

Paolo Fornaro  
Mika Maliranta

RAPORTTEJA

47

# Palkkakehitys työntekijätasolla – julkisen ja yksityisen sektorin vertailua



TALOUDEN JA TYÖN TUTKIMUS  
Labore  
EST 1971

# Palkkakehitys työntekijätasolla – julkisen ja yksityisen sektorin vertailua

Paolo Fornaro  
Mika Maliranta

Tätä analyysiä on rahoittanut Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.

## **Raportteja / Reports 47**

ISBN 978-952-209-203-8 (PDF)

ISSN 2242-6914 (PDF)

### **Kannen kuva**

Jason Wong, Unsplash

### **Julkaisija**

Työn ja talouden tutkimus LABORE

Arkadiankatu 7 (Economicum)

00100 Helsinki

Puh. +358 40 940 1940

labore.fi

## TIIVISTELMÄ

Analysoimme suomalaista palkkakehitystä yksityisellä, kunnallisella ja valtiosektorilla. Analyysimme perustuu laajaan työntekijätason aineistoon, joka mahdollistaa palkkasuvun erottelun eri työntekijäryhmille sekä työtilanteen että koulutustason perusteella. Tarkastelemme vuosittaisia palkkojen muutoksia kolmessa työntekijäryhmässä: jatkajilla, tehtävännvaihtajilla ja työntantajanvaihtajilla. Työntekijät jaetaan koulutuksen perusteella neljään ryhmään: pelkkä peruskoulutus, ammattikoulu, alempi korkeakoulututkinto ja ylempi korkeakoulututkinto. Havaitsemme, että työpaikkaa tai ammattia vaihtavien palkkojen kasvu on tyyppillisesti selvästi suurempi kuin jatkajien ja tämä ero on sitä suurempi, mitä korkeampi on koulutustaso. Työpaikan vaihtajien palkkaetu on suurin valtiosektorilla. Analyysissämme havaitsemme selvän positii-

visen yhteyden palkkojen kasvun ja työllisyyden välillä (mittana on käytetty tehtyjen työtuntien määrää suhteessa työikäisen väestön [20–69-vuotiaat] määrään). Eryyisen merkittävä tämä yhteys on yksityisellä sektorilla ja työpaikkaa vaihtavilla.

**JEL-koodit E24, J31, J45, J63**

### Avainsanat:

**palkkadynamiikka, palkkarakenne, työntekijävirrat**

## ABSTRACT

We analyze Finnish wage dynamics in the private, municipal, and state sectors. Our analysis is based on extensive employee-level data, which allows us to distinguish wage growth for different worker groups based on both employment status and level of education. We examine annual wage changes in three worker groups: stayers, occupation switchers, and employer switchers. Employees are divided into four groups based on education: only basic education, vocational school, lower university degree, and higher university degree. We observe that the wage growth of those switching occupation or employer is typically significantly larger than that of stayers, and this difference is larger the higher the level of education. The wage advantage for those switching em-

ployers is the largest in the state sector. In our analysis, we observe a clear positive relationship between wage growth and employment (measured by the number of hours worked relative to the working-age population [20–69 years old]). This connection is particularly significant in the private sector and among those switching jobs.

**JEL codes: E24, J31, J45, J63**

### Key words:

**wage dynamics, wage structures, worker flows**

## SISÄLLYSLUETTELO

1. TYÖPANOKSEN KYSYJÄT JA TARJOAJAT TYÖMARKKINOILLA.....	6
2. PALKKAKEHITYS KANSANTALouden JA TYÖNTEKIJÖIDEN TASOLLA.....	7
3. AINEISTO.....	9
4. PALKKAKEHITYKSEN EROJA TYÖNTEKIJÄRYHMITÄIN, KOULUTUSTASOITTAIN JA TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN.....	12
5. TALouden SUHDANTEET JA PALKKOJEN KEHITYS ERI TYÖNTEKIJÄRYHMISSÄ .....	14
6. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	19
KIRJALLISUUS.....	21

# 1. Työpanoksen kysyjät ja tarjoajat työmarkkinoilla

Markkinoilla hinta määräytyy kysynnän ja tarjonnan perusteella. Työmarkkinoilla työntekijät tarjoavat työpanostaan ja kysyntä tulee työntajilta. Nämä molemmat tekijät vaikuttavat työn hintaan eli palkkaan. Suomessa työtä kysyvät työnantajat voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Ne ovat: paikallishallinto eli kunnat, valtio ja yksityinen sektori. Nämä kolme työntajaryhmää kilpailevat ainakin osittain samasta työvoimasta.

Tässä raportissa työn määrää mitataan palkansaajien kansantaloudessa tekemillä työtunneilla. Jotta mittari kuvaisi tarkemmin työn tarjontaa suhteessa potentiaaliin, työtuntien määrä on suhteutettu 20–69-vuotiaan väestön määrään. Tuo väestöryhmä on keskeinen osa sitä joukkoa, jotka voivat tehdä töitä. Nuoremmat ovat pääsääntöisesti kouluttautumassa ja vanhemmat eläkkeellä. Tästä syystä sitä voidaan pitää hyvänä työmarkkinoiden kireyden mittarina.<sup>1</sup>

Kuviossa 1 tarkastellaan palkansaajien tekemien työtuntien määrää suhteessa 20–69-vuotiaaseen väestöön koko taloudessa sekä erikseen yksityisellä ja julkisella sektorilla (paikallishallinto ja valtio). Nähdään, että näillä molemmilla sektoreilla tehdyt työtunnit ovat kasvaneet voimakkaasti vuoden 2015 jälkeen. Ajoituksessa on kuitenkin jonkin verran eroja. Ensin työtuntien kasvu käynnistyi yksityisellä ja hieman myöhemmin julkisella sektorilla, mutta molemmilla työmarkkinoilla kysyntä on voimistunut merkittävästi viimeisen seitsemän vuoden aikana. Kuviossa 1 nähdään myös, että korona vaikutti työmarkkinoihin eri tavalla yksityisellä kuin julkisella sektorilla.

**KUVIO 1. PALKANSAAJIEN TEHDYT TYÖTUNNIT SUHTEESSA 20–69-VUOTIAASEEN VÄESTÖÖN**



Lähde: Tilastokeskus.



<sup>1</sup> Analyysissä olemme käyttäneet vaihtoehtoisesti myös mittaria, jossa palkansaajien tehdyt työtunnit ovat suhteutettu 20–64-vuotiaaseen väestöön. Tämän lisäksi on käytetty mittaria, jossa mitataan kaikkia työtunteja (ml. yrittäjien työtunteja). Raportissa käytetty mittari selitti palkkojen kehitystä paremmin kuin nuo vaihtoehtoiset mittarit. Näitä tuloksia on saatavilla kirjoittajilta pyynnöstä.

## 2. Palkkakehitys kansantalouden ja työntekijöiden tasolla

Suomessa sopimuskorotukset vaikuttavat useissa tapauksissa työntekijän palkkojen muutokseen joko suoraan tai epäsuorasti. Useissa tapauksissa sopimukset määräävät, kuinka paljon sellaisen työntekijän palkkaa on korotettava, joka jatkaa saman työntekijän palveluksessa eikä työtehtävissä ole tapahtunut merkittävää muutosta. Tämän lisäksi palkkojen muutoksista sovitaan usein työntekijän ja työnantajan välillä. Tästä syystä työntekijän toteutunut palkankorotus voi olla korkeampi kuin sopimuskorotus niissäkin tapauksissa, joissa työnantaja eikä työtehtävä ole muuttunut vuoden aikana. Toteutuneen palkankorotuksen ja sopimuskorotuksen erotusta kutsutaan usein ”liukumaksi”. Työntekijän ja työnantajan välinen sopiminen on luonnollisesti tärkeässä osassa varsinkin silloin, kun työnantaja tai tehtävä on muuttunut.

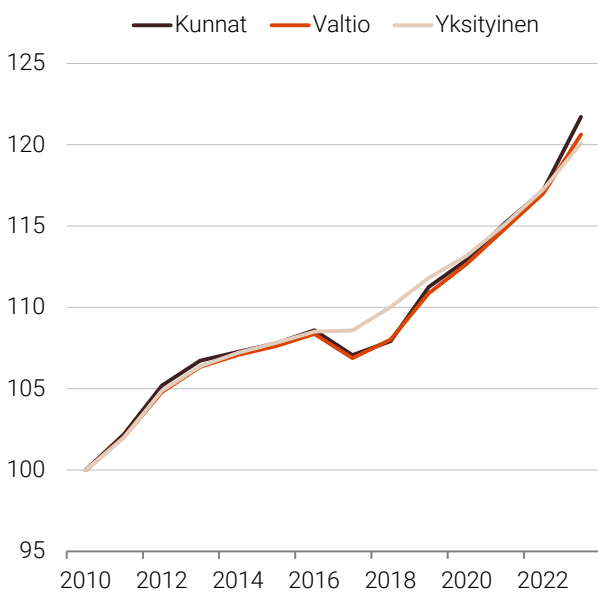
Kuviossa 2 tarkastellaan sopimuskorotuksia työnantajasektoreittain vuodesta 2010. Kehitys oli lähes ident-

tistä vuoteen 2016 saakka. Ns. kilpailukyky sopimuksessa julkisen sektorin (kunta sekä valtio) palkkoja alennettiin ja sopimuskorotuskehitys jäi yksityistä sektoria jälkeen. Vuonna 2019 julkisen sektorin korotukset olivat yksityistä sektoria suurempia ja rako kuroutui umpeen.

Tilastokeskuksen säännöllisen ansion indeksi kertoo, että vuoden 2010 jälkeen ansiot ovat kehittyneet nopeimmin valtiolla ja hitaimmin kuntasektorilla. Säännöllisen ansion kehitykseen vaikuttaa sopimuskorotusten lisäksi työntekijöiden saamat henkilökohtaiset lisäkorotukset. Yleiseen ansiokehitykseen vaikuttaa lisäksi työntekijä- ja työpaikkarakenteiden muutokset. Nuo rakenteelliset tekijät näkyvät myös ansiotasoindexissä siltä osin, kun niitä ei ole mittauksessa kontrolloitu. Aikaisemman tutkimuksen mukaan tuo osuus ei ole vähäinen (ks. Kauhanen & Maliranta, 2019).

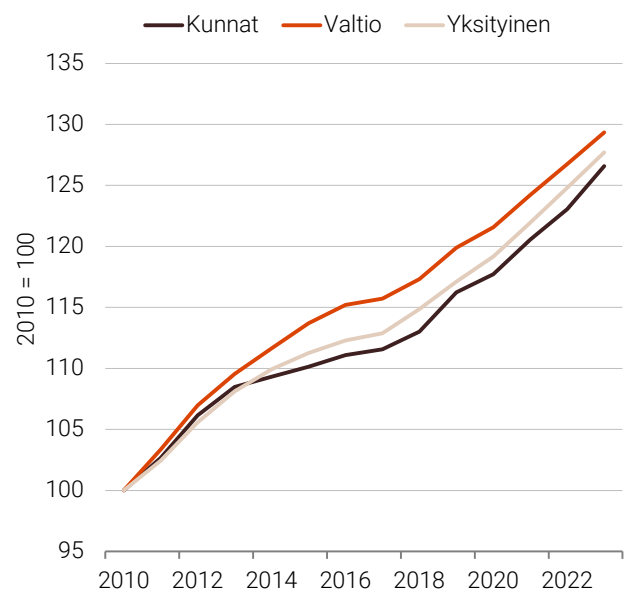
Kansantalouden keskipalkat saattava kasvaa hitaammin kuin palkat työntekijätasolla. Asiaa on havainnollis-

**KUVIO 2. SOPIMUSKOROTUKSET TYÖNANTAJASEKTORIN MUKAAN**



Lähde: Tilastokeskus.

**KUVIO 3. SÄÄNNÖLLISEN ANSION KEHITYS TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN**

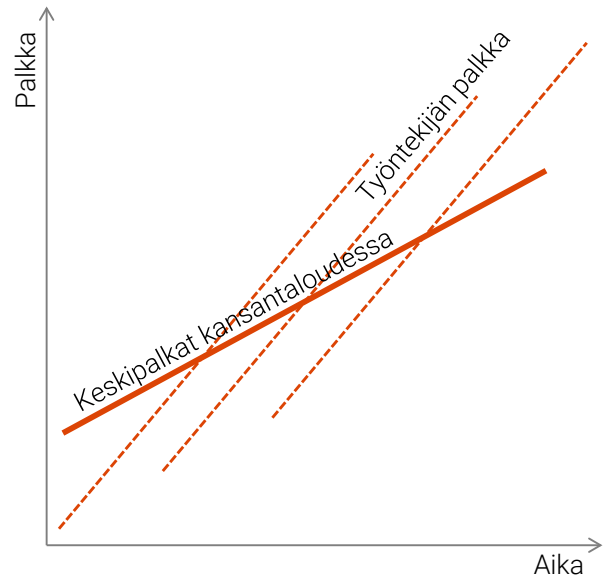


Lähde: Tilastokeskus.

tettu kuviossa 4. Tämä johtuu siitä, että työmarkkinoille tulee jatkuvasti uusia työntekijöitä, joiden palkat ovat alemmat kuin työmarkkinoilla jo työskentelevillä. Uudet työntekijät siis painavat keskipalkkaa alaspäin. Työmarkkinoilta myös lähtee joka vuosi työntekijöitä eläkkeelle. Heidän palkkatasonsa on usein keskimääräistä korkeampi. Sen vuoksi myös heidän eläköitymisensä painaa keskipalkkaa alemmaksi. (Maliranta, 2023)

Työuran aikana työntekijöiden palkat siis nousevat tyypillisesti nopeammin kuin keskipalkat. Tämä selittyy sillä, että työntekijän inhimillinen pääoma ja tuottavuus kasvaa kokemuksen karttuessa (Maliranta, 2023). Kokemuksen ja inhimillisen pääoman karttumisen näkyy muun muassa urakehityksessä. Uran aikana työntekijät ylenevät usein aikaisempaa vaativampiin tehtäviin, joissa syntyy enemmän arvonlisäystä työtuntia kohti ja tämä näkyy myös näiden työntekijöiden palkkakehityksessä. Tilastoaineistoissa tämä näkyy siinä, että sellaisten työntekijöiden palkat ovat keskimäärin nousseet enemmän, joiden tehtävänimike on muuttunut vuoden aikana.

**KUVIO 4. KANSANTALOUDEEN KESKIPALKAT JA PALKAT TYÖNTEKIJÄTASOLLA**





## 3. Aineisto

Tutkimuksessa analysoimme yksilökohtaista Tilastokeskuksen palkkarakenneaineistoa. Laskelmissamme on käytössä kolme palkkakäsitettä: 1) tuntipalkka tuotanto-, ylityö- ym. lisineen, 2) tuntipalkka ylityölisineen ja 3) tuntipalkka ilman lisiä. Keskitymme jälkimmäisen käsitteen mukaisiin tuloksiin. Se kytkeytyy suuremmin sopimuspalkkoihin, mittaus on luotettavampaa ja tällä tavalla saamme ikään kuin alarajan palkkojen joustavuudelle, sillä edellä mainitut lisät oletettavasti lisäävät esimerkiksi palkkojen sopeutumista suhdannevaihteluihin.

Aineisto on saatavilla vuodesta 2000 lähtien. Aineisto on erittäin kattava. Esimerkiksi vuonna 2020 laskelmissamme oli 1,02 miljoonaa havaintoa (kunnat 372 tuhatta, valtio 57 tuhatta ja yksityinen sektori 596 tuhatta). Tulosten vakauden varmistamiseksi artikkelissa esitämme tulokset, joista on puhdistettu palkkamuutosten matalimmat viisi ja korkeimmat viisi prosenttia. Näistä korjauksista huolimatta esimerkiksi ensimmäisten vuosien havainnoissa esiintyy joitakin hieman epäilyttäviä poikkeamia varsinkin alkuvuosina.

Aineiston suuri etu on siinä, että sen avulla palkkojen kehitystä voidaan tarkastella työntekijätasolla. Kussakin vuosimuutoksessa keskitymme työntekijöihin, jotka työskentelevät samalla työntekijäsektorilla kyseisenä sekä edellisenä vuonna. Jätämme siis tarkastelun ulkopuolelle juuri työmarkkinoille tulleet ja juuri työmarkkinoilta lähteneet. Myös sektorin vaihtajat jäävät tarkastelumme ulkopuolelle.<sup>2</sup>

Tarkasteltavat työntekijät koostuvat kolmesta ryhmästä:

1. Jatkajat ovat työntekijöitä, jotka työskentelivät edellisenä vuonna saman työnantajan palveluksessa ja samalla ammattinimikkeellä kuin kyseisenä vuonna.
2. Tehtävänvaihtajat ovat työntekijöitä, jotka työskentelivät edellisenä vuonna saman työnantajan palveluksessa, mutta ammattinimike on muuttunut vuoden aikana.
3. Työntekijänvaihtajat ovat työntekijöitä, joiden työnantaja on vaihtunut edellisen vuoden jälkeen.

Vaikka kolme työnantajasektoria toimii osin samoilla työmarkkinoilla, työntekijän ja paikallisen työnantajan neuvotteluasemat vaihtelevat. Esimerkiksi vuonna 2020 tunnistimme aineistostamme 1 010 eri työnantajaa kuntasektorilla ja 18 001 yksityisellä puolella (taulukko 1). Sen sijaan valtiosektorilla aineistossamme oli tunnistettavissa 82 eri työnantajaa (virasto tms.) vuonna 2020. Sen sijaan tehtävien/ammattien määrä ei aineistossamme vaihdellut kovin merkittävästi työnantajasektorien välillä: yksityisellä puolella esiintyi 40 nimikettä, kuntasektorilla 38 ja valtiosektorilla 33 eri nimikettä.

**TAULUKKO 1. TYÖNANTAJIEN JA AMMATTINIMIKKEIDEN LUKUMÄÄRÄT TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN VUONNA 2020**

Työnantajasektori	Eri työnantaja	Eri tehtäviä
Kunta	1010	38
Valtio	82	33
Yksityinen	18001	40

Taulukossa 2 nähdään, miten aineistomme työntekijät ovat jakautuneet jatkajiin, tehtävänvaihtajiin ja työnantajan vaihtajiin työnantajasektoreittain vuosina 2012 ja 2020. Eniten jatkajia on kuntasektorilla (92,7 prosenttia vuonna 2020) ja vähiten yksityisellä sektorilla (86,3 prosenttia vuonna 2020). Myös tehtävänvaihtajia on vähiten kuntasektorilla (3,4 prosenttia vuonna 2020) ja eniten yksityisellä sektorilla (7,7 prosenttia vuonna 2020). Työntekijänvaihtajia on eniten valtiosektorilla (7,8 prosenttia vuonna 2020).



<sup>2</sup> Yksityisen ja julkisen sektorin väliset työntekijäsiirtymät ovat vähäisiä, 1-3 prosenttia vuodessa (ks. Maczulskij & Viinikainen, 2021).

Analysissämme tarkastelemme palkkakehitystä myös koulutustasoittain. Työntekijät on jaettu neljään ryhmään korkeimman tutkinnon mukaan:

1. Pelkkä perustutkinto (tai koulutustieto puuttuu)
2. Ammattikoulututkinto
3. Alempi korkeakoulututkinto
4. Ylempi korkeakoulututkinto

Pelkän peruskoulun käyneiden osuus on suurin yksityisellä sektorilla (8,7 prosenttia vuonna 2020) ja pienin valtiosektorilla (2,3 prosenttia vuonna 2020) (taulukko 3). Ammattikoulun käyneiden osuus yksityisellä sektorilla (42,9 prosenttia vuonna 2020) ja pienin valtiosektorilla

(25,1 prosenttia). Valtiosektorilla ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on työnantajasektoreista selvästi suurin (36,5 prosenttia vuonna 2020).

Analysissämme keskitymme erityisesti ammattikoulun käyneisiin sekä alemman ja ylimmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Näin siksi, koska pelkän peruskoulun käyneiden osuus on pieni ja tiedot ovat jos-sain määrin muita epäluotettavampia (tähän ryhmään kuuluvat muun muassa he, joilta puuttuu tutkintotieto).

Jatkajien osuudet tyypillisesti laskevat koulutustason noustessa (taulukko 4). Tehtävänvaihtajien osuudet tyypillisesti kasvavat koulutustason noustessa. Tämä voi selittyä esimerkiksi sillä, että korkeampi pohjakoulutus

**TAULUKKO 2. HAVAINTOJEN JAKAUTUMINEN TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN JA TYÖNTEKIJÄRYHMITTÄIN**

	Henkilöitä	Osuudet		
		Jatkajat	Tehtävänvaihtajat	Työnantajanvaihtajat
<b>Vuosi 2012</b>				
Kunta	372 680	93,1 %	3,0 %	3,9 %
Valtio	63 537	87,0 %	4,9 %	8,0 %
Yksityinen	599 600	84,4 %	9,6 %	6,0 %
Totaali	1 035 817	87,7 %	7,0 %	5,4 %
<b>Vuosi 2020</b>				
Kunta	371 621	92,7 %	3,4 %	4,0 %
Valtio	57 239	87,4 %	4,8 %	7,8 %
Yksityinen	595 557	86,3 %	7,7 %	6,0 %
Totaali	1 024 417	88,7 %	5,9 %	5,4 %

**TAULUKKO 3. HAVAINTOJEN JAKAUTUMINEN TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN JA KOULUTUSOSUUKSITTAIN**

	Kaikki	Osuudet			
		Peruskoulu	Ammattikoulu	Alempi korkeakoulu	Ylempi korkeakoulu
<b>Vuosi 2012</b>					
Kunta	372 680	6,0 %	39,3 %	34,0 %	20,6 %
Valtio	63 537	5,2 %	27,9 %	36,2 %	30,7 %
Yksityinen	599 600	12,3 %	43,4 %	29,5 %	14,8 %
Totaali	1 035 817	9,6 %	41,0 %	31,5 %	17,9 %
<b>Vuosi 2020</b>					
Kunta	371 621	3,2 %	37,7 %	34,2 %	24,9 %
Valtio	57 239	2,3 %	25,1 %	36,2 %	36,5 %
Yksityinen	595 557	8,7 %	42,9 %	29,7 %	18,7 %
Totaali	1 024 417	6,3 %	40,1 %	31,7 %	22,0 %

tarjoaa paremmat edellytykset osaamisen kasvattamiselle työuran aikana. Myös työnantajanvaihtajien osuudet kasvavat sekä yksityisellä sektorilla että valtiolla. Yksi selitys tälle on se, että matalan koulutustason työntekijöiden osaamisesta on keskittynyt enemmän nykyisen työnantajan teknologiaan ja tehtäviin<sup>3</sup> kuin korkean koulutustason työntekijöillä, joiden osaaminen on usein yleisempää ja jotka sen vuoksi pystyvät helpommin siirtymään työnantajien välillä (ks. Becker, 1962; Hashimoto, 1981). Osaamisen yrityskohtaisella spesifisyydellä on luonnollisesti vaikutusta työntekijän ja työnantajan paikalliseen neuvotteluasemaan.

<sup>3</sup> Taloustieteessä tästä sanotaan, että työntekijän inhimillinen pääoma on yritysperäinen.

**TAULUKKO 4. JATKAJIEN, AMMATINVAIHTAJIEN JA TYÖNANTAJANVAIHTAJIEN OSUUDET KOULUTUSTASOITTAIN JA TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN 2017–2021 (KESKIARVOT)**

	Kunnat	Valtio	Yksityinen
<b>Peruskoulu</b>			
Jatkajat	92,8 %	92,7 %	91,8 %
Tehtävänvaihtajat	3,8 %	3,7 %	3,6 %
Työnantajanvaihtajat	3,4 %	3,5 %	4,6 %
<b>Ammattikoulu</b>			
Jatkajat	90,8 %	93,3 %	93,3 %
Tehtävänvaihtajat	6,6 %	3,2 %	4,1 %
Työnantajanvaihtajat	2,6 %	3,5 %	2,6 %
<b>Alempi korkeakoulu</b>			
Jatkajat	90,7 %	88,2 %	87,1 %
Tehtävänvaihtajat	5,3 %	5,1 %	6,1 %
Työnantajanvaihtajat	4,0 %	6,7 %	6,8 %
<b>Ylempi korkeakoulu</b>			
Jatkajat	85,9 %	80,1 %	79,2 %
Tehtävänvaihtajat	7,5 %	12,4 %	12,7 %
Työnantajanvaihtajat	6,6 %	7,4 %	8,0 %

## 4. Palkkakehityksen eroja työntekijäryhmittäin, koulutustasoittain ja työnantajasektoreittain

Kuten kuvioista 2 jo nähtiin, sopimuskorotukset eivät ole juuri vaihdelleet työnantajasektorien eikä ajanjaksojen välillä. Fornaro & Maliranta (2022) määrittelee jatkajien liukuman jatkajien palkanmuutoksen ja sopimuskorotuksen erotukseksi. Tämä komponentti on kiinnostava siksi, että pääsääntöisesti sopimuskorotus määrää, kuinka paljon sellaisen työntekijän palkkaa on nostettava, joka jatkaa saman työnantajan palveluksessa eivätkä tehtävät ole muuttuneet. Heidän analyysissään havaitaan, että liukumata ovat olleet merkittävä ”markkinaehtoinen” sopeutustekijä. Jos sopimuskorotus on ollut (myöhemmin todettavaan) suhdannetilanteeseen nähden matala, liukuma on reagoinut ylöspäin, ja vastaavasti jos sopimuskorotus on ollut suhdannetilanteeseen nähden korkea, liukuma on pienentynyt.

Tässä analyysissä vertailukelpoiset hyvälaatuiset aikasarjat alkavat vasta vuodesta 2012, joten vastavaihtotyypistä aikasarja-analyysiä ei voida tässä tehdä. Taulukossa 5 kuitenkin vertaillaan sopimuskorotusten ja jatkajien liukuman eroja työnantajasektorien välillä kahdella ajanjaksolla: vuosina 2012–2016 ja 2017–2021. Nähdään, että kuntasektorilla jatkajien liukumata ovat olleet säännönmukaisesti pienemmät kuin valtio-sektorilla tai yksityisellä sektorilla.

Taulukosta 6 nähdään, että myös säännöllisen ansion indeksillä mitattuna palkkakehitys on vaihdellut jo selvästi enemmän kuin sopimuskorotukset. Vielä enemmän eroja esiintyy, kun tarkastellaan eri työntekijäryhmiä (jatkajia, tehtävävaihtajia ja työnantajanvaihtajia). Palkanmuodostuksen kannalta jatkajat ovat siinä mielessä kiinnostava ryhmä, että pääosa työntekijöistä on jatkajia (tyypillisesti 80–90 prosenttia, ks. taulukkoja 2 ja 4). Taulukosta 6 nähdään myös, että jatkajien palkat ovat nousseet enemmän kuin säännöllisen ansion indeksi kertoo.

Tehtävävaihtajien palkat ovat tyypillisesti kasvaneet huomattavasti enemmän kuin jatkajien (taulukko 6). Tämä kertoo siitä, että tyypillisesti tehtävävaihdossa on kyse ylennyksestä. Vuosina 2017–2021 tehtävän-

vaihtajien palkankorotukset ovat olleet suuria kunnissa ja varsinkin valtiolla. Työnantajanvaihtajien palkkojen kasvu on ollut suurinta valtio-sektorilla ja toiseksi suurinta yksityisellä sektorilla.

**TAULUKKO 5. SOPIMUSKOROTUKSET, JATKAJEN LIUKUMAT JA PALKKOJEN MUUTOKSET**

	Kunnat	Valtio	Yksityinen
<b>Vuodet 2012–2016</b>			
Sopimuskorotus	1,2 %	1,2 %	1,2 %
Jatkajien liukuma	0,8 %	1,1 %	1,1 %
<b>Jatkajien palkat</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>
<b>Vuodet 2017–2021</b>			
Sopimuskorotus	1,2 %	1,2 %	1,2 %
Jatkajien liukuma	1,0 %	1,4 %	1,2 %
<b>Jatkajien palkat</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,4 %</b>

**TAULUKKO 6. PALKKOJEN MUUTOKSIA TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN JA TYÖNTEKIJÄRYHMITÄIN**

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

Taulukosta 7 nähdään, että viime vuosina (2017–2021) suurimmista palkankorotuksista ovat päässeet nauttimaan korkeakoulutetut tehtävänvaihtajat julkisella sektorilla (10,4 prosenttia valtiolla ja 8,4 prosenttia kunnissa) sekä korkeakoulutetut työnantajanvaihtajat (8,1 prosenttia). Hitainta kasvu on ollut ammattikoulun käyneillä jatkajilla kunnissa (1,9 prosenttia vuodessa).

Myös jatkajien palkkojen muutosten välillä on merkittäviä eroja sekä koulutusaloittain että työntajasektoreittain (taulukko 7). Jatkajien palkkojenmuutokset kasvavat koulutustason mukaan kaikilla työntajasektoreilla, mutta eniten yksityisellä sektorilla (vuosina 2017–2021 ammattikoulu 2,0 prosenttia, alempi korkeakoulututkinto 2,7 prosenttia ja ylempi korkeakoulututkinto 3,1 prosenttia). Kuntasektorilla vastaavat luvut ovat 1,9 prosenttia, 2,2 prosenttia ja 2,6 prosenttia sekä valtiosektorilla 2,3 prosenttia, 2,7 prosenttia ja 2,8 prosenttia).

Viime vuosina erityisen selvästi koulutustason merkitys näkyy verrattaessa yksityisen sektorin työntajavaihtajien palkkakehitystä koulutusaloittain. Vuosina 2017–2021 ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden työntajavaihtajien palkat ovat nousseet 8,1 prosenttia, kun vastaava luku alemman korkeakoulututkinnon suorittaneille on 5,4 prosenttia ja ammattikoulun suorittaneilla 3,0 prosenttia. Yksi tulkinta tälle on se, että korkeasti koulutetuille on paljon kysyntää, mikä näkyy selvimmin, kun yksityiset yritykset kilpailevat liikkuvasta työvoimasta. Kuntasektorilla ja valtiosektorilla koulutustason yhteys työntajavaihtajien palkkojen muutokseen on ollut huomattavasti loivempi kuin yksityisellä puolella.

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että viime vuosina julkisella sektorilla tehtävänvaihto ja yksityisellä sektorilla työntajan vaihto ovat olleet työntekijöille tärkeitä keinoja kohottaa palkkaansa. Molemmissa tapauksissa tämä koskee erityisesti korkeasti koulutettuja. Ammatillisen asteen tutkinnon suorittaneiden mahdollisuudet korottaa palkkoja tehtävänvaihdon tai työntajavaihdon avulla ovat olleet huomattavasti pienemmät niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. He vaihtavat harvemmin tehtävää tai työnantajaa kuin korkeasti koulutetut ja lisäksi tehtävän tai työntajavaihto johtaa huomattavasti pienempiin palkankorotuksiin.

## TAULUKKO 7. PALKKOJEN MUUTOKSIA TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN, TYÖNTEKIJÄRYHMITÄIN SEKÄ KOULUTUSALOITTAIN

### Ammattikoulu

	Kunnat	Valtio	Yksityinen
<b>2012–2016</b>			
Jatkajat	1,7 %	2,1 %	2,2 %
Tehtävänvaihtajat	3,6 %	4,9 %	3,4 %
Työntajavaihtajat	1,9 %	3,0 %	2,6 %
<b>2017–2021</b>			
Jatkajat	1,9 %	2,3 %	2,0 %
Tehtävänvaihtajat	4,2 %	5,2 %	3,6 %
Työntajavaihtajat	2,7 %	4,4 %	3,0 %

### Alempi korkeakoulu

	Kunnat	Valtio	Yksityinen
<b>2012–2016</b>			
Jatkajat	1,6 %	2,2 %	2,4 %
Tehtävänvaihtajat	4,4 %	5,3 %	3,9 %
Työntajavaihtajat	2,0 %	3,1 %	4,0 %
<b>2017–2021</b>			
Jatkajat	2,2 %	2,7 %	2,7 %
Tehtävänvaihtajat	6,1 %	9,0 %	4,3 %
Työntajavaihtajat	2,7 %	5,8 %	5,4 %

### Ylempi korkeakoulu

	Kunnat	Valtio	Yksityinen
<b>2012–2016</b>			
Jatkajat	2,4 %	2,7 %	2,8 %
Tehtävänvaihtajat	7,1 %	7,7 %	5,3 %
Työntajavaihtajat	2,9 %	5,0 %	6,7 %
<b>2017–2021</b>			
Jatkajat	2,6 %	2,8 %	3,1 %
Tehtävänvaihtajat	8,4 %	10,4 %	5,4 %
Työntajavaihtajat	3,9 %	6,1 %	8,1 %

## 5. Talouden suhdanteet ja palkkojen kehitys eri työntekijäryhmissä

Työmarkkinoiden suhdannetilanteen mittarina käytetään palkansaajien tekemien työtuntien määrää kansantaloudessa suhteessa 20–69-vuotiaaseen väestöön. Tällä mittarilla mitattuna heikoimmillaan työmarkkinoiden tilanne oli vuonna 2015, jolloin palkansaajat tekivät Suomessa 966 tuntia 20–69-vuotiasta väestöä kohti (ks. kuvio 5). Kireimmillään työmarkkinat olivat vuonna 2021, jolloin tuo tuntimäärä oli 1055 eli 9,2 prosenttia enemmän.

Kuviossa 5 tarkastellaan palkansaajien työtuntien yhteyttä sopimuskorotuksiin vuosina 2002–2021. Näiden välillä voidaan odottaa olevan positiivinen yhteys: mitä kovempi on työvoiman kysyntä suhteessa tarjontaan, sitä suuremmat on palkkapaineet ja sen vuoksi sopimuskorotukset ovat korkeammat. Jonkinlainen positiivinen yhteys on nähtävissä, mutta joitakin merkittäviä poikkeamia on havaittavissa.

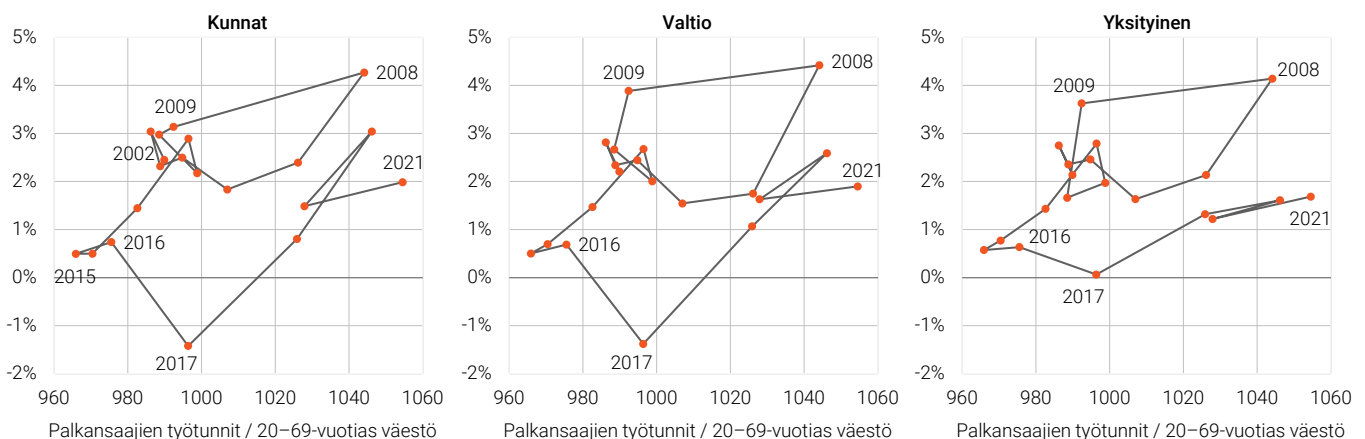
Vuosien 2005–2010 yhteydessä esiintyy eräänlainen "silmukka" kaikilla työnantajasektoreilla. Vuosina 2003–2007 tehdyt työtunnit lisääntyivät, mutta sopimuskorotukset säilyivät suhteellisen vakaana. Vuonna 2008 työtuntien lisääntyminen jatkui, mutta sopimuskorotuksissa tapahtui huomattava hyppäys kaikilla sektoreilla. Vuonna 2009 tehdyt työtunnit vähenivät 5,0 prosentilla edellisestä vuodesta, mutta sopimuskorotukset

olivat yksityisellä sektorilla ja varsinkin valtiosektorilla tilanteeseen nähden korkeat.

Vuosien 2016 ja 2017 yhteydessä näyttää tapahtuvan siirtymä oikealle. Tuolloin tehdyt työtunnit lisääntyivät 2,1 prosenttia, mutta vuonna 2017 kuntien ja valtion sopimuskorotukset alenivat 2,1 prosenttiyksikköä (0,7 prosentista -1,4 prosenttiin ja yksityisen sektorin 0,6 prosenttiyksikköä (0,6 prosentista 0,1 prosenttiin). Tuolloin tavallaan tapahtui eräänlainen palkkalinjan maltillistuminen, joka oli suuruudeltaan muutaman prosenttiyksikön luokkaa. Vuonna 2017 tehdyt työtunnit (996,4 tuntia) olivat samaa luokkaa kuin vuonna 2012 (996,4 tuntia), mutta vuonna 2017 sopimuskorotukset olivat kuntasektorilla 4,3 prosenttiyksikköä, valtiosektorilla 4,1 prosenttiyksikköä ja yksityisellä sektorilla 2,7 prosenttiyksikköä matalammat kuin vuonna 2012.

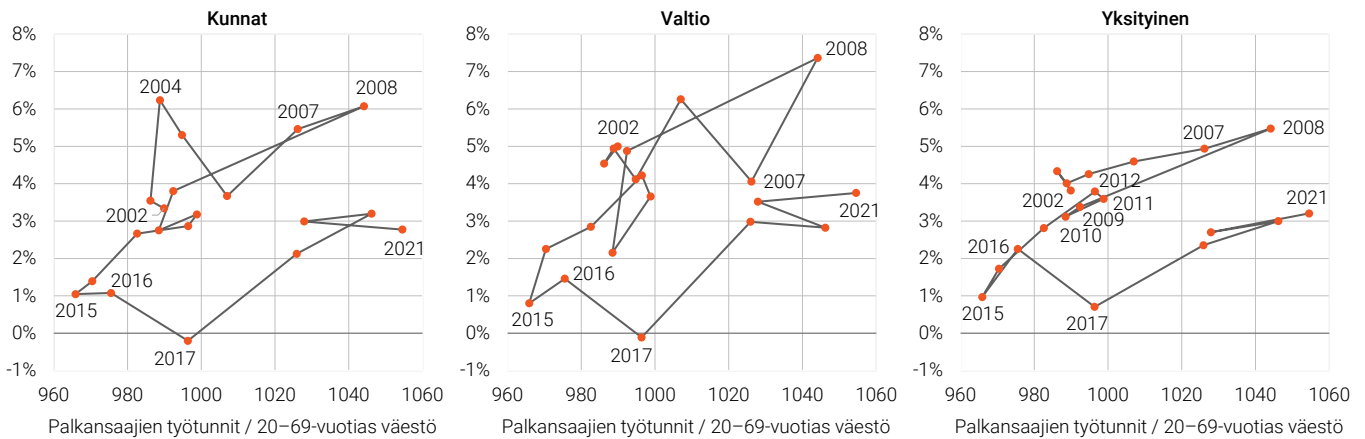
Kuviossa 6 tarkastellaan vastaavalla tavalla jatkavien palkkamuutoksien ja työmarkkinoiden suhdannetilanteen välistä yhteyttä. Nyt palkkojen muutoksen ja työmarkkinoiden suhdannetilanteen välillä esiintyy selkeämpää säännönmukaisuutta niin julkisella sektorilla, mutta varsinkin yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla esiintyy pari poikkeamaa (kuntasektorilla vuosina 2004 ja 2005 sekä valtiosektorilla vuonna 2007).

KUVIO 5. SOPIMUSKOROTUKSET JA TYÖMARKKINOIDEN KIREYS



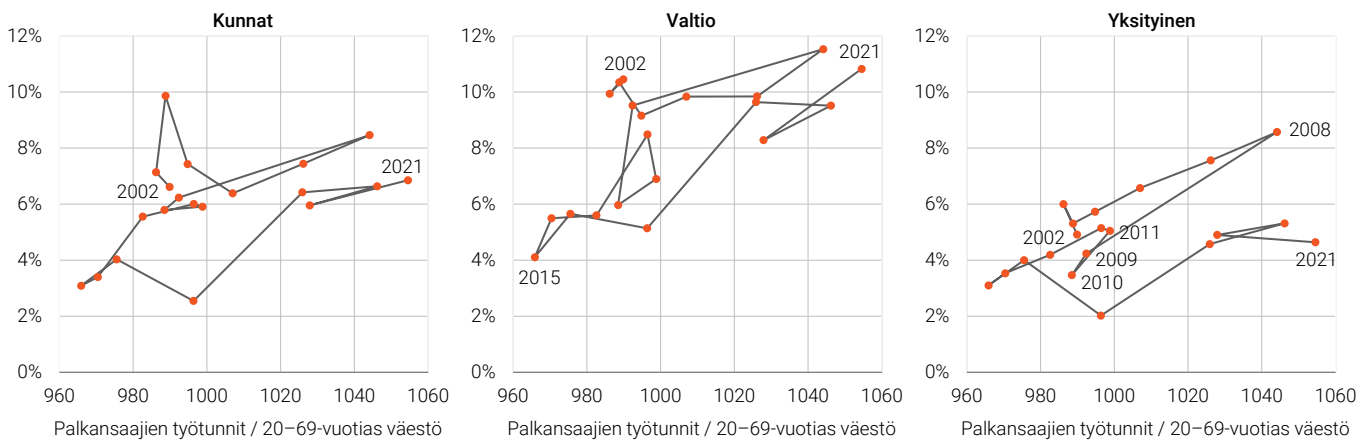
Lähde: Tilastokeskus, omat laskelmat Palkkarakenneaineistosta.

KUVIO 6. JATKAJIEN PALKANMUUTOKSET JA TYÖMARKKINOIDEN KIREYS



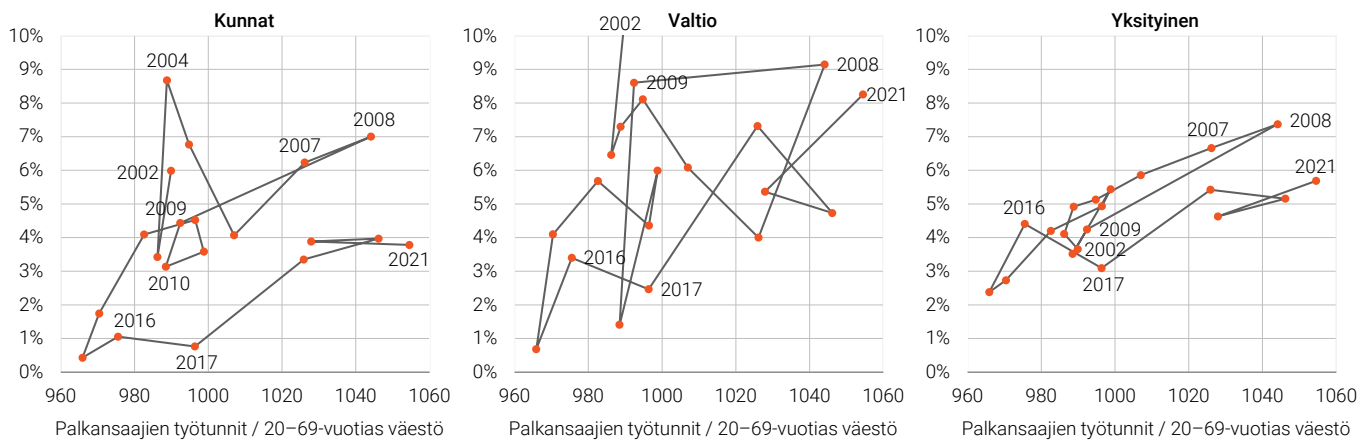
Lähde: Tilastokeskus, omat laskelmat Palkkarakenneaineistosta.

KUVIO 7. TEHTÄVÄVAIHTAJIEN PALKANMUUTOKSET JA TYÖMARKKINOIDEN KIREYS



Lähde: Tilastokeskus, omat laskelmat Palkkarakenneaineistosta.

KUVIO 8. TYÖNANTAJANVAIHTAJIEN PALKANMUUTOKSET JA TYÖMARKKINOIDEN KIREYS



Lähde: Tilastokeskus, omat laskelmat Palkkarakenneaineistosta.

Yksityisellä sektorilla yhteys on suorastaan hämmästyttävän säännönmukainen vuosina 2002–2016. Työtuntien ja jatkajien palkanmuutoksen välillä esiintyy vahva positiivinen, mutta hieman kaareutuva yhteys. Vuosien 2016 ja 2017 näyttää tapahtuvan siirtymä, mutta sen jälkeen esiintyy lähes samanmuotoinen positiivinen yhteys, mutta aikaisempaa alemmalla tasolla. Vuonna 2019 tehdyt työtunnit olivat lähes samalla tasolla kuin vuonna 2008, mutta vuonna 2008 jatkajien palkkojen muutos oli 2,5 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2019. Julkisella sektorilla nähdään samankaltainen yhteys, mutta jonkin verran epäsäännöllisempänä (yhteydessä esiintyy enemmän vuositason heitteilyä kuin yksityisellä sektorilla).

Kuviossa 7 tarkastellaan vastaavalla tavalla tehtävävaihtajien palkkamutosten ja työmarkkinatilanteen välistä yhteyttä. Kaikilla sektoreilla palkkojen muutokset ovat selvästi suuremmat kuin jatkajilla, mutta työmarkkinoiden suhdannetilanteella on tässäkin vahva yhteys. Suhdannetilanteen yhteys tehtävän vaihtajien palkkojen muutokseen näyttää olevan erityisen vahva valtiosektorilla. Heikon suhdannevaiheen aikana vuosina 2013–2016 valtiosektorin tehtävävaihtajien palkkojen nousu oli vain jonkin verran suurempaa kuin kuntasektorilla ja yksityisellä sektorilla. Sen sijaan kireiden työmarkkinoiden aikana vuosina 2007–2008 sekä 2018–2021 valtiosektorin tehtävävaihtajien palkkojen nousut ovat selvästi suurempia kuin kuntasektorilla ja yksityisellä sektorilla.

Kuviossa 7 tarkastellaan työnantajanvaihtajien palkkojen muutoksien yhteyttä työmarkkinoiden suhdannetilanteeseen työntajasektoreittain. Julkisella sektorilla on nähtävissä positiivinen yhteys, mutta varsinkin valtiosektorilla yhteydessä esiintyy paljon vuositason poikkeamia. Sekä kuntasektorilla että yksityisellä sektorilla on nähtävissä taas selvä positiivinen yhteys (kuntasektorilla muutama poikkeava havainto) sekä jonkinlainen yhteyden siirtymä vuoden 2016 jälkeen.

Vastaavanlaiset analyysit kuin mitä on tehty kuvioissa 5–7 on tehty erikseen kolmelle koulutustasolle eli ammattikoulu, alempi korkeakoulu ja ylempi korkeakoulu. Näitä tuloksia ei ole esitetty tässä kuvioina. Sen sijaan tarkastelussa on käytetty yksinkertaisia regressiomalleja. Selitettävänä on kyseisen ryhmän palkkojen vuosimuutos prosentteina. Selittäjänä on käytetty palkansaajien tehtyjä työtuntien määrää kansantaloudessa suhteutettuna 20–69-vuotiaiden määrään. Teknisien syitten vuoksi tämä muuttuja on jaettu 10:llä. Lisäksi

**TAULUKKO 8. OLS-REGRESSIOTULOKSIA, SOPIMUSKOROTUKSET**

	Kunnat	Valtio	Yksityinen
Tunnit, kerroin	0,46	0,42	0,33
Tunnit, t-arvo	5,1	4,2	4,3
D2017–2021, kerroin	-2,7	-2,5	-2,1
D2017–2021, t-arvo	-5,2	-4,3	-4,7
R <sup>2</sup>	65,8 %	56,9 %	59,6 %

**TAULUKKO 9. OLS-REGRESSIOTULOKSIA, PALKKOJEN VUOSIMUUTOKSET TYÖNANTAJA-SEKTOREITTAIN**

	Kunnat	Valtio	Yksityinen
<b>Jatkajat</b>			
Tunnit, kerroin	0,60	0,65	0,50
Tunnit, t-arvo	5,0	5,2	7,6
D2017–2021, kerroin	-3,5	-3,7	-2,9
D2017–2021, t-arvo	-5,0	-5,1	-7,8
R <sup>2</sup>	64,3 %	65,8 %	81,1 %
<b>Tehtävävaihtajat</b>			
Tunnit, kerroin	0,62	0,84	0,65
Tunnit, t-arvo	4,1	4,8	8,3
D2017–2021, kerroin	-2,8	-2,6	-3,2
D2017–2021, t-arvo	-3,2	-2,5	-7,1
R <sup>2</sup>	51,2 %	58,1 %	81,5 %
<b>Työnantajanvaihtajat</b>			
Tunnit, kerroin	0,67	0,62	0,57
Tunnit, t-arvo	3,5	2,3	9,0
D2017–2021, kerroin	-3,6	-2,4	-1,9
D2017–2021, t-arvo	-3,3	-1,5	-5,2
R <sup>2</sup>	45,9 %	23,0 %	82,6 %

malliin on lisätty niin sanottu dummy-muuttuja, joka saa arvon 1 vuosina 2017–2021.

Taulukossa 8 on esitetty sopimuskorotuksia koskevat regressiomallit. Mallitulokset kuvaavat kuviossa 5 esitettyjä tuloksia. Tunnit-muuttujan kertoimet ovat positiivisia kaikilla sektoreilla. Kuntasektoria koskevassa mallissa muuttujan arvo 0,46 tarkoittaa sitä, että kun tehdyt työtunnit lisääntyvät 10:llä (mikä tarkoittaa, että työtunnit ovat lisääntyneet noin prosentilla), sopimuskorotukset nousevat 0,46 prosenttiyksiköllä. Muuttujan



**TAULUKKO 10. OLS-REGRESSIOTULOKSIA,  
PALKKOJEN VUOSIMUUTOKSET KOULUTUSTASOITTAIN JA TYÖNANTAJASEKTOREITTAIN**

	Kunnat			Valtio			Yksityinen		
	AMK	Alempi kk.	Ylempi kk.	AMK	Alempi kk.	Ylempi kk.	AMK	Alempi kk.	Ylempi kk.
<b>Jatkajat</b>									
Tunnit, kerroin	0,52	0,68	0,73	0,55	0,63	0,76	0,47	0,54	0,57
Tunnit, t-arvo	4,5	5,6	3,5	3,0	4,7	7,1	5,9	7,4	6,8
D2017–2021, kerroin	-3,1	-3,8	-4,6	-3,5	-3,4	-4,3	-3,1	-3,0	-3,2
D2017–2021, t-arvo	-4,7	-5,3	-3,8	-3,3	-4,4	-6,9	-6,7	-7,0	-6,6
R <sup>2</sup>	60,4 %	68,4 %	49,7 %	42,0 %	60,2 %	78,2 %	74,3 %	79,0 %	76,5 %
<b>Tehtävänvaihtajat</b>									
Tunnit, kerroin	0,58	0,67	0,75	0,80	0,72	0,83	0,66	0,69	0,67
Tunnit, t-arvo	3,4	4,2	3,7	3,2	4,0	5,1	7,8	7,3	6,2
D2017–2021, kerroin	-3,2	-2,8	-4,0	-4,4	-0,8	-2,5	-3,6	-3,5	-3,5
D2017–2021, t-arvo	-3,3	-3,1	-3,4	-3,1	-0,8	-2,7	-7,2	-6,3	-5,7
R <sup>2</sup>	44,9 %	51,9 %	48,3 %	41,7 %	55,5 %	61,1 %	80,5 %	77,3 %	72,0 %
<b>Työnantajanvaihtajat</b>									
Tunnit, kerroin	0,61	0,63	0,84	0,42	0,57	0,92	0,50	0,71	0,71
Tunnit, t-arvo	3,1	3,5	3,0	1,0	2,4	4,0	5,7	8,8	4,9
D2017–2021, kerroin	-3,1	-3,5	-4,8	-2,4	-1,0	-4,8	-2,6	-2,4	-1,9
D2017–2021, t-arvo	-2,8	-3,4	-3,0	-1,0	-0,7	-3,6	-5,1	-5,1	-2,2
R <sup>2</sup>	38,9 %	45,9 %	39,7 %	7,0 %	27,5 %	51,2 %	68,0 %	82,1 %	59,6 %

t-arvo, joka on 5,1, on erittäin suuri. Se kertoo siitä, että muuttujan tilastollinen merkitsevyys on erittäin korkea. Sen p-arvo on 0,01 %. Se tarkoittaa, että 0,01 prosentin todennäköisyydellä kertoimen oikea arvo on nolla eli että työtuntien ja sopimuskorotusten välillä ei ole yhteyttä eli yhteys esiintyy sattumalta.

D2017–2021-muuttujan parametrin arvo -2,7 tarkoittaa sitä, että vuosina 2017–2021 sopimuskorotukset ovat olleet 2,7 prosenttiyksikköä pienemmät kuin vuosina 2002–2016, kun otetaan huomioon myös palkansaajien tekemien työtuntien määrä kansantaloudessa. Kuntia koskevan mallin selitysaste (R<sup>2</sup>) on 65,8 %, mikä tarkoittaa, että tuo osa sopimuskorotusten vaihtelusta voidaan selittää tehtyjen työtuntien määrällä sekä sillä, että vuosina 2017–2021 korotukset ovat olleet keskimääräistä maltillisempia kuin vuosina 2002–2016.

Taulukosta 8 nähdään, että kuntasektorilla työtuntien ja sopimuskorotusten välillä on vahvempi yhteys kuin muilla sektoreilla. Dummy-muuttujan kertoimen perusteella vuosina 2017–2021 sopimuskorotuksissa on tapahtunut enemmän maltillistumista kuin muilla

sektoreilla. Myös mallin selitysaste on muita sektoreita korkeampi.

Taulukossa 9 on esitetty kuvioita 6–8 vastaavat regressiomallit. Tulosten mukaan työmarkkinoiden suhdannetilanteen koheneminen siten, että palkansaajien työtunnit (suhteessa 20–69-vuotiaaseen väestöön) lisääntyvät 10:llä merkitsee sitä, että kuntasektorilla jatkajien palkkojen nousu kiihtyy 0,60 prosenttiyksiköllä, tehtävänvaihtajilla 0,62 prosenttiyksiköllä ja työnantajanvaihtajilla 0,67 prosenttiyksiköllä. Valtiosektorilla havaitaan, että vastaava suhdannetilanteen muutos merkitsee 0,84 prosenttiyksikön kohoamista. Tämä antaa tukea kuvioista 7 tehtävälle havainnolle, että valtio-sektorin tehtävänvaihtajien palkanmuutokset reagoivat herkästi suhdannetilanteeseen. Tulokset myös kertovat, että palkkojen kasvu on hidastunut työtuntien määrän huomioiden vuosina 2017–2021 verrattuna vuosiin 2002–2016 muutamalla prosentilla kaikilla kolmella sektorilla ja kaikissa kolmessa työntekijäryhmässä.

Taulukossa 10 on esitetty regressiotuloksia analysoista, jotka on tehty vielä erikseen kolmelle koulutus-

ryhmälle (ammattikoulu, alempi korkeakoulu ja ylempi korkeakoulu). Kaikkiaan estimoituja malleja on tässä  $3 \times 3 \times 3 = 27$  kappaletta. Seuraavassa esitetään joitakin huomioita tuloksista.

Yleisesti ottaen mitä korkeampi koulutustaso sitä enemmän työmarkkinoiden suhdannetilanne vaikuttaa työntekijän palkkojen muutokseen. Tämä koskee jatkajia, työtehtävävaihtajia ja työntekijävaihtajia kaikilla sektoreilla. Työmarkkinoiden suhdannetilanteen paraneminen ei tarjoa julkisella sektorilla työskentelevälle ammattikoulun käyneelle yhtä hyvää tilaisuutta kohottaa palkkaansa työntekijää vaihtamalla kuin korkeakoulun käyneelle. Tässä suhteessa julkisen sektorin korkeasti koulutetut näyttävät olevan vähintään yhtä hyvässä asemassa yksityisen sektorin kanssa. Laskel-

mien perusteella yksityisellä sektorilla palkkojen määrätymisessä on enemmän säännönmukaisuutta kuin kunta- tai valtiosektorilla siinä mielessä, että mallien selitysaste on yksityisellä sektorilla korkeampi. Toisin sanoen suhdannetilanne selittää tarkemmin yksityisen sektorin vuosittaisia palkkamuuutoksia kuin julkisella sektorilla.



## 6. Johtopäätöksiä

Analysoimme työntekijöiden palkkojen muutoksia työnantajasektoreittain eli kuntasektorilla, valtiosektorilla sekä yksityisellä sektorilla. Tarkastelemme vuosittaisia palkkojen muutoksia kolmessa työntekijäryhmässä: jatkajilla, tehtävänvaihtajilla ja työntantajanvaihtajilla. Jatkajilla tarkoitetaan niitä, jotka työskentelevät kyseisenä vuonna saman työnantajan palveluksessa ja samassa tehtävässä (samalla ammattinimikkeellä) kuin edellisellä vuonna. Tehtävänvaihtajilla tarkoitetaan niitä, jotka työskentelevät saman työntantajan palveluksessa, mutta tehtävä on vuoden aikana muuttunut. Kolmas ryhmä on työntantajanvaihtajat, jotka työskentelevät samalla sektorilla kuin edellisellä vuonna, mutta työnantaja on vaihtunut vuoden aikana. Aineistona käytetään Tilastokeskuksen palkkarakenneaineistoa, joka sisältää kattavasti (noin miljoona havaintoa per vuosi) ja yksityiskohtaisesti työntekijöiden palkkatietoja.

Kunnat, valtio ja yksityiset yritykset palkkaavat työvoiman samoilta työmarkkinoilta, mikä synnyttää painetta yhtäläisen palkanmuodostuksen suuntaan. Toisaalta työvoiman kysynnän rakenteessa ja kehityksessä voi esiintyä eroja työnantajasektoreiden välillä, mikä voi aiheuttaa painetta eriytyvään palkanmuodostukseen.

Sopimuskorotukset ovat olleet yleensä hyvin samantaisia eri työnantajasektoreilla. Kilpailukyky sopimus oli poikkeus, mutta pitkällä aikavälillä kehityksessä ei ole ollut juuri eroja. Toteutuneiden ansioiden kehityksessä sektoreiden välillä esiintyy kuitenkin selvempiä eroja. Nämä erot voivat johtua toisaalta työntekijä- ja työpaikkarakenteiden muutoksista ja toisaalta siitä, että palkoista sovietaan usein myös yksilötasolla, vaikka kyseessä olisi jatkaja, mutta varsinkin siinä tapauksessa, että työntekijän tehtävä tai työnantaja on vaihtunut.

Tässä raportissa arvioidaan edellä kerrottujen tekijöiden eroja työnantajasektoreiden, työntekijäryhmien (jatkajat, tehtävänvaihtajat ja työntantajanvaihtajat) sekä koulutusalojen (pelkkä peruskoulutus, ammattikoulutus, alempi korkeakoulututkinto ja ylempi korkeakoulututkinto) välillä. Tutkimme palkkakehityksen eroja eri ryhmissä. Lisäksi tarkastelemme sitä, miten palkkakehitys reagoi eri tilanteissa työmarkkinoiden suhdannetilanteeseen.

Jatkajia on noin 80–90 prosenttia työvoimasta. Kunnissa jatkajia on ollut selvästi enemmän, ja tehtävänvaihtajia sekä työntantajanvaihtajia selvästi vähemmän

kuin valtiolla tai yksityisellä sektorilla. Työvoiman koulutustaso on korkein valtiosektorilla, seuraavaksi korkein kuntasektorilla ja alin yksityisellä sektorilla. Tyypillisesti koulutustason noustessa sekä tehtävän- että työntantajanvaihto yleistyvät. Näin tapahtuu kaikilla työnantajasektoreilla, mutta kunnissa vähemmän kuin valtiolla tai yksityisellä sektorilla. Näillä kaikilla tekijöillä on vaikutusta työntantajasektoreiden välisiin ansiokehityksen eroihin.

Jatkajien palkkakehityksessä on ollut eroja työnantajasektoreiden välillä vuosina 2017–2021: hitainta nimellispalkkojen kehitys on ollut kuntasektorilla (2,2 prosenttia vuodessa) ja nopeinta valtiosektorilla (2,6 prosenttia vuodessa). Yksityinen sektori asettuu tähän väliin (2,4 prosenttia). Samaan aikaan kaikilla sektoreilla keskimääräiset sopimuskorotukset olivat 1,2 prosenttia eli kaikilla aloilla jatkajien toteutunut palkkakehitys on ollut selvästi sopimuskorotuksia nopeampaa, mutta valtiolla ja yksityisellä sektorilla ero on suurempi kuin kuntasektorilla. Vuosina 2012–2016 tulokset olivat samansuuntaisia, mutta erot sopimuskorotuksiin olivat hieman pienemmät. Joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta sopimuskorotusten suuruudet ovat seurailleet kohtuullisesti työmarkkinoiden kysyntätilannetta. Niissä on ollut myös maltillisuutta sen verran, että niihin on ikään kuin jäänyt ikään kuin tilaa jatkavien työntekijöiden niin sanotuille liukumille, jotka aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu reagoivan työmarkkinoiden suhdannetilanteeseen.

Tehtävänvaihtajien palkankorotukset ovat olleet huomattavasti suuremmat kuin jatkajilla. Tämä kertoo siitä, että tehtävänvaihdossa on usein kyse ylennyksestä vaativampiin tehtäviin. Kunnissa ja varsinkin valtiolla tehtävänvaihtajien ja jatkajien välinen ero on ollut huomattavasti suurempi kuin yksityisellä sektorilla. Lisäksi varsinkin julkisella sektorilla korotuksen ero tehtävänvaihtajien ja jatkajien välillä oli suurempi vuosina 2017–2021 kuin 2012–2016.

Varsinkin valtiolla ja yksityisellä sektorilla työntantajanvaihtajien palkkojen korotukset ovat olleet korkeampia kuin jatkajien palkankorotukset, mutta julkisella sektorilla nämä korotukset ovat kuitenkin olleet matalampia kuin tehtävänvaihtajilla.

Koulutustason noustessa jatkajien palkkojen prosentuaaliset korotukset suurenevat sekä julkisella sektorilla että yksityisellä sektorilla. Vuosina 2017–2021 kunta-

sektorin ammattikoulun käyneiden jatkajien palkkojen nousu oli 1,9 prosenttia vuodessa. Vastaava lukema alemman korkeakoulututkinnon hankkineilla oli 2,2 prosenttia ja ylemmän korkeakoulututkinnon hankkineilla 2,6 prosenttia. Valtiolla jatkajien palkat ovat kasvaneet kuntasektoria nopeammin kaikilla kolmella koulutustasolla (lukemat olivat 2,3 prosenttia, 2,7 prosenttia ja 2,8 prosenttia). Yksityisellä sektorilla puolestaan ammattikoulun käyneillä jatkajilla oli hitaampi palkkojen kasvu kuin valtiolla (2,3 prosenttia vs. 2,0 prosenttia), mutta ylemmän korkeakoulun käyneillä nopeampi (2,8 prosenttia vs. 3,1 prosenttia).

Samoin kuin jatkajien myös tehtävännvaihtajien ja työnantajanvaihtajien palkankorotukset kohoavat koulutustason noustessa sekä julkisella sektorilla että yksityisellä sektorilla. Viime vuosina (2017–2021) erityisen suuria palkankorotuksia ovat saaneet ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet tehtävännvaihtajat julkisella sektorilla (8,4 prosenttia kunnissa ja 10,4 prosenttia valtiolla) sekä työnantajanvaihtajat yksityisellä sektorilla (8,1 prosenttia). Ammatillisen tutkinnon suorittaneilla nämä luvut ovat olleet huomattavasti pienemmät (tehtävännvaihtajat kunnissa 4,2 prosenttia ja valtiolla 5,2 prosenttia sekä työnantajanvaihtaja yksityisellä sektorilla 3,0 prosenttia). On syytä lisäksi huomata, että ammattikoulun käyneillä tehtävän ja työnantajan vaihtoja tapahtuu vähemmän kuin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

Työntekijöiden palkat on siis hyvin tyypillisesti nousseet enemmän kuin sopimuskorotukset. Ero sopimuskorotukseen kuitenkin vaihtelee paljon riippuen siitä, onko työntekijä jatkanut samoissa töissä (sama ammattinimike sekä työnantaja) vai onko tehtävä tai työnantaja vaihtunut. Lisäksi havaittiin huomattavia eroja koulutusalojen sekä työnantajasektorin välillä.

Analyysissämme tarkasteltiin lisäksi sitä, mikä on palkankorotusten yhteys työmarkkinoiden suhdannetilanteeseen ja vaihteleeeko tämä yhteys työnantajasektorin, työntekijäryhmän tai koulutusalan mukaan. Työmarkkinoiden suhdannetilanteen mittarina käytettiin kansantalouden kaikkien palkansaajien tekemien työtuntien määrää suhteessa 20–69-vuotiaaseen väestöön.

Havaittiin, että työntekijöiden palkanmuutosten ja suhdannetilanteen välillä on vahva yhteys: palkat nousivat sitä enemmän, mitä parempi on työmarkkinoiden suhdannetilanne eli mitä enemmän on työvoiman kysyntää. Tämä havaitaan sekä julkisella että yksityisellä sektorilla tarkasteltaessa jatkajia tai työtehtävännvaihtajia. Suhdannetilanteen ja palkanmuutoksen yhteys on myös hyvin selkeä ja vahva, kun tarkastellaan työnantajanvaihtajia yksityisellä sektorilla. Sen sijaan kunnissa ja valtiolla yhteys on ainakin ajoittain epäselvä. Tämä voi liittyä myös osin siihen, että työnantajan määrittely ei ole yhtä selkeää kuin yksityisellä sektorilla.

Saadaan viitteitä siitä, että sekä julkisella että yksityisellä sektorilla palkkojen muutoksen yhteys suhdannetilanteeseen on sitä vahvempi mitä korkeampi on koulutustaso. Tämä näyttää koskevan erityisesti jatkajia ja työnantajanvaihtajia. Havainnot viittaavat siihen, että korkeasti koulutetuista on niukkuutta erityisesti korkeasuhdanteen aikana. Tämä voisi ainakin osaltaan selittää sitä, miksi korkeasti koulutettujen palkat ovat nousseet viime vuosina nopeammin kuin matalamman koulutustason työntekijöillä.

Tulokset viittaavat siihen, että vaikka palkankorotukset ovat olleet (varsinkin viime vuosina) keskimäärin selvästi toteutuneita sopimuskorotuksia suuremmat, sopimuskorotuksien suuruudella on merkitystä erityisesti matalan koulutustason työntekijöillä ja sellaisilla työntekijöillä, joilla ei ole paljon mahdollisuuksia vaihtaa työnantajaa tai tehtävää. Heidän henkilökohtainen neuvotteluasemansa suhteessa työnantajaansa voi olla heikko jopa silloin, kun työmarkkinoiden suhdannetilanne on hyvä ja työvoiman kysyntä kovaa. Tällaisissa tilanteissa korostuu kollektiivisen sopimisen merkitys.



**KIRJALLISUUS**

Becker, G. S. (1962), Investment in human capital: A theoretical analysis, **Journal of political economy**, 70(5, Part 2), 9–49.

Fornaro, P. & Maliranta, M. (2022), Liukumat suomalaisen palkanmuodostuksen joustotekijänä, **Kansantaloudellinen aikakauskirja**, 118(3), 347–378.

Hashimoto, M. (1981), Firm-specific human capital as a shared investment, **The American Economic Review**, 71(3), 475–482.

Kauhanen, A. & Maliranta, M. (2019), The Roles of Job and Worker Restructuring in Aggregate Wage Growth Dynamics, **Review of Income and Wealth**, 65(1), 99–118.

Maczulskij, T. & Viinikainen, J. (2021), **Personality and public sector employment**, IZA Discussion Paper No. 14118.

Maliranta, M. (2023), **Koulutus, inhimillinen pääoma ja talouskasvu**, Akava Works -raportti 1/2023.



## **Työn ja talouden tutkimus LABORE**

eli Labore (ent. Palkansaajien tutkimuslaitos) on vuonna 1971 perustettu itsenäinen taloudellinen tutkimuslaitos, jossa tehdään tieteen kansainväliset laatukriteerit täyttävää soveltavaa taloustieteellistä tutkimusta. Tutkimuksen painopistealueet ovat työn ja koulutuksen taloustiede, julkistaloustiede sekä makrotaloustiede.

---

### **Työn ja talouden tutkimus LABORE**

Arkadiankatu 7 (Economicum)

00100 Helsinki

Puh. +358 40 940 1940

labore.fi

**ISBN 978-952-209-203-8 (PDF)**

**ISSN 2242-6914 (PDF)**