

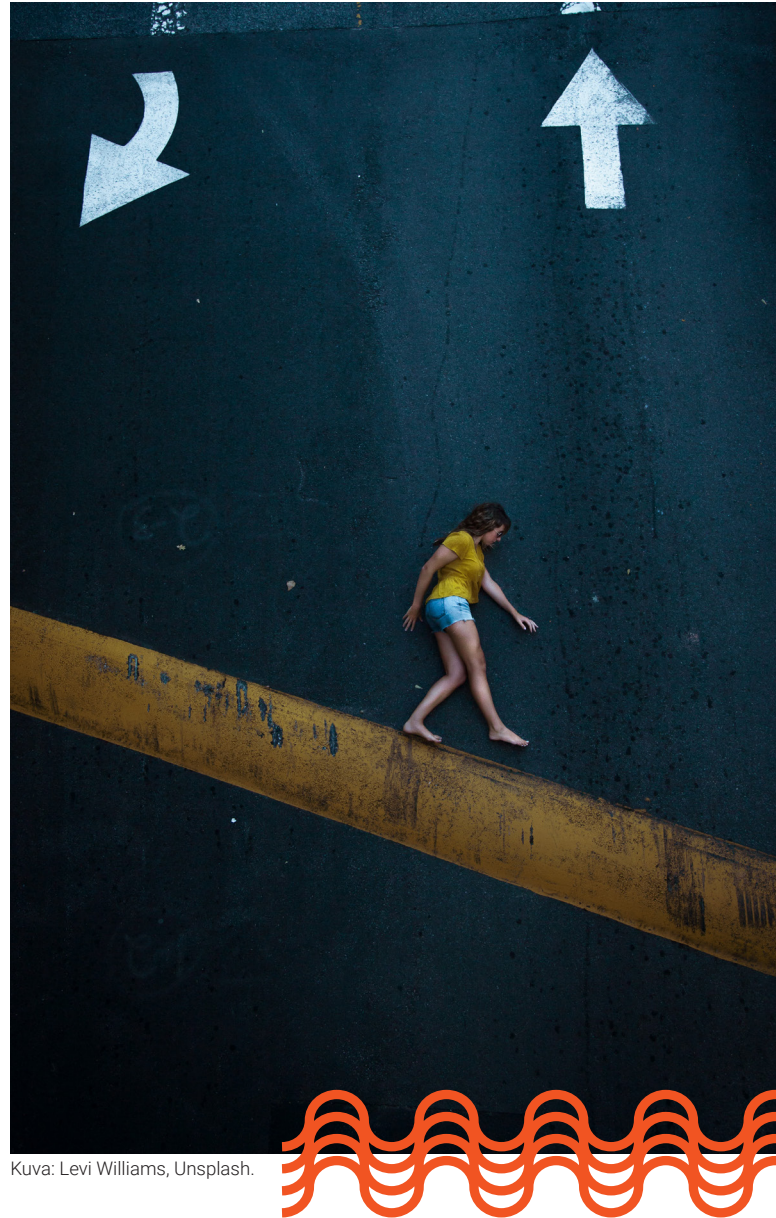
# Työntekijöiden liikkuvuus ja palkat Suomessa

## TAUSTAA

Työntekijöiden liikkuvuus työpaikkojen välillä on tärkeää useasta syystä. Ensinnäkin, merkittävä osa talouden kasvusta johtuu työpaikkarakenteissa tapahtuneista muutoksista. Pohjimmiltaan se tapahtuu yritystasolla: toiset yritykset lisäävät henkilökuntaansa eli luovat uusia työpaikkoja. Samaan aikaan toiset yritykset vähentävät henkilökuntaansa eli työpaikkoja tuhoutuu. Samalla talouden tehtävärakenteet muuttuvat. Tämä rakennemuutos edellyttää sitä, että työntekijät liikkuvat tehtävien ja työnantajien välillä (Maliranta, Mohnen, & Rouvinen, 2009; Møen, 2005; Stoyanov & Zubanov, 2012). Työntekijöiden liikkuvuus on tärkeää myös siksi, että se mahdollistaa työntekijöille monipuolisen työkokemuksen ja heidän inhimillinen pääomansa karttuu. Tutkimukset myös kertovat, että työntekijöiden liikkuvuus levittää tuottavuutta vahvistavaa tietoa yritysten välillä. Tämä vahvistaa kansantalouden tuottavuutta ja talouskasvua.

Suomen yritysten työpaikkarakenteet ovat uudistuneet voimakkaasti varsinkin vuoden 2012 jälkeen. Työmarkkinakirjallisuudessa tätä työpaikkarakenteiden uudistumista mitataan usein niin sanotulla ”ylimääräisellä työpaikkojen uudelleen kohdentumisen asteella” (englanniksi *excess job reallocation rate*). Mittari kertoo, kuinka paljon työmarkkinoilla toiset tuotantoyksiköt lisäävät henkilökuntaa toisten tuotantoyksiköiden vähentäessä sitä eli kuinka paljon tapahtuu työpaikkojen uusiutumista. Kuviossa 1 tarkastellaan Suomen yritys-sektorin kehitystä tällä mittarilla.

Ensin on mielenkiintoista huomata kuviosta 1, että Yhdysvalloissa markkinadynamiikka heikkeni 2000-luvun alusta vuoden 2008 taantumaa saakka. Tätä ilmiötä on käsitelty laajassa kirjallisuudessa (esim. Decker, Haltiwanger, Jarmin, & Miranda, 2018). Toisaalta Suomen taloudessa työpaikkojen vaihtuvuus on ollut melko vakaata, ja se on jonkin verran kasvanut vuodesta 2010 alkaen ylittäen Yhdysvaltojen talouden uudistumis-

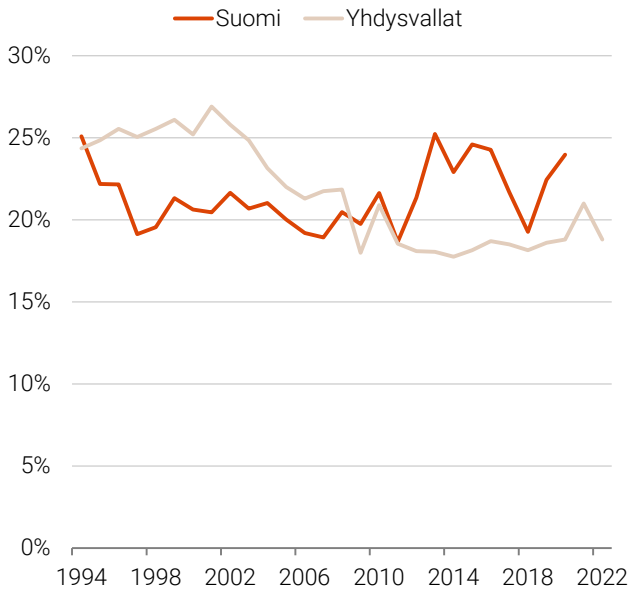


Kuva: Levi Williams, Unsplash.

tensiteetin. Tämä havainto on melko yllättävä ottaen huomioon, että Yhdysvaltojen taloutta pidetään usein erittäin dynaamisena, erityisesti verrattuna eurooppalaisiin talouksiin.

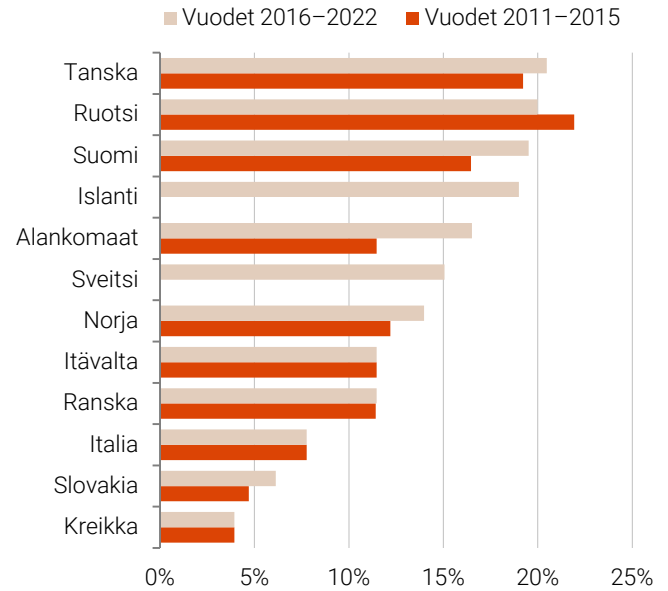
Kuviossa 2 tarkastelemme Suomen työmarkkinoiden dynamiikkaa mitattuna työpaikan vaihtajien osuudella kokonaistyöllisyydestä, ja vertaamme sitä useisiin Euroopan maihin. Jälleen, ja ehkä yleisten oletusten vastaisesti, Suomen työmarkkinat osoittavat vahvaa liikkuvuutta työpaikan vaihtajien osuudella mitattuna. Suomen liikkuvuus on verrattavissa muihin Pohjoismaiden talouksiin, erityisesti jälkimmäisellä tarkasteluajanjaksolla vuosina 2016–2022.

**KUVIO 1. YLIMÄÄRÄINEN TYÖPAIKKOJEN UUELLEENKOHDISTUMISEN ASTE SUOMEN JA YHDYSVALTOJEN YRITYSSEKTORILLA 1990–2022**



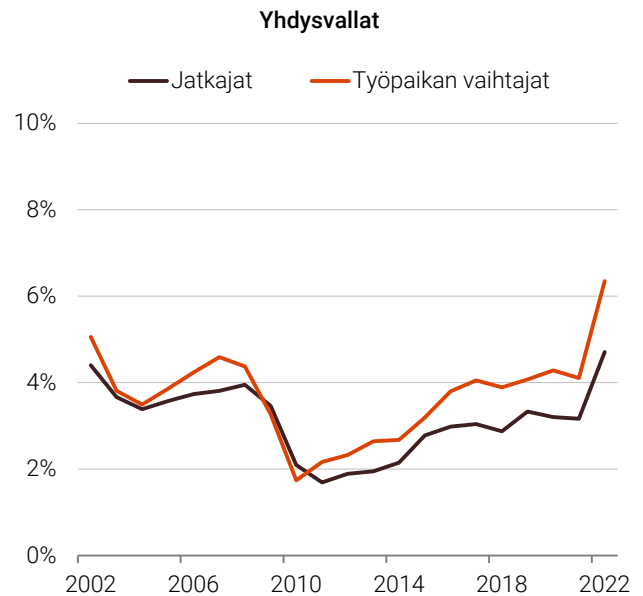
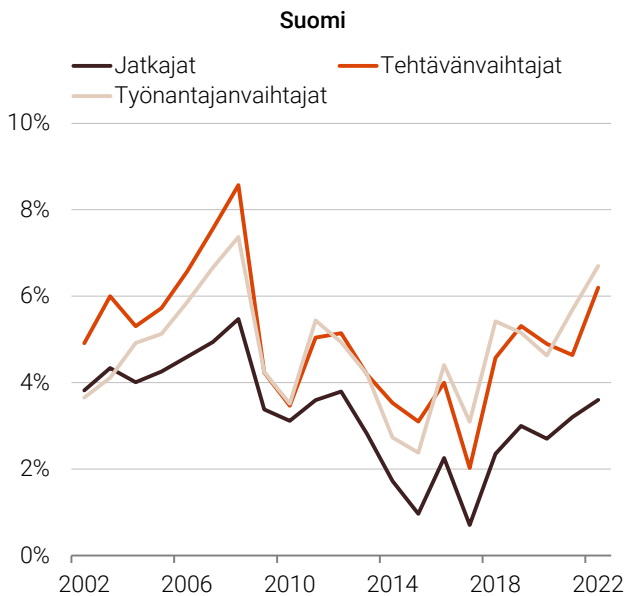
Lähde: Tilastokeskus, Bureau of Labor Statistics.

**KUVIO 2. TYÖPAIKAN VAIHTAJIEN OSUUS EUROOPAN MAISSA**



Lähde: Eurostat.

**KUVIO 3. PALKKOJEN KASVU TYÖNTEKIJÄRYHMISSÄ SUOMEN YRITYSSEKTORILLA JA YHDYSVALLOISSA 2002–2022**



Lähde: Omat laskelmat Tilastokeskuksen palkkarakennedatasta, Atlanta Fed.

Nämä havainnot Suomen työmarkkinoiden dynamiikasta korostavat palkkakasvutrendien tutkimuksen merkitystä eri työntekijäryhmissä. On tärkeää erottaa työpaikallaan jatkavat työntekijät niistä, jotka vaihtavat työpaikkaa (joko työnantajaa tai tehtävää). Työtehtävän tai työnantajan vaihtajat edustavat vuosittain karkeasti ottaen noin viidennestä työvoimasta. Voidaan myös ajatella, että työpaikan vaihtajien palkkojen kasvu reagoi herkästi työmarkkinaolosuhteisiin, ja siksi se voi tarjota mielenkiintoisen indikaattorin työmarkkinoiden tiukkuudesta (tai löysyydestä).

Kuviossa 3 vertaamme samassa työssä pysyvien (jatkajien) ja tehtävää tai työnantajaa vaihtavien palkkakasvua Suomen ja Yhdysvaltain yksityissektoreilla vuosina 2002–2022. Suomalaiset luvut saadaan Tilastokeskuksen palkkarakenneaineistosta. Se on työntekijätasoinen aineisto, joka kattaa lähes koko työvoiman. Yhdysvaltain palkkakasvut saadaan Atlanta Fedin palkkaindikaattorista. Jälkimmäinen perustuu Current Population Survey -kyselyyn. Sen kattavuus on heikompi kuin Suomessa, mutta luultavasti hyvin edustava.

Suomen datan yksi rikkaus on siinä, että sen avulla voimme erottaa työntekijät, jotka vaihtavat työnantajaa ja ne, jotka vaihtavat tehtävää. Se ei ole mahdollista Yhdysvaltojen aineistolla. Vaikka työpaikan vaihtajien määrittely eroaa jonkin verran uskomme, että Yhdysvaltain ja Suomen tiedot mittaavat hyvin samankaltaisia käsitteitä, ja ovat keskenään vähintäänkin kohtuullisen vertailukelpoisia.

Kuviosta 3 voidaan tehdä useita kiinnostavia huomioita. Vaikka Suomen ja Yhdysvaltojen työmarkkinainsti-

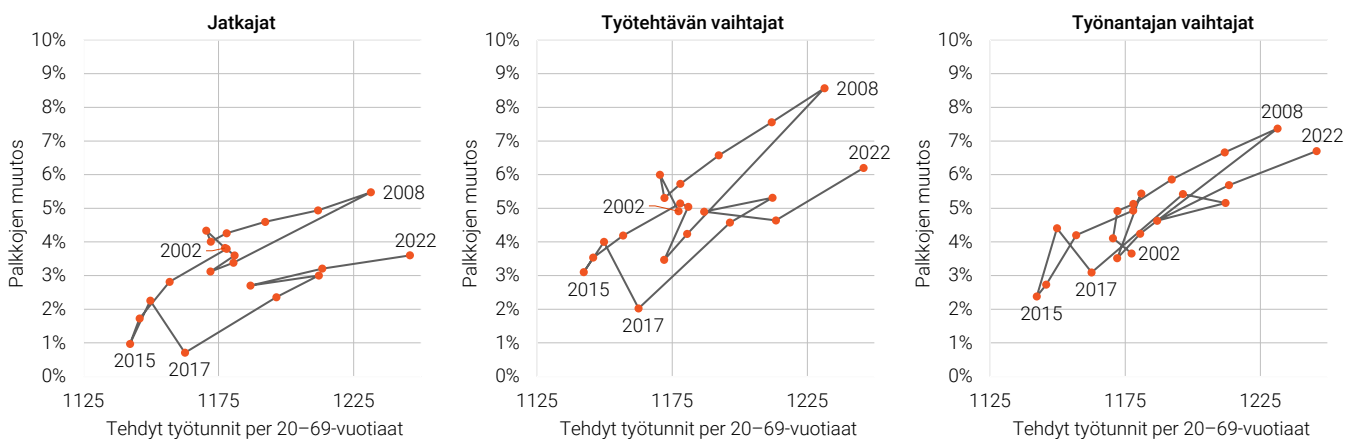
tuutiot poikkeavat toisistaan monissa suhteissa, palkkojen kehityksessä on joitakin mielenkiintoisia yhteisiä piirteitä. Ensinnäkin yleensä työpaikan vaihtajien palkat kasvavat yleensä nopeammin kuin samassa työpaikassa jatkavilla.

Suomessa palkanmuutoksen ero työtehtävän vaihtajien ja työnantajan vaihtajien välillä vaihtelee eri vuosina. Toinen mielenkiintoinen seikka on se, kuinka ero vaihtajien ja jatkavien työntekijöiden välillä näyttää riippuvan työmarkkinaolosuhteista. Hyvinä taloudellisina aikoina (ja yleisen työmarkkinoiden tiukkuuden aikana) vaihtajien palkanmuutokset ovat huomattavasti jatkavien työntekijöiden palkanmuutoksia suuremmat. Tämä on erityisen ilmeistä juuri ennen suurta taantumaa ja toisaalta viime vuosina. Ero jatkavien työntekijöiden ja vaihtajien palkkakasvun välillä pienenee merkittävästi taloudellisesti vaikeina aikoina, kuten suuren taantumien aikana. Vaihtajien ja jatkajien palkanmuutoksen eron suhdanneherkkyys voisi selittyä sillä, että työvoimapulan aikana työpaikanvaihtajat pystyvät jatkajia paremmin hyödyntämään parantunutta neuvotteluasemaansa työntekijän ja työnantajan välisessä neuvottelussa.

Kuvio 4 havainnollistaa sitä, miten herkkä palkkojen muutos on työmarkkinoiden tiukkuudelle, ja kuinka palkkojen herkkyys suhdannetilanteelle vaihtelee jatkajien ja työpaikanvaihtajien välillä. Kuviossa tarkastellaan, mikä yhteys on eri työntekijäryhmien palkkakasvun ja Suomen talouden kokonaistyötuntien välillä (suhteessa ikäryhmän 20–69-vuotiaiden kokoon).

Kuviosta 4 havaitaan jälleen useita kiinnostavia asioita. Kuten niin sanottu Phillipsin käyrä ennustaa,

KUVIO 4. PALKKOJEN MUUTOS JA TYÖLLISYYDEN TASO (TYÖTUNNIT/IKÄRYHMÄ 20–69 VUOTTA)



Lähde: Tilastokeskus, omat laskelmat.

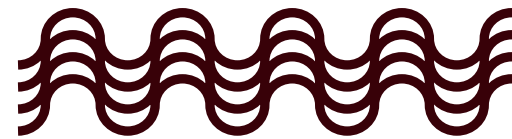
työtunneilla mitatun työllisyyden ja palkkakasvun välillä on selvä positiivinen suhde. Phillipsin käyrä näyttää pätevän suomalaisessa kontekstissa. Toisaalta varsinkin vuoden 2016 jälkeen palkanmuutoksen ja työllisyyden välisessä yhteydessä on havaittavissa siirtymä alaspäin: samalla työllisyyden tasolla palkkojen muutos oli suurempaa ennen vuotta 2016 kuin sen jälkeen. Tämä näyttää koskevan ennen kaikkea jatkajia ja jossain määrin työtehtävän vaihtajia, mutta ei juurikaan työnantajan vaihtajia.

Yksi mahdollinen selitys tälle siirtymälle on kansallinen kilpailukyky sopimus (KIKY). Tähän viittaa se, että kilpailukyky sopimus vaikutti suuremmin jatkajiin kuin työtehtävän tai työnantajan vaihtajiin, ja palkkojen muutoksen ja työllisyyden välisen yhteyden siirtymä havaitaan kaikkein selkeimmin jatkajilla. Myös madaltuneilla inflaatioluvuilla ja hidastuneella tuottavuuskasvulla voi odottaa olevan merkitystä. Toisaalta on kiinnostavaa havaita, että jostain syystä mainitut tekijät eivät näytä juurikaan vaikuttaneen palkanmuutoksen ja työllisyyden väliseen yhteyteen työnantajan vaihtajilla vuosina 2002–2022.

Lopuksi tarkastelemme palkkakehityksen eroja työnantajasektorien, eli yksityisen sektorin, kuntien ja valtiohallinnon, välillä (taulukko 1). Kuten edellä yksityisellä sektorilla havaittiin tapahtuvan, myös kuntasektorilla ja valtionhallinnossa työtehtävää tai työnantajaa vaihtavien

työntekijöiden palkat nousevat enemmän kuin jatkajien. Toki työnantajan vaihto valtiosektorilla on hieman epäselvää, joten tämän ryhmän tuloksia on syytä tarkastella varauksella.

Toinen havainto, joka voidaan tehdä taulukosta 1 on se, että vaikka sopimusneuvottelut ja jatkajien palkkakasvu ovat melko samankaltaisia eri työnantajasektoreilla, työpaikan vaihtajien välillä on huomattavia eroja. Ehkä hieman yllättäen näyttää siltä, että työpaikan vaihtajien palkanmuutokset ovat erityisen korkeita valtiosektorilla, erityisesti vaihdettaessa tehtävää saman työnantajan palveluksessa. Tälle havainnolle ei ole helppo löytää suoraviivaista tulkintaa, mutta voisi ajatella, että julkisen sektorin työtehtävän vaihtajat (kunnalliset tai valtiolliset) hyötyvät konkreettisesti ylennyksestä, kun taas yksityisissä yrityksissä muodollisten tehtävämääritelmien merkitys palkanmuodostuksessa on suhteellisesti pienempi. ■



**TAULUKKO 1. PALKKOJEN MUUTOKSIA TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN JA TYÖNANTAJARYHMITÄIN (%)**

	Kunnat	Valtio	Yksityinen
<b>Vuodet 2012–2016</b>			
Jatkajat	1,8	2,3	2,3
Tehtävänvaihtajat	4,4	5,9	4,0
Työnantajanvaihtajat	2,4	3,6	3,7
Sopimuskorotukset	1,2	1,2	1,2
Säännöllisen ansion indeksi	1,5	2,2	1,8
<b>Vuodet 2017–2021</b>			
Jatkajat	2,2	2,6	2,4
Tehtävänvaihtajat	5,7	8,7	4,3
Työnantajanvaihtajat	3,1	5,6	4,8
Sopimuskorotukset	1,2	1,2	1,2
Säännöllisen ansion indeksi	1,6	1,5	1,7

Lähde: Tilastokeskus.

**KIRJALLISUUS**

Decker, R., Haltiwanger, J., Jarmin, R. S. & Miranda, J. (2018), **Changing Business Dynamism and Productivity: Shocks vs. Responsiveness**, NBER Working Paper, nro. 24236.

Maliranta, M., Mohnen, P. & Rouvinen, P. (2009), Is Inter-Firm Labor Mobility a Channel of Knowledge Spillovers? Evidence from a Linked Employer-Employee Panel, **Industrial and Corporate Change**, 18(6), 1161–1191.

Møen, J. (2005), Is mobility of technical personnel a source of R&D spillovers? **Journal of Labor Economics**, 23(1), 81–114.

Stoyanov, A. & Zubanov, N. (2012), Productivity Spillovers Across Firms through Worker Mobility, **American Economic Journal: Applied Economics**, 4(2), 168–198.

**LISÄTIETOJA****PAOLO FORNARO**

johtava tutkija

040 965 8449

paolo.fornaro@labore.fi

www.labore.fi

**MIKA MALIRANTA**johtaja, Labore  
professori, Jyväskylän yliopisto

050 369 8054

mika.maliranta@labore.fi

