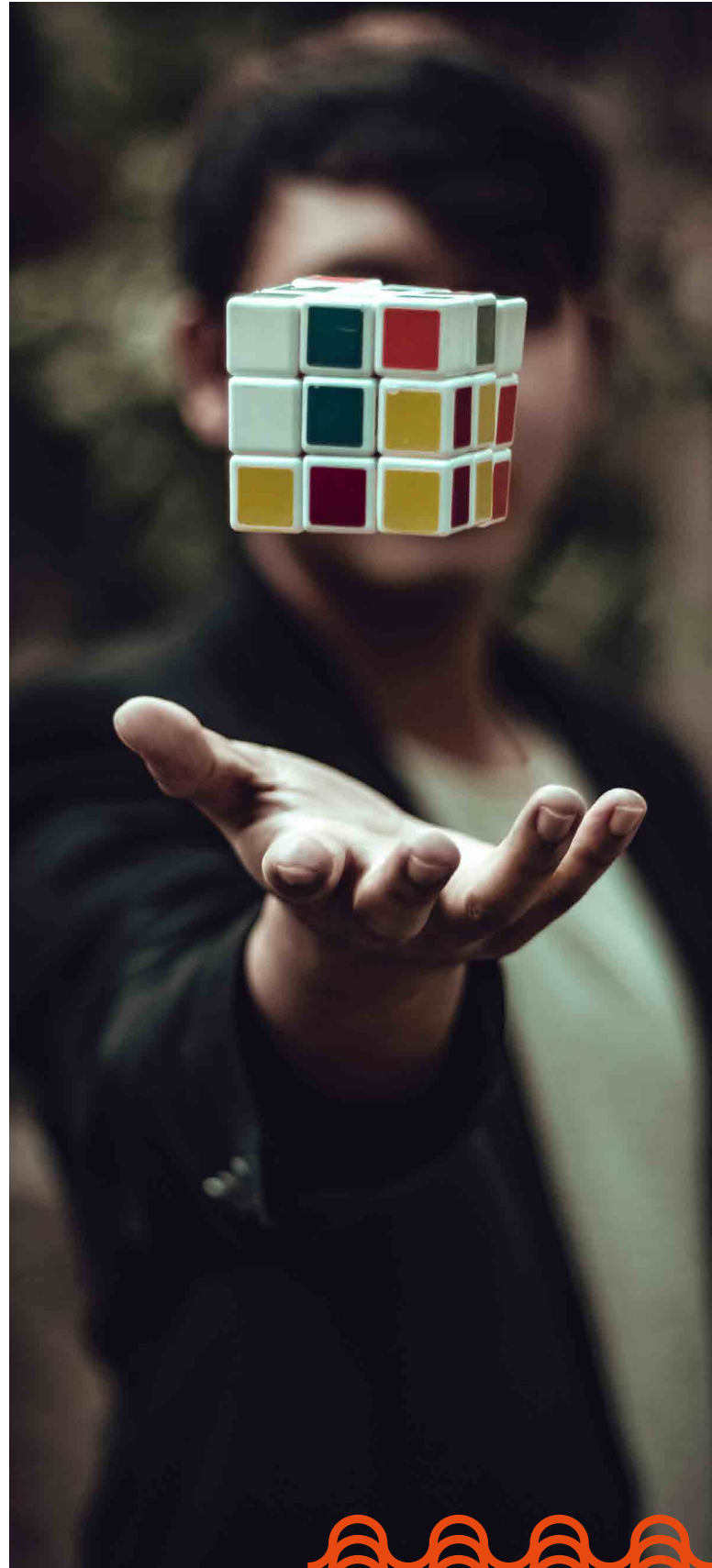


Huomioita yrityssektorin palkanmuodostuksesta yksilötasolla

Suomen työmarkkinoita väitetään usein jäykiksi ja jopa talousongelmiemme yhdeksi keskeiseksi syyksi. Sanotaan, että palkkojen muutokset eivät reagoi riittävästi talouden suhdannetilanteisiin, eikä palkat vaihtelevat työntekijäryhmien välillä niin paljon kuin talouden suotuisa kehitys edellyttäisi. Työntekijäaineistoja hyödyntävä yrityssektorin palkka-analyysi osoittaa kuitenkin tällaiset väitteet vähintäänkin liioitteluksi. Työntekijöiden palkkojen vuosimuutoksien havaitaan sopeutuneen suorastaan hämmäyttävän herkästi työmarkkinatilanteen suuriin muutoksiin 2000-luvun aikana. Lisäksi palkkojen vuosimuutokset vaihtelevat huomattavasti esimerkiksi koulutustasojen välillä. Parina viime vuotena korkea-koulutettujen asema työmarkkinoilla suhteessa matalammin koulutettuihin on merkittävästi ta- soittunut. Muutos lienee suhdanneluonteinen.

TAUSTAA

Yrityssektorin työntekijäaineistoja hyödyntävä analyysi paljastaa, että niin sanotuilla liukumilla on merkittävä vaikutus palkanmuodostukseen. Liukumalla tarkoitetaan tässä sitä, kuinka paljon toteutuneet palkkojen korotukset ovat ylittäneet sopimuskorotuslinjan. Toteutunutta palkankorotusta laskettaessa tässä keskitytään niihin työntekijöihin, jotka ovat saman työnantajan samassa tehtäväryhmässä kuin edellisenä vuonna, eli keskitytään niin sanottuihin "jatkajiin". (Fornaro & Ma-



Kuva: Dev Asangbam, Unsplash.



liranta 2022). Koko talouden tason karkeita tilastoaineistoja käytettäessä liukuman merkitys jää helposti pimentoon, koska työntekijä- ja työpaikkarakenteiden muutokset saattavat sotkea kuvaa (Kauhanen & Maliranta 2019).

Työntekijätason liukumien tuovat siis tietyssä mielessä ”markkinaehtoisuutta” suomalaisen palkanmuodotukseen. Yksittäisen työntekijän mahdollisuudet saada liukumia voivat kuitenkin olla rajalliset niissä tilanteissa, joissa työnantajalla on vahva neuvotteluasema suhteessa työntekijään. Näin voi olla jopa sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä on työnantajalle tuottoisa. Useissa tilanteissa työntekijällä saattaa olla vain yksi tai kaksi hänelle mahdollista työnantajaa työmarkkina-alueellaan (Azar, Marinescu, Steinbaum, & Taska 2020; Dodini, Lovenheim, Salvanes, & Willén 2024).

OECD:n raportissa *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study* (2021, s. 117–118) todetaan, että varsinkin matalamman osaamisen työntekijät kärsivät palkkauksellisesti työnantajien markkinavoimasta. Kollektiiviset palkkalattiat (minimipalkka, alakohtaiset sopimukset) voivat OECD:n mukaan rajoittaa työnantajien kykyä käyttää markkinavoimaansa paikallisilla työmarkkinoilla ja pitää palkkoja matalina. Tällainen yritysten markkinavoiman suitseminen ei välttämättä myöskään heikennä työllisyyttä. Vähimmäispalkoilla ja -palkankorotuksilla voidaan siis tasapainottaa keskittyneiden markkinoiden yrityksille suoma epäreilua palkka-asemaa. (Ks. myös Benmelech, Bergman, & Kim 2022; Qiu & Sojourner 2023; Thoresson 2024).

OECD:n raportti suosittelee myös työntekijöiden edustuksen ja kollektiivisen neuvottelun vahvistamista keinona hillitä liiallista työnantajavallan käyttöä palkkasopimisessa. Parhaimmillaan järjestäytymisasteen nousu ja sopimustoiminnan vahvistuminen voivat edistää yritysten innovaatiotoimintaa (Haucap & Wey 2004) sekä kansantalouden tuottavuuden ja palkkojen kasvua (Barth, Bryson, & Dale-Olsen 2020).

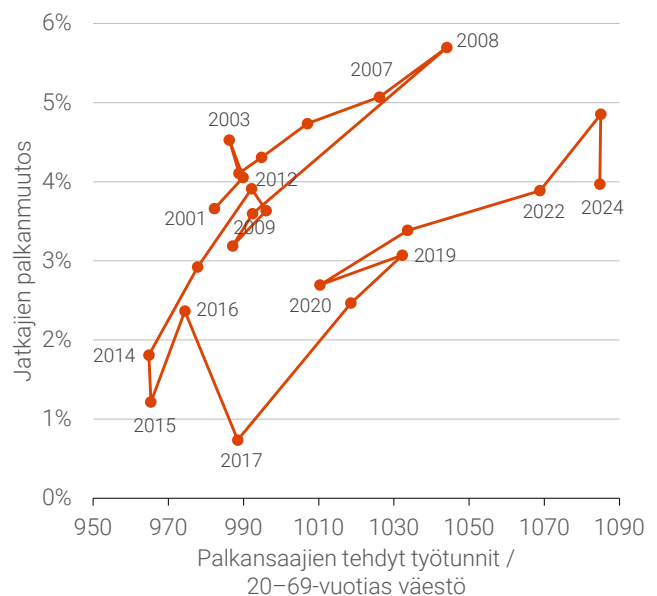
Seuraavassa tarkastellaan lähemmin, mitä työntekijäaineistoihin perustuvat palkka-analysit kertovat työntekijöiden palkkojen määräytymisestä Suomen yrityssektorilla. Ensin tarkastellaan työntekijöiden palkanmuutosten sopeutumista työmarkkinoiden suhdanteilanteeseen. Sen jälkeen tarkastellaan palkkakehitystä sekä palkanmuutosten osatekijöitä työntekijöiden koulutustason mukaan.

PALKKA-ANALYYSIÄ

Kuvion 1 pystyakseli kertoo yrityssektorin jatkajien keskimääräisen nimellisten tuntipalkkojen muutoksen. Vaaka-akseli puolestaan kertoo, kuinka paljon palkansaajat ovat vuoden aikana tehneet työtunteja suhteessa 20–69-vuotiaaseen väestöön. Laboren aikaisemmissa palkka-analyysissä on osoittautunut, että tämä on hyvin selitysvoimainen työllisyyden mittari palkkakehitystä arvioitaessa.

Kuviosta nähdään, että vuonna 2008 palkkojen muutos oli historiallisen korkea (5,7 prosenttia) ja palkansaajien työtunneilla mitattuna työllisyys siihen asti korkeimmillaan 2000-luvun aikana. Nähdään myös, että sekä palkkojen kasvuvauhti että työllisyys alenivat tiukasti toisiinsa kytkeytyen vuoteen 2015 saakka. Vuonna 2016 molemmat lähtivät uudestaan kasvuun. Vuonna 2017 palkkojen kasvuvauhti kuitenkin laski, vaikka työllisyys jatkoi kasvuaan. Tuolloin tehtiin paljon kiistaa aiheuttanut niin sanottu KIKY-sopimus, mikä selittää tämän poikkeuksen. Vuoden 2017 jälkeen työllisyys jatkoi kasvuaan ja palkkojen kasvu kiihtyi. Palkkojen kehityksessä on kuitenkin nähtävissä ”maltillistumista”. Tämä näkyy kuviossa siinä, että palkkojen kasvuvauhdin ja työllisyy-

KUVIO 1. SAMAN TYÖNANTAJAN SAMASSA TYÖTEHTÄVÄSSÄ JATKANEIDEN PALKKOJENMUUTOS JA PALKANSAAJIEN MÄÄRÄ SUHTEESSA 20–69-VUOTIAISEN VÄESTÖN MÄÄRÄÄN 2001–2024



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen palkkarakenne- sekä EK:n palkka-aineistolla.

den välistä yhteyttä kuvaava käyrä on siirtynyt alaspäin vuoden 2016 jälkeen.

Työntekijän *palkkataso* nousee koulutustason noustessa (Carnicelli & Suhonen 2025). Kuviosta 2 nähdään, että tämän lisäksi myös korkeasti koulutettujen työntekijöiden nimellispalkkojen *kasvuvauhti* on ollut varsinkin vuosina 2012–2019 selvästi korkeampi kuin matalammin koulutettujen.¹

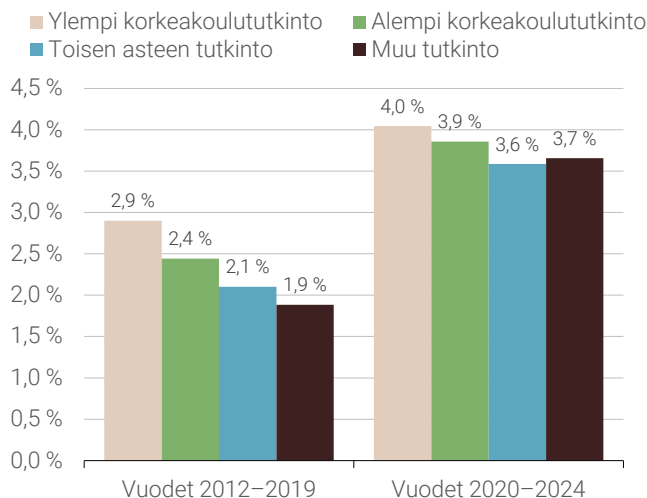
Jatkajien toteutunut tuntipalkanmuutos voidaan jakaa kolmeen osatekijään. Työehtosopimuksissa sovitetaan kaikille kuuluvasta yleiskorotuksesta sekä paikallisesti sovittavasta ja jaettavasta erästä. Loppuosa toteutuneesta palkankorotuksesta voidaan tulkita liukumaksi. Kuviossa 3 on esitetty alustavia tuloksia Paolo Fornaron ja Veera Nippalan tuoreista laskelmista. Laskelmat on tehty aineistolla, jossa yksilötason tuntipalkkatietoihin on liitetty tietoja työehtosopimuksesta.

Kuviosta nähdään, että yleiskorotusprosentin ja koulutustason välillä on negatiivinen yhteys, mutta koulutustasojen väliset erot ovat kuitenkin olleet pienehköjä. Paikallisten erien merkitys on ollut keskimäärin melko vähäinen (useina vuosina niitä ei ole ollut lainkaan). Yleiskorotukset ovat olleet vuosina 2012–2019 keskimäärin suurin piirtein inflaation suuruisia. Toisin sanoen niillä työntekijöillä, joiden palkankorotukset ovat olleet yleiskorotusten varassa, reaalitytulot ovat juuri ja juuri pysyneet ennallaan. Reaalitytulon kasvu on ollut käytännössä liukumien varassa vuosina 2012–2019. Nähdään myös, että korkeasti koulutettujen muita nopeampi palkkakehitys selittyy ennen kaikkea liukumilla.

Edellä tarkasteltiin saman työnantajan samassa tehtävässä jatkaneiden työntekijöiden palkanmuutoksia. Tällaisia työntekijöitähän sopimuskorotukset pääsääntöisesti koskevat. Työntekijän palkka voi nousta myös siksi, että työt ovat muuttuneet eli työntekijä on saattanut vuoden aikana vaihtaa työnantajaa tai työntekijän tehtävät yrityksessä ovat muuttuneet. Kuviossa 4 tarkastellaan, kuinka paljon yrityssektorilla työskennelleiden työntekijöiden palkat kasvoivat keskimäärin vuosina 2012–2019 ja 2020–2024 koulutustason mukaan eriteltynä. Näissä luvuissa on siis mukana jatkajat, työnantajan vaihtajat sekä tehtävän vaihtajat. Keskimäärin näiden kaikkien työntekijöiden palkat ovat nousseet enemmän kuin saman työnantajan samoissa tehtävissä jatkaneiden, mikä nähdään vertailtaessa kuvion 4 ja kuvion 2 lukuja.

Kuviossa 5 on laskettu kuvion 4 ja kuvion 2 lukujen erotukset koulutustasoittain. Nähdään, että ylimmän

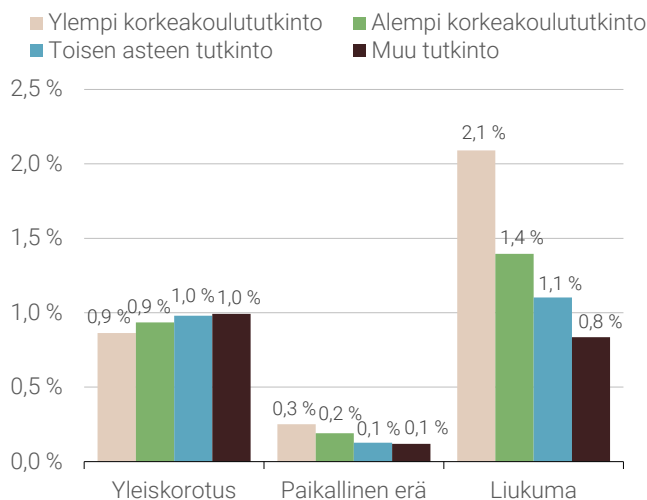
KUVIO 2. JATKAJIEN NIMELLISET PALKKAMUUTOKSET KOULUTUSASTEITTAIN



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen palkkarakenne- sekä EK:n palkka-aineistolla.

Huom. Keskimääräinen inflaatioluvut: 1,0 prosenttia vuosina 2012–2019 ja 3,5 prosenttia vuosina 2020–2024.

KUVIO 3. JATKAJIEN NIMELLISTEN PALKKAMUUTOSTEN KOLME OSATEKIJÄÄ (VUOSIEN 2012–2019 KESKIARVO)

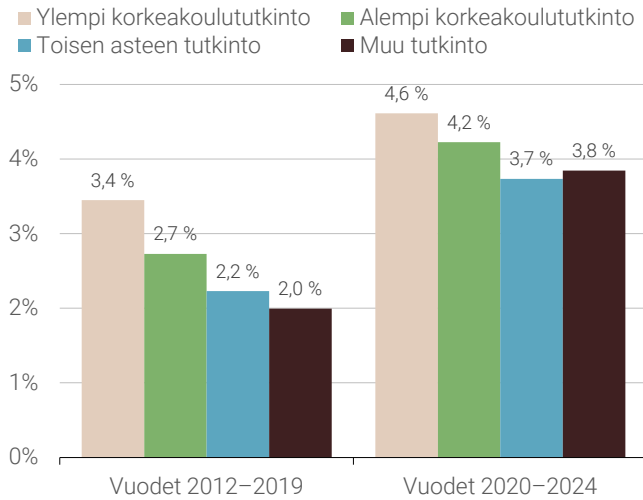


Lähde: Fornaro ja Nippala (2025).

Huom. Keskimääräinen inflaatioluvut: 1,0 prosenttia vuosina 2012–2019.

¹ Seuraavassa keskitymme vuoden 2012 jälkeisiin vuosiin, koska vuosina 2010–2011 toteutettu ammatilluokitusuudistus aiheuttaa jonkin verran epätarkkuutta vertailuihin.

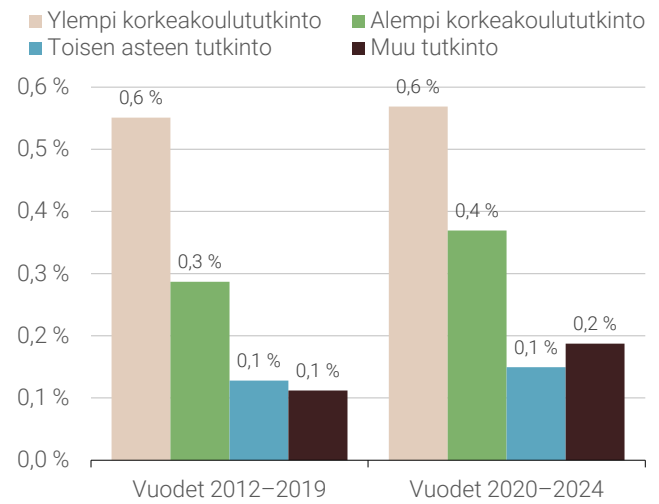
KUVIO 4. SAMAN TYÖNTEKIJÄN NIMELLINEN PALKANMUUTOS YRITYSSEKTORILLA



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen palkkarakenne- sekä EK:n palkka-aineistolla.

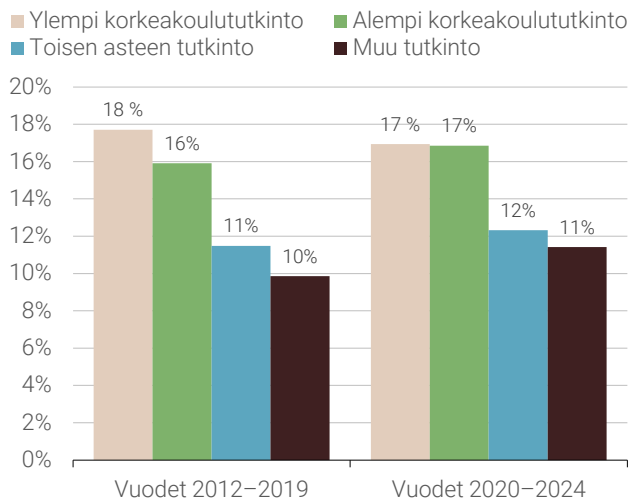
Huom. Keskimääräinen inflaatioluvut: 1,0 prosenttia vuosina 2012–2019 ja 3,5 prosenttia vuosina 2020–2024.

KUVIO 5. YRITYSSEKTORIN KAIKKIEN TYÖNTEKIJÖIDEN JA JATKAJIEN PALKANMUUTOSTEN EROTUS



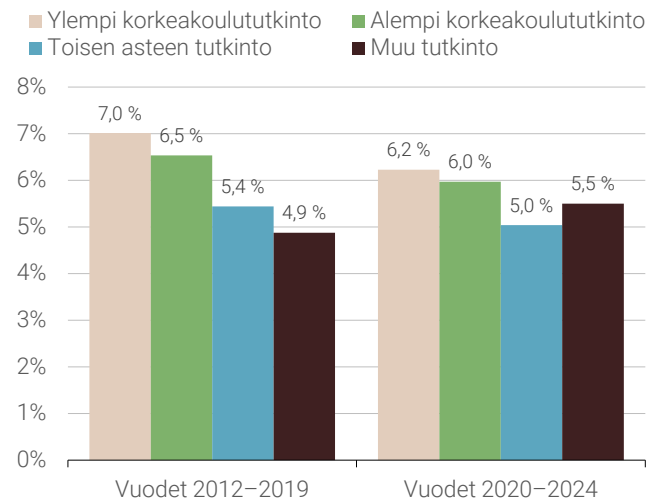
Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen palkkarakenne- sekä EK:n palkka-aineistolla.

KUVIO 6. TYÖNANTAJAA TAI TEHTÄVÄÄ VUODEN AIKANA VAIHTANEIDEN OSUUS



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen palkkarakenne- sekä EK:n palkka-aineistolla.

KUVIO 7. TYÖNANTAJAA VUODEN AIKANA VAIHTANEIDEN OSUUS



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen palkkarakenne- sekä EK:n palkka-aineistolla.

korkeakoulututkinnon suorittaneilla tämä ero on 0,6 prosenttiyksikköä ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneilla 0,3 prosenttiyksikköä. Alemmilla koulutusasteilla ero on vähäinen. Tulokset kertovat siitä, että korkeakoulututkinnon suorittaneilla palkat nousevat heidän vaihtaessaan tehtävää tai työnantajaa. Eli sen lisäksi, että korkeasti koulutetut pystyvät keskimäärin hyötymään muita enemmän liukumista silloin, kun he jatkavat saman työnantajan samoissa tehtävissä, he saavat

myös muita suurempia palkankorotuksia silloin, kun he vaihtavat työnantajaa tai tehtävää samalla työnantajalla.

Kuviosta 6 nähdään, että tällaisten vuoden aikana töitä (eli tehtävää tai työnantajaa) vaihtaneiden osuus on korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskuudessa selvästi suurempi kuin matalammin koulutettujen.

Kuviossa 7 tarkastellaan, kuinka suuri osuus yrityssektorin työntekijöistä on vaihtanut yrityssektorin sisällä toisen työnantajan palvelukseen. Nähdään, että näitä

työnantajanvaihtajia on korkeakoulutettujen keskuudessa selvästi enemmän kuin matalammin koulutetuilla. Tosin erot ovat viime vuosina hieman kaventuneet. Nämä tulokset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että korkeakoulutetuilla on enemmän mahdollisuuksia ”kilpailuttaa” työnantaja kuin matalammin koulutetuilla. Tämä voi puolestaan osaltaan helpottaa liukumien saavuttamista (vaikka työntekijä päätyisikin jatkamaan saman työnantajan samoissa tehtävissä).

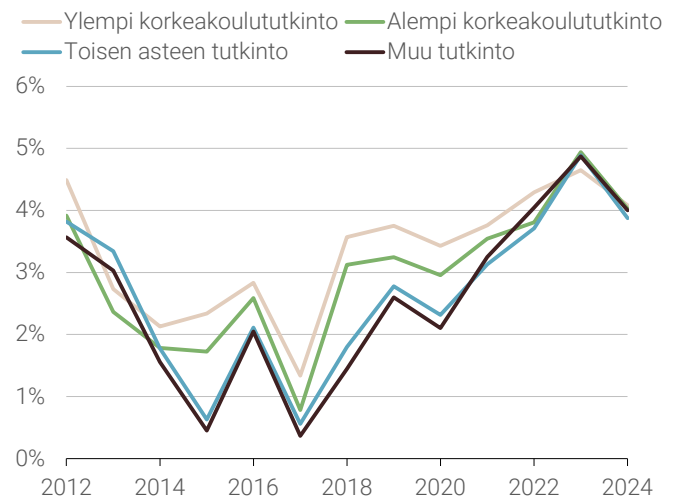
Lopuksi kuviossa 8 tarkastellaan jatkajien palkkojen kehitystä tarkemmin vuosikohtaisten aikasarjojen avulla. Nähdään, että korkeasti koulutettujen palkat ovat kasvaneet muita enemmän erityisesti vuosina 2015–2022. Kuten kuviossa 1 ilmenee, tuolla ajanjaksolla tehtyjen työntuntien määrä kasvoi kansantaloudessa voimakkaasti.

Kuviosta 8 nähdään kiinnostava muutos vuosina 2023–2024 verrattuna edeltäviin vuosiin. Koulutustasojen väliset erot jatkaneiden palkkakehityksessä ovat käytännössä kadonneet. Korkeasti koulutettujen liikkuvuus työnantajien välillä on myös viime vuosina kaventunut, eikä työnantajan vaihtamisesta näytä enää koituvan yhtä merkittävää palkkaetua kuin aikaisempina vuosina. Kaiken kaikkiaan näyttää siis siltä, että viimeisen kahden vuoden aikana työnantajat eivät ole enää kilpailleet korkeasti koulutetuista yhtä tiukasti kuin aikaisemmin. Talouden laskusuhdanneltilanne saattaa selittää viimeisiä muutoksia palkkakehityksen rakenteissa.

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Kaiken kaikkiaan analyysit kertovat, että liukumat ovat tuoneet markkinaehtoisuutta Suomen yrityssektorin palkanmuutokseen tällä vuosituhanella. Palkkamaltin ja liukumien yhdistelmä on voinut osaltaan helpottaa työmarkkinoiden sopeutumista 2010-luvun alussa koetun tuottavuusshokin jälkeen. Toisaalta tulokset kertovat, että pienipalkkaisilla matalammin koulutetuilla on ollut korkeasti koulutettuja rajallisemmat mahdollisuudet hyötyä liukumista tai työpaikan vaihtamisesta. Viimeisen parin vuoden aikana korkeakoulutettujen asema työmarkkinoilla suhteessa matalammin koulutettuihin on

KUVIO 8. JATKAJIIEN NIMELLISPALKKOJEN MUUTOKSET KOULUTUSRYHMITÄIN



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen palkkarakenne- sekä EK:n palkka-aineistolla.

tasoittunut merkittävästi. Muutos lienee suhdanneluonteinen.

Kollektiivisten sopimusten yleiskorotukset rajoittavat työnantajien kykyä käyttää paikallista markkinavoimaansa ja pitävät pienipalkkaisten palkkoja tällä tavalla matalina. Silloin kun matalat palkat johtuvat paikallisen työnantajan neuvotteluvoimasta, tutkimuskirjallisuuden perusteella pienimpien palkkojen nosto ei välttämättä heikennä työllisyyttäkään (Card & Krueger 1995; Manning 2003). Solidaariset yleiskorotukset sekä maltillinen yleinen palkkalinja, joka jättää riittävästi tilaa liukumille voi olla Suomelle sopiva palkkamalli. Se tuo työmarkkinoille sopeutumiskykyä ja tehokkuutta sekä jarruttaa eri-arvoistumista. ■



KIRJALLISUUS

Azar, J., Marinescu, I., Steinbaum, M., & Taska, B. (2020), Concentration in US labor markets: Evidence from online vacancy data, **Labour Economics**, 66: 101886.

Barth, E., Bryson, A., & Dale-Olsen, H. (2020), Union Density Effects on Productivity and Wages, **The Economic Journal**, 130(631): 1898–1936.

Benmelech, E., Bergman, N. K., & Kim, H. (2022), Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages? **The Journal of human resources**, 57(7): S200–S250.

Card, D., & Krueger, A. B. (1995), **Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage**, Princeton University Press.

Carnicelli, L., & Suhonen, T. (2025), **Returns to doctoral education in Finland**, Työn ja talouden tutkimus LABORE, Tutkimuksia 117.

Dodini, S., Lovenheim, M., Salvanes, K., & Willén, A. (2024), Monopsony, Job Tasks and Labour Market Concentration, **The Economic Journal**, 134(661): 1914–1949.

Fornaro, P., & Maliranta, M. (2022), **Liukumat suomalaisen palkanmuodostuksen joustotekijänä**,

Työn ja talouden tutkimus LABORE, Työpapereita 334.

Haucap, J., & Wey, C. (2004), Unionisation structures and innovation incentives, **Economic Journal**, 114(494): C149–C165.

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

Manning, A. (2003), **Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets**, Princeton University Press.

OECD (2021), **The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study**, OECD Publishing.

Qiu, Y., & Sojourner, A. (2023), Labor-market concentration and labor compensation, **ILR Review**, 76(3): 475–503.

Thoresson, A. (2024), Employer concentration and wages for specialized workers, **American Economic Journal: Applied Economics**, 16(1): 447–479.

LISÄTIETOJA

PAOLO FORNARO

johtava tutkija
040 965 8449

MIKA MALIRANTA

johtaja, professori
050 369 8054

VEERA NIPPALA

tutkija
050 407 6258

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

