

Pohjoismainen palkanmuodostus

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK | SYYSKUU 2024

Sisällysluettelo

Johdanto	3
Palkankorotusten luokittelu Pohjoismaissa.....	4
Palkkamalliluokittelut Suomessa ja Ruotsissa.....	5
Suomessa siirrytty kohti paikallisempaa palkoista sopimista	7
Ruotsissa palkoista sovitaan paikallisesti erityisesti julkisella sektorilla	10
Norjassa numerottomia sopimuksia toimihenkilöillä yksityisellä sektorilla	14
Tanska korotukset pääosin paikallisia yksityisellä sektorilla.....	15
Palkoista sopiminen Pohjoismaissa	16
Suomi	17
Ruotsi	19
Tanska.....	21
Norja	23
Työehdoista sopiminen Euroopassa	25
Yhteenveto.....	28
Lähteet	29
Liitetaulukko 1	30
Liitetaulukko 2	31

Pohjoismainen palkanmuodostus

Viime vuosikymmenten kehitys eurooppalaisissa työmarkkinamalleissa on vienyt kohti hajautuneempaa palkanmuodostusta. Pohjoismaista Ruotsi ja Tanska uudistivat neuvottelujärjestelmiään vientivetoiseen ja alakohtaiseen hajautuneeseen malliin jo 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa. Suomessa seurattiin perässä siirryttäessä keskitetyistä ratkaisuista liittotason vientivetoisiin ja alakohtaisiin neuvotteluihin Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n sääntömuutoksen johdosta syksyn 2017 neuvottelukierroksesta lähtien.

Työehdoista sopimisen hajautumisen ja koordinaation yhteyksiä työllisyyteen ja tuottavuuteen on selvitetty viime aikoina muun muassa OECD:n (2019) ja Garneron (2021) tutkimuksissa. Organisoitiin hajautetut ja koordinoituneet neuvottelujärjestelmät, jotka ovat käytössä tällä hetkellä muun muassa Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa ja Saksassa, ovat yhteydessä korkeampaan työllisyyteen ja matalampaan työttömyyteen. Keskitetyillä järjestelmillä, joissa Suomikin oli ennen vuotta 2017 mukana, yhteys tuottavuuteen on selvityksissä ollut negatiivinen. Eri neuvottelujärjestelmien yhteydestä ansiotasoihin tulokset vaihtelevat eri tutkimuksissa. Kirjallisuuskatsausta aiheesta on tehnyt muun muassa Kauhanen & Nevavuo (2021).

Tämä selvitys koostuu kolmesta osasta. Ensimmäisessä osassa käydään läpi erilaisten palkankorotustyyppien yleisyyttä Pohjoismaissa. Suomessa yksityisellä sektorilla paikallisten palkkaratkaisujen yleisyys on kasvanut viime vuosina, mutta on yhä jäljessä Ruotsia sekä osuuksilla, että jakotapojen joustavuudella mitattuna. Norjassa ja Tanskassa paikalliset palkankorotukset ovat yleisiä erityisesti yksityisellä sektorilla ja toimihenkilötehtävissä.

Laskelmissa ja kuvioissa on Suomen osalta hyödynnetty Elinkeinoelämän keskusliitossa koottuja työ- ja virkaehtosopimusten palkankorotustietoja aikaisemmin käytetyillä luokituksilla. Nämä tiedot oli päivitetty viimeksi vuoden 2018 osalta Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan toimesta. Nyt tiedot on koostettu vuoteen 2024 asti.

Toisessa osassa keskitytään Pohjoismaisiin palkanmuodostusmalleihin neuvottelutapojen osalta ja seurataan miten eri Pohjoismaiden neuvottelut ovat edenneet 1960-luvulta alkaen nykypäivään neuvotteluiden, palkkamääräysten ja koordinaation neuvottelutason hajautumisen osalta. Aiemmin käytössä olleita tietokantoja on täydennetty vuodesta 2018 alkaen EK:n ja pohjoismaisten työnantajajärjestöjen asiantuntija-arvioiden perusteella vuoteen 2024 asti.

Kolmannessa osassa kuvataan erilaisten työehtoneuvotteluiden mallien ja koordinaatiotapojen yleisyyttä koko Euroopassa laajemman tietokannan viimeisimmän yhteisen vuoden 2017 tietojen avulla. Keskittyneistä neuvottelumalleista luopumisen myötä suomalaisten työmarkkinoiden neuvottelutavat ja koordinaatio ovat muuttuneet pohjois- ja länsieurooppalaisen työmarkkinakulttuurin mukaisiksi.

Palkankorotusten luokittelu Pohjoismaissa

- **Suomessa on siirrytty kohti paikallisempaa palkoista sopimista, ja yksityisellä sektorilla paikallisten palkkamallien osuus on noussut merkittävästi viime vuosien aikana. Julkisella sektorilla korotukset ovat olleet käytännössä yleiskorotuspainotteisia.**
- **Ruotsissa palkoista sovitaan paikallisesti erityisesti julkisella sektorilla, ja numerottomat sopimukset ovat yleisesti käytettyjä.**
- **Norjassa ja Tanskassa paikalliset palkankorotukset ovat yleisempiä yksityisellä sektorilla, kun taas julkisella sektorilla käytetään enemmän keskitettyjä ratkaisuja.**

Työehtosopimusten erilaisia palkankorotustyypppejä voidaan luokitella palkankorotusten paikallisuuden, erilaisten yksilökohtaisten takuiden, kustannusvaikutusten, yleiskorotusten tai yritystasolle jätettyjen numerottomien sopimusten perusteella. Neuvottelujärjestelmien hajautuminen on mahdollistanut alakohtaisen ja yhä enemmän yritysکوhtaisen palkanmuodostuksen. Palkoista pystytään yhä useammin sopimaan yksittäisten yritysten ja työntekijöiden kesken, jolloin paikalliset olosuhteet ja tarpeet pystytään huomioimaan paremmin kuin alakohtaisissa, saati koko taloutta koskevissa keskitetyissä ratkaisuissa.

Viime aikoina työmarkkinoiden maavertailua ovat tehneet muun muassa Kauhanen (2021) sekä Kärrylä (2024). Kauhasen aiemmassa työmarkkinoiden maavertailussa keskityttiin Suomen ja Ruotsin palkanmuodostukseen ja palkkaratkaisujen paikallisuuteen. Kärrylän pohjoismaisessa maavertailussa palkanmuodostus oli vähäisemmässä roolissa muiden työmarkkinainstituutioiden lisäksi.

Yhteistä selvityksillä oli, että ne nojasivat Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan (2019) vuodelta 2018 oleviin työ- ja virkaehtosopimusten palkankorotusten luokitteluun. Tätä selvitystä varten käytetään Elinkeinoelämän keskusliitossa koostettua ja muilta työnantajajärjestöiltä kerättyjä uusia tietoja palkankorotusten luokitteluissa vuosille 2019–2024. Täysi taulukko vuosilta 2010–2024 löytyy raportin lopun liitteistä. Kerätyt tiedot vastaavat Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan käyttämää luokittelua, joka esitellään seuraavassa alaluvussa yhdessä Ruotsin Medlingsinstitutetin (2024) käyttämän vastaavan luokittelun kanssa.

Norjan ja Tanskan palkankorotustyypppejä kuvataan tässä selvityksessä yleispiirteisemmin, koska maissa ei ole käytössä vastaavaa luokittelua palkankorotuksille.

Paikallisesti sovittavien palkkamallien osuus työehtosopimuksissa on kasvanut Suomessa yksityisellä sektorilla. Palkkasummalla painotettu osuus oli 29 % vuonna 2018 ja vuonna 2023 jo 41 %. Sen sijaan julkisella sektorilla käytössä on edelleen ainoastaan yleiskorotuspainotteisia palkkamalleja. Vertailtaessa Ruotsiin erot eri palkkamallien yleisyydessä korostuvat varsinkin julkisen sektorin osalta. Ruotsissa julkisen sektorin palkoista sovitaan numerottomasti jopa yli puolet.

Palkkamalliluokittelut Suomessa ja Ruotsissa

Suomessa käytetty palkkamalliluokitus:

1. Korotuksesta sovitaan paikallisesti, ilman perälaataa
2. Korotuksesta sovitaan paikallisesti, perälautana korotuksen suuruus
3. Korotuksesta sovitaan paikallisesti, perälautana korotuksen suuruus ja/tai yleiskorotus
4. Kustannusvaikutus (palkankorotusvara työehtosopimuksista, korotus jaetaan paikallisesti, voi sisältää perälaudan minimikorotuksesta)
5. Yleiskorotus ja paikallinen erä
6. Yleiskorotus

Verrattuna Ruotsissa käytettyyn jaotteluun, Suomen jaottelussa kohta 4. kustannusvaikutus on käytännössä yhdistelmä Ruotsin jaottelun kohtien 4.–5. palkkapottimalleista.

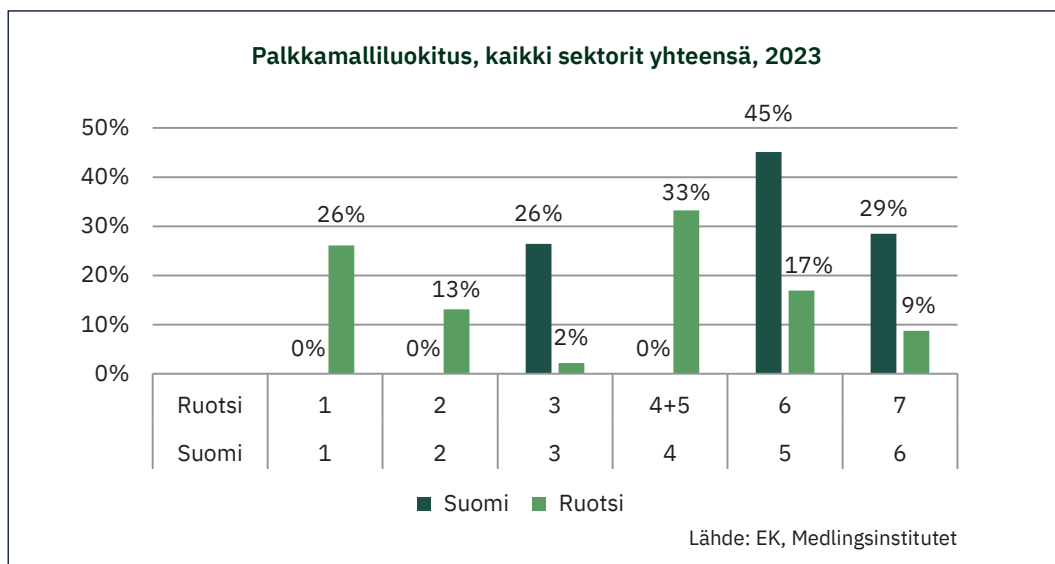
(Suomennetut määritelmät Medlingsinstitutetin palkkamalliluokittelusta: Kauhanen (2021)).

Ruotsissa käytetty palkkamalliluokitus:

1. Paikallinen palkanmuodostus ilman rajoituksia (nk. sifferlösa avtal).
2. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotusvaran suuruudesta – jos paikallisesti ei päästä sopuun palkankorotuksen suuruudesta, korotus määräytyy työehtosopimuksessa määritellyn ns. perälaudan mukaisesti.
3. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotuksen suuruudesta ja jonkin tyyppinen yksilöllinen takuu – jos paikallisesti ei päästä sopuun palkankorotuksen suuruudesta, korotus määräytyy työehtosopimuksessa määritellyn ns. perälaudan mukaisesti. Sen lisäksi tähän kuuluu määräyksiä jokaiselle taatusta vähimmäiskorotuksesta.
4. Palkkapotti ilman yksilöllistä takuuta – työehtosopimus määrittelee palkankorotusvaran mutta jättää jakamisen paikallisille sopijapuolille.
5. Palkkapotti yksilöllisellä takuulla tai vaihtoehtoisesti minimikorotusta koskevalla perälaudalla.
6. Yleiskorotus ja palkkapotti – työehtosopimus määrittelee kaikille tulevan yleiskorotuksen ja sen päälle paikallisten osapuolien kesken jaettavissa olevan palkkapotin.
7. Yleiskorotus – työehtosopimus määrittelee kaikille tulevan yleiskorotuksen tason.

Alla olevassa kuviossa Suomen ja Ruotsin koko taloutta koskevat luvut vuodelta 2023, jotka ovat viimeisimmät saman ajankohdan luvut molemmista maista.

Koko talouden osalta vuoden 2023 sopimusratkaisuisissa Suomessa korostuvat yleiskorotukset (luokka 7) sekä yleiskorotukset ja paikalliset erät (luokka 6). Ruotsissa korotukset ovat yleisimmin erilaisia palkkapottimalleja (luokat 4–5) sekä täysin numerottomia paikallisesti sovittavia sopimuksia (luokka 1). Suomessa paikallisesti sovittaviin palkkaratkaisuihin on yleisesti sovittu jokin perälauta korotuksille ja yleiskorotukselle (luokka 3). Perälaudan sisältävissä paikallisissa palkkaratkaisuisissa neuvottelujen vapaus yritystasolla on kuitenkin selvästi heikompaa kuin Ruotsissa tyyppillisissä perälaidattomissa palkkaratkaisuisissa.



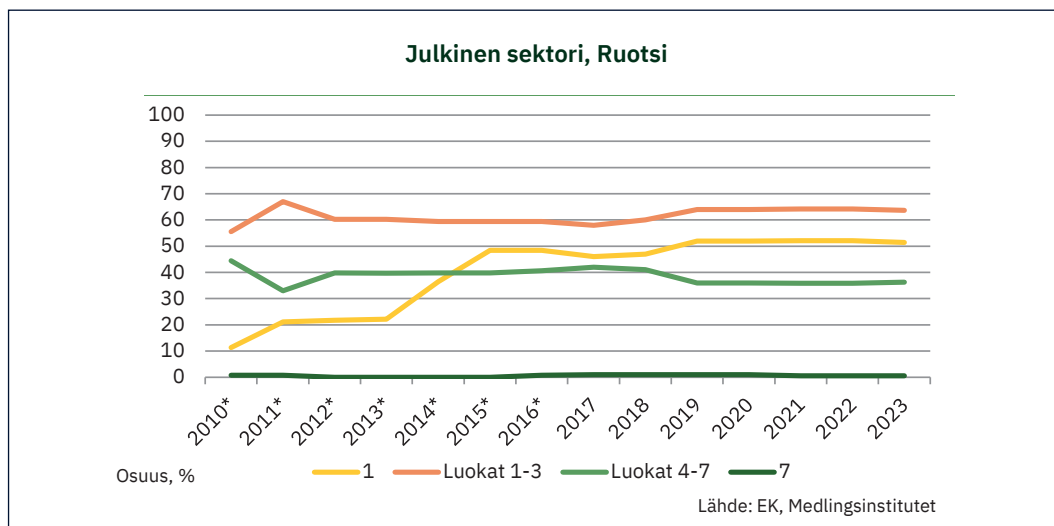
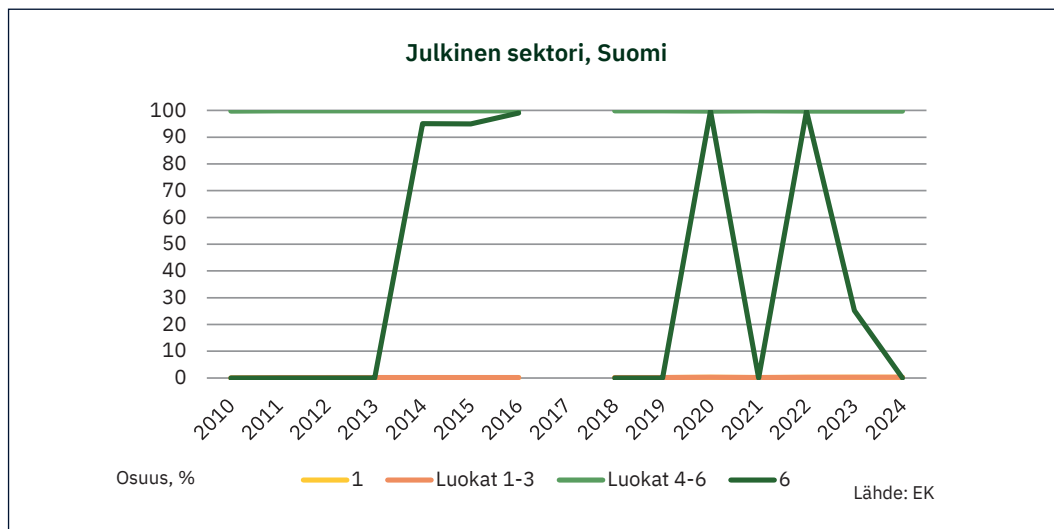
Seuraavissa kuvioissa palkkamalliluokitteluja on yhdistetty Medlingsinstitutetin (2023) vuosiraportissa käyttämällä jaolla luokkien 1–3 osalta, jotka kuvaavat paikallisesti sovittavia palkankorotusten suuruuden ja jakotavan palkkamalleja. Näiden palkkaluokittelumallien voidaan kuvata esittävän hajaantunutta palkanmuodostusta.

Luokkien 4–6 osalta yhdistetyt palkkamalliluokat kuvaavat yleiskorotuspainotteisia palkkamalleja, joissa palkankorotusten taso on sovittu keskitetysti. Näiden palkkaluokittelumallien voidaan kuvata esittävän keskitettyä palkanmuodostusta. Luokittelujen yhdistelyä on käyttänyt mm. Kauhanen (2021) aiemmassa selvityksessä, jossa luokittelu on tehty vuoden 2018 lukuun asti.

Suurimmat erot eri palkkamalleissa Suomen ja Ruotsin välillä tulevat julkisen sektorin palkkaratkaisuista. Alla olevaan kuvioon on koottu sektoreiden työntekijämäärillä painotetut osuudet eri palkkamalleissa olevista työntekijöistä. Suomen lukujen osalta Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan luvut on painotettu vuosilta 2010–2018 ja 2019–2024 EK:n keräämistä luvuista. Ruotsin osalta julkisen sektorin luvut oli jaettu valtioon sekä kuntiin ja hyvinvointialueisiin vuoteen 2016 asti. Tätä aiemmat luvut on painotettu työntekijämäärillä Medlingsinstitutetin palkkaluokitteluluvuista. Vuodesta 2017 eteenpäin Medlingsinstitutet on julkaissut omat luvun koko julkisen sektorin palkkaluokituksille.

Suomen julkisella sektorilla lähes kaikki palkkaratkaisut ovat olleet luokkia 5 tai 6, joinain vuosina on jaettu pelkästään yleiskorotuksia koko julkiselle sektorille. Ruotsissa sen sijaan numerottomien sopimusten (luokka 1) osuus on kasvanut vuoden 2010 noin 10 % tasolta yli puoleen 2020-luvulle tultaessa. Yleiskorotuksina (luokka 7) jaettavien palkankorotusten osuus on ollut olematon Ruotsin julkisella sektorilla.

Seuraavissa alaluvuissa palkkamallien kehitystä tarkastellaan Suomen ja Ruotsin osalta tarkemmin vuodesta 2010 alkaen. EK:n keräämät tiedot Suomen osalta ulottuvat vuodelle 2024 asti. Ruotsin osalta Medlingsinstitutetin keräämät tuoreimmat tiedot ovat vuodelle 2023 asti.



Suomessa siirrytty kohti paikallisempaa palkoista sopimista

- **Paikallisesti sovittavien palkkamallien osuus yksityisellä sektorilla on noussut 2010-luvulla yli 20 %:sta viime vuosina jo yli 40 %:n osuuteen.**
- **Valtion työ- ja virkaehtosopimusten palkkamallit ovat lähes kokonaan olleet yleiskorotuspainotteisia.**
- **Kunnissa ja hyvinvointialueilla yleiskorotusten lisäksi jaettavat paikalliset erät ovat yleistyneet vasta aivan viime vuosina.**

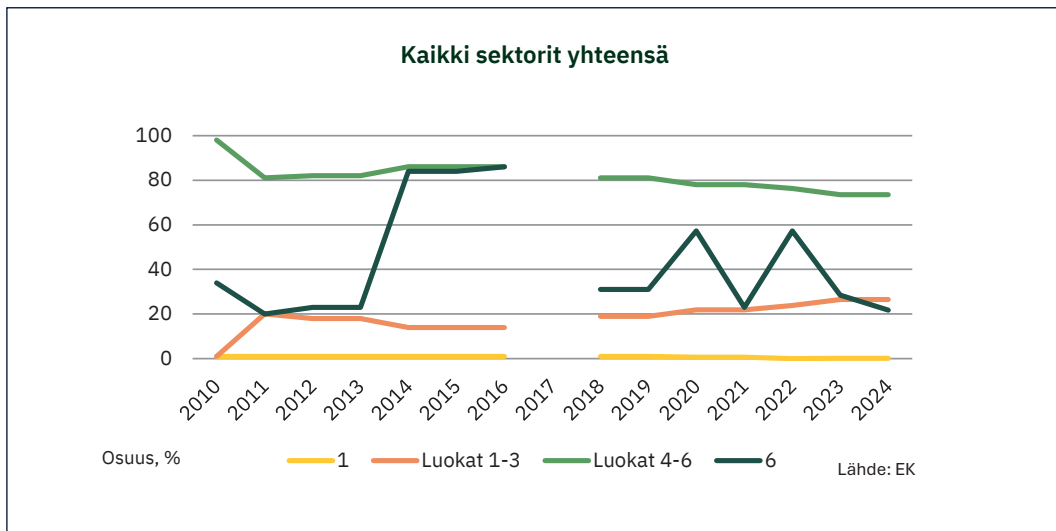
Suomessa palkanmuodostus on hitaasti edennyt kohti paikallisempaa tasoa. Seuraavissa kuvioissa palkkamalliluokitteluja on yhdistetty Medlingsinstitutetin (2023) vuosiraportissa käyttämällä jaolla luokkien 1–3 osalta, jotka kuvaavat paikallisesti sovittavia palkankorotusten suuruuden ja jakotavan palkkamalleja. Näiden palkkaluokittelumallien voidaan kuvata esittävän hajaantunutta palkanmuodostusta.

Luokittelun paikallisen sopimisen ilman perälautaa mahdollistavassa luokassa 1, eli käytännössä numerottomissa sopimuksissa, on Suomessa ollut yksittäisiä yrityskohtaisia työehtosopimuksia sekä valtion ylimmän johdon palkantarkastuksia, jotka ovat käytännössä noudattaneet palkanormia. Luokassa 2, jossa paikallisesti sovittavalla korotuksella olisi perälauta, ei ole Suomessa juuri ollut sovelluskohteita. Paikallisesti sovittavista palkkamalleista yleisin on ollut luokan 3 paikallinen palkkaratkaisu, johon on sisältynyt perälautana korotus ja/tai yleiskorotus. Perälautakirjaukset ovat kuitenkin heikentäneet mahdollisuuksia vapaammasta palkanmuodostuksesta tässä luokassa verrattuna kahteen aiempaan palkkamalliluokkaan. Näitä sopimuksia on sovellettu varsinkin teollisuudessa ja palvelualojen toimihenkilösopimuksissa.

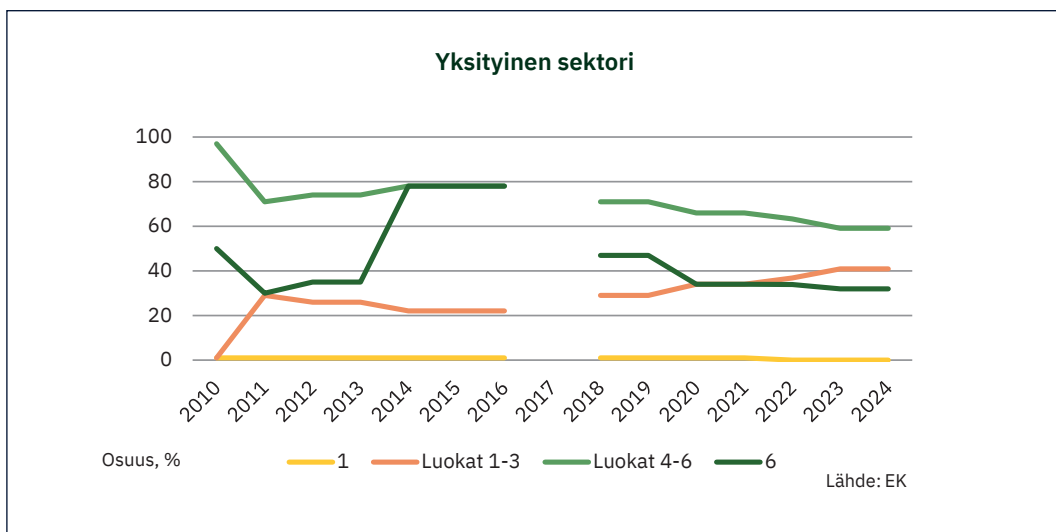
Luokkien 4–6 osalta yhdistetyt palkkamalliluokat kuvaavat yleiskorotuspainotteisia palkkamalleja, joissa palkankorotusten taso on sovittu keskitetysti. Näiden palkkaluokittelumallien voidaan kuvata esittävän keskitettyä palkanmuodostusta. Luokittelujen yhdistelyä on käyttänyt mm. Kauhanen (2021) aiemmassa selvityksessä, jossa luokittelu on tehty vuoden 2018 lukuihin asti.

Kustannusvaikutukseen perustuva luokka 4 on ollut käytössä yksittäisinä vuosina yksityisen sektorin yksittäisissä sopimuksessa sekä osassa kirkon virka- ja työehtosopimusta. Luokassa 5 yleiskorotusta ja perälautaa on käytetty laajasti yksityisillä palvelualoilla ja toimihenkilötehtävissä, esimerkiksi yksityisissä sosiaali- ja terveyspalveluissa, opetuslalla sekä rahoituksessa ja vakuutuslalla. Valtiolla ja kunnissa yleiskorotusta ja paikallista erää on jaettu vaihdellen viime vuosina. Pelkkiä yleiskorotuksia luokassa 6 on jaettu yksityisellä sektorilla esimerkiksi kaupassa, kiinteistöpalvelualalla, rakennusteollisuudessa sekä elintarviketeollisuuden työntekijöillä.

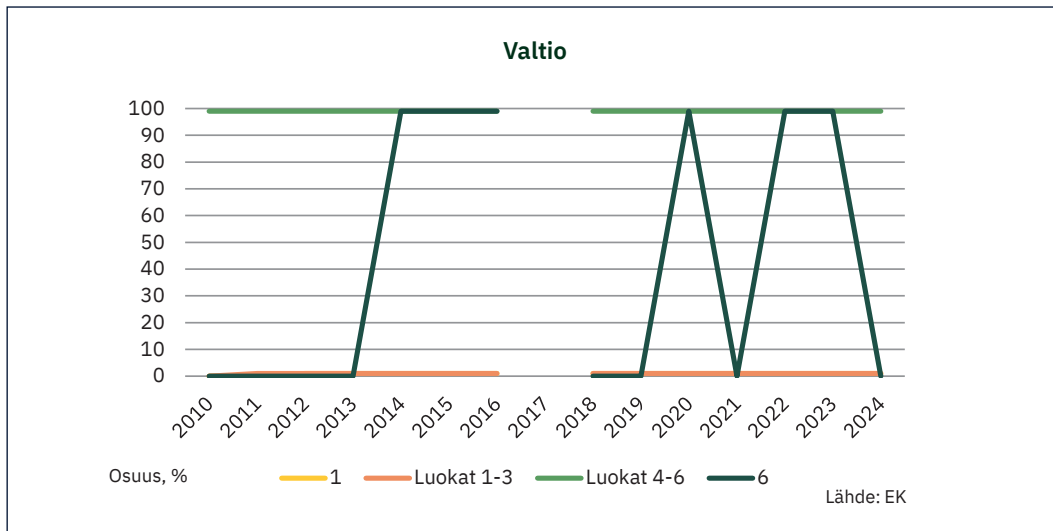
Palkkaluokitteluja koskevissa kuvioissa on katko vuoden 2017 kohdalla, jolloin oli voimassa osana kilpailukyky sopimusta sovittu työ- ja virkaehtosopimusten voimassaolon pidentäminen 12 kuukaudella ilman palkkaa tai muita kustannusvaihteluita työehtoja koskevia muutoksia. (EK, 2016).



Palkkamallien kehitystä kohti paikallisempaa tasoa on vetänyt erityisesti yksityinen sektori, jossa paikallisten palkkamallien osuus on noussut vuosikymmenessä noin 20 %:n tasolta yli 40 %:n tasolle. Koko talouden osalta paikallisten palkkamallien kasvu on ollut vaimeampaa, alle 20 %:n tasolta on päästy lähemmäs 30 %:n tasoa. Samaan aikaan erityisesti pelkkiä yleiskorotuksia sisältävien (luokka 6) palkkaratkaisujen osuus on pudonnut korkeimmilta lähes 80 %:n tasoilta hieman yli 20 %:n tasolle koko talouden osalta. Pelkkien yleiskorotusten sijaan on yhä useammin jaettu yleiskorotuksia ja paikallisesti jaettavia eriä.

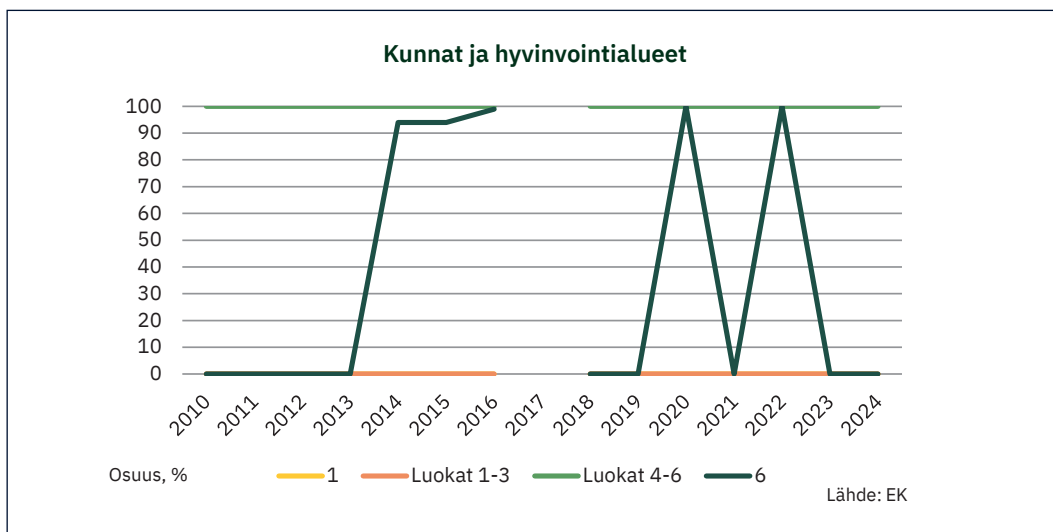


Yksityisellä sektorilla merkittävin suunnanmuutos paikallisten palkkaratkaisujen yleistymisessä ja yleiskorotusten vähentymisessä tapahtui keskitetystä kokonaisratkaisusta luopumisen jälkeen ja liittokohtaisiin neuvotteluihin siirryttäessä vuonna 2018. Luokassa 1 olevia numerottomia paikallisia palkkasopimuksia ei ole kuitenkaan sovittu juuri enempää verrattuna vuoteen 2010. Tältä osin Suomessa ollaan yksityisen sektorin osalta palkanmuodostuksen joustavuudessa jäljessä Ruotsia. Toisaalta erilaisia paikallisia palkkaratkaisuja, joihin sisältyy perälautaratkaisu, on Suomessa enemmän kuin Ruotsissa. Tästä huolimatta pelkkiä yleiskorotusta sisältävien ratkaisujen osuus on Suomessa lähes kaksinkertainen Ruotsiin verrattuna.



Valtion työ- ja virkaehtosopimusten palkkamallit ovat lähes kokonaan olleet yleiskorotuspainotteisia. Viime vuosikymmenen alussa sekä yksittäisinä vuosina 2020 luvulla palkkamallina on ollut yleiskorotus ja paikallinen erä.

Valtiolla on käytössä myös täysin paikallisesti sovittavia korotuksia ylimmälle johdolle tehdyissä palkantarkistuksissa, jotka sovitaan paikallisesti. Käytännössä nekin noudattelevat virka- ja työehtosopimuksissa sovittuja palkantarkistusprosentteja.



Kuntien sekä viime vuosina myös hyvinvointialueiden palkkaratkaisut ovat olleet täysin yleiskorotuspainotteisia. Kunnissa ja hyvinvointialueilla paikalliset erät ovat olleet sen sijaan yleisempiä kuin esimerkiksi valtion virka- ja työehtosopimuksissa.

Vuodesta 2023 alkaen kunta- ja hyvinvointialueiden palkkaratkaisuihin paikallisten erien osuus korotuksista on ollut merkittävästi korkeampi kuin aiemmin, mikä mahdollistaa paikallisten erien käyttämisen palkkasuhteiden muuttamiseen julkisen sektorin sisällä, kuten yksityisen sektorin sopimuksissa on vuosikymmeniä toimitettu.

Ruotsissa palkoista sovitaan paikallisesti erityisesti julkisella sektorilla

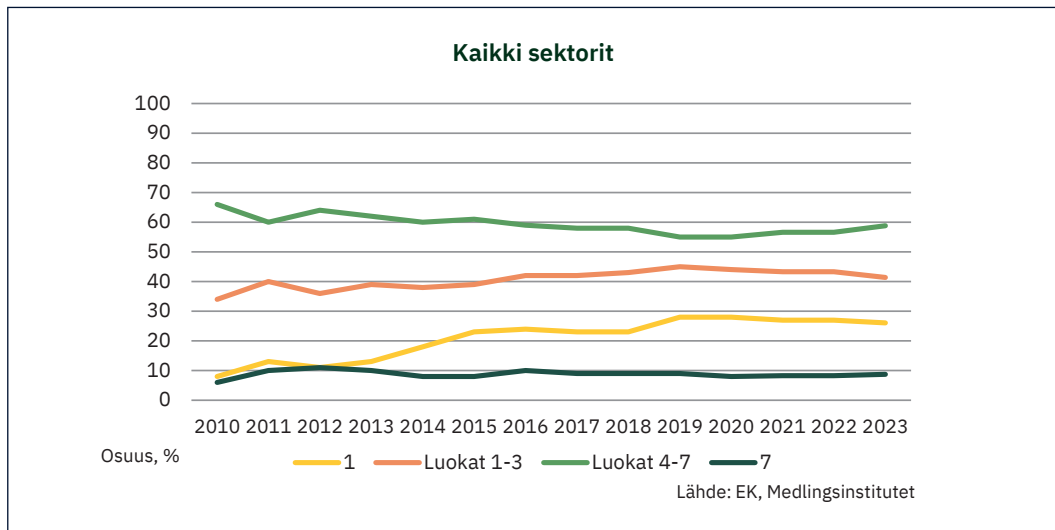
- **Ruotsin yksityisellä sektorilla 27 % palkkamalleista oli paikallisesti sovittavia, täysin numerottomia jopa 10 % vuonna 2023.**
- **Paikallisesti sovittavia palkkamalleja oli Ruotsin julkisella sektorilla jo 64 % vuonna ja täysin numerottomia yli puolet.**
- **Paikallisesti sovittavilla palkkamalleilla on pystytty helpottamaan julkisen sektorin työvoimapulaa ja korottamaan palkkoja paikallisesti ilman kokonaistaloudellisia kilpailukykyongelmia.**

Ruotsissa erilaisista paikallisesti sovittavista palkkamalleista on vuosikymmenten historia. Ruotsissa erityisen käytettyjä ovat olleet numerottomat sopimukset, joissa palkoista sovitaan paikallisesti ilman perälautoja. Numerottomat sopimukset ovat tyypillisiä Ruotsin julkisella sektorilla, jossa jo yli puolet työntekijöistä on numerottomien sopimusten piirissä. Näillä sopimuksilla on pystytty Ruotsissa helpottamaan julkisen sektorin työvoimapulaa ja korottamaan palkkoja paikallisesti ilman kokonaistaloudellisia kilpailukykyongelmia. (Vartiainen, 2024).

Ruotsissa käytetty palkkamalliluokittelu perustuu Ruotsin sovittelijaintoimiston Medlingsinstitutetin (2024) tekemään jakoon, joka on toiminut suurelta osin esimerkkinä myös Suomessa käytössä olleelle Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan (2019) palkkamalliluokittelulle. Luokittelun selityksen on kuvattu tarkemmin luvun alussa.

Kuvioissa palkkamalliluokitteluja on yhdistetty Medlingsinstitutetin (2024) vuosiraportissa käyttämällä jaolla luokkien 1–3 osalta, jotka kuvaavat paikallisesti sovittavia palkankorotusten suuruuden ja jakotavan hajaantuneita palkkamalleja. Paikallisesti sovittavia numerottomia sopimuksia luokassa 1 käytetään Ruotsissa erityisesti julkisella sektorilla esimerkiksi opettajien, terveydenhuollon ja akateemisesti koulutettujen sopimuksissa. Luokan 2 paikallisesti sovittavissa sopimuksissa, joissa on perälauta, käytetään julkisella sektorilla lääkäreiden ja vanhushuollon sopimuksissa, mutta myös yksityisellä sektorilla IT-alalla ja insinöörien sopimuksissa. Luokan 3 paikallisesti sovittavissa sopimuksissa, joissa on perälauta sekä yksilötakuu, on käytössä toimihenkilösopimuksissa esimerkiksi pankeissa, teollisuudessa sekä rautateillä. Luokkien 4–7 osalta yhdistetyt palkkamalliluokat kuvaavat yleiskorotuspainotteisia palkkamalleja, joissa palkankorotusten taso on sovittu keskitetysti.

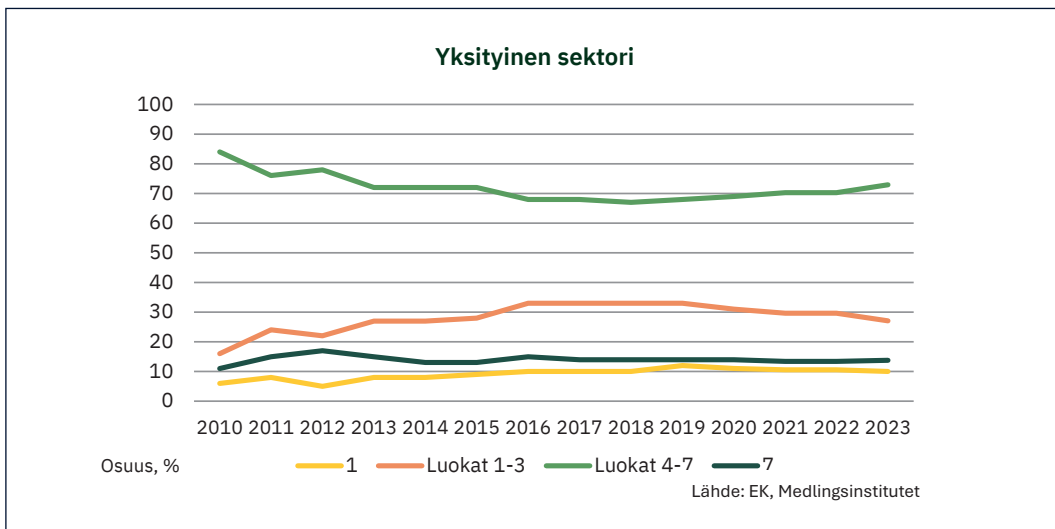
Palkkapotissa ilman yksilötakuuta, luokassa 4, ovat mukana yleensä kunta-ala, teräs- ja metalliteollisuus sekä hoitoaloja. Luokassa 5, palkkapotissa, jossa on mukana yksilötakuu tai perälauta, käytetään usein teknologiateollisuudessa, elintarviketeollisuudessa, sähköasennusalalla sekä eräissä palvelualojen toimihenkilösopimuksissa. Luokassa 6, yleiskorotus ja palkkapotti on käytössä kaupan alalla, hotelli- ja ravitsemusalalla sekä metsäteollisuudessa. Yleiskorotuksia luokassa 7 jaetaan Ruotsissa yleensä rakennusteollisuudessa sekä maantiekuljetusaloilla.

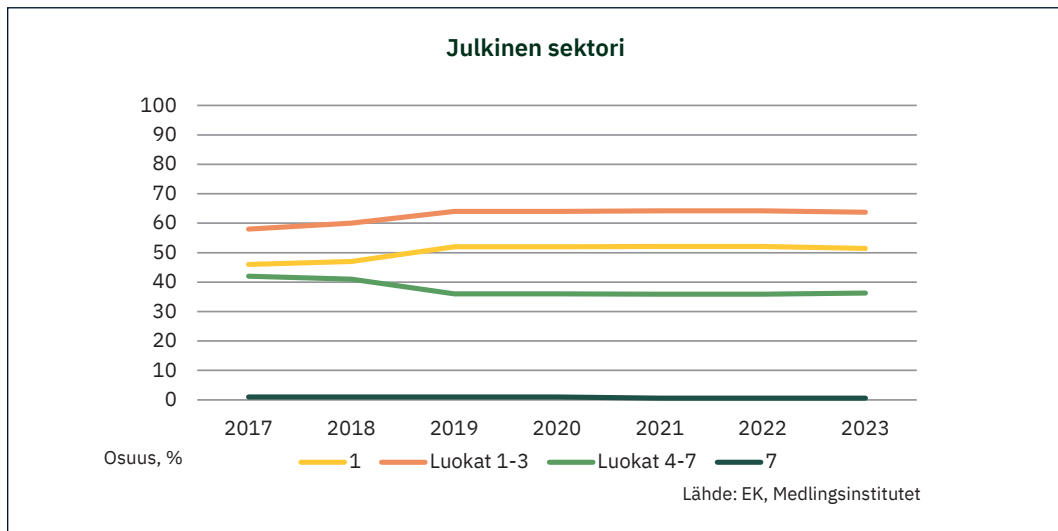


Ruotsin yksityisellä sektorilla eri palkkamallien osuudet ovat pysytelleet vakaina viime vuosikymmenen alusta alkaen. Paikallisia palkkamalleja on käytössä hieman vähemmän kuin Suomessa, mutta jopa 10 % yksityisen sektorin palkoista sovitaan numerottomilla sopimuksilla. Suomen yksityisellä sektorilla numerottomien sopimusten määrä on käytännössä olematon.

Ruotsissa pelkkää yleiskorotusta sisältävien mallien osuus on sen sijaan pysynyt matalana, alle 15 %:n tasolla, kun Suomessa osuus on ollut viime vuosina kolmannes ja vielä kymmenen vuotta sitten usealla neuvottelukierroksella lähes 80 %:n tasolla.

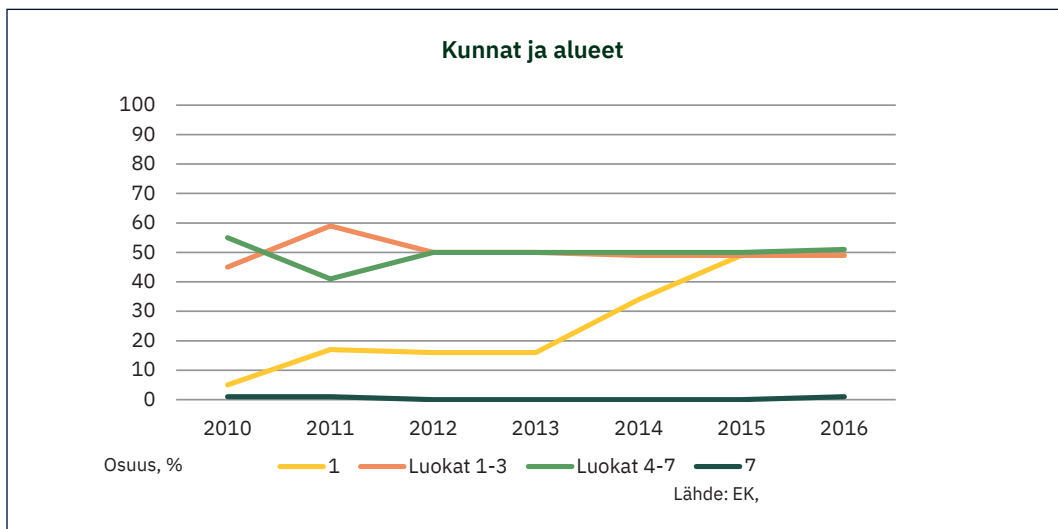
Yksityisellä sektorilla käytetään erilaisia palkkamalleja laajemmin Ruotsissa kuin Suomessa. Paikallisesti sovittavia palkkamalleja ja kustannusvaikutukseen palkkapotteihin perustuvia jakomalleja käytetty tasaisesti eri aloilla. Suomessa vaikiintuneiden palkkamallien lisäksi ei ole hyödynnetty kaikkia jakotapoja, joita luokitteluista löytyisi Ruotsin esimerkkien pohjalta.

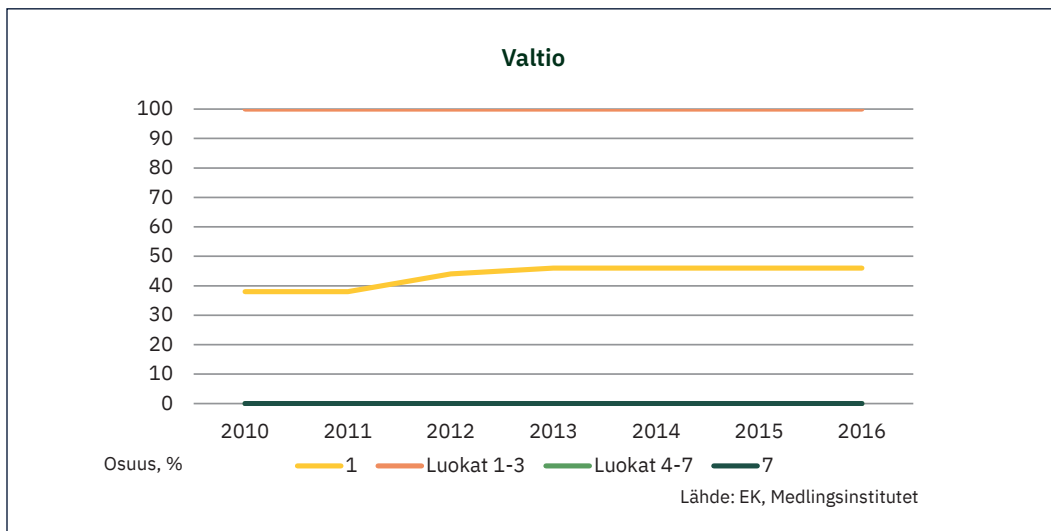




Ruotsin julkisen sektorin osalta oli mainittu jo aiemmin korkea numerottomien sopimusten osuus, joka eroaa merkittävästi Suomen julkisesta sektorista. Ruotsissa tiedot julkisen sektorin palkkaluokittelusta löytyvät tarkemmalla kuntien ja alueiden sekä valtion jaolla vuoteen 2016 asti ja vuodesta 2017 alkaen yhdistettynä julkisen sektorin luvuiksi. Edellä esitettiin EK:n laskelmiin perustuva yhdistelmä pidemmästä aikasarjasta julkisella sektorilla.

Vuosina 2010–2016 Ruotsin kuntien ja alueiden ratkaisut koostuivat pääasiassa paikallisista palkkaratkaisuista numerottomina sopimuksina tai perälaudan kanssa sekä palkkapottimalleista ilman yksilökohtaisia takuita. Ennen vuotta 2010 kuntien palkkasopimukset olivat pääosin luokkien 4 ja 5 palkkapottimalleissa, joten muutos hajautuneempaan palkanmuodostukseen ja myöhemmin paikallisesti sovittaviin numerottomiin sopimuksiin on tapahtunut nopeasti Ruotsin kuntasektorilla.





Valtion palkkasopimuksissa palkankorotukset olivat vuosina 2010–2016 lähes puoliksi paikallisesti sovittavia numerottomia sopimuksia tai perälaudan kanssa sovittuja sopimuksia.

Paikallisesti sovittavia numerottomia sopimuksia ovat ajaneet erityisesti julkisen sektorin toimihenkilöliitot, jotka tavoittelevat paikallisilla sopimuksilla muutoksia suhteellisiin palkkoihin ja palkanormit ylittäviä korotuksia. Työnantajien osalta tavoitteena on ollut numerottomilla sopimuksilla kasvattaa palkkahajontaa. Palkkarakenne on hyvin tiivis Ruotsissa. Palkoista sopiminen paikallisesti mahdollistaa myös korotusten käyttämisen johtamisen välineenä. (Kjellberg, 2019). Kjellbergin artikkelissa (2019) on viitattu myös Medlingsinstitutetin (2018) selvitykseen eri ammattien palkkojen kehityksestä vuosina 2014–2017. Selvityksen mukaan naisvaltaisilla työvoimapula-aloilla, kuten hoitajilla, hoitoapulaisilla sekä opettajilla palkankorotukset ovat olleet suurempia kuin kaikilla aloilla keskimäärin. Medlingsinstitutetin johtopäätös selvityksensä perusteella on ollut, että ruotsalainen palkanmuodostusmalli ei ole estänyt muutoksia suhteellisissa palkkoissa eri ammateissa. Kjellbergin (2023b) myöhemmistä selvityksistä selviää myös, että hoitajien ja kättilöiden palkat nousivat palkanormia nopeammin paikallisten palkkatarkistusten myötä myös vuosina 2019 ja 2020.

Samaa tulosta on esittänyt Vartiainen (2024) numerottomista sopimuksista. Numerottomilla sopimuksilla on pystytty Ruotsissa helpottamaan julkisen sektorin työvoimapulaa ja korottamaan palkkoja paikallisesti ilman kokonaistaloudellisia kilpailukykyongelmia Ruotsin taloudelle.

Norjassa numerottomia sopimuksia toimihenkilöillä yksityisellä sektorilla

- **Norjassa paikalliset palkkamallit ovat yleisiä yksityisellä sektorilla ja varsinkin toimihenkilösopimuksissa täysin numerottomasti.**
- **Julkisella sektorilla palkoista sovitaan paikallisesti vähemmän kuin Ruotsissa, mutta enemmän kuin Tanskassa tai Suomessa.**
- **Norjassa osana vientialojen mallineuvotteluja sovitaan koko ansiokehitystä kuvaavasta korotustasosta, johon sisältyy myös palkkaliukumat.**

Norjassa useimmissa työehtosopimuksissa sovitaan sekä yleiskorotuksista että paikallisista eristä. Sopimuksissa seurataan kustannustasossa vientialojen asettamaa palkkanormia. Yksityisellä sektorilla työntekijäsopimuksissa palkkaneuvottelut käydään liittotasolla, mutta toimihenkilösopimukset ovat yleensä paikallisesti sovittavia numerottomia sopimuksia. (Kjellberg, 2023a).

Palkkaneuvotteluissa Norjassa keskeisessä roolissa on kolmikantainen palkankorotusten teknisen laskennan komitea (Det tekniske berekningsutvalget før inntektsoppgjørene - TBU), joka on perustettu vuonna 1976 Norjan työ- ja sosiaaliministeriön alaisuuteen. (Regjeringen, 2024). Komitean tarkoituksena on tuottaa tietoa Norjan talouden tilasta yhteisen tilannekuvan luomiseksi neuvotteluosapuolille ja viranomaisille. TBU kokoaa tilastotietoa ja julkaisee raportteja palkkatasoista ja niiden kehityksestä sekä ennen että jälkeen palkkaneuvotteluja.

Norjan mallineuvotteluihin perustuvassa palkkanormissa on syytä muistaa, että palkkanormissa on huomioitu odotettu palkkaliukuma. Tämä poikkeaa muiden Pohjoismaiden palkkanormien ilmoittamisesta, joissa mukana ovat ainoastaan sopimuskorotukset tai niiden kustannusvaikutukset.

Esimerkiksi vuoden 2023 palkkaneuvotteluissa sovittiin 5,2 %:n palkkaraamista vuodelle 2023. (NHO, 2023). TBU:n (2024) palkkaraportista selviää, että esimerkiksi teollisuustyöntekijöillä toteutunut palkkojen vuosikasvu oli 5,1 %, josta aiemman vuoden palkkaperintöä oli 1,4 %, neuvotteluissa sovittuja vähimmäispalkkojen korotuksista 1,9 % ja palkkaliukumasta 1,8 %.

Vuosina 2019–2023 teollisuuden työntekijöillä palkat nousivat vuodessa keskimäärin 3,3 %, josta yleiskorotuksina toimivien sovittujen vähimmäispalkkojen korotusten osuus on ollut 1,0 %, eli alle 30 %. Muut tekijät nostivat palkkoja yli 70 %. Vastaavasti valtiolla samalla ajalla keskimääräinen ansioiden nousu on ollut 3,8 % vuodessa ja sovittujen vähimmäispalkkojen nousu 1,8 %. Vähimmäispalkkojen osuus palkkojen noususta on ollut 47 % ja muiden tekijöiden 53 %. Kunnissa keskimääräinen palkkojen vuosikasvu on ollut samalla ajalla 3,4 %, josta sovittujen vähimmäispalkkojen korotusta 1,7 %. Vähimmäispalkkojen sovittujen korotusten ja muiden tekijöiden vaikutus palkkoihin on ollut puolet ja puolet. (TBU, 2024).

Tanska korotukset pääosin paikallisia yksityisellä sektorilla

- **Palkoista sopiminen paikallisesti on yleistä Tanskan yksityisellä sektorilla, osuus jopa 86 %. Numerottomia sopimuksia noin 20 %, lähinnä toimihenkilösopimuksissa.**
- **Tanskan julkisella sektorilla palkoista sovitaan paikallisesti vähemmän kuin Ruotsissa ja Norjassa, mutta enemmän kuin Suomessa.**
- **Vientialojen mallineuvotteluilla on tärkeä rooli korotustasojen asettamisessa myös Tanskassa.**

Tanskalainen palkanmuodostusmalli jättää paljon tilaa paikalliselle sopimiselle palkoista. Suurin osa, noin 80 prosenttia, yksityisen sektorin yrityksistä sopivat palkoista paikallisesti. Lopuille 20 prosentille yksityisen sektorin työntekijöistä palkat tarkistetaan toimialakohtaisten työehtosopimusten mukaisesti.

Sørensen ym., (2013, 37) mukaan Tanskassa yksityisellä sektorilla paikallisten palkankorotusten piirissä on 86 % palkansaajista palkkasummalla mitattuna vuonna 2010. Tanskan julkisella sektorilla vuonna 2012 paikallisesti sovittavien palkkamallien osuus oli vain 8 % sekä valtiolla että kunnilla ja alueilla.

Ahtelan (2019) selvityksessä yksityisen sektorin osalta käytetään vastaavaa luku työpaikkatasoisesta palkankorotusten määrittämisestä, noin 85 %. Työehtosopimuksissa määritetään ainoastaan vähimmäispalkat. Esimerkiksi teollisuuden yleisessä työehtosopimuksessa on erikseen kielletty työmarkkinajärjestöjen puuttuminen yksilökohtaisiin palkankorotusneuvotteluihin. Palkankorotuksia sovittaessa huomioidaan työsuoritus, pätevyys, koulutus sekä tehtävien sisältö ja toimen vastuullisuus.

Ahtelan selvityksessä toinen Tanskassa käytettävä palkankorotusmalli on työehtosopimuksissa määritetty palkankorotusten taso, mutta ei vähimmäispalkkoja. Tämä palkanmääräytymismalli on Tanskassa yleinen esimerkiksi kuljetusaloilla ja elintarviketeollisuudessa sekä laajasti julkisella sektorilla.

Ibsen & Keune (2018) mukaan paikallisesti sovittavien numerottomien sopimusten osuus on kasvanut noin 20 %:iin, kun numerottomia sopimuksia oli vuonna 1989 ainoastaan 4 %. Numerottomat sopimukset ovat yleisesti käytössä toimihenkilösopimuksissa, mutta määrä on kasvanut viime vuosina myös työntekijäsopimuksissa.

Palkoista sopiminen Pohjoismaissa

- **Alakohtaisia neuvotteluja on käyty Tanskassa jo 1980-luvulta alkaen, Ruotsissa 1990-luvulta alkaen.**
- **Suomessa alakohtaisiin neuvotteluihin siirryttiin vasta syksyn 2017 liittoneuvottelukierroksella.**
- **Norjassa alakohtaiset ja keskusjärjestöjen käymät palkkaneuvottelut ovat vuorotelleet jo 1960-luvulta alkaen, mistä asti maassa on seurattu vientialojen palkanasetantaa.**

Ruotsi ja Tanska hajauttivat neuvottelunsa alakohtaisiksi jo yli 30 vuotta sitten 1990-luvun vaihteessa. Suomessa alakohtaisia neuvotteluja on käyty muutaman neuvottelukierroksen ajan syksyn 2017 ja kevään 2018 neuvottelukierrokselta alkaen. Norjassa neuvottelut käydään yhä osin keskitetysti, mutta käytössä on ollut vuosikymmenten ajan vientiyriyten kilpailukyyn huomioivat mallineuvottelut. Norjan kaksivuotisten alakohtaisten sopimusten välivuosina palkoista sovietaan keskitetyissä neuvotteluissa.

Pohjoismaista vertailua työehtosopimus- ja palkkaneuvotteluiden etenemisestä ovat tehneet aiemmin muun muassa Ah-tela (2019) sekä Kärrylä (2024). Tässä selvityksessä esitetyt havainnot eri Pohjoismaiden neuvottelutavoista perustuvat viitattuun aineistoon sekä haastatteluihin ja keskusteluihin Pohjoismaisten työnantajajärjestöjen edustajien kanssa.

Pohjoismaiden neuvottelujärjestelmien ajallisessa kehityksessä on käytetty samaa lähdettä kuin Kauhanen ja Nevavuo (2021) ovat omassa raportissaan hyödyntäneet neuvottelujärjestelmien maavertailuissa neuvotteluiden keskittyneisyyden ja koordinoinnin osalta. Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS):n tietokantaa (Visser, 2019), sisältää tiedot Pohjoismaiden osalta vuosilta 1960–2017. Tietoja on täydennetty ulottumaan vuoteen 2024 asti EK:n asiantuntija-arvioiden ja pohjoismaisten työnantajaorganisaatioiden asiantuntija-arvioiden perusteella.

Aineistolla pystytään tekemään numeerista arviointia eri Pohjoismaiden neuvottelujärjestelmien välillä ja seuraamaan ajallista kehitystä. Pääasiallinen taso, jolla työehtoneuvotteluita on käyty kattavuuden näkökulmasta, kertoo siitä, kuinka keskittyneitä neuvottelut ovat olleet. Korkeammat tasot edustat pääosin keskitettyjä ratkaisuja, joita Suomessa tehtiin yleisesti tulopoliittisten kokonaisratkaisujen yhteydessä ja matalammat arvot lähempänä yritystasoa käytäviä neuvotteluita. Suomen viimeisimmät alakohtaiset neuvottelukierrokset ovat olleet tasolla 3, kun asteikko on välillä 1–5.

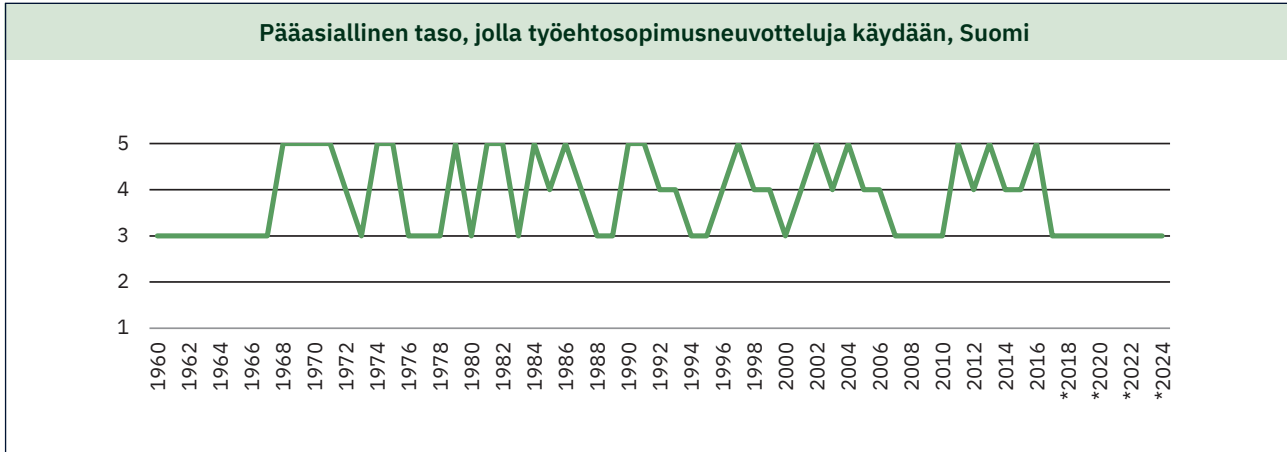
Neuvotteluiden taso, joka määrittää palkkakirjaukset työehtosopimuksissa kertoo palkoista sopimisen keskittyneisyydestä tai hajautuneisuudesta. Tasojen luokittelu on runsaampi kuin kaikista työehdoista neuvoteltaessa edellä, mutta jälleen korkeimmat tasot viittaavat keskitetyimpiin palkkaratkaisuihin ja alimmalla tasolla ollaan yrityskohtaisesti sovitavissa palkankorotuksissa. Palkoista sopimisen hajautuneisuuden taso on ollut usein yhteydessä kaikista työehdoista sopimisen hajautuneisuuden tasoon. Suomessa palkoista sopiminen on ollut tulopoliittisten kokonaisratkaisujen yhteydessä keskittyntä ja viime vuosina liittokierroksilla alakohtaista.

Neuvotteluiden koordinaation tyyppi vaihtelee korkeimmilla tasoilla valtion määräämien neuvotteluiden ja alimmalla tasolla ilman selkeää koordinaatiotapaa edustavien tasojen välillä. Suomessa on siirrytty valtion tukemista keskitetyistä neuvotteluista hajautuneempiin mallineuvotteluihin.



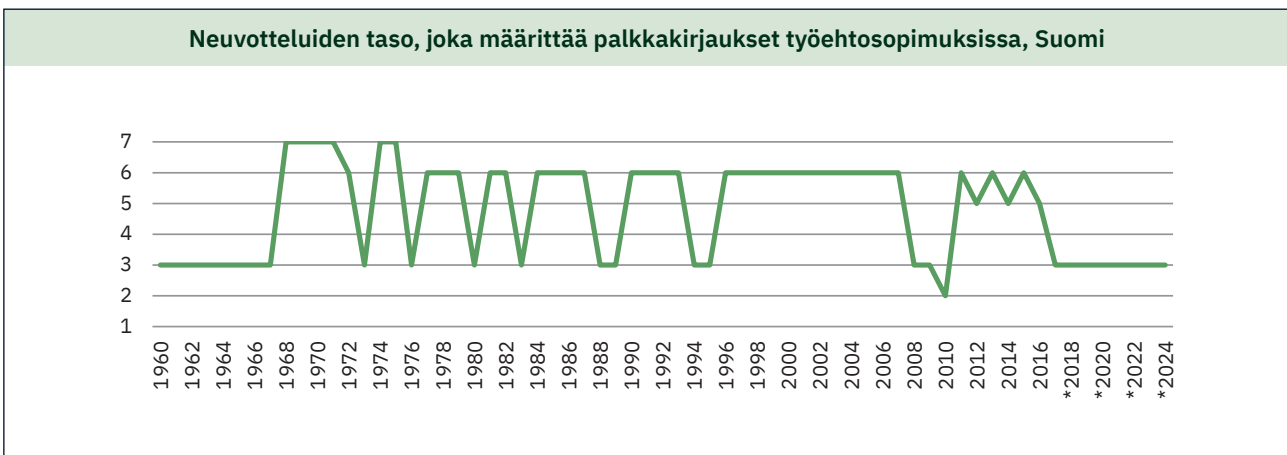
SUOMI

Suomessa oli pitkä historia 1960-luvulta alkaen keskitetyistä tulopoliittisista ratkaisuista, joista päätettiin vuonna 2007 siirtää hajautuneisiin liittokohtaisiin palkkaneuvotteluihin. Alla olevassa kuviossa tasot 4–5 edustavat keskitettyjä ratkaisuja ja 1–3 ala- ja yrityskohtaisia ratkaisuja. Neuvottelujen hajauttamisella tavoitellaan alakohtaisten erityispiirteiden huomioimista, paikallisen sopimisen edistämistä sekä kilpailukyvyyn parantamista.



Tasot: 5 = Neuvottelut käydään pääosin keskitetysti; 4 = Neuvottelut vaihtelevat keskitetyn ja alakohtaisen tason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 3 = Neuvottelut käydään pääosin alakohtaisesti; 2 = Neuvottelut vaihtelevat alakohtaisen ja yritystason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 1 = Neuvottelut käydään pääosin yritystasolla. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK

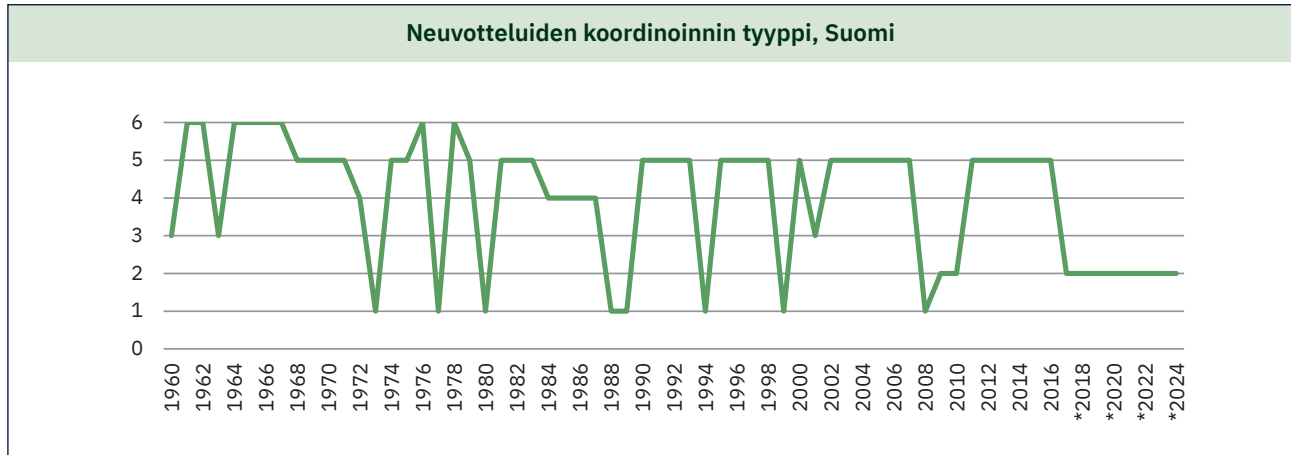
Finanssikriisi viivästytti siirtymää ja kriisin vuoksi tehtiin paluu keskitettyihin ratkaisuihin. Näitä keskitettyjä pääsopimuksia tehtiin kolme vuosina 2011, 2013 ja 2016. Viimeisimmän keskitetyn ratkaisun jälkeen Elinkeinoelämän keskusliitto EK muutti sääntöjään siten, ettei keskitettyjä palkkasopimuksia voinut enää tehdä. Tämän jälkeen palkoista ja työehdoista on sovittu toimialakohtaisissa neuvotteluissa vuosina 2018, 2020, 2022 sekä 2023. Palkanormi näillä kierroksilla on muodostunut ventialojen päänavausneuvotteluista. Keskitetyt ratkaisut palkkakirjausten osalta ovat alla olevassa kuviossa tasoilla 4–7 ja ala- sekä yrityskohtaiset ratkaisut tasoilla 1–3.



Tasot: 7 = Keskitetty taso, joka määrittää sitovat ehdot myös muille tasoilla tehtäville sopimuksille; 6 = Keskitetty ja alakohtainen taso, alakohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 5 = Keskitetty, alakohtainen ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä ja alakohtaiset sopimukset, jotka täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 4 = Keskitetty ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 3 = Alakohtainen, joka määrittää sitovat ehdot; 2 = Ala- ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä; 1 = Yrityskohtainen. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK

Työnantajaliitot käyvät palkka- ja työehtoneuvotteluja itsenäisesti ammattiliittojen ja neuvottelujärjestöjen kanssa. Taivoitteet ja palkankorotusvarat määritetään alan yritysten tarpeiden, markkinatilanteen ja muiden taloudellisten tekijöiden perusteella.

Neuvottelukierroksen ensimmäisiä neuvottelijoita ovat olleet vientiteollisuuden alat. Viimeisimmillä kierroksilla käytännössä Teknologiateollisuuden sekä Kemianteollisuuden työntekijöiden työehtosopimukset. Päänavauksen neuvottelutuksista on määritetty palkanormi muiden alojen neuvotteluihin.



*Tasot: 6 = Valtion määräämät neuvottelut (ml. lakisääteinen palkanasetanta ilman neuvotteluita); 5 = Valtion tukemat neuvottelut (ml. yhteiskuntasopimukset); 4 = Keskusjärjestöt koordinoivat; 3 = Järjestöjen sisäinen koordinointi (epämuodollinen keskittäminen); 2 = Mallineuvottelut; 1 = Valtion palkkasignaalit (julkisen sektorin palkat, minimipalkat); 0 = Ei selkeää koordinoititapaa. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK*

Yllä olevasta kuvioista nähdään, että viime vuosikymmenillä koordinaation taso on vaihdellut samaan tahtiin keskitettyjen ja alakohtaisten sopimusten kanssa, jolloin myös koordinaatiota on ylläpidetty keskitetyillä sopimuksilla tai alakohtaisesti seuraamalla mallineuvotteluita.

Liittokohtaisissa neuvotteluissa on noudatettu vientialojen asettamaa palkanormia, vaikka mallia ei ole yleisesti hyväksytty ammattiliittojen toimesta. Vientivetoista palkanormia on haastanut myös kunta-alan työ- ja virkaehtosopimus vuodelta 2022, jolloin kunta-alalle sovittiin viiden vuoden palkkaohjelmasta. Palkkaohjelma ylittää toistuvasti yksityisen sektorin yleisen linjan palkankorotustason korotusautomaatilla. (KT, 2022).

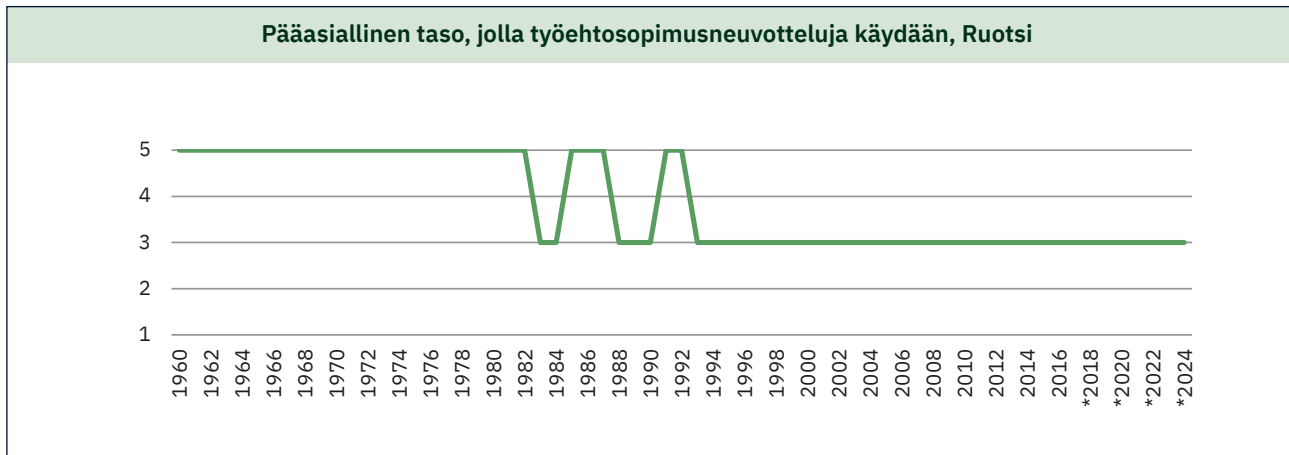
Julkisen sektorin palkkajohtajuus heikentää Suomen kilpailukykyä kustannuspaineiden välittyessä avoimelle sektorille. Julkisen sektorin palkkaratkaisu vaikeuttaa myös tulevia yksityisen sektorin palkkaneuvotteluita. Vientimallia ollaan vaikiinnuttamassa Suomessa lainsäädäntömuutoksilla. (Valtioneuvosto, 2023).



RUOTSI

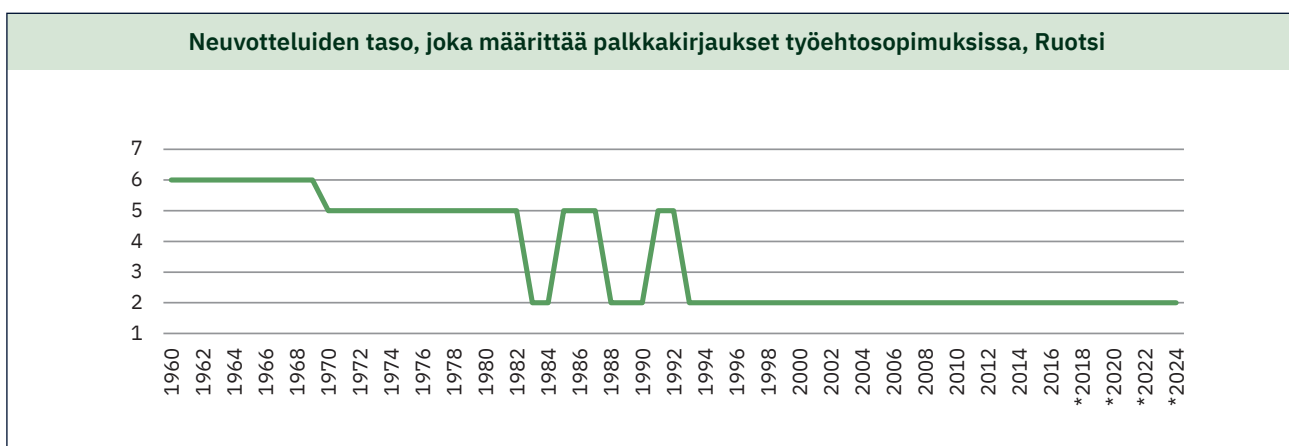
Ruotsissa vientivetoinen työmarkkinamalli on ollut käytössä nyky muodossa jo 1990-luvulta alkaen. Ruotsissa keskitettyjen ratkaisujen tekeminen lopetettiin vuonna 1991 ja muutamaa vuotta myöhemmin sovittiin uudesta vientivetoisesta neuvottelumallista. Alla olevasta kuviosta nähdään, että Ruotsista on siitä alkaen käyty alakohtaisia neuvotteluja.

Teollisuussopimuksessa (industriavtalet) on määritetty palkankorotusten taso (märket), joka muodostaa palkanormin. Ruotsin sovittelijainstituutti (Medlingsinstitutet) sovittaa työriitoja tämän ”märketin” mukaisesti asetustasoisien sääntöjen perusteella.



Tasot: 5 = Neuvottelut käydään pääosin keskitetysti; 4 = Neuvottelut vaihtelevat keskitetyn ja alakohtaisen tason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 3 = Neuvottelut käydään pääosin alakohtaisesti; 2 = Neuvottelut vaihtelevat alakohtaisen ja yritystason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 1 = Neuvottelut käydään pääosin yritystasolla. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK

Neuvotteluun palkanormia määrittävistä palkankorotuksista ja työehdoista osallistuvat työnantajajärjestöt ja ammattiliitot kansainväliselle kilpailulle alttiilta toimialoilta. Märketin mukainen kustannusvaikutus toimii mallina palkankorotuksille ja työehtojen tekstimuutosten kustannuksille määritetyllä ajanjaksolla. Samoin kuin neuvottelujen kattavuuden osalta, palkkakirjauksissa on noudatettu ala- ja yrityskohtaisuutta 1990-luvun alkupuolelta asti, kuten seuraavasta kuviosta näkyy. Kustannusvaikutusprosentti toimii palkanormina muille aloille ja neuvotteluosapuolille sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.



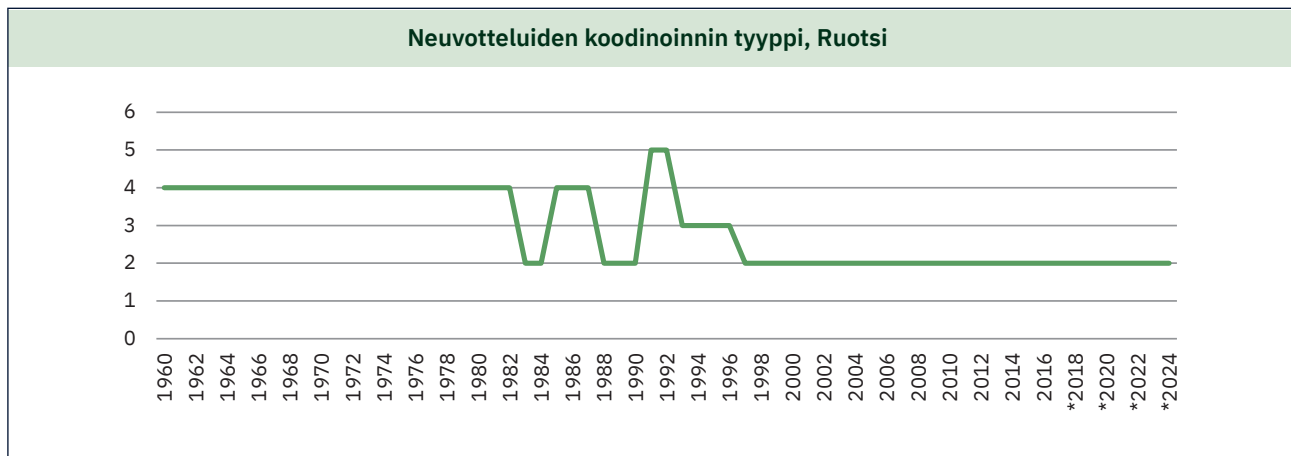
Tasot: 7 = Keskitetty taso, joka määrittää sitovat ehdot myös muille tasoilla tehtäville sopimuksille; 6 = Keskitetty ja alakohtainen taso, alakohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 5 = Keskitetty, alakohtainen ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä ja alakohtaiset sopimukset, jotka täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 4 = Keskitetty ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 3 = Alakohtainen, joka määrittää sitovat ehdot; 2 = Ala- ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä; 1 = Yrityskohtainen. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK

Ruotsissa palkanormi perustuu työmarkkinaosapuolten vapaaehtoiseen sopimiseen, eikä siitä ole poliittista päätöstä. Tästä huolimatta muut työmarkkinaosapuolet sekä työnantajaliitoissa että ammattiliitoissa ovat sitoutuneet noudattamaan marketin asettamaa palkanormia. (SKR, 2023).

Teollisuussopimuksen neuvotteluosapuolet sopivat lisäksi sopimuskauden pituudesta sekä mahdollisista avaamislausekkeista poikkeuksellisten olosuhteiden varalta.

Märketin määrittämisen jälkeen muut työnantajaliitot ja ammattiliitot neuvottelevat omilla aloillaan palkankorotuksista ja työehdoista marketin mukaisessa kustannuskehikossa. Neuvottelujen eteneminen voi vaihdella yrityksittäin ja toimialoittain, mutta neuvottelut alkavat usein ammattiliittojen esittämällä vaatimuksilla ja jatkuvat työnantajien antamalla vastatarjouksilla. Neuvotteluosapuolet neuvottelevat vaatimusten ja tavoitteiden pohjalta kompromissin, jonka molemmat osapuolet voivat hyväksyä.

Keskitettyjen sopimusten lakkauttamisen jälkeen vuonna 1991 neuvotteluiden koordinaatiossa luovuttiin samalla keskusjärjestöjen koordinaatiosta. Heti vuosikymmenen alussa neuvottelukoordinaatiossa tarvittiin valtion tukea. Pian tämän jälkeen uudesta neuvottelujärjestelystä päästiin neuvottelemaan työnantajaliittojen ja ammattiliittojen kesken. Vuodesta 1997 alkaen käytössä ollut teollisuussopimus on toiminut myös neuvotteluiden koordinaation työkaluna.

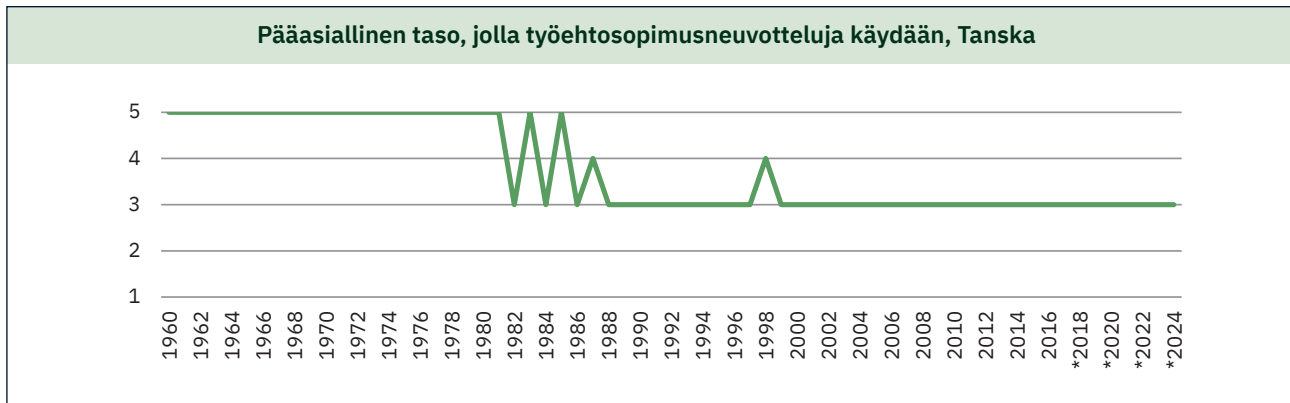


*Tasot: 6 = Valtion määräämät neuvottelut (ml. lakisääteinen palkanasetanta ilman neuvotteluita); 5 = Valtion tukemat neuvottelut (ml. yhteiskuntasopimukset); 4 = Keskusjärjestöt koordinoivat; 3 = Järjestöjen sisäinen koordinointi (epämuodollinen keskittäminen); 2 = Mallineuvottelut; 1 = Valtion palkkasignaalit (julkisen sektorin palkat, minimipalkat); 0 = Ei selkeää koordinoitintapaa. (Suomenneet määritelmät: Kauhanen & Nevavu, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK*

Eri alojen neuvotteluajakatauluista ei ole tarkempaa sovittua järjestystä. Vuonna 2011 uudistetussa teollisuussopimuksessa (Industriavtalet 2.0) vaadittiin kuitenkin, että sopimusten olisi syytä päättyä samaan aikaan, jotta neuvotteluiden koordinaatio on mahdollista. (Kjellberg, 2019). Neuvotteluosapuolet aloittavat omat neuvottelunsa yleensä ennen vanhan sopimuskauden päättymistä. Neuvottelut käydään tällöin työrauhan ollessa voimassa ja työehtosopimuksen päättämispäivästä tulee takaraja. Tämän takarajan jälkeen työtaistelutoimet ovat mahdollisia neuvotteluiden vauhdittamiseksi.

Palkkaneuvottelut käydään Tanskassa yleensä kahdella tasolla: valtakunnallisella ja paikallisella tasolla. Valtakunnallisella tasolla työnantajaliitot ja ammattiliitot neuvottelevat toimialojensa palkankorotuksista ja työehdoista. Näiden neuvottelujen tuloksena sovittavat työehtosopimukset ovat tavallisesti voimassa kahdesta kolmeen vuotta.

Tanskassa neuvotteluja on hajautettu alakohtaisiksi jo 1980-luvulta alkaen kuten alla olevasta kuviosta nähdään. Poikkeuksena viime vuosikymmeniltä on vuosi 1998, jolloin vaikeiden neuvotteluiden vuoksi valtio osallistui neuvotteluihin työntekijöiden hylättyä sovintoehdotuksen odottamattomasti. (Lind, 2019).

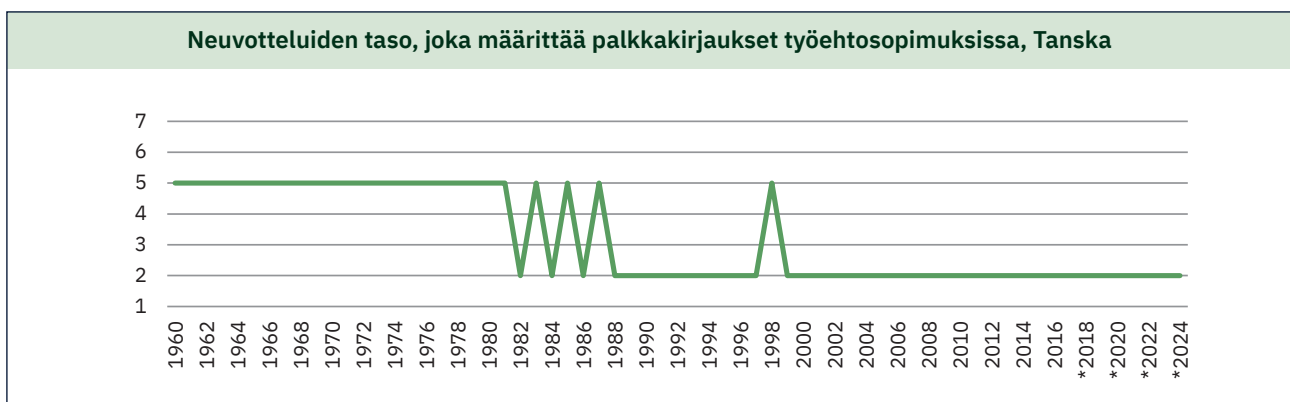


*Tasot: 5 = Neuvottelut käydään pääosin keskitetysti; 4 = Neuvottelut vaihtelevat keskitetyn ja alakohtaisen tason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 3 = Neuvottelut käydään pääosin alakohtaisesti; 2 = Neuvottelut vaihtelevat alakohtaisen ja yritystason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 1 = Neuvottelut käydään pääosin yritystasolla. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK*

Palkanmuodostus valtakunnallisella tasolla perustuu vientivetoiseen malliin, jossa yleisimmin teollisuus- ja kuljetusalat muodostavat normin palkankorotuksille ja työehtojen muutoksille. Näiden toimialojen asema on vahva Tanskan taloudessa, ja alojen työehtosopimukset toimivat mallina muiden alojen sopimuksille.

Teollisuuden ja kuljetusalojen sopimukset eroavat rakenteellisesti palkankorotusten osalta. Teollisuusalojen työehtosopimukset asettavat vähimmäistason korotuksille, joiden pohjalta käydään paikalliset palkkaneuvottelut. Kuljetusalojen sopimukset sisältävät valmiiksi sovitut palkankorotustasot, mutta ei vähimmäispalkkoja. Kuljetusalojen lisäksi toinen palkanmääräytymismalli on laajasti käytössä myös Tanskan julkisella sektorilla. (Ahtela, 2019).

Vientivetoinen malli näkyy myös palkkakirjausten tasoa kuvaavassa kuviossa alapuolella. Kehitys vastaa neuvottelujen kattavuutta kuvaavaa kuviota edellä. Myös tässä kuvissa näkyy vuoden 1998 poikkeus, jolloin valtio puuttui neuvotteluihin.



Tasot: 7 = Keskitetty taso, joka määrittää sitovat ehdot myös muille tasoilla tehtäville sopimuksille; 6 = Keskitetty ja alakohtainen taso, alakohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 5 = Keskitetty, alakohtainen ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä ja alakohtaiset sopimukset, jotka täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 4 = Keskitetty ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 3 = Alakohtainen, joka määrittää sitovat ehdot; 2 = Ala- ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä; 1 = Yrityskohtainen. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021).

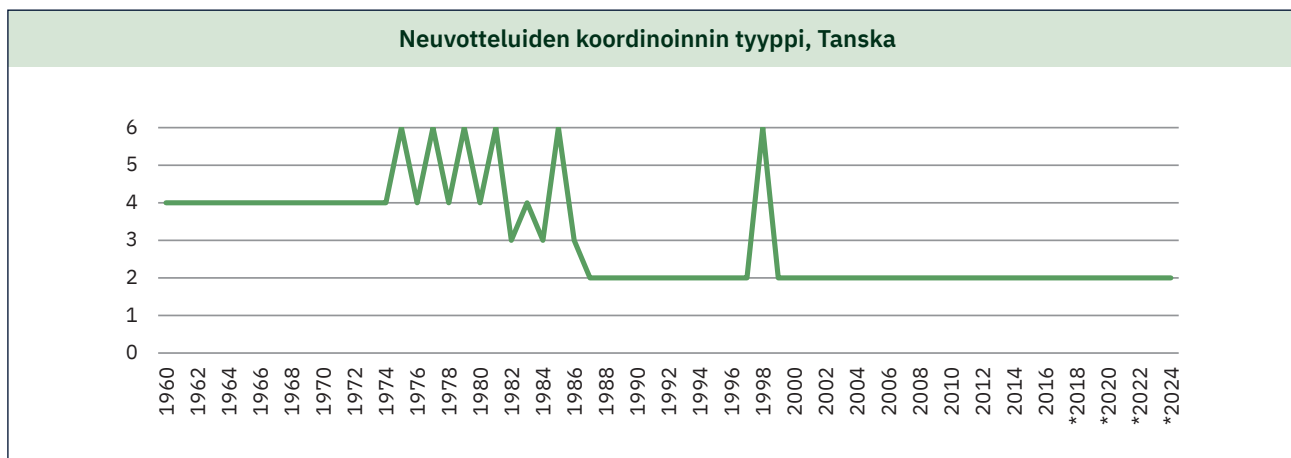
**EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK*

Paikallisella tasolla yksittäisen yrityksen työnantaja ja työntekijät sopivat palkoista valtakunnallisen työehtosopimuksen puitteissa. Näihin neuvotteluihin osallistuvat yrityksen johto sekä työntekijä tai luottamusmies. Paikallisen sopimisen tarkoituksena on soveltaa valtakunnallisia puitteita sopiviksi yrityksen tarpeisiin ja taloudelliseen tilanteeseen.

Tanskalainen palkanmuodostusmalli jättää paljon tilaa paikalliselle sopimiselle palkoista. Suurin osa, noin 80 prosenttia, yksityisen sektorin yrityksistä sopivat palkoista paikallisesti. Lopuille 20 prosentille yksityisen sektorin työntekijöistä palkat tarkistetaan toimialakohtaisten työehtosopimusten mukaisesti.

Vuonna 2010 Tanskan yksityisen sektorin työntekijöistä 86 %:lla palkoista oli sovittu vain vähimmäispalkoina tai numerottomista korotusmalleista. Tanskan julkisella sektorilla vuonna 2012 paikallisesti sovittavien palkkamallien osuus oli vain 8 % sekä valtiolla että kunnilla ja alueilla. (Sørensen ym., 2013, 37).

Vuonna 2018 julkaistussa raportissa vain vähimmäispalkat määrittävien sopimusten piirissä olevien osuudeksi on arvioitu 65 % ja numerottomien sopimusten osuudeksi 20 % yksityisellä sektorilla. Raportissa ei ole kuitenkaan tarkemmin mitä vuotta osuudet koskevat. (Ibsen & Keune, 2018).



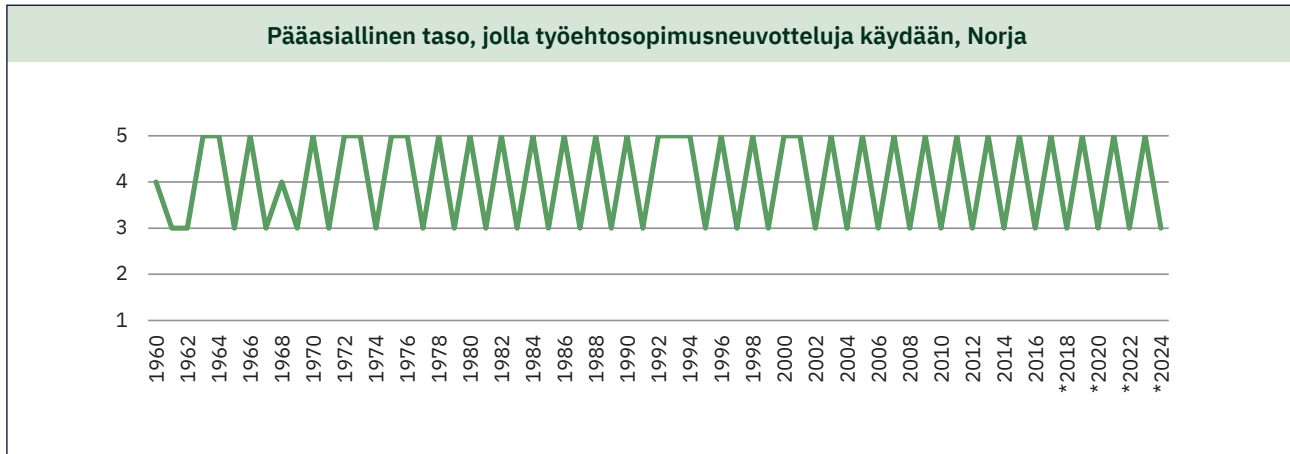
*Tasot: 6 = Valtion määräämät neuvottelut (ml. lakisääteinen palkanasetanta ilman neuvotteluita); 5 = Valtion tukemat neuvottelut (ml. yhteiskuntasopimukset); 4 = Keskusjärjestöt koordinoivat; 3 = Järjestöjen sisäinen koordinointi (epämuodollinen keskittäminen); 2 = Mallineuvottelut; 1 = Valtion palkkasignaalit (julkisen sektorin palkat, minimipalkat); 0 = Ei selkeää koordinoititapaa. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK*

Tanskassa neuvotteluiden koordinaatio ei poikkea hajautuneisuuden osalta aiemmista kattavuutta ja palkoista sopimista kuvaavista kuvioista. Koordinaatio on toteutettu 1980-luvulta alkaen mallineuvotteluiden puitteissa, poikkeuksena jälleen vuosi 1998, jolloin valtio osallistui neuvotteluihin.

Norjassa palkanmuodostus perustuu ventialojen käynnistämille palkkaneuvotteluille, jotka muodostavat mallineuvotteluina normin muiden alojen neuvotteluille. Mallineuvottelut varmistavat, etteivät palkankorotukset ylitä tuottajahintojen ja tuottavuuden kasvua kansainväliselle kilpailulle alttiilla ventialoilla. Teollisuuden ventialojen neuvottelujen jälkeen normiin lasketaan mukaan myös teollisuuden toimihenkilöiden neuvottelemat palkankorotukset. (Kjellberg, 2019). Toisin kuin muissa Pohjoismaissa, Norjan palkanormissa on huomioitu myös odotetut palkkaliukumat. Mallineuvottelut ovat olleet käytössä Norjassa vuodesta 1966 alkaen ja ovat muodostuneet perustaksi norjalaiselle työmarkkinamallille.

Työehtosopimukset ovat tyypillisesti kestoltaan kaksivuotisia. Pääneuvottelut käydään palkankorotuksista ja tekstimuuksista. Joka toinen vuosi käydään välineuvottelut, joissa neuvotellaan vain palkankorotuksista keskitetysti keskusjärjestöjen kesken. Työehtosopimuksen tarkempi kesto sovitaan sopimuksessa, kuten myös ilmoitusajat sopimuksen irtisanomisesta. Jos työehtosopimusta ei irtisanota ennen päättymistä, sitä jatketaan automaattisesti yhdellä vuodella. Sopimuksen irtisanominen tarkoittaa uuden sopimuksen neuvottelemista.

Työehtosopimusten kattavuuden osalta alla olevasta kuviosta näkyy norjalaisten neuvotteluiden rakenne. Kaksivuotisissa sopimuksissa neuvotellaan ensimmäisenä vuotena työehdoista ja palkoista, väli vuosina ainoastaan palkoista alakohteisesti mallineuvotteluiden pohjalta.

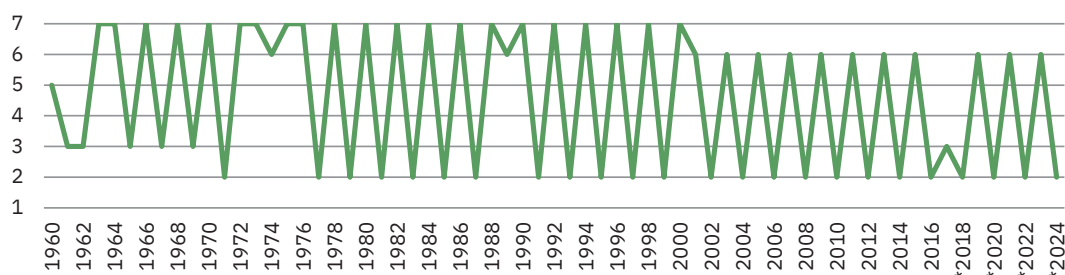


*Tasot: 5 = Neuvottelut käydään pääosin keskitetysti; 4 = Neuvottelut vaihtelevat keskitetyn ja alakohtaisen tason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 3 = Neuvottelut käydään pääosin alakohtaisesti; 2 = Neuvottelut vaihtelevat alakohtaisen ja yritystason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 1 = Neuvottelut käydään pääosin yritystasolla. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK*

Palkkaneuvotteluissa Norjassa keskeisessä roolissa on myös kolmikantainen palkankorotusten teknisen laskennan komitea (Det tekniske berekningsutvalget før innteksoppgjørene - TBU), joka on perustettu vuonna 1976 Norjan työ- ja sosiaaliministeriön alaisuuteen. (Regjeringen, 2024). Komitean tarkoituksena on tuottaa tietoa Norjan talouden tilasta yhteisen tilannekuvan luomiseksi neuvotteluosapuolille ja viranomaisille. TBU kokoaa tilastotietoa ja julkaisee raporteja palkkatasoista ja niiden kehityksestä sekä ennen että jälkeen palkkaneuvotteluja.

Norjalainen neuvottelumalli kattaa sekä keskitetyt keskusjärjestöjen neuvottelut sekä paikalliset neuvottelut yritystasolla. Keskitetyissä neuvotteluissa osoitetaan korotusten taso, jonka neuvotteluosapuolet uskovat norjalaisen yritys sektorin kestävänsä kansainvälisessä kilpailussa. Paikallisissa neuvotteluissa työntekijöille voidaan osoittaa ylimääräisiä korotuksia neljän kriteerin perusteella: yrityksen taloustilanne, tuottavuus, näkyvät ja kilpailukyky. Paikallisten neuvotteluiden ollessa käynnissä työntekijät eivät saa vauhdittaa vaatimuksiaan työtaistelutoimenpiteillä.

Neuvotteluiden taso, joka määrittää palkkakirjaukset työehtosopimuksissa, Norja

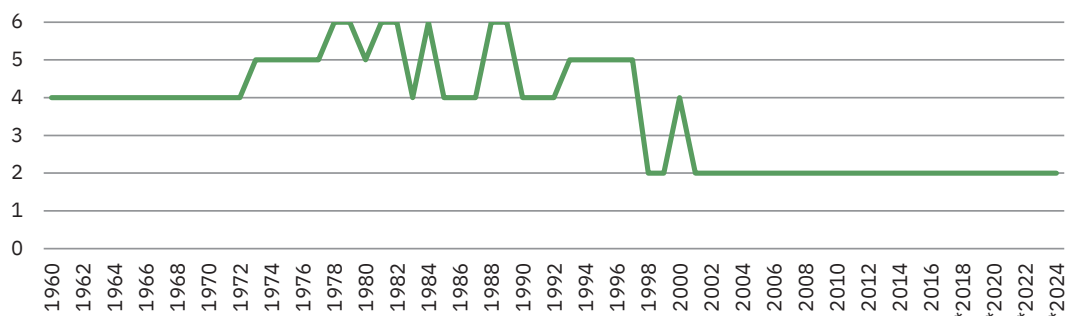


Tasot: 7 = Keskitetty taso, joka määrittää sitovat ehdot myös muille tasoilla tehtäville sopimuksille; 6 = Keskitetty ja alakohtainen taso, alakohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 5 = Keskitetty, alakohtainen ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä ja alakohtaiset sopimukset, jotka täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 4 = Keskitetty ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 3 = Alakohtainen, joka määrittää sitovat ehdot; 2 = Ala- ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä; 1 = Yrityskohtainen. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK

Palkkaneuvotteluiden osalta yllä oleva kuvio vastaa aiempaa neuvotteluiden kattavuutta kuvaavaa kuviota. Keskitetyt ja alakohtaiset palkkaneuvottelut vuorottelevat vuosittain. Viime vuosilta pääneuvotteluiden osalta pieni poikkeus on vuosi 2018, jolloin keskusjärjestöt sopivat palkoista ja työehdoista jäsenliittojensa puolesta. Syynä olivat samaan aikaan käydyt eläkeneuvottelut keskusjärjestöjen kesken.

Neuvottelut käydään joko koordinoitusti tai liittokohtaisesti tai näiden yhdistelmänä. Norjassa julkisen sektorin neuvottelut ovat aina koordinoituja. Lisäksi yhdistelmäneuvotteluissa valtio voi olla kolmantena neuvotteluosapuolena, jolloin osa palkkavaatimuksista voidaan osoittaa veromuutosten, tukien tai hintavalvonnan kautta.

Neuvotteluiden koordinoinnin tyyppi, Norja



Tasot: 6 = Valtion määräämät neuvottelut (ml. lakisääteinen palkanasetanta ilman neuvotteluita); 5 = Valtion tukemat neuvottelut (ml. yhteiskuntasopimukset); 4 = Keskusjärjestöt koordinoivat; 3 = Järjestöjen sisäinen koordinointi (epämuodollinen keskittäminen); 2 = Mallineuvottelut; 1 = Valtion palkkasignaalit (julkisen sektorin palkat, minimipalkat); 0 = Ei selkeää koordinoitintapaa. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021). *EK:n arvio. Lähde: Visser (2019) & EK

Norjan työehdoista sopiminen on perustunut mallineuvotteluille ja vientiyriyten kilpailukyyn huomioimiseen vuodesta 1966 alkaen. Tämän jälkeen neuvottelumallia on uudistettu useaan kertaan ja 1990-luvun lopulta alkaen valtion ja keskusjärjestöjen rooli on vähentynyt neuvottelujen koordinaatiossa. Koordinaatio perustuu Norjassakin nykyään muiden Pohjoismaiden tapaan mallineuvotteluiden seuraamiseen.

Työehdoista sopiminen Euroopassa

- **Työehdoista sopiminen on hajautunut Euroopassa alakohtaisiin neuvotteluihin jo vuosikymmenten ajan. Hajautunut palkanmuodostus on yleisintä Pohjois- ja Länsi-Euroopassa.**
- **Suomessa siirryttiin keskitetyistä ratkaisuihin liittotason alakohtaisiin neuvotteluihin syksyn 2017 neuvottelukierroksella EK:n sääntömuutoksen johdosta.**
- **Keskittyneistä neuvottelumalleista luopumisen myötä suomalaisten työmarkkinoiden neuvottelutavat ja koordinaatio ovat muuttuneet pohjois- ja länsieurooppalaisen työmarkkinakulttuurin mukaisiksi.**

Viime vuosikymmenten aikana neuvottelujärjestelmät ovat hajautuneet Euroopassa entistä enemmän alakohtaisiksi neuvotteluiksi, joissa yrityskohtaisella paikallisella sopimisella on suuri merkitys. Suomessa työehtosopimusneuvottelut olivat pääosin keskitettyjä ja koordinoituja vuoteen 2016 asti, jonka jälkeen neuvotteluiden pääasiallinen taso on ollut alakohtainen ja koordinoitu.

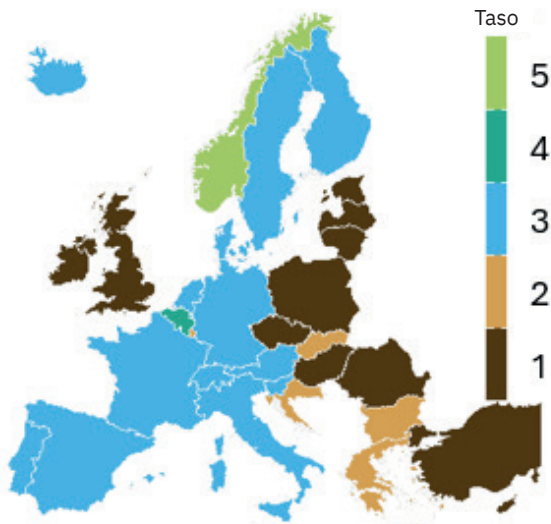
Kauhanen ja Nevavuo (2021) ovat omassa raportissaan neuvottelujärjestelmien maavertailuissa hyödyntäneet neuvotteluiden keskittyneisyyden ja koordinoinnin osalta Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS):n tietokantaa (Visser, 2019), mistä myös tässä luvussa käytetyt karttakuviot on muodostettu. Karttakuvien lisäksi käytetyt luvut löytyvät liitetaulukko 2:sta, josta eri maiden vuoden 2017 tietoja voi vertailla eri luokittelulla vierekkäin.

Maavertailuissa käytetyt tietokantaluvut ovat viimeisimmät vuodelta 2017. Tämän jälkeen Suomen osalta ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia neuvottelujärjestelmässä, kuten aiemmassa luvussa kuvattiin EK:n uusimpien arvioiden perusteella. Päivityksiä tietoihin ei ollut mahdollista tehdä kaikkien Euroopan valtioiden osalta, joten karttakuvioissa on käytetty viimeisintä yhteistä vuotta ICTWSS:n aineistosta vuodelta 2017.

Neuvotteluiden hajautuminen

Euroopassa pääasiallinen taso, jolla työehtosopimusneuvotteluja käydään kattavuuden näkökulmasta, on kehittynyt hajautuneiden ala- ja yrityskohtaisten järjestelmien suuntaan 1990-luvulta alkaen. Saksassa neuvottelut ovat olleet alakohtaisia hajaantuneita jo tätä pidempään vuodesta 1949 alkaen.

Pohjoismaista Tanskassa alakohtaisiin neuvotteluihin siirryttiin vuonna 1988 ja Ruotsissa vuonna 1993, kun keskitetyistä ratkaisuihin luovuttiin. Tanskassa ainoana poikkeuksena on vuoden 1998 palkkaneuvottelut, jolloin valtio puuttui työehtosopimukseen työntekijöiden hylättyä sovintoehdotuksen odottamattomasti. (Lind, 2019). Suomessa keskitetyt ja hajautuneet alakohtaiset neuvottelut ovat vaihdelleet historiassa, mutta vuodesta 2017 alkaen neuvottelut on muiden Pohjoismaiden tapaan käyty alakohtaisesti.



Lähde: Visser (2019)

Pääasiallinen taso, jolla työehtosopimusneuvotteluita on käyty (kattavuuden näkökulmasta).

Tasot: 5 = Neuvottelut käydään pääosin keskitetysti; 4 = Neuvottelut vaihtelevat keskitetyt ja alakohtaisen tason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 3 = Neuvottelut käydään pääosin alakohtaisesti; 2 = Neuvottelut vaihtelevat alakohtaisen ja yritystason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 1 = Neuvottelut käydään pääosin yritystasolla.*

** Neuvottelut käydään pääosin tietyllä tasolla, jos kyseinen taso kattaa vähintään kaksi kolmannesta työehtosopimusten kokonaiskattavuudesta. Jos kyseinen taso kattaa vähintään yhden kolmasosan, mutta alle kaksi kolmasosaa työehtosopimusten kattavuudesta, on kyseessä eri tasojen välimuoto (tasot 2 ja 4). (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021).*

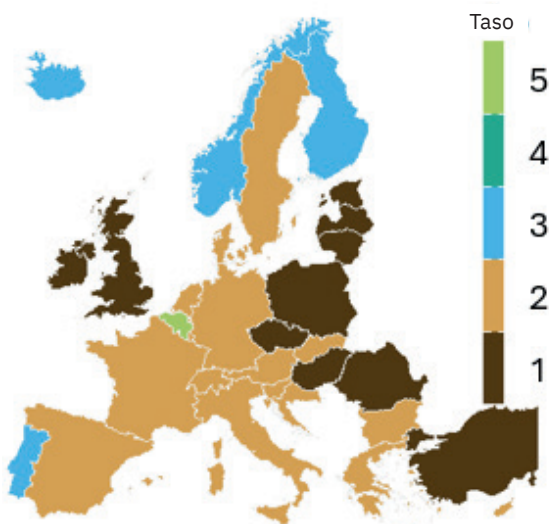
Edellä olevasta kuviosta nähdään, että hajaantuneet pääosin alakohtaisesti käydyt neuvottelut ovat Länsi- ja Pohjois-Euroopassa normi. Kartassa vuodelta 2017 olevissa tiedoissa Norja on ainoa Euroopan maa, jossa neuvottelut on käyty keskitetysti. Norjassa keskitetyt ja alakohtaiset neuvottelut vuorottelevat vuosittain. Norjan neuvottelujärjestelmää on kuvattu tarkemmin edellisessä luvussa.

Euroopan maista vuonna 2017 Belgia oli ainoa maa luokassa 4, jossa neuvottelut vaihtelevat keskitetyn ja alakohtaisen tason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla. Norjan tapaan Belgiassa keskittyneisyys vaihtelee vuorovuosittain, Belgiassa keskitetyn tason 5 ja tason 4 keskitettyjä ja alakohtaisia yhdistelevien neuvottelujen välillä. Hajautuneimpia neuvottelujärjestelmiä, joissa neuvottelut käydään pääosin yritystasolla, löytyy Baltiasta, Britteinsaarilta sekä Itä-Euroopasta.

Palkanmuodostuksen paikallisuus

Palkanmuodostuksen neuvotteluiden taso on ollut yhteydessä koko työehtoneuvottelujärjestelmän keskittyneisyyteen. Myös palkoista sopiminen on hajautunut viime vuosikymmenten aikana koko Euroopassa. Suomessa palkanmuodostus on vaihdellut keskitettyjen ja alakohtaisten neuvotteluiden välillä ja vuodesta 2017 alkaen ainoastaan alakohtaisina neuvotteluina nykyisten liittokierrosten aikana.

Ruotsissa palkkaneuvottelut ovat muiden työehtoneuvottelujen hajautumisen tapaan olleet ala- ja yrityskohtaisia vuodesta 1993 alkaen. Norjassa neuvottelut ovat vaihdelleet keskitettyjen sekä ala- ja yrityskohtaisten palkkaneuvottelujen välillä vuorovuosin. Tanskassa palkkaneuvottelut ovat olleet ala- ja yrityskohtaisia vuodesta 1988 alkaen, kuten muutkin työehtoneuvottelut pois lukien vuoden 1998 poikkeus.



Lähde: Visser (2019)

Neuvotteluiden taso, joka määrittää palkkakirjaukset työehtosopimuksissa.

Tasot: 7 = Keskitetty taso, joka määrittää sitovat ehdot myös muille tasoilla tehtäville sopimuksille; 6 = Keskitetty ja alakohtainen taso, alakohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 5 = Keskitetty, alakohtainen ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä ja alakohtaiset sopimukset, jotka täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 4 = Keskitetty ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 3 = Alakohtainen, joka määrittää sitovat ehdot; 2 = Ala- ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä; 1 = Yritys-kohtainen. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavuo, 2021).

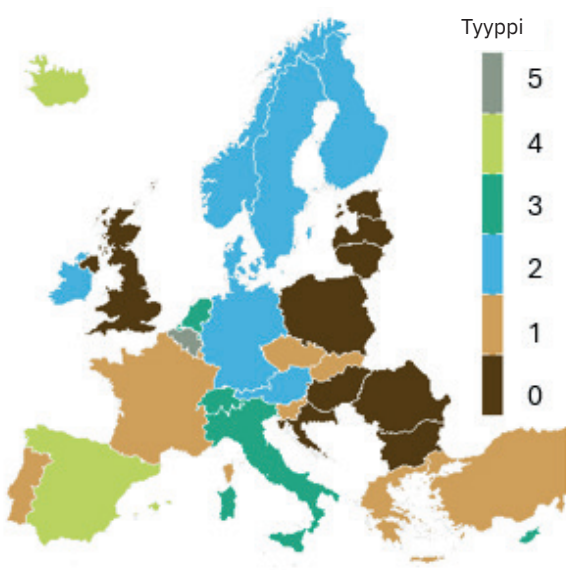
Saksassa palkkaneuvottelut ovat olleet ala- ja yritysکوhtaiset vuodesta 1993 alkaen, ennen sitä palkkaneuvottelut olivat pääasiallisesti alakohtaisia. Ala- ja yritysکوhtaiset palkkaneuvottelut ovat olleet normi muuallakin Keski- ja Etelä-Euroopassa. Baltiassa, Britteinsaarilla ja osassa Itä-Eurooppaa myös palkoista sopiminen on ollut pääasiallisesti yritystasolla muiden työehtojen tapaan.

Neuvotteluiden koordinointi

Neuvotteluiden koordinointia on luokiteltu ICTWSS:n tietokannassa siten, että ylimmällä tasolla ovat valtion määräämät neuvottelut ja alimmalla tasolla neuvottelut, joissa ei ole selkeää koordinaatiotapaa. Aiempien neuvottelujen hajaantumista mittavien luokittelujen tapaan kehitys Euroopassa on ollut kohti hajautuneempaa koordinaatiota.

Suomessa neuvotteluiden koordinaatio vaihteli valtion tukemien neuvotteluiden ja mallineuvotteluiden välillä vuoteen 2017 asti keskitettyjen ja liittokierrosten mukaan. Tämän jälkeen koordinaatio on perustunut muiden Pohjoismaiden, Saksan, Itävallan ja Irlannin tapaan mallineuvotteluihin. Ruotsissa mallineuvottelut vakiintuivat vasta vuonna 1997 teollisuussopimuksen synnyttyä, vaikka maassa oli siirrytty alakohtaisiin neuvotteluihin jo muutamaa vuotta aiemmin.

Norjassa mallineuvottelut ovat olleet käytössä vuodesta 1966 alkaen, vaikka varsinaisten neuvottelujen pääasiallinen taso on työehtosopimusneuvotteluissa vuorotellut keskitettyjen ja alakohtaisten neuvotteluiden välillä. Norjan pääneuvottelut käydään yleensä alakohtaisina, mutta toisinaan keskitetysti, esimerkiksi eläkeneuvottelujen yhteydessä. Väli-neuvotteluissa joka toinen vuosi palkoista sovitaan keskitetysti keskusjärjestötasolla. Tanskassa mallineuvottelut ovat olleet käytössä 1980-luvun lopulta alkaen neuvotteluiden hajaantumisesta alkaen.



Lähde: Visser (2019)

Neuvotteluiden koordinoinnin tyyppi.

Tasot: 6 = Valtion määräämät neuvottelut (ml. lakisääteinen palkanasetanta ilman neuvotteluita); 5 = Valtion tukemat neuvottelut (ml. yhteiskuntasopimukset); 4 = Keskusjärjestöt koordinoivat; 3 = Järjestöjen sisäinen koordinointi (epämuodollinen keskittäminen); 2 = Mallineuvottelut; 1 = Valtion palkkasignaalit (julkisen sektorin palkat, minimipalkat); 0 = Ei selkeää koordinoititapaa. (Suomennetut määritelmät: Kauhanen & Nevavu, 2021).

Muualla Länsi-Euroopassa, kuten Ranskassa ja Portugalissa hajautuneista neuvotteluiden lisäksi koordinaatio on perustunut minimipalkkasääntelyyn. Alankomaissa, Sveitsissä ja Italiassa koordinaatio on perustunut puolestaan järjestöjen sisäiseen koordinaatioon. Keskusjärjestöjen koordinoimat neuvottelut ovat käytössä Espanjassa. Baltiassa ja Itä-Euroopassa ei ole käytössä selkeää koordinaatiotapaa.

Yhteenveto

Suomessa on siirrytty kohti paikallisempaa palkoista sopimista, ja yksityisellä sektorilla paikallisten palkkamallien osuus on noussut merkittävästi viime vuosien aikana. Vielä 2010-luvulla paikallisesti sovittavien palkkamallien osuus yksityisellä sektorilla vaihteli yli 20 %:ssa, kun viime neuvottelukierroksen jälkeen vuosina 2023–2024 osuus oli noussut jo yli 40 %:n. Pullonkaula löytyy erityisesti julkisen sektorin erittäin jäykästä mallista Ruotsiin verrattuna. Naapurimaassa palkoista sovitaan paikallisesti erityisesti julkisella sektorilla.

Valtion työ- ja virkaehtosopimusten palkkamallit ovat lähes kokonaan olleet yleiskorotuspainotteisia, kun taas kunnissa ja hyvinvointialueilla yleiskorotusten lisäksi jaettavat paikalliset erät ovat yleistyneet vasta aivan viime vuosina. Julkisella sektorilla palkankorotusmallit ovat olleet lähes täysin yleiskorotuspainotteisia tarkastelujaksolla vuodesta 2010 alkaen.

Uudet vuoteen 2024 ulottuvat tiedot palkkaratkaisujen luokittelusta löytyvät EK:n selvitystä varten keräämästä aineistosta, jota ei ole päivitetty Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan vuotta 2018 koskevan raportin jälkeen. Aineistolla on mahdollista verrata myös Suomen ja Ruotsin välisiä palkanmuodostuksen kehitystä viime vuosiin asti.

Suomessa ja Ruotsissa on havaittavissa selkeitä eroja paikallisten palkkaratkaisujen käytössä. Ruotsissa palkoista sovitaan paikallisesti erityisesti julkisella sektorilla, ja numerottomat sopimukset ovat yleisesti käytettyjä. Paikallisesti sovittavia palkkamalleja oli Ruotsin julkisella sektorilla jo 64 % vuonna 2023. Näillä sopimuksilla on pystytty helpottamaan julkisen sektorin työvoimapulaa ja korottamaan palkkoja paikallisesti ilman kokonaistaloudellisia kilpailukykyongelmia. Suomessa riittää kuitenkin myös yksityisellä sektorilla kirittävää paikallisten palkkaratkaisujen hyödyntämisessä Ruotsin tapaan.

Norjassa ja Tanskassa paikalliset palkankorotukset ovat yleisempiä yksityisellä sektorilla, kun taas julkisella sektorilla käytetään enemmän keskitettyjä ratkaisuja. Neuvottelujärjestelmien kehitys ja palkanmuodostuksen mallit vaihtelevat eri Pohjoismaissa, mutta yhteistä niille on vientivetoisen mallin käyttö, joka ottaa huomioon maiden kansainvälisen kilpailukyyn.

Viime vuosikymmenten aikana työmarkkinat Euroopassa ovat siirtyneet hajautuneempaan palkanmuodostukseen, ja Pohjoismaista Ruotsi ja Tanska ovat olleet edelläkävijöitä tässä kehityksessä 1980- ja 1990-luvuilla. Pohjoismaiset palkkamallit ovat kehittyneet vuosikymmenten aikana kohti hajautuneempaa palkanmuodostusta, jossa paikalliset ratkaisut ovat yhä tärkeämmässä roolissa.

Suomessa siirryttiin keskitetyistä ratkaisuista liittotason alakohtaisiin neuvotteluihin syksyn 2017 neuvottelukierroksella. Hajautetut ja koordinoitut neuvottelujärjestelmät, jotka ovat käytössä tällä hetkellä muun muassa Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa ja Saksassa, ovat yhdistetty korkeampaan työllisyyteen ja matalampaan työttömyyteen.

Suomi on muutaman viimeisen liittokohtaisen neuvottelukierroksen aikana päässyt mukaan Pohjoismaiseen neuvottelukulttuuriin, jossa vientialojen mallineuvottelujen merkitys on suuri pienten avotalouksien kilpailukyyn, tuottavuuden ja työllisyyden kannalta.

Lähteet

Ahtela, J. (2019). Sopiminen työmarkkinoilla–muu maa mustikka. Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works-raportti, 3, 2019.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2016). Kilpailukykysovimuksen neuvottelutulos 29.2.2016 klo 00:45. <https://ek.fi/wp-content/uploads/neuvottelutulos-290216-klo-0045.pdf>. Viitattu: 28.5.2024.

Garnero, A. (2021), "The role of collective bargaining for employment and wage inequality: evidence from a new taxonomy of bargaining systems", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 27 (2), pp. 185–202.

Ibsen, C. and M. Keune (2018), *Organised Decentralisation of Collective Bargaining: Case studies of Germany, Netherlands and Denmark*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 217, OECD Publishing, Pariisi.

Kauhanen, M. (2021). Miten palkoista sovitaan? – Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa. Edistys-analyysi 3/21.

Kauhanen, A. & Nevavuori, J. (2021). Neuvottelujärjestelmät: Tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja. ETLA Raportti No 110. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-110.pdf>

Kjellberg, A. (2019). Sweden: collective bargaining under the industry norm. Teoksessa T. Müller, K. Vandaele & J. Waddington (toim.), *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame* (pp. 583–603). Bryssel: ETUI.

Kjellberg, A. (2023a). The Nordic model of industrial relations: comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden. Lunds universitet.

Kjellberg, A. (2023b). Trade unions in Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin. Trade unions in the European Union. Picking up the pieces of the neoliberal challenge. Brussels: Peter Lang and Etui, 1051–1092.

KT (2022). Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 2022–2025. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT.

Kärrylä, I. (2024). Pohjoismainen malli ja sen neljä poikkeusta – Työmarkkinoiden instituutiot Norjassa, Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa. Uuden talousajattelun keskus ry. Raportteja 1/2024.

Lind, J. (2019). Denmark: The sacred cow of collective bargaining is still alive. Teoksessa T. Müller, K. Vandaele & J. Waddington (toim.), *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame* (s. 151–171). Bryssel: ETUI.

Medlingsinstitutet (2018). Yrke, lön och kön, En kartläggning av löneläget för 383 yrken mellan 2014 och 2017 – ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2024). Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023. Medlingsinstitutets årsrapport.

NHO (2018). Basic agreement LO-NHO 2018-2021 with supplementary agreements. Næringslivets Hovedorganisasjon NHO.

NHO (2023). Vurderinger rundt rammen fra mellomoppgjøret 2023. Næringslivets Hovedorganisasjon NHO.

OECD (2019). *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. Pariisi: OECD publishing.

Regjeringen (2024). Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU). <https://www.regjeringen.no/no/dep/aid/om-arbeids-og-inkluderingsdepartementet/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/det-tekniske-beregningsutvalg-for-inntektsoppgjorene-tbu/id2578005/> Viitattu 19.4.2024.

SKR (2023). Sveriges Kommuner och Regioner. <https://skr.se/skr/tjanster/bloggarfranskr/ekonomibloggen/artiklar/marketarsattvadgerdetforeffekterivarvektor.70104.html>. Viitattu 17.4.2024.

Sørensen, P. B., Dalgaard, C. J., Gjersing, A., Nikolaisen, H., Raaschou-Nielsen, A., Schröder, P., ... & Sørensen, A. (2013). Overenskomster, arbejdstid og løndannelse i den offentlige sektor: Baggrundsrapport fra Produktivitetskommissionen.

TBU (2024). Etter inntektsoppgjørene 2024. Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Oppsummering av lønnsoppgjørene, 21.6.2024, Oslo.

Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan sihteeristö (2019). Talousnäkyvät ja palkanmuodostus. Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan raportti 31.1.2019. 2019:6.

Valtioneuvosto (2023). Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58.

Vartiainen, J. (2024). Pohjoismainen palkkamalli mahdollistaa julkisen sektorin palkannousut. <https://juhanavartiainen.fi/2024/pohjoismainen-palkkamalli-mahdollistaa-julkisen-sektorin-palkannousut/>. Viitattu: 29.5.2024.

Visser, J. (2019). Ictwss database. Version 6.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.

Liitetaulukko 1: Palkankorotusten luokittelu vuosille 2010–2024

Tilanne 1.6. Palkankorotuksen luokka, % henkilöstöstä	2024 Liitto				2023 Liitto				2022 Liitto				2021 Liitto				2020 Liitto				2019 Liitto				2018 Liitto				2017 Kiky				2016 Tyka 2				2015 Tyka 1				2014 Tyka 1				2013 Raami				2012 Raami				2011 Liitto				2010 Liitto							
	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y	K	V	KKO	Y								
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	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1				
2. Korotuksesta sovitaan paikallisesti (perälautana korotuksen suuruus). Palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään yritys- tai työpaikkatasolla, mutta työ- tai virkaehtosopimus sisältää perälaudan korotusten suuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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). Palkankorotusten suuruudesta ja kohdentamisesta päätetään yritys- tai työpaikkatasolla, mutta työ- tai virkaehtosopimus sisältää perälaudan korotusten suuruudesta ja/tai yleiskorotuksesta tai yksilöllisestä vähimmäiskorotuksesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	0	0	0	41	26	0	0	41	26	0	0	37	24	0	0	33	21	0	0	33	21	0	0	28	18	0	0	28	18	0	0	21	13	0	0	21	13	0	0	21	13	0	0	21	13	0	0	25	17	0	0	25	17	0	1	28	19	0	0	0	0			
4. Kustannusvaikutus. Työ- tai virkaehtosopimus määrää palkankorotuksen keskimääräisen kustannusvaikutuksen, jonka puitteissa korotus voidaan yritys- ja työpaikkatasolla jaksaa yksilöllisesti. Sopimus voi sisältää myös takuun yksilöllisen korotuksen vähimmäissuuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	1	0	0	3	3	2	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	16											
5. Yleiskorotus ja paikallinen erä. Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalaatasolla sovitun kollektiivisen korotuksen, joka voi olla samansuuruinen yleiskorotus kaikille tai muu kollektiivinen korotus, ja lisäksi yritys- tai työpaikkatasolla erä, jonka jaksamisesta päätetään paikallisesti. Sopimus voi sisältää myös takuun yksilöllisen korotuksen vähimmäissuuruudesta siltä varalta, että paikalliseen sopimukseen ei päästä.	100	99	0	27	52	100	0	27	45	0	0	29	19	100	99	-	32	55	0	0	32	21	100	99	0	21	48	100	99	0	21	48	-	-	-	-	1	0	0	-	6	0	0	2	6	0	0	2	100	99	39	59	100	99	39	59	100	99	41	61	100	99	23	48
6. Yleiskorotus. Työ- tai virkaehtosopimus määrää liitto- tai sopimusalaatasolla sovitun kollektiivisen korotuksen, joka voi olla samansuuruinen yleiskorotus kaikille tai muu kollektiivinen korotus, eikä sisällä yritys- tai työpaikkatasolla päätettävää tai yksilöllisesti kohdennettavaa erää.	0	0	100	32	22	99	100	32	28	100	99	100	34	57	0	0	100	34	23	100	99	100	34	57	0	0	97	47	31	0	0	97	99	78	86	94	99	78	84	94	99	78	84	100	100	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	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100												

K = Kunnat, V = Valtio, KKO = Kirkko, Y = Yksityinen sektori
 *ei sisällä ennen 2017-2018 neuvottelukierrosta vientialojen palkankorotuksiin sidottuja aloja. TES:n määrittelemä paikallisen sopimisen mahdollisuus täysimääräisenä.

Liitetaulukko 2: Neuvotteluiden keskittyneisyys ja koordinointi ICTWSS:n tietokannassa vuonna 2017.

	Pääasiallinen taso, jolla työehtosopimusneuvotteluja käydään	Neuvotteluiden taso, joka määrittää palkkakirjaukset työehtosopimuksissa	Neuvotteluiden koordinoinnin tyyppi
Alankomaat	3	2	3
Belgia	4	5	5
Bulgaria	2	2	0
Espanja	3	2	4
Irlanti	1	1	2
Islanti	3	3	4
Israel	2	2	0
Italia	3	2	3
Itävalta	3	2	2
Kreikka	2	2	1
Kroatia	2	2	0
Kypros	1	2	3
Latvia	1	1	0
Liettua	1	1	0
Luxemburg	2	2	1
Malta	1	1	0
Norja	5	3	2
Portugali	3	3	1
Puola	1	1	0
Ranska	3	2	1
Romania	1	1	0
Ruotsi	3	2	2
Saksa	3	2	2
Slovakia	2	2	1
Slovenia	3	2	1
Suomi	3	3	2
Sveitsi	3	2	3
Tanska	3	2	2
Tšekki	1	1	1
Turkki	1	1	1
Unkari	1	1	0
Viro	1	1	0
Yhdistynyt kuningaskunta	1	1	0

Lähde: Visser, J. (2019).

Taulukon selitteet:

Pääasiallinen taso, jolla työehtosopimusneuvotteluja on käyty (kattavuuden näkökulmasta). Tasot: 5 = Neuvottelut käydään pääosin keskitetysti; 4 = Neuvottelut vaihtelevat keskitetyn ja alakohtaisen tason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 3 = Neuvottelut käydään pääosin alakohtaisesti; 2 = Neuvottelut vaihtelevat alakohtaisen ja yritystason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 1 = Neuvottelut käydään pääosin yritystasolla*.

* Neuvottelut käydään pääosin tietyllä tasolla, jos kyseinen taso kattaa vähintään kaksi kolmannesta työehtosopimusten kokonaiskattavuudesta. Jos kyseinen taso kattaa vähintään yhden kolmasosan, mutta alle kaksi kolmasosaa työehtosopimusten kattavuudesta, on kyseessä eri tasojen välimuoto (tasot 2 ja 4).

Neuvotteluiden taso, joka määrittää palkkakirjaukset työehtosopimuksissa. Tasot: 7 = Keskitetty taso, joka määrittää sitovat ehdot myös muille tasoilla tehtäville sopimuksille; 6 = Keskitetty ja alakohtainen taso, alakohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 5 = Keskitetty, alakohtainen ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä ja alakohtaiset sopimukset, jotka täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 4 = Keskitetty ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 3 = Alakohtainen, joka määrittää sitovat ehdot; 2 = Ala- ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä; 1 = Yrityskohtainen.

Neuvotteluiden koordinoinnin tyyppi.

Tasot: 6 = Valtion määräämät neuvottelut (ml. lakisäätöinen palkanasetanta ilman neuvotteluja); 5 = Valtion tukemat neuvottelut (ml. yhteiskuntasopimukset); 4 = Keskusjärjestöt koordinoivat; 3 = Järjestöjen sisäinen koordinointi (epämuodollinen keskittäminen); 2 = Mallineuvottelut; 1 = Valtion palkkasignaalit (julkisen sektorin palkat, minimipalkat); 0 = Ei selkeää koordinoitintapaa.

Suomennetut määritelmät:

Kauhanen & Nevavuuo (2021).

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki

ek@ek.fi

www.ek.fi

Twitter: @Elinkeinoelama

Raportti internetissä:

www.ek.fi/julkaisut

EK, Syyskuu 2024