

Työ- ja virkaehtosopimusten palkankorotusten luokittelu – kesäkuu 2014

Työ- ja virkaehtosopimusten palkkaratkaisujen palkankorotusten luokittelu - kesäkuu 2014

Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta on seurannut vuodesta 2009 lähtien työ- ja virkaehtosopimusten palkkaratkaisuja ja niissä sovittuja palkankorotuksia analysoimalla niiden sisältöä ja rakennetta.

Analysointi perustuu toimikunnan laatimaan palkankorotusten luokitteluun. Luokittelun avulla toimikunta kykenee aikaisempaa paremmin ja monipuolisemmin analysoimaan palkkaratkaisujen sisältöä sekä palkanmuodostuksen ja neuvottelujärjestelmän muutoksia.

Luokittelu koostuu kuudesta osatekijästä:

1. palkankorotusten luokittelu
2. paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus
3. palkankorotusten perälaudat
4. palkankorotuksista toisin sopiminen
5. kertaluontoiset palkankorotuserät
6. yleiskorotusten muodot

Toimikunnan edelliset raportit on laadittu kesäkuussa 2010, 2011 ja 2012. Kesällä 2013 raporttia ei laadittu, koska silloin valtaosa voimassa olleista työ- ja virkaehtosopimuksista perustui marraskuussa 2011 hyväksytyyn työmarkkinoiden raamisopimukseen, jossa palkkaratkaisut oli sovittu kahdelle vuodelle. Raporteissa palkkaratkaisujen rakennetta on tarkasteltu kokonaisuutena eli ottamalla huomioon kaikki sopimuskauden ajalle sovitut palkantarkistukset.

Koska kesäkuun 2012 ja kesäkuun 2013 välisenä aikana oli solmittu vain kuusi uutta työehtosopimusta, jotka eivät olleet mukana edellisen raportin luokittelussa, ei näistä ole katsottu tarpeelliseksi laatia erillistä palkankorotusten luokittelua. Näiden sopimusten piirissä on noin 10 000 palkansaaajaa yksityisellä sektorilla.

Käsillä oleva raportti kuvaa poikkileikkauksena kesäkuussa 2014 voimassa olevien palkkaratkaisujen rakennetta. Se sisältää kesäkuun 2013 ja kesäkuun 2014 välisenä aikana solmitut uudet työ- ja virkaehtosopimukset ja niiden palkkaratkaisut sekä muut kollektiivisesti sovitut palkkaratkaisut.

Raportissa on esitetty vertailuna myös edellisten, vuosien 2009–2010, vuosien 2010–2011 sekä vuosien 2011–2012 palkkaratkaisuja kuvaavat tiedot.

I

Työ- ja virkaehtosopimukset ja niiden palkkaratkaisut kesäkuussa 2014

Palkankorotusten luokittelussa on tarkasteltu kesäkuussa 2014 voimassa olevia palkkaratkaisuja.

Tarkastelussa ovat mukana sekä julkisen sektorin (kunnat ja valtio) että yksityisen sektorin sopimukset. Tarkasteltuja sopimuksia on yhteensä runsaat 400 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 tunti-palkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES).

Valtion sopimuksia ovat keskustason yleinen virka- ja työehtosopimus ja sitä täydentävät runsaat 100 paikallistason tarkentavaa virka- ja työehtosopimusta.

Yksityisen sektorin sopimuksia tarkastelussa on 290 sopimusta, jotka on solmittu Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittojen edustamalla sopimusaloilla.

Tarkasteltujen sopimusten piirissä on yhteensä 1 435 000 palkansaajaa, joista kunnissa 430 000, valtiolla 80 000 ja yksityisellä sektorilla 925 000 palkansaajaa.

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

Pääosa uusista palkkaratkaisuista keskusjärjestösopimuksen mukaisia

Viimeisen vuoden aikana eli kesäkuun 2013 ja kesäkuun 2014 välisenä aikana solmituista työ- ja virkaehtosopimuksista pääosa solmittiin työmarkkinakeskusjärjestöjen solmiman työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti.

25.10.2013 allekirjoitetun työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaiset alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset kattoivat kaikista palkansaajista 93 prosenttia. Kattavuus oli kunta-alalla sekä valtion ja kirkon sopimusaloilla 100 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 88 prosenttia.

Näiden sopimusten lisäksi raportissa ovat mukana muut kesäkuun 2013 ja kesäkuun 2014 välisenä aikana sovitut palkkaratkaisut.

Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti solmituissa uusissa työ- ja virkaehtosopimuksissa koko sopimuskauden pituus on pääosin 2,5–3 vuotta, niin että sopimukset päättyvät pääosin lokakuun 2016 ja tammikuun 2017 välisenä aikana.

Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaan palkkaratkaisut on tehty pääosin kahdeksi vuodeksi. Ensimmäisen sopimusjakson ensimmäinen sopimuskorotus oli euro- tai senttimääräinen ja toinen sopimuskorotus prosentuaalinen. Korotukset tulee toteuttaa yleiskorotuksina ja niihin luetaan palkantarkistusten lisäksi kustannusvaikutteiset työehtojen muutokset.

Toisen sopimusjakson palkkaratkaisun osalta keskusjärjestöt sopivat kesäkuussa 2015 toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta. Mikäli toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen 15.6.2015 mennessä, työehtosopimusten osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimuksensa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun.

Syksyllä 2013 käydyissä sopimusaloittaisissa neuvotteluissa saavutettiin neuvottelutulokset pääosin keskusjärjestösopimuksen mukaisina. Uudet työ- ja virkaehtosopimukset astuivat voimaan kullakin alalla edellisen sopimuksen päättymisen jälkeen. Näin ollen uuden sopimuskauden alkamisajankohta vaihteli pääosin syksyn 2013 ja kevään 2014 välillä.

Palkkaratkaisujen tason osalta alakohtaiset sopimukset solmittiin työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisina, mutta palkkaratkaisujen rakenteen osalta sovitettiin myös alakohtaisista sovelluksista.

Palkankorotuksia on tarkasteltu palkkaratkaisuittain siten, että kullekin työ- ja virkaehtosopimuksen palkkaratkaisulle on määritelty palkankorotuksen tyyppi ottamalla huomioon palkkaratkaisu kokonaisuutena eli kaikki sopimuskaudelle sovitut palkankorotukset.

Näin ollen kullakin sopimusalalla on tarkasteltu kaikkia sopimuskaudelle sovitut korotuksia yhteensä, riippumatta siitä, kuinka monta korotuskertaa sopimuskaudelle sisältyi. Useimmissa sopimuksissa korotuskertoja oli kaksi, mutta eräissä sopimuksissa niitä oli vain yksi tai joissakin kolme.

Palkankorotusten luokka on määritelty sen mukaan, mitä sopimuksessa on sovittu. Näin ollen luokittelussa ei oteta huomioon sitä, miten palkkaratkaisu käytännössä, esimerkiksi yritys- ja työpaikkatasolla, on toteutettu.¹

Raportissa ovat mukana myös ne työllisyys- ja kasvusopimuksen ulkopuolelle jääneet sopimusalat, jotka ovat tehneet uudet työehtosopimus- ja palkkaratkaisut kesäkuun 2013 ja kesäkuun 2014 välisenä aikana. Näiden sopimusalojen piirissä on noin 100 000 palkansaajaa yksityisellä sektorilla.

Raportissa esitetty luokittelu on vertailukelpoinen toimikunnan vuosina 2010–2012 laatimien vastaavien luokittelujen kanssa.

¹ Palkkaratkaisujen käytännön toteuttamisesta yritys- ja työpaikkatasolla ovat monet työnantaja- ja ammattiliitot tehneet jälkikäteen kyselyjä ja selvityksiä.

II

Palkkaratkaisujen luokittelu

1. Palkankorotusten luokittelu

Kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa valtaosalle eli 84 prosentille palkansaajista sovittiin pelkästään yleiskorotus.

Kahdelle prosentille palkansaajista sovittiin yleiskorotuksen lisäksi paikallinen korotuserä.

Runsaalla kymmenesosalla eli 13 prosentilla palkansaajista palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta tuli päättää yritystasolla, mutta sopimus sisälsi perälaudan palkankorotusten maksamisesta yleiskorotuksena, jos paikalliseen sopimukseen ei päästä.

Kunnissa valtaosalle eli 94 prosentille palkansaajista sovittiin pelkästään yleiskorotus tai muu keskitetty korotus ja kuudelle prosentille yleiskorotuksen lisäksi paikallinen korotuserä.

Valtiolla kaikille palkansaajille sovittiin pelkästään yleiskorotus.

Yksityisellä sektorilla 78 prosentilla palkansaajista sovittiin pelkästään yleiskorotus. Viidesosalle eli 21 prosentille palkansaajista sovittiin palkkaratkaisu, joka ei sisältänyt korotuksen suuruutta tai kustannusvaikutusta, vaan niistä tuli sopia liittojen ohjeiden mukaan yritystasolla. Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästy, sopimus sisälsi perälaudana palkankorotusten maksamisen yleiskorotuksena.

Viimeksi mainittuun palkankorotusluokkaan on luettu teknologiateollisuuden työntekijöitä, toimihenkilöitä ja ylempiä toimihenkilöitä, tietotekniikan palvelualaa, suunnittelu- ja konsultointialaa sekä mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskevat palkkaratkaisut. Niiden mukaisesti palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti, jolloin sovittavia asioita ovat palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, palkankorotukset toteutetaan yleiskorotuksena.²

² Työnantaja- ja ammattiliittojen kyselyjen mukaan valtaosassa teknologiateollisuuden työpaikoista oli neuvoteltu palkankorotusten suuruudesta, toteutustavasta tai ajankohdasta. Metalliliiton kyselyn mukaan 82 prosentille työntekijöistä maksettiin talven 2014 palkankorotus yleiskorotuksena maaliskuussa ja 13 prosentille tätä aikaisemmin. Teknologiateollisuus ry:n vastaavan kyselyn mukaan 71 prosentille työntekijöistä maksettiin yleiskorotus maaliskuussa; toimihenkilöillä vastaava osuus oli 74 prosenttia ja ylemmillä toimihenkilöillä 62 prosenttia.

Taulukko 1. Palkankorotusten luokittelu kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa, %

Palkankorotuksen luokka	Kunnat	Valtio	Yks. sektori	Kaikki
1. Korotuksesta sovitaan paikallisesti (ilman perälautaa) Työ- tai virkaehtosopimus ei määrää palkankorotuksen suuruutta tai kustannusvaikutusta, jolloin yritys- ja työpaikkatasolla päätetään kokonaisuudessaan sekä palkankorotuksen suuruudesta että sen kohdentamisesta.	0	1	1	1
2. Korotuksesta sovitaan paikallisesti (perälautana korotuksen suuruus) Palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään yritys- tai työpaikkatasolla, mutta työ- tai virkaehtosopimus sisältää perälautan korotusten suuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	0	0	0	0
3. Korotuksesta sovitaan paikallisesti (perälautana korotuksen suuruus ja/tai yleiskorotus) Palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään yritys- tai työpaikkatasolla, mutta työ- tai virkaehtosopimus sisältää perälautan korotusten suuruudesta ja/tai palkkojen yleiskorotuksesta tai yksilöllisestä vähimmäiskorotuksesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	0	0	21	13
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.	0	0	0	0
5. Yleiskorotus ja paikallinen erä Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalatasolla sovitun kollektiivisen korotuksen, joka voi olla samansuuruinen yleiskorotus kaikille tai muu kollektiivinen korotus, ja lisäksi yritys- tai työpaikkakohdaisen erän, jonka jakamisesta päätetään paikallisesti. Sopimus voi sisältää myös takuun yksilöllisen korotuksen vähimmäissuuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	6	0	0	2
6. Yleiskorotus Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalatasolla sovitun kollektiivisen korotuksen, joka voi olla samansuuruinen yleiskorotus kaikille tai muu kollektiivinen korotus, eikä sisällä yritys- tai työpaikkatasolla päätettäviä tai yksilöllisesti kohdennettavia eriä.	94	99	78	84
Yhteensä	100	100	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	80	925	1 435

Palkankorotusten perälauta kuvaa menettelytapaa, jos palkankorotusten suuruudesta tai kohdentamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen.

Seuraavassa taulukossa on tarkasteltu palkankorotusten luokittelua neljän viimeisimmän neuvottelukierroksen ajalta vuosina 2010–2014.

Taulukosta nähdään, että viimeisimmissä palkkaratkaisuissa yleiskorotuksina toteutettujen palkkaratkaisujen osuus oli kolmeen edelliseen neuvottelukierrokseen verrattuna huomattavasti suurempi. Tähän vaikutti keskusjärjestöjen työllisyys- ja kasvusopimus, jonka mukaan korotukset tuli toteuttaa yleiskorotuksina.

Samoin erittäin matala palkankorotustaso on mitä todennäköisimmin vaikuttanut siihen, että sopijaosapuolet eivät laajemmin sopineet paikallisista korotuseristä.

Viimeisimmissä palkkaratkaisuissa esiintyi vain harvoin yleiskorotuksen ja paikallisen korotuserän yhdistelmiä, jotka ovat olleet kolmella edellisellä sopimuskierröksellä yleisin palkankorotusten muoto.

Palkankorotuksista sopiminen paikallisesti koski viimeisimmissä palkkaratkaisuissa jonkin verran harvempia palkansaajia kuin edellisillä neuvottelukierroksilla. Tämä johtui siitä, että tällaisia sopimusaloja oli nyt aikaisempaa vähemmän, ja siitä, että teknologiateollisuuden – missä paikallinen sopiminen korotuksista on ollut ensisijaisena korotusmallina jo aikaisemminkin – suhteellinen osuus palkansaajista on viime vuosina jonkin verran pienentynyt.

Taulukko 2. Palkankorotusten luokittelu vuosien 2010–2014 palkkaratkaisuissa, %

Palkankorotuksen luokka	Palkkaratkaisut kesäkuu 2014				Palkkaratkaisut kesäkuu 2012				Palkkaratkaisut kesäkuu 2011				Palkkaratkaisut kesäkuu 2010			
	K	V	Y	S	K	V	Y	S	K	V	Y	S	K	V	Y	S
1. Korotuksesta sovitaan paikallisesti, ei perälautaa	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1
2. Korotuksesta sovitaan paikallisesti, perälautana korotuksen suuruus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3. Korotuksesta sovitaan paikallisesti, perälautana korotuksen suuruus ja/tai yleiskorotus	0	0	21	13	0	0	25	17	0	1	28	19	0	0	0	0
4. Kustannusvaikeus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	16
5. Yleiskorotus ja paikallinen erä	6	0	0	2	100	99	39	59	100	99	41	61	100	99	23	48
6. Yleiskorotus	94	99	78	84	0	0	35	23	0	0	30	20	0	0	50	34
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

K = Kunnat, V = Valtio, Y = Yksityinen sektori, S = Kaikki

2. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus

Kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa 15 prosentille palkansaajista oli sovittu myös paikallisista palkankorotuseristä. Näistä 89 prosentilla koko palkankorotus koostui paikallisesta palkankorotuserästä ja 11 prosentilla paikallisen erän osuus oli 20–40 prosenttia kokonaiskorotuksesta. Näin ollen tarkastelussa ovat mukana ne palkansaajat, joilla oli sovittu paikallisesta erästä.

Vastaavat paikallisen erän osuudet olivat 14 prosenttia ja 2 prosenttia laskettuna kaikista palkansaajista, jolloin mukana ovat myös ne, joiden korotuksiin ei sisällynyt paikallista erää.

Jos paikallisen erän osuudet lasketaan palkankorotusluokan 3 perälaudan mukaan, jolloin ne toteutettiin yleiskorotuksina, osuudet muuttuvat taulukossa 3 (suluissa) esitetyllä tavalla.

Taulukko 3. Paikallisesti sovittavien palkankorotuserien osuus kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa, %

Paikallisen erän (pe) osuus kokonaiskorotuksesta	Palkansaajat, joilla on sovittu paikallisesta erästä				Kaikki palkansaajat			
	KUN	VAL	YKS	YHT	KUN	VAL	YKS	YHT
pe = 0		-	- (99)	- (99)	94	100	78 (99)	84 (98)
0 < pe < 20	0	0	0	0	0	0	0	0
20 ≤ pe < 40	100	0	0	11 (0)	6	0	0	2
40 ≤ pe < 60	0	0	0	0	0	0	0	0
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	100 (1)	89 (1)	0	0	22 (1)	14 (1)
Yhteensä	100	0	100	100	100	100	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	25	0	205	230	430	80	925	1 435

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

Kunnissa kuudella prosentilla työ- ja virkaehtosopimusten piiriin kuuluvilla palkansaajilla oli sovittu paikallisesta palkankorotuserästä. Sen osuus kokonaiskorotuksesta oli keskimäärin 25 prosenttia.

Yksityisellä sektorilla 21 prosentilla palkansaajista oli sovittu paikallisesta palkankorotuserästä. Paikallisen erän osuus kokonaiskorotuksesta oli 100 prosenttia, jos teknologiateollisuuden ja eräiden muiden alojen palkkaratkaisut lasketaan kokonaan paikallisina korotuserinä ja 1 prosenttia, jos näiden alojen palkankorotukset toteutetaan yleiskorotuksina.

Seuraavassa taulukossa on tarkasteltu paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuutta kokonaiskorotuksista neljän viimeisimmän neuvottelukierroksen ajalta vuosina 2010–2014.

Taulukosta nähdään, että paikallisten palkankorotuserien osuus kokonaiskorotuksesta pieneni kolmella edellisellä neuvottelukierroksella vuosina 2010–2012. Näin oli asian laita sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

Viimeisimmällä neuvottelukierroksella paikallisten erien osuuden hajontaa oli huomattavasti vähemmän, mikä johtui siitä, että paikallisesti sovittavia korotuksia esiintyi aikaisempaa harvemmillä sopimusaloilla.

Taulukko 4. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten osuus vuosien 2010–2014 palkkaratkaisuissa, %

Paikallisen erän (pe) osuus kokonaiskorotuksesta	Palkkaratkaisut kesäkuu 2014				Palkkaratkaisut kesäkuu 2012				Palkkaratkaisut kesäkuu 2011				Palkkaratkaisut kesäkuu 2010			
	K	V	Y	S	K	V	Y	S	K	V	Y	S	K	V	Y	S
0 < pe < 20	0	0	0	0	94	0	4	37	0	0	3	2	0	0	0	0
20 ≤ pe < 40	100	0	0	11	6	100	54	40	22	100	29	32	0	0	22	11
40 ≤ pe < 60	0	0	0	0	0	0	2	1	78	0	28	43	91	100	27	60
60 ≤ pe < 100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	4
pe = 100	0	0	100	89	0	0	40	22	0	0	40	23	0	0	51	25
Yhteensä	100	0	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

K = Kunnat, V = Valtio, Y = Yksityinen sektori, S = Kaikki

Valtiolla kaikki korotukset sovittiin viimeisimmässä palkkaratkaisuissa yleiskorotuksina ja paikallisia eräiä ei ollut.

3. Palkankorotusten perälaudat

Palkankorotusten perälaudat kuvaavat menettelytapaa, jos palkankorotusten kohdentamisesta tai suuruudesta ei päästä paikallisesti sopimukseen.

Kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa kaikilla palkansaajilla perälaudana oli yleiskorotus. Tarkastelussa ovat mukana palkansaajat, joilla on sovittu paikallisesta erästä

Taulukko 5. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten perälaudat kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa, %

Perälaudan tyyppi	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Työnantaja päättää	0	0	0	0
Yleiskorotus	100	0	100	100
Edellisten yhdistelmä	0	0	0	0
Perälaudata ei määritelty	0	0	0	0
Yhteensä	100	0	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	25	0	205	230

Tarkastelussa ovat mukana palkansaajat, joilla on sovittu paikallisesta erästä. Valtiolla kaikki korotukset sovittiin yleiskorotuksina.

Seuraavassa taulukossa on tarkasteltu palkankorotusten perälaudan tyyppien kehitystä neljän viimeisimmän neuvottelukierroksen ajalta vuosina 2010–2014.

Taulukosta nähdään, että kolmella edellisellä neuvottelukierroksella kunta- ja valtiosektorilla perälaudan tyypeissä ei tapahtunut suuria muutoksia. Yksityisellä sektorilla työnantajan päätökseen perustuvan perälaudan osuudessa sekä työnantaja- ja yleiskorotusperälaudojen yhdistelmissä tapahtui jonkin verran muutoksia. Viimeisimmällä neuvottelukierroksella kaikki perälaudat olivat yleiskorotuksia.

Taulukko 6. Paikallisesti sovittavien palkankorotusten perälaudat vuosien 2010–2014 palkkaratkaisuissa, %

Perälaudan tyyppi	Palkkaratkaisut kesäkuu 2014				Palkkaratkaisut kesäkuu 2012				Palkkaratkaisut kesäkuu 2011				Palkkaratkaisut kesäkuu 2010			
	K	V	Y	S	K	V	Y	S	K	V	Y	S	K	V	Y	S
Työnantaja päättää	0	0	0	0	94	0	25	48	100	0	67	74	100	0	14	48
Yleiskorotus	100	0	100	100	0	100	41	30	0	100	22	20	0	100	77	47
Edellisten yhdistelmä	0	0	0	0	6	0	31	20	0	0	9	5	0	0	4	2
Perälautaa ei määritely	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	2	1	0	0	5	3
Yhteensä	100	0	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

K = Kunnat, V = Valtio, Y = Yksityinen sektori, S = Kaikki

Työnantajan päätös perustuu yleensä liittojen ohjeisiin.

Valtiolla kaikki korotukset sovittiin viimeisimmässä palkkaratkaisussa yleiskorotuksina ja paikallisia eriä ei ollut.

4. Palkankorotuksista toisin sopiminen

Kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa 16 prosentilla palkansaajista oli mahdollista sopia palkankorotuksista yritys- ja työpaikkatasolla toisin kuin työ- tai virkaehtosopimuksissa oli sovittu.

Näin oli asian laita erällä 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 7. Palkankorotuksista toisin sopiminen kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa, %

Toisin sopimisen mahdollisuus	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Ei mahdollista	100	100	78	84
On mahdollista	0	0	22	16
Yhteensä	100	100	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	80	925	1 435

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

5. Kertaluontoiset palkankorotuserät

Kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa kertaluontoista palkankorotuserää ei sisältynyt yhteenkään palkkaratkaisuun.

Taulukko 8. Kertaluontoisista palkankorotuseristä sopiminen kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa, %

Kertaeristä sopiminen	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Ei kertaeriä	100	100	100	100
Kertaerä sisältyi palkkaratkaisuun	0	0	0	0
Yhteensä	100	100	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	80	925	1 435

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.

Kertaerien käyttö osana palkkaratkaisuja on ollut 2010-luvulla varsin yleistä. Vuosien 2009–2010 palkkaratkaisuissa kertaerä sisältyi palkkaratkaisuun 6 prosentilla ja vuosien 2010–2011 palkkaratkaisuissa 32 prosentilla palkansaajista. Vuosien 2011–2013 raamisopimuksessa osuus kasvoi 88 prosenttiin palkansaajista.

6. Yleiskorotusten muodot

Kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa yleiskorotukset sovittiin maksettavaksi yleisimmin eli 62 prosentille palkansaajista osaksi prosenttiperusteisina ja osaksi euro- tai senttiperusteisina. Tämä aiheutui työllisyys- ja kasvusopimuksesta, jonka mukaan ensimmäisen sopimuskauden ensimmäinen palkankorotus oli euromääräinen ja toinen korotus prosentuaalinen.

Osalla sopimusaloista sovittiin korotukset toteutettaviksi kokonaan euro- tai senttiperusteisina ja osalla aloista kokonaan prosentuaalisina.

Yleiskorotuksella tarkoitetaan tässä liitto- tai sopimusalatasolla sovittua samansuuruista yleiskorotusta kaikille, ei ”muuta kollektiivista korotusta”, joka on esimerkiksi taulukossa 1 kohdissa 5 ja 6 lisäyksenä yleiskorotuksen rinnalla.

Taulukko 9. Yleiskorotusten muodot kesäkuussa 2014 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa, %

Yleiskorotuksen muoto	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori	Kaikki
Prosenttikorotus	19	0	0	6
Euro- tai senttikorotus tai sekamuoto	81	0	12	32
Prosentti- sekä euro- tai senttikorotus	0	100	88	62
Yhteensä	100	100	100	100
Palkansaajien määrä, 1 000 henkilöä	430	80	925	1 435

Kolmella edellisellä neuvottelukierroksella yleiskorotukset oli sovittu maksettavaksi pääosin prosenttiperusteisina. Prosenttikorotus maksettiin 85–93 prosentille niistä palkansaajista, joilla palkankorotus maksettiin joko kokonaan tai osaksi yleiskorotuksena.

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 vastaavallisena 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.