

# Palkkahajonnan kasvu Suomen yrityssektorilla

Palkansaajien väliset palkkaerot ovat olleet kasvussa Suomen yrityssektorilla koko vuosituhaten ajan (kuvio 1). Erityisen voimakasta kasvu oli vuosina 2000–2008 sekä vuoden 2019 jälkeen. Vuosina 2009–2018 palkkahajonta oli jonkin verran hitaampaa.

Palkkahajonta voidaan jakaa kahteen osaan: miten paljon suurituloiset ovat ”karanneet” keskituloisista ja kuinka paljon pienituloiset ovat ”pudonneet” keskituloisista. Edellistä voidaan kutsua yläpuoliskonhajonnaksi ja jälkimmäistä alapuoliskonhajonnaksi. Yläpuoliskonhajontaa voidaan mitata laskemalla, mikä on tulojakauman yläkvartiiliin (25 prosentilla palkansaajista on suuremmat tulot) ja mediaanin (tulojakauman keskellä olevan) välinen palkkaero. Vastaavasti alapuoliskonhajontaa voidaan mitata mediaanin ja alakvartiiliin välisellä palkkaerolla.

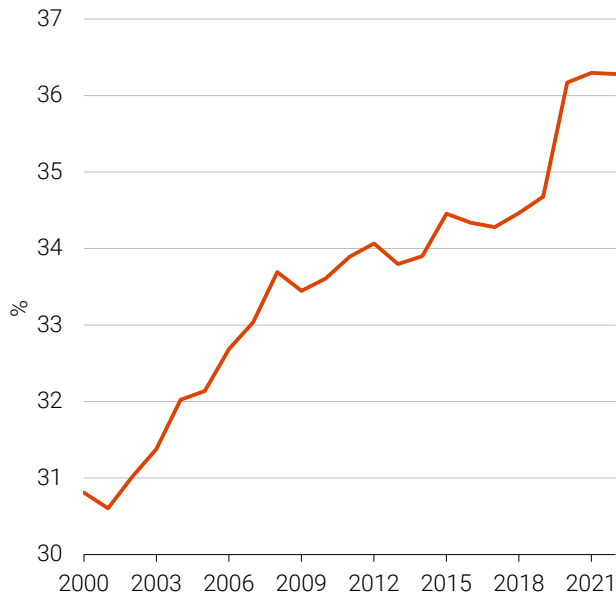
Palkkajakauman yläpuoliskolla palkkahajonta on kasvanut voimakkaasti ja yhtäjaksoisesti koko vuosituhaten ajan (kuvio 2). Jakauman alapuoliskolla hajonta kasvoi voimakkaasti vuoteen 2008 jälkeen, mutta sen jälkeen hajonnan kasvu on ollut hitaampaa kuin jakauman yläpuoliskolla. Vuosina 2015–2018 palkkahajonta jopa pieneni. Tämä oli kuitenkin väliaikaista ja 2020-luvun vaihteessa palkkahajonnan kasvu palasi vanhalle kasvu-uralle.

Suomalaisessa palkanmuodostuksessa sopimuskorotuksilla on merkittävä rooli. Se määrittelee useissa tilanteissa sen, kuinka paljon niin sanottujen ”jatkajien” palkkaa on vähintään korotettava. Jatkajalla tarkoitetaan tässä sellaista työntekijää, joka työskentelee kyseisenä vuonna saman työnantajan palveluksessa ja tekee samaa tehtävää kuin edellisenä vuonna. Useissa tapauksissa jatkavan työntekijän tuntipalkan havaitaan kuitenkin kasvavan selvästi enemmän kuin sopimuskorotus. Jatkajan toteutuneen palkan muutoksen ja sopimuskorotuksen erotusta kutsutaan tässä liukumaksi.



Kuva: NoName\_13, Pixabay.

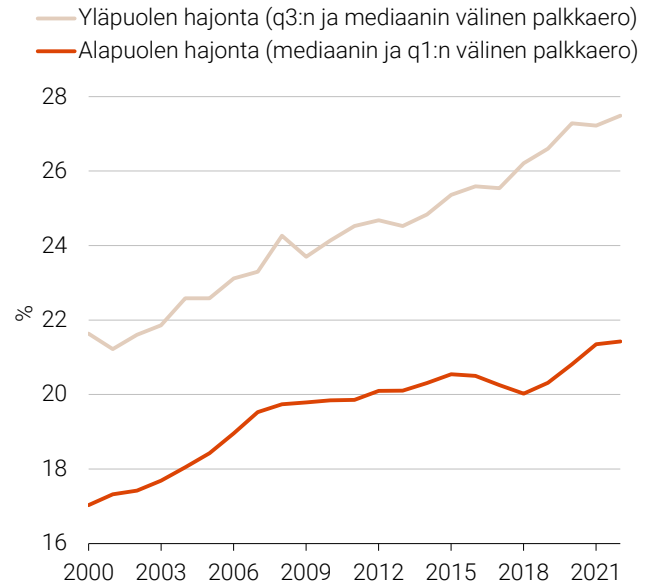
**KUVIO 1. YRITYSSEKTORIN PALKANSAAJIEN VÄLINEN TUNTIPALKKOJEN HAJONTA 2000–2022**



Lähde: Tilastokeskuksen palkkarakenneaineisto.

Huom. Palkkahajontaa on mitattu logaritmoitujen tuntipalkkojen keskihajonnalla. Lukua voi tulkita niin, kuinka paljon tuntipalkat vaihtelevat prosentuaalisesti työntekijöiden välillä keskimäärin.

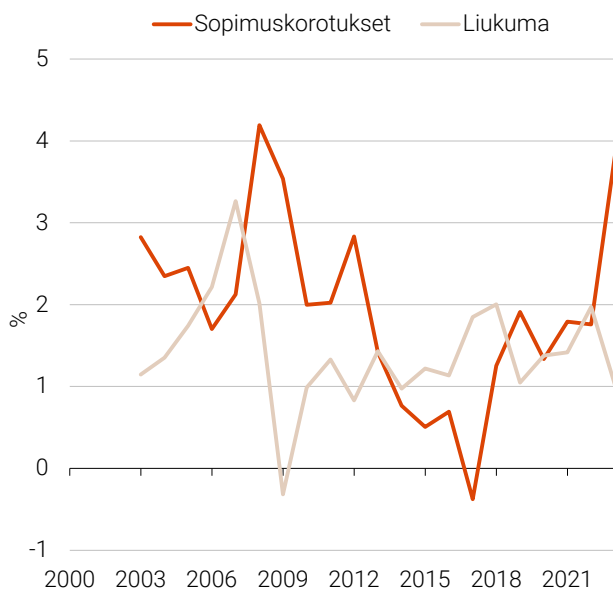
**KUVIO 2. YRITYSSEKTORIN PALKANSAAJIEN VÄLINEN PALKKAHAJONTA 2000–2022**



Lähde: Tilastokeskuksen palkkarakenneaineisto.

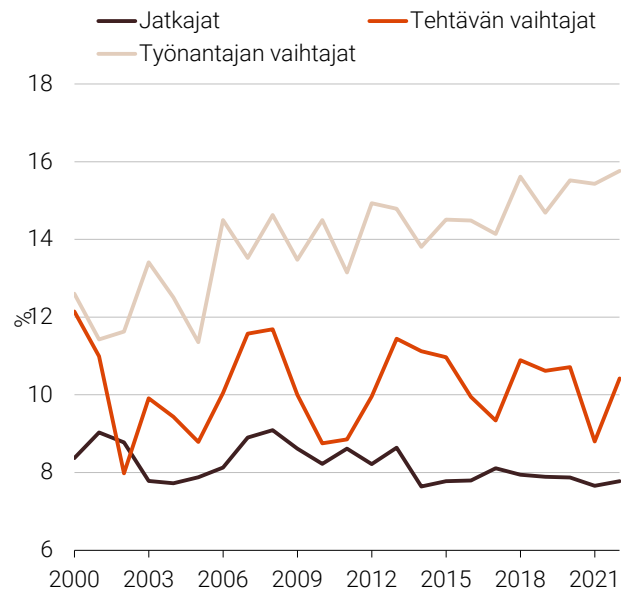
Huom. Palkkaeroja on mitattu niin sanotulla logaritmisena erona eli logaritmoitun palkan erona.

**KUVIO 3. JATKAVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKANMUUTOKSEN TEKIJÄT 2003–2023**



Lähde: Tilastokeskus, EK, Labore.

**KUVIO 4. TYÖNTEKIJÖIDEN PALKANMUUTOSTEN KESKIVAIHTELU YRITYSSEKTORILLA 2000–2022**



Lähde: Tilastokeskuksen palkkarakenneaineisto, omat laskelmat.

Huom. Palkanmuutosten vaihtelua on mitattu tuntipalkkojen muutosasteiden keskihajonnalla.

Sopimuskorotukset maltillistuivat voimakkaasti vuosina 2008–2017 (kuvio 3). Samaan aikaan Suomen kustannuskilpailukyky koheni. Tämä koheneminen selittyi pääasiassa sillä, että Suomessa palkat kasvoivat hitaammin kuin keskeisissä kilpailijamaissa (Tuottavuuslautakunta 2023). Tämä on luultavasti osaltaan edistänyt työllisyyden kasvua tuon ajanjakson aikana.

Toisaalta liukumissa on havaittavissa hienoinen kasvutrendi 2010-luvun alusta lähtien. Lisäksi sopimuskorotusten ja liukumien välillä näyttäisi olevan jonkinlainen käänteinen yhteys: sellaisena vuonna, jolloin sopimuskorotus on tavallista korkeampi, liukumilla on taipumus olla jonkin verran pienempi, ja päinvastoin. Maltilliset palkankorotukset näyttäisivät siis johtavan suureneviin liukumiin ja korkeat sopimuskorotukset pienempiin liukumiin. Fornaron ja Malirannan (2022) analyysi tarjoaa tilastollista tukea tälle arviolle.

Mitä matalammat ovat sopimuskorotukset ja mitä suuremmat ovat liukumien, sitä suuremmat ovat mahdollisuudet ovat palkkojen muutosten vaihtelulle jatkavien työntekijöiden välillä. Jatkajien palkanmuutosten vaihtelu on kuitenkin pysynyt kohtuullisen vakaana varsinkin vuoden 2014 jälkeen (kuvio 4).

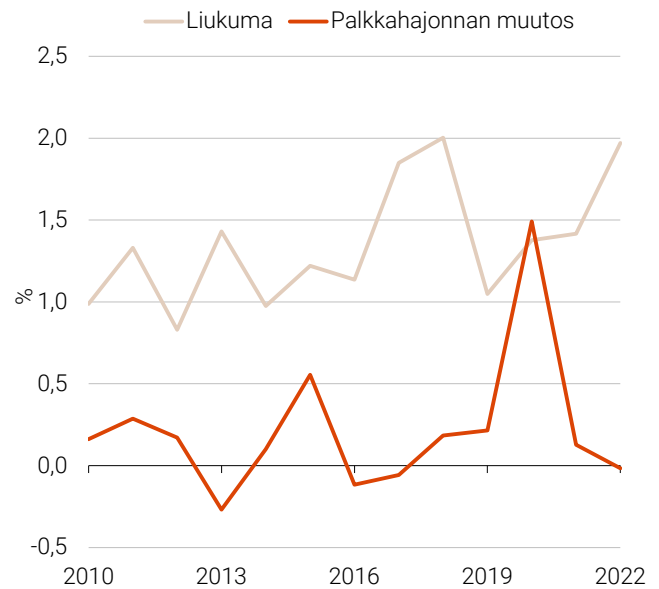
Sen sijaan työnantajan vaihtajien palkanmuutosten vaihtelu on ollut trendinomaisessa kasvussa koko vuosikymmenen ajan. Näiden vaikutus yritys sektorin palkkahajontaan on kuitenkin rajallinen, sillä näiden osuus yritys sektorin työntekijöistä on ollut viime vuosina selvästi alle 10 prosenttia.

Vuosina 2010–2016 liukumien olivat keskimäärin 1,1 prosenttia vuodessa ja vuosina 2017–2022 puoli prosenttiyksikköä korkeammat eli keskimäärin 1,6 prosenttia vuodessa. Yksi tulkinta tälle on se, että viime vuosina sopimuskorotukset ovat olleet työmarkkinatilanteeseen nähden sen verran maltillisia, että liukumalle on jäänyt aikaisempaa enemmän tilaa.

Jatkokysymys kuuluu, selittääkö kasvaneet liukumien palkansaajien välisen palkkahajontaan kasvua viime vuosina? Kuten kuviossa 4 nähtiin, jatkajien keskuudessa palkanmuutosten vaihtelu työntekijöiden välillä on pysynyt hyvin vakaana vuoden 2014 jälkeen. Liukumien kasvu ei siis näyttäisi olevan yhteydessä palkkojen muutoksen vaihteluun. Liukumien vaihtelu ei näytä myöskään olevan ainakaan selkeässä yhteydessä työntekijöiden välisen palkkaerojen muutokseen (kuvio 5).

Työntekijöiden väliset palkkaerot riippuvat monista eri tekijöistä. Siksi ei ole yllättävää, että tilastoista ha-

**KUVIO 5. TYÖNTEKIJÖIDEN KESKIMÄÄRÄINEN LIUKUMA JA PALKKAHAJONNAN VUOSIMUUTOS 2010–2022**



Lähde: Tilastokeskuksen palkkarakenneaineisto.

Huom. Palkkahajontaa on mitattu logaritmisesti palkan keskihajontana (kuten kuviossa 1). Tässä kuviossa tarkastellaan sen vuosimuutosta.

vaitulle palkkaerojen kasvulle ei löydy selvää yksittäistä selitystä.

Paolo Fornaro (2024) on analysoinut yksityiskohtaisemmin työntekijöiden palkkaerojen eri tekijöitä. Hän käyttää analyysissään hajotelmaa, jossa työntekijöiden välinen palkkahajonta jaetaan kolmeen osatekijään: 1) mitkä ovat palkkaerot toimialojen välillä, 2) mitkä ovat palkkaerot yritysten välillä toimialan sisällä ja 3) mitkä ovat työntekijöiden väliset palkkaerot yritysten sisällä. Näistä selvästi merkittävin on työntekijöiden väliset palkkaerot yritysten sisällä (reilu puolet). Vajaa kolmasosa palkkaeroista on toimialojen välistä palkkatasojen vaihtelua. Pienempi osa työntekijöiden välisestä palkkavaihtelusta, reilu 10 prosenttia, on ollut yritysten välistä palkkavaihtelua toimialan sisällä.



Työntekijöiden palkkaerot ovat kasvaneet näissä kaikissa kolmessa osatekijässä tämän vuosituhannen aikana. Merkittävin palkkahajonnan kasvu on tullut yritysten välisestä palkkahajonnasta – sekä toimialojen välillä että yritysten välillä toimialojen sisällä. Palkkahajonta työntekijöiden välillä yritysten sisällä on kasvanut erityisesti COVID-pandemian aikana. Jälkimmäiseen havaintoon liittyy kuitenkin jonkin verran mittausepä-tarkkuutta. ■

#### KIRJALLISUUS

Fornaro, P. (2024), **Drivers of wage dispersion in Finland**, manuscript, 5. September 2024.

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

Tuottavuuslautakunta (2023), **Osaavat ihmiset tekevät tuottavuuden. Osaajapula uhkaa hidastaa t&k-investointien tehoa ja tuottavuuden kasvua**, Valtionvarainministeriön julkaisuja 2023:71.

#### LISÄTIETOJA

**PAOLO FORNARO**  
johtava tutkija  
040 965 8449

**MIKA MALIRANTA**  
johtaja  
050 369 8054

**VEERA NIPPALA**  
tutkija  
050 407 6258

etunimi.sukunimi@labore.fi  
www.labore.fi

