikutti poikkeamiseen, ei niinkään sopimusmalli.

Esimerkkejä muista kollektiivineuvotteluista:

- Keväällä 2012 valtion virkamiehet sopivat nollakierroksesta vuodelle 2013 osana valtiontalouden vakauttamispakettia. Vuonna 2014 noin 200 000 virkamiestä saavat ”vaatimattoman” korotuksen, josta neuvotellaan poikkeuksellisesti vasta syksyn vaalien jälkeen.
- Vuoden 2012 neuvottelujen tuloksena kaupan noin 530.000 työntekijää/toimihenkilöä koski yleisesti ottaen 2,98% korotus 1.1.2013 lähtien.
- Helmikuussa 2013 rakennusalan toimijat pääsivät helposti sopuun 3,1 % palkankorotuksista 1.5.2013 lähtien. Sopimus koskee noin 130.000 työntekijää ja 25.000 toimihenkilöä.
- Helmikuussa 2013 Sosiaalialan neuvottelut päättyivät kompromissiin 2,75 % palkankorotukseen (työntekijöiden tavoitteena oli 3,7 %). Tämä koskee noin 120 000 työntekijää.

Paikallisten toimijoiden näkemyksiä työvoimakustannusten kasvusta ja sen vaikutuksesta talous- ja työllisyyskehitykseen

EU tilastojen mukaan Itävallan työvoimakustannukset ovat nousseet EU keskiarvoa enemmän, yhteensä 15,5 % vuoden 2008 ja 2012 välillä (EU keskiarvo 8,7 %). Tämän katsotaan olevan erityisesti palkan sivukuluista johtuvaa. Työvoimakustannukset per tunti ovat Itävallassa 30,50 euroa (Euroalueen keskiarvo 28 euroa, EU:n 23,40 euroa). Tämä lisää työnantajien vaatimuksia sivukulujen pienentämisestä, kuten vahinkovakuutusmaksu ja konkurssirahastomaksu. Tosin Itävallan talouspoliittisen tutkimuslaitoksen mukaan Itävallan tavaratuotannon tuottavuus kasvoi talouskriisin jälkeen vuosina 2010–2011 ja työvoimakustannukset ovat samassa suhteessa päätalouksumppaneihin.

Itävallassa on parlamenttivaalit 29. syyskuuta 2013 ja vaalikeskusteluteemaksi on noussut myös työvoimakustannusten alentaminen. Vauhtia tälle keskustelulle antoivat rakennusalan ja vähittäiskaupan suuryritysten hiljattaiset konkurssit. Julkisuudessa on nostettu esiin riski työpaikkojen poistumisesta nykyisellä kustannuskehityksellä. Eri puolueiden esitykset tarkoittaisivat yhteen laskettuna jopa 6 miljardin vähennystä työvoimakustannuksiin. Sellaisenaan ne tuskin olisivat toteutettavissa ja puolueet ovat eri mieltä kevennysten rahoitustavasta: ÖVP esittää sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutusmaksujen alentamista. SPÖ rahoittaisi työvoimakustannusten alentamisen hyvätuloisten veronkorotuksilla, mm. omaisuusverolla.

2.1.4 Tanska

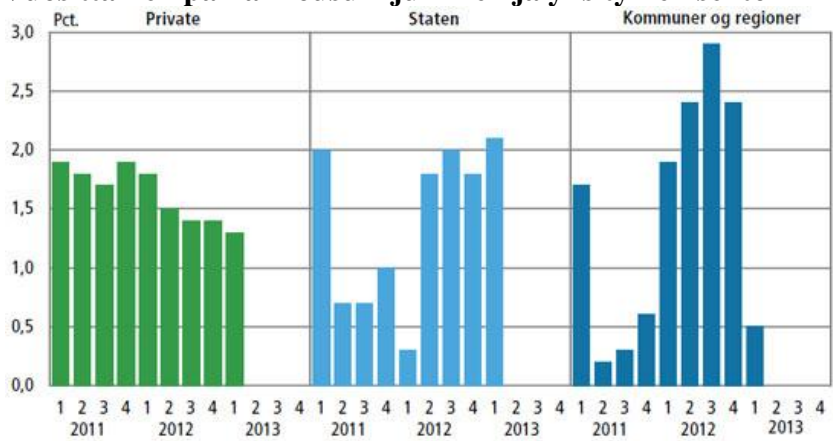
Sopimusjärjestelmä

Tanskan työehtosopimusjärjestelmä on hyvin järjestäytynyt, koska kollektiiviset työehtosopimukset (overenskomster) koskevat noin 90 %:ia Tanskan työmarkkinoista. Yksityisellä sektorilla sopimukset solmittiin aiemmin palkansaajien keskusliiton (LO) sekä työnantajien keskusliiton (DA) välillä, mutta nykyään sopimuksia solmitaan pääasiassa suoraan työnantaja- ja työntekijäpuolten liittojen sekä ammattiliittojen välillä. Julkisella sektorilla valtion työehtosopimukset neuvotellaan valtiovarainministeriön ja valtion työntekijäorganisaatioiden yhteenliittymän (Centralorganisationernes Fællesudvalg) välillä. Kuntien osalta neuvottelut käydään kuntien työnantajien keskusliittojen ja kuntien virkamiesten organisaation (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) välillä. Työehtosopimuksissa määritellään palkkataso ja muut työehdot (mm. irtisanomisajat, lomien, työtajat.) toimialoittain. Työnantajien on lähtökohtaisesti noudatettava työehtosopimuksissa sovittuja sääntöjä kaikkien työntekijöiden kohdalla, vaikka he eivät olisikaan ammattiliittojen jäseniä. Työehtosopimukset ovat yleensä voimassa yhdestä kolmeen vuoteen sopimuksen solmimisesta. Yksityisen sektorin sopimukset raukeavat yleensä 1. maaliskuuta ja julkisen sektorin 1. huhtikuuta. Kollektiiviset työehtosopimukset koskevat noin 90 %:ia Tanskan työmarkkinoista.

Työvoimakustannusten kehitys

Palkkojen nousu on hidastunut Tanskassa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla palkkojen nousuvauhti on hidastunut tasaisesti parin viime vuoden aikana. Kuluva vuoden alussa yksityisen sektorin palkat nousivat 1,3 % edellisen vuoden vastaavasta ajankohdasta. Yksittäisistä aloista suurimmat palkankorotukset tapahtuivat rahoitus- ja vakuutusalaalla (2,1 %) ja pienimmät korotukset taas rakennusalaalla (0,5 %). Teollisuudessa keskipalkat kohosivat vielä 2,3% v. 2011, mutta viime vuonna nousutahti hidastui 1,8 prosenttiin. Alkuvuoden aikana teollisuuden palkat kohosivat keskimäärin 1,6 %. Aluehallinnon työntekijöiden palkat nousivat 0,3 % ja kuntien työntekijöiden palkat 0,4 % kuluva vuoden ensimmäisellä neljänneksellä edellisestä vuodesta, kun vuonna 2012 alue- ja paikallishallinnon palkat kohosivat keskimäärin miltei 2,5 %. Valtion työntekijöiden palkat kohosivat ripeimmin edellisestä vuodesta, runsaat 2 %, tämän vuoden ensimmäisellä neljänneksellä.

Vuosittainen palkannousu – julkinen ja yksityinen sektori



Lähde: Danmarks Statistik

Keskimääräinen tanskalainen palkansaaja tienaa 253 000 kruunua (noin 34 000 euroa) vuodessa verojen jälkeen. Tämä on esimerkiksi 18 000 kruunua (2400 euroa) enemmän kuin Ruotsissa. Minimipalkkauksen taso on Tanskassa korkea. Minimipalkoista sovitaan kollektiivisissa työehtosopimuksissa. Minimipalkkataso koskee vain sen alan työntekijöitä, joiden työehdot kyseinen sopimus kattaa. Käytännössä minimituntipalkka liikkuu Tanskassa 107 – 114 kruunun (n. 14,8 EUR) välillä.

Paikallisten toimijoiden näkemyksiä työvoimakustannusten kasvusta ja sen vaikutuksesta talous- ja työllisyyskehitykseen

Tanskan erityisenä haasteena on, että palkat kasvoivat vuosina 1996 – 2010 huomattavasti kiivaampaa tahtia kuin palkat niissä maissa, joiden kanssa tanskalaiset yritykset kilpailevat. Nämä maat ovat etenkin Ruotsi, Saksa ja Hollanti. Tuottavuus¹ on kasvanut 0,8 % vuodessa samalla ajanjaksolla ja tästä syystä Tanskan kilpailukyky on heikentynyt. Tanskalaisten työnantajien työnantajakustannukset ylittävät kahdeksassa tapauksessa kymmenestä verrokkimaiden työnantajakustannukset. Tanskalaistyönantajien vuosittaiset työnantajakustannukset kasvoivat 1 % enemmän kuin palkat jaksolla 2006 – 2010. Ulkomaiset investoinnit Tanskaan ovat polkeneet paikallaan; ulkomaisten investointien määrä on 2013 suunnilleen samalla tasolla kuin vuonna 2003.

Talous- ja sisäministeriö toteaa arviossaan, että jos Tanskan palkkakehitys pysyy nykyisellä, aiempaa hitaammalla tasolla, tarvitaan silti vielä noin 15 vuotta korjaamaan vuoden 2000 jälkeen tapahtunut, Tanskan korkeasta palkkatasosta seurannut kilpailukykyyn heikentyminen. Tanskalaisten palkkataso on Tanskan työnantajien keskusliiton DA:n analyysin mukaan maailman 4. korkein. Tuotannossa työskentelevästä henkilöstä työnantajalle koitua kustannus on 285 kruunua tunnissa. Tämä on 30 kr enemmän per tunti kuin esimerkiksi Saksassa ja lähes tuplat verrattuna Isoon-Britanniaan. Tanskassa leijonanosa työnantajakustannuksen kokonaismäärästä – noin 90 % - menee suoraan palkansaajalle (Saksassa noin 80 % ja Ruotsissa noin kaksi kolmasosaa työnantajakustannuksen määrästä).

Børsen – sanomalehden heinäkuussa teettämän tutkimuksen mukaan suuri osa Tanskan johtavista talousasiantuntijoista on sitä mieltä, että yksityisen sektorin tulevissa työehtosopimusneuvotteluissa ole varaa reaali-palkkojen kasvuun. Sydbankin pääekonomisti Jacob Graven toteaa, että viime vuosien erittäin niukkojen palkankorotusten linja tulee jatkumaan vielä muutaman vuoden, jotta Tanskasta tulee taas kilpailukykyinen. Suuri osa talousasiantuntijoista odottaa alle prosentin suuruista reaali-palkan kasvua. Danske Bankin pääekonomisti Steen Bocian toteaa, että Tanskan BKT-kasvu vuonna 2013 jää odotettavasti 0,1 %:iin. Kasvuennustetta on korjattu alaspäin, sillä Danske Bank arvioi vielä hiljattain, että Tanskan talous kasvaisi 0,4 % vuonna 2013. Vuodelle 2014 Danske Bank odottaa 1,5 % kasvua.

¹ Tässä kohtaa lähteessä puhuttiin tuotannosta, mutta Eurostatin tiedoilla laskien, Tanskan BKT on kasvanut keskimäärin 1,4 % vuodessa ja tuottavuus sen sijaan keskimäärin 0,9% vuodessa vuosina 1996-2010.

2.2 Euroopan velkakriisin koettelemia maita

2.2.1 Irlanti

Sopimusjärjestelmä

Irlannin työmarkkinoita ei voi kutsua kovin järjestäytyneiksi. Arvio on, että vain noin 30 % työvoimasta kuuluu ammattijärjestöihin, ja näistä yli 60 prosenttia työskentelevät julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla palkanmuodostus on hajautunutta.

Työvoimakustannusten kehitys

Irlanti joutui pyytämään EKP:n, euromaiden ja IMF:n taloudellista apua marraskuussa 2010, sen jälkeen kun pankkikriisi oli johtanut Irlannin pitkien valtionlainojen koron nousun yli 7 % lokakuussa ja markkinoilla epäiltiin maan kysyä selvitä velvoitteistaan. Julkinen talous oli ajautunut vakaviin ongelmiin jo tätä aiemmin. Osana julkisen talouden tasapainottamista julkisen sektorin palkkoja alennettiin 5-10 % vuoden vaihteessa 2009-2010. Sitten julkisen sektorin palkoista ja työmarkkinauudistuksista on sovittu kahdessa Croke Park -sopimuksessa. Näistä jälkimmäinen sovittiin keväällä 2013, koska julkisen talouden alijäämä ei yrityksistä huolimatta käännytynyt laskuun. Sopimuksen myötä mm. yli 65.000 € vuodessa tienaavien julkisen sektorin työntekijöiden palkkoja leikattiin 5,5 prosentilla ja yli 100.000 € kymmenellä prosentilla. Uudet palkkaleikkaukset ovat kuitenkin väliaikaisia ja palkkojen on määrä asteittain palata aiemmalle tasolle vuosina 2016-17.

Paikallisten toimijoiden näkemyksiä työvoimakustannusten kasvusta ja niiden vaikutuksesta talous- ja työllisyyskehitykseen

Irlanti on viimeisten viiden kriisivuoden aikana menestyksekkäästi onnistunut parantamaan kilpailukykyään kilpailijamaita alhaisemmalla työvoimakustannusten kasvulla, matalalla inflaatiolla ja parantuneella tuottavuudella. Inflaatio on Irlannissa EU-maiden alhaisimpia. Kuluttajahintaindeksi vuonna 2013 on arviolta 1,3 % ja vuonna 2014 arviolta 1,9 %.

Työnantajajärjestö IBEC toteaa Irlannin työvoimakustannusten laskeneen n. 15 prosenttia viime vuosina. IBEC:n mukaan työvoimakustannukset ovat kuitenkin edelleen suhteellisen korkeita moneen EU-maahan verrattuna, mikä lisää paineita työvoimakustannusten vähentämiseksi. Irlannin työvoimakustannukset ovat tällä hetkellä EU-maiden 9. korkeimmat, kun ne vielä muutama vuosi sitten oli viideksi korkeimmat. Työvoimakustannukset ovat 16 prosenttia korkeammat kuin euroalueen maissa keskimäärin. IBEC:n mukaan suurin osa yrityksistä tulee tänä vuonna jäädyttämään palkat edellisvuosien tasolle, mutta hieman aiempaa suurempi osa yrityksistä suunnittelee palkkojen nostamista.

Työntekijäpuolen ICTU on puolestaan korostanut, että Irlannin kilpailukyvyn parantamiseksi tulisi keksittyä esimerkiksi infrastruktuurin parantamiseen, instituutioiden kehittämiseen, tutkimukseen ja kehitykseen ja toimivaan finanssisektoriin. Monet näistä on niitä osakomponentteja, jotka huonontavat Irlannin sijoitusta kansainvälisissä kilpailukykyvertailuissa.

Irlannin keskuspankki toteaa vuoden 2013 toisessa osavuosisikatsauksessaan kilpailukykyä parantavien toimenpiteiden olleen oikeansuuntaisia. Keskuspankki muistuttaa kuitenkin, että työvoimakustannukset ovat tulleet alas erityisesti työvoimaintensiivisillä aloilla, kuten rakennusteollisuudessa, mikä siten osittain vääristää kokonaiskuvaa. Näin ollen keskuspankki peräänkuuluttaa jatkuvia toi-

mia kilpailukyvyn parantamiseksi, esimerkiksi palvelualoilla, jotta Irlanti pääsisi kestäväälle kasvu-uralle. Keskuspankki toteaa Irlannin aiemmin korostaneen erityisesti tuotannon kilpailukykyä, mutta nyt tarvittaisiin laajempaa näkökulmaa kilpailukyvyn parantamisessa. Kotimaisen kulutuksen pysyessä alhaisena ja työttömyyden vähentyessä hitaasti, keskuspankki arvioi työvoimakustannusten nousupaineiden olevan lähivuosina hyvin vaimeina. Keskuspankki ennustaa palkkatason vuonna 2012 kasvaneen 0,8 prosentilla ja kasvavan tänä vuonna 1,0 prosentilla. Sen jälkeen talouden mahdollinen kasvu saattaa vahvistaa palkkakehitystä.

Arvostettu talouden tutkimuslaitos ESRI arvioi Irlannin talouden hieman elpyvän seuraavan kahden vuoden aikana, minkä seurauksena palkkoja saatetaan maltillisesti nostaa. ESRI arvioi palkkatulojen kasvavan tänä vuonna 1,8 prosentilla ja ensi vuonna 2,3 prosentilla. Tuloverojen kasvaessa palkkoja nopeammin tulee käytettävissä olevien nettotulojen kasvu olemaan hieman vähäisempää, ESRI:n arvion mukaan 1,1,% (2013) ja 2,2% (2014).

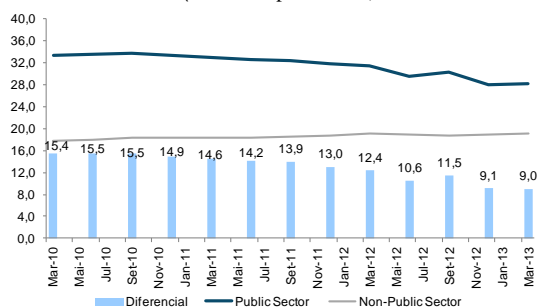
2.2.2 Portugali

Portugalin tukipaketista ja talouden sopeuttamisohjelmasta sovittiin toukokuussa 2011. Rahoitukseen osallistuvat euromaiden vakausvälineet ESM ja EFSF sekä IMF. Tällä hetkellä ohjelman tavoitteena on julkisen talouden alijäämän tuominen alle 3 prosenttiin BKT:sta vuonna 2014. Kollektiivisesti sovittujen palkankorotusten määrä on vähentynyt Portugalissa kriisin jälkeen. Vuoden 2011 lopulla solmittiin sopimus, joka kattoi noin 1,2 miljoonaa palkansaajaa (kuvio 3). Vuotta myöhemmin sopimukset kattivat vain noin 300 000 palkansaajaa. Myös alkuvuonna 2013 kollektiiviset sopimukset ovat kattaneet edellisvuotta pienempää palkansaajajoukkoa.

Työvoimakustannusten kehitys

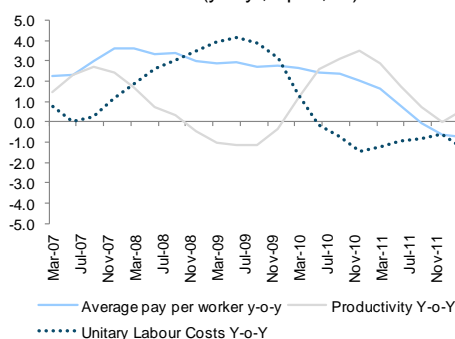
Vuosina 2011-2013 palkankorotusten taso on alentunut tuntuvasti aikaisemmasta. Julkisen talouden tasapainoon saattamiseksi julkisen sektorin palkkoja on alennettu, sen sijaan yksityisen sektorin palkat eivät ole juuri liikahtaneet (kuvio 1). Palkkojen aleneminen on johtanut työntekijää kohden lasketun palkansaajakorvauksen alenemiseen. Kuviossa 2 esitetään palkansaajakorvausten, tuottavuuden ja yksikkötyökustannusten kehitys vuosina 2007-2013. Palkkojen vuosimuutos kääntyi negatiiviseksi vasta vuoden 2011 aikana, mikä on sittemmin myötävaikuttanut yksikkötyökustannusten alenemiseen. On hyvä huomata, että tuottavuus painui loivasti negatiiviseksi vain vuosina 2008-2009, mutta on sen jälkeen pysynyt positiivisena ja tukenut yksikkötyökustannusten alenemistä.

Figure 1: Yearly Average Remuneration per Worker
(10³ euros per worker)



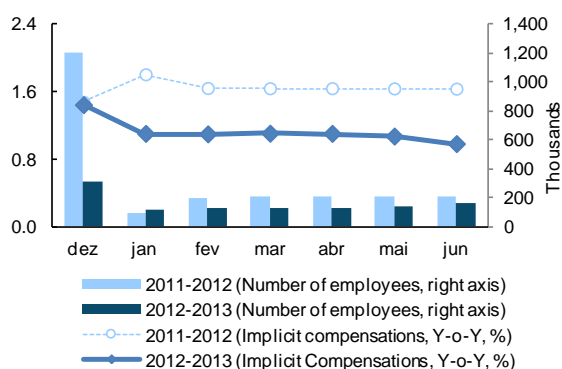
Sources: INE and DGAEP.I

Figure 2: Unit Labour Costs
(y-o-y, 4qma, %)



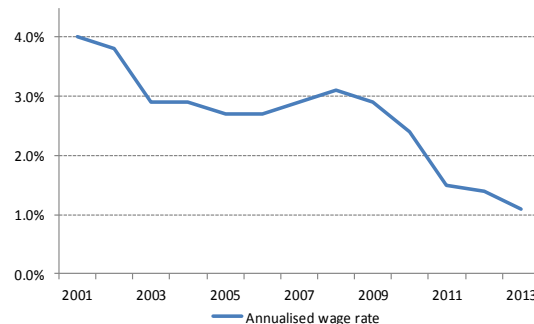
Source: INE e GPEARI

Figure 3: Collective Wage Agreements



Source: Ministry of the Economy and Employment

Figure 4: Annualised wage rate



Source: DGERT

Tuorein tieto palkankorotuksista on toukokuulta 2013. Tällöin solmittiin vajaa kymmenen uutta sopimusta ja niissä korotusten taso vaihteli 0,3-1,6 % välillä. Korotusten keskiarvo oli 0,8 %.

Aineiston toimitti Suomen edustusto Lissabonissa. Sen on tuottanut Portugalin valtiovarainministeriö ja EU-komission edustusto Lissabonissa.

2.2.3 Espanja

Sopimusjärjestelmä

Espanjan työmarkkinoita ei voi kutsua kovin järjestäytyneiksi. Vuonna 2011 vain noin 15 prosenttia työntekijöistä oli ammattiliittojen jäseniä. Kollektiivisesti sovitut palkankorotukset koskivat vuonna 2011 vajaata 60 prosenttia työntekijöistä. Finanssikriisin jälkeen palkkojen sopiminen työpaikoilla on lisääntynyt: vielä vuonna 2009 kollektiivisesti sovitut palkankorotukset koskivat lähes kolmea neljästä työntekijästä. Vuoden 2011 jälkeen paikallisen sopimisen arvioidaan edelleen lisääntyneen.

Helmikuussa 2011 Espanjan työntekijöiden ammattiyhdistysliitto CCOO, yleinen työntekijöiden liitto UGT, työnantajien keskusjärjestö CEOE sekä pienten ja keskisuurten yritysten liitto CEPYME sopivat palkkakehityksestä vuosille 2012-2014, ammattiliittojen yhteisistä palkkaneuvotteluista ja yritysten työvoimajärjestelmien joustavuudesta.

Työvoimakustannusten kehitys

Palkkojen nousuksi em. sopimuksessa sovittiin 0,5 % vuonna 2012 ja 0,6 % vuosille 2013 ja 2014. Lisäksi siinä suositeltiin sopimusten neuvottelijoille uusia kompensatiomuotoja työntekijöiden palkkojen ohella. Sopimuksessa pyritään myös pitämään hintojen nousu inflaatiotason alapuolella, jolloin kansan ostokyky ei huonontuisi ja Espanja saisi lisäetua vientiinsä. Sopimus sisältää klausulin tilanteen uudelleentarkastuksesta, mikäli hintojen nousu Espanjassa, Euroopassa ja erityisesti bensiniin osalta on odotettua suurempaa. Vuonna 2014 sopimus aavistelee 0,6 % palkkakehitystä, mikäli taloudellinen seisahdus jatkuu vuoden 2013. Mikäli maan BKT kasvaa 1 % ja 2 % välillä, hyväksytään palkkakehitykseksi 1 %, ja mikäli BKT kasvaa yli 2 %, palkkojen sallitaan nousta 1,5 %.

Espanja on viime vuosina talous- ja velkakriisin takia joutunut sopeuttamaan työvoimakustannuksiin. Espanjan palkkakehitys on työnantajien liiton sopimuksen ja kesäkuussa 2012 sovitun työreformin ansiosta ollut viime aikoina hyvin hidasta verrattuna muihin Euroopan maihin ja kääntynyt jopa laskuun. OECD:n mukaan Espanjassa työvoimakustannukset ovat pienentyneet eniten verrattuna muihin Euroopan maihin ja erityisesti työreformin jälkeen kolmannes yrityksistä on alentanut työntekijöidensä palkkoja.

Yritysten työvoimakustannukset laskivat 1,4 % vuoden 2013 ensimmäisellä neljänneksellä verrattuna edellisvuoteen ollen 2 480,22 euroa per työntekijä. Palkkakustannukset työntekijää kohti laskivat 1,8 % ollen keskimäärin 1 809,22 euroa. Muut kustannukset laskivat 0,3 % päätyen 671 euroon kuukaudessa työntekijää kohti, josta 574,38 euroa meni ennallaan pysyviin pakollisiin sosiaaliturvamaksuihin. Sen sijaan ylijäävät muut kustannukset vähenivät 11 %. Espanjan työvoima on edullista verrattuna muihin Euroopan maihin. Espanjan työvoiman kustannukset ovat 9–29 % alhaisempia kuin vertailumaissa Saksassa, Rankassa ja Italiassa. Euroopan komission arvio keskimääräisen työntekijän kompensatiosta vuodelle 2014 on 34 400 euroa, kun taas Saksan, Italian ja Ranskan keskiarvo on 43 000 euroa.

Alentuneet työvoimakustannukset ja ripeästi kohentunut tuottavuus on myötävaikuttanut yksikkötyökustannusten tuntuvaan alenemiseen Espanjassa. EU-komissio arvioi keväällä, että yksikkötyökustannukset ovat alentuneet Espanjassa vuodesta 2010 alkaen ja ne jatkavat alenemistaan myös tänä ja ensi vuonna.

Talous- ja työllisyyskehitys

Työreformiksi kutsutut lakimuutokset hyväksyttiin parlamentissa kesäkuussa 2012. Tavoitteena on ollut uudistaa työlainsäädäntöä ja lisätä työmarkkinoiden tehokkuutta ja joustavuutta. Lisäksi reformilla on tavoiteltu työllisyyden kasvua ja työttömyysasteen alentamista. Vuoteen 2020 mennessä on tavoitteeksi asetettu miljoonan nettotyöpaikan luominen. Reformiin on otettu mallia muiden EU-maiden vastaavista reformeista.

Reformissa pyritään lisäämään työmarkkinoiden joustavuutta muun muassa helpottamalla aiemman lainsäädännön monimutkaisuutta ja jäykkyyttä, edistämällä osa-aikaistyöllistymistä vaihtoehtona lyhyille työsuhteille ja lisäämällä joustavuutta työntekijöiden työtunneissa. Uudistus pyrkii myös yksinkertaistamaan bonustenanto-järjestelmää, jotta yrityksille olisi helpompaa ja kannattavampaa luoda bonus-järjestelmiä pienentäen samalla työvoimamaksuja.

Tärkeimpiä uudistuksia oli pk-yritysten työllistämisen tukeminen. Työnantajille myönnettiin vuoden aika päättää, haluavatko he palkata koeajalla olevan työntekijän vakituisesti. Lisäksi nuorten, lasten ja yli 45-vuotiaiden yli 3 vuotta kestäväan työllistämiseen myönnettiin avustusmahdollisuus. Reformin myötä vakituisten työsopimusten määrä pk-yrityksissä on ollut 10 % nousussa, kun taas ennen reformia se oli lähes 10 % laskusuunnassa. Määräaikaisten sopimusten määrä taas on pysynyt laskussa, vaikkakin lasku on hieman supistunut -3,5 prosentista -2,6 prosenttiin. Reformin myötä pk-yritysten vakituisesti palkkaaman henkilöstön määrä on lähtenyt huomattavaan nousuun.

Reformilla on koettu olleen positiivisia vaikutuksia työllisyyteen ja Espanjan kilpailukykyyn. Yleisesti työllisyys lisääntyi 80 000 hengellä vuoden 2012 aikana, mikä oli ensimmäinen positiivinen työllisyysmuutos talouskriisin alkamisen jälkeen.

2.3 Merkittäviä tuonti- tai alihankintamaita

2.3.1 Venäjä

Venäjän väkiluku on 143 miljoonaa (2012). Yksi suurimmista haasteista työmarkkinoiden kannalta on väkiluvun väheneminen. Erään arvion mukaan Venäjän väkiluku olisi vuonna 2050 noin 100 miljoonaa. Työssäkäyviä on noin 68 miljoonaa, työllisyysaste on 52 prosenttia. Venäjän asukasluvun väheneminen ja sen myötä aktiiviväestön pieneneminen noin miljoonalla vuoteen 2016 mennessä tulee vaikuttamaan työmarkkinoihin, työttömyysasteen odotetaan edelleen laskevan. Venäjän talous tarvitsee lähitulevaisuudessa nykyistä enemmän halpaa työvoimaa talouskasvun hidastumisesta huolimatta. Työmarkkinoiden eriytyminen on voimakasta: huonosti palkattuja, raskaita ja vaarallisia töitä tekevät usein maahanmuuttajat erityisesti Keski-Aasian maista. Väestön ikääntyminen lisää ulkomaisen työvoiman tarvetta. Eläkeläisiä on noin 9 miljoonaa enemmän kuin työllisiä, ja eläkeläisten määrä kasvaa 400 000:lla vuosittain. Työn tuottavuus Venäjällä on alhainen, mitä tuotannon ja työnjohdon tehostumuuden ohella selittää halvan työvoiman riittävä tarjonta. Pimeän työvoiman osuuden Venäjän taloudesta arvioidaan olevan 30 prosenttia.

Työvoiman jakautuminen valtion/kuntien ja yksityisen sektorin välillä

	1992	1995	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011
	Tuhat henkilöä								
Työssäkäyvät	71905	66330	64517	66792	68019	68474	67463	67577	67932
Valtio/kunnat	49660	27945	24371	22499	21796	21530	21097	20566	20177
Yksityinen sektori	14082	23175	31506	38709	41527	42312	42916	42812	40126
Organisaatiot, yms	583	474	526	382	375	358	329	319	312
Muut	7580	14736	8114	5202	4591	4274	3841	3880	3930

Lähde: ILO labour force survey 2012

Työehtosopimukset

Työntekijöiden järjestäytymisaste on alhainen, tosin täsmällisiä tietoja on vaikea saada. Suurin järjestäytymisaste on aloilla, joiden rakenteet eivät ole ratkaisevasti muuttuneet Neuvostoliiton hajoamisen jälkeen, kuten raskaassa teollisuudessa ja osassa julkista sektoria. Pieni järjestäytymisaste on esimerkiksi palvelualalla ja nuorten työntekijöiden keskuudessa. Venäjällä rekisteröidytään työpaikkakohtaisiin perusjärjestöihin, joiden asema perustuu lakiin. Perusjärjestö voi tehdä työpaikkakohtaisen työsopimuksen, jonka rekisteröi työ- ja sosiaaliministeriö. Perusjärjestöillä on usein osiipoliittisia tehtäviä, tosin haasteena voi olla pienen jäsenmäärän myötä pienet tulot. Jäsenmaksu on noin prosentti tuloista. Perusjärjestöt kuuluvat sektorikohtaisiin liittoihin, jotka voivat olla itsenäisiä tai kuulua alueellisiin keskusjärjestöihin, joiden tulot perustuvat pitkälti liiketoimintaan. Liittojen rooli työehtosopimuspolitiikassa ei ole kovin merkittävä. Neuvostoliiton peruja ay-liikkeen edunvalvontarooli Venäjän työehtosopimusneuvotteluissa on ollut vähäinen. Työlainsäädäntöä on uusittu 2000-luvulla. Esimerkiksi Kansainvälinen työjärjestö ILO on kritisoinut lakia työehtosopimusneuvottelujen ja lakko-oikeuksien rajoittamisesta.

Työnantajien järjestäytymisestä ei myöskään ole tarkkaa tietoa. Erityisesti Venäjän eri alueilla sopimuksia ei usein voida tehdä, koska jos työtyönantajat eivät kuulu työnantajien liittoon, sopimukset eivät ole sitovia. Yksityisen sektorin puolella on kuitenkin useita työnantajien liittoja, joista tär-

kein on Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RUIE), jolla on noin 330 000 jäsentä eri toimialoilta. Julkisen sektorin työmarkkinakysymyksiä hoitaa pääasiassa työ- ja sosiaaliministeriö, jotkut sektorikohtaiset ministeriöt vastaavat myös oman alansa työpaikoista, kuten esimerkiksi ope- tusministeriö. Venäjän hallinnollisilla alueilla työmarkkinakysymysten päätöksiin osallistuvat ku- vernöörit.

Yksityisen sektorin merkittävimmät työehtosopimukset sovitaan normaalisti työpaikkakohtaisesti. Valtakunnallisilla, toimialakohtaisilla sopimuksilla on lähinnä suosituksen status. Julkisen sektorin palkat määritellään valtion budjetin yhteydessä. Eri aloilla on omat palkkataulukonsa. Joidenkin alojen edustajat tekevät ehdotuksen palkoistaan budjettiin, tosin neuvotteluvara on pieni. Esimer- kiksi opettajien ja sosiaalisektorin työntekijöiden peruspalkat ovat alhaiset, lähellä minimipalkkaa. Muiden tulojen ja lisien osuus saattaakin olla merkittävä osa kokonaispalkkaa. Venäjän alueiden ja alojen väliset erot voivat olla suuria.

Venäjän palkkakehityksestä

Venäjän talous kasvoi ennen maailmantalouden kriisiä 7-8 prosentin vuosivauhtia. Viime vuonna päästiin vielä 3,4 prosenttiin, mutta Venäjän keskuspankki arvioi äskettäin kasvun olevan 2 prosen- tin luokkaa vuonna 2013, mikä on kaukana presidentti Putinin tavoittelemasta 5-6 prosentin vauh- dista. Maailmantalouden hidastuminen jarruttaa Venäjän kasvua. Mutta syitä löytyy myös omasta takaa: Moskovan talouskorkeakoulun tutkijoiden mukaan Venäjä on menettänyt kilpailukykynsä, koska työvoimakustannukset ovat kasvaneet 3-4 kertaa nopeammin ja hinnat kaksi kertaa nopeam- min kuin Euroopassa keskimäärin. Venäjän palkkataso on noussut viimeisen kymmenen vuoden aikana nopeasti lukuun ottamatta taluskriisin vuotta 2009. Palkat ovat nousseet kaikilla aloilla. Rakennusalan palkkakehitys on sitten vuoden 2007 hidastunut, kunnallispalveluissa palkat ovat nousseet finanssikriisin aikaan muita nopeammin. Selvästi korkeimmat ja myös vauhdikkaimmin kasvaneet palkat ovat kaivannaissektorilla, johon myös energia-ala (öljyn/kaasun poraus tms.) tilas- toidaan. Pelkkää energia-alaa katsottaessa ollaan vielä korkeammalla tasolla. Yleinen keskipalkka Venäjällä on 26 600 ruplaa (noin 620 euroa). Minimipalkka nostettiin vuoden 2013 alussa 5205 ruplaan (noin 120 euroa), mikä on noin kolmanneksen jäljessä laskennallisen minimitoimeentulon tasosta.

Suurimmissa kaupungeissa palkat ovat korkeampia etenkin rahoitus- ja energiasektorilla. Palkkojen yleisen kasvuvauhdin taustalla on lähinnä julkisen sektorin palkankorotukset. Vuonna 2012 korotet- tiin puolustussektorin palkkoja jopa 20 prosenttia, sosiaalisektorin noin 7 prosenttia. Yksityisellä sektorilla korotusten arvioidaan olevan 4-7 prosentin luokkaa. Julkisen sektorin korotukset ovat kompensatioita aiemmin hitaasti nousseista virkamiesten palkoista. Korotusten on toivottu myös vähentävän korruptiota. Toisaalta korotuksia on kritisoitu siitä, että valtiontalouden kiristyessä pää- töksiä on poliittisten paineiden vuoksi hankala purkaa.

Vedomosti-lehden mukaan valtiovarainministeriö on lisännyt vuosien 2014–2016 budjettisuunni- telmaan 135 miljardia ruplaa (noin 3 miljardia euroa) valtion virkamiesten palkankorotuksiin. Palk- kojen korottaminen kuului presidentti Putinin vaalilupauksiin. Vuoteen 2018 mennessä palkkojen pitäisi nousta 2,6-kertaisiksi. Tilastokeskuksen mukaan keskipalkka on tällä hetkellä federaation virastoissa 72 100 ruplaa (noin 1700 euroa) ja alueilla 27 900 ruplaa (noin 650 euroa) kuukaudessa. Valtiovarainministeriön mukaan budjetin lisärahoituksella ei ole tarkoitus nostaa peruspalkkaa, vaan varat ohjataan palkkiorahastoon käytettäväksi tulospalkkaukseen. Toimella pyritään supista- maan virkamiesten määrää ja lisäämään hallinnon tehokkuutta. Päätöstä palkankorotuksen muodos- ta ei kuitenkaan ole vielä tehty. Työministeriö kannattaa palkan perusosan korottamista siten, että

perusosan tulisi muodostaa 50 prosenttia palkasta, kun sen osuus nyt on vain 18 prosenttia. Asiaa on tarkoitus käsitellä myös pääministeri Medvedevin kokoon kutsumissa budjetin valmistelukokouksissa. Palkankorotusten ulkopuolelle jäävät hallituksen ja presidentinhallinnon virkamiehet, joiden palkkoja korotettiin vuonna 2012. Tällä hetkellä näiden virkamiesten kuukausipalkka on hieman yli 160 000 ruplaa (noin 3 800 euroa).

Duuma hyväksyi heinäkuussa palkan sivukuluja koskevan lain. Yksityisyrittäjien maksamat palkan sivukulut nousivat kuluvan vuoden alusta jyrkästi – aikaisemmin maksettava summa oli 17 000 ruplaa vuodessa (noin 400 euroa), mutta vuoden alusta summa kaksinkertaistui yli 35 000 ruplaan (yli 850 euroon). Maksujen seurauksena jopa puoli miljoonaa pienyrittäjää lopetti toimintansa. Uudessa laissa maksut on sidottu minimipalkkaan, ja pienyrittäjät jaettu kahteen maksuluokkaan. Alle 300 000 ruplaa (noin 7 000 euroa) ansaitseva yrittäjä maksaa sivukuluja yhden minimipalkan verran ja yli 300 000 ruplaa ansaitseva maksaa minimipalkan + 1 prosentin tuotosta. Uudistus astuu voimaan vuoden 2014 alusta.

Talouskehitysministeri Uljukajevin äskettäisen kommentin mukaan Venäjän taloudella on taantumman riski. Viennin näkymät ovat heikentyneet. Yksityinen kulutus on jatkunut reippaana, tosin sen odotetaan jonkin verran hidastuvan. Kotitalouksien luotonotto tasaantunut, kulutusluottojen maksuajat ovat lyhyitä ja korot korkeita. Oletettavasti julkisen sektorin palkat nousevat vuosina 2014-2016, mikäli presidentti Putin antamat vaalilupaukset vuoden 2012 presidentinvaalien alla toteutetaan. Sen sijaan yksityisen sektorin palkkakehitys lienee maltillisempaa. Yritysten kannattavuuden arvioidaan hieman heikentyvän, mikä luo painetta pitää reaali-palkkojen nousu linjassa tuottavuuden kanssa.

2.3.2 Viro

Virossa palkat muodostuvat suurimmilta osin täysin markkinaehtoisesti suoraan työntekijän ja työnantajan tekemillä sopimuksilla. Joustavaa palkkojen muodostumista on pidetty Viron kilpailuvalttina. Työehtosopimusten piiriin kuuluu vain alle neljännes palkansaajista ja trendi on laskeva. Solmituista työehtosopimuksista suurimman osan on solminut työpaikkakohtainen ammattiyhdistys, 47 % sopimuksista. Liittokohtaisia sopimuksia on 28 % ja loput työntekijöiden valitseman luottamushenkilön solmimia. Työnantajapuolella työehtosopimuksen solmii 98 %:ssa tapauksista paikallinen työnantaja ja työnantajien liitoilla on siten marginaalinen merkitys. Suurin osa työehtosopimuksista on solmittu julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla eniten sopimuksia on solmittu kuljetusaloilla. Ainoa palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestötasolla solmima ja yleissitova sopimus on sopimus minimipalkasta. Kuukausiminimipalkka nostettiin kuluvan vuoden alussa 290 eurosta 320 euroon.

Kuluvana vuonna ei ole solmittu merkittäviä alakohtaisia sopimuksia. Viime vuonna sen sijaan solmittiin opettajien ja terveydenhuoltoalan sopimukset, jotka nostivat toimialan palkkoja (työtaistelun jälkeen) keskimäärin 10 %. Suurimmat palkat maksetaan finanssi- viestintä- ja energiasektoreilla. Tuloerot ovat EU:n keskimääräistä suuremmat ja sukupuolten väliset palkkaerot ovat EU:n suurimmat. Myös palkkojen alueelliset erot ovat suuria.

Kuluvan vuoden ensimmäisellä neljänneksellä keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 900 € ja bruttotuntipalkka 5,63 €. Edelliseen vuoteen verrattuna nimellispalkat nousivat 6,3 % ja reaali-palkat 2,7 %. Keskimääräinen työnantajan työvoimakustannus oli 1220 € kuukaudessa ja 8,03 € tunnissa. KPMG:n selvityksen mukaan 76 % työnantajista aikoo nostaa palkkoja tänä vuonna. Eri arvioiden mukaan palkat nousevat tänä vuonna 5-7 %, Viron Pankin arvion mukaan 5,1 %. Viime vuonna nimellisbruttopalkat nousivat 5,9 % ja reaali-palkat 1,7 %.

Palkkoja nostaa paraneva työllisyystilanne (työttömyys nyt 10 %) ja pula ammattitaitoisesta työvoimasta. Palkkoihin on nousupaineita myös sen takia, että laman aikana vuonna v. 2009 palkkoja laskettiin keskimäärin 5 %, joillain aloilla jopa 20 %. Työntekijät katsovat nyt, taloustilanteen ollessa Virossa muuta Eurooppaa parempi, olevansa oikeutettuja palkankorotuksiin. Erityispiirteensä Virossa on maastamuuton (käytännössä Suomeen) vaikutus palkkoihin. Virossa on arvioitu palkkojen nousun hillitsevän maastamuuttoa. Toisaalta viime vuosi oli maastamuuton ennätysvuosi, vaikka palkat nousivat ja Viron taloustilanne oli eurooppalaisittain hyvä. Suomen työllisyystilanne vaikuttaa myös Viroon. Jos esim. rakennusala hiipuu Suomessa, on odotettavissa rakentajien paluuta Viroon, jolloin työmarkkinoille palaa työvoimaa ja palkkojen nousupaineet vähenevät.

Palkkojen nousulla on arvioitu olevan positiivinen vaikutus kulutukseen ja kotimarkkinoihin. Vuoden ensimmäisen neljänneksen talouskasvun 1,1 %, on katsottu pitkälti johtuneen palkkojen nousun aiheuttamasta kulutuksen lisääntymisestä. Toisaalta esim. Swedbank on arvioinut palkkojen nousevan nopeammin kuin työn tuottavuuden, mikä laskee Viron kilpailukykyä.

2.3.3 Puola

Työehtosopimusneuvottelut

Puolassa keskitetysti vain minimipalkasta vuosittain. Kolmikantaneuvotteluissa osapuolina ovat hallituksen, palkansaajien ja työnantajien edustajat. Kolmikantakomitean työtä säädellään asetuksella. Neuvottelujen kulku on seuraava:

- hallitus julkaisee makrotaloudellisen ennusteensa, jonka perusteella laaditaan seuraavan vuoden budjetti ja tekee esityksensä minimipalkasta
- palkansaajien ja työnantajien edustajat tekevät yhteisen ehdotuksensa. Mikäli yhteisymmärrykseen ei päästä, palkansaajien ja työnantajien edustajat tekevät molemmat oman ehdotuksensa.
- hallitus antaa asetuksen minimipalkasta - siinäkin tapauksessa, että kolmikantaneuvotteluissa ei päästä yhteisymmärrykseen

Kolmikantaneuvotteluissa on saavutettu yksimielisyys vain kaksi kertaa eli käytännössä hallitus ja työnantajapuoli määräävät korotuksista. Minimipalkan muutokset heijastuvat julkisen sektorin palkkoihin. Julkisen sektorin (poliisi, armeija, tulli, julkinen hallinto) palkoista päättää hallitus, korkeakoulujen osalta päätökset tehdään lainsäädäntöprosessin kautta, alempien koulutusasteiden opettajien palkoista päätetään paikallistasolla. Julkisen terveydenhuollon palkoista päättää kansallinen terveysrahasto. Osalla energiasektoria on koko maan kattava palkka- ja työehtosopimus, joka antaa raamit (minimin) työpaikkakohtaisille sopimuksille. Samantapainen järjestely on kaivossektorilla.

Yksityisellä sektorilla PK -yrityksissä, mutta myös suurissa yksityisissä yrityksissä työehdoista neuvotellaan useimmiten yrityskohtaisesti, vain harvoin sektorikohtaisesti. Ammatillinen järjestäytyminen on vahvaa lähinnä valtionyrityksissä (ml. yksityistetyt valtionyritykset) ja raskaassa teollisuudessa. Yksityisellä sektorilla ammattiliitot toimivat harvoin, esim. Katowicen erityistalousalueen 66 yrityksestä ammattiliitto toimii vain kahdessa.

Ammatillinen järjestäytyminen on Puolassa ylipäänsä vähäistä, vain noin 15 % työntekijöistä kuuluu ammattijärjestöihin. Työntekijöitä edustavat työpaikkaneuvostot tai työpaikoilta valitut luottamusmiehet. Aloilla, joilla ammattiliitot toimivat, kaikista muutoksista työehtosopimusehtoihin tulee konsultoida ammattijärjestöä.

Minimipalkan kehittyminen viime vuosina

<i>Vuosi</i>	<i>Bruttopalkka</i>	<i>Muutos (yoy)</i>
2014 (<i>hallituksen ja työnantajien ehdotus</i>)	1 680 PLN (ennuste: EUR/PLN = 4.12)	5 %
2013	1 600 PLN (EUR/PLN = 4.12)	6.7 %
2012	1 500 PLN (EUR/PLN = 4.18)	8.2 %
2011	1 386 PLN (EUR/PLN = 4.42)	8.6 %

Keskipalkka julkisella ja yksityisellä sektorilla Puolassa (PLN)

Vuosi	Keskipalkka (julkinen ja yksityinen)			Keskipalkka suurimmilla sektoreilla		
	Koko taloudessa	Julkisella sektorilla	Yksityisellä sektorilla	Teollisuus	Rakentaminen	Kuljetus ja varastointi
2009	3 102.96	3 607.32	2 922.01	3 309.69	3 464.03	3 254.56
2010	3 224.98	3 771.32	3 041.57	3 482.37	3 540.20	3 320.66
2011	3 399.52	3 961.03	3 217.95	3 673.75	3 703.86	3 433.23
2012	3 521.67	4 107.25	3 343.31	3 831.43	3 702.19	3 533.50
2013 Q1	3 740.79	4 403.43	3 640.09	3 826.77	3 554.06	3 429.22

Source: Main Statistical Office in Poland http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1890_PLK_HTML.htm

Keskipalkan muutokset prosentteina koko taloudessa ja ennuste lähivuosille

Vuosi	Keskipalkka koko taloudessa PLN	Muutos (yoy)	Vuosittainen keskikurssi EUR/PLN	Keskipalkka koko taloudessa EUR
2009	3 102.96		4.33	717
2010	3 224.98	3.9 %	3.99	808
2011	3 399.52	5.4 %	4.12	825
2012	3 521.67	3.6 %	4.18	843
2013E	3 620.28	2.8 %	4.17	868
2014E	3 757.85	3.8 %	4.00	939
2015E	3 926.95	4.5 %	3.95	994

Source for historical data: Main Statistical Office in Poland

http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1890_PLK_HTML.htm

Source for forecasts: Nordea Bank Polska, Chief Economist

Paikallisten toimijoiden arvioita palkankorotusten vaikutuksesta työllisyyteen ja talouteen

Euroopan talouskriisi iski Puolaan viiveellä ja vähemmällä voimalla kuin moneen muuhun maahan. Vielä keväällä 2012 talouden pyörät pyörivät reipasta tahtia ja kotimainen kulutus oli vahvaa. Tämän jälkeen eurokriisin heijastusvaikutukset, valtiontalouden säästötoimet ja reaali-palkkojen kasvun kääntymisen miinukselle ovat heikentäneet talouskasvua. Vuoden 2012 talouskasvu oli 1,9 %. Työttömyys kasvoi kriisiä edeltäneestä 7,1 %:sta 10,1 %:iin vuosina 2009-2012 ja 10,8 %:iin vuoden 2013 huhtikuussa. Kuluvan vuoden kesäkuussa työttömyys kääntyi ensimmäistä kertaa laskuun sitten vuoden 2010 ollen 10,6 % (Eurostat).

Talouden ennustetaan lähtevän uudelleen kasvuun jo kuluvan vuoden lopulla. PKO BP:n (suurin puolalainen pankki, joka juuri osti Nordean pankkitoiminnot Puolassa) pääekonomisti Radoslaw Bodysin mukaan pahin on ohi ja hallituksen finanssipolitiikka tukee kasvua. Myös Puolan pankin useat peräkkäiset koron alennukset ovat helpottaneet tilannetta. Korkeus on nyt ennätysalhainen 2,5 %. Myös inflaatio on ennätysalhainen -0,2 % vuoden 2013 toisella vuosineljänneksellä. Inflaatio alkaa PKO:n ennusteen mukaan kuitenkin kiihtyä vuoden lopussa 1,2 %:iin ja vuonna 2014 alussa 1,7 %:iin. Eurooppalaisessa vertailussa Puola on yhä suhteellisen köyhä maa: BKT per capita on vain 63 % EU:n keskiarvosta. Väestöstä 11,8 % elää vähemmällä kuin 5 USD:llä päivässä.

Nordea -pankin pääekonomisti Piotr Bujakin mukaan viime vuosien prosentuaaliset korotukset palkoissa eivät ole Puolan kontekstissa suuria. Samalla kun palkat ovat nousseet, myös työn tuottavuus on noussut nopeasti. Tämä potentiaali on kuitenkin vähitellen käytetty, joten lähivuosina työn tuottavuuden nousun taittuessa myöskään palkat eivät enää voisi nousta nykyistä tahtia.

OPZZ - ammattijärjestön (Puolan suurimpia ammattiliittoja) varapuheenjohtaja Franciszek Bobrowskin mukaan korotukset eivät tule vaikuttamaan heikentävästi työllisyyteen ja kasvuun. Päinvastoin korotusten tulisi olla suurempia, jotta kotimainen kysyntä virkoaisi. Minimipalkalla elävien tulot menevät käytännössä kokonaisuudessaan kulutukseen niiden pienuudesta johtuen. Mikäli ensi vuoden minimipalkaksi päätetään 1680 zł, siitä jää työntekijälle käteen 1200 zł eli noin 300 €.

Puolan yksityisten työnantajien keskusjärjestö Lewiatanin mukaan 5 % korotus minimipalkkaan on hyvä kompromissi. Lewiatanin mukaan minimipalkkaa nousee joka tapauksessa nopeammin kuin keskipalkka. Järjestön mukaan minimipalkan nopeampi kasvu voisi aiheuttaa työttömyyden kasvua erityisesti köyhempien alueiden vähän koulutetuille työntekijöille. Lewiatanin mukaan niin kauan kuin minimipalkka on alle 40 % keskipalkasta sillä ei ole heikentävää vaikutusta työllisyyteen.

2.3.4 Unkari

Sopimusjärjestelmä

Unkarissa työntekijöiden järjestäytymisaste on erittäin matala. Ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden määrä on tasaisesti laskenut ja järjestäytymisaste on nyt noin 20 prosenttia, josta se on laskenut nykyiseen noin 12 prosenttiin. Ammattiliittojen jäsenet ovat tyypillisesti vanhemman sukupolven edustajia ja liitot ensisijaisesti työpaikkakohtaisia. Alakohtaiset ammattiliitot ovat puolestaan työpaikkakohtaisten ammattiliittojen väljiä liittoumia.

Unkarissa on kuusi palkansaajien keskusjärjestöä, joiden alle ammattiliitot ovat järjestäytyneet. Palkansaajien keskusjärjestöistä kolme ilmoittivat 1.5.2013 yhdistyvänsä tämän vuoden aikana. Työnantajakeskusjärjestöjä on puolestaan seitsemän. Työehtosopimukset Unkarissa ovat usein työnantajakohtaisia ja harvemmin alakohtaisia. Ministeriön tietojen mukaan noin 38 prosenttia työntekijöistä kuuluu työehtosopimuksen piiriin ja heistä noin 28 prosenttia kuuluu yhden työnantajan työehtosopimuksen piiriin. Työehtosopimuksen voi Unkarissa sopia keskenään työnantaja/työnantajien järjestö ja ammattiliitto. Ammattiliitto voi solmia työehtosopimuksen ainoastaan siinä tapauksessa, että se edustaa vähintään 10 prosenttia työntekijöistä. Työehtosopimuksella säännellään työsuhteeseen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia, hyvin samaan tapaan kuin Suomessa ja se voidaan solmia määrääjäksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi.

Unkarissa on kaksi toimielintä, jotka neuvottelevat ja päättävät vuosittain muun muassa minimipalkasta ja yleisistä palkkasuosituksista, yleensä vuoden lopussa. Ensimmäinen kahdesta toimielimestä on yksityisen sektorin ja hallituksen pysyvä neuvottelufoorumi (VKF), jossa käydään kolmikantaista vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten ja hallituksen välillä. Työmarkkinaosapuolia foorumissa edustavat kolme palkansaajien keskusjärjestöä (MSZOSZ, LIGA ja MOSZ) ja kolme työnantajakeskusjärjestöä (ÁFEOSZ-Coop, MGYOSZ ja VOSZ). Foorumi kokoontuu vähintään kerran puolessa vuodessa. Toinen toimielin on kansallinen talous- ja sosiaalineuvosto (NGTT), joka on hallituksesta ja parlamentista riippumaton neuvotteluelin. Neuvoston jäsenenä on unkarilaisia työmarkkinajärjestöjä, kirkkoja, talouskamareita, kansalaisjärjestöjä ja tiedemaailman edustajia. Esimerkiksi vuosittaisen minimipalkkapäätöksen tapauksessa, VKF valmistelelee ensin päätöksen minimipalkan suuruudesta. Ennen sen julkaisemista hallituksen tulee aina ensin konsultoida NGTT:tä. Tänä vuonna yleiset palkkasuositukset allekirjoitettiin vasta heinäkuussa (ks. tarkemmin *Viimeisimmät palkankorotukset*). Yleisten vuosittaisten palkkasuositusten perusteella käydään ala- ja työpaikkakohtaiset palkkaneuvottelut.

Minimipalkka

Unkarin 3,8 miljoonasta työllisestä noin 650 000-700 000 ansaitsee minimipalkkaa. Minimipalkka jakautuu kahteen kategoriaan riippuen siitä, onko työntekijällä tutkintoa vai ei. Tutkinnon tulee olla vähintään keskitason koulutuksesta. Kuukausittainen minimipalkka koskee työntekijöitä, jotka työskentelevät päivittäin 8 ja kuukausittain 40 tuntia. Alla olevasta *Taulukosta 1* käy ilmi, että minimipalkkaa on nostettu viime vuosina. Viimeksi sitä nostettiin 1.1.2013 molemmissa kategorioissa (euromääräiset luvut on laskettu tämän hetken kurssin mukaan).

Tällä hetkellä kuukausittainen bruttominimipalkka on 98 000 forinttia eli noin 335 euroa ja tutkinnon omaaville työntekijöille 114 000 forinttia eli noin 390 euroa. Minimipalkkaa nostettiin tänä vuonna ”vain” 5,4 prosentilla edellisvuoden noin 20 prosentin korotukseen verrattuna. Suuri 20

prosentin korotus oli kompensatiota vuonna 2011 käyttöönotetulle 16 prosentin tasaverojärjestelmälle. Unkarilaisen taloustutkimuskeskus GKI:n mukaan minimipalkkaa ei ole mahdollista nostaa enempää eikä siihen ole myöskään paineita, sillä inflaatio hidastuu (joulukuussa 2012 5 %, touku- kuussa 2013 1,8 %), talouskehitys polkee paikallaan ja työttömyysaste on korkea (10,9 %).

Valtion työohjelmissa työskentelevät kuuluvat erilliseen minimipalkkakategoriaan. Hallituksen tavoitteena on nostaa valtion työohjelmissa työskentelevien määrää tänä vuonna vähintään 300 000 työntekijään viimevuotiseen 205 000 verrattuna. Tämän vuoden alusta lähtien kuukausittainen bruttomipalkka kokopäiväisestä työstä valtion työohjelmassa on 75 500 forinttia eli noin 260 euroa ja keskiasteen koulun tai ammattityöläisen todistuksen omaaville puolestaan 96 800 forinttia eli noin 332 euroa. *Taulukossa 1* on esitetty vastaavat luvut vuosina 2011 ja 2012. Muun muassa Unkarin perusoikeuksien oikeusasiamies Máté Szabó on kritisoinut palkkausta diskriminoivaksi, sillä minimipalkka valtion työohjelmissa on normaalia minimipalkkaa alhaisempi. Lisäksi todellisuudessa kuukausipalkka on yleensä virallista minimiä alhaisempi, sillä työohjelmat ovat usein osa-aikatyötä. Hallitus priorisoi osa-aikatyötä, jolloin samoilla resursseilla voidaan palkata enemmän ihmisiä ja siten myös työllisyysluvut näyttävät paremmilta. Palkan suuruus voi myös riippua täysin työnantaja- jasta.

		2011	2012	2013
Minimipalkka	Ei tutkintoa	78 000 (266 €)	93 000 (318 €)	98 000 (335 €)
	Tutkinto	94 000 (321 €)	108 000 (370 €)	114 000 (390 €)
Minimipalkka valtion työoh- jelmissa	Ei tutkintoa	57 000 (195 €)	71 800 (246 €)	75 500 (260 €)
	Tutkinto	78 000 (266 €)	92 000 (315 €)	96 800 (332 €)

Taulukko 1: Minimipalkkavertailu 2011–2013.

Taloustutkimuskeskus GKI toteaa uusimmassa talousennusteessaan, että useissa tapauksissa yrityksillä ei ole varaa maksaa korotettua minimipalkkaa. Näissä tapauksissa mm. ruokaetuja ja työaikaa vähennetään sekä ajaututaan helposti harmaan talouden puolelle. Unkarin hallitus on tästä syystä luvannut ottaa hoitaakseen 11 eri alan työnantajilta vuoden 2013 ensimmäisen puoliskon aikana minimipalkan korotuksesta aiheutuvat kulut.

Yleiset palkkasuosituksot vuodelle 2013

Palkansaajien keskusjärjestöjen ja työnantajakeskusjärjestöjen edustajat sekä valtiovarainministeri Mihály Varga allekirjoittivat 15.7.2013 tämän vuoden yleiset palkkasuosituksot, jotka neuvottelufoorumi (VKF) oli valmistellut. Palkkasuositusten mukaan ala- ja työpaikkakohtaisissa palkkaneuvotteluissa tulee tänä vuonna pyrkiä siihen, ettei nettopalkkojen reaaliarvo pienene missään palkkaluokassa. Tämä koskee niin julkisen kuin yksityisenkin sektorin työntekijöitä. Palkkasuosituksessa ei mainita tarkkaa korotuksen määrää, mutta suunnannäyttäjänä toimii hallituksen tälle vuodelle antama 3,1 prosentin inflaatioennuste. Palkkojen korotus ei kuitenkaan saa johtaa työpaikkojen menetykseen, joten vain ne työnantajat, jotka katsovat että palkanmaksuvaraa on, ko- rottavat palkkoja.

Taloustutkimuskeskus GKI:n mukaan palkkasuositus onkin lähinnä symbolinen. Työnantajajärjestöt näkevät, että odotettavissa olevan alhaisen inflaation takia reaali- palkkojen kasvu on helpompi saa-

vuttaa kuin aikaisemmin. Palkansaajapuoli otti palkkasuosituksen positiivisesti vastaan, sillä sen mukaan viimeisen viiden vuoden aikana reaali-palkat ovat vain laskeneet. Hallituksen puolelta sopimuksen allekirjoittaminen on ele ammattiliittoja kohtaan ennen ensi kevään parlamenttivaaleja. Opposition mukaan ilman konkreettisia lukuja palkkasuositus heikentää työntekijöiden neuvotteluasemaa alakohtaisissa palkkaneuvotteluissa.

Ajankohtaisia sopimuksia ovat tällä hetkellä mm. opettajien sopimus syksyllä 2013. Heinäkuussa hallitus ilmoitti, että noin 150 000 tuhannen opettajan palkkaa tullaan nostamaan keskimäärin 34 prosentilla syyskuun 1. päivä. Palkkaa luvattiin korottaa joka vuosi lisää 5-10 prosentilla seuraavan neljän vuoden aikana, riippuen opettajan koulutuksesta ja työkokemuksesta. Vuoteen 2017 mennessä opettajien palkkojen luvattiin nousevan yhteensä 60 prosentilla. Kuitenkin 1.8. hallitus ilmoitti, että palkankorotukset tulevatkin olemaan luvattua pienempiä. Eri lähteet antavat erilaisia lukuja eikä tällä hetkellä ole selvää kuinka suuria korotuksia on luvassa.

Maaliskuussa 2013 alkaneiden palkkaneuvotteluiden tuloksena hallitus ilmoitti toukokuussa, että noin 95 000 terveydenhoitoalan työntekijän palkkaa tullaan nostamaan yhteensä 30 miljardilla forintilla eli noin 100 miljoonalla eurolla. Palkankorotukset aiotaan maksaa alkoholi- ja tupakkatuotteiden verotuksesta saatavilla tuloilla. Hallitus on luvannut kuukausittaisen bruttopalkan nousevan ainakin noin 30 eurolla, tai enemmän niillä, jotka viimevuotisten palkankorotusten yhteydessä eivät saaneet mitään. Noin 23 000 teknillisellä ja taloudellisella alalla työskentelevää jäävät tänäkin vuonna ilman palkankorotusta (mm. hallinto- ja kunnossapitotehtävissä työskentelevät). Tämä aiheuttaa kiistaa.

Ajankohtaisia ovat myös rautatietyöntekijöiden palkkaneuvottelut, joissa ei ole vielä päästy sopimukseen ja joista on muodostumassa kiista. Tähän mennessä Rautatietyöntekijöiden ammattiliiton esittämä 3,1 prosentin palkankorotusvaatimus on torjuttu. Liitto on ilmoittanut järjestävänsä julkisen protestin elokuun lopussa, jos palkkaneuvotteluissa ei tapahdu edistystä. Vuoden 2013 yleisistä palkkasuosituksista sopimisen jälkeen ammattiliittopuoli oli tyytyväinen, sillä palkkasuositus on täsmälleen sama kuin rautatietyöntekijöiden vaatimus. Käytännössä 3,1 prosentin palkankorotus tarkoittaa, että MÁV:in tulisi muuttaa liiketoimintasuunnitelmaansa. Tähän puolestaan tarvitaan kansallisen kehityksen ministeriöstä lupa, jota ei ole vielä saatu. Liitot ovat uhanneet rautatietyöntekijöiden lakolla jos heidän palkkavaatimus hylätään.

Helputuksia työnantajamaksuihin

Työnantajamaksuja helpotettiin 1.1.2013 tavoitteena parantaa kaikkein huonoimmin työllistyvien ryhmien mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Hallituksen mukaan helpotusten myötä pyritään sekä luomaan uusia että säilyttämään olemassa olevia työpaikkoja. Kuukausittainen bruttopalkkaraja työnantajamaksujen helpotuksille on 100 000 forinttia (noin 343 €). Jos työntekijän bruttopalkka kuukaudessa on korkeampi, maksut 100 000 forintin ylittävältä osalta on maksettava normaalisti. Normaalit maksut sisältävät sosiaaliturvamaksun, joka on 27 prosenttia bruttopalkasta sekä 1,5 prosentin koulutusrahastomaksun. Osa-aikatyössä bruttopalkan yläraja määräytyy suhteellisesti. Tutkijoiden työllistämisen tapauksessa bruttopalkkaraja on 500 000 forinttia (noin 1715 €).

Taulukko 2: Työnantajamaksujen helpotukset 1.1.2013.

Ryhmä, josta työllistetään	Työnantajamaksuhelpotukset
Alle 25-vuotiaat työuran aloittajat (max. 180 päivää vakuutusvelvollista työntekoa)	Kahden ensimmäisen työvuoden aikana työnantajan ei tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksua eikä koulutusrahastomaksua ollenkaan.
Alle 25-vuotiaat ei työuran aloittajat (yli 180 päivää vakuutusvelvollista työntekoa)	Työnantajan maksama sosiaaliturvamaksu on 12,5 %. Koulutusrahastomaksu 1,5 % maksetaan normaalisti.
Yli 55-vuotiaat työntekijät	Työnantajan maksama sosiaaliturvamaksu on 12,5 % koko työsopimuksen ajan. Koulutusrahastomaksu 1,5 % maksetaan normaalisti.
Kouluttamattomat työntekijät	Työnantajan maksama sosiaaliturvamaksu on 12,5 % koko työsopimuksen ajan. Koulutusrahastomaksu 1,5 % maksetaan normaalisti.
Pitkäaikaistyöttömät (henkilö, joka on ollut 6 kuukautta rekisteröitynä työttömäksi työnhakijaksi työsuhdetta edeltävän 9 kuukauden aikana)	Kahden ensimmäisen työvuoden aikana työnantajan ei tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksua eikä koulutusrahastomaksua ollenkaan. Kolmantena työvuotena sosiaaliturvamaksu on 12,5 % ja koulutusrahastomaksu 1,5 %.
Äitiyslomalta palaavat	Kahden ensimmäisen työvuoden aikana työnantajan ei tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksua eikä koulutusrahastomaksua ollenkaan. Kolmantena työvuotena sosiaaliturvamaksu on 12,5 % ja koulutusrahastomaksu 1,5 %.
Tutkijat ja kehittäjät, joilla on tohtorin tutkinto tai korkeampi akateeminen arvo	Työnantajan ei tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksua ollenkaan koko työsopimuksen ajan. Koulutusrahastomaksu 1,5 % maksetaan normaalisti.

Kriitikoiden mukaan hallituksen tavoite on hyvä, sillä maksuhelpotuksilla autetaan heikoimpia yhteiskunnan ryhmiä työllistymään. Tavoitteen saavuttaminen vaatii kuitenkin uusien työpaikkojen luomista. Kun talous ei kasva ja investointiaste on historiallisen alhainen, ei myöskään uusia työpaikkoja synny. Epäilyksiä on aiheuttanut myös rahoituksen epävarmuus.

Paikallisten toimijoiden näkemyksiä työvoimakustannusten kasvusta ja niiden vaikutuksesta talous- ja työllisyyskehitykseen

Taloustutkimuskeskus GKI:n mukaan ensi kevään parlamenttivaalit vaikuttavat palkkaneuvottelujen kulkuun palkankorotuslupausten muodossa. Näistä vaaleja edeltävistä toimista huolimatta julkisen talouden alijäämä saatetaan pystyä pitämään EU:ta tyydyttävällä alle 3 prosentin tasolla, mutta vain jos talouskasvu vauhdittuu. Taloudessa ei kuitenkaan ole GKI:n mukaan odotettavissa pysyvää positiivista suunnan muutosta. Reaalipalkat nousivat 2 % vuoden 2013 ensimmäisen neljän kuukauden aikana edellisen vuoden vastaavaan ajanjaksoon verrattuna. Tämä ei kuitenkaan ole riittänyt lisäämään kulutusta. GKI ennustaa vuodelle 2013 noin 3 prosentin bruttotulojen ja hieman yli 3 prosentin nettotulojen kasvua. Reaaliset nettopalkat nousevat ennusteen mukaan tänä vuonna 1,3 prosenttia, olettaen että inflaatio on 2,2 prosenttia.

Unkarin hallituksen virallisena tavoitteena on luoda miljoona uutta työpaikkaa vuoteen 2020 mennessä ja nostaa työllisyysastetta nykyisestä 58 prosentista EU 2020 -strategiassa määritetyille 75 prosentin tasolle. Tähän mennessä yksityisen sektorin työpaikat ovat vähentyneet ja julkisella sektorilla puolestaan työpaikkoja on luotu valtion työohjelmien avulla. GKI:n ennusteen mukaan työttömyysaste vuonna 2013 pysyy edellisen vuoden tasolla eli noin 11 prosentissa. Valtion työohjelmiin suunnatut varat tulevat kasvamaan. Kuten edellä mainittiin, hallituksen priorisoima osa-aikatyö parantaa työllisyystilastoja. ”Todelliset” työpaikat ovat kuitenkin GKI:n mukaan laskusuunnassa. Alhaisen talouskasvun takia työllisyys voi nousta ainoastaan valtion työohjelmien laajentamisen kautta. GKI:n arvion mukaan vaikka työnantajamaksujen helpotukset voivat vähentää yrittäjien tulojen menetystä, niillä ei ole merkittävää vaikutusta työllisyyteen.