

TUTKIMUSYKSIKÖN JULKAISUJA 1/2022

# Palkkakatsaus

1. Avoimuudella eroon vanhakantaisesta palkkasalaisuudesta
2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen
3. Metalli- ja puutuoteteollisuuden palkkakyselyjen tulokset
4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2021
5. Teollisuuden palkkaratkaisut kilpailijamaissa

# Sisältö

<b>1. Avoimuudella eroon vanhakantaisesta palkkasalaisuudesta .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen.....</b>	<b>5</b>
2.1. Pidempiaikainen palkkakehitys teollisuudessa .....	6
2.2. Teollisuuden palkkakehitys verrattuna kilpailijamaihin 2012–2021.....	6
2.3. Teollisuuden palkat euroissa mitattuna vuonna 2020 .....	7
<b>3. Metalli- ja puutuoteteollisuuden palkkakyselyjen tulokset .....</b>	<b>8</b>
3.1. Teknolgianteollisuuden palkantarkistukset vuonna 2022.....	8
3.2. Puutuoteteollisuuden palkkakysely.....	10
3.3. Metalli- ja puutuotealojen neuvottelukulttuurien vertailu .....	12
<b>4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2021.....</b>	<b>13</b>
4.1. Tilastot toimialoittain ja sopimusaloittain.....	13
4.2. Palkkojen rakenne .....	13
4.3. Sopimusalojen palkkakehitys (EK:n palkkatilastot).....	14
4.4. Toimialojen palkkakehitys (TK:n palkkatilastot) .....	14
4.5. Palkkatasa-arvon kehitys toimialoilla .....	15
4.6. Teollisuusliiton matalapalkka-alat.....	17
4.7. Identtiset henkilöt (EK:n ja TK:n palkkatilastot).....	17
<b>5. Teollisuuden palkkaratkaisut kilpailijamaissa .....</b>	<b>20</b>

# 1. Avoimuudella eroon vanha-kantaisesta palkkasalaisuudesta

ANU-HANNA ANTILA

Miltä kuulostaa ajatus, että työnantajan tulisi selvittää henkilöstölle vuosittain talon voimassa oleva palkkausjärjestelmä sekä miten sitä sovelletaan? Ei hassummalta. Myös palkkausta koskevan tasa-arvosuunnitelman pitäisi olla vapaasti henkilöstön saatavilla, esimerkiksi työpaikan ilmoitustaululla.

Islannissa näin on. Islanti onkin palkkatasa-arvon edelläkävijämaa. Maan parlamentti on säätänyt lailla palkkatasa-arvosta. Vuonna 2018 voimaan astunut laki velvoittaa työnantaja: naisille ja miehille on työpaikalla maksettava sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä. Lisäksi työnantajayritysten pitää seurata palkkakehitystä ja todentaa, että palkkatasa-arvo toteutuu työpaikalla.

Suomessa työnantajapuoli haluaa pitää kiinni vanhakantaisesta palkkasalaisuudesta. Tällöin ei ole mahdollista selvittää varmuudella, maksetaanko samasta ja samanarvoisesta työstä yhtäläisesti miehille ja naisille. Suomessa [tasa-arvolakia](#) tulisi tarkentaa Islannin tapaan.

Tasa-arvolain tarkentaminen tarkoittaisi sitä, että henkilöstön edustajat saisivat vertailtavakseen myös yksittäisiä palkkatietoja palkkakartoitusta laadittaessa. Tällä hetkellä työnantaja on ainoa taho, joka tietää työpaikan palkkatason ja palkkaliukumien skaalan. Palkka-avoimuuden lisääminen tarkoittaisi muun muassa sitä, että palkkasyrjintää omalla kohdallaan epäilevä työntekijä voisi esimerkiksi luottamusmiehen avulla tarkastaa epäilynsä oikeellisuuden.

## PALKKATILASTOJEN SEURANTAVELVOITE

Palkkatilastojen seuranta on hyvä keino todentaa työpaikalla palkkakehityksen suuntaa. Islannissa vähintään 25 työntekijää työllistävien yritysten täytyy pitää kirjaa kunkin työtehtävän palkkauksesta. Suomessa velvoite koskee vähintään 30 työntekijän yritystä.

Tällaisilla työpaikoilla tasa-arvosuunnitelmat pitäisi olla nekin tehtynä ja saatavilla. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmaa pitäisi päivittää vähintään joka toinen vuosi.

Pakollisia osia tasa-arvosuunnitelmassa ovat palkkakartoituksen lisäksi selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja toimet tasa-arvon edistämiseksi. Lisäksi suunnitelmassa tulee arvioida, miten aiemmat toimenpiteet ovat pureet. Kaikki tämä pitäisi olla tehtynä ja suunnitelmat nähtävänä. Näin ei vain ole, selvää Teollisuusliiton tutkimusyksikön toteuttamasta kyselystä.

Teollisuusliiton pääluottamusmiehiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta kysyttiin vuonna 2021, miltä tilanne työpaikoilla näyttää. Vastauksia tasa-arvosuunnitelmia koskevaan kyselyyn saatiin kaikkiaan 977 työpaikalta.

Kyselytulokset kertovat, että tasa-arvosuunnitelmat olivat kunnossa yli puolella työpaikoista (59 %). Lopuissa tilanne oli joko päällä tai jäissä: suunnitelmia oltiin vasta tekemässä lähes viidesosalla (18 %) työpaikoista ja toisella viidesosalla (20 %) työpaikoista suunnitelmia ei ole tehty.

Parhaiten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tunnettiin isoilla työpaikoilla, joissa työskentelee noin 100 työntekijää tai enemmän. Suurimmissa yrityksissä ja konserneissa on koko yrityksen kattava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suurimmissa yrityksissä myös annetaan yleisimmin koulutusta näistä asioista.

## EROON PERUSTEETTOMISTA PALKKAEROISTA

Tasa-arvolain laajennus kasvattaisi työntekijöiden tiedonsaantioikeutta palkkasyrjinnän ehkäisemisessä. Palkkasalaisuutta raottamalla on mahdollista poistaa palkkasyrjintää ja sellaisia palkkaeroja, joille ei löydy tolkkullisia perusteita. Tolkullinen syy tarkoittaa kellovillisia perusteita, joita palkkojen liukumaan on toki olemassa. Näitä ovat esimerkiksi työntekijän osaaminen ja työtehtävistä suoriutumisen. Selittämätön syy

viittaa yleensä sukupuolen perusteella syntyneeseen palkkaeroon.

Eurostatin (2021) mukaan Suomessa miehille maksettiin keskimäärin 16,7 prosenttia enemmän kuin naisille vuonna 2020. EU-maissa miesten ja naisten palkkaero oli keskimäärin 13 prosenttia. Suomessa asiaa selittää se, että työmarkkinat ovat jakautuneet selvästi miesten ja naisten ammattialoihin.

Miesvaltaiset alat löytyvät yksityiseltä sektorilta ja naisvaltaiset alat julkisen sektorin puolelta. Lisäksi palkkaliukumukset ovat suurempia miesvaltaisilla teollisuudenaloilla. Tilastoista selviää, että Suomessa samaa työtä samalla työpaikalla tekevien miesten ja naisten palkkaero on vähäisempi.

Suomen lisäksi myös Virossa on selkeä sukupuolittainen jako ammattialojen välillä. Eurostatin mukaan Virossa miesten ja naisten palkkaero oli vuonna 2020 peräti 21,1 prosenttia. Palkkatasa-arvon mallimaassa Islannissa palkkaero on kutistunut 13 prosenttiin eli EU-maiden keskitasolle.

Teollisuusliiton tutkimusyksikön toteuttamissa jäsenkyselyissä (2018–2022) perusteettomat palkkaerot nousevat esiin. Palkkasyrjintä tarkoittaa naistyöntekijöiden työsuoritusten aliarvostamista. Lisäksi teollisuusliittolaiset katsovat palkkaukseen vaikuttavan työpaikan suosikkijärjestelmät ja pörstäkerroin.

Hankalinta palkkatasa-arvon seurannassa on työn arvon määrittely, kun työ on luonteeltaan hyvin erilaista. Millä tavoin työn vaativuutta arvioidaan sekä millä kriteereillä työtehtävien ja työn tuottavuuden arvo arvioidaan ja arvostetaan. Lisäksi täysin puolueeton,

objektiivinen palkkauksen määrittely on vaikeaa, koska vaatavuuden lisäksi arvioidaan työssä suoriutumista. Tämä suoriutuminen on hyvinkin henkilöön kiinnitettyä.

Kolmikantaista palkka-avoimuustyöryhmää tarvitaan juuri työn arvon sekä palkkatasa-arvon arviointiin tarvittavien välineitten rakentamista varten. Esimerkiksi Islannissa suurimmilla työpaikoilla työnantaja voi henkilötiedoista riisutun palkkadataan avulla seurata, miten samassa työtehtävässä tai samanarvoista työtä tekevien miesten ja naisten palkat kehittyvät. Tätä tarkoittaa työnantajan seurantalavelvoite. Jos palkkaero on perusteettoman suuri, siihen tulee puuttua.

## **PALKKA-AVOIMUUS HALLITUSOHJELMASSA**

Palkka-avoimuus on ollut pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman yksi tavoitteista. STM:n kolmikantaisen palkka-avoimuustyöryhmän tehtäväksi määriteltiin etenkin kaksi asiaa: ehkäistä sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää ja edistää samapalkkaisuutta.

Työryhmän tarkoituksena oli tarkentaa tasa-arvolain kirjauksia nimenomaan sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän osalta. Esityksensä erimielinen työryhmä sai valmiiksi loppuvuonna 2021 ja lausunto-kierrokselle hallituksen esitys lähetettiin keväällä 2022.

Tasa-arvolain muutos keskeytettiin elokuussa, koska hallituspuolueet eivät päässeet lakiesityksestä yksimielisyyteen. Eritoten luottamusmiehen ja työntekijän tiedonsaantioikeuksien laajentaminen ei sopinut kaikille hallituspuolueille.

## 2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen

TIMO EKLUND

Vuonna 2021 teollisuuden työntekijöiden nimellispalkat nousivat Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) tuntipalkkatilaston mukaan 1,4 prosenttia. Palkkakehitystä voi pitää maltillisena, sillä Suomen talous nousi nopeasti koronakuopasta. Viime vuotta leimasivat yritysten rekrytointivaikeudet ja vahva talouskasvu.

Teollisuuden suhdannetilanne oli hyvä. Teollisuustuotannon määrä lisääntyi Tilastokeskuksen mukaan 3,5 prosenttia edellisvuodesta. Koronaepidemian ensimmäisenä vuonna teollisuustuotanto oli supistunut 3,3 prosenttia, joten tuotantomäärät saavuttivat vuoden 2019 tason. Saavutusta voidaan pitää hyvänä, sillä vuotta 2019 pidettiin yleisesti teollisuudessa korkea-suhdanteen aikana. Teollisuusyritysten kannattavuus parani vuonna 2021.

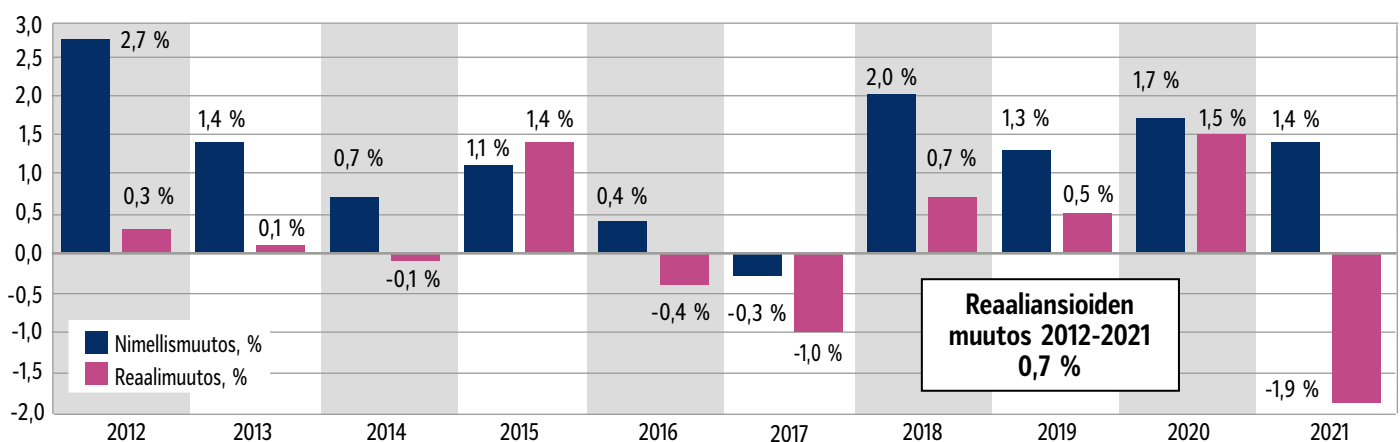
Vuodelle 2021 oli laajasti sovittu noin 2 prosentin sopimuskorotuksista. Näin ollen liukumat jäivät miinukselle noin -0,6 prosenttiyksikköä. Tässä yhteydessä liukumilla tarkoitetaan sitä osuutta palkkakehityksestä, joka ei selity työehtosopimuksissa sovituilla korotuksilla. Työmarkkinoita koskevissa keskusteluissa yleinen oletus on, että rekrytointivaikeuksien ja hyvän suhdannetilanteen tulisi johtaa normaalia suurempiin liukumiin. Näin ei kuitenkaan näytä tapahtuneen.

Identtisten henkilöiden tuntipalkat nousivat vuonna 2021 teollisuudessa 3 prosenttia. EK:n tilastoissa identtisillä henkilöillä tarkoitetaan työntekijöitä, jotka löytyvät palkkatilastosta tilastojakson alussa ja lopussa (Q4/2020-Q4/2021). Osa identtisten henkilöiden palkankorotuksista johtuu osaamisen ja kokemuksen karttumisesta työuran aikana. Yritykset myös palkitsevat motivoituneita ja työtehtävissään hyvin pärjääviä työntekijöitä.

Reaaliansioiden supistuivat vauhdilla. Reaaliansioidella tarkoitetaan palkan ostovoiman kehitystä. Reaaliansioiden muutos saadaan selville, kun hintojen muutos vähennetään nimellisten tuntipalkkojen vuosimuutoksesta. EK:n palkkatilasto kuvaa kunkin vuoden viimeisen vuosineljänneksen palkkoja. Siksi laskelmassa käytetään saman ajankohdan inflaatiolukemia. Tilastokeskuksen kuluttajahintaindeksi kohosi vuoden 2021 viimeisellä neljänneksellä 3,4 prosenttiin. Kuluttajahintojen nousu aiheutti sen, että reaaliansioidet laskivat -1,9 prosenttia vuonna 2021. (Ks. Kuvio 1.)

Koko vuoden tasolla tarkasteltuna reaaliansioidet supistuivat vähemmän, sillä alkuvuonna kuluttajahinnat nousivat vielä maltillisesti. Koko vuoden 2021 inflaatiövauhti oli 2,2 prosenttia. Reaaliansioiden

**Kuvio 1**  
Teollisuuden työntekijöiden nimellis- ja reaaliansioiden vuosimuutos Suomessa (2012-2021), %



Lähde: EK 2022, Tilastokeskus 2022

supistuminen ei ole näköharha, sillä vuodet 2021 ja 2022 tulevat jäämään historiaan poikkeuksellisen nopean inflaation kasvun ja ostovoiman supistumisen vuosina.

## 2.1. PIDEMPIAIKAINEN PALKKAKEHITYS TEOLLISUUDESSA

Kuvio 1 kuvaa teollisuuden työntekijöiden palkkakehitystä 10 vuoden aikana vuosina 2012–2021. Kuviossa on erikseen kuvattu nimellis- ja reaali-palkkojen kehitystä. Pidemmän aikavälin ansioiden kasvua voi pitää hitaana. Kymmenen vuoden ajanjaksolla neljänä vuonna reaali-ansiot ovat jopa supistuneet.

Huomionarvoista on, että myös nimellisansiot supistuivat vuonna 2017. Tuolloin kilpailukyky-sopimukseen sisällytetty työajanpidennys laski säännöllisen työajan ansioita (STA) monilla aloilla. Kiky-sopimus ei selitä kokonaan STA-ansioiden laskemista, vaan kyseisenä vuonna rakenteelliset tekijät vaikuttivat suuresti etenkin metalliteollisuuden ansioihin. Tämä tarkoittaa sitä, että metalliteollisuuteen syntyi paljon uusia työpaikkoja, joissa palkat olivat keskiarvoa pienemmät. Lisäksi työmarkkinoilta poistui eläköitymisen myötä runsaasti keskiarvotasoa paremmin ansainneita työntekijöitä.

Vuodesta 2018 alkaen nimellisansioiden kehityksessä on näkynyt suomalaisten tuotteiden hyvä menekki maailmanmarkkinoilla. Nimellisansioiden nousu on ollut maltillista mutta vakaata. Vuosina 2018–2020 kuluttajahintojen hidaskasvu takasi sen, että myös reaali-ansiot nousivat. Vuoden 2021 jälkimmäisellä puoliskolla alkanut inflaation kiihtyminen katkaisi tämän ajanjakson.

Suurin osa ansioiden noususta johtuu palkankorotuksista, joista on sovittu työmarkkinajärjestöjen kesken työehtosopimuksilla. Ne selittävät noin 85 prosenttia toteutuneesta kehityksestä. Yrityskohtaisten, henkilökohtaisten ja rakenteellisten tekijöiden osuus jää 15 prosenttiin. Nämä tulokset on laskettu Tilastokeskuksen ansiotasoindeksiin ja sopimuspalkkaindeksiin avulla.

Vuosi 2021 pyyhkäisi pois usean vuoden myönteisen reaali-ansiokehityksen. Vuosikymmenessä reaali-ansioiden nousu jäi 0,7 prosenttiin. Tätä voi pitää vähäisenä kasvuna, kun sitä vertaa esimerkiksi työn tuottavuuden kasvuun. Lisäksi Tilastokeskuksen ansiotasoindeksiin ja EK:n palkkatilastojen mukaan teollisuustyöntekijät ovat jääneet hienoisesti jälkeen myös yleisestä palkkojen nousuvauhdista. Näitä asioita käsiteltiin lähemmin vuosien 2020 ja 2021 palkkakatsauksissa. Vuoden 2021 koettu reaali-ansioiden supistuminen ei jää yhden vuoden mittaiseksi poikkeukseksi, vaan lasku on edelleen kiihtynyt vuoden 2022 aikana.

## 2.2. TEOLLISUUDEN PALKKAKEHITYS VERRATTUNA KILPAILIJAMAIHIN 2012–2021

Miten suomalaisten teollisuuden palkansaajien nimellispalkat ovat kehittyneet verrattuna kilpailijamaiden nimellispalkkoihin? Mittayksikkönä käytetään palkkakustannuksia tuntia kohden. Tarkasteltava teollisuuden palkansaajaryhmä käsittää kaikki henkilöstöryhmät: työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt. Eri henkilöstöryhmien palkkakehityksestä ei löydy tilastoja, jotka mahdollistaisivat maiden välisen vertailun.

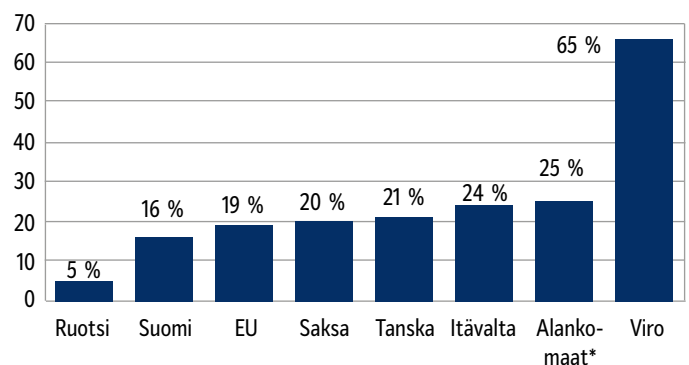
Laskelmat perustuvat Euroopan Unionin tilastoviranomaisen Eurostatin lukuihin. Vertailuun on sisällytetty ne maat, jotka Teollisuusliiton tutkimusyksikkö katsoo piiriinsä kuuluvien teollisuuden toimialojen pääkilpailijamaiksi. Nämä maat ovat Ruotsi, Saksa, Tanska, Viro, Itävalta ja Alankomaat.

Kymmenessä vuodessa palkat ovat nousseet eniten Virossa (+65 %). Taustalla on ainakin se, että Virossa palkkojen lähtötaso oli selvästi matalin. Suomen teollisuudessa palkkakehitys on ollut jonkun verran kilpailijamaiden keskiarvoa hitaampaa. Palkat ovat Suomessa nousseet 16 prosenttia kymmenessä vuodessa. Saksan, Ruotsin, Tanskan, Alankomaiden ja Itävallan palkkakehitykset eivät juuri eroa toisistaan. Kaikissa näissä maissa palkat ovat nousseet 20–25 prosenttia.

Ruotsin ja Tanskan kruunun heilahtelut vaikuttavat maiden väliseen vertailuun. Tanskan kruunu on sidottu euroon pienellä vaihtovälillä, joten heilahtelut jäävät pieniksi. Ruotsin kruunu on aika ajoitin heikentynyt tai vahvistunut euroon nähden voimakkaastikin. Kruunun heikkeneminen selittää Ruotsin hitaan palkkakehityksen (ks. Kuvio 2), jossa palkat ilmoitetaan euroiksi muutettuna. Kruunumääräiset palkat nousivat 24 prosenttia.

Yleinen työmarkkinoita koskeva näkemys on se, että pidemmällä aikavälillä palkkakehityksen olisi hyvä seurata työn tuottavuuden kasvua. Ainakaan

Kuvio 2  
Teollisuuden nimellispalkkojen muutos (2012–2021), %



\*Tieto ajalta 2021-2020  
Lähde: Eurostat 2022

Eurostatin lukujen valossa tuottavuuden hidas kasvu ei selitä Suomen muita maita hitaampaa palkkakehitystä. Suomessa teollisuustuotannon tuottavuus on kasvanut kymmenessä vuodessa noin 21 prosenttia. Tämä on tapahtunut selvästi vauhdikkaammin kuin Saksassa (12 %) ja jonkin verran nopeammin kuin Ruotsissa, Itävallassa ja Alankomaissa (15–18 %). Virossa tuottavuus on kasvanut samaa tahtia Suomen kanssa. Ainoastaan Tanska (31 %) päihittää Suomen Eurostatin tilastossa.

Kyseisen kymmenvuotiskauden (2012–2021) alkupuolelta löytyy Suomen kannalta vaikeita vuosia. Suomi kärsi kilpailukykyongelmista, ja maltillinen palkkakehitys oli vastaus kilpailukykyhaasteisiin. Vastaavasti vuonna 2012 tuottavuus oli kuopassa voimakkaan rakennemuutoksen jäljiltä, joten maaperä on ollut otollinen tuottavuuden kasvulle. Huomionarvoista on se, että Suomen kilpailukykyongelmien korjaantumisen jälkeenkin palkkakehitys on pysynyt siinä määrin maltillisena, että kilpailukyky on kohenut vuosien mittaan.

## 2.3. TEOLLISUUDEN PALKAT EUROISSA MITATTUNA VUONNA 2020

Entä mikä on palkkojen taso euroissa mitattuna eri maissa? Eurostatin tuoreimmat vertailukelpoiset

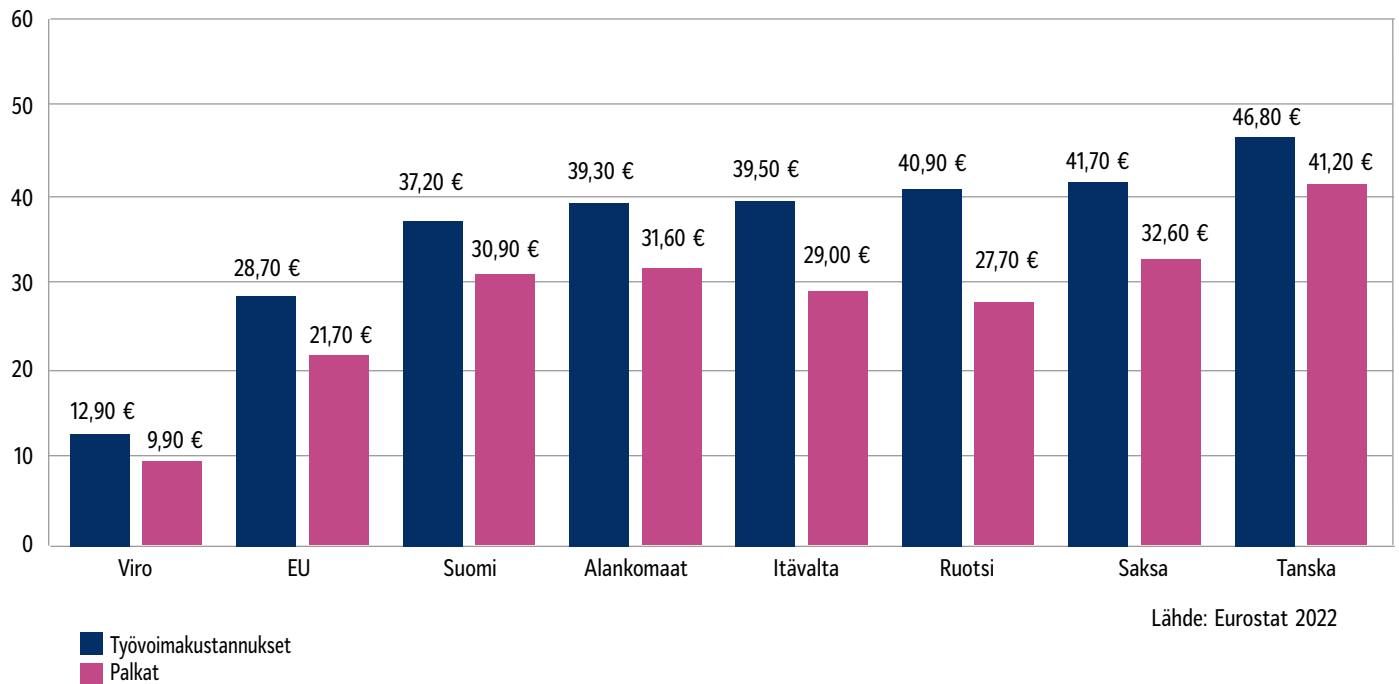
lukemat ovat vuodelta 2020, jolloin Suomessa teollisuuden palkat olivat keskimäärin 31 euroa tunnissa. Tässä on merkittävä ero EK:n tilastoimaan tunti-työläisten tuntipalkkaan, joka jäi 18 euroon. Ero selittyy osin tilastointitapojen erolla. Toisena syynä on se, että Eurostatin tilastossa on työntekijöiden lisäksi mukana toimihenkilöitä ja ylempiä toimihenkilöitä, jotka ovat keskimäärin paremmin palkattuja.

Suomessa teollisuuden palkkataso nousee neljänneksi korkeimmaksi seitsemän maan vertailussa. Suomea korkeampia palkkoja maksetaan Tanskassa, Saksassa ja Alankomaissa. Ruotsissa keskimääräinen tuntipalkka oli noin 28 euroa ja Virossa hieman alle 10 euroa.

Palkkatasojen vertailu ei kuitenkaan kerro kaikkea työnantajien maksamista työvoimakustannuksista. Eurostatin tilastojen mukaan palkan päälle maksettavien työnantajamaksujen osuus vaihtelee maiden välillä. Tanskassa ja Suomessa sivukulut ovat alle 20 prosenttia työvoimakuluista. Virossa, Saksassa, Itävallassa ja Alankomaissa osuus on 20–30 prosenttia. Eniten sivukuluja maksetaan Ruotsissa, jossa maksujen osuus on yli 30 prosenttia työvoimakustannuksista.

Jos huomioidaan palkkojen lisäksi sivukulut, Suomen teollisuuden työvoimakustannukset ovat valitussa maajoukossa toiseksi alimmat Viron jälkeen. Kuviossa 3 esitetään teollisuuden palkat ja työvoimakustannukset euroissa vuonna 2020.

**Kuvio 3**  
Teollisuuden työvoimakustannukset ja palkat (2020), €/tunti



# 3. Metalli- ja puutuoteteollisuuden palkkakyselyjen tulokset

## 3.1. TEKNOLOGIANTEOLLISUUDEN PALKKATARKISTUKSET VUONNA 2022

MARKUS RANINEN

Metalliteollisuuden vuoden 2022 palkkatarkistuksiin ryhdyttiin epävarmemmissa olosuhteissa kuin aiemmin. Tämä johtui etenkin Teknologiateollisuus ry:n päätöksestä ulkoistaa neuvottelutoimintansa uudelle Teknologiateollisuuden työnantajat ry:lle, josta tuli Teollisuusliiton uusi neuvottelukumppani.

Lähtökohtana metallialoilla on ollut aidosti työpaikkatasolla neuvoteltava paikallinen palkkaratkaisu. Palkkaratkaisun lisäksi paikallisten neuvottelujen keskeinen tarkoitus on parantaa luottamusmiesten ja henkilöstön käsitystä yrityksen toimintaympäristöstä. Toisin sanoen neuvottelujen ohella työnantajan tulisi jakaa tietoa yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Viime vuonna voimaan astuneen uudistetun [Yhteistoimintalain \(1333/2021\)](#) ja työehtosopimuksen mukaisesti luottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisesti tietoa työpaikan talouden ja tuotannon tilasta.

Teollisuusliiton tutkimusyksikön maaliskuussa 2022 toteuttamaan palkkatarkistuskyselyyn vastasi yhteensä 574 metalliteollisuuden pääluottamusmiestä. Kysely lähetettiin 1 095 pääluottamusmiehelle, ja vastausprosentti oli erittäin hyvä (52,4 %). (Ks. Taulukko 1.) Paikallisissa neuvotteluissa tulisi käsitellä yrityksen taloudellista tilaa, näkymiä tilausten ja työllisyyden suhteen sekä yrityksen kustannuskilpailukykyä. Näiden tietojen perusteella oli tarkoitus tehdä paikallinen palkkaratkaisu ja muodostaa näkemys palkankorotuksen tasosta ja jakotavasta.

Jos paikallista palkkaratkaisua ei ole syystä tai toisesta saatu sovittua, on työpaikalla menty niin sanotun perälaudan mukaan. Perälaudaksi kutsutaan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen määräystä, jossa on määritelty palkkatarkistuksen taso ja menettelytavat, ellei paikallisesti ole sovittu toisin.

Tänä vuonna perälauta tarkoitti palkankorotusta 1,5 prosentin yleiskorotuksena sekä 0,5 prosentin työpaikkakohtaisena eränä. Työnantaja jakaa työpaikkakohtaisen erän. Palkankorotusta alettiin maksaa joko 1.3.2022 lähtien tai sitä lähinnä olevan seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on ”tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia”.

Taulukko 1

### Vastaajat ja henkilömäärät sekä työnantajan jäsenyys työnantajaliittoon

	Vastaajat	Työntekijät
<b>Metalliteollisuus</b>		
Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsen	437	44 578
MTHL:n jäsen	4	132
Jonkin muun työnantajaliiton jäsen	9	527
Ei ole työnantajaliiton jäsen	92	2 675
En osaa sanoa / Ei tietoa	32	909
<b>Yhteensä</b>	<b>574</b>	<b>48 821</b>

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2022



## PAIKALLISET NEUVOTTELUT

Palkankorotuskyselystä selviää, että enemmistö (71 %) metalliteollisuuden työpaikoista on käynyt neuvotteluja paikallisesta palkkaratkaisusta. Selvä enemmistö neuvotelleista työpaikoista on käsitellyt taloustilannetta (83 %), tilauskanta (86 %) ja työllisyystilannetta (87 %). Puolestaan kustannuskilpailukykyä käsiteltiin yli puolessa (61 %) työpaikoista. (Ks. Taulukko 2.)

Oikea ja ajankohtainen tieto yrityksen taloudellisesta tilasta edistää hyvän neuvottelutuloksen syntymistä. Selvä enemmistö (84 %) paikallisia neuvotteluja käyneistä luottamusmiehistä katsoi saaneensa työnantajalta riittävät tiedot neuvottelutilanteesta. Lisäksi lähes puolet (48 %) luottamusmiehistä pyysi vielä lisätietoja yrityksen talous- ja työllisyystilanteesta.

Neuvottelut ovat myös johtaneet tuloksiin. Kyselyn mukaan lähes puolet (47 %) työpaikoista on saanut sovittua paikallisesta palkkaratkaisusta. Paikalliseen ratkaisuun päätyneet työpaikat kattavat reilusti yli puolet (63 %) metalliteollisuuden työntekijöistä. Paikallisiin ratkaisuihin päädyttiin erityisesti suurilla työpaikoilla.

Metalliteollisuudessa paikallisen palkkaratkaisun tehneiden työpaikkojen osuus on kasvanut viimeisinä kahtena vuotena. Samalla paikallisen palkkaratkaisun piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä on kasvanut. Kuitenkin vuosina 2018 ja 2019 paikallisten palkkaratkaisujen osuus oli nykyistä suurempi. Tämä vaihtelu selittyy luultavimmin perälaudan muodolla. Kun perälautaan kuuluu työpaikkakohtainen erä, paikallinen sopiminen yleistyy. Jos puolestaan perälauta on yksinkertainen yleiskorotus, paikallisia palkkaratkaisuja sovitaan vähemmän. Tällainen ”yleiskorotusperälauta” oli käytössä vuonna 2020. Pääluottamusmiehillä onkin halua vaikuttaa työpaikkakohtaisen erän jakoperusteisiin. (Ks. Kuvio 4.)

## PERÄLAUTA

Yli neljäsosassa (29 %) metallialan työpaikoista ei neuvoteltu paikallisesta ratkaisusta ollenkaan. Asiaa ei joko otettu esille lainkaan tai työnantajalla ei ollut halua neuvotteluun. Tällöin palkkaratkaisussa on päädytty perälautaan. Lisäksi osa (15 %) työpaikoista pysytteli konsernipäätöksellä perälaudassa. Tällöin toimipaikalla ovat kädet olleet sidotut, eikä paikallisia neuvotteluja ole voinut käydä.

Perälautaan liittyi 0,5 prosentin työpaikkakohtainen erä, joka työehtosopimuksen mukaan tuli jakaa liittojen antamien ohjeiden mukaisesti. Kyselyn tuloksista kuitenkin selviää, että perälautaan päätyneillä työpaikoilla vain neljäsosassa (23 %) jaettiin erä erisuuruuksina korotuksina. Enemmistössä (73 %) työpaikoista päädyttiin

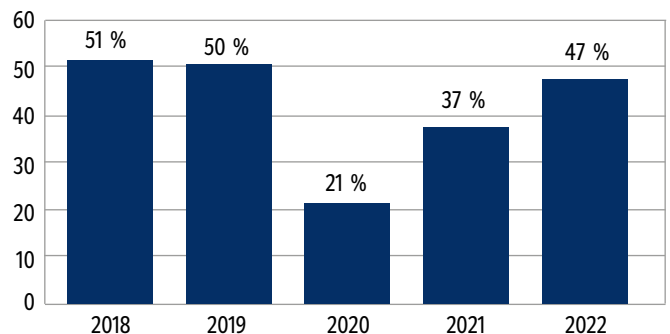
Taulukko 2

Paikalliset neuvottelut, osuus paikallisesti neuvotteleista metalliteollisuuden työpaikoista (n=406)	
Taloustilanne	83 %
Tilauskanta	86 %
Työllisyystilanne	87 %
Kustannuskilpailukyky	61 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2022

Kuvio 4

## Paikallisten palkkaratkaisujen osuus metalliteollisuuden työpaikoista



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2022

jakamaan työpaikkakohtainen erä yleiskorotuksena kaikille tasan. Joissakin (5 %) työpaikoissa neuvoteltiin perälautaan kuuluvasta työpaikkakohtaisesta erästä. Tämä ei ole kuitenkaan sopimuksessa vaihtoehtona.

Työnantajalla oli työehtosopimuksen mukaan velvollisuus antaa selvitys työpaikkakohtaisen erän jakoperusteista viimeistään 25.3.2022. Tästä velvoitteesta huolimatta kaikki perälautaan päätyneiden työpaikkojen pääluottamusmiehet eivät olleet saaneet selvitystä jakoperusteista; kolmasosa (35 %) vastajista raportoi näin.

## PAIKALLISET PALKKARATKAISUT

Paikallisessa palkkaratkaisussa on mahdollista sopia kaikista palkankorotuksiin liittyvästä. Siksi erilaisia lopputuloksia syntyi kymmenittäin. Tärkeimmät sovitavat asiat olivat metalliteollisuuden työpaikoilla olleet korotuksen taso, työnpaikkakohtaisen erän suuruus, ajankohta ja kohdentamistapa. Myös yleiskorotusten suuruudet vaihtelivat.

Taulukkoon 3 on kerätty keskeisiä tuloksia. Enemmistö (67 %) paikallisen palkkaratkaisun tehneistä työpaikoista on päätenyt kokonaiskustannusvaikutuksissa perälaudan mukaiseen tasan 2 prosentin tasoon. Näissä työpaikoissa työskentelee yli kolmannes (36 %) kaikista metallialojen työntekijöistä. Viidesosa (20 %) paikallisen palkkaratkaisun tehneistä työpaikoista on päätenyt yli 2 prosentin kokonaiskustannusvaikutuksiin. Näissä työpaikoissa työskentelee lähes viidennes (17 %) kaikista metallialojen työntekijöistä.

Kyselyn tuloksista havaitaan, että yli 2 prosentin korotukset on tehty etenkin suuremmilla työpaikoilla. Paikallisissa palkkaratkaisuissa työntekijämäärällä painotettu kokonaiskustannusvaikutuksen keskiarvo on hieman yli 2 prosenttia.

Yksiselitteinen vastaus palkankorotuksen toteuttamiseen liittyvistä asioista on saatu lähes kaikilta (97 %) kyselyyn vastanneilta pääluottamusmiehiltä. Silti joidenkin työpaikkojen kustannusvaikutuksia on hankala arvioida. Esimerkiksi senttikorotuksina ilmoitettujen palkantarkistusten kustannusvaikutuksia ei voi suoraan laskea. Tällaisia tulkinnanvaraisia vastauksia oli kuitenkin verrattain vähän (3 %).

Taulukko 3

Palkankorotusten toteutustapa metalliteollisuudessa		
	Osuus työpaikoista	Osuus työntekijöistä
<b>Kustannusvaikutus</b>		
Yli 2 %	10 %	17 %
Tasan 2 % paikallisesti sovittuna	31 %	36 %
Tasan 2 % perälaudan mukaan	53 %	37 %
Alle 2 %	3 %	2 %
Senttikorotus, neuvottelut kesken tai ei tietoa	3 %	7 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Korotuksen ajankohta</b>		
Ennen 1.3.2022	5 %	6 %
1.3.-14.3.2022	89 %	89 %
Myöhemmin kuin 14.3.2022	4 %	4 %
Ei tietoa	2 %	1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Korotustapa paikallisissa palkkaneuvotteluissa</b>		
Kaikille yhtä suurena yleiskorotuksena	53 %	44 %
Osa korotuksesta yleiskorotuksena ja osa erisuuruusina korotuksina	38 %	51 %
Erisuuruusina korotuksina	4 %	3 %
Jotenkin muuten / Ei tietoa	5 %	2 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2022

Paikallisen palkkaratkaisun tehneistä työpaikoista puolet (53 %) oli toteuttanut palkankorotuksen kaikille yhtä suurena korotuksena eli yleiskorotuksena. Reilu kolmannes (38 %) työpaikoista oli päätenyt ratkaisuun, jossa korotus maksettiin osin yleiskorotuksena ja osin erisuuruina korotuksina. (Ks. Taulukko 3.)

Entä vaikuttaako työpaikan koko luottamusmiesten näkemyksiin paikallisesta sopimisesta? Kyselyn tulokset osoittavat, että metalliteollisuudessa paikallisen sopimisen kannatus on pienempi, kun kyse on suuremmista työpaikoista. Tämä on linjassa aikaisempien vuosien kyselytulosten kanssa. Erityisesti tämä näkyy paikalliseen sopimiseen nihkeämmin suhtautuvien kohdalla.

## 3.2. PUUTUOTETEOLLISUUDEN PALKKAKYSELY

ANU-HANNA ANTILA

Puutuotesektorin työehtosopimusneuvottelut ovat kestäneet pitkään. Puusepänteollisuuden ja hirsitaloteollisuuden valtakunnalliset sopimukset saatiin solmittua säällisessä ajassa. Sen sijaan mekaanisen metsäteollisuuden yrityskohtaiset neuvottelut ovat vielä osin vaiheessa tätä kirjoitettaessa (lokakuu 2022).

Neuvotteluasetelmat muuttuivat melkoisesti Metsäteollisuus ry:n ilmoitettua lokakuussa 2020, että järjestö ei enää ole työmarkkinaosapuoli. Työehtosopimusneuvottelut monimutkaisuivat ja pirstoutuivat, jolloin tuloksena syntyi kirjo kattavuudeltaan eritasoisia sopimuksia. Teollisuusliitto on sopinut puutuotealoille paitsi alakohtaisia myös yrityskohtaisia ja liiketoimintakohtaisia työehtosopimuksia. Yrityskohtaisia sopimuksia on syntynyt vielä kuluvaan syksyn aikana.

Koska sopimustilanne on puuteollisuuden aloilla ollut vaativa, päätettiin Teollisuusliitossa seurata tarkemmin sopimista ja neuvottelusuhteita. Osana tätä toteutettiin ihka ensimmäinen puutuotealojen palkkakysely. Puutuotesektorin palkkakyselyn ensimmäinen osa oli kohdennettu kaikille 209 pääluottamusmiehelle. Sen tuloksista raportoidaan tässä palkkakatsauksessa. Palkkakyselyn toinen osa koskee vain yrityskohtaisen sopimuksen solmineita; tämä osa toteutetaan talvella 2022–2023.

Kesäkuussa 2022 lähetettyyn palkkakyselyyn vastasi yhteensä 99 puutuotesektorin pääluottamusmiestä. Vastausprosentti oli hyvä (47,6 %). Vastanneiden työpaikoilla työskentelee yhteensä 6 852 tuotannon työntekijää. Sopimusaloittain tietoa saatiin 55 mekaanisen metsäteollisuuden, 39 puusepänteollisuuden ja 5 hirsitaloteollisuuden työpaikalta.

Enin osa kyselyvastauksista (92 %) koski pieniä ja keskisuuria yrityksiä, joissa henkilöstöä on alle 250. Suomessa tätä suurempia puutuoteollisuuden yrityksiä on vain muutama, joten kysely kuvastaa hyvin alalle tyypillistä pk-yrityskenttää.

Kyselyyn vastanneiden työpaikoista yli puolet (54 %) oli solminut yrityskohtaisen työehtosopimuksen. Lähes yhtä moni (44 %) oli tehnyt valtakunnallisen työehtosopimuksen, jolloin työpaikka kuului joko puusepänteollisuuden (39 %) tai hirsitaloteollisuuden (5 %) työehtosopimuksen piiriin. Teollisuusliiton sopimusosapuolia tarkasteltaessa selviää, että työpaikkayrityksistä enin osa ei ollut minkään työnantajaliiton jäsen. Metsäteollisuus ry ei ole enää sopimusosapuoli. Parikymmentä työnantajaa oli jäsenenä Puusepänteollisuus ry:ssä ja toinen mokoma Puuteollisuusyrittäjät ry:ssä. (Ks. Taulukko 4.)

## PAIKALLISET PALKKANEUVOTTELUT

Palkkakyselyllä selvitetiin lisäksi, oliko työpaikoilla neuvoteltu paikallisesti. Osa kyselyyn vastanneista on saattanut ymmärtää paikalliset neuvottelut tilanteena, jossa sovitaan yrityskohtaisesta työehtosopimuksesta. Tarkasti ottaen tätä ei kyselyllä haettu. Nimittäin puutuoteteollisuuden sopimusaloista vain puusepänteollisuuden työehtosopimus mahdollistaa paikallisesta palkkaratkaisusta sopimisen.

Puusepänteollisuudessa puolet (51 %) neuvotteli paikallisesta palkkaratkaisusta. Neuvotelleista 20 pääluottamusmiehestä lähes jokainen (90 %) koki saaneensa työnantajalta riittävästi tietoja neuvotteluihin. Tuloksista selviää lisäksi, että yli kolmannes (35 %) puusepänteollisuuden pääluottamusmiehistä oli pyytänyt työnantajalta lisätietoja käytyjen neuvottelujen tueksi.

Noin puolet (49 %) puusepänteollisuuden pääluottamusmiehistä totesi, että heidän työpaikallaan ei neuvoteltu palkkoista paikallisesti. Kyselytuloksista selviää, miksei vaikka siihen olisi ollut mahdollisuus. Yleisimmin eli joka neljännellä (23 %) puusepänteollisuuden työpaikalla asia oli vain jätetty sikseen. Toisin sanottuna paikallisen palkkaneuvottelun mahdollisuutta ei otettu sen enempiä puheeksi.

Muut syyt olivat vähemmän yleisiä. Jotkut työnantajista (8 %) olivat haluttomia paikallisiin neuvotteluihin. Työnantajan haluttomuus voi liittyä yrityskokoon, sillä pienissä yrityksissä ei ole liiemmästi henkilöstöresursseja. Todennäköisemmin työnantajan vähäistä intoa neuvotella lisää yrityksen heikko taloudellinen tilanne, jolloin yritykseltä ei löydy palkanmaksukykyä. Kolmas vaihtoehto on haluttomuus nostaa palkkoja yli minimikorotuksen: vaikka yrityksen talous olisi kunnossa, ei työnantajalta löydy oikein palkanmaksuhalua. Tällöin kyse on nihkeästä asenteesta.

## OIKEUS SAADA JA PYYTÄÄ TIETOA NEUVOTTELUIHIN

Työnantajan palkanmaksukykyä käsitellään paikallisissa neuvotteluissa, kun puhutaan kustannuskilpailukyvästä. Neuvotteluissa yrityksen palkanmaksukykyä suhteutetaan alan muihin yrityksiin Suomessa ja ulkomailla.

Taulukko 4

Vastaajat ja henkilömäärät sekä työnantajan jäsenyys työnantajaliittoon		
	Vastaajat	Työntekijät
<b>Puutuoteteollisuus</b>		
Puusepänteollisuus ry:n jäsen	22	1 794
Puuteollisuusyrittäjät ry:n jäsen	21	1 000
Ei ole työnantajaliiton jäsen	55	4 048
Muu	1	10
<b>Yhteensä</b>	<b>99</b>	<b>6 852</b>

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2022

Taulukko 5

Paikalliset neuvottelut, osuus paikallisesti neuvotelleista puusepänteollisuuden työpaikoista (n=20)	
Taloustilanne	75 %
Tilaukanta	75 %
Työllisyystilanne	65 %
Kustannuskilpailukyky	65 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2022

Paikallisesti neuvotelleista puusepänteollisuuden pääluottamusmiehistä enemmistö (65 %) oli keskustellut työnantajansa kanssa kustannuskilpailukyvästä ja työllisyystilanteesta. Yrityksen taloustilanteesta ja tilaukannasta (75 %) oli keskusteltu hieman useammin.

Neuvotteluissa tarvitaan tietoa ja taitoa. Halua paikalliseen sopimiseen löytyy: enemmistö (64 %) puutuotealojen pääluottamusmiehistä katsoo, että palkkoista tulee voida sopia osin paikallisesti (ks. Kuvio 5). Paikallinen neuvottelu on agendalla tietenkin myös siksi, että yrityskohtaisten työehtosopimusten määrä on puutuotealoilla yleistynyt. Työpaikkatasolla tilanne on otettava kaikin puolin haltuun – ja pidettävä hallussa.

Haltuunotossa auttaa tieto ja harjoitus. Puutuoteollisuuden pääluottamusmiehistä löytyy kyllä neuvottelutaitoa. Vain muutama (4 %) pääluottamusmies arvioi, että työnantajalla tai itsellä ei ole riittävästi neuvotteluissa vaadittavaa osaamista. On hyvä muistaa, että pääluottamusmiehillä on oikeus pyytää ja saada työnantajalta säännöllisesti (kahdesti vuodessa) tietoa yrityksen toimintakyvästä kertovista talous- ja työllisyystilanteista. Tästä on säädetty [Yhteistoimintalain \(1333/2021, 11 §\)](#).

Teollisuusliiton solmimissa puutuoteteollisuuden alojen työehtosopimuksissa on sovittu lisäksi muusta pääluottamusmiehelle pyynnöstä annettavista tiedoista, kuten luottamusmiehen edustamille työntekijöille maksetuista palkoista ammattiryhmittäin.

### 3.3. METALLI- JA PUUTUOTEALOJEN NEUVOTTELUKULTTUURIEN VERTAILU

Metalli- ja puutuotealojen palkkakyselyissä kysyttiin pääluottamusmiesten näkemyksiä paikallisesta neuvottelukulttuurista ja neuvottelusuhteista. Näistä kysyttiin kolmen väittämän avulla:

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

Tulokset selviävät Kuvista 5. Metalliteollisuuden ja puutuotealoilla enemmistö vastaajista oli ensimmäisen, palkankorotuksista sopimisen helppoutta koskevan väittämän kanssa samaa mieltä. Puutuotealojen pääluottamusmiehet kokivat palkankorotuksista sopimisen ongelmallisiksi yleisemmin kuin metalliteollisuuden pääluottamusmiehet. Reilu neljäsosa (27 %) puutuoteollisuuden pääluottamusmiehistä kohtasi vähintään joitakin ongelmia palkankorotuksista sovittaessa. Mekaanisen metsäteollisuuden yrityskohtaisiin työehtosopimusten osalta sopimisessa oli selviä haasteita.

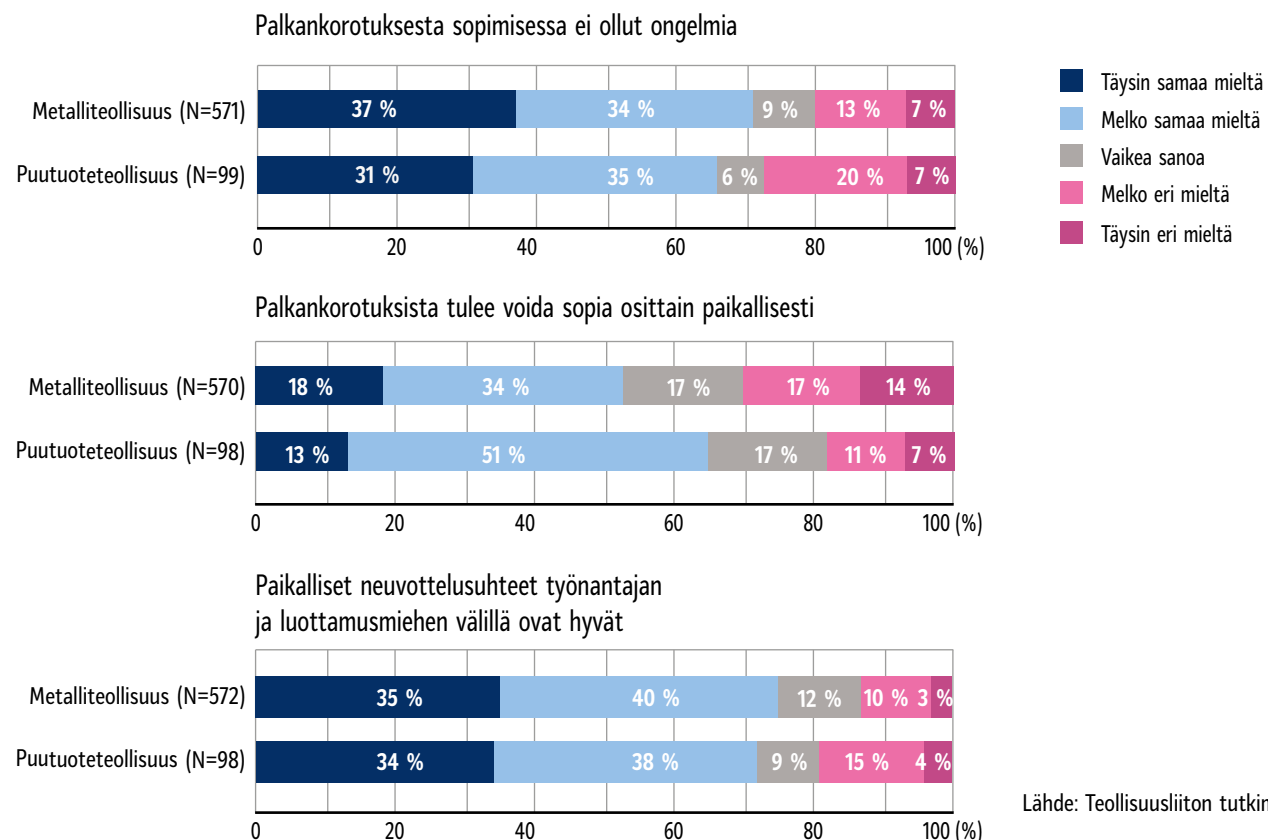
Myös kolmas väittäjä hyivistä paikallisista neuvottelusuhteista erottelee metalli- ja puutuoteollisuuden

työpaikat toisistaan. Metalliteollisuudessa neuvottelusuhteiden koetaan olevan keskimäärin paremmalla tolalla kuin puutuoteollisuudessa.

Lisäksi arviot neuvottelusuhteista jakoivat puutuoteollisuuden työpaikkojen neuvottelukulttuurit selvästi kahtia: enemmistöllä oli hyvä neuvottelukulttuuri (72 %) mutta viidesosalla puutuoteollisuuden työpaikoista (19 %) suhteet arvioitiin huonoksi tai erittäin huonoiksi. Neuvottelukulttuuri on työpaikoilla kuitenkin pääosin kunnossa. Tosin täytyy muistaa, että kysely tavoitti puutuotealojen pääluottamusmiehistä vain osan. Kyselyyn vastaamatta jättäneiden pääluottamusmiesten työpaikkojen tilannetta voidaan vain arvailla.

Toinen väite palkankorotusten osittaisesta sopimisesta paikallisesti on jakanut metalliteollisuuden luottamusmiehet aiempina vuosina kahtia. Vuonna 2020 alkoi näkyä vastauksissa, että paikallisen sopimiseen myönteisesti suhtautuvien osuus nousi 50 prosenttiin. Myös tuoreimmassa kyselyssä tulos oli sama. Puutuoteollisuuden pääluottamusmiehet suhtautuvat asiaan selvästi metalliväkeä suopeammin: peräti 64 prosenttia puutuotealojen pääluottamusmiehistä kannattaa palkankorotusten osittaista sopimista paikallisesti. Myös palkoista paikallisesti sopimiseen kielteisesti suhtautuvien osuus on selvästi metalliteollisuutta pienempi. (Ks. Kuvio 5.)

**Kuvio 5**  
**Asenneväittämien tulosten vertailu**



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2022

# 4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2021

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 koostamaa virallista palkkatilastoa käytetään myös Euroopan unionin palkkarakennetilastointiin. Toimialojen palkkakehitystä käsittelevässä osiossa esitettävät ansiotiedot perustuvat Tilastokeskuksen (TK) tuoreimpaan palkkatilastoon, jonka julkistus oli lokakuussa 2022.

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 tällaisissa yrityksissä.

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

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

Molemmilla palkkatilastoilla on myös puutteensa. EK:n aineisto ei sisällä kaikkien Teollisuusliiton

neuvotteluosapuolten työnantajayritysten palkkatietoja. Tämä on olennainen puute, sillä Teollisuusliitolla on noin 20 työnantajajärjestöä neuvotteluosapuolena. Lisäksi mekaanisessa metsäteollisuudessa, hirsitaloteollisuutta lukuun ottamatta, tehdään pelkästään yrityskohtaisia työehtosopimuksia.

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 toimialojen palkkatilastojen julkaisemisen. Vaikka tietoa olisi, sitä ei vain voi julkistaa. Esimerkiksi jos yrityksiä on jollakin toimialalla (TK) vähemmän kuin kolme yritystä, ei palkkatilastoja julkisteta. Sama suoja koskee palkkatilastointia silloin, kun yksi yritys työllistää valtaosan sopimusalan työntekijöistä. Tällainen toimiala on esimerkiksi kocsin ja jalostettujen öljytuotteiden valmistus. Näiltä osin aineistoja tullaan täydentämään mahdollisuuksien mukaan muilla palkkatiedoilla, mikäli neuvotteluosapuolet tähän myöntyvät.

## 4.2. PALKKOJEN RAKENNE

Palkkatilastot kerätään vuoden neljänneltä vuosineljännekseltä (Q4), ja vuosineljänneksen keskimääräisiä ansioita verrataan edellisen vuoden saman ajankohdan (Q4) 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 lisiä tai korotuksia. Toinen taso on säännöllisen työajan ansio (STA-ansio). Siinä perusansioon lisätään työaikaan liittyvät vuoro- ja työajantasaamislisät sekä

olosuhdelisät, mutta ei ylityöstä johtuvia lisiä tai muita korotuksia. (Ks. Kuvio 6.)

Kolmas tapa seurata ansiokehitystä on identtisten henkilöiden ansioiden muutos (ks. luku 4.7.). Elinkeinoelämän Keskusliitto käyttää suppeaa määrittelyä, jossa identtinen henkilö löytyy sekä tuoreimmassa että sitä edeltäneessä palkkatilastossa (Q4). Tällöin ei vaikuta se, onko työntekijä vaihtanut työpaikkaa, alaa tai ammattia. Identtisen henkilön palkkatiedot löytyvät palkkatilastoista, jotka koskevat vuoden viimeisen neljänneksen ajankohtia (Q4/2020 ja Q4/2021).

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.

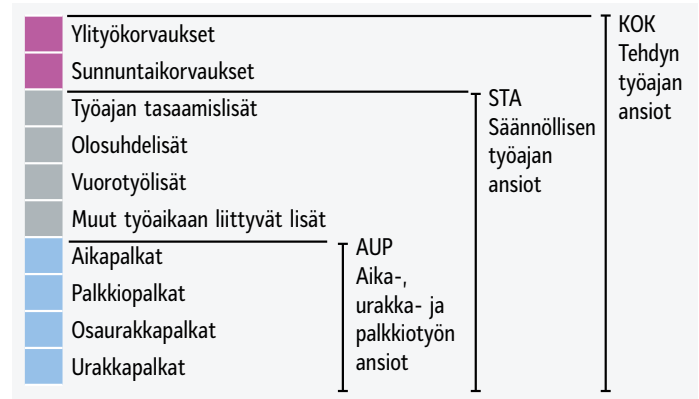
### 4.3. SOPIMUSALOJEN PALKKAKEHITYS (EK:N PALKKATILASTOT)

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkkatilastoista selviää, että vuonna 2021 säännöllisen työajan ansiot (STA) kasvoivat kaikilla Teollisuusliiton sopimusaloilla. Tämä ei kuitenkaan kerro koko totuutta. Vaikka nimellisansiot ovat nousseet, poikkeuksellisen voimakas inflaatio on laskenut reaali-palkkoja lähes jokaisella sopimusalalla (ks. Taulukko 8). Reaalipalkka tai -ansio kuvaa palkan todellista ostovoimaa. Työntekijöiden reaali-ansioiden muutos saadaan, kun (nimellisestä) ansiokehityksestä vähennetään elinkustannusten kasvu samalta tarkasteluajalta.

Työntekijöiden perusansiot (AUP) kasvoivat nekin lähes kaikilla Teollisuusliiton piiriin kuuluvilla sopimusaloilla. Vuodelle 2021 keskimääräinen sopimuskorotus oli 2 prosenttia. EK:n palkkatiedoista selviää, että kuitenkin vain harvalla sopimusalalla perusansiot kasvoivat tämän verran. Suurin kasvu nähtiin autoalan korjaamo-työntekijöillä, jossa perusansio nousi 3,3 prosenttia.

Toisessa ääripäässä on tekstiili- ja muotiala, jossa perusansiot pienenevät -0,9 prosenttia. Tämä voi selittyä sillä, että tekstiili- ja muotialalla työntekijöiden määrä lisääntyi EK:n mukaan reilulla parilla sadalla vuodessa. Näin suuri muutos selittää perusansioiden laskua. Työntekijämäärältään suhteellisen pienelle alalle tulleiden uusien työntekijöiden palkat eivät ole yhtä korkeita kuin niiden, jotka ovat työskennelleet alalla jo vuosia. Nyt vanhemmat työsukupolvet ovat

Kuvio 6  
Tuntipalkkatilaston ansioiden rakenne



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2022

eläköityneet. Lisäksi vaatteiden valmistuksessa työtä teetetään vuokratyönä, osa-aikaisesti ja yrittäjätöinä eli toimeksiannoilla. Tällöin palkkataso jää koko-aikaiseen vakinaiseen palkkatyöhön verrattuna matalaksi.

EK:n palkkatilastoissa identtisillä henkilöillä perusansioiden (AUP) kasvu ylitti sopimuskorotuksen lähes kaikilla sopimusaloilla. Ainoastaan saha- ja levyteollisuuden identtisten henkilöiden perusansioiden kasvu jäi 1,3 prosenttiin. Tämä voi kertoa mahdollisista muutoksista palkkaustavoissa, sillä palkkatilaston mukaan tasoltaan vaihtelevamman palkkiotyön osuus näyttää lisääntyneen.

Vuorotyön määrä vaikuttaa suoraan STA-ansioon silloin, kun vuorotyölisä, työajan lyhennyskorvaus tai tasaamislisä muuttuvat. Tästä selkein esimerkki on saha- ja levyteollisuus, jossa STA-ansio on kasvanut 2,6 prosenttiyksikköä perusansiota enemmän. Muutos on tapahtunut kaikkien saha- ja levyteollisuuden työntekijöiden yhteenlasketuissa ansioissa. Sama havainto voidaan tehdä saha- ja levyteollisuuden identtisten henkilöiden ansioiden kohdalla. Vuorotyön määrä on voinut saha- ja levyteollisuudessa yleistyä tai sitten vuorotyötä teettävät toimipaikat ovat vastanneet aiempaa aktiivisemmin EK:n kyselyyn.

Osassa sopimusaloista STA-ansio on kasvanut perusansiota vähemmän (ks. Taulukko 6). Suurin muutos on muovi- ja kemian tuoteteollisuudessa, jossa STA-ansio on kasvanut 0,9 prosenttiyksikköä vähemmän kuin AUP-ansio. Syynä tähän on se, että työaikamuoto on muuttunut joillakin alan työpaikoilla. Vuorotöiden määrä on sekin vähentynyt vuoden takaiseen verrattuna. Samanlainen kehitys on nähtävissä myös kemian perusteollisuudessa ja autoalan korjaamo-työntekijöillä.

### 4.4. TOIMIALOJEN PALKKAKEHITYS (TK:N PALKKATILASTOT)

Tilastokeskuksen (TK) palkkatilastot luokittelevat alat toimialoittain. Nämä palkkatilastot kertovat Teollisuusliiton piiriin kuuluvien ansioiden kehitysuunnasta EK:n tilastoja tarkemmin, koska mukana

## Työntekijämäärät ja tuntiansiot sopimusaloittain (2021/Q4) ja vuosimuutos (2020/Q4-2021/Q4)

	Työntekijöiden Työntekijöitä määrän muutos		AUP-ansio			STA-ansio		
			senttiä tunnissa	Vuosi- muutos, %	Id. henkilöiden ansio, % (tapa A)	senttiä tunnissa	Vuosi- muutos, %	Id. henkilöiden ansio, % (tapa A)
Teollisuus	84 649	905	1644	1,1	2,7	1823	1,4	3,0
Tekstiili- ja muotiala	1 391	191	1408	-0,9	1,7	1542	0,1	3,0
Graafinen teollisuus	1 360	-85	1582	0,6	1,9	1701	0,9	1,7
Saha- ja levyteollisuus	3 990	68	1587	1,1	1,3	1830	3,7	3,7
Puusepänteollisuus	1 442	92	1481	3,0	2,6	1610	3,1	2,6
Öljy-, kaasu- ja petrokemian teollisuus	1 149	-208	1834	2,4	3,5	2237	2,9	3,4
Kemian perusteollisuus	2 229	-54	1761	2,1	3,0	1923	1,5	3,3
Muovi- ja kemian tuoteteollisuus	5 701	322	1527	1,6	2,7	1648	0,7	1,7
Kumiteollisuus	922	-7	1829	3,0	3,1	2055	2,9	2,8
Lasikeraaminen teollisuus	1 156	-48	1545	0,7	2,6	1778	1,7	3,4
Veneenrakennusteollisuus	811	33	1610	1,2	2,3	1642	1,6	2,8
Nahka- ja kenkäteollisuus	568	70	1392	1,3	3,4	1434	2,1	3,7
Autonrengasala	1 070	101	1430	2,1	2,5	1442	2,0	2,3
Autoalan korjaamotyöntekijät	2 645	122	1983	3,3	3,1	2020	2,5	3,2
Autoalan myyntihenkilöstö (euroa/kk)	1 102	185	-	-	-	4581	2,2	-
Autoalan konttorihenkilöstö (euroa/kk)	361	-8	-	-	-	3191	5,3	-
Autoalan varaosa-, varasto- ja palveluhenkilöstö (euroa/kk)	581	-9	-	-	-	3073	4,3	-
Teknologiäteollisuus (ei sisällä malmikaivoksia)	35 893	325	1620	1,0	2,9	1812	1,5	3,2
Pelti- ja teollisuuseristysala	262	-59	1579	1,4	3,2	1648	1,1	2,0

Lähde: EK 2022, AKL 2022

on myös järjestäytymättömien työnantajien palkkatietoja. Teollisuusliiton jäsenistä osa työskentelee järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa. Tilastokeskuksen palkka-aineistot ovat hienosyisempiä, ja niiden avulla voidaan seurata toimialoittain esimerkiksi palkkojen ylimmän ja alimman tason sekä palkkatasa-arvon kehitystä.

Taulukossa 7 esitetään Tilastokeskuksen palkkatilastoon pohjaten Teollisuusliiton toimialojen keskimääräiset ansiot. Aivan kaikilta aloilta ei tietoja ole saatavana.

#### 4.5. PALKKATASA-ARVON KEHITYS TOIMIALOILLA

Tilastokeskuksen tarkempia tilastotietoja palkkakehityksestä on mahdollista saada myös sukupuolittain. Monet teollisuuden toimialat ovat Suomelle tyypillisesti

hyvinkin sukupuolittuneita mies- ja naisaloja. Esimerkiksi metallialat ja moottoriajoneuvojen huolto ja korjaus ovat hyvin miehisiä aloja ja puolestaan pesulapalvelut ja vaatteiden valmistus työllistävät pääosin naisia.

Palkkatasa-arvoa ajatellen Teollisuusliiton piiriin kuluville 27 toimialalla naisten euro on keskimäärin 89 senttiä. Hajonta eri toimialojen välillä on suuri (73–100 senttiä). Vain yhdellä toimialalla ei ollut vuonna 2021 eroa sukupuolten välillä: naisten euro on miesten euro vain posti- ja jakelutoiminnan toimialalla.

Aikaisempina vuosina on saha- ja levyteollisuuden toimiala ollut palkkatasa-arvoisin ala. Joskus alan naisten euro on ollut jopa enemmän kuin miesten. Vuonna 2021 tilanne on hieman heikentynyt, sillä nyt naisten euro on saha- ja levyteollisuudessa 94 senttiä. Taso on toimialavertailussa edelleenkin teollisuudenaloista korkeimpia, vain huonekalujen valmistuksessa naisten euro nousee tuota korkeammaksi (95 senttiä). Syynä on epäilemättä se, että pitkälle automatisoidussa saha- ja

## Säännöllisen työajan ansiot (STA) toimialoittain (2021) ja sukupuolen mukaan vertailu sekä identtisten henkilöiden ansioiden muutos (2020-2021)

Toimiala	Henkilömäärä			Keskiansio, senttiä tunnissa				Identtisten henkilöiden ansioiden muutos (mediaani)	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset/miehet	A	B
Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	12 072	1 697	13 769	1772	1595	1754	90 %	2,3 %	2,3 %
Metallituotteiden valmistus	9 567	2 144	11 711	1646	1464	1610	89 %	2,9 %	2,8 %
Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus	7 815	1 364	9 179	1559	1468	1546	94 %	2,9 %	2,9 %
Moottoriajoneuvojen kauppa	7 484	1 269	8 753	2052	1787	2009	87 %	2,1 %	2,1 %
Metallien jalostus	6 974	879	7 853	2050	1839	2028	90 %	2,5 %	2,5 %
Moottoriajoneuvojen huolto ja korjaus (pl. moottoripyörät)	6 529	720	7 249	1807	1641	1793	91 %	2,0 %	2,0 %
Moottoriajoneuvojen osien ja varusteiden kauppa	5 208	1 814	7 022	1559	1469	1529	94 %	1,4 %	1,5 %
Kumi- ja muovituotteiden valmistus	4 937	1 534	6 471	1766	1525	1709	86 %	2,6 %	2,6 %
Sähkölaitteiden valmistus	3 995	1 301	5 296	1667	1395	1605	84 %	2,1 %	2,1 %
Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus	3 623	1 124	4 747	1951	1688	1878	87 %	2,5 %	2,6 %
Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	3 889	747	4 636	1613	1489	1591	92 %	2,9 %	2,7 %
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	3 851	318	4 169	1969	1699	1954	86 %	2,0 %	1,9 %
Pesulapalvelut	813	2 683	3 496	1271	1236	1243	97 %	1,8 %	1,8 %
Elektroniikkateollisuus	2 066	1 206	3 272	1619	1499	1588	93 %	2,3 %	2,3 %
Muiden kulkuneuvojen valmistus	2 755	470	3 225	1694	1589	1678	94 %	2,0 %	2,0 %
Huonekalujen valmistus	2 387	685	3 072	1521	1452	1510	95 %	2,3 %	2,5 %
Painaminen ja siihen liittyvät palvelut	1 717	582	2 299	1783	1554	1708	87 %	2,0 %	2,0 %
Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus	812	1 028	1 840	1910	1746	1823	91 %	2,4 %	2,5 %
Muu posti-, jakelu- ja kuriiritoiminta	891	432	1 323	1232	1233	1232	100 %	2,5 %	2,5 %
Metallimalmien louhinta	777	119	896	2020	1793	1990	89 %	3,2 %	3,1 %
Tekstiilien valmistus	287	440	727	1586	1163	1308	73 %	2,6 %	2,3 %
Lasin ja lasituotteiden valmistus	528	142	670	1698	1559	1671	92 %	1,8 %	2,4 %
Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	249	355	604	1582	1310	1430	83 %	2,6 %	2,7 %
Vaatteiden valmistus	48	377	425	1719	1251	1272	73 %	2,0 %	2,0 %
Maisemanhoitopalvelut	302	37	339	1700	1465	1633	86 %	1,3 %	1,3 %
Moottoripyörien sekä niiden osien ja varusteiden myynti, huolto ja korjaus	157	44	201	1679	1586	1665	94 %	1,3 %	1,3 %
Muiden posliini- ja keramiikkatuotteiden valmistus	157	16	173	2066	1778	2046	86 %	2,4 %	2,0 %

Lähde: Tilastokeskus 2022

Identtiset (tapa A): Palkansaaja on molempina vuosina tilastoaineistossa

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

Teollisuudenala, johon pääosa toimialan työntekijöistä kuuluu

Metalliteollisuus
Kemianteollisuus
Puutuoteteollisuus
Muu teollisuus
Alkutuotanto
Palvelulliset alat



levyiteollisuudessa kovapalkkaisimmat naistyöntekijät ovat eläköityneet.

Suurimmat palkkaerot naisten ja miesten keskiansioiden välillä ovat tekstiilien ja vaatteiden valmistuksen toimialoilla. Näillä kahdella toimialalla naisten euro on 73 prosenttia. Tämä selittyy työpaikkojen sisäisellä työnjaolla: miehet työskentelevät paremmin palkattuna koneidenkäyttäjinä, kuljetustehtävissä ja kunnossapidossa ja naiset puolestaan heikommin palkatuissa tuotantotehtävissä.

## 4.6. TEOLLISUUSLIITON MATALAPALKKA-ALAT

Tilastokeskuksen palkkatilastosta selviää, että posti- ja jakelutoiminnan toimialalla naiset ja miehet ansaitsevat keskimäärin saman verran – ja yhtä heikosti. Posti- ja jakelutoiminnan toimialan palkkataso on nimittäin Teollisuusliiton piiriin kuuluvista toimialoista alhaisin. Muita matalapalkka-aloja ovat naisvaltaiset pesulapalvelut ja vaatteiden valmistus -toimialat. Toimialavertailusta selviää, että näiden kolmen toimialan keskipalkka on vain hieman yli 60 prosenttia Teollisuusliiton piiriin kuuluvien korkeimmin palkattujen toimialojen palkoista. Syyt ovat ilmeiset.

Juurisyys mataliin palkkoihin löytyy eri toimialojen työehtosopimusten historiasta. Tähän liittyen on havaittavissa kahdenlaisia jakolinjoja: teollisuuden ja palvelullisten alojen välillä sekä tämän jaottelun kanssa limittäin mies- ja naisvaltaisten alojen välillä.

Ylipäätään teollisuudenalojen sopimukset on saatu vuosikymmenten ankarien neuvottelukierrosten ja työtaistelujen myötä muita aloja paremmiksi. Myös miesvaltaisilla palvelullisilla aloilla palkkataso on korkeampi kuin naisvaltaisilla toimialoilla. Tällaisia miesvaltaisia palvelullisia aloja ovat auto- ja rengasalat sekä teollisuuden huolto, korjaus ja kunnossapito. Naisvaltaisia aloja ovat etenkin pesulapalvelut ja vaatteiden valmistus.

Muita keskeisimpiä syitä toimialojen palkkaeroihin tu ovat etenkin teetettyjen työtuntien määrä, työaika- ja työsuhdetyypit, erilaiset palkanlisät sekä työntekijöiden vaihtuvuus. Etenkin osa-aikainen työ, keikkatyö, vuorotyö, kausityö, alan työntekijöiden ikärakenne ja työura, työsuhteen lyhytaikaisuus sekä työn teettäminen yrittäjätöinä vaikuttavat kunkin toimialan palkkatasoon.

Korkeimpia palkkoja maksettiin vuonna 2021 muiden posliini- ja keramiikkatuotteiden valmistuksen toimialalla. Metallien jalostuksen ja moottoriajoneuvojen kaupan toimialojen palkat nousevat Teollisuusliiton toimialojen kärkikolmikkoon. Prosessiteollisuudessa vuorotyölisät ja muut lisät tuovat ansiotasoon kelpo korotuksen.

## 4.7. IDENTTISET HENKILÖT (EK:N JA TK:N PALKKATILASTOT)

Identtisten henkilöiden määrittelytapoja on useita. Elinkeinoelämän keskusliitto käyttää laajaa määrittelyä, jossa ei huomioida sitä, onko työntekijä vaihtanut toimialaa, työpaikkaa tai ammattia. EK:n palkkatilastoissa identtinen eli sama henkilö löytyy palkkatilastoista tilastojakson alussa ja lopussa (Q4/2020–Q4/2021). Tämä EK:n tilastoaineiston muodostukseen liittyvä määritelmä (tapa A) on käytössä [taulukossa 6](#) ja [taulukossa 8](#).

Identtiset henkilöt voidaan kuitenkin määrittellä tarkemminkin. Työuran mittaan kehittyvän palkkatulon määrän tarkastelussa on olennaista, että työntekijä pysyy samalla ammattialalla ja myös saman työnantajan palveluksessa vuosivertailussa (Q4/2020–Q4/2021). Myös työaika- ja osa-aikaisuus on pysyttävä samana vuodesta toiseen, jotta tulotiedot ovat vertailukelpoisia. Tämän takia joukko voi vaihdella vuosittain suurestikin, mikä johtuu lyhyiden tai osa-aikaisten työsuhteiden yleistymisestä.

Tilastokeskus räätälöi Teollisuusliiton tarpeisiin edellä kuvatuilla tarkemmilla kriteereillä palkkatilaston, jossa käytetään ammattialan, työnantajan ja työaika- ja osa-aikaisuuden osalta tarkennettua määritelmää (tapa B). Toimialakohtainen identtisten palkkakehitys selviää taulukosta 7 (sisältää vertailun tapojen A ja B välillä).

Tilastokeskuksen aineistoista selviää, että korkein palkkakehitys (Q4 2020–Q4 2021) oli identtisillä henkilöillä, jotka työskentelevät metallialojen lounaissa (ainoa yli 3 % kasvu) ([Ks. Taulukko 7](#)). Tämän toimialan kohdalla ei ollut merkittävää eroa EK:n ja TK:n palkkatilastoissa.

Kiinnostava ero löytyy lasin ja lasituotteiden valmistuksen toimialalla eri tavalla määriteltyjen identtisten välillä. EK:n löyhemmällä määrittelyllä (tapa A) vuositason palkkakehitys oli selvästi pienempi (1,8 %) kuin Teollisuusliiton tarkemmalla määrittelyllä (tapa B). Toisin sanottuna samalla ammattialalla ja työpaikalla työskennelleiden kohdalla palkka nousi vuodessa 0,6 prosenttiyksikköä enemmän. ([Ks. Taulukko 7](#).)

Identtisten henkilöiden palkat kasvoivat kaikilla toimialoilla pääsääntöisesti enemmän kuin vuonna 2020. Täytyy kuitenkin muistaa, että etenkin vuonna 2020 korona-aika näkyi tuotannossa ja työllisyydessä. Palkkakehitykseen ovat vaikuttaneet koronavuosi tehtyjen työtuntien määrä (lomautukset) ja työntekijöiden määrä (irtisanomiset). Vuositasolla tarkasteltuna kuitenkin vain muutamilla toimialoilla palkkakehitys jäi heikoksi.

## Säännöllisen työajan ansioiden (STA) nimelliset ja reaaliset muutokset sekä identtisten henkilöiden ansioiden muutos (2005-2021), %

Metalliteollisuus							Puutuoteteollisuus					
Teknoliateollisuus			Pelti- ja teollisuuseristysala				Saha- ja levyteollisuus			Puusepänteollisuus		
	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, %
2005	2,9	2,0	3,8	4,5	3,5	6,0	4,2	3,2	4,3	4,7	3,7	3,4
2006	2,6	0,5	3,7	2,1	0,0	3,2	4,0	1,9	4,7	2,6	0,5	3,7
2007	5,1	2,4	6,4	3,6	0,9	6,1	2,6	-0,1	2,8	1,5	-1,1	4,1
2008	5,0	1,1	5,4	5,3	1,4	5,1	5,6	1,7	4,3	4,1	0,3	3,8
2009	0,3	1,3	0,0	-0,5	0,5	1,2	-0,5	0,5	-0,3	4,9	5,9	5,3
2010	2,6	0,0	3,5	4,5	1,8	3,3	4,3	1,6	3,4	0,4	-2,2	2,5
2011	2,4	-0,9	3,7	0,6	-2,6	2,1	1,1	-2,1	1,4	3,9	0,6	4,3
2012	2,5	0,1	2,3	2,9	0,5	3,4	3,2	0,8	3,5	2,7	0,3	3,9
2013	0,7	-0,6	1,3	0,1	-1,2	1,1	4,1	2,7	4,4	2,5	1,1	2,2
2014	0,5	-0,3	1,6	1,7	0,9	2,6	1,5	0,6	2,0	3,7	2,9	4,8
2015	1,4	1,6	1,9	2,6	2,9	3,3	1,4	1,6	1,6	-0,7	-0,4	0,8
2016	0,1	-0,7	0,8	-1,7	-2,3	2,5	0,0	-0,7	0,6	1,5	0,8	2,3
2017	-0,7	-1,3	2,0	1,9	1,3	0,8	-1,5	-2,1	0,1	-0,1	-0,7	-0,5
2018	1,9	0,6	3,0	2,2	0,9	3,8	1,6	0,3	1,9	1,5	0,2	0,0
2019	1,3	0,5	2,2	1,0	0,2	2,9	1,2	0,4	-0,5	1,7	0,9	3,8
2020	1,6	1,4	2,0	4,1	3,9	3,6	3,2	3,0	3,9	1,8	1,6	1,9
2021	1,5	-1,8	3,2	1,0	-2,3	2,0	3,7	0,3	3,7	3,1	-0,3	2,6

Kemianteollisuus												
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, %
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	-0,3	1,0	1,7	1,5	2,4	2,6	2,4	3,1
2021	3,0	-0,5	3,4	1,5	-1,9	3,3	0,7	-2,7	1,7	2,9	-0,5	2,8

## Muu teollisuus

	Lasikeraaminen teollisuus			Veneenrakennusteollisuus			Nahka- ja kenkäteollisuus			Tekstiili- ja muotiala		
	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, %
2005	3,6	2,6	3,9	0,8	-0,1	1,6	3,4	2,5	4,0	3,6	2,6	3,5
2006	4,5	2,3	6,1	2,5	0,4	2,7	3,4	1,3	4,7	5,5	3,3	4,6
2007	6,3	3,5	6,5	-4,0	-6,5	3,9	3,6	0,9	4,6	4,7	1,9	4,9
2008	5,4	1,5	4,3	5,5	1,6	3,1	5,3	1,5	5,6	5,0	1,1	5,3
2009	0,7	1,7	0,2	2,0	3,1	2,3	3,3	4,3	2,7	1,9	3,0	2,4
2010	0,0	-2,5	3,0	-0,8	-3,4	-0,5	1,7	-0,9	3,7	-4,6	-7,1	3,0
2011	4,2	0,8	4,5	2,2	-1,0	2,5	4,1	0,8	4,3	4,5	1,1	5,0
2012	1,3	-1,0	3,5	3,6	1,2	3,6	4,2	1,8	3,3	2,6	0,2	3,2
2013	1,1	-0,3	1,2	1,6	0,2	2,3	0,2	-1,2	1,3	2,7	1,3	2,6
2014	0,6	-0,3	0,5	-0,4	-1,2	0,5	4,1	3,3	4,2	3,2	2,4	2,5
2015	2,0	2,3	2,9	0,6	0,8	1,3	2,8	3,1	2,2	-0,8	-0,6	-1,7
2016	-0,3	-1,0	0,9	1,9	1,2	2,1	-0,6	-1,3	0,9	4,0	3,2	2,1
2017	-0,5	-1,2	-0,8	-1,3	-1,9	0,6	0,8	0,1	1,4	0,1	-0,6	1,0
2018	3,5	2,2	4,5	0,8	-0,5	3,0	4,5	3,1	4,9	6,6	5,2	4,5
2019	1,3	0,5	1,9	0,8	-0,0	2,5	2,4	1,6	2,3	-1,3	-2,1	2,1
2020	0,1	-0,1	1,1	2,2	2,0	2,7	0,8	0,6	0,8	3,2	3,0	1,3
2021	1,7	-1,7	3,4	1,6	-1,8	2,8	2,1	-1,3	3,7	0,1	-3,2	3,0

## Muu teollisuus

	Graafinen teollisuus		
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %
2005	3,4	2,5	4,3
2006	4,9	2,7	3,8
2007	2,1	-0,6	3,9
2008	4,1	0,3	5,9
2009	3,4	4,5	1,9
2010	2,2	-0,4	2,1
2011	2,6	-0,7	3,0
2012	3,1	0,7	3,4
2013	2,3	0,9	2,5
2014	-0,8	-1,6	-0,9
2015	-1,6	-1,3	1,5
2016	3,4	2,7	1,9
2017	-0,5	-1,1	-1,5
2018	1,2	-0,1	1,7
2019	0,9	0,1	1,3
2020	2,0	1,8	2,0
2021	0,8	-2,5	1,7

## Palvelulliset alat

	Autonrengasala		
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %
2005	3,0	2,0	3,9
2006	2,9	0,8	4,6
2007	4,1	1,4	5,6
2008	4,3	0,4	6,9
2009	4,0	5,1	7,3
2010	3,2	0,5	3,4
2011	1,5	-1,8	1,9
2012	3,8	1,4	3,7
2013	2,4	1,0	2,2
2014	2,1	1,2	1,6
2015	-0,8	-0,6	-0,5
2016	0,2	-0,5	1,5
2017	2,5	1,9	1,7
2018	2,7	1,4	2,5
2019	0,4	-0,4	1,4
2020	1,1	0,9	2,6
2021	2,0	-1,4	2,3

## Alkutuotanto

	Malmikaivokset ja rikastamot		
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %
2011	2,3	-1,0	4,7
2012	2,3	-0,1	6,1
2013	0,2	-1,2	1,2
2014	5,7	4,9	2,3
2015	1,9	2,1	3,2
2016	-1,1	-1,8	1,6
2017	-1,1	-1,7	1,5
2018	-0,3	-1,6	3,1
2019	1,0	0,2	3,6
2020	1,2	1,0	2,9
2021	-0,5	-3,8	2,6

Lähde: EK 2022 ja Tilastokeskus 2022

# 5. Teollisuuden palkkaratkaisut kilpailijamaissa

TIMO EKLUND

Koronaepidemia hidasti selvästi työehtosopimuksissa sovittujen palkankorotusten nousuvauhtia Suomen tärkeimmissä kilpailijamaissa. Näiden maiden teollisuudenaloilla solmittiin vuosina 2020 ja 2021 sopimuksia, jotka nostivat palkkoja yli 2 prosenttia vuodessa. Myös yli 3 prosentin korotuksia nähtiin.

Saksan kemianteollisuuteen sovittiin lokakuussa 2022 avokätinen sopimus. Se on yhdistelmä prosenttikorotuksia, euromääräisiä kertaeriä ja veronkevennyksiä. Saksan metalliteollisuuden merkittävistä sopimuksista ensimmäisenä solmittiin terästeollisuuden sopimus. Sen mukaisesti palkkoja nostetaan 6,5 prosenttia 18 kuukauden aikana. Tämä vastaa yli 4 prosentin vuosittaista korotusta. Pienemmissä sopimuksissa palkat nousevat pääsääntöisesti 2–3 prosenttia vuosina 2022 ja 2023.

Itävallassa yleinen taso on 4–5 prosenttia. Ruotsissa teollisuuden palkat nousivat vuonna 2020 tehdyn sopimuksen mukaisesti huhtikuussa 2,4 prosenttia.

Tällä hetkellä (lokakuu 2022) työmarkkinoinin ja palkanmuodostukseen vaikuttaa kaksi vastakkaisista kehityskulkua. Ensinnäkin erittäin nopea inflaatio asettaa palkkapaineita, sillä ostovoiman turvaaminen vaatisi lähes 10 prosentin korotuksia. Toiseksi Venäjän hyökkäys Ukrainaan on heikentänyt talousnäkyviä, mikä puhuisi maltillisempien palkkaratkaisuiden puolesta. Viimeisimmät Suomen kilpailijamaissa tehdyt sopimukset ovat sisältäneet korkeita palkankorotuksia. Tämä viittaa siihen, että ratkaisuissa painotetaan ostovoiman turvaamista enemmän kuin epävarmoihin näkyisiin varautumista.

## SAKSA

Saksan kemian- ja lääketeollisuudessa jatkettiin lokakuussa 2022 neuvotteluja, jotka keskeytyivät huhtikuussa. Alalle saatiin solmittua sopimus, joka on kestoaltaan 20 kuukautta. Sen mukaan ensimmäisenä sopimusvuonna palkkoja nostetaan 3,25 prosenttia. Palkansaajat saavat myös 1 500 euron kertakorvauksen

viimeistään tammikuussa 2023. Toinen sopimusvuosi on ensimmäisen kaltainen: se sisältää 3,25 prosentin palkankorotuksen ja 1 500 euron kertakorvauksen. Sopimuksen syntymistä edesauttoi liittovaltion päätös, jonka mukaan enintään 3 000 euron kertakorvauksista ei makseta veroja tai työnantajamaksuja.

Ennen neuvotteluiden katkeamista huhtikuussa kemian- ja lääketeollisuuden palkansaajille oli jo sovittu 1 400 euron kertakorvauksesta. Tämä vastasi 5,3 prosentin palkanlisää seitsemälle kuukaudelle. Vaikeuksissa olevien yritysten kohdalla kertakorvaus voitiin alentaa 1 000 euroon.

Metalliteollisuuteen solmittiin kesäkuussa ensimmäinen suuren painoarvon sopimus. Terästeollisuudessa palkkoja nostetaan 6,5 prosenttia puolentoista vuoden aikana. Tämän lisäksi maksetaan 500 euron kertakorvaus. Vuositasolle muutettuna korotus ylittää 4 prosenttia. Tarkkaa laskelmaa vuosittaisesta kustannusvaikutuksesta on vaikea tehdä. Syynä on se, että viime vuosina taulukkopalkkoja ei ole juuri nostettu, vaan palkansaajille on maksettu erinäisiä kertaeriä ja pysyviä kertaeriä.

Painoalalla solmittiin maaliskuussa 120 000 palkansaajaa koskeva työehtosopimus. Se sisältää kaksi palkankorotusta: 1.5.2022 palkkoja nostettiin 2 prosenttia ja 1.5.2023 nostetaan vielä 1,5 prosenttia. Sopimus on kestoaltaan 25 kuukautta. Työntekijäpuoli joutui tinkimään selkeästi tavoitteestaan, joka oli 5 prosentin korotus vuoden aikana.

Saksassa on voimassa myös vanhempia sopimuksia. Autokaupassa sovelletaan yhä vuonna 2021 tehtyä sopimusta, joka on voimassa 31.3.2023 asti. Sen mukaisesti palkkoja nostettiin tämän vuoden helmikuussa 2,2 prosenttia. Viime vuonna sopimus takasi palkansaajille ainoastaan kertakorvauksena maksetun 500 euron koronabonuksen.

Vuodenvaihteessa 2021–2022 ammattiliitto IG Metall solmi joukon pienempiä alueellisia sopimuksia (ks. Taulukko 9). Palkankorotukset liikkuvat 3 prosentin molemmin puolin vuosille 2022 ja 2023.

Läntisessä Saksassa ja Berliinissä loppuvuonna 2021 solmitut pienemmät työehtosopimukset				
ALA	ALUE	1. KOROTUS	2. KOROTUS	SOPIMUS LOPPUU
Sähkötekniikka	Hessen, Rheinland-Pflaz	3,7 % (1.1.2022)	3,3 % (1.5.2023)	31.5.2024
Metallin pinnoitus ja käsittely	Koko maa	2,8 % (1.1.2022)	2,4 % (1.2.2023)	31.1.2024
Kylmäasennus	Ala-Saksi	3 % (1.1.2022)	2,8 % (1.1.2023)	31.12.2024
Metalliteollisuus	Schlesweig-Holstein	3 % (1.1.2022)	3 % (1.1.2023)	31.12.2023
LVI-asennus	Hessen	3,45 % (1.1.2022)	3,15 % (1.1.2023)	31.12.2023
LVI-asennus	Bremen	2,7 % (1.1.2022)	2,4 % (1.1.2023)	31.12.2023
LVI-asennus	Pfalz	3,2 % (1.1.2022)	2,3 % (1.1.2023)	31.12.2023
Puusepäнала	Berliini	7,2 % (1.1.2022)	3,5 % (tammikuu 2023)	
Metallirakennus ja hienomekaniikka	Baden-Württemberg	3,6 % (1.12.2021) lisäksi kertabonus 120 €		31.1.2023

Lähde: IG Metall

Työehtosopimuksissa sovittujen palkkojen lisäksi minimipalkat nousevat Saksassa. Vaalilupaustensa mukaisesti Saksan hallitus nostaa minimipalkkoja nopealla tahdilla: heinäkuussa 2022 minimipalkat nousivat 9,82 eurosta 10,45 euroon ja lokakuussa 12 euroon tunnissa. Tämä on selvästi enemmän kuin Suomen työehtosopimusten alimmat palkat, jotka koskevat työntekijäammattaja.

## ITÄVALTA

Metalliteollisuudessa on voimassa marraskuussa 2021 solmittu työehtosopimus. Sen mukaan palkat nousivat 3,55 prosenttia. Sopimus on voimassa yhden vuoden ja se koskee 190 000 palkansaajaa. Tällä hetkellä neuvotellaan jo seuraavasta sopimuksesta. PRO-GE-ammattiliitto vaatii täyttä inflaatiokompensaatiota palkkoihin. Vaatimus on 10,6 prosenttia vuodessa.

Kuluvana vuonna on solmittu jo useita sopimuksia teollisuudessa. Palkankorotusten taso on ollut 4–5 prosenttia. Myös nämä sopimukset ovat Itävallalle tyypillisesti yhden vuoden mittaisia. Sopimuskorotuksissa on havaittavista hienoista nousua vuoden mittaan. Kesän jälkeen inflaatio on kiihtynyt entisestään. Inflaation kasvun vaikutusta korotuksiin ei kuitenkaan saa selville, sillä viimeisin sopimus on kesäkuulta.

Kesäkuussa vaate- ja pesula-aloille solmittiin sopimukset, joiden perusteella palkkoja nostetaan 5–5,1 prosenttia. Sopimuksen kustannusvaikutusta nostaa se, että jouluaatto on jatkossa palkallinen vapaapäivä.

Kenkä- ja nahkateollisuuteen toukokuussa solmitut sopimukset nostavat palkkoja 4,3–4,55 prosenttia. Jouluaatto on jatkossa palkallinen vapaa.

Lasiteollisuudessa palkkoja nostetaan 4,8 prosenttia toukokuussa tehdyn sopimuksen mukaisesti. Vähimmäiskorotus on 100 euroa, mikä tarkoittaa 5,3 prosentin korotusta alimpiin palkkoihin.

Sähkö- ja elektroniikkateollisuudessa palkkoja nostetaan 4,8 prosenttia mutta vähintään 130 euroa kuussa. Kaikista alimpien palkkojen kohdalla palkat nousevat 6,8 prosenttia. Sopimus koskee 67 000 palkansaajaa ja se solmittiin toukokuussa.

Kemianteollisuudessa palkkoja nostetaan 4,75 prosenttia tai vähintään 120 euroa kuussa. Sopimus solmittiin toukokuussa ja se koskee 47 000 palkansaajaa.

Tekstiiliteollisuudessa palkkoja nostetaan 4,2 prosenttia. Sopimuksen piirissä on 7 200 palkansaajaa.

## ALANKOMAAT

Metalli- ja elektroniikkateollisuuteen solmittiin syyskuussa 2022 palkansaajien kannalta erittäin avokätinen sopimus. Sen perusteella palkat nousevat kahden vuoden aikana yhteensä 11 prosenttia. Joulukuussa palkkoja nostetaan 5,5 prosenttia. Prosenttikorotuksen päälle kuukausipalkkoja kasvattaa vielä 60 euron korotus. Näiden kahden toimen yhteisvaikutuksesta yleisimmät palkat nousevat 7,5 prosenttia ensimmäisen sopimusvuoden aikana. Toinen sopimuskorotus toteutetaan 1.1.2024. Korotus on 3,5 prosenttia.

Tata Steel -teräsyhtiössä solmittiin yrityskohtainen työehtosopimus 12.4.2022. Sen mukaan palkat nousevat 6,2 prosenttia 18 kuukauden sopimuskauden aikana. Korotus koostuu kahdesta erillisestä 100 euron euro-määräisestä korotuksesta sekä yhdestä 1,25 prosentin korotuksesta.

## RUOTSI

Ruotsissa on voimassa marraskuussa 2020 solmittu työehtosopimus. Se kattaa käytännössä koko teollisuuden ja lisäksi esimerkiksi autokorjaamot ja pesulat. Sopimuksen mukaisesti palkkoja nostettiin 2,4 prosenttia huhtikuussa 2022. Sopimus umpeutuu 31.3.2023.