

Hannu Piekkola

## **PALKKAEROT JA TULOSPALKAT**

**Osaamispääoma teknologisessa  
murroksessa**

Julkaisija: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

Kustantaja: Taloustieto Oy

Helsinki 2002

Kansi: MainosMayDay, Vantaa 2002

ISBN 951-628-374-8

ISSN 0356-7443

Painopaikka: Tummavuoren Kirjapaino Oy, Vantaa 2002

**PIEKKOLA, Hannu, PALKKAEROT JA TULOSPALKAT: Osaamis-  
pääoma teknologisessa murroksessa.** Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän  
Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2002, 108 s.  
(B, ISSN 0356-7443; 193). ISBN 951-628-374-8.

**TIIVISTELMÄ:** Tutkimus selvittää ensiksi teknologista muutosta ja 1990-luvun alun poikkeuksellista lamaa selittämässä osaamispääomaan liittyviä muutoksia palkkakorvauksissa. Luovan tuhon ja teknologisen murroksen seurauksena etenkin ns. kätkeytyneen osaamispääoman tuotto kasvaa, mikä ei riipu koulutustasosta. Kasvun kautena 1995–1998 koulutetun työvoiman liikkuvuus yritysten välillä kasvaa, mikä johtaa myös koulutuksen tuoton kasvuun. Samalla osaamispääoman tuoton hajonta kasvaa. Tämä voi selittyä siitä, että talouskasvun kaudella uuden teknologian alueilla vain määrätystä koulutuspääomasta on kysyntää. Samalla kuitenkin yritysten väliset tuottavuuserot ovat kaventuneet, mikä selittää palkkahajonnan varsin maltillista kasvua.

Tulospalkkauksen käyttöä selittävät korkeakoulutettujen osuus, T&K- ja pääomaintensiivisyys, liikeriski, yrityskoko ja koulutetun työvoiman pysyvyys yhdistetyssä työnantaja-työntekijä -aineistossa vuosilta 1996–2000 (tutkimus yhteinen Antti Kauhasen kanssa). Muita todennäköisemmin tulospalkkauksen piirissä ovat koulutetut, T&K-työntekijät, toimihenkilöt ja miehet. Tulospalkkaukseen osallistuvilla on keskimäärin 5–10 % korkeammat ansiot, kun havaittavat yksilökohtaiset tekijät on huomioitu (3 % toimihenkilöille ja 10 % työntekijöille). Tulospalkkauksen tuottavuusvaikutukset ovat kuitenkin vielä suuremmat; ne ovat likimain 6–13 %. Tuottavuuden kasvua voidaan selittää kasvaneella panostuksella ja työntekijöiden valikoitumisella. Tulospalkkauksen voidaan nähdä myös korvaavaan palkkahierarkiaa tai kokemusvuosilisiä, ja palkkaerot ovat pienemmät yrityksissä, jotka maksavat tulospalkkaa.

Voitonjakoa mitataan myös empiirisesti yrityskohtaisen palkkauksen osuudella, joka perustuu yrityksen tekemään tulokseen. Yrityksissä, joissa T&K-toiminta on vähäistä, joustava työn tarjonta kannustaa voitonjaon käyttöön. T&K-intensiivisissä yrityksissä voitonjakoa selittää ennen muuta osaamispääoman karttuminen. Yli 50-vuotiaiden työmarkkina-asema on kuitenkin heikko, ja työntekijöiden korkea palkkataso yrityksessä lisää todennäköisyyttä työpaikan menettämiseen.

Tutkimuksen perusteella työntekijöiden työsuhteen keskimääräinen kesto lyhenee koulutusasteen noustessa, mikä kertoo koulutettujen suuresta työpaikkaliikkuvuudesta. Korvaukset koulutuksesta ja kätkeytyneestä osaamispääomasta ovat yhteydessä työpaikan vaihtoihin. Yrityskohtaiset korvaukset sen sijaan vähentävät selvästi todennäköisyyttä vaihtaa työpaikkaa. Teknologiayrityksissä näin on etenkin voittopalkkioiden suhteen. Parhaassa työiässä olevilla eli 28–38 -vuotiailla työpaikan vaihdon todennäköisyys myös lisääntyy iän myötä. 49–64 -vuotiaiden työmarkkina-asema on sen sijaan oleellisesti heikompi ja työpaikan vaihtaminen on vähäisempää.

**Avainsanat:** osaamispääoma, palkkausjärjestelmät, työn organisointi, tulonjako, yhdistetty työnantaja-työntekijäaineisto