



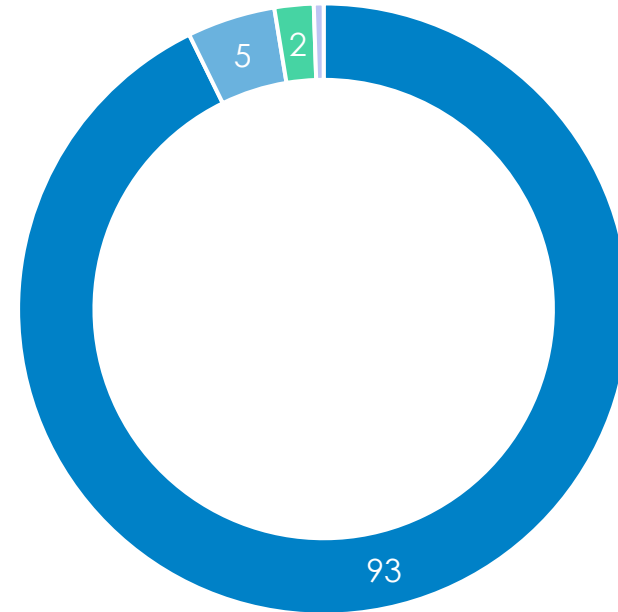
# YTN Teknologisteollisuus Palkkaratkaisukysely 2026

10.6.2026 / Elina Ahti

# Palkkaratkaisukysely 3. – 15.3.2026

- Toteutettiin sähköisellä Webropol- lomakkeella.
- Kyselykutsut lähetettiin alan henkilöstöedustajille sähköpostitse YTN:n rekisterin tietojen perusteella.
- Vastajia ohjeistettiin kertomalla, että mikäli työpaikalla on tehty konsernikohtainen ratkaisu, riittää että vain yksi luottamushenkilö vastaa kyselyyn.
- Mikäli konsernissa on tehty tytäryhtiökohtaisia ratkaisuja toivottiin, että jokaisesta tytäryhtiöstä joku luottamushenkilö vastaa kyselyyn.
- 193 henkilöstöedustajaa vastasi kyselyyn
- Soveltuvissa kohdin tuloksia vertaillaan edellisten vastaavien kyselyjen tuloksiin vuosilta 2023 (165 vastaajaa) ja 2025 (176 vastaajaa).

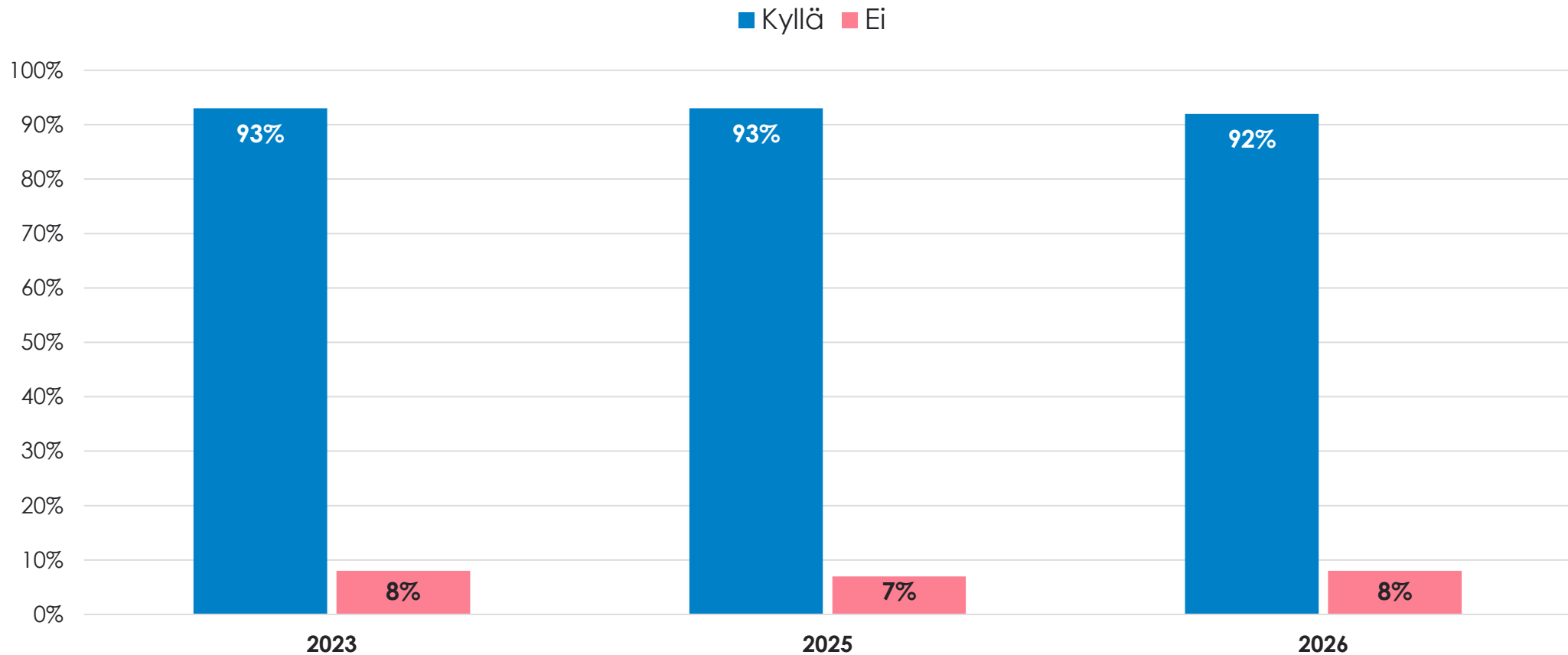
## 2. Oletko...?



- Luottamushenkilö 93%
- Varaluottamushenkilö 5%
- Luottamusvaltuutettu 2%
- Muu henkilöstöedustaja 1%

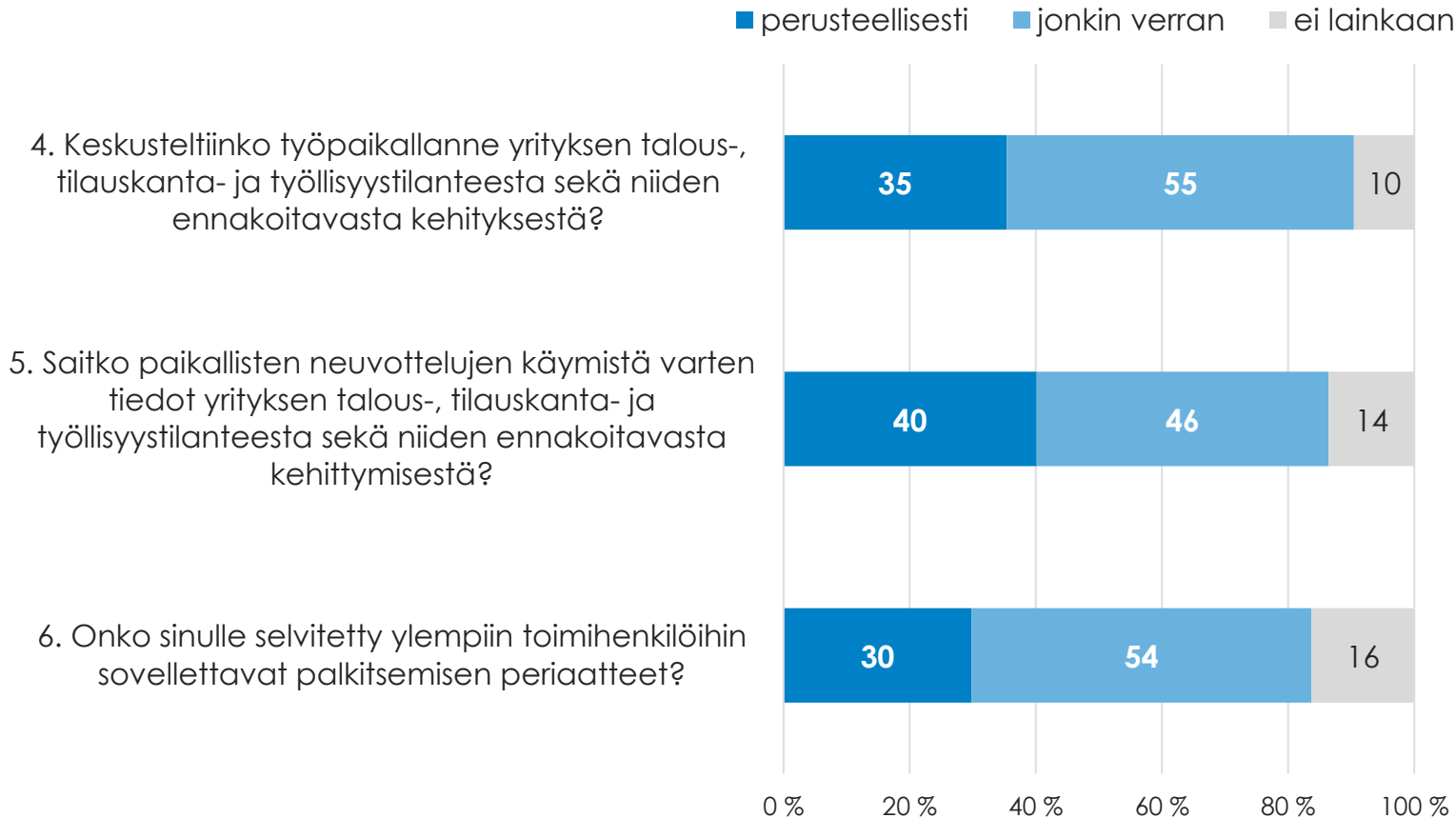
# Neuvottelut

### 3. Neuvoteltiinko työpaikallanne TES:n mukaisesta palkankorotuksesta? (vuoden 2026 korotus)



# Tiedonsaanti

Vain ne vastaajat, joiden työpaikalla neuvoteltiin palkkaratkaisusta (n= 178)

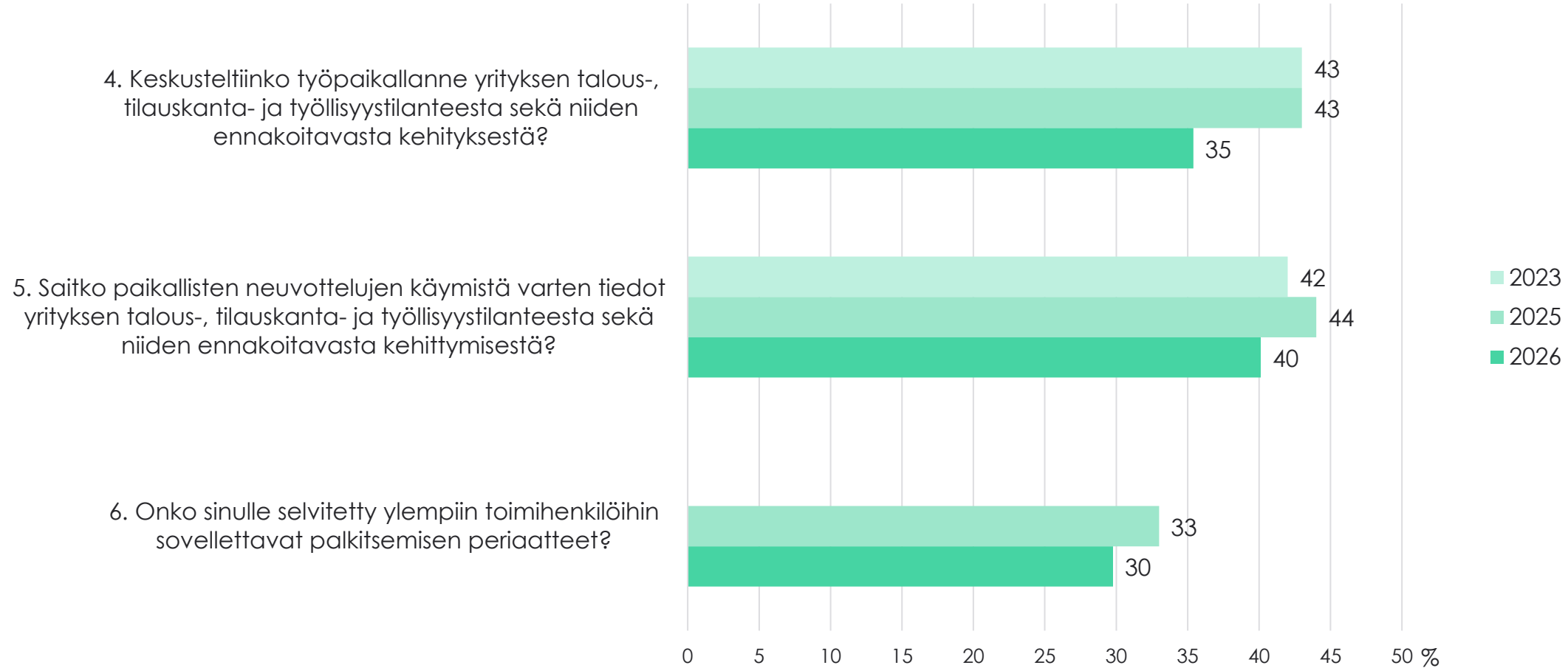


**15,8 %**  
valitsi kaikissa kolmessa kysymyksessä vaihtoehdon "perusteellisesti" (19,6 % vuonna 2025)

**2,8 %**  
valitsi kaikissa kolmessa kysymyksessä vaihtoehdon "ei lainkaan" (1,8 % vuonna 2025)

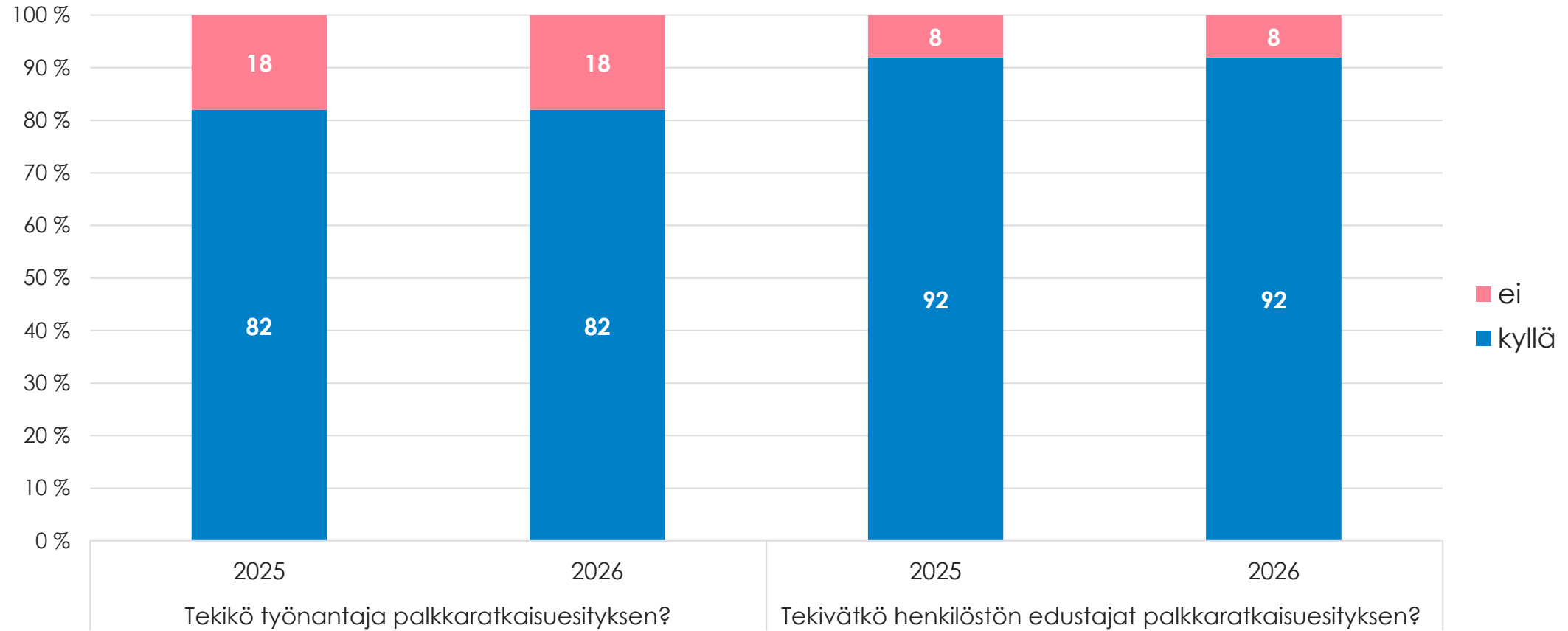
# Perusteellisesti tietoa saaneiden osuudet

Vain ne vastaajat, joiden työpaikalla neuvoteltiin palkkaratkaisusta



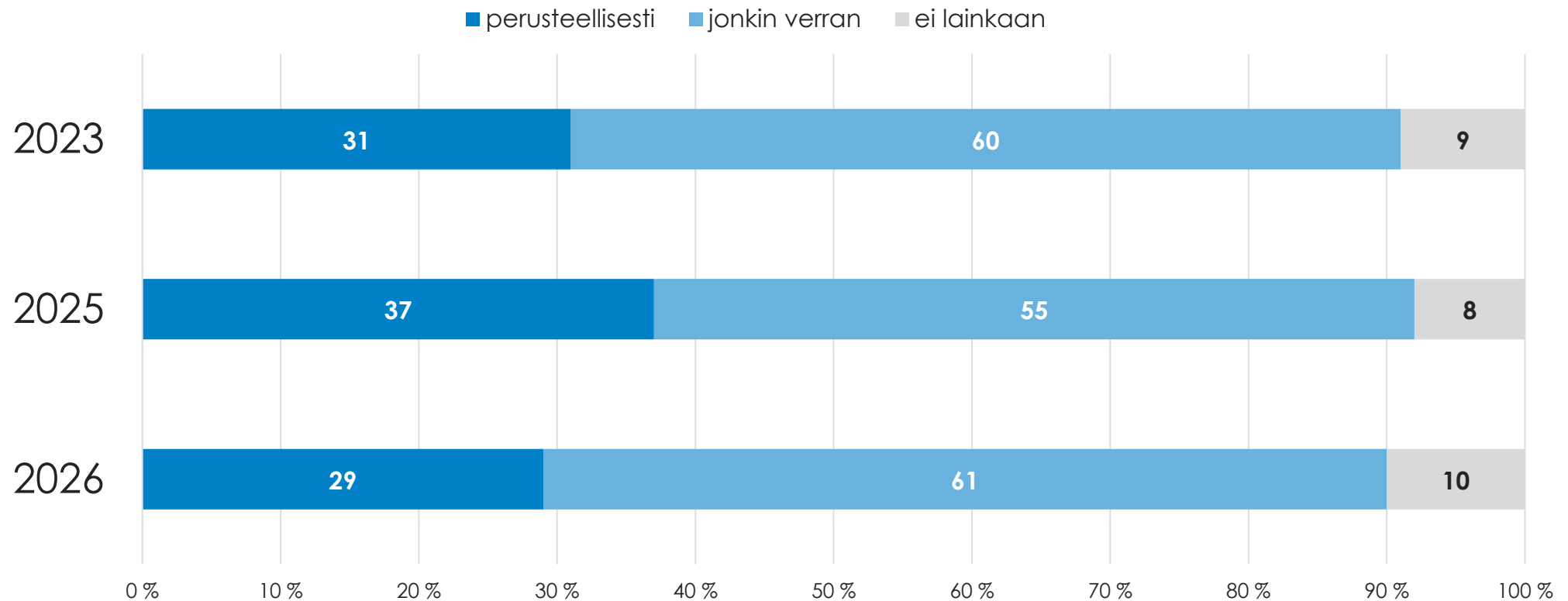
# 7. – 8. Ratkaisuesitykset

Vain ne vastaajat, joiden työpaikalla neuvoteltiin palkkaratkaisusta (n=178)



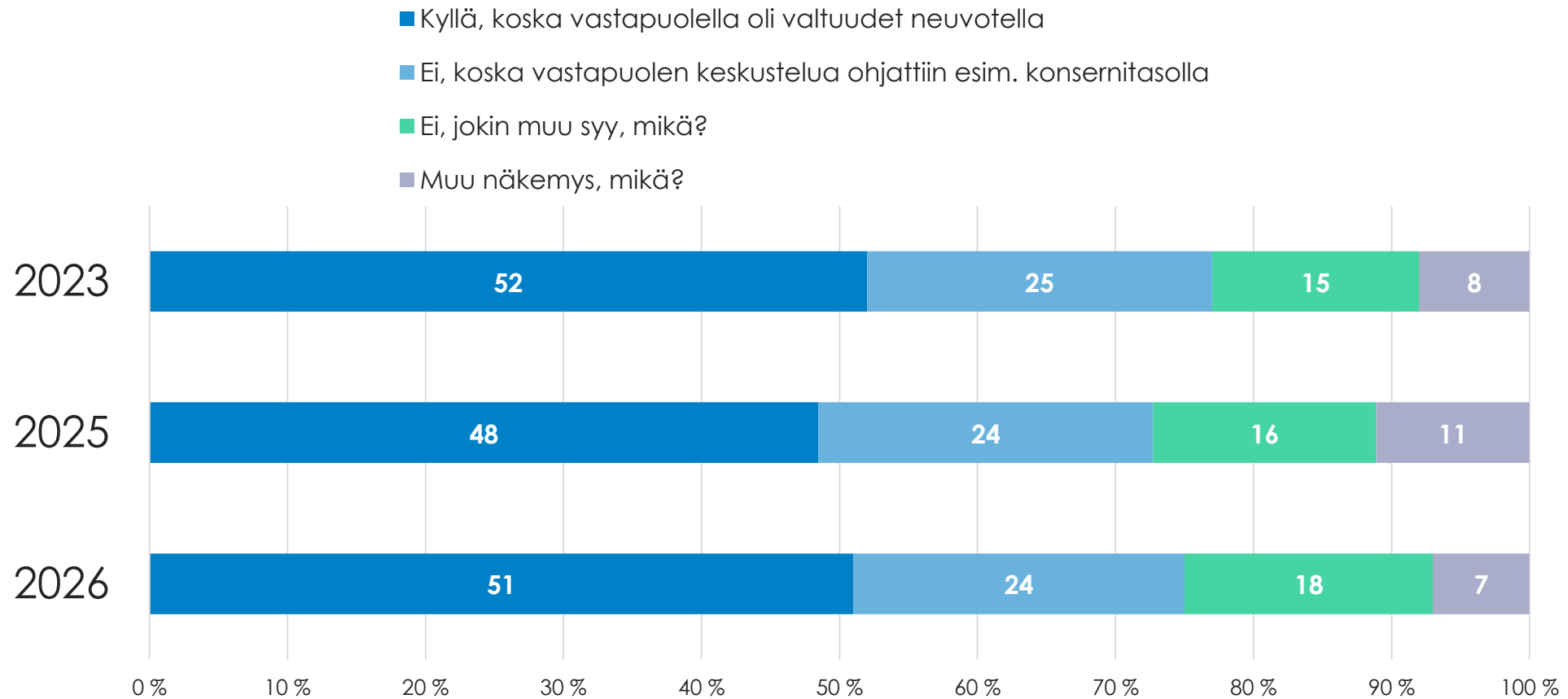
# 9. Saitko työnantajalta tietoa palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista?

Vain ne vastaajat, joiden työpaikalla neuvoteltiin palkkaratkaisusta



# 10. Oliko paikallinen neuvottelu mielestäsi aitoa?

Vain ne vastaajat, joiden työpaikalla neuvoteltiin palkkaratkaisusta



# Ei, jokin muu syy, mikä?

Poimintoja avoimista vastauksista (n=31)

- **TA halusi mennä perälaudalla, eikä halunnut mitään muuta**
- *Henkilöstöpäällikkö ei jaa tietoa eikä aikaisemmista neuvotteluista ole muistiinpanoja*
- *Jonkin verran valtuuksia neuvotella, jonkin verran ohjausta*
- *Neuvottelut olivat pelkkää teatteria, aitoa vaikutusmahdollisuutta ei ole*
- *Päätös oli jo tehty etukäteen, henkilöstön toivetta ei kuultu*
- *Työnantaja kertoi kantanaan, että palkkaratkaisusta voidaan neuvotella jos tehdään yrityskohtainen TES*
- *Vastapuoli ei tullut yhtään vastaan*

# Muu näkemys, mikä?

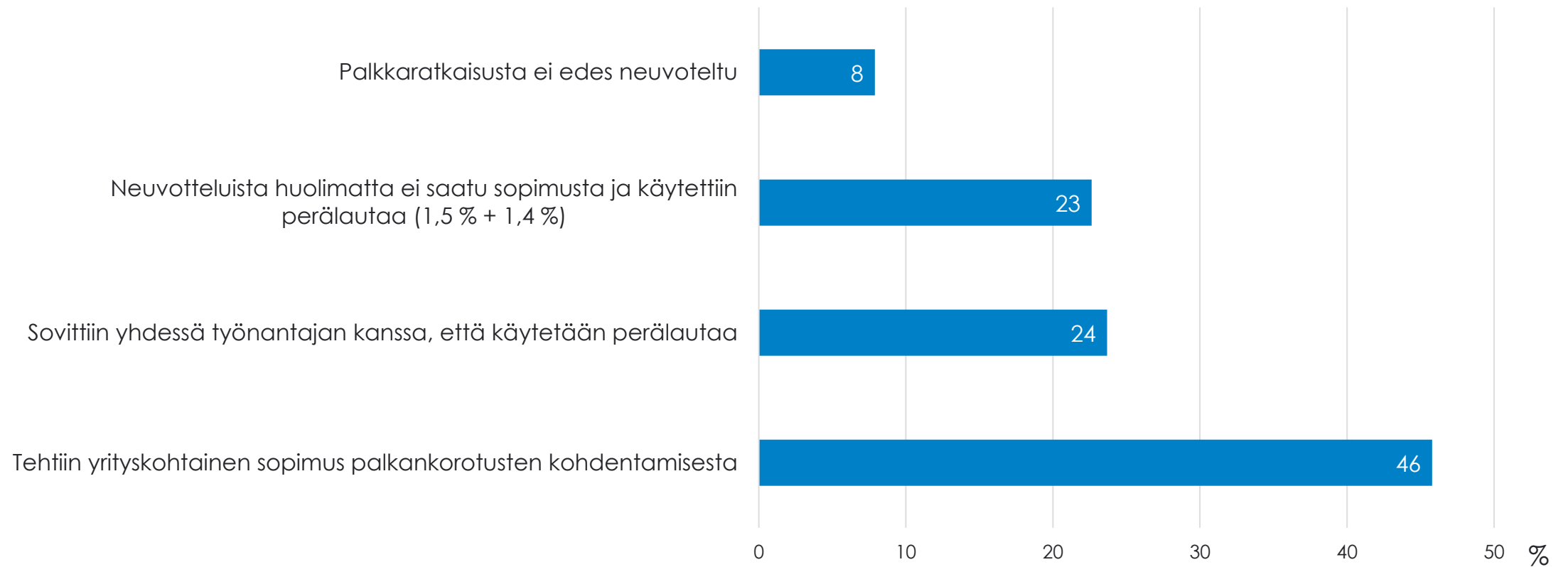
Poimintoja avoimista vastauksista (n=13)

- **Osittain aitoa** (Esim. ohjausta ulkomailta, neuvottelukumppani joutuu hyväksyttämään päätökset)
- Edellinen sopimus oli pohjana
- Hyvä kysymys :) Mikä on aitoa?
- Korporaatioon vedoten kustannusvaikutuksen yläraja oli perälaudän kustannusvaikutus. Neuvottelimme kuitenkin aidosti siitä, miten tämä 2,9 % kohdennetaan.
- Perälauta oli edelleen selkeä maksimi. Kustannusvaikutuksen sisällä pelivaraa oli hieman.
- Muutosneuvottelut alkamassa, työnantajan kanta oli että perälaudalla mennään
- Neuvotteluissa oli mahdollisuus neuvotteluun hieman konsernin antamissa rajoissa

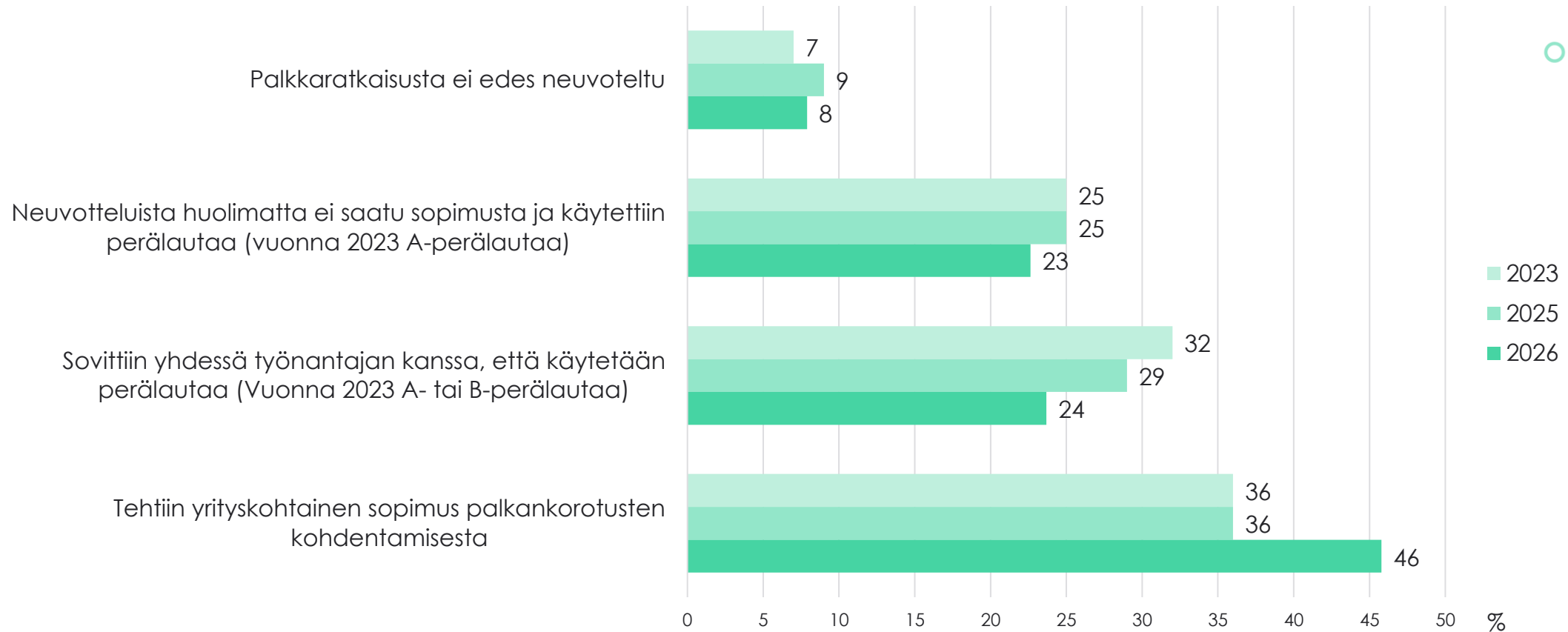
# Palkkaratkaisut

# 11. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten yrityksessänne toteutettua palkkaratkaisua?

Kaikki vastaajat, n=193

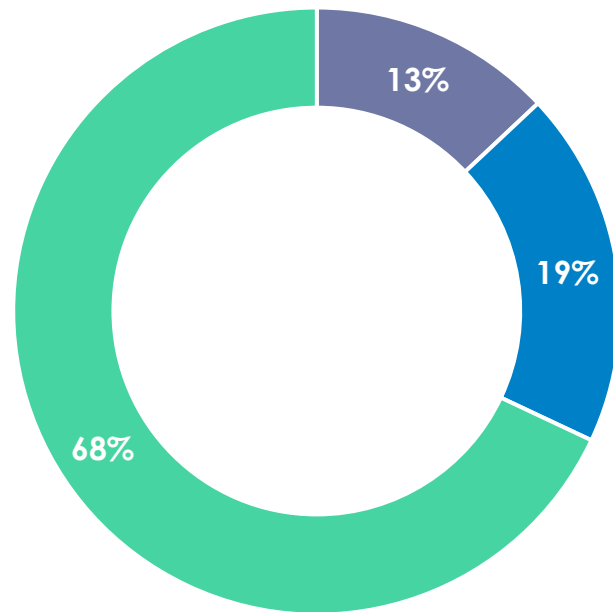


# Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten yrityksessänne toteutettua palkkaratkaisua?



# 12. Jos teitte oman sopimuksen, kuinka suuresta yleiskorotuksesta sovittiin?

Vastaajat, jotka ovat tehneet yrityskohtaisen sopimuksen palkankorotusten kohdentamisesta, n=87



- pienemmstä kuin 1,5 %, minkä suuruisesta?
- 1,5 %
- suuremmasta kuin 1,5 %, minkä suuruisesta?

## Suurempi yleiskorotus:

- Olivat välillä 1,6 – 4,2 %

Erilaisia ratkaisuja, esim.

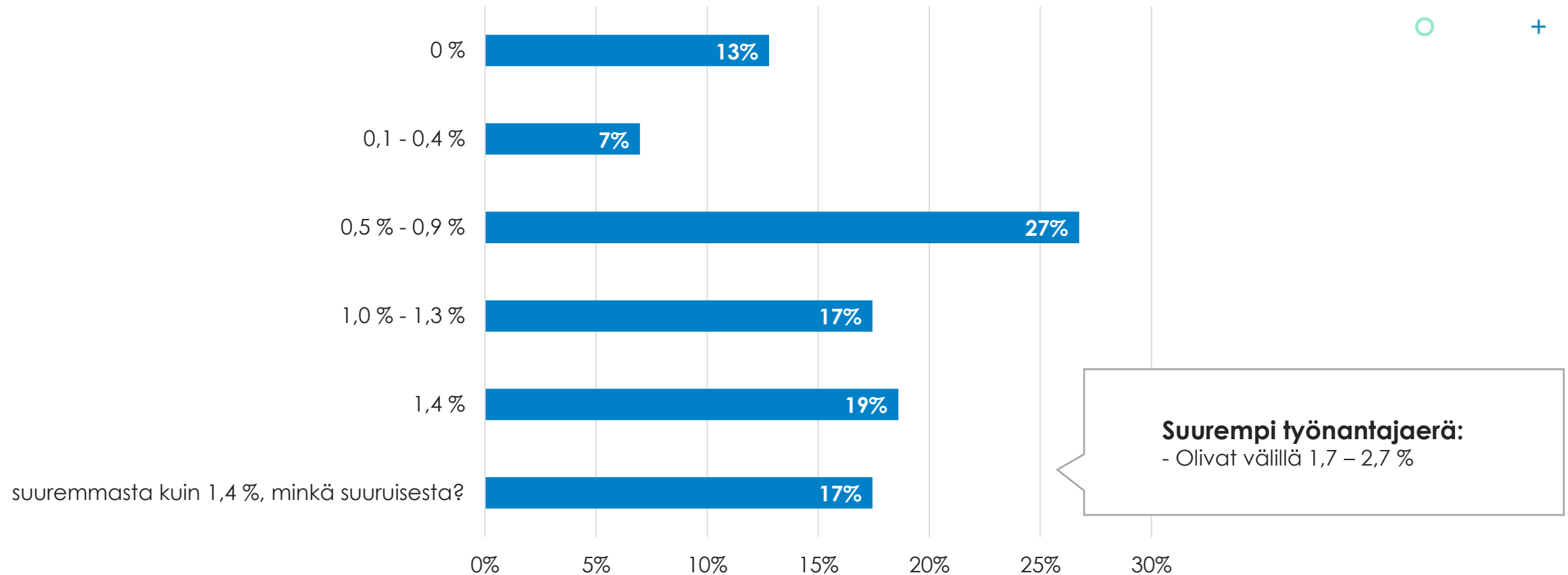
- 1,5 % ja lisäksi euromääräinen tasaerä
- Korotus kytketty suoriutumiseen tai aikaisempiin henkilökohtaisiin palkankorotuksiin
- Euromääräinen tasasumma kaikille (ylitti 1,5 %)

## Pienempi yleiskorotus:

- Olivat välillä 0,5 – 1,4 %

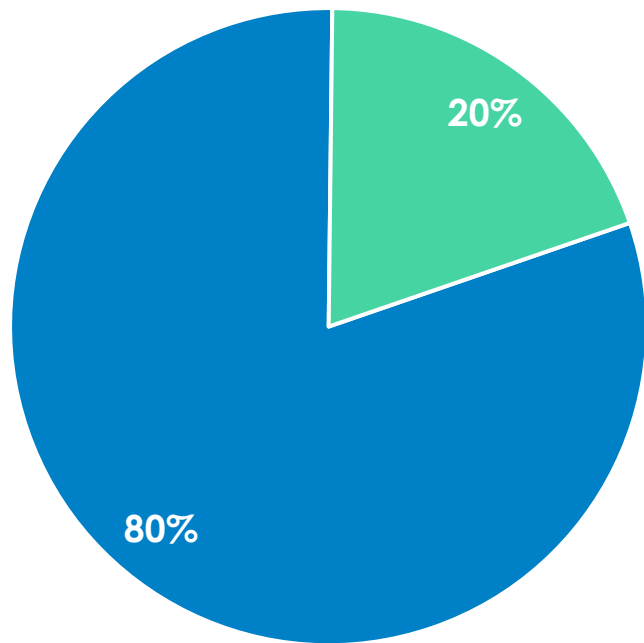
# 13. Jos teitte oman sopimuksen, kuinka suuresta työnantajaerästä sovittiin?

Vastaajat, jotka ovat tehneet yrityskohtaisen sopimuksen palkankorotusten kohdentamisesta, n=87



# 14. Jos teitte oman sopimuksen, mikä oli ajankohta, jolloin yleiskorotus toteutettiin?

Vastaajat, jotka ovat tehneet yrityskohtaisen sopimuksen palkankorotusten kohdentamisesta, n=87



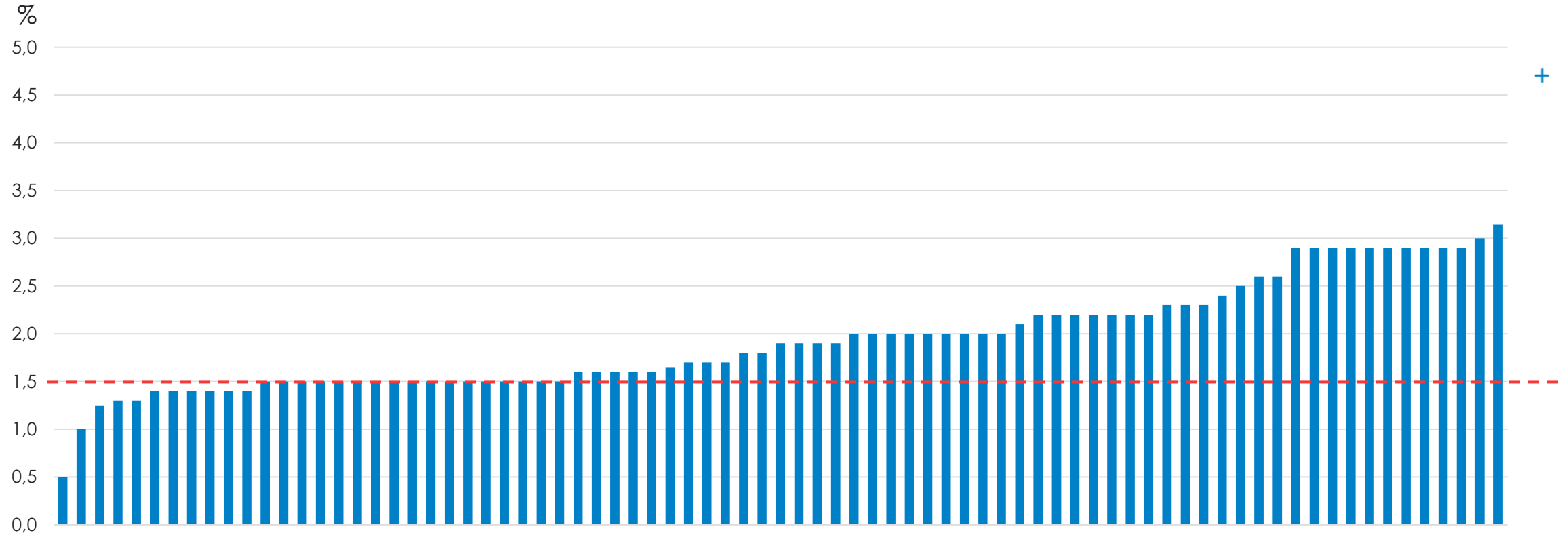
■ 1.3.2026

■ jokin muu ajankohta;  
mikä?

## Jokin muu ajankohta:

- 1.1.2026 (4 yritystä)
- 1.2.2026 (4 yritystä)
- 1.4.2026 (3 yritystä)
- 1.4.2026, mutta maksetaan takautuvasti (2 yritystä)
- 1.5.2026
- 1.5.2026, mutta taannehtivasti 1.3. alkaen
- Yleiskorotus 1.2. alkaen ja ta-erä 1.4. alkaen
- Maksetaan useammassa erässä
- Huhtikuu 2025
- Vuoden 2025 sopimuksen yhteydessä, 8.4.2025
- Vielä sopimatta (kyselyhetkellä)

# Yleiskorotus sovituissa yrityskohtaisissa palkkaratkaisuissa (n=79)



Kuviossa on huomioitu vain ne yrityskohtaiset ratkaisut, joiden kohdalla yleiskorotuksen kustannusvaikutus oli mahdollista esittää yhtenä prosenttilukuna.

# 15. Tehtiinkö palkkaratkaisusta kirjallinen sopimus?

