

# Paraneeko palkka työtä vaihtamalla?

Tilastokeskuksen ansiotasoindeksien tiedot työntekijöiden palkkojen kehityksestä ovat hyödyllisiä, mutta ne eivät kerro koko tarinaa palkoista. Palkat kehittyvät eri tavalla paitsi eri toimialoilla myös erilaisilla työntekijäryhmillä. Seuraavassa jaamme työntekijät samassa työtehtävässä ja saman työnantajan palveluksessa jatkaviin työntekijöihin, työnantajaa vaihtaneisiin työntekijöihin ja työtehtävää muttei työnantajaa vaihtaneisiin työntekijöihin, ja tarkastelemme näiden eri ryhmien palkkojen kehitystä. Vertailujen avulla näemme, paranevatko eri toimialojen työntekijöiden palkat työnantajaa tai työtehtävää vaihtamalla. Tarkastelusta myös selviää, kumpi muutos on työntekijälle kannattavampi.

Laskelmissa käytetään Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) kokoamaa palkka-aineistoa vuosille 2013–2022. Aineisto esitellään tarkemmin tämän toimialaennusteen erillistekstissä [Mistä toimialojen palkkojen kasvu muodostuu?](#) Palkka on määritelty säännöllisiksi tuntiansioiksi, ilman muun muassa kertaeriä tai ylityökorotuksia. Palkkojen suhteelliset muutokset on laskettu relevantissa suomalaisessa tutkimuksessa (mm. Böckerman ja Maliranta 2007; Koski ym. 2023) yleisesti käytetyllä kaavalla, joka esitellään tarkemmin edellä mainitussa erillistekstissä.

Kaikkia toimialoja koskevissa kuvaajissa ja laskelmissa ovat mukana kaikki EK:n palkka-aineistoon sisältyvät toimialat pois lukien julkinen sektori O. Mukana on siis myös toimialoja, jotka eivät ole mukana toimialakohtaisessa tarkastelussa.

## JATKAJIEN JA VAIHTAJIEN OSUDET VAIHTELEVAT TOIMIALOITTAIN

Yksityisellä sektorilla työskentelevät jaetaan analyysissä kolmeen ryhmään: 1) jatkajiin, 2) tehtävän vaihtajiin ja 3) työnantajan vaihtajiin Malirannan (2023) mukaisesti.

Jatkajia, jotka työskentelevät peräkkäisinä vuosina samassa yrityksessä sekä samassa työtehtävässä, on suurin osa aineiston työntekijöistä. Vuonna 2022 aineistomme työntekijöistä 65 prosenttia oli jatkajia. Korkean



Kuva: Mario Hofer, Pixabay.

osuutensa lisäksi jatkajat ovat kiinnostava ryhmä siitä syystä, että useimmiten palkkojen sopimuskorotukset koskevat juuri jatkajia, sillä jos työntekijä vaihtaa työnantajaa tai työtehtävää, hänen palkkansa muutosta määrittävät monet muutkin asiat kuin alan sopimuskorotukset.

Tehtävän vaihtajat määritellään työntekijöiksi, jotka peräkkäisinä vuosina työskentelevät samassa yrityksessä mutta eri työtehtävässä. Vuonna 2022 aineistomme työntekijöistä 7,7 prosenttia oli työtehtävän vaihtajia.

Työnantajan vaihtajat määritellään työntekijöiksi, jotka työskentelevät peräkkäisinä vuosina eri yrityksissä, mutta työskentelevät molempina vuosina yksityisellä yrityssektorilla. Työnantajan vaihtajan edellinen työnantaja voi olla toiminut samalla tai eri toimialalla. Vuonna 2022 aineistomme työntekijöistä 4,3 prosenttia kuului ryhmään ”työnantajan vaihtajat”.

Lisäksi palkka-aineistossa on tulevia ja poistuvia työntekijöitä. Tulevat työntekijät siirtyvät työmarkkinoiden ulkopuolelta tai työttömyydestä työmarkkinoille tai muulta sektorilta yrityssektorille. On myös mahdollista, että tulijat tulevat sellaisista yrityksistä, jotka eivät ole EK:n jäseniä tai kokonsa vuoksi eivät ole mukana palkka-aineistossa. Tällaiset työntekijät eivät siis olleet mukana palkka-aineistossa edellisenä vuonna, mutta ovat sitä kuluvana vuon-

na. Vuonna 2002 palkka-aineistoimme työntekijöistä 22,7 prosenttia oli uusia työntekijöitä. Uusien tulijoiden palkat ovat tavallisesti keskiarvoa matalampia. Tämä on yksi syy sille, että kansantalouden keskipalkat voivat kasvaa hitaammin kuin palkat työntekijätasolla.

Poistuvat työntekijät tekevät päinvastaisen liikkeen kuin tulijat: he ovat palkka-aineistossa edellisenä vuonna mutta sitten poistuvat työmarkkinoiden ulkopuolelle, työttömyyteen, yrityssektorin ulkopuolelle tai aineiston ulkopuoliseen yritykseen. Tuleville ja poistuville työntekijöille ei ole mahdollista laskea palkkojen muutosta, joten ryhmät eivät ole mukana seuraavassa palkkojen kehityksen analyysissä.

Taulukossa 1 on esitetty kunkin toimialan työntekijöiden jakautuminen työntekijäryhmiin aineistossamme vuosina 2013–2022. Luvut kertovat, kuinka suuri osuus toimialan työntekijöistä keskimäärin kuului kyseiseen työntekijäryhmään vuosittain. Jatkaajat ovat selvästi suurin työntekijäryhmä, sillä jokaisella toimialalla vähintään noin puolet työntekijöistä oli keskimäärin jatkaajia. Tulijat olivat seuraavaksi suurin ryhmä ja vaihtajia oli melko vähän. Uusien tulokkaiden suurelta näyttävää määrää selittää osittain se, että työvoiman ulkopuolelta tulijoiden lisäksi myös muilta sektoreilta ja aineiston ulkopuolisista yrityksistä vaihtaneet työntekijät lasketaan tulijoiksi.

Havaitsemme työntekijäryhmiin jakautumisessa kiinnostavaa toimialoittaista vaihtelua, joka voi kertoa toimialojen erilaisista luonteista. Tehdasteollisuudessa (toimiala C) oli tarkastelujaksolla muita toimialoja enemmän jatkaajia, keskimääräisenä vuonna jopa 77,3 prosenttia tehdasteollisuuden työntekijöistä työskenteli samassa

yrityksessä ja samassa työtehtävässä kuin edellisenä vuonna. Samanaikaisesti tehdasteollisuudessa on vähän työnantajan vaihtajia, mikä voi kieliä siitä, että alalla on paljon yrityskohtaista osaamista, joka sitoo työntekijän pitkälti nykyiseen työpaikkaansa ja hankaloittaa työnantajan vaihtamista. Majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (toimiala I) puolestaan vain noin puolet työntekijöistä on keskimääräisenä vuonna jatkaajia ja liikkuvuus on suurta. Osa alan työntekijöistä vaihtaa tehtävää alan sisällä, mutta suuri tulijoiden osuus viittaa siihen, että alalle tullaan ja sieltä poistutaan paljon. Yhtenä syynä voi olla se, että ala kärsi voimakkaasti koronapandemian seurauksena. Monet työntekijät joutuivat vaihtamaan alaa ja osa myös palasi pandemian hellitettyä. Alalla onkin ollut erityisen paljon uusia tulijoita koronapandemian jälkeisinä vuosina 2021 ja 2022.

Ahkerimmin työtehtäviä vaihdettiin informaatio- ja viestintä -toimialalla (toimiala J). Tällä toimialalla jopa 12 prosenttia työntekijöistä oli keskimääräisenä vuonna eri työtehtävässä (mutta samassa yrityksessä) kuin edellisenä vuonna. On mahdollista, että tällä toimialalla ylennykset ovat yleisiä tai muista syistä työntekijöiden tehtävät muuttuvat muita toimialoja useammin. Rahoituslalla (toimiala K) puolestaan vaihdetaan työnantajaa kaikkein useimmin. Keskimääräisenä vuonna alan työntekijöistä noin 11 prosenttia on vaihtanut edellisen vuoden jälkeen työnantajaa. Rahoituslalla työntekijöiden keräämä osaaminen on mahdollisesti muita toimialoja käyttökelpoisempaa muissakin saman alan työpaikoissa. Samanaikaisesti rahoituslalla on tarkastelluista toimialoista pienin osuus uusia tulokkaita, joten alan työntekijät pysyvät usein samalla alalla.

## TAULUKKO 1. ERI TYÖNTEKIJÄRYHMIEN PROSENTTIOSUDET AINEISTOSSA

Keskiarvo vuosilta 2013–2022	Jatkaajat	Työnantajan vaihtajat	Työtehtävän vaihtajat	Tulijat
Yhteensä	68,3	4,7	7,2	19,8
Tehdasteollisuus (TOL C)	77,3	3,7	6,0	13,1
Rakentaminen (TOL F)	62,5	4,7	8,7	24,0
Kauppa (TOL G)	67,1	3,8	7,0	22,1
Kuljetus ja varastointi (TOL H)	73,4	4,1	7,3	15,1
Majoitus- ja ravitsemistoiminta (TOL I)	49,3	6,1	9,7	35,0
Informaatio ja viestintä (TOL J)	68,5	4,6	11,9	15,0
Rahoitus- ja vakuutuslustoiminta (TOL K)	71,3	10,9	7,4	10,4
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (TOL M)	67,4	5,5	7,3	19,8
Hallinto- ja tukipalvelustoiminta (TOL N)	59,0	6,3	4,5	30,2

Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

## TYÖPAIKAN VAIHTAMINEN KANNATTAA

Kuviossa 1 kuvataan palkkojen muutosta eri työntekijäryhmissä kaikilla toimialoilla yhteensä. Havaitsemme, että jatkajien palkat kehittyvät varsin samankaltaisesti kuin keskiarvo, mutta säännönmukaisesti hieman keskiarvoa hitaammin. Keskiarvoon lasketaan mukaan vain työntekijät, joille voidaan laskea palkan kasvu, eli jatkajat, työnantajan vaihtajat ja työtehtävän vaihtajat. Mikäli vertaisimme jatkajien palkkojen kasvua aggregaattitason palkkojen kasvuun, johon vaikuttavat myös uusien tulijoiden tyypillisesti matalammat palkat, havaitsisimme että jatkajien palkat kehittyvät suotuisammin kuin aggregaattitason palkat. Yksi syy suotuisampaan palkkakehitykseen on jatkajien suurempi kokemus työtehtävistään uusiin työntekijöihin verrattuna.

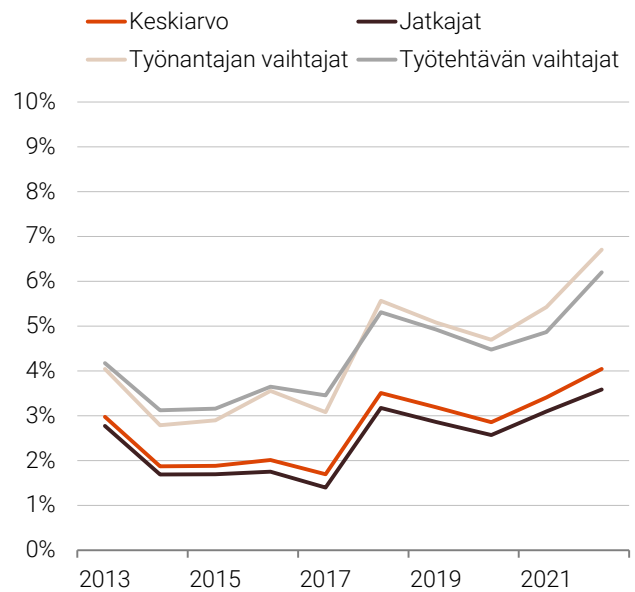
Työnantajan ja työtehtävän vaihtajien palkat kasvavat jatkajia nopeammin. Tämä viittaa siihen, että sekä työtehtävän että työnantajan vaihtaminen on keskimäärin ollut työntekijälle kannattavaa. Vuosina 2013–2017 työtehtävän vaihtaminen johti työnantajan vaihtamista hieman suurempaan palkan kasvuun, mutta vuodesta 2018 eteenpäin tilanne on ollut toisin päin.

Taulukossa 2 raportoidaan kuviossa 1 kuvattujen palkkojen vuosikasvujen keskiarvo vuosina 2013–2022, 2013–2017 ja 2018–2022. Palkkojen kasvun keskiarvot raportoidaan myös eri toimialoille. Lähes kaikilla toimialoilla jatkajien palkat kehittyvät samankaltaisesti, mutta hieman heikommin kuin keskiarvo. Työtehtävien ja yritysten vaihtajien palkkakehitys on aina ollut huomattavasti suotuisampaa kuin jatkajilla. Toimialasta riippuen joko työnantajan tai työtehtävän vaihtaminen on ollut palkan suhteen kannattavampaa.

Kaikkien toimialojen työntekijöiden palkkojen keskimääräinen kasvu oli hitaampaa periodilla 2013–2017 kuin periodilla 2018–2022. Sekä jatkajien ja vaihtajien palkat kasvoivat tällöin myöhempää periodia hitaammin. Sopimuspalkkaindeksin mukaan sopimuskorotukset olivat matalampia vuosina 2013–2017, mikä todennäköisesti vaikuttaa siihen, että varsinkin jatkajien palkat kasvoivat keskimäärin hitaammin kuin aikavälillä 2018–2022. Vaihtajien palkkojen hitaampaan kasvuun voi vaikuttaa aiemman periodin heikompi suhdannetilanne, jolloin työntekijöiden voi olla vaikeampaa neuvotella itselleen parempia palkkoja vaihtotilanteissa.

Toimialatasolla voidaan tehdä joitakin kiinnostavia havaintoja. Palkat kasvoivat koko tarkastelujaksolla nopeimmin ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta-toimialalla (toimiala M) sekä rakennusalalla (toimiala F).

**KUVIO 1. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKIJÄRYHMISSÄ, KAIKKI TOIMIALAT 2013–2022**



Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

Tarkastelemalla jatkajien ja vaihtajien palkkakasvun eroja koko tarkastelujaksolla havaitaan, että keskimäärin erityisen paljon työnantajan vaihdoksesta hyötyvät työntekijät ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta-toimialalla (toimiala M) ja informaatio- ja viestintä-toimialalla (toimiala I). Yksi mahdollinen selitys on, että kilpailu osaavasta työvoimasta on näillä aloilla erityisen kovaa. Työtehtävän vaihdoksesta puolestaan keskimäärin erityisen paljon hyötyvät rahoitusala (toimiala K) ja hallinto- ja tukitoiminta-toimialalla (toimiala N) työskentelevät.

Seuraavaksi esittelemme työntekijäryhmien palkkojen kasvukuvaajat kullekin toimialaennusteen toimialalle. Havaitsemme, että jatkajien palkat kasvavat aina melko samankaltaisesti, mutta hieman hitaammin kuin keskiarvo. Molempien vaihtajaryhmien palkat kasvavat lähes aina jatkajien palkkoja nopeammin, toisinaan huomattavastikin nopeammin. Kysymys siitä, kumpi kasvattaa palkkoja enemmän, työnantajan vai työtehtävän vaihtaminen, riippuu toimialasta sekä ajankohdasta. Esimerkiksi tehdasteollisuudessa (toimiala C) työtehtävän vaihtaminen oli työnantajan vaihtamista kannattavampaa vuosina 2013–2017, mutta myöhemmin työnantajan vaihtaminen on ollut alalla paras keino varmistaa palkan kasvu.

Vaikka palkkojen käyttäytymisessä onkin selviä säännönmukaisuuksia, jotka pätevät lähes kaikilla toi-

TAULUKKO 2. PALKKOJEN KESKIMÄÄRÄINEN VUOSIMUUTOS TYÖNTEKIJÄRYHMISSÄ JA TOIMIALOILLA (%)

2013–2022	Keskiarvo	Jatkajat	Työnantajan vaihtajat (ero jatkajiin, %-yks.)	Työtehtävän vaihtajat (ero jatkajiin, %-yks.)
Yhteensä	2,7	2,5	4,4 (+ 1,9)	4,3 (+ 1,8)
Tehdasteollisuus (TOL C)	2,6	2,5	4,2 (+ 1,7)	4,1 (+ 1,6)
Rakentaminen (TOL F)	3,2	2,9	5,3 (+ 2,4)	5,0 (+ 2,1)
Kauppa (TOL G)	2,5	2,3	3,1 (+ 0,8)	4,8 (+ 2,5)
Kuljetus ja varastointi (TOL H)	2,1	2,0	2,6 (+ 0,6)	3,5 (+1,5)
Majoitus- ja ravitsemistoiminta (TOL I)	2,6	2,2	3,3 (+1,1)	4,4 (+ 2,2)
Informaatio ja viestintä (TOL J)	3,0	2,7	5,6 (+ 2,9)	4,3 (+ 1,6)
Rahoitus- ja vakuutus toiminta (TOL K)	3,1	2,6	5,1 (+ 2,5)	5,8 (+ 3,2)
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (TOL M)	3,5	3,2	6,8 (+ 3,6)	4,6 (+ 1,4)
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (TOL N)	3,0	2,8	3,4 (+ 0,6)	5,5 (+ 2,7)

2013–2017	Keskiarvo	Jatkajat	Työnantajan vaihtajat	Työtehtävän vaihtajat
Yhteensä	2,1	1,9	3,3	3,5
Tehdasteollisuus (TOL C)	2,0	1,9	2,7	3,5
Rakentaminen (TOL F)	2,6	2,4	4,3	4,1
Kauppa (TOL G)	2,1	1,9	2,7	4,1
Kuljetus ja varastointi (TOL H)	1,4	1,3	2,1	2,4
Majoitus- ja ravitsemistoiminta (TOL I)	1,9	1,5	2,7	3,2
Informaatio ja viestintä (TOL J)	2,3	2,0	3,7	3,4
Rahoitus- ja vakuutus toiminta (TOL K)	2,2	1,8	4,1	4,6
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (TOL M)	2,9	2,6	6,4	3,8
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (TOL N)	2,7	2,5	2,8	4,8

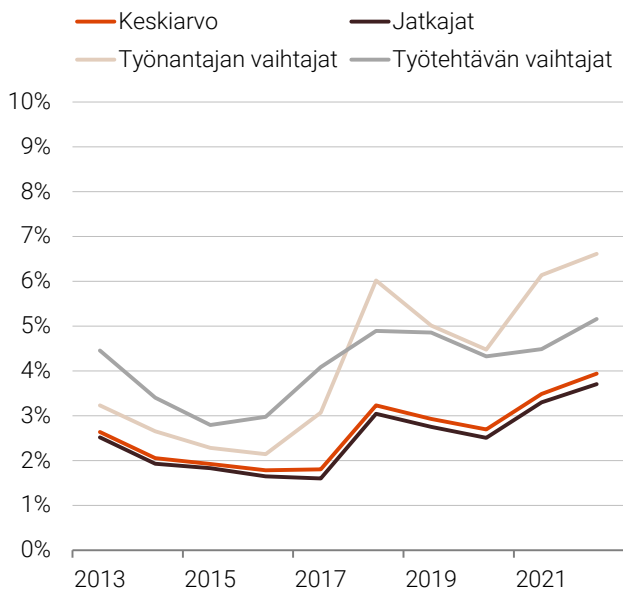
2018–2022	Keskiarvo	Jatkajat	Työnantajan vaihtajat	Työtehtävän vaihtajat
Yhteensä	3,4	3,1	5,5	5,2
Tehdasteollisuus (TOL C)	3,3	3,1	5,6	4,7
Rakentaminen (TOL F)	3,8	3,4	6,3	5,9
Kauppa (TOL G)	3,0	2,8	3,4	5,4
Kuljetus ja varastointi (TOL H)	2,9	2,7	3,2	4,7
Majoitus- ja ravitsemistoiminta (TOL I)	3,3	2,8	3,9	5,6
Informaatio ja viestintä (TOL J)	3,8	3,4	7,4	5,2
Rahoitus- ja vakuutus toiminta (TOL K)	4,0	3,5	6,2	7,0
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (TOL M)	4,1	3,8	7,2	5,5
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (TOL N)	3,3	3,0	4,0	6,2

Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

mialoilla, joitakin kiinnostavia toimialoittaisia eroja löytyy. Kaupan alalla (toimiala G) työntekijöiden palkat kasvavat tavalliseen tapaan työtehtävää vaihtamalla, mutta työntekijät eivät hyödy työnantajan vaihtamisesta juurikaan. Tämä voi olla seurausta siitä, että työehtosopimuksilla ja taulukkopalkoilla on majoitus- ja ravitse-

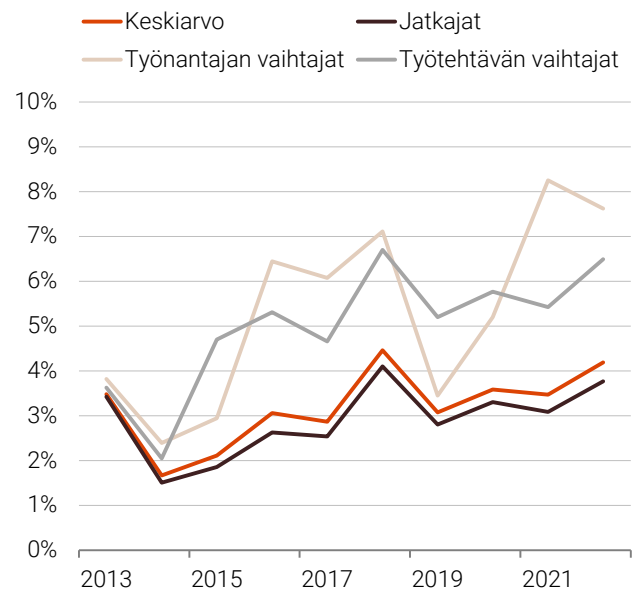
mistoiminnassa muita toimialoja suurempi merkitys ja yrityksissä sovituille liukumilla on vähemmän merkitystä, kuin muilla toimialoilla. Sama ilmiö, joskin pienempänä, on havaittavissa majoitus- ja ravitsemistoiminta-toimialalla (toimiala I), jolla taulukkopalkoilla on tavallisesti myös suuri merkitys. Kuljetus- ja varastointialalla

**KUVIO 2. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKI-JÄRYHMISSÄ, TEHDASTEOLLISUUS (TOL C) 2013–2022**



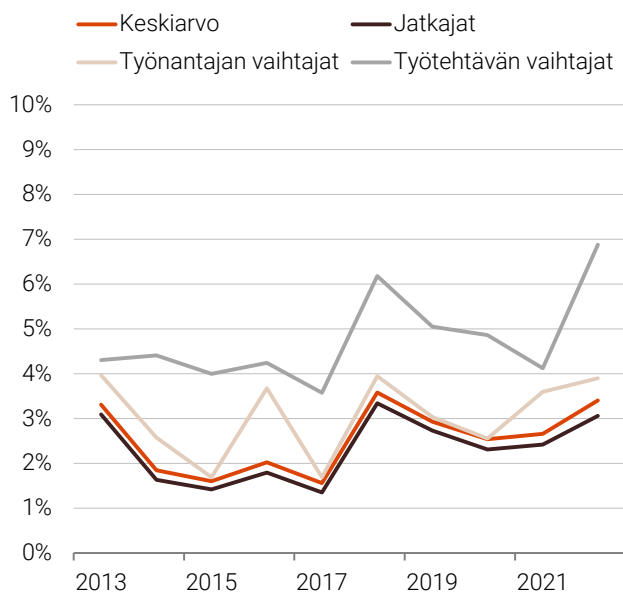
Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

**KUVIO 3. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKI-JÄRYHMISSÄ, RAKENTAMINEN (TOL F) 2013–2022**



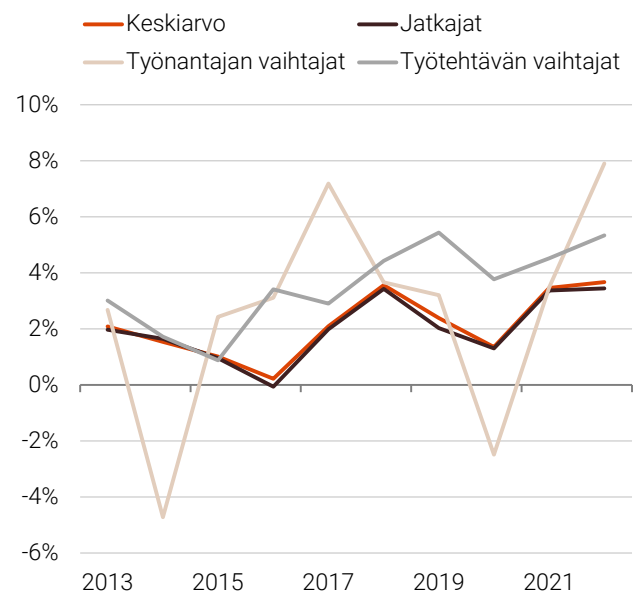
Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

**KUVIO 4. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKI-JÄRYHMISSÄ, KAUPPA (TOL G) 2013–2022**



Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

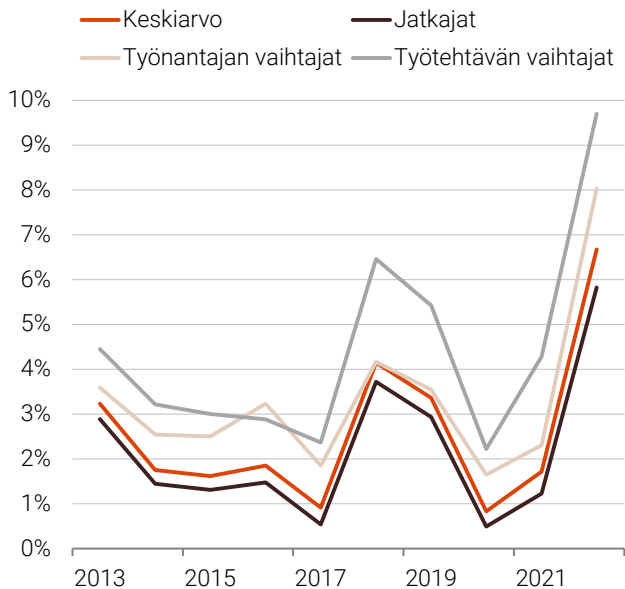
**KUVIO 5. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKI-JÄRYHMISSÄ, KULJETUS JA VARASTOINTI (TOL H) 2013–2022**



Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

**KUVIO 6. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKI-JÄRYHMISSÄ, MAJOITUS- JA RAVITSEMISTOIMINTA (TOL I)**

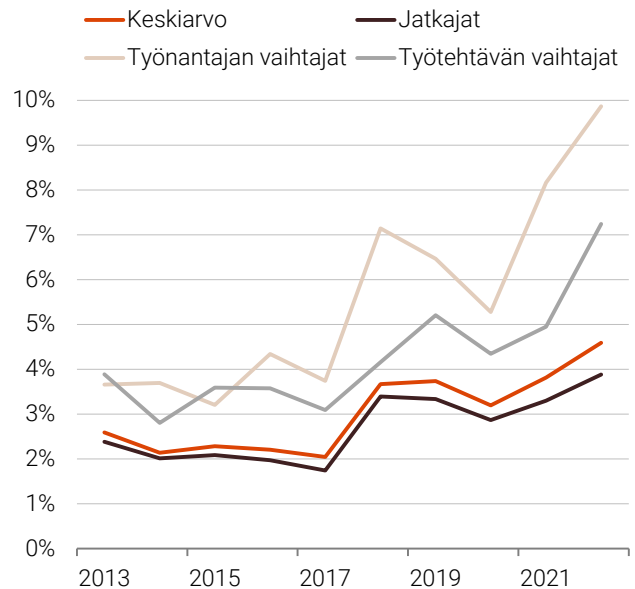
2013–2022



Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

**KUVIO 7. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKI-JÄRYHMISSÄ, INFORMAATIO JA VIESTINTÄ (TOL J)**

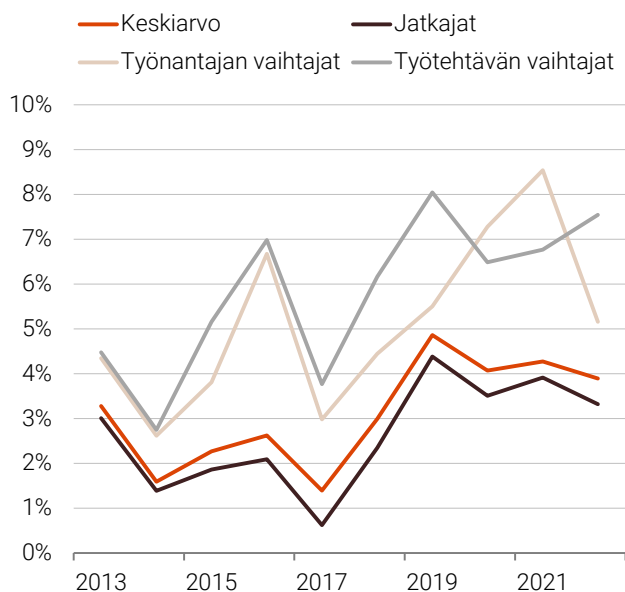
2013–2022



Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

**KUVIO 8. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKI-JÄRYHMISSÄ, RAHOITUS- JA VAKUUTUSTOIMINTA (TOL K)**

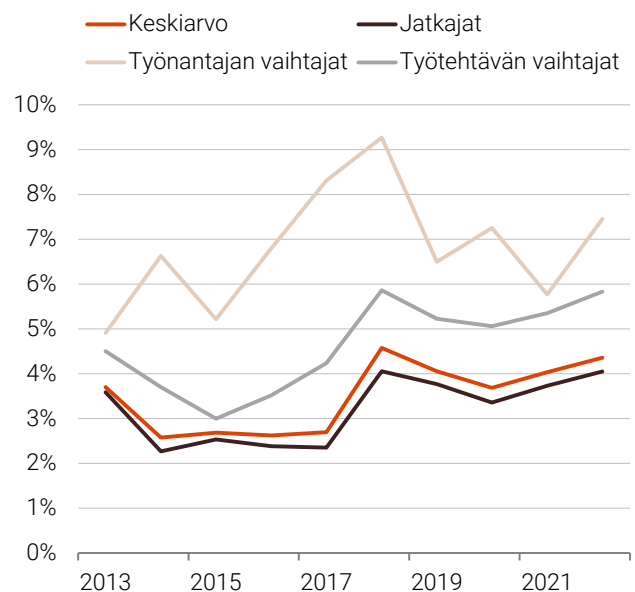
2013–2022



Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

**KUVIO 9. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKI-JÄRYHMISSÄ, AMMATILLINEN, TIETEELLINEN JA TEKNIINEN TOIMINTA (TOL M)**

2013–2022



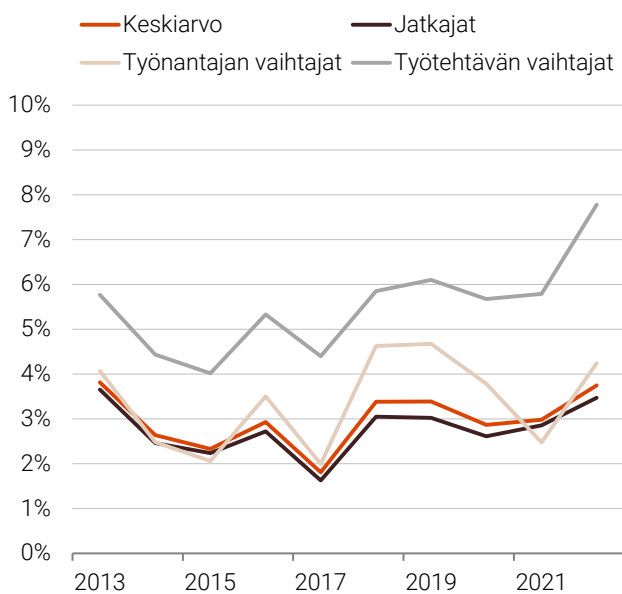
Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

(toimiala H) työnantajaa vaihtaneiden palkat käyttäytyvät epätavallisesti. Työnantajan vaihtajien palkat supistuivat vuosina 2014 ja 2020, mikä viittaisi siihen, että vaihdoksia ei ole tehty vapaaehtoisesti. Yritysten konkurssien tai lomautusten vuoksi työntekijöiden on esi-

merkiksi ollut pakko hyväksyä matalamman palkkatason töitä toisessa yrityksessä. Erityisesti vuonna 2020, jolloin koronapandemia johti moniin lomautuksiin, tämä tapahtumaketju on todennäköinen. ■

### KUVIO 10. PALKKOJEN MUUTOS ERI TYÖNTEKIJÄRYHMISSÄ, HALLINTO- JA TUKIPALVELUTOIMINTA (TOL N)

2013–2022



Lähde: Omat laskelmat EK:n palkka-aineistosta.

### KIRJALLISUUS

Böckerman, P. & Maliranta, M. (2007), The micro-level dynamics of regional productivity growth: the source of divergence in Finland, **Regional Science and Urban Economics**, 37(2), 165–182.

Davis, S. J. & Haltiwanger, J. (1992), Gross job creation, gross job destruction, and employment reallocation, **The Quarterly Journal of Economics**, 107(3), 819–863.

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

Koski, H., Maliranta, M., Fornaro, P., Juuti, T., Kiema, I. & Pajarinen, M. (2023), Yritysten tuottavuuserot ja tuottavuuden eturintama, **Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:42**.

### LISÄTIETOJA

**VEERA NIPPALA**

tutkija

050 407 6258

veera.nippala@labore.fi

www.labore.fi

