

Palkkakatsaus

1. Teollisuusliitto odottaa tilastoyhteistyöltä oikeita lukuja
2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen
3. Teknologiateollisuuden palkantarkistukset 2020
4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2019
5. Kilpailijamaiden palkkaratkaisut ja korona-aika

Sisältö

1. Teollisuusliitto odottaa tilastoyhteistyöltä oikeita lukuja	3
1.1. Oikeat luvut ovat valtaa	3
1.2. Keskusjärjestöt sopineet tilastoyhteistyöstä	3
2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen	5
2.1. Pidempiaikainen palkkakehitys teollisuudessa	5
2.2. Teollisuuden työntekijöiden ansiokehityksen taustaa ja seurauksia	6
3. Teknolohiateollisuuden palkantarkistukset 2020.....	8
3.1 Palkankorotusratkaisu	8
3.2 Paikalliset neuvottelut.....	8
3.3 Paikalliset palkkaratkaisut	8
3.4. Työpaikkojen neuvottelukulttuuri.....	9
3.5. Kyselyn toteutus.....	10
4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2019	11
4.1. Tilastot toimialoittain ja sopimusaloittain.....	11
4.2. Palkkakehitys sopimusaloilla.....	11
4.3. Identtiset henkilöt.....	13
4.4. Ansiot Teollisuusliiton toimialoilla	13
5. Kilpailijamaiden palkkaratkaisut ja korona-aika.....	17
5.1. Palkkaratkaisut muissa maissa	17
5.2. Korona-ajan poikkeustoimet kilpailijamaissa.....	18

1. Teollisuusliitto odottaa tilastoyhteistyötä oikeita lukuja

ANU-HANNA ANTILA

1.1. OIKEAT LUVUT OVAT VALTAA

Työmarkkinaneuvottelujen onnistuminen perustuu osapuolten väliseen luottamukseen, yhteistyökykyyn ja haluun sopia. Yksi onnistumisen keskeinen edellytys on toimiva tilastoyhteistyö. Tilastoyhteistyön lähtöasetelma on kuitenkin epäsuhtainen, joten neuvotteluihin ei lähdetä aivan samoista asemista. Nimittäin vain työnantajajärjestöillä on käytössään tarkkoja ja kattavia tietoja työntekijöiden palkoista ja korvauksista, työtuntimääristä ja työajoista sekä muista työpaikkatason tiedoista.

Teollisuusliitolla on sovittavanaan kaikkiaan 35 työehtosopimusta. Viime keväänä niistä viimeisinkin saatiin neuvoteltua valmiiksi korona-ajasta huolimatta. Neuvotteluosapuolia on lähes yhtä monta. Edellisellä tes-kierroksella käydyissä neuvotteluissa on palkka- ja muita tilastotietoja saatu työnantajapuolelta vaihtelevasti. Tämä tarkoittaa, ettei tilastoyhteistyö kaikilta osin toimi.

Jotakin täytyisi tehdä toisin. Työmarkkinaneuvotteluissa tulokseen päästään sujuvimmin, kun neuvottelusuhteet ovat kunnossa ja tilastofaktat ovat kaikille saatavana. Silloin tietojen oikeellisuudesta ei synny riitaa tai epäilyä siitä, että jotakin olennaista jätetään kertomatta. Näin toimimalla vältetään herättelemästä epäluottamusta muutenkin herkissä tilanteissa.

Mitä nämä työehtoneuvotteluissa hyödynnettävät tilastolliset faktat sitten ovat? Kun ajatellaan sopimuslakohtaisia neuvotteluja, olennaista on saada laskettua työntekijä- ja työnantajapuolen tekemien tes-esitysten kustannusvaikutukset. Tehdyt esitykset koskevat palkankorotuksen lisäksi yleensä myös toteutunutta työaika, tehtyjä ylitoita, loma- ja vapaapäiviä, taukoja, työaikamuotoja, perhevapaita ja sairauspäiviä.

Neuvotteluosapuolten tekemistä esityksistä muodostuu ikään kuin kauppalista. Kaikkia esityksiä ei ole

tarkoitus saada ”ostettua” ja vietyä yhteiseen kauppa-kassiin asti. Vaikka listalta esitys löytyisikin, niin osaa niistä ei edes ole myytävänä. Nämä esitykset ovat periaatteellisia asioita, joilla koputellaan kaupan hyllyjä, vaikka ne eivät ole ostettavissa. Ajan kanssa käytävissä neuvotteluissa kauppalistan esityksistä valitaan toteutettaviksi osa. Ne ovat ne sisällöllisesti tärkeimmät ja kustannuksiltaan osto-, myynti- ja vaihtokelpoisimmat.

Neuvotteluosapuolten intressit voivat olla kovinkin kaukana toisistaan, ja tämä voi näkyä kustannusvaikutuksista kertovissa laskelmissa. Kun osapuolet päätyvät tilastoihin perustuvissa laskelmissaan samoihin lukuihin, ei kustannusvaikutuksista synny napinaa. Silloin riitelevät muut asiat ja erilaiset intressit. Jos taas samaa tai yhtä tarkkaa tilastotietoa ei ole molemmilla osapuolilla saatavana, ei kustannusvaikutuksista voida päästä yhteisymmärrykseen.

1.2. KESKUSJÄRJESTÖT SOPINEET TILASTOYHTEISTYÖSTÄ

Ammattiliitot saavat tilastotietoja käyttöönsä oikeastaan vain kolmella tavalla, vaihtamalla, ostamalla ja tuottamalla itse. SAK ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK ovat vuonna 2006 solmitussa [Tilastoyhteistyösopimuksessa](#) päättäneet, että EK luovuttaa palkkatilastoja SAK:n jäsenliittojen käyttöön. Sopimuksessa todetaan ykskantaan, että ”yhtenäiset ja vertailukelpoiset palkkatilastot edistävät neuvottelutoimintaa”. Keskusjärjestöjen yhteistyöelimenä toimii tilastolautakunta.

Teollisuusliiton neuvottelukumppaneista vain osa toimii tilastoyhteistyösopimuksen mukaisesti. Heidän kanssaan liiton neuvottelijat ovat päässeet

yhteisymmärrykseen tilastollisista faktoista ja toisiaan kunnioittaen myös sopimukseen. Osaa työnantajajärjestöistä sopimus ei kuitenkaan tunnu koskevan, vaan tietoja pantataan. Jotkut näistä työnantajajärjestöistä eivät ole EK:n jäseniä, vaikka saattavat yhä toimittaa palkka- ja muita tietoja entisen emojärjestön käyttöön. EK puolestaan toimittaa tietoja eteenpäin Tilastokeskukseen tilastoitavaksi.

Oma lukunsa ovat ne työnantajatahot, jotka eivät kerro tilastotietoja tai luovuttavat vain sinne päin lukuja työntekijäjärjestöjen edustajille. Vaihtoehtona olisi jakaa oikeita lukuja – ja näin varmistaa kaikkien osapuolten luottamus tilastotietoihin. Teollisuusliitto on saattanut tilastoyhteistyön ongelmat ja puutteet myös valtakunnansovittelijan tietoon edellisen tes-kierroksen neuvottelujen yhteydessä.

Teollisuusliitto on luonut aktiivisesti suhteita neuvottelukumppaneihinsa, jotta tilastoyhteistyö saataisiin toimimaan sutjakkaasti. Vaikka tietoa on

sopimusaloittain saatu, ei se kaikilta osin ole parasta mahdollista. Siksi liitto on hankkinut tarpeisiinsa Tilastokeskuksesta toimialakohtaisia palkka- ja muita tilastoaineistoja. Niitä on saatavana lähes kaikilta [toimialoilta](#).

Tilastokeskuksen Teollisuusliiton käyttöön räätälöimät aineistot antavat tarkempaa tietoa kuin EK:n sopimusaloittaiset tilastot, jotka sisältävät pääosin keskiarvoja ja prosentuaalisia osuuksia. Keskiarvoilla pelattaessa kustannusarvioiden tarkkuus heikkenee ja niitä on myös hankala hyödyntää laskelmissa. Teollisuusliitto on myös perustanut erillisen Palkkatilastotyöryhmän. Työryhmän asiantuntemus ja toiminta tukee liiton eri sopimusalojen neuvottelukuntia ja sopimusasiantuntijoita työssään.

Teollisuusliiton jäsenten etujen valvonta vaatii oikeita lukuja, tarkempia ja luotettavia tilastoja. Vuoden 2006 tilastoyhteistyösopimuksen voisi jo päivittää siten, että se velvoittaisi neuvotteluosapuolet toimimaan entistä sujuvammin yhteistyössä.

2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen

TIMO EKLUND

Vuonna 2019 teollisuustyöntekijöiden palkkojen nousu hidastui edellisvuodesta. [Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n palkkatilastojen](#) mukaan säännöllisen työajan ansiot nousivat viime vuonna 1,3 prosenttia. Ansioiden kasvun hidas kehitys saattaa liittyä kokonaistuotannon kasvuun, joka hidastui 1 prosenttiin. Suhdante-tilanne pysyi kuitenkin yhä kohtuullisena.

Teollisuustuotanto on kasvanut viimeisten neljän vuoden ajan. Vuonna 2019 kasvu oli keskimääräistä nopeampaa, peräti 4,7 prosenttia. Myös teollisuusyritysten kannattavuus on vakiintunut vuodesta 2016 alkaen edeltäviä vuosia korkeammalle tasolle.

Työvoiman kysyntä pysyi viime vuonna hyvänä Suomessa: työllisten määrä kasvoi Tilastokeskuksen kansantalouden tilinpidon mukaan 43 000 työllisellä. Monilla teollisuuden aloilla jatkui pula ammattitaitoisesta työvoimasta, vaikka teollisuuden työllisten määrä ei enää noussut. Palkkakehitystä tukivat myös suhteellisen korkeat sopimuskorotukset.

Oma merkityksensä on silläkin, että tärkeimmillä kilpailijamailla (etenkin Saksassa) palkat ovat viime vuosina nousseet aiempaa nopeammin. Tämä on osaltaan mahdollistanut Suomessakin aiempaa korkeamat palkankorotukset ilman kilpailukyvyn heikkenemistä.

KOROTUSTASO JÄI 1,3 PROSENTTIIN

Huolimatta siitä, että suhdanteet olivat suotuisia ja teollisuuden työvoimalle kysyntää, teollisuuden palkat nousivat sopimuskorotuksia vähemmän. Teollisuusalojen työehtosopimuksissa oli pääsääntöisesti sovittu 1,6 prosentin korotuksista, mutta palkkojen nousu jäi 1,3 prosenttiin.

Palkkojen keskiarvoja vetivät alas työvoiman rakenteeseen liittyvät tekijät. Ennen muuta vaikutti se,

että teollisuuteen työllistyneiden tulokkaiden lähtöpalkat jäivät alemmiksi kuin pitempään teollisuuden palveluksessa työskennelleiden. Tähän viittaa se, että identtisten henkilöiden palkat nousivat 2,2 prosenttia. Identtisillä henkilöillä Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n tilastoissa tarkoitetaan työntekijöitä, jotka ovat kahtena peräkkäisenä vuonna viimeisellä vuosineljänneksellä (tässä vuosien 2018 ja 2019) työskennelleet samalla toimialalla.

Tänä vuonna koronavirusepidemiasta aiheutuu monenlaista häiriötä talouden toiminnalle. Tuntipalkoissa vaikutukset jäävät todennäköisimmin suhteellisen vähäisiksi. Teollisuus- ja palvelutuotannon voimakkaasta supistumisesta huolimatta palkkojen voi olettaa reagoivan hitaasti taloustilanteen heikkenemiseen. Sopeutuminen tapahtuu etupäässä työtuntien supistumisen kautta, mitä helpottaa osana kriisitoimia tehty lomautusjärjestelmän joustavoittaminen.

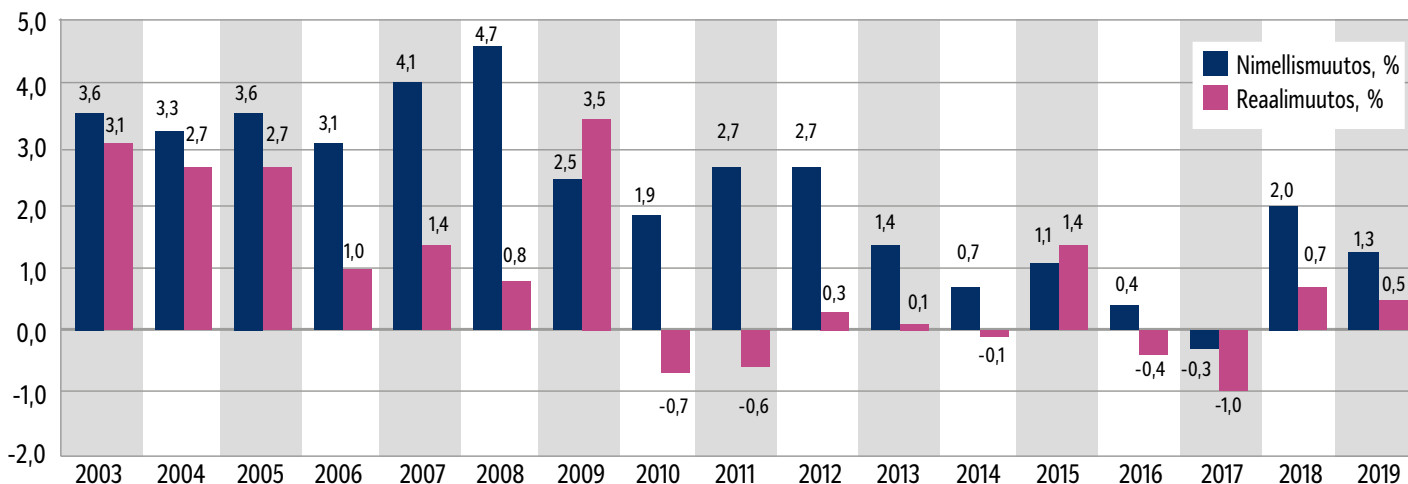
2.1. PIDEMPIAIKAINEN PALKKAKEHITYS TEOLLISUUDESSA

Vuoden 2008 jälkeisten taloudellisesti vaikeiden vuosien aikana palkkojen kasvuvauhti hidastui huomattavasti. Viimeisen kymmenen vuoden aikana (2010–2019) palkat ovat nousseet keskimäärin 1,4 prosenttia vuodessa. Vuodesta 2016 alkanut teollisuuden tuotannon ja kannattavuuden suotuisa kehitys näkyi selkeästi teollisuustyöntekijöiden keskimääräisissä palkoissa ainoastaan vuonna 2018.

Reaalipalkat eivät ole kasvaneet kymmenessä vuodessa juuri lainkaan. Vuonna 2019 teollisuuden työntekijän palkan ostokyky oli siis suunnilleen samalla tasolla kuin kymmenen vuotta aiemmin. Vuonna 2019 nimellispalkkojen (+1,3 %) kehitys oli viime vuosille

Kuvio 1

Teollisuuden nimellis- ja reaaliansioiden vuosimuutos 2003–2019



Lähde: EK 2020

tyypillisellä tasolla. Reaalipalkat (+0,5 %) nousivat hieman keskiarvoa nopeammin. (Ks. Kuvio 1.)

Pääosa eli noin 80 prosenttia teollisuuden työntekijöiden ansioiden noususta on viimeisen vuosikymmenen aikana perustunut työehtosopimuksissa sovittuihin korotuksiin. Tämä selviää vertailtaessa Tilastokeskuksen sopimuspalkkaindeksiä ja ansiotasoindeksiä. Vertailussa selviää, että yrityskohtaisten, henkilökohtaisten tekijöiden sekä rakenteellisten tekijöiden osuus jäi alle viidennekseen.

Rakennetekijöillä viitataan esimerkiksi tilanteisiin, jossa alemman palkkatason työtehtävät katoavat, mutta vastaavasti työnantajat palkkaavat työntekijöitä uusiin paremmin palkattuihin työtehtäviin. Tällöin rakenteelliset tekijät tukevat palkkakehitystä. Rakenteelliset tekijät ovat laskeneet keskimääräistä palkkatasoa eläköitymisten seurauksena.

Elinkeinoelämän Keskusliiton mukaan identtisten henkilöiden palkkakehitys on ollut edellä mainittuja keskiarvoja parempaa. Heillä säännöllisen työajan palkat nousivat keskimäärin 2,2 prosenttia edellisen kymmenen vuoden aikana, ja samalle 2,2 prosentin tasolle ylettiin vuonna 2019. (Ks. [Identtisten henkilöiden palkat 4.3. ja 4.4.](#))

Tämä palkkojen tarkastelu tuo esiin sen, että työntekijöiden palkat ovat nousseet työuran aikana osaamisen ja kokemuksen kartuttua. Yritykset myös palkitsevat ja motivoivat työntekijöitään yleislinjaa korkeammilla korotuksilla.

2.2. TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN ANSIOKEHITYKSEN TAUSTAA JA SEURAUKSIA

Viime vuosina teollisuudessa työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden ansiot ovat kehittyneet hieman heikommin kuin palkansaajilla keskimäärin.

Erot eivät selity sopimuskorotuksilla, sillä niiden taso ei juuri poikkea toisistaan. Viiden viimeisen vuoden (2014–2019) aikana Tilastokeskuksen ansiotasoindeksillä mitattuna teollisuuden palkat ovat nousseet hitaammin kuin työmarkkinoilla keskimäärin. Vauhti on ollut 1 prosentin tietämillä.

Ero yleisen ja teollisuuden palkkakehityksen välillä on tasaantunut viime vuosina: Edellisten viiden vuoden aikana eroa kertyi 2 prosenttia ja vuosina 2005–2010 noin 3 prosenttia. Tätä vanhempaa tietoa ansiotasoindeksi ei tarjoa. Vaikuttaa siltä, että teollisuuden työmarkkinoille heijastuivat keskimääräistä voimakkaammin vuonna 2016 alkanut noususuhdanne ja joitakin aloja koskenut työvoimapula. Nähtäväksi jää, palataanko nyt suhdanteen jäähtyessä entiselle kehitysuralle, jossa teollisuuden palkat erkanevat muista aloista nykyistä nopeampaa vauhtia.

Mistä sitten johtuu, että teollisuusyrityksissä palkkakehitys on ollut hieman yleistä tasoa vaatimattomampaa? Tuottavuuskehitys puhuisi pikemminkin teollisuuden nopeamman palkkakehityksen puolesta. Tilastokeskuksen Tuottavuustutkimukset-tilaston mukaan teollisuudessa työn tuottavuus on kasvanut vuosina 2014–2019 kaikkiaan 17 prosenttia. Kuitenkin keskimääräinen tuottavuuskasvu on Suomessa jäänyt 5 prosenttiin. Työvoiman kysyntä on ollut varsinkin viime vuosina kova monilla teollisuuden aloilla, joten sekään ei selitä heikompaa palkkakehitystä.

Ilmiön taustalla ei ole myöskään ole erot tuotteiden hintojen nousussa. Teollisuuden tuottajahinnat kallistuivat viidessä vuodessa 5 prosenttia, kun taas kuluttajahintaindeksi nousi 3 prosenttia ja palveluiden tuottajahinnat 5 prosenttia. Näin ollen hintojen muutoksen myötä teollisuuteen ei ole syntynyt uutta jaettavaa keskimääräistä vähempää.

Yhtenä syynä siihen, että tuottavuuden nopeasta kasvusta huolimatta teollisuudessa palkat nousevat hieman keskimääräistä hitaammin, on äärimmäisen

kova kilpailutilanne. Tämä koskee erityisesti vientiteollisuuden yrityksiä. Kova kilpailu on varmasti saanut teollisuuden työnantajat suhtautumaan palkka- ja muihin kuluihin monia muita aloja tiukemmin.

Yritysten kilpailukyvyn kannalta asiaa monimutkaistaa se, että hintapaineen lisäksi yrityksiin kohdistuu myös monenlaisia laatupaineita. Kovassa

kilpailussa osaava ja tuottava työvoima on yksi tärkeimmistä kilpailutekijöistä. Yrityksillä on kuitenkin ollut vaikeaa nykypalkoillakin houkutella ylipäättään työvoimaa teollisuuden palvelukseen, saati sitten löytää lisää osaajia. Tilannetta ei helpota se, että palkkojen nousuvauhti jää hitaammaksi kuin työmarkkinoilla keskimäärin.

3. Teknologiaateollisuuden palkantarkistukset 2020

JUKKA SAVILUOTO

3.1 PALKANKOROTUSRATKAISU

Teknologiaateollisuuden vuoden 2020 palkantarkistuksien kaava on monilta osin ollut sama kuin edellisvuosina. Lähtökohtana metallialoilla on ollut paikallisesti sovittava palkkaratkaisu, josta on neuvoteltu aidosti työpaikka- tai yritystasolla. Paikallisten neuvottelujen keskeinen tarkoitus on parantaa luottamusmiesten ja henkilöstön käsitystä yrityksen toimintaympäristöstä.

Paikallisissa neuvotteluissa teemoina ovat olleet yrityksen taloudellinen tila, näkymät tilausten ja työllisyyden osalta, palkkaporrastusten oikeudenmukaisuus sekä yrityksen kustannuskilpailukyky. Näitä tietoja punniten on neuvotteluissa päädytty ratkaisuihin paikallisesti ja muodostettu näkemys palkankorotuksen tasosta ja jakotavasta.

Jos on käynyt niin, ettei paikallista palkkaratkaisua saatu sovittua, on menty niin sanotun perälaudan kautta. Perälauta on työehtosopimusmääräys, jossa on määritelty menettelytavat, ellei asiasta ole paikallisesti toisin sovittu. Tänä vuonna perälauta tarkoittaa sitä, että palkankorotus on toteutettu 1,3 prosentin yleiskorotuksena 1.3.2020 tai sitä lähinnä olevan seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä.

3.2 PAIKALLISET NEUVOTTELUT

Paikallisesta palkkaratkaisusta on käyty neuvotteluja enemmistössä (69 %) metalliteollisuuden työpaikoista. Tilauskantaa sekä talous- tai työllisyystilannetta on käsitelty neuvotteluissa yhtä yleisesti. Palkkajärjestelmän toimivuutta oli käsitelty hieman reilussa puolessa (53 %) työpaikoista. Työllisyystilanteen kehitystä on pohdittu kaikkein yleisimmin (71 %).

Neuvotteluissa on myös päästy tuloksiin. Kyseilyn mukaan paikallisen palkkaratkaisun on saanut sovittua viidennes (21 %) työpaikoista. Paikallisiin ratkaisuihin päädyttiin eritoten suuremmissa kyselyyn osallistuneista yrityksistä (N=600). Nämä

työnantajayritykset työllistävät reilun neljänneksen (28 %) kaikista kyselyä koskevien yritysten työntekijöistä (N= 51 251). (Ks. Taulukko 2.)

3.3 PAIKALLISET PALKKARATKAISUT

Koska paikallisessa palkkaratkaisussa on ollut mahdollista sopia kaikesta palkankorotukseen liittyvästä, on erilaisia ratkaisumalleja syntynyt kymmenittäin. Tärkeimmät sovittavat asiat ovat metalliteollisuuden työpaikoilla olleet korotuksen taso, ajankohta ja kohdentamistapa.

Taulukko 1

Paikalliset neuvottelut, osuus metalliteollisuuden työpaikoista (N= 600)	
Neuvoteltiin paikallisesta ratkaisusta	69 %
Taloustilanne	66 %
Tilauskanta	69 %
Työllisyystilanne	71 %
Palkkauksen kannustavuus ja palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus	53 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2020

Taulukko 2

Sovitut palkkaratkaisut		
	Paikallinen palkkaratkaisu	Perälaudan mukaan
Osuus työpaikoista (N=600)	21 %	79 %
Osuus työntekijöistä (N= 51 251)	28 %	72 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2020

Keskeisiä tuloksia korotusten toteutustavoista on koottu Taulukossa 3. Korotustavaltaan erisuuruisiin korotuksiin on laskettu mukaan myös ne ratkaisut, joissa kaikille on jaettu yleiskorotus ja osa työntekijöistä on lisäksi saanut henkilökohtaisen korotuksen.

Osassa metallialojen pääluottamusmiesten vastauksissa ei kerrottu yksiselitteisesti, minkälaiset ovat palkantarkistuksen kustannusvaikutukset. Kyselyn toteutusaikaan joillain työpaikoilla neuvottelut olivat edelleen kesken tai neuvotteluja oli siirretty myöhemmäksi. Myös senttikorotuksen kustannusvaikutusta ei aina ollut tietoa. Kaikkiaan tällaisia tulkinnanvaraisiksi jääviä vastauksia oli noin 5 prosenttia kaikista.

Vaikka paikallisesti on tehty varsin erilaisia sopimuksia, on valtaosa työntekijöistä saanut 1,3 prosentin yleiskorotuksen 1.3.2020 alkaen. Tämä tarkoittaa, että vaikka on paikallisesti neuvoteltu ja sovittu, on lopulta päädytty työehtosopimuksen perälautamallin mukaiseen ratkaisuun. Yhteensä perälaudan ja paikallisten sopimusten kautta 1,3 prosentin tasoon on päätynyt selvä enemmistö eli 81 prosenttia työpaikoista. Näissä työpaikoissa työskentelee 75 prosenttia työntekijöistä.

Taulukko 3

Palkankorotusten toteutustapa		
	Osuus työpaikoista	Osuus työntekijöistä
Kustannusvaikutus		
Tasan 1,3 %	84 %	81 %
Alle 1,3 %	1 %	1 %
Yli 1,3 %	9 %	14 %
Senttikorotus, neuvottelut kesken tai ei tietoa	5 %	4 %
Korotuksen ajankohta		
Ennen 1.3.2020	3 %	4 %
1.3.2020	95 %	94 %
Myöhemmin kuin 1.3.2020	2 %	2 %
Korotustapa		
Kaikille yhtä suurena korotuksena	91 %	85 %
Erisuuruuisina korotuksina	9 %	15 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2020

3.4. TYÖPAIKKOJEN NEUVOTTELUKULTTUURI

Palkankorotuskyselyn yhteydessä on kysytty metallialojen pääluottamusmiesten näkemyksiä paikallisesta neuvottelukulttuurista ja paikallisesta sopimisesta kolmella väittämällä. Väittämät ovat:

1. Palkankorotuksesta sopimisessa ei ollut ongelmia
2. Palkankorotuksista tulee voida sopia osittain paikallisesti
3. Paikalliset neuvottelusuhteet työnantajan ja luottamusmiehen välillä ovat hyvät

Ensimmäisen palkankorotuksessa ei ollut ongelmia -väitteen kanssa melko tai täysin samaa mieltä on selvä enemmistö (64 %) pääluottamusmiehistä. Ainakin jossain määrin eri mieltä on neljännes (26 %) vastaajista. Arvioita voi pitää odotettuina, sillä

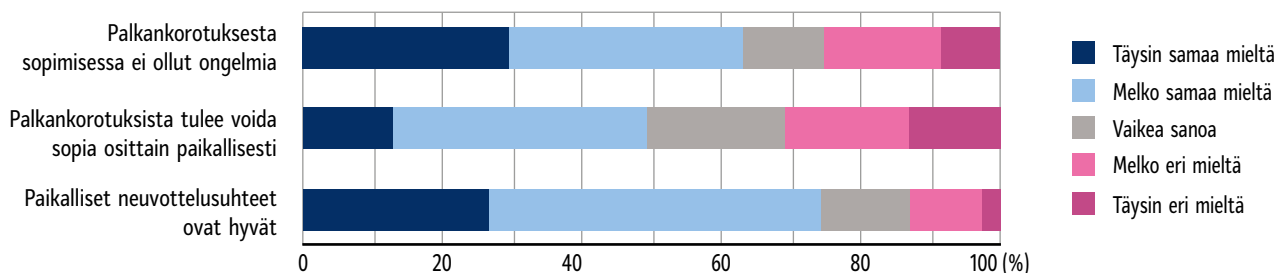
enemmistöllä (73 %) paikalliset neuvottelusuhteet ovat olleet varsin hyvät.

Toinen väite palkankorotusten paikallisesta sopimisesta on aiemmin jakanut luottamusmiehet kahteen vastakkaiseen leiriin. Aikaisemmissa kyselyissä paikallista sopimista on kannattanut vajaat puolet (40 %) ja yhtä suuri osa (40 %) on sitä vastustanut. Joka viidennellä (20 %) vastauksensa antaneella pääluottamusmiehellä ei ole ollut tähän selvää näkemystä.

Nyt 2020 tehdyssä palkankorotuskyselyssä on asetelma tuosta muuttunut. Tällä korotuskierroksella paikallisen sopimisen kannatus on noussut 50 prosenttiin, joten kannatus on korkeammalla kuin koskaan aiemmin. Puolestaan vastustavien määrä on puolestaan laskenut: vajaa kolmannes (31 %) pääluottamusmiehistä suhtautuu paikalliseen sopimiseen nihkeästi. (Ks. Kuvio 2.)

Kuvio 2

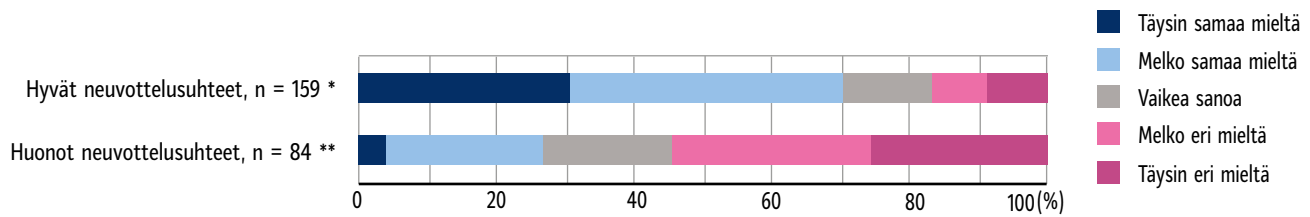
Luottamusmiesten arviot paikallisesta sopimisesta ja neuvottelusuhteista (N=600)



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2020

Kuvio 3

Väite: Palkankorotuksista tulee voida sopia osittain paikallisesti



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2020

* Täysin samaa mieltä väittämän kanssa

** Melko tai täysin eri mieltä väittämän kanssa

Jo aiemmissa kyselyissä on havaittu, että erityisesti paikalliset neuvottelusuhteet vaikuttavat suuresti siihen, miten paikalliseen sopimiseen suhtaudutaan. Sitä havaintoa tämäkin metallialojen pääluottamusmielille tehty kysely vahvistaa. Mikäli neuvottelusuhteet ovat kehnot, on paikallisen sopimisen vastustus voimakasta. Niistä vastaajista, joiden työpaikalla neuvottelusuhteet ovat heikot, yli puolet (55 %) vastustaa paikallista sopimista (ks. Kuvio 3).

Myönteisesti paikalliseen sopimiseen suhtautuu noin neljännes (26 %) pääluottamusmiehistä. Jos neuvottelusuhteet ovat hyvät, selvä enemmistö (71 %) kannattaa paikallista sopimista. Näiden työpaikkojen pääluottamusmiesten piirissä vastustajien osuus jää varsin pieneksi (16 %).

3.5. KYSELYN TOTEUTUS

Palkkaratkaisukysely lähetettiin kaikille teknologia-sektorin pääluottamusmiehille (N= 1 072) huhtikuun 2020 lopussa. Vastauksia saatiin 600 kappaletta, ja vastausprosentti oli hyvä (56 %). Työntekijöitä vastanneiden pääluottamusmiesten työpaikoilla oli yhteensä 51 251. Tarkempia jakaumia vastaajista on esitetty Taulukossa 4.

Taulukko 4

Vastaajat ja henkilömäärät sekä työnantajan jäsenyys työnantajaliittoon		
	Vastaajat	Työntekijät
Teknologiateollisuus ry:n jäsen	491	47 939
MTHL:n Työnantajat ry:n jäsen	4	221
Jonkin muun työnantajaliiton jäsen	4	323
Ei ole työnantajaliiton jäsen	101	2 768
Yhteensä	600	51 251

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2020

4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2019

JUKKA SAVILUOTO

4.1. TILASTOT TOIMIALOITTAIN JA SOPIMUSALOITTAIN

Tilastokeskus ylläpitää tilastoviranomaisena [Suomen virallista tilastoa \(SVT\)](#), joka sisältää tietoja suomalaisten palkoista ja työvoimakustannuksista. Tilastokeskuksen koostamaa virallista palkkatilastoa käytetään myös Euroopan unionin palkkarakennetilastointiin. Toimialojen palkkakehitystä käsittelevässä osiossa esitettävät ansiotiedot perustuvat Tilastokeskuksen (TK) tuoreimpaan palkka-aineistoon (julkistettu elokuu 2020).

Tilastokeskuksen palkka-aineiston hyödyntämiseen on useampia syitä. Ensinnäkin Tilastokeskuksen palkkatilasto on kattavin saatavana oleva tilasto Teollisuusliiton jäsenten työpaikkojen osalta. Se sisältää Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) ja Autoalan Keskusliiton (AKL) jäsenyritysten palkkatilastot.

Toiseksi Tilastokeskuksen palkka-aineistosta löytyy tietoja myös järjestäytymättömiltä työnantajilta. Osa Teollisuusliiton jäsenistä työskentelee niiden palveluksessa.

Selkein ero Tilastokeskuksen ja EK:n palkkatilastojen kohdalla on seuraava: Tilastokeskuksen laaja palkka-aineisto on luokiteltu toimialoittain ([TOL 2008 -luokituksen mukaisesti](#)). EK:n palkkatilastot taas noudattavat sopimusaloittaista luokittelua.

Molemmilla palkkatilastoilla on myös puutteensa. EK:n aineisto ei sisällä kaikkien Teollisuusliiton neuvotteluosapuolten työnantajayritysten palkkatietoja. Täytyy muistaa, että Teollisuusliitolla on noin 20 työnantajajärjestöä neuvotteluosapuolena.

Ongelmansa on myös Tilastokeskuksen palkkatilastoilla. Vaikka TK:n palkkatilasto on kattavin saatavilla oleva, ei sekään sisällä kaikkia Teollisuusliiton piiriin kuuluvia toimialoja tai sopimusaloja. Esimerkiksi maatalousalojen ja muun alkutuotannon työntekijöiden palkkatietoja ei tilastoida. Tähän vaikuttavat Euroopan unionin tason päätökset ylläpidettävistä tilastoista.

Lisäksi nykyiset tietosuojakäytännöt estävät joidenkin toimi- ja sopimusalojen palkkatilastojen julkaisemisen. Vaikka tietoa olisi, sitä ei vain voi julkistaa. Esimerkiksi jos yrityksiä on jollakin toimialalla (TK) tai

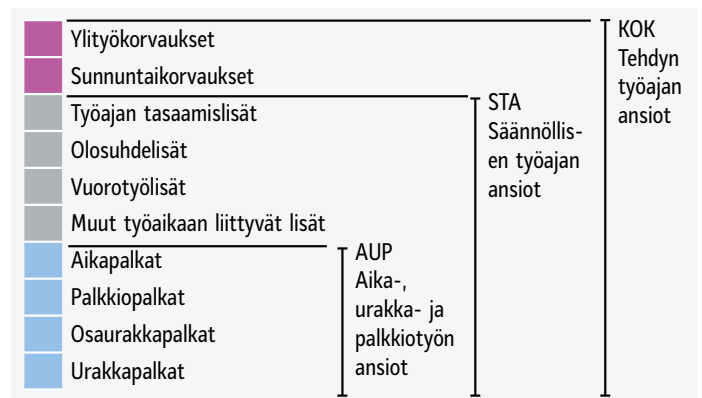
sopimusalalla (EK) vähemmän kuin neljä yritystä, ei palkkatilastoja julkisteta. Sama koskee palkkatilastointia silloin, kun yksi yritys työllistää valtaosan sopimusalan työntekijöistä. Näiltä osin aineistoja tullaan täydentämään mahdollisuuksien mukaan muilla palkkatiedoilla, mikäli neuvotteluosapuolet tähän myöntävät.

4.2. PALKKAKEHITYS SOPIMUSALOILLA

Lähes kaikilla EK:n tilastoimilla Teollisuusliiton sopimusaloilla säännöllisen työajan ansiot kasvoivat vuonna 2019. Työntekijöiden reaaliensioiden muutos saadaan, kun (nimellis-) ansiokehityksestä vähennetään elinkustannusten kasvu samalta ajalta. (Ks. Taulukko 7.)

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 4.)

Kuvio 4
Tuntipalkkatilaston ansioiden rakenne



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2020

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

Kolmas tapa seurata ansiokehitystä on identtisten henkilöiden ansion muutos (ks. luvut 4.3. ja 4.4.). Elinkeinoelämän Keskusliitto käyttää suppeaa määrittelyä, jossa identtinen henkilö löytyy sekä tuoreimmassa että sitä edeltäneessä palkkatilastossa. Esimerkiksi tällöin saman henkilön palkkatiedot löytyvät viimeistä neljännestä 2018 ja viimeisestä neljännestä 2019 koskevista tilastoista.

Keskimääräiset AUP- ja STA-ansiot lasketaan jakamalla kaikki yhteenlasketut palkat ja lisät tehdyillä työtunneilla. Tällöin ansiokehityksen seurantaan hankaloittavat erilaiset rakenteelliset muutokset. Näitä muutoksia ovat muun muassa henkilöstön eläköityminen, vuorotyön lisääntyminen tai vähentyminen 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 näkyy palkkatilastoissakin.

Työntekijöiden perusansiot kasvoivat tekstiili- ja muotialaa sekä pelti- ja teollisuuseristysalaa lukuun ottamatta. Vuodelle 2019 keskimääräinen sopimuskorotus oli 1,6 prosenttia. Enemmistöllä Taulukon 5 sopimusaloista perusansioiden muutokset jäivät sopimuskorotuksia alemmiksi.

Identtisillä henkilöillä perusansioiden kasvu ylitti sopimuskorotuksen tason kahta sopimusalaa lukuun ottamatta. Nämä sopimusalat ovat graafinen teollisuus ja pelti- ja teollisuuseristysala.

Vuorotyön lisääntyminen tai vähentyminen vaikuttaa suoraan STA-ansioon, sekä vuorotyölisien että työajan lyhennyskorvauksen tai tasaamislisän kautta. Tästä selkein esimerkki on kumiteollisuus, jossa STA-ansio on kasvanut yli 2 prosenttiyksikköä perusansiota enemmän. Muutos on tapahtunut sekä kaikkien kumiteollisuuden työntekijöiden yhteenlasketussa ansioissa että identtisten henkilöiden ansioissa. Syynä on

Taulukko 5

Työntekijät ja tuntiansiot vuoden 2019 neljännellä neljänneksellä ja vuosimuutokset (4.–4. neljännes)

	Työntekijöiden määrä	Työntekijöiden määrän muutos	AUP-ansio			STA-ansio		
			senttiä tunnissa	Vuosi-muutos, %	Id. henkilöiden ansio, %	senttiä tunnissa	Vuosi-muutos, %	Id. henkilöiden ansio, %
Teollisuus	88 509	-2 777	1597	1,8	2,6	1767	1,3	2,2
Tekstiili- ja muotiala	1 220	51	1357	-0,8	2,8	1493	-1,3	2,1
Graafinen teollisuus	1 595	-39	1526	1,1	1,5	1654	0,9	1,3
Saha- ja levyteollisuus	4 158	-380	1538	2,7	2,5	1710	1,2	0,9
Puusepänteollisuus	1 490	0	1417	0,6	3,1	1534	1,7	3,8
Öljy-, kaasu- ja petrokemian teollisuus	1 438	-31	1743	1,3	3,3	2118	2,3	3,6
Kemian perusteollisuus	2 225	-205	1704	0,5	1,6	1898	0,4	1,5
Muovi- ja kemian tuoteteollisuus	5 305	79	1484	1,3	2,2	1609	1,2	2,2
Kumiteollisuus	1 026	-108	1729	2,7	1,6	1947	4,7	4,0
Lasikeraaminen teollisuus	1 326	-40	1502	0,9	1,9	1746	1,3	1,9
Veneenrakennusteollisuus	806	62	1559	1,0	2,7	1581	0,8	2,5
Nahka- ja kenkäteollisuus	574	-90	1348	2,9	2,5	1393	2,4	2,3
Autorengasala	1 092	77	1386	1,0	2,1	1399	0,4	1,4
Autoalan korjaamotyöntekijät	3 309	30	1771	5,2	5,1	1814	5,4	5,3
Autoalan myyntihenkilöstö (euroa/kk)	1 170	-89	-	-	-	4425	-0,2	-
Autoalan konttorihenkilöstö (euroa/kk)	461	18	-	-	-	3070	5,1	-
Autoalan varaosa-, varasto- ja palveluhenkilöstö (euroa/kk)	728	-6	-	-	-	2985	5,6	-
Teknoliateollisuus (ei sisällä malmikaivoksia)	39 182	-1 754	1575	2,1	2,8	1756	1,3	2,2
Pelti- ja teollisuuseristysala	461	6	1490	-0,6	1,5	1567	1,0	2,9

vuorotöiden yleistyminen. Sama kehitys näkyy myös pelti- ja teollisuuseristysalalla, öljy-, kaasu- ja petrokemian teollisuudessa ja puusepänteollisuudessa.

Enemmistössä taulukossa esitetyistä sopimusaloista STA-ansio on kasvanut perusansiota vähemmän. Tämä tarkoittaa sitä, että vuorotöiden määrä on vähentynyt vuoden takaiseen verrattuna. Yleensä olosuhdelisien vaikutus STA-ansioiden muutoksissa on vähäinen, mutta henkilömäärältään pienillä sopimusaloilla voi muutoksia tapahtua myös tätä kautta.

Vuoden 2019 STA-ansion kehitykseen on vaikuttanut myös joidenkin alojen lisiin tehty niin sanottu etupainotteinen korotus edellisellä sopimuskierröksellä. Tällöin vuoro- ja olosuhdelisiä korotettiin vuonna 2018 yhteensä 3,2 prosenttia, mutta seuraavana vuonna lisiä ei korotettu lainkaan. Tällainen ratkaisu oli esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa.

Kilpailukyky sopimus ei vaikuta keskiansioiden muutoksiin oikeastaan millään tavalla, koska ansiosta tehtävät vähennykset toteutuivat sopimuksessa samalla tavoin vuonna 2018 ja vuonna 2019. Ansioiden keskiarvoihin sen sijaan voi vaikuttaa se, että paikallisesti sovitut kikyratkaisut ovat kovin erilaisia kuin edellisvuonna. Eroa on esimerkiksi työajan tasaamisvapaiden osalta. Tästä ei kuitenkaan ole riittävän tarkkaa tietoa saatavana, jotta vaikutusta pystyttäisiin arvioimaan luotettavasti.

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

4.3. IDENTTISET HENKILÖT

Identtisten henkilöiden määrittelytapoja on useita. Edellä jo kuvattiin, että Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) käyttää laajaa määrittelyä, jossa identtinen eli sama henkilö on palkkatilastoissa sekä tilastojakson alussa että lopussa. Tämä [EK:n käyttämä määritelmä](#) (tapa A) on käytössä taulukossa 6.

Identtiset henkilöt voidaan kuitenkin määritellä 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 koko- tai 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 tilastotietoja palkkakehityksestä on mahdollista saada, myös sukupuolittain. Tilastokeskuksen palkkatilastot kertovat aina jotakin Teollisuusliiton piiriin kuuluvien ansion kehityssuunnasta. Toisaalta nyt olemassa olevat kolme tarkastelupistettä eli vuosien 2017, 2018 ja 2019 tiedot eivät vielä kerro riittävästi kehityssuunnasta. Seuraavan vuoden 2021 palkkakatsauksessa tähän identtisten henkilöiden ja vaihtuvien työntekijöiden kysymykseen pureudutaan tarkemmin Tilastokeskuksen aineistojen avulla.

4.4. ANSIOT TEOLLISUUSLIITON TOIMIALOILLA

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

Suurin ero naisten ja miesten keskiansioiden välillä on tekstiilien valmistuksessa. Siellä naisten keskiansio on 77 prosenttia miesten keskiansiosta ([Taulukko 6](#)). Alalla miehet ovat usein työssä koneiden käyttäjinä, kuljetustehtävissä ja kunnossapidossa, naisten vähemmän vaativissa tuotannon töissä.

Sahatavaran ja puutuotteiden valmistuksessa naisten keskiansio on miehiä korkeampi. Noin 1 prosentin ero miesten hyväksi on jakelussa ja pesulapalveluissa.

Niiden identtisten henkilöiden, joilla sama työpaikka (tapa B taulukossa 6) palkat kehittyivät vuodesta 2018 vuoteen 2019 eritahtisesti toimialoittain. Kaikkein suurin palkkakehitys oli muussa posti- ja jakelutoiminnassa (3,5 %, vuonna 2018 kasvu 4,8 %). Toiseksi suurin 2,5 prosentin ansioiden kasvu oli metallimalmien lounhinnassa (vuonna 2018 kasvu 4,3 %), tekstiilien valmistuksessa ja huonekalujen valmistuksessa (molemmissa vuonna 2018 kasvu 1,6 %). Hitainta palkkakehitys oli saha- ja puutuoteteollisuudessa (vuonna 2018 kasvu 1,2 %). Palkkakehityksen hidastumisesta näkyy vuorotöiden väheneminen vuoden 2019 lopulla.

Erot identtisten henkilöiden ansiokehityksessä eri tarkastelutapojen (A ja B) välillä ovat varsin pieniä. Suurin ero on Sahatavaran ja puutuotteiden valmistuksessa, 0,4 prosenttiyksikköä kaikkien identtisten henkilöiden hyväksi (tapa A taulukossa 6). Eli, työpaikan vaihto on parantanut ansiokehitystä. Seuravaksi suurin ero on muiden kulkuneuvojen valmistuksessa, jossa muutos on 0,3 prosenttiyksikköä toiseen suuntaan, eli samassa työpaikassa pysyneiden eduksi.

Tilastokeskuksen ansiokäsitteet tuntipalkkaisilla: <https://www.stat.fi/til/ystp/meta.html>

Taulukko 6

Säännöllisen työajan ansiot toimialoittain miehillä ja naisilla, sekä identtisten henkilöiden asioiden muutoksen mediaani*

Sopimusala	Henkilömäärä			Keskiansio, senttiä tunnissa				Identtisten ansioiden muutos	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset/miehet	A	B
Metallituotteiden valmistus	13 890	2 143	16 033	1544	1395	1521	90 %	1,6 %	1,6 %
Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	13 115	1 729	14 844	1731	1572	1715	91 %	2,0 %	2,0 %
Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus	8 731	1 381	10 112	1503	1541	1510	103 %	1,6 %	1,2 %
Moottoriajoneuvojen kauppa	8 329	1 258	9 587	1890	1805	1876	96 %	1,6 %	1,6 %
Metallien jalostus	8 300	824	9 124	1911	1777	1901	93 %	2,2 %	2,1 %
Moottoriajoneuvojen huolto ja korjaus (pl. moottoripyörät)	7 295	601	7 896	1797	1651	1782	92 %	1,8 %	1,6 %
Moottoriajoneuvojen osien ja varusteiden kauppa	5 742	1 594	7 336	1505	1490	1500	99 %	1,6 %	1,6 %
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	6 715	407	7 122	1816	1616	1807	89 %	1,7 %	1,8 %
Kumi- ja muovituotteiden valmistus	5 011	1 449	6 460	1680	1464	1629	87 %	1,9 %	2,0 %
Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	4 870	878	5 748	1566	1481	1549	95 %	1,7 %	1,6 %
Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus	3 615	1 021	4 636	2010	1649	1866	82 %	1,8 %	1,9 %
Sähkölaitteiden valmistus	3 401	1 060	4 461	1645	1394	1586	85 %	1,6 %	1,6 %
Huonekalujen valmistus	2 703	822	3 525	1484	1354	1448	91 %	2,5 %	2,5 %
Muiden kulkuneuvojen valmistus	2 979	370	3 349	1639	1525	1628	93 %	1,8 %	2,1 %
Elektroniikkateollisuus	1 899	1 187	3 086	1557	1457	1519	94 %	1,6 %	1,6 %
Pesulapalvelut	622	1 851	2 473	1226	1209	1211	99 %	2,2 %	2,2 %
Painaminen ja siihen liittyvät palvelut	1 760	645	2 405	1671	1462	1593	87 %	1,3 %	1,4 %
Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus	676	938	1 614	1847	1681	1749	91 %	1,9 %	1,8 %
Muu posti-, jakelu- ja kuriiritoiminta	1 024	404	1 428	1529	1515	1525	99 %	3,5 %	3,5 %
Metallimalmien louhinta	881	106	987	1964	1815	1944	92 %	2,5 %	2,5 %
Lasin ja lasituotteiden valmistus	705	212	917	1714	1549	1676	90 %	1,9 %	2,0 %
Tekstiilien valmistus	245	515	760	1564	1200	1361	77 %	2,6 %	2,5 %
Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	252	363	615	1497	1296	1353	87 %	1,8 %	1,8 %
Vaatteiden valmistus	36	370	406	1350	1200	1207	89 %	1,6 %	1,6 %
Maisemanhoitopalvelut	299	26	325	1599	1470	1595	92 %	2,0 %	2,0 %
Moottoripyörien sekä niiden osien ja varusteiden myynti, huolto ja korjaus	163	50	213	1749	1534	1718	88 %	0,0 %	0,0 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2020

Sektori, johon pääosa toimialan
työntekijöistä kuuluu

Teknologia

Puutuote

* muutosprosenttien keskimäinen havainto

Kemia

Erityisalat

** ei saatavana

Identtiset (tapa A): Palkansaaja on molempina vuosina tilastoaineistossa

Identtiset (tapa B): Palkansaaja työskentellyt vertailuvuosina samalla toimialalla ja koko/osa-aikaisuusmuodolla sekä saman työnantajan palveluksessa

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, %
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
2019	1,3	0,5	2,2	1,0	0,2	2,9

Erityisalojen sektori						
	Tekstiili- ja muotiala			Graafinen teollisuus		
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %
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
2019	-1,3	-2,1	2,1	0,9	0,1	1,3

Puutuotesektori						
	Saha- ja levyteollisuus			Puusepänteollisuus		
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %
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
2019	1,2	0,4	0,9	1,7	0,9	3,8

Kemian sektori												jatkuu	
Öljy-, kaasu- ja petrokemian teollisuus			Kemian perusteollisuus			Muovi- ja kemian tuoteteollisuus			Kumiteollisuus				
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, %		
2004	6,5	5,9	6,5	3,5	2,9	4,5	3,0	2,4	3,8	7,4	6,8	6,1	
2005	5,6	4,6	6,6	5,9	4,9	6,0	3,6	2,7	4,4	2,2	1,3	3,2	
2006	2,3	0,2	3,5	1,0	-1,1	3,2	4,3	2,1	3,8	3,4	1,3	4,4	
2007	-4,2	-6,8	-2,9	3,6	0,9	4,0	5,4	2,6	5,2	5,1	2,3	5,8	
2008	2,4	-1,4	4,3	7,4	3,5	7,7	2,9	-0,9	3,7	5,1	1,2	3,6	
2009	8,2	9,3	9,7	3,2	4,2	3,8	5,6	6,7	4,7	-4,9	-3,9	-3,3	
2010	2,3	-0,3	2,9	2,8	0,2	3,7	1,2	-1,4	1,8	3,5	0,9	5,0	
2011	2,5	-0,7	3,6	3,0	-0,3	4,4	3,9	0,6	4,4	6,1	2,7	6,9	
2012	3,2	0,8	5,3	0,7	-1,7	0,8	3,2	0,8	3,7	2,9	0,5	3,5	
2013	0,7	-0,6	2,5	3,2	1,8	4,0	1,4	0,0	2,4	-1,3	-2,6	-0,4	
2014	2,2	1,4	4,7	0,9	0,1	1,2	1,3	0,5	2,1	0,5	-0,3	0,9	
2015	2,7	3,0	3,7	1,0	1,3	2,1	1,4	1,7	1,3	0,3	0,5	0,4	
2016	-1,8	-2,5	0,7	-1,6	-2,3	-1,1	0,4	-0,3	1,5	3,9	3,2	4,4	
2017	1,2	0,6	3,6	-0,8	-1,4	0,6	-0,2	-0,8	0,9	3,2	2,6	3,1	
2018	0,8	-0,5	2,3	2,4	1,1	3,3	2,7	1,4	3,2	-0,8	-2,1	1,6	
2019	2,3	1,5	3,6	0,4	-0,4	1,5	1,2	0,4	2,2	4,7	3,9	4,0	

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, %	
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
2019	1,3	0,5	1,9	0,7	-0,1	2,5	2,4	1,6	2,3	0,4	-0,4	1,4

Lähteet: EK 2020 ja Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2020

5. Kilpailijamaiden palkkaratkaisut ja korona-aika

TIMO EKLUND

5.1. PALKKARATKAISUT MUISSA MAISSA

Koronaepidemiaa edeltäneinä vuosina 2018 ja 2019 oli solmittujen työehtosopimusten taso varsin korkea Suomen vientiteollisuuden kilpailijamaissa. Vielä pari vuotta sitten yleisiä olivat yli 3 prosentin tai jopa 4 prosentin sopimuskorotukset, mutta tämän tasoisia korotuksia ei ole enää solmittu. Koronaepidemia on myös joissakin maissa siirtänyt uusien sopimusten voimaantuloa. Esimerkiksi Ruotsissa ja Saksassa neuvotteluja on keskeytetty ja lykätty.

Tässä esitellään lyhyesti Suomen vientiteollisuuden kannalta viiden keskeisen kilpailijamaan – Saksan, Ruotsin, Tanskan, Alankomaiden ja Itävallan – työehtosopimusten sisältöä Teollisuusliiton piiriin kuuluvilta toimialoilta. Lisäksi tämän luvun lopussa esitellään näiden maiden työajan lyhentämisen mahdollistaneita kriisitoimia. Erityisesti tarkastellaan toimien vaikutuksia palkansaajille, mutta osittain myös maksurasituksen kohdentumista palkansaajien, työnantajien ja valtion välillä.

SAKSA

Sitten kesän 2019 Saksan metalli- ja elektroniikka-teollisuuteen ei ole solmittu liittovaltiotasolla merkittäviä työehtosopimuksia. Osa sopimuksista on umpeutunut alkuvuoden 2020 aikana. Sopimusosapuolet ovat keskeyttäneet neuvottelut koronaepidemian takia, ja niitä jatketaan vasta epidemian hellitettyä.

Vaikka työehtosopimuksia ei juuri solmittukaan kesän aikana, voidaan minimipalkoista saavutettua sopua pitää merkittävänä asiana. Minimipalkkakomitea päätti kesäkuussa vähimmäispalkan nostamisesta nykyisestä 9,35 eurosta lähes 12 prosentilla kahden vuoden aikana. Ensimmäinen neljästä korotuksesta tapahtuu vuoden 2021 alussa, jolloin minimipalkka nousee 9,50 euroon. Heinäkuun 2022 alussa suoritettavan

viimeisen korotuksen jälkeen vähimmäispalkka nousee 10,45 euroon.

Minimipalkkojen lisäksi Saksassa on solmittu myös yksittäisiä pienempiä työehtosopimuksia. IG Metall sai neuvoteltua kesäkuussa putki-, lämmitys- ja ilmastointiasentajia koskevan sopimuksen, joka nostaa palkkoja 2,17 prosenttia.

Tekstiilihuollon sopimukseen tehtyjen muutosten voimaantuloa päätettiin lykätä vuodella. Näin ollen tälle vuodelle ei osu palkankorotuksia. Maaliskuussa 2021 palkat nousevat 2,5 prosenttia ja elokuussa 2022 vielä 2,0 prosenttia. Läntisessä Saksassa kaikille kuitenkin taataan vähintään 50 euron palkankorotus molempina vuosina. Itäisessä Saksassa vastaava minimikorotus on 60 euroa. Koko maassa joul- ja kesälomabonuksia nostetaan molempia noin 60 eurolla molempina vuosina. Toukokuuhun 2023 ulottuva sopimus koskee 40 000 etupäässä pesuloissa ja työvaatteiden vuokrauksessa työskentelevää työntekijää.

Kemian teollisuudessa on yhä voimassa vuoden 2019 marraskuussa solmittu pitkäkestoinen ja palkansaajille antelias sopimus. Suurimmat muutokset koskivat työajan lyhennystä. Tänä vuonna työaika lyhenee kahdella päivällä ja vuonna 2021 yhdellä päivällä lisää. Vuonna 2022 vuosittainen työaika on lyhentynyt jo viidellä päivällä vuoden 2019 tasosta.

Työajanlyhennyksen lisäksi kemian alojen sopimus sisältää kaksi palkankorotusta: 1,5 prosenttia kesäkuussa 2020 ja 1,3 prosenttia heinäkuussa 2021. Näiden parannusten lisäksi maksetaan työntekijöille myös kertakorvauksia ja joulubonuksia. Sopimus parantaa vuorotyöntekijöiden asemaa ja tuo kemianteollisuuden työntekijät työnantajan maksaman lisähoitovakuutuksen piiriin. Sopimus on voimassa 29 kuukautta ja koskee yli puolta miljoonaa työntekijää.

RUOTSI

Ruotsissa suurin osa teollisuuden työehtosopimuksista päättyi maaliskuun 2020 lopussa. Koronaepidemian vuoksi neuvottelut keskeytettiin. Sopimusten voima- saoloa jatkettiin seitsemällä kuukaudella, joten neuvot- telupöytään palattiin lokakuussa 2020.

Ammattiliitto IF Metall on ilmoittanut, että se ta- voittelee näissä neuvotteluissa yhä 3 prosentin palkan- korotuksia ja että se pyrkii saamaan lykkääntyneitä palkankorotuksia maksetuksi takautuvasti. Työn- antajat tavoittelevat palkankorotuksissa nollalinjaa.

TANSKA

Huhtikuussa 2020 allekirjoitettiin valmistavaa teolli- suutta koskeva kolmivuotinen työehtosopimussopimus. Varsinaiset palkkaneuvottelut käydään työpaikkatasol- la. Sopimuksen mukaan kullakin työpaikalla palkkojen pitää parantua vähintään 5,1 prosentilla seuraavien kol- men vuoden aikana. Lisäksi tekstiparannukset nostavat kustannusvaikutuksia. Koronaepidemian negatiivisten talousvaikutusten voi olettaa jollain lailla heijastuvan yritystason sopimukseen. Minimipalkoista sovittiin sitä vastoin sitovammin: ne nousevat vuosina 2020–2022 noin 2 prosenttia vuodessa.

Sopimus lisää pääluottamusmiesten mahdollisuuksia saada tietoa EU-maiden ulkopuolelta tulevan lä- hetetyn työvoiman työehdoista. Jatkossa lähetetty- jen työntekijöiden työehtojen tulee olla tanskalaisen työehtosopimuksen mukaisia, joten työn vaativuus ja vastuullisuus on huomioitava lähetettyjen työntekijöi- den palkoissa. Palkasta ei enää jatkossa saa vähentää korvausta matkoista, asumisesta tai lounaista ennen palkanmaksua.

Sopimus kehittää myös jo aikaisemmin käyttöön- otettua koulutusrahastoa. Lomautustilanteissa työn- tekijällä on oikeus jopa viiden viikon mittaiseen palkal- liseen koulutusaikaan. Korvaukset maksetaan rahas- tosta, jonka pääomaa kartutetaan puoliksi työntäjä- ja työntekijäpuolen varoin.

Sopimuksessa on myös muita tekstimuutoksia. Nä- mä parantavat esimerkiksi sairaspöissaoloihin liittyviä ehtoja.

ITÄVALTA

Itävallassa on solmittu koronaepidemiasta huolimatta merkittäviäkin sopimuksia, joista kaikki ovat voimassa yhden vuoden. Syyskuussa metalliteollisuuteen ja kai- voksille solmittiin sopimus, joka nostaa palkkoja 1,45 prosenttia. Taloudellisen tilanteen salliessa yrityksiä suositellaan maksamaan henkilöstölle 150 euron korona- ajan bonus. Sopimus koskee 195 000 palkansaajaa.

Touko-heinäkuussa solmittiin kolme pienempää yksivuotista sopimusta. Elektroniikkateollisuuden sekä kenkäalan sopimukset nostavat palkkaa 1,6 prosenttia ja sisältävät 150 euron kertakorvauksen. Kaupallisten metsäyhtiöiden muun muassa metsureita koskeva työ- ehtosopimus nostaa palkkoja 2,0 prosenttia ja sisältää 160 euron kertaerän.

ALANKOMAAT

Osassa metalliteollisuutta on yhä voimassa kesällä 2019 solmittu pitkäkestoinen sopimus, joka nostaa palkkoja noin 8 prosenttia 28 kuukauden sopimuskauden aikana. Ensimmäinen korotus toteutettiin joulukuussa 2019 (3,5 %), seuraava heinäkuussa 2020 (3,5 %) ja viimeinen toteutetaan maaliskuussa 2021 (0,93 %). Sopimus sisäl- tää myös uudistuksia tekstikysymyksiin. Esimerkiksi ikäsidonnaisen ylimääräisen vapaapäivän alaikäraja nousee vuodella 54 vuoteen.

5.2. KORONA-AJAN POIKKEUSTOIMET KILPAILIJAMAISSA

Suomen kilpailijamaissa on koronaepidemian levitessä ja työttömyyden kasvaessa otettu käyttöön lomautus- järjestelmiä. Suurin osa järjestelmistä on palkansaajien kannalta anteliaita. Seuraavassa muutamia esimerkkejä edellisten kilpailijamaiden järjestelmistä. Järjestelmiä hiotaan jatkuvasti ja muutoksia tapahtuu kuukausit- ain. Tiedot perustuvat suureksi osaksi Jyrki Rainan elokuussa 2020 julkaistuun selvitykseen ”Koronaepide- mia, lyhennetyn työajan järjestelmät ja irtisanomisten välttäminen”. Selvityksen olivat tilanneet Teollisuus- liitto, Ammattiliitto Pro ja Paperiliitto.

Ruotsissa ei ennen epidemiaa ollut käytössä varsi- naista lomautusjärjestelmää. Koronaepidemian puhjet- tua luotiin järjestelmä, jonka mukaan ansiot putoavat työn vähetessä vähemmän kuin tehdyt työtunnit. Jär- jestelmä toimii näin: Jos työaika lyhenee 20 prosenttia, alenevat palkansaajan tulot 4 prosenttia. Jos työaika lyhenee 60 prosenttia, jää ansioiden alennus 7,5 pro- senttiin. Koituvista kustannuksista vastaa suurelta osin valtio, mutta myös työnantajien työtuntia kohden maksamat kulut kasvavat.

Saksassa työntekijälle korvataan 60 prosenttia työ- ajan lyhenemisestä johtuneesta nettopalkan pienemi- sestä. Jos nettopalkka alenee 3 000 eurosta työtuntien vähenemisen seurauksena 2 000 euroon, korvataan työntekijälle 600 euroa. Tällöin palkansaaja jää vain 400 euroa tappiolle. Jos työntekijällä on lapsi tai lap- sia, nousee korvaustaso 67 prosenttiin. Työttömyyden pitkittyessä korvaustaso nousee jopa 87 prosenttiin normaalipalkasta. Pääosan kustannuksista kattaa

valtio, mutta myös yritykset rahoittavat työajan lyhentämisestä koituvia kuluja.

Tanskassa työntekijälle maksetaan normaalitason palkkaa, vaikka hänen työaikaansa olisi lyhennetty. Valtio vastaa pääosin lyhennystuntien rahoituksesta, ja osin myös työnantajat. Työntekijät saattavat tässä Tanskan järjestelmässä menettää enintään 5 vuosi-lomapäivää.

Alankomaissa työaikaa lyhennettäessä palkansaajan tulot ovat lokakuuhun asti pysyneet kutakuinkin ennallaan. Valtio maksoi keväällä ja kesällä 2020 merkittävän osan lyhennetyt työajan palkasta. Yrityksille jäi kuitenkin maksettavaksi 10–77,5 prosenttia normaalista palkasta. Osuus riippui siitä, kuinka paljon

yrityksen liikevaihto oli laskenut. Järjestelmän kolmas vaihe alkoi lokakuussa, ja siinä valtion maksuosuutta pienennetään asteittain. Palkansaajat osallistuvat kriisitoimiin entistä enemmän. Nimittäin kolmannessa vaiheessa työaikaa voidaan lyhentää myös siten, että ansiot laskevat työajan lyhenemisen mukaisesti.

Itävallassa lomautusajan korvauksia nostettiin koronaepidemian ajaksi aiemmalta varsin vaatimatonta tasolta. Työaika voi tällä hetkellä supistua 20–70 prosenttia, mutta palkansaajien ansiot supistuvat vain 10–20 prosenttia. Järjestelmän kustannuksista vastaa valtio. Korvausta nauttivilla työntekijöillä on velvollisuus osallistua työnantajan tai viranomaisten osoittamaan koulutukseen.