

TEOLLISUUSLIITON JULKAISUJA 2/2019

Tulospalkkaus käytössä yleisesti, mutta mittareissa kehitettävää

Palkkakatsaus 2019

1. Palkka-avoimuus ja palkkakehitys
2. Palkankorotukset Teollisuusliiton sopimusaloilla
3. Esimerkkejä kilpailijamaiden palkkaratkaisuista
4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2018

Liite

Sisältö

1. Palkka-avoimuus ja palkkakehitys	3
1.1. Yli puolet kannattaa palkka-avoimuutta	3
1.2. Yleiskatsaus palkkoihin	4
1.3. Pidempiaikainen palkkakehitys teollisuudessa	4
2. Palkankorotukset Teollisuusliiton sopimusaloilla	6
2.1. Palkankorotusten toteutus.....	6
2.2. Paikallinen sopiminen.....	7
2.3. Syksyn palkkakartoituksen tuloksia.....	8
2.4. Tulospalkkiot ja muut palkitsemisen tavat	8
3. Esimerkkejä kilpailijamaiden palkkaratkaisuista.....	10
4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2018.....	12
4.1. Tilastot toimialoittain ja sopimusaloittain.....	12
4.2. Palkkakehitys sopimusaloilla.....	12
4.3. Identtiset henkilöt.....	13
4.4. Palkkakehitys identtisillä henkilöillä	15
Liite.....	16

1. Palkka-avoimuus ja palkkakehitys

1.1. YLI PUOLET KANNATTAA PALKKA-AVOIMUUTTA

Teollisuusliiton tutkimusyksikkö toteutti Palkkakartoituksen syksyllä 2019. Siinä pyydettiin liiton pääluottamusmiehiä ottamaan kantaa muun muassa seuraaviin kolmeen väittämään:

1. Palkkasalaisuus tulisi poistaa tasa-arvon edistämiseksi
2. Kaikkien työntekijöiden palkkojen pitäisi olla julkisia työpaikalla
3. Työkavereillani tulee olla oikeus saada ilman suostumustani tarkka tieto palkkani suuruudesta euroina.

Vastauksia saatiin 1 062 pääluottamusmieheltä. Vastausasteikko oli viisiportainen, jossa ääripäinä olivat vaihtoehdot täysin samaa ja täysin eri mieltä. Tulokset ovat kiinnostavat ja pääosin samansuuntaiset kuin alkuperäisissä [SAK:n](#), [STTK:n](#) ja [EK:n](#) kyselyissä, joista nämä kolme väittämää ovat peräisin. Näiden kyselyjen antia hyödynnettiin alkuvuonna 2019 toimineen [Palkka-avoimuustyöryhmän \(STM\)](#) työssä.

Ensimmäinen väittämä on peräisin STTK:n kyselystä. Palkkasalaisuuden ja tasa-arvon yhdistäminen toisiinsa muistuttaa asian vahvasta arvolatauksesta. Tällöin osoitetaan, että kysymys on periaatteesta, siis isommasta asiasta kuin vain vastaajan omasta tilipussista.

Teollisuusliiton pääluottamusmiehistä puolet (50 %) oli samaa mieltä siitä, että ”palkkasalaisuus tulisi poistaa tasa-arvon edistämiseksi”. Reilu neljännes (28 %) oli eri mieltä väittämän kanssa ja viidennes (22 %) ei osannut sanoa.

SAK:n palkka-avoimuutta koskeva kysymys oli sekin puhdas arvoväittämä: ”Kaikkien työntekijöiden

palkkojen pitäisi olla julkisia työpaikalla”. Palkka-avoimuus nähdään tärkeänä, sillä miten muuten voidaan seurata, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan yhtäläisesti. Samapalkkaisuus on periaatekysymys. Ylipäätään samapalkkaisuuden tarkastelussa palkka on suhteutettava aina ammattiin, alaan ja työpaikkaan.

Teollisuusliiton pääluottamusmiesten näkemykset jakautuivat Palkkakartoituksessa selvästi: kaksi viidesosaa (42 %) kannatti palkka-avoimuutta työpaikalla ja yhtä moni (41 %) vastusti sitä. Heitä, jotka eivät kertoneet kantaansa, oli kuitenkin enemmän kuin SAK:n vastauksissa: peräti kuudennes (17 %) koki, että vaikea oli sanoa.

Kaikkein yksityiskohtaisin ja palkansaajan lomपालolle menevin oli EK:n väittämä. Sillä mitattiin yksilön palkkasalaisuutta koskevaa näkemystä: ”Työkavereillani tulee olla oikeus saada ilman suostumustani tarkka tieto palkkani suuruudesta euroina”.

Teollisuusliiton pääluottamusmiehistä puolet (51 %) vastusti tällaista palkka-avoimuutta ja kolmasosa (33 %) kannatti tätä joko täysin tai oli asiasta melko samaa mieltä. Vaikeuksia muodostaa kantaansa oli jopa kuudesosalla (17 %). Väittämän sisältö on hankala, sillä siinä ei esitetä kaikkien työntekijöiden osalta yhtäläistä palkka-avoimuutta. Näin eivät kaikki saa tietoa kaikkien palkoista, ellei tietoa jokaisen kohdalla erikseen pyydetä ja sitten jaeta kaikille. Muuten ei palkkavertailua voida tehdä.

Koska Teollisuusliitto toteutti kyselynsä vain luottamusmiehille, saadaan SAK:n kysymykseen lisäarvoa tältä osin. Neutraalin väittämän ”Kaikkien työntekijöiden palkkojen pitäisi olla julkisia työpaikalla” yhteistulos luottamusmiesten osalta olisi: yli puolet pääluottamusmiehistä kannattaa palkka-avoimuutta, kolmasosa ei halua palkkoja julkisiksi ja kymmenesosa ei asiaan osaa ottaa kantaa.

1.2. YLEISKATSAUS PALKKOIHIN

Teollisuustyöntekijöiden palkat kääntyivät nousuun vuonna 2018. [Elinkeinoelämän Keskusliiton viime vuotta koskevien palkkatilastojen](#) mukaan säännöllisen työajan ansiot nousivat viime vuonna 2,0 prosenttia. Ansioiden kasvun pääasiallisena syynä on parantunut suhdannetilanne.

Teollisuustuotanto ja yritysten kannattavuus ovat kasvaneet kolmen viimeisen vuoden aikana. Työvoimalle on runsaasti kysyntää, joten teollisuuden työllisten määrä kääntyi viime vuonna kasvuun. Samalla monilla yrityksillä on yhä useammin vaikeuksia täyttää avoimia työpaikkoja.

Palkkakehitystä tuki viime vuonna myös se, että sopimuskorotukset olivat edeltäviä korkeammat. Oma merkityksensä on silläkin, että tärkeimmillä kilpailijamailla (etenkin Saksassa) palkat ovat viime vuosina nousseet aiempaa nopeammin. Tämä on luonut tilaa palkankorotuksille Suomeenkin.

Teollisuuden palkat nousivat sopimuskorotuksia enemmän, sillä teollisuusaloilla oli pääsääntöisesti sovittu 1,6 prosentin korotuksista. Palkkojen keskiarvoja vetivät alas työvoiman rakenteeseen liittyvät tekijät. Ennen muuta vaikutti se, että teollisuuteen työllistyneiden lähtöpalkat jäivät alemmiksi kuin pitempään teollisuuden palveluksessa työskennelleiden.

Viimeisen vuoden aikana teollisuusaloille tuli uutta henkilöstöä runsaasti. Teollisuuden työllisten määrä lisääntyi 6 000 henkilöllä, mutta luvussa ovat mukana sekä työntekijät että toimihenkilöt. Työmarkkinoilta myös poistui eläkkeelle runsaasti teollisuustyöntekijöitä; eläkeläisten osa-aikatyön yleistymisen ei näy teollisuuden työvoimassa merkittävästi.

Myönteisen palkkakehityksen voi olettaa jatkuvan. Suomen Pankki ennakoii ansiotason kohoavan viime vuosia nopeammin. Tänä vuonna kaikkien palkan-saajien ansioiden ennustetaan nousevan jo 2,8 ja ensi vuonna 2,4 prosenttia, kun viime vuonna kasvua oli 1,7 prosenttia. Nämä ennusteet koskevat kaikkia palkan-saajia, mutta myös teollisuustyöntekijöiden ansioiden voi olettaa nousevan aiempaa nopeammin.

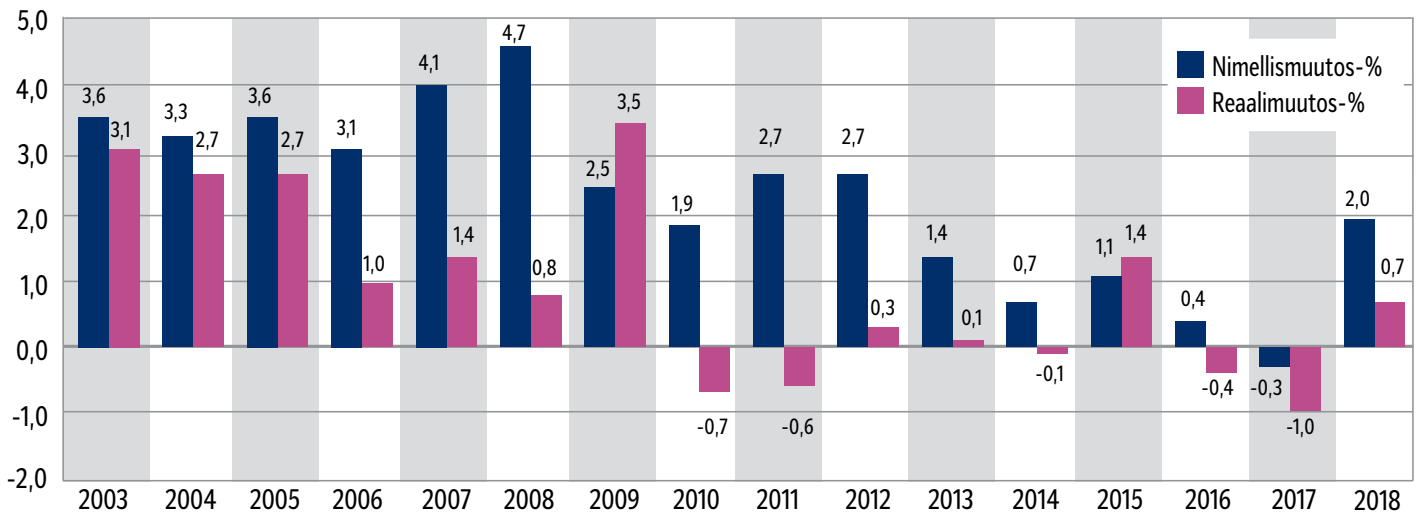
1.3. PIDEMPAAIKAINEN PALKKAKEHITYS TEOLLISUUDESSA

Teollisuustyöntekijöiden nimellispalkat nousivat 2000-luvun ensimmäisinä vuosina vähintään 3 prosenttia vuodessa. Vuoden 2008 jälkeisten taloudellisesti vaikeiden aikojen myötä palkkojen kasvuvauhti hidastui huomattavasti. Kymmenessä vuodessa (2009–2018) palkat nousivat keskimäärin enää 1,5 prosenttia vuodessa. Reaalipalkat, eli mikä on saadun palkan ostokyky palkanmaksun hetkellä, eivät ole kasvaneet kuin 0,3 prosenttia vuodessa. Vuonna 2018 nimellispalkkojen (2,0 %) ja reaalipalkkojen (0,7 %) kehitys oli parasta vuosiin. (Ks. Kuvio 1.)

Vuosikymmen sitten (2008–2009) teollisuuden kohtaama taantuma hidasti palkkojen nousua merkittävästi. Taantuma supisti teollisuustuotteiden kysyntää ja tuotantomääriä sekä heikensi tuottavuutta ja yritysten kannattavuutta. Vuodesta 2016 alkaen teollisuuden tuotanto ja kannattavuus ovat kuitenkin kasvaneet Suomessa. Tämä alkoi viime vuonna myös näkyä palkkakehityksessä.

Noin 80 prosenttia viimeisen vuosikymmenen nähdystä teollisuuden työntekijöiden ansioiden noususta

Kuvio 1
Teollisuuden nimellis- ja reaali-ansioiden vuosimuutos 2003–2018



Lähde: EK 2019

on perustunut työehtosopimuksissa sovittuihin korotuksiin. Tämä selviää Tilastokeskuksen sopimuspalkka-indeksiä ja ansiotasoindeksiä vertailtaessa. Yrityskohtaisten, henkilökohtaisten tekijöiden sekä rakenteellisten tekijöiden osuus jäi viidennekseen.

Rakennetekijöillä viitataan esimerkiksi tilanteisiin, jossa alemman palkkatason työtehtävät katoavat ja tilalle syntyy korkeamman palkkatason työtehtäviä. Tällöin rakenteelliset tekijät tukevat palkkakehitystä. Rakenteelliset tekijät ovat laskeneet keskimääräistä palkkatasoa eläköitymisten seurauksena. Viime vuosina työmarkkinoilta on poistunut eläkkeelle runsaasti korkeammin palkattuja työntekijöitä ja uudet työsopimukset on solmittu matalammilla palkoilla.

Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) mukaan niin kutsuttujen identtisten henkilöiden palkkakehitys on ollut edellä mainittuja keskiarvoja parempaa. Identtisillä henkilöillä EK tarkoittaa henkilöä, joka löytyy palkkatilastoista tilastojakson alussa ja lopussa, esimerkiksi 4. neljänneksellä 2017 ja 4. neljänneksellä 2018. Heillä säännöllisen työajan palkat nousivat vuosina

2009–2018 keskimäärin 2,3 prosenttia. (Ks. identtisten henkilöiden palkat luvut [4.3.](#) ja [4.4.](#))

Tämä palkkojen tarkastelu kertoo siitä, että rakenteelliset tekijät ovat laskeneet keskimääräisiä palkkoja. Toisaalta luvut osoittavat sen, että työntekijöiden palkat ovat nousseet työuran aikana osaamisen ja kokemuksen kartuttua. Yritykset myös palkitsevat ja motivoivat työntekijöitään yleislinjaa korkeammilla korotuksilla.

Teollisuuden työntekijöiden palkat ovat kehittyneet viime vuosina heikommin kuin palkansaajien palkat keskimäärin. Lisäksi teollisuuden työntekijöiden palkkakehitys on ollut jonkin verran heikompaa kuin toimihenkilöiden. Eri henkilöstöryhmien sopimuskorotusten taso on ollut suunnilleen sama, joten toteutuneen kehityksen ero henkilöstöryhmien välillä selittyy muilla tekijöillä. Näitä tekijöitä ovat juuri rakenteelliset tekijät, kuten vaativampien tehtävien suhteellisen osuuden kasvu. Viime vuosi oli poikkeava myös tässä suhteessa, sillä teollisuuden kaikkien henkilöstöryhmien palkat nousivat suunnilleen saman verran, noin 2 prosenttia.

2. Palkankorotukset Teollisuusliiton sopimusaloilla

Teollisuusliiton työehtosopimusten toiset palkkatarjot toteutettiin pääsääntöisesti 2019 alkuvuoden aikana. Sovitut korotusratkaisut olivat kustannusvaikutukseltaan lähes poikkeuksetta 1,6 prosentin suuruisia. Lähes kaikissa sopimuksissa palkkaratkaisun toteutuksesta oli mahdollista sopia myös paikallisesti.

Teollisuusliiton tutkimusyksikkö lähetti Palkkakyselyn sähköisesti kaikkiaan 1 366 teknologia- ja puutuotesektorin luottamusmiehelle helmi-huhtikuussa 2019. Aikataulu riippui sopimusratkaisuista ja muutenkin sopimusten erityispiirteet otettiin huomioon.

Kyselyyn vastasi 724 pääluottamus miestä. Vastausprosentti oli hyvä, 53 prosenttia. (Ks. Taulukko 1.) Teollisuusliiton sopimusten piirissä olevaa henkilöstöä (työntekijöitä) vastaajien työpaikoilla on lähes 56 000 henkeä.

2.1. PALKANKOROTUSTEN TOTEUTUS

Teknologia- ja puutuotesektorin luottamusmiehille tehdyn palkkakyselyn mukaan kaikissa sopimuksissa palkkaratkaisu oli neuvoteltavissa täysin paikallisesti. Ellei paikallista ratkaisua saavutettu, oli sopimuksissa kustannusvaikutukseltaan 1,6 prosentin perälauta. Perälauta koostui yleiskorotuksesta ja paikallisesta erästä. Yleiskorotus oli sopimusalaan riippuen 0,65–1 prosenttia ja paikallinen erä 0,95–0,6 prosenttia.

Paikallisen erän jakamisesta voitiin sopia. Käytännössä jakamisessa oli kolme vaihtoehtoa. Ensimmäkin erän jakamisesta voitiin tehdä täysin paikallinen ratkaisu. Toiseksi työnantajalla oli mahdollisuus jakaa erä liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Tällöin tuli pääluottamusmiehelle antaa selvitys periaatteista, miten erä kohdennettiin. Ellei erää jaettu näillä tavoilla, päädyttiin kolmanteen vaihtoehtoon: paikallinen erä jaettiin kaikille yleiskorotuksena.

Puutuotesektorin työpaikoista joka kolmas (34 %) ja teknologiasektorin työpaikoista lähes puolet (47 %) toteutti palkankorotukset perälaudan mukaisesti (ks. Taulukko 2). Perälaudassa yleisin tapa kaikilla

Taulukko 1

Vastausmäärät ja työntekijät sektoreittain

	Pääluottamusmiehiä	Vastauksia	Vastaus-%	Työntekijät
Puutuotesektori	233	122	52,4 %	8 300
Teknologiasektori	1 133	602	53,1 %	47 300
Kaikki yhteensä	1 366	724	53,0 %	55 600

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2019

Taulukko 2

Palkankorotusratkaisut sektoreittain. Osuudet työpaikoista

	Teknologia, n=620	Puutuote, n=122
Perälauta	47 %	34 %
- yleiskorotuksena	36 %	27 %
- paikallinen sopimus	1 %	4 %
- työnantaja jakoi	9 %	3 %
Paikallinen sopimus	48 %	61 %
Ei korotusta tai lykätty	5 %	4 %
1,6 % yleiskorotuksena	56 %	47 %
Kustannusvaikutus 1,6%	75 %	74 %
Kustannusvaikutus alle 1,6%	7 %	5 %
Kustannusvaikutus yli 1,6%	10 %	7 %
Senttikorotus	4 %	8 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2019

sopimusaloilla on ollut jakaa paikallinen erä yleiskorotuksena. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että näissä tapauksissa sopimusta ei tehty tai työnantaja ei olisi antanut selvitystä erän jakamisesta. Usein yleiskorotukseen on päädytty yhteisymmärryksessä tai ainakin

työnantajan esityksestä. Tällöin ollaan hyvin lähellä paikallista sopimista. Varsin harva työnantajista toteutti korotuksen liittojen ohjeistuksen perusteella.

Yli puolet työpaikoista teki paikallisen palkkaratkaisun. Pääosin sovittiin kustannusvaikutuksiltaan 1,6 prosentin suuruisista korotuksista molemmilla sektoreilla. Yli 1,6 prosentin korotusratkaisun teki noin 10 prosenttia teknologiasektorin ja noin 7 prosenttia puutuotesektorin työpaikoista. Alle 1,6 prosentin korotuksien osuudet ovat hieman pienempiä molemmilla sektoreilla. Korotuksista luopuneiden tai myöhäisemmäksi lykänneiden osuus jäi alle 5 prosenttiin.

Osa työpaikoista toteutti korotuksen kaikille työntekijöille saman suuruisena senttikorotuksena. Senttikorotusten tarkkaa kustannusvaikutusta on hankala arvioida. Moni palkkakyselyyn vastanneista pääluottamusmiehistä kuitenkin antoi lisätietoja, että sovittu senttimäärä vastasi 1,6 prosenttia työntekijöiden keskipalkasta.

Palkkaratkaisuissa ja niiden toteutuksessa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta sopimuskauden ensimmäisiin korotuksiin verrattuna kummallakaan sektorilla.

2.2 PAIKALLINEN SOPIMINEN

Teknologia- ja puutuotesektorin pääluottamusmiehiltä kysyttiin Palkkakyselyssä näkemyksiä palkkaratkaisusta ja korotuksen rakenteesta. Näitä selvitettiin kyselyssä kolmen väittämän avulla.

Väittämän ”Palkankorotuksesta sopimisessa ei ollut ongelmia” melko tai täysin samaa mieltä oli yli puolet kyselyyn vastanneista pääluottamusmiehistä. Teknologia-sektorilla reilu puolet (60 %) oli samaa mieltä ja puutuotesektorilla selvä enemmistö (77 %). Lähes kolmasosa vastanneista oli täysin samaa mieltä väittämästä (Ks. Kuvio 2).

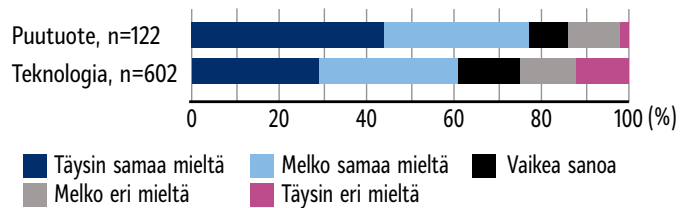
Palkankorotusten paikallinen sopiminen saa suuremman kannatuksen puutuotesektorin pääluottamusmiehiltä. Väitteen ”Palkankorotuksista tulee voida sopia osittain paikallisesti” kanssa samaa mieltä oli yli puolet (62 %) puutuotesektorin luottamusmiehistä (ks. Kuvio 3). Teknologia-sektorilla paikallista sopimista kannatta lähes puolet (47 %). Molemmilla sektoreilla noin joka viidennellä vastanneista ei ole varmaa kantaa asiasta. Kokonaisuutena paikallinen sopiminen on saanut hieman lisää kannatusta verrattuna edelliseen korotuskierrokseen.

Jo aiemmissa luottamusmiehillä tehdyissä palkkakyselyissä on ollut havaittavissa työpaikan kokoon liittyvä ilmiö: mitä suurempi vastaajan työpaikka on, sitä enemmän työpaikalla on ongelmia palkankorotuksesta sopimisessa ja vastustetaan palkankorotusten paikallisesti sovittavaa erää.

Tämä on nähtävissä molemmilla sektoreilla. Siihen, mikä tämän ilmiön tai kokemuksen taustalla on, onkin

Kuvio 2

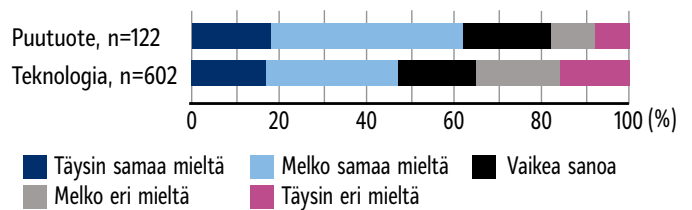
Väite: Palkankorotuksesta sopimisessa ei ollut ongelmia. Osuudet sektoreittain, %



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2019

Kuvio 3

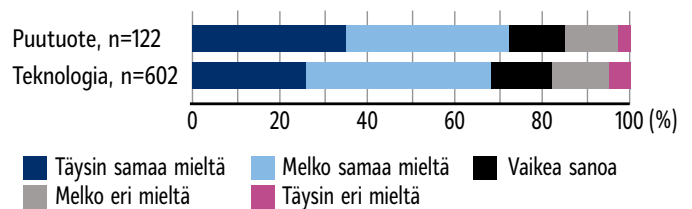
Väite: Palkankorotuksista tulee voida sopia osittain paikallisesti. Osuudet sektoreittain, %



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2019

Kuvio 4

Väite: Paikalliset neuvottelusuhdet työnantajan ja luottamusmiehen välillä ovat hyvät. Osuudet sektoreittain, %



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2019

vaikeampi löytää selkeää vastausta. On vaikea uskoa, että pelkästään työpaikan suurempi henkilöstön määrä tekee paikallisen sopimisen niin hankalaksi. Yhtenä esteenä paikalliselle sopimiselle on koettu konsernitasolta tuleva ohjaus, joka on määritellyt palkankorotusmallin kaikkiin yrityksen toimipaikkoihin. Tällöin paikallinen liikkumavara on ollut hyvin pientä tai sitä ei ole ollut lainkaan.

Myös luottamusmiesten ja henkilöstön luottamus työnantajan kykyyn jakaa palkankorotukset oikeudenmukaisesti oli joissakin työpaikoissa varsin heikko. Jotta oikeudenmukainen palkkapolitiikka on mahdollista, tulee palkkauksen perusteiden, eli työn vaatuvuuden ja henkilökohtaisten palkan osuuksien määrittelyt, olla tehtynä ja ajan tasalla.

Hyvänä asiana voi pitää sitä, että selvä enemmistö (noin 70 %) molempien sektorien luottamusmiehistä arvioi neuvottelusuhdet vähintään melko hyväksi (ks. Kuvio 4). Suurten työpaikkojen luottamusmiehet eivät pidä paikallisia neuvottelusuhdet juurikaan huonompina kuin pienten työpaikkojen luottamusmiehet. Selvä enemmistö suuriltakin työpaikoilta on

väitteen ”Paikalliset neuvottelusuhteet työnantajan ja luottamusmiehen välillä ovat hyvät” kanssa melko tai täysin samaa mieltä. Täysin eri mieltä väittämän kanssa on vain harva (noin 5 %).

Paikallisilla neuvottelusuhteilla on kaiken kaikkiaan suuri merkitys luottamusmiesten näkemykseen palkan- korotusten paikallisesta sopimisesta. Mikäli neuvotte- lusuhteet ovat heikot, ei sopimuksen haluta antavan tähän edes mahdollisuutta (ks. Kuvio 5).

2.3. SYKSYN PALKKAKARTOITUKSEN TULOKSIA

Kemian- ja erityisalojen sektoreilla ei varsinaista palkkakyselyä toteutettu keväällä 2019. Syksyllä tut- kimusyksikkö täydensi tietoja kysymällä kaikkien nel- jän sektorein pääluottamusmiehiltä palkkoista Palkka- kartoitus-kyselyllä elo-syyskuussa. Tässä kyselyssä selvitettiin myös kunkin työpaikan käytäntöjä, miten työntekijöitä palkitaan rahallisesti tai muuten.

Palkkakartoitus lähetettiin sähköisenä kyselynä yhteensä 2 096 Teollisuusliiton pääluottamusmiehelle. Vastauksia saatiin yhteensä 1 068, joten vastausprosentti on hyvä (51,0). (Ks. Tulokset sektoreittain Taulukko 3.)

Syksyn Palkkakartoituksessa kysyttiin samoja näkemyksiä palkankorotuksista ja paikallisista neu- vottelusuhteista kuin kevään kyselyssä teknologia- ja puutuotesektoreille. Keskeisin huomio tästä kyselystä oli se, ettei näillä sektoreilla ole tapahtunut merkittävää muutosta yhdenkään väitteen kohdalla (Kuviot 2.-4. sivulla 7). Tulokset ovat siten luotettavat.

Väittämien ”Palkankorotuksesta sopimisessa ei ollut ongelmia” ja ”Palkankorotuksista tulee voida sopia osittain paikallisesti” edustavat sektorit ”ääripäitä”. Teknologia- sektorilla ollaan eniten eri mieltä näistä väittämistä ja lä- hes yhtä yleisesti erityisalojen sektorilla. Toisena ääripäänä ovat puutuote- ja kemian sektori, joiden pääluottamus- miehet ovat eniten samaa mieltä väittämien kanssa.

Paikallisissa neuvottelusuhteissa ei ole havaittavissa merkittäviä eroja eri sektorien välillä.

2.4. TULOSPALKKIOT JA MUUT PALKITSEMISEN TAVAT

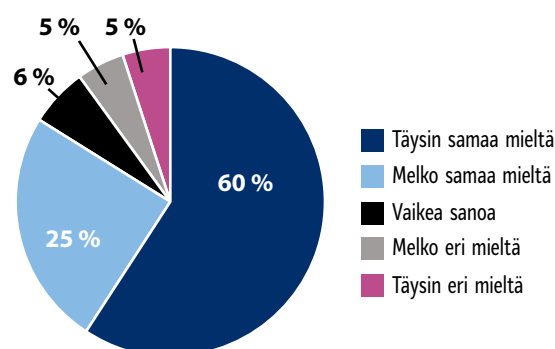
Syksyn Palkkakartoituksessa selvitettiin, kuinka laa- jalti työpaikoilla on käytössä erilaisia tulospalkkaus- tapoja. Tulospalkkauksella tarkoitetaan järjestelmää, jolla täydennetään työntekijöiden aika- tai suoritus- palkkaa. Tällaisia ovat muun muassa tulospalkkiot, voittopalkkiot ja bonukset, joiden perusteena ovat yri- tyksen toiminnalliset tavoitteet.

Täydentäviä tulospalkkioita on käytössä puolessa (50 %) kyselyyn vastanneista työpaikoista (Taulukko 4).

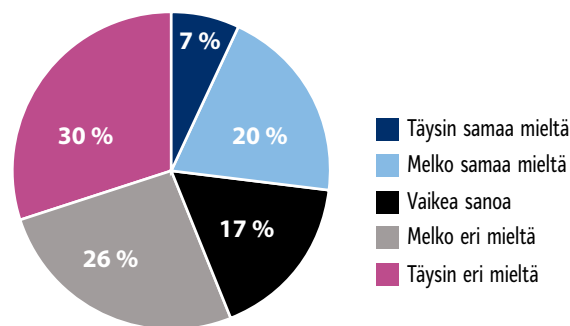
Kuvio 5

Näkemykset paikallisista neuvottelusuhteista ja palkan- korotusten paikalliseen erään. Väite: Palkankorotuksista tulee voida sopia osittain paikallisesti

Työpaikalla hyvät neuvottelusuhteet



Työpaikalla huonot neuvottelusuhteet



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2019

Taulukko 3

Palkkakyselyyn vastanneet sektoreittain

	Vastaajat	Vastaus-%	Työntekijöitä
Erityisalat	105	44,3 %	8 595
Kemia	247	48,1 %	14 241
Puutuote	123	54,4 %	9 125
Teknologia	593	53,0 %	49 645
Yhteensä	1 068	51,0 %	81 606

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2019

Taulukko 4

Tulospalkkion käyttö eri sektoreilla

	Osuus työpaikoista	Osuus työntekijöistä, tulospalkkauksen piirissä
Erityisalat	48 %	68 %
Kemia	61 %	67 %
Puutuote	47 %	65 %
Teknologia	46 %	66 %
Kaikki yhteensä	50 %	66 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2019

Sektorien väliset erot ovat varsin pieniä. Kemian sektorin osuus nousee muihin verrattuna siksi, että autoalan kaupan ja korjaamojen työpaikoilla provisio-palkkaus on yleistä.

Erilaiset tulospalkkiojärjestelmät yleistyvät, kun työpaikan henkilöstön määrä kasvaa. Enemmistö (66 %) työntekijöistä onkin tulospalkkauksen piirissä. Vaikka sektorit näyttävät varsin samanlaisilta tulospalkkauksen suhteen, on joidenkin sektorien sisällä havaittavissa suuriakin eroja sopimusalojen välillä.

Puutuotesektorilla mekaanisessa metsäteollisuudessa tulospalkkaus on varsin yleistä: tulospalkkausjärjestelmä on käytössä 60 prosentilla työpaikoista (vastaajia yhteensä 72), ja niissä työskentelee 75 prosenttia työntekijöistä. Puusepänteollisuudessa (49 vastaajaa) vain reilu neljännes (27 %) työpaikoista maksaa tulospalkkioita, ja lähes puolet (45 %) työntekijöistä on tulospalkkauksen piirissä.

Kemian sektorilla tulospalkkaus on yleisintä lasikeraamisessa teollisuudessa, jossa selvä enemmistö (85 %) työpaikoista (13 vastaajaa) maksaa niitä lähes kaikille (92 %) työntekijöille. Kemian perusteollisuuden työpaikoista (18 vastaajaa) selvä enemmistö (83 %) saa tulospalkkioita, joten lähes poikkeuksetta (88 %) sitä maksetaan työntekijöille. Auto ja konealoilla tulospalkkioita maksetaan myös yleisesti: 68 prosenttia työpaikoista (120 vastaajaa) maksaa ja 69 prosenttia työntekijöitä saa tulospalkkioita.

Vuodelta 2018 kolme neljäosaa (77 %) kaikista niistä työpaikoista (523 työpaikkaa), joissa oli kyseinen järjestelmä käytössä, maksoi tulospalkkioita. Kaikkiin työpaikkoihin suhteutettuna osuus on reilu

kolmannes. Työntekijöiden määrää tarkasteltaessa, sai tulospalkkiota reilu puolet kaikista työntekijöistä. Sektoreittain pienin osuus oli erityisaloilla (35 % työntekijöistä), toiseksi pienin kemian sektorilla (48 %) ja puolestaan suurimmat osuudet olivat puutuotesektorilla (56 %) ja teknologiasektorilla (57 %).

Palkkioiden maksamisessa on kaksi selvästi yleisintä tapaa: palkkio maksetaan joko kerran vuodessa tai kuukausittain. Näiden kummankin tavan osuus on noin kolmannes työpaikoista. Kolmas kolmannes hajoaa melko tasaisesti näiden ääripäiden välille. Lisäksi, joillain työpaikoilla palkkio maksetaan kahden viikon välein.

Viidennes (19 %) luottamusmiehistä ilmoitti, että tulospalkkaus ei koske kaikkia henkilöstöryhmän työntekijöitä. Yleensä palkkion ulkopuolella olivat uudet työntekijät. Tällöin työsuhteen kestolle on asetettu jokin minimiaika, jonka täytyttyä pääsee mukaan palkkioiden kerryttämiseen. Lisäksi joissakin työpaikoissa kesätyöntekijät, määräaikaiset ja vuokratyöntekijät oli rajattu palkkioiden ulkopuolelle.

Kritiikkiä tulospalkkioita kohtaan tuli esiin jonkin verran. Yleisimmin kritisoitiin palkkioiden mittareita. Tavoitteet koettiin liian vaikeiksi saavuttaa tai niitä ei edes tarkkaan tiedetty. Valitettavana pidettiin sitä, ettei työnantaja halunnut myöskään neuvotella tulospalkkion sisällöstä tai tavoitteista. Jos yritys tavoittelee tulospalkkioilla vaikuttavuutta, tulisi mittareiden olla selvästi tiedossa kaikille työntekijöille. Tavoitteiden tulisi myös olla ”inhimillisesti” saavutettavissa. Lisäksi saadun palkkion tulisi olla riittävä ponnistuksiin nähden.

3. Esimerkkejä kilpailijamaiden palkkaratkaisuista

Tänä ja viime vuonna ovat Suomen lähimmissä kilpailijamaissa solmitut työehtosopimukset olleet aiempia vuosia korkeampia kustannusvaikutuksiltaan. Tässä nostetaan esiin lyhyesti viiden keskeisen kilpailijamaan – Saksan, Ruotsin, Tanskan, Alankomaiden ja Itävallan – työehtosopimusten sisältöä Teollisuusliiton piiriin kuuluvilta toimialoilta. Monet manner-Euroopan sopimuksista syntyivät työtaistelutoimien jälkeen.

SAKSA

Maaliskuussa osaan Saksan terästeollisuutta solmittiin 26 kuukauden mittainen työntekijöitä ja toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus. Vuodelle 2019 sopimus sisältää 100 euron kertakorvauksen sekä 3,7 prosentin palkankorotukset huhtikuusta 2019 alkaen. Ensi vuonna maksetaan 1 000 euron kertakorvaus, jonka alempiin palkkaryhmiin kuuluvat voivat vaihtaa viiteen vapaapäivään ja muut neljään niin halutessaan.

Metalli- ja elektroniikkateollisuudessa on yhä voimassa helmikuussa 2018 solmittu 27 kuukautta kestävä sopimus. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden palkkoja nostettiin 4,3 prosenttia huhtikuussa 2018. Tammi- ja maaliskuussa maksettiin 100 euron kuukausittainen kertakorvaus. Lisäksi tänä vuonna maksetaan 400 euron korvaus. Korvauksesta tehtiin myös pysyvä järjestely, ja sen määrä kasvaa tulevina vuosina palkkatason kasvutahdin mukaisesti. Tänä vuonna maksettavia palkkoja nostaa myös korvaus, joka on lähes kolmannes (27,5 %) kunkin palkansaajan kuukausipalkasta. Metalliteollisuutta koskeva sopimus sisältää myös muutoksia työaikoihin. Nämä muutokset helpottavat esimerkiksi pienten lasten vanhempien, omaishoitajien ja vuorotyöläisten työajan lyhentämistä. Vastaavasti yrityksillä on mahdollisuus tehdä sopimuksia yli 40-tuntisista työviikoista.

Kemianteollisuuteen solmittiin syyskuussa 2018 kuluvan vuoden loppuun asti voimassa oleva sopimus. Sen perusteella palkansaajille maksettiin viime vuonna 280 euron kertakorvaus ja 3,6 prosentin palkan korotus. Lomarajat kaksinkertaistettiin: suurimmalla osalla koko-aikaista työtä tekevistä lomarahat nousi 1 200 euroon ja vuorotyötä tekeville 1 320 euroon.

Lisäksi työharjoittelijoiden työehtoja parannettiin. Kokonaisuudessaan sopimuksen kustannusvaikutus on 4,6 prosenttia. Sopimuksen piirissä on yli puoli miljoonaa palkansaajaa.

Autokorjaamoille solmittiin sopimus, joka koskee yhteensä 425 000 työntekijää ja toimihenkilöä. Sen mukaan kuukausipalkkoja on nostettu heinäkuun 2019 alussa 2,7 prosenttia tai vähintään 80 euroa. Ensi vuonna palkkoja nostetaan 2,6 prosenttia tai vähintään 80 euroa. Sopimus umpeutuu toukokuun lopussa vuonna 2021.

Saksan tekstiili- ja vaateteollisuuteen solmittiin kaksivuotinen sopimus alkuvuodesta 2019. Sopimus nostaa palkkoja noin 5 prosenttia kahdessa erässä. Tämän vuoden elokuussa palkkoja korotettiin 2,6 prosenttia ja vuoden 2020 syyskuussa korotetaan vielä 2,3 prosenttia. Tänä vuonna maksetaan myös kertakorvaus 340 euroa. Sopimus sisältää myös korotuksen oppisopimustyöntekijöiden ja osa-aikaeläkeläisten ansioihin sekä lomarahat korotuksen noin 5 prosentilla. Sopimus koskee 100 000 palkansaajaa.

Itäisen Saksan tekstiiliteollisuudessa solmittiin viime toukokuussa 16 000 palkansaajaa koskeva työehtosopimus. Siinä sovittiin työajan asteittaisesta lyhentämisestä 40 tunnista 37 tuntiin, joten työaika on sama kuin läntisessä Saksassa. Mukauttaminen tapahtuu hitaasti, sillä 37 viikkotunnin tavoite saavutetaan vasta vuonna 2027. Työajan lyhentämisestä huolimatta palkkojen on sovittu nousevan 6,2 prosenttia seuraavien kolmen vuoden aikana.

Tekstiiliteollisuudessa solmitaan myös erillinen työehtosopimus vuodevaatteita valmistaviin yrityksiin. Sopimuksen mukaan kuluvan vuoden marraskuussa palkkoja korotetaan 2,6 prosenttia ja joulukuussa 2020 vielä 2,3 prosenttia. Tänä vuonna maksetaan myös 300 euron kertaluonteinen palkkio. Lomarahaa korotetaan 30 eurolla 730 euroon. Sopimus on voimassa vuoden 2021 huhtikuun loppuun.

Helmikuussa 2019 tekstiilihuoltoalan sopimuksen piiriin kuuluvien suurten pesuloiden palkat nousivat 3 prosenttia. Tätä ennen tänä vuonna oli maksettu jo 200 euron kertakorvaus. Osa-aikaisille työntekijöille kertosumma suhteutetaan heidän työaikaansa.

Itäisen Saksan alueella palkat sekä loma- ja joulurahat nousevat hieman enemmän kuin lännessä. Kokonaisuudessaan sopimus koskee 14 000 palkansaajaa. Sopimus on yksivuotinen.

Puusepänteollisuudessa palkat nousevat Ala-Saksin ja Nordrhein-Westfalenin osavaltioissa 2,9 prosenttia lokakuussa 2019. Lokakuusta 2020 alkaen palkkoja korotetaan 2 prosentilla.

Katonrakentajille tehtiin uusi uusi 26 kuukauden sopimus, joka koskee 80 000 palkansaajaa. Palkkoja nostettiin 2,7 prosenttia vuoden 2018 lopussa, ja uusi 2,9 prosentin korotus toteutuu nyt lokakuussa. Lisäksi maksetaan 360 euron kertakorvaus.

RUOTSI

Ruotsissa on voimassa alkuvuonna 2017 solmittu kolmi-vuotinen työehtosopimus, jonka sopimuskausi päättyy huhtikuussa 2020. Sopimus koskee kaikkia niitä suurimpia aloja, joille Teollisuusliitto solmii Suomessa sopimukset.

Tehty sopimus nostaa palkkoja suurimmalla osalla palkansaajista 2 prosenttia vuodessa. Alle 24 000 kruunua (noin 2 200 euroa) kuukaudessa ansaitsevien korotus lasketaan kruunumääräisenä. Heille korotus on prosentuaalisesti korkeampi. Sopimuksen kustannusvaikutuksia nostaa vielä vuosille 2017 ja 2019 ajoittuvat panostukset osa-aikaeläkkeisiin. Kokonaisuudessaan sopimuksen kustannusvaikutus on 6,5 prosenttia koko kolmivuotiselle sopimuskaudelle.

TANSKA

Teollisuudessa on yhä voimassa maaliskuussa 2017 tehty kolmivuotinen sopimus. Se koskee noin 230 000 teollisuuden työntekijää ja toimihenkilöä. Minimipalkka nousee sopimuskauden aikana yli 5 prosenttia. Tänä vuonna minimipalkka nostetaan 16,05 euroon.

Minimipalkkojen lisäksi ei mistään muista palkan- korotuksista sovittu keskitetysti. Palkkaneuvottelut käydään paikallisesti yritystasolla, kuten Tanskassa on tapana.

Tehty sopimus kehittää vapaaehtoisen työaika- pankin toimintaa sekä parantaa ikääntyvien työntekijöiden ja luottamusmiesten asemaa. Perhevapaa on molemmille vanhemmille kokonaan palkallinen. Alle 14-vuotiaiden vanhemmat saavat kaksi ylimääräistä

vapaapäivää vuodessa. Nämä vapaat rahoitetaan aikapan- kista. Osapuolet sopivat, että ylityitä vältetään silloin, kun se vain on mahdollista.

ITÄVALTA

Itävallan metalliteollisuudessa astui voimaan yksi- vuotinen työehtosopimus marraskuussa 2018. Teh- dyn sopimuksen myötä kuukausipalkat ovat nousseet vähintään 80 euroa. Alimmissa palkkaluokissa tämä takaa 4,3 prosentin palkkojen nousun ja ylemmissä- kin palkkaluokissa korotus on vähintään 3 prosenttia. Minimipalkkoja nostetaan 3,4-3,6 prosenttia. Sopimus nostaa myös ylityökorvauksia ja oppisopimuskoulutet- tavien palkkoja. Sopimuksen piiriin kuuluu yhteensä 192 000 palkansaajaa.

ALANKOMAAT

Osaan metalliteollisuutta solmittiin työehtosopimus, jossa sopimuskausi kestää helmikuun 2019 alusta vuo- den 2020 loppuun. Sopimus takaa palkkoihin kolme ko- rotusta. Ensimmäinen näistä toteutui heti helmikuussa 2019 ja oli suuruudeltaan 3,5 prosenttia. Seuraavat korotukset ovat euromääräisiä: 58 euroa elokuun 2019 alusta ja 116 euroa vuoden 2020 alusta.

Sopimus takaa myös yhden ylimääräisen vapaa- päivän työkykyä ja työssä jaksamista edistäviin toimiin. Lisäksi eläkeikää lähestyville tarjotaan mahdollisuus työajan lyhentämiseen. Tällä pyritään vaalimaan ikääntyneiden terveyttä ja työkykyä sekä tarjoamaan lisää työtilaisuuksia nuoremmille ikäluokille. Sopimuksen piirissä on yhteensä 150 000 palkansaajaa.

Autokorjaamoille solmittiin marraskuussa 2018 kaksivuotinen työehtosopimus, joka takaa 81 euron korotuksen kuukausipalkkoihin helmikuun 2019 alussa ja 83 euroa vuoden 2020 helmikuussa. Keskkipalkkaisen palkansaajan ansiot nousevat 3,25 prosenttia vuodessa ja 6,5 prosenttia kahdessa vuodessa. Sopimus koskee 85 000 palkansaajaa. Se helpottaa myös nuorempien ikäpolvien tilannetta, sillä aiemmin nuorisopalkkaa maksettiin 23-vuotiaille ja sitä nuoremmille. Tänä vuonna nuorisopalkan yläikärajaa laskettiin 22 vuoteen ja ensi vuonna se laskee 21 vuoteen. Myös ikääntyvien mahdollisuuksia työajan lyhentämiseen parannettiin samalla tavoin kuin metalliteollisuudessa.

4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2018

4.1. TILASTOT TOIMIALOITTAIN JA SOPIMUSALOITTAIN

Tilastokeskus ylläpitää tilastoviranomaisena [Suomen virallista tilastoa \(SVT\)](#), joka sisältää [tietoja palkkoista ja työvoimakustannuksista](#). Tilastokeskuksen koostamaa virallista palkkatilastoa käytetään myös EU:n palkkarakennetilastointiin. Palkkakehitystä käsittelevässä osiossa esitettävät ansiotiedot perustuvat Tilastokeskuksen (TK) tuoreimpaan palkka-aineistoon (julkistettu syyskuu 2019). Tilastokeskuksen tilasto on kattavin saatavana oleva palkkatilasto, joka sisältää Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) ja Autoalan Keskusliiton (AKL) jäsenyritysten palkkatilastot.

Tilastokeskuksen palkka-aineiston hyödyntämiseen on useampia syitä. Niistä päälimmäisin on aineistojen kattavuus Teollisuusliiton jäsenten työpaikkojen osalta. Ensinnäkin EK:n aineisto ei kata kaikkien Teollisuusliiton neuvotteluosapuolten työnantajayritysten palkkatietoja. Toiseksi Tilastokeskuksen palkka-aineistosta löytyy tietoja myös järjestäytymättömiltä työnantajilta. Osa Teollisuusliiton jäsenistä työskentelee niiden palveluksessa.

Tilastokeskuksen laaja palkka-aineisto on luokiteltu toimialoittain (TOL 2008 -luokituksen mukaisesti). EK:n palkkatilastot taas noudattavat sopimusaloittaista jäsenystä.

Vaikka Tilastokeskuksen palkkatilasto on kattavin saatavilla oleva tilasto palkkoista, ei sekään kata kaikkia Teollisuusliiton piiriin kuuluvia toimialoja tai sopimusaloja. Teollisuusliitolla on kaikkiaan 17 työnantajajärjestöä neuvotteluosapuolena.

Aineistoilla on myös puutteensa. Esimerkiksi maatalousalojen ja muun alkutuotannon työntekijöiden palkkatietoja ei tilastoida. Lisäksi tietosuojakäytännöt estävät joidenkin toimi- ja sopimusalojen palkkatilastojen julkaisemisen. Esimerkiksi jos yrityksiä on jollakin toimialalla (TK) tai sopimusalalla (EK) vähemmän kuin neljä yritystä, ei palkkatilastoja julkisteta. Sama koskee palkkatilastointia silloin, kun yksi yritys työllistää valtaosan sopimusalan työntekijöistä. Näiltä osin aineistoja tullaan täydentämään mahdollisuuksien mukaan muilla palkkatiedoilla, mikäli neuvotteluosapuolet tähän myöntyvät.

4.2. PALKKAKEHITYS SOPIMUSALOILLA

Lähes kaikilla EK:n tilastoimilla Teollisuusliiton sopimusaloilla säännöllisen työajan ansiot kasvoivat vuonna 2018. Työntekijöiden reaaliensioiden muutos saadaan, kun (nimellis-) ansiokehityksestä vähennetään elinkustannusten kasvu samalta ajalta. (Ks. [Liitetaulukko 1](#).)

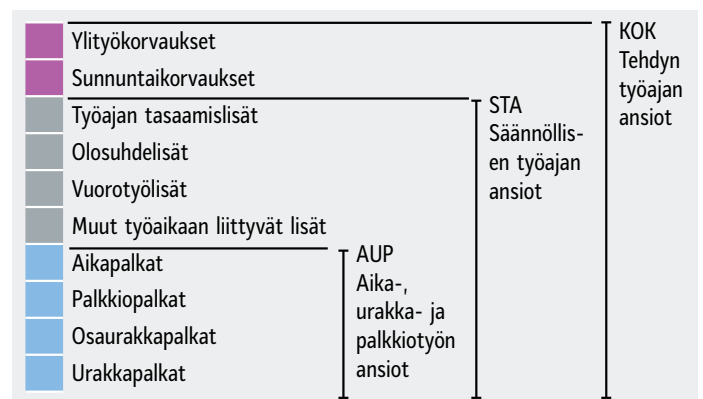
Palkkatilastot kerätään vuoden neljänneltä vuosineljännekseltä ja vuosineljänneksen keskimääräisiä ansioita verrataan edellisen vuoden ansioihin. Palkkatilastoja tarkastellaan tässä raportissa kolmella eri tasolla. Ensimmäinen taso on keskimääräinen ansio aika-, urakka- ja palkkiopalkkatyössä (AUP-ansio tai perusansio). Tämä ansio ei sisällä mitään lisiä tai korotuksia. (Ks. Kuvio 6.)

Toinen taso on säännöllisen työajan ansio (STA-ansio). Tässä perusansioon lisätään työaikaan liittyvät vuoro- ja työajantasaamislisät sekä olosuhdelisät, muttei ylityö tai muita korotuksia.

Kolmas tapa seurata ansiokehitystä on identtisten henkilöiden ansion muutos (ks. luvut [4.3](#) ja [4.4](#)).

Keskimääräiset AUP- ja STA-ansiot lasketaan jakamalla kaikki yhteenlasketut palkat ja lisät tehdyillä työtunneilla. Tällöin ansiokehityksen seuranta hankaloittavat erilaiset rakenteelliset muutokset. Näitä muutoksia ovat muun muassa henkilöstön eläköityminen,

Kuvio 6
Tuntipalkkatilaston ansioiden rakenne



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2019

vuorotyön lisääntyminen ja vastanneiden yritysten määrä.

Eläköityminen ja muu henkilöstön vaihtuvuus voi alentaa ansioiden keskiarvoa. Jos eläkkeelle jääneen tilalle palkataan kokemattomampi työntekijä, on todennäköistä, että uuden työntekijän palkka on myös pienempi. Vuosittain eri sopimusaloilta eläköityy tuhansia työntekijöitä, ja tämä voi näkyä tilastoissakin.

Vuorotyön lisääntyminen tai vähentyminen vaikuttaa suoraan STA-ansioon, sekä vuorotyölisien että työajan lyhennyskorvauksen tai tasaamislisän kautta. Tämä näkyy esimerkiksi tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa, jossa STA-ansio on kasvanut kaksi prosenttiyksikköä perusansiota enemmän. (Taulukko 5.) Kumiteollisuutta sekä autoalan myynti- ja konttorihenkilöitä lukuun ottamatta, ovat sekä perusansiot että STA-ansiot kasvaneet. Puusepänteollisuudessa sekä pelti- ja teollisuuseristysalan STA-ansion kasvu oli yhden prosenttiyksikön perusansion muutosta pienempi.

Kilpailukykysojimus ei vaikuta keskiansioiden muutokseen periaatteessa millään tavalla, koska ansiosta tehtävät vähennykset toteutuivat sopimuksessa samalla tavalla sekä 2017 että 2018. Mikäli paikallisesti sovitut kiky-ratkaisut ovat muuttuneet laajalti vuodesta 2017, esimerkiksi työajan tasaamisvapaiden osalta, voi tämä vaikuttaa ansioiden keskiarvoihin. Tästä ei ole riittävän tarkkaa tietoa saatavilla, jotta vaikutusta pystyttäisiin arvioimaan.

[Elinkeinoelämän Keskusliiton palkkatilastojen alakohtaiset keräysohjeet](#) myös rajaavat aineistoa.

4.3. IDENTTISET HENKILÖT

Identtisten henkilöiden määrittelytapoja on useita. Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) käyttää määrittelyä, jossa identtinen eli sama henkilö on palkkatilastoissa sekä tilastojakson alussa että lopussa. Tällöin saman henkilön palkkatiedot löytyvät 4. neljännestä 2017

Taulukko 5

Työntekijät ja tuntiansiot 4/2018 ja vuosimuutokset (4/2017–4/2018)								
	Työntekijöiden määrän muutos		AUP-ansio			STA-ansio		
	Työntekijöitä		senttiä tunnissa	Vuosi-muutos, %	Id. henkilöiden ansio, %	senttiä tunnissa	Vuosi-muutos, %	Id. henkilöiden ansio, %
Teollisuus	91 286	-774	1569	1,9	2,7	1745	2,0	2,9
Tekstiili- ja vaatetusteollisuus	1 169	1	1368	4,2	2,9	1513	6,6	4,5
Graafinen teollisuus	1 634	-403	1509	1,6	1,5	1639	1,2	1,7
Saha- ja levyteollisuus	4 538	-72	1497	0,5	0,7	1690	1,7	1,9
Puusepänteollisuus	1 490	-329	1409	2,5	1,3	1509	1,5	0,0
Kemianteollisuus	9 125	-341	1569	2,4	3,1	1750	2,3	2,9
Kumiteollisuus	1 134	94	1684	-0,7	1,7	1859	-0,8	1,6
Lasikeraaminen teollisuus	1 366	49	1488	2,8	3,5	1723	3,5	4,5
Veneenrakennusteollisuus	744	47	1544	0,2	2,5	1569	0,9	3,0
Nahka- ja kenkäteollisuus	664	20	1310	2,6	2,8	1361	4,5	4,9
Autorengeasala	1 015	-106	1372	2,7	2,9	1394	2,8	2,5
Autoalan korjaamotyöntekijät	3 279	381	1683	4,8	2,9	1721	5,5	3,1
Autoalan myyntihenkilöstö (euroa/kk)	1 259	172	-	-	-	4432	-0,7	-
Autoalan konttorihenkilöstö (euroa/kk)	443	-84	-	-	-	2920	-0,5	-
Autoalan varaosa-, varasto- ja palvelushenkilöstö (euroa/kk)	734	-151	-	-	-	2826	0,2	-
Teknolgiateollisuus (ei sisällä malmi-kaivoksia)	40 936	273	1543	1,9	2,9	1733	1,8	3,0
Pelti- ja teollisuuseristysala	455	65	1499	3,3	4,8	1552	2,1	3,8

Lähde: EK 2019

ja 4. neljännestä 2018 koskevista tilastoista. Tämä EK:n käyttämä määritelmä (tapa A) on käytössä taulukossa 6.

Identtiset henkilöt voidaan kuitenkin määrittellä tarkemminkin. Tällöin on työuran aikana karttuvan ja kehittyvän palkkatulon määrän tarkastelussa olennaista se, että työntekijä pysyy samalla ammattialalla ja mieluusti myös saman työnantajan palveluksessa. Tämä joukko voi vaihdella vuosittain suurestikin, johtuen esimerkiksi lyhyiden työsuhteiden yleistymisestä. Myös työn kokotai osa-aikaisuuden on pysyttävä samana vuodesta toiseen, jotta tulotiedot ovat vertailukelpoiset. Tällainen Teollisuusliiton tarpeisiin Tilastokeskuksen räätälöimä tarkempi määritelmä (tapa B) on käytössä taulukossa 6.

Näitä monisyisempiä ja tarkempia tilastotieto- ja palkkakehityksestä on mahdollista saada, myös sukupuolittain. Tilastokeskuksen palkkatilastot kertovat nyt ensimmäistä kertaa jotakin Teollisuusliiton piiriin kuuluvien ansion kehityssuunnasta. Toisaalta nyt olemassa olevat kaksi tarkastelupistettä eli vuosien 2017 ja 2018 tiedot eivät vielä kerro pidemmästä kehityssuunnasta.

Identtisten henkilöiden perusansiot ja säännöllisen työajan ansiot ovat kasvaneet kaikilla Teollisuusliiton tilastoitavilla sopimusaloilla. Identtisten henkilöiden ansioiden muutoksia ei voi kuitenkaan summata useamman vuoden ajalta.

Taulukko 6

Säännöllisen työajan ansiot toimialoitain ja sukupuolittain sekä identtisten henkilöiden ansioiden muutoksen mediaani*

	Henkilömäärä			Keskiansio				Identtisten ansioiden muutos	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset/miehet	A***	B****
Metallituotteiden valmistus	15 874	2 047	17 921	1539	1428	1527	93 %	2,3 %	2,3 %
Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	12 816	1 672	14 488	1725	1612	1712	93 %	2,2 %	2,2 %
Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus	9 183	1 344	10 527	1552	1536	1550	99 %	2,1 %	2,3 %
Metallien jalostus	8 260	827	9 087	1946	1816	1934	93 %	3,3 %	3,4 %
Moottoriajoneuvojen osien ja varusteiden kauppa	6 966	1 644	8 610	1627	1578	1618	97 %	1,6 %	1,6 %
Moottoriajoneuvojen huolto ja korjaus (pl. moottoripyörät)	7 564	758	8 322	1781	1679	1771	94 %	1,6 %	1,6 %
Moottoriajoneuvojen kauppa	6 676	1 054	7 730	2058	1902	2037	92 %	1,6 %	1,7 %
Kumi- ja muovituotteiden valmistus	5 089	1 431	6 520	1768	1531	1716	87 %	2,0 %	2,1 %
Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	5 148	940	6 088	1579	1497	1567	95 %	2,1 %	2,1 %
Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus	3 855	1 074	4 929	2089	1655	1994	79 %	2,0 %	2,1 %
Sähkölaitteiden valmistus	3 530	1 160	4 690	1750	1478	1683	84 %	2,5 %	2,6 %
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	3 616	199	3 815	1877	1708	1868	91 %	1,9 %	1,9 %
Huonekalujen valmistus	2 366	819	3 185	1442	1311	1409	91 %	1,6 %	1,6 %
Elektroniikkateollisuus	1 907	1 220	3 127	1576	1491	1543	95 %	2,4 %	2,1 %
Muiden kulkuneuvojen valmistus	2 765	334	3 099	1631	1494	1616	92 %	2,0 %	2,1 %
Painaminen ja siihen liittyvät palvelut	1 993	696	2 689	1702	1474	1643	87 %	1,1 %	1,2 %
Muu posti-, jakelu- ja kuriiritoiminta	1 727	761	2 488	1413	1336	1389	95 %	4,3 %	4,8 %
Pesulapalvelut	604	1 792	2 396	1350	1226	1257	91 %	2,3 %	2,3 %
Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus	628	933	1 561	1824	1704	1752	93 %	2,4 %	2,6 %
Lasin ja lasituotteiden valmistus	1 044	228	1 272	1810	1585	1770	88 %	3,2 %	**
Metallimalmien louhinta	819	98	917	1988	1786	1966	90 %	4,4 %	4,3 %
Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	279	469	748	1465	1267	1341	86 %	2,1 %	2,1 %
Moottoripyörien sekä niiden osien ja varusteiden myynti, huolto ja korjaus	523	124	647	1660	1465	1623	88 %	1,4 %	1,4 %
Tekstiilien valmistus	263	316	579	1588	1225	1390	77 %	1,6 %	1,6 %
Vaatteiden valmistus	27	287	314	1531	1235	1260	81 %	1,6 %	1,6 %
Maisemanhoitopalvelut	271	26	297	1560	1353	1542	87 %	2,3 %	2,4 %
Muiden posliini- ja keramiikkatuotteiden valmistus	154	28	182	1977	1658	1928	84 %	4,3 %	**

Lähde: TK 2019

Sektori, johon pääosa toimialan työntekijöistä kuuluu

Teknologia
Kemia

Puutuote
Erityisalat

* muutosprosenttien keskimäinen havainto

** ei saatavilla

A*** Identtinen henkilö on palkansaaja, joka on molempina vuosina tilastoaineistossa.

B**** Identtinen henkilö on palkansaaja, joka on työskennellyt vertailuvuosina samalla toimialalla ja koko/osa-aikaisuusmuodolla sekä saman työnantajan palveluksessa.

4.4. PALKKAKEHITYS IDENTTISILLÄ HENKILÖILLÄ

Taulukossa 6 on Tilastokeskuksen palkkatilastoaineiston keskimääräiset ansiot Teollisuusliiton toimialoilla. Aivan kaikilta aloilta ei tietoja ole saatavana.

Suurimmat erot miesten ja naisten ansioissa ovat tekstiilien valmistuksessa sekä kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistuksessa. Palkkojen eroihin vaikuttaa eniten se, mitä töitä tehdään. Naiset tekevät teollisuudessa usein vähemmän vaativia, suorittavia töitä, joiden oppimisaika on lyhyt. Miehet puolestaan tekevät teollisuudessa vaativampia ammattitöitä, kuten esimerkiksi tekstiilien valmistuksessa laitteiden huoltoa ja kunnossapitoa.

Identtisten henkilöiden (tapa B) palkat kehittyivät vuodesta 2017 vuoteen 2018 eritahtisesti toimialoittain. Kaikkein suurin palkkakehitys oli metallimalmien louhinnassa (4,4 %) ja muussa posti- ja jakelutoiminnassa (4,3 %). Hitainta palkkakehitys oli painamisessa (1,1 %).

Koska Teollisuusliiton aloilta on käytössä vain kaksi tarkasteluvuotta, on mahdotonta vielä hahmottaa palkkakehityksen nopeutta. Identtisten henkilöiden palkkakehityksen tarkastelussa ei näillä kahdella mittauspisteellä (vuodet 2017 ja 2018) eikä myöskään kahdella tavalla (A tai B) saada esiin merkittäviä eroja. Jos sellaisia on, tulevat ne taatusti esiin, kun mittauspisteitä kertyy lisää vuosien mittaan.

Tämän ensimmäisen mittauksen osalta voidaan todeta, että kaikkien Teollisuusliiton identtisten henkilöiden (tapa B) palkkakehitys on 0,1 prosenttiyksikköä parempi kuin EK:n tavassa mitata identtisten palkkoja (tapa A). Vaikka ero ei ole kovinkaan suuri, näyttää työpaikan pysyvyys parantavan keskimääräistä palkkakehitystä jonkin verran.

Työpaikan pysyvyyden vaikutus näkyy erityisesti joillakin toimialoilla. Suurin ero palkkakehityksessä on muussa posti- ja jakelutoiminnassa, jossa saman työnantajan palveluksessa olleiden palkat kasvoivat 0,5 prosenttiyksikköä enemmän. Elektroniikkateollisuudessa saman työnantajan palveluksessa olevien palkkakehitys oli 0,3 prosenttiyksikköä alempi.

Säännöllisen työajan ansioiden nimelliset ja reaaliset muutokset sekä identtisten henkilöiden ansioiden muutos

Teknologiasektori						
Teknologioteollisuus			Pelti- ja teollisuuseristysala			
	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%
2003	3,5	3,0	3,9	2,0	1,5	3,7
2004	3,5	2,9	3,8	2,6	2,0	3,8
2005	2,9	2,0	3,8	4,5	3,5	6,0
2006	2,6	0,5	3,7	2,0	-0,1	3,2
2007	5,2	2,4	6,4	3,7	1,0	6,1
2008	5,0	1,1	5,4	5,3	1,4	5,1
2009	0,2	1,2	0,0	-0,5	0,5	1,2
2010	2,6	0,0	3,5	4,5	1,8	3,3
2011	2,4	-0,9	3,7	0,6	-2,6	2,1
2012	2,6	0,2	2,3	2,9	0,5	3,4
2013	0,7	-0,6	1,3	0,1	-1,3	1,1
2014	0,4	-0,4	1,6	1,7	0,9	2,6
2015	1,4	1,6	1,9	2,7	3,0	3,3
2016	0,0	-0,7	0,8	-1,7	-2,4	2,5
2017	-0,7	-1,3	2,0	2,0	1,4	0,8
2018	1,8	0,5	3,0	2,1	0,8	3,8

Puutuotesektori						
Saha- ja levyteollisuus			Puusepänteollisuus			
	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%
2003	3,3	2,9	3,6	3,5	3,0	4,1
2004	2,7	2,1	3,4	3,8	3,2	4,1
2005	4,2	3,2	4,3	4,7	3,7	3,4
2006	4,0	1,9	4,7	2,6	0,5	3,7
2007	2,6	-0,1	2,8	1,6	-1,1	4,1
2008	5,6	1,7	4,3	4,1	0,3	3,8
2009	-0,5	0,5	-0,3	4,9	5,9	5,3
2010	4,3	1,6	3,4	0,4	-2,2	2,5
2011	1,1	-2,1	1,4	3,9	0,6	4,3
2012	3,2	0,8	3,5	2,8	0,4	3,9
2013	4,1	2,7	4,4	2,5	1,1	2,2
2014	1,4	0,6	2,0	3,8	2,9	4,8
2015	1,4	1,6	1,6	-0,7	-0,5	0,8
2016	0,0	-0,7	0,6	1,5	0,8	2,3
2017	-1,5	-2,1	0,1	-0,1	-0,7	-0,5
2018	1,7	0,4	1,9	1,5	0,2	0,0

Erityisalojen sektori						
Tekstiili- ja vaatetusteollisuus			Graafinen teollisuus			
	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%
2003	4,2	3,7	4,7	4,2	3,7	3,5
2004	3,9	3,3	3,2	2,1	1,5	3,3
2005	3,5	2,6	3,5	3,4	2,5	4,3
2006	5,5	3,3	4,6	4,9	2,7	3,8
2007	4,7	1,9	4,9	2,1	-0,6	3,9
2008	5,0	1,1	5,3	4,1	0,3	5,9
2009	1,9	3,0	2,4	3,4	4,5	1,9
2010	-4,6	-7,1	3,0	2,2	-0,4	2,1
2011	4,5	1,1	5,0	2,6	-0,7	3,0
2012	2,6	0,2	3,2	3,1	0,7	3,4
2013	2,7	1,3	2,6	2,3	0,9	2,5
2014	3,3	2,5	2,5	-0,8	-1,6	-0,9
2015	-0,8	-0,6	-1,7	-1,6	-1,4	1,5
2016	3,9	3,2	2,1	3,5	2,8	1,9
2017	0,1	-0,6	1,0	-0,5	-1,1	-1,5
2018	6,6	5,2	4,5	1,2	-0,1	1,7

Kemian sektori jatkuu						
Kemianteollisuus			Kumiteollisuus			
	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%
2003	2,7	2,2	3,6	5,2	4,7	5,0
2004	4,4	3,8	4,6	7,4	6,8	6,1
2005	4,5	3,6	5,4	2,2	1,3	3,2
2006	4,1	1,9	3,9	3,4	1,3	4,4
2007	4,5	1,7	3,4	5,1	2,3	5,8
2008	4,2	0,4	5,1	5,1	1,2	3,6
2009	4,5	5,6	5,4	-4,9	-3,9	-3,3
2010	1,5	-1,1	2,4	3,5	0,9	5,0
2011	3,2	-0,1	4,4	6,1	2,7	6,9
2012	2,7	0,3	3,2	2,9	0,5	3,5
2013	1,6	0,2	2,8	-1,3	-2,6	-0,4
2014	1,0	0,2	2,3	0,5	-0,3	0,9
2015	1,7	1,9	1,9	0,3	0,5	0,4
2016	-0,4	-1,1	0,8	3,9	3,2	4,4
2017	-0,3	-0,9	1,4	3,2	2,6	3,1
2018	2,3	1,0	2,9	-0,8	-2,1	1,6

Kemian sektori												
Lasikeraaminen teollisuus			Veneenrakennusteollisuus			Nahka- ja kenkäteollisuus			Autonrengasala			
	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%	Nimellis- muutos-%	Reaali- muutos-%	Identtisten nimellis- muutos-%
2003	3,6	3,1	3,2	3,5	3,0	4,8	4,0	3,5	5,0	2,1	1,6	3,6
2004	1,6	1,0	2,7	0,1	-0,5	-0,1	3,6	3,0	3,9	1,3	0,7	2,9
2005	3,6	2,7	3,9	0,8	-0,1	1,6	3,5	2,6	4,0	2,9	2,0	3,9
2006	4,4	2,2	6,1	2,4	0,3	2,7	3,4	1,3	4,7	2,9	0,8	4,6
2007	6,3	3,5	6,5	-4,0	-6,5	3,9	3,6	0,9	4,6	4,1	1,4	5,6
2008	5,4	1,5	4,3	5,5	1,6	3,1	5,3	1,5	5,6	4,2	0,4	6,9
2009	0,7	1,7	0,2	2,1	3,1	2,3	3,2	4,3	2,7	4,0	5,1	7,3
2010	0,0	-2,5	3,0	-0,9	-3,4	-0,5	1,7	-0,9	3,7	3,1	0,5	3,4
2011	4,1	0,8	4,5	2,2	-1,1	2,5	4,1	0,8	4,3	1,5	-1,7	1,9
2012	1,3	-1,1	3,5	3,6	1,2	3,6	4,2	1,8	3,3	3,8	1,4	3,7
2013	1,1	-0,3	1,2	1,6	0,2	2,3	0,2	-1,2	1,3	2,4	1,0	2,2
2014	0,5	-0,3	0,5	-0,4	-1,2	0,5	4,1	3,3	4,2	2,1	1,3	1,6
2015	2,0	2,2	2,9	0,6	0,8	1,3	2,9	3,2	2,2	-0,8	-0,6	-0,5
2016	-0,3	-1,0	0,9	1,9	1,2	2,1	-0,6	-1,3	0,9	0,2	-0,5	1,5
2017	-0,5	-1,1	-0,8	-1,3	-1,9	0,6	0,7	0,1	1,4	2,5	1,9	1,7
2018	3,5	2,2	4,5	0,9	-0,4	3,0	4,5	3,1	4,9	2,8	1,5	2,5

Lähde: EK 2019 ja TK 2019