

TUTKIMUSYKSIKÖN JULKAISUJA 1/2024

Palkkakatsaus 2023

1. Tulorekisteri lisää palkka-avoimuutta
2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen
3. Teknologianteollisuuden palkantarkistukset vuonna 2023
4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2022
5. Teollisuuden palkkaratkaisut kilpailijamaissa

Sisältö

1. Tulorekisteri lisää palkka-avoimuutta.....	3
2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen.....	5
2.1. Palkkakehitys Suomessa	5
2.2. Pidempiaikainen palkkakehitys teollisuudessa	6
2.3. Suomen teollisuuden palkkakehitys verrattuna kilpailijamaihin	6
3. Teknologianteollisuuden palkantarkistukset vuonna 2023	8
3.1. Palkankorotusratkaisu määritti yleisen linjan	8
3.2. Paikalliset neuvottelut ja palkkaratkaisut vähentyivät selvästi	9
3.3. Perälauta selvästi suosituin palkkaratkaisu.....	9
3.4. Paikalliset palkkaratkaisut pitkälti perälaudan mukaisia	10
3.5. Neuvottelusuhteet hyvällä tolalla	11
4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2022	12
4.1. AUP, STA ja KOK.....	12
4.2. Ansioiden kehitys sopimusaloittain.....	13
4.3. Palkkakehitys toimialoilla	14
4.4. Identtiset henkilöt.....	14
5. Teollisuuden palkkaratkaisut kilpailijamaissa	18

1. Tulorekisteri lisää palkka-avoimuutta

ANU-HANNA ANTILA

Teollisuusliiton päätavoitteena on solmia yleissitovat työehtosopimukset kaikille jäsentensä aloille. Kuitenkin paineet hajauttaa työehtosopimusten tekeminen on kasvanut. Työnantajapuolelta onkin nähty irtiottoja, joissa on pyritty alakohtaisten työehtosopimusten sijaan sopimaan paikallisesti yrityskohtaisia sopimuksia.

Tutkija [Maiju Wuokko \(2024\)](#) analysoinut työnantajapuolen näkemyksiä ja toimintatapoja *Missä mennään Eteläranta?* -raportissa. Herrojen kengissä tuntuu hiertävän moni asia. Wuokko ruotii työnantajaleirissä virinneitä käsityksiä siitä, mitä hajautettu sopimus-toiminta tarkoittaa. ”Paikallinen sopiminen oli kuin ihmelääke”, toteaa Wuokko työnantajien latautuneista odotuksista.

Koska Suomessa on oikeus rikastua, paikallisen sopimisen keinoin palkat automaattisesti nousisivat. Vaan onko näin? Ei taida olla.

Työnantajien ”ihmelääke” voisi muuttaa tilannetta pikemminkin kehnommaksi. Jos yleissitovien työehtosopimusten sijaan tehdään muuntasoisia sopimuksia, voivat työntekijöiden palkat laskea ja muitakin heikennyksiä syntyä. Nimittäin lakia minimipalkoista ei Suomessa ole, joten työtä voi olla tarjolla polkuhintaan. Ja esimerkiksi palkallisista vuosilomista laki määrää selvästi lyhyemmän palkallisen vapaan kuin mitä yleissitovat työehtosopimukset tuovat työntekijälle.

Teollisuusliitto on sopinut yleissitovia alakohtaisia työehtosopimuksia ja aikoo näin tehdä vastakin. Lisäksi on joillakin aloilla solmittu yrityskohtaisia ja liiketoimintakohtaisia työehtosopimuksia. Uhka hajautettujen työehtosopimusten tekoon on kuitenkin olemassa. Mitä moninaisemmaksi työehdoista sopiminen muodostuu, sitä tärkeämpää on saada luotettavaa ja ajantasaista palkkatietoa Teollisuusliiton neuvottelijoille.

PALKKATIEDON SAATAVUUS

Keskusjärjestöjen tekemä [Tilastoyhteistyösopimus \(2006\)](#) edellyttää, että EK:n tulee luovuttaa palkkatietoa työntekijäpuolelle. Hankalaksi tilanteen tekee se, että sovittu ei oikein pidä. Saatua tietoa on turhan yleistasoista – ja monesti ei tietoa saada. Esimerkiksi vuoden 2022 palkkatietoja alkutuotantoon kuuluvan malmikaivosten ja rikastamojen kohdalta ei EK:n tilastomateriaaleista ollut saatavana ollenkaan ([ks. sivu 17](#)). Jonakin toisena vuonna puuttuvat jonkin muun alan palkkatiedot. Tämä tuottaa epäluottamusta, eikä edistä työehdoista sopimista. Tiedon saatavuus ja vertailtavuus on myös palkka-avoimuuden ehto.

Työntekijäjärjestöjen mahdollisuudet saada tietoa palkoista ovat siten rajalliset. On joko tyydyttävä EK:n tarjoamiin yleisluontoisiin tilastoihin tai hankittava Tilastokeskukselta tarkkaa palkkatietoa rahalla.

Työmarkkinaneuvottelujen laajuuden ja muiden tilanteiden muuttuessa nopeasti, kerran vuodessa päivittyvä tilastotieto on vanhaa, jopa toissavuotista tai sitäkin vanhempaa. EK:n valmistilastot eivät lisäksi kata kaikkien toimialalla työskentelevien palkkatietoja.

TULOREKISTERI OTETTU TUTKIMUSKÄYTTÖÖN

Teollisuusliiton tutkimusyksikössä on käynnistetty hanke, jonka nimenä on ”Palkkataso ja palkkojen kehitys Teollisuusliiton jäsenten toimialoilla ja työpaikoilla” (2024–2029). Hankkeen nimi kertoo olennaisimman. [Tulorekisterin](#) avulla tutkimusyksikkö selvittää, mitä duunareille maksetaan Teollisuusliiton eri aloilla sekä mitkä tekijät vaikuttavat ansiotulojen suuruuteen ja kehitykseen.

Tarkastelutasoja on tulorekisteriaineiston analyysissä useita. Toimialoitain järjestetty aineisto auttaa alakohtaisten palkkatasojen selvittämisessä. Näin on mahdollista arvioida, miten toimialojen välillä sekä toimialan sisällä palkkataso kehittyy. Lisäksi [ammatti-luokituksen](#) mukaisesti on mahdollista saada tietoa duunariammattien palkoista eri toimialoilla.

Tilastokeskuksen ja EK:n palkkatilastoista löytyy tietoa perusansioista (AUP) ja säännöllisen työajan ansioista (STA). Tulorekisterin data mahdollistaa duunareiden kuukausitason palkkatietojen, vuorolisien, yli- ja lisätyökorvausten analyysin. Lisäksi on mahdollista hahmottaa tulospalkkioita ja bonusten maksamista.

Tutkimusyksikkö käyttää myös yrityksiä ja palkan-saajia koskevia valmisaineistoja. Osaavissa käsissä analyysistä irtoaa niiden avulla muutakin. Esimerkiksi se, miten yrityksen koko vaikuttaa palkkatasoon. Täsmennettäköön, että yrityksen koolla tarkoitetaan tässä kahta asiaa: yrityksen henkilöstömäärää ja liikevaihtoa.

PALKKA-AVOIMUUS ON KEINO

Kysymys palkka-avoimuudesta on erittäin ajankohtainen. Eri töiden samanarvoisuutta ei kuitenkaan aina

tunnusteta tai tunnisteta. Olennaista onkin palkkatiedon saatavuuden lisäksi palkkauksen läpinäkyvyys ja työntekijöiden palkkaosaaminen.

Kesäkuun 2024 alussa astuu EU-maissa voimaan palkka-avoimuusdirektiivi. Oikeustieteen professorit Niklas Bruun ja Kevät Nousiainen kirjoittivat asiasta ([HS 12.2.2024](#)) seuraavasti: ”Direktiivin mukaan töiden samanarvoisuutta on arvioitava objektiivisesti pätevyyden, kuormituksen, vastuun määrän ja työolojen sekä tarvittaessa muidenkin kriteerien mukaan. Palkkarakenteiden tulee mahdollistaa samanarvoisuusvertailu.”

Tulorekisteriaineistosta voidaan selvittää duunari-miesten ja -naisten palkkojen suuruutta ja kehittymistä Teollisuusliiton aloilla. Parhaimmillaan tulorekisteriaineiston analyysillä voidaan edistää palkkataso-arvon toteutumista, siihenhän palkka-avoimuudella pyritään.

Palkka-avoimuusdirektiivi tulee osaltaan vaikuttamaan sekin tuleviin työehtosopimusneuvotteluihin. Nimittäin uusi direktiivi edellyttää lainsäädännön muutosten lisäksi palkka-avoimuuteen liittyvien asioiden ottamisen huomioon myös työehtosopimuksissa. Riippumatta siitä, miten kattavista sopimuksista on kyse. Silloin luotettava, ajantasainen palkkatieto on poikaa – ja tyttöä.

2. Yleiskatsaus palkkakehitykseen

TIMO EKLUND

Vuonna 2022 oli palkkakehityksen osalta poikkeuksellinen. Teollisuuden työntekijöiden reaali-palkat laskivat voimakkaasti, sillä pudotus oli peräti -5,9 prosenttia vuositasona. Nimellispalkat nousivat tarkasteluajankohtana eli vuoden viimeisellä neljänneksellä +2,4 prosenttia. Kuitenkin inflaatio saavutti tuolloin huippunsa ja kuluttajahinnat olivat +8,9 prosenttia kalliimmat kuin vuotta aiemmin. Vuosikymmenessä reaali-siisot ovat supistuneet -5,4 prosenttia. Kilpailijamaihin verrattuna Suomen palkkakehitys oli hidasta vuosina 2022–2023.

Teollisuuden suhdannetilanne oli pääpiirteissään hyvä vuonna 2022. Tästä kertovat myös Tilastokeskuksen tilastot. Teollisuustuotannon määrän nousu jäi kuitenkin +1 prosenttiin. Kasvua jarrutti metsäteollisuuden tuotannon -10 prosentin lasku. Metalliteollisuuden tuotanto kasvoi +3 ja kemianteollisuuden +7 prosenttia. Yritysten kannattavuus nousi korkeaksi. Teollisuuden työllisten ja tehtyjen työtuntien määrä kasvoi +2 prosenttia.

2.1. PALKKAKEHITYS SUOMESSA

Suhdannetilanne ja paljon esillä ollut osajapula eivät kiihdyttäneet teollisuuden tuntityöntekijöiden palkkakehitystä. Vuodelle 2022 oli laajalti sovittu noin 2 prosentin palkankorotuksista, jonka päälle kertyneet palkkaliikumukset olivat vain +0,4 prosenttia. Liikumukset kasvoivat edellisestä vuodesta, sillä vuonna 2021 liikumukset olivat -0,5 prosenttia pakkasen puolella.

Vaikuttaa vahvasti siltä, että suhdannetekijöillä ei ole juuri merkitystä palkanmuodostukseen, vaan tehtyjen työehtosopimusten korotukset määrittävät

palkkakehityksen työntekijöiden osalta. Toki tässä yhteydessä on hyvä muistaa, että suhdanteet vaikuttavat myös sopimuskorotuksiin.

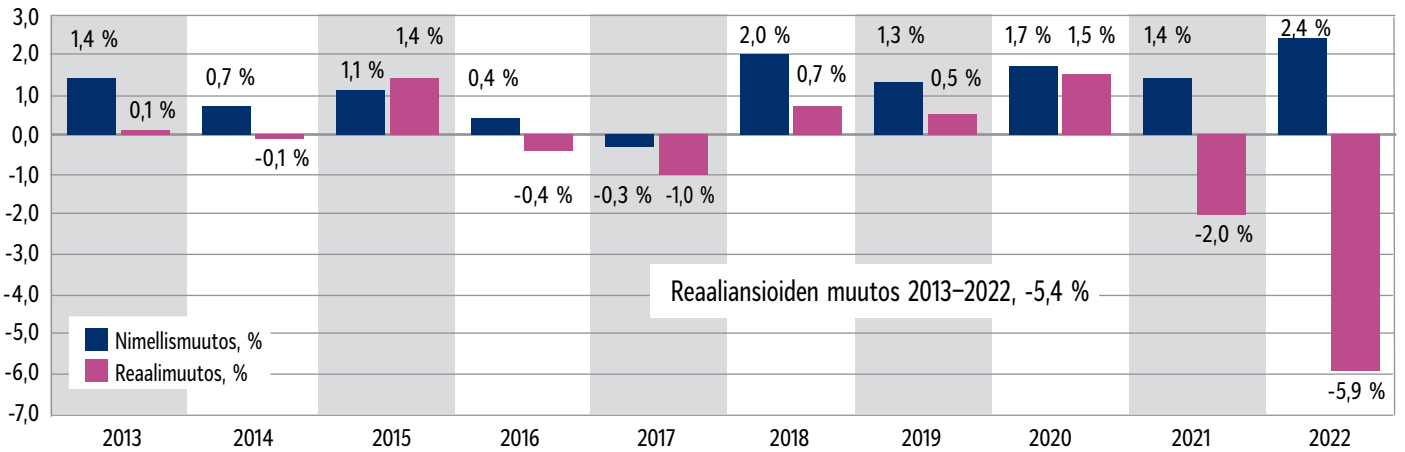
Identtisten henkilöiden tuntipalkat nousivat vuonna 2022 teollisuudessa +3,5 prosenttia. Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) tilastossa identtisillä henkilöillä tarkoitetaan työntekijöitä, jotka löytyvät palkka-aineistosta tilastojakson alussa ja lopussa (2021/Q4–2022/Q4). Tämä sallii suuretkin toimenkuvan, työpaikan ja toimialan muutokset peräkkäisten tarkasteluvuosien välillä. Osa identtisten henkilöiden palkankorotuksista johtuu osaamisen ja kokemuksen karttumisesta tai toimenkuvan ja aseman muutoksesta työuran aikana. Yritykset myös palkitsevat motivoituneita ja työtehtävissään hyvin pärjääviä työntekijöitä.

Reaali-siisot laskivat -5,9 prosenttia vuonna 2022. Suomessa ja maailmalla on koettu täysin poikkeuksellinen inflaatiokehitys, jonka taustalla oli etupäässä Ukrainassa käytävästä sodasta juontuvat syyt. Hintoja nostivat myös koronapandemiaan liittyvät tekijät, kuten talouden elvytystoimenpiteet ja tuotantohäiriöt. Erityisesti energian ja ruoan hinnat sekä asuntolainojen ja kulutusluottojen korot nousivat nopeasti ja jäivät korkealle tasolle. Hintojen nousuun nähden palkkaratkaisut ovat olleet maltillisia.

Kuvio 1. kuvaa nimellisten reaali-siisoiden kehitystä kunkin vuoden viimeisen neljänneksen osalta. Jos tarkastelu olisi tehty koko vuotta koskien, olisivat reaali-siisot alentuneet jonkun verran vähemmän vuonna 2022. Tämä johtuu siitä, että vuonna 2022 inflaatiovauhti oli korkeimmillaan viimeisellä neljänneksellä (+8,9 %). Koko vuonna inflaatio oli +7,1 prosenttia.

Kuvio 1

Teollisuuden työntekijöiden nimellis- ja reaaliansioiden vuosimuutos Suomessa (2013–2022), %



Lähde: palkkatiedot EK 2023.
Palkkojen reaali muutoksen laskennassa käytetty Tilastokeskuksen Elinkustannusindeksiä.

2.2. PIDEMPAAIKAINEN PALKKAKEHITYS TEOLLISUUDESSA

Kuvio 1. kuvaa teollisuuden työntekijöiden palkkakehitystä vuosina 2013–2022. Kuviossa on erikseen kuvattu nimellis- ja reaali palkkojen kehitys. Lähteenä on käytetty EK:n tuntipalkkatilastoa, joka kuvaa työntekijäammateissa työskentelevien palkkoja. EK julkaisee myös kuukausipalkkatilastoa, joka käsittelee toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden palkkoja.

Palkkakehitys oli jäänyt hitaaksi jo ennen reaali palkkojen romahtamista vuosina 2021–2022. Tosin vuosina 2018–2020 sekä nimellis- että reaali palkat kohosivat vakaasti mutta maltillisesti. Näinä vuosina suomalaisten teollisuustuotteiden menekki oli hyvä maailmanmarkkinoilla. Aiempien vuosien maltillisen palkkakehityksen ja kiky-sopimuksen seurauksena kilpailukyky oli jo tuolloin korkea. Ansioiden nousu ei vaarantanut teollisuusyritysten menestystä markkinoilla.

Vuosikymmenessä reaali ansiot ovat supistuneet -5,4 prosenttia. Samaan aikaan työn tuottavuus ja yritysten voitot ovat kasvaneet. Reaali palkkojen laskun ja työllisyyden hitaan kasvun myötä yrityksissä tuotetusta arvonnäisestä aiempaa pienempi osuus maksetaan palkansaajille ja suurempi osuus jää yrityksiin.

Reaali ansioiden lasku jatkui vuositasona vuonna 2023. Luultavammin reaali ansiot kääntyivät nousuun loppuvuoden aikana tai viimeistään alkuvuonna 2024. Inflaatio on hidastumassa, ja esimerkiksi metalliteollisuuteen on sovittu 3,5 prosentin palkankorotukset vuodelle 2023. Sopimukseen sisältyy myös 400 euron kertaerä, mutta kertaerät eivät vaikuta säännöllisen työajan ansioon (STA). Vuonna 2024 metalliteollisuuteen on sovittu 2,5 prosentin palkankorotuksista.

2.3. SUOMEN TEOLLISUUDEN PALKKAKEHITYS VERRATTUNA KILPAILIJAMAIHIN

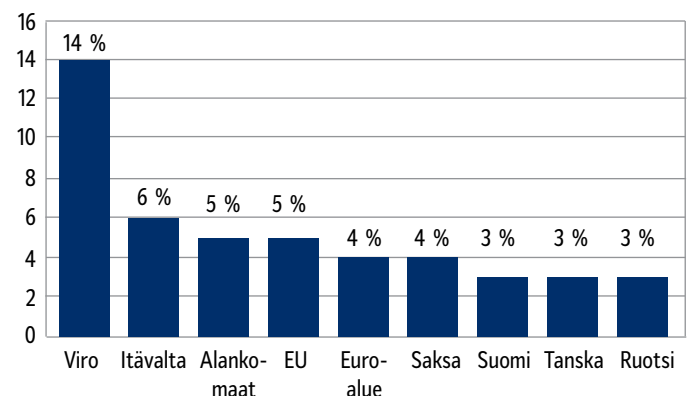
Seuraavaksi tarkastellaan Suomen tehdasteollisuuden palkkakehitystä verrattuna kilpailijamaihin. Suomessa palkat ovat kohonneet hitaasti. Myös muissa Pohjoismaissa palkat ovat kehittyneet maltillisesti.

Laskelmat perustuvat Euroopan unionin tilastoviranomaisen Eurostatin lukuihin. Tarkasteltava palkansaajaryhmä käsittää tehdasteollisuuden kaikki henkilöstöryhmät: työntekijät, toimihenkilöt ja ylempät toimihenkilöt. Eri henkilöstöryhmistä ei löydy palkkatilastoja, jotka mahdollistaisivat maiden välisen vertailun. Vertailuun on sisällytetty ne maat, joiden Teollisuusliiton tutkimusyksikkö katsoo olevan liiton alojen teollisuuden pääkilpailijamaita. Nämä maat ovat Ruotsi, Saksa, Tanska, Viro, Alankomaat ja Itävalta.

Vuonna 2022 erot maiden välillä olivat suuria. Pohjoismaissa tehdasteollisuuden palkat nousivat hitaasti vuoden 2022 aikana (ks. Kuvio 2). Itävallassa ja Alankomaissa ammattiliitot reagoivat välittömästi kohoavaan inflaatioon ja nostivat palkkavaatimuksiaan.

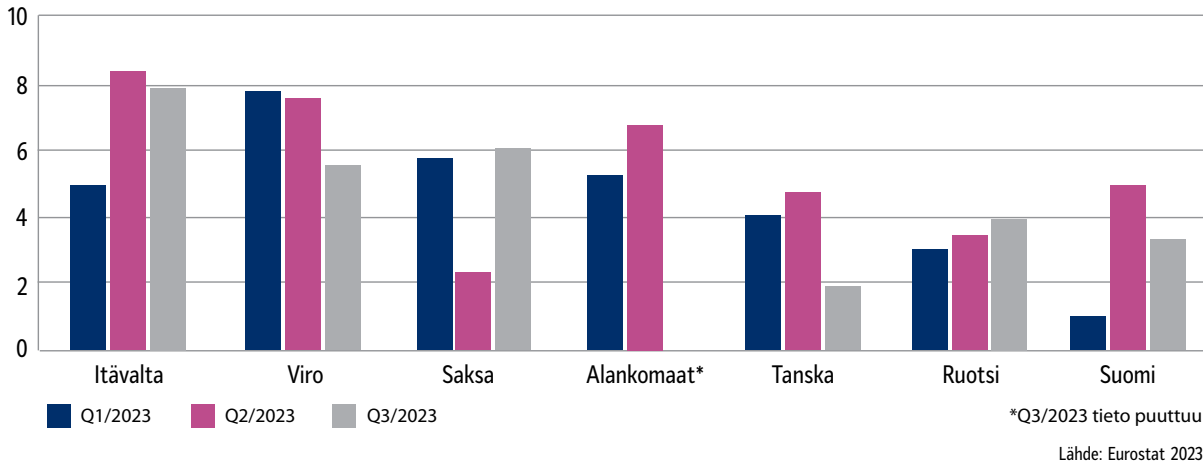
Kuvio 2

Tehdasteollisuuden työvoimakustannusten vuosimuutos Suomessa ja kilpailijamaissa (2022)



Lähde: Eurostat 2023

Tehdasteollisuuden palkkakehitys Suomessa ja kilpailijamaissa (2023), %



Lisäksi Itävallassa palkkaratkaisut tehdään lähes poikkeuksetta yhden vuoden mittaisina, mikä mahdollistaa nopean reagoinnin taloustilanteen muutoksiin.

Virossa palkanmuodostus on hajautunutta, ei yleisitoviin työehtosopimuksiin perustuvaa. Järjestelmälle on tyypillistä, että palkat mukautuvat joustavasti ylös- ja alaspäin suhdannetilanteen mukaan. Virossa palkkoja nosti myös se, että inflaatio oli poikkeuksellisen korkeaa ja nopeaa. Kuluttajahinnat nousivat +19 prosenttia vuonna 2022. Palkat sen sijaan nousivat vuonna 2022 Virossa +14 prosenttia. Kyseessä ovat EU:n oloissa poikkeuksellisen suuret hyppäykset.

Vuodelta 2023 on käytössä lukemat kolmelta ensimmäiseltä vuosineljännekseltä (Q1–Q3). Suomen tehdasteollisuuden palkat ovat nousseet kaikista tarkisteltavista maista hitainta vauhtia. Alankomaista ei ole tietoa saatavana kolmannelta vuosineljännekseltä (Q3).

Suomessa ja muissa maissa korona-ajan jälkeiset ja kiihtyneen inflaation huomioivat työehtosopimukset ovat ehtineet astua voimaan. Suomessa ja Ruotsissa ensimmäisen vuosineljänneksen (2023/Q1) aikana oli voimassa korotukset, joissa nopeaa inflaatiota ei huomioitu. Toisella vuosineljänneksellä (2023/Q2) Suomessa palkkoja nostivat kertaerät. Esimerkiksi metalliteollisuudessa maksettiin 400 euron kertaerä.

Saksassa tehdasteollisuuden palkat nousevat vauhdilla. Tätä voi pitää hieman yllättävänä sitä taustaa vasten, että Saksan teollisuus on ollut vaikeuksissa ja teollisuustuotanto on laskenut vuodesta 2018 alkaen. Suomessa on julkisuudessa pidetty esillä, että Saksassa toteutunut palkkakehitys on hitaampaa kuin työehtosopimuksissa sovitut korotukset. Tällä viitataan tilanteisiin, joissa työpaikoilla sovitaan paikallisesti työehtosopimuksia alemmista korotuksista. Palkkojen nopean kasvun perusteella voi päätellä, että tämän tyyppiset paikalliset ratkaisut eivät ole kovin yleisiä. Saksassa palkkojen nousuvauhti vaihtelee voimakkaasti vuosineljänneksien välillä. Tämän taustalla on erilaisten kertaerien yleisyys palkkaratkaisuissa.

Itävallassa ammattiliitot ovat ottaneet kovan linjan inflaatiosta johtuvaa ostovoiman alentumista vastaan. Käytännössä liitot vaativat palkankorotuksia, jotka pitävät reaaliensiot ennallaan. Liitot myös usein onnistuvat pyrkimyksissään. Tämän palkkakatsauksen [luvussa 5](#) kuvataan, miten Itävallassa on solmittu paljon työehtosopimuksia, joihin sisältyy 10 prosentin palkankorotukset.

3. Teknologiateollisuuden palkantarkistukset vuonna 2023

MARKUS RANINEN

3.1. PALKANKOROTUSRATKAISU MÄÄRITTI YLEISEN LINJAN

Vuonna 2023 teknologiateollisuuden palkantarkistukset olivat esillä julkisessa keskustelussa tavallista enemmän. Syynä tähän etenkin kunta-alan tekemä palkkaratkaisu, jonka taso sidottiin teknologiateollisuudessa solmittuun työehtosopimukseen. Yleisesti ottaen teknologiateollisuuden palkankorotusratkaisu on jo useiden sopimuskierrosten ajan vaikuttanut palkkojen yleiseen linjaan. Näin ollen alan sopimus on erittäin merkittävä.

Metalliteollisuudessa lähtökohtana on ollut alan työehtosopimuksen mukaisesti työpaikkatasolla neuvoteltava paikallinen palkkaratkaisu. Palkkaratkaisun lisäksi paikallisten neuvottelujen keskeinen tarkoitus on parantaa luottamusmiesten ja henkilöstön käsitystä yrityksen toimintaympäristöstä ja taloudellisesta tilanteesta. Näiden tietojen perusteella on tarkoitus muodostaa näkemys palkankorotuksen tasosta ja jakotavasta sekä saada aikaiseksi paikallinen palkkaratkaisu.

Tiedon jakaminen ei kuitenkaan ole pelkästään palkkaneuvotteluihin kuuluva asia. Yhteistoimintalain ja työehtosopimuksen mukaisesti luottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisesti tietoa työpaikan talouden ja tuotannon tilasta.

Jos paikallista palkkaratkaisua ei ole saatu aikaiseksi tai siitä ei ole haluttu sopia, on menty niin sanotun perälaudan mukaan. Perälaudaksi kutsutaan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen määräystä, jossa on määritelty palkantarkistuksen taso ja menettelytavat, ellei niistä paikallisesti sovita toisin.

Vuonna 2023 perälauta tarkoitti palkankorotusta, joka muodostui kahdesta osasta: 3,5 prosentin yleiskorotuksesta ja euromääräisestä kertakorvauksesta. Kertakorvaus oli 400 euroa teknologiateollisuuden sopimusta noudattavilla aloilla ja 355 euroa pelti- ja teollisuuseristysalalla. Palkankorotus maksettiin 1.3.2023 alkaen tai viimeistään sitä lähinnä olevan seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä.

Perinteiseen tapaan Teollisuusliiton tutkimusyksikkö toteutti maaliskuussa 2023 palkantarkistuskyselyn. Sähköiseen kyselyyn vastasi 537 pääluottamusmiestä. Kysely lähetettiin 915 metallialan pääluottamusmiehelle, joten vastausprosentti oli erittäin korkea (58,7 %).

Taulukko 1

Kyselyyn vastanneiden (n=537) työntajien jäsenyys työnantajajärjestössä ja niiden työntekijämäärät

	Vastaajat	Työntekijät
Metalliteollisuus		
Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsen	426	42 608
Jonkin muun työnantajaliiton jäsen	12	460
Ei ole työnantajaliiton jäsen	74	2 268
En osaa sanoa / Ei tietoa	25	926
Yhteensä	537	46 262

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2023

3.2. PAIKALLISET NEUVOTTELUT JA PALKKARATKAISUT VÄHENTYIVÄT SELVÄSTI

Vuonna 2023 paikallisia neuvotteluita käytiin selvästi aiempaa vähemmän. Huomattavasta laskusta huolimatta yli puolet (58 %) metalliteollisuuden työpaikoista kävi neuvotteluja paikallisesta palkkaratkaisusta. Selvä enemmistö neuvotelleista työpaikoista on käsitellyt taloustilannetta (82 %), tilauskanta (83 %) ja työllisyystilannetta (87 %). Puolestaan kustannuskilpailukykyä käsiteltiin yli puolessa (59 %) työpaikoista, joissa käytiin neuvotteluja.

Hyvän neuvottelutuloksen syntymistä edistää oikea ja ajankohtainen tieto yrityksen taloudellisesta tilasta. Selvä enemmistö (84 %) paikallisia neuvotteluja käyneistä pääluottamusmiehistä katsoi saaneensa työnantajalta riittävät tiedot neuvottelutilanteesta. Lisäksi puolet (49 %) pääluottamusmiehistä pyysi vielä lisätietoja yrityksen talous- ja työllisyystilanteesta.

Erityisesti paikallisten palkkaratkaisujen määrä väheni selvästi vuonna 2023 (ks. Kuvio 4). Kyselyn mukaan alle viidesosa (18 %) työpaikoista on sopinut paikallisesta palkkaratkaisusta. Nämä työpaikat kattavat saman verran (18 %) metalliteollisuuden työntekijöistä.

Perälaudan sisältö selittää sen, milloin paikalliseen palkkaratkaisuun on päädytty. Kun perälautaan sisältyy työnantajan jakama työpaikkakohtainen erä, paikallinen sopiminen yleistyy. Pääluottamusmiehillä onkin halu vaikuttaa työpaikkakohtaisen erän jakoperusteisiin. Jos puolestaan perälauta tarkoittaa yleiskorotusta, paikallisia palkkaratkaisuja sovitaan vähemmän. Vuonna 2023 perälauta oli juuri tällainen.

3.3. PERÄLAUTA SELVÄSTI SUOSITUIN PALKKARATKAISU

Perälauta oli selvästi yleisen palkkaratkaisu vuonna 2023. Neljä viidestä työpaikasta (82 %) teki perälaudan mukaisen palkkaratkaisun. Usealla (42 %) metallialan työpaikalla ei neuvoteltu paikallisesta ratkaisusta ollenkaan. Esimerkiksi viidesosa (20 %) kaikista työpaikoista pysytteli konsernipäätöksellä perälaudassa. Tällöin toimipaikan kädet ovat olleet sidotut, eikä paikallisia neuvotteluita ole voitu käydä.

Tämän lisäksi osassa työpaikkoja (9–10 %) ei neuvoteltu lainkaan syystä tai toisesta. Joko asiaa ei otettu esille ollenkaan tai työnantajalla ei ollut halua

Taulukko 2

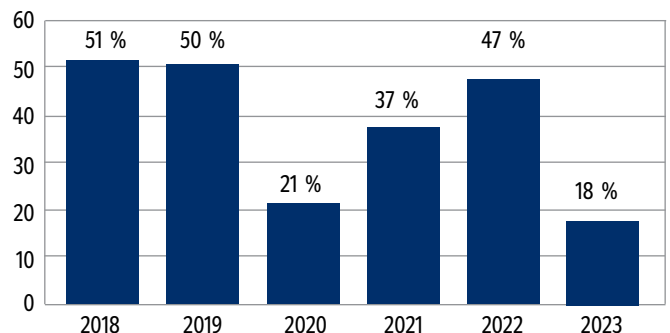
Asiat, joista paikallisissa neuvotteluissa keskusteltiin, %	
Parake käytössä*	60 %
Taloustilanne	82 %
Tilauskanta	83 %
Työllisyystilanne	87 %
Kustannuskilpailukyky	59 %

*Osuus kaikista metalliteollisuuden työpaikoista (N=537)

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2023

Kuvio 4

Paikallisten palkkaratkaisujen osuus metalliteollisuuden työpaikoilla (2018–2023), %



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2023

neuvotteluun. Tai sitten pääluottamusmies ja työnantaja sopivat, ettei neuvotteluja käydä. Kaikissa näissä tapauksissa palkkaratkaisussa on päädytty perälautaan.

Kenen johdolla sitten päädyttiin perälautaan? Kyselyn mukaan yleisimmin aloitteen perälaudasta teki työnantaja (44 %). Osassa työpaikkoja perälautaan päädyttiin joko ilman kenenkään aloitetta (21 %), pääluottamusmiehen aloitteesta (20 %) tai sitten paikallista palkkaratkaisua ei vain saatu neuvoteltua (17 %). Perälautaan voidaankin lopulta päätyä, vaikka neuvoteltaisiin paikallisesti.

3.4. PAIKALLISET PALKKARATKAISUT PITKÄLTI PERÄLAUDAN MUKAISIA

Paikallisessa palkkaratkaisussa on mahdollista sopia kaikesta palkankorotukseen liittyvästä. Siksi erilaisia lopputuloksia on paljon. Tärkeimmät sovittavat asiat olivat korotuksen taso, kertakorvauksen suuruus, ajankohta ja kohdentamistapa. (Ks. Taulukko 3.)

Paikalliset palkkaratkaisut toteutuivat pitkälti perälaudan mukaisesti. Enemmistö (61 %) paikallisen palkkaratkaisun tehneistä työpaikoista on päätenyt kokonaiskustannusvaikutuksissa perälaudan mukaiseen tasan 3,5 prosentin tasoon. Yli 3,5 prosentin kokonaiskustannusvaikutuksiin päätyi reilu neljäsosa (27 %) paikallisen palkkaratkaisun tehneistä työpaikoista.

Samoin paikallisen palkkaratkaisun tehneistä työpaikoista selvä enemmistö (81 %) oli toteuttanut palkankorotuksen kaikille perälaudan mukaisesti yhtä suurena korotuksena eli yleiskorotuksena. Vain noin joka kymmenes (12 %) työpaikoista oli päätenyt ratkaisuun, jossa korotus maksettiin osin yleiskorotuksena ja osin erisuurina korotuksina.

Lisäksi lähes kaikilla (89 %) paikallisen palkkaratkaisun tehneillä työpaikoilla maksettiin myös perälaudan mukainen kertakorvaus. Pienellä osalla (14 %) näistä työpaikoista kertakorvaus oli yli 400 euroa. Puolestaan osassa työpaikoja (9 %) kertakorvausta ei maksettu ollenkaan, vaan se siirrettiin yleiskorotukseen.

Yksiselitteinen vastaus palkankorotuksen toteuttamiseen liittyvistä asioista on saatu lähes kaikilta (99 %) pääluottamusmiehiltä, jotka vastasivat kyselyyn. Joidenkin työpaikkojen kustannusvaikutuksia on kuitenkin hankala arvioida. Esimerkiksi senttikorotuksina ilmoitettujen palkantarkistusten kustannusvaikutuksia ei voi suoraan laskea. Tällaisia tulkinnanvaraisia vastauksia oli vain jokunen (1 %).

Taulukko 3

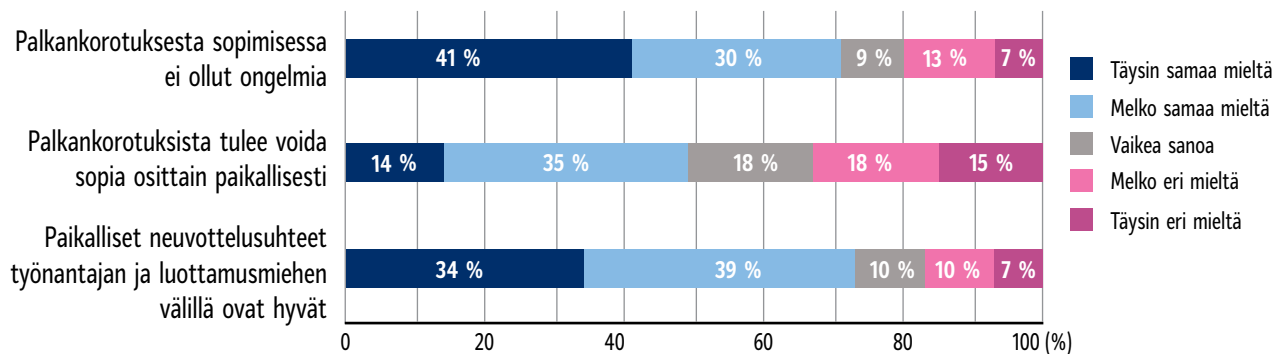
Koonti palkankorotusten toteutustavasta metalliteollisuudessa (2023)

	Osuus työpaikoista	Osuus työntekijöistä
Kustannusvaikutus		
Yli 3,5 %	5 %	5 %
Tasan 3,5 % paikallisesti sovittuna	11 %	12 %
Tasan 3,5 % perälaudan mukaan	82 %	82 %
Alle 3,5 %	1 %	<1 %
Senttikorotus, neuvottelut kesken tai ei tietoa	1 %	<1 %
Yhteensä	100 %	100 %
Korotuksen ajankohta		
Ennen 1.3.2023	4 %	5 %
1.3.-14.3.2023	94 %	95 %
Möhemmin kuin 14.3.2023	1 %	<1 %
Ei tietoa	1 %	<1 %
Yhteensä	100 %	100 %
Korotustapa paikallisissa palkkaneuvotteluissa		
Kaikille yhtä suurena yleiskorotuksena	81 %	80 %
Osa korotuksesta yleiskorotuksena ja osa erisuuruisina korotuksina	12 %	14 %
Erisuuruisina korotuksina	5 %	1 %
Jotenkin muuten / Ei tietoa	2 %	5 %
Yhteensä	100 %	100 %

Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2023

Kuvio 5

Luottamusmiesten arviot paikallisesta sopimisesta ja neuvottelusuhhteista (2023) (n=535)



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2023

3.5. NEUVOTTELUSUHTEET HYVÄLLÄ TOLALLA

Palkankorotuksista sopiminen sujui hyvin. Enemmistöllä (71 %) työpaikoista ei kohdattu mitään merkittäviä ongelmia, kun sovittiin palkankorotuksista. Kuitenkin työpaikan koko vaikuttaa sopimiseen. Nimittäin erilaisia ongelmia oli hieman enemmän suurilla työpaikoilla kuin pienemmällä. Esimerkiksi yli 500 henkilön kokoisilla työpaikoilla alle puolet (42 %) katsoi palkankorotuksen sujuneen ilman ongelmia. Yli 500 henkilön työpaikkoja oli yhteensä 34.

Myös neuvottelusuhhteet työpaikoilla ovat hyvät: näin kertoo reilu enemmistö (73 %) pääluottamus-

miehistä. Selvästi harvemmallalla työpaikalla (17 %) neuvottelusuhhteet ovat kehnommat. Neuvottelukulttuuri on työpaikoilla näin ollen pääosin kunnossa.

Suhtautuminen paikalliseen sopimiseen on pysynyt yhtä myönteisenä kuin aiempina vuosina. Vuodesta 2020 lähtien noin puolet pääluottamusmiehistä on suhtautunut myönteisesti paikalliseen sopimiseen. Tuoreimmassa kyselyssä tulos on juuri tällainen (49 %). Puolestaan kolmannes (33 %) pääluottamusmiehistä suhtautuu kielteisesti paikalliseen sopimiseen. (Ks. Kuvio 5.)

4. Palkkakehitys Teollisuusliiton aloilla vuonna 2022

ANU-HANNA ANTTILA & MARKUS RANINEN

Palkkoja tilastoidaan kahdella eri tavalla: toimialoit-
tain ja sopimusaloittain. Toimialoit-
tain tietoa tuottaa
Tilastokeskus muiden EU-maiden tilastoviranomaisten
tapaan. Sopimusaloittain palkkoja koskevia tilastoja
ylläpitää Elinkeinoelämän keskusliitto (EK).

Tilastokeskukselta löytyy tarkempaa ja yksityis-
kohtaisempaa tietoa työntekijäpuolen käyttöön. Sen
vuoksi Teollisuusliiton tutkimusyksikkö käyttää
Tilastokeskuksen palkkatilastoaineistoa, joka on jär-
jestetty toimialoit-
tain. EK:n sopimusaloittain järjes-
tetyissä palkkatilastoissa on tarjolla yleistä tietoa.
Teollisuusliiton tarpeisiin eivät palkkojen keskiarvo-
tiedot riitä.

Toinen syy Tilastokeskuksen palkkatilastojen käyt-
töön on niiden kattavuus (ks. Taulukko 4). Esimerkiksi
työntekijämäärät kertovat koko toimialalla työsken-
nelleiden määrän, ei vain työnantajajärjestöjen jäsen-
yritysten leivissä olleiden. Tilastokeskuksen palkka-
tilastot sisältävät EK:n ja Autoalan Keskusliiton (AKL)
jäsenyritysten palkkatilastot. Lisäksi Tilastokeskuksen
palkka-aineistosta löytyy tietoja myös pienemmistä
yrityksistä sekä järjestäytymättömiltä työnantajil-
ta. Osa Teollisuusliiton jäsenistä työskentelee niiden
palveluksessa.

Toki Tilastokeskuksen palkka-aineistossa on myös
puutteita. Nykyiset tietosuojakäytännöt estävät joi-
denkin alojen palkkatilastojen julkaisemisen. Vaikka
tietoa olisi, sitä ei vain voi julkistaa. Esimerkiksi jos
yrityksiä on jollakin toimialalla vähemmän kuin kol-
me yritystä, ei palkkatilastoja julkisteta. Myöskään
palkkatietoja ei saa silloin, kun yksi yritys työllistää
valtaosan alan työntekijöistä. Tällainen ala on esimer-
kiksi koksien ja jalostettujen öljytuotteiden valmistus.

Tässä palkkakatsauksessa esitellyt toimialojen
ansiotiedot (ks. Taulukko 6) perustuvat Tilastokeskuk-
sen tuoreimpaan palkkatilastoon, jonka julkistus oli
loppuvuonna 2023. EK:n sopimusalaiset palkkatilastot
julkistettiin kesällä 2023.

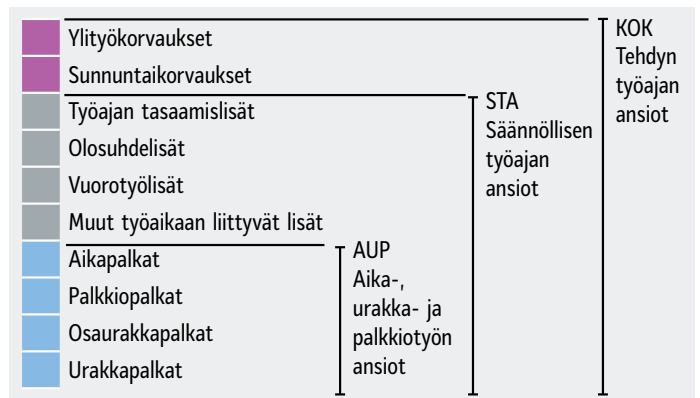
Taulukko 4

Palkkojen kaksi tilastointitapaa

Ansiotiedon lähde	EK:n palkkatilasto	Tilastokeskuksen tuottama palkkatilasto
Luokittelutapa	Sopimusalaluokitus	Toimialoit- tain
Kattavuus	EK:n liittojen jäsenyritysten palkansaajat	Pohjana EK:n ja Autoalan Keskusliiton (AKL) palkkatilastot, jota täydennetään pk-yritysten palkkatiedoilla

Kuvio 6

Tuntipalkkatilaston ansioiden rakenne



Lähde: Teollisuusliiton tutkimusyksikkö 2023

4.1. AUP, STA JA KOK

Tilastokeskuksen ja EK:n tuottamissa tuntipalkka-
tilastoissa ansiotulot jaotellaan kolmella tavalla. Nämä
tavat ovat: perusansiot (AUP), säännöllisen työajan
ansiot (STA) ja kokonaisansiot (KOK). (Ks. Kuvio 6.)

Palkkatilastoissa ilmoitetaan eri toimialojen ja
sopimusalojen keskimääräiset AUP-, STA- ja KOK-
ansiot. Keskiarvo saadaan jakamalla kaikki yhteen-
lasketut palkat ja lisät tehdyillä työtunneilla.

Toisin sanoen keskiarvoisen ansion muutokset eivät kuvaa suoraan työntekijöiden palkkojen muutosta, koska keskiarvoihin vaikuttavat erilaiset rakenteelliset tekijät. Nämä tekijät liittyvät muun muassa alan työntekijöiden määrään, työaikamuodon muutoksiin tai tietoa antaneiden yritysten määrälliseen muutokseen.

Ansoiden keskiarvon aleneminen ei siten välttämättä tarkoita jonkin alan palkkojen pienentymistä. Esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuus alentaa ansoiden keskiarvoa. Kun eläkkeelle jääneen tilalle palkataan kokemattomampi työntekijä, on hänen palkkansa pienempi.

Miten siis voidaan seurata palkkakehitystä, jos rakenteelliset tekijät vaikuttavat keskimääräisiin palkkoihin näin voimakkaasti? Palkkakehityksen seuraamisen kannalta onkin kehitetty tapa seurata niin sanottuja identtisiä henkilöitä. Tästä kerrotaan tarkemmin [luvussa 4.4](#).

4.2. ANSIOIDEN KEHITYS SOPIMUSALOITTAIN

Miltä palkkatilanne sitten näyttää Teollisuusliiton sopimusaloilla? Vuonna 2022 säännöllisen työajan ansiot (STA) kasvoivat lähes kaikilla Teollisuusliiton sopimusaloilla. Tämä ei kuitenkaan kerro koko totuutta. Vaikka nimellisansiot (€) ovat nousseet, vuonna 2022 korkea inflaatiotaso on aiheuttanut reaali-palkkojen laskemisen jokaisella sopimusallalla (ks. [Taulukko 7](#)). Reaali-ansio kuvaa palkan ostovoimaa, eli miten palkalla saa ostettua erilaisia hyödykkeitä. Työntekijöiden reaali-ansioiden muutos saadaan, kun nimellisansioiden kehityksestä vähennetään elinkustannusten kasvu.

Myös työntekijöiden perusansiot (AUP) kasvoivat lähes kaikilla Teollisuusliiton piiriin kuuluvilla sopimusaloilla (ks. [Taulukko 5](#)). Vuodelle 2022 keskimääräinen sopimuskorotus oli +2 prosenttia. Noin puolella sopimusaloista perusansiot kasvoivat tätä enemmän.

Taulukko 5

Työntekijämäärät ja tuntiansiot sopimusaloittain (2022/Q4) ja vuosimuutos (2021/Q4-2022/Q4)									
	Työntekijöitä	Työntekijöiden määrän muutos	AUP-ansio			STA-ansio			
			senttiä tunnissa	Vuosimuutos, %	Id. henkilöiden ansio, %	senttiä tunnissa	Vuosimuutos, %	Id. henkilöiden ansio, % (tapa A)	
Teollisuus	84 508	-141	1 684	2,4	3,4	1 867	2,4	3,5	
Tekstiili- ja muotiala	1 421	30	1 436	2,0	3,3	1 576	2,2	4,3	
Graafinen teollisuus	1 471	111	1 640	3,6	3,0	1 756	3,2	2,8	
Saha- ja levyteollisuus	4 086	96	1 628	2,6	3,7	1 861	1,7	3,2	
Puusepänteollisuus	1 546	104	1 496	1,0	3,1	1 639	1,8	4,8	
Öljy-, kaasu- ja petrokemian teollisuus	1 178	29	1 870	2,0	3,7	2 277	1,8	3,8	
Kemian perusteollisuus	2 668	439	1 761	-0,1	3,2	1 915	-0,4	2,5	
Muovi- ja kemian tuoteteollisuus	5 770	69	1 552	1,6	3,2	1 672	1,5	3,2	
Kumiteollisuus	952	30	1 879	2,8	4,3	2 118	3,1	4,0	
Lasikeraaminen teollisuus	1 170	14	1 589	2,9	3,4	1 831	3,0	3,6	
Veneenrakennusteollisuus	666	-145	1 645	2,2	2,9	1 649	0,4	1,0	
Nahka- ja kenkäteollisuus	603	35	1 414	1,6	3,0	1 446	0,8	2,2	
Autonrengasala	1 076	6	1 464	2,4	4,1	1 480	2,6	4,0	
Autoalan korjaamotyöntekijät	2 698	18	2 006	1,4	4,4	2 053	1,9	4,3	
Autoalan myyntihenkilöstö (euroa/kk)	1 041	-61	-	-	-	4 726	3,2	-	
Autoalan konttorihenkilöstö (euroa/kk)	322	-39	-	-	-	3 242	1,6	-	
Autoalan varaosa-, varasto- ja palvelushenkilöstö (euroa/kk)	597	16	-	-	-	3 188	3,7	-	
Teknologiateollisuus (ei sisällä malmikaivoksia)	35 102	-791	1 664	2,7	3,6	1 861	2,7	3,8	
Pelti- ja teollisuuseristysala	305	43	1 548	-2,0	1,1	1 602	-2,8	1,3	

Lähde: EK 2023, AKL 2023

Suurin kasvu tapahtui graafisessa teollisuudessa, jossa perusansio nousi +3,6 prosenttia. Tämä selittyy sillä, että pienentyneelle painoalalle ovat jääneet jäljelle lähinnä automatisoitujen painotalojen erikoisosaajat.

Kaikkein heikoin kehitys nähtiin pelti- ja teollisuus-eristysala, jossa perusansiot pienenevät -2,0 prosenttia. Tämä selittyy sopimusalan pienuudella. Tällöin työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttaa suuria heilahduksia palkoissa.

Identtisillä henkilöillä perusansioiden (AUP) kasvu oli suurempaa. Noin kolmanneksessa sopimusaloja sopimuskorotus ylsi yli +3,5 prosenttiin.

Kemian perusteellisuudessa sekä AUP-ansio että STA-ansio laskivat. Lasku johtuu Terrafame Oy:n liittymisestä kemian perusteellisuuden työehtosopimukseen. Terrafame Oy:n palkkataso on alhaisempi kuin sopimusosalalla keskimäärin. Kuitenkin identtisten henkilöiden kohdalla ansioiden nousu on samalla tasolla kuin muillakin aloilla.

Tehdyn vuorotyön määrä vaikuttaa suoraan STA-ansioon silloin, jos vuorotyölisä, työajan lyhennyskorvaus tai tasaamislisä muuttuvat. Tästä selkein esimerkki on puusepänteollisuus, jossa STA-ansio on kasvanut 0,8 prosenttiyksikköä perusansiota enemmän. Samanlainen, mutta suurempi havainto voidaan tehdä puusepänteollisuuden identtisten henkilöiden ansioiden kohdalla. Puusepänteollisuudessa on loppuvuotta 2022 kohden on alettu teettää enemmän vuorotyötä.

Osassa sopimusaloista STA-ansio on kasvanut perusansiota (AUP) vähemmän. Suurin muutos on veneenrakennusteollisuudessa, jossa STA-ansio on kasvanut 1,8 prosenttiyksikköä vähemmän kuin AUP-ansio. Tämä selittyy todennäköisesti vuorotyön vähentymisellä.

4.3. PALKKAKEHITYS TOIMIALOILLA

Tilastokeskuksen palkkatilastot ovat toimialakohtaisia. Toimialat eivät kaikilta osin mene yhteen sopimusalojen kanssa. Toimialakohtaiset palkkatilastot kertovat Teollisuusliiton piiriin kuuluvien palkansaajien ansioiden kehityssuunnasta. Taulukossa 6 esitellään Tilastokeskuksen palkkatilastosta Teollisuusliiton piiriin kuuluvien toimialojen keskimääräiset ansiot. Aivan kaikilta aloilta ei tietoja ole saatavana.

Palkkakehityksestä on mahdollista saada tieto myös sukupuolitusti. Suomessa ammattialat ovat tyypillisesti hyvinkin sukupuolittuneita mies- ja naisaloja, näin myös Teollisuusliiton duunarialoilla. Esimerkiksi metallimalmien louhinta sekä koneiden ja laitteiden

huolto ovat hyvin miehisiä aloja. Vastaavasti taas puolestaan pesulapalvelut ja vaatteiden valmistus työllistävät enimmälti naisia.

Suurimmat erot naisten ja miesten keskiansioiden välillä on tekstiilien ja vaatteiden valmistuksessa. Näillä toimialoilla naisten keskiansio on 21 senttiä miesten keskiansiota pienempi. Tämä selittyy työpaikkojen sisäisellä työnjaolla: miehet työskentelevät paremmin palkattuina koneidenkäyttäjinä, kuljetustehtävissä ja kunnossapidossa ja naiset heikommin palkatuissa tuotantotehtävissä. Puolestaan posti- ja jakelutoiminnassa naiset ja miehet tienaa keskimäärin saman verran. Tällöin naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasaisesti saman tasoihin työtehtäviin.

4.4. IDENTTISET HENKILÖT

Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) käyttää identtisistä henkilöistä suppeaa määrittelyä: identtinen henkilö tarkoittaa työntekijää, joka löytyy sekä tuoreimmas- ta että sitä edeltäneestä palkkatilastosta. Toisin sanoen saman henkilön palkkatiedot löytyvät tilastoista, jotka koskevat kahden vuoden viimeisen neljänneksen palkkatietoja (2021/Q4 ja 2022/Q4). Tämä EK:n tilastoaineiston muodostukseen liittyvä määritelmä (tapa A) on käytössä [taulukossa 5](#).

Identtiset henkilöt voidaan määritellä tarkemmin. Työuran mittaan kehittyvän palkkatulon määrän tarkastelussa on olennaista, että työntekijä pysyy samalla ammattialalla ja myös saman työnantajan palveluksessa (2021/Q4–2022/Q4). Myös työn koko- tai osa- aikaisuuden on pysyttävä samana vuodesta toiseen, jotta tulotiedot olisivat vertailukelpoisia. Tilastokeskus räätälöi Teollisuusliiton tarpeisiin tällaisen tarkemman määritelmän (tapa B), joka on käytössä [taulukossa 6](#).

Samalla työpaikalla pysyneiden identtisten henkilöiden (tapa B) palkat kehittyivät vuodesta 2021 vuoteen 2022 eritahtisesti toimialoittain. Kaikkein suurin palkkakehitys oli posti- ja jakelutoiminnassa (+7,2 %) ja tekstiilien valmistuksessa (+3,6 %).

Kaiken kaikkiaan erot näiden kahden identtisten henkilöiden ryhmän (A ja B) välillä ovat pieniä. Työpaikalla pysyneiden palkat kehittyivät joko yhtä nopeasti tai hieman paremmin kuin työpaikkaa vaihtaneiden. Suurimmat erot ovat elektroniikkateollisuudessa, jossa työpaikassa pysyneiden palkat olivat nousseet +1,0 prosenttiyksikköä enemmän kuin työpaikkaa vaihtaneiden. Samoin kaivosalalla samalla työpaikalla pysyneiden palkat nousivat +0,7 prosenttiyksikköä enemmän kuin työpaikkaansa vaihtaneiden.

Taulukko 6

Säännöllisen työajan ansiot (STA) toimialoittain (2022) ja sukupuolen mukaan vertailu sekä identtisten henkilöiden ansioiden muutos (2021–2022)

Toimiala	Henkilömäärä			Keskiansio, senttiä tunnissa				Identtisten ansioiden muutos (mediaani)	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset/miehet	A	B
Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	11 578	1 498	13 076	1833	1705	1818	93 %	3,3 %	3,3 %
Metallituotteiden valmistus	9 400	2 053	11 453	1694	1537	1666	91 %	2,3 %	2,4 %
Sahatavaran ja puutuotteiden valmistus	9 563	1 463	11 026	1655	1567	1644	95 %	2,4 %	2,4 %
Moottoriajoneuvojen kauppa	7 335	1 044	8 379	2228	1986	2198	89 %	2,4 %	2,4 %
Moottoriajoneuvojen osien ja varusteiden kauppa	6 165	1 728	7 893	1801	1711	1781	95 %	2,0 %	2,0 %
Metallien jalostus	6 694	715	7 409	2116	1964	2101	93 %	3,2 %	3,2 %
Moottoriajoneuvojen huolto ja korjaus (pl. moottoripyörät)	6 082	539	6 621	1976	1802	1962	91 %	2,0 %	2,0 %
Kumi- ja muovituotteiden valmistus	4 773	1 489	6 262	1908	1675	1852	88 %	2,2 %	2,2 %
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	4 582	373	4 955	2034	1726	2011	85 %	2,3 %	2,5 %
Sähkölaitteiden valmistus	3 756	1 071	4 827	1830	1571	1772	86 %	3,3 %	3,2 %
Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus	3 514	1 052	4 566	2090	1781	2019	85 %	2,0 %	2,0 %
Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	3 212	594	3 806	1766	1574	1736	89 %	2,6 %	2,5 %
Elektroniikkateollisuus	2 213	1 202	3 415	1698	1597	1663	94 %	2,2 %	3,2 %
Muiden kulkuneuvojen valmistus	2 809	418	3 227	1721	1603	1706	93 %	2,2 %	2,2 %
Huonekalujen valmistus	2 382	680	3 062	1562	1497	1548	96 %	2,1 %	2,4 %
Pesulapalvelut	687	1 763	2 450	1414	1323	1349	94 %	2,6 %	2,6 %
Painaminen ja siihen liittyvät palvelut	1 737	703	2 440	1816	1642	1766	90 %	2,0 %	2,0 %
Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus	903	1 000	1 903	1959	1855	1905	95 %	2,6 %	2,6 %
Metallimalmien louhinta	1 159	112	1 271	2050	1962	2042	96 %	2,6 %	3,3 %
Muu posti-, jakelu- ja kuriiritoiminta	623	235	858	1390	1361	1382	98 %	7,1 %	7,2 %
Tekstiilien valmistus	257	485	742	1666	1322	1441	79 %	3,4 %	3,6 %
Lasin ja lasituotteiden valmistus	542	156	698	1867	1676	1824	90 %	2,0 %	2,1 %
Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	290	408	698	1567	1364	1448	87 %	2,0 %	2,0 %
Maisemanhoitopalvelut	358	72	430	1681	1436	1640	85 %	2,0 %	2,0 %
Vaatteiden valmistus	45	367	412	1536	1361	1380	89 %	2,0 %	2,0 %
Moottoripyörien sekä niiden osien ja varusteiden myynti, huolto ja korjaus	191	61	252	1910	1634	1844	86 %	2,0 %	2,0 %
Muiden posliini- ja keramiikkatuotteiden valmistus	145	15	160	2097	1886	2077	90 %	-	-

Lähde: Tilastokeskus 2023

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

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

Metalliteollisuus						
Teknoliateollisuus			Pelti- ja teollisuuseristysala			
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %
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	1,8	0,6	3,0	2,1	0,9	3,8
2019	1,4	0,5	2,2	1,0	0,2	2,9
2020	1,6	1,4	2,0	4,1	3,9	3,6
2021	1,5	-1,8	3,2	1,1	-2,3	2,0
2022	2,7	-5,7	3,8	-2,8	-10,8	1,3

Puutuoteteollisuus						
Saha- ja levyteollisuus			Puusepänteollisuus			
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	Identtisten nimellis- muutos, %
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	1,7	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
2021	3,7	0,3	3,7	3,1	-0,3	2,6
2022	1,7	-6,6	3,2	1,8	-6,5	4,8

Kemianteollisuus												
Öljy-, kaasua- 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, %
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	2,3	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	2,9	-0,5	3,4	1,5	-1,9	3,3	0,7	-2,7	1,7	2,9	-0,5	2,8
2022	1,8	-6,5	3,8	-0,4	-8,5	2,5	1,5	-6,8	3,2	3,1	-5,3	4,0

Taulukko 7 jatkuu

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, %
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	0,9	-0,5	3,0	4,5	3,1	4,9	6,6	5,2	4,5
2019	1,3	0,5	1,9	0,7	-0,0	2,5	2,3	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
2022	3,0	-5,4	3,6	0,4	-7,7	1,0	0,8	-7,4	2,2	2,2	-6,2	4,3

Muu teollisuus			
Graafinen teollisuus			Identtisten nimellis- muutos, %
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	
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	0,9	-2,5	1,7
2022	3,2	-5,2	2,8

Palvelulliset alat			
Autonrenkasala			Identtisten nimellis- muutos, %
	Nimellis- muutos, %	Reaali- muutos, %	
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	2,8	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
2022	2,6	-5,8	4,0

Alkutuotanto			
Malmikaivokset ja rikastamot			Identtisten nimellis- muutos, %
	Nimellis- muutos, %	Reaali- 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
2022	ei saatavana	ei saatavana	ei saatavana

Lähde: palkkatiedot EK 2023.
Palkkojen reaali muutoksen laskennassa käytetty
Tilastokeskuksen Elinkustannusindeksiä.

5. Teollisuuden palkkaratkaisut kilpailijamaissa

TIMO EKLUND

Viimeisen kahden vuoden aikana työmarkkinoihin ja palkanmuodostukseen on vaikuttanut kaksi vastakaista kehityskulkua. Ensinnäkin erittäin nopea inflaatio on asettanut palkkapaineita, sillä ostovoiman turvaaminen vaatisi monissa maissa lähes kymmenen prosentin korotuksia. Toiseksi Venäjän hyökkäys Ukrainaan ja korkeat korot ovat heikentäneet talousnäköymiä. Hitaalla talouskasvulla on perusteltu maltillisia palkankorotuksia.

Keski-Euroopassa on sovittu erittäin korkeista korotuksista. Erityisesti Itävallassa 10 prosentin korotukset ovat arkipäivää. Saksassa ja Alankomaissa monet korotuksista ylittävät 5 prosenttia. Pohjoismaissa palkankorotukset ovat jääneet alle 5 prosentin.

SAKSA

Saksassa vuosille 2023–2024 on sovittu korkeista palkankorotuksista. Korotukset olivat vuodelle 2023 yleisesti noin 4–6 prosenttia. Joukkoon mahtuu myös joitain tasoltaan matalampia sopimuksia. Vuodelle 2024 tehdyt sopimukset eivät ole aivan yhtä anteliaita. Ansoita on sovittu nostettavan yleisesti noin 3 prosenttia.

Palkankorotusten lisäksi maksetaan huomattavia inflaatioavustuksia. Saksan valtio on säätänyt kriisilain, jonka mukaan alle 3 000 euron maksuista ei työntekijän tarvitse maksaa veroja eikä työnantajan työnantajamaksuja. Inflaatioavustus maksetaan yleensä kahdessa erässä noin vuoden välein. Kahdelle vuodelle laskettuna summa vaihtelee enimmäkseen 1 000 eurosta 3 000 euroon.

Joulukuussa 2023 Saksan terästeollisuudessa solmittiin uusia työehtosopimuksia. Niiden perusteella vuonna 2024 maksetaan 3 000 euron verovapaa inflaatio-raha, joka maksatus tapahtuu useammassa erässä vuoden aikana. Vuoden 2025 alusta palkkoja nostetaan 5,5 prosenttia. Sopimus on voimassa 30.10.2025 asti.

Heinäkuussa 2023 Luoteis-Saksassa solmittiin työehtosopimus yli 80 000 puusepänteollisuudessa työskentelevälle. Palkat nousivat 5 prosenttia elokuussa 2023. Lisäksi maksetaan 1 000 euron inflaatioavustus kahdessa erässä. Sopimuskausi on noin puolitoista vuotta ja päättyy 30.11.2024.

Heinäkuussa solmittiin Baden-Württembergin alueen lasiteollisuutta koskeva työehtosopimus, jonka piirissä on 7 500 palkansaajaa. Palkat nousivat 6 prosenttia joulukuussa 2023 ja nousevat vielä 3 prosenttia joulukuussa 2024. Lisäksi maksetaan 1 000 euron inflaatioavustus kahdessa erässä. Sopimus on voimassa 31.8.2025 asti. Rheinland-Pfalzin alueella lasiteollisuuden palkkoja nostettiin 4 prosentilla heinäkuussa 2023. Lisäksi maksetaan 1 000 euron verovapaa inflaatioavustus. Sopimus on yksivuotinen.

Kesäkuussa 2023 saavutettiin tekstiilihuoltoon koskeva neuvottelutulos. Kuukausipalkkoja nostetaan 150 eurolla sekä vuoden 2024 että 2025 maaliskuussa. Vuonna 2023 taulukkopalkat eivät nouse, mutta ansiota lisäsi heinäkuussa maksettu 1 000 euron inflaatioavustus. Toinen erä maksetaan tammikuussa 2024 ja on arvoltaan 300 euroa. Sopimus on kaksivuotinen.

Tekstiili- ja vaateteollisuuteen solmittiin 100 000 palkansaajaa koskeva sopimus huhtikuussa 2023. Palkkoja nostettiin 4,8 prosenttia tai vähintään 130 euroa lokakuussa 2023. Syyskuussa 2024 palkkoja korotetaan 3,3 prosenttia tai vähintään 100 euroa. Verovapaa inflaatioavustus on 1 500 euroa. Sen ensimmäinen erä, 1 000 euroa, maksettiin huhtikuussa 2023. Jälkimmäinen 500 euron erä maksetaan huhtikuussa 2024. Sopimus on kaksivuotinen.

Autokauppaan ja autokorjaamoille saatiin sopimus huhtikuussa 2023. Palkkoja nostettiin 5 prosenttia marraskuussa 2023 ja jälleen 3,6 prosenttia lokakuussa 2024. Inflaatioavustusta maksetaan 1 500 euroa heinäkuussa 2023 ja 1 000 euroa vuoden 2024 ensimmäisen neljänneksen aikana. Sopimus on kaksivuotinen.

Maaliskuussa 2023 ammattiliitto IG BCE solmi työnantajien kanssa kaksivuotisen sopimuksen kumiteollisuuteen. Sopimus sisältää kolme euromääräistä korotusta. Ensimmäisen kerran kuukausipalkat nousivat 60 eurolla lokakuussa 2023. Seuraavat korotuksen ovat 80 euroa (1.3.2024) ja 110 euroa (1.1.2025). Verovapaa inflaatioavustus on arvoltaan 3 000 euroa ja se maksetaan neljässä erässä vuosina 2023 ja 2024. Tämän lisäksi kumialalla maksetaan 200 euron erillinen kertaerä, mutta tämä maksetaan vain liiton jäsenille. Sopimus koskee 70 000 palkansaajaa.

Baden-Württembergin alueella solmittiin tammi-kuussa 10 000 jalometallialan palkansaajaa koskeva sopimus. Ansioita nostettiin 5,2 prosenttia syyskuussa 2023 ja nostetaan edelleen 3,3 prosenttia elokuussa 2024. Verovapaata inflaatioavustusta maksetaan 3 000 euroa. Sopimus on kaksivuotinen.

Maatalouden peruspalkkoihin sovittiin useissa osavaltioissa erittäin korkeat korotukset tammikuussa 2023. Korotusprosentit vaihtelevat osavaltioittain 18,0–9,5 prosentin välillä, ja ne maksettiin takautuvasti lokakuun 2022 alusta. Inflaatioavustus sitä vastoin jäi muita aloja alhaisemmaksi, 350 euroon. Sopimus oli voimassa vuoden 2023 loppuun.

Marraskuussa 2022 saatiin aikaiseksi metalli- ja elektroniikkateollisuutta koskeva sopimus. Ensimmäinen palkankorotus ajoittui kesäkuuhun 2023. Tuolloin ansioita nostettiin 5,2 prosenttia. Toukokuussa 2024 palkkoja nostetaan 3,3 prosenttia. Verovapaa 3 000 euron inflaatioavustus maksetaan kahdessa erässä maaliskuussa 2023 ja 2024. Sopimus on kaksivuotinen.

Työehtosopimuksissa sovittujen palkkojen lisäksi minimipalkat ovat nousseet viime vuosina vauhdilla Saksassa. Tosin vuosi 2023 oli korotusten suhteen välivuosi. Vuoden 2024 alussa summaa korotettiin 12,41 euroon tunnilta. Vuonna 2025 minimipalkka on jo 12,82 euroa. Tämä ylittää jo selvästi Suomen työntekijäammattaja koskevien työehtosopimusten alimmat palkat, jotka jäävät noin 10 euroon.

ITÄVALTA

Itävallassa on sovittu laajalti noin 10 prosentin korotuksista. Alimpia palkkoja on nostettu keskimääräistä nopeammin erilaisin tavoin. Sopimukset ovat Itävallalle tyypillisesti yksivuotisia muuten paitsi kenkien valmistuksessa, jossa solmittiin kaksivuotinen sopimus. Viimeisimmät palkankorotukset ovat jääneet 10 prosentin alle. Tämä on seurausta inflaation hidastumisesta.

Tammikuussa 2024 öljyteollisuuteen solmittiin uusi työehtosopimus. Sen perusteella palkat nousevat keskimäärin 8,37 prosenttia 1.2.2024 alkaen.

Tammikuussa 2024 puutarhoilla työskentelevien palkkoihin sovittiin 7,9 prosentin korotus.

Joulukuussa 2023 solmittiin 200 000 metalli- ja kaivos-teollisuuden työntekijää koskeva työehtosopimus.

Palkkoja nostetaan 10 prosenttia, mutta kuitenkin niin, että kuukausipalkka nousee enintään 400 euroa. Vaikeuksissa olevat yritykset voivat maksaa 3 prosenttia pienempiä korotuksia. Siinäkin tapauksessa palkat nousevat noin 7 prosenttia. Nämä kriisitoimet vaativat tapauskohtaisen ammattiliittojen hyväksynnän. Alan minimipalkka nousee 2 424 euroon.

Joulukuussa 2023 tekstiili-, vaate- ja turkisteollisuudessa sovittiin 9 prosentin palkankorotuksista. Minimipalkat nousevat noin 1 810 euroon.

Kesäkuussa Itävallan kemianteollisuuteen sovittiin noin 10 prosentin korotukset. Palkkoja korotetaan 9 prosenttia. Tämän päälle kuukausipalkkoja nostetaan vielä 48 eurolla, joka vaikuttaa etenkin pienipalkkaisten ansioihin. Korotus on keskimäärin 10,26 prosenttia, mutta pienituloisempien eli noin 2 100 euroa kuukaudessa ansaitsevien kohdalla 11,5 prosenttia. Kemianteollisuuden minimipalkka nousee 2 359 euroon. Sopimus koskee noin 50 000 palkansaajaa.

Toukokuussa solmittiin kenkäteollisuuden työehtosopimus, jonka perusteella palkat nousevat noin 10 prosenttia vuoden aikana. Vuoden 2024 kesäkuussa toteutettavat palkankorotukset on sidottu kulluttajahintojen nousuvauhtiin. Palkkoja korotetaan 0,2–0,3 prosenttia yli vuosi-inflaation. Minimipalkka nousee 1 788 euroon.

Huhtikuussa 2023 sovittiin myös sähkö- ja elektroniikkateollisuuden palkoista. Palkkoja nostetaan 9,9 prosenttia ja kuitenkin vähintään 325 euroa kuussa. Tämän myötä kaikkein pienipalkkaisimpien ansiot nousevat jopa 14,6 prosenttia. Keskimäärin palkat nousevat 10,5 prosenttia. Lisäksi vuosityöaika lyhenee, sillä uudenvuoden aatto on tästedes palkallinen vapaapäivä.

Nahka- ja laukkuteollisuudessa palkkoja nostettiin vuoden 2023 aikana noin 10 prosenttia. Myös tässä sopimuksessa uudenvuoden aatto muuttuu vapaapäiväksi.

ALANKOMAAT

Alankomaat lukeutuu korkeiden sopimuskorotusten maihin. Metalliteollisuudessa palkat nousevat yhteensä 11 prosenttia vuosien 2023 ja 2024 aikana.

Metalli- ja elektroniikkateollisuudessa on voimassa syyskuussa 2022 solmittu palkansaajien kannalta avokätinen sopimus. Sen perusteella palkat nousevat vuoden 2022 lopusta alkaen yhteensä 11 prosenttia kahden vuoden aikana. Joulukuussa 2022 palkkoja nostettiin 5,5 prosenttia. Prosenttikorotuksen päälle kuukausipalkkoja korotettiin vielä 60 eurolla. Näiden kahden toimen yhteisvaikutuksesta yleisimmät palkat nousivat 7,5 prosenttia ensimmäisen sopimusvuoden aikana. Toinen sopimuskorotus toteutettiin 1.1.2024. Korotus oli 3,5 prosenttia.

Petrokemian aloilla on voimassa lokakuussa 2022 solmittu kolmivuotinen sopimus. Palkat nousivat 5 prosenttia vuonna 2022 ja 4 prosenttia vuonna 2023. Vuoden 2024 palkankorotus tulee olemaan noin 7,5 prosenttia. Luku tarkentuu kevään 2024 aikana, sillä se on sidottu muihin Alankomaissa solmittuihin sopimuksiin.

Edellä mainituille kahdelle alalle on solmittu alakohtainen työehtosopimus. Muilla aloilla tehdään etupäässä yritystason sopimuksia. Vuonna 2023 yrityskohtaiset sopimukset nostivat palkkoja yleisesti 5–7 prosenttia.

RUOTSI

Huhtikuussa 2023 Ruotsissa astui voimaan uusi työehtosopimus, joka kattaa käytännössä koko teollisuuden. Lisäksi esimerkiksi autokorjaamo- ja pesula-aloille on tehty vastaavan sisältöiset ratkaisut.

Palkkoja nostettiin keskimäärin 4,1 prosenttia 1.4.2023. Huhtikuussa 2024 palkkoja nostetaan keskimäärin 3,3 prosenttia. Sovitut palkankorotukset eivät jakaannu tasaisesti työpaikan sisällä, vaan osa henkilöstöstä saa yli ja osa alle keskimääräisen korotuksen. Sopimus on voimassa huhtikuuhun 2025.

Sopimus sisältää solidaarisuuden elementtejä. Vuonna 2023 kaikkein alimpia palkkoja nostetaan 1 350 kruunulla (120 euroa). Vuonna 2024 alle 28 211 kruunua (2 500 euroa) tienaaavien palkankorotukset nousevat korkeammiksi kuin sovitut 3,3 prosenttia. Käytännössä tämä toteutetaan niin, että alle 28 211 kruunua tienaaavien kohdalla palkankorotus perustuu laskelmaan, jossa kuukausipalkan katsotaan olevan vähintään tuon verran. Sopimus umpeutuu huhtikuussa 2025.