

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Taloustieteiden tiedekunta

TYÖLLISYYDEN MERKITYS
TYÖMARKKINANEUVOTTELUISSA

Kansantaloustiede, pro gradu –
tutkielma

Tammikuu 2008

Laatija: Ville Pentti

Ohjaajat: Jaakko Pehkonen
Jukka Lahtonen

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO TALOUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Tekijä Ville Pentti	
Työn nimi Työllisyyden merkitys työmarkkinaneuvotteluissa	
Oppiaine Kansantaloustiede	Työn laji Pro Gradu –tutkielma
Aika 9.1.2008	Sivumäärä 58 + 30
<p>Tiivistelmä</p> <p>Suomalaisen paperiteollisuuden toimintaympäristössä on viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana tapahtunut runsaasti muutoksia. Globalisaation myötä koventunut kilpailu, tiettyjen paperilaatujen ylituotannon laskemat myyntihinnat, sekä erityisesti Euroopan talous- ja rahaliittoon liittymisen myötä hävinnyt devalvaatiomahdollisuus ovat aiheuttaneet haasteita suomalaisen paperiteollisuuden kilpailukyvyille. Tutkielmassa selvitetään ovatko alan muutokset heijastuneet työehtosopimusneuvotteluihin, sekä niiden tuloksiin. Tutkimus toteutetaan tutkimalla paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden työehtosopimuksia, sekä alojen palkkakehitystä vuosina 1995–2006.</p> <p>Tutkielman tuloksena todetaan, että vuonna 2005 pitkän työtaistelun päätteeksi paperiteollisuudessa solmittu työehtosopimus, on työntekijöiden kannalta niin palkkakehityksen, kuin muidenkin sopimuksen muutoksien kannalta selvästi aiempaa linjaa heikompi. Teorialuvussa esitetyn, ammattiliittoja ja työehtosopimusneuvotteluja koskevan teorian mukaan tämä tarkoittaa joko sitä, että ammattiyhdistys on alentanut vaatimuksiaan varmistaakseen alan työllisyyttä, tai että ammattiyhdistyksen neuvotteluvoima on heikentynyt.</p>	
Asiasanat työllisyys, ammattiyhdistykset, työmarkkinaneuvottelut, paperiliitto, neuvotteluvoima	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto / Taloustieteiden tiedekunta	

SISÄLLYS

1	Johdanto	1
2	Työmarkkinaneuvottelutilanteen mallintaminen	3
2.1	Työvoima tuotannontekijänä	3
2.1.1	Työn tarjonta	3
2.1.2	Työn kysyntä	4
2.1.3	Ammattiliittojen vaikutus työmarkkinoihin	5
2.1.4	Työmarkkinoiden erityispiirteitä	6
2.2	Työmarkkinaosapuolten käyttäytyminen	6
2.2.1	Työmarkkinaneuvottelutilanteen oletukset	7
2.2.2	Ammattiliittojen käyttäytymisen mallintaminen	7
2.2.3	Yritysten käyttäytymisen mallintaminen	11
2.3	Ammattiliittomallit ja neuvottelutilanne	12
2.3.1	Monopoliunionimalli	12
2.3.2	Nash –neuvottelumalli	13
2.3.3	Right-to-manage – malli	14
2.3.4	Efficient bargaining – malli	16
2.3.5	Ammattiliittomallien vertailua	17
3	Neuvottelujärjestelmä ja –olosuhteet	19
3.1	Suomen työehtosopimusneuvottelujärjestelmä ja –olosuhteet	19
3.2	Paperiliitto ja Metallityöväen liitto tulosopimusneuvotteluiden osapuolina	23
3.3	Muutokset metsäteollisuuden ulkoisissa olosuhteissa	24
4	Työehtosopimusten analysointi	29
4.1	Aiempiä tutkimuksia	29
4.2	Tutkimuksessa käytettävä aineisto	32
4.3	Työehtosopimusten analysointi	33
4.3.1	Keskipalkkojen analysointi	34
4.3.2	Palkankorotusten jakautuminen yleiskorotuksiin ja liukumiin	41
4.3.3	Muut muutokset sopimuksissa	43
5	Loppupäätelmät	53
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Suomalainen metsäteollisuus on viimeisen kymmenen vuoden aikana kokenut suuria muutoksia. Suomen liittyminen Euroopan talous- ja rahaliittoon on poistanut devalvaation mahdollisuuden alan kansainvälistä kilpailukykyä parantavana tekijänä. Globalisaation myötä suomalaiset tehtaat joutuvat myös kilpailemaan kannattavuudessa ympäri maailmaa toimivia tuotantoyksiköitä vastaan, joista osa toimii maissa joissa työvoimakustannukset ovat hyvin alhaiset ja osa ilmastoissa, joissa raaka-ainetta saadaan huomattavasti halvemmalla ja tehokkaammin kuin Suomessa. Paperin kysynnän vähenemisestä aiheutunut joidenkin paperilaatujen ylituotanto puolestaan laskee paperin myyntihintoja ja aiheuttaa näin omalta osaltaan kannattavuusvaikeuksia ja sopeutumisvaatimuksia metsäteollisuudelle.

Edellisessä kappaleessa todettujen tosiasioiden pohjalta voidaan siis todeta paperiteollisuuden ulkoisten olosuhteiden heikentymisen aiheuttavan voimakkaita sopeutumistarpeita alan yrityksille. Mikäli työllisyys kuuluu ammattiliiton preferensseihin, alentaa ammattiliitto teorian mukaan palkkavaatimuksia tilanteessa, jossa sen jäsenistöllä on riski joutua työttömäksi. Metsäteollisuuden kokemien muutosten ja tiukentuneen kilpailun vuoksi voisi siis olettaa, että paperialan työntekijöitä edustavan Paperiliiton alaisten työntekijöiden palkkakehitys olisi 2000 –luvun aikana alentunut. Keväällä ja kesällä 2005 toteutunut Paperiliiton ja Metsäteollisuus ry:n välinen historiallisen pitkä työtaistelu herättääkin kysymyksen, tapahtuiko oletettua palkkavaatimusten alenemista tässä yhteydessä.

Tämän tutkielman tarkoitus on selvittää ovatko Paperiliiton palkkavaatimukset sopeutuneet teorioiden mukaisesti olosuhteiden muutoksiin 2000 – luvun aikana. Empiirisessä osassa tutkitaan Paperiliiton keskipalkkojen kehitystä, sekä työehtosopimuksissa tapahtuneita muita merkittäviä muutoksia aikavälillä 1995–2006. Erityistä huomiota kiinnitetään vuonna 2005 työtaistelun jälkeen sovittuun sopimukseen vertaamalla sopimuksen palkkakehitystä ja muita muutoksia aiempaan trendiin. Näin pyritään selvittämään onko vuonna 2005 neuvoteltu sopimus samassa linjassa aiempien kanssa, vai tapahtuiko työtaistelun yhteydessä sopeutumista ulkoisten olosuhteiden muutoksiin, tai muuta poikkeamista aiemmasta linjasta. Vertailuaineistona tutkitaan vastaavia muuttujia Metallityöväen liiton työehtosopimuksista samalla aikavälillä. Aineistona tutkimuksessa käytetään paperiteollisuusalan työehtosopimuksia, teknologiateollisuusalan työehtosopimuksia, Tilastokeskuksen

Teollisuuden alue- ja toimialatilastoista saatuja palkka- ja tuottavuuslukuja, sekä Tilastokeskuksen kuluttajahintaindeksistä saatuja inflaatiolukuja.

Luvussa kaksi tutustutaan aluksi työn taloustieteen perusteisiin, mistä edetään työehtosopimusneuvottelutilannetta kuvaaviin teorioihin, sekä teorioihin ja oletuksiin osapuolten preferensseistä ja toiminnasta neuvottelutilanteessa. Suomalaiseen työehtosopimusjärjestelmään ja sen erityispiirteisiin tutustutaan luvussa kolme. Samassa luvussa tehdään katsaus myös tutkimuksen kohteena oleviin Paperiliittoon ja Metallityöväenliittoon työehtosopimusten neuvotteluosapuolina, sekä tutustutaan suomalaisen metsäteollisuuden ulkoisissa olosuhteissa viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtuneisiin muutoksiin. Luvussa neljä tehdään aluksi katsaus aiheesta tehtyihin aiempiin tutkimuksiin. Tämän jälkeen esitellään tutkielman empiirisessä osassa käytettävä aineisto, sekä sen analysoinnista saadut tulokset. Tuloksista tehtävät johtopäätökset esitellään lopuksi luvussa viisi.

2 TYÖMARKKINANEUVOTTELUTILANTEEN MALLINTAMINEN

Tässä luvussa tutustutaan työmarkkinaneuvottelutilannetta mallintaviin teorioihin, sekä niihin oletuksiin ja osapuolten käyttäytymistä kuvaaviin malleihin, jotka luovat pohjan varsinaisille ammattiliittomalleille. Aluksi alaluvussa 2.1 tutustutaan työn taloustieteen perusteisiin niin työn tarjonnan, työn kysynnän, kuin työmarkkinoiden erityispiirteiden kannaltakin. Alaluvussa 2.2 tehdään katsaus työmarkkinaneuvottelutilanteeseen liittyviin oletuksiin, sekä malleihin, jotka kuvaavat neuvottelutilanteen osapuolten käyttäytymistä. Lopuksi alaluvussa 2.3 tutustutaan varsinaisiin työmarkkinaneuvottelutilannetta mallintaviin ammattiliittomalleihin.

2.1 Työvoima tuotannontekijänä

Kuten muillakin markkinoilla, myös tuotannontekijämarkkinoilla kysyntä ja tarjonta määräävät hinnan tuotannontekijöille. Työn hinta on työntekijälle maksettava palkka. Tuotannontekijämarkkinat toimivat kuitenkin harvoin vapaasti, sillä ammattiliitot, valtiovalta, erilaiset lait ja säädökset, työntekijöiden ammattitaidon kehittyminen ja erilaistuminen, sekä erilaiset ulkopuoliset tekijät, kuten työntekijöiden tavat ja tottumukset aiheuttavat markkinoille erilaisia rajoitteita (Pehkonen 1998b, 53-55). Tässä alaluvussa tarkastellaan yksinkertaisuuden vuoksi kuitenkin aluksi työn tarjontaa ja kysyntää lähinnä vapaan kilpailun tilanteessa. Työmarkkinoiden erityispiirteisiin keskitytään alaluvuissa 2.1.3 ja 2.1.4.

2.1.1 Työn tarjonta

Päätökset työvoiman tarjonnan määrästä tekevät kotitaloudet. Ne valitsevat omien preferenssiensä mukaan, tarjoavatko ne työtä ja jos tarjoavat, minkä osan ajastaan ne käyttävät työskentelyyn ja minkä vapaa-aikaan. Vapaa-aika on siis itsessään hyödyke ja menetetty vapaa-aika on työn vaihtoehtoiskustannus (Pekkarinen & Sutela 2002, 97). Työstä saatava palkka mahdollistaa kotitalouksille erilaisten hyödykkeiden hankinnan. Kotitalous, joka arvostaa paljon kulutushyödykkeitä ja vähän vapaa-aikaa, valitsee suuremman työajan määrän kuin kotitalous, joka arvostaa paljon vapaa-aikaa, mutta vain vähän kulutushyödykkeitä. Kokonaan työskentelemättä olemisen valitsee kotitalous, joka arvostaa erittäin paljon vapaa-aikaa ja vain vähän erilaisia kulutushyödykkeitä. Käytännössä valintaa

rajoittaa kotitalouksien tarve hankkia välttämättömiä hyödykkeitä, kuten ruokaa ja asunto. (Borjas 2005, 21.)

Työmarkkinoiden erityispiirteet estävät täysin vapaat valintatilanteet. Lainsäädännöstä ja työmarkkinoiden käytännöistä johtuvat rajoitukset vaihtelevat suuresti maasta toiseen, mutta esimerkiksi työaikalaki rajoittaa yleensä päivittäisten, viikoittaisten ja vuosittaisten työtuntien suurinta sallittua määrää. Vastaavasti työehtosopimukset asettavat monella alalla alarajoja viikkotuntimäärille. Myös yhteiskunta asettaa usein velvoitteita työn teolle, joiden vuoksi esimerkiksi edellisessä kappaleessa mainittu kotitalouden valinta olla tarjoamatta lainkaan työtä on yleensä mahdollinen ainoastaan, jos kotitaloudella on olemassa varallisuutta, jonka avulla se kykenee hankkimaan elämisen kannalta välttämättömät perushyödykkeet.

Työn tarjontakäyrän muoto poikkeaa monien tutkimusten mukaan perinteisistä tarjontakäyrien muodoista. Ei nimittäin ole selvää kasvaako vai väheneekö työn tarjonta palkan noustessa. Palkan nouseminen lisää kulutusmahdollisuuksia, mutta jos työn tarjoaja arvostaa suuresti vapaa-aikaa, voi hän kasvattaa vapaa-aikaa ja pitää kulutusmahdollisuudet vakiona vähentämällä työn tekoa palkan noustessa. Monissa tutkimuksissa onkin todettu työvoiman tarjontakäyrän olevan taaksepäin kääntyvä, jolloin suhteellisen alhaisilla tulotasoilla palkan nousu lisää työn tarjontaa, mutta korkeilla tulotasoilla palkan nousu vähentää tehdyn työn määrää. (Pekkarinen & Sutela 2002, 97–98.)

2.1.2 Työn kysyntä

Työvoiman kysyntä on riippuvaista hyödykemarkkinoiden tilasta. Työvoima on yksi tuotannontekijä muiden ohella ja yritys joka kysyy työvoimaa, ei ole kiinnostunut työvoimasta itseisarvona, vaan välineenä tuotteiden valmistamiseen. Näin ollen työvoiman kysynnän määrää yrityksen valmistamien tuotteiden myynti, sekä työvoiman rajatuottavuus hyödykkeen valmistuksessa. Työvoiman rajatuottavuus ilmoittaa paljonko yhden työntekijän palkkaaminen lisää yrityksen tuottavuutta *ceterius paribus*. Yrityksen kannattaa palkata uusi työntekijä aina, kun rajatuottavuus on suurempi tai yhtäsuuri kuin työntekijän palkka. (Pekkarinen & Sutela 2002, 96–97; Borjas 2005, 104-107.)

Myös työn kysyntään liittyy käytännön elämässä huomattavia rajoitteita, sillä yritys ei yleensä pysty kasvattamaan ja vähentämään työntekijöidensä määrää täysin vapaasti ja kustannuksitta.

Työehtosopimukset ja työlainsäädäntö asettavat irtisanomisille tiukat ehdot ja uusien työntekijöiden palkkaamiseen liittyy yleensä huomattavia rekrytointi- ja perehdytysprosesseista aiheutuvia kustannuksia. (Tyrväinen 1995, 23-25; Borjas 2005, 104.)

Oman erityispiirteensä työntekijöihin tuotannon tekijänä tuovat työntekijöiden työnantajiin kohdistamat ennakkoluulot ja – käsitykset. Työstä maksettava palkka ei ole ainoa asia joka vaikuttaa siihen, mille yritykselle työntekijä tarjoaa työvoimaansa. Esimerkiksi työviihtyvyys, sekä työuralla etenemismahdollisuudet vaikuttavat suurestikin työntekijöiden valintoihin ja tuovat näin työmarkkinoille piirteitä, jotka erottavat ne muista tuotannon tekijämarkkinoista. Markkinoiden epätäydellisyyksistä huolimatta tarjoaa täydellisten markkinoiden malli hyvän pohjan työvoiman kysynnän käsittelylle. (Borjas 2005, 104.)

2.1.3 Ammattiliittojen vaikutus työmarkkinoihin

Oman erityispiirteensä työntekijämarkkinoille tuovat ammattiliitot ja niiden neuvottelemat työehtosopimukset. Ammattiliittojen vuoksi työntekijät eivät yleensä neuvottele palkoista suoraan yritysten kanssa, vaan ammattiliitot ja työnantajat edustavat liitot sopivat palkat tai ainakin kehykset paikallisille ja työntekijäkohtaisille palkkaneuvotteluille. Ammattiliittojen valta palkkaneuvotteluissa vaihtelee suuresti maasta toiseen, mutta erityisesti suomalaisessa neuvottelujärjestelmässä niillä on suuri merkitys työntekijämarkkinoille. (Pekkarinen & Sutela 2002, 99–100.)

Ammattiliittojen valta neuvottelutilanteissa synnyttää markkinoille uusia kysymyksiä, kuten sen kenen etua ammattiliitot itse asiassa ajavat. Ammattiliitot luonnollisesti pyrkivät maksimoimaan jäsenistönsä hyödyn, mutta koska jäsenistön eri henkilöillä voi olla hyvinkin erilaiset preferenssit työnteon ja palkkojen suhteen, joutuu ammattiliitto valitsemaan minkä jäsenistön osan etua se maksimoi. Työtön olisi todennäköisesti valmis menemään töihin hiukan alemmallakin palkalla, kun taas pitkään töissä ollut, jonka ei tarvitse pelätä työpaikkansa puolesta, ei ole halukas tinkimään tulostasostaan. Ammattiliittojen käyttäytymisestä näissä tilanteissa on olemassa useita teorioita, joihin tutustutaan tarkemmin myöhemmin tässä luvussa. (Pekkarinen & Sutela 2002, 99–100; Borjas 2005, 400.)

2.1.4 Työmarkkinoiden erityispiirteitä

Kuten luvun alussa todettiin, liittyy työntekijämarkkinoihin useita erilaisia jäykkyyksiä ja täydellisen kilpailun markkinoita vääristäviä tekijöitä. Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat ylä- ja alarajoja tehdyille työmäärälle, sekä rajoittavan työntekijöiden vapaata vaihtuvuutta. Lisäksi ammattiliitot ja niiden keskitetyt työehtosopimukset aiheuttavat työntekijämarkkinoille kankeuksia ja erityispiirteitä.

Yksi työntekijämarkkinoiden erityispiirre on niiden jakautuminen osamarkkinoihin. Suomessakin on viime vuosilta kokemusta tilanteista, joissa yhtäaikaaisesti on olemassa sekä työvoimapulaa, että työttömyyttä. Työntekijämarkkinoiden jakautumista aiheuttavat niin erot koulutuksessa, kuin alueelliset erot työvoiman tarpeessa ja tarjonnassakin. Alueellista työttömyyttä esiintyy erityisesti pienemmällä paikkakunnilla, joilta on lopettanut suuri työnantaja. Alueella ei välttämättä ole tarjolla muita vastaavan alan töitä ja työn tarjoajat eivät ole valmiita muuttamaan toiselle paikkakunnalle. Eri alojen työttömyyttä on aiheuttanut tietyn tyyppisten töiden kysynnän väheneminen, sekä vääristymät koulutuksessa. Erityisesti joillain perusteellisuuden aloilla, kuten metalliteollisuudessa, on viime vuosina koettu suurtakin työvoimapulaa.

Erityispiirteitä työntekijämarkkinoille tuovat myös verokiilat ja köyhyysloukut. Verokiilalla tarkoitetaan työntekijälle käteen jäävän palkan ja työnantajalle kohdistuvan kulun välistä erotusta. Tämä erotus syntyy veroista, sekä erilaisista eläke- ja sosiaaliturvamaksuista. Verokiilan vuoksi voi erityisesti matalapalkka-aloilla syntyä tilanne, jossa työnantaja olisi valmis palkkaamaan työntekijän rajatuottavuuden suuruisella palkalla, mutta työntekijälle käteen jäävä palkka onkin niin pieni, että erilaisien sosiaalietuuksien kuten asumistuen, sekä toimeentulotuen poisjääminen työtä vastaanottaessa, yhdistettynä palkkaan kohdistuvaan veroon, vähentää todellista tulotasoa. Tällöin yritys olisi halukas palkkaamaan työntekijän ja kotitalous olisi periaatteessa halukas ottamaan työtä vastaan, mutta tarjonta ja kysyntä eivät verokiilan vuoksi kohta. Tällaista tilannetta kutsutaan köyhyysloukuksi. (Tyrväinen 1995, 21-22; Pehkonen 1998b, 67–69; Pekkarinen & Sutela 2002, 101.)

2.2 Työmarkkinaosapuolten käyttäytyminen

Ennen varsinaisten ammattiliittomallien ja neuvottelutilanteen käsittelyä on tehtävä joitakin oletuksia osapuolten käyttäytymisestä työmarkkinaneuvottelutilanteessa, sekä osapuolten

preferensseistä jotka johtavat oletettuun käyttäytymiseen. Tässä alaluvussa tutustutaan neuvottelutilanteen alkuoletuksiin, sekä teorioihin ammattiliittojen ja yritysten tai niitä edustavien työntajaliittojen preferensseistä.

2.2.1 Työmarkkinaneuvottelutilanteen oletukset

Kirjallisuudessa törmää useisiin erilaisiin tapoihin määrittellä työmarkkinaneuvottelutilanteen alkuoletukset. Muun muassa Manningin (1987) dynaamiseen malliin on viitattu useasti. Toinen kirjallisuudessa paljon viitattu tapa määrittellä alkuoletukset on Ulph & Ulphin (1990, 87-92) esittämä määritelmä:

- (i) Oletetaan, että neuvottelut käydään yhden yrityksen ja yhden ammattiliiton välillä.
- (ii) Ammattiliitto toimii identtisten jäsentensä intressien hyväksi. Lisäksi oletetaan, että mikäli yritys neuvottelee ammattiliiton kanssa, on sen palkattava kaikki työntekijänsä ammattiliiton jäsenistä, eli kyseessä on suljettu kauppa.
- (iii) Työntekijä, joka ei saa työtä sopimuksen tehneeltä yritykseltä, kohtaa vaihtoehtoiset ansiot jollakin muulla talouden sektorilla. Tämä vaihtoehtoinen ansio on riippumaton sitä saavien ammattiliiton jäsenten määrästä.
- (iv) Yrityksen täytyy saada enemmän voittoja palkkaamalla ammattiliiton jäseniä, kuin käyttämällä järjestäytymättömiä työntekijöitä. Tämä mahdollistaa ammattiliiton vallankäytön ja palkkatason nostamisen yli vaihtoehtoisten ansioiden tason. Toisaalta yrityksellä on valtaa, koska se voi kieltäytyä palkkaamasta ammattiliiton jäseniä.

Yllä mainittuja oletuksia kohtaan voidaan esittää runsaastikin kritiikkiä niiden soveltuvuudesta käytäntöön. Esimerkiksi suomalaisessa järjestelmässä neuvotteluja ei yleensä käydä suoraan ammattiliiton ja yksittäisen yrityksen välillä, vaan yrityksiä edustaa työntajaliitto. Toinen merkittävä ja tämän tutkimuksen kannalta ehkä olennaisin kritiikki yllä mainittuihin oletuksiin lienee se, ovatko ammattiliiton jäsenet käytännössä intresseiltään identtisiä? Puutteistaan huolimatta oletukset antavat kuitenkin melko hyvän pohjan neuvotteluiden tarkasteluun.

2.2.2 Ammattiliittojen käyttäytymisen mallintaminen

Ammattiliittojen toiminnassa oleellista on kysymys siitä, mitä ammattiliitot oikeastaan tavoittelevat? Puhdasoppisten ammattiliittomallien mukaan ammattiliitot maksimoivat taloudellista hyvinvointiaan. Tämä ei ole kuitenkaan kovin yksinkertaista, sillä ammattiliittojen sisällä eri jäsenillä on usein hyvin erilaisia preferenssejä ja siis myös erilaisia näkemyksiä oikeista tavoitteista. (Booth 1995, 87-88.) Ammattiliittojen tavoitteissa erityisen

mielenkiintoinen kysymys on niiden suhtautuminen työttömyyteen. Pitäisikö ammattiliittojen ajaa työssä olevien jäsentensä etuja, vai pyrkiä maksimoimaan työpaikkojen lisääntyminen mahdollisesti palkkavaatimustenkin kustannuksella? Nämä kaksi vaihtoehtoa ovat usein ristiriitaisia. Liittojen aktiivijäsenet ovat yleensä työelämässä olevia henkilöitä, joiden työsuhteet ovat pitkäaikaisia. Esimerkiksi luottamusmiesten työsuhteet ovat jopa poikkeuksellisen turvattuja työlainsäädännön keinoin. Tämän vuoksi usein katsotaan, että ammattiliitot ajavat näiden työmarkkinoiden sisäpiiriläisten etuja silläkin uhalla, että esimerkiksi korkeat palkkavaatimukset lisäävät työttömyyttä. (Pekkarinen & Sutela 2002, 99-100.)

Tässä alaluvussa tutustutaan muutamiin eri tapoihin mallintaa ammattiliittojen tavoitteita. Aluksi esitellään kaksi vanhempaa teoriaa ammattiliittojen käyttäytymisestä. Nykyisissä tutkimuksissa ammattiliittojen hyötyfunktioita on mallinnettu mm. Stone-Geary – funktiolla, utilitaristisella hyötyfunktioilla, sekä hyödyn odotusarvon funktiolla. Näihin tutustutaan myöhemmin tässä luvussa. Lopuksi vertaillaan edellä mainittuja ammattiliittojen käyttäytymismalleja.

Booth (1995, 89-90) viittaa tutkimuksessaan kahteen vanhempaan teoriaan ammattiliittojen käyttäytymisestä. Dunlopin (1944) mukaan ammattiliittoja voitaisiin käsitellä kuten yrityksiä, jotka maksimoivat voittoa. Hänen mukaansa ammattiliitot pyrkivät siis maksimoimaan jäsentensä yhteispalkkasumman. Ammattiliittojen hyötyfunktioiksi muodostuisi tällöin:

$$(1) \quad U = w * n$$

missä w on ammattiliiton jäsenen palkkataso ja n on työllisten jäsenten määrä. Vastaväitteen Dunlopin teorialle esitti Ross (1948), jonka mukaan ammattiliittojen toimintaan ei voida löytää matemaattisia maksimointiperiaatteita, vaan ammattiliitot ovat poliittisia toimijoita, ja niiden toimintaa tulisi tarkistella poliittisena organisaationa. Vaikka taloustieteellisessä kirjallisuudessa ei ole juurikaan annettu arvoa Rossin tulkinnalle ammattiliitoista puhtaana poliittisena organisaationa, on hänen teoriansa osia käytetty lähteenä myöhemmin kehitettyihin malleihin. Erityisen ansiokkaasti Ross on tutkinut ammattiliittojen johtajien ja rivijäsenten preferenssien eroavaisuuksia. (Booth 1995, 89-90.)

Nykyisissä tutkimuksissa laajalti käytetyssä Stone-Geary – funktiossa ammattiliitto maksimoi jäsentensä palkkasummaa ottaen huomioon jäsenten työttömyysriskille antaman painoarvon. Hyötyfunktioksi muodostuu:

$$(2) \quad U = (\ln(W_c) - \gamma + \mu_1)^\phi * (\ln(N) + \mu_2)^{1-\phi}$$

missä W_c kuvaa ammattiliiton jäsenten reaali-palkkaa, γ referenssi palkkaa, johon ammattiliiton reaali-palkkaa verrataan ja N ammattiliiton työllisyyttä. Satunnaiset ammattiliiton tavoitteisiin vaikuttavat tekijät, joita ekonomistit eivät pysty ottamaan huomioon, sisältyvät μ tekijöihin. Palkkojen maksimoimisen ja työttömyysriskin välisen valinnan painotusta mallissa kuvaa θ . (Pehkonen 1990, 114-115.)

Utilitaristinen hyötyfunktio olettaa, että ammattiliitto maksimoi yksilöiden palkasta saamien hyötyjen summaa. Hyötyfunktioksi muodostuu tällöin:

$$(3) \quad U = \sum_{i=1}^n u_i(w)$$

missä w kuvaa palkkaa, n on ammattiliiton jäsenten määrä ja $u(w)$ on palkasta jäsenelle tuleva hyöty. Funktio olettaa kaikkien ammattiliiton jäsenten työllistyvän ammattiliiton alaisina. Jos ammattiliiton jäsenet ovat työttömyyden suhteen riski-neutraaleja ja heidän palkasta saama hyöty on siis palkan suhteen lineaarinen, voidaan yhtälö kirjoittaa muodossa:

$$(4) \quad U = n * u(w)$$

jolloin kaava on sama kuin Dunlopin (1944) ammattiliiton jäsenten yhteispalkkaa maksimoivassa mallissa. Kuten ylempänä on todettu, todistavat empiiriset tutkimukset kuitenkin yleensä ammattiliiton eri jäsenten preferenssien eroavan suurestikin toisistaan. (Booth 1995, 90-91.)

Jos ammattiliiton palkkaneuvottelukäyttäytymisen tuloksena osa ammattiliiton työntekijöistä joutuu työttömiksi, muodostuu hyötyfunktioksi:

$$(5) \quad U = n * u(w) + (t - n)u(b)$$

missä n tarkoittaa työllistyneiden ammattiliiton jäsenten määrää, t on ammattiliiton kokonaisjäsenmäärä ja b on neuvotteluissa työttömiksi jääneiden ammattiliiton jäsenten tulo, eli käytännössä joltain toiselta alalta saatava palkka, tai työttömyyskorvaus. (Booth 1995, 90-91.)

Hyödyn odotusarvon – funktiossa oletetaan, että ammattiliiton jäsenet ovat kaikki identtisiä ja työlliset valitaan heidän joukostaan. Tällöin kenellä tahansa ammattiliiton jäsenellä on sama riski joutua työttömäksi. Ammattiliitto maksimoi satunnaisen jäsenen odotettavissa olevaa hyötyä, jolloin hyötyfunktioiksi muodostuu:

$$(6) \quad EU = \frac{n}{t} * u(w) + (1 - \frac{n}{t}) * u(b)$$

missä n on työllistyneiden määrä, t ammattiliiton kokonaisjäsenmäärä, $u(w)$ työllistyneen ammattiliiton jäsenen palkasta saama hyöty ja $u(b)$ työttömäksi jääneen jäsenen vaihtoehtoisesta tulosta saama hyöty. Ammattiliiton jäsenen todennäköisyys työllistyä on (n/t) ja todennäköisyys työttömyydelle on $(1-(n/t))$. (Booth 1995, 91-92.)

Kirjallisuuden perusteella mikään yllä mainituista malleista ei nouse selkeästi muita yleisemmäksi, vaan niitä käytetään vaihtelevasti eri tutkimuksissa, eikä kirjallisuudesta siis löydy yksimielisyyttä selkeästi parhaaksi ammattiliittojen toimintaa kuvaavaksi hyötyfunktioiksi. Tämä johtunee sekä lisätutkimuksen tarpeesta, että ammattiliittojen eroavaisuuksista toisiinsa nähden. Eri ammattiliittojen neuvotteluvoima, sekä toimintatavat eroavat suuresti toisistaan, mikä aiheuttaa erilaisuutta niiden käyttäytymiseen, sekä hyötyfunktioihin.

Yllä esitellyistä funktioista Stone-Geary – funktio antaa parhaan mahdollisuuden tarkastella ammattiliiton valintatilannetta palkkojen maksimoinnin ja työttömyysriskin välillä, sekä ennen kaikkea mallintaa ammattiliiton valitsemaa painotusta kyseiseen valintatilanteeseen. Merkittävä ero utilitaristisen hyötyfunktion ja hyödyn odotusarvon – funktion välillä on, että utilitaristisessa hyötyfunktiossa ammattiliiton jäsenmäärän kasvu kasvattaa myös

ammattiliiton kokonaishyötyä, mutta hyödyn odotusarvion –funktiossa ammattiliiton jäsenmäärän kasvu itse asiassa pienentää ammattiliiton kokonaishyötyä (Booth 1995, 92). Hyödyn odotusarvon – funktion osalta oletusta ammattiliiton jäsenten tasa-arvoisesta riskistä työttömyyteen, voidaan empiiristen tutkimusten valossa pitää vähintäänkin kyseenalaisena. Lähes poikkeuksetta ammattiliitoissa aktiivijäsenten työsuhteet ovat jopa poikkeuksellisen turvattuja, eikä heillä siis käytännössä ole riskiä työttömyydestä (Pekkarinen & Sutela 2002, 99-100).

2.2.3 Yritysten käyttäytymisen mallintaminen

Myös yritysten voidaan katsoa eroavan toisistaan preferensseiltään. Erityisesti kritiikkiä on kohdistettu siihen maksimoivatko kaikki yritykset nykyään voittoa, vai maksimoiko osa esimerkiksi kasvua. Koska yleisesti oletetaan, että suurin osa yrityksistä kuitenkin maksimoi voittoa, tarkastellaan tässäkin yritystä, joka toimii täydellisen kilpailun markkinoilla ja pyrkii maksimoimaan voittonsa. (Booth 1995, 94-95.)

Kuten luvussa kaksi todettiin, sopeuttaa yritys täydellisen kilpailun markkinoiden tilanteessa työntekijämääränsä aina siten, että työntekijästä aiheutuva kustannus on yhtä suuri, kuin työntekijän rajatuottavuus (Pekkarinen & Sutela 2002, 96). Yrityksen valintatilanne voidaan kirjoittaa optimointifunktiona:

$$(7) \quad \max \Pi = p * q(n) - wn$$

missä Π tarkoittaa yrityksen tuloja, p tuotteen hintaa, w palkkatasoa ja n työllisten määrää. Tuotantofunktion $q(n)$ on tässä kirjoitettu tuotantona suhteessa työvoiman määrään. (Booth 1995, 96.)

Yrityksen valta vaikuttaa palkkatasoon riippuu teorioita tarkasteltaessa käytettävästä ammattiliittomallista ja empiirisesti tarkasteltaessa ammattiliiton neuvotteluvoimasta. Yrityksen valintatilanteisiin eri ammattiliittomalleissa tutustutaan tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

2.3 Ammattiliittomallit ja neuvottelutilanne

Tässä alaluvussa tutustutaan kirjallisuudessa yleisimmin esiintyviin ammattiliittomalleihin, joilla kuvataan ammattiliiton ja yrityksen välistä neuvottelutilannetta ja sen ratkeamista. Aluksi esitellään monopoliunionimalli, jossa ammattiliitto asettaa palkkatason yksipuolisesti. Alaluvussa 2.3.2 tutustutaan seuraavissa ammattiliittomalleissa tarvittavaan Nashin neuvottelumalliin. Tämän jälkeen esitellään right-to-manage -malli, jossa oletetaan, että yritys ja ammattiliitto neuvottelevat palkasta, mutta yritys asettaa työllisyystason, sekä efficient bargaining – malli, jossa ammattiliitto ja yritys neuvottelevat samanaikaisesti sekä palkoista, että työllisyydestä. Lopuksi tehdään yhteenveto luvussa esitellyistä malleista, sekä vertaillaan niiden toimivuutta ja ominaisuuksia toisiinsa.

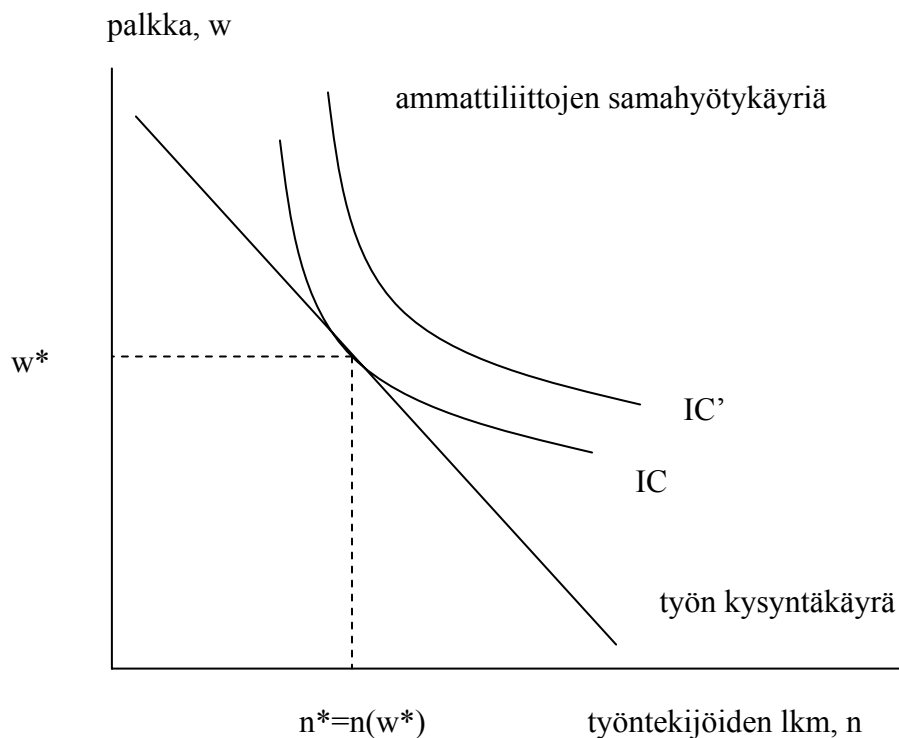
2.3.1 Monopoliunionimalli

Monopoliunionimalli on yksinkertainen ammattiliittomalli, jossa ammattiliitto yksipuolisesti asettaa palkkatason yrityksen työvoiman kysyntäkäyrän ja omien preferenssiensä perusteella. Yritys ottaa siis palkkatason annettuna ja asettaa työllisyyden tason palkkatason mukaiseksi oman työvoiman kysyntäkäyränsä perusteella. Holmlundin, Löfgrenin ja Engströmin (1989, 12) mukaan malli esiintyy kirjallisuudessa jo Dunlopin (1944) tutkimuksessa ja tarkemmin sitä on käsitellyt Cartter (1959). (Booth 1995, 97.)

Monopoliunionimallia kohtaan voidaan esittää perusteltua kritiikkiä sen soveltuvuudesta käytäntöön. Todellisuuden neuvottelutilanne, jossa useista eri asioista neuvotellaan ja käydään kauppaa ja jossa saatetaan päätyä lakko tai työsulkutilanteisiin neuvotteluiden jumiutuessa, tuntuu olevan melko kaukana monopoliunionimallin yksipuolisesta palkkatason määrittämisestä ja työllisyyden määrittelemisestä palkkatason avulla. Sen esitleminen on kuitenkin perusteltua sen kirjallisuudessa saaman suuren suosion vuoksi. Lisäksi malli osoittautuu myöhemmin luvussa 4.3 esiteltävän neuvottelutilanteeseen perustuvan right-to-manage – mallin erityistapaukseksi. (Holmlund ym. 1989, 11-12; Booth 1995, 97-98.)

Booth (1995, 98) on esittänyt graafisen ratkaisun monopoliunionimalliin.

KUVIO 1 Monopoliunionimallin ratkaisu.



Ammattiliitto valitsee työn kysyntäkäyrältä pisteen jossa sen indifferenssikäyrä sivuaa sitä. Tämän jälkeen yritys lukee leikkauskohdan palkkatasoon w^* liittyvän työllisten määrän n^* . Piste, jossa ammattiliiton indifferenssikäyrä sivuaa työn kysyntäkäyrää, on siis monopoliunionimallin tasapainopiste.

2.3.2 Nash –neuvottelumalli

Neuvottelutilanteen sisältävien right-to-manage ja efficient bargaining – ammattiliittomallien käsittelemistä varten tarvitsemme neuvottelupeliä mallintavan mallin. Kirjallisuudessa neuvottelupelin mallintamiseen on käytetty lähinnä Nash –neuvottelumallia, sekä erilaisia peliteoreettisia malleja. Tässä alaluvussa tehdään lyhyt katsaus ensiksi mainittuun, jota tullaan myös käyttämään seuraavissa alaluvuissa esiteltävien ammattiliittomallien yhteydessä.

Nash –neuvottelumalli on aksiomaattinen lähestymistapa, joka on staattinen ja keskittyy neuvottelutilanteen lopputulokseen. Perusmuodossaan Nash –neuvottelumallissa maksimoidaan funktiota:

$$(8) \quad \max \Phi = (v_1 - \bar{v}_1) * (v_2 - \bar{v}_2) \quad , v_i \geq \bar{v}_i$$

jossa v_i on neuvotteluosapuolen i lopputuloksesta saavuttama hyöty ja \bar{v}_i neuvotteluosapuolen i saavuttama hyöty jos sopimukseen ei päästä. (Booth 1995, 123.)

Jos luovutaan symmetrisyyden vaatimuksesta saadaan yleistetty Nash –neuvottelumalli:

$$(9) \quad \max \Phi = (v_1 - \bar{v}_1)^{\beta_1} * (v_2 - \bar{v}_2)^{\beta_2} \quad , v_i \geq \bar{v}_i; \beta_1, \beta_2 \geq 0$$

jossa β_1 :n katsotaan yleensä kuvaavan ammattiliiton neuvotteluvoimaa. Tällöin $\beta_2 = (1 - \beta_1)$. (Booth 1995, 123-124.)

Nash –neuvottelumalli sisältää ongelman termin \bar{v}_i , joka siis kuvaa neuvotteluosapuolen saavuttamaa hyötyä jos sopimukseen ei päästä, määrittelemisessä. Käytännön työehtosopimusneuvottelutilanteessa tällainen tilanne tarkoittaa käytännössä lakkoa tai työsulkua, joten lyhyellä aikavälillä termin voidaan katsoa tarkoittavan ammattiliiton jäsenilleen maksamaa lakkoavustusta ja vastaavasti työnantajan tuloja lakko tai työsulkutilanteessa. Pitkällä aikavälillä lakko tai työsulku kuitenkin aina loppuu uusien neuvotteluiden tuloksena ja tällöin \bar{v}_i termille on vaikea löytää määrittelyä. Vastauksena tähän ongelmaan on kirjallisuudessa kehitelty erilaisia dynaamisia peliteoreettisia malleja (kts. Booth 1995, 124). Näitä malleja ei kuitenkaan käsitellä tässä tutkielmassa. (Booth 1995, 124.)

2.3.3 Right-to-manage – malli

Right-to-manage mallissa yritys ja ammattiliitto neuvottelevat jaettavissa olevasta ylijäämästä määritelläkseen palkkatason. Työntekijöiden määrän määrittää yritys palkkatason määrittelyn jälkeen. Aiemmin tässä luvussa esitelty monopoliunionimalli on right-to-manage – mallin erikoistapaus, jossa yrityksen neuvotteluvoima on nolla. (Booth 1995, 124-128; Holmlund ym. 1989, 14-16.)

Määritellään right-to-manage – mallin mukainen optimointifunktio käyttäen yleistettyä Nash –neuvottelumallia. Jos sopimukseen ei päästä jää yrityksen hyödyksi nolla, koska oletusten

mukaisesti se ei voi käyttää ammattiliiton ulkopuolista työvoimaa eikä siis saa sopimuksettomassa tilassa lainkaan työvoimaa. Tällöin yrityksen hyötyfunktioiksi muodostuu:

$$(10) \quad p * q(n) - w * n$$

missä p on tuotteen hinta, q(n) tuotantofunktio suhteessa työvoiman määrään, w palkkataso ja n työllisten määrä. (Booth 1995, 124-128; Holmlund ym. 1989, 14-16.)

Hyödyn odotusarvon – funktiosta (6) johtamalla (kts.esim. Booth 1995, 124) ammattiliiton hyötyfunktioiksi muodostuu:

$$(11) \quad \left(\frac{n}{t}\right) * (u(w) - u(b))$$

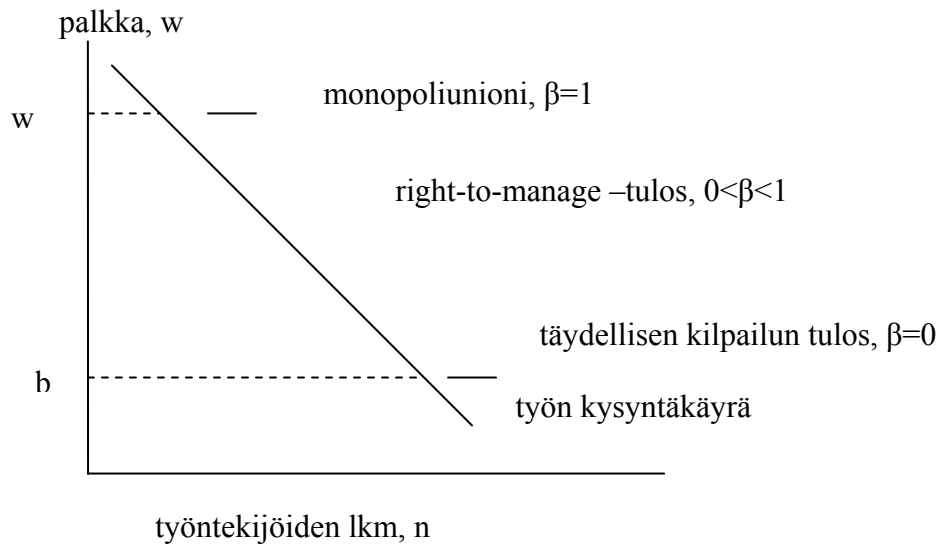
missä n on työllisten määrä, t ammattiliiton jäsenmäärä, u(w) ammattiliiton jäsenen palkasta saavuttama hyöty ja u(b) työttömäksi jääneen ammattiliiton jäsenen vaihtoehtoisesta tulosta saavuttama hyöty. Yrityksen ja ammattiliiton hyötyfunktioista saadaan yleistetty Nash – neuvottelumalli ratkaisui:

$$(12) \quad \max B = \left\{ \frac{n}{t} [u(w) - u(b)] \right\}^{\beta} * \{p * q(n) - w * n\}^{(1-\beta)} \quad , 0 \leq \beta \leq 1$$

missä β kuvaa ammattiliiton neuvotteluvoimaa. Kuten jo luvun alussa mainittiin, jos $\beta=1$ ja yrityksen neuvotteluvoima on nolla, muuttuu yrityksen hyötyfunktion kaavassa vakioksi yksi ja malli muuttuu monopoliunionimalliksi. (Booth 1995, 124-128; Holmlund ym. 1989, 14-16.)

Booth (1995, 126) esittää graafisen ratkaisun right-to-manage malliin. Kuviossa yläalaidassa on monopoliunionimallin tilanne, jossa ammattiliitto pääsee sanelemaan palkkatason ja työn kysyntäkäyrän alalaidassa täydellisen kilpailun tilanne. Kaikki näiden väliset pisteet sijoittuvat right-to-manage – mallin mukaisesti.

KUVIO 2 Right-to-manage mallin graafinen ratkaisu.



Tarkasteltaessa right-to-manage – mallia herää kysymys miksi ammattiliitto neuvottelee ainoastaan palkasta, eikä lainkaan työllisyydestä? Pehkonen (1992, 114) esittää kaksi vaihtoehtoa. Ensimmäisen mukaan kyse ei ole ammattiliiton preferenssistä, vaan siitä, että ammattiliitolla ei ole käytännön mahdollisuutta vaikuttaa suoraan työllisyyteen, koska viime kädessä yritys päättää aina palkkaamiensa työntekijöiden määrän. Näin ollen ammattiliitto voi neuvotella ainoastaan palkasta ja vaikuttaa sen kautta välillisesti työllisten määrään. Toisen vaihtoehdon mukaan työllisyys ei kuulu ammattiliiton preferensseihin, koska ammattiliitossa päättävässä asemassa olevien henkilöiden työsuhteet ovat keskimääräistä paremmin turvattuja. Tässä niin sanotussa senioriteetti –mallissa oletetaan, että irtisanomistilanteissa irtisanomiset kohdistuvat lyhyimmän ajan töissä olleisiin, ammattiliitossa päättävässä asemassa olevat ovat pidempään töissä olleita ja että nämä pidempään töissä olleet eivät ole kiinnostuneita nuorempien työsuhteen turvaamisesta. Nämä oletukset johtavat tilanteeseen, jossa päättävässä asemassa olevat maksimoivat palkkavaatimukset ammattiliiton nuorempien jäsenten kustannuksella. (Pehkonen 1998a, 131.)

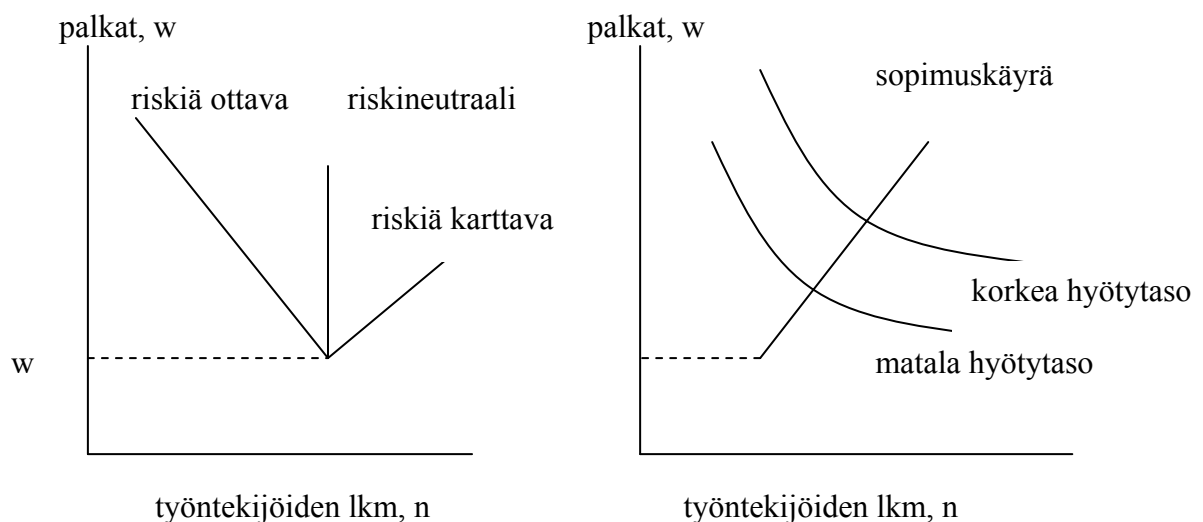
2.3.4 Efficient bargaining – malli

Efficient bargaining – mallissa ammattiliitto ja yritys neuvottelevat samanaikaisesti sekä palkoista, että työllisyydestä. Empiirisissä tutkimuksissa on osoitettu, että käytännössä mallin mukainen neuvottelutilanne ei toteudu, mutta malli esiintyy laajasti kirjallisuudessa, sillä se

on Pareto –tehokas, toisin kuin edellä esitellyt monopoliunionimalli ja right-to-manage –malli. (Booth 1995, 128.)

Booth (1995, 130-131) esittää tutkimuksessaan graafisesti efficient bargaining –mallin toiminnan ammattiliiton näkökulmasta. Liiton tulee ennen neuvotteluja valita riskitaso, jolla se on halukas lähtemään neuvotteluihin. Vasemmanpuoleisesta kuvaajasta näkee, kuinka riskiä karttavan ammattiliiton neuvottelukäyrä on nouseva, kun taas riskiä ottavan ammattiliiton neuvottelukäyrä on taaksepäin kaatuva. Riskineutraalin ammattiliiton sopimuskäyrä on pystysuora. Oikeanpuoleisesta kuvaajasta näkee, kuinka neuvottelukäyrä suhteutuu ammattiliiton samahyötykäyriin. Mitä korkeammalle oikealle ammattiliitto neuvotteluissa pääsee, sitä suurempi on sen odotettavissa oleva hyöty.

KUVIO 3 Ammattiliiton valintatilanne efficient bargaining – mallissa.



2.3.5 Ammattiliittomallien vertailua

Ammattiliittomallien soveltuvuutta käytännön työmarkkinaneuvottelutilanteiden kuvaamiseen voidaan testata vertaamalla niitä todellisiin neuvottelutilanteisiin ja niiden lopputuloksiin. Tässä alaluvussa tutustutaan lyhyesti kirjallisuudessa ja aiemmissa tutkimuksissa todettuihin tuloksiin right-to-manage-, sekä efficient bargaining –mallien soveltuvuudesta käytäntöön. Monopoliunionimallin soveltuvuutta käytäntöön ei käsitellä kahdesta eri syystä. Ensinnäkin kuten aiemmin on todettu, on monopoliunionimalli right-to-manage –malliin sisältyvä erikoistapaus (Booth 1995, 125-126). Lisäksi käytännön työmarkkinaneuvottelutilanteita tarkasteltaessa ei käytännössä ole pystytty löytämään tilanteita, joissa ammattiliitto pääsisi

sanelemaan täysin yksipuolisesti palkan. Vaikka osapuolten neuvotteluvoimat vaihtelevat eri neuvottelutilanteiden välillä, on molempien osapuolten neuvotteluvoima silti aina $\beta > 0$, eikä kumpikaan osapuoli siis pääse täysin sanelemaan palkkatasoa. (Booth 1995, 97-98; Holmlund ym. 1989, 13.)

Koska käsiteltävistä malleista efficient bargaining –mallissa työmarkkinaosapuolet neuvottelevat sekä palkoista, että työllisyydestä, mutta right-to-manage –mallissa ainoastaan palkoista voidaan mallien käytäntöön sopivuutta tarkastella kahdesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin tarkastelemalla neuvottelutilanteita ja sitä seikkaa neuvottelevatko osapuolet suoraan työllisyydestä, sekä toisena vaihtoehtona testaamalla käytännön neuvottelutulosten dataa malleihin. Aiemmissä aihetta käsitelleissä tutkimuksissa on lähes poikkeuksetta päädytty tulokseen, jonka mukaan osapuolet eivät työmarkkinaneuvotteluissa neuvotele suoraan työllisyydestä. Kuten luvussa 2.3.3 on todettu voi tämä aiheutua useammasta eri syystä, kuten siitä ettei ammattiliitolla ole käytännön mahdollisuutta vaikuttaa suoraan yrityksen työllistämien työntekijöiden määrään, tai ammattiliiton preferensseistä. Tämä tulos puoltaisi siis right-to-manage –mallin valintaa käsiteltäessä työmarkkinaneuvottelutilannetta. (Booth 1995, 134-141.)

Tutkimuksissa, joissa neuvotteluiden lopputuloksista saadulla datalla on testattu tässä luvussa käsiteltäviä malleja, on saatu jossain määrin ristiriitaisia tuloksia, eikä niiden perusteella voi siis vahvistaa kummankaan mallin täydellistä käyttökelpoisuutta. Tämä johtuu varmasti niin lisätutkimuksen tarpeesta, kuin myös siitä tosiasiasta, että työmarkkinaneuvottelutilanteet vaihtelevat hyvin voimakkaasti riippuen neuvotteluosapuolista, heidän preferensseistään, sekä erilaisista ulkoisista olosuhteista, kuten talouden suhdanteista. Tämän vuoksi yhden mallin sovittaminen eri tilanteisiin ei ole yksinkertaista. (Booth 1995, 134-141.)

Yhteenvetona voidaan siis todeta, että vaikka efficient bargaining –malli on pareto tehokas, ei se tunnu mallintavan käytännön neuvottelutilannetta kovinkaan realistisesti, sillä empiiristen tutkimusten mukaan työmarkkinaneuvotteluissa ei suoraan neuvotella työllisyydestä. Tässä luvussa käsitellyistä malleista voidaan siis todeta right-to-manage –mallin kuvaavan neuvottelutilannetta paremmin. Toisaalta voidaan myös todeta malleihin yleisesti liittyvän selvää lisätutkimuksen ja –kehittämisen tarvetta. Erityisesti haastetta mallien luomiseen tuo eri työmarkkinaneuvottelutilanteiden lähtökohtien ja ulkoisten olosuhteiden eroavaisuudet. (Booth 1995, 134-141.)

3 NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ JA –OLOSUHTEET

Suomalaiseen työehtosopimusneuvottelujärjestelmään ja -olosuhteisiin liittyy kansainvälisesti vertaillen joitakin poikkeuksellisia piirteitä kuten palkansaajien korkea järjestäytymisaste, sekä valtiovallan osallistuminen keskusjärjestötason neuvotteluihin. Tässä luvussa tehdään aluksi katsaus suomalaiseen neuvottelujärjestelmään, –olosuhteisiin ja laajoihin tulopoliittisiin kokonaisratkaisuihin, sekä tutustutaan lyhyesti näiden historiaan. Alaluvussa 3.2 tehdään katsaus Paperiliittoon, sekä Metallityöväen liittoon työmarkkinaneuvotteluiden osapuolina. Lopuksi alaluvussa 3.3 selvitetään, minkälaisia muutoksia metsäteollisuuden ulkoisissa olosuhteissa on viime vuosien aikana tapahtunut.

3.1 Suomen työehtosopimusneuvottelujärjestelmä ja –olosuhteet

Suomalaisten ammattiyhdistysten historia alkaa jo 1800 –luvun puolelta. Ensimmäinen ammattiyhdistys oli vuonna 1869 perustettu Helsingin kirjatyöntekijäin yhdistys (Jern 2003). Merkittävä merkkipaalu varsinaisen neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän syntymiselle oli tammikuussa 1940 solmittu niin sanottu Tammikuun kihlaus, jossa työnantajapuoli tunnusti ammattiyhdistysliikkeen ja osapuolet sopivat ratkaisevansa ristiriitatilanteet ensisijaisesti neuvotellen (Työmarkkina-avain 2007, 6). Palkansaajien järjestäytymisaste on näistä ammattiyhdistyksen alkuajoista nykypäivään noussut voimakkaasti. 1960 –luvun alkupuolella ainoastaan noin kolmasosa suomalaisista työntekijöistä kuului ammattiyhdistykseen (Böckerman & Uusitalo 2005, 2). Kuten taulukosta 1 näkee, kuului vuonna 1970 jo noin puolet ja vuonna 1980 noin 70 prosenttia palkansaajista ammattiyhdistykseen. Suomalaisten työntekijöiden järjestäytymisprosentti jatkoi kasvuaan aina vuoteen 1993 asti, jolloin järjestäytymisaste oli korkeimmillaan lähes 85 prosenttia (Böckerman & Uusitalo 2005, 2). Vuonna 2007 ammattiyhdistyksiin kuului hiukan yli 70 prosenttia palkansaajista. Ammattiyhdistyksiä Suomessa on noin 80 ja ne jakautuvat kolmeen eri palkansaajien keskusjärjestöön. (Työmarkkina-avain 2007, 7.)

Palkansaajien järjestäytymisaste on Suomessa maailmanlaajuisesti vertaillen korkea. Kuten taulukosta 1 näkee, oli tyypillinen järjestäytymisaste Keski-Euroopassa ja Yhdysvalloissa vuonna 1995 selvästi alle 40 prosenttia, kun se Suomessa oli samaan aikaan yli 80 prosenttia. Suomen ohella on järjestäytymisaste ollut perinteisesti korkea myös muissa Pohjoismaissa

Norjaa lukuun ottamatta. Huolimatta korkeasta järjestäytymisasteesta ei työehtosopimusten yleinen kattavuus Suomen ja Keski-Euroopan välillä eroa merkittävästi (taulukko 2). Esimerkiksi Ranskassa vuonna 1995 ainoastaan 9 prosenttia palkansaajista kuului ammattiyhdistykseen, mutta työehtosopimukset kattoivat silti 95 prosenttia työntekijöistä. Tämä selittyy viranomaispäätöksillä, joilla ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen neuvottelemat tulosopimukset lähes poikkeuksetta laajennetaan kattamaan myös järjestäytymättömät työntekijät. (Pehkonen 1998a, 138; Böckerman & Uusitalo 2005, 2.)

TAULUKKO 1 Palkansaajien järjestäytymisaste eräissä OECD-maissa. (Pehkonen 1998a, 139.)

	1970	1980	1990	1995
Suomi	51	70	72	81
Ruotsi	68	80	83	91
Norja	51	57	56	58
Tanska	66	76	71	76
Ranska	22	17	10	9
Italia	36	49	39	39
Englanti	44	50	39	34
Yhdysvallat	23	22	16	16
Japani	35	31	25	24

TAULUKKO 2 Tulosopimusten kattavuus eräissä OECD-maissa. (Pehkonen 1998a, 139.)

	1980	1990	1995
Suomi	95	95	95
Ruotsi	86	86	89
Norja	75	75	74
Tanska	69	66	69
Ranska	85	92	95
Italia	85	83	82
Englanti	70	47	47
Yhdysvallat	26	18	18
Japani	28	23	21

Ainakin osasyynä Suomessa ja muissa Pohjoismaissa vallitsevaan korkeaan järjestäytymisasteeseen, on järjestelmä, jossa ammattiyhdistykset hallitsevat tulosidonnaisia työttömyyskorvauksia ja ammattiyhdistyksen jäsenyys on näin ollen ollut perinteisesti ehtona tulosidonnaisen työttömyyskorvauksen saamiselle työttömyyden kohdatessa. Tämä niin sanottu Ghent –järjestelmä on ollut käytössä kaikissa Pohjoismaissa Norjaa lukuun ottamatta. Suomessa on vasta aivan viime vuosina kehittynyt ja kerännyt suosiota itsenäinen työttömyyskorvausrahoitus, joka on murtaamassa tulosidonnaisten työttömyyskorvausten ja ammattiyhdistysten jäsenyyden välistä sidettä. (Böckerman & Uusitalo 2005, 2-5.)

Palkansaajien korkeasta järjestäytymisasteesta huolimatta on työnantajien järjestäytyminen Suomessa huomattavasti palkansaajien järjestäytymisastetta alhaisempaa. Vuonna 1994 vain noin 50 prosenttia yli viisi henkeä työllistävistä yrityksistä kuului oman alansa työnantajakeskusjärjestöön. Suurin osa työntekijöistä on kuitenkin järjestäytyneen työnantajan palveluksessa, sillä järjestäytyminen on suurilla yrityksillä pienempiä yleisempää. Vuonna 1994 noin 75 prosenttia Suomen työllisistä oli järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työnantajaliittoa on kymmeniä ja ammattiyhdistysten tapaan ne jakautuvat kolmeen eri keskusjärjestöön. (Pehkonen 1998a, 139-140; Työmarkkina-avain 2007, 7.)

Suomalainen työehtosopimusneuvottelujärjestelmä on neliportainen. Tulosopimuksen pohjana ovat yleisen tason linjaukset sovitaan keskusjärjestötasolla, minkä jälkeen ammatti- ja työnantajaliitot hyväksyvät sopimuksen ja sopivat alakohtaisista tarkennuksista sopimuksen ehtoihin. Yritystasolla työehtosopimusta voidaan soveltaa keskusjärjestö- ja liittotasolla sovittujen ehtojen puitteissa. Lisäksi voivat vielä yritys ja yksittäinen työntekijä sopia työehtosopimuksessaan joistakin käytännöistä sopimuksen asettamissa rajoissa. Jos keskusjärjestötason neuvotteluissa ei onnistuta muodostamaan tulopoliittista kokonaisratkaisua, ratkaistaan työehtosopimukset niin sanottuna liittokierroksena. Tällöin jokainen ammattiyhdistys ja työnantajaliitto neuvottelevat keskenään ilman keskusjärjestötason neuvotteluiden muodostamia linjauksia ja jokainen ala muodostaa siis oman, muista sopimuksista riippumattoman, työehtosopimuksensa. Joidenkin keskusjärjestötason laajojen tulopoliittisten kokonaisratkaisujen yhteydessä, on osa ammattiliitoista myös irtautunut keskitetyistä ratkaisuksista ja neuvotellut oman liittokohtaisen ratkaisunsa. Esimerkiksi Paperiliitto ja Metsäteollisuus ry irrottautuivat syksyllä 2004 solmitusta tulopoliittisesta kokonaisratkaisusta ja solmivat kesällä 2005 oman liittokohtaisen työehtosopimuksensa. Syinä liittokohtaisiin erillisiin ratkaisuihin ovat olleet niin

ammattiliittojen keskitetyn ratkaisun ylittävät palkkavaatimukset, kuin alan olosuhteiden vaatimat keskitetystä sopimuksesta poikkeavat ratkaisutkin. (Pehkonen & Lilja 2002, 315.)

Työehtosopimus koskee tavallisesti sopimuksen solmineita palkansaaja- ja työnantajajärjestöjä, sekä näiden jäseniä, jolloin tilannetta kutsutaan normaalisitovuudeksi. Työehtosopimus voi olla myös yleissitova, jolloin myös työnantajaliittoon kuulumattomien työnantajien on noudatettava sopimusta työntekijöihinsä. Työehtosopimuksen yleissitovuudesta päättää erityinen vahvistamislautakunta ja arvioidessaan työehtosopimuksen yleissitovuutta se ottaa huomioon muun muassa alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuuden, sekä alan järjestäytymisasteen niin työntekijöiden, kuin työnantajienkin osalta. Työehtosopimuksissa sovitut palkka- ja muut edut ovat vähimmäisehtoja, joita ei saa alittaa, ellei sopimuksessa ole annettu tähän mahdollisuutta esimerkiksi paikallisella sopimisella. Työehtosopimusta paremmista eduista voidaan aina sopia työpaikoilla. Paikallisen sopimisen mahdollisuuden ja moniportaisen järjestelmän vuoksi palkankorotukset ylittävät yritystasolla yleensä keskustasolla sovitut korotukset. Tätä keskusjärjestötasolla sovitun ja yksilötasolla toteutuneen palkkakehityksen välistä eroa kutsutaan palkkaliukumiksi. (Pehkonen & Lilja 2002, 315; Työmarkkina-avain 2007, 10.)

Suomalaisen tulosopimusjärjestelmän erityispiirteitä on myös valtiovallan merkittävä osallistuminen työmarkkinajärjestöjen välisiin neuvotteluihin. Keskusjärjestötasolla tapahtuviin neuvotteluihin on otettu osaksi niin hallituksen tulo- ja veropolitiikka, kuin maatalouspolitiikkakin. Keskusjärjestötason tulosopimusten aikakausi alkoi Suomessa 1968 solmitusta Liinamaa 1 – sopimuksesta, jossa ensimmäisen kerran myös valtiovalta oli mukana työehtosopimus neuvotteluissa. Vuosina 1968–2007 Suomessa on tehty 19 keskitettyä tulopoliittista ratkaisua ja syksyllä 2007 päädyttiin vasta kahdeksatta kertaa liittokohtaisiin ratkaisuihin vuoden 1968 jälkeen. Edellisen, keväällä 2005 sovitun tulopoliittisen kokonaisratkaisun päätyttyä syksyllä 2007, oli Suomessa ollut seitsemän vuotta yhtäjaksoisesti voimassa tulopoliittinen kokonaisratkaisu. Tämä aikajakso oli toistaiseksi pisin koko tulopoliittisten sopimusten historiassa. (Pehkonen 1998a, 140; Lilja & Pehkonen 2002, 315-317.)

3.2 Paperiliitto ja Metallityöväen liitto tulosopimusneuvotteluiden osapuolina

Paperiliitto on vuonna 1906 perustettu ammattiyhdistys, joka edustaa hieman yli 47 000 työntekijää. Sen jäsenet työskentelevät paperi- ja puumassateollisuudessa, sekä paperinjalostuksessa. Varsinaisten paperin ja puumassan valmistukseen liittyvien työtehtävien lisäksi kuuluvat paperiteollisuuden ylläpitotehtävissä työskentelevät ammattiryhmät, kuten korjaus-, siivous-, rakennus- ja kuljetustyöntekijät yleensä myös Paperiliittoon. Paperiliitto kuuluu keskusjärjestötasolla Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:hon ja sen jäsenistöstä noin 11 500 on naisia ja noin 35 500 miehiä. Paperiliitto neuvottelee työehtosopimuksensa alan työntekijä edustavien Metsäteollisuus ry:n, sekä Pahvin- ja paperinjalostajain yhdistyksen kanssa. Suurin osa Paperiliiton työntekijöistä työskentelee Metsäteollisuus ry:n edustamissa yrityksissä ja noudattaa siis Paperiliiton ja Metsäteollisuus ry:n välistä työehtosopimusta. Ahtiainen (2006) mukaan Paperiliiton arvioitu järjestäytymisaste vuonna 2004 oli noin 100 prosenttia (Ahtiainen 2006, Liitetaulukko 4). Paperiliitto itse arvioi, että: ”Lähes kaikki paperi- ja puumassateollisuudessa sekä paperinjalostuksessa työskentelevät työntekijät ovat järjestäytyneet ammattiosastojensa kautta Paperiliittoon.” (Paperiliitto ry 2007c). (Metsäteollisuus ry 2007; Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys 2007; Paperiliitto ry 2007a; Paperiliitto ry 2007b; Paperiliitto ry 2007c.)

Metallityöväen Liitto on vuonna 1899 perustettu ammattiyhdistys, joka edustaa noin 165 500 työntekijää, jotka työskentelevät muun muassa teknologiateollisuudessa, malmikaivoksissa, auto- ja konekorjaamoissa ja -kaupoissa, tietoliikennealalla, sekä energia-alalla. Metallityöväen Liitto kuuluu keskusjärjestötasolla Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:hon ja sen jäsenistä noin 32 500 on naisia ja loput noin 133 000 työntekijää miehiä. Metallityöväen Liitto neuvottelee kymmenen eri työehtosopimusta yllä mainituilta aloilta. Ylivoimaisesti suurin sen toimialoista on teknologiateollisuus, jossa työskentelee yli 90 prosenttia Metallityöväen Liiton jäsenistä. He toimivat erilaisissa ammateissa metallituoteteollisuudessa, elektroniikka- ja sähköteollisuudessa, metallien jalostuksessa, sekä kone- ja kulkuneuvoteollisuudessa. Teknologiateollisuusalan työehtosopimuksessa työntekijä edustaa Teknologiateollisuus ry (Aiempi nimi Metalliteollisuuden keskusliitto.). Ahtiainen (2006) mukaan Metallityöväen Liiton arvioitu järjestäytymisaste vuonna 2004 oli noin 88 prosenttia (Ahtiainen 2006, Liitetaulukko 4). (Metallityöväen Liitto 2007a; Metallityöväen Liitto 2007b.)

3.3 Muutokset metsäteollisuuden ulkoisissa olosuhteissa

Suomalaisen metsäteollisuuden ulkoisissa olosuhteissa on viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtunut runsaasti muutoksia. Globaali kilpailu muuttaa suomalaisten paperiteollisuuden yritysten toimintaympäristöä, ylituotanto joissakin paperilaaduissa ja siitä johtuvat alhaiset myyntihinnat rasittavat yhtiöiden tuloksia ja uusimpana asiana Venäjän suunnitelmat puun vientitulien käyttöön ottamisesta ja korottamisesta uhkaavat raaka-aineen hankintaa. Suurin ja selkein muutos suomalaisten paperiyhtiöiden toimintaympäristössä viimeisen kymmenen vuoden aikana, on kuitenkin ollut Suomen liittyminen Euroopan rahaliittoon, sekä sen myötä devalvaatio mahdollisuuden poistuminen. Tässä aluvuossa tutustutaan aluksi lyhyesti ensin mainittuihin muutoksiin suomalaisten metsäteollisuuden yritysten toimintaympäristössä. Tämän jälkeen tehdään hiukan tarkempi katsaus Euroopan talous- ja rahaliittoon liittymisen vaikutuksiin suomalaiselle metsäteollisuudelle. Luvun lopussa tehdään lisäksi lyhyt katsaus suurimpiin alan yritysten muutaman viime vuoden aikana Suomessa toteuttamiin rakennejärjestelyihin.

Paperinkulutuksen väheneminen Euroopassa, sekä Kiinan ja Intian –markkinoiden nopea kasvu, ovat muuttaneet Eurooppalaisen paperiteollisuuden globaalia kilpailutilannetta ja tuoneet suomalaisellekin metsäteollisuudelle haasteita. Markkinoiden etääntyessä nousevat kuljetuskustannukset ja tehtaiden kannattavuus joutuu tätä kautta koetukselle. Suomessa sijaitsevalla tehtaalla tulee olla kevyempi kustannusrakenne, mahdollisuus parempaan laatuun ja jalostusasteeseen, tai muu erityinen kilpailutekijä, jotta se pitkällä aikavälillä voi kilpailla lähempänä markkinoita sijaitsevia tehdasvaihtoehtoja vastaan. EQ Pankin pääanalyytikko Katja Keittaanniemi ennusti marraskuussa 2006 *Talouselämä* lehdessä, että Kiinan tehdaskapasiteetin rajun kasvun myötä voi jopa käydä niin, että Kiinasta tulee paperin tuontimaan sijaan merkittävä paperin viejä (Puustinen 2006c, 30). Tämä luonnollisesti kiristäisin kilpailua entisestään ja aiheuttaisi lisää haasteita eurooppalaiselle ja samalla suomalaiselle metsäteollisuudelle. Myös Eurooppaan myytävän paperin kohdalla haasteen tuotteen valmistamisessa tapahtuneet muutokset. Esimerkiksi Etelä-Amerikassa raaka-aine kustannukset ovat huomattavasti Suomea halvempia suotuisamman ilmaston vuoksi, jolloin Suomessa sijaitsevien sellutehtaiden on vaikea kilpailla kannattavuudessa näiden kanssa. Toisaalta Suomen maantieteellisen sijainnin vuoksi sellun tuominen Suomeen paperitehtaille, joista paperi myydään tämän jälkeen Keski-Eurooppaan, aiheuttaa huomattavia kustannuksia. (Puustinen 2006b; Puustinen 2006c, 26-33.)

Edellisessä kappaleessa mainittujen Euroopan paperinkulutuksen vähenemisen ja Kiinan markkinoiden haasteiden vuoksi, on paperiteollisuuden joihinkin laatuihin päässyt kehittymään merkittävää ylituotantoa, jonka vuoksi paperin myyntihinnat ovat laskeneet paperiteollisuuden yritysten kannalta liian alhaiselle tasolle. Tämä aiheuttaa omalta osaltaan haasteita myös suomalaiselle metsäteollisuudelle ja tuo paineita kustannusten leikkaamiseen, sekä ylituotannon poistamiseen koneita ja mahdollisesti jopa kokonaisia tehtaita sulkemalla. (Puustinen 2006c, 26-33.)

Tuoreimman haasteen suomalaiselle metsäteollisuudelle asettavat Venäjän suunnitelmat korottaa asteittain raakapuun vientitulleja. Ensimmäinen korotus toteutettiin jo helmikuun 2007 alusta. Jatkossa vientitullien on määrä nousta hiukan vuoden 2008 huhtikuussa ja erittäin merkittävästi vuoden 2009 alusta. Jos korotukset toteutuvat suunnitellusti, oletetaan raakapuun tuonnin Venäjältä lakkaavan kokonaan vuoden 2009 korotusten astuessa voimaan. Koska suomalaisen metsäteollisuuden käyttämästä raakapuusta noin 20 prosenttia tuodaan Venäjältä, tarkoittaisi tämä merkittävää iskua metsäteollisuuden toimintamahdollisuuksille, vaikka osa Venäjältä tuotavasta puusta saataisiinkin korvattua kotimaisten hakkuiden määrän kasvattamisella. Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan huomioida Venäjän puun vientitullien korotusten vaikutusta suomalaisen metsäteollisuuden toimintaympäristöön kahdesta eri syystä. Ensinnäkään tarkasteltavalla, kesän 2005 työtaistelua edeltäneellä aikajaksolla, eivät Venäjän raakapuun vientitullit ole vielä olleet merkittävä asia suomalaisen metsäteollisuuden toimintaympäristölle. Tullien korotusten lopullinen toteutuminen ei myöskään ole vielä varmaa, minkä vuoksi tullit ovat toistaiseksi pääasiassa epävarmuutta aiheuttava tekijä. (Euro & talous 3/2007, 73-77.)

Yksi merkittävimmistä muutoksista suomalaisen vientiteollisuuden toimintaympäristölle viimeisen 20 vuoden aikana, on ollut Suomen liittyminen Euroopan talous- ja rahaliittoon ja sen myötä oman valuutan korvaaminen yhteisvaluutta eurolla. Suomen liittyessä Euroopan unionin jäseneksi vuonna 1995, hyväksyi Suomi samalla Maastrichtin sopimuksen ja sen talous- ja rahaliittoa koskevat säädökset. Tämän seurauksena Suomi liittyi mukaan Euroopan talous- ja rahaliiton toiseen vaiheeseen ja oli myöhemmin vuonna 1999 mukana rahaliiton kolmannen vaiheen käynnistämisessä. Kolmannessa vaiheessa kansallisten valuuttojen arvot kiinnitettiin pysyvästi. Rahaliiton perustamisvaihe päättyi lopulta vuonna 2002, kun

kansallisista valuutoista luovuttiin ja rahaliittoon osallistuvat maat ottivat käyttöön eurosetelit ja –kolikot. (Kontulainen & Tarkka 2002, 142-143.)

Rahaliittoon liittymisen oletettiin vakauttavan taloutta alhaisen inflaation ja aiempaa alhaisempien korkojen avulla. Vientivetoiselle metsäteollisuudelle rahaliittoon liittymisen suurin vaikutus oli kuitenkin devalvaatio mahdollisuuden poistuminen. Markan aikaan oli kilpailukyvyn ongelmia ollut mahdollista parantaa devalvoimalla markka. (Kontulainen & Tarkka 2002, 142-145.)

Vuosina 1945–1978 oli Suomessa toteutettu yhteensä 11 devalvaatiota. Vuonna 1979 markka revalvoitiin kahteen kertaan. 1980 –luvun alkupuolella (taulukko 3) arvonmuutosten tekemistä jatkettiin edelleen tiheästi ja vuosina 1980-1984 markan arvoa muutettiin yhteensä neljä kertaa. 1980 –luvun puolivälistä lähtien Suomi sitoutui silloista eurooppalaista esimerkkiä noudattaen niin sanotun vakaan markan politiikkaan, mikä merkitsi sitä, ettei devalvaatioita enää käytettäisi suhdannepolitiikan välineenä. Vakaan markan linja joutui kuitenkin suuriin vaikeuksiin 1990 –luvun alussa ja lopulta marraskuussa 1991 markka jouduttiin devalvoimaan yli 12 prosentilla. Syksyllä 1992 markka päästettiin kellumaan. Näiden markan devalvaatiohistoriaa koskevien tosiasioiden valossa voidaan todeta devalvaatiomahdollisuuden poistumisen aidosti muuttaneen vientivetoisen metsäteollisuuden toimintaympäristöä. (Kontulainen & Tarkka 2002, 136-139; Vartia & Ylä-Anttila 1993, 287.)

TAULUKKO 3 Suomen markan arvonmuutokset vuoden 1980 jälkeen. Muutokset 1980–1989 suhteessa valuuttakoriin ja 1991 suhteessa ECUun. (Vartia & Ylä-Anttila 1993, 287.)

Päivämäärä	Toimenpide	Markan devalvaatioprosentti
25.3.1980	Revalvoituminen vaihtelun rajoissa	-2,0
6.10.1982	Devalvaatio vaihtelun rajoissa	3,8
11.10.1982	Devalvaatio	5,7
27.3.1984	Revalvaatio vaihtelun rajoissa	-1,0
17.3.1989	Revalvaatio	-3,8
15.11.1991	Devalvaatio (päivän kellunnan jälkeen)	12,3
8.9.1992	Kellunta	

Paperiteollisuusalan yritykset ovat viimeisen viiden vuoden aikana julkaisseet runsaasti erilaisia Suomessa sijaitsevia tuotantolaitoksia koskevia saneeraus- ja tervehdyttämisohjelmia. UPM:n keväällä 2006 aloitettu kannattavuusohjelma sisälsi Voikkaan koko paperitehtaan, Kymin paperitehtaan yhden paperikoneen, sekä Tervasaaren tehtaan yhden paperikoneen ja yhden sellulinjan toiminnan lakkauttamisen vuosien 2006 ja 2007 aikana. Lisäksi ohjelma sisälsi pienempiä saneeraustoimenpiteitä yhtiön muilla tuotantolaitoksilla, sekä konsernihallinnossa. UPM asetti tavoitteekseen vähentää ohjelman avulla henkilöstönsä määrää Suomessa vuosien 2006–2009 aikana 2557 henkilöllä. Irtisanottavien osuus vähennyksistä oli 672 henkilöä. (UPM 2006). Toinen erittäin merkittävistä alan saneeraustoimenpiteistä on Stora Enson lokakuussa 2007 julkistama saneerausohjelma. Suomea koskevien toimenpiteiden tavoitteiksi Stora Enso ilmoitti ennen yhteistoimintaneuvotteluja Summan paperitehtaan sulkemisen, Kemijärven sellutehtaan sulkemisen, yhden paperikoneen sulkemisen Anjalan paperitehtaalla, sekä henkilöstövähennykset yhtiön hallinnosta. Toimenpiteet koskettavat yhtiön oman ilmoituksen mukaan Suomessa suljettavilla tuotantoyksiköillä noin 1100 työntekijää. (Stora Enso 2007.) Metsäliiton saneerausohjelma on julkisuudessa saanut vähemmän huomiota, sillä merkittävistä henkilöstövähennyksistä huolimatta suuria yksittäisiä tuotantolaitoksia ei suljeta. Ohjelman seurauksena Metsäliiton työntekijöiden määrä Suomessa vähenee kuitenkin 1200 henkilöllä. Tarkkaa aikataulua yhtiö ei saneerausohjelmalle kerro, mutta osa siitä on toteutettu syksyyn 2007 mennessä ja osa tullaan toteuttamaan lähivuosien aikana. (Pöysä 2007, 2-3.) Näiden toimenpiteiden jälkeen on jokainen Suomen kolmesta suurimmasta paperiteollisuus yrityksestä toteuttanut erittäin merkittävän saneerausohjelman. Näiden lisäksi myös alan pienemmät toimijat ovat supistaneet henkilöstöään, sekä suorittaneet erilaisia muita säästötoimenpiteitä.

Yllä mainittujen metsäteollisuuden ulkoisten olosuhteiden muutosten alan yrityksille aiheuttaman vaikutuksen suuruudesta löytyy runsaasti erilaisia mielipiteitä. Euroopan talous- ja rahaliittoon liittymisen kokonaisvaikutuksen suhteen löytyy kirjallisuudesta eriäviä mielipiteitä jopa vaikutuksen suunnasta. Koska asiantuntijat kirjallisuudessa ja talousalan lehdissä kuitenkin ovat suurimmaksi osaksi sitä mieltä, että suomalaisen metsäteollisuuden ulkoisissa olosuhteissa tapahtuneet muutokset kokonaisuutena merkittävästi hankaloittavat metsäteollisuuden menestymismahdollisuuksia ja aiheuttavat näin haasteita ja sopeutumistarpeita, otetaan tämä näkökulma oletukseksi myös tässä tutkielmassa. Kyseistä näkökantaa vahvistavat myös metsäteollisuuden alan yritysten toteuttamat ja julkistamat

suomalaista paperiteollisuuden tuotantoa koskevat rajut saneerausohjelmat. Erityisesti devalvaatio mahdollisuuden poistuminen kilpailukyvyn parantamisen keinona on aiheuttanut metsäteollisuudelle täysin uuden toimintaympäristön. Vaikka Suomi sitoutui periaatteessa jo 1980 –luvulla vakaan markan politiikkaan voitiin devalvaatioon pelastavana tekijänä luottaa ainakin henkisesti esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluja käytäessä.

4 TYÖEHTOSOPIMUSTEN ANALYSOINTI

Tässä luvussa tutustutaan tutkielmassa käytettävään aineistoon ja siitä saatuihin tuloksiin. Aluksi alaluvussa 4.1 tehdään katsaus aiheesta tehtyihin aiempiin tutkimuksiin. Tutkimuksessa käytettävä aineisto kuvaillaan alaluvussa 4.2. Lopuksi alaluvussa 4.3 tutustutaan varsinaiseen tutkimusaineiston analysointiin ja siitä saatuihin tuloksiin.

4.1 Aiempia tutkimuksia

Ammattiyhdistysten ja niiden palkkavaatimusten yhteydestä työllisyyteen löytyy melko runsaasti aiempaa tutkimusta. Suomalaisista taloustieteilijöistä muun muassa Erkki Koskela, Jaakko Pehkonen, Rune Stenbacka, sekä Timo Tyrväinen ovat käsitelleet asiaa niin teorioiden tasolla, kuin empiirisen aineiston avullakin. Ulkomaisista tutkijoista Stephen Nickell on käsitellyt aihetta Suomen näkökulmasta ja suomalaisella aineistolla. Tässä alaluvussa tutustutaan lyhyesti näihin aiempiin tutkimuksiin ammattiyhdistysten toimien vaikutuksesta Suomen työllisyyteen. Lisäksi tehdään katsaus Bertil Holmlundin tutkimukseen ammattiyhdistysten toimien vaikutuksesta työllisyyteen Ruotsissa, missä työehtosopimusjärjestelmä ja -olosuhteet vastaavat melko pitkälle suomalaisia. Muita ulkomaisia tutkimuksia ei käsitellä järjestelmän ja olosuhteiden suurten maakohtaisten erojen vuoksi.

Erkki Koskela ja Rune Stenbacka ovat yhteistyössä julkaisseet useita tutkimuksia, joissa käsitellään ammattiyhdistysten toiminnan, palkkavaatimusten ja neuvotteluvoiman vaikutusta työllisyyteen. Journal of Economicsissa 2006 julkaistussa artikkelissaan he tutkivat aihetta erilaisten palkkaneuvottelu ja tulonjakopäätösten ajoitusten näkökulmasta. Tutkimuksen lopputuloksena oli, että tilanteessa jossa ammattiyhdistyksen etujen korvaussuhde ja neuvotteluvoima ovat korkeita vaikuttavat ammattiyhdistyksen päätökset voimakkaasti työllisyyteen. Vastaavasti tilanteessa jossa joustavuus on suurta ja ammattiyhdistyksen etujen korvaussuhde tai neuvotteluvoima pieniä, eivät palkkaneuvottelut vaikuta työllisyyteen merkittävästi. (Koskela & Stenbacka 2006.) Koskela ja Stenbacka ovat julkaisseet myös useita tutkimuksia, joissa aihetta käsitellään ottaen lisämuuttujaksi joku muu tekijä, kuten rahamarkkinoiden toiminta, tai yrityksen lopputuotteiden markkinoiden kilpailullisuus

(Koskela & Stenbacka 2004; Koskela & Stenbacka 2005). Tulokset ammattiyhdistyksen toimien vaikutuksesta työllisyyteen ovat kaikissa tutkimuksissa olleet samansuuntaisia.

Runsaasti kyseistä aihetta on tutkinut myös Jaakko Pehkonen. Väitöskirjassaan (Pehkonen 1990) hän tutki kahdessa eri artikkelissa ammattiyhdistysten tavoitteita työllisyys-palkat näkökulmasta käyttäen datana suomalaisten teollisuuden alojen palkkatilastoja 1960–1980 - luvuilta. Toisessa artikkeleista tutkimuskohteita olivat paperi- ja tekstiiliteollisuus, joten myös empiirisen tutkimuksen kohde oli osittain sama kuin tässä tutkielmassa. Tuloksena Pehkonen totesi, että aineisto ei tue väitettä jonka mukaan ammattiyhdistykset maksimoisivat ainoastaan palkkojaan työllisyyden kustannuksella. Työllisyys kuuluu siis ammattiyhdistysten hyötyfunktioon. Toisaalta aineisto osoitti myös, että tutkimuksen kohteena olevat ammattiyhdistykset painottavat hyötyfunktiossaan runsaasti palkkoja ja ainoastaan vähäisesti työllisyyttä.

Timo Tyrväinen on tarkastellut työllisyyttä lukuisista eri näkökulmista pääasiassa 1980- ja 1990 – luvuilla Suomen Pankin julkaisusarjoissa julkaistuissa tutkimuksissaan. Useissa näistä tutkimuksista tarkastellaan myös ammattiliittojen toimintaa ja palkkojen määräytymisprosessin vaikutusta työllisyyteen. Vuonna 1995 Suomen Pankin kansantalouden osaston työpapereissa julkaistussa artikkelissaan hän pohtii työttömyyttä muun muassa niin sanotun insider – teorian kautta. Tämän sisäpiiriteorian mukaan työmarkkinaneuvotteluissa sisäpiiriin kuuluvat henkilöt päättävät ne ehdot joilla kaikkien, sisäpiiriin kuulumattomienkin, työntekijöiden on työllistytävä. Ammattiyhdistyksissä voidaan näiden sisäpiiriläisten katsoa olevan pääluottamusmiehiä, sekä muita ammattiliittojen johtavia henkilöitä, jotka neuvottelevat työehtosopimuksista ja niiden soveltamisesta. Sisäpiirin ulkopuolisia ovat niin ammattiyhdistysten rivijäsenet, kuin ammattiyhdistyksiin kuulumattomatkin työntekijät. Sisäpiiriteoria voi aiheuttaa tilanteen, jossa turvatuissa työsuhteissa olevat sisäpiiriläiset nostavat palkkavaatimukset niin korkeiksi, että osa työttöminä olevista henkilöistä olisi valmiita työllistymään vallitsevaa palkkatasoa alemmalla palkalla. Tällöin palkkavaatimusten toteutuminen voi aiheuttaa työttömyyttä. Artikkelissa Tyrväinen toteaa, että Suomessa sisäpiiri – teorian käytännön toteutumista vahvistaa erityisesti sopimusten yleissitovuus, jonka kautta sopimukset joillakin aloilla laajennetaan koskemaan järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitäkin. Tyrväisen mukaan yleissitovuuden vähentäminen saattaisi edesauttaa uusien yritysten syntymistä kun niillä olisi mahdollisuus kilpailla muita yrityksiä vastaan työehtosopimuksia pienemmillä palkkakustannuksilla. Näin myös

työttömille, jotka olisivat valmiita työllistymään alle työehtosopimuksen ansiotason, tarjoutuisi mahdollisuus työntekoon ja työllisyys paranisi. (Tyrväinen 1995, 15–17.)

Vuonna 1991 julkaistussa tutkimuksessaan Tyrväinen on tarkastellut Suomen Pankin neljännesvuosidatasta saatuja työllisyys ja palkkatilastoja vuosilta 1965–1989. Toimialoina hän on käyttänyt kokoonpanoteollisuuden kokonaistilastoja, sekä maatalous- ja metsäsektorin tilastoja. Aikasarja-aineistoja on verrattu ammattiliittoteorioiden efficient bargaining- ja right-to-manage –malleihin. Tutkimustuloksena Tyrväinen toteaa, etteivät right-to-manage mallin oletukset toteudu täysin kokoonpanoteollisuudessa, vaan ammattiliiton neuvotteluvoiman kasvaessa kohoaa palkkojen ohella myös työllisyys. Tosin palkkojen todetaan nousevan työllisyyttä selvemmin. Tyrväinen toteaa neuvotteluprosessin olevan käytännön datan mukaan jossain right-to-manage –mallin ja efficient bargaining –mallin välimaastossa. (Tyrväinen 1991, 12 ja 28.)

Suomalaista työttömyyttä, palkkojen määräytymistä, sekä ammattiliittojen toimintaa on ulkomaisesta näkökulmasta tutkinut Stephen Nickell. 1988 julkaistussa tutkimuksessaan hän tutki erityisesti jo aiemminkin mainitun sisäpiiriteorian vaikutusta työllisyyteen. Tutkimustuloksena Nickell yhdessä tutkimuksen toisen tekijän, Sushil Wadhwanin kanssa toteaa, että sisäpiiriteorian mukaisella käyttäytymisellä on pieni, mutta merkittävä negatiivinen vaikutus työllisyyteen. (Nickell & Wadhvani, 1988, 16.)

Ruotsissa ammattiyhdistysten toimintaa työllisyys-palkat näkökulmasta on tutkinut Bertil Holmlund. 1989 julkaistussa kirjassaan hän on tutkinut työehtosopimusneuvotteluiden tuloksia laajasti Ruotsin kaivos- ja tehdasteollisuuden aloilla vuosina 1950–1985. Tutkimuksen osatuloksena hän toteaa, että työttömyyden noustessa palkkakehitys alalla heikkenee, mutta vain hiukan (Holmlund 1989, 99). Tämä lopputulos on siis samansuuntainen kuin Pehkosen ja Tyrväisen toteamat. Työllisyys mitä ilmeisimmin kuuluu ammattiyhdistyksen hyötyfunktioon, mutta toisaalta palkoilla on hyötyfunktiossa huomattavasti työllisyyttä suurempi painoarvo.

Kirjallisuudesta löytyvien aiempien tutkimusten tulokset ovat tutkimuksen tekijästä riippumatta useiden eri tekijöiden suhteen samansuuntaisia. Tutkimuksien mukaan ammattiyhdistyksillä on merkittävä vaikutus työllisyyteen. Tätä päätelmää tukevat käytännössä kaikki kirjallisuudesta löytyneet aihetta aiemmin käsitelleet tutkimukset.

Yhtäläillä käytännössä kaikki tutkimukset toteavat ammattiliittojen välittävän työllisyydestä. Työllisyys kuuluu siis ammattiyhdistysten hyötyfunktioon ja ne pyrkivät toiminnallaan parantamaan työllisyyden tasoa. Useat tutkimukset (Pehkonen 1992, Holmlund 1989, Tyrväinen 1991) toteavat kuitenkin tuloksissaan, että palkkoilla on ammattiyhdistysten hyötyfunktioissa huomattavasti työllisyyttä suurempi merkitys. Koskela ja Stenbacka (2006) ovat todenneet tutkimuksessaan, että mitä suurempi ammattiyhdistysten neuvotteluvoima on, sitä enemmän palkkaneuvottelut vaikuttavat työllisyyteen. Tämä toteamus tukee omalta osaltaan edellä mainittuja muiden tutkimusten tuloksia. Kun ammattiliitolla on neuvotteluvoimaa, pääsee se toteuttamaan hyötyfunktioitaan ja samalla siihen mahdollisesti kuuluvaa työllisyyden edistämistä.

Yhteenvedon aiemmista aiheesta tehdyistä tutkimuksista voidaan siis todeta, että jos ammattiyhdistyksellä ei ole neuvotteluvoimaa, eivät palkkaneuvottelut vaikuta työllisyyden tasoon. Mutta ammattiyhdistyksen neuvotteluvoiman kasvaessa palkkaneuvottelut vaikuttavat työllisyyteen ammattiliiton hyötyfunktion mukaisesti. Työllisyys näyttäisi olevan yleisesti osa ammattiyhdistysten hyötyfunktioita, kuitenkin siten, että sen painoarvo on huomattavasti palkkojen painoarvoa alhaisempi. Palkkojen ja työllisyyden painoarvon suhde ammattiliiton hyötyfunktiossa riippuu voimakkaasti niin tarkasteltavasta ammattiyhdistyksestä, kuin aikajaksostakin.

4.2 Tutkimuksessa käytettävä aineisto

Tutkielman empiirisessä osassa käsitellään Paperiliitto ry:n ja Metsäteollisuus ry:n, sekä Metallityöväen Liiton ja Teknologiateollisuus ry:n (aiemmin Metalliteollisuuden keskusliitto) välisiä työehtosopimuksia ja ansiokehitystä vuosina 1995–2006. Ansiokehityksen tarkastelussa käytettävä data on pääasiassa Tilastokeskuksen Teollisuuden alue- ja toimialatilaston vuosien 1995–2005 tietokannasta, sekä toimialatilaston vuoden 2006 ennakkotietokannasta. Palkkatietoina käytetään keskivuosiansioita ja keskituntiansioita, jotka on laskettu edellä mainituista tietokannoista alalla työntekijöille maksetun kokonaispalkkasumman, työntekijöiden lukumäärän, sekä työntekijöiden vuoden aikana tekemien työtuntien kokonaismäärän avulla. Tuottavuuden kehitys on laskettu työtuntiin kohdistuvan tuotannon arvon muutoksena alan tuotannon bruttoarvon, sekä palkatun henkilöstön tekemien työtuntien kokonaismäärän avulla. Aineistona käytetyt Teollisuuden alue- ja toimialatilastot 1995–2005, sekä 2006 ennakkotiedot pohjautuvat Tilastokeskuksen

vuoden 2002 toimialaluokitukseen. Luokituksessa Paperiteollisuuden datana on käytetty luokkaa 21 Massan, paperin ja paperituotteiden valmistus. Teknologiateollisuuden datana on käytetty seuraavia luokkia: 27 Metallien jalostus; 28 Metallituotteiden valmistus pl. koneet ja laitteet; 29 Koneiden ja laitteiden valmistus; 30 Konttori- ja tietokoneiden valmistus; 31 Muu sähkökoneiden ja -laitteiden valmistus; 32 Radio-, televisio- ja tietoliikennevälineiden valmistus; 34 Autojen ja perävaunujen valmistus; sekä 35 Muu kulkuneuvojen valmistus. Kyseiset toimialaluokat vastaavat kuvauksiltaan hyvin tarkasti tutkimuksen kohteena olevien alojen toimintaa, joten merkittäviä toimialaluokituksesta johtuvia virheitä ei pitäisi aiheutua. Alue- ja toimialatilastojen lisäksi ansio- ja tuottavuuslaskelmissa on käytetty inflaatiokorjauksiin Tilastokeskuksen Kuluttajahintaindeksi tietokannan vuosikeskiarvoja kuluttajahintaindeksin muutoksille vuosina 1995–2006. Paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden inflaatiolla korjaamattomat nimelliset keskivuosiansiot vuosille 1995–2006 on esitelty liitteissä yksi ja kaksi. Nimelliset keskituntiansiot kyseisillä aloilla vuosina 1995–2006 on esitetty liitteissä kolme ja neljä.

Palkkatilastojen lisäksi aineistona käytetään paperiteollisuuden työehtosopimuksia vuosilta 1995–2008, sekä teknologiateollisuuden työehtosopimuksia vuosilta 1995–2007. Paperiteollisuudessa on mainitulla aikavälillä tehty kuusi eri työehtosopimusta, jotka ovat olleet voimassa seuraavasti: 1995, 1996–1997, 1998–1999, 2000–2002, 2003–2004 sekä 2005–2008. Teknologiateollisuudessa on kyseisellä aikavälillä tehty seitsemän eri työehtosopimusta, jotka ovat olleet voimassa seuraavasti: 1995, 1996–1997, 1998–1999, 2000, 2001–2002, 2003–2004 sekä 2005–2007. Teknologiateollisuuden työehtosopimukset olivat vuoteen 2004 asti nimeltään metalliteollisuuden työehtosopimuksia. Kyseiseen vuoteen asti myös työnantajaliiton nimi oli Metalliteollisuuden keskusliitto.

4.3 Työehtosopimusten analysointi

Tässä luvussa tutustutaan varsinaiseen tutkimusaineistoon ja siitä saatuihin tutkimustuloksiin. Tuloksista tehtävät johtopäätökset esitellään luvussa viisi. Alaluvussa 4.3.1 analysoidaan tutkittavien alojen keskiansioita ja niiden kehitystä suhteessa alojen tuottavuuteen vuosina 1995–2006. Palkankorotusten jakautumista yleiskorotuksiin ja liukumiin tarkastellaan alaluvussa 4.3.2. Työehtosopimuksissa samalla aikavälillä tapahtuneita muita asiasisällön muutoksia analysoidaan alaluvussa 4.3.3.

4.3.1 Keskipalkkojen analysointi

Taulukossa neljä esitetään paperiteollisuuden työntekijöiden keskituntiansion vuotuiset kasvuprosentit vuosina 1996–2006 sekä nimellisenä, että reaalisenä. Nimellisen kasvuprosentin vaihteluväli vuosina 1996–2006 on 1,54 – 6,37 prosenttiyksikköä ja aritmeettinen keskiarvo on 4,44 prosenttiyksikköä. Reaalisten kasvuprosenttien vaihteluväli samalla aikavälillä on 0,64 – 5,11 prosenttiyksikköä ja aritmeettinen keskiarvo 3,04 prosenttiyksikköä.

Taulukossa neljä esitetään myös paperiteollisuuden työntekijöiden keskivuosiansion vuotuiset kasvuprosentit vuosina 1996–2006 sekä nimellisenä, että reaalisenä. Nimellisen kasvuprosentin vaihteluväli vuosina 1996–2004 on 0,69 – 8,70 prosenttiyksikköä ja aritmeettinen keskiarvo on 4,34 prosenttiyksikköä. Reaalisten kasvuprosenttien vaihteluväli samalla aikavälillä on -0,7 – 7,41 prosenttiyksikköä ja aritmeettinen keskiarvo 2,76 prosenttiyksikköä. Vuosien 2005 ja 2006 keskivuosiansion vuotuiset kasvuprosentit eivät ole suoraan vertailukelpoisia muiden vuosien kanssa, sillä vuoden 2005 työtaistelu laski kyseisen vuoden keskivuosiansion poikkeuksellisen alhaiseksi.

Ansiotasoa kuvaavista luvuista keskivuosiansio sisältää lomautusten ja muiden vuosittaisen palkattomien työajan lyhenemisten aiheuttamaa virhettä. Hyvänä esimerkkinä toimii edellisessä kappaleessa mainittu, vuoden 2005 työtaistelun paperiteollisuuden keskivuosiansioihin aiheuttama virhe. Kyseisen työtaisteluvuoden keskivuosiansio on poikkeuksellisen alhainen, minkä vuoksi vuosien 2005 ja 2006 keskivuosiansion kasvuprosentteja ei voida pitää suoraan vertailukelpoisina muiden tarkasteltavan ajanjakson vuosien kanssa. Tarkasteltaessa keskituntiansiota, ei lomautusten ja työtaisteluiden aiheuttamaa virhettä synny. Keskivuosiansion tarkasteleminen tuntiansiokehityksen rinnalla on kuitenkin perusteltua, sillä keskivuosiansio kuvaa parhaiten työntekijälle todellisuudessa käteen jäävää palkkasummaa.

Paperiteollisuuden työntekijöiden keskimääräinen vuosiansio vuosina 1995–2006 on esitetty liitteessä yksi. Vuodesta 2004 vuoteen 2006 keskimääräinen vuosiansio paperiteollisuudessa nousi inflaatiolla korjaamattomilla luvuilla 4,36 prosenttia ja reaalilla luvuilla 3,22 prosenttia. Näistä laskennalliseksi keskimääräiseksi vuotuiseksi kasvuprosentiksi tulee nimellisesti 2,16 prosenttia ja reaalilla suureilla 1,60 prosenttia. Vuosien 2004–2006 välinen

ansiotason nousu keskivuosiansioilla mitattuna oli siis paperiteollisuudessa selvästi alle vuosien 1996–2004 palkkatason vuotuisen kasvuprosentin keskiarvon. Nimellinen vuotuinen kasvuprosentti oli vuosina 1996–2004 ainoastaan kerran, vuonna 1999, alle mainitun laskennallisen 2,16 prosentin vuotuisen kasvun.

Paperiteollisuuden työntekijöiden keskimääräinen tuntiansio kohosi nimellisesti vuodesta 2004 vuoteen 2005 4,36 prosenttia ja vuosien 2005 ja 2006 välillä 1,54 prosenttia. Vastaavat reaaliset keskituntiansion kasvuprosentit ovat 4,15 prosenttia ja 0,64 prosenttia. Vuoden 2005 työtaistelun jälkeinen keskituntiansion kasvuprosentti oli siis sekä nimellisesti, että reaalisesti koko tarkasteltavan ajanjakson matalin.

Kesällä 2005 solmitun, työtaistelun jälkeisen sopimuksen mukaisen ansiotason kehityksen voidaan siis todeta olevan niin keskituntiansioilla, kuin keskivuosiansiollakin mitattuna selvästi aiempaa tarkasteltavan ajanjakson kehitystä heikompi. Työntekijöiden keskituntiansion kehitys vuodesta 2005 vuoteen 2006 on heikointa koko tarkasteltavalla ajanjaksolla ja vuosiansioiden kehitys työtaistelun jälkeen on edeltävän kymmenen vuoden trendiin verrattuna aivan vaihteluvälin alalaidassa ja selvästi aiemman kymmenen vuoden ansiotason keskimääräistä kasvuprosenttia alhaisempi.

Taulukossa neljä esitetään myös tuottavuuden reaalin kasvuprosentti paperiteollisuudessa vuosina 1996–2006. Keskituntiansion ja tuottavuuden reaalista kehitystä samalla aikavälillä vertaillaan graafisesti kuviossa neljä. Kyseisellä aikavälillä paperiteollisuuden tuottavuuden kehitys on vaihdellut erittäin voimakkaasti. Vuonna 1996, sekä vuosina 2001–2003 kasvuprosentit ovat olleet negatiivisia, vuosina 1996 ja 2001 on tuottavuus heikentynyt jopa yli kymmenen prosenttia. Toisaalta vuosina 2000 ja 2006 tuottavuuden kasvu on ollut yli 14 prosenttia. Tuottavuuden kasvun erittäin voimakkaan vaihtelun vuoksi tuottavuuden ja ansiokehityksen välille ei juuri muodostu korrelaatiota. Tarkasteltavalla aikavälillä ansiokehitys on ollut alle tuottavuuden kasvun kuutena vuonna. Viitenä vuonna ansiokehitys on ylittänyt tuottavuuden kasvun. Vuoden 2005 työtaistelun jälkeen kasvoivat keskituntiansiot paperiteollisuudessa reaalisesti 0,64 prosenttia. Samaan aikaan tuottavuus kasvoi reaalisesti 14,62 prosenttia. Paperiteollisuuden työntekijöiden palkkakehitys jäi siis vuoden 2005 työtaistelun jälkeen erittäin voimakkaasti jälkeen alan tuottavuuden kehityksestä. Itse asiassa tuottavuuskehityksen parantuessa voimakkaasti työtaistelun jälkeisenä vuonna, aleni alan palkkakehitys samaan aikaan voimakkaasti.

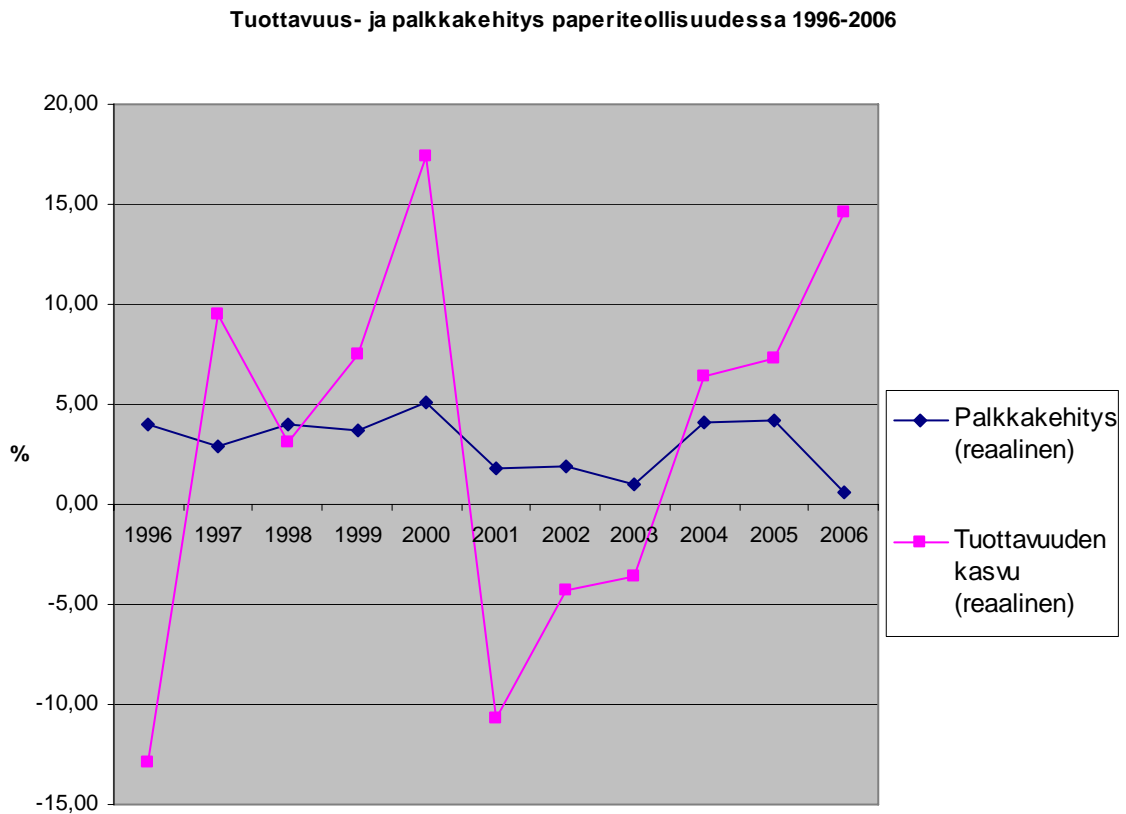
TAULUKKO 4 Paperiteollisuuden työntekijöiden keskimääräisen tuntiansion, sekä keskimääräisen vuosiansion kasvu edellisen vuoden ansioihin verrattuna, sekä paperiteollisuuden tuottavuuden vuotuinen kasvu vuosina 1996–2006. Kaikki taulukon luvut ovat prosentteja.

Vuosi	Nimellinen tuntiansion kasvu	Reaalinen tuntiansion kasvu	Nimellinen vuosiansion kasvu	Reaalinen vuosiansion kasvu	Reaalinen tuottavuuden kasvu
1996	5,02	3,98	4,65	3,62	-12,93
1997	3,57	2,95	3,59	2,97	9,53
1998	5,25	4,00	8,70	7,41	3,14
1999	5,14	3,69	0,69	-0,70	7,53
2000	6,37	5,11	5,02	3,77	17,36
2001	5,27	1,81	5,83	2,35	-10,65
2002	4,58	1,93	3,24	0,62	-4,25
2003	2,65	1,03	2,50	0,88	-3,56
2004	5,05	4,11	4,84	3,90	6,42
2005	4,36	4,15	-6,48*	-6,60*	7,30
2006	1,54	0,64	11,58**	10,59**	14,62

*) Vuoden 2005 keskivuosisansio ei ole suoraan vertailukelpoinen muiden vuosien kanssa, sillä kyseisen vuoden keväällä ja kesällä toteutunut työtaistelu laski ansiotasoa.

***) Vuoden 2006 keskivuosisansion nousua edelliseen vuoteen verrattuna, ei voida pitää suoraan vertailukelpoisena, koska paperiteollisuuden alan keskimääräinen vuosiansio vuonna 2005 oli poikkeuksellisen alhainen työtaistelun takia.

KUVIO 4 Paperiteollisuuden työntekijöiden inflaatiolla korjattu vuotuisen keskituntiansion kasvu, sekä paperiteollisuuden inflaatiolla korjattu tuottavuuden kasvu 1996–2006.



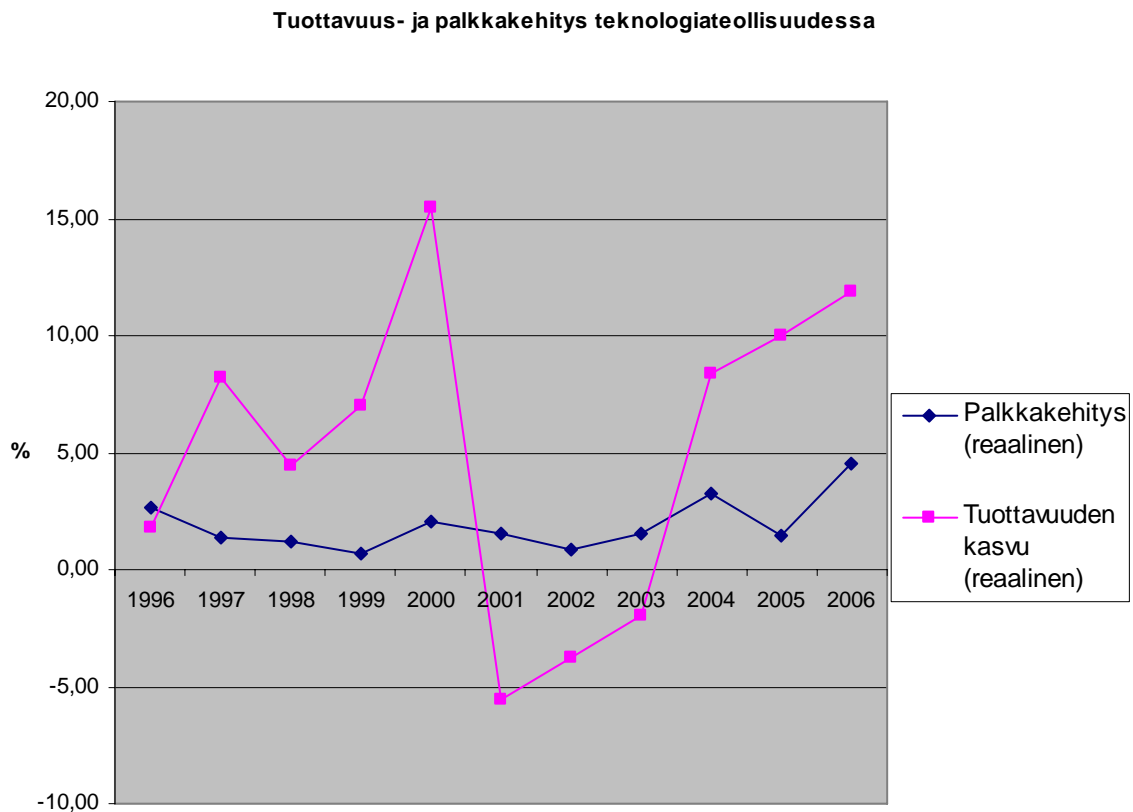
Taulukossa viisi esitetään teknologiateollisuuden työntekijöiden keskivuosisiansion, sekä keskituntiansion vuotuiset kasvuprosentit vuosina 1996–2006 sekä nimellisenä, että reaalisena. Keskivuosisiansion nimellisen kasvuprosentin vaihteluväli kyseisellä aikavälillä on 0,02 – 6,07 prosenttiyksikköä ja aritmeettinen keskiarvo 3,11 prosenttiyksikköä. Reaalisten keskivuosisiansion kasvuprosenttien vaihteluväli samalla aikavälillä on -1,36 – 5,12 prosenttiyksikköä ja aritmeettinen keskiarvo 1,73 prosenttiyksikköä. Keskituntiansion nimellisen kasvuprosentin vaihteluvälin on 1,69 – 5,48 prosenttiyksikköä ja aritmeettinen keskiarvo 3,32 prosenttiyksikköä. Keskituntiansion reaalisen kasvuprosentin vaihteluväli on 0,64 – 4,54 prosenttiyksikköä ja aritmeettinen keskiarvo 1,93 prosenttiyksikköä. Ansiokehityksen voidaan todeta olleen kyseisellä aikavälillä melko tasaista. Vuotuisen kasvuprosentin suurin arvo kyseisellä aikavälillä niin reaalisilla, kuin nimellisillä keskituntiansioilla ja keskivuosisiansioillakin mitattuna, on vuonna 2006.

Taulukossa viisi esitetään myös tuottavuuden reaalin kasvuprosentti teknologiateollisuudessa vuosina 1996–2006. Keskituntiansion ja tuottavuuden reaalista kehitystä samalla aikavälillä vertaillaan graafisesti kuviossa viisi. Tuottavuuden kasvu on teknologiateollisuudessa ollut vuosien 2001–2003 notkahdusta lukuun ottamatta positiivista. Kyseinen aikaväli on myös vuoden 1996 lisäksi ainut, jolloin alan ansiokehitys on ollut yli tuottavuuden kehityksen. Ansiotason kehityksen ja tuottavuuden välille ei kuitenkaan muodostu juurikaan korrelaatiota, sillä tuottavuuden voimakkaasta vaihtelusta huolimatta alan ansiotason kehitys on ollut hyvin tasaista. Vuosien 2004–2006 aikana, alan tuottavuuskehitys kasvoi voimakkaasti. Myös palkkakehitys seurasi tuottavuutta tällä aikavälillä tosin jäaden kuitenkin selvästi jälkeen siitä.

TAULUKKO 5 Teknologiateollisuuden työntekijöiden keskimääräisen tuntiansion, sekä keskimääräisen vuosiansion kasvu edellisen vuoden ansioihin verrattuna, sekä teknologiateollisuuden tuottavuuden vuotuinen kasvu vuosina 1996–2006. Kaikki taulukon luvut ovat prosentteja.

Vuosi	Nimellinen tuntiansion kasvu	Reaalinen tuntiansion kasvu	Nimellinen vuosiansion kasvu	Reaalinen vuosiansion kasvu	Reaalinen tuottavuuden kasvu
1996	3,67	2,64	1,75	0,74	1,79
1997	2,00	1,39	2,96	2,34	8,24
1998	2,43	1,21	3,75	2,52	4,44
1999	2,05	0,64	0,02	-1,36	6,97
2000	3,30	2,07	5,11	3,87	15,44
2001	4,96	1,51	4,35	0,92	-5,53
2002	3,50	0,88	1,36	-1,21	-3,73
2003	3,20	1,57	1,87	0,27	-1,96
2004	4,22	3,29	4,36	3,43	8,36
2005	1,69	1,49	2,64	2,44	9,96
2006	5,48	4,54	6,07	5,12	11,91

KUVIO 5 Teknologiateollisuuden työntekijöiden inflaatiolla korjattu vuotuisen keskituntiansion kasvu, sekä teknologiateollisuuden inflaatiolla korjattu tuottavuuden kasvu 1996–2006.

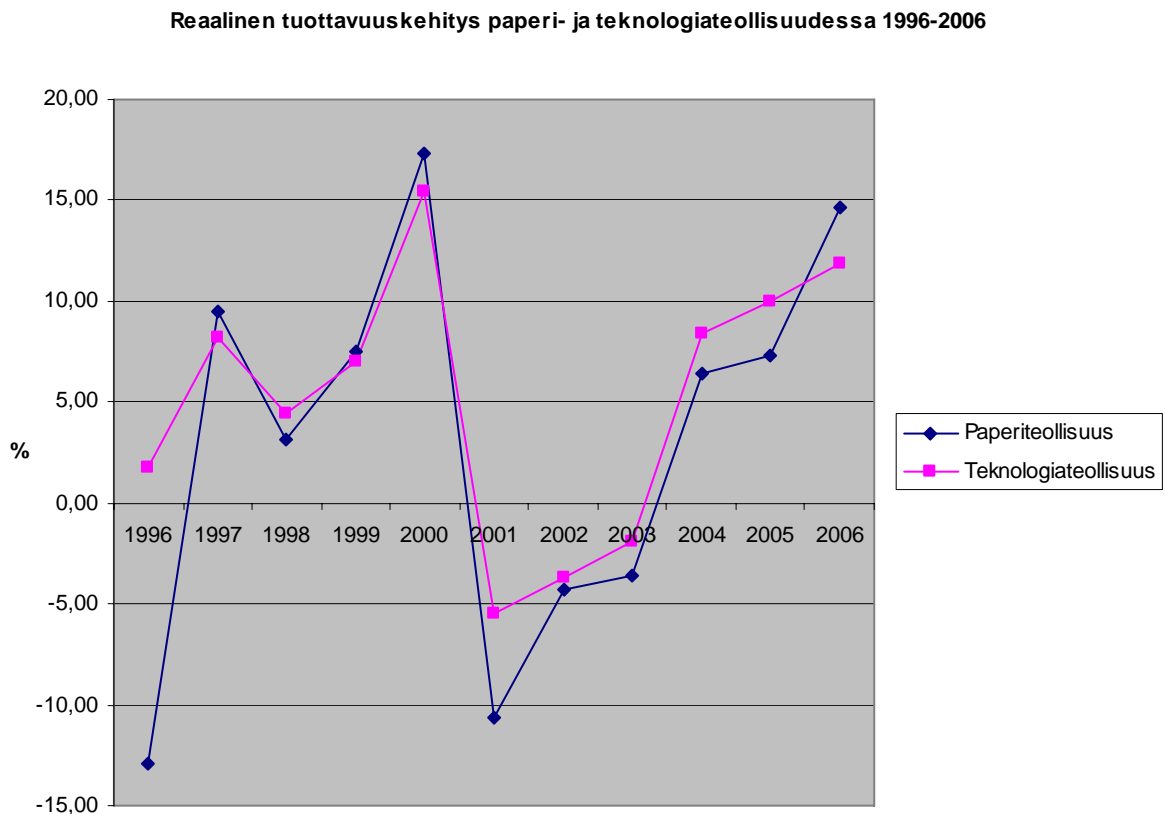


Ansiotason nousu on vuosina 1995–2006 ollut paperiteollisuudessa teknologiateollisuutta nopeampaa. Inflaatiolla korjaamattomilla luvuilla laskettuna paperiteollisuuden keskivuosiansiotaso nousi kyseisellä aikavälillä yli 52 prosenttia ja reaalilla luvuilla laskettuna yli 32 prosenttia. Teknologiateollisuudessa vastaavat luvut olivat vajaat 40 prosenttia ja vajaat 21 prosenttia. Myös keskituntiansioita tarkasteltaessa on kehitys ollut samansuuntaista. Teknologiateollisuuden ansiotason kehitys on kyseisellä aikavälillä ollut jonkin verran Paperiteollisuutta tasaisempaa. Paperiteollisuudessa vuotuisten nimellisten keskituntiansion kasvuprosenttien vaihteluvälin pituus oli 4,83 prosenttiyksikköä. Teknologiateollisuudessa vastaava luku oli 3,79 prosenttiyksikköä.

Kuviossa kuusi esitetään graafinen vertailu paperi- ja teknologiateollisuuksien alan reaalisen tuottavuuden kehityksestä vuosina 1996–2006. Alojen tuottavuuskehitykset ovat kehittyneet kyseisellä aikavälillä samansuuntaisesti ja niiden välillä vallitsee siis selvästi vahva

korrelaatio. Paperiteollisuuden tuottavuuden vaihtelu on kuitenkin ollut jatkuvasti voimakkaampaa. Lisäksi aikavälin alussa, vuoden 1996 tuottavuuskehitysprosentteissa, on yksittäistapauksena selvä ero alojen välillä. Vuodesta 2001 vuoteen 2005 teknologiateollisuuden tuottavuus on kehittynyt paperiteollisuutta paremmin. Tarkasteltavan aikajakson lopussa, vuonna 2006, paperiteollisuuden tuottavuuskehitys kuitenkin ohitti teknologiateollisuuden tuottavuuskehityksen.

KUVIO 6 Reaalinen tuottavuuskehitys paperi- ja teknologiateollisuudessa 1996–2006.



Kuten jo aiemmin tässä luvussa todettiin, kasvoi paperiteollisuuden keskivuosiansio vuosien 2004 ja 2006 välillä nimellisesti 4,36 prosenttia ja reaalisesti 3,22 prosenttia. Laskennallisiksi vuotuisiksi kasvuprosenteiksi samalla aikavälillä tulee 2,16 ja 1,60 prosenttia. Samalla aikavälillä teknologiateollisuuden keskivuosiansio nousi nimellisesti 8,87 prosenttia ja reaalisesti 7,69 prosenttia. Teknologiateollisuuden vuotuiset kasvuprosentit löytyvät taulukosta viisi. Paperiteollisuuden keskituntiansio puolestaan kohosi vuodesta 2005 vuoteen 2006 nimellisesti 1,54 prosenttia ja reaalisesti 0,64 prosenttia. Samaan aikaan teknologiateollisuuden keskituntiansio kohosi nimellisesti 5,48 prosenttia ja reaalisesti 4,54

prosenttia. Paperiteollisuuden keskituntiansioiden kehitys oli vuodesta 2005 vuoteen 2006 heikointa koko tarkasteltavalla ajanjaksolla. Teknologiateollisuuden keskituntiansioiden kasvu vastaavalla aikavälillä oli puolestaan koko tarkasteltavan ajanjakson korkeinta. Molemmilla aloilla neuvoteltiin vuonna 2005 uusi työehtosopimus. Teknologiateollisuudessa sopimuksen kesto oli kaksi vuotta ja paperiteollisuudessa kolme vuotta.

Vuosien 2004 ja 2006 välillä tuottavuus kohosi paperiteollisuudessa reaalisesti 22,99 prosenttia. Teknologiateollisuudessa tuottavuus kohosi samalla aikavälillä 23,08 prosenttia. Tuottavuuskehitys kyseisellä aikavälillä oli siis molemmilla aloilla lähes identtinen. Kun huomioidaan paperiteollisuuden selvästi nopeampi ansiotason kehitys vuosina 1995–2004, sekä tuottavuuden kehitys molemmilla aloilla vuosina 2004–2006 voidaan todeta, että aiempaan ansiotason nousulinjaan verrattuna paperiteollisuuden palkat kohosivat työtaistelun jälkeen vuonna 2005 solmitun uuden sopimuksen myötä erittäin merkittävästi heikommin, kuin vertailuaineistona käytettävän teknologiateollisuuden ansiotaso.

4.3.2 Palkankorotusten jakautuminen yleiskorotuksiin ja liukumiin

Paperiteollisuudessa ja teknologiateollisuudessa tutkittavalla aikavälillä toteutuneiden palkankorotusten jakautuminen yleiskorotuksiin ja liukumiin on esitetty liitteen viisi taulukossa. Yleiskorotuksiksi on katsottu sopimuksessa mainitut, alan peruspalkkoihin kohdistetut yleiskorotukset. Liukumiksi on katsottu kaikki muu ansiotason nousu mukaan lukien erilaiset paikallisesti sovittavat korotukset; korotukset jotka kohdistuvat lisiin joita saa vain osa työntekijöistä; paperiteollisuuden kertakorvauksena maksettavat suhdannerahat; sekä tasa-arvo-, matalapalkka ja muut kohdistetut korotukset. Suhdannerahoja lukuun ottamatta kaikki edellä mainitut korotukset kohdistuvat epätasaisesti eri työntekijäryhmille. Suhdannerahoja voidaan puolestaan pitää liukumina, koska ne eivät ole yleisluontoisia korotuksia palkkatasoon, vaan kertaeränä maksettavia korvauksia.

Paperiteollisuuden osalta taulukossa on tarkasteltavalla aikavälillä kaksi vuotta joiden kohdalla ei ole mahdollista tarkastella palkankorotusten jakautumista yleiskorotuksiin ja liukumiin. Vuosien 2001 ja 2002 palkankorotukset on sovittu sopimuskauden aikana erillisissä palkkaneuvotteluissa. Näistä sopimuksista ei liitoilta ollut saatavissa tietoa palkankorotusten rakenteesta. Näin ollen vaikka keskiansioiden kasvusta voidaan laskea

vuosittainen ansiotason kasvuprosentti, ei sitä ole mahdollista jakaa yleiskorotuksiin ja liukumiin.

Niiden vuosien osalta, joina palkankorotusten jakautumista yleiskorotuksiin ja liukumiin on paperiteollisuudessa mahdollista tarkastella, voidaan todeta, että liukumien osuus ansiotason kasvusta on vuosina 1996–1999 ollut yleiskorotusten osuutta suurempi. Tämän jälkeen liukumien osuus on aina ollut yleiskorotusten osuutta pienempi. Työtaistelun jälkeen, vuonna 2006 liukumien osuus palkkakehityksestä oli -0,7 prosenttiyksikköä. Tämän lisäksi liukumien laskennallinen osuus oli paperiteollisuudessa tarkasteltavalla ajanjaksolla negatiivinen vuonna 2003.

Teknolomiteollisuudessa liukumien osuus palkankorotuksista on vaihdellut suuresti. Liukumien osuus on ollut yleiskorotusten osuutta pienempi seitsemänä vuonna. Neljänä vuonna liukumien osuus on ollut yleiskorotusten osuutta suurempi. Vuosina 2000 ja 2005 liukumien laskennallinen osuus on ollut negatiivinen. Vuonna 2006 liukumien osuus oli 3,9 prosenttiyksikköä, kun yleiskorotukset olivat 1,6 prosenttiyksikköä.

Kuten yllä on mainittu, on liukumien osuus palkankorotuksista ollut negatiivinen paperiteollisuudessa vuosina 2003, sekä 2006. Teknolomiteollisuudessa palkkaliukumien osuus on ollut negatiivisia vuosina 2000 ja 2005. Negatiiviset arvot ovat -0,3 ja -0,8 prosenttiyksikön välillä. Vuosien 2000, 2003, sekä 2006 kohdalla ilmiön aiheuttaa prosenttien sijaan penneinä tai sentteinä toteutetut palkankorotukset ja näiden vuosien yleiskorotuksen prosentin laskemiseen käytetty laskentatapa. Koska vaihtelevien työtuntimäärien ja monimutkaisen palkkarakenteen vuoksi minimipalkka on molemmilla liitoilla ainoa saatavilla oleva yksiselitteinen tuntiansio, on yleiskorotusten prosentit laskettu sentti-, tai pennimääräisen korotuksen prosenttiosuutena minimipalkasta. Korkeammilla ansiotasoilla korotuksen prosenttiosuus muodostuu pienemmäksi ja kun edellä mainitulla tavalla laskettua yleiskorotusta verrataan keskimääräisen ansiotason nousuun, muodostuu liukuman osuus todellista liukumaa pienemmäksi. Teknolomiteollisuuden vuoden 2005 palkankorotukset toteutettiin sekakorotuksena, jossa korotus määriteltiin euroina ja sentteinä, mutta asetettiin palkannousulle minimiprosentti (katso liite 16). Liukumien osuuden laskemisessa yleiskorotuksena on käytetty korotuksen minimiprosenttia, jolloin edellä mainitun kaltaista virhettä ei synny. Negatiivinen liukuma aiheutuneekin alalle loppuvuodesta 2004 solmitun työehtosopimuksen pykälästä, jolla kasvatettiin henkilökohtaisesti määräytyvien palkanosien

osuutta kokonaispalkasta. Tämä muutos on saattanut aiheuttaa lievää negatiivista liukumaa alan keskituntiansioihin.

Liukumien osuus palkankorotuksista on vuoteen 2000 asti ollut paperiteollisuudessa selvästi teknologiateollisuutta suurempaa. Vuosien 2001 ja 2002 liukumien osuutta paperiteollisuudessa ei ole mahdollista laskea aineiston puutteiden vuoksi. Vuosina 2003, 2004 ja 2006 liukumien osuus on ollut teknologiateollisuudessa selvästi paperiteollisuutta suurempaa. Vuonna 2005 liukumien osuus oli paperiteollisuudessa suurempi. Paperiteollisuuden työtaistelun jälkeen, vuonna 2006, olivat yleiskorotukset paperiteollisuudessa hiukan teknologiateollisuutta suuremmat. Paperiteollisuuden laskennallisten liukumien painuessa vuonna 2006 negatiiviseksi, oli liukumien osuus teknologiateollisuudessa kuitenkin jopa moninkertainen yleiskorotuksiin verrattuna. Tämä aiheutti teknologiateollisuuden korkeamman ansiotason nousun paperiteollisuuteen verrattuna.

4.3.3 Muut muutokset sopimuksissa

Muutokset paperiteollisuuden työehtosopimuksissa vuosina 1995–2008 on luetteloitu liitteissä 6-10 oleviin taulukoihin. Vastaavasti muutokset teknologiateollisuuden työehtosopimukseen aikavälillä 1995–2007 on luetteloitu liitteissä 11–16 oleviin taulukoihin. Muutokset on kirjattu siten, että jokaisessa sopimuskauden vaihteessa on verrattu uutta sopimusta liitteeseen edelliseen voimassa olleeseen ja kaikki asiasisällön muutokset on kirjattu. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, tai sen tulkintaa, ei ole huomioitu. Myöskään työryhmien perustamisesta ei ole huomioitu, jos sopimuksessa on sovittu ainoastaan työryhmän perustamisesta ilman minkäänlaisia muita osapuolia sitovia päätöksiä. Työryhmien osalta tähän ratkaisuun on päädytty, koska työryhmiä on tarkasteltavalla aikavälillä perustettu melko paljon, mutta osan niistä työ ei ole johtanut minkäänlaisiin muutoksiin. Toisaalta niiden työryhmien osalta, joiden työ sopimuskauden aikana on johtanut tuloksiin, tulevat muutokset esille seuraavassa sopimuskauden vaihteessa, kun muutokset on kirjattu varsinaiseen työehtosopimukseen. Liitteinä olevien yleis-, irtisanomis- ja muiden vastaavien sopimuksien muutokset on huomioitu siltä osin, kuin niiden muutokset on aineiston asettamien rajoitteiden puitteissa ollut mahdollista huomioida. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, ettei jokaista pienen yksityiskohdan muutosta ole välttämättä ollut mahdollista huomioida, koska joistakin 1990 – luvulla uudistetuista liitesopimuksista ei liitoista ollut saatavilla edellistä versiota. Näissä

tapauksissa on huomioitu erikseen kirjatut merkittävimmät muutokset, mutta ei sopimusten pienten yksityiskohtien muutoksia. Tässä alaluvussa tarkastellaan työehtosopimusten merkittävimpiä muutoksia ajassa. Palkankorotuksia, jotka eivät muuta palkkarakennetta ei huomioida, koska niiden vaikutuksia on tarkasteltu jo kahdessa edellisessä luvussa.

Paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden työehtosopimusten sitominen tulopoliittisiin kokonaisratkaisuihin tarkasteltavalla aikavälillä on esitetty taulukossa kuusi. Vuosina 1995–1999 sopimukset sidottiin tulopoliittisiin kokonaisratkaisuihin molemmilla aloilla. Alkuvuodesta 2000 tulopoliittista kokonaisratkaisua ei syntynyt, vaan neuvottelut käytiin kokonaisuudessaan liittokohtaisena kierroksena. Keskusjärjestöjen välinen kokonaisratkaisu syntyi kuitenkin loppuvuodesta 2000, jolloin teknologiateollisuus sopimuskauden ollessa katkolla liittyi tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun. Paperiteollisuuden alkuvuodesta tehty sopimus oli kolmen vuoden pituinen, minkä vuoksi alalla ei neuvoteltu lainkaan loppuvuodesta 2000. Vuoden 2002 neuvottelukierroksella molemmat alat liittyivät tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun. Teknologiateollisuus liittyi keskusjärjestöjen välille sovittuun tulopoliittiseen sopimukseen myös loppuvuoden 2004 neuvottelukierroksella. Paperiteollisuus irtautui tällöin kokonaisratkaisusta ja sopi oman liittokohtaisen ratkaisunsa pitkän työtaistelun päätteeksi kesällä 2005.

TAULUKKO 6 Paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden työehtosopimusten kuuluminen keskusjärjestöjen välisiin tulopoliittisiin kokonaisratkaisuihin vuosina 1995–2007.

Vuosi	Paperiteollisuus	Teknologiateollisuus
1995	Sopimus on TuPo:n mukainen.	Sopimus on TuPo:n mukainen.
1997	Sopimus on TuPo:n mukainen.	Sopimus on TuPo:n mukainen.
2000	Sopimus ei ole TuPo:n mukainen.	Sopimus ei ole TuPo:n mukainen.
2000 (2)*	-	Sopimus on TuPo:n mukainen.
2002	Sopimus on TuPo:n mukainen.	Sopimus on TuPo:n mukainen.
2004/2005**	Sopimus ei ole TuPo:n mukainen.	Sopimus on TuPo:n mukainen.

*) Teknologiateollisuudessa solmittiin alkuvuodesta 2000 noin vuoden mittainen työehtosopimus ja loppuvuodesta 2000 uusi, kahden vuoden mittainen työehtosopimus. Paperiteollisuudessa tämän noin kolmen vuoden mittaisen jakson kattoi yksi sopimus.

***) Teknologiateollisuudessa solmittiin työehtosopimus joulukuussa 2004. Paperiteollisuuden työehtosopimus solmittiin heinäkuussa 2005 työtaistelun päätteeksi.

Töiden ulkoistamisia koskevat muutokset teknologiateollisuuden ja paperiteollisuuden työehtosopimuksissa vuosina 1995–2007 on koottu taulukkoon seitsemän. Teknologiateollisuudessa ei tällä aikavälillä tehty lainkaan ulkoistamisia koskevia muutoksia. Tämä johtuu varmasti ainakin osittain siitä, että teknologiateollisuuden työehtosopimus salli tarkasteltavan aikavälin alussa huomattavasti paperiteollisuutta enemmän ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Paperiteollisuudessa muutoksia ulkopuolisen työvoiman käyttöön tehtiin kaksi kertaa. Vuonna 1995 sopimukseen lisättiin mahdollisuus käyttää ulkopuolista työvoimaa siivous-, vartiointi-, sekä muissa näihin verrattavissa tehtävissä. Sopimuskauden aikana Metsäteollisuus ry teki kuitenkin erillisen sitoumuksen, jolla se pidättäytyi lisäämästä ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Vuonna 2000 työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa todettiin sitoumuksen päättyneen. Käytännössä siis paikallisen tason neuvottelut ulkopuolisen työvoiman käytöstä yllä mainituissa tehtävissä tulivat mahdolliseksi tässä vaiheessa. Vuonna 2000 sovittiin lisäksi, että ulkoistamisia kunnossapitotehtävissä pyritään vähentämään lisäämällä vakituisen työvoiman liikkuvuutta tietyissä määritellyissä tilanteissa. Työntekijät siis tinkivät omista oikeuksistaan ja lisäsivät mahdollisuutta työvoiman määräämiseen tilapäisesti toiselle paikkakunnalle, jotta ulkopuolisen työvoiman käyttöä saataisiin vähennettyä.

TAULUKKO 7 Ulkoistamisia koskevat muutokset paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa vuosina 1995–2007.

Vuosi	Paperiteollisuus	Teknologiateollisuus
1995	Sopimukseen on lisätty mahdollisuus ulkopuolisen työvoiman käyttöön siivous-, vartiointi-, sekä muissa näihin verrattavissa tehtävissä.	Ei muutoksia.
1997	Ei muutoksia.	Ei muutoksia.
2000	<ul style="list-style-type: none"> - Paikalliset neuvottelut yllä mainittujen tehtävien ulkoistamisista mahdollistuvat käytännössä Metsäteollisuus ry:n ulkoistamisia rajoittaneen sitoumuksen päättyessä. - Ulkoistamisia kunnossapitotehtävissä pyritään vähentämään lisäämällä vakituisen työvoiman 	Ei muutoksia.

	liikkumista.	
2000 (2)*	-	Ei muutoksia.
2002	Ei muutoksia.	Ei muutoksia.
2004/2005**	Ei muutoksia.	Ei muutoksia.

*) Teknologiateollisuudessa solmittiin alkuvuodesta 2000 noin vuoden mittainen työehtosopimus ja loppuvuodesta 2000 uusi, kahden vuoden mittainen työehtosopimus. Paperiteollisuudessa tämän noin kolmen vuoden mittaisen jakson kattoi yksi sopimus.

***) Teknologiateollisuudessa solmittiin työehtosopimus joulukuussa 2004. Paperiteollisuuden työehtosopimus solmittiin heinäkuussa 2005 työtaistelun päätteeksi.

Erilaisten työsuhteasioiden sopimista paikallisella tasolla koskevat muutokset, on esitetty taulukossa kahdeksan. Teknologiateollisuudessa paikallista sopimista on tarkasteltavalla aikavälillä lisätty kahdesti. Vuonna 1997 sovittiin, että ylityökorvausten maksamisperiaatteet voidaan sopia paikallisesti. Vuonna 2000 tehtiin kaksi eri muutosta. Palkanmääritysjakson sopiminen paikallisesti muuksi, kuin työehtosopimuksessa mainittu tunti, tehtiin mahdolliseksi. Lisäksi työnantajan mahdollisesti maksamien tulospalkkioiden vaikutus keskituntiansioon muutettiin sovittavaksi paikallisesti. Kaikki teknologiateollisuuden muutokset ovat siis koskeneet palkkarakennetta ja lisänneet mahdollisuutta sopia sen yksityiskohdista paikallisesti. Paperiteollisuudessa on tarkasteltavalla aikajaksolla tehty ainoastaan yksi muutos paikallista sopimista koskeviin asioihin. Vuonna 2002 sopimukseen lisättiin mahdollisuus sopia paikallisesti, että osa työsuojeluvaltuutetun lisäkorvauksesta käytetään työsuojelutoiminnan kehittämiseen. Kokonaisuudessaan paikallisen sopimisen muutokset eivät siis ole olleet kovinkaan merkittäviä tarkasteltavalla aikavälillä. Ennen kaikkea paperiteollisuudessa on sovittu ainoastaan yhdestä pienestä muutoksesta.

TAULUKKO 8 Paikallista sopimista koskevat muutokset paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa vuosina 1995–2007.

Vuosi	Paperiteollisuus	Teknologiateollisuus
1995	Ei muutoksia.	Ei muutoksia.
1997	Ei muutoksia.	Mahdollistettiin ylityökorvausten maksamisperiaatteiden sopiminen paikallisesti.
2000	Ei muutoksia.	- Paikallisesti voidaan sopia palkanmääritysjaksoksi joku muu kuin

		työehtosopimuksessa määritelty tunti. - Työnantajan mahdollisesti maksamien erillisten tulospalkkioiden vaikutus keskituntiansioihin muutetaan sovittavaksi paikallisesti.
2000 (2)*	-	Ei muutoksia.
2002	Lisätty mahdollisuus sopia paikallisesti, että osa työsuojeluvaltuutetun lisäkorvauksesta käytetään työsuojelutoiminnan kehittämiseen.	Ei muutoksia.
2004/2005**	Ei muutoksia.	Ei muutoksia.

*) Teknologiateollisuudessa solmittiin alkuvuodesta 2000 noin vuoden mittainen työehtosopimus ja loppuvuodesta 2000 uusi, kahden vuoden mittainen työehtosopimus. Paperiteollisuudessa tämän noin kolmen vuoden mittaisen jakson kattoi yksi sopimus.

***) Teknologiateollisuudessa solmittiin työehtosopimus joulukuussa 2004. Paperiteollisuuden työehtosopimus solmittiin heinäkuussa 2005 työtaistelun päätteeksi.

Irtisanomis- ja lomauttamistilanteita koskevat muutokset paperiteollisuudessa ja teknologiateollisuudessa tarkasteltavalla aikavälillä on esitetty taulukossa yhdeksän. Molemmissa liitoissa muutoksia on tehty vuonna 1997, sekä vuonna 2002. Vuonna 1997 paperiteollisuudessa lomauttamiset rajoitettiin käytettäväksi ”vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa”. Vaikka lause kuulostaa melko epämääräiseltä periaatteellisen tason toteamukselta selviää vuoden 2000 sopimuksesta, että lauseen merkitystä on sopimuskauden aikana selvitetty työtuomioistuimessakin. Teknologiateollisuudessa liitot solmivat vuonna 1997 irtisanomissuojasopimuksen, joka tarkensi irtisanomista koskevia ehtoja ja käytäntöjä. Suurempia linjamuutoksia sopimus ei tuonut. Vuonna 2002 molemmat liitot päivittivät aiemmat irtisanomissuojasopimuksensa. Muutokset kohdistuivat jälleen lähinnä yksityiskohtien tarkentamisiin. Paperiteollisuuden puolella lisättiin lisäksi vuonna 2002 mahdollisuus työntekijän määräaikaiseen lomauttamiseen kurinpitotoimenpiteenä tilanteessa, jossa täytyisivät ehdot työntekijän työsuhteen irtisanomiseen, tai purkamiseen työntekijän henkilöön liittyvistä syistä.

TAULUKKO 9 Irtisanomis- ja lomauttamistilanteita koskevat muutokset paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa vuosina 1995–2007.

Vuosi	Paperiteollisuus	Teknologiateollisuus
1995	Ei muutoksia.	Ei muutoksia.
1997	Lomauttamiset on rajoitettu vain äärimmäisen poikkeuksellisiin tilanteisiin.	Liitot ovat solmineet erillisen irtisanomissuojasopimuksen, jossa täsmennetään irtisanomista koskevia ehtoja ja käytäntöjä.
2000	Ei muutoksia.	Ei muutoksia.
2000 (2)*	-	Ei muutoksia.
2002	<ul style="list-style-type: none"> - Liitot ovat solmineet uuden irtisanomissuojasopimuksen, jossa täsmennetään irtisanomista koskevia ehtoja ja käytäntöjä. - Sopimukseen on lisätty mahdollisuus määräaikaiseen lomauttamiseen kurinpitotoimenpiteenä. 	Liitot ovat päivittäneet aiemman irtisanomissuojasopimuksen. Muutokset kohdistuvat pieniin yksityiskohtiin.
2004/2005**	Ei muutoksia.	Ei muutoksia.

*) Teknologiateollisuudessa solmittiin alkuvuodesta 2000 noin vuoden mittainen työehtosopimus ja loppuvuodesta 2000 uusi, kahden vuoden mittainen työehtosopimus. Paperiteollisuudessa tämän noin kolmen vuoden mittaisen jakson kattoi yksi sopimus.

***) Teknologiateollisuudessa solmittiin työehtosopimus joulukuussa 2004. Paperiteollisuuden työehtosopimus solmittiin heinäkuussa 2005 työtaistelun päätteeksi.

Tuotantolaitosten seisokkeja, sekä muita työajan joustoja koskevat muutokset paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa tarkasteltavalla aikavälillä on koottu taulukkoon kymmenen. Teknologiateollisuudessa ei edellä mainittuja asioita koskevia muutoksia ollut. Paperiteollisuudessa sen sijaan muutoksia tehtiin vuotta 2002 lukuun ottamatta joka sopimuksessa. Muutokset ovat olleet sekä tuotantolaitosten käyntiaikoja lisääviä, että niitä vähentäviä. Vuosien 1995 ja 2000 muutokset olivat melko pieniä. Vuonna 1995 muutoksella lisättiin joustoa työntekijöiden ylitöiden tekemiseen erikseen määritellyissä tilanteissa ja vuonna 2000 työntekijät saivat keskeytyvään vuorotyöhön yhden lisävapaapäivän vuoteen. Merkittävimmät muutokset ovat koskeneet niin

sanottuja Tes –seisokkeja ja ne on tehty vuosina 1997 ja 2005. Ensin mainitussa sopimuksessa vapun ehdoton seisokki poistettiin, mutta toisaalta juhannuksen ja joulun seisokkiaikoja pidennettiin. Vuonna 2005 poistettiin suurena muutoksena sekä juhannuksen, että joulun seisokit. Nämä olivat viimeiset ehdottomat Tes –seisokit joiden aikana tehtaiden käymisestä ei tätä ennen ollut mahdollista sopia paikallisesti. Lisäksi vuonna 2005 tehtiin kolme muuta muutosta, jotka koskivat kesän loma-ajan järjestämistä, sekä tilapäistä viikonlopputyöskentelyä keskeytyvässä vuorotyössä. Kaikkien näistä muutoksista voidaan katsoa olleen heikennyksiä työntekijäpuolen asemaan.

TAULUKKO 10 Tuotantolaitosten seisokkeja ja työajan joustoja koskevat muutokset paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa vuosina 1995–2007.

Vuosi	Paperiteollisuus	Teknologiateollisuus
1995	Tilapäisten työaikajärjestelyjen tekemiseksi on mahdollistettu vuorotyössä työskentelevän työntekijän vuorokausilevon lyhentäminen erikseen määritellyissä tilanteissa.	Ei muutoksia.
1997	<ul style="list-style-type: none"> - Vapun Tes –seisokki poistettiin jatkuvan ja keskeytymättömän vuorotyön osalta. - Juhannuksen Tes – seisokin aloitus aikaistettiin juhannusaattoamusta juhannusviikon keskiviikkopäivän iltaan. - Joulun Tes –seisokin aloitus aikaistettiin aattoamusta edellisen päivän iltaan. 	Ei muutoksia.
2000	Helatorstain jälkeinen lauantai on lisätty vapaapäiväksi keskeytyvässä vuorotyössä.	Ei muutoksia.
2000 (2)*	-	Ei muutoksia.
2002	Ei muutoksia.	Ei muutoksia.
2004/2005**	<ul style="list-style-type: none"> - Sopimukseen on lisätty mahdollisuus kesän tuotantoseisokin järjestämiseksi jakamalla kesäaikana annettava työntekijän vuosiloma kahteen osaan. - Lisätään mahdollisuus kesän loma-ajan töiden järjestämiseen siirtymällä tilapäisesti 	Ei muutoksia.

	nelivuorjärjestelmään. - Lisätään mahdollisuutta tilapäiseen viikonlopputyöskentelyyn keskeytyvässä vuorotyössä. - Juhannuksen ja joulun ehdottomat Tes –seisokit poistetaan ja muutetaan paikallisesti sovittaviksi.	
--	---	--

*) Teknologiateollisuudessa solmittiin alkuvuodesta 2000 noin vuoden mittainen työehtosopimus ja loppuvuodesta 2000 uusi, kahden vuoden mittainen työehtosopimus. Paperiteollisuudessa tämän noin kolmen vuoden mittaisen jakson kattoi yksi sopimus.

***) Teknologiateollisuudessa solmittiin työehtosopimus joulukuussa 2004. Paperiteollisuuden työehtosopimus solmittiin heinäkuussa 2005 työtaistelun päätteeksi.

Taulukkoon 11 on kerätty paperiteollisuudessa ja teknologiateollisuudessa vuosina 1995–2007 tehdyt palkkarakennetta koskevat muutokset. Muutoksia on molemmilla aloilla tehty runsaasti. Paperiteollisuuden puolella merkittävintä näistä on ollut vuoden 1995 henkilökohtaisten, työn vaativuuteen perustuvien, palkanosien käyttöönotto. Teknologiateollisuuden puolella merkittävimpiä ovat olleet vuonna 2004 tehdyt muutokset. Henkilökohtaisten, osaamisen perusteella määräytyvien, palkanosien osuutta kokonaispalkasta kasvatettiin tällöin. Lisäksi varsinaisen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa työskentelyä koskeviin säännöksiin tehtiin runsaasti muutoksia, joista valtaosa heikensi työntekijän asemaa. Muun muassa erilaisia rajoja joiden perusteella korvaukset määräytyvät kasvatettiin. Lisäksi työnantajalle annettiin mahdollisuus määrittellä jokaisen työntekijän kohdalla mikä on työntekijän varsinainen työpaikka, jonka alueella työskennellessä oikeutta lisäkorvauksiin ei ole.

TAULUKKO 11 Palkkarakennetta koskevat muutokset paperiteollisuuden ja teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa vuosina 1995–2007.

Vuosi	Paperiteollisuus	Teknologiateollisuus
1995	Käynnistetään prosessi henkilökohtaisten, työn vaativuuteen perustuvien, palkanlisien käyttöönottamiseksi.	Ei muutoksia.

	Käyttöönotto ei saa alentaa yhdenkään työntekijän palkkaa.	
1997	Ei muutoksia.	Alle kuukauden työsuhteessa olleen oikeutta sairausajan palkkaan parannettiin.
2000	Lisätty mahdollisuus täydentää aika- ja suorituspalkkioita käteisesti maksettavalla tulos- tai voittopalkkiojärjestelmällä.	Ei muutoksia.
2000 (2)*	-	Ei muutoksia.
2002	Työsuojeluvaltuutetuille maksettavia korvauksia korotettiin.	18 vuotta täyttäneiden harjoittelijoiden palkka korotettiin alimman työnvaativuusryhmän palkan suuruiseksi.
2004/2005**	<ul style="list-style-type: none"> - Työntekijöille työsuhteen keston perusteella maksettavan palvelusvuosikorvauksen maksuperiaatteita on muutettu työntekijälle edullisemmaksi. - Ilta- ja yövuorolisien maksuperiaatteita on muutettu työntekijälle edullisemmaksi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työntekijän henkilökohtaisesti osaamisen perusteella määräytyvän palkanosan osuutta koko palkasta kasvatettiin. - Lisätty ammattitutkinnon suorittamisesta maksettavat palkkiot. - Varsinaisen työpaikan ulkopuolella työskentelyä koskeviin säännöksiin tehtiin suuri määrä muutoksia. Suurin osa muutoksista heikensi työntekijöiden etuja.

*) Teknologiateollisuudessa solmittiin alkuvuodesta 2000 noin vuoden mittainen työehtosopimus ja loppuvuodesta 2000 uusi, kahden vuoden mittainen työehtosopimus. Paperiteollisuudessa tämän noin kolmen vuoden mittaisen jakson kattoi yksi sopimus.

***) Teknologiateollisuudessa solmittiin työehtosopimus joulukuussa 2004. Paperiteollisuuden työehtosopimus solmittiin heinäkuussa 2005 työtaistelun päätteeksi.

Kokonaisuudessaan sopimuksia tarkastellessa voi todeta, että paperiteollisuuden sopimuksissa on tarkasteltavalla aikavälillä tapahtunut huomattavasti enemmän muutoksia kuin

teknologiateollisuudessa. Teknologiateollisuudessa oli jopa sopimusvuosia, jolloin sovittiin ainoastaan palkoista ilman minkäänlaisia muita sopimusmuutoksia (Katso esimerkiksi liitteet 11 ja 14.). Paperiteollisuudessa on tarkasteltavalla aikavälillä tehty myös erittäin merkittäviä sopimusmuutoksia, kuten esimerkiksi muutokset tuotantolaitosten ehdottomiin seisokkeihin. Teknologiateollisuudessa merkittävimmät muutokset ovat koskeneet palkkarakenteen kehittämistä.

Keväällä ja kesällä 2005 toteutuneen paperiteollisuuden työtaistelun jälkeisessä sopimuksessa tehtiin paperiteollisuuden alalla erittäin merkittäviä sopimusmuutoksia. Ennen kaikkea taulukossa kymmenen esitettävät seisokkien ja työaikajousten muutokset olivat alalle isoja periaatteellisia muutoksia. Kaikki näistä työaika- ja seisokkimuutoksista heikensivät työntekijän asemaa. Näiden lisäksi palkkarakenteeseen tehtiin muutamia työntekijöille edullisia muutoksia. Nämä muutokset ovat kuitenkin luonteeltaan palkkaa korottavia, joten niiden vaikutus on tullut huomioiduksi jo ansiotason kehittymistä tarkasteltaessa.

Teknologiateollisuudessa tehtiin paperiteollisuuden vuoden 2005 sopimusta vastaavaan, loppuvuodesta 2004 solmittuun sopimukseen, muutoksia ainoastaan palkkarakenteeseen. Muutoksia voidaan pitää, ammattitutkinnon suorittamisesta maksettavien palkkioiden käyttöönottoa lukuun ottamatta, työntekijän asemaa heikentävinä, mutta paperiteollisuuden vastaavan sopimuskierroksen muutoksia merkittävästi pienempinä.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että muutokset paperiteollisuuden vuoden 2005 työehtosopimuksessa, olivat aiempia tarkasteltavana ajanjaksona tehtyjä sopimuksia merkittävästi suuremmat. Kyseisen vuoden muut kuin palkkaa koskevat sopimusmuutokset olivat myös ennen kaikkea selvästi työntekijän asemaa heikentäviä. Voidaan siis todeta, että vuoden 2005 sopimus oli ammattiliiton näkökulmasta aiempia tarkasteltavan ajanjakson sopimuksia heikompi. Koska teknologiateollisuudessa muutokset vuoden 2004 sopimuksessa olivat selvästi paperiteollisuuden sopimusta pienempiä, voidaan paperiteollisuuden vuoden 2005 sopimuksen myös katsoa olevan ammattiliiton näkökulmasta teknologiateollisuuden vastaavan ajankohdan sopimusta heikompi.

5 LOPPUPÄÄTELMÄT

Tämän tutkielman tarkoitus oli selvittää, ovatko paperiteollisuuden alaan kohdistuneet ulkoiset toimintaympäristön muutokset vaikuttaneet alan työehtosopimukseen vuosina 1995–2006. Erityisesti tutkimuksessa tarkasteltiin vuonna 2005 pitkän työtaistelun päätteeksi syntynyttä sopimusta ja kysymystä siitä, onko tämä sopimus samassa linjassa aiempien työehtosopimusten ja toisaalta vertailuaineistona tutkitun teknologiateollisuuden alan työehtosopimusten kanssa.

Aineiston käsittelyä ja varsinaisia tutkimustuloksia on tarkasteltu edellisen luvun alaluvussa 4.3. Ansiotason kehitystä tuottavuus ja inflaatio huomioiden, sekä ansiotason kasvun jakautumista yleiskorotuksiin ja palkkaliukumiin on tarkasteltu alaluvuissa 4.3.1 ja 4.3.2. Lopputuloksena todettiin, että tuottavuus huomioiden paperiteollisuuden ansiotaso kehittyi vuoden 2005 sopimuksen jälkeen selvästi heikommin verrattuna aiempaan ansiotason kehitykseen paperiteollisuudessa tarkasteltavalla aikavälillä, sekä verrattuna teknologiateollisuuden ansiotason kehitykseen. Paperiteollisuudessa nimelliset korotukset olivat vuoden 2004/2005 sopimuskierron jälkeen teknologiateollisuutta suuremmat, mutta palkkaliukumat painuivat negatiivisiksi, kun teknologiateollisuudessa liukumien osuus ansiotason kasvusta oli selvästi nimellisiä korotuksiakin korkeampaa. Alaluvusta 4.3.3 nähdään, että samaan aikaan vuoden 2005 paperiteollisuuden työehtosopimuksessa sovittiin sekä alan aiempiin sopimuksiin verrattuna, että teknologiateollisuuden alan työehtosopimusten kehitykseen verrattuna, poikkeuksellisen suuria työntekijöiden asemaa heikentäviä muutoksia. Voidaan siis todeta, että paperiteollisuudessa pitkän työtaistelun jälkeen kesällä 2005 solmittu sopimus on työntekijöiden ja ammattiliiton näkökulmasta selvästi aiempien sopimusten muodostamaa linjaa heikompi.

Edellisessä kappaleessa todetusta tuloksesta herää kysymys siitä, mikä aiheutti sopimuksen heikentymisen ammattiliiton näkökulmasta katsottuna. Teorian mukaan vaihtoehtoja voi olla kaksi. Ensimmäinen vaihtoehto on, että työllisyys kuuluu vahvasti ammattiyhdistyksen preferensseihin ja huomattavasti alan toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ammattiliitto heikensi vaatimuksiaan neuvotteluissa varmistaakseen alan työllisyyttä. Toinen vaihtoehto on, että ammattiyhdistyksen neuvotteluvoima on heikentynyt ja se joutui taipumaan työnantajapuolen vaatimukseen.

Paperiteollisuuden alan toimijoiden, sekä alaa seuraavien analyytikkojen ja tutkijoiden esittämät kommentit lakon lopputuloksesta, sekä kyseiseen lopputulokseen päätyminen syistä, menevät monilta osin ristiin. Hyvinkin vaihteleviin näkemyksiin vaikuttavat luonnollisesti monessa tapauksessa kommentoijien henkilökohtaiset intressit asian suhteen. Puolueettomien analyytikkojen, tutkijoiden ja toimittajien kommentit tukevat kuitenkin enimmäkseen vaihtoehtoa, jonka mukaan Paperiliitto ei taipunut vapaaehtoisesti, vaan sen neuvotteluvoima heikkeni. Esimerkiksi Talouselämä – lehden paperiteollisuusalaa seuraava toimittaja Terho Puustinen toteaa keväällä 2006 kirjoittamassaan artikkelissa, ettei paperiliitto ole taipunut vapaaehtoisesti minkäänlaisiin heikennyksiin. Puustisen mukaan paperiliiton tulisi ymmärtää, että se heikentää omien työntekijöidensä asemaa pitämällä tiukasti kiinni kaikista vaatimuksistaan. Hän mainitsee artikkelissa myös, että paperiteollisuuden olosuhteiden muuttuminen heikentää vähitellen paperiliiton neuvotteluvoimaa. (Puustinen 2006a, 22–31.) Myös Paperiliiton edustajien julkisuuteen antamat kommentit tukevat näkemystä, jonka mukaan paperiliitto ei taipunut vapaaehtoisesti. Talouselämä -lehdessä keväällä 2005, kesken alan työtaistelun, julkaistussa artikkelissa Paperiliiton puheenjohtaja Jouko Ahonen myöntää, että alan suomalaisilla yrityksillä ja tuotantolaitoksilla on vaikeuksia. Hänen mukaansa työehtojen muuttamisella ei kuitenkaan olisi vaikutusta kyseisten yhtiöiden ja tuotantolaitosten tulevaisuuteen, koska päävoimavaltaisella alalla työvoimakustannusten osuus kokonaiskustannuksista on niin pieni. Nämäkin kommentit tukevat näkemystä, jonka mukaan Paperiliitto ei taipunut vapaaehtoisesti, vaan sen oli neuvotteluvoiman heikennyttyä pakko tyytyä työntekijöiden kannalta heikompaan ratkaisuun. (Puustinen 2005, 22–28.) Myös pitkä neuvotteluprosessi työtaisteluineen kertoo sopimukseen pääsemisen vaikeudesta ja tukee siten vaihtoehtoa, jonka mukaan paperiliiton neuvotteluvoima heikkeni ja se joutui tavoitteidensa vastaisesti tyytymään aiempia vuosia huonompaan sopimukseen. Voidaan siis todeta, että useat eri tekijät puoltavat vaihtoehtoa, jonka mukaan paperiliitto ei vapaaehtoisesti heikentänyt työehtoja, vaan oli neuvotteluvoiman heikennyttyä pakotettu taipumaan työntekijöiden kannalta heikompaan ratkaisuun. Tieteellisesti varmaa johtopäätöstä asiasta ei tämän tutkielman puitteissa kuitenkaan voida sanoa.

Tutkielman tuloksena voidaan siis todeta, että paperiteollisuuden alalla kesällä 2005 solmittu sopimus on ammattiliiton näkökulmasta aiempien sopimusten muodostamaa linjaa heikompi. Tästä voidaan teorian avulla päätellä, että joko ammattiyhdistys alensi vaatimuksiaan varmistaakseen työllisyyttään, tai sen neuvotteluvoima heikkeni. Useat eri

tekijät puoltavat jälkimmäistä vaihtoehtoa, mutta todennäköisesti kysymys on jonkinlaisesta edellisten syiden yhdistelmästä. Varman vastauksen löytäminen vaihtoehtojen välille jää lisätutkimuksen tehtäväksi.

LÄHTEET

- Ahtiainen, L. 2006 Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2004. Työministeriön Työpoliittinen tutkimus –sarja 298.
- Booth, A. 1995. *The Economics of the Trade Union*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Borjas, G. 2005. *Labor Economics*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Böckerman, P. & Uusitalo, R. 2005. Union Membership and the Erosion of the Ghent system: Lessons from Finland. *Palkansaajien tutkimuslaitos – työpapereita* 213.
- Dunlop, J. 1944. *Wage Determination Under Trade Unionism*. New York: Macmillan.
- Euro & talous 3/2007. Suomen Pankki: Rahapolitiikka- ja tutkimusosasto. Helsinki
- Holmlund, B., Löfgren, K-G. & Engström, L. 1989. *Trade Unions, Employment, and Unemployment Duration*. Clarendon Press: Oxford.
- Jern, H. 2003. Oma kivitalo ja paljon toimintaa. *Palkkatyöläinen* 1/2003.
- Kontulainen, J. & Tarkka, J. 2002. Suomi ja Euroopan rahapoliittinen järjestelmä. Teoksessa Loikkanen, H., Pekkarinen, J. & Vartia, P. (toim.) *Kansantaloutemme: rakenteet ja muutos*. Helsinki: Taloustieto, 131-171.
- Koskela, E. & Stenbacka, R. 2004. Profit Sharing, Credit Market Imperfections and Equilibrium Unemployment. *The Scandinavian Journal of Economics* 106 (4), 677-701.
- Koskela, E. & Stenbacka, R. 2005. Product Market Competition, Profit Sharing and Equilibrium Unemployment. Helsinki Center of Economic Research. Discussion Papers No. 86.
- Koskela, E. & Stenbacka, R. 2006. Flexible and Comitted Profit Sharing with Wage Bargaining: Implications for Equilibrium Unemployment. *Journal of Economics* 87 (2), 159-180.
- Lilja, R. & Pehkonen, J. 2002 Työmarkkinoiden kehityspiirteet ja toiminta. Teoksessa Loikkanen, H. Pekkarinen, J. & Vartia, P. (toim.) *Kansantaloutemme: rakenteet ja muutos*. Helsinki: Taloustieto, 291-320.
- Manning, A. 1987. An Integration of Trade Union Models in a Sequential Bargaining Framework. *The Economic Journal* 97 (1), 121-139.
- Nickell, S. & Wadhvani, S. 1988. Wage determination: Insiders and other issues. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Discussion Papers No. 68.
- Pehkonen, J. 1990. *Collective Bargaining, Wages and Employment: Studies of the Finnish Labour Market*. University of Jyväskylä.

- Pehkonen, J. 1992. The analysis of unemployment: models and research problems. Teoksessa Jyväskylän yliopiston taloustieteen laitoksen 25-vuotisjuhlakirja. Jyväskylän yliopisto, Taloustieteen laitoksen julkaisuja 85, 111-125.
- Pehkonen, J. 1998a. Palkanasetanta ja työttömyys. Teoksessa Pohjola, M. (toim.) Suomalainen työttömyys. Helsinki: Taloustieto, 125-153.
- Pehkonen, J. 1998b. Työttömyys: teoreettisia lähtökohtia. Teoksessa Pohjola, M. (toim.) Suomalainen työttömyys. Helsinki: Taloustieto, 51-90.
- Pekkarinen, J. & Sutela, P. 2002. Kansantaloustiede. Helsinki: WSOY.
- Puustinen, T. 2005. Suomi eli metsästä. Talouselämä 13.5.2005, 22-28.
- Puustinen, T. 2006a. Paperitehtaalla herätys. Talouselämä 10.3.2006, 22-31.
- Puustinen, T. 2006b. UPM:n Julma-Jussin omatunto on puhdas. Talouselämä 12.5.2006.
- Puustinen, T. 2006c. Vauhtia, patruunat. Talouselämä 17.11.2006, 26-33.
- Pöysä, J. 2007. Karvinen: Vain parhaassa tapauksessa tämä riittää. Kauppalehti 26.10.2007, 2-3.
- Ross, A. 1948. Trade Union Wage Policy. Berkeley: University of California Press.
- Tyrväinen, T. 1991. Unions, wages and employment: evidence from Finland. Suomen Pankin keskustelualoitteita 16/91.
- Tyrväinen, T. 1995. Työttömyys ja työmarkkinarakenteet: mitä muuttaa ja miksi? Suomen Pankin kansantalouden osaston työpapereita 9/95.
- Työmarkkina-avain. 2007. Työmarkkinakeskusjärjestöt.
- Ulph, A. & Ulph, D. 1990. Union Bargaining: a Survey of Recent Work. Teoksessa Sapsford, D. & Tzannatos, Z. (toim.) Current Issues in Labour Economics. Lontoo: Macmillan, 86-125.
- Vartia, P. & Ylä-Anttila, P. 1993. Kansantalous 2017. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Metallityöväen Liitto. 2007a. Metalliliitto. <http://www.metalliliitto.fi/portal/suomi/metalliliitto/> 16.10.2007
- Metallityöväen Liitto. 2007b. Teknologiateollisuus. <http://www.metalliliitto.fi/portal/suomi/edunvalvonta/tyoehdosopimus/teknologiateollisuus/> 16.10.2007.
- Metsäteollisuus ry. 2007. Metsäteollisuuden työehtosopimukset. <http://www.metsateollisuus.fi/infokortit/tyoehdosopimus/Sivut/default.aspx> 16.10.2007.
- Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys. 2007. <http://www.ytl.fi/toimialat/ppy/index.html> 16.10.2007.
- Paperiliitto ry. 2007a. Edunvalvonta. <http://www.paperiliitto.fi/paperiliitto/suomeksi/edunvalvonta/> 16.10.2007.

- Paperiliitto ry. 2007b. Paperiliiton historiaa 1906-2006. <http://www.paperiliitto.fi/paperiliitto/suomeksi/yhdistys/historiaa.php> 16.10.2007.
- Paperiliitto ry. 2007c. Paperiliitto ry. <http://www.paperiliitto.fi/paperiliitto/suomeksi/yhdistys/> 16.10.2007.
- Stora Enso. 2007. Stora Enso to cut magazine paper, newsprint and pulp capacity and reduce administrative staff. http://www.storaenso.com/CDAvgn/main/0,,1_EN-8683-18293-,00.html 25.10.2007.
- UPM. 2006. UPM:n henkilöstön määrä vähenee Suomessa 2557 henkilöllä kolmen vuoden aikana. Yhtiö irtisanoo Suomessa 672 henkilöä. Työstä työhön –ohjelma tukee uudelleentyöllistymistä. [http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/\\$all/177dd280142c9b4fc225716c003263ec?OpenDocument&qm=menu,3,1,0&select=2006](http://w3.upm-kymmene.com/upm/internet/cms/upmcmsfi.nsf/$all/177dd280142c9b4fc225716c003263ec?OpenDocument&qm=menu,3,1,0&select=2006) 12.5.2006.

LIITE 1 Paperiteollisuuden työntekijöiden keskimääräinen vuosiansio euroina vuosina 1995–2006. (Lähde: Tilastokeskus. Teollisuuden alue- ja toimialatilasto 1995–2005; Teollisuuden alue- ja toimialatilasto, ennakkotietoja 2006.)

Vuosi	euroa
1995	27652
1996	28940
1997	29979
1998	32588
1999	32812
2000	34459
2001	36468
2002	37648
2003	38589
2004	40456
2005*	37835
2006	42218

*) Kevään ja kesän 2005 työtaistelu laski työntekijöiden keskimääräistä vuosiansiota kyseisenä vuonna.

LIITE 2 Teknolomiteollisuuden työntekijöiden keskimääräinen vuosiansio euroina vuosina 1995–2006. (Lähde: Tilastokeskus. Teollisuuden alue- ja toimialatilasto 1995–2005; Teollisuuden alue- ja toimialatilasto, ennakkotietoja 2006.)

Vuosi	euroa
1995	21287
1996	21659
1997	22299
1998	23135
1999	23139
2000	24322
2001	25381
2002	25727
2003	26208
2004	27351
2005	28073
2006	29778

LIITE 3 Paperiteollisuuden työntekijöiden keskimääräinen tuntiansio euroina vuosina 1995–2006. (Lähde: Tilastokeskus. Teollisuuden alue- ja toimialatilasto 1995–2005; Teollisuuden alue- ja toimialatilasto, ennakkotietoja 2006.)

Vuosi	euroa
1995	17,19
1996	18,05
1997	18,69
1998	19,67
1999	20,69
2000	22,00
2001	23,16
2002	24,23
2003	24,87
2004	26,12
2005	27,26
2006	27,86

LIITE 4 Teknoliateollisuuden työntekijöiden keskimääräinen tuntiansio euroina vuosina 1995–2006. (Lähde: Tilastokeskus. Teollisuuden alue- ja toimialatilasto 1995–2005; Teollisuuden alue- ja toimialatilasto, ennakkotietoja 2006.)

Vuosi	euroa
1995	13,02
1996	13,50
1997	13,77
1998	14,10
1999	14,39
2000	14,87
2001	15,61
2002	16,15
2003	16,67
2004	17,37
2005	17,67
2006	18,63

LIITE 5 Palkankorotusten jakautuminen yleisiin korotuksiin ja liukumiin paperiteollisuudessa ja teknologiateollisuudessa vuosina 1996–2006. Kaikki taulukon luvut ovat prosenttiyksiköitä. Suluissa perässä päivämäärä jolloin korotus on tullut voimaan.

Vuosi	Paperiteollisuus		Teknologiateollisuus	
	yleinen korotus	liukumat	yleinen korotus	liukumat
1996	1,8 (13.11.1995)	3,2	1,8 (1.11.1995)	1,9
1997	1,3 (14.10.1996)	2,3	1,3 (1.10.1996)	0,7
1998	2,5 (5.1.1998) **	2,8	1,6 (1.1.1998)	0,8
1999	2,5 (4.1.1999) **	2,6	1,6 (1.1.1999)	0,5
2000	4,5 (18.4.2000) **	1,9	4,1 (16.1.2000)*	-0,8
2001	***	***	2,1 (1.2.2001)	2,9
2002	***	***	2,7 (1.3.2002)*	0,8
2003	3,2 (10.3.2003) **	-0,6	2,6 (1.3.2003)	0,6
2004	3,0 (8.3.2004) **	2,1	1,8 (1.3.2004)	2,4
2005	3,1 (11.7.2005)**	1,3	2,0 (1.3.2005)	-0,3
2006	2,2 (12.6.2006)**	-0,7	1,6 (1.6.2006)	3,9

*) Korotus toteutettu sentteinä (vuonna 2000 penneinä) tuntipalkkaan. Yleiskorotuksen prosenttimäärä on laskettu senttimääräisen korotuksen prosenttiosuutena alimpaan sallittuun tuntipalkkaan.

***) Korotus toteutettu penneinä tai sentteinä työntekijöiden kausipalkkojen laskennallisiin tuntipalkkoihin. Yleiskorotuksen prosenttimäärä on laskettu senttimääräisen korotuksen prosenttiosuutena alimman mahdollisen kausipalkan laskennallisesta tuntipalkasta.

***) Paperiteollisuuden vuosien 2001 ja 2002 palkankorotukset on neuvoteltu työehtosopimusneuvotteluista erillisissä kesken sopimuskauden toteutetuissa palkkaneuvotteluissa. Kyseisistä sopimuksista saatavilla olevan aineiston puutteiden vuoksi jaottelu yleiskorotukseen ja liukumiin ei ole mahdollista.

LIITE 6 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n 4.1.1995 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 29.9.1995–31.1.1998) muutokset edelliseen (23.12.1994–31.12.1995) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Tarkasteltaessa 4.1.1995 liittojen välille sovittua työehtosopimusta on huomioitu myös siihen 29.9.1995 sovitut muutokset ja lisäykset. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 26.12.1994 alkaen yleiskorotuksella, joka on 215 penniä tunnilta. - Työehtosopimuksessa mainittuja lisiä korotetaan välittömästi paikallisesti sovittavalla korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. - Palkkoja korotetaan 1.5.1995 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti.
Allekirjoituspöytäkirja 5 §	Vähintään vuoden työsuhteessa olleille työntekijöille maksetaan 22.6.1995 750 markan suuruinen suhdanneraha.
Allekirjoituspöytäkirja 6 §	Käynnistetään prosessi paikallisten työn vaativuuteen perustuvien henkilökohtaisten palkanlisien käyttöönottamiseksi. Henkilökohtaisten palkanlisien käyttöönotto ei saa alentaa yhdenkään työntekijän palkkatuloja. Korotusten käyttöönotto toteutetaan paikallisesti sopien erillisten ohjeiden mukaisesti 4.9.1995–16.10.1995 välisenä aikana. Jos asiasta ei paikallisissa neuvotteluissa päästä sopimukseen, korotetaan vakinaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden tuntipalkkoja 30.10.1995 alkaen yleiskorotuksella, joka on 30 penniä tunnilta. Uudistukseen

	liittyen sovitaan paikallisissa neuvotteluissa muutoksista sopimuksen aiempaan ammattiryhmittelyyn. Uuden ammattiryhmittelyn avulla muodostetaan työn vaativuuden arvioinnissa tarvittavat luokitukset.
Uudistamispöytäkirja 1 §*	Sopimus on keskusjärjestöjen välille vuosille 1996–1997 hyväksytyn talous-, työllisyys- ja työmarkkinapoliittisen ratkaisun mukainen.
Uudistamispöytäkirja 1 §*	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 13.11.1995 alkaen yleiskorotuksella, joka on 105 penniä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,8 prosenttia. - Palkkoja korotetaan 14.10.1996 alkaen yleiskorotuksella, joka on 65 penniä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,3 prosenttia. - Työehtosopimuksessa mainittuja lisiä korotetaan 13.11.1995 alkaen 1,8 prosentilla. - Työehtosopimuksessa mainittuja lisiä korotetaan 14.10.1996 alkaen 1,3 prosentilla.
Uudistamispöytäkirja 5 §*	<ul style="list-style-type: none"> - Vähintään vuoden työsuhteessa olleille työntekijöille maksetaan 20.6.1996 750 markan suuruinen suhdanneraha. - Vähintään vuoden työsuhteessa olleille työntekijöille maksetaan 19.6.1997 750 markan suuruinen suhdanneraha.
Uudistamispöytäkirja 7 §*	Palkkoja korotetaan 14.10.1996 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla nais- ja matalapalkka-ala korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. Ellei paikallisesti päästä sopimukseen erän jakotavasta maksetaan erillisten ohjeiden mukaan määräytyvä, käytettävissä oleva rahamäärä, 14.10.1996 alkaen prosenttimääräisenä yleiskorotuksena.
Uudistamispöytäkirja 10 §*	Työntekijälle, joka itsenäisesti suorittaa elektroniikka- tai automaatio kunnossapitoa, jossa edellytetään alan perusteellista koulutusta, tai poikkeuksellisen korkeaa ammattitaitoa, maksetaan paikallisesti sovittava erillinen lisä.

Työehtosopimus 1 §	Lisätty maininta, että ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää siivous- ja vartiointi-, sekä muissa niihin verrattavissa tuotannon tehtävissä. Aiemmin näidenkään työtehtävien säännöllisessä työssä ei ulkopuolisen työvoiman käyttäminen ollut mahdollista.
Työehtosopimus 6 § 6.5.3	Lisätty mahdollisuus lyhentää vuorotyössä työskentelevän työntekijän vuorokausilepoa enintään kolmen perättäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan. Lepojan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Aiemmin vuorokausilevon lyhentäminen ei ollut mahdollista.

*) 29.9.1995 liittojen välillä allekirjoitettu sopimus Paperiteollisuuden työehtosopimuksen uudistamisesta. Sopimus on liitteenä osa tarkasteltavaa työehtosopimusta.

LIITE 7 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n 15.12.1997 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 1.1.1998–15.1.2000) muutokset edelliseen (29.9.1995–31.1.1998) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 1 §	Sopimus on keskusjärjestöjen välille vuosille 1998–1999 hyväksytyn tulopoliittisen sopimuksen mukainen.
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 5.1.1998 alkaen yleiskorotuksella, joka on 103 penniä tunnilta. - Palkkoja korotetaan 4.1.1999 alkaen yleiskorotuksella, joka on 103 penniä tunnilta. - Palkkoja korotetaan 5.1.1998 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. - Työehtosopimuksen mukaisia ammattitaitoon perustuvia henkilökohtaisia lisiä korotetaan 5.1.1998 alkaen 1,7 prosentilla. - Työehtosopimuksen mukaisia ammattitaitoon perustuvia henkilökohtaisia lisiä korotetaan 4.1.1999 alkaen 1,7 prosentilla.
Allekirjoituspöytäkirja 6 §	Palkkoja korotetaan 5.1.1998 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla nais- ja matalapalkka-ala korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. Jos paikallisesti ei päästä sopimukseen erän jakotavasta korotetaan kaikkia palkkoja 5.1.1998 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 7 penniä tunnilta.

Allekirjoituspöytäkirja 7 §	<ul style="list-style-type: none"> - Vähintään vuoden työsuhteessa olleille työntekijöille maksetaan 18.6.1998 762 markan suuruinen suhdanneraha. - Vähintään vuoden työsuhteessa olleille työntekijöille maksetaan 17.6.1999 775 markan suuruinen suhdanneraha.
Allekirjoituspöytäkirja 12 §	<p>Lomauttamista käsittelevään kohtaan lisätty seuraavan maininta: ”Metsäteollisuus ry toteaa, että lomautuksiin turvaututaan vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa. Mahdollisissa tuotannonrajoitustilanteissa pyritään henkilöstölle antamaan koulutusta tai osoittamaan muita työtehtäviä.”</p>
Työehtosopimus 6 § 6.3.1	<p>Arkipyhäviikkoja käsittelevään kohtaan on tehty seuraavat lisäykset:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä vapunaatto on vapaapäivä kello 14:00 alkaen. Tämä ei kuitenkaan ole varsinainen muutos, sillä aiemmin kyseinen ajankohta oli vapaapäivää niin sanottuna Tes – seisokkina (katso taulukon seuraava kohta). - Päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä työskenneltäessä juhannusviikon keskiviikon kello 22:00 ja juhannusaaton kello 6:00, sekä jouluaaton aaton kello 22:00 ja jouluaaton kello 6:00 välisenä aikana maksetaan tavallisen kausipalkan lisäksi 200 prosentin korotusosa. Aiemmin kyseiset ajankohdat olivat tavallisia työpäiviä ja –vuoroja. - Jos edellisessä kohdassa mainittuina ajankohtina annetaan vuorovapaita maksetaan niiltä 100 prosentin korotusosa tavalliseen kausipalkkaan. Aiemmin kyseisenä ajankohtana vuorovapailta ei maksettu korotusosaa.

Työehtosopimus 6 § 6.4.1	<p>Niin sanottuihin Tes –seisokkeihin tehdyt muutokset:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vappu poistettiin Tes –seisokkien listalta. Aiemmin työt keskeytettiin sekä vuoro-, että päivätyössä vapun aaton kello 14:00 ja vapun jälkeisen päivän aamuvuoron tavallisen alkamisajankohdan väliseksi ajaksi. Muutoksen jälkeen vappu ei aiheuta enää keskeytystä keskeytymättömään, tai jatkuvaan vuorotyöhön. Päivä- ja keskeytyvien vuorotöiden vapun muutoksista katso taulukon edellinen kohta. - Juhannuksen töiden keskeytyminen keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön osalta muutettiin alkamaan juhannusviikon keskiviikkona kello 22:00. Aiemmin työt keskeytettiin juhannusaattona kello 6:00. - Joulun töiden keskeytyminen keskeytymättömässä ja jatkuvassa vuorotyössä muutettiin alkamaan jouluaaton aattona kello 22:00. Aiemmin työt keskeytettiin jouluaattona kello 6:00.
Työehtosopimus 6 § 6.11	<p>Lisätty kohta, jonka mukaan jatkuvassa 2-vuorotyössä oleva työntekijä, joka työskentelee vapunaaton iltavuorossa, ansaitsee yhden vuorovapaapäivän. Aiemmin vapunaaton illan työskentelystä ei vuorovapaata annettu.</p>

LIITE 8 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n 19.4.2000 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 18.4.2000–31.1.2003) muutokset edelliseen (1.1.1998–15.1.2000) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 18.4.2000 alkaen yleiskorotuksella, joka on 195 penniä tunnilta. - Palkkoja korotetaan 5.6.2000 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. - Työehtosopimuksen mukaisia ammattitaitoon perustuvia henkilökohtaisia lisiä korotetaan 5.6.2000 alkaen 3,1 prosentilla. - Palkkoja korotetaan 4.12.2000 alkaen kohdistetulla korotuksella tehtaiden käyntiaseteisiin perustuvien erillisten ohjeiden mukaisesti. - Vuosina 2001 ja 2002 palkkoja korotetaan erikseen sovittavilla korotuksilla.
Allekirjoituspöytäkirja 6 §	<ul style="list-style-type: none"> - Vähintään vuoden työsuhteessa olleille työntekijöille maksetaan 22.6.2000 800 markan suuruinen suhdanneraha. - Vuosien 2001 ja 2002 suhdannerahasta sovitaan erillisillä neuvotteluilla.
Allekirjoituspöytäkirja 17 §	Lisätty kohta jonka mukaan aika- ja suorituspalkkioita voidaan täydentää käteisesti maksettavalla tulos- tai voittopalkkiojärjestelmällä.
Allekirjoituspöytäkirja 18 §	Todetaan, että Metsäteollisuus r.y:n aiemmin tekemä

	<p>työehtosopimuksen ulkopuolinen sitoumus, jonka mukaan ulkopuolisen työvoiman käyttöä siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä ei lisätä, on päättynyt. Tämä mahdollistaa työehtosopimuksen mukaiset paikalliset neuvottelut yllä mainittujen toimintojen ulkoistamisen lisäämisestä. Muutoksia varsinaiseen työehtosopimukseen ei tässä yhteydessä tehty.</p>
<p>Liite: ”Yleiset periaatteet kunnossapitotoimintojen kehittämiseksi ja ulkopuolisen työvoiman käytön vähentämiseksi kunnossapidossa”</p>	<p>Liitteessä todetaan, että kunnossapitotoimintoja pyritään kehittämään ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä vähentämään lisäämällä työvoiman liikkuvuutta muun muassa seuraavissa välttämättömissä tilanteissa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nopeita toimenpiteitä vaativat kone- ja laiterikot. - Suunnitellut tehdas- ja koneseisokit.
<p>Työssäoppimista koskeva sopimus paperiteollisuudessa.</p>	<p>Liitot ovat 19.4.2000 allekirjoittaneet erillisen työssäoppimista paperiteollisuudessa koskevan sopimuksen. Siinä lueteltujen keinojen avulla pyritään lisäämään työssäoppimismahdollisuuksia alan opiskelijoille. Samalla sopimuksessa kirjataan periaatteet joiden mukaan työssäoppimisjaksot eivät saa vaikuttaa varsinaisiin työntekijöihin mitenkään, eivätkä esimerkiksi aiheuttaa lomauttamisia tai irtisanomisia.</p>
<p>Työehtosopimus 6 § 6.3.1</p>	<p>Helatorstain jälkeinen lauantai lisätty vapaapäiväksi keskeytyvässä vuorotyössä. Aiemmin tämä oli tavallinen työpäivä.</p>
<p>Työehtosopimus 6 § 6.11</p>	<p>Keskeytymättömässä tai jatkuvassa vuorotyössä työskentelevät, jotka ovat töissä helatorstain jälkeisen lauantain ansaitsevat yhden vuorovapaapäivän. Aiemmin kyseisestä lauantaista ei kertynyt vuorovapaapäivää.</p>
<p>Työehtosopimus 25 § 25.7.1</p>	<p>Sairausajan palkka muutettu maksettavaksi korotettuna juhannusviikon keskiviikon kello 22:00 ja juhannusaaton kello 6:00, sekä jouluaaton aaton kello 22:00 ja jouluaaton kello 6:00 välisinä aikoina. Aikaisemmin näiltä ajankohdilta ei saanut korotettua sairausajan palkkaa.</p>

LIITE 9 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n 30.11.2002 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 1.2.2003–15.2.2005) muutokset edelliseen (18.4.2000–31.1.2003) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Helmikuussa 2003 voimaan tullutta työehtosopimusta tarkasteltaessa on huomioitu 3.2.2003 liittojen välille solmitun irtisanomissuojasopimuksen siihen aiheuttamat muutokset. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 1 §	Sopimus on keskusjärjestöjen välille vuosille 2003–2004 hyväksytyn tulopoliittisen sopimuksen mukainen.
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 10.3.2003 alkaen yleiskorotuksella, joka on 25 senttiä tunnilta. - Palkkoja korotetaan 8.3.2004 alkaen yleiskorotuksella, joka on 24 senttiä tunnilta. - Palkkoja korotetaan 10.3.2003 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. - Palkkoja korotetaan 8.3.2004 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. - Työehtosopimuksen mukaisia ammattitaitoon perustuvia henkilökohtaisia lisiä korotetaan 10.3.2003 alkaen 2,7 prosentilla. - Työehtosopimuksen mukaisia ammattitaitoon perustuvia henkilökohtaisia lisiä korotetaan 8.3.2004 alkaen 2,2 prosentilla.

Allekirjoituspöytäkirja 5 §	Palkkoja korotetaan 10.3.2003 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla nais- ja matalapalkka-ala korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. Jos paikallisesti ei päästä sopimukseen erän jakotavasta korotetaan kaikkia palkkoja 10.3.2003 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,36 senttiä tunnilta.
Allekirjoituspöytäkirja 6 §	Sauna-, iltavuoro-, sekä yövuorolisiä korotetaan 10.3.2004, sekä 8.3.2004 kohdistetuilla korotuksilla erillisten ohjeiden mukaisesti.
Allekirjoituspöytäkirja 8 §	<ul style="list-style-type: none"> - Vähintään vuoden työsuhteessa olleille työntekijöille maksetaan 1.6.2003 146 euron suuruinen suhdanneraha. - Vähintään vuoden työsuhteessa olleille työntekijöille maksetaan 13.6.2004 149 euron suuruinen suhdanneraha.
Allekirjoituspöytäkirja 9 §	<p>Työsuojeluvaltuutetuille edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan maksettavaa korvausta korotetaan seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työntekijöiden lukumäärä on 450 tai enemmän. Lisäkorvaus palkkakautta kohden on työsuojeluvaltuutetun keskituntiansio kertaa 13. Aiemmin korvaus oli keskituntiansio kertaa 11. - Työntekijöiden lukumäärä on 350–449. Lisäkorvaus palkkakautta kohden on työsuojeluvaltuutetun keskituntiansio kertaa kymmenen. Aiemmin korvaus oli keskituntiansio kertaa kahdeksan. - Työntekijöiden lukumäärä on 200–349. Lisäkorvaus palkkakautta kohden on työsuojeluvaltuutetun keskituntiansio kertaa seitsemän. Aiemmin korvaus oli keskituntiansio kertaa viisi. - Työntekijöiden lukumäärä on alle 200. Lisäkorvaus palkkakautta kohden on työsuojeluvaltuutetun keskituntiansio kertaa viisi. Aiemmin korvaus oli keskituntiansio kertaa kolme.

Irtisanomissuojasopimus	<p>Liitot ovat 3.2.2003 solmineet irtisanomissuojasopimuksen, jonka neuvottelemisesta on sovittu jo työehtosopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä (allekirjoituspöytäkirja 24 §). Irtisanomissuojasopimus on otettu osaksi työehtosopimusta ja sen käyttöönoton yhteydessä on muutettu joitakin työehtosopimuksen kohtia. Muutokset työehtosopimukseen on huomioitu alempana tässä taulukossa. Muilta osin irtisanomissuojasopimuksessa on täsmennetty erilaisia yksityiskohtia työntekijän irtisanomista tai lomauttamista koskien. Näitä muita täsmennyksiä ei tässä tutkielmassa huomioida, koska aineisto ei mahdollista kyseisten määräysten vertaamista aiempiin käytössä olleisiin.</p>
Työehtosopimus 5 §	<p>Lisätty työnantajalle mahdollisuus pidättää työntekijä työstä ja jättää palkka maksamatta määräajaksi tilanteessa jossa työsuojelun irtisanomiseen, tai purkamiseen oikeuttavat työntekijän henkilöön liittyvät perusteet täyttyvät. Aiemmin määräaikainen työstä pidättäminen ei ollut mahdollista vaan työnantajalla oli yllä mainitussa tilanteessa mahdollisuutena ainoastaan työsuhteen irtisanominen, tai purkaminen.</p>
Työehtosopimus 32 § 32.6.4	<p>Lisätty mahdollisuus sopia paikallisesti, että osa työsuojeluvaltuutetun lisäkorvauksesta käytetään työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseen. Aiemmin tällaista mahdollisuutta ei ollut.</p>

LIITE 10 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n 1.7.2005 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 1.7.2007–31.5.2008) muutokset edelliseen (1.2.2003–15.2.2005) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 11.7.2005 alkaen yleiskorotuksella, joka on 26 senttiä tunnilta. Yleiskorotus voidaan sopia jaettavaksi myös paikallisesti sovittavilla kohdennetuilla korotuksilla. - Palkkoja korotetaan 12.6.2006 alkaen yleiskorotuksella, joka on 19 senttiä tunnilta. Yleiskorotus voidaan sopia jaettavaksi myös paikallisesti sovittavilla kohdennetuilla korotuksilla. - Palkkoja korotetaan 11.7.2005 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. - Palkkoja korotetaan 12.6.2006 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. - Työehtosopimuksen mukaisia ammattitaitoon perustuvia henkilökohtaisia lisiä korotetaan 11.7.2005 alkaen 2,5 prosentilla. - Työehtosopimuksen mukaisia ammattitaitoon perustuvia henkilökohtaisia lisiä korotetaan 12.6.2006 alkaen 1,9 prosentilla. - 30.9.2007 jälkeistä aikaa koskevista palkankorotuksista sovitaan erillisissä osapuolten välisissä neuvotteluissa

	syksyllä 2007.
Allekirjoituspöytäkirja 5 §	Palkkoja korotetaan 12.6.2006 alkaen paikallisesti sovittavalla kohdistetulla nais- ja matalapalkka-ala korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti. Jos paikallisesti ei päästä sopimukseen erän jakotavasta korotetaan kaikkia palkkoja 12.6.2006 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,48 senttiä tunnilta.
Allekirjoituspöytäkirja 7 §	Vähintään vuoden työsuhteessa olleille työntekijöille maksetaan 22.7.2005 153 euron suuruinen erillinen rahasuoritus.
Allekirjoituspöytäkirja 20 §	<p>Työehtosopimukseen kirjattuja työaikasäännöksiä muutetaan seuraavien periaatteiden mukaisesti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lisätään vuorovapaiden kertymistä erillisten ohjeiden mukaisesti. - Mahdollistetaan niin sanottu lyhyt kierto säännöllisen vuorotyön toteuttamistavaksi. Lyhyessä kierrossa vuorot ovat: AA-V-II-V-YY-V-VV-V, kun ne perinteisessä pitkässä kierrossa ovat: AAAA-V-I I I I-V-YYYY-V-VVVV-V (A tarkoittaa aamuvuoroa, I iltavuoroa, Y yövuoroa ja V vapaapäivää). - Mahdollistetaan tuotannollisista syistä toimeenpantavan tuotantoseisokki järjestettäväksi jakamalla kesäaikana annettava työntekijän vuosiloma kahteen osaan, jos paikallisesti näin sovitaan. Aiemmin työntekijän kesäaikana annettavan vuosiloman jakaminen ei ollut mahdollista. - Mahdollistetaan kesän lomakauden järjestäminen siirtymällä tilapäisesti niin sanottuun nelivuorojärjestelmään. Käytettäessä perinteistä pitkää kiertoa vuorokierto nelivuorojärjestelmässä on: AAAA-V-I I I I-V-YYYY-V-. Erona on siis yövuoron ja aamuvuoron välisen kuuden vapaapäivän väheneminen yhdeksi vapaapäiväksi. Aiemmin nelivuorojärjestelmän käyttäminen ei ollut mahdollista.

	<ul style="list-style-type: none"> - Lisätään mahdollisuutta tilapäiseen viikonlopputyöskentelyyn keskeytyvässä vuorotyössä erillisten ohjeiden mukaisesti. - Selvitetään mahdollisuuksia työaikapankin käyttöön otosta.
Työehtosopimus 6 § 6.4	<p>Tes –seisokkeja koskevaan pykälään on lisätty mahdollisuus kaikkien tehtaiden käymiseen juhannuksena ja jouluna paikallisesti sopimalla. Aiemmin juhannus ja joulukuu olivat ehdottomia Tes –seisokkeja, joista poikkeamista ei voitu sopia paikallisesti.</p>
Työehtosopimus 19 § 19.1	<p>Työntekijöille maksetaan palvelusvuosikorvausta työsuhteen keston ja keskituntiansion perusteella. Palvelusvuosikorvauksen määräytymistä on muutettu vuoden 2006 alusta alkaen seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jos työsuhde kestänyt vähintään yhden vuoden maksetaan työntekijälle palvelusvuosikorvausta 2,54 * keskituntiansio palkkakautta kohden. Aiemmin vuoden työsuhteen jälkeen ei maksettu palvelusvuosikorvausta. - Jos työsuhde kestänyt vähintään kolme vuotta maksetaan työntekijälle palvelusvuosikorvausta 8,54 * keskituntiansio palkkakautta kohden. Aiemmin kolmen vuoden työsuhteen jälkeen maksettiin 6 * keskituntiansio palkkakautta kohden. - Jos työsuhde kestänyt vähintään kuusi vuotta maksetaan työntekijälle palvelusvuosikorvausta 14,54 * keskituntiansio palkkakautta kohden. Aiemmin kuuden vuoden työsuhteen jälkeen maksettiin 12 * keskituntiansio palkkakautta kohden. - Jos työsuhde kestänyt vähintään yhdeksän vuotta maksetaan työntekijälle palvelusvuosikorvausta 26,54 * keskituntiansio palkkakautta kohden. Aiemmin yhdeksän vuoden työsuhteen jälkeen maksettiin 24 * keskituntiansio palkkakautta kohden.

	<ul style="list-style-type: none"> - Jos työsuhde kestänyt vähintään kaksitoista vuotta maksetaan työntekijälle palvelusvuosikorvausta 32,54 * keskituntiansio palkkakautta kohden. Aiemmin kahdentoista vuoden työsuhteen jälkeen maksettiin 30 * keskituntiansio palkkakautta kohden. - Jos työsuhde kestänyt vähintään kahdeksantoista vuotta maksetaan työntekijälle palvelusvuosikorvausta 38,54 * keskituntiansio palkkakautta kohden. Aiemmin kahdeksantoista vuoden työsuhteen jälkeen maksettiin 36 * keskituntiansio palkkakautta kohden.
Työehtosopimus 20 §	<p>Ilta- ja yövuorolisiä on muutettu seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kello 14:00-22:00 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä vuorotyöstä maksetaan iltavuorolisä, joka on 7,14 prosenttia paperiteollisuuden keskituntiansiosta. Aiemmin lisän suuruus oli 7 prosenttia. - Kello 22:00-6:00 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä vuorotyöstä maksetaan yövuorolisä, joka on 12,81 prosenttia paperiteollisuuden keskituntiansiosta. Aiemmin lisän suuruus oli 12,5 prosenttia.

LIITE 11 Metalliteollisuuden keskusliiton (vaihtanut nimensä myöhemmin Teknologiateollisuus r.y:ksi) ja Metallityöväen Liitto ry:n 29.9.1995 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 29.9.1995–31.1.1998) muutokset edelliseen (31.12.1994–31.12.1995) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 1 §	Sopimus on 11.9.1995 keskusjärjestöjen välille vuosille 1996–1997 hyväksytyn talous-, työllisyys- ja työmarkkinapoliittisen ratkaisun mukainen.
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 1.11.1995 alkaen yleiskorotuksella, joka on 105 penniä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,8 prosenttia. - Palkkoja korotetaan 1.10.1996 alkaen yleiskorotuksella, joka on 65 penniä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,3 prosenttia. - Työkohtaisia palkkoja korotetaan 1.10.1996 alkaen kohdistetulla korotuksella erillisten ohjeiden mukaisesti.

LIITE 12 Metalliteollisuuden keskusliiton (vaihtanut nimensä myöhemmin Teknologiateollisuus r.y:ksi) ja Metallityöväen Liitto ry:n 15.12.1997 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 1.1.1998–15.1.2000) muutokset edelliseen (29.9.1995–31.1.1998) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 1 §	Sopimus on 27.11.1997 keskusjärjestöjen välille vuosille 1998–1999 hyväksytyn tulopoliittisen sopimuksen mukainen.
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 1.1.1998 alkaen yleiskorotuksella, joka on 100 penniä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,6 prosenttia. - Palkkoja korotetaan 1.1.1999 alkaen yleiskorotuksella, joka on 100 penniä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,6 prosenttia.
Työehtosopimus 14 §	Ylityökorvauksia käsittelevään pykälään on lisätty mahdollisuus sopia ylityökorvausten maksamisperiaatteet paikallisesti. Jos asiasta ei päästä paikallisella tasolla sopimukseen maksetaan ylityökorvaukset työehtosopimuksen mukaisesti. Työehtosopimukseen kirjattuja ylityökorvausten maksamisperiaatteita ei muutettu. Paikallisen sopimisen mahdollisuus ei koske lakisääteisiä ylityökorvauksia, kuten sunnuntai-, tai viikkovapaakorvauksia.
Työehtosopimus 20 §	Työnantajalle on lisätty velvollisuus maksaa 50 prosenttia työntekijän sairausajan palkasta, jos työntekijän työsuhte on työkyvyttömyyden alkaessa kestänyt yhtäjaksoisesti alle yhden kuukauden ajan. Työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa yllä mainitussa tilanteessa päättyy kuitenkin kymmenen

	<p>arkipäivän kuluttua työkyvyttömyyden alkamisesta. Aiemmin työnantajalla ei ollut lainkaan velvollisuutta korvata sairausajan palkkaa työsuhteissa, jotka olivat kestäneet yhtäjaksoisesti alle yhden kuukauden ennen työkyvyttömyyden alkua.</p>
Irtisanomissuojasopimus	<p>Liitot ovat 27.11.1996 solmineet irtisanomissuojasopimuksen, jossa on sovittu käytännöistä irtisanomis-, irtisanoutumis-, lomautus- ja muissa vastaavissa tilanteissa. Sopimus on voimassa työehtosopimuksen liitteenä, mutta se on neuvoteltu erikseen edellisen työehtosopimuksen voimassaoloaikana.</p>
TT-SAK yleissopimus, metalliteollisuus	<p>Teollisuuden työnantajain keskusliitto ja Suomen ammattiliittojen keskusliitto SAK, ovat 4.6.1997 solmineet metalliteollisuuden alan yleissopimuksen. Sopimus korvaa seitsemän erilaista aiempaa keskusjärjestöjen metalliteollisuuden alalla sopimaa yleissopimusta ja määrää muun muassa luottamusmiestoiminnasta, työsuojelutoiminnasta, sekä koulutusasioista. Sopimus on voimassa työehtosopimuksen liitteenä, mutta se on neuvoteltu erikseen edellisen työehtosopimuksen voimassaoloaikana.</p>

LIITE 13 Metalliteollisuuden keskusliiton (vaihtanut nimensä myöhemmin Teknologiateollisuus r.y:ksi) ja Metallityöväen Liitto ry:n 20.1.2000 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 20.1.2000–31.1.2001) muutokset edelliseen (1.1.1998–15.1.2000) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	Palkkoja korotetaan 16.1.2000 alkaen yleiskorotuksella, joka on 150 penniä tunnilta tai 264 markkaa kuukaudessa.
Allekirjoituspöytäkirja 6 §	Liitot suosittavat yhdessä, että työnantajat ja luottamusmiehet kannustaisivat työpaikoilla työntekijöitä suorittamaan ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Työnantajia kehoitetaan harkitsemaan onko edellä mainittujen tutkintojen suorittamista tarpeen kannustaa palkkioilla. Kyse on kuitenkin ainoastaan suosituksista. Minkäänlaisia toimenpiteitä asian suhteen ei allekirjoituspöytäkirjassa varsinaisesti määrätä.
Allekirjoituspöytäkirja 10 §	Mahdollistetaan palkanmääritysjakson sopiminen muuksi, kuin työehtosopimuksen perusmääritysjakso, eli tunti. Muun määritysjakson käyttöönotosta sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.
Työehtosopimus § 10	Jos työnantaja maksaa erillisiä tulospalkkioita, joiden perusteena ovat esimerkiksi tuottavuuden parantaminen, tai muiden kehitystavoitteiden saavuttaminen, sovitaan tulospalkkioiden vaikutus keskituntiansioihin paikallisesti. Työehtosopimus määrää kuitenkin laskentatapavaihtoehdot, joista yksi valitaan käyttöön paikallisen tason neuvotteluissa. Aiemmin liitot määräsivät laskentatavan valtakunnallisesti.

LIITE 14 Metalliteollisuuden keskusliiton (vaihtanut nimensä myöhemmin Teknologiateollisuus r.y:ksi) ja Metallityöväen Liitto ry:n 19.12.2000 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 1.2.2001–31.1.2003) muutokset edelliseen (20.1.2000–31.1.2001) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 1 §	Sopimus on 15.12.2000 keskusjärjestöjen välille hyväksytyt tulopoliittisen sopimuksen mukainen.
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 1.2.2001 alkaen yleiskorotuksella, joka on 160 penniä (27 euro senttiä) tunnilta tai 280 markkaa (47 euroa) kuukaudessa, kuitenkin vähintään 2,1 prosenttia. - Palkkoja korotetaan 1.3.2002 alkaen yleiskorotuksella, joka on 18 senttiä (107 penniä) tunnilta tai 30 euroa (179 markkaa) kuukaudessa. - Lisäksi palkkoja korotetaan 1.3.2002 alkaen paikallisesti sovittavalla summalla erillisten ohjeiden mukaisesti.

LIITE 15 Metalliteollisuuden keskusliiton (vaihtanut nimensä myöhemmin Teknologiateollisuus r.y:ksi) ja Metallityöväen Liitto ry:n 12.12.2002 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 1.2.2003–15.2.2005) muutokset edelliseen (1.2.2001–31.1.2003) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 1 §	Sopimus on 2.12.2002 keskusjärjestöjen välille hyväksytyt tulopoliittisen sopimuksen mukainen.
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 1.3.2003 alkaen yleiskorotuksella, joka on 25 senttiä tunnilta tai 43,65 euroa kuukaudessa, kuitenkin vähintään 2,6 prosenttia. - Palkkoja korotetaan 1.3.2004 alkaen yleiskorotuksella, joka on 17 senttiä tunnilta tai 29,68 euroa kuukaudessa, kuitenkin vähintään 1,8 prosenttia. - Lisäksi palkkoja korotetaan 1.3.2004 alkaen paikallisesti sovittavalla summalla erillisten ohjeiden mukaisesti.
Työehtosopimus 8 §	Harjoittelijoiden, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta, mutta jotka ovat kuitenkin täyttäneet 18 vuotta, palkan on oltava vähintään alimman työnvaativuusryhmän palkan suuruinen. Alle 18 vuotiaiden harjoittelijoiden palkka voi olla alemmikin. Aiemmin ei ollut erillistä mainintaa 18 vuotta täyttäneistä harjoittelijoista.
Työehtosopimus 19 §	Lisätty maininta, että työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto siten kuin työterveyshuoltolaissa määrätään. Ei kuitenkaan määrätty lain vaatimuksia tiukempia velvollisuuksia työnantajalle.

Irtisanomissuojasopimus	Liitot ovat 1.6.2001 solmineet irtisanomissuojasopimuksen, jossa on sovittu käytännöistä irtisanomis-, irtisanoutumis-, lomautus- ja muissa vastaavissa tilanteissa. Sopimus korvaa aiemman irtisanomissuojasopimuksen ja on voimassa työehtosopimuksen liitteenä. Sopimus on kuitenkin neuvoteltu erikseen edellisen työehtosopimuksen voimassaoloaikana.
-------------------------	--

LIITE 16 Teknologiateollisuus r.y:n (aiemmin Metalliteollisuuden keskusliitto) ja Metallityöväen Liitto ry:n 17.12.2004 sopiman työehtosopimuksen (voimassa 16.2.2005–30.9.2007) muutokset edelliseen (1.2.2003–15.2.2005) työehtosopimukseen verrattuna, sekä muut erityiset huomiot kyseessä olevasta työehtosopimuksesta. Muutoksina on huomioitu kaikki työehtosopimuksen asiasisällön muutokset, sekä allekirjoituspöytäkirjassa ja muissa työehtosopimuksen liitteissä mainitut työehtosopimusta, tai sen tulkintaa muuttavat kohdat. Kirjoitusasun muutoksia, jotka eivät muuta itse asiasisältöä, ei ole huomioitu. Myöskään päätöksiä erilaisten työryhmien asettamisesta ei ole huomioitu, jos maininta työryhmän perustamisesta ei sillä hetkellä ole aiheuttanut minkäänlaisia muutoksia työehtosopimukseen, tai sen tulkintaan.

Työehtosopimuksen kohta	Muutos/huomio
Allekirjoituspöytäkirja 1 §	Sopimus on 16.12.2004 keskusjärjestöjen välille hyväksytyt tulopoliittisen sopimuksen mukainen.
Allekirjoituspöytäkirja 2 §	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkoja korotetaan 1.3.2005 alkaen yleiskorotuksella, joka on 24 senttiä tunnilta tai 40,54 euroa kuukaudessa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. - Palkkoja korotetaan 1.6.2006 alkaen 1,6 prosentin yleiskorotuksella. - Lisäksi palkkoja korotetaan 1.3.2005, sekä 1.6.2006 alkaen paikallisesti sovittavilla summilla erillisten ohjeiden mukaisesti.
Työehtosopimus 8 §	Työntekijän ammatinhallinnan, monitaitoisuuden, työtuloksen ja huolellisuuden perusteella määräytyvän henkilökohtaisen palkan osuuden suuruudeksi muutettiin vähintään kolme prosenttia ja enintään 20 prosenttia työntekijän työkohtaisesta palkanosuudesta. Aiemmin vaihteluväli oli kahdesta prosentista 17 prosenttiin.
Työehtosopimus 8 §	Työntekijöiden pätevyyden perusteella määriteltävien henkilökohtaisten palkanosuuksien työpaikkakohtaisen keskiarvon vaatimukseksi muutettiin 9-14 prosenttia. Aiempi vaatimus oli 9,5 prosenttia.

Työehtosopimus 10 §	Täysin uutena kohtana sopimukseen on lisätty ammattitutkintopalkkiot. Työntekijälle, joka suorittaa metallialan ammattitutkinnon maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä 200 euron ammattitutkintopalkkio. Vastaavasti erikoisammattitutkinnon suorittamisesta maksetaan 300 euron palkkio.
Työehtosopimus 16 §	<p>Varsinaisen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa työskentelyä koskeviin määräyksiin on tehty seuraavat muutokset:</p> <ul style="list-style-type: none">- Aiemmin määräykset koskivat työskentelyä tehdasalueen ulkopuolella ja ainoastaan jatkuvasti eri paikoissa työskentelevien kohdalla työnantaja selvitti työhönoton yhteydessä työntekijälle varsinaisen työpaikan, joka ulkopuolella työskentelyä nämä määräykset koskevat. Nyt työnantaja selvittää työhönoton yhteydessä varsinaisen työpaikan jokaiselle työntekijälle.- Matkakustannukset korvataan ainoastaan, jos työ tehdään yli kymmenen kilometrin päässä varsinaisesta työpaikasta ja työntekijän vakituisesta asuinpaikasta. Aiemmin raja oli viisi kilometriä.- Päiväraha muutettu maksettavaksi, jos matka työskentelypaikalle on yli 40 kilometriä. Aiemmin raja oli 55 kilometriä.- Kokopäiväraha muutettu maksettavaksi, jos työmatka kestää yli kymmenen tuntia ja osapäiväraha, jos työmatka kestää yli kuusi tuntia. Aiemmat rajat olivat 12 ja kahdeksan tuntia.- Matka-ajalta maksettava korvaus on sidottu siten, että matka-ajalta maksetaan korvausta ainoastaan, jos työmatka oikeuttaa päivärahaan. Aiemmin matka-ajan korvaus maksettiin aina.- Vapaapäivänä tapahtuvasta matkustamisesta maksettava korvaus nostettiin enintään kahdeksasta tunnista 16 tuntiin.

	<ul style="list-style-type: none">- Ateriakorvaus maksetaan, jos työ tehdään yli kymmenen kilometrin päässä varsinaisesta työpaikasta ja työntekijän vakinaisesta asuinpaikasta. Aiemmin raja oli viisi kilometriä.- Majoittumiskustannusten ylärajaa on korotettu ja pääkaupunkiseudun kunnille lisätty erillinen majoittumiskustannusten yläraja.
--	--