

TUTKIMUSYKSIKÖN JULKAISUJA 3/2021

# Palkkakatsaus

1. Pieni voi olla suuri – ja maksaa duunarille hyvin
2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen
3. Teknologiateollisuuden palkantarkistukset 2021
4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2020
5. Kilpailijamaiden palkkaratkaisut

## Sisältö

<b>1. Pieni voi olla suuri – ja maksaa duunarille hyvin .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen.....</b>	<b>5</b>
2.1. Pidempiaikainen palkkakehitys teollisuudessa .....	5
2.2. Teollisuuden henkilöstöryhmien palkkakehitys (2011–2020) .....	6
<b>3. Teknologiateollisuuden palkantarkistukset 2021.....</b>	<b>7</b>
3.1. Palkankorotusratkaisu .....	7
3.2. Paikalliset neuvottelut.....	7
3.3. Paikalliset palkkaratkaisut .....	8
3.4. Työpaikkojen neuvottelukulttuuri.....	9
3.5. Kyselyn toteutus .....	9
<b>4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2020 .....</b>	<b>10</b>
4.1. Tilastot toimialoittain ja sopimusaloittain.....	10
4.2. Palkkakehitys sopimusaloilla.....	10
4.3. Ansioiden kehitys tilastojen pohjalta.....	11
4.4. Identtiset henkilöt.....	11
4.5. Palkkakehitys toimialoilla .....	12
<b>5. Kilpailijamaiden palkkaratkaisuja .....</b>	<b>16</b>

# 1. Pieni voi olla suuri – ja maksaa duunarille hyvin

ANU-HANNA ANTILA

Työmarkkinasyksy muistuttaa siitä, että palkkatason minimiä määrittävät sopimusaloittaiset työehtosopimukset. Palkan suuruudesta ja muista työstä palkitseminen tavoista, kuten vapaista, neuvotellaan monella alalla paraikaa. Tällöin tarkastellaan alakohtaisia palkkoja myös tuoreiden palkkalukujen avulla. Ne kertovat alakohtaisesta palkkatasosta ja sen kehityksestä.

Tämän katsauksen loppupuolelta löytyvät Teollisuusliiton alojen palkkatilastot. Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) tilastoi palkat sopimusaloittain ja Tilastokeskus (TK) toimialoittain. Tilastoista selviää, että eri alojen palkat voivat lähtötasoltaan olla hyvinkin erisuuruiset. Tähän löytyvät syyt työn tuottavuudesta, alan arvostuksesta ja sopimusten neuvotteluhistoriasta. Osalla aloista on onnistuttu neuvottelemaan hyvät sopimukset, joissa on voitu lapioida umpeen palkkakuoppia.

Palvelualojen palkat eivät ole nousseet teollisuusalojen palkkatasolle. Tästä syystä jotkut työnantajajäritykset ovatkin vaihtaneet työnantajaliittoa. Siirtyminen pois teollisuuden työnantajaliitosta palvelualan liittoon tarkoittaa siirtymistä halvempien työehtosopimusten piiriin. Tämä taas tuntuu työntekijän palkkakupussissa.

Palkka on suora tapa osoittaa alan ja sen työntekijöiden arvostusta. Vientialojen kovemmat palkat ovat selittyneet sillä, että näiden alojen yritykset hyödyttävät kansantaloutta monella tavalla. Kansantalouden katsannossa työn tuottavuus voi nousta työntekijöiden pääoman kasvaessa, koulutustason noustessa sekä tuotantotekniikan kehittyessä. [Tilastokeskuksen \(2021\)](#) mukaan Suomen kansantalouden työn tuottavuus kasvoi 1,7 prosenttia vuonna 2020.

Tärkeimmät palkkatasoon vaikuttavat asiat ovatkin alan ja taloussuhdanteiden lisäksi työntekijän koulutustaso, työn vaativuus, työssä suoriutuminen sekä työnantajan taloudelliset resurssit. Yrityksen

täytyy tulla toimeen ja olla kannattava, jotta se voi ylipäättään toimia ja palkata työntekijöitä. Yritystasolla tuotantokustannukset eivät saa nousta liian suuriksi, jotta jää jaettavaa.

Menestys on yrityksen kokoa merkittävämpi tekijä. Siis se, miten yritys menestyy kilpailluilla tuotemarkkinoilla ja saa projekteja. Pienikin voi olla suuri ja vahva työnantaja, joka maksaa duunarille hyvin eli yli alan työehtosopimuksen minimitason.

## MEDIAANIPALKAT TEOLLISUUDESSA

Tilastokeskus julkisti lokakuun puolivälissä vuoden 2020 palkkarakennetilaston. Siitä selviää jälleen sama asetelma: teollisuusalojen palkkojen erot ovat melkoiset. Tätä jäi miettimään myös *Kaupparehden* toimittaja Ville Mäkilä, jolle selvitin asiaa. Hän halusi tietää, miksi teollisuuden alojen palkat ovat niin erisuuruisia.

Toimittaja käytti artikkelissaan työnhakusivusto Monsterin keräämää palkkadataa, joka on järjestetty ammattinimikkeittäin ja koskee mediaanipalkkoja. Mediaanipalkalla Monsterin datassa tarkoitetaan kokonaiskuukausipalkkoja, joten ne sisältävät myös mahdolliset työntekijälle maksetut bonukset.

Kun halutaan tarkasti selvittää teollisuuden kokonaisansioita ammattinimikkeittäin, on parasta tukeutua Tilastokeskuksen palkkatilastoihin. Tilastoissa eri ammattinimikkeitä koskevat palkat on luokiteltu säännöllisen työajan (STA) keskiansion mediaanin mukaan. Tällöin saadaan muodostettua kuva ammattinimikkeen yleisestä palkkatasosta, jota eivät alan kaikkein alhaisimmat tai korkeimmat tulot vääristä.

STA-ansio tarkoittaa palkkaa, jossa on niin kutsutun peruspalkan (AUP) lisäksi mukana työntekijöille maksetut erilaiset lisät. STA-ansiossa ei kuitenkaan ole mukana ylityö- ja sunnuntaikorvauksia. Ne ja kaikki muut palkanosat sisältyvät KOK-ansioon eli tehdyn työajan ansioon. ([Ks. luku 4.2.](#))

## KOULUTUS JA OSAAMINEN NOSTAVAT

Toimittaja lähetti luettelon, johon oli listattu parikymmentä pääosin metalliteollisuuden ammattia mediaaniansioineen. Osa niistä oli duunariammattajeja, kuten pakkaaja, valimotyöntekijä, sorvari, asentaja, CNC-koneistaja ja metallityöntekijä. Loput taas toimihenkilöammattajeja, kuten automaatioinsinööri, työnjohtaja ja tuotantopäällikkö. Tutkin listaa ja vastasin toimittajalle tähän suuntaan.

Vähiten ammatillista koulutusta edellyttävissä niin sanotuissa suorittavan työn ammattiteissa palkka jää alhaiseksi. Esimerkiksi kokoonpano- ja tuotantolinjalla työn tahdin määrää kone. Pakkotahtinen työ on yleensä monotonista. Suorittavan työn tehtävissä ei oikein voi kehittyä tai edetä uralla ilman, etteikö nimike muuttuisi ja palkka nimikkeen mukana.

Monissa ammattiteissa voi kuitenkin edetä uralla vaativampiin tehtäviin. Esimerkiksi hitsaaja voi suorittaa hitsaajamestarin tutkinnon ja tehdä vaativampia tehtäviä. Tällöin osaamistason noustessa myös palkan pitäisi nousta.

Ammatillisen koulutuksen saaneitten ammatillisten palkkatasoon vaikuttaa useampi seikka. Palkka on sitä parempi, mitä ammatittaitoisempi on. ICT-taidot alkavat olla teollisuudessa alalla kuin alalla vaatimuslistalla, joten ammattiosaaminen edellyttää työntekijältä aika monipuolista tietotaitoa.

Osaamisesta käyvät esimerkiksi erilaiset operattorien tehtävät. Toimittajan lähettämässä luettelossa tällaisia olivat koneenvalvoja ja laaduntarkastaja. Ne molemmat edellyttävät tuotantoprosessin hallintaa. Tuotantoprosessi ei saa keskeytyä ja laadun pitää olla hyvä, muuten tulee ongelmia.

Monilla metallialan työpaikoilla työt arvioidaan vaativuustasoilla ja niiden lisäksi maksetaan työssä suoriutumisesta. Metallialojen työpaikoilla on käytössä palkkarakennemalleja. Niissä on oma porrastuksensa juuri vaativuuden ja suoriutumisen osalta. Palkan suuruuteen vaikuttavat myös muut tekijät, kuten sukupuoli. Sitkeistä yrityksistä huolimatta palkkatasa-arvo ei aina toteudu: naiselle maksetaan vähemmän kuin miehelle samasta tai samanarvoisista työstä.

## TYÖAIKA JA TYÖPAIKKA RATKAISEVAT

Palkan suuruuteen vaikuttavat myös työn tekemisen aika ja paikka. Jos työtä tehdään vuorotyönä, vuorotyölisät nostavat palkkatasoa. Vuorotyötä tehdään silloin, jos on kyse keskeytymättömästä prosessityöstä. Tuotantoprosessi pyörii koko ajan (24/7) vaikkapa terästehtailta tai öljynjalostamolla.

Työaikamuotoa voidaan myös vaihtaa, jolloin ansion suuruus muuttuu. Esimerkiksi kaksi- tai kolmi-vuorotyötä ryhdytään tekemään, koska yrityksen tuotteilla on niin kova kysyntä. Muuten ei saataisi tilauksia hoidettua aikataulussa. Erilaiset vuorotyö- ja viikonloppulisät nostavat palkkatasoa ja vähentävät työaika.

Työn tekemisen paikka taas vaikuttaa ansioihin silloin, jos on kyse niin kutsutusta monipaikkaisesta työstä. Esimerkiksi huolto- ja korjaustöissä ansiot voivat nousta paitsi erityisammattiosaamisen takia myös siksi, että keikkatyöstä maksetaan erilaisia lisiä.

Lisäksi työnantaja on monenlaisia – aina maailmanluokan pörssiyrityksestä pikkukaupungin pajaan. Palkanmaksukykyä pitäisi löytyä, jotta työvoimaa voi palkata. Enin osa mikroyrityksistä työllistää vain omistajansa. Jos kyse on heikommin menestyvästä yrityksestä, ei talouspuskuria löydy, ei investoida uuteen eikä myöskään niin sanottuun inhimilliseen pääomaan eli osaavaan työvoimaan.

Hyvin menestyvät yritykset myös tuottavat, ja moni niistä palkitsee työntekijöitään hyvin tehdystä työstä. Bonuksia ja muita palkkioita maksetaan. Lisäksi tuotannon avainosaajat halutaan kiinnittää työpaikalle, jotta kilpailijat eivät heitä vie. Tällöin voidaan duunareille maksaa selvästi yli työehtosopimuksen minimin.

Ville Mäkilän kirjoittama artikkeli julkaistiin 1.11.2021 *Kauppalehdessä* otsikolla ”[Teollisuuden palkkaerot ovat hämmästyttävän suuria – näin paljon insinööri tienaa sorvaria enemmän](#)”.

## 2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen

TIMO EKLUND

Vuonna 2020 teollisuuden työntekijöiden nimellispalkat nousivat Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) tuntipalkkatilaston mukaan 1,5 prosenttia. Korona-epidemia ja sen talousvaikutukset eivät vaikuta hidastaneen ansiokehitystä. Vuodelle 2020 oli sovittu laajasti noin 1,3 prosentin sopimuskorotukset, joten liukumukset kasvattivat ansioita kriisitunnelmista huolimatta. Reaalipalkat nousivat jopa kymmenen vuoden tarkastelujakson nopeinta vauhtia (+1,5 %).

Sen sijaan teollisuudessa työtunnit joustivat alaspäin jonkin verran. Työtunnit vähenivät Tilastokeskuksen kansantalouden tilinpidon mukaan 1,9 prosenttia edellisvuodesta. Tähän syynä olivat kiky-sopimuksen poistumisen lisäksi lomautukset, joita ensimmäisenä koronavuonna oli runsaasti.

Korona-aika heijastui monella tapaa teollisuuteen. Teollisuustuotanto supistui 3,3 prosenttia, ja myös yritysten kannattavuus heikkeni. Näiltä osin palkkakehitys ei heijastanut heikkoa suhdannetta kovinkaan hyvin. Toisaalta on muistettava, että myöskään nopean kasvun vuosina palkat eivät yleensä juuri reagoi parantuneeseen tilanteeseen. Esimerkiksi vuonna 2019 teollisuustuotanto kasvoi 3,2 prosenttia, mutta nimellispalkat 1,3 ja reaalipalkat 0,5 prosenttia.

Identtisten henkilöiden tuntipalkat nousivat vuonna 2020 teollisuudessa 2,4 prosenttia. Identtisillä henkilöillä EK:n tilastoissa tarkoitetaan työntekijöitä, jotka ovat kahtena peräkkäisenä vuonna viimeisellä vuosineljänneksellä (Q4) työskennelleet samalla toimialalla. Osa identtisten palkankorotuksista johtuu osaamisen ja

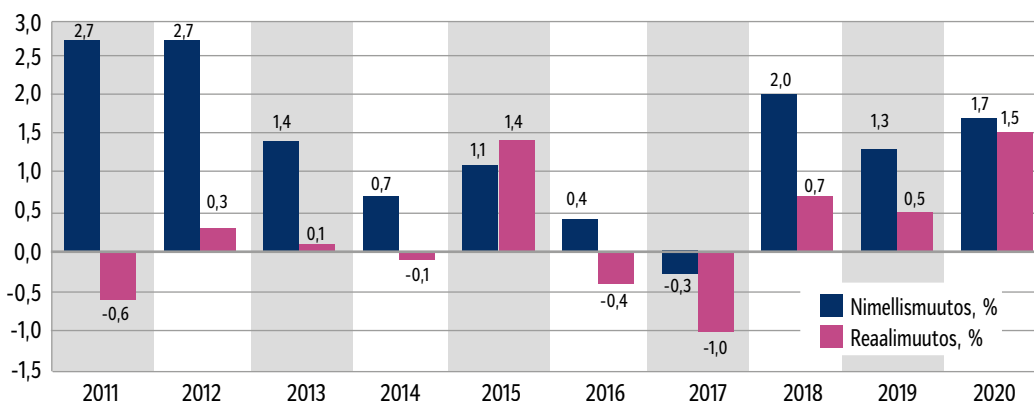
kokemuksen karttumisesta työuran aikana. Yritykset myös palkitsevat motivoituneita ja työtehtävissään hyvin pärjääviä työntekijöitä. Identtisten palkkakehitystä tukee lisäksi se, että yksittäisen työntekijän palkat laskevat vain harvoin, kun työsuhde yhden työnantajan palveluksessa on vakinaisempi.

### 2.1. PIDEMPIAIKAINEN PALKKAKEHITYS TEOLLISUUDESSA

Palkkakehitys ei kovinkaan nopeasti reagoi taloudessa tapahtuviin muutoksiin. Tähän vaikuttaa osaltaan keskitetty palkkapolitiikka, jolla turvataan työvoimakustannusten ennakoitavuutta monien muiden myönteisten vaikutusten lisäksi. Taloussuhdanteen muutoksiin reagoidaan yrityksissä ja työmarkkinoilla työtuntien määrän avulla palkkojen sijaan. Varsinkin taloudellisen toimeliaisuuden huvetessa suomalaiset työmarkkinat ovat joustavat, sillä lomautusjärjestelmä mahdollistaa nopean sopeutumisen.

Hieman pidemmällä aikavälillä suomalaisessa teollisuudessa palkkakehitys on kuitenkin seurannut teollisuuden toimintaedellytysten, kilpailukyvyn ja markkinatilanteen kehitystä. Talouskriisivuosien 2008 ja 2009 jälkimainingeissa Suomen teollisuudella oli vaikea löytää ostajia tuotteilleen. Tästä johtuen teollisuustuotanto supistui neljänä peräkkäisenä vuotena vuosina 2012–2015. Kuviosta 1. näkyy, että teollisuuden työntekijöiden palkat reagoivat tähän kehitykseen, sillä

Kuvio 1  
Teollisuuden nimellis- ja reaaliansioiden vuosimuutos (2011–2020)



Lähde: EK 2021, Tilastokeskus 2021

vuosien 2011–2017 aikana reaaliensiot laskivat neljänä vuonna seitsemästä. Reaaliensiot kasvoivat 3 prosenttia kymmenvuotiskaudella 2011–2020.

Teollisuustuotannon kääntymisen vahvaan kasvuun vuonna 2016 näkyi ansiokehityksessä pienellä viiveellä. Tuntipalkoissa käänne ylöspäin tapahtui vuonna 2018. Viime vuonna teollisuustuotanto supistui, mutta palkat nousivat jopa aiempaa voimakkaammin. Kehityksestä voi vetää johtopäätöksen, että Suomessa työmarkkinat pystyvät lyhyellä aikavälillä turvaamaan palkkustannusten ennakoitavuuden, mutta muuttuneeseen suhdanteeseen sopeutuminen ei tapahdu välittömästi. Pidemmällä aikavälillä palkat sopeutuvat teollisuuden toimintaedellytyksien muutoksiin. Reagointi tapahtuu usein parin vuoden viiveellä.

Pääosa viimeisen kymmenen vuoden ajanjaksolla toteutuneista palkankorotuksista on perustunut työehtosopimuksissa sovittuihin korotuksiin. Tämä selviää, kun vertailee teollisuutta koskevia Tilastokeskuksen sopimuspalkkaindeksiä ja ansiotasoindeksiä. Enin osa, hieman yli 80 prosenttia korotuksista selittyy sopimuspalkkojen kehityksellä. Yrityskohtaisten, henkilökohtaisten ja rakenteellisten korotusten osuus jää alle 20 prosenttiin.

## 2.2. TEOLLISUUDEN HENKILÖSTÖRYHMIEN PALKKAKEHITYS (2011–2020)

Teollisuudessa ansiot ovat kehittyneet heikommin kuin työmarkkinoilla keskimäärin. Kuvio 2. osoittaa, kuinka monta prosenttia nimellisansiot ovat kasvaneet vuosien 2011 ja 2020 välillä. Kaikkia palkansaajia koskeva lukema perustuu Tilastokeskuksen ansiotasoindeksiin ja teollisuuden henkilöstöryhmien lukemat EK:n kuukausipalkka- ja tuntipalkkatilastoihin.

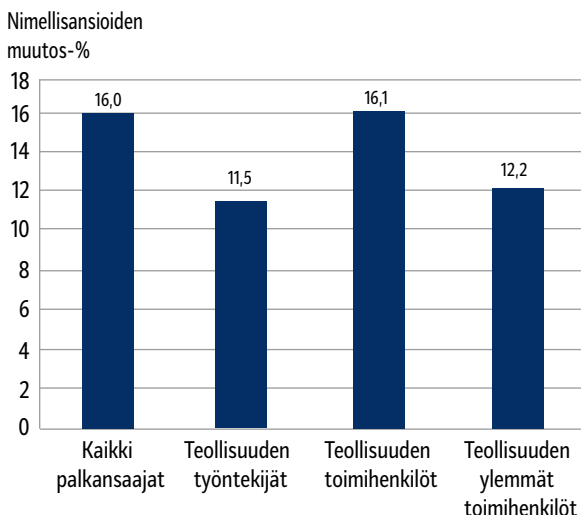
Kuviosta 2. nähdään, että ainoastaan teollisuuden toimihenkilöillä ansiot ovat kehittyneet työmarkkinoiden keskimääräistä vauhtia. Ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ansioiden nousu on jäänyt noin 4 prosenttiyksikköä pienemmäksi kuin Suomessa työmarkkinoilla keskimäärin. Erot toimialojen tai henkilöstöryhmien välillä eivät selity sopimuskorotuksilla. Niiden taso ei juuri poikkea toisistaan.

Työntekijöiden ansiokehitys jää molempia toimihenkilöryhmiä hitaammaksi, jos mittayksiköksi valitaan euromääräinen ansioiden muutos. Ylempien toimihenkilöiden nimelliset kuukausipalkat nousivat kymmenessä vuodessa 555 euroa ja toimihenkilöillä 491 euroa. Työntekijöillä vastaava muutos on noin 320 euroa.

Teollisuuden palkansaajien ansiokehitystä on Suomessa hidastanut harjoitettu laaja sitoutuminen kilpailukyvyn turvaamiseen. Vuodesta 2015 alkaen solmitut työehtosopimukset ovat useimmiten olleet selkeästi kilpailukykyä parantavia. Osassa sopimuksista kilpailukyvyn parantamiseen on pyritty jo sopimushetkellä. Osassa sopimuksista myönteis-

Kuvio 2

### Nimellisansioiden muutos (2011–2020)



Lähde: Tilastokeskus 2021, EK 2021

set kilpailukykyvaikutukset ovat selvinneet vasta toteutuneen kehityksen perusteella. Kilpailukykyä on edistetty myös hallitustoimin, josta on osoitukseksi esimerkiksi vuonna 2016 solmitun kilpailukyky-sopimuksen syntyhistoria.

Varsinkin vientiteollisuuden yritykset toimivat kovasti kilpailuilla markkinoilla, joten kilpailukykyä huolehtiminen on perusteltua. Talouskehitystä kuvaavista tilastoista välittyy kuitenkin väistämättä kuva, että vuonna 2017 Suomen kilpailukyky alkoi olla kunnossa. Tuolloin Suomen tavara- ja palveluviennin määrä kasvoi 9 prosenttia ja teollisuustuotannon määrä 5 prosenttia. Ansiokehitys kiihtyi vuonna 2018, mutta missään vaiheessa palkkakehitys ei ole noussut sellaiselle tasolle, joka olisi uhannut kilpailukykyä.

Teollisuuden kilpailukyvyn turvaava palkkapolitiikka on heikentänyt teollisuustyön kiinnostavuutta entisestään. Alhaisen palkkatason, työn raskauden ja muiden enemmänkin imagosyiden vuoksi monet kouluttautuvat ja hakeutuvat töihin toisille aloille. Osin tästä syystä yrityksillä on vaikeuksia löytää haluaansa työvoimaa vallitsevalla palkkatasolla. Tilanne työmarkkinoilla oli tiukka jo ennen koronaepidemiaa. Työvoiman saatavuus vaikeutui uudestaan nopeasti epidemian talousvaikutusten hellitettyä kesällä 2021.

Vaikeuttaa selvältä, että teollisuuden työmarkkinoilla on vaikea löytää tasapainoista palkkatasoa. Monesti hintakilpailukyvyn huomioiva ansiotaso on liian matala työvoiman houkuttelemiseksi alalle. Ja päinvastoin: palkkataso, jolla työvoima saadaan hakeutumaan alalle, voi olla liian korkea kilpailussa pärjäämisen kannalta. Tämä koskee varsinkin heikomman tuottavuuden ja kannattavuuden yrityksiä.

Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että teollisen työn houkuttavuus on kilpailukykyä suurempi ongelma. Tätä näkemystä tukee yritysten laajat rekrytointivaikeudet. Sitä vastoin teollisuuden uusien tilausten nopean kasvun valossa kilpailukyky näyttäisi olevan kunnossa.

# 3. Teknolohiateollisuuden palkantarkistukset 2021

MARKUS RANINEN

## 3.1. PALKANKOROTUSRATKAISU

Teknolohiateollisuuden vuoden 2021 palkankorotusneuvottelut sujuivat pääosin hyvässä hengessä, kuten aiempinakin vuosina. Metallialoilla on ollut pyrki- myksenä neuvotella aidosti paikallinen palkkaratkaisu työpaikka- ja yritystasolla. Paikallisten neuvottelujen keskeinen tarkoitus on parantaa luottamusmiesten ja henkilöstön käsitystä yrityksen taloudellisesta toimin- taympäristöstä ja tilanteesta.

Paikallisissa neuvotteluissa teemoja ovat olleet yri- tyksen taloudellinen tila, näkymät tilausten ja työllii- syyden osalta, palkkaporrastusten oikeudenmukaisuus sekä yrityksen kustannuskilpailukyky. Näitä tietoja punniten on neuvotteluissa päädytty paikalliseen so- pimukseen palkankorotuksen tasosta ja jakotavasta.

Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksessa on kirjattu paikallisista palkkaratkaisuista seuraavaa: ”Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tu- kea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeuden- mukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla”.

Taulukko 1

Paikalliset neuvottelut, osuus metalliteollisuuden työpaikoista (N=606)	
Parake käytössä	55 %
Työpaikalla neuvoteltiin paikallisesta ratkaisusta	73 %
Taloustilanne	67 %
Tilauuskanta	67 %
Työllisyystilanne	68 %
Palkkauksen kannustavuus ja palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus	54 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2021

Paikalliseen sopimiseen näin ollen kannustetaan. Jos paikallista palkkaratkaisua ei ole syystä tai toises- ta saatu sovittua, on menty niin sanotun perälaudan mukaisesti. Perälauta on työehtosopimukseen kirjattu määräys. Perälaudassa on määritelty menettelytavat, mikäli paikallisesti ei sovita toisin.

Vuonna 2021 perälauta tarkoitti seuraavia asioi- ta: palkankorotus 1,4 prosentin yleiskorotuksena ja 0,6 prosentin työpaikkakohtainen erä 1.2.2021 lähti- en tai sitä lähinnä olevan seuraavan palkanmaksu- kauden yhteydessä.

## 3.2. PAIKALLISET NEUVOTTELUT

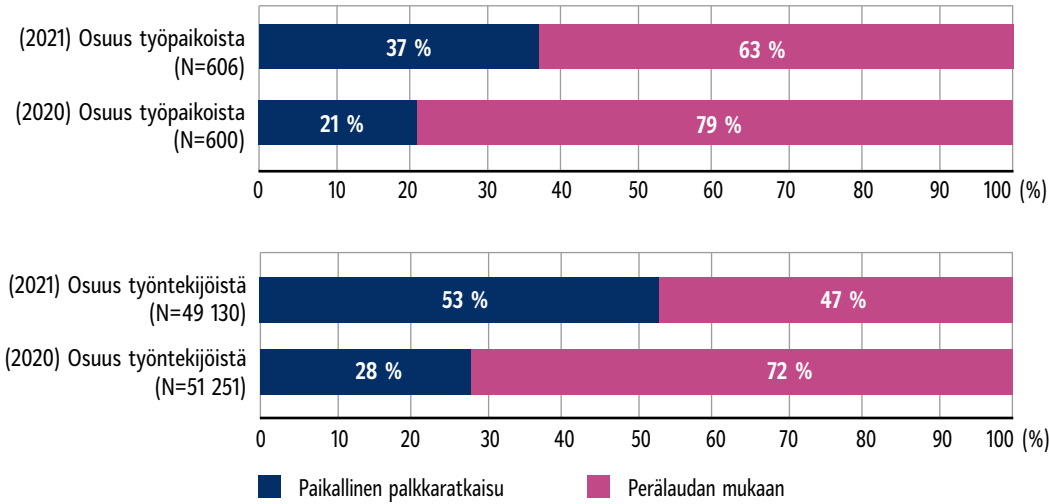
Tammikuussa 2021 toteutetusta palkankorotuskyselys- tä selviää, että selvä enemmistö (73 %) metalliteollisuus- den työpaikoista on käynyt neuvotteluja paikallisesta palkkaratkaisusta. Taloustilannetta, tilauuskantaa ja työllisyystilannetta käsiteltiin neuvotteluissa melkein yhtä yleisesti. Palkkauksen kannustavuutta ja palkka- porrastuksen oikeudenmukaisuutta käsiteltiin yli puo- llessa (54 %) työpaikoista. (Ks. Taulukko 1.)

Vuonna 2021 paikallisesti oli neuvoteltu hieman yleisemmin (+4 %) kuin edellisvuonna. Työpaikoil- la käsiteltiin neuvotteluissa tänä vuonna vähem- män työllisyystilannetta (-3 %) ja tilauuskantaa (-2 %). Taloustilannetta käsiteltiin hieman yleisemmin (+1 %) kuin vuonna 2020 ennen korona-aikaa käydyissä neuvotteluissa. Monessa talossa on kuitenkin korona- aikana käyty yt-neuvotteluja, joissa näistä asioista on puhuttu viljalti.

Päälouottamusmiehet kertovat kyselyssä, että neu- vottelut ovat myös johtaneet tuloksiin. Kyselyn mu- kaan yli kolmannes (37 %) työpaikoista on saanut sovittua paikallisesta palkkaratkaisusta. Paikalli- seen ratkaisuun päätyneet työpaikat kattavat puolet

### Kuvio 3

#### Sovitut palkkaratkaisut



Lähde:  
Teollisuusliiton  
tutkimusyksikkö 2021

(53 %) työntekijöistä. Paikallisiin ratkaisuihin päädyttiin erityisesti suurissa yrityksissä, jolloin ratkaisut koskivat aiempaa useampaa työntekijää. (Ks. Kuvio 3.)

Paikallisten ratkaisujen määrän merkittävä kasvu työpaikoilla saattaa selittyä perälaudan 0,6 prosentin työpaikkakohtaisella erällä. On oletettavaa, että pääluottamusmiehillä on ollut vahva tahtotila käydä neuvotteluja työpaikkakohtaisen erän tarkemmasta kohdentamisesta. Lopputuloksena oli, että enemmistössä (60 %) paikallisen ratkaisun tehneistä työpaikoista palkankorotukset jaettiin yhtä suurina kaikille (ks. Taulukko 2).

### 3.3. PAIKALLISET PALKKARATKAISUT

Paikallisessa palkkaratkaisussa on mahdollista sopia kaikesta palkankorotukseen liittyvästä, joten erilaisia lopputuloksia syntyi kymmenittäin. Tärkeimmät sovitavat asiat ovat metalliteollisuuden työpaikoilla olleet korotuksen taso, työnpaikkakohtaisen erän suuruus, ajankohta ja kohdentamistapa. Myös yleiskorotuksien suuruudet ovat vaihdelleet.

Taulukkoon 2 on kerätty keskeisiä tuloksia. Korotustavaltaan erisuuruisiin korotuksiin on laskettu mukaan myös ne ratkaisut, joissa kaikille on jaettu yleiskorotus ja osa työntekijöistä on lisäksi saanut henkilökohtaisen korotuksen.

Kaikkia kustannusvaikutuksia on hankala arvioida. Ensinnäkin osassa annetuista vastauksista palkantarkastuksen kustannusvaikutukset eivät selvinneet yksiselitteisesti. Toiseksi joillakin työpaikoilla palkkaneevottelut olivat vielä kesken kyselyn toteutuksen aikaan. Kolmanneksi senttikorotusten kustannusvaikutuksista ei ollut aina varmuutta. Yhteensä näitä tulkinnanvaraisia vastauksia oli 6 prosenttia kaikista vastauksista.

Kyselyn mukaan kuitenkin yli puolet (63 %) paikallisen palkkaratkaisun tehneistä työpaikoista on päätenyt kokonaiskustannusvaikutuksissa tasan

Taulukko 2

#### Palkankorotusten toteutustapa

	Osuus työpaikoista	Osuus työntekijöistä
<b>Kustannusvaikutus</b>		
Alle 2 %	6 %	7 %
Tasan 2 % paikallisesti sovittuna	21 %	26 %
Tasan 2 % perälaudan mukaan	63 %	47 %
Yli 2 %	4 %	10 %
Senttikorotus, neuvottelut kesken tai ei tietoa	6 %	10 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

#### Korotuksen ajankohta

	Osuus työpaikoista	Osuus työntekijöistä
Ennen 1.2.2021	6 %	7 %
1.2.2021	90 %	84 %
Myöhemmin kuin 1.2.2021	4 %	9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

#### Korotustapa paikallisissa palkkaneevotteluissa

	Osuus työpaikoista	Osuus työntekijöistä
Kaikille yhtä suurena korotuksena	60 %	56 %
Erisuuruina korotuksina	30 %	35 %
Jotenkin muuten	10 %	9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2021

2 prosentin tasoon. Näissä työpaikoissa työskentelee 26 prosenttia kaikista työntekijöistä. Toisin sanoen paikallisesti neuvotelluissa sopimuksissa on lopulta päädytty kokonaiskustannusvaikutuksissa työehtosopimuksen perälautamallin korotustasoon.



### 3.4. TYÖPAIKKOJEN NEUVOTTELUKULTTUURI

Palkankorotuskyselyn yhteydessä kysyttiin myös metallialojen pääluottamusmiesten näkemyksiä paikallisesta neuvottelukulttuurista ja -suhteista kolmen väittämän avulla (ks. Kuvio 4). Väittämät ovat:

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

Ensimmäisen väittämän kanssa samaa mieltä oli kaksi kolmasosaa (65 %). Puolestaan ainakin jossain määrin eri mieltä oli lähes neljäsosa (23 %). Arviot ovat linjassa kolmannen väittämän kanssa, jonka mukaan selvän enemmistön (72 %) mielestä paikalliset neuvottelusuhteet ovat hyvät.

Toinen väite on jakanut luottamusmiehet aiemmin kahteen suunnilleen samankokoiseen leiriin. Kuitenkin vuoden 2020 kyselyssä tämä asetelma alkoi muuttua, kun paikallisen sopimisen kannatus nousi 50 prosenttiin. Tämän vuoden kyselyssä asetelma on pysynyt samana kuin viime vuonna. Puolet (49 %) suhtautuu myönteisesti paikalliseen sopimiseen. Puolestaan noin kolmasosa (32 %) suhtautuu paikalliseen sopimiseen nihkeämmin. (Ks. Kuvio 4.)

Tarkastelimme vaikuttaako työpaikan koko luottamusmiesten näkemyksiin paikallisesta sopimisesta. Paikallisen sopimisen kannatus näyttää vähentyvän

työpaikan koon kasvaessa (ks. Kuvio 5). Tämä on linjassa aikaisempien vuosien kyselytulosten kanssa. Poikkeuksen muodostavat henkilöstöltään 250–499 henkilön työpaikat, joissa kannatus on kaikkein suurinta (60 %). Kuitenkin näiden yritysten määrän vähälukuisuudesta (n=35) johtuen, tästä ei voida vetää mitään yleisempiä johtopäätöksiä.

### 3.5. KYSELYN TOTEUTUS

Palkkakysely lähetettiin teknologiasektorin pääluottamusmiehille, joiden sähköpostiosoite on liiton tiedossa (N=1 158). Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä tammikuun 2021 lopussa. Vastauksia saatiin 606, ja vastausprosentti oli hyvä (52 %). Työntekijöitä vastanneiden luottamusmiesten työpaikoilla oli yhteensä 49 130. Tarkemmat jakaumat vastaajista on esitetty Taulukossa 3.

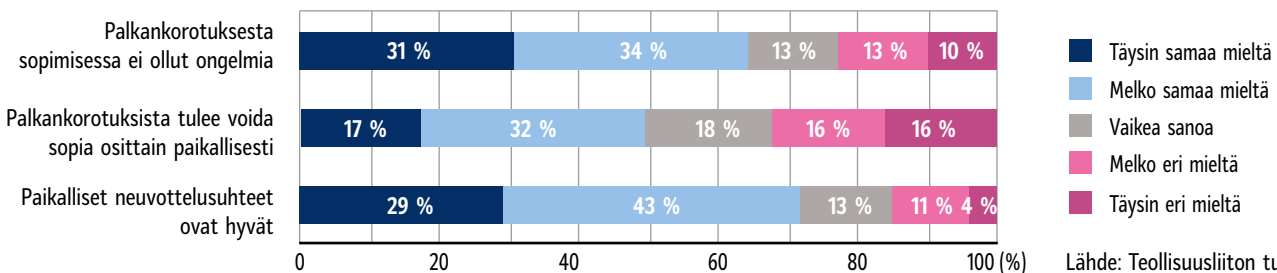
Taulukko 3

	Vastaajat	Työntekijät
<b>Teknologioteollisuus ry:n jäsen</b>	488	45 609
MTHL:n jäsen	3	169
Jonkin muun työnantajaliiton jäsen	3	283
Ei ole työnantajaliiton jäsen	112	3 069
<b>Yhteensä</b>	<b>606</b>	<b>49 130</b>

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2021

Kuvio 4

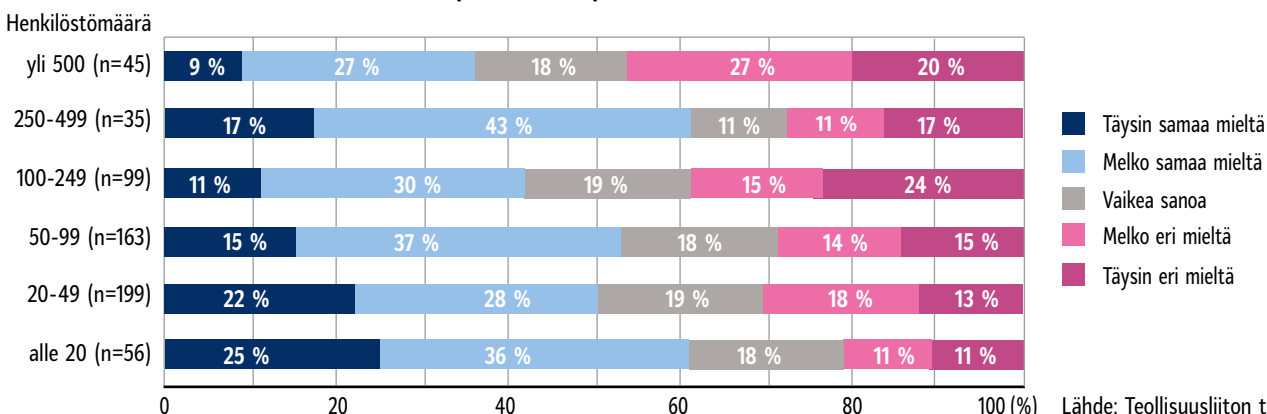
#### Luottamusmiesten arviot paikallisesta sopimisesta ja neuvottelusuhteista (N=606)



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2021

Kuvio 5

#### Väite: Palkankorotuksista tulee voida sopia osittain paikallisesti



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2021

# 4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2020

ANU-HANNA ANTILA & MARKUS RANINEN

## 4.1. TILASTOT TOIMIALOITTAIN JA SOPIMUSALOITTAIN

Tilastokeskus ylläpitää tilastoviranomaisena Suomen virallista tilastoa (SVT), joka sisältää tietoja suomalaisten palkoista ja työvoimakustannuksista. Tilastokeskuksen koostama virallinen palkkatilasto käyteen myös Euroopan unionin palkkarakennetilastointiin. Toimialojen palkkakehitystä käsittelevässä osiossa esitettävät ansiotiedot perustuvat Tilastokeskuksen (TK) tuoreimpaan palkkatilastoon, jonka julkistus oli lokakuussa 2021.

Tilastokeskuksen palkka-aineiston hyödyntämiseen on monia 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.

Tilastokeskuksen ja Elinkeinoelämän Keskusliiton palkkatilastojen välillä on kuitenkin yksi keskeinen ero. Tilastokeskuksen laaja palkka-aineisto on luokiteltu toimialoittain. TK:n toimialaluokitus (TOL 2008) perustuu EU-tason päätöksiin, jotta voidaan tuottaa vertailukelpoisia ns. harmonisoituja aineistoja EU-maista.

EK:n palkkatilastot taas noudattavat sopimusaloittaista luokittelua. Yksityiskohtaiseen ja tarkkaan sopimusaloittaaiseen aineistoon ei ole pääsyä muilla kuin EK:n jäsenliitoilla. Teollisuusliitto saa joitakin EK:n palkka-aineistoja SAK:n kautta. SAK ja EK ovat solmimassaan [Tilastoyhteistyösopimuksessa](#) (2006) päättäneet, että EK luovuttaa palkkatilastoja SAK:n jäsenliittojen käyttöön. Luvut ovat kuitenkin keskiarvoja.

Molemmilla palkkatilastoilla on myös puutensa. EK:n aineisto ei sisällä kaikkien Teollisuusliiton neuvotteluosapuolten työnantajayritysten palkkatietoja. Tämä olennainen puute, sillä Teollisuusliitolla on noin 20 työnantajajärjestöä neuvotteluosapuolena. Myöskään TK:n palkkatilasto ei sisällä

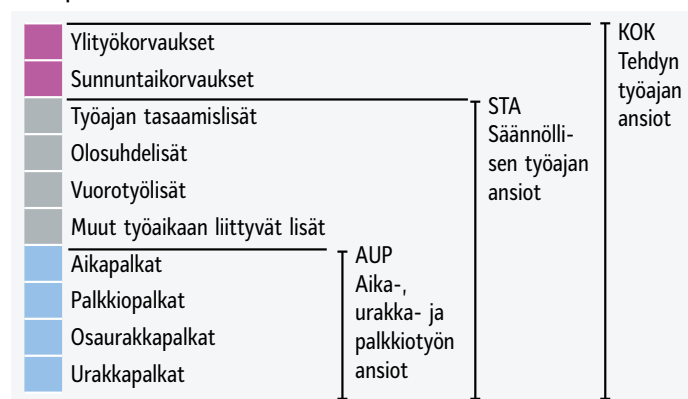
kaikkia Teollisuusliiton piiriin kuuluvia toimialoja ja sopimusaloja, vaikka TK:n palkkatilasto on kattavin saatavilla oleva tilasto. Esimerkiksi maatalousalojen ja muun alkutuotannon työntekijöiden palkkatietoja ei tilastoida. Tähän vaikuttavat Euroopan unionin tason päätökset ylläpidettävistä tilastoista.

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 suoja koskee palkkatilastointia silloin, kun yksi yritys työllistää valtaosan toimialan työntekijöistä. Teollisuusliiton jäsenten aloista öljynjalostus on tällainen ala. Näiltä osin aineistoja tullaan täydentämään mahdollisuuksien mukaan muilla palkkatiedoilla, mikäli neuvotteluosapuolet tähän myöntyvät.

## 4.2. PALKKAKEHITYS SOPIMUSALOILLA

Palkkatilastot kerätään vuoden neljänneltä vuosineljännekseltä (Q4), ja vuosineljänneksen keskimääräisiä ansioita verrataan edellisen vuoden Q4-ajankohdan vastaaviin 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 lisää tai korotuksia. (Ks. Kuvio 6.)

Kuvio 6  
Tuntipalkkatilaston ansioiden rakenne



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2021

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

Kolmas tapa seurata ansiokehitystä on identtisten henkilöiden ansioiden muutos (ks. luku 4.4.). Elinkeinoelämän Keskusliitto käyttää suppeaa määrittelyä, jossa identtinen henkilö löytyy sekä tuoreimmassa että sitä edeltäneessä palkkatilastossa (Q4). Tällöin saman henkilön palkkatiedot löytyvät tilastoista, jotka koskevat vuoden viimeisen neljänneksen ajankohtia (Q4/2019 ja Q4/2020).

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.

Toisin sanoen ansioiden keskiarvon aleneminen ei välttämättä tarkoita palkkojen pienentymistä. Esimerkiksi eläköityminen tai muu henkilöstön vaihtuvuus alentaa ansioiden keskiarvoa. Jos eläkkeelle jääneen tilalle palkataan nuorempi, kokemattomampi työntekijä, on todennäköistä, että uuden työntekijän palkka on myös pienempi. Vuosittain eri sopimusaloilta eläköityy tuhansia työntekijöitä, ja tämä näkyy myös palkkatilastoissa.

### 4.3. ANSIOIDEN KEHITYS TILASTOJEN POHJALTA

Vuonna 2020 Teollisuusliiton sopimusaloilla (EK) säännöllisen työajan ansiot (STA) kasvoivat kaikilla muilla aloilla paitsi kemian perusteellisuudessa. Työntekijöiden reaaliansioiden muutos saadaan, kun (nimellis-) ansiokehityksestä vähennetään elinkustannusten kasvu samalta ajalta. (Ks. [Taulukko 6.](#))

Työntekijöiden perusansiot kasvoivat kaikilla Teollisuusliiton piiriin kuuluvilla sopimusaloilla. Vuodelle 2020 keskimääräinen sopimuskorotus oli 1,3 prosenttia. Yhtä lukuun ottamatta kaikkien sopimusalojen perusansiot nousivat vähintään sopimuskorotuksen verran ([ks. Taulukko 4](#)). Ainoa alle 1,3 prosentin tason jäänyt sopimusala oli autonrengasala. Identtisillä henkilöillä perusansioiden (AUP) kasvu ylitti sopimuskorotuksen tason kaikilla sopimusaloilla.

Vuorotyön määrä vaikuttaa suoraan STA-ansioon silloin, jos vuorotyölisä, työajan lyhennyskorvaus tai tasaamislisä muuttuvat. Tästä selkein esimerkki on saha- ja levyteollisuus, jossa STA-ansio on kasvanut 1,2 prosenttiyksikköä perusansiota enemmän. Muutos on tapahtunut kaikkien saha- ja levyteollisuuden työntekijöiden yhteenlasketuissa ansioissa.

Sama havainto voidaan tehdä saha- ja levyteollisuuden identtisten henkilöiden ansioiden kohdalla. Tämä muutos ei kuitenkaan liity vuorotöihin. Selitys löytyy kilpailukyky sopimuksen poistumisesta, jolloin tasaamislisä on palautunut vuoden 2016 tasolle.

Osassa sopimusaloista STA-ansio on kasvanut perusansiota vähemmän ([ks. Taulukko 4](#)). Suurin muutos on lasikeraamisessa teollisuudessa, jossa STA-ansio on kasvanut 2 prosenttiyksikköä vähemmän kuin AUP-ansio. Tämä tarkoittaa sitä, että työaikamuoto on muuttunut joillakin työpaikoilla. Vuorotöiden määrä on vähentynyt vuoden takaiseen verrattuna. Samanlainen kehitys on nähtävissä myös tekstiili- ja muotialalla sekä kemian perusteellisuudessa.

Yleensä olosuhdelisien vaikutus STA-ansioiden muutoksissa on vähäistä. Kuitenkin silloin, kun tarkastellaan henkilömäärältään pieniä sopimusaloja, voi muutoksia tapahtua myös tätä kautta.

### 4.4. IDENTTISET HENKILÖT

Identtisten henkilöiden määrittelytapoja on useita. Edellä jo kuvattiin, kuinka Elinkeinoelämän Keskusliitto käyttää laajaa määrittelyä, jossa identtinen eli sama henkilö on palkkatilastoissa tilastojakson alussa ja lopussa (Q4/2019–Q4/2020). Tämä EK:n tilastoaikainmuodostukseen liittyvä määritelmä (tapa A) on käytössä [taulukossa 4 ja 5](#).

Identtiset henkilöt voidaan kuitenkin määritellä tarkemminkin. Tällöin työuran mittaan kehittyvän palkkatulon määrän tarkastelussa on olennaista, että työntekijä pysyy samalla ammattialalla ja myös saman työnantajan palveluksessa (Q4/2019–Q4/2020). Tämä joukko voi vaihdella vuosittain suurestikin, mikä johtuu esimerkiksi lyhyiden tai osa-aikaisten työsuhteiden yleistymisestä. Myös työn koko- tai osa-aikaisuuden on pysyttävä samana vuodesta toiseen, jotta tulotiedot ovat vertailukelpoisia. Tilastokeskus räätälöi Teollisuusliiton tarpeisiin tällaisen tarkemman määritelmän (tapa B), joka sekin on käytössä [taulukossa 5](#).

Samalla työpaikalla pysyneiden identtisten henkilöiden (tapa B) palkat kehittyivät vuodesta 2019 vuoteen 2020 eritahtisesti toimialoittain. Kaikkein suurin palkkakehitys oli pesulapalveluissa (2,5 %). Toiseksi suurin kasvu oli sahatavaran ja puutuotteiden valmistuksessa (2,4 %). Hitainta palkkakehitys on ollut metallimalmien louhinnassa (0,6 %). Lasin ja lasituotteiden valmistuksessa identtisten palkat kääntyivät jo pakkasen puolelle (-0,8 %).

## 4.5. PALKKAKEHITYS TOIMIALOILLA

Tilastokeskuksen palkkatilastot kertovat aina jotakin Teollisuusliiton piiriin kuuluvien ansioiden kehitys-suunnasta. Seuraavan vuoden 2022 palkkakatsauksessa tähän identtisten henkilöiden ja vaihtuvien työntekijöiden kysymykseen päästään viimein käsiksi Tilastokeskuksen aineistojen avulla.

**Taulukossa 5** esitetään Tilastokeskuksen palkkatilastoon pohjaten Teollisuusliiton toimialojen keskimääräiset ansiot. Aivan kaikilta aloilta ei tietoja ole saatavana.

Näitä tarkempia tilastotietoja palkkakehityksestä on mahdollista saada myös sukupuolittain. Toimialat ovat Suomelle tyypillisesti hyvinkin sukupuolittuneita mies- ja naisaloja. Esimerkiksi metallialat ja moottori-ajoneuvojen huolto ja korjaus ovat hyvin miehisiä, ja puolestaan pesula-ala ja vaatteiden valmistus työllistävät pääosin naisia.

Suurin ero naisten ja miesten keskiansioiden välillä on tekstiilien valmistuksessa. Toimialan naisten keski-ansio on 76 senttiä miesten eurosta. Tämä selittyy työpaikkojen sisäisellä työnjaolla: miehet työskentelevät paremmin palkattuina koneidenkäyttäjinä, kuljetustehtävissä ja kunnossapidossa ja naiset heikommin palkatuissa tuotantotehtävissä.

Palkkatasa-arvo toteutuu parhaiten kahdella toimialalla. Ensinnäkin pesulapalveluissa naisten keskiansio on tasan yhtä suuri kuin miehillä, joten naisen euro on miehen euro. Toinen palkkatasa-arvoala on perinteisesti ollut sahatavaran ja puutuotteiden valmistus. Vuonna 2020 naisen euro ei yltänyt yli sataan, kuten aiempina vuosina. Nyt naisen euro oli 99 senttiä.

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

**Taulukko 4**

Työntekijät ja tuntiansiot vuoden 2020 neljännellä neljänneksellä ja vuosimuutokset (4.–4. neljännes)								
	Työntekijöitä	Työntekijöiden määrän muutos	AUP-ansio			STA-ansio		
			senttiä tunnissa	Vuosimuutos, %	Id. henkilöiden ansio, %	senttiä tunnissa	Vuosimuutos, %	Id. henkilöiden ansio, % (tapa A)
Teollisuus	83 744	-4 765	1627	1,9	2,6	1797	1,7	2,4
Tekstiili- ja muotiala	1 200	-20	1421	4,7	3,2	1541	3,2	1,3
Graafinen teollisuus	1 445	-150	1573	3,1	2,5	1687	2,0	2,0
Saha- ja levyteollisuus	3 922	-236	1570	2,0	2,5	1764	3,2	3,9
Puusepänteollisuus	1 350	-228	1438	1,5	1,5	1562	1,8	1,9
Öljy-, kaasu- ja petrokemian teollisuus	1 357	-81	1791	2,7	2,9	2173	2,6	2,7
Kemian perusteollisuus	2 283	58	1726	1,3	2,0	1895	-0,1	1,0
Muovi- ja kemian tuoteteollisuus	5 379	74	1503	1,3	2,1	1637	1,7	2,4
Kumiteollisuus	929	-97	1775	2,6	3,2	1997	2,6	3,1
Lasikeraaminen teollisuus	1 204	-122	1534	2,1	3,1	1748	0,1	1,1
Veneenrakennusteollisuus	778	-28	1592	2,1	2,6	1616	2,2	2,7
Nahka- ja kenkäteollisuus	498	-76	1374	2,0	1,9	1404	0,8	0,8
Autorenkasala	969	-123	1401	1,1	3,1	1414	1,1	2,6
Autoalan korjaamotyöntekijät	2 836	-526	1943	9,4	3,6	1987	9,3	3,7
Autoalan myyntihenkilöstö (euroa/kk)	917	-253	-	-	-	4484	1,0	-
Autoalan konttorihenkilöstö (euroa/kk)	369	-92	-	-	-	3029	-1,4	-
Autoalan varaosa-, varasto- ja palveluhenkilöstö (euroa/kk)	590	-138	-	-	-	2946	-1,3	-
Teknolgiateollisuus (ei sisällä malmikaivoksia)	35 568	-3 614	1604	1,9	2,3	1785	1,6	2,0
Pelti- ja teollisuuseristysala	321	-140	1557	4,5	3,3	1631	4,1	3,6

Lähde: EK 2021

## Taulukko 5

## Säännöllisen työajan ansiot toimialoittain miehillä ja naisilla, sekä identtisten henkilöiden ansioiden muutoksen mediaani\*

Sopimusala	Henkilömäärä			Keskiansio, senttiä tunnissa				Identtisten ansioiden muutos	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset/miehet	tapa A	tapa B
Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	12 233	1 654	13 887	1746	1597	1729	91 %	1,4 %	1,4 %
Metallituotteiden valmistus	9 482	1 725	11 207	1606	1462	1585	91 %	1,6 %	1,6 %
Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus	8 001	1 203	9 204	1541	1528	1540	99 %	1,8 %	2,4 %
Metallien jalostus	7 973	917	8 890	2063	1860	2042	90 %	1,3 %	1,3 %
Moottoriajoneuvojen huolto ja korjaus (pl. moottoripyörät)	7 047	720	7 767	1795	1589	1768	89 %	1,3 %	1,3 %
Moottoriajoneuvojen osien ja varusteiden kauppa	5 535	1 849	7 384	1532	1467	1511	96 %	1,9 %	1,9 %
Moottoriajoneuvojen kauppa	6 324	949	7 273	1910	1752	1895	92 %	1,3 %	1,3 %
Kumi- ja muovituotteiden valmistus	5 015	1 454	6 469	1741	1500	1684	87 %	1,3 %	1,3 %
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	5 623	418	6 041	1883	1611	1872	86 %	1,6 %	1,6 %
Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus	4 123	1 268	5 391	1921	1649	1837	86 %	1,3 %	1,3 %
Sähkölaitteiden valmistus	3 929	1 210	5 139	1746	1394	1664	80 %	1,9 %	1,9 %
Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	3 613	706	4 319	1570	1467	1553	93 %	1,5 %	1,8 %
Elektronikkateollisuus	2 576	1 562	4 138	1586	1473	1558	93 %	1,6 %	1,6 %
Pesulapalvelut	738	2 643	3 381	1219	1215	1215	100 %	2,4 %	2,5 %
Muiden kulkuneuvojen valmistus	2 921	420	3 341	1653	1539	1639	93 %	1,6 %	1,6 %
Huonekalujen valmistus	2 296	687	2 983	1508	1410	1478	94 %	1,5 %	1,5 %
Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus	897	1 265	2 162	1873	1720	1790	92 %	1,3 %	1,3 %
Painaminen ja siihen liittyvät palvelut	1 547	592	2 139	1691	1496	1623	88 %	1,3 %	1,3 %
Muu posti-, jakelu- ja kuriiritoiminta	939	375	1 314	1441	1402	1433	97 %	1,2 %	1,2 %
Lasin ja lasituotteiden valmistus	839	167	1 006	1859	1619	1795	87 %	0,8 %	-0,8 %
Metallimalmien louhinta	808	116	924	1951	1808	1935	93 %	0,7 %	0,6 %
Tekstiilien valmistus	348	397	745	1598	1216	1409	76 %	1,7 %	1,3 %
Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	213	318	531	1524	1302	1372	85 %	1,0 %	1,0 %
Maisemanhoitopalvelut	416	52	468	1573	1428	1547	91 %	1,6 %	1,6 %
Vaatteiden valmistus	57	384	441	1510	1170	1195	77 %	1,3 %	1,3 %
Moottoripyörien sekä niiden osien ja varusteiden myynti, huolto ja korjaus	235	66	301	1904	1675	1841	88 %	2,0 %	2,0 %

Lähde: Tilastokeskus 2021

Sektori, johon pääosa toimialan  
työntekijöistä kuuluuTeknologia  
KemiaPuutuote  
Erityisalat

\* muutosprosenttien keskimääräinen havainto

Identtiset (tapa A): Palkansaaja työskennellyt vertailuvuosina samalla toimialalla (EK).

Identtiset (tapa B): Palkansaaja työskentellyt vertailuvuosina samalla toimialalla, työaikamuodolla ja samassa työpaikassa (Teollisuusliitto/TK).

## 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	2,7	2,1	3,8
2005	2,9	2,0	3,8	4,5	3,5	6,0
2006	2,6	0,5	3,7	2,1	0,0	3,2
2007	5,1	2,4	6,4	3,6	0,9	6,1
2008	5,0	1,1	5,4	5,3	1,4	5,1
2009	0,3	1,3	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	2,5	0,1	2,3	2,9	0,5	3,4
2013	0,7	-0,6	1,3	0,1	-1,2	1,1
2014	0,5	-0,3	1,6	1,7	0,9	2,6
2015	1,4	1,6	1,9	2,6	2,9	3,3
2016	0,1	-0,7	0,8	-1,7	-2,3	2,5
2017	-0,7	-1,3	2,0	1,9	1,3	0,8
2018	1,9	0,6	3,0	2,2	0,9	3,8
2019	1,3	0,5	2,2	1,0	0,2	2,9
2020	1,6	1,4	2,0	4,1	3,9	3,6

Erityisalojen sektori						
Tekstiili- ja muotiala			Graafinen teollisuus			
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %
2004	3,8	3,2	3,2	2,1	1,5	3,3
2005	3,6	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	3,2	2,4	2,5	-0,8	-1,6	-0,9
2015	-0,8	-0,6	-1,7	-1,6	-1,3	1,5
2016	4,0	3,2	2,1	3,4	2,7	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
2020	3,2	3,0	1,3	2,0	1,8	2,0

Puutuotesektori						
Saha- ja levyteollisuus			Puusepänteollisuus			
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %
2004	2,6	2,0	3,4	3,7	3,1	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	1,5	-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	2,7	0,3	3,9
2013	4,1	2,7	4,4	2,5	1,1	2,2
2014	1,5	0,6	2,0	3,7	2,9	4,8
2015	1,4	1,6	1,6	-0,7	-0,4	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	1,6	0,3	1,9	1,5	0,2	0,0
2019	1,2	0,4	-0,5	1,7	0,9	3,8
2020	3,2	3,0	3,9	1,8	1,6	1,9

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	6,7	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	2,4	5,8	
2008	2,4	-1,4	4,3	7,4	3,5	7,7	2,9	-0,9	3,7	5,0	1,2	3,6	
2009	8,2	9,3	9,7	3,2	4,2	3,8	5,6	6,7	4,7	-4,8	-3,9	-3,3	
2010	2,3	-0,3	2,9	2,8	0,2	3,7	1,2	-1,4	1,8	3,4	0,8	5,0	
2011	2,5	-0,7	3,6	3,0	-0,3	4,4	3,9	0,6	4,4	6,2	2,8	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	3,3	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	
2020	2,6	2,4	2,7	-0,1	-0,4	1,0	1,8	1,5	2,4	2,6	2,4	3,1	

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	2,6	3,9	0,8	-0,1	1,6	3,4	2,5	4,0	3,0	2,0	3,9
2006	4,5	2,3	6,1	2,5	0,4	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	4,3	0,4	6,9
2009	0,7	1,7	0,2	2,0	3,1	2,3	3,3	4,3	2,7	4,0	5,1	7,3
2010	0,0	-2,5	3,0	-0,8	-3,4	-0,5	1,7	-0,9	3,7	3,2	0,5	3,4
2011	4,2	0,8	4,5	2,2	-1,0	2,5	4,1	0,8	4,3	1,5	-1,8	1,9
2012	1,3	-1,0	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	0,6	-0,3	0,5	-0,4	-1,2	0,5	4,1	3,3	4,2	2,1	1,2	1,6
2015	2,0	2,3	2,9	0,6	0,8	1,3	2,8	3,1	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	-1,2	-0,8	-1,3	-1,9	0,6	0,8	0,1	1,4	2,5	1,9	1,7
2018	3,5	2,2	4,5	0,8	-0,5	3,0	4,5	3,1	4,9	2,7	1,4	2,5
2019	1,3	0,5	1,9	0,8	0,0	2,5	2,4	1,6	2,3	0,4	-0,4	1,4
2020	0,1	-0,1	1,1	2,2	2,0	2,7	0,8	0,6	0,8	1,1	0,9	2,6

Lähde: EK 2021 ja Tilastokeskus 2021

# 5. Kilpailijamaiden palkkaratkaisuja

TIMO EKLUND

Monet maat siirsivät vuonna 2020 sopimusneuvotteluja eteenpäin koronaepidemian aiheuttaman epävarmuuden takia. Joissain harvoissa tapauksissa jo sovittujen palkankorotusten voimaantuloa siirrettiin.

Epidemian ollessa valloillaan kesällä ja syksyllä 2020 solmittiin sopimuksia esimerkiksi Saksan pienemmillä aloilla ja Itävallan metalliteollisuudessa. Näihin sopimuksiin sisältyvät palkankorotukset olivat puolestatoista kahteen prosenttiin, mitä voi pitää olosuhteisiin nähden korkeana tasona. Olivathan korotukset suunnilleen samalla tasolla kuin Suomessa ennen kriisiä solmitut sopimukset.

Ruotsin teollisuusaloille tehtiin marraskuussa 2020 kesken koronakriisiä sopimus, joka nosti palkkoja 3 prosenttia vuodelle 2021. Palkankorotuksen tasoa luultavammin nosti se, että sillä hyvitettiin korotusten myöhästymistä yli puolella vuodella.

Tämän vuoden puolella koronakriisin talousvaikutukset ovat hellittäneet, mutta näkymät ovat jatkuneet epävarmoina. Tilanteen asteittain parantuessa myös työehtosopimukset ovat käyneet anteliaammiksi. Saksan metalliteollisuuden noin 2,3 tasoa voi pitää vielä varovaisen maltillisena. Sen sijaan Alankomaiden ensi vuodelle sovittu 3 prosenttia viestii jo selkeämmin kriisitunnelmien haihtumisesta ja inflaation kiihtymisestä.

Tässä esitellään lyhyesti Suomen vientiteollisuuden kannalta neljän keskeisen kilpailijamaan – Saksan, Ruotsin, Itävallan ja Alankomaiden – työehtosopimusten sisältöä Teollisuusliiton piiriin kuuluvilta toimialoilta. Tanskassa ei ole tehty teollisuuden aloille uusia merkittäviä sopimuksia vuoden 2020 palkkakatsauksen ilmestymisen jälkeen.

## SAKSA

Saksan metalli- ja elektroniikkateollisuuteen solmittiin vuoden 2021 maaliskuun lopulla sopimus, joka nostaa palkkoja heinäkuusta alkaen 2,3 prosenttia. Järjestely on työnantajien kannalta normaalia palkankorotusta mielisempi, sillä palkankorotukset maksetaan kertakorvauksena vasta helmikuussa 2022. Palkansaajat saivat myös 500 euron koronabonuksen kesäkuussa. Työnantajien neuvotteluasenteissa näkyi se,

että Saksan teollisuustuotanto oli laskussa jo ennen koronaepidemiaa ja muutoinkin teollisuuden tilanne on heikentynyt takavuosisista.

Solmittu työehtosopimus on voimassa puolitoista vuotta lokakuuhun 2022. Sovittu 2,3 prosentin ratkaisu on kuitenkin pysyvä: palkansaajille kertyy vastaava 2,3 prosentin potti myös tulevina vuosina ja se maksetaan ulos kunkin vuoden helmikuussa. Mikäli vuonna 2022 tai sen jälkeen sovitaan palkankorotuksista, nostavat korotukset tulevien vuosien helmikuussa maksettavaa euromäärää.

Elokuussa 2021 solmittiin hienokeramiikka-alalla 17 000 palkansaajaa koskeva sopimus. Palkkoja nostetaan kahteen otteeseen: 1.1.2022 korotus 2 prosenttia ja 1.1.2023 korotus 1,3 prosenttia. Kertaerien ja muiden työnantajien kustannuksia lisäävien elementtien myötä kustannusvaikutus kohoaa 5,05 prosenttiin kahden vuoden sopimuskaudella.

Kemianteollisuudessa on yhä voimassa vuoden 2019 marraskuussa puolta miljoonaa palkansaajaa koskeva sopimus. Sopimusta voi pitää palkansaajien kannalta erittäin anteliaana. Merkittävin parannus ovat ”Saksan kemian pekkaset”: vuosittainen työaika lyhenee viidellä päivällä. Palkkoja nostettiin 1,5 prosentilla vuonna 2020 ja 1,3 prosentilla tänä vuonna. Lisäksi on sovittu kertakorvauksista, joulubonuksista ja muista kustannusvaikutuksia lisäävistä toimista.

## RUOTSI

Ruotsin teollisuuteen solmittiin marraskuussa 2020 työehtosopimus 29 kuukaudeksi. Palkat nousevat sopimuksen myötä vuositasolla 2,23 prosenttia. Ensimmäinen korotus tehtiin 1.11.2020 ja se oli suuruudeltaan 3 prosenttia. Palkankorotuksen tasoa arvioidessa on kuitenkin huomioitava, että neuvotteluja lykättiin puolella vuodella ja tuona aikana töitä tehtiin vanhoilla palkkoilla.

Seuraavan kerran palkkoja korotetaan 1.4.2022, jolloin ansiot nousevat 2,4 prosenttia. Sopimuksen myötä myös osa-aikaeläkkeiden ehdot paranevat. Solidaarisen palkkapolitiikan periaatteet toteutuvat myös, sillä sopimukseen sisältyy pienipalkkaisia suosivia kirjauksia.



## ITÄVALTA

Vuoden 2020 kesällä Itävallassa solmittiin joukko vuodenmittaisia sopimuksia muun muassa metalliteollisuuteen, kaivoksille, elektroniikkateollisuuteen ja kenkäalalle. Näissä palkkoja nostettiin 1,45–2 prosenttia. Tämän lisäksi ne sisälsivät noin 150 euron kertaerän. Syyskuussa 2020 metalliteollisuudessa sovittiin 1,45 prosentin korotuksista.

Huhtikuun lopulla 2021 solmittiin useita sopimuksia elektroniikka-, paperi- ja kemian aloille. Näissä palkankorotuksiksi sovittiin 2 prosenttia. Itävallalle tyypillisesti sopimukset ovat yksivuotisia.

Marraskuussa 2021 metalliteollisuuteen solmittiin vuoden mittainen sopimus. Korona-ajan jälkeen paraneva taloustilanne ja kiihtyvä inflaatio alkavat näkyä palkkatasossa. Sopimuksen myötä palkkoja nostetaan 3,55 prosenttia. Lisäksi vuorotyölisät nousevat lähivuosina. Kaksivuorosta maksettavaa lisää korotetaan 50 sentistä euroon tunnissa. Tämä tapahtuu asteittain vuoden 2023 marraskuuhun mennessä. Kolmivuorota tekevillä vuorolisä nousee 2,52 eurosta 4 euroon. Tähän aikaa on tosin varattu vuoteen 2027 asti.

## ALANKOMAAT

Osassa metalliteollisuutta sovittiin kesällä 2021 uusista työehdoista. Sopimuksen mukaan palkkoja nostettiin 2,3 prosenttia heinäkuussa 2021 ja 3 prosenttia helmikuussa 2022. Palkansaajat saavat taannehtivasti korvauksen sopimuksettomalta ajalta joulukuusta 2020 kesäkuuhun 2021. Kompensaatio maksetaan ylimääräisenä palkkana ja sen määrä vastaa 2,3 prosentin palkankorotusta sopimuksettomalle ajalle. Työntantajalle kohdistuvaa kustannusvaikutusta lisää vielä työeläkemaksuihin tehtävä korotus.

Osassa metalliteollisuutta on yhä voimassa pitkäaikainen työehtosopimus vuodelta 2019. Sen kustannusvaikutukset ovat kokonaisuudessaan noin 8 prosenttia 28 kuukauden sopimuskaudelle. Korotusten pääpaino oli vuosissa 2019 ja 2020. Tänä vuonna palkkoja korotettiin enää 0,93 prosenttia.