

Palkankorotusten toteutuminen vuonna 2011

PERÄLAUTA SUOSITUIN KOROTUSVAIHTOEHDOSTA

JOHDANTO

Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry sopivat lokakuussa 2011 työehtosopimuksen, jossa palkankorotukset ensisijaisesti neuvotellaan paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa. Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita olivat palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavutettu, palkkoja korotettiin 1,6 prosentin suuruisella yleiskorotuksella ja 0,8 prosentin suuruisella erällä kohdistettuna henkilökohtaisesti korotuksiin (Paikallinen sopimus erän käytöstä). Ellei erän käytöstä tehty paikallista sopimusta, oli osapuolilla mahdollisuus pyytää liittojen kannanottoa tai ehdotusta erän käytöstä.

Ellei erän käytöstä näinkään sovittu, toteutettiin palkankorotus 2,4 prosentin yleiskorotuksena. Korotukset toteutettiin taannehtivasti 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Mikäli paikallisen palkkaratkaisun kustannusvaikutus oli vähemmän kuin 2,4 prosenttia tai korotuksista luovuttiin kokonaan, oli sopimus saatettava liittojen tietoon 15.1.2012 mennessä.

Metallityöväen liiton tutkimusyksikkö lähetti metallin pääalan sekä pelti- ja kaivosalan pääluottamusmiehille ja yhdyshenkilöille kyselyn, jolla selvitettiin palkankorotusten toteutuminen työpaikoilla.

KYSELYN TOTEUTUS JA VASTAUSTEN EDUSTAVUUS

Kysely lähetettiin 1 358 metallin pääalan, peltialan ja kaivosalan pääluottamusmiehelle ja 140 yhdyshenkilölle,

yhteensä 1 498 henkilölle. Kyselyyn vastasi 977 henkilöä, joista 106 vastasi sähköisesti. Kyselyn vastausprosentti oli 65,2.

Kyselyyn vastanneilla työpaikoilla oli yhteensä 61 000 työntekijää ja 42 584 toimihenkilöä. Työntekijämäärällä mitattuna kysely kattaa vähän yli puolet koko metalliteollisuuden työntekijöistä. Vastaajista 93,4 prosenttia oli pääluottamusmiehiä ja 6,6 prosenttia yhdyshenkilöitä.

Vastanneiden työpaikkojen työntekijämäärien alueellinen jakauma vastaa kohtuullisen hyvin jäsenrekisterissä olevien työntekijöiden alueellista jakaumaa. Huolimatta pienistä poikkeamista, voidaan kyselyn tuloksia pitää alueellisesti edustavana.

Kyselyyn vastanneiden työpaikkojen määrä ja niiden työntekijöiden määrä sekä osuudet työpaikkojen kokoluokittain käyvät ilmi taulukosta 1. Kyselyyn vastanneiden työpaikkojen jakauma vastaa vähintään 20 hengen työpaikkojen osalta kohtuullisen hyvin Tilastokeskuksen kokoluokittaista jakaumaa. Alle 20 hengen työpaikkojen osuus on Tilastokeskuksen tiedoissa niin suuri (niitä on lähes 9 900, kun sitä suurempia työpaikkoja on noin 1 400), että niitä ei ole mielekästä ottaa vertailuun mukaan.

TAULUKKO 1. Kyselyyn vastanneiden työpaikkojen määrä ja niiden työntekijät henkilöstön kokoluokittain

Henkilöstömäärä	Työpaikkoja	Osuus työpaikoista, %	Työntekijöitä	Osuus työntekijöistä, %
Alle 20	195	20,2	1 864	3,1
20-49	348	36,1	8 083	13,3
50-99	190	19,7	8 866	14,5
100-249	147	15,2	14 491	23,8
250-499	48	5,0	8 958	14,7
Yli 500	37	3,8	18 738	30,7
YHTEENSÄ	965	100,0	61 000	100,0

Kyselyyn vastanneista työpaikoista 71 prosenttia oli Teknologiateollisuus ry:n jäseniä. Jonkin muun työnantajaliiton jäseniä oli kaksi prosenttia vastanneista työpaikoista. 21 prosenttia vastaajista ilmoitti ettei työpaikka ole minkään työnantajaliiton jäsen. Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten osuus kasvoi koon mukaan. Alle 20 hengen työpaikoista 39 prosenttia oli Teknologiateollisuus ry:n jäseniä ja suurimmista työpaikoista kaikki olivat jäseniä.

Yhteenvedon voi todeta, että kyselyyn vastanneet työpaikat edustavat varsin hyvin koko metalliteollisuutta sekä alueellisesti että kokojakauman (pois lukien pienimmät työpaikat) osalta. Kyselyn antamaa kuvaa palkankorotuksen toteuttamisesta voidaan siten pitää edustavana muiden kuin alle 20 henkeä työllistävien työpaikkojen osalta.

PAIKALLISET NEUVOTTELUT

Vastaajista 70 prosenttia ilmoitti, että työpaikalla oli keskusteltu työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyyskehityksestä. Palkankorotuksen toteutuksesta oli neuvoteltu 78 prosentissa työpaikoista.

Palkankorotuksista neuvoteltaessa riittävät tiedot työnantajalta ilmoitti saaneensa 61 prosenttia vastaajista. 15 prosentin mielestä työnantajalta neuvottelutilanteessa saadut tiedot eivät olleet riittäviä. Loput 24 prosenttia vastaajista eivät osanneet arvioida tietojen riittävyyttä tai eivät vastanneet tähän kysymykseen.

Työehtosopimuksen mukainen työn vaativuuden määrittely oli käytössä 54 prosentissa työpaikoista. Työpaikoilla, jotka ovat Teknologiateollisuus ry:n jäseniä, vastaava osuus oli 66 prosenttia. Heikoin tilanne on työpaikoilla, jotka eivät ole minkään työnantajaliiton jäseniä. Niissä ainoastaan 22 prosentissa oli määritelty töiden vaativuudet.

Liittojen järjestämiin TES-info -tilaisuuksiin osallistui 61 prosenttia työpaikoista. 38 prosentissa infoon oli osallistunut sekä henkilöstön että työnantajan edustaja. 19 prosentissa osallistui ainoastaan henkilöstön edustaja ja neljässä prosentissa ainoastaan työnantajan edustaja.

KOROTUSTEN TOTEUTUS

Työpaikoista 89 prosentissa palkankorotusten kustannusvaikutus oli 2,4 prosenttia (Kuvio 1). Työntekijöistä 91 prosenttia työskentelee kyseisillä työpaikoilla. 83 prosentille työntekijöistä 2,4 prosentin korotus jaettiin työpaikoilla samansuuruisina korotuksina. Yli 2,4 prosentin korotusratkaisun tehneillä työpaikoilla työskenteli lähes kahdeksan prosenttia työntekijöistä.

Palkankorotuksissa yleisin muoto oli perälautamalli, eli kaikkien työntekijöiden palkkoja korotettiin 2,4 prosentin yleiskorotuksella. Tähän malliin oli päädytty 74 prosentissa työpaikoista. Paikallinen palkkaratkaisu oli tehty 20 prosentissa työpaikoista (Kuvio 2). Viisi pro-

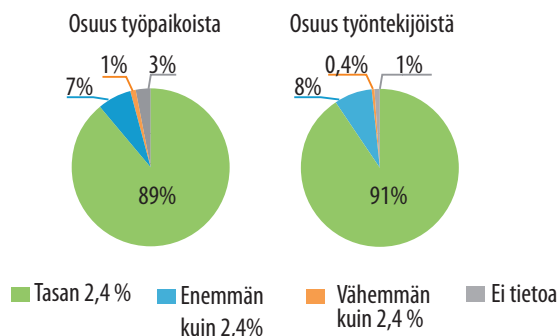
senttia teki paikallisen sopimuksen erän käytöstä. Yksi prosentti vastaajista ei osannut sanoa miten palkkojen korotus työpaikalla toteutettiin.

Paikallisissa palkkaratkaisuissa yleisin malli oli sopia pelkästään ajankohdasta. Tällöin itse korotus oli toteutettu 2,4 prosentin yleiskorotuksena. Paikallisista palkkaratkaisuista lähes puolet tehtiin edellä mainitulla tavalla. Tämä vastaa seitsemää prosenttia kaikista työpaikoista. Kustannusvaikutukseltaan 2,4 prosenttia ylittäneitä palkkaratkaisuja oli myös tehty seitsemässä prosentissa työpaikoista. Näistä enemmistö oli toteutettu erisuuruusina korotuksina. Kustannusvaikutuksiltaan alle 2,4 prosentin suuruisien palkkaratkaisuiden määrä oli vähäinen, prosentti työpaikoista, alle puoli prosenttia työntekijöistä.

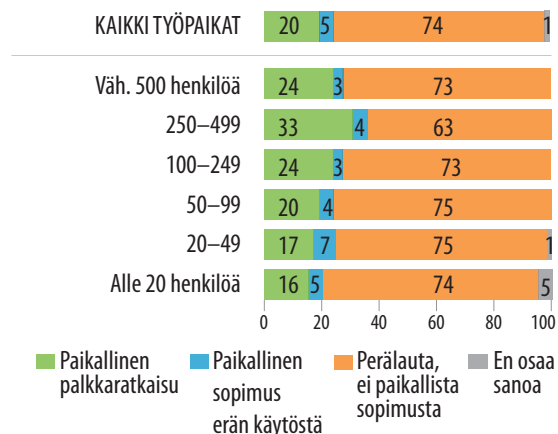
Työpaikkojen työntekijämäärällä mitattuna paikallisten palkkaratkaisujen piirissä oli 25 prosenttia työntekijöistä. Tämä johtuu siitä, että alle sadan hengen työpaikoilla tehtiin paikallisia palkkaratkaisuja selvästi vähemmän kuin tätä suuremmilla työpaikoilla (Kuvio 2).

Kyselyn kommentteista kävi ilmi, että kolmessa prosentissa työpaikoista palkankorotus toteutettiin senttimääräisenä, joko osittain tai kokonaan. Työntekijämäärään suhteutettuna senttimääräinen korotus koski seitsemää prosenttia työntekijöistä.

KUVIO 1. Palkankorotuksen kustannusvaikutus, osuudet työpaikoista ja työntekijöistä, %



KUVIO 2. Palkankorotusten toteutuminen työpaikan henkilöstön kokoluokan mukaan, %



NÄKEMYKSET PALKKOJEN PAIKALLISESTA SOPIMISESTA

Jo useana vuonna työehtosopimuksen palkankorotuksiin on liittynyt paikallista soveltamista. Korotuksen suuruudesta, toteutustavasta tai ajankohdasta on ollut mahdollista tehdä paikallinen sopimus, joko osittain tai koko korotuksen osalta. Liitot ovat myös sopineet valmiita palkankorotusmalleja sekä perälaudan tilanteeseen, jossa paikallista sopimusta ei ole saavutettu.

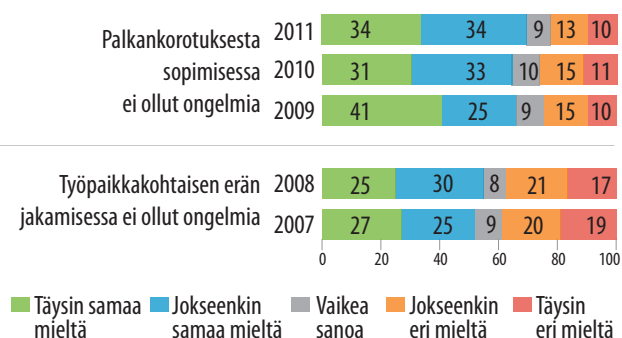
Liiton tutkimusyksikön tekemissä kyselyissä on korotuksen toteutumisen ohella kysytty myös vastaajien mielipiteitä paikallisen palkkoista sopimisen toimivuudesta ja edellytyksistä. Tehtyjen kyselyjen tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska sopimusmallit ovat vaihdelleet eri vuosina. Lisäksi vuosien 2007 ja 2008 kyselyissä kysymykset oli muotoiltu hieman eri tavoin. On kuitenkin perusteltua esittää kyselyjen tulokset rinnakkain. Näin saadaan jonkinlainen kuva siitä, miten kokemukset ovat vaihdelleet eri vuosina.

Kuviossa kolme on esitetty vastaajien arviot siitä oliko palkankorotuksen sopimisessa ongelmia. Niiden osuus, jotka ovat jokseenkin tai täysin sitä mieltä, ettei korotuksen sopimisessa ollut ongelmia, kasvoi neljä prosenttiyksikköä edellisestä kyselystä 68 prosenttiin.

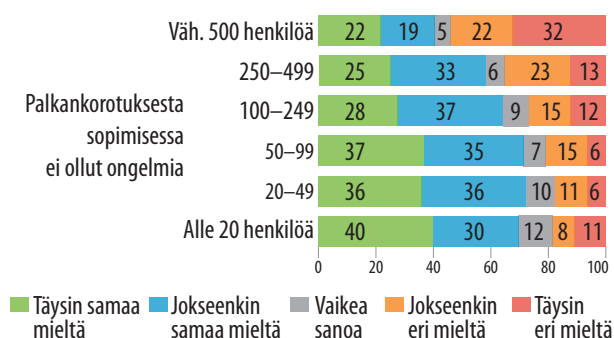
Kun arvioita tarkastellaan työpaikan henkilöstön määrään suhteutettuna, esiin tulee mielenkiintoinen kahtiajako (Kuvio 4). Alle sadan hengen työpaikoilla noin 70 prosentilla vastaajista ei ollut juurikaan kokenut ongelmia palkankorotuksen sopimisessa. Työpaikkakoon kasvaessa yli sadan hengen, alkaa myös palkankorotuksen sopimisessa ongelmia kokeneiden osuus kasvaa. Yli 500 hengen työpaikoista näitä on jo selvä enemmistö.

Mielipiteissä palkankorotuksen paikallisesta sopimisesta ei ole tapahtunut juurikaan muutosta edelliseen kyselyyn verrattaessa (Kuvio 5). Edelleenkin selvä enemmistö vastustaa, ainakin jossain määrin, palkankorotuksessa olevaa paikallisesti sovittavaa erää. Myös tässä väitteessä työpaikan koko vaikuttaa selvästi näkemyksiin, vastustus kasvaa henkilöstön määrän kasvaessa (Kuvio 6). Suurimpien työpaikkojen vastaajista lähes 80 prosenttia suhtautuu palkankorotusten paikalliseen sopimiseen kielteisesti.

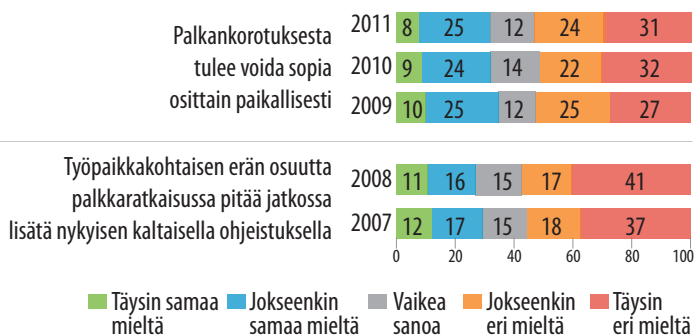
KUVIO 3. Mielipiteet palkankorotuksen paikallisen sopimisen/toteuttamisen ongelmallisuudesta, %



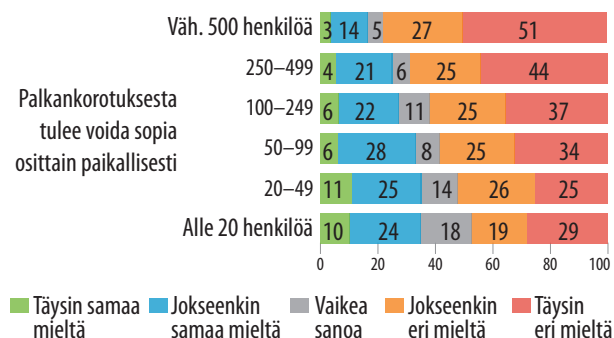
KUVIO 4. Mielipiteet palkankorotuksen paikallisen sopimisen ongelmallisuudesta kokoluokittain vuonna 2011, %



KUVIO 5. Mielipiteet palkankorotuksen paikallisesta sopimisesta, %



KUVIO 6. Mielipiteet palkankorotuksen paikallisesta sopimisesta kokoluokittain vuonna 2011, %

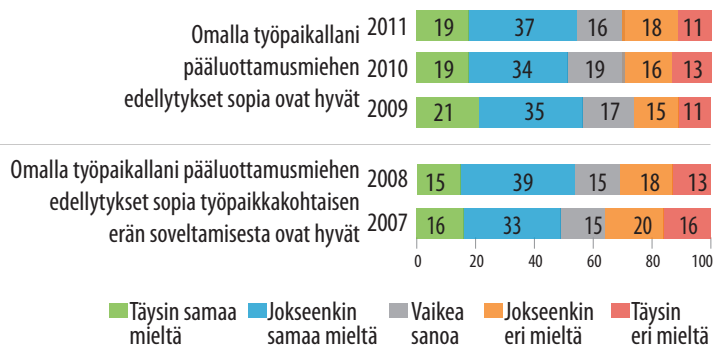


Arvioissa pääluottamusmiehen edellytyksistä tehdä sopimuksia on nähtävissä lievää parannusta edelliseen kyselyyn (Kuvio 7). Kasvusta huolimatta vain vähän yli puolet vastaajista pitää pääluottamusmiehen sopimisedellytyksiä hyvinä ja lähes 30 prosenttia vastaajista arvioi kyseiset edellytykset huonoiksi.

Mielipidekysymysten valossa ei työpaikkojen neuvottelukulttuurissa ole tapahtunut juurikaan muutosta viime vuosina. Vaikka palkankorotuksista on jo useana vuonna neuvoteltu paikallisesti, ei tällainen malli ole saanut enemmistön hyväksyntää. Tätä osittain voi selittää se, että pääluottamusmiehen asema paikallisissa neuvotteluissa koetaan edelleenkin monella työpaikalla heikoksi.

2.3.2012
Jukka Saviluoto
 Vastaava tutkija

KUVIO 7. Mielenpitoet työpaikan pääluottamusmiehen edellytyksistä sopia, prosenttia vastanneista työpaikoista, %



KYSELY TYÖEHTOSOPIMUSRATKAISUN VUODEN 2011 PALKANKOROTUKSEN TOTEUTUMISESTA

Vastaajan työpaikka ja paikkakunta: _____

Vastaajan nimi: _____

(Laske seuraavissa henkilömääriin mukaan myös lomautetut, mutta ei vuokratyöntekijöitä)

1. Työpaikan koko henkilöstön lukumäärä: _____

2. Työpaikan tuotannon työntekijöiden lukumäärä: _____

3. Työnantaja on

1. Teknologiateollisuus ry:n jäsen
2. MTHL:n jäsen
3. Jonkin muun työnantajaliiton jäsen, minkä? _____
4. Ei ole työnantajaliiton jäsen
5. En osaa sanoa

4. Vastaaja on

1. Pääluottamusmies
2. Työpaikan yhdyshenkilö

5. Onko työpaikalla käytössä työehtosopimuksen mukainen työn vaativuuden määrittely (parake)?

1. Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa

6. Ketkä työpaikan edustajat osallistuivat liittojen yhteiseen TES -infoon?

(Merkitse kaikki oikeat vaihtoehdot)

1. Pääluottamusmies tai muu henkilöstön edustaja
2. Työnantajan edustaja
3. Ei osallistunut kukaan

7. Käytiinkö työpaikalla keskustelu työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyyskehityksestä?

1. Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa

8. Neuvoteltiinko työpaikalla palkankorotusten suuruudesta, toteutustavasta tai ajankohdasta?

1. Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa

9. Miten palkkojen korotus toteutettiin?

1. Paikallinen palkkaratkaisu
2. Paikallinen sopimus erän käytöstä (korotus toteutettiin 1,6 prosentin yleiskorotuksena ja 0,8 prosentin eränä henkilökohtaisin erisuuruisin palkankorotuksin)
3. Perälauta, ei paikallista sopimusta (2,4 prosentin yleiskorotus)
4. En osaa sanoa

10. Jos teitte paikallisen palkkaratkaisun, montako prosenttia palkkoja keskimäärin korotettiin?

1. _____ prosenttia
2. En osaa sanoa, miksi?

11. Jos teitte paikallisen palkkaratkaisun, miten palkankorotus toteutettiin?

1. Kaikilla yhtä suurena korotuksena
2. Osa saman suuruusina ja osa henkilökohtaisina korotuksina
3. Koko palkankorotus henkilökohtaisesti laskettuina korotuksina

12. Jos tehtiin paikallinen palkkaratkaisu, mistä asioista tehtiin paikallinen sopimus?

(Merkitse kaikki oikeat vaihtoehdot)

1. Korotusten suuruus
2. Korotusten toteutustapa
3. Korotusten ajankohta

13. Millä perusteella henkilökohtaiset korotukset toteutettiin?

14. Saitko työnantajalta riittävät tiedot neuvottelutilanteessa?

1. Kyllä
2. En
3. En osaa sanoa

15. Millä alueella työpaikka sijaitsee?

1. Helsinki
2. Uusimaa
3. Varsinais-Suomi
4. Satakunta
5. Häme
6. Pirkanmaa
7. Kymi
8. Etelä-Savo
9. Pohjois-Karjala
10. Pohjois-Savo
11. Keski-Suomi
12. Vaasa
13. Oulu
14. Lappi
15. Useita alueita tai koko maan kattava työpaikka

16. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä? (Ympyröi yksi vaihtoehto jokaiselta riviltä)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Palkankorotuksesta sopimisessa ei ollut ongelmia	1	2	3	4	5
Palkankorotuksista tulee voida sopia osittain paikallisesti	1	2	3	4	5
Omalla työpaikallani pääluottamusmiehen edellytykset sopia ovat hyvät	1	2	3	4	5

KIITOS VASTAAMISESTA!