

# Työntekijöiden ansiokehitys ja tehdyt työtunnit yksityisellä sektorilla

Tässä kirjoituksessa<sup>1</sup> keskitytään yksityisen sektorin ansioiden ja tehtyjen työtuntien kehitykseen vuoden 2008 jälkeen. Nähdään, kuinka vuoteen 2015 saakka sekä tehtyjen työtuntien että reaalityöntuntien kehitys kangerteli, mutta kuinka molemmat tekijät lopulta ampaisivat uuteen kasvuun.

Ensin keskitymme reaalityöntuntien kehitykseen. Katsomme sopimuskorotusten sekä keskiansioiden kehitystä. Noin kolme neljäsosaa yksityisen sektorin työntekijöistä työskenteli samassa yrityksessä kuin edellisenä vuonna eli ovat jatkaneet saman työnantajan palveluksessa. Selitämme, miten on mahdollista, että teoriassa kaikkien palkat nousevat enemmän kuin keskipalkat. Tämän jälkeen näytetään, että työntekijöiden palkat ovat tyypillisesti kasvaneet huomattavasti nopeammin kuin keskipalkat tai ansiotasoindeksi. Lisäksi tarkastelemme reaalityöntuntien kehityksen vaihtelua työntekijöiden välillä.

Lopuksi tarkastelemme tehtyjen työtuntien ja nimellisten reaalityöntuntien kehitystä. Näemme, että kun työtunnit lisääntyvät, ansiokehitys kiihtyy. Kyse ei ole näiden kahden asian välisestä kausaalisuhteesta vaan siitä, että kummankin taustalla on yhteinen kolmas tekijä: työvoiman kysynnän voimistuminen. Kun työvoiman kysyntä voimistuu, tehdyt työtunnit lisääntyvät. Samaan aikaan yritykset joutuvat kilpailemaan yhä kovemmin työvoimasta, mikä johtaa ansiokehityksen kiihtymiseen.

Jos ansiot kasvavat nopeammin kuin yritysten arvonalisäys, yritysten reaalityöntuntien yksikkötyökustannukset kohoavat. Tämä tarkoittaa, että työn teettäminen ei ole yrityksille yhtä kannattavaa kuin aikaisemmin. Lopuksi näytetään, että menneisyydessä reaalityöntuntien yksikkötyökustannusten kohoamista (kannattavuuden heikkenemistä) on seurannut tehtyjen työtuntien väheneminen.

Samalla näemme, että tällä hetkellä Suomen yrityssektorin reaalityöntuntien yksikkötyökustannukset ovat historiallisesti



Kuva: Unsplash

katsoen vähintään kohtuullisella tasolla. Tuoreimmat tilastotiedot myös kertovat, että kansantalouden tasolla voitot (tarkemmin sanottuna bruttolijäämä sisältäen sekatulot) tehtyä työtuntia kohden ovat olleet voimakkaassa kasvussa. Tämä kertoo siitä, että hyvän työllisyystilanteen edellytykset ovat tällä hetkellä kunnossa.

## REAALISEN PALKKASUMMAN KASVUN TEKIJÄT JA LÄHDE

Reaalinen palkkasumma on mainio työmarkkinoiden kehitystä kuvaava indikaattori. Tämä indikaattori ottaa huomioon sen, kuinka paljon työssä olevien palkansaajien reaalityöntunnot ovat nousseet. Mutta lisäksi se ottaa huomioon myös sen, kuinka paljon työtunnit ovat lisääntyneet, mikä käytännössä tarkoittaa työllisyyden paranemista. Lisäksi inflaation vaikutus on puhdistettu pois. Eli reaalityöntuntien palkkasumman kehitys kertoo siitä, kuinka paljon enemmän palkansaajat saavat työstään saamalla ansioilla tavaroita ja palveluita eli miten heidän reaalityöntuntien ostovoimansa on kehittynyt.

Reaalisen ostovoiman kasvun perustana on työn tuottavuuden kasvu. Kun työn tuottavuus kasvaa, työtuntia kohti syntyy aikaisempaa enemmän reaalityöntuntia – enemmän ja parempia tavaroita sekä palveluita. Kun yritykset kykenevät innovoimaan ja luomaan tuottavia työpaikkoja, ne pystyvät maksamaan myös korkeita reaalityöntuntien

lipalkkoja. Ja kun yrityksillä on kyky luoda korkean tuottavuuden työpaikkoja, ne myös niitä luovat, koska se on taloudellisesti kannattavaa. Tällöin työnantajalle syntyy tuntia kohden riittävästi taloudellista voittoa. Työvoiman kysyntä kasvaa ja työllisyys paranee.

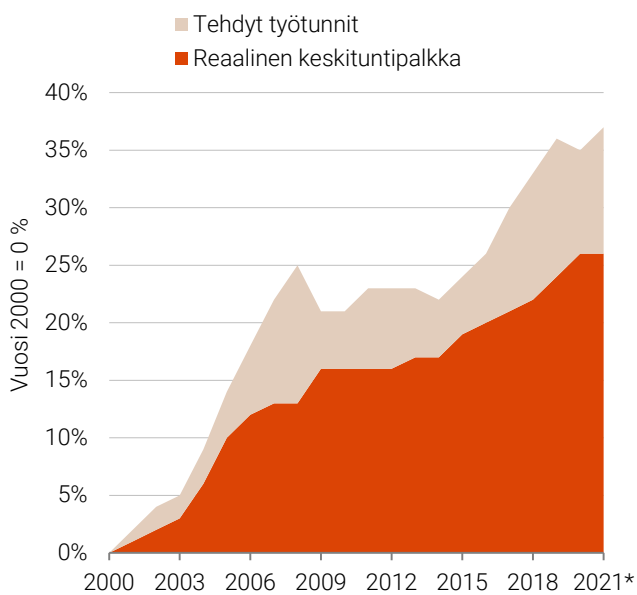
Kuviossa 1 tarkastellaan yksityisen sektorin yritysten maksaman reaalisien palkkasumman kehitystä vuosina 2000–2021. Palkkasumman kasvu on jaettu edellä kuvattuun kahteen osatekijään: työtuntien sekä reaalisen keskituntiansion kehitykseen. Näemme Suomen yrityssektorin työmarkkinoiden kolme vaihetta: Nopea kasvun vaihe vuosina 2000–2008, pysähtyneisyyden aika 2009–2014 ja kasvun elpymisen vuodet 2015–2021.

Seuraavassa keskitymme Suomen yrityssektorin ansioiden kasvuun ja tehtyjen työntuntien (ja työllisyyden) kehitykseen vuoden 2008 jälkeen.

## YRITYSSEKTORIN TYÖNTEKIJÖIDEN LIIKKUVUUS NOUSUSSA

Toisin kuin välillä annetaan ymmärtää, Suomen työmarkkinat ovat varsin dynaamiset. Bassaninin ja Garneron (2013) maiden välinen vertailu paljastaa, että vuosina

**KUVIO 1. YKSITYISEN SEKTORIN REAALISEN PALKKASUMMAN KUMULATIIVINEN KEHITYS JA SEN OSATEKIJÄT 2000–2021**



Huom. Prosenttimuutosta on mitattu ns. logaritmisella prosentilla.

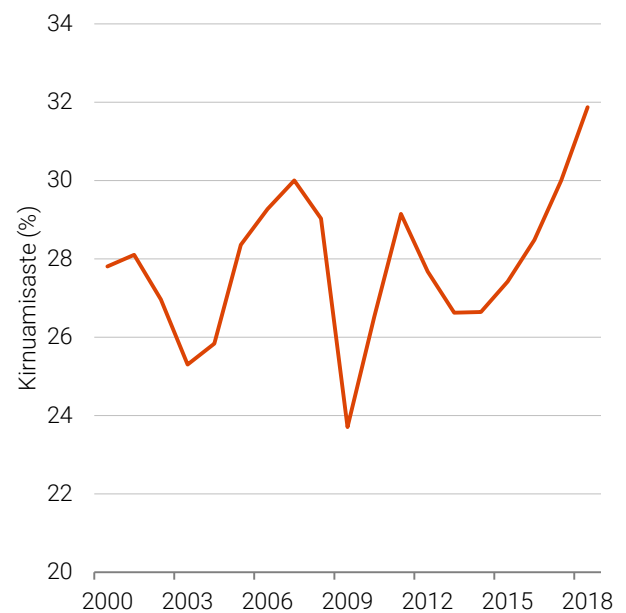
Lähde: Tilastokeskuksen kansantalouden tilinpito ja hintatilasto.

2000–2007 Suomessa työntekijät liikkuvat työpaikkojen välillä vilkkaammin kuin esimerkiksi Ruotsissa, Saksassa ja Ranskassa, mutta jonkin verran vähemmän kuin Tanskassa tai Yhdysvalloissa.

Kuvio 2 esittää ns. kirnuamisasteen<sup>2</sup> kehityksen Suomen yrityssektorin toimipaikoilla. Tämä indikaattori kertoo, kuinka paljon työpaikoilta (yrityksistä tai toimipaikoilta) lähtee työntekijöitä silloin, kun niihin samaan aikaan myös tulee väkeä. Nähdään, että vuoden 2008 jälkeen liikkuvuus notkahti. Tämä ei kerro työntekijöiden laiskuuden tai haluttomuuden lisäyksestä vaan siitä, että tuolloin oli aikaisempaa vähemmän houkuttelevia työpaikkoja (esimerkiksi korkean tuottavuuden työpaikkoja), jonne liikkua. Kuvioista näemme myös, että vuoden 2014 jälkeen työntekijöiden liikkuvuus on ollut vahvassa kasvussa.

Vaikka työntekijät liikkuvat sängen vilkkaasti yritysten välillä, keskimäärin kolme neljäsosaa Suomen yritysten henkilökunnasta työskenteli saman työnantajan palveluksessa, kuin edellisenä vuonna eli olivat ns. yrityksessä jatkaneita. Loput yksi neljäsosaa koostuu työntekijöistä, jotka ovat tulleet yritykseen esimerkiksi työttömyydestä tai opinnoista. Ja samaan aikaan työntekijöitä liikkuu esimerkiksi työttömyyteen tai eläkkeelle (Ilmakunnas &

**KUVIO 2. TYÖNTEKIJÖIDEN LIIKKUVUUS SUOMEN YRITYSSEKTORIN TYÖPAIKOILLA (TOIMIPAIKOILLA) NS. "KIRNUAMISASTEELLA" MITATTUNA 2000–2018**



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen tutkijapalveluaineistoista.

Maliranta, 2000). EK:n palkka-aineistoilla tehtyjen laskelmien perusteella keskimäärin noin seitsemän prosenttia työntekijöistä vaihtaa vuosittain työnantajaa yksityisellä sektorilla.

**SOPIMUSKOROTUKSET SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKOJEN JA KESKIANSIOIDEN KEHITYS**

Seuraavassa tarkastelemme erikseen kaikkien työntekijöiden keskituntiansioiden, samassa yrityksessä jatka-neiden työntekijöiden tuntiansioiden sekä vuoden aikana työnantajaa vaihtaneiden tuntiansioiden vuosimuutoksia vuosina 2009–2021. Tämä työntekijöiden luokittelu on hyödyllinen. Se auttaa muun muassa ymmärtämään, miksi on periaatteessa mahdollista, että työntekijöiden toteutunut palkkojen kasvu on voinut olla selvästi suurempi kuin alan keskituntiansiot.

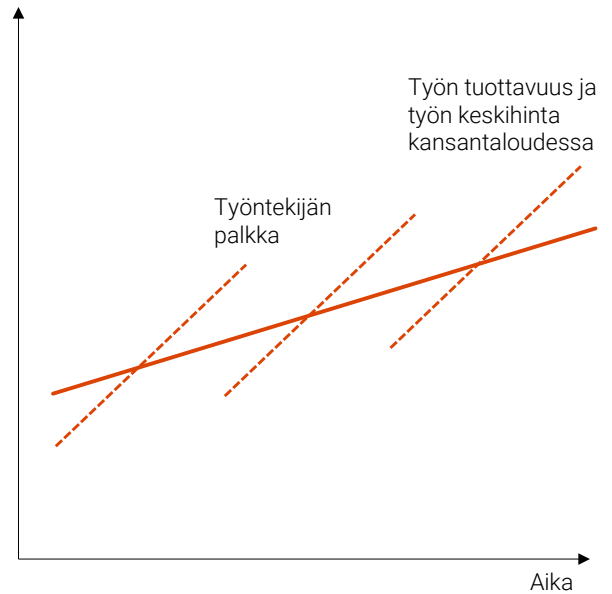
Asiaa on havainnollistettu kuviossa 3. Pitkällä aikavälillä kansantalouden työn tuottavuuden kasvu määrää kansantalouden keskituntiansioiden kasvuvauhdin. Tätä kasvuvauhtia kuvaa kuvion 3 paksun viivan kulmakerroin. Joka vuosi työmarkkinoille tulee uusia työntekijöitä, joiden palkat ovat keskimääräistä alemmat. Samaan aikaan työmarkkinoilta siirtyy eläkkeelle työntekijöitä, joiden palkka on keskimääräistä korkeampi. Tämän vuoksi tyypillisen työntekijän palkka voi nousta nopeampaan tahtiin kuin kansantalouden keskituntiansiot. Kuviossa tämä näkyy siten, että yksittäisen työntekijän palkkakehitystä kuvaava katkoviiva on jyrkempi kuin kansantalouden keskituntiansioiden kehitystä kuvaava paksuviiva.

Keskituntiansioiden nousu pitkällä aikavälillä selittyy keskimääräisen työn tuottavuuden kasvulla, mikä puolestaan selittyy uusklassisen kasvuteorian ns. kasvulas-kennan mukaan teknologisella kehityksellä, pääomakan-nan kasvulla sekä inhimillisen pääoman kasvulla.

Työntekijöiden ansiokehitys voi olla keskimääräistä ansiokehitystä nopeampi sen vuoksi, että työntekijän in-himillinen pääoma karttuu työuran aikana. Inhimillisen pääoman karttuessa työntekijän tuottavuus tehtävässään nousee tai hän kykenee tekemään aikaisempaa vaativam-pia ja tuottavampia tehtäviä. Tämä inhimillinen pääoma kuitenkin katoaa työntekijän poistuttua työmarkkinoilta. Teknologinen tieto sen sijaan voi säilyä esimerkiksi sitou-tuneena pääomaan tai työpaikkojen organisaatioihin.

Taulukossa 1 on esitetty millaiset ovat olleet yksityisen sektorin keskimääräiset sopimuskorotukset sekä keskian-sioiden kehitys inflaatiolla korjattuna eli reaalin ansioke-hitys. Lisäksi taulukossa tarkastellaan saman työnantajan

**KUVIO 3. KANSANTALouden TYÖN TUOTTAVUUS JA KESKITUNTIANSIOT SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN PALKAT**



**TULUKKO 1. YKSITYISEN SEKTORIN REAALI-PALKKOJEN VUOSIMUUTOKSET**

	Vuosien 2009–2021 keskiarvo <sup>3</sup>
Sopimuspalkkojen muutos	0,3
Ansiotasoindeksin muutos	0,9
<b>Kansantalouden tilinpito</b>	
Keskituntipalkkojen muutos	1,0
<b>EK-aineisto</b>	
Keskituntipalkkojen muutos	0,7
Jatkajien palkkojen muutos	1,6
Työnantajaa vaihtaneiden palkkojen muutos	3,1

Lähde: Tilastokeskuksen ansiotasotilasto, hintatilasto ja kansantalouden tilinpito sekä Laboren laskelmat EK:n palkkatilastoaineistosta.

palvelussa jatkaneiden ja yksityisen sektorin työnantajaa vaihtaneiden työntekijöiden reaalityöntuntiansioiden kehitystä.

Näemme, että reaalisesti sopimuskorotukset ovat olleet sangen maltillisia. Sen sijaan reaalityöntuntiansioiden kehitys on ollut huomattavasti nopeampaa, kun sitä mitataan ansiotasoindeksillä tai kansantalouden tilinpidon

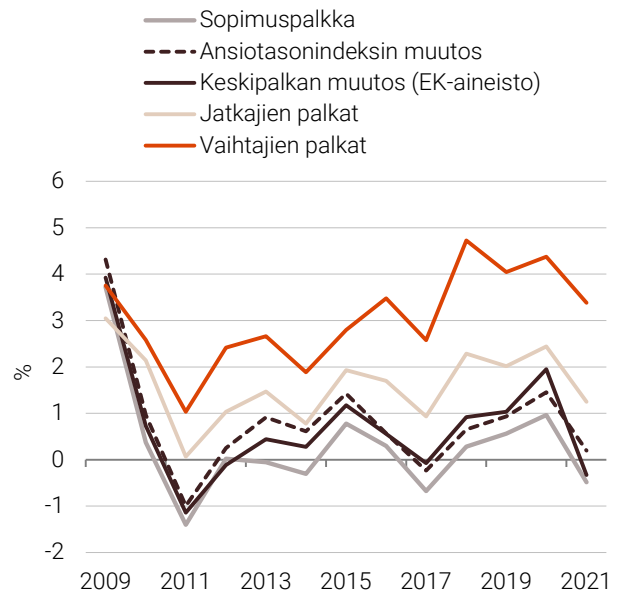
tai EK-aineiston keskituntiansioilla. Kansantalouden tilinpidon aineiston mukaan yksityisen sektorin reaali-tuntiansioiden kasvu on ollut 1,0 prosenttia vuodessa eli 0,7 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin sopimuskorotukset.

Saman työnantajan palveluksessa jatkaneiden reaali-tuntiansioiden kasvuvauhti on ollut vielä huomattavasti nopeampaa kuin keskituntipalkkojen kasvu: 1,6 prosenttia vuodessa. Vuoden aikana työnantajaa vaihtaneiden reaali-tuntiansioiden vuosikasvu on keskimäärin vieläkin ripeämpää: 3,1 prosenttia vuodessa. Kaiken kaikkiaan taulukossa 1 esitetyt luvut ovat linjassa kuvion 3 hahmotelman kanssa.

Kuviossa 4 tarkastellaan ansioiden kehitystä vielä aikasarjoina. Näemme, että ansiotasoindeksin muutokset ovat myötäilleet kohtuullisen tarkasti EK-aineistosta laskettujen keskituntiansioiden muutoksia. Kuviosta näemme myös, että sopimuspalkankorotusten ero jatkaneiden ja varsinkin vaihtaneiden toteutuneisiin palkankorotuksiin on ollut kasvussa vuoden 2015 jälkeen.

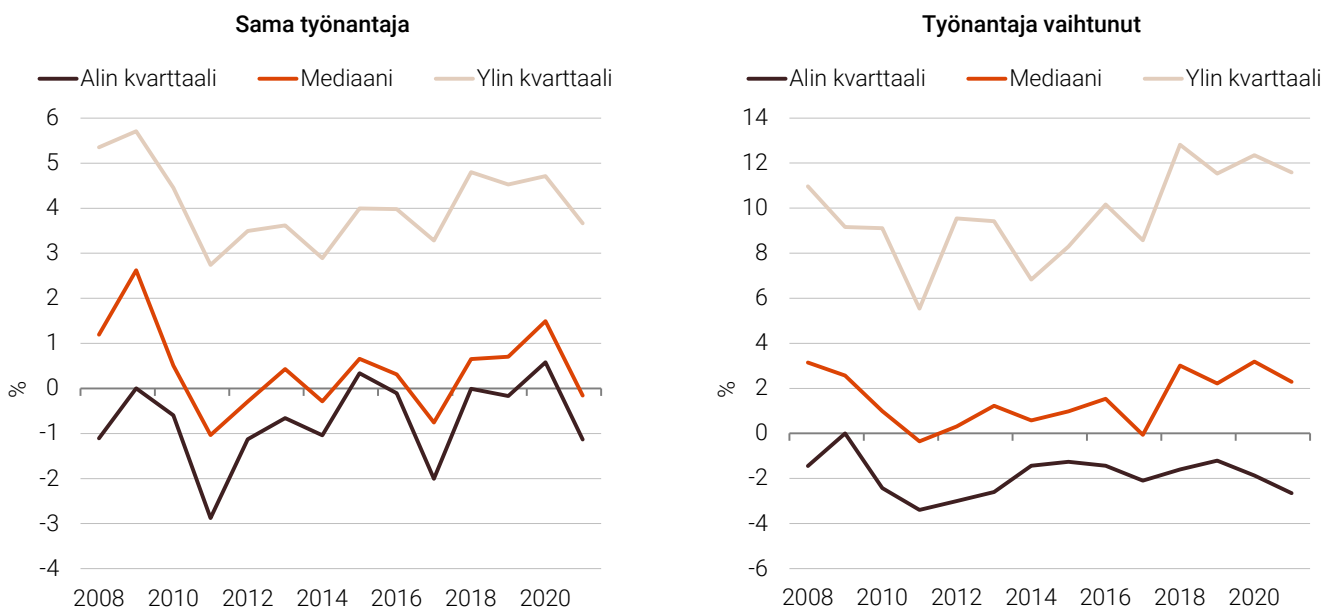
Edellä esitetyt vertailut kertovat, että palkkojen kasvu vaihtelee merkittävästi työntekijäryhmien välillä, mutta ryhmävertailuista ei ilmene palkkojen kasvun eroja työntekijöiden välillä ryhmän sisällä. Kuviossa 5 tarkastellaan, kuinka paljon reaali-tuntiansiot ovat kasvaneet alakvarttilissa<sup>4</sup>, mediaanissa<sup>5</sup> ja yläkvarttilissa<sup>6</sup>.

**KUVIO 4. YKSITYISEN SEKTORIN REAALIANSIOKEHITYS 2009–2021**



Lähde: Tilastokeskuksen ansiotasotilasto, hintatilasto ja kansantalouden tilinpito sekä Laboren laskelmat EK:n palkkatilastoaineistosta.

**KUVIO 5. YKSITYISEN SEKTORIN TYÖNTEKIJÖIDEN REAALITUNTIAN-SIOIDEN MUUTOKSET PALKKA-KASVUJAKAUMAN ERI KOHDISSA 2008–2021**



Lähde: Tilastokeskuksen hintatilasto sekä Laboren laskelmat EK:n palkkatilastoaineistosta.

Näemme, että kasvuluvut vaihtelevat merkittävästi. Pienimmät tuntiansiomuutokset (alakvartiilin kohdassa) ovat hyvin tyypillisesti olleet negatiivisia niin jatkajien kuin työnantajan vaihtajien keskuudessa. Mediaanikasvuluvut ovat yleensä olleet positiivisia. Sen sijaan yläkvartiilissa kasvuluvut ovat olleet huomattavan suuria. Erityisesti tämä koskee vaihtajien reaalityöntuntiansioiden muutoksia, jotka ovat olleet voimakkaassa kasvussa vuoden 2015 jälkeen.

**TUNTIANSIOIDEN JA TYÖTUNTIEN MUUTOKSET**

Seuraavassa tarkastelemme nimellisten tuntiansioiden ja tehtyjen työtuntien muutoksia sekä näiden muutosten yhteyksiä. Tässä keskitymme nimellisiin ansioiden muutoksiin, koska työnantajat ja työntekijät sopivat käytännössä nimellisistä ansioista. Tehtyjen työtuntien määrä on suhteutettu 20–69-vuotiaaseen väestöön. Ajatuksena on, että tämä tunnusluku kuvaa paremmin työvoiman tarjonnan ja työmarkkinoiden kireyden tilaa, kuin pelkät tehdyt työtunnit.

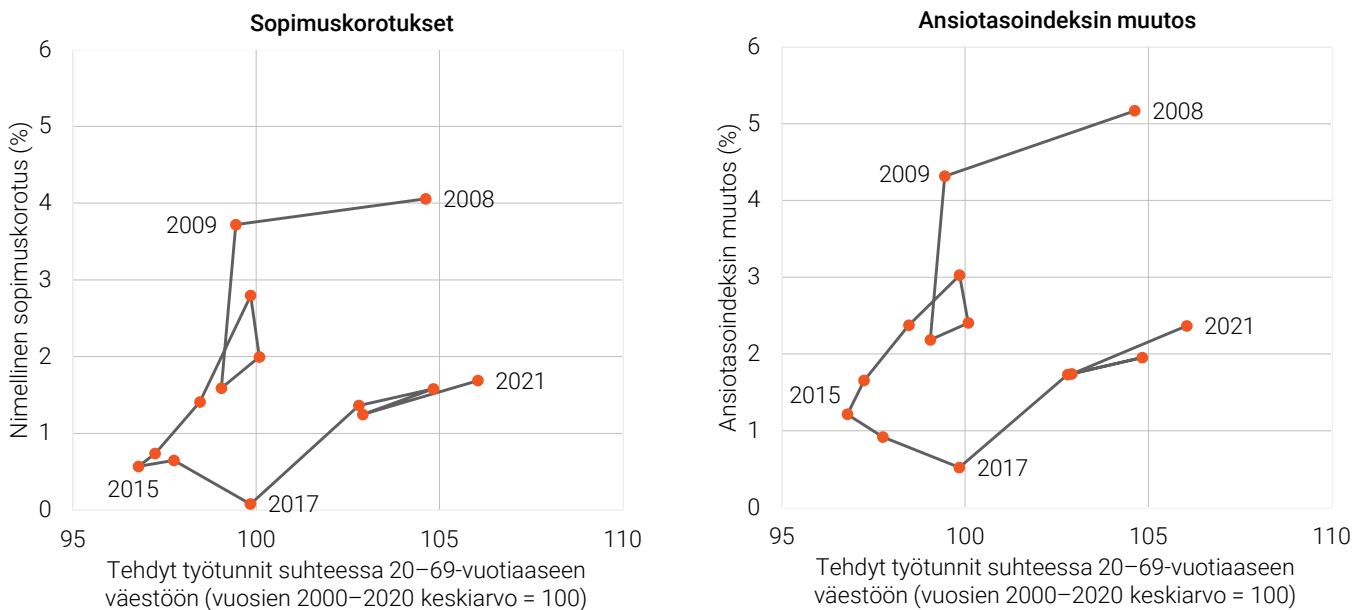
Kuviossa 6 tarkastellaan sopimuskorotusten ja ansiotasoindeksin muutoksen yhteyttä tehtyjen työtuntien määrään yksityisellä sektorilla vuosina 2008–2021. Näemme, että ansioiden muutoksen ja tehtyjen työtun-

tien välillä on ollut positiivinen yhteys vuosina 2008–2015 sekä vuosina 2017–2021. Mitä korkeammalla tasolla tehtyjen työtuntien määrä on, sitä korkeammat ovat sekä sopimuskorotukset että ansioiden muutokset.

Näemme myös, että ansioiden muutoksen ja tehtyjen työtuntien määrän välisessä yhteydessä on tapahtunut siirtymä oikealle vuosina 2015–2017. Siirtymä tarkoittaa sitä, että sama ansioiden muutos on tapahtunut aikaisempaa korkeammalla tehtyjen työtuntien määrän tasolla. Vuonna 2021 yritys sektorin tehdyt työtunnit suhteessa 20–69-vuotiaaseen väestöön on korkeammalla tasolla kuin vuonna 2008, mutta sekä nimelliset sopimuskorotukset että ansioiden muutos ovat selvästi maltillisemmat.

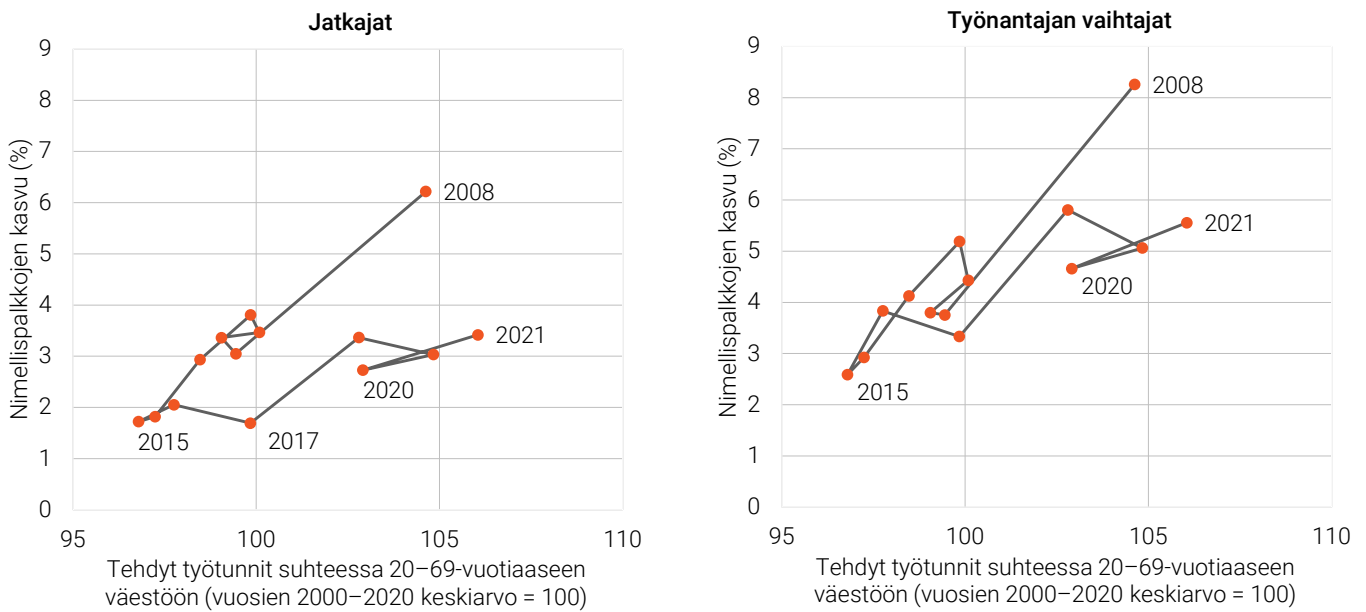
Kuviossa 7 tarkastellaan ansioiden muutoksia työntekijätasolla sekä näiden muutosten yhteyttä tehtyjen työtuntien määrään yksityisellä sektorilla. Vasemmanpuoleisessa graafissa tarkastellaan saman työnantajan palveluksessa jatkaneita ja oikeanpuoleisessa työnantajaa vuoden aikana vaihtaneita. Näemme kaksi kiinnostavaa yhteyttä. Ensinnäkin, yhteys tuntiansioiden muutoksen ja tehtyjen työtuntien välillä on vahvempi ja vuosina 2015–2017 on tapahtunut pienempi muutos kuin edellä. Tämä koskee erityisesti työnantajaa vaihtaneita. Toiseksi, työnantajaa vaihtaneiden toteutuneet nimelliset

**KUVIO 6. NIMELLISTEN SOPIMUSKOROTUSTEN JA ANSIOTASOINDEKSIEN MUUTOSTEN YHTEYS YKSITYISEN SEKTORIN TEHTYJEN TYÖTUNTIEN MÄÄRÄÄN**



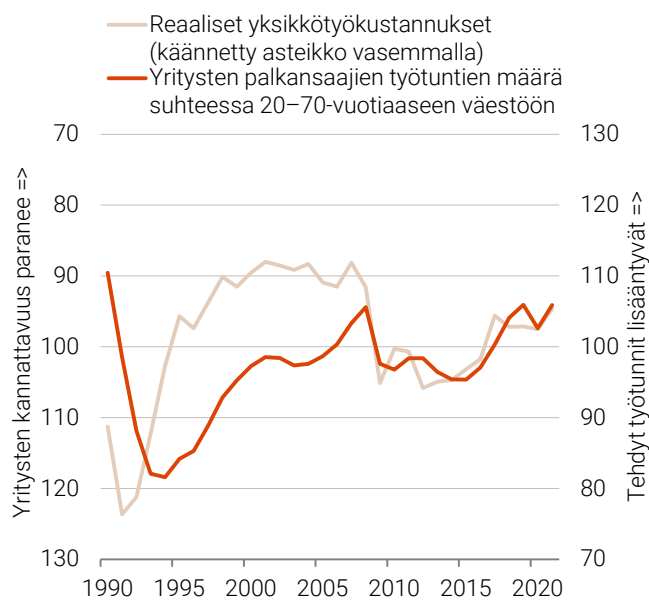
Lähde: Tilastokeskuksen ansiotasotilasto, kansantalouden tilinpito ja väestöttilasto.

**KUVIO 7. TYÖNTEKIJÖIDEN TUNTIANSIOIDEN MUUTOKSEN YHTEYS YKSITYISEN SEKTORIN TEHTYJEN TYÖTUNTIEN MÄÄRÄÄN**



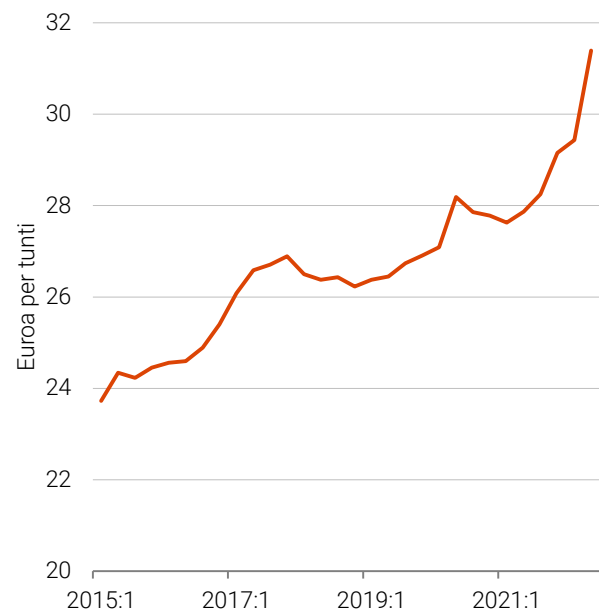
Lähde: Laboren laskelmat EK:n palkkatilastoaineistosta sekä Tilastokeskuksen kansantalouden tilinpito ja väestötilasto.

**KUVIO 8. REAALISET YKSIKKÖTYÖKUSTANNUKSET JA TEHDYT TYÖTUNNIT 1990–2021**



Huom. Sarjat on normeerattu siten, että vuosien 2008–2021 keskiarvo on 100.

**KUVIO 9. BRUTTOTOIMINTAYLIJÄÄMÄ (= KÄYTTÖKATE) SUHTEESSA PALKANSAAJIEN TYÖTUNTEIHIN 2015:1–2022:2**



korotukset ovat erityisen suuria silloin, kun tehtyjen työtuntien määrä on korkea (vuodet 2008 ja 2018–2021). Tämä selittyy sillä, että tuolloin työnantajien kilpailu työntekijöistä on erityisen kovaa ja tämä heijastuu erityisesti niiden työntekijöiden palkkojen kehityksessä, jotka ovat vaihtaneet työnantajaa.

### TUNTIANSIOIDEN MUUTOS, REAALISET YKSIKKÖTYÖKUSTANNUKSET JA TEHTYJEN TYÖTUNTIEN MUUTOS

Silloin kun tuntiansiot kasvavat nopeammin kuin yritysten arvonlisäys, yritysten reaaliset yksikkötyökustannukset nousevat. Tämä tarkoittaa, että työn teettäminen ei ole yrityksille yhtä kannattavaa kuin aikaisemmin ja työn kysyntä laskee.

Kuviossa 8 tarkastelemme yrityssektorin reaalisten yksikkötyökustannusten ja tehtyjen työtuntien muutoksen yhteyttä vuosina 1990–2021. Näemme, että reaaliset yksikkötyökustannukset (käännettyllä asteikolla) ja tehdyt työtunnit ovat kehittyneet melko tasatahtisesti – usein kuitenkin niin, että reaalisten yksikkötyökustannusten lasku (eli yritysten kannattavuuden nousu) on edeltänyt tehtyjen työtuntien lisääntymistä.

Kuviosta näemme myös, että tällä hetkellä reaalisten yksikkötyökustannusten taso on historiallisesti katsottuna vähintäänkin kohtuullisella tasolla. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityssektorin hyvän työllisyystilanteen edellytykset ovat tällä hetkellä kunnossa. Tätä käsitystä tukee koko kansantaloutta koskevat tuoreet tilastotiedot siitä, miten bruttotoimintaylijäämä (sisältää ns. sekatalon) suhteessa palkansaajien tekemiin työtunteihin on kehittynyt viime aikoina (kuvio 9). ■

### KIRJALLISUUS

Bassanini, A. & Garnero, A. (2013), Dismissal protection and worker flows in OECD countries: Evidence from cross-country/cross-industry data, *Labour Economics*, 21, 25–41.

Ilmakunnas, P. & Maliranta, M. (2000), **Työpaikojen syntyminen ja häviäminen ja työvoiman vaihtuvuus**, Työministeriö.

Ilmakunnas, P. & Maliranta, M. (2008), Työpaikka- ja työntekijävirtojen viimeaikainen kehitys Suomen yrityssektorilla, **Työpoliittinen aikakauskirja**, 51(3), 30–45.

<sup>1</sup> Kirjoittaja kiittää Juha Saarista EK:n yksilötason palkka-aineistoilla tehdyistä erittäin ansiokkaista laskelmista!

<sup>2</sup> Kirnuamisaste (englanniksi churning) on työntekijöiden rekrytointiaste + irtisano(utu)misaste – työpaikkojen syntymisaste – työpaikkojen tuhoutumisaste (ks. tarkemmin Ilmakunnas & Maliranta, 2008).

<sup>3</sup> EK-aineistosta on poistettu ne havainnot, jossa tuntipalkka on alle euron tai yli 5 kertaa korkeampi kuin keskituntipalkka. Tällä tavalla puhdistettuna aineistosta lasketut keskituntipalkat vastaavat hyvin tarkasti Tilastokeskuksen virallisia keskituntipalkkoja.

<sup>4</sup> Eli pienempiä kasvulukuja on aineistossa 25 prosentilla työntekijöistä.

<sup>5</sup> Eli pienempiä kasvulukuja on aineistossa 50 prosentilla työntekijöistä.

<sup>6</sup> Eli pienempiä kasvulukuja on aineistossa 75 prosentilla työntekijöistä.

### LISÄTIETOJA

#### MIKA MALIRANTA

johtaja, Labore  
professori, Jyväskylän yliopisto

050 369 8054  
mika.maliranta@labore.fi

www.labore.fi

