

# Palkkakehityksen eriytyminen Suomen yritys-sektorilla jatkuu

Paljon on käyty keskustelua siitä, että energiakriisin laukaiseman inflaatiopiikin aikana vuosina 2022–2023 palkansaajien keskimääräiset reaaliensiot putosivat merkittävästi. Nämä tilastotiedot peittävät alleen sen, että kehitys on vaihdellut työntekijöiden välillä merkittävästi. Joidenkin reaaliensiot ovat saattaneet kasvaa jopa inflaatiovuosinakin. Näin on voinut käydä, jos tehtävä on muuttunut tai jos työntekijälle on tarjoutunut tilaisuus vaihtaa työnantajaa. Kun työvoiman kysyntä on suuri, työnantajat saattavat tarjota hyvinkin anteliaita työtarjoja. Laki tai työehtosopimukset eivät sitä estä.

Suomalaisessa palkanmuodostusjärjestelmässä sopimuskorotuksissa määritellään useissa tilanteissa jonkinlaiset alarajat korotuksille. Tämä ei kuitenkaan välttämättä koske niitä, jotka ovat vaihtaneet työnantajaa tai joiden tehtävä on olennaisesti muuttunut. Muun muassa tästä syystä monen palkka on saattanut nousta myös selvästi vähemmän kuin kansantalouden keskimääräinen sopimuskorotus, vaikka työntekijä on koko ajan pysynyt työllisenä.

Siis sen lisäksi, että palkat vaihtelevat merkittävästi työntekijöiden välillä koulutuksen, kokemuksen ja tehtävän mukaan, myös työntekijöiden palkkojen korotukset saattavat vaihdella merkittävästi. Tämä nähdään Suomen yrityssectorilla vuosina 2015–2023 (kuvio 1).

2010-luvun puolivälissä useiden palkansaajien vuotuinen palkankorotus säännöllisen työajan ansiolla mitattuna vastasi melko lähelle keskimääräistä sopimuskorotusta. Mediaanikorotus<sup>1</sup> oli lähes sama kuin sopimuskorotus. Tuon jälkeen mediaanikorotuksen ja sopimuskorotuksen välinen ero alkoi tasaisesti kasvaa. Vuosikymmenen loppuun mennessä tuo ero oli puolen prosenttiyksikön luokkaa vuodessa.

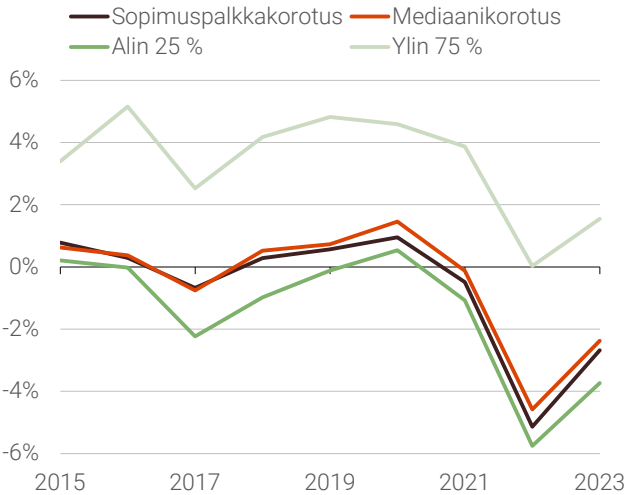
<sup>1</sup> Mediaanikorotus tarkoittaa sellaista tilannetta, jossa puolella työntekijöistä on ollut pienempi ja puolella suurempi korotus.



Kuva: Enrique, Pixabay.



**KUVIO 1. VUOTUISET REAALISET SOPIMUSKOROTUKSET JA YRITYSSEKTORILLA JATKANEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN REAALI-PALKKOJEN MUUTOKSET 2015–2023**



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen yksilötason palkkarakenneaineistosta. Ansiot on deflatoitu Tilastokeskuksen kuluttajahintaindeksillä.

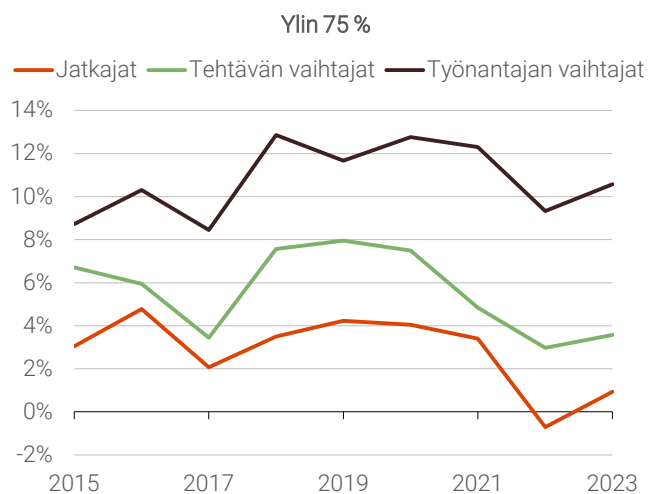
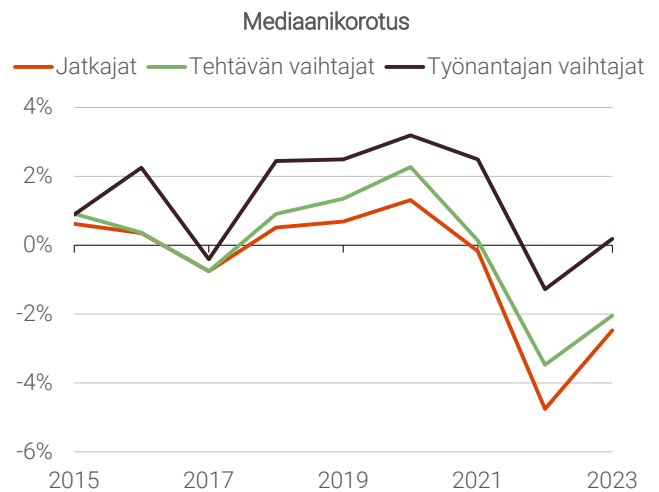
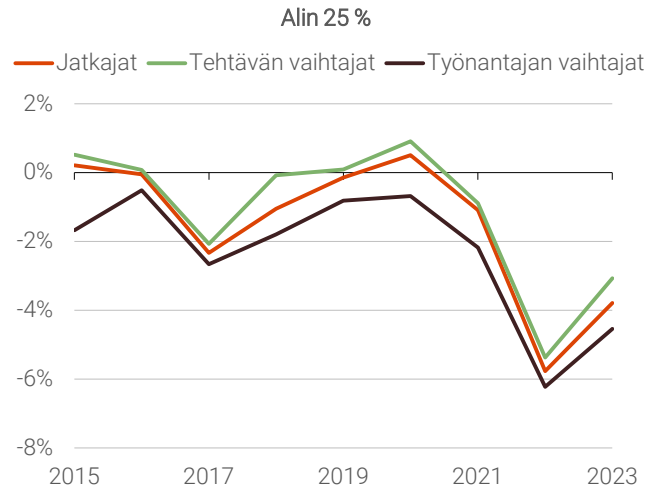
Alimmat (alimmasta kvartaalipisteestä mitattuna<sup>2</sup>) korotukset ovat olleet selvästi sopimuskorotuksia pienemmät. Ero on vaihdellut vuosien välillä, mutta on ollut keskimäärin 0,8 prosenttiyksikköä vuotta kohden vuosina 2015–2023. Toisaalta osa palkansaajista on saanut huomattavasti sopimuskorotuksia suurempia korotuksia. Ylimmät korotukset (ylimmästä kvartaalipisteestä mitattuna<sup>3</sup>) ovat olleet keskimäärin jopa 4 prosenttiyksikköä korkeammat, ja tuo ero on ollut kasvussa vuosina 2015–2023.

Yrityssektorilla jatkaaneet työntekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään. *Jatkajilla* tarkoitetaan tässä niitä työntekijöitä, jotka työskentelevät kyseisenä vuonna saman työnantajan samassa tehtävässä kuin edellisellä vuonna. Sopimuskorotukset koskevat usein näitä työntekijöitä. *Tehtävän vaihtajilla* tarkoitetaan työntekijöitä, joiden työnantaja on pysynyt samana, mutta tehtävä on vaihtunut edellisestä vuodesta. *Työnantajan vaihtajilla* tarkoitetaan niitä työntekijöitä, jotka ovat jatkaneet yrityssectorilla, mutta työnantaja on vaihtunut vuoden aikana. Suomen yrityssectorin työntekijöistä jatkajia on ollut kes-

<sup>2</sup> Tämä tarkoittaa sellaista tilannetta, jossa neljänneksellä työntekijöistä on ollut pienempi ja kolmella neljänneksellä suurempi palkanmuutos.

<sup>3</sup> Tämä tarkoittaa sellaista tilannetta, joissa kolmella neljänneksellä työntekijöistä on ollut pienempi ja neljäsosalla suurempi palkanmuutos.

**KUVIO 2. JATKAJEN, TEHTÄVÄN VAIHTAJIEN JA TYÖNANTAJAN VAIHTAJIEN REAALIPALKKOJEN MUUTOKSET SUOMEN YRITYSSEKTORILLA 2015–2023**



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen yksilötason palkkarakenneaineistosta. Ansiot on deflatoitu Tilastokeskuksen kuluttajahintaindeksillä.

kimäärin 85 prosenttia, tehtävän vaihtajia 8,9 prosenttia ja työnantajan vaihtajia 6,1 prosenttia työvoimasta.

Yleisesti ottaen tehtävän vaihtajien palkkojen korotukset ovat olleet suuremmat kuin jatkajien (kuvio 2). Tämä kertoo siitä, että useissa tilanteissa tehtävän vaihdossa on kyse ylennyksestä yrityksen sisällä. Varsinkin suurimmissa palkankorotuksissa kyse näyttää olevan usein tehtävän muutoksesta. Työnantajan vaihtajien palkankorotukset ovat olleet yleensä vielä suurempia kuin tehtävän vaihtajat. Ero on ollut myös kasvussa ja on koskenut erityisesti suurimpia korotuksia. Tämä kertoo siitä, että työnantajien välinen kilpailu työvoimasta oli kasvussa 2010-luvun jälkipuoliskolle tultaessa.

Kaikein kaikkiaan tulokset kertovat, että palkanmuutosten erot työntekijöiden välillä ovat olleet kasvussa

Suomen yrityssectorilla vuoden 2015 jälkeen. Tämä näyttäisi liittyvän Suomen yritys- ja työpaikkarakenteiden muutokseen, jota luonnehti työnantajien kiristynvä kilpailu työvoimasta (ennen nykyistä taantumaa). Toisaalta merkittävällä osalla työvoimasta reaalipalkkakehitys näyttää olevan paljolti sopimuskorotusten varassa ja vahvan palkkamaltin vuoksi monen reaalipalkkakehitys on ollut hyvin vaatimatonta. ■



#### LISÄTIETOJA

**PAOLO FORNARO**  
johtava tutkija

040 965 8449  
paolo.fornaro@labore.fi

[www.labore.fi](http://www.labore.fi)

**MIKA MALIRANTA**  
johtaja

050 369 8054  
mika.maliranta@labore.fi

