

## Työtehtävien rakennemuutos on 2000-luvulla koskettanut suurta osaa yksityisen sektorin palkansaajista

*Rakennemuutokset ovat aina olleet tärkeä osa talouskasvua. Ilman toimiala- ja yritysrakenteiden muutoksia elintasomme kehitys olisi väistämättä jäänyt vaatimattomaksi. Viime vuosina talouskasvun ja työmarkkinoiden tutkimuksessa painopiste on siirtynyt tehtävä- ja toimintotason analyyseihin. Siirtymän yhtenä kimmokkeena ovat kehittyneiden maiden työmarkkinoille ilmaantuneet uudenlaiset kehityskulut. Niiden taustalla on kaksi toisiinsa kytkeytynyttä tekijää: tietotekninen vallankumous ja globalisaatio. Jotta työtehtävien rakennemuutoksen merkitystä voitaisiin kunnolla ymmärtää, tarvitaan vastauksia muiden muassa seuraaviin kysymyksiin: Kuinka laajaa tehtävärakenteiden muutos on? Mitkä ovat tärkeimmät taustatekijät? Miten työpaikka- ja henkilörakenteiden muutos on vaikuttanut ansiotason kehitykseen ja palkkaliukumaan? Näihin kysymyksiin vastataan Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ETLAn tutkimusraportissa ”Työtehtävien ja palkkojen dynamiikka”.*

Tarkasteluajanjaksolla 2002–2009 on kaikista eniten muuttunut yksityisten palvelujen palkansaajien tehtävien rakenne. Toiseksi suurimpia muutokset ovat teollisuuden toimihenkilöiden tehtävien rakenteessa. Kummassakin palkansaajaryhmässä työllisyys on vahvistunut erityisesti korkeapalkkaisissa tehtävissä. Teollisuuden työntekijöiden tehtävä rakenne on muuttunut kaikista vähiten. Työllisyys on lähes kauttaaltaan muuttunut ensisijaisesti niissä palkka-asteikon osissa, joiden tehtävissä toimii huomattava määrä palkansaajaryhmän työntekijöistä. Tämän vuoksi tehtävien rakennemuutos on 2000-luvulla koskettanut varsin suurta osaa yksityisen sektorin palkansaajista.

Tehtävärakenteen muutokset herättävät kaksi kysymystä: mistä työvoima on ensisijaisesti tullut työllisyysosuudeltaan kasvaviin tehtäviin, ja mihin työvoima on etupäässä siirtynyt työllisyysosuudeltaan supistuvista tehtävistä? Kiinnostavaa on etenkin se, missä määrin supistuvissa tehtävissä toimivat ovat voineet siirtyä toisiin tehtäviin oman palkansaajaryhmän sisällä. Mahdollisuudet tähän ovat kauttaaltaan olleet kaikista heikoimmat pienipalkkaisissa tehtävissä työskentelevillä. Keski- ja korkeapalkkaisissa tehtävissä toimivilla on selvästi paremmat mahdollisuudet siirtyä toisiin tehtäviin oman palkansaajaryhmän sisällä. Mahdollisuudet siirtyä palkansaajaryhmän toisiin tehtäviin näyttävät kaiken kaikkiaan riippuvan viime kädessä siitä, missä määrin saman alan tehtäviä on edustettuina palkka-asteikon eri osissa. Tämä tulos viittaa siihen, että mahdollisuudet vaihtaa tehtävää palkansaajaryhmän sisällä riippuvat enemmän alasta kuin itse työtehtävästä. Valaisevan esimerkin tästä tarjoavat tietotekniset tehtävät, joiden välillä esiintyy kiitettävästi siirtymiä sekä palkansaajaryhmien sisällä että myös niiden välillä.

Tehtävien väliset suuret erot kasvutehtävien rekrytointilähteissä sekä siirtymissä supistuvista tehtävistä muualle ovat hyvin todennäköisesti vaikuttaneet merkittävällä tavalla myös sekä reaali palkkojen että sisäisten palkkaerojen kehitykseen. Se on tällä samalla ajanjaksolla ollut eri tehtävissä varsin erilaista. Näin ollen ei ole yllättävää, että tehtävien työllisyysosuuksien muutoksen ja niiden palkkakehityksen välinen riippuvuus jää kauttaaltaan heikoksi. Esille nousee selkeästi ainoastaan se, että ns. tietoteknisissä tehtävissä reaali palkkakasvu on jäänyt selvästi keskimääräistä heikommaksi. Tulos on sama riippumatta siitä, onko tietoteknisen tehtävän osuus työllisistä vahvistunut vai heikentynyt.

Tyypillisesti työpaikkojen rakennemuutos kohottaa toimialan keskipalkkatasoa, mutta henkilörakenteiden muutos hidastaa ansiotason nousua. Useimmilla toimialoilla, erityisesti teollisuudessa, korkeapalkkaiset työpaikat ovat lisääntyneet muita nopeammin, mikä vaikuttaa positiivisesti keskitulojen kasvuun. Henkilörakenteiden muutos puolestaan hidastaa ansiotason nousua, koska tietyn yrityksen tiettyyn tehtävään tulevat ovat keskimäärin matalapalkkaisempia kuin tehtävässä jo jonkin aikaa olleet.

Rakennemuutosten vaikutuksen voimakkuus vaihtelee voimakkaasti myös suhdannetilanteen mukaan. Erityisesti tämä koskee henkilörakenteiden muutoksen vaikutusta. Noususuhdanteessa työmarkkinoille tulee matalapalkkaisia työntekijöitä, laskusuhdanteessa he poistuvat markkinoilta. Henkilörakenteiden muutos vaikuttaa siis vastasyklisesti. Saman yrityksen samoissa tehtävissä jatkaneiden palkkakehitys myötäilee sen sijaan sangen herkästi suhdannetilannetta – matalasuhdanteen aikana palkkojen kasvu on suhteellisen hidasta ja korkeasuhdanteen aikana suhteellisen nopeaa.

Rakennemuutostekijät vaikuttavat vääristävästi virallisiin palkkaliukumalukuihin, joten ne hämärtävät kuvaa liukumista työmarkkinoiden palkanmuodostuksen joustavuuden osatekijänä. On siis tärkeää ottaa huomioon rakennemuutosten vaikutus myös silloin, kun mitataan ja tulkitaan palkkaliukumaa.

### **Julkaisu**

Rita Asplund & Antti Kauhanen & Mika Maliranta: Työtehtävien ja palkkojen dynamiikka. ETLA B 255, ISSN 0356-7443, ISBN 978-951-628-564-4, ISBN 978-951-628-565-1 (PDF). Helsinki 2012.

### **Hankkeen kotisivu**

<http://www.etla.fi/to/tehtavarakenteet>

### **Lisätietoja**

Tutkimusjohtaja Rita Asplund, (09) 6099 0208, [rita.asplund@etla.fi](mailto:rita.asplund@etla.fi)

Tutkimuspäällikkö Antti Kauhanen, (09) 6099 0224, [antti.kauhanen@etla.fi](mailto:antti.kauhanen@etla.fi)

Tutkimusjohtaja Mika Maliranta, (09) 6099 0219, [mika.maliranta@etla.fi](mailto:mika.maliranta@etla.fi)