

# ETLA

**ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS**

THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY

Lönnrotinkatu 4 B 00120 Helsinki Finland Tel. 358-9-609 900

Telefax 358-9-601 753 World Wide Web: <http://www.eta.fi/>

## **Keskusteluaiheita - Discussion papers**

No. 635

Rita Asplund

### **PALKKALIIKKUVUUS SUOMESSA\***

\* Työmarkkinat 2000 -työryhmälle laadittu taustaselvitys.  
Kiitämme Talousneuvoston sihteeristöä taloudellisesta tuesta.



**ASPLUND, Rita, PALKKALIKKUVUUS SUOMESSA.** Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 1998, 20 s. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 635).

**TIIVISTELMÄ:** Tässä kirjoituksessa annetaan lyhyt katsaus palkkaliikkuvuustutkimukseen yleensä ja Suomea koskeviin empiirisiin tuloksiin erityisesti. Alan tutkimuksissa on useimmiten tyydytty palkkaliikkuvuuden suuruuden kuvaamiseen. Harvemmin havaittuja siirtymiä tietyn ajanjakson aikana on yritetty selittää palkansaajien ja heidän työhönsä liittyvillä ominaisuuksilla ja niissä tapahtuneilla muutoksilla. Aivan viime vuosina on alettu kiinnittää kasvavaa huomiota matalapalkkaisten todennäköisyyteen lukkiutua matalapalkkatöihin sensijaan, että siirtyisivät suhteellisen nopeasti palkkajakaumassa ylöspäin. Suomen työmarkkinoille näyttää olevan ominaista kasvavat palkkaerot yhdistettyinä olennaisesti hidastuneeseen liikkumiseen palkkajakumassa ylöspäin. Tämä viittaisi siihen, että palkkaerot Suomessa ovat kasvaneet enemmän kuin mitä vuosiaineistoista lasketut palkkahajontamittarit osoittavat. Varte-notettava tulos on myös se, että päinvastoin kuin useimmissa muissa teollisuusmaissa, palkkaliikkuvuus Suomessa näyttää selittyvän ensisijaisesti palkansaajista enemmän tai vähemmän riippumattomista tekijöistä kuten suhdannevaihteluista ja työnantajien rekrytointipäätöksistä.

**AVAINSANAT:** palkkaerot, palkkaliikkuvuus, matalapalkkaisuus

**ASPLUND, Rita, EARNINGS MOBILITY IN FINLAND.** Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 1998, 20 p. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 635).

**ABSTRACT:** This paper gives a brief review of empirical evidence on earnings mobility in general and for Finland in particular. The empirical research has mostly been restricted to exploring the magnitude of earnings mobility. Seldom attempts have been made to explain the observed patterns of mobility in the earnings distribution. In recent years the focus has shifted to the earnings mobility of low-wage earners and their probability of moving up the earnings ladder instead of being locked into low-paid jobs. The Finnish labour market seems to be characterised by increasing wage differentials and substantially falling earnings mobility, suggesting that overall earnings dispersion has increased more than indicated by dispersion figures calculated from single cross-sections. Moreover, in contrast to results for many other industrialised economies earnings mobility in Finland is found to be influenced primarily by factors such as business cycles and employers' hiring decisions and not by the workers' individual characteristics.

**KEY WORDS:** earnings dispersion, earnings mobility, low-wage employment



## Sisältö

<b>1. Yleistä</b>	<b>1</b>
<b>2. Palkkaerot ja palkkaliikkuvuus</b>	<b>1</b>
<b>3. Palkkaliikkuvuuden mittaaminen</b>	<b>3</b>
<b>4. Palkkaliikkuvuuden selittäminen</b>	<b>4</b>
<b>5. Palkkaliikkuvuus suomalaisilla työmarkkinoilla</b>	<b>5</b>
5.1 Palkkaliikkuvuus Suomessa I	5
5.2 Palkkaliikkuvuus Suomessa II	7
<b>6. Palkkaliikkuvuus matalapalkkaisten keskuudessa</b>	<b>10</b>
6.1 Taustaa	10
6.2 Mitä tarkoitetaan matalapalkkaisilla?	11
6.3 Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuus Suomessa I	12
6.4 Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuus Suomessa II	14
<b>6. Yhteenveto</b>	<b>18</b>
<b>Lähdekirjallisuutta</b>	<b>20</b>



## 1. Yleistä

Työmarkkinoilla esiintyviin palkkaeroihin on 1990-luvulla kiinnitetty kasvavaa huomiota. Palkkahajontaa on eri teollisuusmaissa mitattu käytettävissä olevien tilastoaineistojen sallimissa rajoissa. Tarvittavien aineistojen saatavuus ja laatu vaihtelee kuitenkin huomattavasti, mikä hankaloittaa palkkahajontamittareiden vertailtavuutta niin eri ajankohtina kuin eri maiden välillä. OECD:n *Employment Outlook* 1993 antaa hyvän yleiskatsauksen palkkaerojen mittaamisesta, suuruudesta ja kehityksestä kahdessatoista OECD-maassa. Raportissa todetaan muun muassa, että palkkaerot ovat kasvaneet ripeästi Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa. Kasvuvauhti on ollut selvästi hitaampaa Keski-Euroopan maissa. Pohjoismaissa sen sijaan suhteelliset palkkaerot ovat pysyneet suurin piirtein muuttumattomina lukuunottamatta Ruotsia, jossa palkkaerot ovat laajentuneet 1980-luvun puolivälistä lähtien.

Lukuisat viime vuosina julkaistut kansainväliset tutkimukset kuten OECD:n vuoden 1996 työvoimakatsaus osoittavat, että palkkaerojen kasvu sekä eri työntekijäryhmien välillä että niiden sisällä on yleistymässä OECD-maissa. Tämä näyttää koskevan myös Suomea (Eriksson ja Jäntti 1997).

Kolikon toinen puoli – palkkaliikkuvuus – on saanut selvästi vähemmän huomiota osakseen. Ehdottomasti tärkein syy on se, että palkkaliikkuvuuden tutkiminen empiirisesti vaatii pitkittäisaineiston eli aineiston, joka sallii samojen palkansaajien seuraamista mahdollisimman monen vuoden ajalta. Ihannetilanteessa jokaisesta henkilöstä olisi tietoa koko työuralta.

Olemassa olevat tutkimustiedot palkkaliikkuvuudesta osoittavat, että ihmiset liikkuvat palkkajakaumassa paljon enemmän kuin on aikaisemmin luultu (Bingley y.m. 1995, OECD 1997). Jos työntekijät järjestetään palkkatason mukaan viiteen yhtä suureen ryhmään, niin viiden vuoden sisällä noin puolet työntekijöistä on ainakin "käynyt" toisessa – alemmassa tai ylemmässä – viidesosassa (OECD 1996). Tulokset näyttävät olevan hyvin samansuuntaisia eri OECD-maissa.

## 2. Palkkaliikkuvuus ja palkkaerot

Yllättävän vilkkaaksi todettu palkkaliikkuvuus on herättänyt kysymyksen siitä, missä määrin palkkaliikkuvuus vaikuttaa työmarkkinoilla esiintyviin palkkaeroihin pitemmällä aikavälillä. Palkkahajontaluvut on laskettu poikkileikkausaineistoista, mikä tarkoittaa sitä, että verrataan työuransa eri vaiheissa olevien työntekijöiden palkkatasoja. Koska palkka yleensä nousee iän ja työkokemuksen myötä, voidaan olettaa, että työntekijöiden väliset palkkaerot supistuvat vuosien kuluessa eli todelliset palkkaerot

voidaan olettaa olevan pienempiä kuin yksittäisiin vuositietoihin perustuvat luvut antavat ymmärtää.

Palkkaerojen ja palkkaliikkuvuuden yhteys on nostettu keskeiseksi teemaksi OECD:n tuoreimmassa työvoimakatsauksessa (1997). Tärkeäksi perusteluksi tälle esitetään työ- ja tuotemarkkinoiden joustavuuden kasvattamisesta syntyvien tasa-arvoisuuteen heijastuvien vaikutusten mahdollisimman oikea arvioiminen. OECD:n raportissa esitettyjen tulosten luotettavuutta ja yleistämistä hankaloittaa kuitenkin se, että tutkittavia maita on vain kuusi ja tutkittava ajanjakso suhteellisen lyhyt (1986–91). Viimeksi mainittu seikka todennäköisesti selittää ainakin osittain sen, että palkkaliikkuvuuden palkkaeroja tasoittava vaikutus osoittautuu kaikissa tutkituissa maissa olevan verrattain pientä. Niinpä päädytään siihen, että poikkileikkausaineistoista lasketut palkkaerot näyttävät pitkälti säilyvän myös pitemmällä aikavälillä. Talous- ja sosiaalipolitiikan kannalta tällainen lopputulos, jos se todella pitää paikkansa, olisi varteenotettava.

Tietynasteista palkkaerojen tasoittamista näyttää kuitenkin tapahtuvan jo kuuden vuoden sisällä. Valtaosa palkkaerojen kaventumisesta osoittautuu keskittyvän palkkajakauman häntiin. Tutkitut maat eroavat kuitenkin selvästi toisistaan siinä, onko pääosa tasoituksesta peräisin matalapalkkaisten nousemisesta korkeammalle palkkatasolle vai korkeapalkkaisten painumisesta matalammalle palkkatasolle. Lisäksi todetaan, että palkkaliikkuvuuden palkkaeroja tasoittava vaikutus on useimmiten huomattavasti voimakkaampaa matalapalkkaisilla eli nuorilla, naisilla, huonosti koulutetuilla sekä työnantajaa vaihtaneilla. Mielenkiintoinen tulos on myös se, että työmarkkinoiden instituutioissa ja palkkaeroissa esiintyvistä eroista riippumatta palkkaliikkuvuus ei vaihtelee merkittävästi tutkittujen maiden välillä. *Palkkaerojen ja palkkaliikkuvuuden suuruus ei siis kulje käsi kädessä.*

OECD:n raportissa (1997) todetaan lopuksi, että todellisuudessa palkkaliikkuvuus selittyy vain osittain työelämässä kertyvällä osaamisella ja työkokemuksella.<sup>1</sup> Myös samantyyppisten työntekijöiden välillä esiintyy huomattavia eroja palkkojen kehityksessä työuran aikana. Toisaalta suurin osa palkkaliikkuvuuden palkkaeroja tasoittavasta vaikutuksesta näyttää niin ikään tapahtuvan työntekijäryhmien sisällä. Vuosittaiset muutokset työntekijöiden palkoissa näyttävät siis pitkälti johtuvan satunnaisista, useimmiten arvaamattomista muutoksista työympäristössä, esimerkiksi työttömäksi joutumisesta. Tästä voidaan päätellä, että palkkatulojen kehitykseen liittyy OECD-alueella tänä päivänä suuri epävarmuus.

---

<sup>1</sup> Esimerkiksi inhimillisen teorian mukaan ihmiset aloittavat matalasta palkkatasosta ja työkokemuksen kasvaessa liikkuvat työuransa aikana palkkajakaumassa ylöspäin.



### 3. Palkkaliikkuvuuden mittaaminen

Palkkaliikkuvuuden tutkiminen vaatii korkealaatuista yksilötason palkka-aineistoa mahdollisimman pitkältä ajanjaksolta. Mitä pitempi tarkasteluperiodi, sitä kattavampi käsitys saadaan palkkaliikkuvuuden mahdollisesta vaikutuksesta työmarkkinoilla esiintyviin palkkaeroihin lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Käytettävissä olevat aineistot ovat kuitenkin yleensä rajoittaneet eri maista tehdyt tarkastelut varsin lyhyelle ajanjaksolle, useimmiten vain noin viiteen vuoteen. Tässä suhteessa Suomea koskevilla pitkittäisaineistoilla on se huomattava etu, että ne kattavat paljon pitemmän ajanjakson, parhaimmillaan nykyhetkellä 20 vuotta ja yli.

Palkkakäsite vaihtelee käytettävissä olevan aineiston mukaan. Useimmiten on käytetty palkansaajien vuosipalkkatuloja, kuukausipalkkaa tai viikkopalkkaa. Harvemmin on pystytty laskemaan jokaiselle työntekijälle hänen tuntipalkkansa, joskin tämä on monen tutkijan mielestä suositeltavin palkkakäsite. Tämä siksi, että kaikkiin muihin palkkakäsitteisiin paitsi tuntipalkkaan nivoutuu henkilön päätös omasta työntarjonnastaan. Palkkaliikkuvuustutkimuksissa tämä päätös on sen vaikeuden takia jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

Yleisin tapa tarkastella palkkaliikkuvuutta on siirtymämatriisin muodostaminen. Tällöin ensimmäinen sarake antaa henkilöiden palkkatason lähtövuonna ja ensimmäinen rivi samojen henkilöiden palkkatason tarkastelujakson loppuvuonna. Siirtymämatriisin lävistäjä osoittaa, kuinka suurella osalla palkkataso on pysynyt tarkasteluperiodilla suurin piirtein muuttumattomana. Lävistäjän alapuolella olevat solut kertovat palkanalennuksen kokoneiden osuudesta, sen yläpuolella ovat solut palkankorotuksen saaneiden määrystä. Näiden tietojen pohjalta voidaan laskea esimerkiksi montako vuotta yksilöt pysyvät yhtämittaisesti jonkun määrätyn tulotason alapuolella.

Siirtymämatriisin antamat tulokset saattavat vaihdella hyvinkin paljon sen mukaan, miten matriisin solut on määritelty eli miksi palkkakäsite on muokattu. Joissakin tutkimuksissa on suoraan vertailtu henkilöiden nimellisiä palkkatulotasoja eri ajankohtina. Tähän liittyy kuitenkin se epäkohta, että inflaatiosta johtuvaa palkkaliikkuvuutta ei pystytä erottamaan ihmisten "todellisesta" eli reaali-palkkojen muutokseen liittyvästä liikkumisesta palkkajakaumassa.

Vaihtoehtoisesti voidaan tutkia henkilöiden suhteellista asemaa palkkajakaumassa ja siinä tapahtuneita muutoksia tarkasteluajanjaksolla. Yleisimmin henkilöt on suhteellisen palkkatasonsa mukaan luokiteltu kymmenesosiin tai kahdeskymmenesosiin ja palkkaliikkuvuus määritelty siirtymisinä (kahdes)kymmenesosasta toiseen. Tätä lähestymistapaa on kuitenkin kritisoitu siitä, että (kahdes)kymmenesosien väliset rajat esiintyvät tiheämmin palkkajakauman keskellä, mikä johtuu luonnollisesti siitä, että suurella osalla palkansaajista on lähellä keskitasoa oleva palkkatulo. Näin ollen pienikin

muutos henkilön suhteellisessa palkka-asemassa siirtää hänet helposti toiseen (kahdes)kymmenesosaan. Ongelma on sitä vakavampi, mitä enemmän on havaintoja lähellä määriteltyjä palkkarajoja. Toisaalta tanskalaisessa tutkimuksessa on osoitettu, että ongelma lievenee tarkastelujakson pituuden kasvaessa ja näyttää hävinneen tarkastelujakson kattavan vähintään neljä vuotta (Bingley y.m. 1995).

Siirtymämatriisi saattaa antaa vääristyneen kuvan palkkaliikkuvuuden vilkkaudesta ja suunnasta ei pelkästään sen takia, että käytetty palkka-aineisto sisältää paljon mittausvirheitä. Toinen huomionarvoinen asia on henkilöiden sijoittuminen palkkajakaumassa eli se, edustavatko he matala-, keski- vai korkeapalkkaisia työntekijöitä. Edelleen tulisi huomioida tarkastelujaksolla työllisten joukosta poistuneiden määrä. Jos pääosa poistuneista on matalapalkkaisia, seurauksena on paremmin ansaitsevien suhteellisen palkka-aseman "automaattinen" heikkeneminen tarkastelujaksolla myös ilman, että heidän ominaisuuksissaan olisi tapahtunut ratkaisevia muutoksia. Jos sen sijaan poistuneita löytyy enimmäkseen palkkajakauman ylemmästä päästä, mikä on vähemmän todennäköistä, seuraa pienempipalkkaisten suhteellisen palkka-aseman "automaattinen" vahvistuminen. Käytävissä olevat palkka-aineistot harvemmin mahdollistavat tämän asian huomioimisen, koska useimmiten ne kattavat ainoastaan ansiotyössä olevat. Suomessa Tilastokeskuksen väestölaskennan pitkittäistiedosto ja työssäkäyntitilasto edustavat varteenotettavia poikkeuksia.

Mainittakoon lopuksi, että siirtymämatriisin osoittamaa palkkaliikkuvuutta on usein haluttu kiteyttää muutamaan, mieluummin yhteen ainoaan lukuun. Tästä syystä onkin vuosien mittaan kehitetty erilaisia liikkuvuusmittareita, joita ei kuitenkaan käsitellä tässä (ks. esim. Asplund 1994).

#### 4. Palkkaliikkuvuuden selittäminen

Useimmissa tutkimuksissa henkilöiden palkkaliikkuvuutta on vain kuvattu, harvassa sitä on yritetty selittää. Kuitenkin voidaan olettaa, että henkilöiden liikkuminen palkkajakaumassa ei ole sattumanvaraista, vaan selittyy pitkälti henkilökohtaisilla ja erityyppisillä työhön liittyvillä ominaisuuksilla. Joihinkin näistä ominaisuuksista henkilö itse tai hänen työnantajansa pystyy vaikuttamaan, toisiin saattavat vaikuttaa poliittiset päätökset. Todennäköisesti myös eri taustatekijöiden vaikutuksen suhteellinen merkitys vaihtelee suuresti. Edelleen, joidenkin tekijöiden vaikutus palkkaliikkuvuuteen on luonteeltaan pysyvämpää (esim. lisäkoulutuksen hankkiminen), kun toisten vaikutus on yleensä tilapäinen (esim. nuorten useimmiten matala alkupalkkataso). *Näitä asioita valaisevia tutkimuksia voidaan siksi pitää tärkeänä taustatietona poliittiselle päätöksenteolle.*

Palkkaliikkuvuuden mallittaminen on haastava työ. Ei riitä, että henkilöiden siirtymisiä palkkajakaumassa yritetään selittää käytettävissä olevilla taustatekijöillä. Mallissa tulisi myös huomioida, että tarkasteluperiodilla palkansaajia poistuu työllisten joukosta ja että henkilön lähtötaso palkkajakaumassa saattaa niinkään vaikuttaa hänen todennäköisyyteensä liikkua palkkajakaumassa tai olla liikkumatta. Edelleen mallissa olisi huomioitava, että kaikki henkilöiden palkkaliikkuvuuteen vaikuttavat taustatekijät eivät ole tiedossa (eli eivät sisälly käytettävissä olevaan aineistoon) tai eivät ole kerta kaikkiaan mitattavissa.

## **5. Palkkaliikkuvuus suomalaisilla työmarkkinoilla**

Yllä kuvattua mallikehikkoa on käytetty tuoreessa tutkimuksessa, jossa on vertailtu palkkaliikkuvuutta Suomessa ja Tanskassa (Asplund y.m. 1997). Tutkimus poikkeaa aikaisemmasta palkkaliikkuvuutta Suomessa koskevasta tutkimuksesta (Asplund ja Bingley 1996) lähinnä siinä, että käytettyä tilastollista mallia on yritetty kehittää entisestään. Niinpä aikaisemmassa tutkimuksessa ei ollut mallitettu palkansaajien välillä esiintyviä ei-mitattavissa olevia taustatekijöitä. Lisäksi palkkaliikkuvuutta mitattiin siirtymisinä palkkajakauman kymmenesosasta toiseen. Jotta välttyttäisiin tähän mittariin liittyvästä kritiikistä (ks. edellä), palkansaajia ei ole tuoreemmassa tutkimuksessa ryhmitelty enää edes kymmenesosiin vaan palkkaliikkuvuutta on mitattu suoraan heidän suhteellisessa palkka-asemassaan tarkasteluperiodilla tapahtuneella prosenttimuutoksella.

Molemmissa tutkimuksissa on hyödynnetty Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT:n) jäsenyrityksiltään kerättyä rekisteripohjaista palkka-aineistoa. Pitkittäistiedostoksi muodostettu otos kattaa vuodet 1980–94.<sup>2</sup> Seuraavassa annetaan lyhyt yhteenveto tutkimusten tärkeimmistä tuloksista.

### **5.1. Palkkaliikkuvuus Suomessa I**

TT:n otosaineiston työllisten vuosittaisen palkkaliikkuvuuden tarkastelu ajanjaksolla 1980–94 osoittaa, että palkansaajien liikkuminen palkkajakaumassa hidastui matalan työttömyyden vuosina 1980–90 eli heidän suhteellinen palkka-asemansa muuttui vuodesta toiseen entistä vähemmän. Työntekijöillä oli siis pitkälti sama palkkakehitys, palkkojen nousuvauhti oli harvalla keskiarvoa huomattavasti nopeampaa tai hitaampaa.

---

<sup>2</sup> Tanskaa koskeva aineisto on edustava 10 prosentin otos kaikista yksityisen sektorin työpaikoista vuosina 1980–91. Tutkimus on suoritettu niin, että kahden maan tulokset olisivat mahdollisimman vertailukelpoisia.

Työttömyyden ripeä kasvu 1990-luvun alussa lisäsi myös palkkaliikkuvuutta, joskin *alaspäin*.<sup>3</sup> Tosin tämä selittyy osittain sillä, että työttömyys lisääntyi suhteellisesti eniten palkkajakauman alimmassa päässä, jolloin työpaikkansa säilyttäneiden suhteellinen palkka-asema automaattisesti heikkeni (ks. edellä). Lamaa edeltävä kehitys näyttää kuitenkin palautuneen vuoden 1994 aikana, jolloin talous jo näytti selviä elpymisen merkkejä etenkin vientiteollisuudessa.

Yleisesti katsoen työllisten vuoden sisällä tapahtunut eli lyhyen aikavälin palkkaliikkuvuus näyttää Suomessa olevan selvästi alaspäin suuntautunut. Tämä koskee ei pelkästään matalapalkkaisia työntekijöitä (ks. alaluku 6.4) vaan myös heidän korkeampipalkkaisia kollegoitaan. Kuten yllä todettiin, tärkeä selitys tälle ilmiölle lienee matalapalkkaisten suurempi todennäköisyys poistua työllisten joukosta. Selvittämättä kuitenkin on, mitkä muut tekijät ovat olleet vaikuttamassa toteutuneeseen kehitykseen.

Pitemmällä aikavälillä työntekijöiden liikkuminen palkkajakaumassa saattaa kuitenkin muodostua aivan erilaiseksi, koska tällöin eliminoituu tilapäisten vaihteluiden vaikutus henkilöiden palkkatason kehitykseen. Osoittautuu, että Suomessa lyhyellä aikavälillä alaspäin painottunut palkkaliikkuvuus kääntyykin pitemmällä aikavälillä lievästi ylöspäin työntekijöiden työelämänsä aikana kertyneen osaamisen vaikutuksen voimistuessa. *Lyhyellä aikavälillä esiintyvä palkkaliikkuvuus saattaa siten antaa täysin väärän kuvan työntekijöiden pitemmällä aikavälillä kokemasta liikkumisesta palkkahierarkiassa.* Kuten alaluvusta 6.4 ilmenee, tulos on sama, jos tarkastelun kohteena on pelkästään Suomen teollisuuden matalapalkkaiset työntekijät.

Suurin osa palkansaajista kokee työelämänsä aikana sekä ylöspäin että alaspäin suuntautuneita muutoksia suhteellisessa palkka-asemassaan. Mutta löytyy myös "voittajia" ja "häviäjiä", mikä viittaisi siihen, että ainakin joissakin tapauksissa henkilöiden ominaisuudet – eivätkä "olosuhteet" – määräävät pitkälti henkilön aseman palkkahierarkiassa. Suomalaisten teollisuuspalkansaajien keskuudessa todennäköisyys, että suhteellinen palkka-asema vahvistuisi jatkuvasti myös pitemmällä aikavälillä, on noin 20 prosenttia. Vastaavasti todennäköisyys, että joutuisi koko ajan kokemaan suhteellisen palkka-asemansa heikentymistä on 10 prosentin luokkaa. Mainittakoon, että Tanskalle lasketut vastaavat todennäköisyydet ovat samansuuruisia.

Työntekijöiden suhteellisen palkka-aseman muutosten selvittäminen vuositasolla tai pitemmällä aikavälillä ei kerro kuitenkaan, miksi muutokset ovat ylipäänsä tapahtuneet ja miksi juuri tiettyyn suuntaan. Seuraavassa selostetaan lyhyesti tärkeämpiä tuloksia harjoituksesta, jossa teollisuustyöntekijöiden palkkaliikkuvuutta ajanjaksolla

---

<sup>3</sup> Lisäksi heikentyneeseen suhteelliseen palkka-asemaan liittyi näinä vuosina tavallista useammin myös palkkatason absoluuttinen aleneminen (ks. Asplund 1997a sekä Asplund ja Bingley 1996).

1980–94 on yritetty selittää erilaisilla henkilöön ja hänen työhönsä liittyvillä taustatekijöillä.

Tulokset viittaavat siihen, että naisilla on miehiä suurempi todennäköisyys liikkua palkkahierarkiassa ylöspäin, mikä mitä ilmeisimmin selittyy sillä, että naisten palkkataso on keskimäärin miesten huomattavasti matalampaa. Mitä enemmän koulutusta henkilöllä on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hänen palkka-asemansa vahvistuu suhteessa heikommin koulutettuihin kollegoihin. Työkokemuksen kertyminen parantaa työntekijän suhteellista palkka-asemaa mutta ainoastaan työuran alkuvaiheissa. Pitempää (yli 10 vuoden) työkokemusta omaavilla työntekijöillä on selvästi suurempi todennäköisyys liikkua palkkahierarkiassa alaspäin kuin ylöspäin. Tanskaan verrattuna koulutus- ja työkokemuserojen vaikutus palkkaliikkuvuuteen on Suomessa kuitenkin huomattavasti pienempää.

Suomessa ammatinvaihdolla ja sosioekonomisen aseman paranemisella on paljon suurempi vaikutus henkilön todennäköisyyteen liikkua palkkahierarkiassa ylöspäin. Meillä siis ammattiasema pikemmin kuin koulutustaso tai työkokemus määrää henkilön suhteellisen palkka-aseman ja hänen liikkumisensa palkkahierarkiassa, kun tilanne on Tanskassa päinvastainen. Etenkin tekniseksi toimihenkilöksi nimittäminen näyttää Suomessa olevan suhteellisen palkka-aseman kannalta hyvin kannattavaa.

Tuloksien mukaan heikoimmin ylöspäin liikkuvat heikosti koulutetut, nuoret miehet. Heidät löytää palkkajakauman alimmasta päästä. Heidän suhteellisen palkka-asemansa vahvistuminen edellyttäisi lisää koulutusta, jotta ammatinvaihto olisi mahdollinen, sekä lisää työkokemusta eli heidän pidättämistä jatkuvasti työllistettyinä ilman työmahdollisuuksia heikentäviä työttömyysjaksoja. Muussa tapauksessa heidän ainoa toiveensa on talouden kääntyminen voimakkaaseen nousuun. Tutkimustulokset näet osoittavat, että liikkuminen palkkahierarkiassa ylöspäin tapahtuu Suomessa voimakkaimmin korkeasuhdanteen aikana, mikä ilmeisesti johtuu siitä, että hyvä taloudellinen tilanne mahdollistaa "löysemppää" palkka- ja urapolitiikkaa. Tanskasta vastaavaa suhdanneriippuvuutta ei löydy. Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuuteen palataan luvussa 6.

## 5.2. Palkkaliikkuvuus Suomessa II

Kuten edellä todettiin, Asplundin ja Bingleyn vuonna 1996 julkaistu tutkimus palkkaliikkuvuudesta Suomen teollisuudessa poikkeaa yllä selostetusta tutkimuksesta käytetyn mallikehikon suhteen. Kahden tutkimuksen välillä esiintyy myös muita eroja. Asplundin y.m. (1997) tutkimuksessa kaikki vuodet 1980–94 on yhdistetty yhdeksi aineistoksi, joten tulokset kertovat keskimääräisestä palkkaliikkuvuudesta ko.

ajanjaksolla. Suhdannevaihteluiden vaikutusta palkkaliikkuvuuteen on huomioitu lisäämällä mallikehikkoon yksittäisiä vuosia heijastavia muuttujia. Naisia ja miehiä ei tutkittu erikseen.

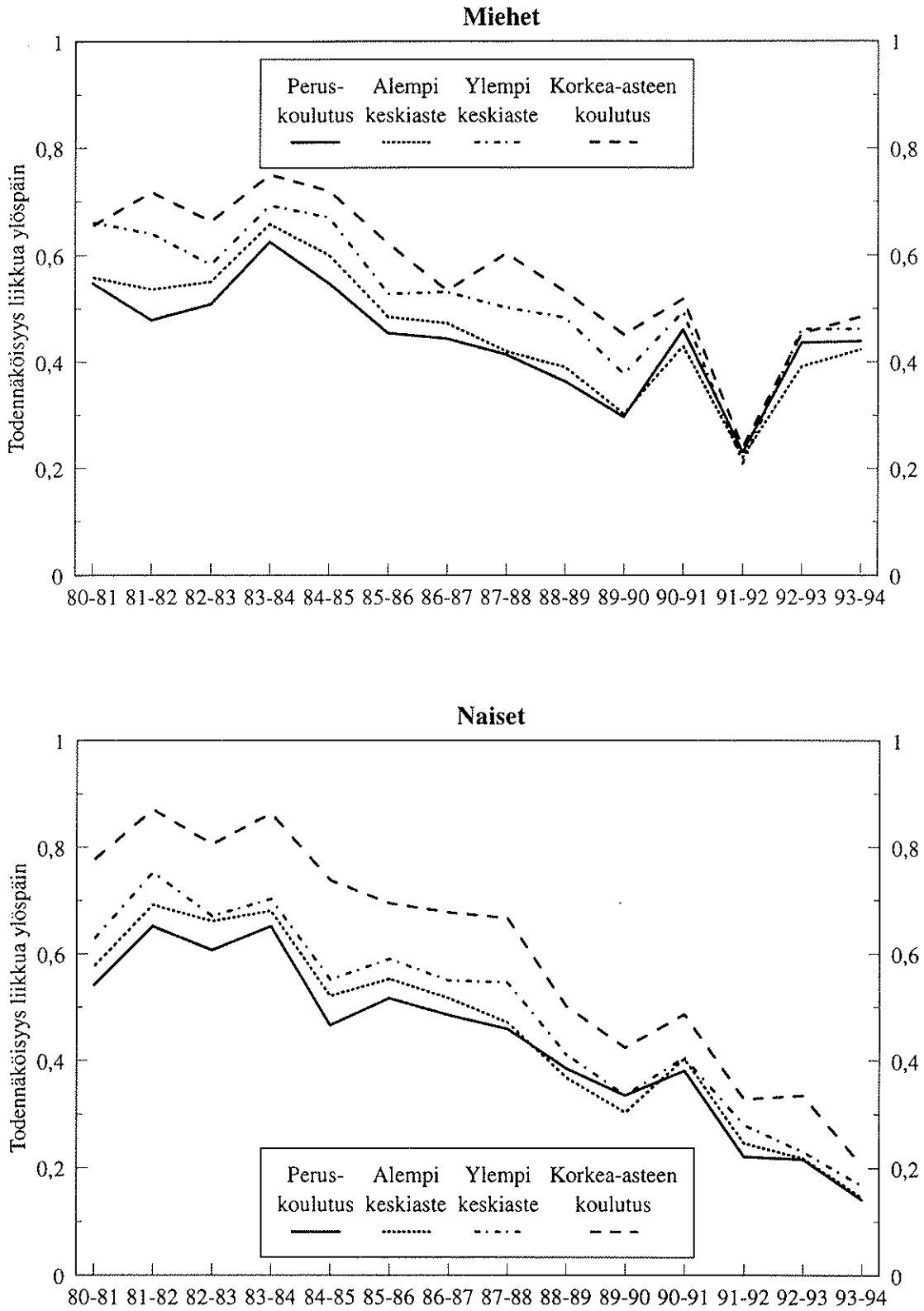
Asplundin ja Bingleyn (1996) tutkimuksessa jokaista vuosiparia (1980–81, 1981–82, jne.) tarkastellaan erikseen. Pääpaino on edelleen sen tutkimisessa, mitkä henkilökohtaiset ja työhön liittyvät ominaisuudet vaikuttavat voimakkaimmin työntekijöiden palkkaliikkuvuuteen. Koska tässä tutkimuksessa tätä selvitetään jokaiselle vuosiparille erikseen, saadaan käsitys siitä, onko ominaisuuksien vaikutukset palkkaliikkuvuuteen muuttuneet yli suhdanteiden ja etenkin 1990-luvun alun syvien lamavuosien aikana. Myös naisia ja miehiä tutkittiin erikseen lähinnä siitä syystä, että miesten ja naisten työmarkkina-asema ja palkkajakauma eroavat merkittävästi toisistaan.

Tulokset osoittavat, että eri henkilökohtaisten ja työhön liittyvien taustatekijöiden vaikutukset henkilön liikkumiseen palkkajakaumassa ovat suhdannevaihteluista riippumatta muuttuneet vain vähän vuosina 1980–94. Voimakkaimmin ovat koko tarkasteluperiodilla vaikuttaneet henkilön koulussa ja työelämässä hankkimat tiedot ja taidot sekä työtehtävät ja toimiala. Nämä taustatekijät näyttävät kuitenkin vaikuttavan varsin eri voimakkuudella miesten ja naisten suhteellisen palkka-aseman muutoksiin suomalaisessa teollisuudessa, kuten seuraavista tuloksista ilmenee.

Mitä korkeampi koulutus, sitä suuremmalla todennäköisyydellä henkilö liikkuu palkkahierarkiassa ylöspäin. Tämä vaikutus näyttää olevan naisilla jopa miehillä voimakkaampi. Keski-ikäisillä miehillä on nuorempia ja vanhempia kollegoitaan selvästi suuremmat mahdollisuudet parantaa suhteellista palkka-asemaansa. Keski-ikäisillä naisilla tilanne on päinvastainen. Palkkaliikkuvuuden ja sosioekonomisen aseman välinen kytkentä osoittautuu paljon voimakkaammaksi miesten kuin naisten keskuudessa. Työtehtävien muutos kuten myös työpaikan vaihto kasvattaa naisten todennäköisyyttä kiivetä palkkahierarkiassa ylöspäin. Sensijaan miesten keskuudessa työtehtävien muutoksella ja työpaikan vaihdolla on yleensä ollut olematon vaikutus suhteelliseen palkka-asemaan. Lamavuosien aikana työpaikkaa vaihtaneet miehet jäivät palkkakehityksessä selvästi jälkeen.

Tulosten mukaan suomalaisessa teollisuudessa työskentelevien todennäköisyys liikkua palkkahierarkiassa ylöspäin on heikentynyt huomattavasti tutkitulla ajanjaksolla. Aleneva trendi on ollut selvästi voimakkaampaa naisten keskuudessa ja on jatkunut tasaisesti suhdanteista riippumatta. Naiskollegoihin verrattuna miespalkansaajien mahdollisuudet parantaa omaa suhteellista palkka-asemaansa ovat heikentyneet selvästi vähemmän, mutta näyttävät toisaalta olevan suhdannevaihteluille herkempiä. Kuviosta 1 ilmenee, että lamavuosina henkilöiden välillä esiintyvillä koulutuseroilla ei ollut mitään

**Kuvio 1. Palkansaajan todennäköisyys siirtyä palkkahierarkiassa ylöspäin koulutustason perusteella Suomen teollisuudessa vuosina 1980–1994**



Lähde: *Asplund ja Bingley (1996)*

vaikutusta todennäköisyyteen kiivetä palkkahierarkiassa ylöspäin. Sama yleiskehitys toistuu kaikkien muidenkin henkilökohtaisten ja työhön liittyvien ominaisuuksien osalta.

Palkkajakauman alimpaan häntään kuuluvien todennäköisyys siirtyä palkkahierarkiassa ylöspäin on olennaisesti pienempää kuin enemmän ansaitsevien mahdollisuudet parantaa suhteellista palkka-asemaansa. Edelleen, tämä näyttää koskevan miehiä voimakkaammin kuin naisia. Tulokset osoittavat niin ikään, että matalapalkkatoihin jääneiden ikärakenne poikkeaa merkittävästi palkkahierarkiassa ylöspäin siirtyneiden ja teollisuuden jättäneiden ikärakenteesta. Matalapalkkaisten koulutusrakenteessa esiintyy sen sijaan vain pieniä eroja. Kasvava osa – 90-luvun alun syvän laman vuosina yli 75 prosenttia – matalapalkkatöissä olevista alle 25-vuotiaista on matalapalkkatyössä myös seuraavana vuonna. *Nuorten todennäköisyys jäädä useammaksi vuodeksi matalapalkkatasolle nopeaan uraputkeen pääsemisen sijaan näyttää siis kasvaneen huolestuttavan paljon 90-luvun alussa.* Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuuteen palataan luvussa 6.

## **6. Palkkaliikkuvuus matalapalkkaisten keskuudessa**

### **6.1 Taustaa**

Matalapalkkaisten työmarkkina-asema on viime vuosina noussut kasvavan mielenkiinnon kohteeksi. Tärkeitä osasyitä tähän ovat suurenevat palkkaerot, korkea ja pysyvä työttömyys sekä pelko työmarkkinoiden segmentoitumisesta tai pikemmin dualisoitumisesta. Tutkimuksellista tietoa matalapalkkaisten työmarkkina-asemasta ja siinä tapahtuneista muutoksista suurtyöttömyyden Euroopassa löytyy edelleen niukasti, joskin selvästi enemmän kuin muutama vuosi sitten. Sekä Euroopan Komissio että OECD ovat aktiivisesti vaikuttaneet tähän.

Komissio on kolmatta ja samalla viimeistä vuotta rahoittamassa eurooppalaista tutkijaverkostoa, jonka pääteemana on matalapalkkaisuus (European Low-wage Employment Research Network). Tutkijaverkosto järjesti vuonna 1997 kaksi kansainvälistä seminaaria, joissa pohdittiin toisaalta matalapalkkatyön, työttömyyden ja köyhyyden välisiä riippuvuussuhteita ja toisaalta huonosti koulutettujen syrjäytymisen syitä työmarkkinoilla. Maaliskuussa 1998 pidettävässä seminaarissa teemaa tarkastellaan poliittisesta näkökulmasta. Huomattava osa seminaariesitelmistä tullaan vuoden 1998 aikana julkaisemaan kansainvälisillä kustantajilla. Matalapalkkaisuutta on valaistu laajasti myös OECD:n viimevuotisissa työvoimakatsauksissa (1996, 1997).



## 6.2 Mitä tarkoitetaan matalapalkkaisilla?

Yleensä matalapalkkaisiksi määritellään kaikki ne henkilöt, joiden palkka on pienempi kuin kaksi kolmasosaa populaation mediaanipalkasta. Mittari on siinä mielessä oikeaoppinen, että matalapalkkaisia on sitä enemmän mitä suuremmat palkkaerot kansantaloudessa ovat. Tämän mittarin mukaan matalapalkkaisten joukko on siis Yhdysvalloissa huomattavasti suurempi kuin Suomessa.

Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuuden tutkimisen kannalta ylärajan asettamista tasolle 0,65 kertaa mediaanipalkkaa pidetään kuitenkin ongelmana varsinkin, koska se hankaloittaa eri maita koskevien tutkimustulosten vertailtavuutta. Tästä syystä onkin palkkaliikkuvuustutkimuksissa usein matalapalkkamittariksi valittu palkkajakauman alin viidennes. Tosin tätä mittaria voidaan kritisoida nimenomaan siitä, että näin määriteltynä matala palkka tarkoittaa Suomessa jotain aivan muuta kuin matala palkka esimerkiksi Yhdysvalloissa tai Isossa-Britanniassa.

OECD:n (1997) tuoreessa palkkaliikkuvuustutkimuksessa todetaan, että myös matalapalkkaiset liikkuvat vilkkaasti palkkajakaumassa, ainakin kuudessa tutkitussa OECD-maassa. Yksityiskohtaisempi tarkastelu paljastaa kuitenkin, että matalapalkkaisten keskuudessa löytyy monenlaista palkkaliikkuvuutta. Ensinnäkin on ne työntekijät, jotka ovat ainakin kerran työelämänsä aikana olleet matalapalkkatyössä, joskin useimmiten vain lyhyehkön ajan. Näistä osa siirtyy suhteellisen nopeasti ja pysyvästi paremmin palkattuihin töihin. Matalapalkkatyö on siis näille henkilöille selvä astinlauta. OECD:n tutkimuksen mukaan tämä joukko on suhteellisen laaja ja koostuu enimmäkseen nuorista.

Jäljelle jäävä osa on poliittisesti huomattavasti ongelmallisempi, koska se muodostuu henkilöistä, jotka onnistuvat siirtymään korkeampipalkkaiseen työhön vain tilapäisesti; jonkun ajan päästä he ovat takasin matalapalkkatyössä. Kuudessa tutkitussa OECD-maassa tähän toistuvasti matalapalkkatyöhön palaaviin näyttäivät kuuluvan etenkin naiset sekä iäkkäämmät ja heikosti koulutetut työntekijät.

Toiseksi on ne työntekijät, jotka jatkavat pysyvästi matalapalkkatöissä eli ovat matalapalkkaloukussa. OECD:n raportin (1997) mukaan myös tämä ryhmä koostuu enimmäkseen naisista sekä vanhemmista ja heikosti koulutetuista työntekijöistä. Ryhmä osoittautuu kuitenkin tutkituissa maissa selvästi pienemmäksi kuin edellinen ryhmä. Kolmanneksi on ne henkilöt, jotka liikkuvat matalapalkkatyön ja työttömyyden (tai muun työmarkkina-aseman) välillä. Tähän ryhmään on vasta hiljattain alettu tutkimuksissa kiinnittää huomiota (ks. esim. OECD 1996).

Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuus saattaa siis olla hyvin erilaista johtaen varsin erilaiseen työuraan. Vaikka myös matalapalkkaisten keskuudessa näyttää löytyvän

runsaasti palkkaliikkuvuutta, suhteellisen palkka-aseman pysyvä koheneminen ei koske kaikkia. Mitä kauemmin henkilö on ollut matalapalkkatyössä, sitä pienemmäksi muuttuu hänen todennäköisyytensä siirtyä pysyvästi palkkahierarkiassa ylöspäin. OECD:n raporteissa korostetaan, että matalapalkkaisten palkkaliikkuvuuden erilaiset muodot ja demograafiset kokoonpanot vaativat huolellisesti mietittyjä ja kohdistettuja poliittisia toimenpiteitä. Tulokset osoittavat niin ikään, että *matala- palkkaisten tunnistaminen ja politiikkakeinojen ehdottaminen yksittäisen vuoden tietojen pohjalta voi johtaa pahasti harhaan.*

Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuudesta Suomessa löytyy kiitettävästi tutkimustietoa, ainakin jos verrataan useimpien muiden OECD-maiden tilanteeseen. Seuraavassa selostetaan lyhyesti kahden tuoreen tutkimuksen päätuloksia.

### 6.3 Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuus Suomessa I

Eriksson (1998) on tutkinut matalapalkkaisten palkkaliikkuvuutta Suomessa käyttäen Tilastokeskuksen väestölaskennan pitkittäistiedostoa vuosilta 1970, 1975, 1980, 1985 ja 1990. Kuukausiansioiden pohjalta hän jakaa neljän ensimmäisen vuoden otoshenkilöt viiteen yhtä suureen ryhmään, joista alin viidennes edustaa matalapalkkaisia.

Tämä lähtökohta sallii palkkaliikkuvuuden tutkimisen sekä eri ajankohtina (1970-luku verrattuna 1980-lukuun) että eripituisilla ajanjaksoilla (viiden, kymmenen, viidentoista ja kahdenkymmen vuoden aikana). Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuuden kehityksen selvittäminen näin pitkältä ajanjaksolta on äärimmäisen tärkeää ottaen huomioon, että palkkaerot pienuivat Suomessa 1970-luvulla mutta alkoivat kasvaa nopeasti 1980-luvun jälkipuoliskolla (Eriksson ja Jäntti 1997). Aikaisemmin on myös todettu, että palkkaliikkuvuuden suuruuteen todennäköisesti vaikuttaa tarkastellun aikaperiodin pituus, mutta miten paljon on edelleen pitkälti selvittämättä.

Erikssonin tulokset osoittavat, että matalapalkkaisten todennäköisyys kuulua matalapalkkaisiin vielä viiden vuoden päästä kasvoi 1980-luvulla (taulukko 1), mikä ilmenee alimpaan viidennekseen jääneiden kasvavasta osuudesta. Huomionarvoista kuitenkin on, että alimpaan viidennekseen jääneiden selvästi pienempi osuus 1970-luvun alkupuoliskolla ei selity sillä, että mahdollisuudet siirtyä palkkajakaumassa ylöspäin olisivat silloin olleet parempia. Selitys löytyy pikemmin siitä, että huomattava osa vuonna 1970 matalapalkkatöissä olleista eivät olleet ansiotyössä enää vuonna 1975. Tilanne oli pitkälti samanlainen periodilla 1980–85. Erityisesti työvoimasta lopullisesti vetäytyneiden osuus oli merkittävä.

**Taulukko 1. Liikkuvuus palkkajakauman alimmasta viidenneksestä eli matala-palkkaisuudesta Suomessa ajanjaksolla 1970–90\***

Liikkuminen	Liikkuvuus 5 vuoden sisällä, %			
	1970–75	1975–80	1980–85	1985–90
1. viidennekseen	22 (34)	23 (28)	36 (48)	33 (41)
2. viidennekseen	15 (23)	35 (42)	19 (25)	24 (30)
3. viidennekseen	12 (18)	13 (16)	10 (13)	12 (14)
tätä ylemmään viidennekseen	16 (25)	11 (14)	10 (14)	12 (15)
Ei enää työllistetty, siitä:	36	18	24	20
– työtön, koulutuksessa, yrittäjä	13	5	12	13
– eläkkeellä, ei otoksessa	15	8	10	5
– kotityö tms.	9	4	3	2
Liikkuminen	Liikkuvuus 10 vuoden sisällä, %			
	1970–80	1975–85	1980–90	
1. viidennekseen	26 (40)	19 (26)	26 (39)	
2. viidennekseen	13 (20)	26 (35)	17 (26)	
3. viidennekseen	11 (17)	16 (21)	11 (16)	
tätä ylemmään viidennekseen	15 (23)	13 (18)	13 (19)	
Ei enää työllistetty, siitä:	36	26	33	
– työtön, koulutuksessa, yrittäjä	10	6	12	
– eläkkeellä, ei otoksessa	22	18	19	
– kotityö tms.	4	2	2	
Liikkuminen	Liikkuvuus 15 vuoden sisällä, %		Liikkuvuus 20 vuoden sisällä, %	
	1970–85	1975–90	1980–90	
1. viidennekseen	19 (33)	15 (23)	14 (34)	
2. viidennekseen	11 (20)	23 (34)	11 (25)	
3. viidennekseen	10 (18)	15 (23)	10 (23)	
tätä ylemmään viidennekseen	16 (28)	13 (20)	15 (35)	
Ei enää työllistetty, siitä:	44	34	51	
– työtön, koulutuksessa, yrittäjä	10	5	11	
– eläkkeellä, ei otoksessa	32	27	39	
– kotityö tms.	2	1	1	

\* Kaikki lähtövuonna ansiotyössä olleet, suluissa osuudet jatkuvasti työllistetyille.

Lähde: Eriksson (1998)

Sukupuolten palkkaliikkuvuuden välillä esiintyy selviä eroja. Kun naisilla oli 1970-luvulla pienempi todennäköisyys poistua palkkajakauman alimmasta viidenneksestä, 1980-luvulla tämä ero oli tasoittunut. Lisäksi naisilla näytti 1980-luvulla olleen paremmat mahdollisuudet kiivetä palkkahierarkiassa ylöspäin samalla, kun kasvava osuus matalapalkkaisista miehistä poistui pysyvästi työvoimasta. Tilanne oli pitkälti päinvastainen 1970-luvulla. (Ks. Eriksson 1998, Tables 3.2–3.3.)

Sen sijaan tulokset eivät anna tukea käsitykselle, että matalapalkkaisten palkkaliikkuvuus riippuisi vahvasti henkilön iästä (lukuunottamatta kaikkein vanhimmat ikäryhmät, joiden "lukkiutumistodennäköisyys" on selvästi korkeampi). *Siitä huolimatta, että nuorten voidaan olettaa olevan uraputkensa alussa, he eivät siis näytä poistuvan matalapalkkaisuudesta vanhempia työntekijöitä nopeammin.* Erikssonin tulokset ovat tässä suhteessa samansuuntaiset kuin Ruotsissa ja Yhdysvalloissa saadut tulokset. Viiden vuoden jälkeen 20–30 prosenttia matalapalkkaisista nuorista on edelleen matalapalkka-työssä (vrt. alaluvun 5.2 lopussa esitettyjä Suomen teollisuutta koskevia tuloksia).

Matalapalkkaisten liikkuvuus näyttää muuttuvan hyvin vähän, kun tarkastelu-periodia kasvatetaan viidestä vuodesta kymmeneen, viiteentoista tai kahteenkymmeneen vuoteen (taulukko 1). Suurin osa matalapalkkaisuudesta siirtymisistä tapahtuu toisin sanoen ensimmäisten viiden vuoden aikana. Tarkasteluperiodin pituuden mukaiset muutokset ovat tätäkin pienemmät, jos kohderyhmäksi määritellään pelkästään ne henkilöt, jotka ovat olleet jatkuvasti työllistettyinä (taulukossa 1 suluissa esitetyt luvut). Eriksson huomauttaa, että näin ollen matalapalkkaisten liikkumista palkkajakaumassa ylöspäin helposti yliarvioidaan, jos tarkastelussa on mukana ainoastaan jatkuvasti työssä olleet (kuten OECD:n vuoden 1996 työvoimakatsauksessa).

Lopuksi Eriksson toteaa, että matalapalkkaisten liikkuvuuden hidastuminen 1980-luvulla samaan aikaan, kun palkkaerot kääntyivät kasvuun, antaa aihetta epäillä, että pitemmän aikavälin palkkaerot ovat suuremmissa. Vuosiaineistoista lasketut palkkaerot saattavat tästä syystä peräti aliarvioida palkkaerojen todellista kasvua. Väestöryhmittäin tarkasteltuna tämä näyttää koskevan erityisesti miehiä ja iäkkäämpiä työntekijöitä.

#### 6.4 Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuus Suomessa II

Asplundin y.m. (1998) tutkimus matalapalkkaisten palkkaliikkuvuudesta Suomessa poikkeaa Erikssonin (1998) tutkimuksesta sekä aineiston että tutkimusmenetelmän osalta. Tutkimukset täydentävät siten toisiaan monessa tärkeässä suhteessa. Asplundin y.m. tutkimuksessa on hyödynnetty Teollisuuden ja Työnantajan Keskusliiton (TT) jäsenyrityksiä koskevaa rekisteripohjaista palkka-aineistoa eli kohderyhmänä on etupäässä tehdasteollisuus eikä koko elinkeinoelämä kuten Erikssonin tutkimuksessa.

Mutta toisaalta TT:n pitkittäisaineisto ulottuu 1990-luvun alun lamavuosiin, kun Erikssonin tarkastelujakso päättyy vuoteen 1990. TT:n aineisto sisältää tietoja jokaisesta vuodesta, Tilastokeskuksen väestölaskennan pitkittäistiedosto joka viidennestä vuodesta. Lisäksi TT:n aineisto sallii tuntipalkkojen laskemisen.

Kun Eriksson (1998) on tutkinut matalapalkkaisten palkkaliikkuvuutta käyttäen siirtymämatriiseja, Asplund y.m. (1998) yrittävät selittää havaittuja palkkaliikkuvuustrendejä matalapalkkaisten henkilökohtaisilla ja työhön liittyvillä ominaisuuksilla käyttäen samaa lähestymistapaa kuin alaluvussa 5.1 selostetussa tutkimuksessa. Koska lisäksi vertaillaan Suomea ja Tanskaa, saadaan myös käsitys siitä, miten "ainutlaatuisia" Suomea koskevat tulokset loppujen lopuksi ovat.

Matalapalkkaiset on tässä tutkimuksessa määritelty samalla tavalla kuin OECD:n vuoden 1997 työvoimakatsauksessa eli matalapalkkaisia ovat kaikki ne henkilöt, jotka edes jonain tutkituista vuosista ovat olleet palkkajakauman alimmassa viidenneksessä. Joukosta löytyy siis sellaisia henkilöitä, jotka ovat koko tutkitulla ajanjaksolla olleet matalapalkkaisia kuten myös sellaisia henkilöitä, jotka ovat välillä olleet korkeampipalkkaisissa työtehtävissä tai ovat vain tilapäisesti kuuluneet palkkajakauman alimpaan viidennekseen.

Kuten taulukosta 2 ilmenee, noin kolmasosa TT:n otosaineiston kaikista työntekijöistä on ajanjaksolla 1980–94 ainakin kerran kuulunut palkkajakauman alimpaan viidennekseen. Näistä peräti 62 prosenttia on kaikkien 15 vuoden aikana olleet matalapalkkaisia. Alle 40 prosentilla on ainakin tilapäisesti ollut korkeampipalkkainen työ. Varteenotettavaa on, että toiseksi alimmassa viidenneksessä vastaava luku on huomattavasti korkeampi (53 %). Tästä voi päätellä, että alimpaan viidennekseen kuuluvilla eli matalapalkkaisilla on huomattavasti pienempi todennäköisyys liikkua palkkajakaumassa ylöspäin. Tanskalle lasketut luvut ovat pitkälti samaa suuruusluokkaa.

Taulukon 2 pohjalta voi lisäksi päätellä, että suurin osa niistä henkilöistä, jotka löytyvät palkkajakauman alimmasta viidenneksestä ovat myös aloittaneet työelämänsä matalapalkkaisina. TT:n otosaineistossa ainoastaan 16 prosenttia niistä, jotka ovat edes kerran tutkitulla 15 vuoden ajanjaksolla löytyneet palkkajakauman alimmasta viidenneksestä, on tilapäisiä "vierailijoita" eli on muina vuosina ansainnut selvästi paremmin. Tanskan aineistossa vastaava prosenttiosuus on noin 10. Nämä henkilöt eivät oletettavasti aidosti edusta matalapalkkaisia ja heidät on tästä syystä poistettu varsinaisesta tarkastelujoukosta.

Matalapalkkaisten palkkaliikkuvuuden vertaileminen lyhyellä ja pitemmällä aikavälillä antaa Suomen osalta saman mielenkiintoisen tuloksen kuin kaikkien teollisuustyöntekijöiden osalta (ks. alaluku 5.1). Jos tarkastelu rajoittuu lyhyeen aikaväliin, jolloin tarkastelun kohteena on palkansaajien suhteellisen palkka-aseman

**Taulukko 2. Liikkuvuus palkkajakauman alimmasta viidenneksestä eli matalapalkkaisuudesta. Suomi verrattuna Tanskaan. Yhdistetty aineisto.**

SUOMI (1980–94)							
Henkilöiden määrä, jotka ovat jonain vuonna olleet		Viidennes					summa
		1	2	3	4	5	
1. viidenneksessä	100.117	62 %	28 %	7 %	2 %	1 %	100 %
2. viidenneksessä	71.652	0 %	47 %	41 %	11 %	2 %	100 %
3. viidenneksessä	52.407	0 %	0 %	49 %	45 %	6 %	100 %
4. viidenneksessä	43.696	0 %	0 %	0 %	65 %	35 %	100 %
5. viidenneksessä	41.607	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %
Yhteensä	309.479	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	100 %

TANSKA (1980–91)							
Henkilöiden määrä, jotka ovat jonain vuonna olleet		Viidennes					summa
		1	2	3	4	5	
1. viidenneksessä	54.085	65 %	22 %	7 %	4 %	2 %	100 %
2. viidenneksessä	42.632	0 %	55 %	30 %	12 %	3 %	100 %
3. viidenneksessä	32.265	0 %	0 %	57 %	34 %	9 %	100 %
4. viidenneksessä	25.986	0 %	0 %	0 %	66 %	34 %	100 %
5. viidenneksessä	20.663	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %
Yhteensä	175.631	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	100 %

Lähde: *Asplund y.m. (1998)*

muutos vuodesta toiseen, keskimääräinen muutossuunta on alaspäin. Toisin sanoen, todennäköisyys jäädä tai siirtyä matalapalkkaiseksi on suurempi kuin todennäköisyys liikkua palkkajakaumassa ylöspäin. Jos henkilöiden suhteellisen palkka-aseman muutoksia sen sijaan seurataan ei pelkästään yhden vaan useamman vuoden aikana, tilanne näyttää pitkälti päinvastaiselta, eli tällöin matalapalkkaisilla näyttää olevan selvästi suurempi todennäköisyys siirtyä palkkajakaumassa ylöspäin kuin alaspäin. Kuten aikaisemmin on todettu, tuloksien erilaisuuden selittänee ennen kaikkea se, että pitemmällä aikavälillä suhdannevaihteluiden (varsinkin 1990-luvun alun laman) vaikutus

heikkenee ja työelämässä kertyneen osaamisen vaikutus voimistuu. Lyhyeen tarkasteluperiodiin perustuvat palkkaliikkuvuustulokset saattavat siis antaa myös matalapalkkaisten osalta aivan väärän kuvan heidän palkkaliikkuvuudestaan pitemmällä aikavälillä.

Jos samojen henkilöiden palkkaliikkuvuutta seurataan useamman vuoden aikana, matalapalkkaiset jakautuvat kolmeen ryhmään seuraavasti. Matalapalkkaisista 50–60 prosenttia on 10 vuoden jälkeen liikkunut palkkajakaumassa sekä ylöspäin että alaspäin. Noin 30 prosenttia on jatkuvasti siirtynyt palkkajakaumassa ylöspäin (Tanskassa 40 prosenttia), ja noin 8 prosenttia jatkuvasti alaspäin (Tanskassa vielä vähemmän). Tämä selvästi osoittaa, ettei myöskään matalapalkkaisuus ei ole välttämättä pelkästään olosuhteista johtuva tilanne vaan myös henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä ilmiö. Muun muassa tästä syystä pelkkien suhteellisen palkka-aseman muutoksien selvittäminen ei ole riittävää, vaan palkkaliikkuvuutta ja siihen vaikuttavia taustatekijöitä tulisi tutkia myös tilastollisten mallien avulla. Seuraavassa esitetään joitakin tuloksia Suomen teollisuuden matalapalkkaisten palkkaliikkuvuuden selittämisyrityksestä.

Pääpiirteittäin Suomea koskevat tulokset viittaavat seuraavaan. Mitä pitempi työkokemus matalapalkkaisella on, sitä suurempi on hänen todennäköisyytensä siirtyä palkkahierarkiassa entistäkin alaspäin.<sup>4</sup> Sensijaan ammatinvaihto ja ylipäänsä sosio-ekonomisen aseman paraneminen yleensä siirtää matalapalkkaiset palkkajakaumassa ylöspäin. Lisäkoulutuksen vastaava vaikutus on selvästi heikompa. Myös matalapalkkaisia koskevat tulokset heijastavat siis ammatin ja sosioekonomisen aseman yllättävän voimakasta vaikutusta suomalaisten palkkakehitykseen. Myös toimiala näyttää vaikuttavan matalapalkkaisten palkkaliikkuvuuteen. Niinpä metalli- ja paperialan matalapalkkaisilla työntekijöillä on suhteellisen suuri todennäköisyys siirtyä palkkajakaumassa ylöspäin verrattuna rakennusalan vastaaviin työntekijöihin, joilla näyttää olevan suurempi todennäköisyys siirtyä palkkahierarkiassa entistä alaspäin.

Kaiken kaikkiaan henkilöihin ja heidän työhönsä liittyvät taustatekijät pystyvät vain osittain selittämään matalapalkkaisten palkkaliikkuvuutta. Lisäksi jokaisen yksittäisen taustatekijän vaikutus matalapalkkaisten liikkumiseen palkkahierarkiassa osoittautuu yllättävänkin heikoksi eikä mitään yksiselitteistä syytä matalapalkkaloukkuun jäämiseen löydy. Matalapalkkaisten suhteellisen palkka-aseman muutokset näyttävät pikemmin olevan ensisijaisesti suhdannevaihteluiden määräämiä – matalapalkkaisten palkkahierarkiassa ylöspäin liikkuminen on korkeasuhteessa voimakkaimmillaan.

---

<sup>4</sup> Ilmeisesti tämä selittyy sekä työkokemuksen että nykyisen työsuhteen pituuden heikolla vaikutuksella työntekijöiden palkkakehitykseen Suomessa (ks. esim. Asplund 1993a, 1993b, 1997b sekä Asplund y.m. 1996).

## 7. Yhteenveto

Palkkaerot työmarkkinoilla syntyvät siitä, että ihmiset sijoittuvat, syystä tai toisesta, eri palkkatasoille. Muutoksia palkkaeroissa tapahtuu, koska ihmiset liikkuvat palkkajakaumassa eri tavalla suhteessa toisiinsa: jotkut jäävät palkkakilpailussa jälkeen, jotkut onnistuvat säilyttämään suhteellisen palkka-asemansa vuodesta toiseen, kun taas jotkut kuuluvat palkkakilpailun voittajiin. Sen sijaan työmarkkinoilla esiintyvien palkkaerojen suuruuden ja palkkaliikkuvuuden vilkkauksen välillä ei näytä olevan selvää kytkentää. Toisin sanoen, suurten palkkaerojen maissa ihmiset eivät tunnu liikkuvan palkkajakaumassa sen enempää kuin ihmiset pienten ja muuttumattomien palkkaerojen maissa.

Palkkaliikkuvuuden suuruuden ja kehityksen tutkiminen on tärkeää, koska ihmisten liikkuminen palkkajakaumassa työuransa aikana vaikuttaa ratkaisevalla tavalla työmarkkinoilla esiintyvien palkkaerojen todelliseen suuruuteen. Jos työntekijöiden todennäköisyys liikkua palkkajakaumassa ylöspäin on varteenotettava, yksittäisen vuoden tietojen pohjalta lasketut palkkaerot selvästi yliarvioivat todellisia palkkaeroja. Jos sen sijaan ylöspäin suuntautunut palkkaliikkuvuus on hidastunut ratkaisevasti yli vuosien, vuosiaineistosta lasketut palkkaerot hyvin todennäköisesti aliarvioivat todellisia palkkaeroja.

Viimeksi mainittu tilanne näyttää vallanneen Suomen työmarkkinat 1990-luvun alun syvän laman myötä – palkkaerot ovat kasvaneet samalla, kun liikkuminen palkkajakaumassa ylöspäin on olennaisesti hidastunut ja jopa kääntynyt vastakkaiseen suuntaan. Miksi näin on tapahtunut selittyy vain osittain sillä, että työttömyys lisääntyi lamavuosina suhteellisesti eniten palkkajakauman alimmassa päässä, jolloin työpaikkansa säilyttäneiden suhteellinen palkka-asema automaattisesti heikkeni. Muista syntyneeseen tilanteeseen vaikuttaneista tekijöistä ei ole tietoa.

Ylipäänsä tutkimustulokset viittaavat siis siihen, että palkkaerot Suomessa ovat kasvaneet enemmän kuin mitä vuosiaineistoista lasketut palkkahajontamittarit osoittavat. Onko tämä hyvä vai huono kehitys? Tähän kysymykseen vastaaminen vaatisi tietoja kasvavien palkkaerojen syistä. Käyttäen Alan Manningin ryhmittelyä (1997) palkkaerot ovat jaettavissa hyviin, aiheettomiin ('pointless') sekä huonoihin palkkaeroihin. Tällöin hyviin palkkaeroihin kuuluisivat muun muassa eripituiseen koulutukseen ja työkokemukseen perustuvat palkkaerot, aiheettomiin monet palkkaneuvottelujärjestelmän kautta syntyneet palkkaerot ja huonoihin muun muassa diskriminointia heijastavat palkkaerot.

Yleensä on tyydytty palkkaliikkuvuuden suuruuden kuvaamiseen. Harvemmin havaittua palkkaliikkuvuutta on yritetty selittää palkansaajien henkilökohtaisilla ja työhön liittyvillä ominaisuuksilla. Kuitenkin palkkaliikkuvuuden ja eri taustatekijöiden



välisen riippuvuuden selvittäminen antaisi poliittiselle päätöksenteolle tärkeää taustatietoa siitä, mitkä ominaisuudet vaikuttavat voimakkaimmin esimerkiksi henkilön huonoon menestykseen työmarkkinoilla. Erityisen tärkeää olisi selvittää, minkätyyppisillä henkilöillä on suuri todennäköisyys lukkiutua matalapalkkatöihin, ja mitkä ominaisuudet vievät henkilöt nopeasti paremmin palkattuihin töihin. Jälkimmäiseen ryhmään ei selvästikään tarvitse suunnata erityisiä toimenpiteitä – he pärjäävät omillaan.

Olemassa olevat Suomen teollisuutta koskevat tutkimustulokset viittaavat siihen, että koulutukseen ja työkokemukseen tehdyt investoinnit eivät välttämättä takaa sitä, että henkilö liikkuu työuransa aikana palkkajakaumassa ylöspäin. Palkkaliikkuvuus Suomessa näyttää päinvastoin pikemminkin selittyvän henkilöstä enemmän tai vähemmän riippumattomista tekijöistä kuten suhdannevaihteluista ja työnantajien rekrytointipäätöksistä (esimerkiksi ammatin tai työpaikan vaihto, työttömäksi joutuminen). Tämänäyttävien tekijöiden voimakas vaikutus työntekijöiden palkkaliikkuvuuteen saattaa vuorostaan johtaa siihen, että lyhyellä aikavälillä havaittu palkkaliikkuvuus poikkeaa merkittävästi pitemmällä aikavälillä tapahtuneesta palkkaliikkuvuudesta. Näin näyttää tilanne olevan ainakin Suomen teollisuudessa.

Työmarkkinoiden toiminnan parantamiseksi ja matalapalkkatyövoiman syntymisen välttämiseksi tulisi Suomessa edistää liikkuvuutta palkkajakaumassa yleensä ja sen alimmasta päästä erityisesti. Matalapalkkaisten tunnistaminen ja politiikkakeinojen ehdottaminen yksittäisen vuoden tietojen pohjalta voi kuitenkin johtaa pahasti harhaan. Tehdyt matalapalkkaisten palkkaliikkuvuutta Suomen työmarkkinoilla koskevat tutkimukset ovat siinä mielessä oikealla tiellä, että tutkittu ajanjakso on varsin pitkä. Varteenotettava tulos näissä tutkimuksissa on muun muassa se, että vaikka nuorten voitaisiin olettaa olevan uraputkensa alussa, he eivät näytä poistuvan matalapalkkaisuudesta vanhempia työntekijöitä nopeammin. Ja mitä kauemmin henkilö on ollut matalapalkkatyössä, sitä pienemmäksi muuttuu hänen todennäköisyytensä siirtyä pysyvästi palkkahierarkiassa ylöspäin.

## Lähdekirjallisuutta

- Asplund, R. (1993a), *Essays on Human Capital and Earnings in Finland*. ETLA, The Research Institute of the Finnish Economy, Series A 18, Helsinki.
- Asplund, R. (1993b), *Teollisuuden toimihenkilöiden palkat ja inhimillinen pääoma*, ETLA Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B 89, Helsinki.
- Asplund, R. (1994), *Wage Differentials, Wage Mobility and Skills in Finnish Industry*, ETLA The Research Institute of the Finnish Economy, Discussion papers no. 525, Helsinki.
- Asplund, R., E. Barth, C. le Grand, A. Mastekaasa & N. Westergård-Nielsen (1996), *Wage Distribution across Individuals*, teoksessa Wadensjö, E. (ed.), *The Nordic Labour Markets in the 1990's*, Volume I, Part 2, North-Holland, Amsterdam.
- Asplund, R. (1997a), *Löneflexibilitet inom finländsk industri – utopi eller realitet?*, *Ekonomiska Samfundets Tidskrift* 1/97.
- Asplund, R. (1997b), *Private vs. Public Sector Returns to Human Capital in Finland*. ETLA The Research Institute of the Finnish Economy, Discussion papers No. 607, Helsinki.
- Asplund, R. & P. Bingley (1996), *Wage Mobility in Finnish Industry 1980–1994*, ETLA The Research Institute of the Finnish Economy, Series B 123, Helsinki.
- Asplund, R., P. Bingley & N. Westergård-Nielsen (1997), *Wage Mobility in the Danish and Finnish Private Sectors*, mimeo.
- Asplund, R., P. Bingley & N. Westergård-Nielsen (1998), *Wage Mobility for Low-Wage Earners in Denmark and Finland*, teoksessa Asplund, R., P. Sloane & I. Theodossiou (eds), *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, Edward Elgar Publishing Ltd. (tulossa)
- Bingley, P., N.H. Bjørn & N. Westergård-Nielsen (1995), *Wage Mobility in Denmark 1981–90*, CLS Working Paper 95–10.
- Eriksson, T. (1998), *Long-Term Earnings Mobility of Low-Paid Workers in Finland*, teoksessa Asplund, R., P. Sloane & I. Theodossiou (eds), *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, Edward Elgar Publishing Ltd. (tulossa)
- Eriksson, T. & M. Jäntti (1997), *The Distribution of Earnings in Finland 1971–1990*, *European Economic Review*. (tulossa)
- Manning, A. (1997), *Kommenttipuheenvuoro DGV:n ja OECD:n järjestämässä seminaarissa Wages and Employment Brysselissä 18-19.12.1997*.
- OECD (1993), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (1996), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (1997), *Employment Outlook*, Paris.

**ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS (ETLA)**  
THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY  
LÖNNROTINKATU 4 B, FIN-00120 HELSINKI

---

Puh./Tel. (09) 609 900  
Int. 358-9-609 900  
<http://www.etla.fi>

Telefax (09) 601753  
Int. 358-9-601 753

**KESKUSTELUAIHEITA - DISCUSSION PAPERS ISSN 0781-6847**

- No 607 RITA ASPLUND, Private vs. Public Sector Returns to Human Capital in Finland. 08.08.1997. 68 p.
- No 608 PETRI ROUVINEN, Suomi - Euroopan kilpailukykyisin? 08.08.1997. 9 s.
- No 609 AIJA LEIPONEN, Yritysten osaamisintensiivisyys ja kansainvälistyminen. 08.08.1997. 27 s.
- No 610 MIKA PAJARINEN, Ulkomaiset suorat sijoitukset ja ulkomaalaisomistus Suomessa: katsaus historiaan ja viimeaikaiseen kehitykseen. 19.08.1997. 48 s.
- No 611 JYRKI RUUTU, Suomalainen työehtosopimusjärjestelmä, palkat ja inflaatio. 20.08.1997. 44 s.
- No 612 MIKA MALIRANTA, Plant Productivity in Finnish Manufacturing. Characteristics of high productivity plants. 22.08.1997. 43 p.
- No 613 PETRI ROUVINEN - PEKKA YLÄ-ANTTILA, Konkurrenskraften i Norden. 08.09.1997. 21 s.
- No 614 HANNU HERNESNIEMI, Toimialojen tuotannon kasvun työllisyysvaikutukset Suomessa vuosina 1980 - 1996. 09.09.1997. 31 s.
- No 615 ATRO MÄKILÄ, Elintarviketeollisuuden osaamistarpeiden ennakointi - kyselytutkimus. 19.09.1997. 41 s.
- No 616 SEPPO LAAKSO, Asuntojen hinnat ja asuntojen ominaisuuksien kysyntä pääkaupunkiseudun asuntomarkkinoilla. 22.09.1997. 16 s.
- No 617 ELISABETH HELANDER, Finland's Research Clusters: Important Assets for a New Member of The European Union. 25.09.1997. 10 p.
- No 618 ATRO MÄKILÄ, Vakuutusyhtiöiden osaamistarpeiden ennakointi - kyselytutkimus. 30.09.1997. 28 s.
- No 619 RITA ASPLUND, The Disappearing Wage Premium of Computer Skills. 03.10.1997. 22 p.
- No 620 ERKKI KOSKELA - MARKKU OLLIKAINEN, Optimal Public Harvesting in an Economy with Multiple-use Forestry. 13.10.1997. 26 p.

- No 621 WANG HUIJIONG - LI SHANTONG, Prospects and Problems of China's Economy. 06.10.1997. 38 p.
- No 622 BIRGITTA BERG-ANDERSSON, Comparative Evaluation of Science & Technology Policies in Lithuania, Latvia and Estonia. 08.12.1997. 76 p.
- No 623 MARKKU KOTILAINEN, Etelä-Suomen talousnäkymät vuosina 1997-2001. 12.12.1997. 10 s.
- No 624 JOHANNA POHJOLA, CO<sub>2</sub>-päästöjen vähentämisen kansantaloudelliset vaikutukset: Tuloksia polttoainerakenteen muutokset huomioonottavasta CGE-mallista. 18.12.1997. 52 s.
- No 625 JANNE HAKALA, Osakeomistuksen jakautuminen suomalaisissa pörssiyrityksissä. 31.12.1997. 84 s.
- No 626 ANNE ERONEN, Yrityksen henkisen pääoman arviointi - malleja ja tunnuslukuja. 12.01.1998. 40 s.
- No 627 MARKKU KOTILAINEN, Economic Policy in EMU. 12.01.1998. 12 p.
- No 628 COLIN HAZLEY- INKERI HIRVENSALO, Barriers to Foreign Direct Investment in the Baltic Sea Region. 02.02.1998. 92 p.
- No 629 OLAVI RANTALA, Asuntokysyntään vaikuttavat tekijät ja sen kehitys talouden pitkän ajan kasvu-uralla. 29.01.1998. 60 s.
- No 630 PEKKA VALKONEN, Mitä suomalaisten yritysten patentointi kertoo kemian teknologian tasosta? 06.02.1998. 33 s.
- No 631 SOILI LEHTONEN - EERO LAESTERÄ, Kannattaako kotityö? Kotityön ja vapaa-ajan hinnoittelu ja tulonsiirtojärjestelmien yhteisvaikutus eri tulotasoilla. 26.02.1998. 33 s.
- No 632 DAINIUS BERNOTAS - ARVYDAS GUOGIS - ROMAS LAZUTKA, Social Security in Lithuania: A Review. 27.02.1998. 27 p.
- No 633 AUDRONE MORKUNIENE, The Lithuanian Pension System and Alternatives for the Future. 27.02.1998. 25 p.
- No 634 MIKA MALIRANTA, Factors of Productivity Performance by Plant Generation: Some findings from Finnish manufacturing. 05.03.1998. 25 p.
- No 635 RITA ASPLUND, Palkkaliikkuvuus Suomessa. 12.03.1998. 20 s.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen julkaisemat "Keskusteluaiheet" ovat raportteja alustavista tutkimustuloksista ja väliraportteja tekeillä olevista tutkimuksista. Tässä sarjassa julkaistuja monisteita on mahdollista ostaa Taloustieto Oy:stä kopiointi- ja toimituskuluja vastaavaan hintaan.

Papers in this series are reports on preliminary research results and on studies in progress. They are sold by Taloustieto Oy for a nominal fee covering copying and postage costs.