

PALKKAEROT SUOMESSA

Yksityisen sektorin palkkojen rakenteen ja
kehityksen tarkastelu

Rita Asplund ja Petri Böckerman

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA

Taloustieto Oy

ETLA B231
ISSN 0356-7443

Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 106
ISSN 1236-7176

ISBN 978-951-628-467-8
Painopaikka: Yliopistopaino, Helsinki 2008

ESIPUHE

Suomesta löytyy vain vähän sellaista jäseneltyä palkkarakennetta ja sen pitkän aikavälin kehitystä koskevaa perustietoa, jota työmarkkinaosapuolet ja poliittiset päätöksentekijät voisivat hyödyntää palkka- ja työmarkkinapolitiikkaa pohdittaessa. Tämän takia Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ja Palkansaajien tutkimuslaitos päättivät yhteisvoimin käynnistää tutkimushankkeen, jonka keskeisenä tavoitteena on paikata tiedon puutteita tuottamalla analyttistä perustietoa yksityisen sektorin palkkarakenteesta ja palkkarakenteen kehitykseen vaikuttavista keskeisistä tekijöistä – erityisesti palkkausjärjestelmän muutosten vaikutuksista ja seurauksista. Hankkeessa hyödynnetään Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palkkatilastoja aikaisempaa systemaattisemmalla tavalla.

Kunnianhimoisen tutkimushankkeemme toteuttamisen on mahdollistanut Työsuojelurahaston tuki, josta esitämme kiitoksemme. Kiitoksemme menevät myös hankkeen ohjausryhmän jäsenille Antti Aarniolle (STTK), Jari Haapasalmelle (EK), Eugen Koeville (AKAVA) ja Olli Koskelle (SAK).

Käsillä oleva kirja on tutkimushankkeen ensimmäinen laaja raportti. Se sisältää yksityiskohtaista sekä kuvailevaa että myös analyttistä perustietoa yksityisen sektorin palkkarakenteesta ja palkkarakenteen pitkän ajan kehityksestä Suomessa.

Raportin laadinta ja muokkaaminen kirjaksi on usean henkilön ansiota. Perusaineiston muokkaamisesta, laskelmien suorittamisesta sekä kuvioiden piirtämisestä on ansiokkaasti vastannut Pekka Vanhala. Itse kirjassa näkyvät Laila Riekkisen ja Kimmo Aaltosen taitavat jäljet.

Helsingissä 20. helmikuuta 2008

Sixten Korkman
toimitusjohtaja
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Jaakko Kiander
johtaja
Palkansaajien tutkimuslaitos

Rita Asplund ja Petri Böckerman: PALKKAEROT SUOMESSA – YKSITYISEN SEKTORIN PALKKOJEN RAKENTEEN JA KEHITYKSEN TARKASTELU

Tiivistelmä: Raportissa tarkastellaan ja vertaillaan yksityisen sektorin palkkojen ja palkkarakenteen pitkän ajan kehitystä aina vuoteen 2005 saakka. Pääpaino on kolmessa keskeisessä palkansaajaryhmässä: teollisuuden toimihenkilöt, teollisuuden työntekijät sekä yksityisillä palvelualoilla työskentelevät. Lisäksi tutkitaan palkkojen kehitystä ammattien eri vaativuustasoilla (toimihenkilöiden osalta), eri sopimusaloilla sekä toimipaikkojen sisällä ja niiden välillä. Aineistona käytetään Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkkarekisteriaineistoja yksilötasolla. Tulokset osoittavat, että teollisuuden toimihenkilöiden ja erityisesti korkeapalkkaisten toimihenkilöiden palkkaerot ovat muuttuneet eniten. Palkkaerojen kasvu voimistui 2000-luvun alussa ja se on ollut huomattavasti suurempaa erilaisia lisiä sisältävillä kokonaisansioilla kuin peruspalkalla mitattuna. Palvelualoilla työskentelevien ja etenkin teollisuuden työntekijöiden palkkaerojen kasvu on ollut merkittävästi vähäisempää. Työmarkkinoilla tapahtuneista suurista muutoksista huolimatta yksityisen sektorin palkkarakenteessa esiintyy myös huomattavaa pysyvyyttä. Esimerkiksi teollisuudessa matalapalkkaisten palkkojen suhde keskipalkkaisten palkkoihin on pysynyt lähes muuttumattomana 25 vuoden ajanjaksolla.

Asiasanat: palkat, palkkarakenne, palkkaerot, palkkapoliittikka
JEL-koodi: J31

Rita Asplund and Petri Böckerman: WAGE DIFFERENCES IN FINLAND – THE STRUCTURE AND TREND OF PRIVATE-SECTOR WAGES

Abstract: This report analyses and compares the long-term trends in private-sector wage levels and structures up to 2005. The focus is on three central wage and salary earner groups: white-collar and blue-collar workers in manufacturing industries and services sector employees. Additionally this overall analysis is complemented with similar analyses at different job hierarchy levels (white-collar manufacturing workers only), at the industry level and, finally, at the establishment level. The data comes from the Confederation of Finnish Industries (EK) which compiles detailed individual-level wage data from its member companies. The results document the largest change in wage levels and structures for white-collar manufacturing workers and especially for those ranking high in the wage distribution. A major part of this change occurred in the early 2000s. Moreover, it was conspicuously stronger when measured by total pay, that is, normal or regular pay augmented by various performance-related pay supplements. The increase in wage dispersion has been much more moderate among services sector employees and particularly among blue-collar manufacturing workers. Despite rapidly changing economic conditions, however, the wage structure of the private sector also reveals elements of considerable stability. In manufacturing, for instance, the ratio of low pay over median pay (the so-called D1/D5 ratio) has remained roughly unchanged since the early 1980s.

Key words: wages and salaries, wage structure, wage differentials, wage policy
JEL code: J31

SISÄLLYS

1	Johdanto	9
2	Aineisto	13
3	Käsitteet, mittarit ja menetelmät	16
3.1	Käytetyt palkkakäsitteet	16
3.2	Käytetyt palkkamittarit	17
	<i>Laatikko 3.1: Käytettyjen hajontamittareiden esittely</i>	19
	<i>Laatikko 3.2: Palkkasuhdemittareiden määrittely</i>	20
3.3	Käytetyt hajotelmamenetelmät	20
	<i>Laatikko 3.3: Hajontamittareiden ja trendin dekomponointi</i>	21
	<i>Laatikko 3.4: Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen mittaaminen</i>	23
OSA I		
PALKKOJEN KOKONAISTARKASTELUN TULOKSIA		25
4	Palkkojen jakauma ja palkkajakauman kehitys eri palkansaajaryhmissä	27
5	Palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys eri palkansaajaryhmissä	36
6	Reaalipalkkojen kehitys eri palkansaajaryhmissä	41
7	Palkkasuhteiden kehitys eri palkansaajaryhmissä	49
8	Palkkojen hajontaa selittävien taustatekijöiden vertailu eri palkansaajaryhmissä	56
8.1	Sukupuolen merkitys	57
8.2	Iän merkitys	60
8.3	Koulutuksen merkitys	65
8.4	Sopimusalan merkitys	70
8.5	Neljän taustatekijän kokonaisvaikutus	75
8.6	Neljän taustatekijän vaikutus palkkahajonnan muutokseen	77
9	Palkkojen kokonaistarkastelun tulosten yhteenveto	80
OSA II		
TOIMIHENKILÖPALKKOJEN VAATIVUUSTASON MUKAISEN TARKASTELUN TULOKSIA		83
10	Tarkasteltavien vaativuustasojen edustavuus	87
11	Palkkajakaumat ja niiden kehitys eri vaativuustasoilla	89

12	Palkkahajonnat ja niiden kehitys eri vaatavuustasoilla	91
13	Reaalipalkkojen kehitys eri vaatavuustasoilla	94
14	Palkkasuhteiden kehitys eri vaatavuustasoilla	96
	14.1 Vaatavuustasoryhmien sisäiset palkkasuhteet	96
	14.2 Vaatavuustasoryhmien väliset palkkasuhteet	100
15	Toimihenkilöpalkkojen vaatavuustason mukaisen tarkastelun tulosten yhteenveto	104

OSA III

	PALKKOJEN SOPIMUSALOITTAISEN TARKASTELUN TULOKSIA	107
16	Tarkasteltavien sopimusalojen edustavuus	110
17	Palkkajakaumat ja niiden kehitys eri palkansaajaryhmien sopimusaloilla	113
18	Palkkahajonnat ja niiden kehitys eri palkansaajaryhmien sopimusaloilla	118
19	Reaalipalkkojen kehitys eri palkansaajaryhmien sopimusaloilla	125
20	Palkkasuhteiden kehitys eri palkansaajaryhmien sopimusaloilla	131
	20.1 Sopimusalojen sisäiset palkkasuhteet	131
	20.2 Sopimusalojen väliset palkkasuhteet	145
21	Palkkojen sopimusaloittaisen tarkastelun tulosten yhteenveto	157

OSA IV

	PALKKOJEN TOIMIPAIKKATASOISEN TARKASTELUN TULOKSIA	161
22	Toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot eri palkansaajaryhmissä	163
	22.1 Toimipaikkavaikutuksen merkitys	164
	22.2 Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan osaamistason riippuvuus	166
	22.3 Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys	167
	22.4 Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys: samassa toimipaikassa jatkavien palkkakehityksen tarkastelu	172
23	Toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot eri palkansaajaryhmien erikokoisissa toimipaikoissa	178
	23.1 Toimipaikkavaikutuksen merkitys	179
	23.2 Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan osaamistason riippuvuus	183

23.3	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys	187	
23.4	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys: samassa toimipaikassa jatkavien palkkakehityksen tarkastelu	196	
24	Toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot eri palkansaajaryhmien sopimusaloilla	204	
24.1	Toimipaikkavaikutuksen merkitys	204	
24.2	Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan osaamistason riippuvuus	207	
24.3	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys	211	
24.4	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys: samassa toimipaikassa jatkavien palkkakehityksen tarkastelu	217	
25	Palkkojen toimipaikkatasoisen tarkastelun päätulosten yhteenveto	224	
OSA V			
KESKEISIMMÄT JOHTOPÄÄTÖKSET			229
26	Teollisuuden toimihenkilöt: tärkeimmät tulokset	231	
27	Teollisuuden työntekijät: tärkeimmät tulokset	234	
28	Palvelualat: tärkeimmät tulokset	237	
OSA VI			
LIITEKUVIOT			241

1 JOHDANTO

Suomessa tuotetaan runsaasti tilastotietoa eri alojen palkkojen kehityksestä ja palkkarakenteen muutoksista muun muassa Tilastokeskuksen laajojen palkkarakennetilastojen pohjalta. Tämän tilastoaineiston perusteella on muodostunut kohtuullisen hyvä kuva palkkarakenteen *yleisistä* piirteistä Suomessa.

Palkkatilastojen laadussa Suomi on EU-maiden kärkeä. Keskeisenä puutteena palkkatilastoihin liittyen voidaan kuitenkin pitää sitä, että palkkarakenteeseen liittyvä arvioiva ja analyttinen työ on jäänyt Suomessa kovin vähäiseksi. Ainoastaan murto-osa tilastojen luomista analyysimahdollisuuksista on hyödynnetty. Suomesta löytyy yllättävän vähän analyttistä niin työmarkkinaosapuolia kuin myös poliittisia päätöksentekijöitä tukevaa *perustietoa palkkarakenteesta ja sen kehityksestä*.

Tämän raportin keskeisenä tavoitteena on paikata olemassa olevia tiedon puutteita ja tuottaa uutta, yksityiskohtaista sekä kuvailevaa että myös analyttistä perustietoa *yksityisen sektorin* palkkarakenteesta ja palkkarakenteen pitkän aikavälin kehityspiirteistä Suomessa hyödyntämällä Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenyritysten palkka-aineistoja aikaisempaa systemaattisemmalla tavalla. EK:n palkkarekisteriaineistoja on käytetty taloustieteellisessä tutkimuksessa Suomessa 1980-luvun loppuvuosista alkaen. Tästä huolimatta Kettusen (1993) teollisuutta käsittelevä tutkimus¹ lukeutuu niihin harvoihin tarkasteluihin, joissa on pureuduttu EK:n palkka-aineistojen avulla palkkarakenteessa tapahtuneisiin muutoksiin.

Raportti jakautuu useaan erilliseen mutta varsin itsenäisesti toimivaan osaan, joita yhdistävät seuraavat kaksi lukua. Nämä luvut antavat kuvan käytetyistä aineistoista ja niissä tehdyistä rajauksista (luku 2) sekä toisaalta käytetyistä käsitteistä ja menetelmistä (luku 3). EK:n palkka-aineistoihin liittyen tärkein rajausta on se, että tarkastelussa ovat erinäisistä syistä mukana ainoastaan *kokoaikaiset palkansaajat*. Käsitteisiin liittyen keskeisen lisäarvon tuottaa se, että tarkasteluissa käytetään *eri palkkakäsitteitä*. Näin ollen pystytään aiempaa paremmin selvittämään, kuinka kuva palkkarakenteen muutoksesta mahdollisesti muuttuu, kun tarkastelujen pohjana käytetään sekä säännöllisen työajan palkkaa että kokonaisansiota. Selittykö osa palkkahajonnan vähäisestä kas-

¹ Kettunen, Juha (1993), *Suomen teollisuuden palkkarakenne*. ETLA B83.

vusta Suomessa sillä, että tehdyt yleisvertailut perustuvat säännöllisen työajan ansioihin eikä niissä siis ole mukana muita palkkaeriä, joiden osuus palkoista on viime vuosikymmenen aikana ollut vahvassa kasvussa?

Raportin ensimmäinen osa (Osa I) sisältää palkkojen kokonaistarkastelun antamat tulokset EK:n palkkarekisteriaineiston kolmen palkansaajaryhmän eli teollisuuden toimihenkilöiden, teollisuuden työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien osalta. Teollisuuden toimihenkilöitä ja työntekijöitä koskevat tulokset kattavat ajanjakson 1980–2005. Palvelualoilla työssä olevien palkkojen tarkastelu rajoittuu sitä vastoin vuosille 1995–2005. Teollisuuden toimihenkilöiden ja palvelualoilla työskentelevien palkkojen tarkastelu perustuu neljään ansiokäsitteeseen: säännöllinen tuntipalkka ja kokonaistuntiansio sekä toisaalta säännöllinen kuukausipalkka ja kokonaiskuukausiansio. Kaikkien neljän palkkakäsitteen määrittelyt löytyvät alaluvusta 3.1. Teollisuuden työntekijöitä koskevissa tarkasteluissa käytetään sitä vastoin ainoastaan kahta tuntiansiokäsitettä. Teollisuuden ja palveluiden vertailtavuuden lisäämiseksi on niin ikään esitetty koko teollisuutta (toimihenkilöt ja työntekijät) koskevia laskelmia vuosille 1995–2005.

Palkkojen kokonaistarkastelun yhteydessä (Osa I) on kuvattu ja vertailtu palkansaajaryhmien palkkajakaumia ja niiden kehitystä (luku 4), palkkojen hajontaa ja hajonnan kehitystä (luku 5), reaali-palkkojen kehitystä matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla eli muutoksia palkkajakauman kolmessa ”kriittisessä” pisteessä (luku 6) sekä palkkasuhteiden kehitystä palkansaajaryhmien sisällä ja niiden välillä (luku 7). Kaikki käytetyt palkkamittarit on määritelty alaluvussa 3.2. Tämän lisäksi arvioidaan hajotelmalaskelmien eli niin sanottujen dekomponointimenetelmien avulla sitä, missä määrin kolmeen palkansaajaryhmään kuuluvien yksilöiden ominaisuudet ja niissä tapahtuneet muutokset ovat ajanjaksolla 1996–2005 heijastuneet palkkahajontaan ja siinä havaittuihin muutoksiin (luku 8). Hajotelmalaskelmat, joita on kuvattu tarkemmin alaluvussa 3.3, antavat käsityksen eri taustatekijöiden suhteellisesta merkityksestä sekä kertovat siitä, selittykö tietyn taustatekijän vaikutus ensisijaisesti ryhmän välisillä vai sisäisillä palkkaeroilla ja niiden muutoksilla. Luku 9 vetää yhteen osion keskeisimmät tulokset.

Käsillä olevan raportin toinen osa (Osa II) tarkastelee teollisuuden toimihenkilöiden palkkojen kehityspiirteitä vaatavuustasonäkökulmasta katsottuna. Osassa kuvaillaan ja vertaillaan neljän vaatavuustason toimihenkilöpalkkojen rakennetta ja kehitystä ajanjaksolla 1995–2005 kahta palkkakäsitettä (säännöllinen tuntipalkka ja kokonaistuntiansio) hyödyntäen. Osio on pääosin rakennettu samalla tavalla kuin Osa I eli tarkastellaan vaatavuustasoryhmien

palkkajakaumia ja niiden kehitystä (luku 11), palkkojen hajontaa ja hajonnan kehitystä (luku 12), reaali-palkkojen kehitystä matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla eli muutoksia palkkajakauman kolmessa ”kriittisessä” pisteessä (luku 13) sekä palkkasuhteiden kehitystä vaativuustasoryhmien sisällä ja niiden välillä (luku 14). Luku 15 antaa yhteenvedon osion tärkeimmistä tuloksista. Tarkasteltavat vaativuustasot ovat: toimintojen johtaminen, erityisasiantuntijat, asiantuntijat ja asiainhoitajat. Käsityksen näiden neljän ryhmän edustavuudesta antaa luku 10.

Raportin kolmas osa (Osa III) keskittyy kolmea palkansaajaryhmää edustavien sopimusalojen palkkojen kehityspiirteiden tarkasteluun kahteen palkkakäsitteeseen (säännöllinen tuntipalkka ja kokonaistuntiansio) perustuen. Teollisuuden toimihenkilöitä ja työntekijöitä koskeva palkka-analyysi kattaa ajanjakson 1980–2005 ja vastaava palvelualoilla työskenteleviä koskeva tarkastelu vuodet 1995–2005. Osio on rakennettu täsmälleen samalla tavalla kuin raportin toimihenkilöiden vaativuustasoihin pureutuva osa. Toisin sanoen osassa kuvataan ja vertaillaan sopimusalojen palkkajakaumia ja niiden kehitystä (luku 17), palkkojen hajontaa ja hajonnan kehitystä (luku 18), reaali-palkkojen kehitystä matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla eli muutoksia palkkajakauman kolmessa ”kriittisessä” pisteessä (luku 19) sekä palkkasuhteiden kehitystä sopimusalojen sisällä ja niiden välillä (luku 20). Luku 21 tarjoaa yhteenvedon osion tärkeimmistä tuloksista. Teollisuuden toimihenkilöiden osalta tarkastelun kohteeksi on valittu graafinen ala, paperiteollisuus, teknologiateollisuus ja teleala. Teollisuuden työntekijöiden kohdalla sopimusalat ovat muutoin samat, mutta telealan sijaan tarkastellaan mekaanista metsäteollisuutta. Palveluiden sopimusaloista erittelyssä ovat mukana hotelli- ja ravintola-ala, pankkiala, terveystalot ja vakuutusala. Käsityksen tarkempaan tarkasteluun valittujen sopimusalojen edustavuudesta antaa luku 16.

Raportin neljännessä osassa (Osa IV) tarkastelun kohteeksi nostetaan toimipaikkatasoisten erojen vaikutukset kolmen palkansaajaryhmän palkkojen hajontaan ja palkkaerojen kehitykseen. Osassa tutkitaan sitä, missä määrin toimipaikan edustamat ominaisuudet eli niin sanottu toimipaikkavaikutus heijastuu palkansaajaryhmien palkkakehitykseen. Lisäksi selvitetään palkansaajien osaamistason ja toimipaikan palkkatason mukaisen valikoitumisen merkitystä. Lopuksi tarkastellaan sitä, miten toimipaikkojen välisten ja sisäisten palkkaerojen sekä palkkojen kasvuvauhdissa esiintyvien erojen merkitys on muuttunut. Osassa hyödynnetään niin sanottujen ANOVA-analyysien tarjoamia vaihtoehtoisia lähestymistapoja, joita on selostettu tarkemmin alaluvussa 3.3. Tarkastelu tehdään kolmelle palkansaajaryhmälle (luku 22), mutta jokaiselle

palkansaajaryhmälle myös erikseen toimipaikkojen neljälle kokoluokalle (luku 23) sekä osassa III tarkasteltaville sopimusaloille (luku 24). Tarkasteluajanjakso kattaa vuodet 1995–2005 ja käytetty palkkakäsite on kokonaistuntiansio. Yhteenvedon osan keskeisimmistä tuloksista antaa luku 25.

Raportin viimeinen varsinainen osa (Osa V) tuottaa yhteenvedon kaikkien tarkastelujen perusteella tehtävistä johtopäätöksistä. Lukuun 26 on kerätty teollisuuden toimihenkilöitä koskevat tärkeimmät tulokset, lukuun 27 teollisuuden työntekijöitä koskevat tärkeimmät tulokset ja lukuun 28 palvelualoilla työskenteleviä koskevat tärkeimmät tulokset.

Osa VI sisältää raportin liitekuviot. Koska liitekuvioita on suhteellisen paljon, niiden numerointi seuraa tiiviisti vastaavien varsinaisessa tekstissä olevien kuvioden numerointia. Toisin sanoen liitekuvioden numerointi ei ole jatkuva. Lisäksi liitekuviot on luokiteltu luvuittain luvun otsikon viitatessa suoraan varsinaisen tekstin vastaavaan lukuun tai alalukuun. Liitekuvioista puuttuvat kaikki selostavat alaviitteet. Ne löytyvät vastaavan tekstissä olevan kuvion alalaidasta.

2 AINEISTO

Tässä raportissa esitetty yksityisen sektorin palkkarakenteiden tarkastelu perustuu kokonaisuudessaan Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkkatilastoihin. EK kokoaa vuosittain jäsenyrityksistään palkkarekisteriaineiston. Aineiston tavoitteena on tuottaa tietoa palkkojen kehityksestä yksityisellä sektorilla. Näitä tietoja käytetään erityisesti palkkaneuvottelujen tukena. Kyselyyn vastaaminen on pakollista EK:n jäsenille, mutta käytännössä palkkarekisterien ulkopuolelle jää pieniä yrityksiä.

EK:n tuottamia palkkarekisteriaineistoja on kolme. EK kerää palkka-aineistoa erikseen teollisuuden tuntipalkkaisista työntekijöistä ja toisaalta teollisuuden kuukausipalkkaisista toimihenkilöistä. Teollisuuden tuntipalkkaisia koskeva aineisto on peräisin vuoden viimeiseltä neljännekseltä. Teollisuuden toimihenkilöiden aineisto sitä vastoin kuvastaa tilannetta joulukuussa (elokuussa vuoteen 1992 ja syyskuussa vuosina 1993–1996). Molempia teollisuuden palkka-aineistoja on tuotettu vuodesta 1980. Palvelualoilla kerätään omaa palkkarekisteriaineistoa. Palvelualoilla ei tehdä eroa työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä. Palvelualojen aineisto on olemassa vuodesta 1990. Palkkakäsitteenä palvelualoilla on kuukausipalkka.

EK:n palkkarekisteriaineistot sisältävät yksityiskohtaisia tietoja työntekijöille sekä toimihenkilöille maksetuista palkoista ja tehdyistä työtunneista sekä työntekijöiden keskeisistä taustatekijöistä kuten iästä, sukupuolesta ja koulutuksesta. Aineistot antavat erittäin yksityiskohtaisen ja samalla luotettavan kuvan palkkojen sekä palkkaerojen kehityksestä yksityisellä sektorilla, koska palkka-aineistojen tiedot ovat peräisin yksityisellä sektorilla toimivien yritysten palkkarekistereistä.

Tämän raportin tarkasteluissa ovat mukana ainoastaan EK:n palkka-aineiston *kokoaikaiset* palkansaajat. Tosin sanoen tarkastelusta on rajattu pois kaikki palkansaajat, joiden säännöllisten viikkotyötuntien määrä on pienempi kuin 30. Tarkastelun rajaaminen kokoaikaisiin palkansaajiin johtuu osittain käytännön syistä: osa-aikaisia palvelutyöntekijöitä koskevat tilastotiedot tulivat käyttöömme siinä vaiheessa tutkimustamme, ettei projektin aikataulu enää sallinut laskelmien laajentamista myös osa-aikaisiin. Toisaalta pelkästään kokoaikaisten palkkojen tarkastelua voidaan perustella myös sillä, että teollisuutta ja palveluita koskevien tulosten vertailtavuus paranee merkittävästi, koska osa-aikaisia on teollisuudessa varsin vähän, mutta palveluissa suhteellisen paljon (taulukko 2.1). Edelleen, tarkastelun pääpainon ollessa palkkarakenteen kehityspiirteiden

tunnistamisessa on suotavaa, että tulokset perustuvat mahdollisimman vakaasti alalle kiinnittyneiden eli nimenomaan kokoaikaisten palkansaajien palkkojen kehitykseen.

Kokoaikaisten palkansaajien ryhmästä on vuorostaan poistettu sellaiset henkilöt, joiden säännöllisten viikkotyötuntien määrä on suurempi kuin 50 (olemattoman pieni määrä havaintoja). Aineistosta on niin ikään poistettu ne kokoaikaiset palkansaajat, joiden palkkatieto on nolla tai puuttuva tai joiden tuntipalkka alittaa/ylittää jokaiselle havaintovuodelle määritellyn minimitason/maksimitason. Myös nämä rajaukset pudottavat hyvin pienen määrän teollisuuden kokoaikaisista toimihenkilöistä ja palvelualojen kokoaikaisista työntekijöistä. Sen sijaan karsittujen havaintojen määrä nousee teollisuuden työntekijöiden kohdalla varsin suureksi, koska tuntipalkkatieto on nolla tai puuttuva varsin monella työntekijällä (vajaalla 0.5 miljoonalla 6.5 miljoonasta

Taulukko 2.1 Osa-aikaisten osuus (%) EK:n palkka-aineistojen kaikista palkansaajista vuosina 1995 ja 2005 palkansaajaryhmittäin ja sopimusaloittain

Palkansaajaryhmä / Sopimusala	1995	2005
Teollisuuden toimihenkilöt	1.1	2.3
- Graafinen ala	1.0	2.9
- Paperiteollisuus	1.0	1.7
- Teknologiateollisuus	0.4	1.4
- Teleala	1.4	1.3
Teollisuuden työntekijät (1996)	2.2	5.3
- Graafinen ala	1.5	2.1
- Mekaaninen metsäteollisuus	0.5	2.0
- Paperiteollisuus	0.1	0.6
- Teknologiateollisuus	0.2	0.2
Palvelualat	11.9	18.0
- Hotelli- ja ravintola-ala	6.7	11.2
- Pankkiala	5.7	6.5
- Terveyspalvelut	17.5	29.8
- Vakuutusala	1.3	3.6

Osa-aikaisten osuudet on laskettu EK:n alkuperäisestä palkka-aineistosta. Osa-aikaisuuden rajana on alle 30 työtuntia viikossa. Työntekijöitä koskevat laskelmat koskevat vuotta 1996, koska viikko-työaika ei ole tiedossa aikaisemmilta vuosilta.

havainnosta). Lopuksi tarkasteltavat henkilöt rajattiin 18–65 -vuotiaisiin, mikä raja ei kuitenkaan karsinut kovin monta kokoaikaista palkansaajaa lopullisesta aineistosta. Kokoaikaisten alkuperäiset lukumäärät, poistettujen havaintojen lukumäärät ja osuudet sekä lopullisen aineiston havaintojen lukumäärät ilmenevät taulukosta 2.2.

Taulukko 2.2 Kokoaikaisten palkansaajien alkuperäinen lukumäärä, poistettujen havaintojen lukumäärä ja osuus sekä lopullisen aineiston havaintojen lukumäärä palkansaajaryhmittäin

	Teollisuuden toimihenkilöt 1980–2005	Teollisuuden työntekijät 1980–2005	Palvelualoilla työskentelevät 1995–2005
Kokoaikaisten alkuperäinen havaintojen lukumäärä*	4 044 070	6 552 700	1 780 375
Karsittujen lukumäärä	138 522	587 589	3 437
Karsittujen %-osuus	3.43	8.97	0.19
Lopullisen aineiston havaintojen lukumäärä	3 905 548	5 965 111	1 776 938

* Tätä ennen on poistettu havainnot, joiden "identifiointitiedot" eivät ole kunnossa (koskee lähinnä työntekijöitä ja 1980-luvun alkua). Lisäksi on poistettu tapaukset, joissa samalta henkilöltä on useita tietoja saman vuoden aikana (aineistoon on jätetty se havainto, joka omaa suurimmat ansiot). Toimihenkilöaineistosta on lisäksi poistettu postin työntekijät (noin 13 000 havaintoa) vuodelta 2001, koska samat henkilöt ovat mukana työntekijäaineistossa. Näistä syistä poistettujen määrät ovat palkansaajaryhmittäin seuraavat: toimihenkilöt (33 391; 0.82 %), työntekijät (660 116; 9.15 %), palvelutyöntekijät (15 104; 0.84 %).

3 KÄSITTEET, MITTARIT JA MENETELMÄT

Tässä luvussa esitetään tiivistetyssä muodossa raportissa käytettyjä palkkakäsitteitä (alaluku 3.1), palkkamittareita (alaluku 3.2) sekä hajontamenetelmiä (alaluku 3.3). Palkkamittareiden ja hajontamenetelmien pohjalta saatujen tulosten esittelyn yhteydessä pyritään niin ikään tuomaan selkeästi esille, miten niitä tulisi ymmärtää ja tulkita.

3.1 KÄYTETYT PALKKAKÄSITTEET

Palkkarakenteiden kehityspiirteiden tarkastelussa käytetään vaihtelevasti seuraavia neljää palkkakäsitettä (suluissa on viitattu siihen, missä raportin osissa kyseisiä palkkakäsitteitä hyödynnetään):

Säännöllinen tuntipalkka / perustuntipalkka

- Teollisuuden toimihenkilöt ja palveluissa työskentelevät: laskettu lisäämällä peruskuukausipalkkaan vuorolisät ja jakamalla saatu summa kuukauden viikkojen ja säännöllisten viikkotyötuntien määrällä. (Osat I–III)
- Teollisuuden työntekijät: laskettu aika-, urakka- ja palkkiopalkan (AUP-palkan) sekä vuoro- ja olosuhdelisien summana, joka on jaettu tehtyjen aika-, urakka- ja palkkiotuntien (AUP-tunnit) summalla. (Osat I–III)

Säännöllinen kuukausipalkka

- Teollisuuden toimihenkilöt ja palveluissa työskentelevät: laskettu lisäämällä peruskuukausipalkkaan vuorolisät. (Osa I)
- Teollisuuden työntekijät: ei laskettu.

Kokonaistuntiansio

- Teollisuuden toimihenkilöt ja palveluissa työskentelevät: laskettu jakamalla aineistossa valmiina oleva kuukausiansiomuuttuja kuukauden viikkojen ja säännöllisten viikkotyötuntien määrällä. (Osat I–IV)
- Teollisuuden työntekijät: laskettu jakamalla aineistossa oleva palkka-kauden kokonaispalkkamuuttuja kauden kokonaistuntimäärällä. (Osat I, III–IV)

Kokonaiskuukausiansio

- Teollisuuden toimihenkilöt ja palveluissa työskentelevät: sama kuin aineistossa valmiiksi oleva kuukausiansiomuuttuja. Se sisältää kuukausipalkan lisäksi kaikki aineistossa olevat lisät. (Osa I)
- Teollisuuden työntekijät: ei laskettu.

Tarkastelut perustuvat *reaalipalkkoihin* eli kaikki nimellispalkat on deflatoitu Tilastokeskuksen tuottamalla kuluttajahintaindeksillä. Kuluttajahintaindeksi kuvaa Suomessa asuvien kotitalouksien Suomesta ostamien tavaroiden ja palveluiden hintakehitystä. Käytetty palkkatieto havainnollistaa siksi rahapalkan ostovoimaa hyödykkeisiin ja hintoihin nähden ja tässä suhteessa tapahtuneita muutoksia.

Lisäksi reaali-palkat on *logaritmoitu*. Toisin sanoen tarkastellaan absoluuttisten erojen ja muutosten sijaan *suhteellisia* eroja ja muutoksia.

3.2 KÄYTETYT PALKKAMITTARIT

Palkkarakennetta tarkastellaan yleensä seuraamalla palkkaerojen tasoa ja kehitystä. Tätä varten lasketaan eri ryhmille keskipalkkoja, joita suhteutetaan toisiinsa, tai estimoidaan tilastollisia palkkamalleja, jotka samalla havainnollistavat eri taustatekijöiden vaikutusta työmarkkinoilla vallitseviin palkkaeroihin. Molempia lähestymistapoja on käytetty laajasti myös Suomessa.

Toinen palkkarakenteen keskeinen mutta varsin vähän huomiota saanut ulottuvuus on ansiotulojen *jakautuminen* ja siinä tapahtuvat muutokset. Yksinkertaisesti palkkojen jakaumaa ja palkkajakauman muutosta voidaan havainnollistaa palkkojen vaihtelua kuvaavan histogrammikuvion avulla. Näin muodostetut palkkajakaumat ja niiden kehitys tarkasteluajanjaksolla on tämän raportin kolmen ensimmäisen osan alussa esitetty kolmelle palkansaajaryhmälle (luku 4), teollisuustoimihenkilöiden neljälle vaatavuustasoryhmälle (luku 11) sekä kolmen palkansaajaryhmän neljälle sopimuslalle (luku 17).

Palkkajakauma kertoo, miten tasaisesti palkat jakautuvat tietyssä ajankohtana (yleensä tietyssä vuonna) tarkastelun kohteena olevassa ryhmässä ja palkkajakauman kehitys vuodesta toiseen havainnollistaa sitä, säilyykö jakauma muuttumattomana vai muuttuuko se tasaisempaan tai epätasaisempaan suuntaan.

Palkkojen jakautumista eli hajontaa voidaan myös mitata varsin monella eri tavalla. Laskentatavasta riippuen lähestymistavat tuottavat palkkajakauman (epä)tasaisuutta mittaavan suhde- tai indeksiluvun. Kun palkkaeroja mittaavat suhdeluvut ja tilastolliset palkkamallit ottavat huomioon pelkästään palkansaajan ”hinnan” eli palkkatason, niin indeksiluvuissa tulevat sekä hinta että määrä (palkansaajaryhmän suhteellinen osuus) otetuksi huomioon. Koska eri indeksiluvut painottavat palkkajakauman eri osia hieman eri tavalla, vaihtoehtoisten eriarvoisuusindeksien antamat tulokset tuottavat käsityksen siitä, mistä palkkajakaumassa mahdollisesti tapahtunut muutos ensisijaisesti johtuu: keskittykö muutos sen jompaankumpaan tai molempiin ”häntiin” vai lähinnä sen keskiosaan, johon suurin osa palkansaajista sijoittuu.

Seuraavan sivun laatikossa 3.1 on esitetty ja määritelty tämän raportin eri osissa ja luvuissa käytetyt palkkojen *hajonnan* (eriarvoisuuden) mittarit. Palkkojen kokonaistarkastelun yhteydessä (Osa I, luku 5) on käytetty laatikon eriarvoisuusmittareista viittä: logaritmin varianssia (LV), variaatiokerrointa (CV), Theilin indeksiä (T), logaritmin keskipoikkeamaa (MLD) sekä Gini-kerrointa. Teollisuustoimihenkilöiden vaativuustasoryhmittäisissä (luku 12) sekä sopimusaloittaisissa (luku 18) tarkasteluissa on sitä vastoin laskettu palkkojen hajonta ainoastaan kahta hajontamittaria hyödyntäen: variaatiokertoimella (CV) ja Theilin indeksillä (T). Tämä on tehty siksi, että kolme muuta mittaria antavat hyvin samanlaiset tulokset.

Laatikosta 3.1 löytyy niin ikään niin sanotun keskihajonnan määritelmä. Keskihajonta, joka on tärkein ja käytetyin hajonnan mitta, muodostaa raportin neljännessä osassa (Osa IV) tehdyn toimipaikkatasoisen tarkastelun lähtökohdan (ks. tarkemmin alaluku 3.3). Raportin neljännessä osassa on niin ikään esitetty palkkojen keskihajontaan perustuva vaihtelu tarkasteluajanjaksolla yhtäältä kolmelle palkansaajaryhmälle ja toisaalta jokaisen palkansaajaryhmän neljälle toimipaikkakokoluokalle ja neljälle sopimuslalle.

Lisäksi palkkarakenteiden kehitystä on havainnollistettu reaali-palkkojen kehityksellä palkkajakauman kolmessa kriittisessä pisteessä eli matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisilla (P90) (luvuissa 6, 13, 19). Kolmea pistettä on myös suhteutettu toisiinsa eli tarkastelun kohteena oleville palkansaajaryhmille on laskettu perinteisiä palkkasuhteita (luvut 7, 14, 20). Käytetyt palkkasuhdemittarit on esitetty laatikossa 3.2. Kolmea kriittistä pistettä on niin ikään vertailtu palkansaajaryhmien välillä. Toisin sanoen ryhmän *i* palkkatasoa on eri pisteissä vertailtu ryhmän *j* palkkatasoon samassa pisteessä (esimerkiksi $P90_i/P90_j$, jne.).

Laatikko 3.1 Käytettyjen hajontamittareiden esittely

Logaritmin varianssi (LV) mittaa sitä, miten suuria keskimäärin ovat havaintoarvojen ($i = 1, 2, \dots, n$) neliöidyt poikkeamat geometrisesta keskiarvosta (\tilde{x}) eli

$$LV = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (\ln x_i - \ln \tilde{x})^2$$

Variaatiokerroin (CV) on varianssiin perustuva hajontamittari, joka määrittää havaintoarvojen suhteellisen hajonnan eli

$$CV = \frac{s}{\bar{x}}, \text{ jossa } s = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

Keskihajonta kuvaa havaintoarvojen keskimääräistä etäisyyttä keskiarvosta. Prosentissa mitattuna se osoittaa kuinka monta prosenttia havaintoarvojen keskihajonta (s) on havaintoarvojen aritmeettisesta keskiarvosta (\bar{x}). Mitä isompi on variaatiokertoimen arvo, sitä suurempi on havaintoarvojen suhteellinen hajonta.

Theilin indeksi (T)

$$T = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{\bar{x}} \ln \left(\frac{x_i}{\bar{x}} \right)$$

Logaritmin keskipoikkeama (MLD)

$$MLD = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \ln \left(\frac{\bar{x}}{x_i} \right)$$

Gini-kerroin on yleisimmin käytetty eriarvoisuuden mitta ja se määräytyy seuraavasti

$$Gini = \frac{1}{2n^2 \bar{x}} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |x_i + x_j|$$

Kun varianssi ja keskihajonta kertovat, miten kaukana keskiarvosta jakauman havainnot keskimäärin ovat, niin Gini-kerroin vertaa jakauman kaikkia havaintoja keskenään laskeamalla miten kaukana keskimäärin jakauman havainnot ovat toisistaan. Gini-kerroin vaihtelee nollan (tasajakauman) ja yhden (täydellisen eriarvoisuuden) välillä. Mitä suurempi arvo, sitä epätasaisempi on jakauma. Gini-kerroin on vakaampi mittari vinoissa jakaumissa, koska se reagoi varsinaisia hajontalukuja vaimeammin jakauman yläpäässä (kuten Theilin indeksi) ja alapäässä (kuten logaritmin keskipoikkeama ja varianssi) tahtuviin muutoksiin.

Lähde: Cowell, F.A. (2000), Measurement of inequality, teoksessa A.B. Atkinson ja F. Bourguignon (toim.), *Handbook of Income Distribution, Volume 1*. North-Holland, Amsterdam.

Laatikko 3.2. Palkkasuhdemittareiden määrittely

Suuri- ja pienituloisten palkkasuhdetta ($P90/P10$) mitataan suhteuttamalla 90. persentiiliin palkkataso 10. persentiiliin palkkatasoon. Havaintoarvot laitetaan ensin kasvaan järjestykseen, minkä jälkeen muodostettu jakauma jaetaan kymmeneen yhtä paljon havainnoita sisältävään osaan (desiiliin, josta joskus käytetään myös nimitystä kymmenes tai kymmenesaste). Ensimmäiseen desiiliin tulee se 10 % havainnoista, jolla on pienimmät arvot. Ylimpään desiiliin tulee se 10 % havainnoista, jolla on suurimmat arvot. $P90$ on se arvo, jonka alapuolelle (yläpuolelle) jakaumassa jää 90 % (10 %) havainnoista. Vastaavasti $P10$ on se arvo, jonka yläpuolelle (alapuolelle) sijoittuu 90 % (10 %) havainnoista.

Suuri- ja mediaanituloisten palkkasuhdetta ($P90/P50$) mitataan suhteuttamalla 90. persentiiliin palkkataso 50. persentiiliin eli mediaanin palkkatasoon. Suhdeluku kertoo siten palkkaerojen suuruuden palkkajakauman ylemmässä päässä. Mitä *suurempi* luku, sitä suurempi on 90. persentiilin ja mediaanipisteen välinen palkkaero.

Pieni- ja mediaanituloisten palkkasuhdetta ($P10/P50$) mitataan suhteuttamalla 10. persentiiliin palkkataso 50. persentiiliin eli mediaanin palkkatasoon. Suhdeluku kertoo siten palkkaerojen suuruuden palkkajakauman alemmassa päässä. Mitä *pienempi* luku, sitä suurempi on 10. persentiilin ja mediaanipisteen välinen palkkakuilu.

3.3 KÄYTETYT HAJOTELMAMENETELMÄT

Palkkajakaumien, palkkahajonnan ja palkkasuhteiden lisäksi yksityisen sektorin palkkarakennetta ja sen kehitystä arvioidaan myös hajotelmalaskelmien eli vaihtoehtoisten niin sanottujen dekomponointimenetelmien avulla. *Yhtäältä* tarkastellaan, missä määrin palkansaajaryhmien sisällä ja niiden välillä tapahtuvat palkkaerojen muutokset heijastavat palkansaajien taustatekijöissä eli lähinnä heidän henkilökohtaisissa ominaisuuksissa tapahtuvia muutoksia. Hajotelmalaskelmat kertovat muun muassa siitä, selittykö tietyn taustatekijän vaikutus ensisijaisesti taustatekijän pohjalta muodostettujen ryhmien välisistä vai sisäisistä palkkaeroista ja niissä tapahtuneista muutoksista. Tähän lähestymistapaan perustuvia tuloksia on esitetty luvussa 8 erikseen kolmelle palkansaajaryhmälle (teollisuuden toimihenkilöt ja työntekijät sekä palvelualat). Tulosten esittelyn yhteydessä menetelmää on myös yritetty selostaa yleistajuisella tavalla. Hajotelmien laskentakaavat on puolestaan esitetty laatikossa 3.3.

Laatikko 3.3 Hajontamittareiden ja trendin dekomponointi

Hajontamittareita voidaan hajottaa kahteen osaan, joista toinen kertoo määriteltyjen ryhmien ($j = 1, 2, \dots, J$) *sisällä* esiintyvät erot ja toinen ryhmien *välillä* esiintyvät erot. Ryhmät muodostetaan havaintojen tietyn tai tiettyjen ominaisuuksien suhteen. Esimerkiksi koulutusasteen suhteen voidaan määrittellä tietty määrä toisiaan pois sulkevia koulutusryhmiä j .

Kolmen varsinaisen hajontamittarin – Theilin indeksin (T), logaritmin varianssin (LV) ja logaritmin keskipoikkeaman (MLD) – dekomponointi on seuraavaa muotoa

$$T = \sum_{j=1}^J \frac{n_j \bar{x}_j}{n\bar{x}} T_j + \sum_{j=1}^J \frac{n_j \bar{x}_j}{n\bar{x}} \ln \left(\frac{\bar{x}_j}{\bar{x}} \right)$$

$$LV = \sum_{j=1}^J \frac{n_j}{n} LV_j + \sum_{j=1}^J \frac{n_j}{n} (\ln \tilde{x}_j - \ln \tilde{x})^2$$

$$MLD = \sum_{j=1}^J \frac{n_j}{n} MLD_j + \sum_{j=1}^J \frac{n_j}{n} \ln \frac{\bar{x}}{\bar{x}_j}$$

jossa n_j osoittaa ryhmän j havaintojen määrän, \bar{x}_j ryhmän aritmeettisen keskiarvon, \tilde{x}_j sen geometrisen keskiarvon, T_j sen Theilin indeksin arvon, LV_j sen logaritmin varianssin arvon ja MLD_j sen logaritmin keskipoikkeaman arvon. Kolmen hajotelman ensimmäinen oikeanpuolinen termi mittaa ryhmien *sisäisen* hajonnan suuruuden ja hajotelman toinen oikeanpuolinen termi ryhmien *välisen* erojen suuruuden.

Hajontamittareiden osoittama palkkahajonnan ajassa tapahtunut muutos voidaan hajottaa eri taustaominaisuuksien muutosten suhteen. Haetaan siis vastaus kysymykseen, missä määrin eri taustaominaisuuksissa tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet palkkojen hajonnassa havaittuihin muutoksiin. Jokaisen taustaominaisuuden (esim. koulutuksen) osalta erotellaan ryhmien ($j = 1, 2, \dots, J$) (esim. koulutusryhmien) välillä tapahtuneiden muutosten vaikutus ryhmien sisällä tapahtuneiden muutosten vaikutuksesta. Kolmanneksi tekijäksi nousevat ryhmien suhteellisissa osuuksissa eli taustaominaisuuden (esim. työvoiman koulutuksen) rakenteessa tapahtuneet muutokset. Muutokseen keskittyvät hajotelmalaskelmat voidaan suorittaa kaikkien kolmen varsinaisen hajontamittarin osalta eli Theilin indeksin muutoksen (ΔT), logaritmin varianssin muutoksen (ΔLV) ja logaritmin keskipoikkeaman muutoksen (ΔMLD) osalta. Yksinkertaistaen esitetään seuraavassa ainoastaan logaritmin keskipoikkeaman muutosta (ΔMLD) koskeva kaava

$$\Delta MLD = \sum_{j=1}^J v_j \Delta MLD_j + \sum_{j=1}^J MLD_j \Delta v_j + \sum_{j=1}^J (w_j - \ln w_j) \Delta v_j + \sum_{j=1}^J v_j (w_j - 1) \Delta \ln \bar{x}_j$$

jossa $v_j = n_j/n$ ja $w_j = \bar{x}_j/\bar{x}$ (muiden muuttujien osalta, ks. ed. sivu). Ensimmäinen oikeanpuolinen termi mittaa ryhmien *sisällä* tapahtuneiden muutosten vaikutuksen ja viimeinen oikeanpuolinen termi ryhmien keskipalkkoissa tapahtuneiden muutosten vaikutuksen. Jälkimmäinen termi antaa arvion ryhmien *välisen* muutosten vaikutuksen suuruudesta. Ryhmien *suhteellisten osuuksien* muutokset saattavat vaikuttaa sekä ryhmien *sisällä* että niiden välillä tapahtuneisiin muutoksiin. Kaavan kaksi keskimmäistä oikeanpuolista termiä mittaavat näitä vaikutuksia.

Lähde: Cholezas, I. ja Tsakloglou, P. (2008), Earnings inequality in Europe: structure and patterns of intertemporal changes, teoksessa P. Dolton, R. Asplund ja E. Barth (toim.), *Education and Inequality in Europe*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham. (tulossa)

Toiseksi eritellään palkkahajontaa tarkastellen sitä, missä määrin palkansaajaryhmien palkkaerot heijastavat toimipaikkojen välillä ja sisällä tapahtuvia muutoksia. Tältä osin hyödynnetään yksinkertaisten ANOVA-analyyysien tarjoamia vaihtoehtoisia lähestymistapoja. Nämä tulokset on esitetty raportin neljännessä osassa (Osa IV). Laskelmien taustalla olevat menetelmät käyvät ilmi laatikossa 3.4.

Todettakoon lopuksi, että palkkahajontalukujen laskeminen ja niiden osittaminen ryhmien välisiin ja sisäisiin palkkaeroihin ja vielä eri taustatekijöiden mukaan on varsin suoraviivainen laskelma, joka tuottaa huomattavan määrän perustietoa palkkarakenteesta ja sen muutoksista. Se kertoo niin palkkajakautaman muodosta ja siihen merkittävimmin vaikuttavista tekijöistä kuin myös palkkojen jakaumassa tapahtuvista muutoksista ja niihin voimakkaimmin vaikuttavista tekijöistä. Näin ollen tämä perustieto paljastaa, missä suurimmat palkkajakautaman muutokset esiintyvät eri ajankohtina ja mistä ne ensisijaisesti juontavat juurensa. Tämän tiedon avulla pystytään siis tunnistamaan ne tekijät, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota palkkaeroja koskevassa keskustelussa ja joihin mahdollisesti halutaan vaikuttaa talouspoliittisin keinoin. Tulokset auttavat osaltaan ymmärtämään tuotannontekijätuloissa tapahtuneita muutoksia. Palkansaajien käytettävissä olevista kokonaistuloista suurin osa muodostuu palkkatuloista. Tämän vuoksi samalla tuotetaan taustatietoa myös tuloerojen kehitykseen mahdollisesti vaikuttaneista tekijöistä.

Laatikko 3.4 Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen mittaminen

Toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen tarkastelussa hyödynnetään kahta seuraavaa lähestymistapaa.

Lähestymistapa A. Otetaan huomioon, että työvoiman osaaminen vaihtelee toimipaikkojen välillä, mutta ajan kuluessa myös saman toimipaikan sisällä. Yksilöiden toimipaikkakohtaiset ($w_{i,tp}$) palkat määräytyvät siis henkilökunnan inhimillisen pääoman rakennehuomioiden:

$$\ln w_{i,tp} = X_i\beta + u_{tp} + e_i$$

jossa vektori X_i sisältää yksilön i inhimillistä pääomaa kuvaavia mittareita (tässä: muodollinen koulutus (kolme astetasoa), ikä ja sen neliö, vuodet nykyisen työnantajan palveluksessa sekä sukupuoli). u_{tp} mittaa toimipaikkakohtaiset "palkkapreemiot" ja e_i vastaavasti yksilökohtaiset "palkkapreemiot". Kahden termin (u_{tp} ja e_i) osoittama vaihtelu voidaan katsoa mittaavan toisaalta toimipaikkojen välillä ja toisaalta niiden sisällä esiintyvien palkkaerojen suuruutta. Palkkaerojen sisäisen ja välisen vaihtelun laskemiseksi suoritetaan varianssien dekomponointi seuraavaa kaavaa noudattaen:

$$\text{var}(\ln w_{i,tp}) = \text{var}(X_i\beta) + \text{var}(u_{tp}) + \text{var}(e_i) + \text{cov}(u_{tp}, X_i\beta)$$

jossa siis $\text{var}(u_{tp})$ kertoo toimipaikkojen välisen palkkavariaation suuruuden ja $\text{var}(e_i)$ niiden sisäisen palkkavariaation suuruuden sen jälkeen, kun vektorin X_i sisältämät yksilötason ominaisuudet on otettu huomioon. Kovarianssi ($\text{cov}(u_{tp}, X_i\beta)$) antaa käsityksen toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välisestä riippuvuudesta. Positiivinen korrelaatio kahden termin välillä osoittaa, että keskimääräistä parempia palkkoja maksavissa toimipaikoissa työskentelee korkeamman koulutus- ja osaamistason omaavia henkilöitä (valikoituminen). Laskelma tuottaa niin ikään tietoa siitä, missä määrin palkkojen kokonaisvaihtelu selittyy toimipaikkavaikutuksella (ρ).

Lähestymistapa B. Edellä kuvatun lähestymistavan soveltaminen peräkkäisille poikkeikkausaineistoille tuottaa vuosisarjan, jonka taustaoletuksena on, että yksilötason inhimillisen pääoman palkkavaikutukset (β) pysyvät toimipaikkatasolla vuosi vuodelta samanlaisina. Jos ja kun toimipaikkojen henkilökunnan osaamisrakenne muuttuu, tämä oletus ei kuitenkaan välttämättä pidä enää paikkaansa. Siinä tapauksessa lähestymistavan A tuottamat β -arvot ovatkin harhaisia. Tämän oletuksen voi välttää käyttämällä selitettävänä muuttujana toimipaikkakohtaisten palkkojen muutoksia vuodesta toiseen. Tällöin rajoittavaksi tekijäksi nousee kuitenkin se tosiasia, että tarkastelun kohteeksi valikoituvat ainoastaan ne yksilöt, jotka jatkavat saman toimipaikan palveluksessa kahtena peräkkäisenä vuotena. Varianssien dekomponointi supistuu siis muotoon

$$\text{var}[\ln(w_{i,tp,t} - w_{i,tp,t-1})] = \text{var}(u_{tp,t} - u_{tp,t-1}) + \text{var}(e_{it} - e_{i,t-1})$$

Edelliseen lähestymistapaan verrattuna tästä tarkastelusta puuttuvat siis työnantaja vaihtaneet. Tosin kahden lähestymistavan antamien tuloksien vertaileminen antaa tietynlaisen käsityksen liikkuneiden yksilöiden palkkavaikutusten merkityksestä.

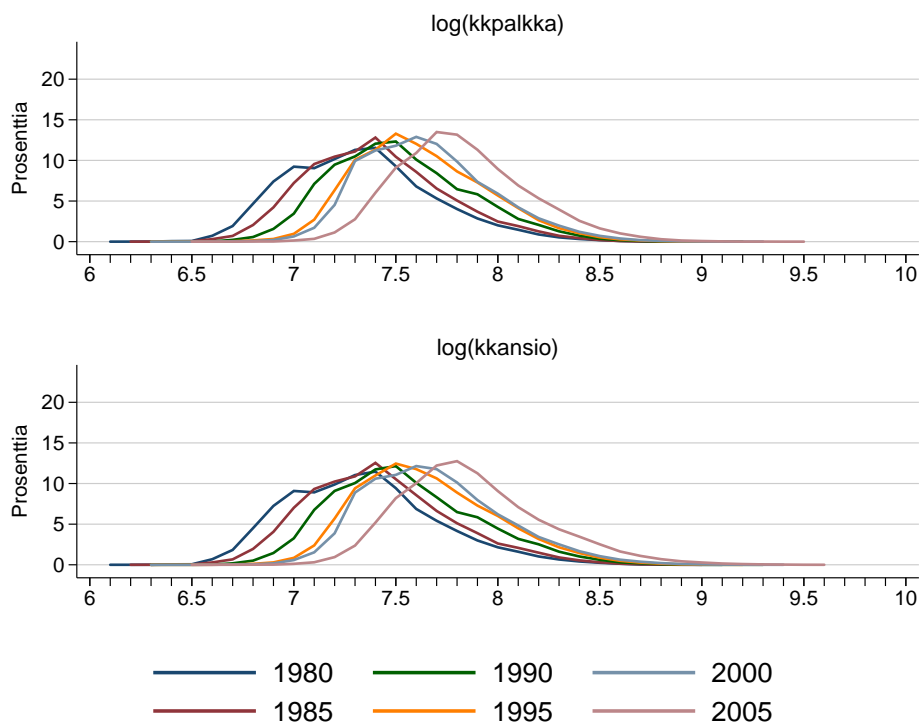
Lähde: Asplund, R., Barth, E., Heyman, F., Lundborg, P., Matthiasson, T. ja Westergård-Nielsen, N. (2008), *Wage structures and wage negotiation systems in the Nordic countries*. (tulossa)

OSA I

Palkkojen
kokonaistarkastelun
tuloksia

4 PALKKOJEN JAKAUMA JA PALKKAJAKAUMAN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

Kuvio 4.1a Teollisuuden toimihenkilöt
(log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä kuukausipalkalla (*kkpalkka*) ja kokonaiskuukausiansioilla (*kkansio*) mitattuna

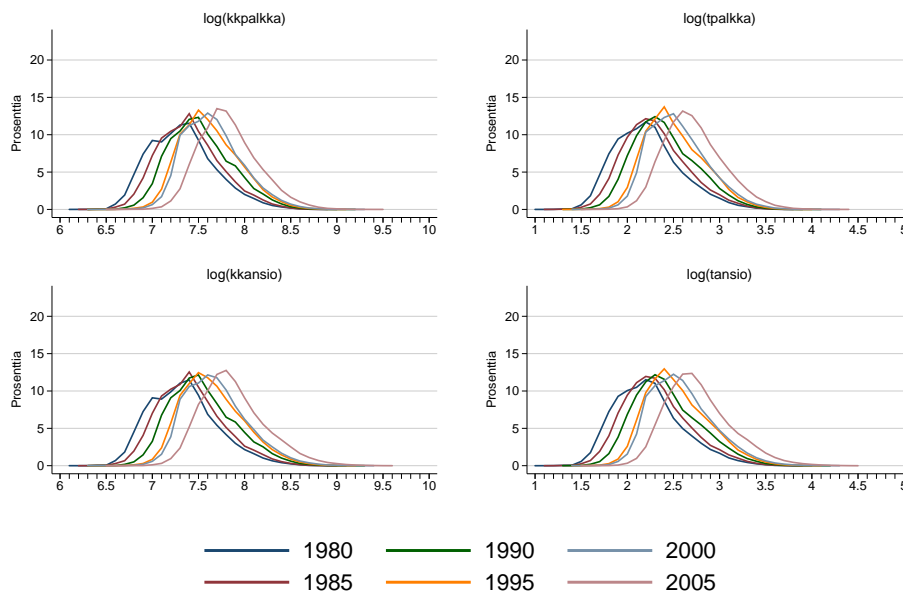


Kuvioon 4.1a on piirretty teollisuuden toimihenkilöiden logaritimuotoon muunnettujen reaali-palkkojen jakaumat joka viidennelle vuodelle ajanjaksolla 1980–2005. Kuten edellisessä luvussa todettiin, reaali-palkkojen vertailu poistaa inflaation vaikutuksen antaen siten oikeamman kuvan palkkojen todellisesta kehityksestä. Logaritimuoto vuorostaan tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta vuosien varrella. (Absoluuttisiin palkkoihin perustuvat jakaumat tuottavat varsin erilaisen yleiskuvan, ks. liitekuvio A4.1a, s. 243.)

Kuvio paljastaa seuraavan yleiskuvan. Teollisuustoimihenkilöiden palkkataso on noussut tasaisesti (palkkajakauma on siirtynyt ansioasteikolla oikealle). Ainoan poikkeuksen muodostaa ajanjakso 1995–2000, jolloin palkkojen nousuvauhti hidastui merkittävästi. Noina vuosina myöskään palkkojen jakaumassa ei tapahtunut suurempia muutoksia (palkkajakaumat ovat lähestulkoon identtiset). Sen sijaan vuoden 2005 palkkajakauma poikkeaa aikaisempien vuosien palkkajakaumista ainakin kahdessa mielessä. Yhtäältä palkkatason nousu ajanjaksolla 2000–2005 oli huomattavasti nopeampaa. Toisaalta jakauma muotoutui korkeammaksi ja kapeammaksi, joskin jakauman ”hännät” jäivät pitkiksi. Siihen, missä määrin tarkasteltavien palkansaajaryhmien palkkojen jakauma (*hajonta*) loppujen lopuksi muuttui näinä vuosina, palataan luvussa 5.

Säännöllisiin kuukausipalkkoihin verrattuna kokonaiskuukausiansiot, joihin sisältyvät myös toimihenkilöiden erilaiset lisät, tuottavat jonkin verran

Kuvio 4.1b Teollisuuden toimihenkilöt
(log) reaalipalkkojen jakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005, säännöllinen kuukausipalkka (*kkpalkka*) ja kokonaiskuukausiansio (*kkansio*) (vasenpuolinen kuvio; sama kuin kuvio 4.1a) verrattuna säännölliseen tuntipalkkaan (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioon (*tansio*) (oikeanpuolinen kuvio)



matalammat ja leveämmät (mutta edelleen niin sanottua normaalijakaumaa muistuttavat) palkkajakaumat. Palkat jakautuvat siis hieman tasaisemmin säännöllisillä kuukausipalkkoilla mitattuna, koska kaikki teollisuuden toimihenkilöt eivät saa säännöllisen kuukausipalkan päälle maksettavia erilaisia lisiä.

Kuviossa 4.1b on neljän eri palkkakäsitteen teollisuuden toimihenkilöille tuottamat palkkajakaumat. Palkansaajaryhmän viikkotyötuntien määrissä esiintyvien erojen huomioiminen – eli tuntipalkkoihin ja kokonaistuntiansioihin perustuvat palkkajakaumat – ei muuta kuukausipalkkojen ja -ansioiden välittämää yleiskuvaa. Toisaalta tulos ei ole yllättävä ottaen huomioon, että tuntipalkka- ja tuntiansiolaskelmissa käytetyt viikkotyötunnit vastaavat toimihenkilöiden säännöllistä viikkotyöaika, jossa tunnetusti esiintyy varsin vähän vaihtelua.

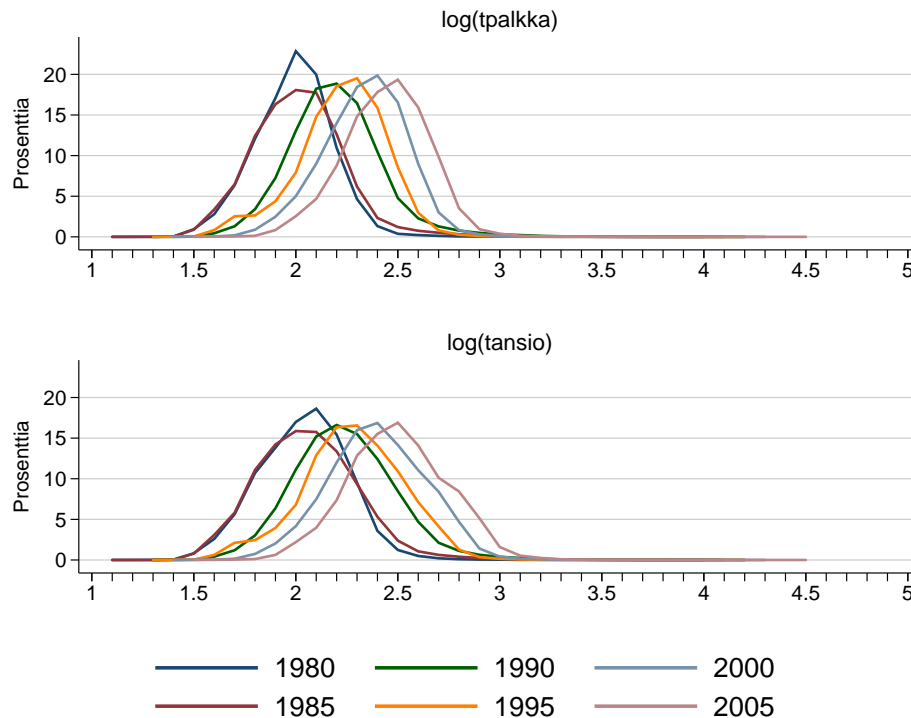
Liitekuviossa A4.1b (s. 243) on esitetty teollisuuden toimihenkilöiden absoluuttisiin reaali-palkkoihin pohjautuvat jakaumat vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 sekä säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) että kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna. Kuten kuukausipalkkojen ja -ansioiden kohdalla, absoluuttiset tuntipalkat ja -ansiot tuottavat varsin erilaisen kuvan palkkajakauman kehityksestä tarkasteltavalla ajanjaksolla kuin logaritmuotoon muunnetut tuntipalkat ja -ansiot.

Teollisuuden työntekijöiden kohdalla tarkastelu rajoittuu kahteen palkkakäsitteeseen: perustuntipalkkaan ja kokonaistuntiansioihin. Periaatteessa palkansaajaryhmälle olisi voitu laskea vastaavat kuukausipalkkakäsitteet, mutta laskelmiin olisi liittynyt sen verran epävarmuutta, ettei tällaista tarkastelua katsottu mielekkääksi.

Kuvio 4.2 osoittaa, ettei teollisuuden työntekijöiden palkkajakauman muodossa ole tapahtunut merkittäviä muutoksia ajanjaksolla 1980–2005, joskin vuodelle 1980 muodostettu palkkajakauma erottuu selvästi myöhempien vuosien palkkajakaumista. Kokonaistuntiansioihin perustuvat palkkajakaumat ovat matalammat ja leveämmät kuin perustuntipalkan pohjalta muodostetut palkkajakaumat. Toinen merkille pantava ero on se, että perustuntipalkkajakaumat ”nojautuvat” hieman eteenpäin kokonaistuntiansiojakaumien nojautuessa pikemmin hieman taaksepäin. Tarkemmin sanottuna, perustuntipalkalla mitattuna palkkaerot ovat suuremmat matalapalkkaisten ryhmässä mutta kokonaistuntiansioilla mitattuna suurempipalkkaisten keskuudessa.

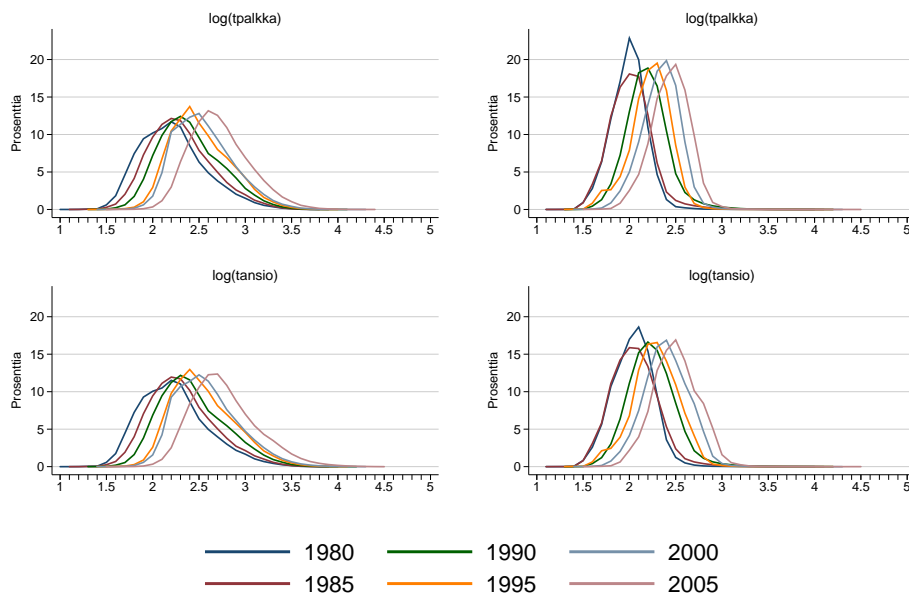
Liitekuviossa A4.2 (s. 244) on esitetty vastaavat absoluuttisiin reaali-palkkoihin pohjautuvat jakaumat. Erot logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkajakaumiin ovat myös teollisuustyöntekijöiden kohdalla silmiinpistävästi suuret.

Kuvio 4.2 Teollisuuden työntekijät
(log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 perustuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



Kuviossa 4.3 vertaillaan teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden logaritimuotoon muunnettujen reaali-tuntipalkkojen ja -ansioiden jakaumien muotoa ja kehitystä. Kahden palkansaajaryhmän palkkajakaumien vertailu kertoo sen, minkä tiedämme Tilastokeskuksen julkaisemista virallisista palkkatilastoista: (1) toimihenkilöiden palkkataso on keskimäärin työntekijöiden palkkatasoa hieman korkeampi (palkkajakauma on ansioasteikolla enemmän oikealla toimihenkilöillä kuin työntekijöillä) ja (2) toimihenkilöiden palkkajakauma on matalampi ja leveämpi kuin työntekijöiden (eli palkkaerot ovat suuremmat toimihenkilöiden kuin työntekijöiden keskuudessa). Tämän lisäksi kuvio osoittaa, että toimihenkilöiden palkkajakaumassa on varsinkin ajanjaksolla 2000–2005 tapahtunut huomattavasti suurempia muutoksia. Näihin palataan jäljempänä.

Kuvio 4.3 Teollisuuden toimihenkilöiden (vas. kuvio) ja työntekijöiden (oik. kuvio) vertailu
(log) palkkajakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna

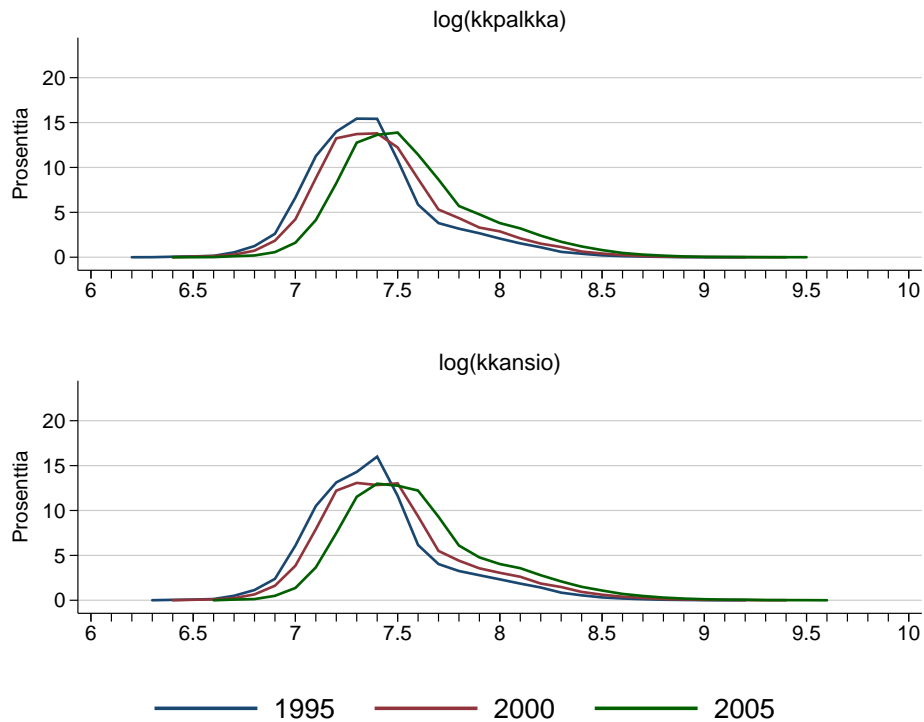


Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden palkkojen jakaumissa esiintyy myös yhtäläisyyksiä. Näistä ehkä näkyvin on se, että kokonaistuntiansiot tuottavat molempien kohdalla matalamman ja leveämmän palkkajakauman (eli suuremmat palkkaerot) kuin säännöllinen tuntipalkka. Ero kahden palkkakäsitteen välillä on kuitenkin selvästi suurempi työntekijöiden ryhmässä, jossa kokonaisansioihin vaikuttavat suuremmassa määrin peruspalkan lisäksi maksettavat lisät.

Palvelualoilla työskentelevien logaritmuotoon muunnettujen reaali-palkkojen jakauma ja jakauman kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005 ilmenevät kuvioista 4.4a. Kuten luvussa 2 todettiin, tämän selvityksen aikataulu ei valitettavasti sallinut palvelualoja koskevan tarkastelun ulottamista vuoteen 1990.

Ajanjaksolla 1995–2000 näyttää tapahtuneen suurempia muutoksia palkkajakauman muodossa kuin sen sijainnissa ansioasteikolla (eli palkkojen tasossa). Sen sijaan ajanjaksolla 2000–2005 tilanne oli pitkälti päinvastainen

Kuvio 4.4a Palvelut
 (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä kuukausi-
 palkalla (*kkpalkka*) ja kokonaiskuukausiansioilla (*kkansio*) mitattuna

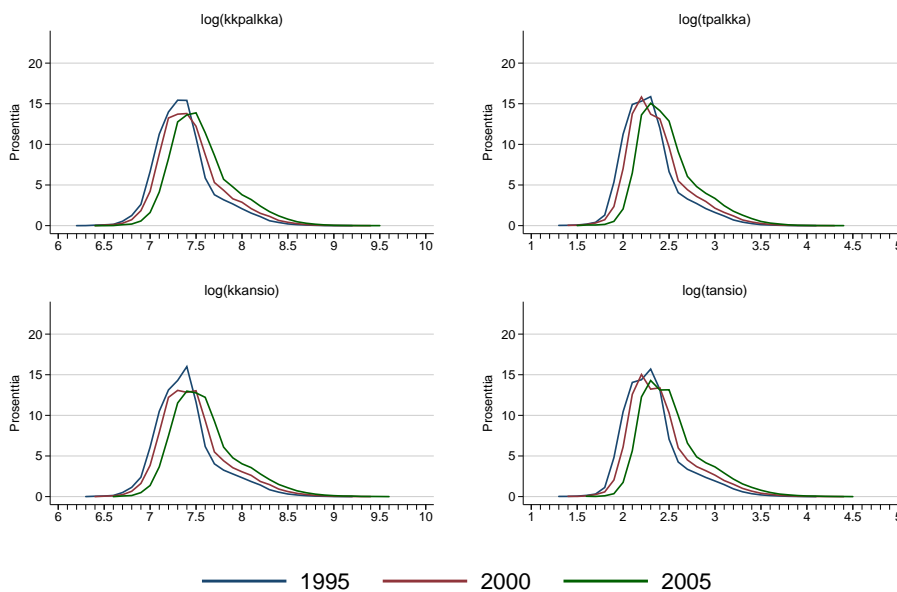


eli palkkajakauma siirtyi ansioasteikolla oikealle samalla kun sen muoto pysyi miltei muuttumattomana. Toisin sanoen 1990-luvun loppupuoliskoja hallitsi palvelualoilla suhteellisten palkkojen muutos, mutta 2000-luvun alkuvuosia palvelualojen palkkatason yleinen nousu.

Kuten teollisuuden toimihenkilöiden kohdalla, erilaisia lisiä sisältävät kokonaiskuukausiansiot tuottavat kaikille vuosille hieman matalamman ja leveämmän palkkajakauman (eli suuremmat palkkaerot) kuin säännölliset kuukausipalkat. Absoluuttisiin reaali-palkkoihin perustuvat palkkajakaumat antavat myös palvelualoilla työskenteleville varsin erilaisen (ja siis osittain harhaisen) kehityskuvan kuin logaritimuotoon muunnetut palkkajakaumat (vrt. liitekuvio A4.4a, s. 245).

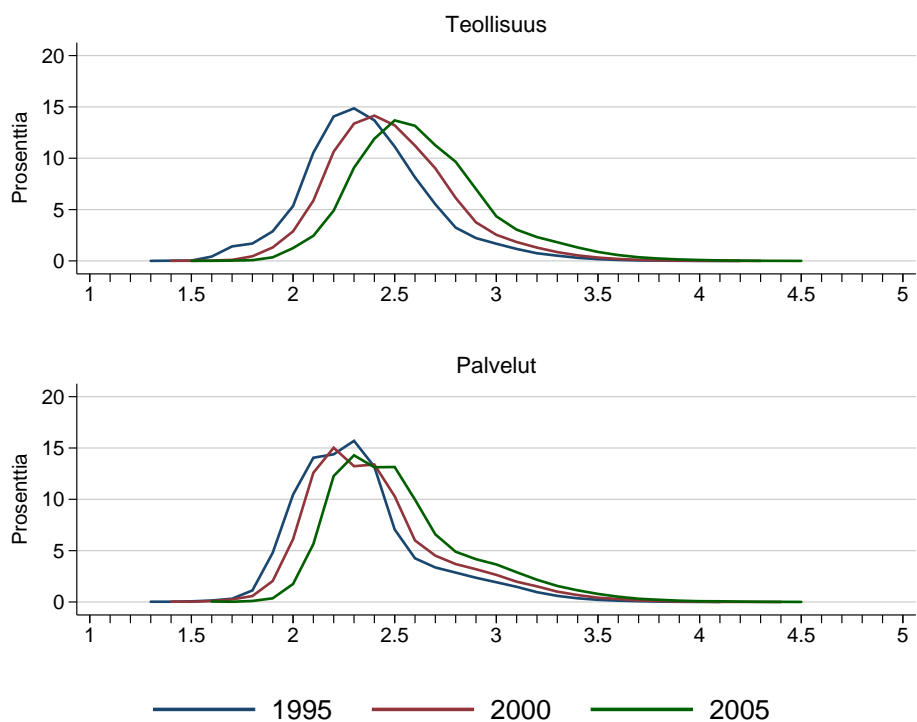
Kuvio 4.4b Palvelut

(log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005, säännöllinen kuukausipalkka (*kkpalkka*) ja kokonaiskuukausiansio (*kkansio*) (vasenpuolinen kuvio; sama kuin kuvio 4.4a) verrattuna säännölliseen tuntipalkkaan (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioon (*tansio*) (oikeanpuolinen kuvio)



Kuviossa 4.4b vertaillaan neljän eri palkkakäsitteen tuottamia palkkajakaumia palveluiden osalta. Säännöllisen viikkotyöajan huomioiminen vaikuttaa selvästi voimakkaammin palvelualoilla työskentelevien kuin teollisuuden toimihenkilöiden palkkojen jakaumaan heijastaen säännöllisen viikkotyöajan suurempaa vaihtelua palveluissa: sekä säännöllisten tuntipalkkojen että kokonaistuntiansioiden palkkajakaumat ovat kapeammat ja korkeammat kuin vastaavat kuukausipohjaiset palkkajakaumat. Palvelualoilla palkkaerot ovat siis selkeästi pienemmät tuntipalkkoilla ja -ansioilla mitattuna. Huomionarvoista on, että säännöllisen viikkotyöajan suurempi vaihtelu palvelualoilla ei selity osatyön yleisyydellä, koska osa-aikaiset eivät ole palkkatarkastelussa mukana. Sen sijaan neljälle palkkakäsitteelle on yhteistä se, että ne välittävät saman, jolla todetun kehityskuvan: 1990-luvun loppupuoliskoa hallinnut suhteellisten palkkojen muutos ja 2000-luvun alkuvuosia hallinnut palkkatason yleinen nousu.

Kuvio 4.5 Teollisuuden ja palveluiden vertailu
(log) palkkajakaumat vuosina 1995, 2000 ja 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Liitekuviossa A4.4b (s. 245) on palveluille esitetty absoluuttisiin reaali-palkkoihin pohjautuvat jakaumat vuosina 1995, 2000 ja 2005 sekä säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) että kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna. Taas kerran on varoituksen sana paikallaan: absoluuttiset reaali-palkat tuottavat varsin erilaisen ja ainakin osittain vääristyneen kuvan palkkajakauman kehityksestä kuin logaritmuotoon muunnetut reaali-palkat.

Kuviossa 4.5 vertaillaan lopuksi teollisuuden ja palveluiden palkkajakaumia ja niiden kehitystä 10-vuotiskaudella 1995–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna. Teollisuuden osalta on yhdistetty toimihenkilöiden ja työntekijöiden palkkatiedot, joten teollisuus muodostaa keskiarvon alan kahdelle palkansaajaryhmälle yllä esitetystä palkkojen jakaumista. Koska teollisuuden työntekijöille on mielekästä laskea ainoastaan tuntipalkat ja -ansiot, vertailu perustuu kokonai-

suudessaan tuntikäsitteelle ja tarkemmin sanottuna vain kokonaistuntiansioihin eli kaikkia lisiä sisältäviin reaali-palkkoihin.

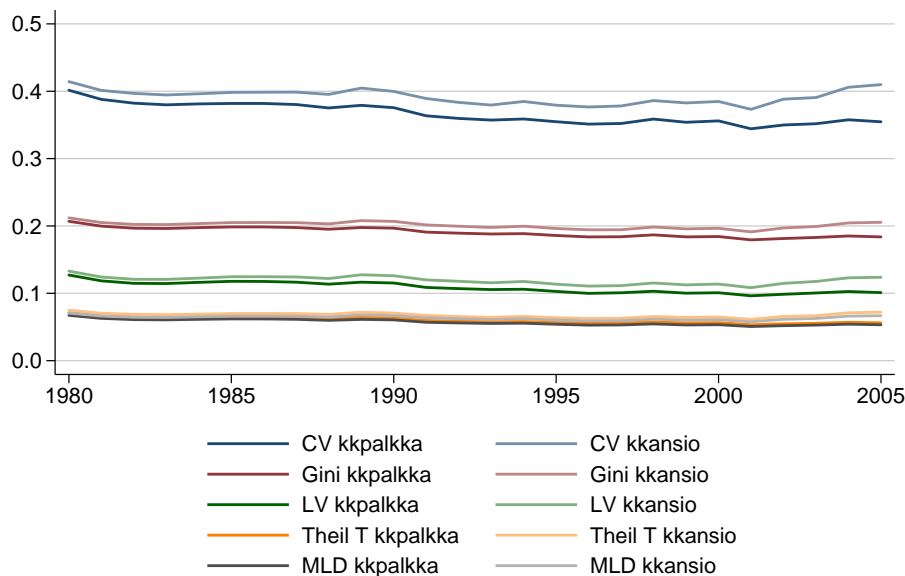
Vielä vuonna 1995 teollisuuden ja palveluiden palkkajakaumat muistuttivat toisiaan sekä sijainnin (eli palkkatason) että muodon (eli palkkaerojen suuruuden) suhteen. Vuoteen 2000 mennessä teollisuuden palkkajakauma oli siirtynyt enemmän oikealle, madaltunut enemmän ja muuttunut leveämmäksi kuin palveluiden palkkajakauma. Sama kehitys jatkui myös seuraavien viiden vuoden aikana. Toisaalta täytyy pitää mielessä, että teollisuuden sisällä kehitys oli monessa mielessä erilainen sen toimihenkilöillä ja työntekijöillä.

Palvelualojen palkkojen jakaumassa 1990-luvun loppupuoliskolla tapahtuneet muutokset olivat selvästi pienemmät kuin teollisuudessa keskimäärin. Vuosituhannen vaihteen jälkeen palveluiden palkkajakauman muutokset näyttävät seuranneen kiinteämmin teollisuuden palkkajakauman sijainnin ja muodon muutoksia.

Tässä luvussa esitetty palkkajakaumien tarkastelu antaa yleiskuvan eri palkansaajaryhmien suhteellisten palkkojen muutoksesta. Sitä vastoin se ei pysty tarkasti kertomaan, kuinka suurina nämä muutokset ovat tyypillisesti olleet tai mihin kohtaan palkkajakaumaa ne ovat mahdollisesti keskittyneet. Seuraavissa luvuissa pureudutaan yksityiskohtaisemmin näihin asioihin.

5 PALKKOJEN HAJONTA JA PALKKAHAJONNAN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

Kuvio 5.1 Teollisuuden toimihenkilöt
Palkkahajonnan kehitys vuosina 1980–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella kuukausiansiökäsitteellä (kkpalkka ja kkansio) mitattuna



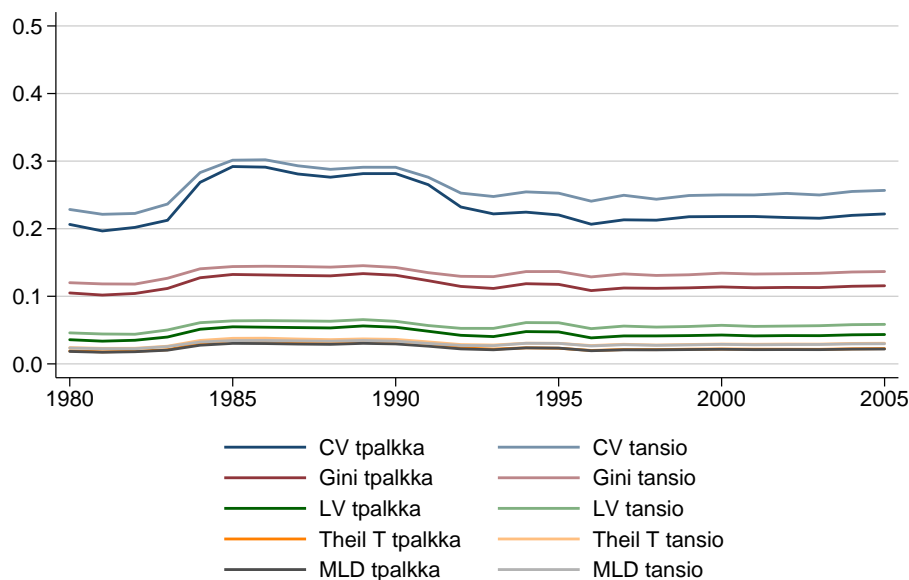
Eriarvoisuusmittarit on selostettu luvussa 3.

Kuvio 5.1 havainnollistaa teollisuuden toimihenkilöiden reaali-palkkojen hajonnan eli palkansaajaryhmän suhteellisten palkkaerojen kehitystä vuodesta 1980 vuoteen 2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla laskettuna. Kuten luvussa 3 on selostettu, viiden eri mittarin käyttö on perusteltua ennen kaikkea siksi, että ne korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla. Niinpä Gini-kerroin korostaa palkkajakauman *keskiosassa* tapahtuvia palkkaerojen muutoksia, kun sen sijaan Theilin indeksissä (T) korostuvat palkkajakauman *ylimmässä osassa* eli korkeimmissa palkoissa tapahtuvat muutokset. Vastaavasti kolmessa muussa mittarissa (logaritmin varianssi LV, variaatiokerroin CV ja logaritmin keski-poikkeama MLD) korostuvat palkkajakauman *alimmassa osassa* eli pienimmissä palkoissa tapahtuvat muutokset.

Kuten kuviosta 5.1 käy ilmi, kaikki viisi mittaria paljastavat – painotuseroistaan huolimatta – hyvin samanlaisen kehityskuvan: pitkälti muuttumaton palkkahajonta 1980-luvulla, hieman supistuvat palkkaerot 1990-luvulla ja selvästi kasvavat palkkaerot uuden vuosituhannen alkuvuosina. Kahdet palkkakäsitteet seuraavat läheltä ja tiiviisti toisiaan aina vuosituhannen vaihteeseen asti, mutta erkaantuvat sen jälkeen. Palkkahajonnan kasvu 2000-luvun alkuvuosina oli huomattavasti vaimeampi säännöllisellä kuukausipalkalla kuin kokonaiskuukausiansioilla mitattuna. Toisin sanoen viime vuosien palkkaerojen kasvu teollisuuden toimihenkilöillä selittyy ensisijaisesti säännöllisen kuukausipalkan päälle maksetuilla lisillä eli palkkausjärjestelmien muutoksilla. Todettakoon myös, että kahdella tuntiansiökäsitteellä piirretyt hajontakäyrät tuottavat miltei identtisen kuvan (ks. liitekuvio A5.1, s. 246).

Käytetyt hajontamittarit tuottavat teollisuuden työntekijöiden palkkahajonnan kehityksestä monessa mielessä varsin erilaisen kuvan verrattuna teolli-

Kuvio 5.2 Teollisuuden työntekijät
Palkkahajonnan kehitys vuosina 1980–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



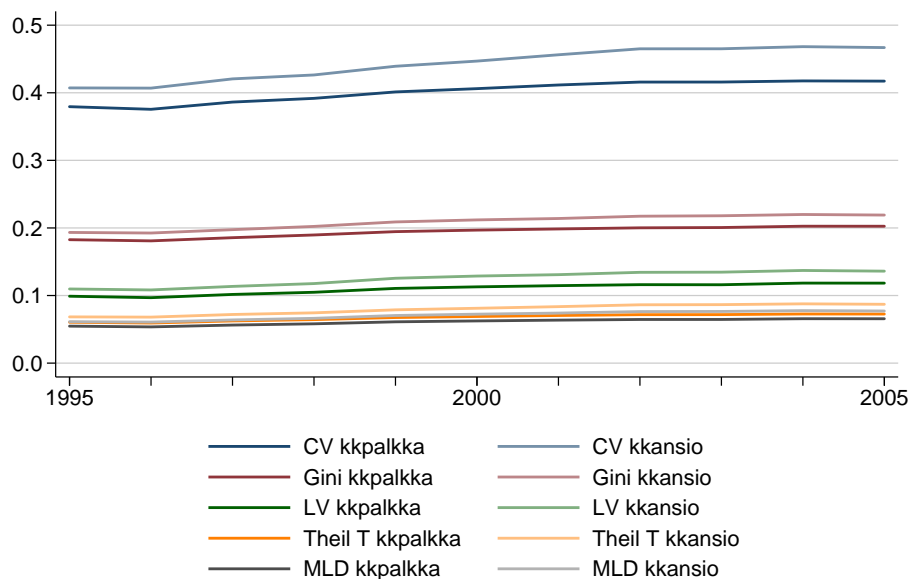
Eriarvoisuusmittarit on selostettu luvussa 3.

suuden toimihenkilöihin. Sekä 1980-luvulla että 1990-luvulla työntekijöiden palkkojen hajonnassa esiintyi suhteellisen paljon vaihtelua. Vaikka vaihtelu korostuu toisilla mittareilla enemmän kuin toisilla, tuloksissa ei ole nähtävissä mitään systemaattista eroa johtuen mittareiden erilaisista palkkajakauman painotuksista. 1980-luvun loppupuoliskon korkeasuhdanne kasvatti teollisuuden työntekijöiden välisiä palkkaeroja, mutta 1990-luvun alun lamavuodet palauttivat palkkahajonnan 1980-luvun alkuvuosien tasolle. Niinpä kehitys viittaa pikemmin työntekijöiden rakenteessa kuin heidän suhteellisissa palkkoissaan aidosti tapahtuneisiin muutoksiin. Vuoteen 2005 mennessä työntekijöiden ryhmään kuuluvien palkkaerot näyttävät kasvaneen vain lievästi eli ovat edelleen pitkälti samalla tasolla kuin tarkasteluperiodin alussa.

Toinen silmiinpistävä ero teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä on se, että työntekijöillä kahdet ansiokäsitteet seuraavat toisiaan tiiviisti koko tarkasteluperiodin aikana (vrt. myös liitekuvio A5.2, s. 246). 2000-luvun

Kuvio 5.3 Palvelut

Palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella kuukausiansiökäsitteellä (*kkpalkka* ja *kkansio*) mitattuna



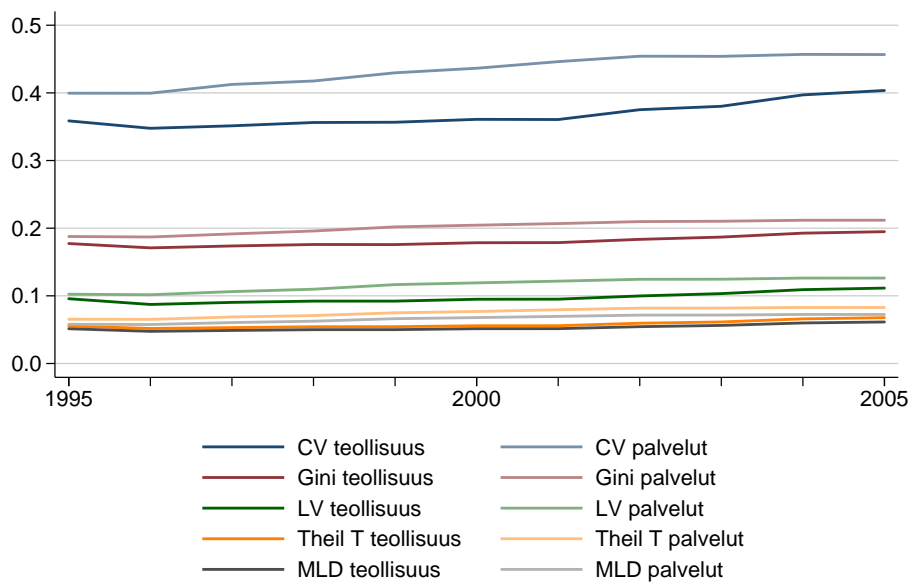
Eriarvoisuusmittarit on selostettu luvussa 3.

alkuvuodet eivät tuoneet mukanaan samaa peruspalkan ja kokonaisansioden erkaantumista kuin toimihenkilöiden kohdalla. Toisaalta kahden palkkakäsittelyn tuottaman palkkahajonnan ero on lähes poikkeuksetta ollut työntekijöillä hieman suurempi kuin toimihenkilöillä. Tilanne on muuttunut vasta 2000-luvun puolella toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden pohjalta lasketun palkkahajonnan nopean kasvun myötä.

Palvelualoilla palkkaerot ovat suurin piirtein samalla tasolla kuin teollisuuden toimihenkilöillä. Palvelualoilla työskentelevien palkkaerot alkoivat kasvaa vuonna 1996. Palkkaerojen kasvu jatkui aina vuoteen 2002, minkä jälkeen palkkahajonta on pysynyt miltei muuttumattomana.

Kuten teollisuuden toimihenkilöiden kohdalla myös palveluissa kokonaiskuukausiansioon perustuvat palkkaerot ovat ajoittain kasvaneet nopeammin kuin säännöllisellä kuukausipalkalla mitatut palkkaerot. Muutos (eli kahden palkkakäsittelyn tuottaman palkkahajonnan erilainen kasvuvauhti ja kahden

Kuvio 5.4 Teollisuus ja palvelut
Palkkahajonnan vertailu 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna



Eriarvoisuusmittarit on selostettu luvussa 3.

palkkahajonnan siitä seuranneen tasoeron laajentuminen) ei ole kuitenkaan ollut yhtä korostunut palvelualoilla työskentelevillä kuin teollisuuden toimihenkilöillä. Itse asiassa säännölliseen kuukausipalkkaan ja kokonaisuukuukausiansioihin perustuvien palkkahajontojen välinen ero on teollisuuden toimihenkilöillä kasvanut likimain samansuuruiseksi kuin palvelualoilla vasta uuden vuosituhannen puolella. Tämä viittaa palkkausjärjestelmien myöhempään käyttöön ottoon laajemmassa mittakaavassa teollisuudessa kuin palveluissa.

Todettakoon lopuksi, että palkkahajonnan kehitystä koskeva yleiskuva ei juuri muutu myöskään palveluiden osalta, jos kuukausipalkat ja -ansiot muutetaan tuntipalkoiksi ja tuntiansioiksi (ks. liitekuvio A5.3, s. 247).

Kun yhdistetään toimihenkilöt ja työntekijät koko teollisuutta edustavaksi ryhmäksi, kuten kuviossa 5.4 on tehty, palveluiden palkkojen hajonta on 10-vuotiskaudella 1995–2005 jatkuvasti ylittänyt teollisuuden palkkahajonnan. Toisaalta edelliset kuviot (liitekuvioineen) – kuten myös taulukko 5.1 – osoittavat, että teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerot ovat jatkuvasti olleet huomattavasti suuremmat kuin alan työntekijöiden ja olivat itse asiassa hyvin lähellä palvelualojen palkkaeroja vielä vertailuperiodin alussa eli 1990-luvun puolivälissä. Vuonna 2005 palveluiden palkkahajonta ylitti reippaasti myös teollisuuden toimihenkilöiden palkkojen hajonnan.

Huomionarvoista kuviossa 5.4 on myös se, että palkkaerojen kasvu näyttää ajoittuneen hieman eri tavalla palveluissa ja teollisuudessa. Tarkemmin ottaen, palkkojen hajonta kasvoi palvelualoilla ensisijaisesti vuosina 1996–2002, mutta teollisuudessa – ja siinä erityisesti toimihenkilöillä – vasta vuosituhannen vaihteen jälkeen.

Taulukko 5.1 Palkkahajonta palkansaajaryhmittäin
Vuosina 1995 ja 2005 viiden eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden mukaan

Palkansaajaryhmä	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Teollisuus	0.344	0.389	0.172	0.189	0.090	0.107	0.052	0.064	0.048	0.058
- toimihenkilöt	0.379	0.410	0.196	0.205	0.114	0.124	0.064	0.072	0.060	0.067
- työntekijät	0.253	0.262	0.137	0.140	0.061	0.062	0.030	0.032	0.030	0.031
Palvelut	0.407	0.467	0.193	0.219	0.110	0.136	0.068	0.087	0.061	0.077
Kaikki	0.364	0.418	0.181	0.204	0.098	0.122	0.057	0.073	0.053	0.067

6 REAALIPALKKOJEN KEHITYS ERI PALKKANSAAJARYHMISSÄ

Tässä luvussa tarkastellaan reaali-palkkojen yleistä kehitystä kolmessa tarkastelun kohteena olevassa palkansaajaryhmässä eli teollisuuden toimihenkilöillä ja työntekijöillä sekä palvelualoilla työskentelevillä. Tarkastelu keskittyy palkkajakauman kolmeen pisteeseen: P10, P50 ja P90. Kuten luvussa 3 on selostettu, P10 edustaa sitä palkkajakauman pistettä, jossa 10 prosentilla on tätä pienempi palkkataso (ja siis 90 prosentilla on tätä korkeampi palkka). P90 on P10-pisteen vastakohta eli vain 10 prosenttia palkansaajista ansaitsee tätä palkkatasoa enemmän. P50 eli mediaanipalkkataso jakaa palkansaajat kahteen yhtä suureen ryhmään: puolet palkansaajista saa tätä korkeamman ja puolet tätä matalamman palkan.

Kuviossa 6.1a vertaillaan teollisuustoimihenkilöiden kuukausipalkkojen ja -ansioiden pitkän aikavälin yleistä kehitystä palkkajakauman kolmessa edus-

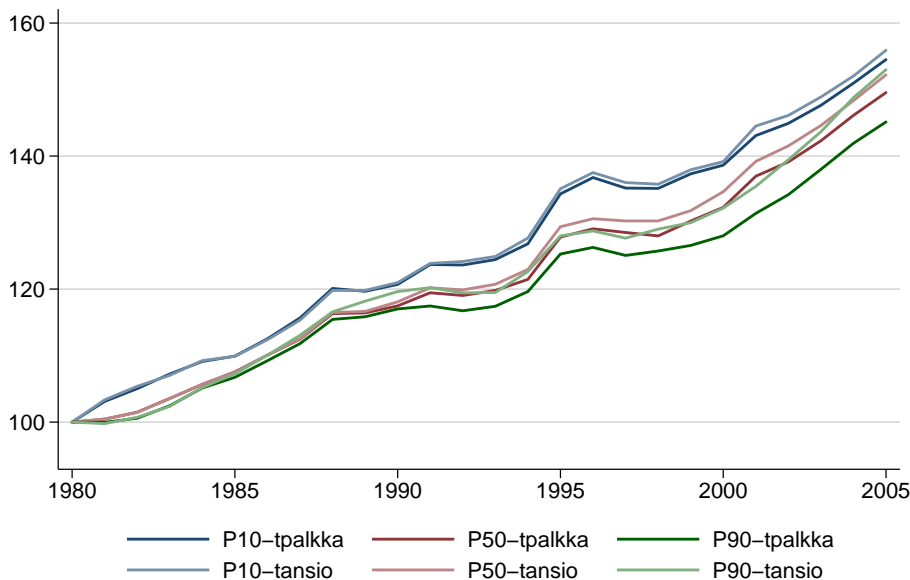
Kuvio 6.1a Teollisuuden toimihenkilöt
(log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1980=100) säännöllisellä kuukausipalkalla (kkpalkka) ja kokonaiskuukausiansioilla (kkansio) mitattuna

tavassa pisteessä. Myös tämä tarkastelu perustuu logaritmuotoon muunnetuihin reaali-palkkoihin, jotta kolmen palkkapisteen *kehityseroista* muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva.

Kuvion pohjalta voidaan tehdä ainakin seuraavat päätelmät. Kaikissa kolmessa pisteessä eli sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisilla toimihenkilöillä reaali-palkat ovat kehittyneet samaa yleistä profiilia noudattaen: tasaisesti kasvavat reaali-palkat aina 1990-luvun alun lamaan asti, reaali-palkkojen kasvun pysähtyminen ja jopa kääntyminen negatiiviseksi (reaali-palkkojen aleneminen) laman syvimpinä vuosina, reaali-palkkojen nopea kasvu heti talouden elpymisen alkuvaiheessa, pitkälti muuttumattomat reaali-palkat vuosina 1995–1997 ja vuodesta 1998 lähtien 1980-lukua muistuttava reaali-palkkojen tasainen ja suhteellisen nopea kasvu.

Tarkasteluajanjaksolla toimihenkilöiden reaali-palkat ovat nousseet palkan-saajaryhmän matalapalkkaisilla suhteellisesti eniten. Eripalkkaisten toimihenkilöiden reaali-palkkakasvun erot näkyvät yhtä selkeästi kuviossa 6.1b, joka esittää

Kuvio 6.1b Teollisuuden toimihenkilöt
(log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1980=100) säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



kuviota 6.1a vastaavat käyrät tuntipalkalla ja -ansiolla mitattuna. Matalapalkkaisten muita suotuisampaan reaali-palkkojen kehitykseen ovat vaikuttaneet erityisesti 1980-luvulla ja 1990-luvun alkupuoliskolla toteutuneet kasvuerot. Vuoden 1995 jälkeen ei ole nähtävissä vastaavaa pienipalkkaisten toimihenkilöiden reaali-palkkojen nopeampaa kasvua (vrt. liitekuviot A6.1a ja A6.1b, s. 248, joissa reaali-palkkakasvun lähtövuodeksi on määritelty vuosi 1995). Yhtenä syynä tähän on luultavasti se, että yleiskorotukset ovat muuttuneet viimeisen kymmenen vuoden aikana aiempaa prosenttipainotteisemmiksi.

Suhteellisesti hitaimmin ovat kehittyneet korkeapalkkaisten teollisuus-toimihenkilöiden säännölliset reaali-ansiot (kuvio 6.1a). Kasvuerot suhteessa vähemmän ansaitseviin toimihenkilöihin korostuvat entisestään, jos vertailun pohjaksi otetaan säännölliset tuntipalkat (kuvio 6.1b). Vuosituhannen vaihteen jälkeen korkeapalkkaisten peruspalkkataso näyttää kuitenkin nousseen samassa suhteessa ja kokonaisansiot selvästi nopeammin kuin pieni- ja keskipalkkaisten (vaikkakin tuntipalkkaan ja -ansioihin perustuva kuvio 6.1b osoittaa vähemmän myönteistä kehitystä). Tämä erilainen kehitys näkyy korkeapalkkaisten toimihenkilöiden säännöllisen palkan ja kokonaisansioiden välisen eron kasvuna tarkasteluperiodin loppuvuosina.

Keskipalkkaisilla ja varsinkin pienipalkkaisilla toimihenkilöillä säännöllinen palkka ja kokonaisansiot ovat noudattaneet samaa yleistä profiilia, ja kahden palkkakäsitteen välinen ero on säilynyt pienenä tai olemattomana. Pienipalkkaisilla toimihenkilöillä kokonaisansioiden kehitys alkoi hienoisesti erottua peruspalkan kehityksestä vasta vuosituhannen vaihteen jälkeen. Keskipalkkaisilla toimihenkilöillä erkaantuminen sai alkunsa 1990-luvun alun laman vuosina, mutta korkeapalkkaisilla toimihenkilöillä jo 1980-luvun loppupuoliskolla talouden ylikuumenemisen vuosina.

Teollisuuden eripalkkaisten työntekijöiden yleinen reaali-palkkakehitys ilmenee kuviosta 6.2. Sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisten teollisuustyöntekijöiden reaali-palkat nousivat nopeasti 1980-luvun alkuvuosien jälkeen. Lama kuitenkin pysäytti kaikkien ja suhteellisesti eniten matalapalkkaisten työntekijöiden reaali-palkkakasvun. Toisaalta pienipalkkaisten teollisuustyöntekijöiden ansiot myös nousivat suhteellisesti eniten talouden elpymisen alkuvuosina. Ryhmän suhteellinen ”kasvuetu” kuitenkin hiipui nopeasti 1990-luvun puolivälissä, minkä jälkeen matala-, keski- että korkeapalkkaisten teollisuustyöntekijöiden reaali-palkat ovat kasvaneet suurin piirtein samaa tahtia (vrt. liitekuvio A6.2, s. 249, jossa kasvuvauhtivertailun lähtövuodeksi on valittu vuosi 1995).

Lamavuosia seurannut talouden elpyminen johti teollisuustyöntekijöiden reaali-palkkakasvun hidastumiseen. Vuodesta 1996 lähtien reaali-palkkojen kasvu

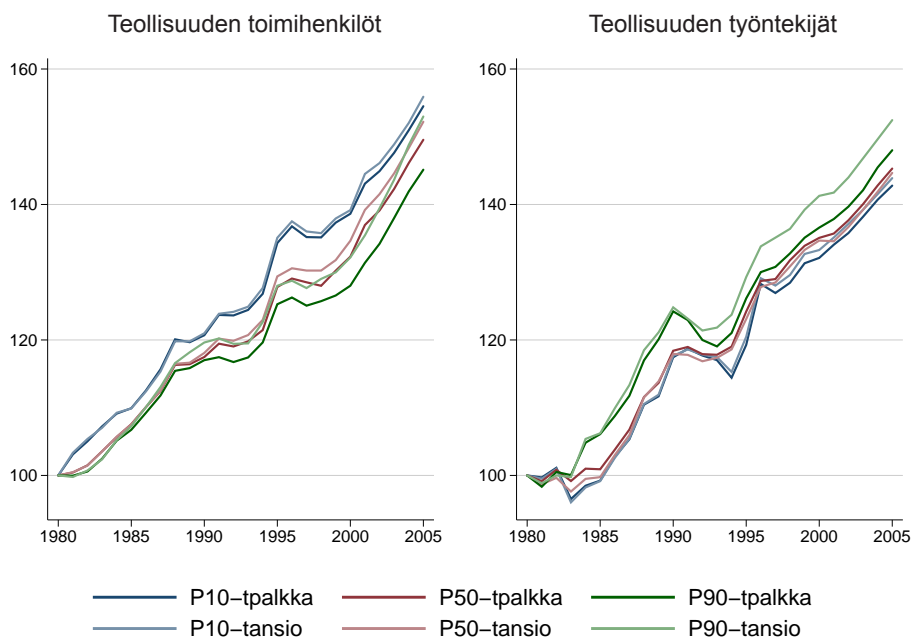
Kuvio 6.2 Teollisuuden työntekijät
(log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1980=100) perustuntipalkalla (tpalkka) ja kokonaistuntiansioilla (tansio) mitattuna

Vuosi	P10-tpalkka	P50-tpalkka	P90-tpalkka	P10-tansio	P50-tansio	P90-tansio
1980	100	100	100	100	100	100
1985	100	102	105	100	102	105
1990	115	118	125	115	118	125
1995	120	125	130	120	125	130
2000	135	140	145	135	140	145
2005	145	150	155	145	150	155

oli selvästi hitaampaa kuin 1980-luvulla. 1990-luvun alkupuolisko aiheutti myös muita huomionarvoisia muutoksia. Korkeapalkkaisten teollisuustyöntekijöiden 1980-luvun alkupuoliskon muita suotuisamman reaali-palkkakehityksen myötä ryhmän palkkaura sijoittui koko vuosikymmeneksi keski- ja matalapalkkaisten (hyvin samankaltaisten) reaali-palkkakehityskäyrien yläpuolelle. Lamavuosina korkeapalkkaisten työntekijöiden ”etumatka” kurottiin lähes kokonaan umpeen, mutta ainoastaan peruspalkan reaali-kehityksen osalta. Hyvin ansaitsevien työntekijöiden kokonaistuntiansioiden kehitys jatkui suotuisana myös 1990-luvun puolivälin jälkeen.

Perustuntipalkka ja kokonaistuntiansio ovat teollisuuden pieni- ja keskipalkkaisilla työntekijöillä kehittyneet hyvin samalla tavalla läpi koko tarkasteluperiodin. Tilanne oli 1980-luvulla samankaltainen myös korkeapalkkaisilla teollisuustyöntekijöillä, mutta lamavuodet muuttivat tämän aiheuttaen, kuten yllä jo todettiin, pysyvän eron kahden tuntipalkkakäsitteen välillä.

Kuvio 6.3 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden vertailu (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1980=100) säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



Kuviossa 6.3 kaksi edellistä kuviota on laitettu vierekkäin teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden reaali-palkkakehityksen vertailemiseksi. Kahden ryhmän reaali-palkkakehityksessä esiintyy yhtäläisyyksiä yhtä lailla kuin siinä ilmenee eroavaisuuksiakin.

Yleisesti ottaen toimihenkilöiden ja työntekijöiden reaali-palkat nousivat nopeasti 1980-luvulla, vaikkakin eroja esiintyy sekä kasvuvauhdissa että sen ajoituksessa. Työntekijöiden reaali-palkkojen nopeaa kasvua aina vuosikymmenen vaihteeseen asti eniten muistutti toimihenkilöiden matalapalkkaisten reaali-palkkakehitys. Niinpä reaali-palkkojen ”kasvukilvan” tulokseksi muodostuikin 1980-luvulla vastakkainen järjestys toimihenkilöillä ja työntekijöillä: työntekijöiden ryhmässä suhteellisesti nopeimmin nousivat korkeapalkkaisten reaali-palkat mutta toimihenkilöiden ryhmässä matalapalkkaisten. Lamavuodet

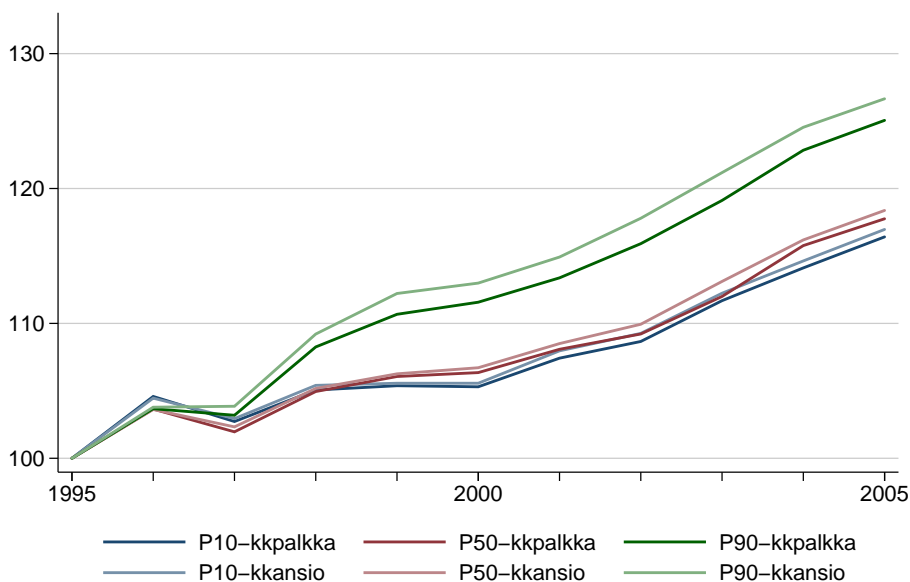
eivät tätä järjestystä muuttaneet, pikemmin laman mullistuksessa jo 1980-luvulla esiintyneet erot kärjistyivät.

Mutta toisin kuin toimihenkilöiden ryhmässä, eripalkkaisten työntekijöiden reaali-palkat eivät erkaantuneet yhtä erilaisille kehityspoluille 1990-luvun alun laman jälkeisinä vuosina vaan seurasivat edelleen toisiaan varsin tiiviisti. Lamaa edeltäneeseen kasvukehitykseen verrattuna työntekijöiden reaali-palkkojen kasvuvauhti myös hidastui. Selvää hidastumista tapahtui myös verrattuna toimihenkilöiden samanaikaiseen reaali-palkkojen kehitykseen. Ainoan näkyvän poikkeuksen tästä yleiskuvasta näyttävät muodostavan korkeapalkkaisten työntekijöiden kokonaistuntiansiot.

Palvelualojen reaali-palkkakehitys 10-vuotisjaksolla 1995–2005 ilmenee kuvioista 6.4. Merkittävin muutos tapahtui 1990-luvun loppuvuosina, jolloin palvelualojen korkeapalkkaisten reaali-palkat nousivat huomattavasti nopeammin suhteessa palvelualojen vähemmän ansaitsevien palkkoihin. Vuosituhannen

Kuvio 6.4 Palvelut

(log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) säännöllisellä kuukausipalkalla (kkpalkka) ja kokonaiskuukausiansioilla (kkansio) mitattuna



vaihteen jälkeen palveluiden eripalkkaisten reaali-palkat ovat nousseet suurin piirtein samaa tahtia.

Toinen huomionarvoinen muutos, joka niin ikään juontaa juurensa 1990-luvun loppuvuosien kehitykseen, on palvelualojen korkeapalkkaisten säännöllisen kuukausipalkan ja kokonaiskuukausiansioiden väliin muodostunut kuilu johtuen jälkimmäisen hieman nopeammasta kasvusta noina vuosina. Vuodesta 1999 lähtien kahdet ansiokäsitteet ovat taas kehittyneet samassa suhteessa säilyttäen 1990-luvun loppupuoliskolla muodostuneen tasoeron ennallaan.

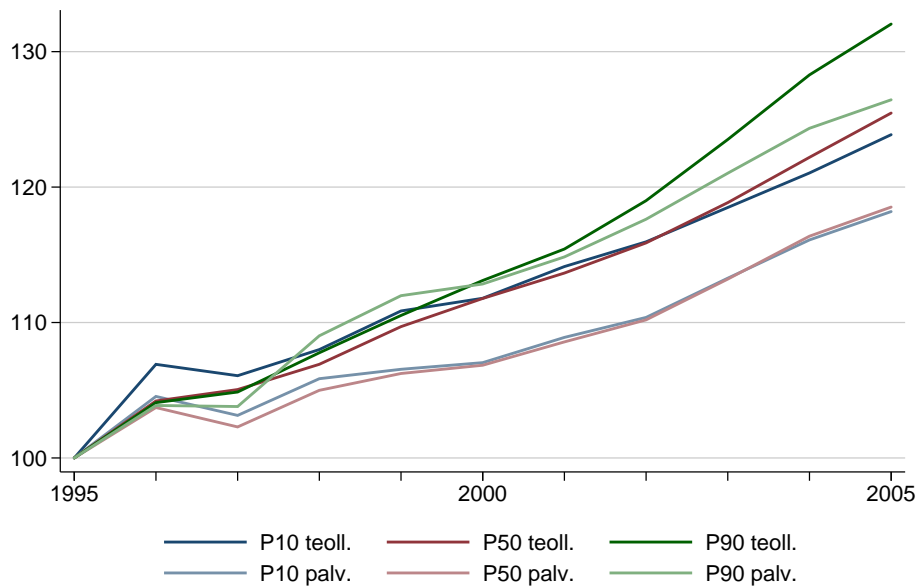
Palvelualojen keski- ja pienipalkkaisten reaali-palkat ovat kehittyneet pitkälti samalla tavalla läpi koko tarkasteluperiodin. Kahden ryhmän säännöllisen palkan ja kokonaisansioiden väliin ei ole myöskään muodostunut näkyvää tasoeroa, eli ne ovat kauttaaltaan muuttuneet samassa suhteessa. Säännöllisen viikkotyöajan vaihteluiden huomioon ottaminen muuttaa tätä yleiskuvaa ainoastaan vähän (ks. liitekuvio A6.4, s. 249). Kuukausipalkkaan ja -ansioihin verrattuna tuntipalkan ja -ansioiden tarkastelu johtaa periaatteessa vain yhteen merkittävämpään muutokseen koskien pienipalkkaisten reaali-palkkakehitystä suhteessa keski- ja korkeapalkkaisten reaali-palkkakehitykseen: pienipalkkaisten reaali-palkkakehitystä kuvaavat käyrät eivät enää seuraa keskipalkkaisten vastaavia käyriä vaan nousevat lähemmäksi korkeapalkkaisten reaali-palkkojen kasvukäyriä. Tuntipalkalla ja -ansioilla mitattuna pienipalkkaisten reaali-palkat näyttävät siis nousseen nopeammin kuin keskipalkkaisten mutta edelleen hitaammin kuin korkeapalkkaisten reaali-palkat.

Lopuksi vertaillaan palveluiden reaali-palkkojen kehitystä toimihenkilöistä ja työntekijöistä muodostetun teollisuuden reaali-palkkojen kehitykseen mittarin ollessa kokonaistuntiansiot. Kuviossa korostuvat ainakin seuraavat yhtäläisyydet ja erot teollisuuden ja palveluiden reaali-palkkojen kehityksessä palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä.

Palvelualojen reaali-palkkojen nousuvauhti hidastui selvästi 1990-luvun lopussa verrattuna teollisuuden reaali-palkkakehitykseen. Muutos kuitenkin rajoittui palveluiden pieni- ja keskipalkkaisiin. Palvelualojen korkeapalkkaisia se ei koskenut. Vuosina 1998 ja 1999 tämän ryhmän kokonaistuntiansioiden kasvuvauhti päinvastoin selvästi ohitti myös teollisuuden. Vuosituhannen vaihteen jälkeen korkeapalkkaisten palvelutyöntekijöiden kokonaistuntiansioiden reaali-kehitys on pitkälti muodostunut samanlaiseksi kuin teollisuuden pieni- ja keskipalkkaisten.

Samaan aikaan korkeapalkkaisten teollisuustyöntekijöiden reaali-palkkakehitys (kokonaistuntiansioilla mitattuna) on nopeutunut. Tästä on seurannut, että vaikka korkeapalkkaisten palvelutyöntekijöiden reaali-palkkojen nopea

Kuvio 6.5 Teollisuuden ja palveluiden vertailu
(log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10)
vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kokonais-
tuntiansioilla mitattuna



kasvu on riittänyt kuromaan umpeen teollisuuden pieni- ja keskipalkkaisten etumatkan niin etäisyys teollisuuden korkeapalkkaisiin on erityisesti tarkaste-
lujakson lopussa kasvanut entisestään. Yleisesti katsoen on siis muodostunut kolme luokkaa, joista alimmassa ovat palvelualojen pieni- ja keskipalkkaiset ja ylimmässä teollisuuden korkeapalkkaiset.

7 PALKKASUHTEIDEN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

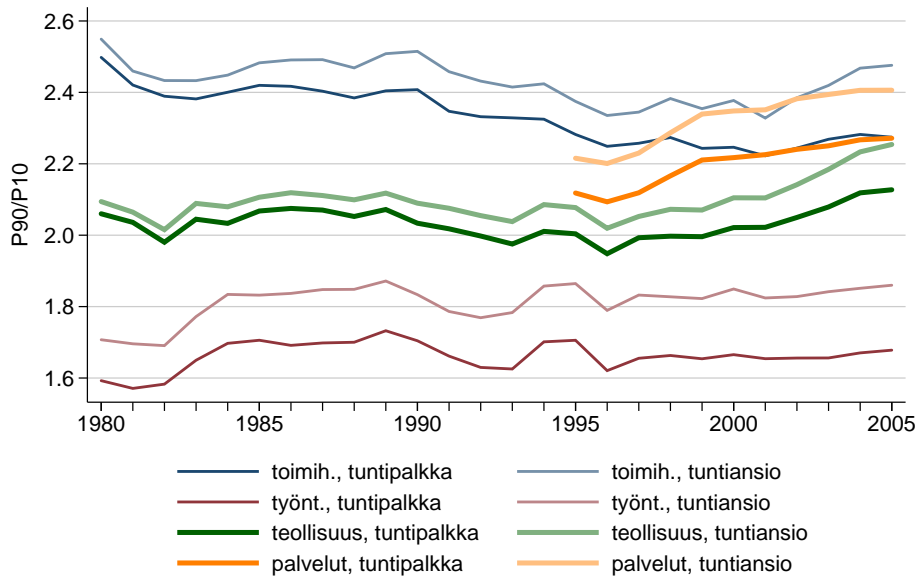
Edellisessä luvussa vertailtiin palkansaajaryhmittäin reaali-palkkojen yleistä kehitystä palkkajakauman kolmessa ”kriittisessä” pisteessä (P10, P50, P90). Reaali-palkkojen todettiin osittain kehittyneen samaa vauhtia ja osittain eri vauhtia riippuen palkansaajan suhteellisesta asemasta palkkajakaumassa. Reaali-palkkakehityksen erot ovat luonnollisesti heijastuneet palkkajakauman kolmen pisteen eli korkea-, keski- ja matalapalkkaisten *suhteellisiin palkkoihin* eli niiden välisiin palkkaeroihin.

Tässä luvussa selvitetään, missä määrin näin on käynyt hyödyntäen kolmea laajasti käytettyä palkkasuhdemittaria: P90/P10 eli korkeapalkkaiset suhteessa matalapalkkaisiin, P90/P50 eli korkeapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin ja P10/P50 eli matalapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin. Ensimmäinen palkkasuhdemittari (P90/P10) kertoo yleisemmin palkkajakauman ääripäiden palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä eli siitä, ”montako kertaa suurempi” P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon ja onko tämä palkkaero laajentunut, kaventunut vai pysynyt suurin piirtein muuttumattomana vuodesta toiseen. Kaksi jälkimmäistä palkkasuhdelukua tarkoittaa tämän kuvan osoittaen, ovatko palkkasuhteet muuttuneet ensisijaisesti palkkajakauman ylemmässä päässä (P90/P50) eli korkeampipalkkaisten keskuudessa vai sen alemmassa päässä (P10/P50) eli matalampipalkkaisten keskuudessa. Käytetyt palkkasuhdemittarit on selostettu tarkemmin luvussa 3.

Kuvioon 7.1 on kerätty kaikkia tarkasteltavia palkansaajaryhmiä sekä teollisuutta kokonaisuudessaan koskevat tulokset mittarina kahdet tuntiansio-käsitteet. Vertailun pohjalta tehtävät tärkeimmät havainnot ovat seuraavat.

Teollisuuden toimihenkilöillä P90/P10-palkkasuhde muuttui varsin vähän 1980-luvulla, kaventui tasaisesti 1990-luvulla, mutta kääntyi nousuun vuosituhanen vaihteen jälkeen. Edelleen, palkkajakauman kahden ääripään välinen palkkaero kasvoi tarkasteluperiodin loppuvuosina huomattavasti nopeammin kokonaistuntiansioilla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Korkea- ja matalapalkkaisten palkkaerojen kasvu noina vuosina selittyi siis ensisijaisesti peruspalkan lisäksi maksettavien lisien eroilla. Vuoteen 2005 mennessä teollisuustoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhde oli noussut noin 2.5-kertaiseksi kokonaistuntiansioilla mitattuna eli oli palannut 1980-luvun tasolle. Säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna P90/P10-palkkasuhde oli vuonna 2005 vajaa 2.3-kertainen eli edelleen huomattavasti pienempi kuin tarkasteluperiodin alkupuoliskolla. Todettakoon vielä, että kuukausiansioihin perustuva tarkastelu tuottaa saman kehityskuvion (ks. liitekuvio A7.1, s. 250).

Kuvio 7.1 Teollisuuden (ja erikseen teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden) sekä palveluiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1980/95–2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



Teollisuuden työntekijöiden P90/P10-palkkasuhde ei ole pelkästään paljon pienempi kuin toimihenkilöiden (kuten on palkkahajontakin, vrt. luku 5). Lisäksi se on kehittynyt varsin eri tavalla, kuten luvussa 6 todettiin myös kahden palkansaajaryhmän yleisen reaali-palkkakehityksen tehneen. Teollisuustyöntekijöiden palkkajakauman kahden ääripään välinen ero kasvoi 1980-luvun alussa, mutta pysyi lähes muuttumattomana vuosikymmenen loppupuoliskolla. Palkkasuhde kaventui nopeasti 1990-luvun alun lamavuosina, kasvoi tilapäisesti talouden elpymisen alkuvuosina (todennäköisesti ryhmän rajun rakennemuutoksen takia) ja lähti uudestaan kasvamaan, joskin suhteellisen hitaasti, kohti tarkasteluperiodin loppua. Vuoteen 2005 mennessä työntekijöiden P90/P10-palkkasuhde oli saavuttanut saman tason (lähes 1.9-kertainen) kuin talouden ylikuumenemisvaiheen huippuvuonna 1989 mutta ainoastaan kokonaistuntiansioiden osalta.

Teollisuustyöntekijöillä P90/P10-suhde on jatkuvasti ollut huomattavasti suurempi kokonaistuntiansioilla kuin perustuntipalkalla mitattuna. Toisin sa-

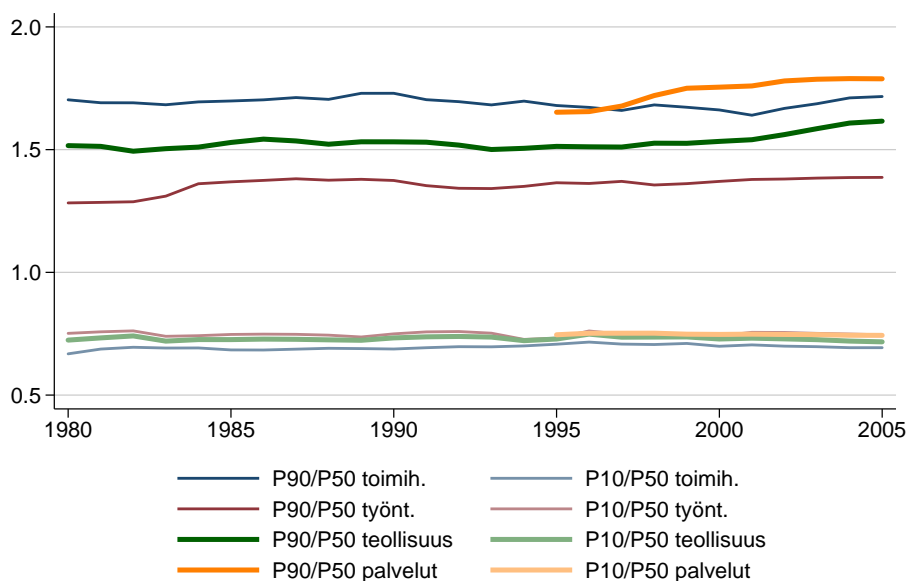
noen korkea- ja matalapalkkaisten työntekijöiden välinen palkkaero kaventuu merkittävästi, jos tuntiansioista vähennetään perustuntipalkan lisäksi maksettavat erilaiset lisät. 1990-luvun alun lamavuodet näyttävät kasvattaneen tätä kuilua entisestään. Toimihenkilöillä puolestaan kahden tuntiansiökäsitteen tuottamien P90/P10-palkkasuhdelukujen välinen ero on kasvanut tasaisesti koko tarkasteluajanjaksolla. Samansuuruiseksi kuin työntekijöillä se kehittyi vasta tarkasteluperiodin lopussa.

Palvelualoilla korkea- ja pienipalkkaisten palkkaero on kasvanut vuodesta 1996 lähtien, nopeammin 10-vuotisperiodin alussa kuin sen lopussa. Kasvu oli aluksi jonkin verran nopeampaa kokonaistuntiansioilla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Vuosituhannen vaihtuessa tilanne kääntyi toisinpäin eli palvelualojen P90/P10-palkkasuhde nousi hieman nopeammin perustuntipalkalla mitattuna (vrt. liitekuvio A7.2, s. 250). Tämän kehityksen myötä palveluiden P90/P10-palkkasuhde on noussut samalle (perustuntipalkan osalta) tai lähes samalle tasolle (kokonaistuntiansioiden osalta) kuin teollisuuden toimihenkilöiden. Jos sen sijaan yhdistetään toimihenkilöt ja työntekijät koko teollisuutta kuvaavaksi ryhmäksi, korkea- ja matalapalkkaisten palkkasuhde on palvelualoilla tyypillisesti suurempi (johtuen teollisuustyöntekijöiden suhteellisen pienistä palkkaeroista). Toisaalta se on palveluissa kasvanut hitaammin kuin teollisuudessa keskimäärin (johtuen teollisuustoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen nopeasta kasvusta vuosituhannen vaihteen jälkeen).

Kuviossa 7.2, joka kattaa samat neljät palkansaajaryhmät kuin kuvio 7.1, P90/P10-palkkasuhde jaetaan kahteen osaan eli tarkastellaan yksityiskohtaisemmin yhtäältä palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) ja toisaalta sen alemmassa osassa (P10/P50) tapahtuneita palkkasuhteiden muutoksia. Tavoitteena on siis selvittää, mistä eri palkansaajaryhmien muuttunut P90/P10-palkkasuhde ensisijaisesti johtuu. Edelleen, muuttumattomana pysynyt P90/P10-palkkasuhde saattaa peittää alleen palkkasuhteiden muutoksia, jos ne sattuvat kumoamaan toisensa eli jos P90/P50- ja P10/P50-palkkasuhteiden muutokset ovat samansuuruisia mutta vastakkaissuuntaisia.

Kuvio 7.2 tuottaa eri palkansaajaryhmien palkkajakauman ylemmän osan (P90/50) palkkasuhteelle hyvin samanlaisen kuvan kuin edellinen kuvio niiden kokonaispalkkasuhteelle P90/P10. Kaikissa tarkasteltavissa palkansaajaryhmissä pääosa korkea- ja matalapalkkaisten palkkasuhteen muutoksista tarkasteluperiodilla näyttää siis selittyvän korkeampipalkkaisten palkkasuhteiden muutoksilla. Alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa on tapahtunut vain pieniä palkkasuhteen muutoksia viimeisten 25 vuoden aikana.

Kuvio 7.2 Teollisuuden ja palveluiden sekä erikseen teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden palkkasuhteet ja niiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) päässä vuosina 1980/95–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Teollisuuden toimihenkilöillä suhteelliset palkkaerot säilyivät 1980-luvulla pitkälti ennallaan läpi koko palkkajakauman. Palkkaerot sitä vastoin pienenevät 1990-luvulla ja korkeampipalkkaisilla selvästi enemmän (alaspäin kääntyvä P90/P50-käyrä) kuin pienempipalkkaisilla (ylöspäin kääntyvä P10/P50-käyrä). Vuosituhannen vaihtuessa molempien käyrien kehitys kääntyi vastakkaiseen suuntaan eli sekä korkeampi- että matalampipalkkaisten toimihenkilöiden väliset palkkaerot alkoivat kasvaa. Muutos oli kuitenkin huomattavasti voimakkaampi yli keskiansioiden ansaitsevien keskuudessa. Todettakoon myös, että kuukausiansioiden tarkastelu tuntiansioiden sijasta ei muuta kuviota (vrt. liitekuviota A7.3, s. 251). Sen sijaan säännöllisiin tunti- ja kuukausipalkkoihin pohjautuvat palkkasuhdeluvut ovat pienemmät ja myös ajassa vähemmän vaihtelevat. Tämä koskee erityisesti yli keskipalkan ansaitsevia ja tarkastelu-periodin loppua.

Teollisuuden työntekijöillä palkkajakauman ylempään osaan kuuluvien ansioerot kasvoivat 1980-luvun alussa, pienenevät jossain määrin 1990-luvun

alun lamavuosina ja lähtivät sen jälkeen tasaiseen kasvuun kohti tarkasteluperiodin loppua. Perustuntipalkalla mitattu P90/P50-palkkasuhde jäi sitä vastoin lamavuosien aiheuttaman kaventumisen jälkeen huomattavasti alhaisemmalle (1980-luvun alun) tasolle ja alkoi nousta vasta tarkasteluperiodin viimeisinä vuosina (ks. liitekuvio A7.4, s. 251).

Pienempipalkkaisten teollisuustyöntekijöiden keskuudessa tapahtuneet palkkasuhteiden muutokset ovat olleet vähäisiä. Tarkasteluperiodin lopussa ilmenevä kehityssuunta viittaa kuitenkin hitaasti kasvaviin palkkaeroihin (lievästi alaspäin kääntyvä P10/P50-käyrä) myös teollisuuden työntekijöiden keskuudessa. Matalampipalkkaisten väliset palkkaerot ovat kuitenkin pysyneet pienempinä työntekijöillä kuin toimihenkilöillä. Alle keskipalkkaa ansaitseville toimihenkilöille ja työntekijöille on yhteistä myös se, että P10/P50-palkkasuhde on sekä tasoltaan että kehitykseltään hyvin samanlainen perus- ja kokonaistuntiansioilla mitattuna. Perustuntipalkan lisäksi maksetuilla lisillä on siis teollisuudessa vähäinen pienempipalkkaisten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus.

Palvelualoilla työskentelevien palkkaerot ovat kasvaneet nopeasti ajanjaksolla 1995–2005, mutta lähes yksinomaan yli keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa. Tämän kehityksen seurauksena palvelualojen P90/P50-palkkasuhde on 1990-puoliväliä lukuun ottamatta jatkuvasti ylittänyt teollisuuden toimihenkilöiden vastaavan palkkasuhteen. Toisin sanoen korkeampipalkkaisten keskuudessa esiintyvät palkkaerot ovat viimeisten kymmenen vuoden aikana kasvaneet nopeammin ja ovat tämän kehityksen myötä myös pysyneet suurempina palvelualoilla työskentelevillä kuin teollisuuden toimihenkilöillä.

Palvelualoilla työskentelevien ja teollisuustoimihenkilöiden P90/P50-palkkasuhteiden vertailu osoittaa myös sen, että säännöllisen palkan lisäksi maksettujen lisien vaikutus tämän palkkasuhteen tasoon ja kehitykseen on palveluissa perinteisesti ollut huomattavasti suurempi. Vasta tarkasteluperiodin viime vuosina on säännöllisellä palkalla ja kokonaisansioilla mitatun P90/P50-palkkasuhteen erotus kasvanut teollisuuden toimihenkilöillä yhtä suureksi kuin palvelualoilla työskentelevillä (vrt. liitekuviot A7.3 ja A7.5, ss. 251 ja 252).

Palvelualojen vuosille 1995–2005 laskettu P10/P50-palkkasuhde on sekä tasoltaan että kehitykseltään miltei samanlainen kuin teollisuuden työntekijöiden. Näin ollen se myös poikkeaa pienempipalkkaisten teollisuustoimihenkilöiden palkkaeroista samalla tavalla kuin teollisuustyöntekijöiden. Toisin sanoen alle keskipalkkaa ansaitsevien palkkaerot ovat palvelualoilla pienemmät kuin teollisuuden toimihenkilöillä (eli päinvastainen asetelma korkeampipalkkasiin verrattuna). Lisäksi myös palveluiden P10/P50-palkkasuhde on kasvanut hitaammin kuin teollisuuden toimihenkilöiden. Kaikkia kolmea palkansaa-

jaryhmää yhdistää kuitenkin se, että perus- ja kokonaistuntiansioilla mitatut P10/P50-palkkasuhdeluvut ovat hyvin lähellä toisiaan. Erilaisten peruspalkan lisäksi maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus keskittyy siis voimakkaasti korkeampipalkkaisten ryhmään. Vuosituhannen vaihteen jälkeen tämä kehityssuunta on korostunut entisestään.

Taulukko 7.1 vetää yhteen tämän luvun keskeisimmät tulokset tarkasteltavien palkansaajaryhmien osalta. Koska palvelualoja koskeva aikasarja alkaa

Taulukko 7.1 Palkansaajaryhmien *sisäiset* palkkasuhteet
Vuosina 1995 ja 2005 kolmella palkkasuhdemittarilla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna

Palkansaajaryhmä	Korkeapalkkaiset suhteessa matalapalkkaiseen (P90/P10)		Korkeapalkkaiset suhteessa keskipalkkaiseen P90/P50		Matalapalkkaiset suhteessa keskipalkkaiseen P10/P50	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005
	Teollisuus	2.08	2.25	1.51	1.62	0.73
- toimihenkilöt	2.38	2.48	1.68	1.72	0.71	0.69
- työntekijät	1.87	1.86	1.36	1.39	0.73	0.75
Palvelut	2.22	2.41	1.65	1.79	0.75	0.74
Kaikki	2.12	2.34	1.55	1.67	0.73	0.71

Taulukko 7.2 Palkansaajaryhmien *väliset* palkkasuhteet
Palkkajakauman kolmessa pisteessä vuosina 1995 ja 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna

Vertailuryhmä	Korkeapalkkaiset (P90)		Keskipalkkaiset (P50)		Matalapalkkaiset (P10)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Teollisuuden toimihenkilöt suhteessa työntekijöihin	1.53	1.56	1.24	1.26	1.20	1.17
Teollisuuden toimihenkilöt suhteessa palveluihin	1.26	1.24	1.24	1.29	1.18	1.21
Teollisuuden työntekijät suhteessa palveluihin	0.82	0.80	1.00	1.03	0.98	1.03
Teollisuus suhteessa palveluihin	0.97	1.03	1.06	1.14	1.04	1.10

vasta vuodesta 1995, taulukko kertoo pelkästään 10-vuotiskauden 1995–2005 alku- ja loppuvuoden tilanteen.

Taulukko 7.2 täydentää taulukon 7.1 antamaa tietopohjaa suhteuttamalla eri palkansaajaryhmien korkeapalkkaisten (P90), keskipalkkaisten (P50) ja matalapalkkaisten (P10) palkkatasot toisiinsa. Näin ollen taulukko antaa käsityksen palkansaajaryhmien välisistä palkkaeroista ja niiden kehityksestä palkkajakautien eri pisteissä ajanjaksolla 1995–2005. Täydelliset vuosisarjat on piirretty liitekuvioihin A7.6–A7.8 (ss. 252–253).

8 PALKKOJEN HAJONTAA SELITTÄVIEN TAUSTATEKIJÖIDEN VERTAILU ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

Tässä luvussa tutkitaan edellisissä luvuissa havainnollistettujen palkkaerojen taustalla olevia tekijöitä kolmessa palkansaajaryhmässä eli teollisuuden toimihenkilöillä ja työntekijöillä sekä palvelualoilla työskentelevillä. Tarkastelu keskittyy neljään tärkeään taustatekijään: yksilön sukupuoli ja ikä, hänen suorittamansa koulutus ja sopimusala, johon hän kuuluu. Sukupuoli, ikä ja koulutus edustavat niitä yksilöiden perusominaisuuksia, jotka aina esiintyvät jossain muodossa palkkatutkimuksissa. Sopimusalan voidaan ajatella heijastavan yleisemmin yksilön työhön ja työnantajaan liittyviä ominaisuuksia. Yksilön ammattia ja/tai työtehtäviä ei oteta tässä huomioon. Niitä kuvaavan taustatekijän liittäminen tarkasteluun vaikuttaisi erityisesti koulutuseroista johtuvaan palkkavaikutukseen. Koska koulutusvalinnat vaikuttavat enemmän tai vähemmän tuleviin ammatin ja työtehtävien valintoihin, on mielekkäämpää selvittää koulutuksen kokonaisvaikutus työmarkkinoilla esiintyviin palkkaeroihin. Tämä kokonaisvaikutus siten kattaa sekä suoritettun koulutuksen suoran palkkavaikutuksen että sen epäsuoran, ammatin ja työtehtävien kautta syntyvän palkkavaikutuksen.

Tarkastelussa ei hyödynnetä perinteistä lähestymistapaa eli yksilötason palkkamallien laskemista vaan nojaututaan vaihtoehtoiseen, palkkaeroja selittävään menetelmään. Tämän vaihtoehtoisen lähestymistavan perusideana ja etuna on se, että sen avulla voidaan palkkojen vaihtelu helposti hajottaa jokaisen tarkastelussa huomioon otetun taustatekijän suhteen yhtäältä ryhmien välisistä ja toisaalta ryhmien sisäisistä palkkaeroista johtuviin osiin. Toisin sanoen jokaisen taustatekijän osalta selviää, missä määrin ryhmien väliset ja sisäiset palkkaerot selittävät palkkojen kokonaishajontaa eri palkansaajaryhmissä ja missä määrin nämä vaikutukset ovat mahdollisesti muuttuneet tarkasteluajanjaksolla. Menetelmä on esitetty yksityiskohtaisemmin luvussa 3.

Tässä yhteydessä termi ”ryhmä” viittaa taustatekijän luokittelutapaan. Sukupuoleen nähden erottuu luonnollisesti kaksi ryhmää: miehet ja naiset. Hajotelma siten kertoo, missä määrin palkansaajaryhmässä esiintyvät palkkaerot johtuvat (1) miesten ja naisten välisistä palkkaeroista, (2) miesten keskuudessa esiintyvistä (sisäisistä) palkkaeroista ja (3) naisten keskuudessa esiintyvistä (sisäisistä) palkkaeroista. Eri vuosille tehtyjen hajotelmien tulokset osoittavat, missä suhteessa näiden vaikutusten merkitys on mahdollisesti muuttunut ajan kuluessa.

Suoritetun koulutuksen suhteen palkansaajat jaetaan kolmeen ryhmään: enintään peruskoulun käyneet (kansainvälisen ISCED koulutusluokituksen tasot 1–2=perusaste sekä 9=koulutusaste tuntematon), ammatillista koulutusta hankkineet (ISCED 3=keskiaste ja 5=alin korkea-aste) sekä korkeakoulututkinnon suorittaneet (ISCED 6, 7, 8). Iän perusteella palkansaajat jaetaan niin ikään kolmeen ryhmään: 18–34 -vuotiaat, 35–49 -vuotiaat ja 50–65 -vuotiaat. Teollisuuden toimihenkilöaineisto sisältää eri vuosina 25–52 ja työntekijäaineisto 21–54 sopimusala, jotka on jaettu neljään sopimusalaryhmään: teollisuus, rakentaminen, liikenne ja palvelut. Palvelualojen aineistossa on eri vuosina 38–52 sopimusala, jotka on jaettu myös neljään sopimusalaryhmään: kauppa, muu palveluala, rahoitus ja vakuutus sekä hotelli- ja ravintola-ala.

Seuraavassa esitetään hajotelmalaskelmien antamia tuloksia taustatekijäryhmittäin. Ensin vertaillaan sukupuolten välisten ja sisäisten palkkaerojen vaikutusta kolmessa palkansaajaryhmässä esiintyvään palkkojen vaihteluun. Seuraavaksi tarkastellaan iän, koulutustason ja sopimusalan merkitystä ja lopuksi kaikkien neljän taustatekijän yhteisvaikutusta palkkojen hajontaan kolmessa palkansaajaryhmässä. Luvun viimeisessä hajotelmassa tutkitaan neljän taustatekijän vaikutusta palkkaerojen muutokseen.

8.1 SUKUPUOLEN MERKITYS

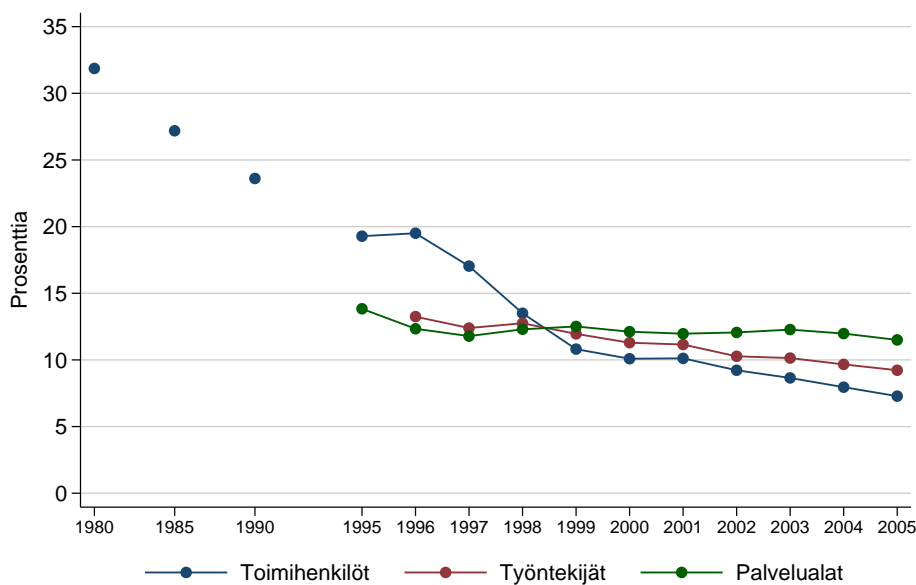
Kuvioon 8.1 on kerätty kolmelle tarkastelun kohteena olevalle palkansaajaryhmälle saadut tulokset koskien sukupuolen heijastumista palkansaajaryhmässä esiintyviin palkkaeroihin. Kuviossa esitetyt tulokset perustuvat yhden eriarvoisuusmittarin eli niin sanotun Theilin indeksin (T) pohjalta lasketun palkkahajonnan hajotelmaan. Tulokset muuttuvat hyvin vähän, jos ollenkaan, kun hajotelma toistetaan kahta vaihtoehtoista eriarvoisuusmittaria hyödyntäen (vrt. liitekuviot A8.1a ja A8.1b, s. 254).

Sukupuoleen liitettävästä palkkavaikutuksesta suhteellisen pieni ja tarkasteluajanjaksolla entisestään pienentynyt osa selittyy sukupuolten välisillä palkkaeroilla. Kolmen palkansaajaryhmän välillä esiintyy tässä suhteessa pieniä eroja. Toisaalta nämä erot näyttävät 2000-luvun alkuvuosina kääntyneen pikemmin kasvuun kuin laskuun.

Sukupuolten välisten palkkaerojen merkitys on pienentynyt nopeimmin teollisuuden toimihenkilöillä. Tarkasteluperiodin lopussa niiden vaikutus oli muuttunut selvästi heikommaksi kuin sekä teollisuustyöntekijöillä että palvelualoilla työskentelevillä. Voimakkaimmin sukupuolten väliset palkkaerot

Kuvio 8.1 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu

Sukupuolen palkkavaikutus jaettuna sukupuolten väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *Theilin indeksi (T)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistunti-ansioiden perusteella laskettuna



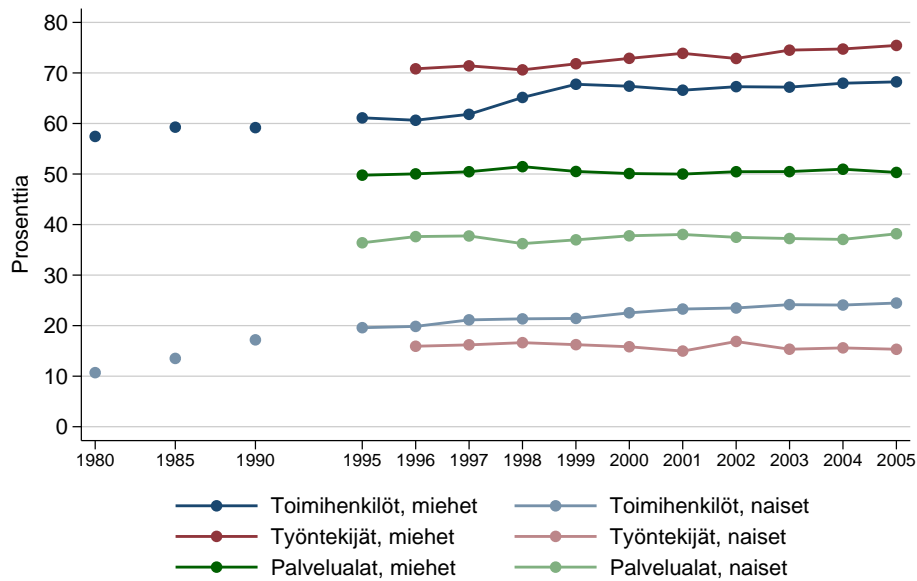
Teollisuustyöntekijöiden tilannetta kuvaava käyrä alkaa poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska aikaisemmille vuosille ei löydy koulutustietoja.

vaikuttavat palveluissa työssä olevien palkkaeroihin. Palvelualoilla myös niiden suhteellinen merkitys on muuttunut vähiten.

Kääntäen nämä tulokset viittaavat kahden sukupuolen *sisäisten* palkkaerojen kasvavaan merkitykseen. Nopein tämä kehitys näyttää siis olleen teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä ja hitain palveluiden aloilla. Seuraavan sivun kuviossa 8.2 käy ilmi, että kolmen palkansaajaryhmän välillä esiintyy mielenkiintoisia sekä taso- että kehityseroja myös miesten ja naisten sisäisten palkkaerojen merkityksen suhteen.

Kuviossa 8.2 esitetyt tulokset, jotka edelleen perustuvat Theilin indeksiin (kahden muun eriarvoisuusmittarin käyttö ei kuvion välittämää yleiskuvaa juuri muuta; vrt. liitekuviot A8.2a ja A8.2b, s. 255), pilkkovat sukupuolten sisäisten

Kuvio 8.2 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu
Mies- ja naispalkkojen sisäisen vaihtelun suhteellinen merkitys, 1980/95/96–2005, Theilin indeksi (T) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Teollisuustyöntekijöiden tilannetta kuvaava käyrä alkaa poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska aikaisemmillä vuosilla ei löydy koulutustietoja. Jokaisen palkansaajaryhmän ja vuoden osalta kuvioiden 8.1 ja 8.2 käyrien osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska hajotelmalaskelmissa sukupuolen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sukupuolten välisen ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen sukupuolen mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

palkkaerojen osuuden miesten ja naisten osioon. Yhteistä kolmelle palkansaajaryhmälle on, että *miesten väliset* palkkaerot ovat jatkuvasti olleet suuruudeltaan ja siksi myös vaikutukseltaan merkittävämmät kuin *naisten väliset* palkkaerot. Suurin tämä sukupuolten välinen ero on teollisuustyöntekijöiden ryhmässä ja pienin palvelualoilla työskentelevien ryhmässä.

Teollisuuden toimihenkilöillä sukupuolten sisäisten palkkaerojen vaikutuksen todettiin kuviossa 8.1 voimistuneen merkittävästi sukupuolten välisen palkkaerojen vaikutuksen kustannuksella. Kuvio 8.2 osoittaa, että tähän kehitykseen on vaikuttanut sekä mies- että naistoimihenkilöiden keskuudessa esiintyvien palkkaerojen kasvu. Koska kasvu on ollut hyvin samankaltainen

mies- ja naistoimihenkilöillä, kahden sukupuolen välinen tasoero on säilynyt suurena ja lähes muuttumattomana.

Teollisuustyöntekijöillä naisten välisten palkkaerojen merkitys on säilynyt pienenä. Miestyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat sitä vastoin jatkaneet kasvuaan. Työntekijöiden ryhmässä kahden sukupuolen välisten palkkaerojen merkityksen pieneneminen selittyy siis yksinomaan miesten välisten palkkaerojen kasvulla.

Palvelualoilla esiintyy palkkaeroja lähes saman verran miesten ja naisten keskuudessa. Toisin sanoen naisten välisillä palkkaeroilla on lähes yhtä suuri kokonaispalkkaeroja kasvattava vaikutus kuin miesten välisillä palkkaeroilla. Edelleen, tarkasteluajanjaksolla ei ole tämän suhteen tapahtunut suurempia muutoksia.

8.2 IÄN MERKITYS

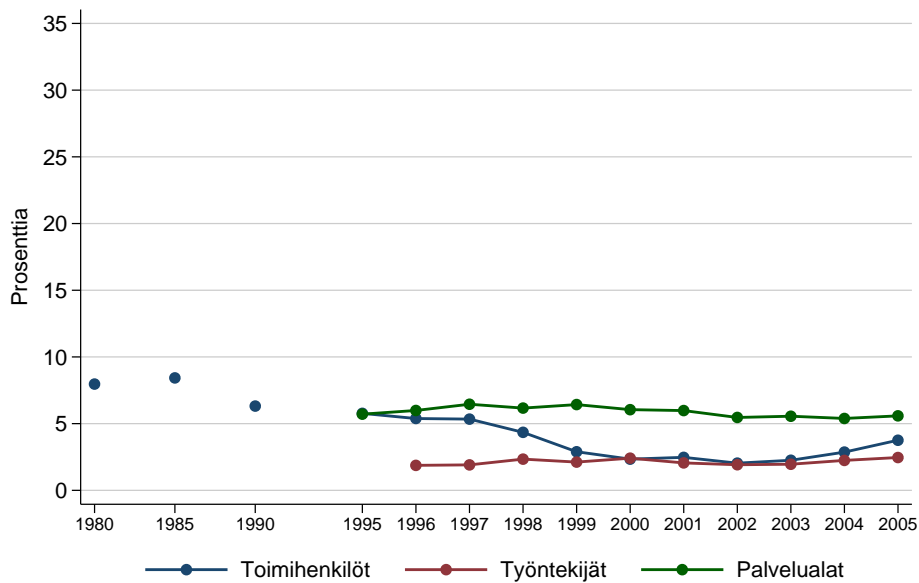
Ikäryhmien *välisen* palkkaerojen merkitys näyttää kaikissa kolmessa palkansaajaryhmässä olevan pieni suhteessa ikäryhmien sisällä esiintyviin palkkaeroihin. Yhteistä kolmelle palkansaajaryhmälle on myös se, että ikäryhmien välisten palkkaerojen vaikutus on selvästi pienempi kuin sukupuolten välisten palkkaerojen (vrt. kuvio 8.1).

Palkansaajien ikäeroista johtuvien palkkaerojen vaikutus on säilynyt suurimpana palvelualoilla, mutta tässäkin palkansaajaryhmässä niiden suhteellinen merkitys yltää enintään runsaan viiden prosentin tasolle. Ikäryhmien välisten palkkaerojen vaikutus on pysynyt pienimpänä teollisuustyöntekijöillä.

Teollisuuden toimihenkilöt poikkeavat kahdesta muusta palkansaajaryhmästä ei niinkään vaikutuksen tason vaan sen kehityksen suhteen. Kuten sukupuolten välisten palkkaerojen kohdalla myös ikäryhmien välisten palkkaerojen merkitys pieneni huomattavasti 1990-luvun loppupuoliskolla. Mutta kun sukupuolten välisten palkkaerojen vaikutuksen hiipuminen jatkui vielä uuden vuosituhanen puolella, ikäryhmien välisten palkkaerojen merkitys alkoi voimistua kohti tarkasteluperiodin loppua. Toimihenkilöiden käyrä päätyi palvelualojen ja teollisuustekijöiden käyrien keskelle.

Myös ikäryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen suhteellinen merkitys muodostuu eri palkansaajaryhmissä hyvin samanlaiseksi riippumatta siitä, minkä eriarvoisuusmittarin hajotelmaan laskelmat perustuvat (vrt. liitekuviot A8.3a ja A8.3b, s. 256).

Kuvio 8.3 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu
 län palkkavaikutus jaettuna ikäryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *Theilin indeksi (T)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

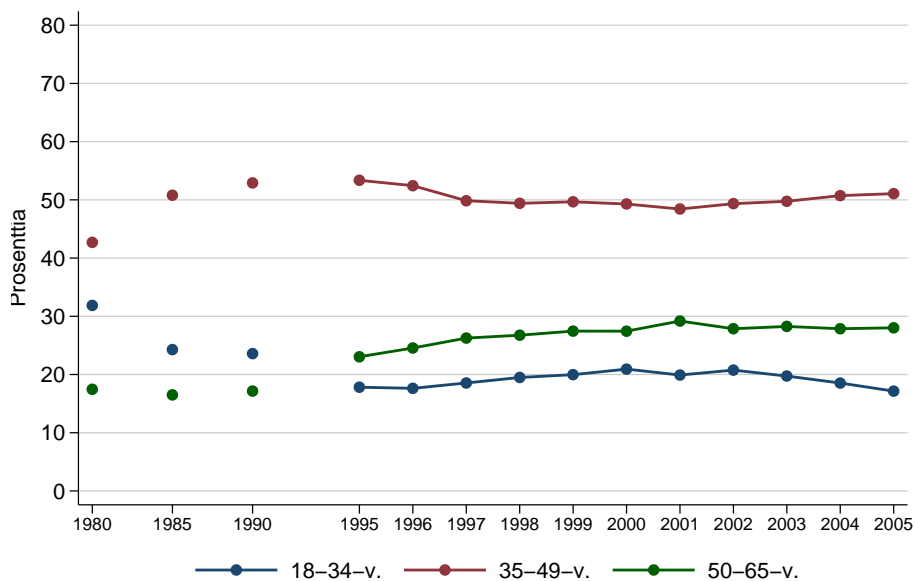


Teollisuustyöntekijöiden tilannetta kuvaava käyrä alkaa poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska aikaisemmillemme vuosille ei löydy koulutustietoja.

Kuviossa 8.4 keskitytään teollisuustoimihenkilöiden osalta kolmen ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun merkitykseen. Tarkemmin sanottuna selvitetään, missä suhteessa kolmessa ikäryhmässä esiintyvät palkkaerot ovat vaikuttaneet siihen suureen osuuteen, joka edellisen kuvion (8.3) mukaan ei selity ikäryhmien välisillä palkkaeroilla. (Kahteen vaihtoehtoiseen eriarvoisuusmittariin perustuvat hajotelmalaskelmat välittävät hyvin samanlaisen kuvan; vrt. liitekuvio A8.4, s. 257).

Valtaosa ikäryhmien sisäisestä palkkavaikutuksesta selittyy 35–49 -vuotiaiden toimihenkilöiden välillä esiintyvillä palkkaeroilla. Ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun merkitys heikkeni 1990-luvun puolivälissä, mutta voimistui vastaavasti tarkasteluperiodin lopussa. Kaiken kaikkiaan muutokset ovat kuitenkin olleet varsin pieniä.

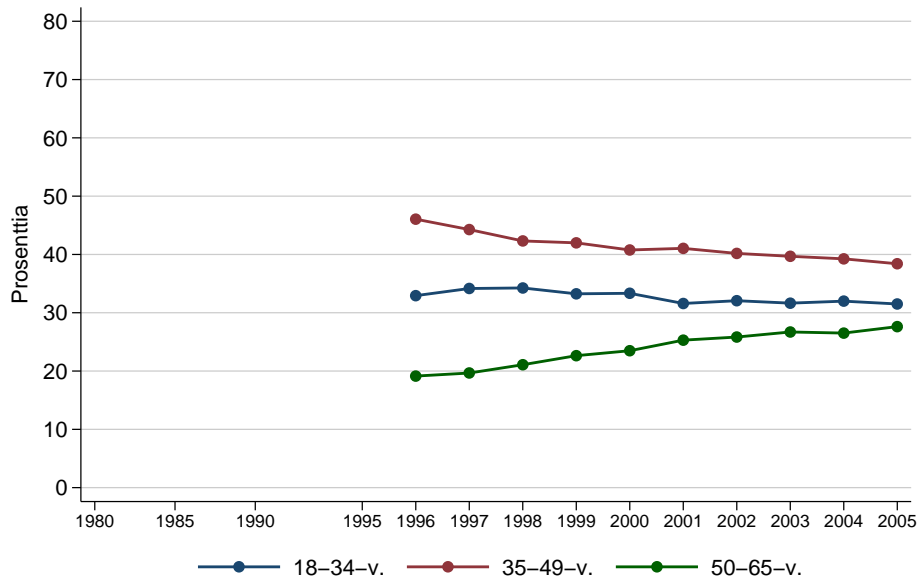
Kuvio 8.4 Teollisuuden toimihenkilöt
Kolmen ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1980–2005, Theilin indeksi (T) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 8.3 ja 8.4 toimihenkilöille osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska iän kokonaispalkkavaikutus on hajotettu ikäryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen ikäryhmän mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

Vanhimmassa (50–65 -vuotiaiden) ikäryhmässä esiintyvät palkkaerot selittävät huomattavasti pienemmän osan ikäryhmien sisäisestä palkkavaihtelusta. Vähiten vaikuttavat nuorten eli 18–34 -vuotiaiden toimihenkilöiden väliset palkkaerot. Sisäisten palkkaerojen merkitys on niin ikään kehittynyt varsin eri tavalla vanhimmassa ja nuorimmassa ikäryhmässä. Tämä koskee etenkin tarkasteluperiodin loppuvuotia, jolloin nuorimman ikäryhmän palkkavaihtelun vaikutus heikkeni ja palautui nopeasti 1990-luvun puolivälin matalalle tasolle. Uuden vuosituhannen puolella pysähtyi myös vanhimman ikäryhmän palkkaerojen suhteellisen merkityksen tasainen voimistuminen. Mutta päinvastoin kuin nuorimman ikäryhmän kohdalla vanhimpien toimihenkilöiden keskuudessa esiintyvien palkkaerojen merkitys ei kääntynyt laskuun vaan säilytti suhteessa nuorempiin ikäryhmiin vahvistuneen asemansa.

Kuvio 8.5 Teollisuuden työntekijät
Kolmen ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, Theilin indeksi (T) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Teollisuustyöntekijöiden tilannetta kuvaavat käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska tarvittavia koulutustietoja ei löydy aikaisemmille vuosille. Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 8.3 ja 8.5 työntekijöille osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska iän kokonaispalkkavaikutus on hajotettu ikäryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen ikäryhmän mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

Kuvio 8.5 esittää teollisuuden työntekijöille vastaavat tulokset kuin kuvio 8.4 teollisuuden toimihenkilöille. Kahden vaihtoehdoisen eriarvoisuusmittarin tuottamat tulokset koskien teollisuustyöntekijöitä löytyvät liitekuviosta A8.5 (s. 257).

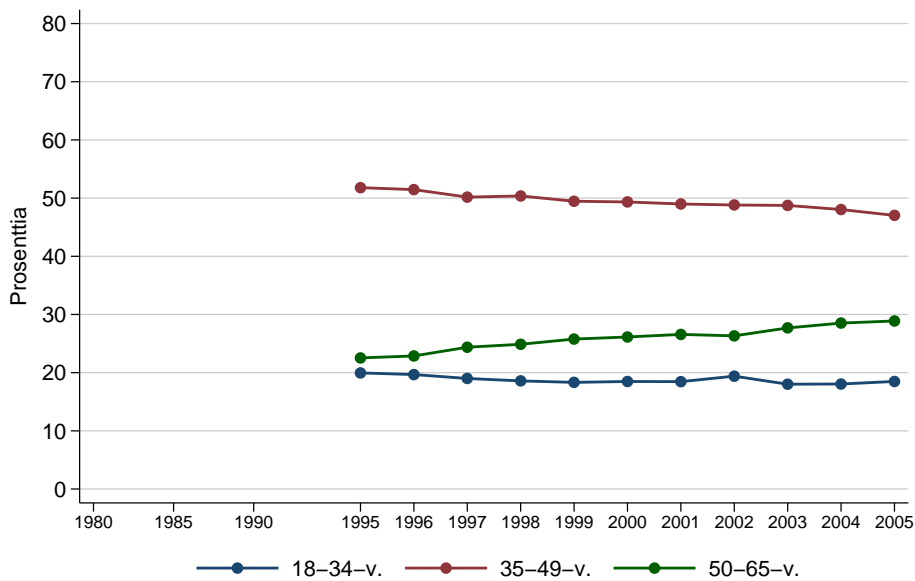
Työntekijöillä eniten eri-ikäisten toimihenkilöiden tilannetta muistuttaa vanhimman eli yli 50-vuotiaiden muodostaman ikäryhmän palkkavaihtelu. Vanhimmassa ikäryhmässä esiintyvien palkkaerojen merkitys on sekä osuudeltaan että kehitykseltään hyvin samanlainen teollisuuden työntekijöillä ja toimihenkilöillä. Mutta vaikka vanhempien teollisuustyöntekijöiden välisten palkkaerojen merkitys vahvistui tasaisesti kohti tarkasteluperiodin loppua, se jäi selvästi vähäisemmäksi kuin kahden nuoremman ikäryhmän kokeman palkkavaihtelun vaikutus.

Keskimmaisessä eli 35–49 -vuotiaiden ikäryhmässä esiintyvä palkkojen vaihtelu on myös työntekijöillä suurempi kuin heitä nuorempien tai vanhempien kollegoiden välillä esiintyvä palkkavaihtelu. Mutta samanikäisiin toimihenkilöihin verrattuna vaikutus on merkitykseltään pienempi ja pienenevä.

Teollisuustyöntekijöillä myös nuorimmassa ikäryhmässä esiintyvät palkkaerot ovat vaikutukseltaan huomattavasti suuremmat kuin palkkaerot vanhimmassa ikäryhmässä. Nuorten työntekijöiden tilanne poikkeaa nuorten toimihenkilöiden tilanteesta myös siinä, että heidän keskuudessaan vallitsevien palkkaerojen merkitys on tarkasteluperiodilla heikentynyt vain hieman ja on enimmäkseen pysynyt vuodesta toiseen lähes muuttumattomana.

Kuviossa 8.6 esitetään palvelualoille työskenteleville vastaavat tulokset kuin edellisissä kuvioissa teollisuuden toimihenkilöille ja työntekijöille. Kahden

Kuvio 8.6 Palvelut
Kolmen ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1995–2005, Theilin indeksi (T) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 8.3 ja 8.6 palvelualoilla työskenteleville osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska iän kokonaispalkkavaikutus on hajotettu ikäryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen ikäryhmän mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

vaihtoehtoisen eriarvoisuusmittarin palvelualoille tuottamat tulokset löytyvät liitekuviosta A8.6 (s. 258).

Palvelualoja koskevat ikäryhmittäiset käyrät muistuttavat osuuksiltaan teollisuuden toimihenkilöiden tilannetta, mutta kehitykseltään enemmän teollisuuden työntekijöiden tilannetta. Myös palvelualoilla työskentelevien keskuudessa vaikuttaa voimakkaimmin 35–49 -vuotiaiden ikäryhmässä esiintyvä palkkojen vaihtelu. Vaikutukseltaan se on samaa korkeaa luokkaa kuin samanikäisillä teollisuustoimihenkilöillä, mutta kehitykseltään se on pikemmin noudattanut samanikäisille teollisuustyöntekijöille ominaista alenevaa trendiä.

Nuorten välisten palkkaerojen suhteellinen merkitys on palveluissa samansuuruinen kuin vastaavalla ikäryhmällä teollisuuden toimihenkilöiden puolella eli kolmesta tarkasteltavasta ikäryhmästä pienin. Mutta aivan kuten teollisuustyöntekijöidenkin ryhmässä se on pysynyt tarkasteluajanjaksolla suurin piirtein muuttumattomana.

Vanhimman ikäryhmän eli 50–65 -vuotiaiden tilanne osoittautuu hyvin samankaltaiseksi kaikissa kolmessa palkansaajaryhmässä. Toisin sanoen ikäryhmään kuuluvien palvelualoilla työskentelevien palkkaerot ovat merkitykseltään samaa luokkaa kuin teollisuudessa ja niiden vaikutus on niin ikään vahvistunut likimain samaa tahtia kuin teollisuudessa.

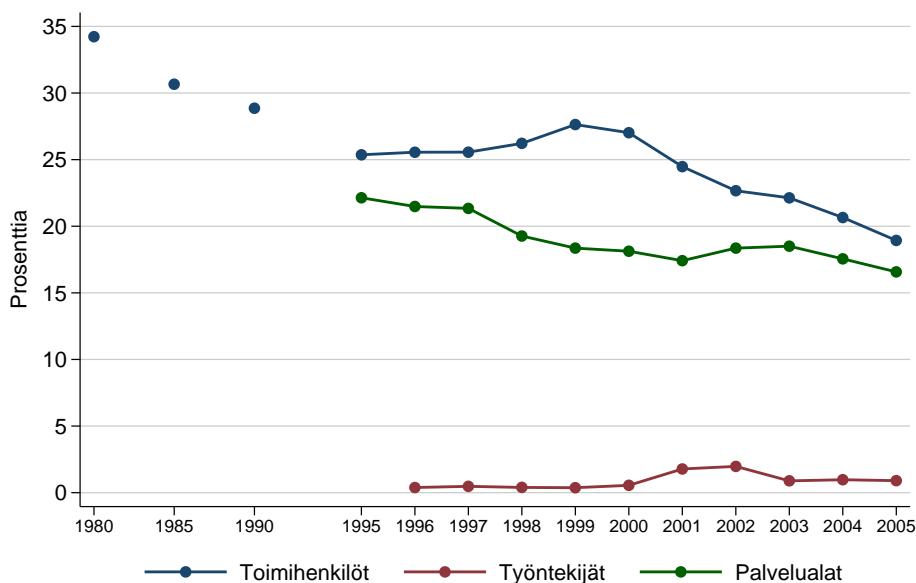
8.3 KOULUTUKSEN MERKITYS

Koulutustasoerot ovat suurimmat teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä ja pienimmät teollisuustyöntekijöiden ryhmässä. Näin ollen ei ole yllättävää, että koulutusryhmien väliset palkkaerot heijastuvat voimakkaimmin teollisuustoimihenkilöiden ja heikoimmin teollisuustyöntekijöiden välisiin palkkaeroihin. Teollisuustyöntekijöillä koulutusryhmien välisten palkkaerojen merkitys on jopa pienempi kuin sukupuolten ja ikäryhmien välisten palkkaerojen. Teollisuuden toimihenkilöillä ja palvelualoilla työskentelevillä tilanne on päinvastainen eli koulutusryhmien välisillä palkkaeroilla on suurempi palkansaajaryhmän palkkaeroja kasvattava vaikutus kuin sukupuolten tai ikäryhmien välisillä palkkaeroilla (vrt. kuviot 8.1 ja 8.3).

Teollisuuden toimihenkilöillä koulutusryhmien välisten palkkaerojen merkitys voimistui 1990-luvun lopussa, mutta pieneni merkittävästi vuosittain vaihteen jälkeen. Sama trendi, joskin lievemmin alenevana, toistuu palvelualoilla työskentelevillä.

Kuvio 8.7 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu

Koulutuksen palkkavaikutus jaettuna koulutusasteryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *Theilin indeksi (T)* eriarvoisuusmittarin ja kokonais-tuntiansioiden perusteella laskettuna

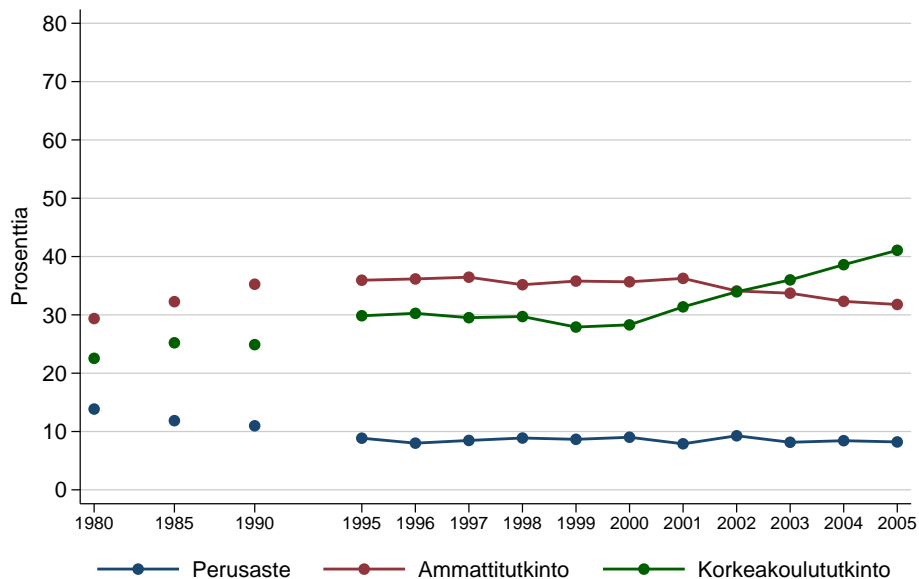


Teollisuustyöntekijöiden tilannetta kuvaava käyrä alkaa poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska tarvittavia koulutustietoja ei löydy aikaisemmille vuosille.

Teollisuustyöntekijöiden ryhmässä koulutusaste-erojen merkitys näyttää hieman kasvaneen vuosituhannen vaihteen jälkeen, mutta muutoksen pienyyden takia koulutusryhmien välisten palkkaerojen vaikutus on teollisuustyöntekijöillä pysynyt lähes olemattomana. Todettakoon lopuksi, että myös koulutuksen osalta kahdet vaihtoehtoiset hajotelmalaskelmissa käytetyt eriarvoisuuden mittarit tuottavat hyvin samansuuntaisen kuvan kuin Theilin indeksi (T) kuviossa 8.7 (vrt. liitekuviot A8.7a ja A8.7b, s. 259).

Teollisuuden toimihenkilöillä kolmen koulutusasteryhmän sisäisten palkkaerojen suhteellinen merkitys säilyi 1990-luvulla lähes muuttumattomana. Palkkaerot olivat vaikutuksiltaan suurimmat ammatillisen tutkinnon eli joko keskiasteen tai alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden ryhmässä.

Kuvio 8.8 Teollisuuden toimihenkilöt
Kolmen koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1980–2005,
Theilin indeksi (T) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 8.7 ja 8.8 toimihenkilöille osoittamat prosenttiluvut summautuvat saatan, koska koulutuksen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu koulutusryhmien välisen ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen koulutusryhmän mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

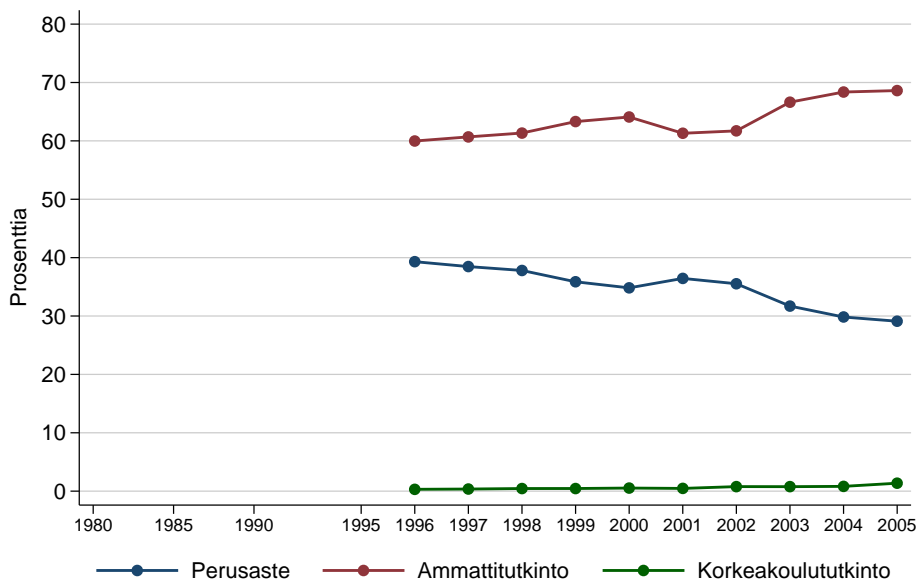
Korkeakoulutettujen toimihenkilöiden väliset palkkaerot olivat merkitykseltään jonkin verran pienemmät. Vähiten vaikutti enintään perusasteen suorittaneiden toimihenkilöpalkkojen vaihtelu.

Tilanne muuttui ratkaisevasti vuosituhaten vaihtuessa. Muutos koski ensisijaisesti korkeasti koulutettuja toimihenkilöitä, joiden väliset palkkaerot alkoivat kasvaa nopeaa vauhtia vahvistaen samalla koulutusryhmän sisäisten palkkaerojen merkitystä kokonaispalkkaeroja kasvattavana tekijänä. Samaan aikaan jonkinasteisen ammattitutkinnon suorittaneiden toimihenkilöiden välisen palkkaerojen vaikutus heikkeni. Vuoteen 2005 mennessä korkeakoulutettujen toimihenkilöiden keskuudessa vallitsevien palkkaerojen merkitys oli jo huomattavasti suurempi kuin ammattitutkinnon suorittaneiden toimihenkilöiden välillä esiintyvien palkkaerojen.

Sen sijaan enintään perusasteen suorittaneiden toimihenkilöiden tilanne ei ole muuttunut myöskään uuden vuosituhannen puolella. Koulutusryhmässä vallitsevien palkkaerojen merkitys on säilynyt vähäisenä ja pitkälti muuttumattomana. Saman yleiskuvan tuottavat kahdet vaihtoehdotiset eriarvoisuusmittarit (ks. liitekuvio A8.8, s. 260).

Teollisuustyöntekijöiden kohdalla koulutuksen palkkaeroja kasvattava vaikutus juontaa juurensa ensisijaisesti ammattitutkinnon suorittaneiden välillä esiintyviin palkkaeroihin. Koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun vaikutus säilyi 1990-luvulla suurena ja muuttumattomana (kuten toimihenkilöilläkin) ja vahvistui entisestään kohti tarkasteluperiodin loppua (eli päinvastainen kehitys toimihenkilöihin verrattuna).

Kuvio 8.9 Teollisuuden työntekijät
Kolmen koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, Theilin indeksi (T) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Teollisuustyöntekijöiden tilannetta kuvaavat käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska tarvittavia koulustietoja ei löydy aikaisemmille vuosille. Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 8.7 ja 8.9 työntekijöille osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska koulutuksen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu koulutusryhmien välisen ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen koulutusryhmän mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

Toiseksi merkittävin palkkaeroja kasvattava koulutusryhmä muodostuu enintään perusasteen suorittaneista työntekijöistä. Kuvio kuitenkin osoittaa, että koulutusryhmässä esiintyvän palkkavaihtelun suhteellinen merkitys on tarkasteluperiodilla heikentynyt samaa tahtia kuin ammattitutkinnon suorittaneiden työntekijöiden palkkaerojen merkitys on voimistunut. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden välisten palkkaerojen vaikutus on olematon.

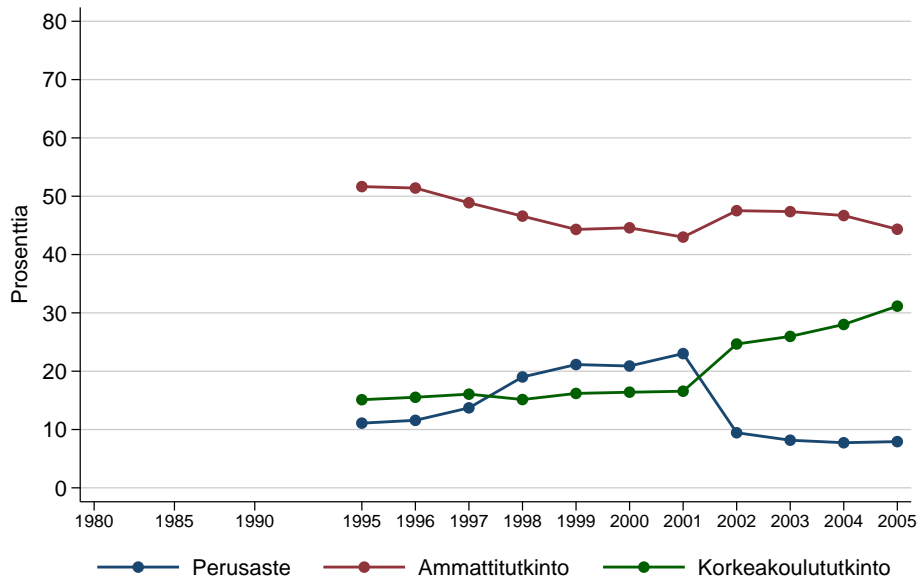
Tulokset heijastavat teollisuustyöntekijöiden koulutusrakennetta ja siinä tapahtuneita muutoksia. Valtaosalla on jonkin asteinen ammattitutkinto tai suoritettu peruskoulu. Koulutustason nousun myötä ammattitutkinnon suorittaneiden osuus on kasvussa ja enintään perusasteen suorittaneiden osuus laskussa. Teollisuustyöntekijöistä hyvin pienellä osalla on korkeakoulututkinto, mikä myös selittää koulutusryhmän palkkaerojen pienen vaikutuksen kuviossa 8.9. Kahdet vaihtoehdot eriarvoisuusmittarit tuottavat lähes identtisen kuvan (ks. liitekuvio A8.9, s. 260).

Jonkinasteisen ammattitutkinnon suorittaneiden palkkaerot erottuvat vaikutuksiltaan myös palvelualoilla työskentelevien joukossa. Vaikka koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys on jossain määrin vaihdellut ajanjaksolla 1996–2005, se on kuitenkin suuruudeltaan pysynyt neljäkymmenen prosentin yläpuolella eli merkitykseltään jonkin verran suurempana kuin teollisuuden toimihenkilöillä mutta selvästi pienempänä kuin teollisuuden työntekijöillä.

Palvelualoilla työskentelevien korkeakoulutettujen palkkaeroilla oli suhteellisen pieni kokonaispalkkaeroja kasvattava vaikutus vielä vuosituhaten vaihteessa. Tilanne alkoi kuitenkin muuttua vuoden 2001 jälkeen, ja kohti tarkasteluperiodin loppua korkeakoulutettujen välisten palkkaerojen merkitys oli nopeata vauhtia lähestymässä ammattitutkinnon suorittaneiden palkkaerojen vaikutuksen tasoa. Samaan aikaan heikkeni enintään perusasteen suorittaneiden palkkavaihtelun merkitys asettuen samalle matalalle tasolle kuin teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä. Toisin sanoen sisäisen palkkavaihtelun koulutusryhmittäisen merkityksen suhteen palvelualojen tilanne on vuosituhaten vaihteen jälkeen muuttunut yhä enemmän teollisuustoimihenkilöiden tilannetta muistuttavaksi.

Myöskään palvelualojen kohdalla yleiskuva ei muutu, vaikka tarkastelun pohjaksi otetaan kahden vaihtoehdoisen eriarvoisuusmittarin antamat tulokset (vrt. liitekuvio A8.10, s. 261).

Kuvio 8.10 Palvelut
Kolmen koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1995–2005, Theilin indeksi (T) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 8.7 ja 8.10 palveluille osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska koulutuksen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu koulutusryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen koulutusryhmän mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

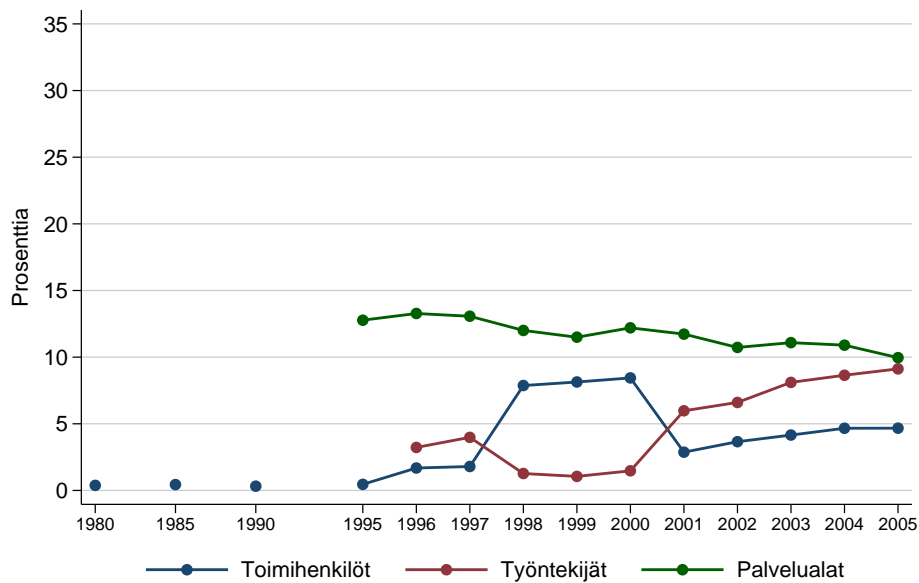
8.4 SOPIMUSALAN MERKITYS

Neljän sopimusalaryhmän välisten palkkaerojen vaikutus on palvelualoilla suurin ja teollisuuden toimihenkilöillä pienin. Kääntäen, sopimusalaryhmien sisällä esiintyvä palkkavaihtelu on vaikutukseltaan merkittävämpi teollisuudessa kuin palveluissa työskentelevillä. Kahdet vaihtoehdot eriarvoisuusmittarit tuottavat myös tältä osin hyvin samanlaisen kuvan (ks. liitekuvio A8.11, s. 262).

Muihin tarkasteltaviin taustatekijöihin verrattuna sopimusalaryhmien välisten palkkaerojen merkitys on palveluissa jonkin verran pienempi kuin koulutusryhmien välisten palkkaerojen, mutta huomattavasti suurempi kuin ikäryhmien välisten palkkaerojen. Sukupuolten välisten palkkaerojen merkitykseen verrattuna sopimusala vaikutus oli aluksi selvästi suurempi, mutta

Kuvio 8.11 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu

Sopimusalaryhmän palkkavaikutus jaettuna sopimusalaryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *Theilin indeksi (T)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Teollisuustyöntekijöiden tilannetta kuvaava käyrä alkaa poikkeuksellisesti vuodesta 1996, mistä lähtien löytyy laskelmissa tarvittavia koulutustietoja.

alenevan trendinsä takia se oli tarkasteluperiodin loppuun mennessä asettunut suurin piirtein samalle tasolle kuin sukupuolen vaikutus.

Teollisuudessa neljän sopimusalaryhmän välisten palkkaerojen merkitys on vahvistunut tuntuvasti, työntekijöillä enemmän kuin toimihenkilöillä. Tämän kehityksen myötä sopimusalojen välinen palkkavaikutus on teollisuustyöntekijöillä saavuttanut saman tason kuin palveluissa. Samalla sopimusalavaikutus muuttui työntekijöillä tärkeämmäksi kuin sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusryhmien väliset palkkaerot.

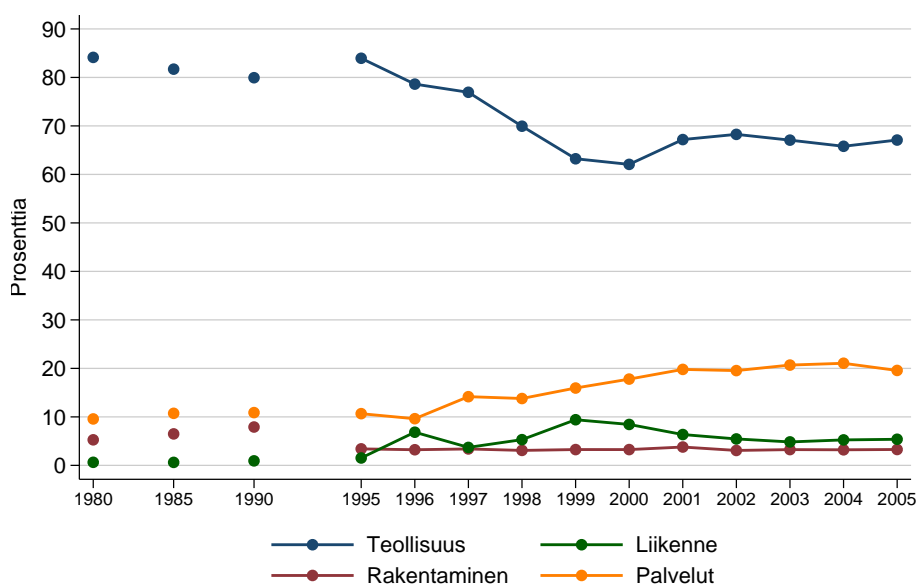
Toimihenkilöillä neljän sopimusalaryhmän välisten palkkaerojen merkitys on pysynyt pienenä (pois lukien vuosituhannen vaihteen sopimusalaluokituksen tilapäisten muutosten aiheuttamat tulokset). Vahvistumisestaan huolimatta se

oli tarkasteluperiodin lopussa edelleen samalla matalalla tasolla kuin ikäryhmien välisten palkkaerojen vaikutus.

Teollisuuden toimihenkilöillä sopimusalojen kokonaispalkkavaikutus koostuu pääosin tehdasteollisuuden muodostaman sopimusalaryhmän *sisällä* esiintyvistä palkkaeroista. Vaikka tehdasteollisuuden kattavan sopimusalaryhmän suhteellinen merkitys on tarkasteluperiodilla heikentynyt, se näyttää 2000-luvulle tultaessa asettuneen tiukasti vajaan 70 prosentin tasolle. Toisin sanoen sopimusalojen kokonaispalkkavaikutuksesta kaksi kolmasosaa selittyi edelleen vuonna 2005 tehdasteollisuuden sopimusaloihin kuuluvien toimihenkilöiden välisillä palkkaeroilla.

Liikenteen ja rakentamisen muodostamien sopimusalaryhmien *sisällä* esiintyy huomattavasti vähemmän teollisuustoimihenkilöpalkkojen vaihtelua,

Kuvio 8.12 Teollisuuden toimihenkilöt
Neljän sopimusalaryhmän *sisäisen* palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1980–2005, *Theilin indeksi (T)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

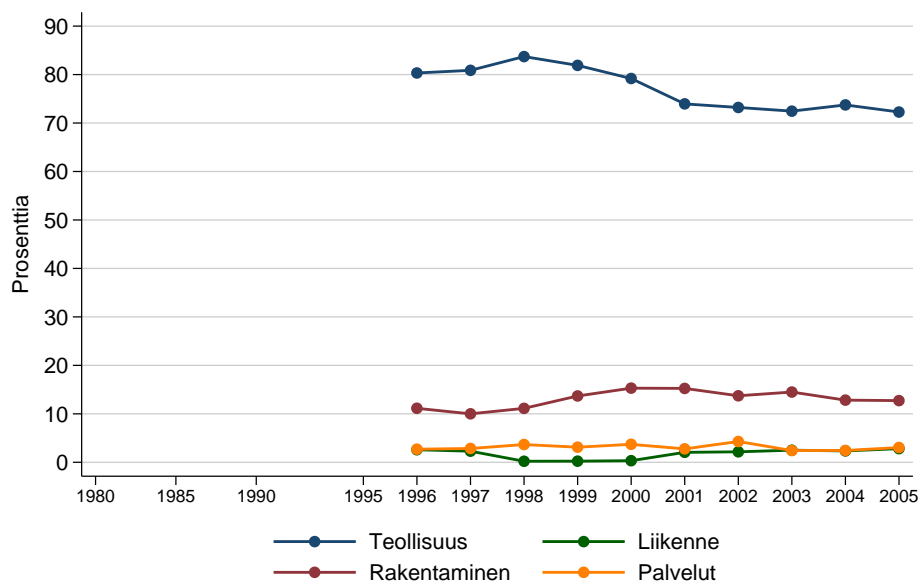


Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 8.11 ja 8.12 teollisuuden toimihenkilöille osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska sopimusalojen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sopimusalaryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen neljän sopimusalaryhmän mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

ja kahden sopimusalaryhmän kokonaispalkkavaikutus on pysynyt pienenä. Niiden merkitys on itse asiassa ollut sekä tasoltaan että kehitykseltään samaa vaatimatonta (noin viiden prosentin) luokkaa kuin sopimusalaryhmien välisten palkkaerojen (vrt. kuvio 8.11).

Entisen Teollisuuden ja Työntantajain Keskusliiton (TT) piiriin kuuluvien palveluiden muodostamassa sopimusalaryhmässä palkkavaihtelun merkitys korostui 1990-luvun loppupuoliskolla. Vuosituhannen vaihteen jälkeen sen osuus sopimusalojen kokonaispalkkavaikutuksesta on liikkunut 20 prosentin tasolla eli merkitykseltään se on selvästi ylittänyt sekä liikenteen että rakentamisen sopimusaloilla esiintyvän palkkavaihtelun kuin myös neljän sopimusalaryhmän välisten palkkaerojen vaikutuksen.

Kuvio 8.13 Teollisuuden työntekijät
Neljän pääsopimusalan sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, Theilin indeksi (T) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Teollisuustyöntekijöiden tilannetta kuvaava käyrä alkaa poikkeuksellisesti vuodesta 1996, mistä lähtien löytyy laskelmissa tarvittavia koulutustietoja. Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 8.11 ja 8.13 teollisuuden työntekijöille osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska sopimusalojen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sopimusalaryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen neljän sopimusalaryhmän mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

Yleiskuva ei muutu, jos hajotelmalaskelmat tehdään kahden vaihtoehtoisen eriarvoisuusmittarin pohjalta (vrt. liitekuvio A8.12, s 262).

Neljän sopimusalaryhmän *sisäisen* palkkavaihtelun vaikutus on teollisuuden työntekijöillä osittain samankaltainen kuin teollisuuden toimihenkilöillä, mutta osittain myös varsin erilainen. Kuten teollisuuden toimihenkilöiden puolella tehdasteollisuuden muodostaman sopimusalaryhmän sisällä esiintyvän palkkavaihtelun merkitys pieneni myös työntekijöiden keskuudessa 1990-luvun loppupuoliskolla, mutta asetui 2000-luvun alussa runsaan 70 prosentin tasolle eli jäi hieman korkeammaksi kuin toimihenkilöiden ryhmässä. Toisin sanoen teollisuustyöntekijöillä sopimusalojen kokonaispalkkavaikutus muodostuu vielä voimakkaammin kuin toimihenkilöillä tehdasteollisuuden sopimusaloilla esiintyvistä palkkojen vaihtelusta.

Kolmen muun sopimusalaryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys on ajanjaksolla 1996–2005 muuttunut hyvin vähän. Yhteistä niille on myös se, että niiden vaikutus on pysynyt selvästi pienempänä kuin toimihenkilöiden puolella. Edelleen, rakentamisen sopimusalaryhmää lukuun ottamatta kokonaispalkkavaikutus on alittanut sopimusalaryhmien välisten palkkaerojen vaikutuksen (vrt. kuvio 8.11).

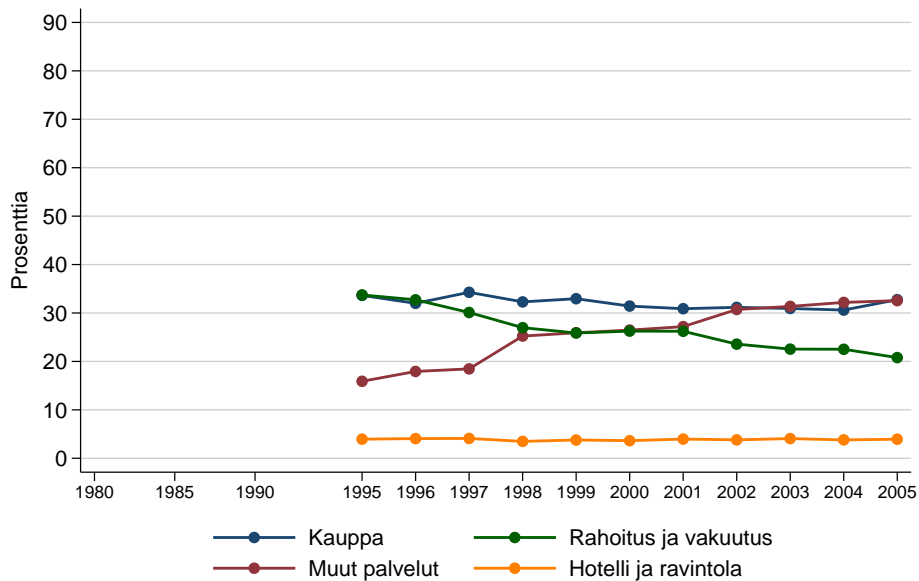
Kuvion 8.13 yleiskuvan osoittavat myös kahdet vaihtoehdotiset eriarvoisuusmittarit (ks. liitekuvio A8.13, s. 263).

Kuvio 8.14 osoittaa, että niin kaupan kuin myös hotelli- ja ravintola-alan muodostamissa sopimusalaryhmissä on palkkavaihtelun merkitys säilynyt lähes muuttumattomana ajanjaksolla 1995–2005. Mutta kun kaupan sopimusalaryhmän palkkavaikutus on jatkuvasti liikkunut runsaan 30 prosentin tasolla, hotelli- ja ravintola-alan sopimusalaryhmään kuuluvien palkkaerojen merkitys on jatkunut hyvin pienenä.

Rahoituksen ja vakuutuksen kattavan sopimusalaryhmän sisällä esiintyvät palkkaerot olivat vielä 1990-luvun puolivälissä merkitykseltään samaa luokkaa kuin kaupan sopimusalaryhmän. Tarkasteluperiodilla niiden merkitys on kuitenkin heikentynyt tasaisesti. Vastaavasti muiden palveluiden sopimusalaryhmän sisäisen palkkavaihtelun merkitys on kasvanut. Kaupan alan vaikutustason se saavutti heti vuosituhatvuoden vaihteen jälkeen.

Toisin sanoen palveluiden sopimusaloille lasketusta kokonaispalkkavaikutuksesta vuonna 2005 kolmasosa johtui kaupan sopimusalaryhmässä esiintyvistä palkkojen vaihtelusta. Saman verran selittyi muiden palveluiden sopimusalaryhmän sisäisillä palkkaeroilla. Rahoituksen ja vakuutuksen sopimusalaryhmän palkkaerojen merkitys oli heikentynyt ja selitti enää viidesosan sopimusalojen kokonaispalkkavaikutuksesta. Merkitykseltään toiseksi pienin tekijä olivat

Kuvio 8.14 Palvelut
Neljän sopimusalaryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, Theilin indeksi (T) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 8.11 ja 8.14 palvelualoilla työskenteleville osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska sopimusalojen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sopimusalaryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen neljän sopimusalaryhmän mukaan. Ks. tarkemmin luku 3.

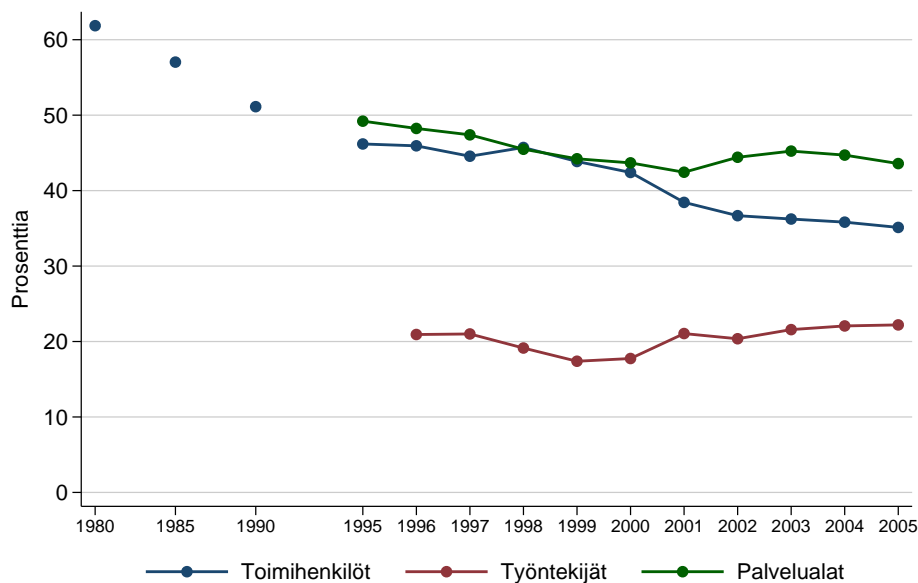
sopimusalaryhmien väliset palkkaerot (vrt. kuvio 8.11). Vähiten vaikuttivat hotelli- ja ravintola-alan sopimusalaryhmään kuuluvien palkkaerot. Myöskään palveluiden osalta päätulokset eivät muutu, jos tarkastelu tehdään kahden vaihtoehdoisen eriarvoisuusmittarin pohjalta (vrt. liitekuvio A8.14, s. 263).

8.5 NELJÄN TAUSTATEKIJÄN KOKONAISSVAIKUTUS

Kuviossa 8.15 on esitetty neljän edellä erikseen tarkastellun taustatekijän kokonaispalkkavaikutus hajotettuna muodostettujen ryhmien väliseen ja sisäiseen osioon. Kuten liitekuviossa A8.15 (s. 264) käy ilmi, kahdet muut eriarvoisuusmittarit osoittavat hyvin samanlaisen kehityksen.

Kuvio 8.15 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu

Kaikkien neljän taustatekijän (sukupuoli, ikä, koulutus, sopimusala) yhteenlaskettu palkkavaikutus jaettuna ryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *Theilin indeksi (T)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Teollisuustyöntekijöiden tilannetta kuvaava käyrä alkaa poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska tarvittavia koulutustietoja ei löydy aikaisemmille vuosille.

Sukupuolten, ikä- ja koulutusryhmien sekä sopimusalojen väliset palkkaerot ovat palveluissa lähes yhtä tärkeä kokonaispalkkaeroja kasvattava tekijä kuin näiden ryhmien sisällä esiintyvä palkkojen vaihtelu. Tämän suhteen ei ole myöskään tapahtunut suurempia muutoksia tarkasteltavalla ajanjaksolla. Sekä sukupuolten, ikäryhmien, koulutusryhmien että sopimusalojen välisten palkkaerojen vaikutus on säilynyt merkittävänä vuodesta toiseen ja myös merkittävämpänä kuin teollisuudessa (koulutusryhmien välisiä palkkaeroja lukuun ottamatta, joiden merkitys on pysynyt toimihenkilöillä suurempana).

Neljän taustatekijän kokonaisvaikutuksen suhteen tilanne oli teollisuuden toimihenkilöillä varsin samanlainen kuin palveluissa ennen vuosituhannen

vaihdetta. Sen jälkeen toimihenkilöryhmien välisten palkkaerojen merkitys on heikentynyt, mikä johtuu ensisijaisesti koulutusryhmien ja sukupuolten välisten palkkaerojen vaikutuksen pienenemisestä.

Heikoin ryhmien välisten palkkaerojen vaikutus on teollisuuden työntekijöillä. Valtaosin kuvion 8.15 osoittama tulos heijastaa sukupuolten välisten palkkaerojen pienenevää ja sopimusalojen välisten palkkaerojen kasvavaa merkitystä. Ikä- ja koulutusryhmien välisten palkkaerojen vaikutus on työntekijöillä pysynyt vaatimattomana.

8.6 NELJÄN TAUSTATEKIJÄN VAIKUTUS PALKKAHAJONNAN MUUTOKSEEN

Taulukko 8.1 vetää yhteen päätulokset laskelmasta, jossa kolmessa palkansaajaryhmässä esiintyvien palkkaerojen *muutos* vuodesta 1996 vuoteen 2005 on hajotettu neljän taustatekijän mukaan kolmeen osaan. Niistä yksi liittyy ryhmien sisäisen palkkavaihtelun muutoksen vaikutukseen ja toinen ryhmien välisten palkkaerojen muutoksen vaikutukseen (ryhmien keskipalkkatason muutoksilla mitattuna). Koska tarkastelun kohteena on palkkahajonnan muutos eikä sen taso (kuten edellisissä alaluvuissa), laskelmissa on lisäksi otettava huomioon palkansaajaryhmissä tapahtuneet rakennemuutokset sukupuolen, iän, koulutustason ja sopimusalan suhteen. Hajotelmalaskelman periaatteet on esitetty yksityiskohtaisemmin luvussa 3.

Kuten taulukosta käy ilmi, suurin osa kolmessa palkansaajaryhmässä esiintyvien palkkaerojen muutoksista selittyy tarkasteltavien taustatekijäryhmien *sisäisten* palkkaerojen muutoksilla. Tulos ei ole yllättävä ottaen huomioon ryhmien sisäisen palkkavaihtelun hallitseva rooli myös palkkahajonnan tarkastelussa (alaluvuissa 8.1–8.5).

Teollisuuden toimihenkilöillä voimakkaimmin palkansaajaryhmän palkkaerojen kasvuun näyttää vaikuttaneen kahden sukupuolen sisäisen palkkavaihtelun muutos. Neljästä taustatekijästä vähiten toimihenkilöiden palkkaerojen kasvuun on vaikuttanut sopimusalojen sisällä esiintyvien palkkaerojen muutos. Toisaalta taustatekijöiden väliset erot tämän suhteen ovat pienet (samansuuruiset prosenttiluvut).

Ryhmien sisäisen palkkavaihtelun muutoksen vaikutus on eri taustatekijöillä ollut samansuuruinen myös teollisuuden työntekijöillä. Ainoan poikkeuksen muodostaa sopimusalatekijä, mikä näyttää johtuvan siitä, että myös sopimusalojen välisten palkkaerojen muutos ja sopimusalarakenteen muutokset ovat vauhdittaneet työntekijöiden kokonaispalkkaerojen kasvua.

Taulukko 8.1 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: neljän taustatekijän (sukupuoli, ikä, koulutus, sopimusala) vaikutus palkkahajonnan muutukseen ajanjaksolla 1996–2005 jaettuna ryhmien väliseen ja sisäiseen sekä rakennemuutoksesta johtuvaan osioon *Theilin indeksi (T)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

Taustatekijä/ Palkansaajaryhmä	Palkkahajonnan muutos 1996-2005	Kokonaisansioerojen muutokseen vaikuttaneet osiot (%)		
		Ryhmien sisäisen palkkavaihtelun muutoksen vaikutus	Taustatekijän rakenteessa tapahtuneen muutoksen vaikutus	Ryhmien keskipalkkatason (ryhmien välisen) muutoksen vaikutus
<i>Koulutustaso</i>				
- Teollisuuden toimihenkilöt	16.1	16.0	1.1	-1.1
- Teollisuuden työntekijät	12.6	12.9	-0.4	0.2
- Palvelut	26.9	21.9	7.4	-2.4
<i>Ikä</i>				
- Teollisuuden toimihenkilöt	16.1	15.7	0.7	-0.3
- Teollisuuden työntekijät	12.6	12.9	-0.5	0.2
- Palvelut	26.9	26.9	0.1	0.0
<i>Sukupuoli</i>				
- Teollisuuden toimihenkilöt	16.1	16.9	0.4	-1.2
- Teollisuuden työntekijät	12.6	13.0	0.1	-0.6
- Palvelut	26.9	22.1	4.7	0.1
<i>Sopimusala</i>				
- Teollisuuden toimihenkilöt	16.1	17.6	-1.9	0.4
- Teollisuuden työntekijät	12.6	9.0	1.3	2.4
- Palvelut	26.9	28.7	-2.0	0.2

Taulukossa kokonaispalkkaerojen (palkkahajonnan) muutos ajanjaksolla 1996–2005 (Theilin indeksillä (T) mitattuna) on hajotettu kolmeen osioon, joiden yhteenlasketut prosenttiluvut siten vastaavat suurin piirtein palkkahajonnan muutosprosenttia. Osion positiivinen luku osoittaa, että muutos on vauhdittanut palkansaajaryhmän kokonaispalkkaerojen muutosta. Vastaavasti negatiivinen luku kertoo muutoksen hidastaneen palkansaajaryhmän kokonaispalkkaerojen muutosta. Niinpä esimerkiksi teollisuuden toimihenkilöille laskettu sisäisen palkkavaihtelun 16 prosentin vaikutus kertoo sen, missä määrin sisäisen palkkavaihtelun kasvu olisi kasvattanut palkansaajaryhmän kokonaispalkkaeroja ehdolla, että rakenne ja keskipalkkataso olisivat pysyneet muuttumattomina. Hajotelmalaskelman periaatteet on esitetty yksityiskohtaisemmin luvussa 3. Tarkastelu keskittyy ajanjaksolle 1996–2005, koska koulutustieto alkaa teollisuuden työntekijöillä vasta vuonna 1996.

Palveluissa korostuu erityisesti ikäryhmien ja sopimusalojen sisäisten palkkaerojen muutosten palkansaajaryhmän palkkahajonnan kasvua vauhdittava vaikutus. Ikään ja sopimusalaan nähden koulutusryhmien sisäisen palkkavaihtelun muutoksella on ollut jonkin verran pienempi vaikutus, mikä osittain heijastaa palveluissa työskentelevien koulutusrakenteen muutoksen varsin merkittävää palkkaerojen kasvua voimistavaa vaikutusta. Toisaalta sen vastapainona on toiminut koulutusryhmien välisten palkkaerojen muutoksen kokonaispalkkaerojen kasvua hidastava vaikutus. Sukupuolten sisäisen palkkavaihtelun muutoksen rinnalla myös sukupuolirakenteen muutos näyttää selkeästi nopeuttaneen palveluissa esiintyvien palkkaerojen kasvua.

Vaikka kolmelle palkansaajaryhmälle on siis yhteistä se, että kokonaispalkkaerojen kasvuun on valtaosin vaikuttanut tarkasteltavien taustatekijäryhmien *sisällä* esiintyvien palkkaerojen kasvu, eri taustatekijöiden vaikutuksen voimakkuus vaihtelee kuitenkin jonkin verran palkansaajaryhmien välillä. Sama pätee ryhmien välisten ja rakenteen muutosten vaikutusten kohdalla. Toisin sanoen, vaikka kolmelle palkansaajaryhmälle on myös näiden osioiden suhteen yhteistä se, että niiden merkitys verrattuna ryhmien sisäisen palkkavaihtelun vaikutuksiin on pieni tai jopa olematon, niin palkansaajaryhmien välillä esiintyy tästä huolimatta mielenkiintoisia eroja.

Ryhmien välisten ja rakenteen muutosten vaikutusten kohdalla selkeimmin erottuvat palveluille saadut tulokset. Kuten todettiin jo edellä, palvelualoilla työskentelevien koulutusrakenteessa näyttää tapahtuneen varsin merkittäviä palkansaajaryhmän kokonaispalkkaerojen kasvua vauhdittavia muutoksia. Sama koskee palveluiden sukupuolirakennetta. Sen sijaan sopimusalarakenteen muutokset ovat olleet omiaan hidastamaan palveluissa esiintyvien palkkaerojen kasvua.

9 PALKKOJEN KOKONAISTARKASTELUN TULOSTEN YHTEENVETO

Teollisuuden toimihenkilöiden palkkahajonta oli pitkälti muuttumaton 1980-luvulla. Palkkaerot supistuivat jonkin verran 1990-luvulla ja kasvoivat puolestaan uuden vuosituhatteen alussa. Teollisuuden toimihenkilöiden palkkahajonnan kasvu 2000-luvun alkuvuosina on ollut huomattavasti pienempää säännöllisellä kuukausipalkalla mitattuna kuin käytettäessä kokonaiskuukausiansiota. Toisin sanoen viime vuosien palkkaerojen kasvu teollisuuden toimihenkilöillä selittyy etupäässä säännöllisen kuukausipalkan päälle maksetuilla erilaisilla lisillä eli palkkausjärjestelmissä tapahtuneilla muutoksilla.

Teollisuuden työntekijöiden väliset palkkaerot ovat huomattavasti pienempiä kuin teollisuuden toimihenkilöiden väliset palkkaerot. Teollisuustyöntekijöiden palkkaerojen kehitys on ollut myös erilaista kuin teollisuuden toimihenkilöillä. 1980-luvun loppupuoliskon korkeasuhdanne kasvatti teollisuustyöntekijöiden palkkaeroja, mutta 1990-luvun alun lamavuodet palauttivat palkkahajonnan 1980-luvun alkuvuosien tasolle. Vuoteen 2005 mennessä työntekijöiden palkkaerot näyttävät kasvaneen ainoastaan lievästi. Toimihenkilöihin verrattuna työntekijöiden peruspalkalla mitatut palkkaerot ovat perinteisesti olleet huomattavasti pienemmät kuin heidän kokonaisansioillaan mitatut palkkaerot. Sen sijaan 2000-luvun alkuvuodet eivät ole aiheuttaneet teollisuuden työntekijöille samanlaista peruspalkan ja kokonaisansioiden erkaantumisen kasvua kuin toimihenkilöille.

Vuonna 2005 palvelualoilla työskentelevien palkkahajonta oli suurempi kuin teollisuuden toimihenkilöiden palkkahajonta. Palveluissa työssä olevien palkkaerot alkoivat kasvaa vuonna 1996. Palkkaerojen kasvu jatkui aina vuoteen 2002. Tämän jälkeen palkkahajonta on pysynyt miltei muuttumattomana sekä säännöllisellä palkalla että kokonaisansioilla mitattuna.

Teollisuuden toimihenkilöillä korkeapalkkaisten palkkojen suhde matalapalkkaisten palkkoihin muuttui varsin vähän 1980-luvulla, kaventui tasaisesti 1990-luvulla, mutta kääntyi nousuun vuosituhatteen vaihteen jälkeen. Teollisuustyöntekijöiden palkkajakauman kahden ääripään välinen ero kaventui puolestaan 1990-luvun alun lamavuosina, mutta on kääntynyt kasvuun tarkasteluperiodin lopussa. Palvelualoilla korkea- ja pienipalkkaisten palkkaero on kasvanut vuodesta 1996 lähtien, nopeammin 10-vuotisperiodin alussa kuin sen lopussa. Kaikissa palkansaajaryhmissä pääosa korkea- ja matalapalkkaisten palkkasuhteen muutoksista selittyy korkeampipalkkaisten palkkasuhteiden muu-

toksilla. Alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa on tapahtunut ainoastaan pieniä palkkasuhteen muutoksia viimeisten 25 vuoden aikana. Palkkarakenne on siis tässä suhteessa pysynyt lähes muuttumattomana.

Tarkasteltaessa palkkaeroihin vaikuttavia taustatekijöitä havaitaan se, että sukupuolten väliset palkkaerot vaikuttavat eniten palvelualoilla työskentelevien palkkaeroihin. Sukupuolten välisten palkkaerojen merkitys on pienentynyt nopeimmin teollisuuden toimihenkilöillä. Ikäryhmien välisten palkkaerojen merkitys on kaikissa kolmessa palkansaajaryhmässä pieni suhteessa ikäryhmien sisällä esiintyviin palkkaeroihin. Palkansaajien ikäeroista johtuvien palkkaerojen vaikutus on säilynyt suurimpana palvelualoilla. Koulutusryhmien väliset palkkaerot heijastuvat voimakkaimmin teollisuustoimihenkilöiden ja heikoimmin puolestaan teollisuustyöntekijöiden välisiin palkkaeroihin. Teollisuuden toimihenkilöillä koulutusryhmien välisten palkkaerojen merkitys voimistui 1990-luvun lopussa, mutta pieneni merkittävästi vuosituhannen vaihteen jälkeen. Neljän pääsopimusalaryhmän välisten palkkaerojen vaikutus on palvelualoilla suurin ja teollisuuden toimihenkilöillä vastaavasti pienin. Teollisuudessa pääsopimusalaryhmien välisten palkkaerojen merkitys on vahvistunut tuntuvasti; työntekijöillä enemmän kuin toimihenkilöillä. Sopimusalaryhmien palkkavaikutus on tämän kehityksen johdosta teollisuustyöntekijöillä saavuttanut saman tason kuin palveluissa. Ehdottomasti suurin osa kolmessa palkansaajaryhmässä esiintyvien palkkaerojen muutoksista selittyy tarkasteltavien taustatekijäryhmien sisäisten palkkaerojen muutoksilla. Päätelmä on sopusoinnussa sen kanssa, että ryhmien sisäisellä palkkavaihtelulla on hallitseva rooli myös tarkasteltaessa palkkahajontaa.

OSA II

Toimihenkilöpalkkojen
vaativuustason
mukaisen tarkastelun
tuloksia

Tämän raportin edellisessä eli palkkojen kokonaistarkasteluun keskittyvässä osassa kävi ilmi, että teollisuuden toimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet varsin tuntuvasti vuosituhaten vaihteen jälkeen. Lisäksi palkkaerojen kasvu on ollut huomattavasti nopeampaa kokonaistuntiansioilla kuin säännöllisillä palkoilla mitattuna. Toisin sanoen toimihenkilöpalkkojen kasvavaa hajontaa 2000-luvun alkuvuosina ovat aiheuttaneet etenkin peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät. Tarkastelu osoitti myös sen, että palkansaajaryhmän palkkaeroissa tapahtunut muutos on keskittynyt palkkajakauman ylempään osaan eli yli keskipalkkaa ansaitsevien toimihenkilöiden ryhmään.

Nämä tulokset vaikuttivat merkittävällä tavalla siihen, että kolmesta palkansaajaryhmästä päätettiin tutkia teollisuuden toimihenkilöiden palkkoja hieman yksityiskohtaisemmin ja nimenomaan vaativuustasojen näkökulmasta. Vaativuustasojen tehtävänimikkeitä tärkeämpi rooli palkkojen ja siksi palkkaerojen määrittäjänä on ilmennyt useassa tutkimuksessa. Lisäksi vaativuustasoluokitus on kaikilla teollisuuden toimihenkilöillä sama. Ilman tällaista yhtenäistä vaativuustasojen luokitusta toimihenkilöitä olisi mahdotonta vertailla keskenään tässä suhteessa. Pidemmän aikavälin kehityksen tarkastelua haittaa kuitenkin se, että vaikka tarkastelun lähtövuodeksi valittiin 1995, niin luokituksessa on ehtinyt tapahtua yksi merkittävä muutos: vuonna 2002 EK:n palkka-aineistossa tehtäväluokittelu vaihtui tilastonimikkeestä tehtävänimikkeeseen. Vanha luokitus kuvasi enemmän toimihenkilön nimellistä tehtävää yrityksessä, mutta uuden luokituksen tavoitteena on kuvata paremmin henkilön todellisia tehtäviä. Teollisuuden toimihenkilöiden luokitusta ei ole mahdollista saada täysin yhdenmukaiseksi ajanjaksolle 1995–2005. Tämän vuoksi koko tarkasteluajanjaksoa koskevia päätelmiä on syytä tehdä varoen. Kyseistä muutosta on havainnollistettu katkoviivalla jäljempänä esitettävissä kuvioissa.

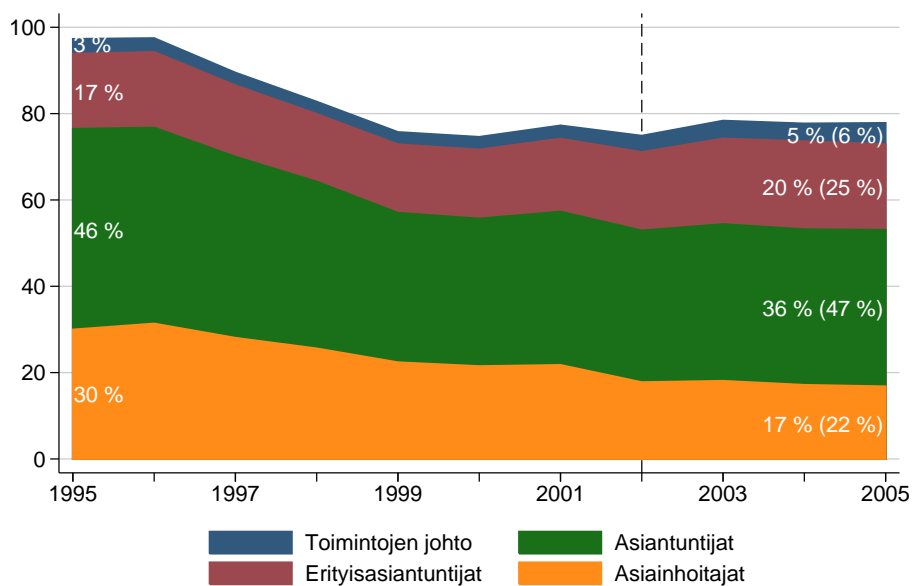
Seuraavaksi siis eritellään palkkojen ja palkkaerojen kehitystä teollisuuden toimihenkilöillä työtehtävän *vaativuustason* perusteella. Teollisuuden toimihenkilöiden työtehtävien vaativuusluokitus on neliportainen. Toimihenkilöiden vaativuusluokista korkein on ”toimintojen johtaminen”. Ryhmään kuuluvat yrityksen, tuotantolinjan tai vastaavan kokonaisvaltaiset johtajat, toisin sanoen sellaiset henkilöt, joiden pääasiallinen tehtävä yrityksessä on johtaminen. Toiseksi korkein työtehtävien vaativuusluokista on puolestaan ”erityisasiantuntija”. Tähän ryhmään kuuluvat muun muassa vaativia kehittämis- ja suunnittelutehtäviä suorittavat toimihenkilöt. Näissä tehtävissä toimivat henkilöt vastaavat itsenäisesti projekteinsa etenemisestä ja tuloksellisuudesta. Erityisasiantuntijoilla on yleensä monipuolinen alan työkokemus ja usein myös ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai yliopistossa suoritettu tutkinto. Kolmannen ryhmän

muodostavat ”asiantuntijat”. Heidän toimenkuvansa koostuu muun muassa suunnittelu- ja soveltamistehtävistä. Viimeinen työtehtävien vaativuustaso koostuu ”asiainhoitajista”. Tähän luokkaan kuuluvat ne toimihenkilöt, jotka työskentelevät esimerkiksi toimistotyön, asiakaspalvelun, myynnin, valmistuksen ja käytön asiainhoitajatason tehtävissä. Asiainhoitajilla on yleensä alan työkokemusta ja usein myös keskiasteen koulutus. Asiainhoitajien työtehtävät ovat rutiiniluonteisempia, eivätkä siten sisällöltään yhtä vaativia kuin asiantuntijoiden työtehtävät.

Toimihenkilöiden palkkojen vaativuustason mukainen tarkastelu aloitetaan esittämällä neljän vaativuustason edustavuutta (luku 10). Sen jälkeen tarkastellaan ja vertaillaan neljän vaativuustason palkkojen jakaumaa (luku 11) ja hajontaa (luku 12). Luku 13 keskittyy reaalipalkkojen kehitykseen neljässä vaativuustasoluokassa. Luvussa 14 selvitetään palkkasuhteiden tasoa ja kehitystä sekä vaativuustasojen sisällä että niiden välillä. Lukuun 15 on kerätty tärkeimmät johtopäätökset.

10 TARKASTELTAVIEN VAATIVUUSTASOJEN EDUSTAVUUS

Kuvio 10.1 Teollisuuden toimihenkilöt
Lukumäärät (vuosina 1995–2005) ja osuudet (vuosina 1995 ja 2005) neljässä tarkastelun kohteena olevassa vaativuustasoryhmässä



Vaativuustasoille sijoitettujen toimihenkilöiden osuudet eivät summaudu 100 prosenttiin, koska mukana on toimihenkilöitä, jotka eivät sijoitu normaalin tehtäväluokituksen mukaisesti. Vuonna 2005 sulkeissa esitetyt luvut sitä vastoin summautuvat sataan eli kertovat vaativuusryhmien keskinäiset osuudet.

Kuviossa 10.1 on luonnehdittu tarkastelun kohteena oleville vaativuustasoille sijoittuvien kokoaikaisten toimihenkilöiden suhteellisia osuuksia teollisuuden kaikista kokoaikaista toimihenkilöistä. Kunkin vaativuustason toimihenkilöiden prosenttiosuus EK:n palkka-aineiston kaikista toimihenkilöistä on raportoitu vuosilta 1995 ja 2005. Vaativuustasoille sijoitettujen toimihenkilöiden osuudet eivät summaudu kuviossa 100 prosenttiin. Tämä johtuu siitä, että EK:n teollisuuden toimihenkilöitä koskevassa palkka-aineistossa on mukana henkilöitä, jotka eivät sijoitu normaalin tehtäväluokituksen mukaisesti, eikä heillä tämän vuoksi ole myöskään luotettavaa työtehtävän vaativuustasoa. Vuonna 2005 sulkeissa

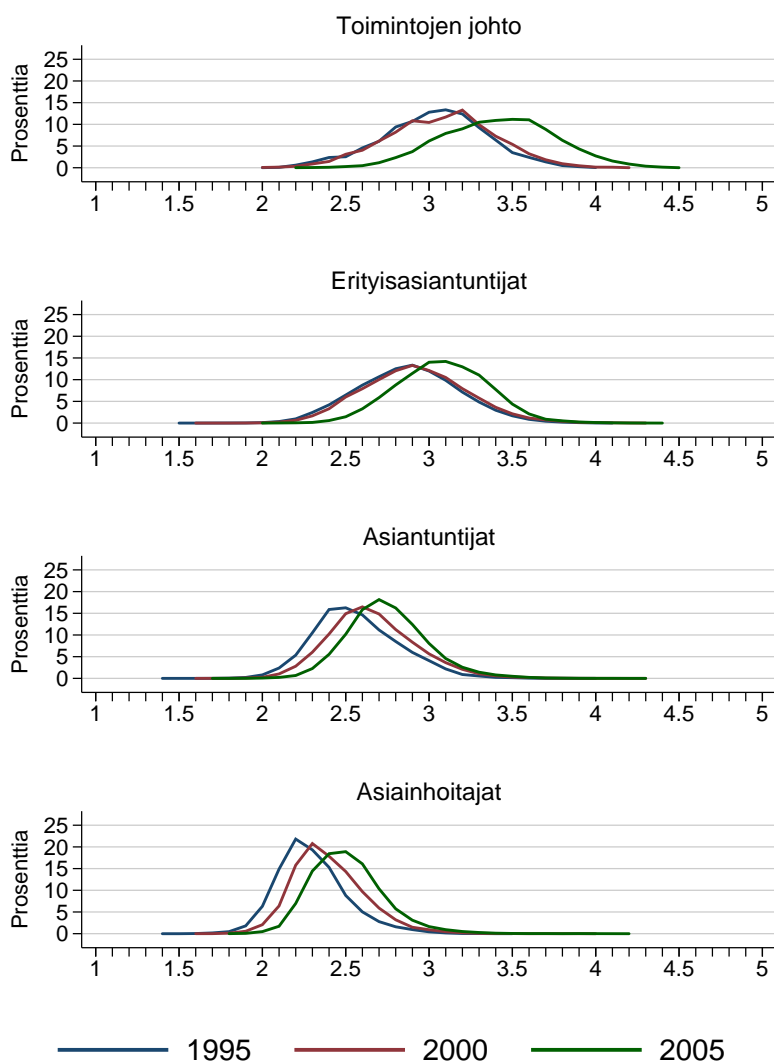
esitetty luvut sitä vastoin summautuvat sataan eli kertovat hyväksytyjen vaativusryhmien keskinäiset osuudet. Päätelmät nojautuvat näihin lukuihin.

Vuonna 2005 suurin osa teollisuuden toimihenkilöistä työskenteli asiantuntijatason tehtävässä. Heidän osuutensa oli 47 prosenttia. Seuraavaksi suurimmat ryhmät muodostuvat erityisasiantuntijoista sekä asiainhoitajista. Toimintojen johdossa työskentelevät toimihenkilöt muodostavat sitä vastoin pienimmän ryhmän. Heidän osuutensa oli vuonna 2005 kuusi prosenttia teollisuuden kaikista toimihenkilöistä.

Tarkasteltaessa vuosina 1995–2005 tapahtuneita muutoksia havaitaan, että asiainhoitajien suhteellinen osuus on alentunut. Erityisasiantuntijoiden sekä toimintojen johdossa työskentelevien toimihenkilöiden osuudet ovat sitä vastoin kasvaneet. Asiantuntijoiden suhteellinen osuus on pysynyt suurin piirtein muuttumattomana vuosina 1995–2005.

11 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS ERI VAATIVUUS- TASOILLA

Kuvio 11.1 Teollisuuden toimihenkilöt
(log) reaali-palkkojen jakaumat neljässä vaativuustasoryhmässä vuosina 1995, 2000 ja 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna

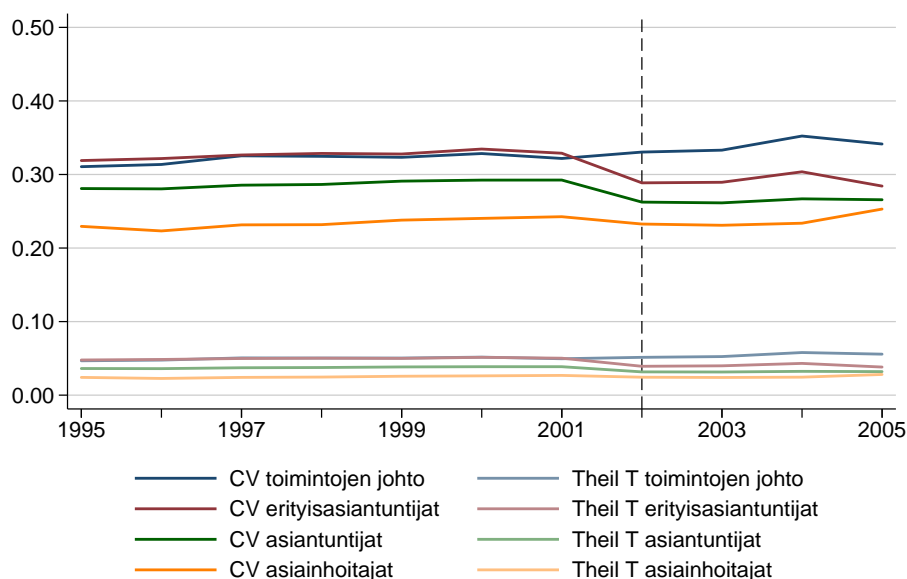


Tarkasteltaessa logaritmuotoon muunnettujen reaali-palkkojen palkkajakaumia teollisuuden toimihenkilöiden eri vaativuustasoilla (kuvio 11.1) havaitaan se, että teollisuustoimihenkilöiden palkkataso nousi selvästi hitaammin ajanjaksolla 1995–2000 kuin periodilla 2000–2005 (vrt. luku 4). Erityisesti toimintojen johdossa työskentelevien toimihenkilöiden sekä erityisasiantuntijoiden kokonaistuntiansioiden jakaumat ovat hyvin lähellä toisiaan vuosina 1995 ja 2000. Asiantuntijoiden ja asiainhoitajien keskimääräiset kokonaistuntiansioilla mitatut reaali-palkat nousivat sitä vastoin jonkin verran myös periodilla 1995–2000. Palkkajakauma on siirtynyt kaikilla vaativuustasoilla vaaka-asteikolla oikealle vuosina 2000–2005.

Kokonaistuntiansioiden jakaumien perusteella palkkaerot ovat suurimpia toimintojen johdossa työskentelevien toimihenkilöiden ryhmässä. Heidän palkkajakaumansa on myös selvästi leventynyt uuden vuosituhannen alkuvuosina. Palkkajakauman keskikohdan sijainnin perusteella arvioituna reaali-palkkataso oli vuonna 2005 korkein toimintojen johdossa työskentelevien ryhmässä ja vastaavasti selvästi matalin asiainhoitajien ryhmässä. Vastaavat säännölliseen tuntipalkkaan perustuvat palkkajakaumat on esitetty liitekuviossa A11.1 (s. 265).

12 PALKKAHAJONNAT JA NIIDEN KEHITYS ERI VAATIVUUS-TASOILLA

Kuvio 12.1 Teollisuuden toimihenkilöt
Palkkahajonnan kehitys neljässä vaativuustasoryhmässä vuosina 1995–2005 kahdella eriarvoisuusmittarilla – Theilin indeksi (*T*) ja variaatiokerroin (*CV*) – ja kokonaistunti-ansioilla mitattuna



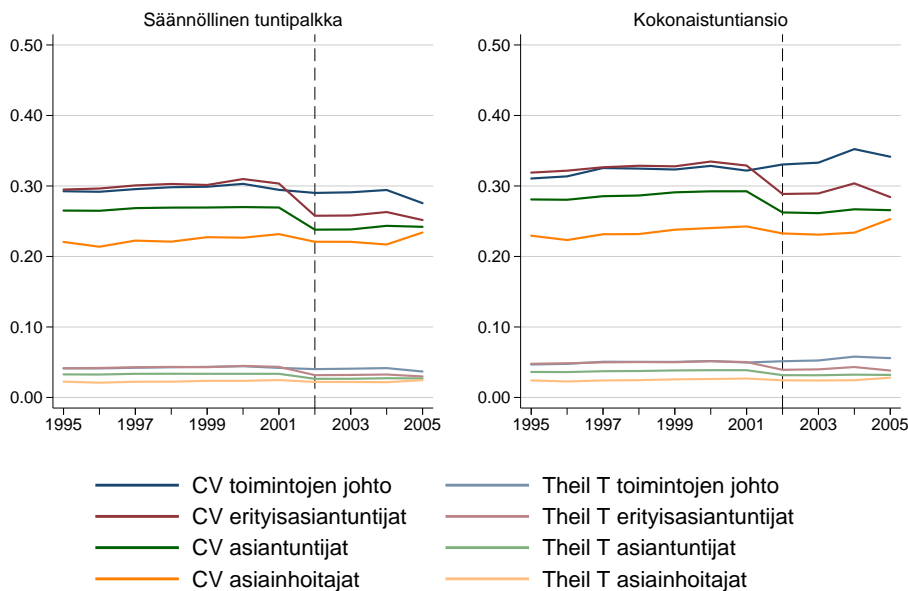
Eriarvoisuusmittarit on selostettu luvussa 3.

Kuviossa 12.1 eritellään kokonaistuntiansioilla mitattujen reaali-palkkojen hajonnan eli suhteellisten palkkaerojen kehitystä vaativuustasoinen teollisuuden toimihenkilöillä vuosina 1995–2005. Tarkastelussa käytetään variaatiokerrointa ja Theilin indeksiä (ks. luku 3 määritelmien osalta). Molemmat eriarvoisuusmittarit antavat palkkahajonnan kehityksestä varsin samankaltaisen kuvan, vaikka ne korostavatkin muutoksia palkkajakauman eri kohdissa. Päätelmät palkkahajonnan kehityksestä perustuvat tämän vuoksi variaatiokerroimen avulla mitattuihin muutoksiin ellei toisin erityisesti mainita.

Kuviosta nähdään se, että kokonaistuntiansioiden hajonta oli selvästi suurin toimintojen johdossa työskentelevien ryhmässä vuonna 2005. Tämän ryhmän palkkahajonnassa on tapahtunut myös kasvua 2000-luvun alussa. Toiseksi suurin palkkahajonta on erityisasiantuntijoiden ryhmässä. Pienintä kokonaistuntiansioihin perustuva palkkahajonta oli vuonna 2005 asiainhoitajien ryhmässä. Vastaavat erot vaativuusryhmien välillä voidaan havaita myös käytettäessä Theilin indeksiä, joka painottaa muutoksia palkkajakauman ylimmässä osassa eli korkeimmissa palkoissa tapahtuneita muutoksia.

Asiainhoitajien palkkaerot kasvoivat tarkasteluperiodin lopussa (vuosina 2004–2005), mutta erityisasiantuntijoiden palkkaerot vastaavasti pienenevät noina vuosina. Yleisesti ottaen palkkaeroissa on tarkastelujaksolla tapahtunut ainoastaan pieniä muutoksia, joista siis merkittävin on toimintojen johdossa

Kuvio 12.2 Teollisuuden toimihenkilöt
Palkkahajonnan kehitys neljässä vaativuustasoryhmässä vuosina 1995–2005 kahdella eriarvoisuusmittarilla – Theilin indeksi (T) ja variaatiokerroin (CV) – ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Eriarvoisuusmittarit on selostettu luvussa 3.

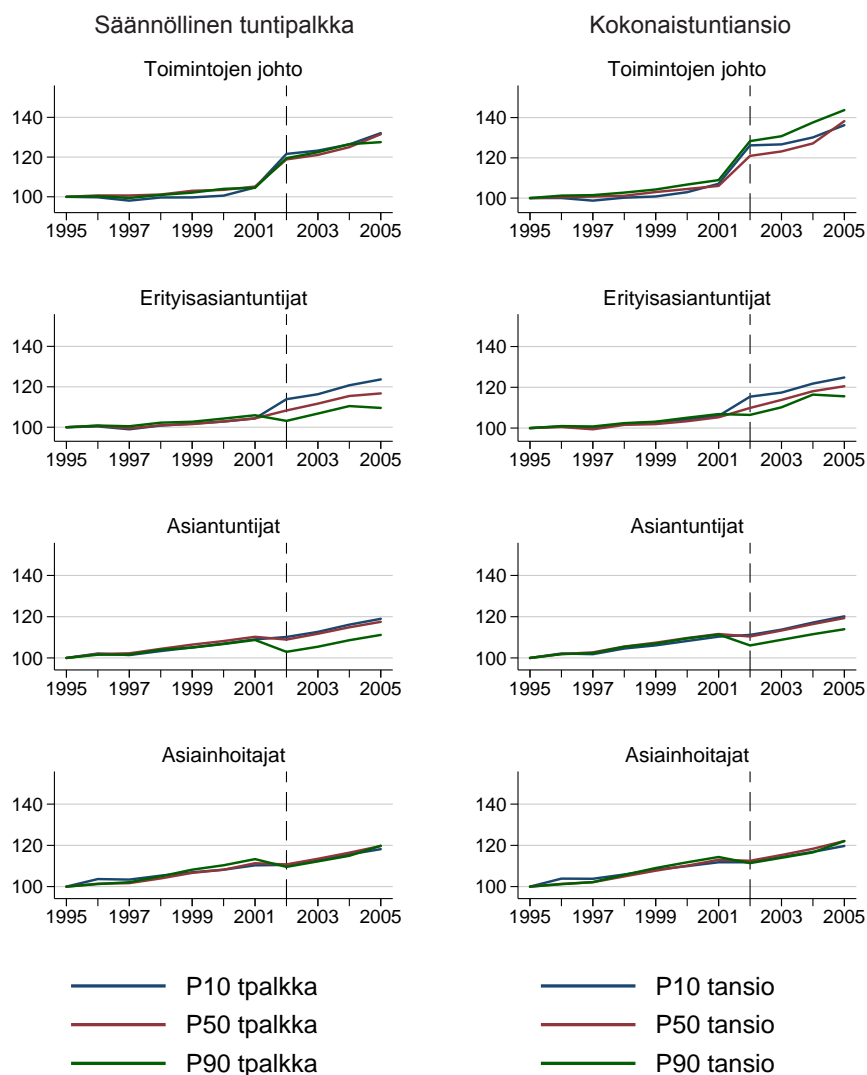
työskentelevien kokonaistuntiansioiden hajonnan kasvu uuden vuosituhanen alussa.

Kuviossa 12.2 on eritelty toimihenkilöiden palkkahajonnan kehitystä erikseen käyttäen säännöllistä tuntipalkkaa ja kokonaistuntiansiota. Kehityksen pääpiirteet ovat olleet samanlaisia molemmilla ansiokäsitteillä, mutta toimintojen johdossa työskentelevien toimihenkilöiden palkkahajonnan kasvua ei ole nähtävissä vuosina 2002–2005 käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna johtajien palkkaerot ovat jopa pienentyneet tarkasteluperiodin lopussa eli vuosina 2004–2005. Vastaava kehitys voidaan todeta myös käyttäen Theilin indeksiä.

Tämä tarkoittaa sitä, että johdon reaali-palkkojen hajonnan kasvua uuden vuosituhanen alussa selittää säännönmukaisen tuntipalkan päälle maksettavien erilaisten lisien erilainen kehittyminen johtajien ryhmän sisällä. Toisin sanoen kaikki teollisuuden johtajat eivät ole päässeet säännönmukaisen tuntipalkan päälle maksettavien erilaisten lisien piiriin, jotka ovat yleistyneet teollisuusyritysten johdon palkkauksessa 2000-luvun alussa.

13 REAALIPALKKOJEN KEHITYS ERI VAATIVUUSTASOILLA

Kuvio 13.1 Teollisuuden toimihenkilöt
(log) reaali-palkkojen kehitys neljässä vaativuustasoryhmässä ja palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100), kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Kuviossa 13.1 neljän vaativuustason logaritmuotoon muunnettujen reaali-palkkojen kehitystä luonnehditaan palkkajakauman kolmessa kriittisessä pisteessä käyttäen sekä säännöllistä tuntipalkkaa että kokonaistuntiansiota. P10 edustaa palkkajakauman pistettä, jossa kymmenellä prosentilla on tätä pienempi palkkataso. P90 on P10-pisteen vastakohta eli ainoastaan 10 prosenttia ansaitsee tätä palkkatasoa enemmän. P50 kuvastaa puolestaan palkkakehitystä mediaanipalkkatasolla, eli puolet palkansaajista saa tätä korkeampaa ja puolet tätä matalampaa palkkaa. Tarkastelu perustuu logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta voitaisiin arvioida luotettavammin palkkojen kehityseroja palkkajakauman kolmessa kriittisessä pisteessä.

Kuviosta ilmenee, että palkkakehitys on molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna ollut huomattavan samankaltaista palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä asiainhoitajien ryhmässä. Sama pätee asiantuntijoiden osalta lukuun ottamatta vuosien 2001 ja 2002 välillä tapahtunutta kehitystä. Kahdessa muussa vaativuusryhmässä palkkakehityksessä on selvästi suurempia eroja palkkajakauman eri pisteissä.

Johtajien osalta havaitaan se, että käytettäessä kokonaistuntiansiota korkeapalkkaisten johtajien reaali-palkat ovat nousseet huomattavasti nopeammin kuin keski- ja matalapalkkaisten johtajien palkat vuosina 2002–2005. Toiseksi nopeimmin nousivat keskipalkkaisten johtajien ansiot kuroen umpeen matalapalkkaisten johtajien etumatkan. Selvästi hitaimmin kasvoivat siis matalapalkkaisten johtajien ansiot. Käytettäessä sitä vastoin säännöllistä tuntipalkkaa vastaavia eroja ei ole nähtävissä.

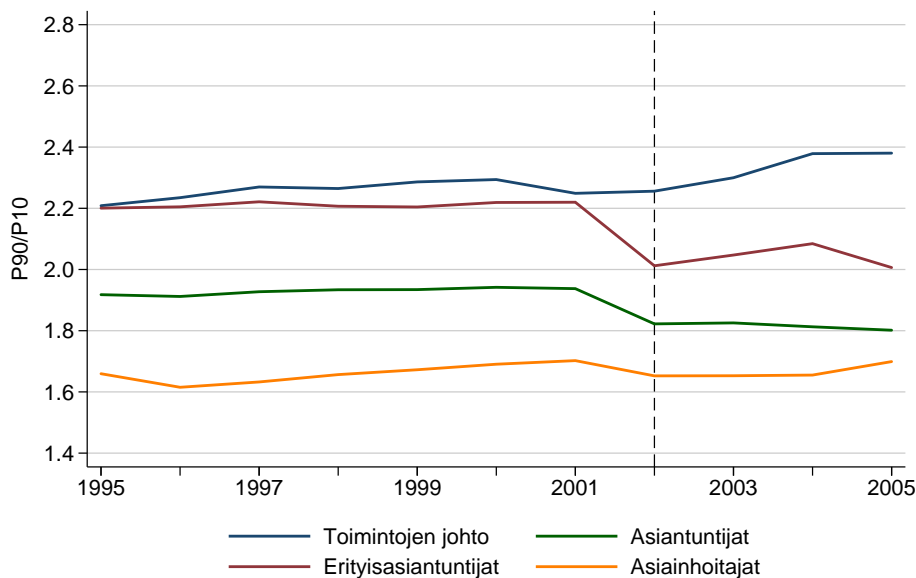
Erityisasiantuntijoiden ryhmässä korkeapalkkaisten palkat ovat vuosina 2002–2005 kasvaneet selvästi hitaammin kuin keski- ja matalapalkkaisten molemmilla ansiökäsitteillä arvioituna. Matalapalkkaisten palkat ja ansiot ovat puolestaan kasvaneet nopeimmin. Toimihenkilöiden kokonaistarkastelun yhteydessä havaitut reaali-palkkojen kasvuerot kohti tarkasteluperiodin loppua selittyvät siis ensisijaisesti korkeammille vaativuustasoille mutta palkkajakauman eri pisteille sijoittuvien toimihenkilöiden erilaisella reaali-palkkojen kehityksellä (vrt. kuvat 6.1a ja 6.1b, ss. 41 ja 42).

Vuosina 1995–2001 palkkakehitys on ollut huomattavan samankaltaista palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä eli matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla. Päätelmä pätee kaikilla vaativuustasoilla. Tulkintoja tehtäessä on kuitenkin syytä huomata se, että EK:n teollisuuden toimihenkilöiden palkka-aineistossa tehtäväluokittelu vaihtui tilastonimikkeestä tehtävänimikkeeseen vuonna 2002.

14 PALKKASUHTEIDEN KEHITYS ERI VAATIVUUSTASOILLA

14.1 VAATIVUUSTASORYHMIEN SISÄISET PALKKASUHTEET

Kuvio 14.1 Teollisuuden toimihenkilöt
P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljässä vaativuustasoryhmässä vuosina 1995–2005
kokonaistuntiansioilla mitattuna



Palkkaeroja voidaan luonnehtia tarkemmin käyttämällä vaativuustasojen *sisäisiä* palkkasuhteita kuvaavia mittareita. Palkkasuhteiden kuvaamiseen käytetään tässä kolmea mittaria, jotka ovat korkeapalkkaisten palkat suhteessa matalapalkkaisten palkkoihin (P90/P10), korkeapalkkaisten palkat suhteessa keskipalkkaisten palkkoihin (P90/P50) sekä matalapalkkaisten palkat suhteessa keskipalkkaisten palkkoihin (P10/P50) (vrt. luku 7).

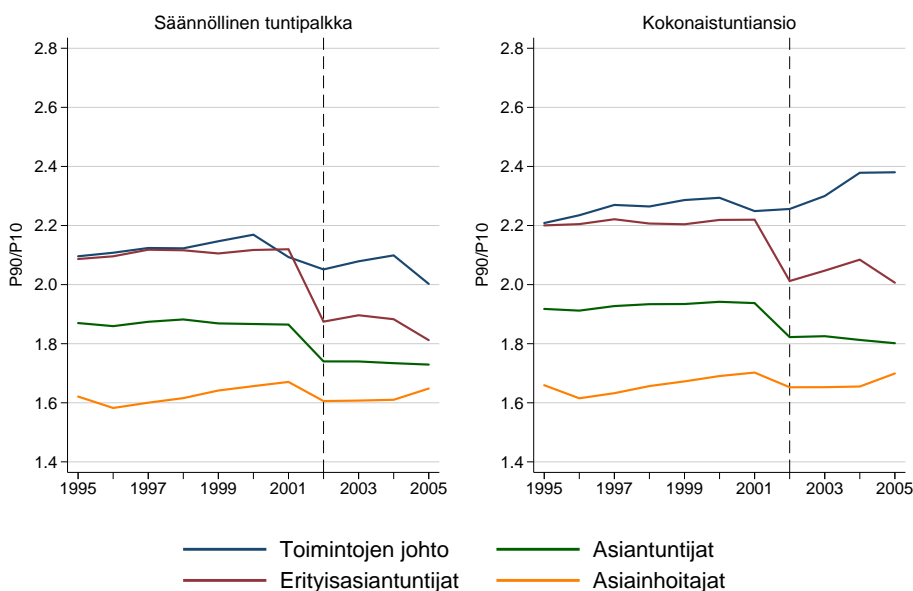
Tarkasteltaessa korkeapalkkaisten suhdetta matalapalkkaisiin (P90/P10) teollisuuden toimihenkilöillä havaitaan, että kehityksessä on ollut todella merkittäviä eroja vaativuustasojen välillä (kuvio 14.1). Palkkajakauman kahden ääripään suhde on kasvanut vuosina 1995–2005 toimintojen johdossa

työskentelevien ryhmässä. Suurin osa muutoksesta ajoittuu tarkasteluperiodin loppuun. Vuonna 2005 korkeapalkkaiset johtajat saivat noin 2.4-kertaista palkkaa (kokonaistuntiansioilla mitattuna) verrattuna matalapalkkaisiin johtajiin. Palkkaerot ovat siten suurimpia P90/P10-suhteella mitattuna johtajilla.

Erityisasiantuntijoiden ryhmässä palkkaerot ovat sitä vastoin kaventuneet tarkastelujakson lopussa. Vuonna 2005 korkeapalkkaiset erityisasiantuntijat saivat kaksinkertaista palkkaa verrattuna matalapalkkaisiin erityisasiantuntijoihin. P90/P10-suhde on ollut selvästi matalin asiainhoitajien ryhmässä tarkasteluperiodin kaikkina vuosina. Esimerkiksi vuonna 2005 korkeapalkkaiset asiainhoitajat saivat suurin piirtein 1.7-kertaista palkkaa verrattuna matalapalkkaisiin asiainhoitajiin. Palkkajakauaman kahden ääripään välinen ero on kasvanut asiainhoitajilla jonkin verran vuosina 2004–2005.

Kahden ansiomittarin tuottama keskeisin ero on se, että palkkajakauaman kahden ääripään ero on johtajilla huomattavasti suurempi käytettäessä kokonaistuntiansioita (kuvio 14.2). Vastaava piirre on havaittavissa myös

Kuvio 14.2 Teollisuuden toimihenkilöt
P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljässä vaativuustasoryhmässä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

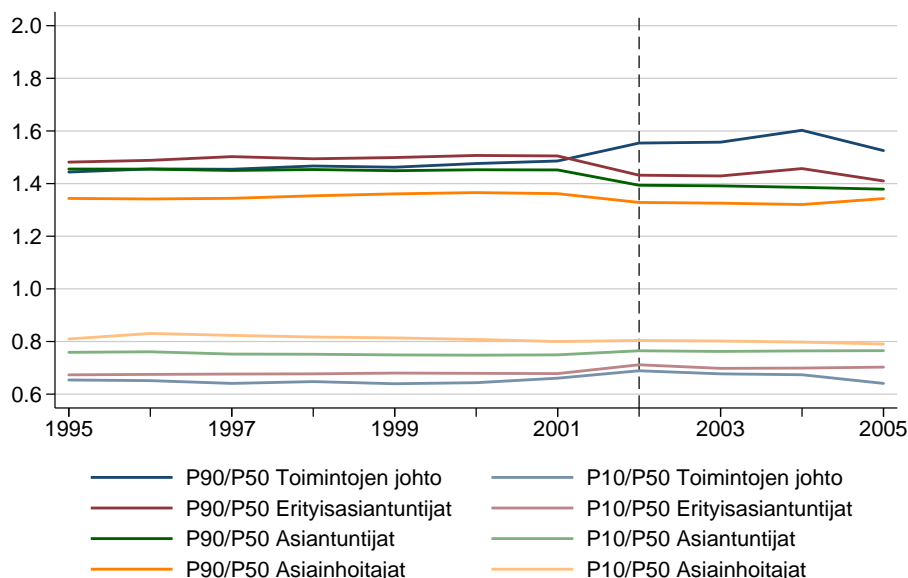


erityisasiantuntijoilla sekä asiantuntijoilla, mutta asiainhoitajilla molemmat ansiokäsitteet tuottavat hyvin samanlaisen kuvan palkkajakauman kahden ääripään välisestä tasoerosta.

Korkeapalkkaisten suhteessa matalapalkkaisiin ei ole nähtävissä kasvua toimintojen johtajien ryhmässä vuosina 2002–2005 käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Tämän vuoksi voidaan päätellä, että säännöllisen tuntipalkan päälle maksettavat erilaiset lisät ovat kasvattaneet palkkajakauman kahden ääripään eroa johtajien ryhmässä 2000-luvulla. Muiden vaativuustasojen toimihenkilöiden osalta kehitys on ollut varsin samankaltaista käytettäessä kahta eri ansiomittaria. Erityisasiantuntijoiden ryhmässä palkkaerot ovat kaventuneet ajanjaksona 2002–2005 käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa.

P90/P10-palkkasuhde voidaan jakaa kahteen osaan. Tällöin on mahdollista tarkastella erikseen palkkasuhteen muutoksia palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) ja alemmassa osassa (P10/P50). Vaativuustasojen mielenkiintoisin

Kuvio 14.3 Teollisuuden toimihenkilöt
Palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljässä vaativuustasoryhmässä vuosina 1995–2005 kokonaistunti-ansiolla mitattuna



ero liittyy siihen, että P90/P50-palkkasuhde kokonaistuntiansioilla mitattuna on kasvanut johtajien ryhmässä vuosina 2002–2004 (kuvio 14.3). Toisin sanoen korkeapalkkaisimpien johtajien palkkakehitys on erkaantunut palkkajakauman mediaanissa sijaitsevien johtajien palkkakehityksestä. P90/P50-suhde on ollut selvästi korkeimmalla tasolla johtajien ryhmässä vuosina 2002–2005.

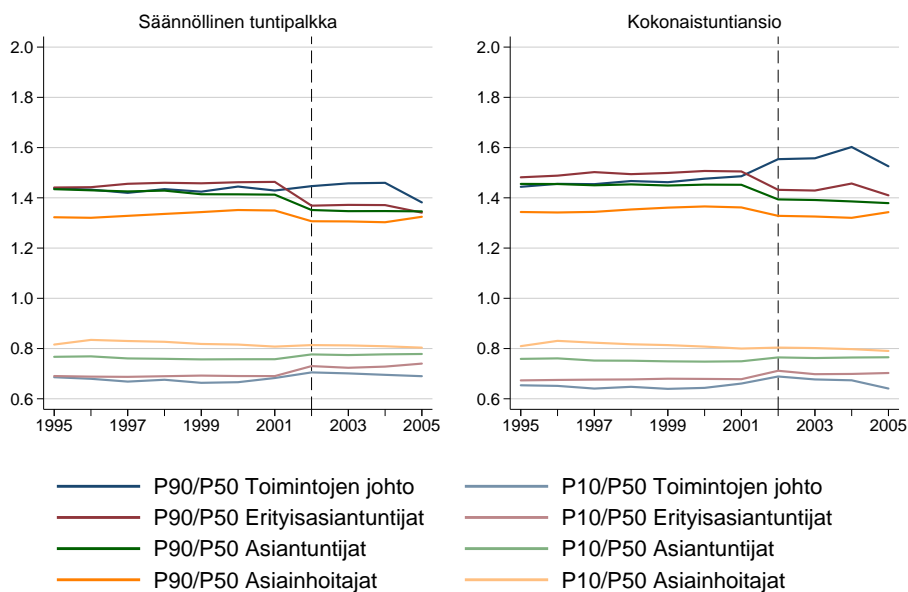
Muiden vaatavuusryhmien väliset erot P90/P50-suhteessa olivat pieniä tarkastelujakson viimeisenä vuonna (2005). Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ryhmässä P90/P50-palkkasuhde on alentunut hieman tarkasteluperiodin aikana. Asiainhoitajien ryhmässä P90/P50-palkkasuhde on sitä vastoin pysynyt muuttumattomana vuosina 2002–2004, mutta kasvanut jonkin verran sen jälkeen. Vuosina 1995–2001 P90/P50-suhteessa on tapahtunut ainoastaan vähäisiä muutoksia kaikilla vaativustasoilla. Vaatimustasojen väliset erot ovat olleet myös pienempiä ajanjaksolla 1995–2001 kuin periodilla 2002–2005.

P10/P50-suhde on suurin asiainhoitajilla ja pienin johtajilla. Tarkasteltaessa matalapalkkaisten johtajien asemaa suhteessa keskipalkkaisiin johtajiin havaitaan se, että P10/P50-palkkasuhde on alentunut erityisesti tarkasteluperiodin lopussa. Toisin sanoen matalapalkkaiset johtajat menettivät noina vuosina asemiaan suhteessa keskipalkkaisiin johtajiin. Aiemmin kuvattuun palkkaerojen kasvuun johtajien ryhmässä P90/P10-palkkasuhteella mitattuna on siten liittynyt palkkajakauman molempien ”häntien” leveneminen. Vastaava päätelmä tehtiin aiemmin kuvion 11.1 (s. 89) perusteella. Muissa vaatavuusryhmissä muutokset P10/P50-palkkasuhteessa ovat olleet pieniä vuosina 2002–2005, joten teollisuuden palveluksessa työskentelevien toimihenkilöiden palkkarakenne on tässä suhteessa pysynyt muuttumattomana.

Vertailtaessa kahta eri ansiökäsitettä voidaan tehdä se päätelmä, että palkkaerojen kasvu on ollut P90/P50-suhteella mitattuna yleisesti ottaen suurempaa vuosina 2002–2005 käytettäessä kokonaistuntiansioita (kuvio 14.4). Kahden ansiökäsitteen antama kuva korkea- ja keskipalkkaisten toimihenkilöiden välisen palkkaeron kehityksestä eroaa erityisen voimakkaasti johtajien ryhmässä. Johtajien palkkahajonnan kasvua P90/P50-suhteella mitattuna ei ole havaittavissa vuosina 2002–2005 käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Aiemmin vastaava päätelmä johtajien palkkaerojen kehityksestä tehtiin käyttäen P90/P10-palkkasuhdetta (kuvio 14.2) ja kahta eriarvoisuusmittaria (kuvio 12.2, s. 92).

Ansiökäsitteellä on vaikutusta myös P10/P50-suhteen kehitykseen johtajilla. Käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa matalapalkkaisten johtajien asema ei ole heikentynyt palkkajakauman mediaanissa sijaitseviin johtajiin verrattuna kohti tarkasteluperiodin loppua (vuosina 2004–2005).

Kuvio 14.4 Teollisuuden toimihenkilöt
Palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljässä vaativuustasoryhmässä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

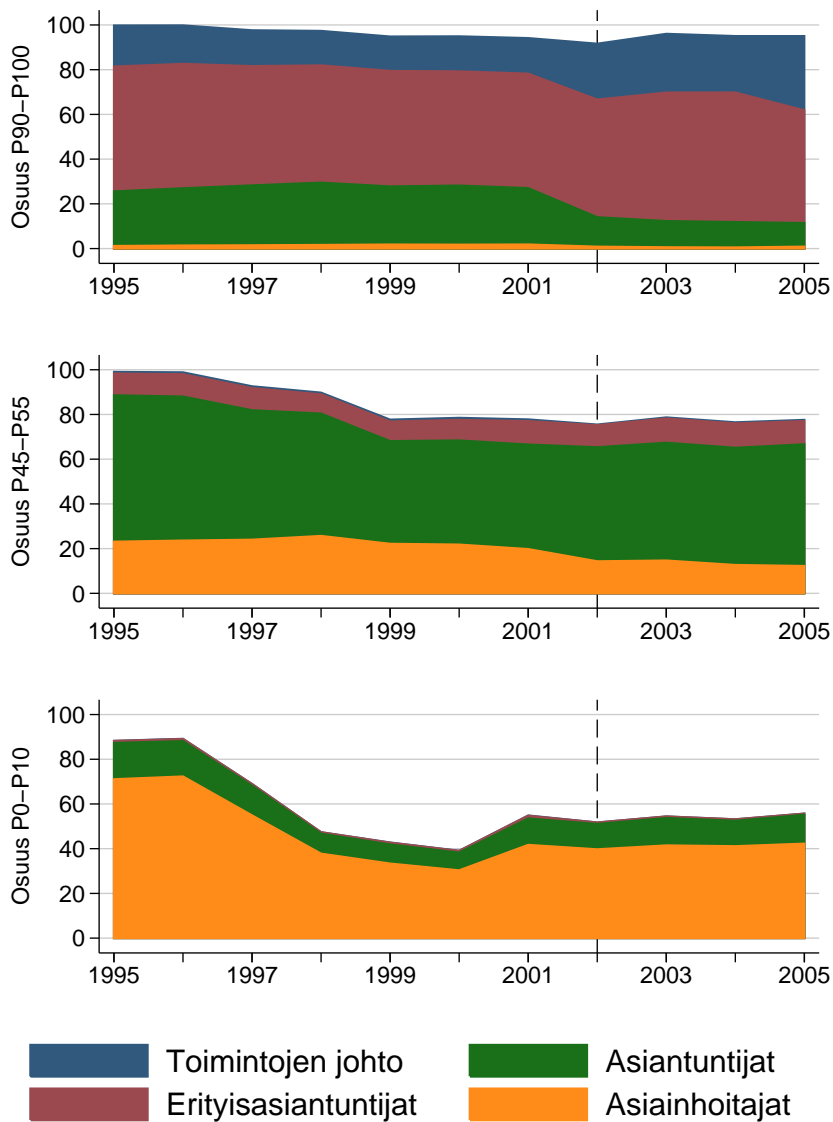


14.2 VAATIVUUSTASORYHMIEN VÄLISET PALKKASUHTEET

Kuvio 14.5 havainnollistaa neljälle vaativuustasolle sijoittuvien toimihenkilöiden suhteellisia osuuksia kaikista matala-, keski- ja korkeapalkkaisista toimihenkilöistä kokonaistuntiansioilla mitattuna. (Vastaavat osuudet säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna on esitetty liitekuviossa A14.5, s. 266.)

Tarkasteltavilla vaativuustasoilla työskentelevien matalapalkkaisten osuus (P0–P10) on alentunut vuosina 1995–2000. Vuonna 2005 matalapalkkaisia toimihenkilöitä oli suhteellisesti eniten asiainhoitajien ryhmässä. Toiseksi suurin ryhmä muodostuu puolestaan asiantuntijoista. Matalapalkkaisten toimihenkilöiden ryhmässä ei sitä vastoin ole juuri lainkaan erityisasiantuntijoita eikä myöskään johtajia. Erot vaativuustasojen osuuksissa vastaavat ryhmien keskimääräisiä reaalipalkkaeroja, joita luonnehdittiin aiemmin kuvion 11.1 perusteella.

Kuvio 14.5 Neljä tarkasteltavaa vaativuustasoryhmää
 Suhteelliset osuudet (%) *kaikista* matala- (P0–10), keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) toimihenkilöistä vuosina 1995–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Matala- ja keskipalkkaisilla toimihenkilöillä "tyhjän tilan" osuus on suuri, koska vaativuustasoluokituksen ulkopuolelle jäävät (kokoaikaiset) toimihenkilöt sijaitsevat palkkajakauman näissä kahdessa ryhmässä eli he ovat suhteellisen pienipalkkaisia myös kokonaistuntiansioilla mitattuna.

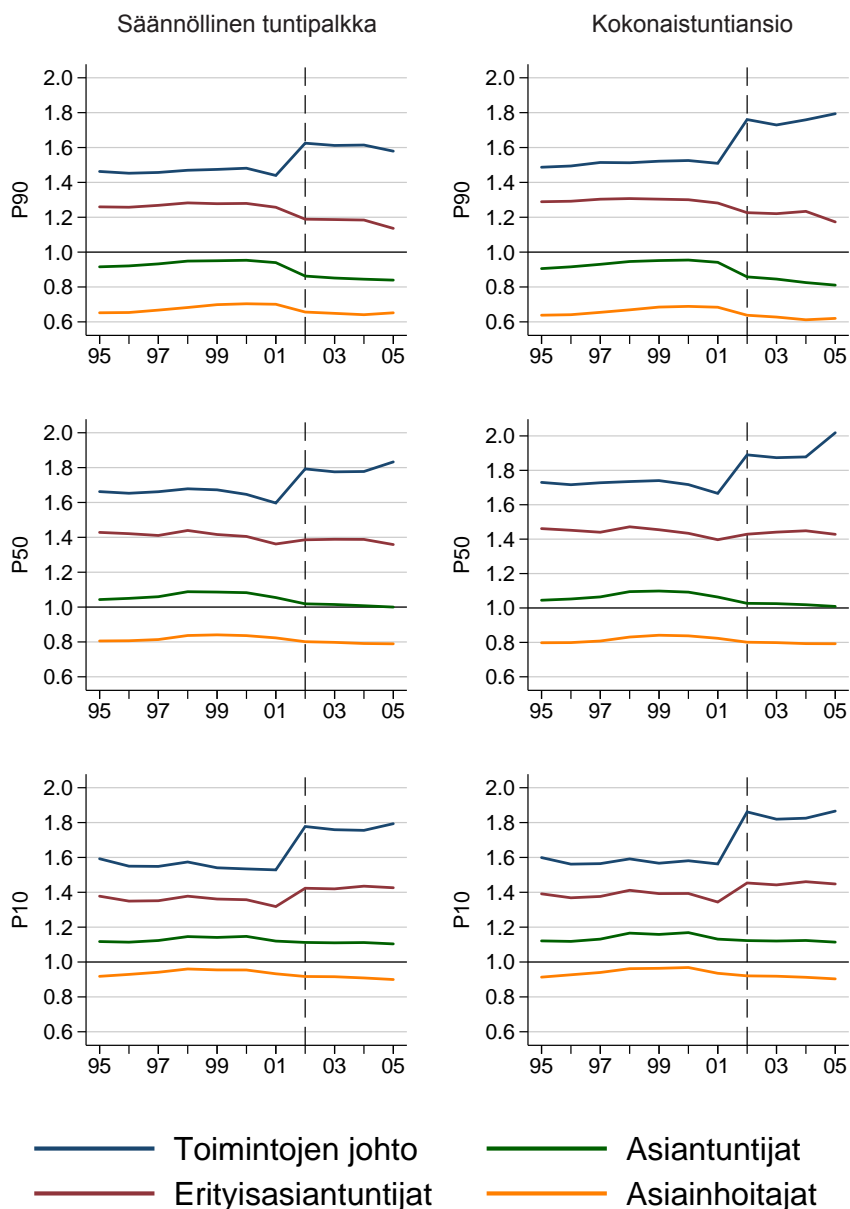
Ehdottomasti suurin osa keskipalkkaisista toimihenkilöistä (P45–P55) työskentelee asiantuntijatason tehtävissä. Seuraavaksi suurimmat ryhmät muodostuvat asiainhoitajista sekä erityisasiantuntijoista. Johtajia on hyvin vähän keskipalkkaisten toimihenkilöiden ryhmässä.

Korkeapalkkaisten ryhmään (P90–P100) sijoittuvista toimihenkilöistä suurin osa työskentelee odotusten mukaisesti erityisasiantuntijoina tai johtajina. Asiainhoitajia ei puolestaan ole käytännöllisesti katsoen lainkaan korkeapalkkaisten toimihenkilöiden ryhmässä.

Eriteltäessä tarkastelun kohteena olevien vaativuustasojen matala-, keski- ja korkeapalkkaisten kokonaistuntiansioilla mitattua palkka-asemaa suhteessa teollisuuden kaikkiin matala-, keski- ja korkeapalkkaiseihin toimihenkilöihin havaitaan, että kaikissa palkkaryhmissä selvästi parhaiten pärjäävät johtajat ja toisaalta erityisasiantuntijat (kuvio 14.6). Toimintojen johdossa työskentelevät toimihenkilöt ovat myös onnistuneet parantamaan asemaansa kaikissa tarkasteltavissa palkkaryhmissä vuosina 2002–2005. Johtajien asema on parantunut voimakkaimmin keskipalkkaisten toimihenkilöiden ryhmässä. Esimerkiksi vuonna 2005 keskipalkkaisten johtajien kokonaistuntiansioilla mitattu palkkataso oli suurin piirtein kaksi kertaa korkeampi kuin keskipalkkaisten keskimääräinen kokonaistuntiansio teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä. Nämä erot ja niissä tapahtuneet muutokset ovat selvästi pienemmät, kun tarkastelu perustuu säännölliseen tuntipalkkaan.

Matalapalkkaiset asiantuntijat ovat paremmin palkattuja kuin matalapalkkaiset toimihenkilöt keskimäärin tarkasteltuna, mutta vastaavasti korkeapalkkaiset asiantuntijat ovat heikommin palkattuja kuin teollisuuden korkeapalkkaiset toimihenkilöt keskimäärin arvioituna. Tarkasteltavista vaativuustasoista selvästi heikoiten pärjäävät asiainhoitajat. Esimerkiksi vuonna 2005 korkeapalkkaisten asiainhoitajien kokonaistuntiansiot olivat noin 40 prosenttia matalampia kuin teollisuuden korkeapalkkaisten toimihenkilöiden kokonaistuntiansiot keskimäärin tarkasteltuna. Tämän lisäksi havaitaan se, että myös korkeapalkkaiset asiantuntijat ja erityisasiantuntijat ovat menettäneet hieman asemiaan teollisuuden korkeapalkkaisten toimihenkilöiden palkkahierarkiassa.

Kuvio 14.6 Neljä tarkasteltavaa vaativuustasoryhmää
Matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisten (P90) palkka-asema suhteessa *kaikkiin*
matala-, keski- ja korkeapalkkaisiin toimihenkilöihin vuosina 1995–2005 kokonaistunti-
ansioilla mitattuna



15 TOIMIHENKILÖPALKKOJEN VAATIVUUSTASON MUKAISEN TARKASTELUN TULOSTEN YHTEENVETO

Tarkasteltaessa palkkahajontaa eli suhteellisia palkkaeroja työtehtävien eri vaativuustasoilla teollisuuden toimihenkilöillä havaitaan se, että palkkahajonta on selvästi suurin toimintojen johdossa työskentelevien ryhmässä. Tämän ryhmän palkkahajonnassa ovat myös tapahtuneet suurimmat muutokset 2000-luvun alussa. Palkkahajonnassa toteutuneet muutokset ovat sitä vastoin olleet pienimpiä asiainhoitajien ryhmässä, jossa palkkaerot ovat samalla myös pienimpiä tarkasteltavista neljästä teollisuuden toimihenkilöiden vaativuusryhmästä. Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden palkkaerot asettuvat näiden kahden ryhmän välimaastoon siten, että palkkahajonta on toiseksi suurin erityisasiantuntijoiden ryhmässä.

Johtajien palkkahajonnan kasvua ei ole nähtävissä 2000-luvun alkuvuosina käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Toisin sanoen teollisuusyritysten johdon palkkahajonnan kasvua vuosina 2002–2005 selittää säännönmukaisen tuntipalkan päälle maksettavien erilaisten lisien erilainen kehittyminen johtajien ryhmän sisällä. Toisin sanoen kaikki teollisuuden johtajat eivät ole päässeet säännönmukaisen tuntipalkan päälle maksettavien erilaisten lisien piiriin, joiden avulla on pyritty parantamaan toiminnan kannusteita.

Palkkajakauman kahden ääripään suhde on myös kasvanut vuosina 1995–2005 johtajien ryhmässä. Suurin osa muutoksesta ajoittuu tarkasteluperiodin loppuun. Johtajien ryhmässä erityisen vahvasti on noina vuosina kasvanut korkeapalkkaisten palkkojen suhde keskipalkkaisten palkkoihin. Korkeapalkkaisimpien johtajien palkkakehitys on toisin sanoen erkaantunut selvästi palkkajakauman mediaanissa sijaitsevien johtajien palkkakehityksestä. Samalla myös matalimpaan palkkaryhmään kuuluvat johtajat ovat menettäneet asemiaan suhteessa keskipalkkaiseen johtajiin. Johtajien ryhmässä palkkaerojen kasvuun P90/P10-palkkasuhteella mitattuna on liittynyt tämän perusteella kokonaistuntiansioilla mitatun palkkajakauman molempien ”häntien” leveneminen. Muissa vaativuusryhmissä myös muutokset P10/P50-palkkasuhteessa ovat olleet pieniä vuosina 2002–2005. Teollisuuden toimihenkilöiden palkkarakenne on siis tässä suhteessa pysynyt jokseenkin muuttumattomana.

Eriteltäessä eri vaativuustasoille sijoittuvien matala-, keski- ja korkeapalkkaisten palkka-asemaa suhteessa teollisuuden kaikkiin matala-, keski- ja korkeapalkkaiseen toimihenkilöihin havaitaan, että kaikissa palkkaryhmissä selvästi parhaiten pärjäävät johtajat ja toisaalta erityisasiantuntijat. Teollisuuden

toimihenkilöiden vaativuustasoista selvästi heikoiten pärjäävät asiainhoitajat. Esimerkiksi vuonna 2005 korkeapalkkaisten asiainhoitajien kokonaistuntiansiot olivat suurin piirtein 40 prosenttia matalampia kuin teollisuuden korkeapalkkaisten toimihenkilöiden kokonaistuntiansiot keskimäärin tarkasteltuna.

OSA III

Palkkojen
sopimusaloittaisen
tarkastelun tuloksia

Tässä osassa raporttia eritellään aiempaa tarkastelua yksityiskohtaisemmin palkkojen ja palkkaerojen kehitystä teollisuuden sekä palvelualojen keskeisillä sopimusaloilla, koska palkkojen ja palkkaerojen kokonaistarkastelu (OSA I) saattaa peittää alleen merkittäviä eroja keskeisten sopimusalojen välillä. Kustakin kolmesta aineistosta on valittu neljä sopimusalaa tarkempaan tarkasteluun. Teollisuuden toimihenkilöiden sopimusaloista tarkastellaan graafista alaa, teknologia- ja paperiteollisuutta sekä telealaa. Teollisuuden työntekijöiden sopimusalat ovat muuten samat, mutta telealan sijasta tarkastellaan mekaanista metsäteollisuutta. Palvelualoilla keskitytään puolestaan terveystalouteen, pankki- ja vakuutusalaan sekä hotelli- ja ravintola-alaan. Pankkiala kattaa kolme pääryhmää: osuuspankit, muut pankit sekä säästöpankkialan työnantajajärjestöjen. Myös hotelli- ja ravintola-alaan sisältyy useita pääryhmiä, jotka ovat tiivistettynä: ketjut, yksityiset yrittäjät ja muut.

Palkansaajaryhmien sopimusalat on valittu lähinnä sen perusteella, että ne ovat säilyneet jokseenkin muuttumattomina vuosina 1980–2005 teollisuudessa sekä vuosina 1995–2005 palvelualoilla. Tarkasteltavat sopimusalat ovat myös kansantalouden näkökulmasta merkityksellisiä, joten niiden yksityiskohtaisempi erittely tuottaa arvokasta lisävalaistusta palkkojen ja palkkaerojen kehitykseen yksityisellä sektorilla.

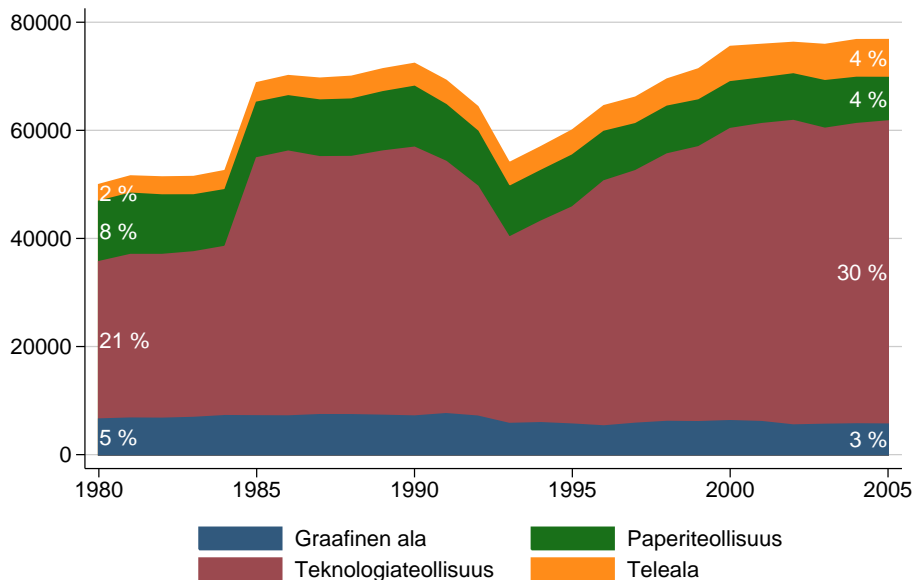
Palkkojen sopimusaloittainen tarkastelu aloitetaan tarkastelemalla kolmesta aineistosta valittujen sopimusalojen edustavuutta (luku 16). Sen jälkeen eritellään ja vertaillaan sopimusalojen palkkojen jakaumaa (luku 17) ja hajontaa (luku 18). Luku 19 keskittyy reaali-palkkojen kehitykseen tarkastelun kohteeksi valituilla sopimusaloilla. Luvussa 20 selvitetään palkkasuhteiden tasoa ja kehitystä sekä sopimusalojen sisällä että niiden välillä. Luku 21 vetää yhteen tärkeimmät tulokset. Todettakoon myös, että tämän raportin luvussa 24 tarkastellaan näitä samoja sopimusaloja toimipaikkoihin liittyvien palkka-vaikutuksien näkökulmasta.

16 TARKASTELTAVIEN SOPIMUSALOJEN EDUSTAVUUS

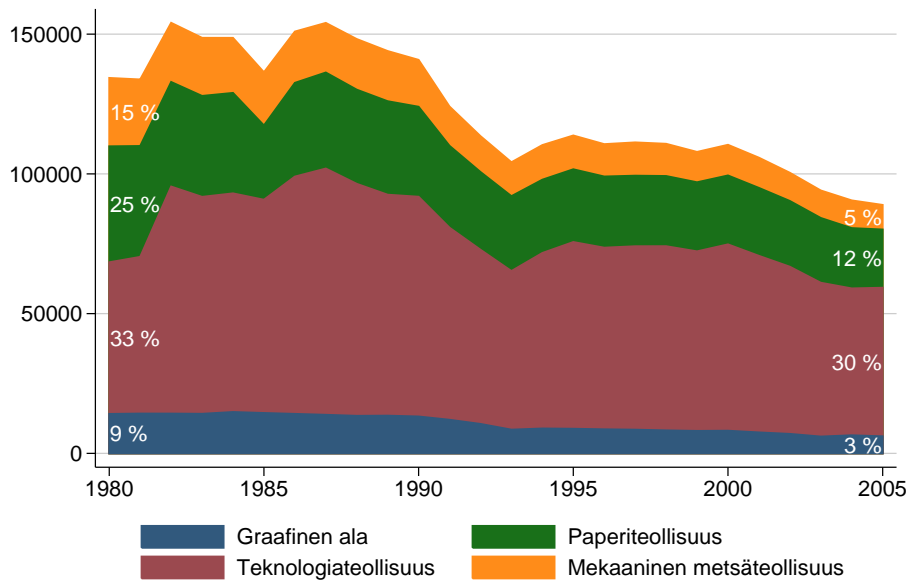
Kuvioissa 16.1–16.3 on luonnehdittu tarkastelun kohteena olevien sopimusalojen edustavuutta kussakin käytetyssä aineistossa. Tarkasteltavan sopimusalan prosenttiosuus aineiston kaikista henkilöistä on raportoitu ko. aineiston ensimmäiseltä ja viimeiseltä vuodelta. Sopimusaloilla työskentelevien absoluuttiset henkilömäärät näkyvät puolestaan kuvioiden vasemmalla akselilla.

Teollisuuden toimihenkilöiden osalta tarkastelevat sopimusalat kattavat käyttäen vuoden 2005 osuuksia noin 40 prosenttia Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkka-aineiston kaikista kokoaikaisista toimihenkilöistä. Vastaavat luvut ovat 50 prosenttia teollisuuden työntekijöistä ja 35 prosenttia palvelualan työntekijöistä. Tämän perusteella voidaan sanoa, että tarkasteltavat sopimusalat edustavat teollisuuden työntekijöiden osalta parhaiten aineiston kaikkia kokoaikaisia henkilöitä.

Kuvio 16.1 Teollisuuden toimihenkilöt
Lukumäärät (vuosina 1980–2005) ja osuudet (vuosina 1980 ja 2005) neljällä tarkastelun kohteena olevalla sopimusalalla



Kuvio 16.2 Teollisuuden työntekijät
Lukumäärät (vuosina 1980–2005) ja osuudet (vuosina 1980 ja 2005) neljällä tarkastelun kohteena olevalla sopimusosalalla

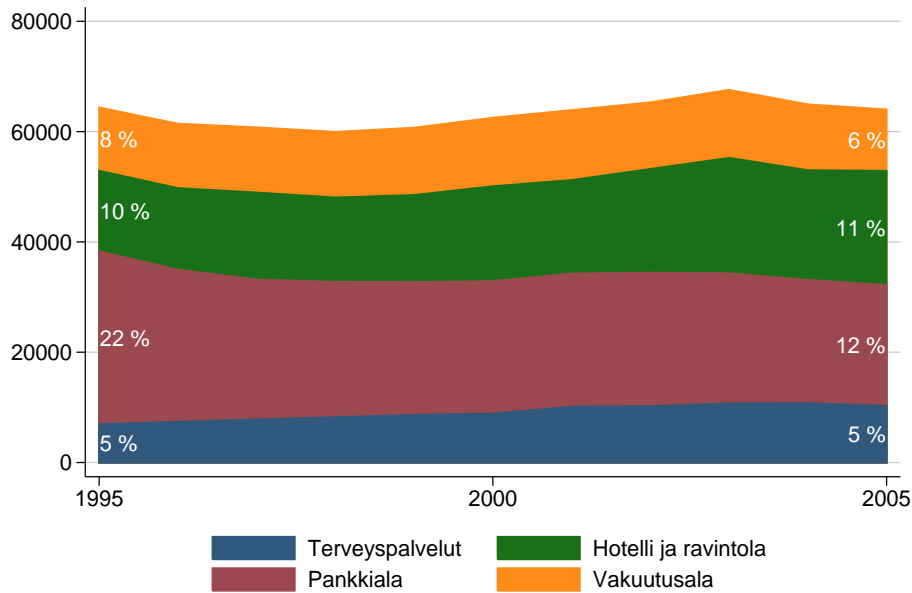


Tarkasteltavien sopimusalojen osuus on kasvanut teollisuuden toimihenkilöillä vuosina 1980–2005 ja vastaavasti alentunut teollisuuden työntekijöillä. Palvelualoilla työskentelevillä tarkasteltavien sopimusalojen osuus on sitä vastoin pysynyt likimain ennallaan vuosina 1995–2005.

Teollisuuden toimihenkilöillä suurin tarkasteltavista sopimusaloista on teknologiateollisuus, jonka osuus teollisuuden kaikista kokoaikaisista toimihenkilöistä oli 30 prosenttia vuonna 2005. Pienin tarkasteltavista sopimusaloista on vastaavasti graafinen ala, jonka vastaava osuus oli ainoastaan kolme prosenttia vuonna 2005.

Teollisuuden työntekijöillä suurin sopimusala on niin ikään teknologiateollisuus, joka kattoi 30 prosenttia kaikista teollisuuden kokoaikaisista työntekijöistä vuonna 2005. Graafisen alan osuus oli vastaavasti vuonna 2005 kolme prosenttia.

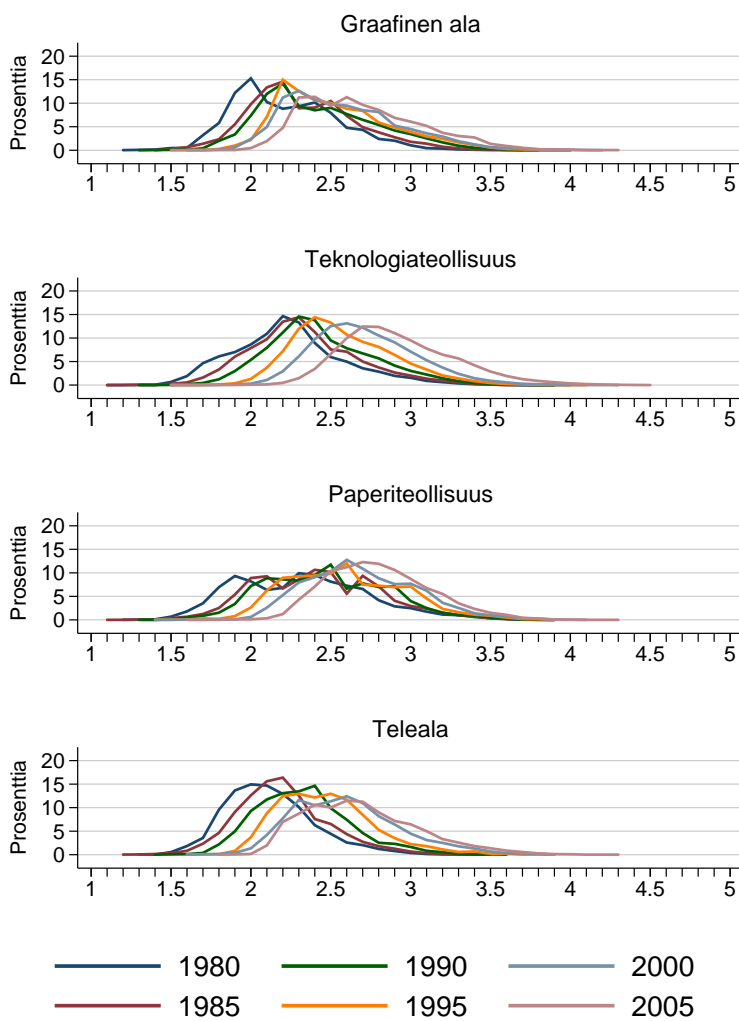
Kuvio 16.3 Palvelualoilla työskentelevät
Lukumäärät (vuosina 1995–2005) ja osuudet (vuosina 1995 ja 2005) neljällä tarkaste-
lun kohteena olevalla sopimusallalla



Palvelualoilla suurimmat tarkasteltavat sopimusalat ovat sitä vastoin pankkiala sekä hotelli- ja ravintoala, jotka kattoivat runsaat kymmenen prosenttia palvelualojen kaikista kokoaikaisista työntekijöistä vuonna 2005. Palvelualojen osalta suurin muutos sopimusalojen osuuksissa liittyy puolestaan siihen, että pankkialan osuus on supistunut voimakkaasti erityisesti vuosina 1995–2000. Kehityksen taustalla on rakennemuutos pankkialalla, johon on liittynyt työntekijöiden määrän väheneminen.

17 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS ERI PALKAN- SAAJARYHMIEN SOPIMUSALOILLA

Kuvio 17.1 Teollisuuden toimihenkilöt
(log) reaali-palkkojen jakaumat neljällä sopimusallalla vuosina 1980, 1985, 1990, 1995,
2000 ja 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Vastaavat säännölliseen tuntipalkkaan perustuvat jakaumat on esitetty liitekuviossa A17.1 (s. 267).

Palkkajakaumia havainnollistetaan käyttämällä logaritmuotoon muunnettuja reaali-palkkoja joka viidennelle vuodelle ajanjaksolla 1980–2005 teollisuudessa ja 1995–2005 palveluissa. Reaali-palkkojen vertailu poistaa inflaation vaikutuksen. Tällöin voidaan eritellä palkkojen todellisia muutoksia. Logaritmuoto puolestaan tuottaa tarkemman kuvan reaali-palkkojen suhteellisista muutoksista.

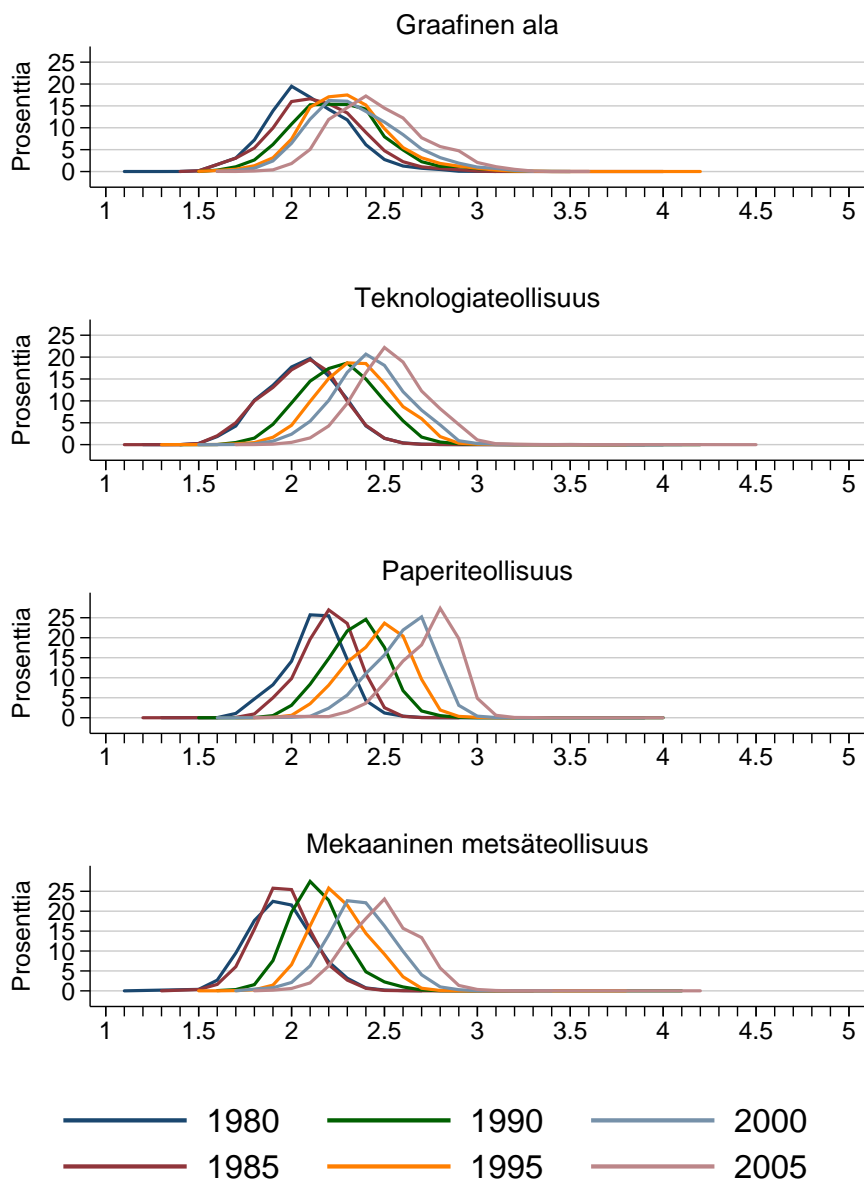
Tarkasteltaessa edellisen sivun kuvion 17.1 kokonaistuntiansioihin perustuvia palkkajakaumia teollisuuden toimihenkilöiden neljällä sopimusaloilla havaitaan se, että teollisuustoimihenkilöiden reaali-palkkataso on noussut varsin tasaisesti vuosina 1980–2005 lukuun ottamatta vuosien 1995–2000 hitaampaa palkkakehitystä (vrt. kuvio 4.1a, s. 27). Palkkajakauma on toisin sanoen siirtynyt kaikilla sopimusaloilla aikaa myöten vaaka-asteikolla oikealle. Reaali-palkkojen keskimääräinen nousu on ollut yleisesti ottaen nopeinta ajanjaksolla 2000–2005.

Tarkasteltavien sopimusalojen palkkajakaumien yleinen kehitys on ollut varsin samankaltainen vuosina 1980–2005. Tämän taustalla ovat vaikuttaneet osaltaan keskitetyt työmarkkinasopimukset, jotka ovat muovanneet sopimusalojen palkkakehityksen ääri-vaikutuksia. Toimihenkilöiden palkkajakauman muodossa ei ole tapahtunut myöskään sopimusaloittain tarkastellen merkittäviä muutoksia uuden vuosituhat-alkuvuosina. Vuosien 2005 palkkajakaumissa on nähtävissä jakaumien ”häntien” levenemistä, joka antaa viitteitä toimihenkilöiden kokonaistuntiansioilla mitattujen palkkaerojen kasvusta ainakin tietyillä tarkasteltavista sopimusaloista. Erityisen selvästi palkkajakauman ”häntien” leveneminen näkyy telealan toimihenkilöillä (vrt. luvun 23 tuloksia telealan osalta).

Teollisuustoimihenkilöiden neljän sopimusalan palkkahajonnan muutoksia eritellään jatkossa tarkemmin. Kiintoisana yksityiskohtana toimihenkilöiden palkkajakaumissa mainittakoon kuitenkin se, että sekä graafisen alan että erityisesti paperiteollisuuden palkkajakaumissa voidaan nähdä kaksi piikkiä vuonna 1980, eivätkä näiden kahden sopimusalan palkkajakaumat muistuta juurikaan normaalijakaumaa. Nämä piikit palkkajakaumassa heijastelevat luultavimmin kahden suuren toimihenkilöryhmän erilaista palkkatasoa.

Eriteltäessä vastaavalla tavalla kokonaistuntiansioilla mitattun palkkajakauman kehitystä teollisuuden työntekijöillä havaitaan se, että teollisuustyöntekijöiden palkkajakaumat ovat huomattavasti kapeampia (kuvio 17.2) kuin teollisuuden toimihenkilöiden palkkajakaumat vastaavilla sopimusaloilla (kuvio 17.1). Erityisen selvästi tämä piirre tulee esille verrattaessa paperiteollisuuden toimihenkilöiden palkkajakaumaa paperiteollisuuden työntekijöiden palkkajakaumaan.

Kuvio 17.2 Teollisuuden työntekijät
(log) reaali-palkkojen jakaumat neljällä sopimusallalla vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Vastaavat perustuntipalkkaan perustuvat jakaumat on esitetty liitekuviossa A17.2 (s. 268).

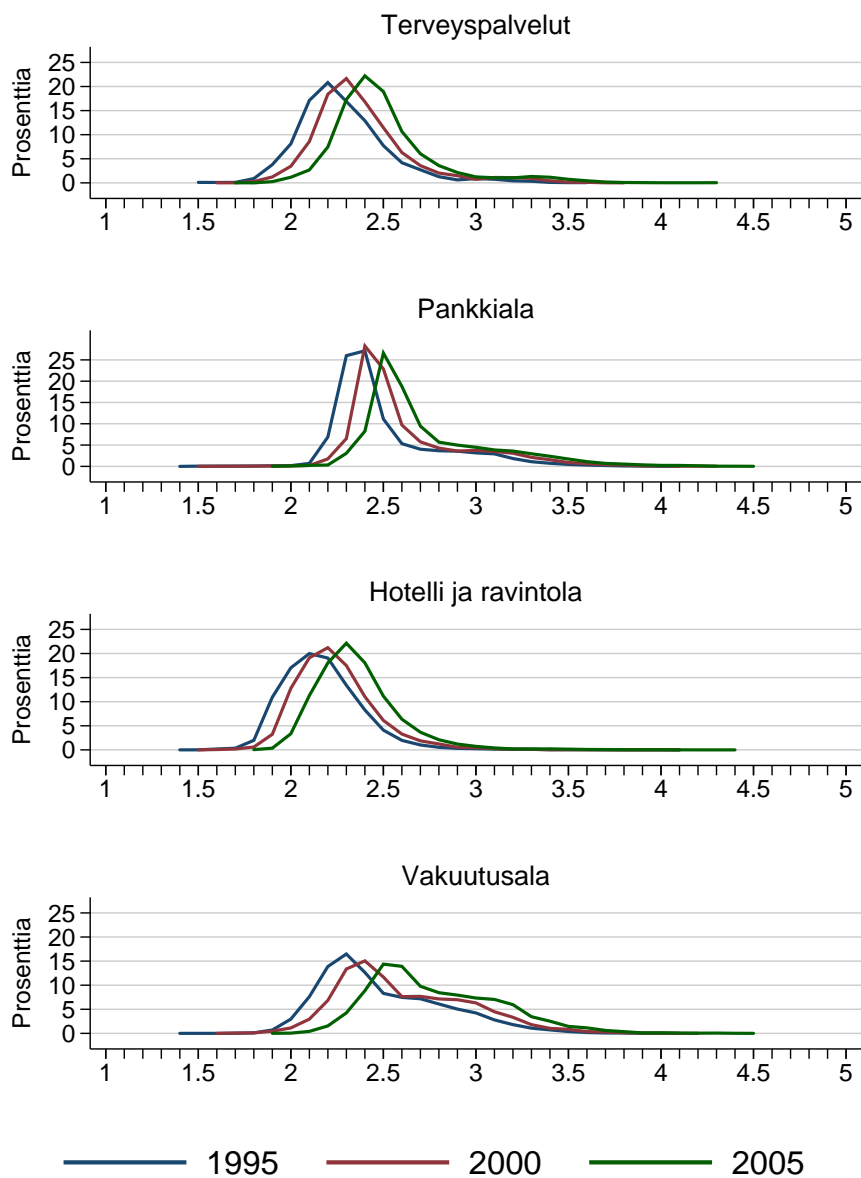
Reaalipalkkojen nousu on ollut tarkasteltavilla sopimusaloilla voimakasta paperiteollisuuden työntekijöillä. Toisin sanoen paperiteollisuuden työntekijöiden palkkajakauma on siirtynyt tarkasteltavista sopimusaloista eniten vaaka-asteikolla oikealle. Tämän vuoksi palkkajakauman keskikohdan sijainnin perusteella arvioituna kokonaistuntiansioilla mitattu palkkataso oli vuonna 2005 korkein paperiteollisuudessa.

Palkkajakauman muodossa ei ole sitä vastoin tapahtunut suuria muutoksia yhdelläkään tarkasteltavista sopimusaloista. Teollisuuden työntekijöiden palkkajakaumissa on toimihenkilöiden palkkajakaumien tapaan yhteisiä piirteitä sopimusalojen välillä, mikä on osaltaan seurausta kokonaistaloudellisesta kehityksestä vuosina 1980–2005. Paperiteollisuuden palkkajakauma on tarkasteltavista sopimusaloista erityisen selvästi ”nojautunut” eteenpäin. Tämä antaa alustavia viitteitä siitä, että kokonaistuntiansioilla mitatut palkkaerot ovat paperiteollisuudessa suhteellisen suuria matalapalkkaisten työntekijöiden ryhmässä.

Palvelualoilla tarkasteltavien sopimusalojen merkittävin ero on puolestaan se, että myös kokonaistuntiansioihin perustuva palkkajakauma on selvästi kapeampi jakauman keskikohdan tuntumassa pankkialalla työskentelevillä erityisesti vuonna 2005 verrattuna kolmeen muuhun sopimusalaan (kuvio 17.3, vrt. liitekuvio A17.3, s. 269). Yhtenä syynä tähän voi olla se, että pankkialalla on ainoastaan muutamia suuria työnantajayrityksiä. Tällöin palkkajakauman kapeus jakauman keskikohdan tuntumassa saattaa heijastella osaltaan sitä, että pankkiryhmien sisällä on samanlainen palkkapolitiikka. Tämän lisäksi pankkialan tehtävärakenne voi olla muita tarkasteltavia palvelusopimusaloja yhtenäisempi.

Vakuutusalan palkkajakauma on vastaavasti tarkasteltavista sopimusaloista selvästi levein ja vähemmän ”huipukas” jakauman keskikohdan tuntumassa. Erityisesti jälkimmäinen piirre on lisäksi vahvistunut vakuutusosalalla vuosina 1995–2005. Sekä pankki- että vakuutusalan palkkajakauman muodossa on 1990-luvun loppupuoliskolla tapahtunut suurempia muutoksia kuin sen sijainnissa vaaka-asteikolla. Palkkajakauman keskikohdan sijainnin perusteella arvioituna kokonaistuntiansioilla mitattu palkkataso on tarkasteltavista palvelusopimusaloista matalin hotelli- ja ravintola-alalla.

Kuvio 17.3 Palvelut
 (log) reaali-palkkojen jakaumat neljällä sopimuslalla vuosina 1995, 2000 ja 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna

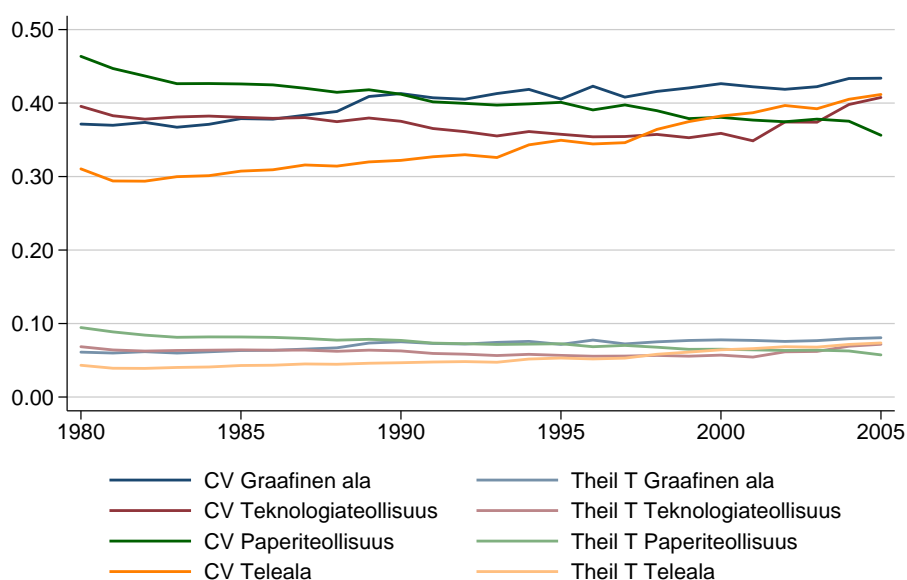


Vastaavat säännölliseen tuntipalkkaan perustuvat jakaumat on esitetty liitekuviossa A17.3 (s. 269).

18 PALKKAHAJONNAT JA NIIDEN KEHITYS ERI PALKAN- SAAJARYHMIEN SOPIMUSALOILLA

Kuviossa 18.1a eritellään reaali-palkkojen hajonnan eli suhteellisten palkkaerojen kehitystä (kokonaistuntiansioilla mitattuna) sopimusaloittain teollisuuden toimihenkilöillä vuosina 1980–2005. Sopimusaloittaisessa tarkastelussa käytetään variaatiokerrointa ja Theilin indeksiä. Molemmat eriarvoisuusmittarit antavat palkkahajonnan kehityksestä varsin samankaltaisen kuvan, vaikka ne korostavatkin muutoksia palkkajakauman eri kohdissa. Silmiinpistävää on erityisesti neljän tarkasteltavan sopimusalan palkkahajonnan erojen kaventuminen viimeisten 25 vuoden aikana. Palkkahajonnan muutosta luonnehditaan seuraavassa etupäässä variaatiokertoimen perusteella, joka korostaa muutoksia palkkajakauman alimmassa osassa eli pienimmissä palkoissa tapahtuneita

Kuvio 18.1a Teollisuuden toimihenkilöt
Palkkahajonnan kehitys neljällä sopimusalalla vuosina 1980–2005 kahdella eriarvoisuusmittarilla – Theilin indeksi (T) ja variaatiokerroin (CV) – ja kokonaistuntiansioilla mitattuna



Eriarvoisuusmittarit on selitetty luvussa 3.

muutoksia (Theilin indeksin painottaessa korkeimmissa palkoissa toteutuneita muutoksia, ks. luku 3).

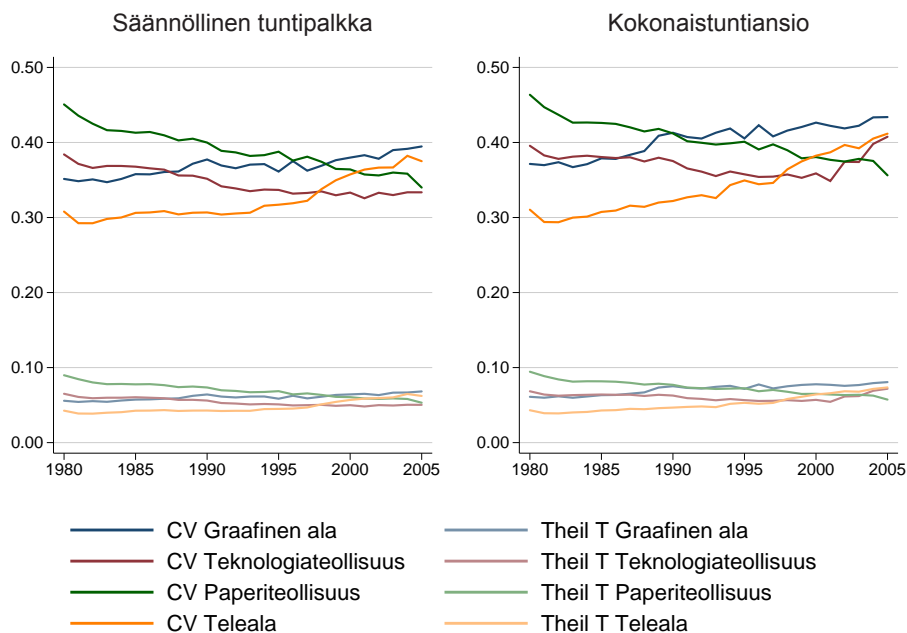
Kuviosta nähdään, että sopimusaloista paperiteollisuuden toimihenkilöillä palkkahajonta on pienentynyt selvästi tarkasteltavalla ajanjaksolla. Neljästä tarkasteltavasta sopimusalasta paperiteollisuuden toimihenkilöiden kokonaistuntiansioilla mitattu palkkahajonta oli suurin vuonna 1980, mutta vuoteen 2005 mennessä se oli alentunut kaikkein pienimmäksi. Vastaavasti palkkahajonta on kasvanut graafisella alalla toiseksi pienimmästä vuonna 1980 korkeimmaksi vuonna 2005. Graafisen alan lisäksi palkkahajonta on kasvanut tuntuvasti myös telealalla.

Teknologiateollisuudessa kokonaistuntiansioiden erot eivät ole muuttuneet kovinkaan suuresti tarkasteltaessa koko ajanjaksoa 1980–2005 huolimatta siitä, että toimialalla on toteutunut erittäin voimakas rakennemuutos erityisesti 1990-luvulla. Teknologiateollisuudessa palkkaerot pysyivät jokseenkin muuttumattomina vuosina 1980–1990, supistuivat vuosina 1990–1995, mutta säilyivät taas likimain ennallaan vuosina 1995–2000. Palkkaerojen nopea kasvu vuosituhannen vaihteen jälkeen palautti teknologiateollisuuden toimihenkilöiden kokonaistuntiansioilla mitatut palkkaerot vuoden 1980 tasolle. Tämän perusteella voidaan sanoa, että sopimusalan palkkarakenteessa on tapahtunut todella merkittävä muutos 2000-luvun alussa. Teknologiateollisuuden kehitys heijastuu sen suuren painon eli henkilöosuuden vuoksi luonnollisesti kaikkien teollisuuden toimihenkilöiden palkkahajonnan kehitykseen, jota kuvattiin aiemmin luvussa 5 (kuvio 5.1, s. 36).

Kuviossa 18.1b on eritelty toimihenkilöiden palkkahajonnan kehitystä neljällä sopimusalalla erikseen käyttäen säännöllistä tuntipalkkaa ja kokonaistuntiansiota (sama kuin edellinen kuvio 18.1a). Kehityksen pääpiirteet ovat olleet samanlaiset, mutta teknologiateollisuuden toimihenkilöiden palkkahajonnan kasvua ei ole nähtävissä vuosina 2000–2005 käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Tämä tarkoittaa sitä, että teknologiateollisuuden toimihenkilöiden palkkahajonnan kasvua uuden vuosituhannen alussa selittää säännönmukaisen palkan päälle maksettavien erilaisten lisien erilainen kehittyminen sopimusalan toimihenkilöiden ryhmän sisällä. Toisin sanoen kaikki teknologiateollisuuden toimihenkilöt eivät ole päässeet säännönmukaisen palkan päälle maksettavien erilaisten lisien piiriin, jotka ovat yleistyneet alan yrityksissä 2000-luvun alussa.

Teollisuuden työntekijöiden palkkahajonta on huomattavasti matalammalla tasolla myös sopimusaloittain vertailtuna kuin teollisuuden toimihenkilöillä. Sekä variaatiokerroin että Theilin indeksi tuottavat saman kuvan. Lisäksi

Kuvio 18.1b Teollisuuden toimihenkilöt
Palkkahajonnan kehitys neljällä sopimusallalla vuosina 1980–2005 kahdella eriarvoisuusmittarilla – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

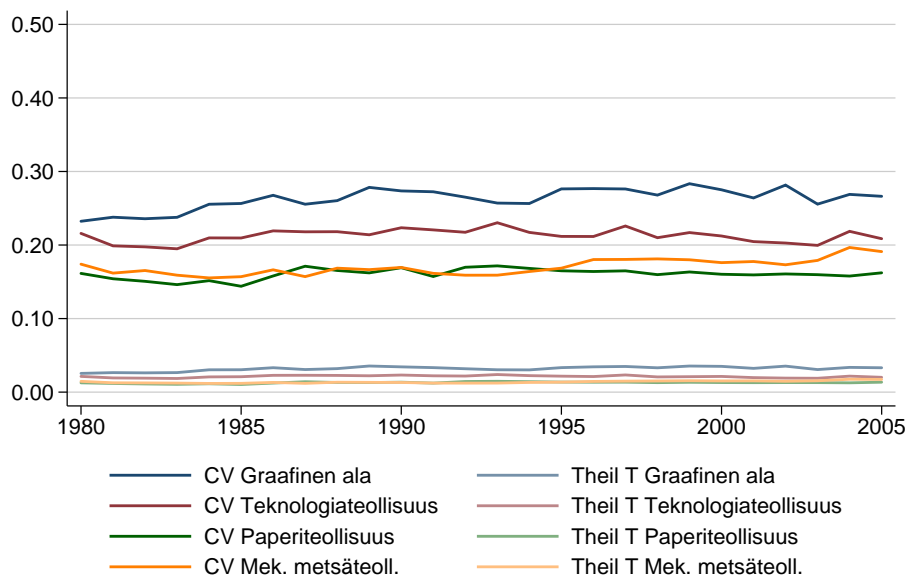


Eriarvoisuusmittarit on selitetty luvussa 3.

kuvioiden 18.1a ja 18.2a vertailu osoittaa, että teollisuustyöntekijöiden palkkahajonnan muutokset ovat olleet myös sopimusaloittain eritellen huomattavasti vähäisempiä kuin teollisuuden toimihenkilöiden vastaavat muutokset tarkasteltavana ajanjaksona. Teollisuuden työntekijöillä ei ole myöskään tapahtunut samanlaista tarkasteltavien sopimusalojen palkkahajonnan erojen kaventumista kuin teollisuuden toimihenkilöillä vuosina 1980–2005.

Palkkojen kokonaistarkastelun yhteydessä (osa I) todettiin, että teollisuuden työntekijöiden palkkahajonta oli (tilapäisesti) suhteellisen korkealla tasolla vuosina 1985–1990 (kuvio 5.2, s. 37). Tällaista kehitystä ei kuitenkaan voida nähdä neljällä tarkasteltavalla sopimusallalla, vaikkakin kokonaistuntiansioilla mitattu reaali-palkkojen hajonta kasvoi vuosina 1985–1990 enemmän tai vähemmän kaikkien neljän sopimusalan työntekijöillä.

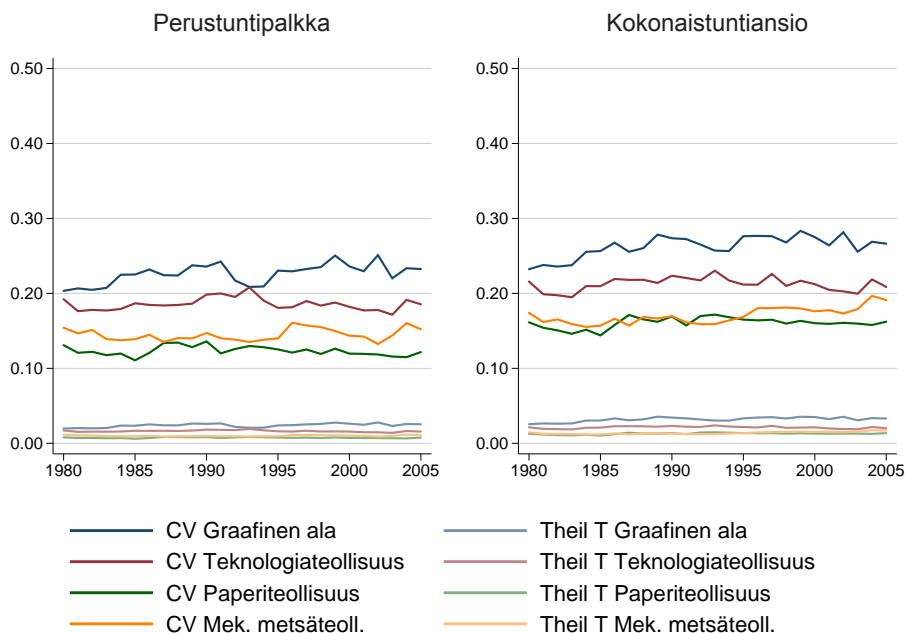
Kuvio 18.2a Teollisuuden työntekijät
Palkkahajonnan kehitys neljällä sopimusallalla vuosina 1980–2005 kahdella eriarvoisuusmittarilla – Theilin indeksi (T) ja variaatiokerroin (CV) – ja kokonaistuntiansioilla mitattuna



Eriarvoisuusmittarit on selitetty luvussa 3.

Palkkahajonnan taso on ollut selkeästi korkein graafisen alan työntekijöillä vuosina 1980–2005. Sopimusalan työntekijöiden palkkahajonnassa on tapahtunut myös jonkin verran kasvua tarkasteluajanjaksolla. Hienoista kasvua 1990-luvun loppupuoliskolla ja etenkin 2000-luvun alussa on nähtävissä myös mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden kokonaistuntiansioiden hajonnassa. Teknologia- ja paperiteollisuudessa työntekijöiden reaalipalkkojen hajonta on sitä vastoin pysynyt likimain muuttumattomana koko tarkastelujaksolla. Sekä vuonna 1980 että vuonna 2005 palkkahajonta oli tarkasteltavista sopimusaloista pienin paperiteollisuuden työntekijöillä. Todettakoon lopuksi, että palkkajakauman yläosaa (Theilin indeksi) ja alaosaa (variaatiokerroin) painottavat mittarit antavat täsmälleen saman kuvan työntekijöiden kokonaistuntiansioerojen tasosta tarkasteltavien sopimusalojen välillä.

Kuvio 18.2b Teollisuuden työntekijät
Palkkahajonnan kehitys neljällä sopimusallalla vuosina 1980–2005 kahdella eriarvoisuusmittarilla – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

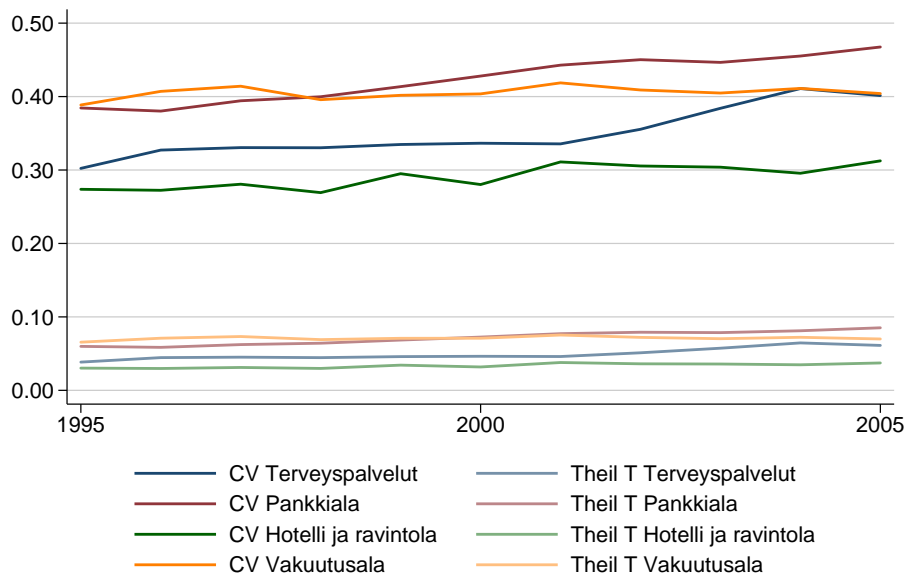


Eriarvoisuusmittarit on selitetty luvussa 3.

Kuvion 18.2b pohjalta havaitaan, että palkkahajonta on suurempaa kaikilla neljällä sopimusallalla ja erityisesti graafisella alalla ja paperiteollisuudessa käytettäessä kokonaistuntiansiota verrattuna perustuntipalkan tuottamaan kuvaan palkkaeroista. Sopimusalojen keskinäiseen järjestykseen käytetyllä palkkakäsitteellä ei ole kuitenkaan lainkaan vaikutusta. Toisin sanoen sopimusaloittainen tarkastelu vahvistaa sen, että 2000-luvun alussa teollisuuden työntekijöiden perustuntipalkka ja toisaalta kokonaistuntiansiot eivät ole erkaantuneet toisistaan yhtä voimakkaasti kuin erityisesti teknolohiateollisuuden toimihenkilöillä.

Palvelualojen kokonaistuntiansioihin perustuvan palkkahajonnan kehitystä sopimusaloittain on luonnehdittu kuviossa 18.3a. Neljän tarkasteltavan palvelujen sopimusalan palkkahajonta on suurin piirtein samalla tasolla kuin teollisuuden toimihenkilöillä lukuun ottamatta hotelli- ja ravintola-alaa, jossa se

Kuvio 18.3a Palvelut
Palkkahajonnan kehitys neljällä sopimusalaalla vuosina 1995–2005 kahdella eriarvoisuusmittarilla – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioilla mitattuna



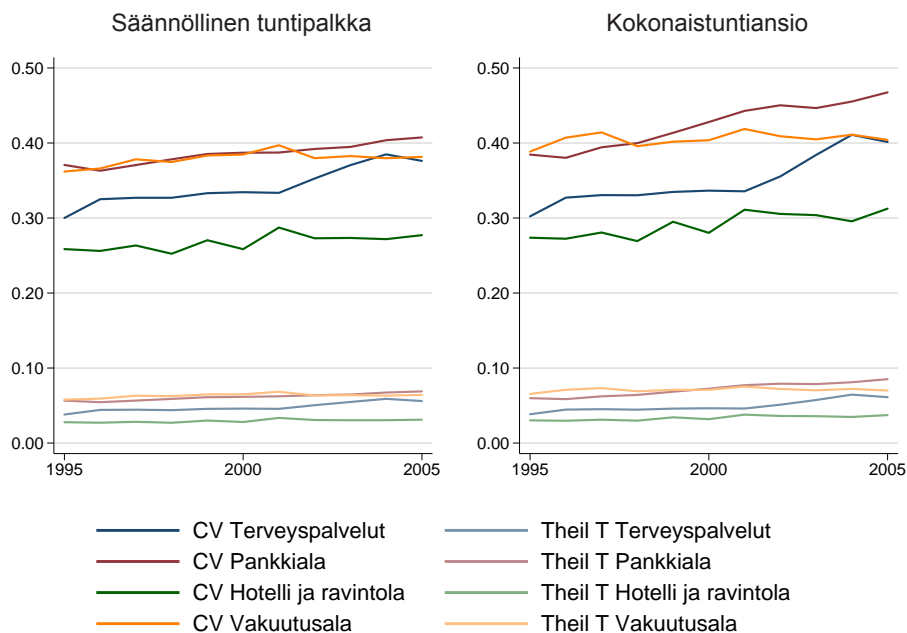
Eriarvoisuusmittarit on selitetty luvussa 3.

on jonkin verran pienempi kuin sekä teollisuuden toimihenkilöillä (kuvio 5.1) että palvelualoilla työskentelevillä (kuvio 5.3) keskimäärin. Edelleen, molemmat eriarvoisuusmittarit tuottavat myös palveluiden osalta pitkälti samankaltaisen kuvan palkkaerojen tasosta ja kehityksestä eri sopimusaloilla.

Vuonna 2005 palkkahajonta oli selvästi suurinta pankkialalla ja pienintä sitä vastoin hotelli- ja ravintola-alalla. Vuonna 1995 palkkahajonta oli puolestaan suurinta pankki- ja vakuutusaloilla. Kokonaistuntiansioilla mitatussa reaali-palkkojen hajonnassa on tapahtunut mielenkiintoisia muutoksia kymmenen vuoden aikana. Vakuutusalaa lukuun ottamatta palkkahajonta on kasvanut kaikilla tarkasteltavilla sopimusaloilla. Pankkialalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla palkkahajonnan kasvu on jakautunut tasaisemmin vuosille 1995–2005 kuin terveystilaisissa, joissa kokonaistuntiansioerot ovat suurentuneet ennen kaikkea 2000-luvun alussa.

Kuvio 18.3b Palvelut

Palkkahajonnan kehitys neljällä sopimusallalla vuosina 1995–2005 kahdella eriarvoisuusmittarilla – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

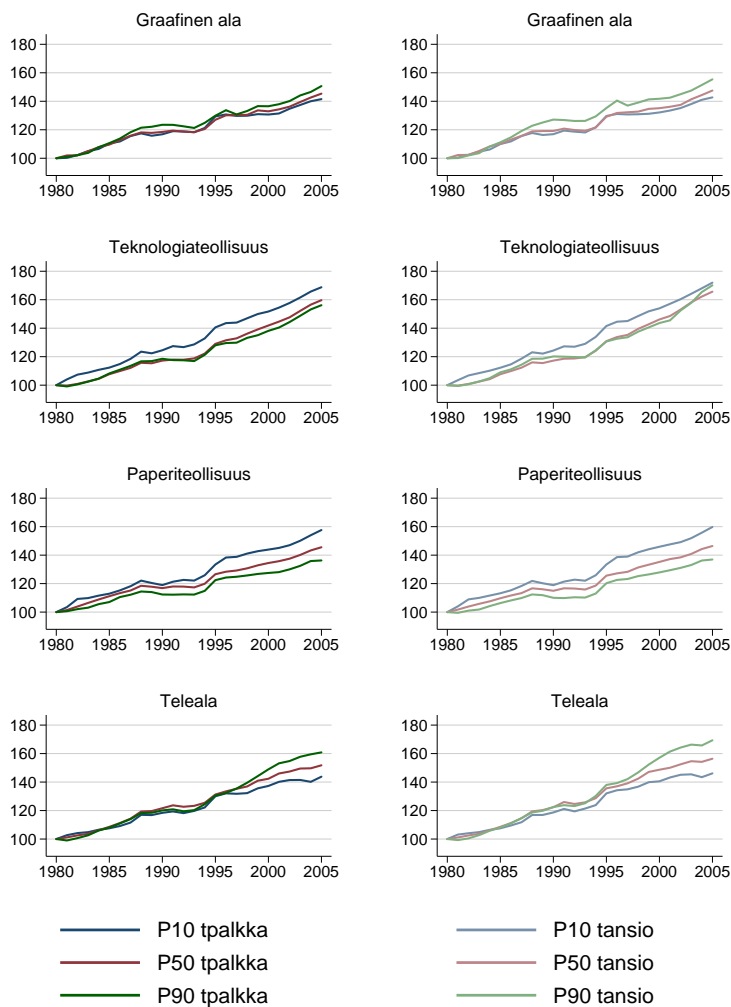


Eriarvoisuusmittarit on selitetty luvussa 3.

Tarkasteltaessa palvelualojen neljän sopimusalan kehitystä käyttäen kahta ansiökäsitettä havaitaan ennen kaikkea se, että pankkialalla palkkahajonnan kasvu on ollut huomattavasti voimakkaampaa käytettäessä kokonaistuntiansiota verrattuna säännöllisen tuntipalkan kehitykseen (kuvio 18.3b). Muiden kolmen sopimusalan osalta käytetyllä ansiökäsitteellä on vähemmän merkitystä. Tämän perusteella voidaan päätellä, että säännöllisen palkan päälle maksettavat erilaiset lisät ovat kasvattaneet palkkaeroja erityisesti pankkialalla. Pankkialan kehitys on tässä suhteessa muistuttanut teknologiateollisuuden toimihenkilöiden palkkaerojen kehitystä 2000-luvulla. Tarkasteltavien palvelusopimusalojen keskinäiseen järjestykseen käytetyllä palkkakäsitteellä ei ole kuitenkaan vaikutusta.

19 REAALIPALKKOJEN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMIEN SOPIMUSALOILLA

Kuvio 19.1 Teollisuuden toimihenkilöt
(log) reaali-palkkojen kehitys neljällä sopimusaloilla ja palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1980=100), säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Reaalipalkkojen kehitystä luonnehditaan myös sopimusaloittain palkkajakauman kolmessa ”kriittisessä” pisteessä. P10 edustaa palkkajakauman pistettä, jossa kymmenellä prosentilla on tätä pienempi palkkataso. P90 on puolestaan P10-pisteen vastakohta eli ainoastaan 10 prosenttia palkansaajista ansaitsee tätä palkkatasoa enemmän. P50 kuvastaa puolestaan palkkakehitystä medianipalkkatasolla, eli puolet palkansaajista saa tätä korkeampaa ja puolet tätä matalampaa palkkaa. Tarkastelu perustuu edelleen logaritmuotoon muunnettuihin reaalipalkkoihin, jotta voitaisiin arvioida luotettavammin palkkojen kehityseroja matala-, keski- ja korkeapalkkaisten välillä.

Kuviossa 19.1 on havainnollistettu reaalipalkkojen kehitystä teollisuuden toimihenkilöiden neljällä tarkastelun kohteena olevalla sopimusalalla vuosina 1980–2005 sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna. Sopimusalojen palkkakehityksen yhteisiin piirteisiin palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä lukeutuu muun muassa reaalipalkkakehityksen pysähtyminen 1990-luvun alun poikkeuksellisen ankaran laman aikana. Laman jälkeen reaalipalkat ovat vastaavasti kasvaneet.

Reaalipalkkojen kehitys palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä on ollut vuosina 1980–2005 huomattavan samanlaista graafisella alalla työskentelevillä toimihenkilöillä erityisesti käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Toisin sanoen reaalipalkat ovat nousseet graafisella alalla palkkajakauman eri kohdissa suurin piirtein samalla vauhdilla kaikkina tarkasteltavina vuosina. Graafisen alan matala-, keski- ja korkeapalkkaisten reaalipalkkojen kasvuvauhdissa näyttää esiintyneen ainoastaan aavistuksen suurempia eroja vuosina 1985–2005 verrattaessa kehitystä tarkastelujakson ensimmäisiin vuosiin. Graafisella alalla palkkakehitys on ollut myös varsin samanlaista palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä käytettäessä kokonaistuntiansioita, vaikka palkkakehityksen erot palkkajakauman eri kohdissa ovatkin suurempia kuin käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa.

Teknologia- ja paperiteollisuudessa matalapalkkaisten toimihenkilöiden reaalipalkat ovat nousseet suhteellisesti selvästi nopeammin kuin sopimusalan keski- ja korkeapalkkaisten toimihenkilöiden palkat käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa vuosina 1980–2005. Matalapalkkaisten toimihenkilöiden palkkataso on kasvanut näistä kahdesta sopimusalasta jonkin verran nopeammin teknologiateollisuudessa. Teknologia- ja paperiteollisuudessa matalapalkkaisten toimihenkilöiden reaalipalkat ovat nousseet voimakkaasti erityisesti laman päättymisen jälkeen käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Paperiteollisuudessa palkkakehitys on ollut selvästi matalapalkkaisia toimihenkilöitä suosivaa myös käytettäessä kokonaistuntiansioita.

Teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden palkkakehitys on erityisen mielenkiintoinen vuosina 2001–2005 käytettäessä kokonaistuntiansioita. Palkkakehitys on ollut nimittäin teknolohiateollisuudessa selvästi korkeapalkkaisia suosivaa vuosina 2001–2005 käytettäessä kokonaistuntiansioita, mutta vastaavaa päätelmää ei voida kuitenkaan tehdä käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät ovat parantaneet korkeapalkkaisten teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden palkkakehitystä 2000-luvun alussa. Verrattuna teollisuuden toimihenkilöiden kokonaistarkastelun yhteydessä esitettyihin tuloksiin voidaan todeta, että teknolohiateollisuuden kehitys heijastuu sen suuren painon vuoksi merkittävästi myös teollisuustoimihenkilöiden reaali-palkkojen kokonaiskehitykseen (vrt. luku 6).

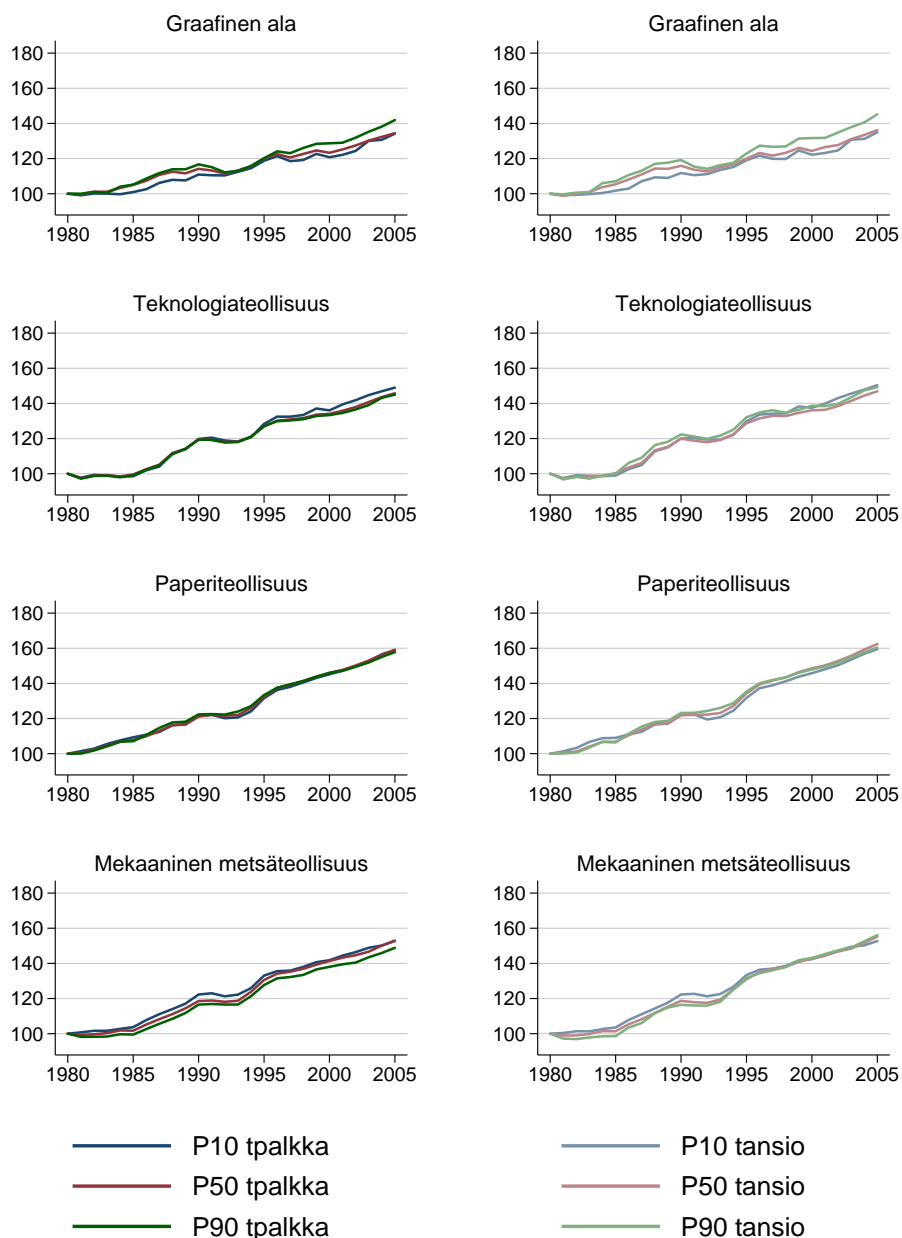
Telealan kehitys eroaa kiintoisalla tavalla muista tarkasteltavista toimihenkilöiden sopimusaloista. Telealalla reaali-palkkakehitys on ollut selvästi korkeapalkkaisia toimihenkilöitä suosivaa vuosina 1995–2005 myös käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa, vaikkakin vielä jonkin verran enemmän käytettäessä kokonaistuntiansioita. Toisin sanoen telealan palkkakehityksessä on tapahtunut suuri muutos, koska vuosina 1980–1995 sopimusalan reaali-palkkojen kehityksessä esiintyi tässä suhteessa ainoastaan pieniä eroja matala-, keski- ja korkeapalkkaisten telealan toimihenkilöiden välillä.

Teollisuuden työntekijöiden reaali-palkkojen kehitys on myös sopimusaloittain tarkastellen eronnut vastaavasta kehityksestä teollisuuden toimihenkilöillä, vaikka palkkakehityksessä on myös yhteisiä piirteitä teollisuuden toimihenkilöiden kanssa. Näihin lukeutuu muun muassa palkkakehityksen pysähtyminen 1990-luvun alun laman aikana kaikilla neljällä tarkasteltavalla sopimusalalla (ks. kuvio 19.2).

Sopimusaloittainen tarkastelu paljastaa sen, että teollisuuden työntekijöiden reaali-palkkojen kehitys on ollut palkkajakauman kaikissa kolmessa kriittisessä pisteessä hyvin samanlaista verrattaessa tilannetta teollisuuden toimihenkilöihin. Toisin sanoen teollisuuden työntekijöiden palkkakehitys ei ole ollut selvästi jotakin palkkaryhmää suosivaa samalla tavalla kuin teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä toteutunut kehitys. Esimerkiksi paperiteollisuudessa palkkakehitys ei ole ollut teollisuuden työntekijöillä matalapalkkaisia suosivaa vuosina 1980–2005 toisin kuin teollisuuden toimihenkilöillä. Palkkakehitys on ollut täysin samanlaista palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä paperiteollisuuden työntekijöillä.

Tämän lisäksi teollisuuden työntekijöiden palkkajakaumista voidaan tehdä se päätelmä, että teollisuustyöntekijöillä palkkakehitys on ollut huomattavan samanlaista käytettäessä perustuntipalkkoja ja kokonaistuntiansioita vuosina 1980–2005. Toisin sanoen säännöllisen tuntipalkan ja kokonaistuntiansion

Kuvio 19.2 Teollisuuden työntekijät
(log) reaali-palkkojen kehitys neljällä sopimusosalalla ja palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1980=100), perustuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



välillä ei yleisesti ottaen esiinny selkeitä ja systemaattisia kasvueroja missään palkkajakauman kolmesta pisteestä.

Teollisuuden työntekijöiden tarkasteltavista sopimusaloista ainoastaan graafinen ala muodostaa poikkeuksen tarkasteltavien sopimusalojen yleisestä kehityksestä. Graafisella alalla reaalipalkkojen kehitys on ollut nimittäin jonkin verran korkeapalkkaisia suosivaa molempia ansiomittareita käytettäessä vuosina 1995–2005, aavistuksen enemmän käytettäessä kokonaistuntiansioita. Aiemmin havaittiin se, että graafisella alalla myös toimihenkilöiden palkkakehitys on ollut jonkin verran korkeapalkkaisia suosivaa vuosina 1995–2005. Arvioitaessa kokonaisuutena vuosien 1980–2005 palkkakehitystä teollisuuden työntekijöillä matalapalkkaisten reaalipalkkojen kokonaiskasvu oli alhaisin tarkasteltavista sopimusaloista graafisella alalla ja korkein puolestaan paperiteollisuudessa.

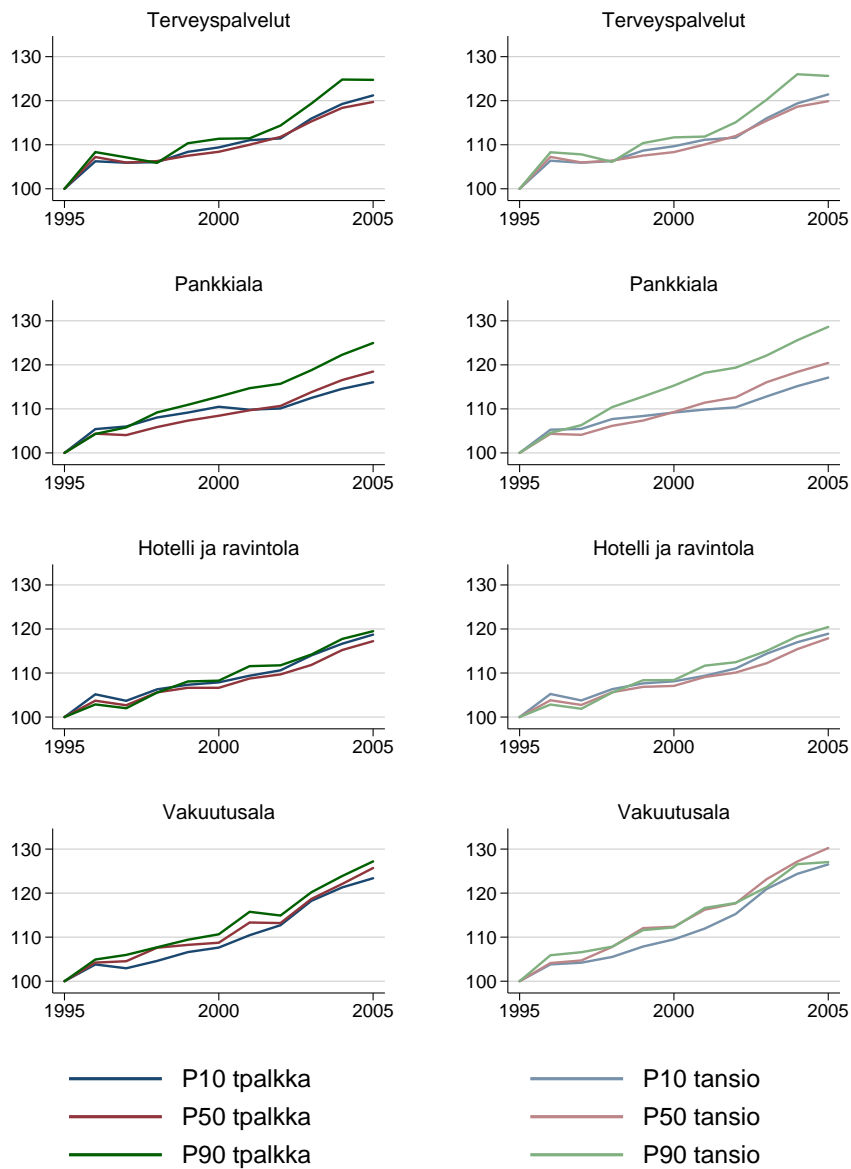
Eriteltäessä neljän palvelusopimusalan reaalipalkkojen kehitystä vuosina 1995–2005 havaitaan se, että palkkojen kehitys on ollut varsin erilaista palkkajakauman kolmessa kriittisessä pisteessä terveystaloudessa sekä toisaalta pankkialalla käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa (ks. kuvio 19.3). Palkkakehitys on ollut terveystaloudessa sekä pankkialalla selvästi korkeapalkkaisia suosivaa vuosina 1995–2005. Reaalipalkkojen kehitys on ollut erityisen vahvasti korkeapalkkaisia suosivaa pankkialalla käytettäessä kokonaistuntiansioita. Terveystaloudessa eri ansiokäsitteiden antama kuva kehityksestä on sitä vastoin huomattavasti lähempänä toisiaan.

Vakuutuslalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla palkkakehitys on sitä vastoin ollut varsin samanlaista sopimusalan matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla. Toisin sanoen näillä kahdella sopimuslalla reaalipalkkakehitys ei ole ollut selvästi jotakin tiettyä palkkaryhmää suosivaa vuosina 1995–2005. Myös eri ansiokäsitteet antavat näiden kahden sopimusalan osalta hyvin samanlaisen kuvan ajanjakson kehityksestä. Arvioitaessa kokonaisuutena palkkojen kehitystä vuosina 1995–2005 tarkasteltavilla neljällä sopimuslalla voidaan todeta se, että reaalipalkkojen kehitys on ollut heikointa hotelli- ja ravintola-alalla.

Palvelualojen tarkasteluperiodi on lyhyempi kuin teollisuudessa, mikä vaikeuttaa palkkaerojen muutosten suuruuden vertaamista teollisuuden ja palvelualojen välillä. Liitekuvioissa A6.1a, A6.1b, A6.2 (ss. 248–249) esitetään teollisuuden reaalipalkkakehitys siten, että alkuvuodeksi on valittu vuosi 1995 eli $1995 = 100$. Tällöin reaalipalkkojen kehitystä palkkajakauman eri pisteissä teollisuudessa voidaan verrata suoraan vastaavaan palvelualojen kehitykseen. Kuvioiden perusteella voidaan tehdä se päätelmä, että tarkasteltavilla palvelusopimusaloilla on tapahtunut suurin piirtein yhtä suuria muutoksia kuin teollisuuden toimihenkilöiden sopimusaloilla, mutta vastaavasti huomattavasti suurempia muutoksia kuin teollisuuden työntekijöiden sopimusaloilla.

Kuvio 19.3 Palvelut

(log) reaali-palkkojen kehitys neljällä sopimusosalalla ja palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100), säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



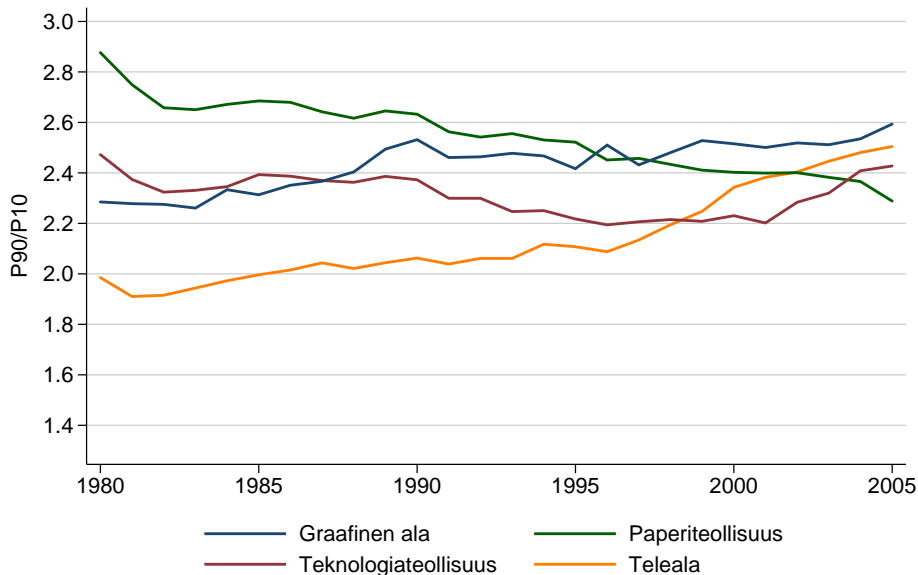
20 PALKKASUHTEIDEN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMIEN SOPIMUSALOILLA

20.1 SOPIMUSALOJEN SISÄISET PALKKASUHTEET

Palkkaeroja voidaan luonnehtia tarkemmin käyttämällä sopimusalojen sisäisiä palkkasuhteita kuvaavia mittareita. Yleisesti palkkasuhteiden kuvaamiseen käytetään kolmea mittaria, jotka ovat korkeapalkkaisten palkat suhteessa matalapalkkaisten palkkoihin (P90/P10), korkeapalkkaisten palkat suhteessa keskipalkkaisten palkkoihin (P90/P50) sekä matalapalkkaisten palkat suhteessa keskipalkkaisten palkkoihin (P10/P50). Samoja mittareita käytettiin aiemmin palkkaerojen kokonaistarkastelun yhteydessä (luku 7) sekä toimihenkilöiden vaativuustason mukaisessa tarkastelussa (luku 14).

Tarkasteltaessa korkeapalkkaisten suhdetta matalapalkkaisiin (P90/P10) teollisuuden toimihenkilöillä havaitaan, että kehityksessä on ollut todella mer-

Kuvio 20.1a Teollisuuden toimihenkilöt
P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljällä sopimusalalla vuosina 1980–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



kittäviä eroja sopimusalojen välillä (kuvio 20.1a). Erilaisen kehityksen myötä neljän tarkasteltavan sopimusalan väliset erot ovat kaventuneet tuntuvasti vuosina 1980–2005 (vrt. kuvio 18.1a, s. 118).

Palkkajakauman kahden ääripään suhde on kasvanut voimakkaasti erityisesti telealalla. Palkkaerojen kasvu on voimistunut ennen kaikkea vuoden 1995 jälkeen. Vuonna 2005 telealan korkeapalkkaiset toimihenkilöt saivat noin 2.5-kertaista palkkaa verrattuna telealan matalapalkkaisiin toimihenkilöihin.

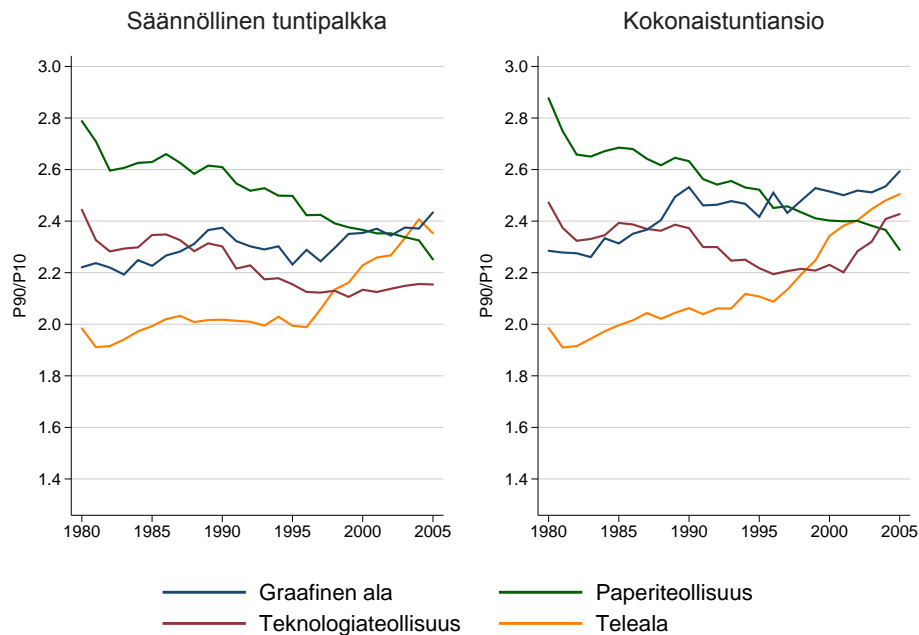
Neljästä sopimusalasta P90/P10-palkkasuhde on noussut myös graafisella alalla, jossa tällä tavalla mitatut palkkaerot olivat suurimpia tarkasteltavista sopimusaloista vuonna 2005. Tarkastelujakson loppuvuonna graafisen alan korkeapalkkaiset toimihenkilöt saivat noin 2.6-kertaista palkkaa verrattuna sopimusalan matalapalkkaisiin toimihenkilöihin. Palkkasuhde oli siis vain hi-venen suurempi kuin telealalla.

Paperiteollisuudessa on sitä vastoin toteutunut todella huomattava palkka-erojen kaventuminen vuosina 1980–2005 käytettäessä palkkaerojen mittarina P90/P10-palkkasuhdetta. Aiemmin kuvattuun (kuvio 18.1a, s. 118) paperiteollisuuden toimihenkilöiden palkkaerojen tuntuvaan kaventumiseen vuosina 1980–2005 on tämän perusteella liittynyt myös korkea- ja matalapalkkaisten palkkasuhteen merkittävä pientyminen. Vuonna 1980 korkeapalkkaisten palkkojen suhde matalapalkkaisten palkkoihin oli selvästi suurin paperiteollisuudessa, mutta vuonna 2005 se oli alentunut matalimmalle tasolle kaikista tarkasteltavista sopimusaloista. Paperiteollisuuden kehitys ei tämän perusteella vastaa toimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen yleistä kehitystä, jossa on havaittavissa nousua erityisesti 2000-luvulla (ks. kuvio 7.1, s. 50).

Teknolomiteollisuudessa P90/P10-palkkasuhde aleni 1990-luvun alusta 2000-luvun alkuvuosiin saakka, mutta on vuoteen 2005 mennessä palautunut lähes samalle tasolle kuin vuonna 1980. P90/P10-palkkasuhteen 20 vuotta kestänyt aleneminen teknolomiteollisuudessa on siten kuroutunut umpeen viiden vuoden kuluessa 2000-luvun alussa.

Kehityksen pääpiirteet nähdään käytettäessä erikseen kahta eri ansiomitaria (kuvio 20.1b). Kahden palkkamittarin keskeisin ero on se, että korkeapalkkaisten palkkoissa suhteessa matalapalkkaisten palkkoihin ei ole nähtävissä kasvua teknolomiteollisuudessa vuosina 2000–2005 käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Tämän vuoksi voidaan päätellä, että säännöllisen palkan päälle maksettavat erilaiset lisät ovat kasvattaneet myös palkkajakauman kahden ääripään eroa teknolomiteollisuudessa erityisesti 2000-luvulla (vrt. kuvio 18.1b, s. 120).

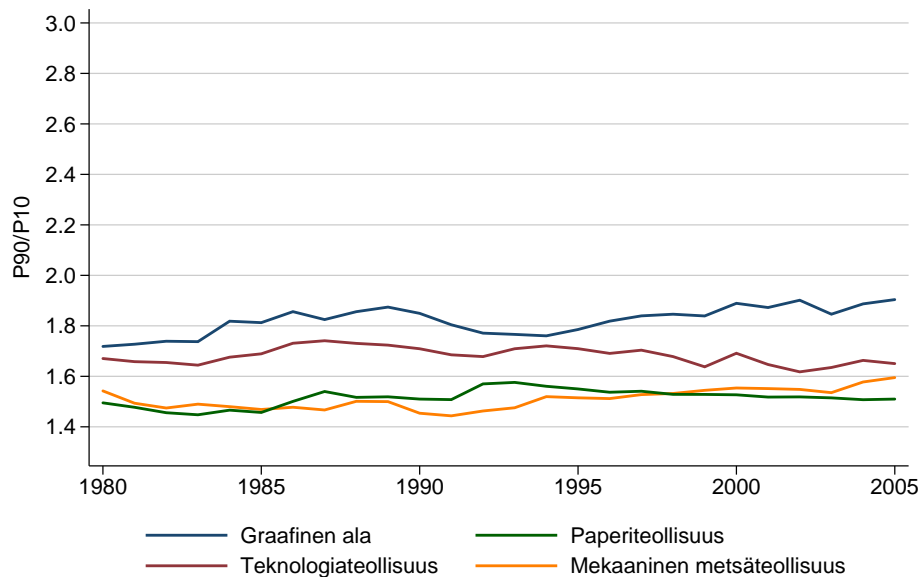
Kuvio 20.1b Teollisuuden toimihenkilöt
P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljällä sopimusallalla vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Teollisuuden työntekijöiden P90/P10-palkkasuhde on myös sopimusaloittain tarkastellen huomattavasti pienempi kuin teollisuuden toimihenkilöillä (kuvio 20.2a). Palkkaerot mitattuna palkkajakauman kahden ääripään erotuksena ovat siten kaikilla tarkasteltavilla sopimusaloilla teollisuuden toimihenkilöiden välillä huomattavasti suurempia kuin teollisuuden työntekijöiden välillä. Aiemmin luvussa 18 täsmälleen sama päätelmä palkkaerojen suuruudesta teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä tehtiin käyttäen kahta eriarvoisuusmittaria (variaatiokerrointa ja Theilin indeksiä). Tämän lisäksi palkkajakauman kahden ääripään palkkaerojen kehitys on ollut vuosina 1980–2005 selvästi maltillisempaa teollisuuden työntekijöillä kuin teollisuuden toimihenkilöillä.

P90/P10-palkkasuhde oli pieni paperiteollisuudessa ja mekaanisessa metsäteollisuudessa työskentelevillä työntekijöillä sekä vuonna 1980 että 2005. Toisin sanoen näillä kahdella sopimusallalla palkkaerot ovat tarkasteltavista sopimusaloista pysyneet pienimpinä palkkajakauman kahden ääripään välillä. Esimerkiksi vuonna 2005 korkeapalkkaiset työntekijät saivat 1.6-kertaista

Kuvio 20.2a Teollisuuden työntekijät
P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljällä sopimusallalla vuosina 1980–2005 kokonais-
tuntiansioilla mitattuna



palkkaa mekaanisessa metsäteollisuudessa verrattuna saman sopimusalan matalapalkkaisiin työntekijöihin. Paperiteollisuudessa kahden ääripään palkkasuhde on enimmäkseen ollut tätäkin pienempi.

Teknologiateollisuudessa palkkaerot kasvoivat jonkin verran 1980-luvun lopussa, mutta ne ovat vuoteen 2005 mennessä palautuneet 1980-luvun alussa vallinneelle tasolle. Kehitys oli siis päinvastainen verrattuna sopimusalan toimihenkilöihin. Vuonna 1980 P90/P10-palkkasuhde oli suurin graafisella alalla, jossa palkkaerot ovat samalla myös kasvaneet jonkin verran vuosina 1980–2005, mutta yleisesti ottaen muutokset ovat vähäisiä verrattuna sopimusalan toimihenkilöillä ajanjaksolla tapahtuneisiin muutoksiin.

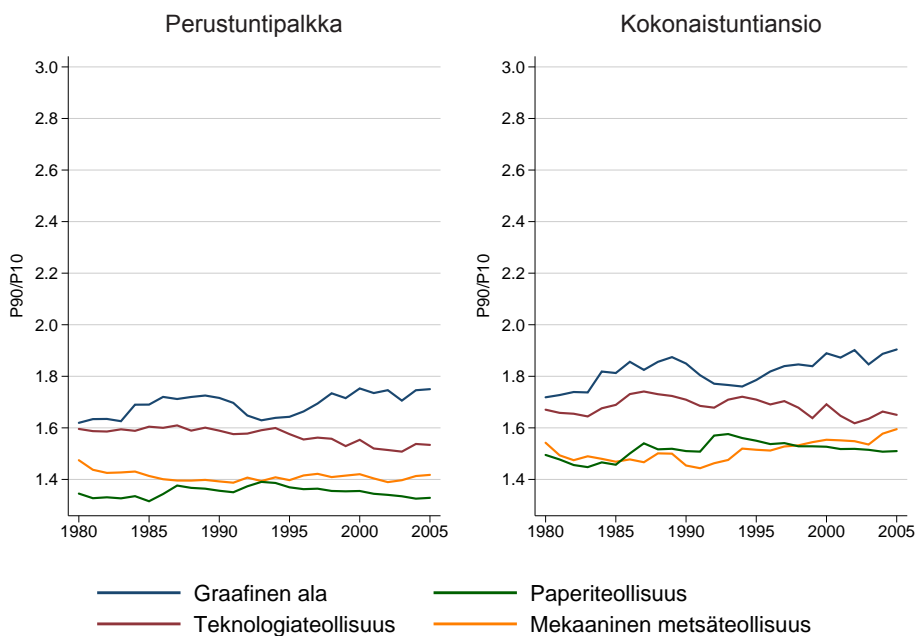
Pienistä muutoksista huolimatta palkkaerojen kehityksessä on ollut sopimusalojen välillä mielenkiintoisia eroja etenkin 1990-luvun alun laman aikana. Noina vuosina P90/P10-palkkasuhde aleni erityisen selvästi graafisella alalla. Todennäköisin selitys tälle on sopimusalaa ravistellut rakennemuutos, joka muutti merkittävästi palkkaryhmien keskinäisiä osuuksia. Paperiteollisuudessa

sitä vastoin kahden ääripään palkkasuhde kasvoi tuntuvasti. Vastaavat päätelmät muutoksista voidaan tehdä käytettäessä kahta eri ansiomittaria (kuvio 20.2b).

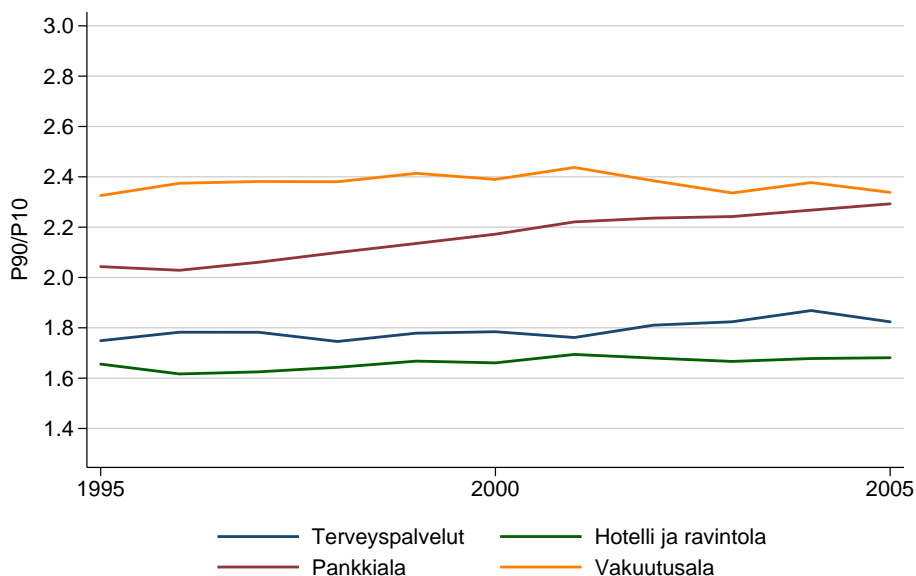
Kahden ansiokäsitteen tuottama keskeisin ero myös sopimusaloittain tarkastellen on se, että teollisuustyöntekijöillä P90/P10-palkkasuhde on ollut jatkuvasti suurempi kokonaistuntiansiolla mitattuna kuin käytettäessä perustuntipalkkaa. Toisin sanoen korkea- ja matalapalkkaisten teollisuuden työntekijöiden välinen palkkaero kaventuu merkittävästi, jos kokonaistuntiansiosta vähennetään perustuntipalkan lisäksi maksettavat erilaiset lisät (vrt. kuvio 7.1, s. 50). Tämän lisäksi havaitaan se, että käytettäessä perustuntipalkkaa mekaanisen metsäteollisuuden korkea- ja matalapalkkaisten työntekijöiden palkkaeroissa ei ole nähtävissä nousua 2000-luvun alussa.

Neljästä tarkasteltavasta palvelusopimuslajista P90/P10-palkkasuhde on selvästi suurin vakuutus- ja pankkialalla (kuvio 20.3a). Sekä vakuutus- että

Kuvio 20.2b Teollisuuden työntekijät
P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljällä sopimuslajilla vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Kuvio 20.3a Palvelut
P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljällä sopimusallalla vuosina 1995–2005 kokonais-
tuntiansioilla mitattuna

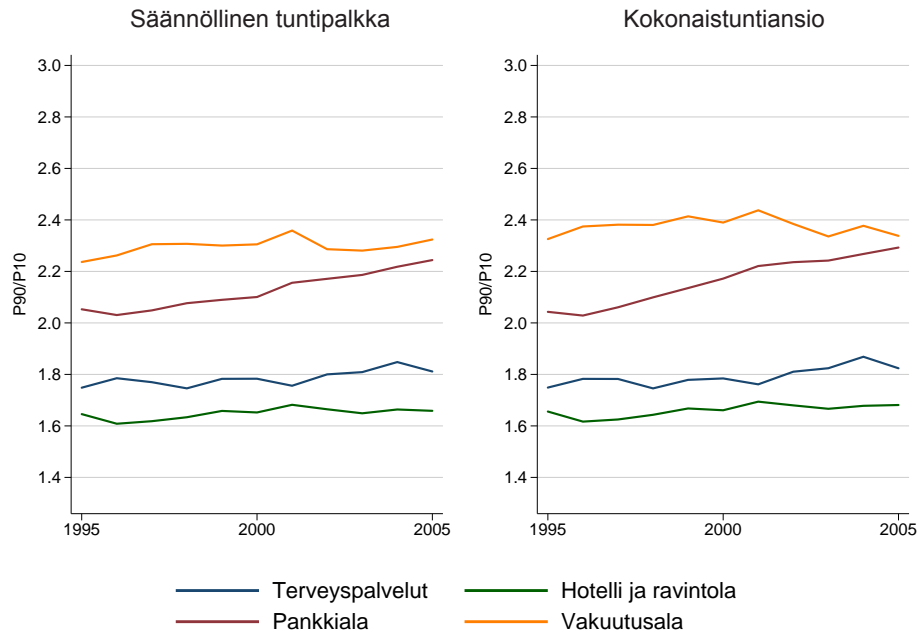


pankkialalla korkeapalkkaiset työntekijät saavat reilusti kaksinkertaista palkkaa verrattuna saman sopimusalan matalapalkkaisiin työntekijöihin. Palkkaerot ovat siten P90/P10-palkkasuhteella mitattuna näillä kahdella sopimusallalla suurin piirtein samalla tasolla kuin teollisuuden toimihenkilöillä. Vakuutusallalla korkeapalkkaisten palkkojen suhde matalapalkkaisten palkkoihin on alentunut jonkin verran 2000-luvun alkuvuosina, mutta vastaavasti pankkialalla P90/P10-palkkasuhde on kasvanut tasaisesti ajanjaksolla 1995–2005.

Palkkaerot ovat P90/P10-palkkasuhteen avulla mitattuna pienimpiä terveyspalveluissa sekä toisaalta hotelli- ja ravintola-alalla, jossa korkea- ja matalapalkkaisten palkkaerot ovat suurin piirtein samalla tasolla kuin teollisuuden työntekijöillä. Näillä kahdella sopimusallalla P90/P10-palkkasuhteessa ei ole myöskään tapahtunut juurikaan muutoksia kymmenen vuoden kuluessa, vaikka terveyspalveluissa onkin nähtävissä jonkin verran merkkejä palkkaerojen kasvusta 2000-luvun puolella.

Käytettäessä kahta eri ansiomittaria voidaan tehdä vastaavat päätelmät kuin aiemmin (kuvio 20.3b). Molemmat ansiomittarit antavat täsmälleen saman

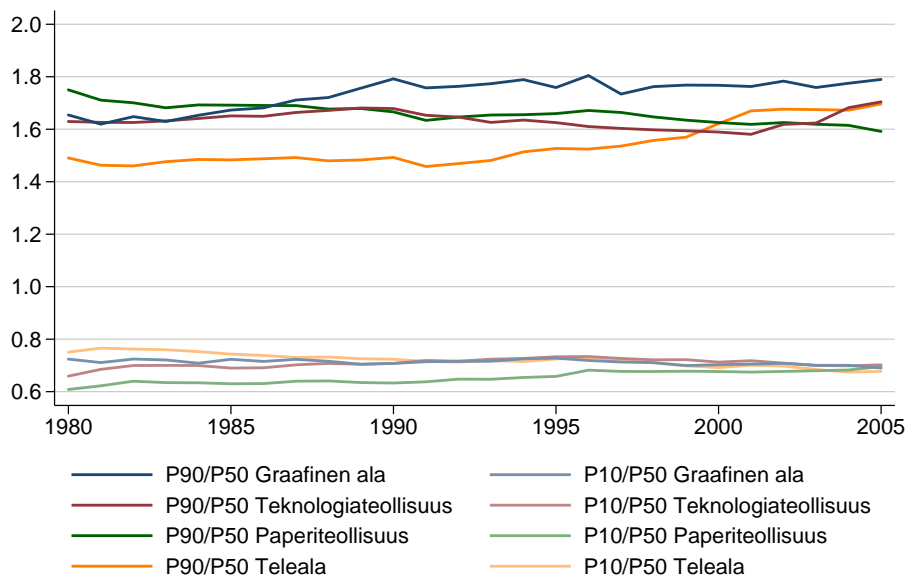
Kuvio 20.3b Palvelut
P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljällä sopimusallalla vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



kuvan neljän sopimusalan keskinäisestä järjestyksestä P90/P10-palkkasuhteella arvioituna. Myöskään palkkasuhteen kehityksen osalta kahdet palkkakäsitteet eivät tuota kovin erilaisia tuloksia. Tämä selittyy pääosin sillä, että säännöllinen tuntipalkka ja kokonaistuntiansio ovat sekä korkea- että matalapalkkaisilla kehittyneet likimain samalla tavalla terveyspalveluissa ja hotelli- ja ravintola-alalla, ja ainoastaan aavistuksen eri tavalla pankki- ja vakuutusallalla (vrt. kuvio 19.3, s. 130).

P90/P10-palkkasuhde voidaan edelleen jakaa kahteen osaan. Tällöin on mahdollista tarkastella erikseen palkkasuhteen muutoksia palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) ja sen alemmassa osassa (P10/P50). Teollisuuden toimihenkilöiden osalta sopimusalojen mielenkiintoisin ero liittyy siihen, että P90/P50-palkkasuhde on kasvanut telealalla vahvasti 1990-luvun puolivälin jälkeen (kuvio 20.4a). Toisin sanoen viimeisen kymmenen vuoden aikana telealan korkeapalkkaisimpien toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden kehitys

Kuvio 20.4a Teollisuuden toimihenkilöt
Palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljällä sopimusosalalla vuosina 1980–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna

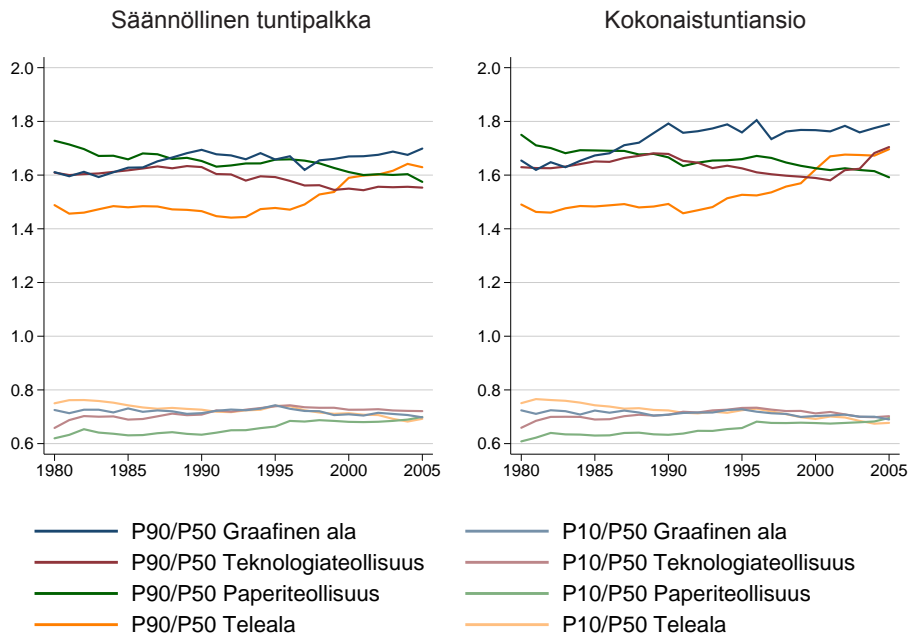


on erkaantunut varsin selvästi palkkajakauman mediaanissa sijaitsevan toimihenkilön vastaavasta palkkakehityksestä.

Graafisella alalla P90/P50-palkkasuhde on kasvanut varsin tasaisesti ja vastaavasti paperiteollisuudessa se on alentunut vuosina 1980–2005. Graafisella alalla suurin muutos ajoittuu 1980-luvun loppuun. Vuonna 2005 P90/P50-palkkasuhde oli korkein graafisen alan toimihenkilöillä ja matalin paperiteollisuuden toimihenkilöillä. Teknologiateollisuudessa ja telealalla P90/P50-palkkasuhde oli samalla tasolla vuonna 2005, mihin vaikutti korkeapalkkaisten teknologiateollisuuden toimihenkilöiden 2000-luvun puolella nopeasti parantunut asema suhteessa saman sopimusalan keskipalkkaisiin toimihenkilöihin.

Tarkasteltaessa puolestaan neljän sopimusalan matalapalkkaisten asemaa suhteessa keskipalkkaisiin toimihenkilöihin ajanjaksolla 1980–2005 havaitaan se, että telealalla P10/P50-palkkasuhde on alentunut. Toisin sanoen matalapalkkaiset ovat telealalla hiljalleen menettäneet asemiaan suhteessa keskipalkkaisiin. Aiemmin (kuviossa 20.1a) kuvattuun kokonaistuntiansioerojen kasvuun

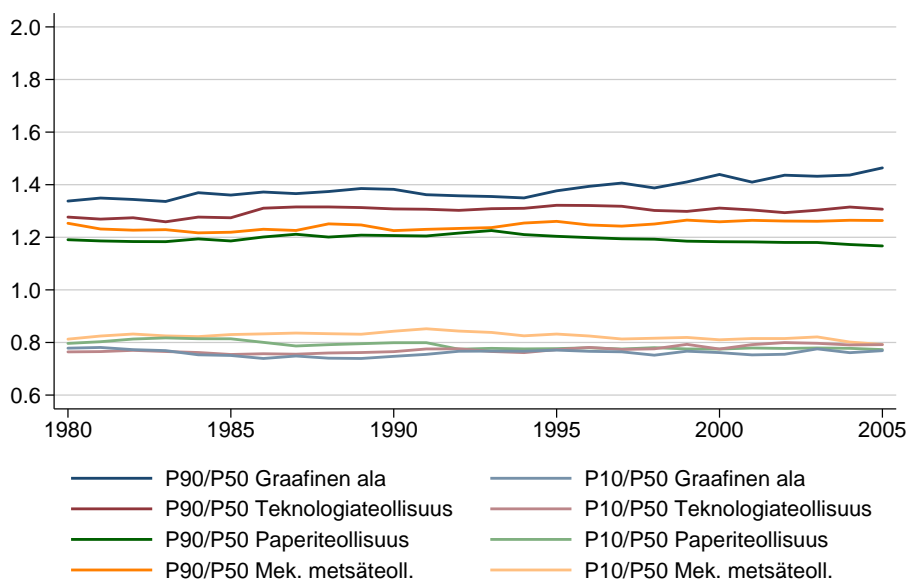
Kuvio 20.4b Teollisuuden toimihenkilöt
Palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljällä sopimusalalla vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansio-
käsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



telealalla P90/P10-palkkasuhteella mitattuna on liittynyt tämän perusteella palkkajakauman molempien ”häntien” leveneminen. Vastaavasti paperiteollisuudessa matalapalkkaiset toimihenkilöt ovat onnistuneet parantamaan asemaansa suhteessa keskipalkkaisiin toimihenkilöihin.

Käytettäessä kahta eri ansiökäsitettä voidaan tehdä se päätelmä, että palkkaerojen kasvu on ollut P90/P50-suhteella mitattuna yleisesti ottaen suurempaa käytettäessä kokonaistuntiansioita (kuvio 20.4b). Näiden kahden ansiökäsitteen antama kuva korkea- ja keskipalkkaisten toimihenkilöiden välisen palkkaeron kehityksestä eroaa erityisesti graafisella alalla ja toisaalta teknolohiteollisuudessa. Teknolohiteollisuuden toimihenkilöiden palkkahajonnan kasvua P90/P50-suhteella mitattuna ei ole havaittavissa vuosina 2000–2005 käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Aiemmin vastaava päätelmä tehtiin käyttäen P90/P10-palkkasuhdetta (kuvio 20.1b) ja kahta vaihtoehtoista palkkahajontamittaria (kuvio 18.1b, s. 120).

Kuvio 20.5a Teollisuuden työntekijät
Palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljällä sopimusosalalla vuosina 1980–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna

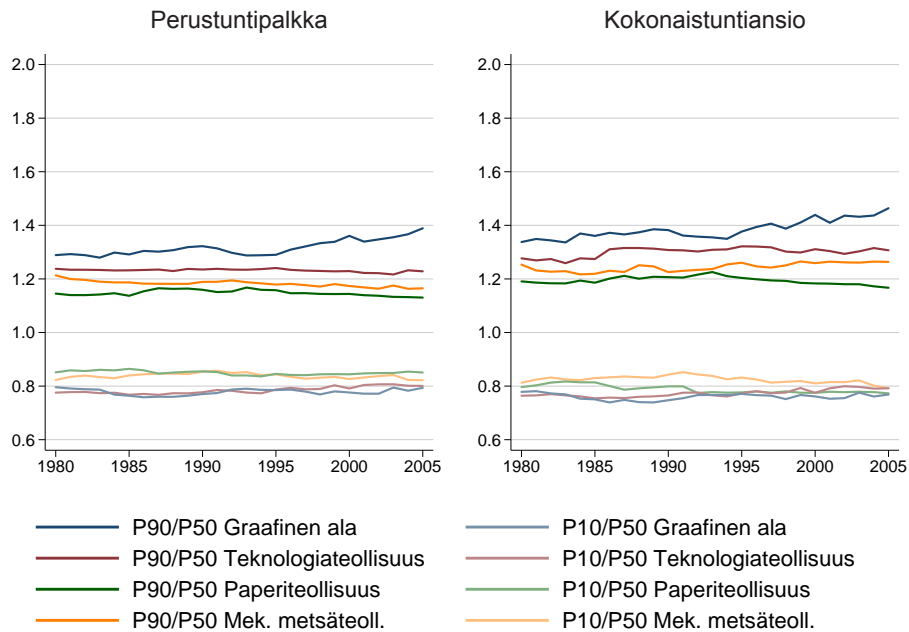


Ansiökäsitteellä ei ole juurikaan vaikutusta P10/P50-suhteen kehitykseen. Toisin sanoen säännönmukaisen palkan päälle maksettavien erilaisten lisien erilainen kehittyminen sopimusalan sisällä koskee etupäässä teollisuustoimihenkilöiden palkkajakauman ylempää osaa.

Palkkaerot ovat kaikilla tarkasteltavilla sopimusaloilla selvästi pienempiä teollisuuden työntekijöillä kuin teollisuuden toimihenkilöillä sekä palkkajakauman ylä- että alapään avulla arvioituna (kuvio 20.5a ja 20.5b). Esimerkiksi vuonna 2005 teollisuuden matalapalkkaisten työntekijöiden palkat olivat kaikilla neljällä sopimusosalalla noin 20 prosenttia alhaisemmat kuin saman sopimusalan keskipalkkaisten teollisuustyöntekijöiden palkat. Vastaavasti teollisuuden matalapalkkaisten toimihenkilöiden palkat olivat vuonna 2005 kaikilla neljällä sopimusosalalla suurin piirtein 30 prosenttia matalammat kuin saman sopimusalan keskipalkkaisten teollisuustoimihenkilöiden palkat (kuvio 20.4a).

Teollisuuden työntekijöillä muutokset palkkaeroissa ovat myös sopimusaloittain vähäisiä verrattuna vastaavaan kehitykseen teollisuuden toimihen-

Kuvio 20.5b Teollisuuden työntekijät
Palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljällä sopimusallalla vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansio-
käsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



kilöiden sopimusaloilla. Teollisuuden työntekijöiden sopimusaloilla suurin muutos liittyy siihen, että P90/P50-palkkasuhde on kasvanut graafisella alalla erityisesti 1990-luvun alun lamavuosien jälkeen. Kasvu on ollut merkittävä sekä perustuntipalkalla että kokonaistuntiansioilla mitattuna (kuvio 20.5b). Teollisuustyöntekijöiden muilla sopimusaloilla tapahtuneista muutoksista on lisäksi syytä mainita se, että P90/P50-palkkasuhde on 1990-luvun alusta alkaen alentunut varsin tasaisesti paperiteollisuudessa. Toisin sanoen paperiteollisuuden korkeapalkkaiset työntekijät ovat menettäneet jonkin verran asemiaan suhteessa keskipalkkaisiin. Kehitys ei ole kuitenkaan ollut kovin voimakasta varsinkaan perustuntipalkalla mitattuna.

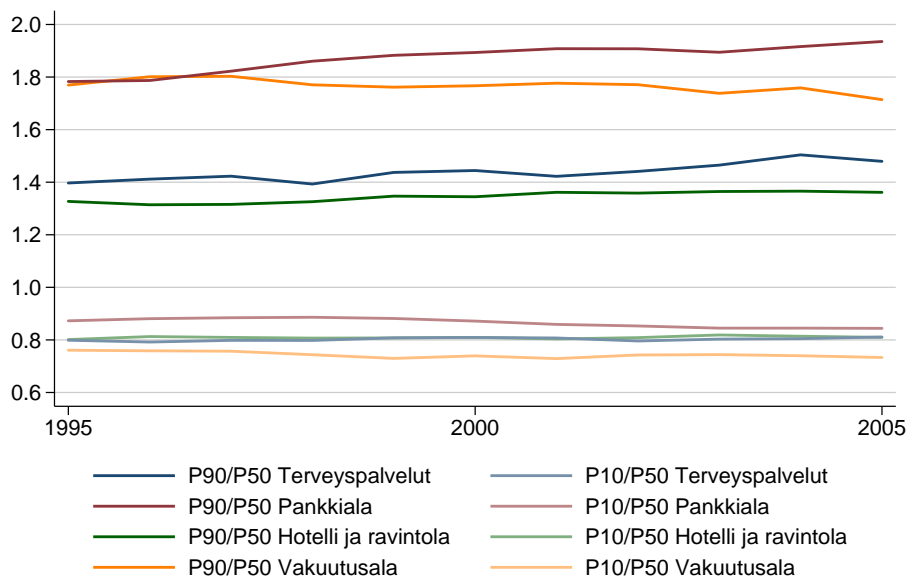
Muutokset ovat olleet vähäisimpiä tarkasteltavista sopimusaloista teknoliateollisuudessa sekä toisaalta mekaanisessa metsäteollisuudessa. Palkkaerojen kehitys 2000-luvun alussa toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä teknoliateollisuudessa eroaa siis myös käytettäessä P90/P50-palkkasuhdetta.

Vuonna 2005 P90/P50-palkkasuhde oli suurin graafisella alalla ja pienin puolestaan paperiteollisuuden työntekijöillä. Kahden sopimusalan välinen ero oli selvästi suurempi käytettäessä mittarina kokonaistuntiansioita verrattuna perustuntipalkkaan.

P10/P50-palkkasuhteessa tapahtuneet muutokset ovat yleisesti ottaen olleet vähäisiä teollisuustyöntekijöiden sopimusaloilla ansiokäsitteestä riippumatta. Tarkasteltavana ajanjaksona P10/P50-palkkasuhde on alentunut jonkin verran paperiteollisuuden sekä mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöillä. Toisin sanoen näillä kahdella sopimusalalla matalapalkkaiset työntekijät ovat menettäneet hieman asemiaan suhteessa keskipalkkaisiin työntekijöihin, mutta myöskään nämä muutokset eivät ole olleet kovin suuria. Paperiteollisuuden osalta muutos ajoittuu pääosin 1980-luvun loppupuoliskolle.

Palvelualoilla havaitaan se, että pankkialalla P90/P50-palkkasuhde on selvästi korkeimmalla tasolla tarkasteltavista neljästä sopimusalasta (kuvio

Kuvio 20.6a Palvelut
Palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljällä sopimusalalla vuosina 1995–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna

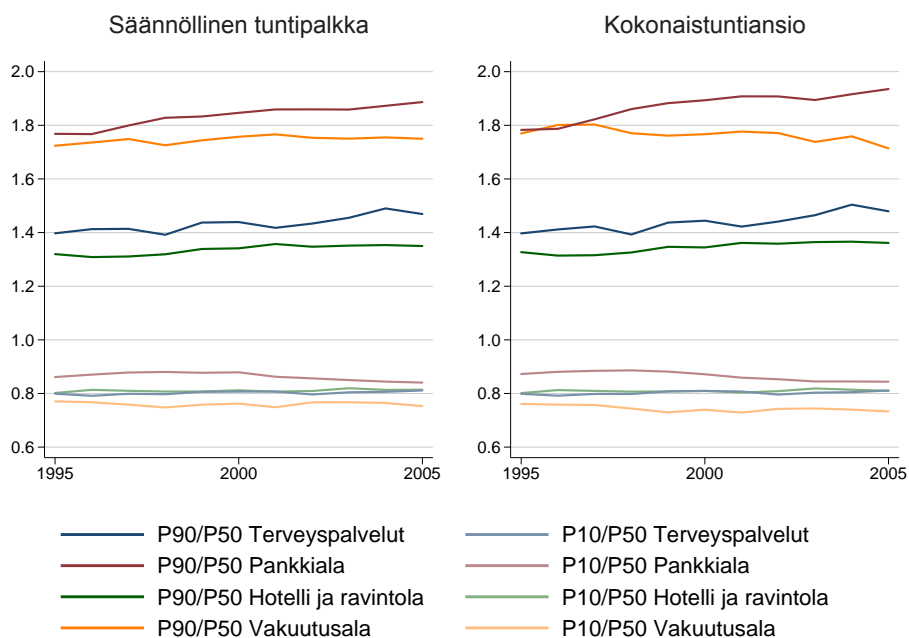


20.6a). Pankkialalla korkeapalkkaiset työntekijät saavat kokonaistuntiansioilla mitattuna lähes kaksinkertaista palkkaa verrattuna palkkajakauman mediaanissa sijaitsevaan työntekijään. Pankkialalla P90/P50-palkkasuhde on myös kasvanut vuosina 1995–2005.

Toiseksi korkeimmalla tasolla P90/P50-palkkasuhde on vakuutusosalalla, mutta tällä sopimusosalalla korkeapalkkaisten suhteessa keskipalkkaisiin on tapahtunut alenemista 1990-luvun alun laman päättymisen jälkeen ja erityisesti tarkasteluperiodin viimeisinä vuosina. Pankki- ja vakuutusosalalla korkeapalkkaisten suhde keskipalkkaisiin on suurin piirtein samalla tasolla kuin teollisuuden toimihenkilöillä ja samalla huomattavasti korkeammalla kuin teollisuuden työntekijöillä.

Matalin P90/P50-palkkasuhde on puolestaan terveyspalveluissa sekä toisaalta hotelli- ja ravintola-alalla. Näillä kahdella sopimusosalalla korkeapalkkais-

Kuvio 20.6b Palvelut
Palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljällä sopimusosalalla vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansio-käsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



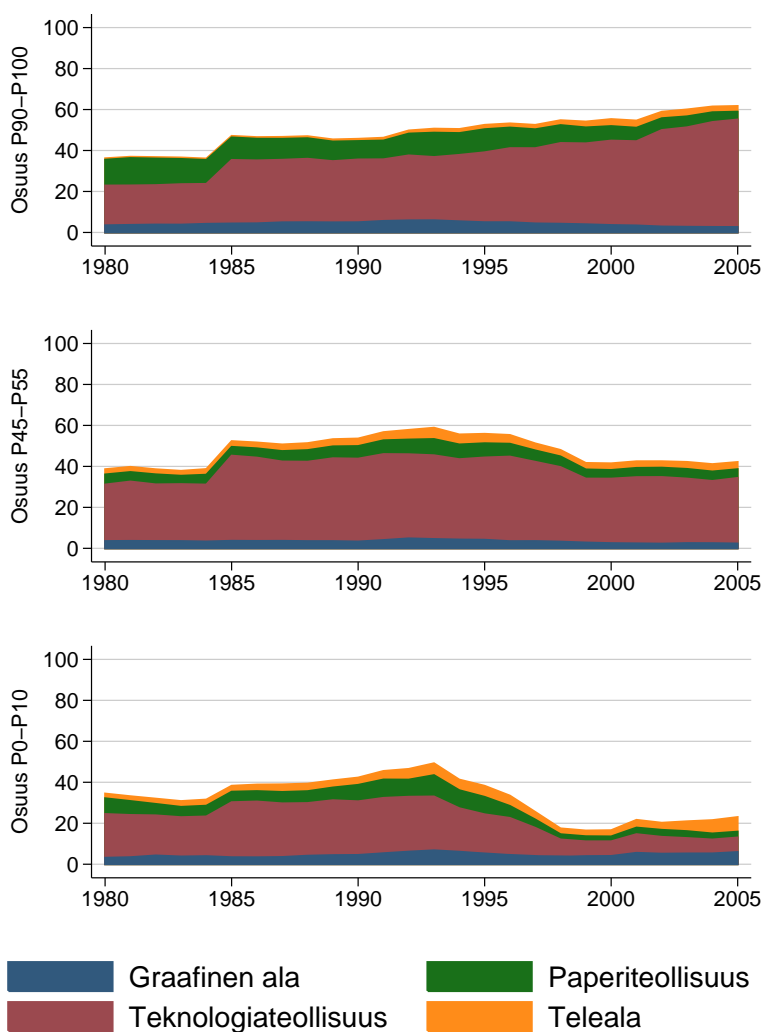
ten suhde keskipalkkaisiin on suurin piirtein samalla tasolla kuin teollisuuden työntekijöillä. Molemmilla sopimusaloilla P90/P50-palkkasuhteessa on kuitenkin tapahtunut jonkin verran kasvua erityisesti 2000-luvun alkuvuosina, enemmän terveyspalveluissa kuin hotelli- ja ravintola-alalla.

Pankkialan osalta havaitaan myös se, että P10/P50-palkkasuhde on alenunut jonkin verran vuosina 1995–2005. Toisin sanoen pankkialalla matalapalkkaiset ovat hiljalleen menettäneet asemiaan suhteessa keskipalkkaisiin. Muutokset ovat kuitenkin olleet suhteellisen vaatimattomia.

Kahden ansiokäsittelyn tuottama mielenkiintoinen ero on se, että vakuutusalan ei ole havaittavissa vuosina 2000–2005 alenemista sopimusalan korkeapalkkaisten palkkojen suhteessa keskipalkkaisten palkkoihin käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa (kuvio 20.6b). Kehityksen muilta osilta kahden palkkakäsittelyn välillä ei ole merkittäviä eroja (vrt. aiempi kuvio 20.3b koskien P90/P10-palkkasuhdetta).

20.2 SOPIMUSALOJEN VÄLISET PALKKASUHTEET

Kuvio 20.7 Teollisuuden toimihenkilöt
Neljän tarkasteltavan sopimusalan suhteelliset osuudet (%) *kaikista* matala- (P0–10), keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) toimihenkilöistä vuosina 1980–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Vastaavat säännölliseen tuntipalkkaan perustuvat osuudet on esitetty liitekuviossa A20.7 (s. 270).

Tarkasteltaessa neljän kohteena olevan sopimusalan suhteellisia osuuksia kaikista matala-, keski- ja korkeapalkkaisista teollisuustoimihenkilöistä havaitaan se, että ko. sopimusaloilla työskentelevien matalapalkkaisten osuus (P0–P10) on alentunut voimakkaasti 1990-luvun alun laman päättymisen jälkeen (edellisen sivun kuvio 20.7). Neljän sopimusalan matalapalkkaisten toimihenkilöiden osuus kasvoi sitä vastoin suurin piirtein kymmenen prosenttiyksikköä vuosina 1980–1993.

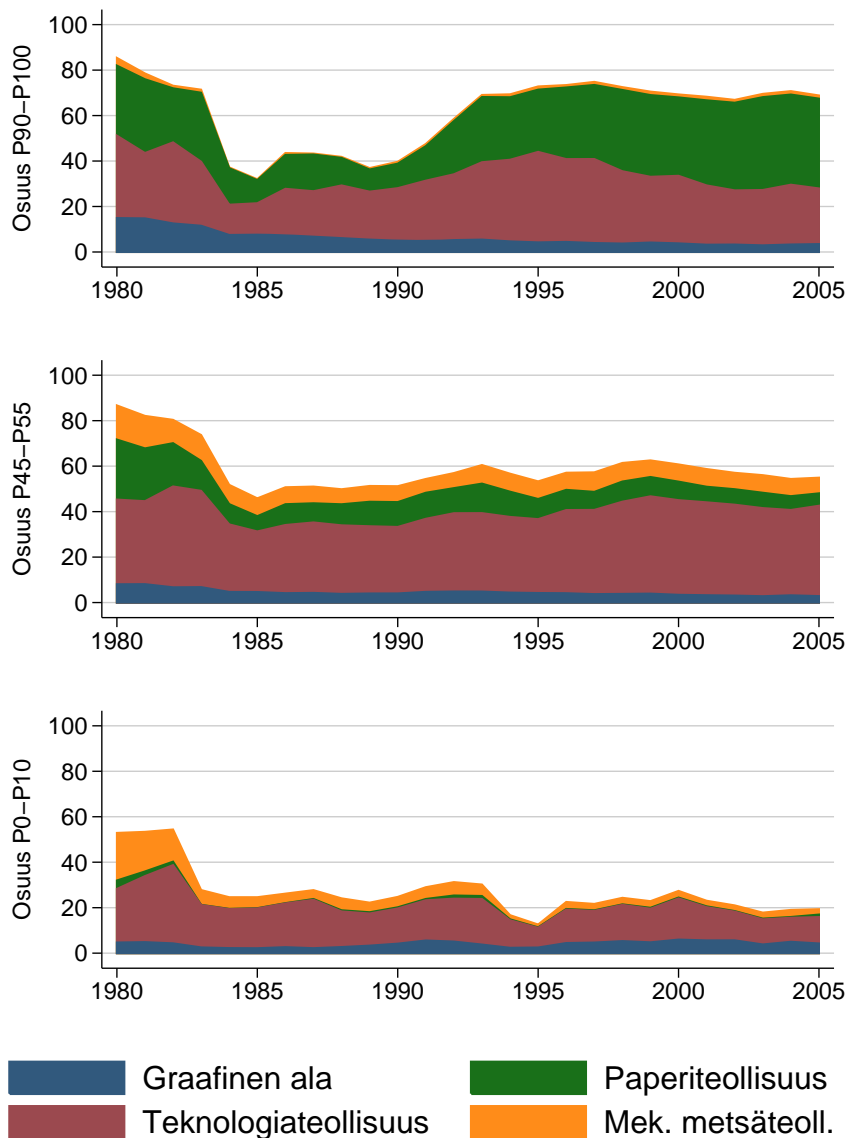
Vuonna 1980 selvästi suurin osa tarkasteltavien sopimusalojen kokoaikaisista matalapalkkaisista toimihenkilöistä työskenteli teknologiateollisuudessa. Myös vuonna 2005 matalapalkkaisia oli suhteellisesti eniten teknologiateollisuudessa, mutta ero graafiseen alaan ja toisaalta telealaan ei ollut enää mitenkään merkittävä. Matalapalkkaisten kokoaikaisien toimihenkilöiden suhteellinen osuus on siis alentunut tarkasteltavista sopimusaloista eniten ajanjaksolla 1980–2005 teknologiateollisuudessa. Tämä on sopusoinnussa sen aiemmin tehdyn havainnon kanssa, että teknologiateollisuudessa matalapalkkaisten toimihenkilöiden palkat ovat nousseet voimakkaasti erityisesti laman päättymisen jälkeen (kuvio 19.1, s. 125). Neljästä sopimusalasta vuonna 2005 vähiten kokoaikaisia matalapalkkaisia toimihenkilöitä oli paperiteollisuuden palveluksessa.

Keskipalkkaisten kokoaikaisien teollisuustoimihenkilöiden osuus (P45–P55) kasvoi tarkasteltavilla sopimusaloilla vuodesta 1985 aina 1990-luvun puoliväliin saakka, mutta on sen jälkeen palautunut 1980-luvun alussa vallinneelle tasolle. Sopimusalojen suhteellisten osuuksien muutoksissa heijastuvat osaltaan myös muutokset työnantajajärjestöjen jäsenkentässä. Ehdottomasti suurin osa tarkasteltavien sopimusalojen keskipalkkaisista toimihenkilöistä työskentelee teknologiateollisuudessa. Tämä piirre ei ole muuttunut vuosina 1980–2005.

Tarkastelevilla sopimusaloilla työskentelevien kokoaikaisien korkeapalkkaisten toimihenkilöiden osuus (P90–P100) on kasvanut ajanjaksolla 1980–2005 alle 40 prosentista suurin piirtein 60 prosenttiin vuonna 2005. Tarkastelujakson viimeisenä vuonna korkeapalkkaisia oli neljästä sopimusalasta selvästi eniten teknologiateollisuudessa. Vähiten heitä oli puolestaan telealalla ja graafisella alalla. Paperiteollisuudessa työskentelevien korkeapalkkaisten osuus on supistunut merkittävästi vuosina 1980–2005. Suurin muutos tässä suhteessa on tapahtunut 2000-luvulla.

Toisin sanoen teknologiateollisuuden suhteellinen osuus teollisuuden toimihenkilöistä kasvaa tuntuvasti siirryttäessä palkkajakaumassa ylöspäin. Lisäksi tämä kehitys on voimistunut merkittävästi tarkasteluajanjaksolla. Sama tilanne näyttää vallitsevan myös paperiteollisuudessa, vaikkakin vähemmän korostuneesti. Telealalla ja graafisella alalla tilanne on pikemmin päinvastainen,

Kuvio 20.8 Teollisuuden työntekijät
 Neljän tarkasteltavan sopimusalan suhteelliset osuudet (%) *kaikista* matala- (P0–10), keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) työntekijöistä vuosina 1980–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Vastaavat säännölliseen tuntipalkkaan perustuvat osuudet on esitetty liitekuviossa A20.8 (s. 271).

eli näiden sopimusalojen osuus teollisuuden toimihenkilöistä pienenee jonkin verran palkkatason noustessa.

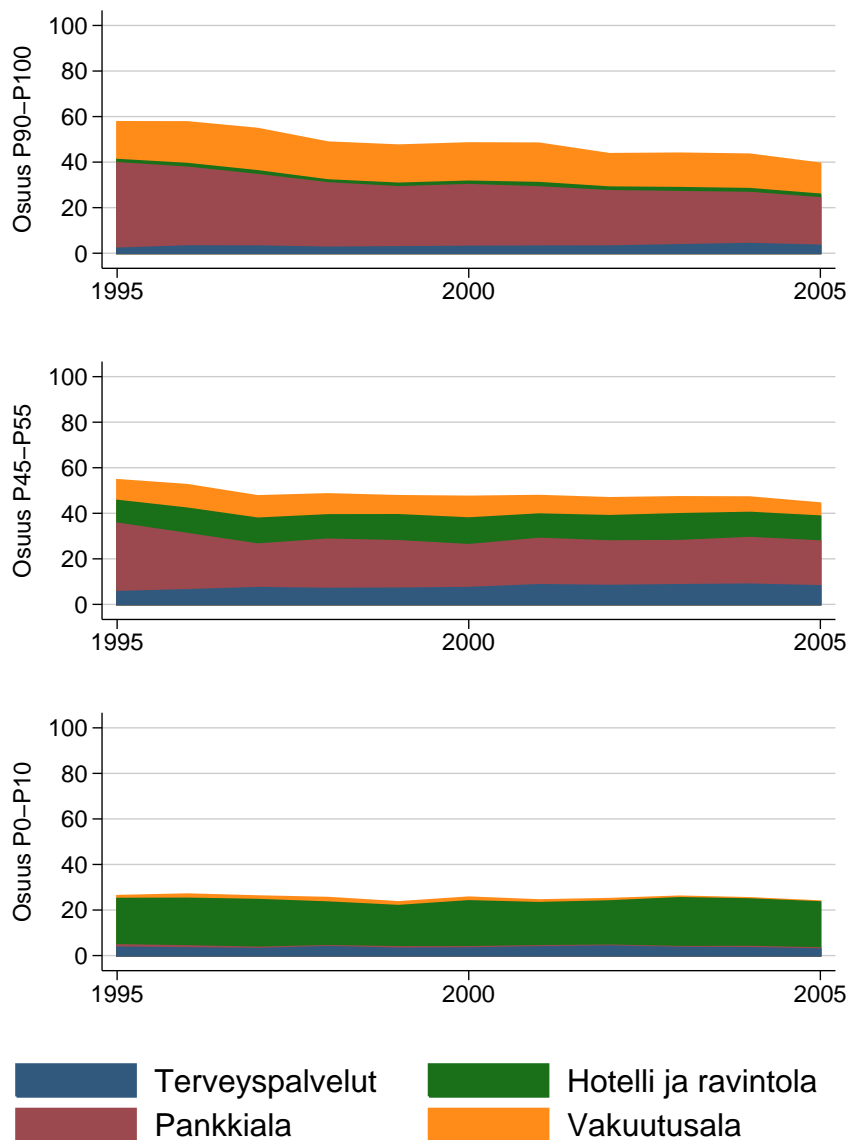
Teollisuuden työntekijöiden osalta voidaan todeta se, että tarkasteltavien sopimusalojen osuus teollisuuden kaikista kokoaikaisista matalapalkkaisista työntekijöistä on alentunut jyrkästi vuosina 1980–2005 (edellisen sivun kuvio 20.8). Vuonna 1980 neljän sopimusalan osuus kaikista kokoaikaisista matalapalkkaisista teollisuustyöntekijöistä oli runsaat 50 prosenttia, mutta vuonna 2005 ainoastaan noin 20 prosenttia. Vuonna 2005 ehdottomasti valtaosa matalapalkkaisista työskenteli teknologiateollisuuden palveluksessa. Toiseksi eniten heitä oli graafisella alalla. Mekaanisessa metsäteollisuudessa työskentelevien työntekijöiden osuus matalapalkkaisista on sitä vastoin kutistunut vuosina 1980–2005 lähes olemattomiin.

Tarkasteltavilla sopimusaloilla työskentelevien koko aikaisten keskipalkkaisten työntekijöiden osuus on ollut myös laskussa, mutta alenema on kuitenkin huomattavasti pienempi kuin vastaava muutos matalapalkkaisten osuudessa. Keskipalkkaisten osalta suurin muutos ajoittuu 1980-luvun puoliväliin. Tämän jälkeen neljän sopimusalan keskipalkkaisten osuus on pysynyt varsin tasaisena 50–60 prosentin tuntumassa, vaikka sopimusaloja onkin luonnehtinut monipolvinen rakennemuutos erityisesti 1990-luvulla. Keskipalkkaisia työntekijöitä on ollut vuosina 1980–2005 eniten teknologiateollisuudessa. Vähiten heitä on puolestaan ollut graafisella alalla.

Neljän sopimusalan koko aikaisten korkeapalkkaisten osuudessa tapahtui todella jyrkkä alenema 1980-luvun puolivälissä, mutta 1990-luvun kehityksen myötä korkeapalkkaisten osuus on palautunut lähes 1980-luvun alussa vallinneelle tasolle. Vuonna 2005 suurin osa neljän sopimusalan korkeapalkkaisista työntekijöistä oli paperiteollisuuden palveluksessa. Heidän osuutensa oli puolestaan toiseksi suurin teknologiateollisuudessa. Mekaanisessa metsäteollisuudessa työskentelevien korkeapalkkaisten osuus on ollut sitä vastoin olematon kaikkina vuosina 1980–2005. Tämän lisäksi graafisella alalla työskentelevien korkeapalkkaisten työntekijöiden osuus on alentunut voimakkaasti. Suurin muutos graafisella alalla ajoittuu 1980-luvulle.

Sopimusaloittain vertailtuna paperiteollisuuden suhteellinen osuus teollisuuden työntekijöistä kasvaa siis tuntuvasti siirryttäessä palkkajakaumassa ylöspäin. Sekä teknologia- että mekaanisessa metsäteollisuudessa pääpaino on puolestaan keskipalkkaisten osuudessa. Graafisella alalla toistuu toimihenkilöiden puolella vallitseva tilanne eli sopimusalan osuus teollisuuden työntekijöistä pikemmin pienenee hieman palkkatason noustessa.

Kuvio 20.9 Palvelut
 Neljän tarkasteltavan sopimusalan suhteelliset osuudet (%) *kaikista* matala- (P0–10),
 keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) palvelualoilla työskentelevistä vuosina
 1995–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Vastaavat säännölliseen tuntipalkkaan perustuvat osuudet on esitetty liitekuviossa A20.9 (s. 272).

Tarkasteltavilla palvelusopimusaloilla matala-, keski- ja korkeapalkkaisten osuuksissa on yleisesti ottaen tapahtunut huomattavasti vähemmän muutoksia kuin teollisuuden toimihenkilöillä ja työntekijöillä (kuvio 20.9). Osaltaan tämä heijastelee luonnollisesti lyhyempää tarkasteluperiodia, joka kattaa vuodet 1995–2005.

Tarkasteltavien sopimusalojen välillä on suuria palkkaeroja. Ehdottomasti valtaosa matalapalkkaisista kokoaikaisista työntekijöistä työskentelee hotelli- ja ravintola-alan palveluksessa. Täsmälleen sama päätelmä sopimusalojen palkkatasojen välisistä eroista tehtiin aiemmin palkkajakauman perusteella (kuvio 17.3, s. 117). Toiseksi eniten matalapalkkaisten ryhmässä on terveyspalveluissa työskenteleviä. Pankki- ja vakuutusalan työntekijöitä ei ole sitä vastoin käytännöllisesti katsoen lainkaan matalapalkkaisten ryhmässä.

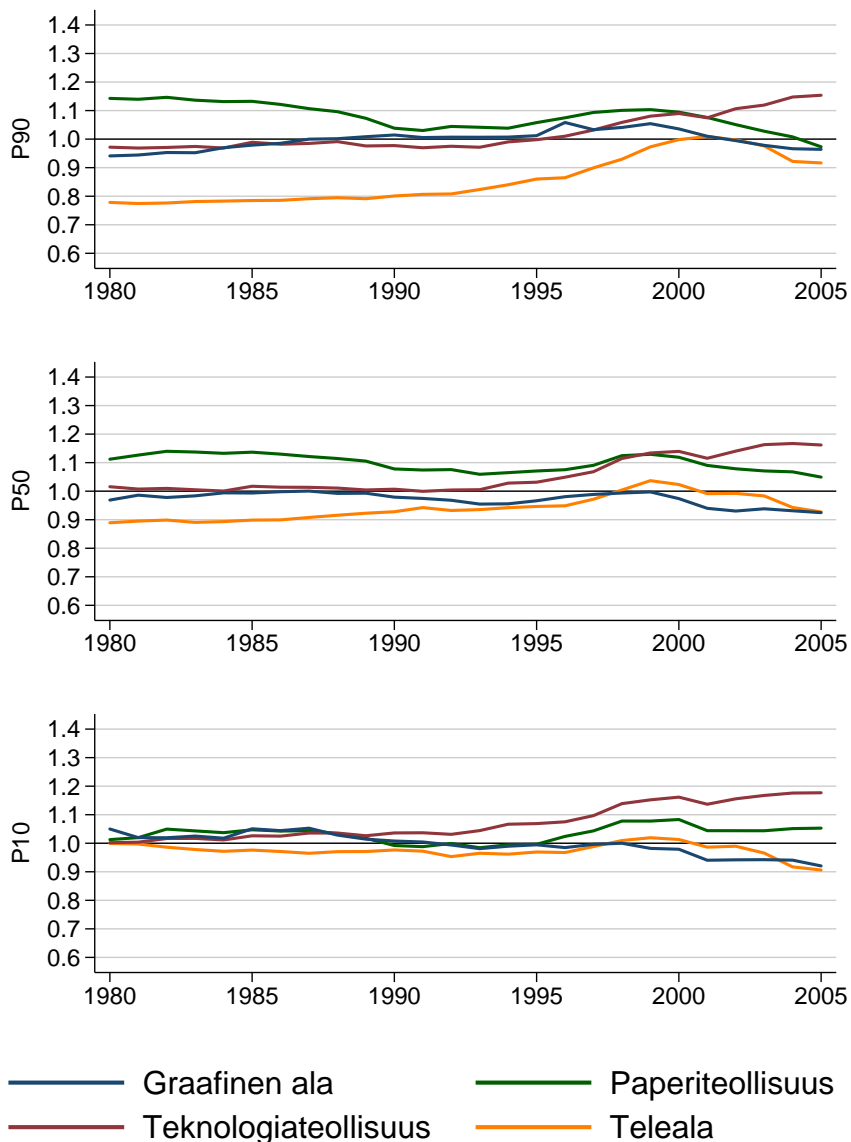
Tarkasteltavat sopimusalat ovat sitä vastoin varsin tasaisesti edustettuina keskipalkkaisten ryhmässä. Merkittävin muutos liittyy siihen, että pankkialalla työskentelevien keskipalkkaisten osuudessa on tapahtunut alenemista vuosina 1995–2000.

Tämän lisäksi havaitaan se, että neljän sopimusalan korkeapalkkaisten osuudessa on tapahtunut merkittävää laskua vuosina 1995–2005. Vuonna 1995 tarkasteltavien sopimusalojen osuus palvelualojen kaikista kokoaikaisista korkeapalkkaisista palkansaajista oli lähes 60 prosenttia, mutta vuonna 2005 se oli laskenut 40 prosenttiin. Ehdottomasti suurin osa neljän sopimusalan korkeapalkkaisista työntekijöistä työskentelee vakuutus- ja pankkialalla. Terveyspalveluissa ja toisaalta hotelli- ja ravintola-alalla työskenteleviä on sitä vastoin hyvin vähän korkeapalkkaisten ryhmässä. Korkeapalkkaisten osuuksissa tapahtunut suurin muutos on se, että pankkialalla työskentelevien osuus on laskenut vuosina 1995–2000 myös korkeapalkkaisten ryhmässä. Kehitys heijastelee mitä ilmeisimmin alalla tapahtunutta voimakasta rakennemuutosta, johon on liittynyt työntekijöiden määrän väheneminen pankeissa. Työvoiman väheneminen on siis koskenut myös sopimusalan korkeapalkkaisia työntekijöitä.

Sopimusaloittain tarkasteltuna pankki- ja vakuutusalan suhteellinen osuus palvelualoilla työskentelevistä kasvaa tuntuvasti palkkatason noustessa. Terveyspalveluissa työskentelevät keskittyvät sitä vastoin keskipalkkaisten ryhmään. Sen sijaan hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevillä sopimusalan osuus pienenee voimakkaasti siirryttäessä palkkajakaumassa ylöspäin.

Eriteltäessä tarkastelun kohteena olevien sopimusalojen matala-, keski- ja korkeapalkkaisten palkka-asemaa suhteessa teollisuuden kaikkiin matala-, keski- ja korkeapalkkaisiin toimihenkilöihin (kokonaistuntiansioilla mitattuna) havaitaan, että matalapalkkaisten osalta selvästi parhaiten pärjäävät teknolo-

Kuvio 20.10 Teollisuuden toimihenkilöt
Neljän tarkasteltavan sopimusalan matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisten (P90) palkka-asema suhteessa *kaikkiin* matala-, keski- ja korkeapalkkaisiin toimihenkilöihin vuosina 1980–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



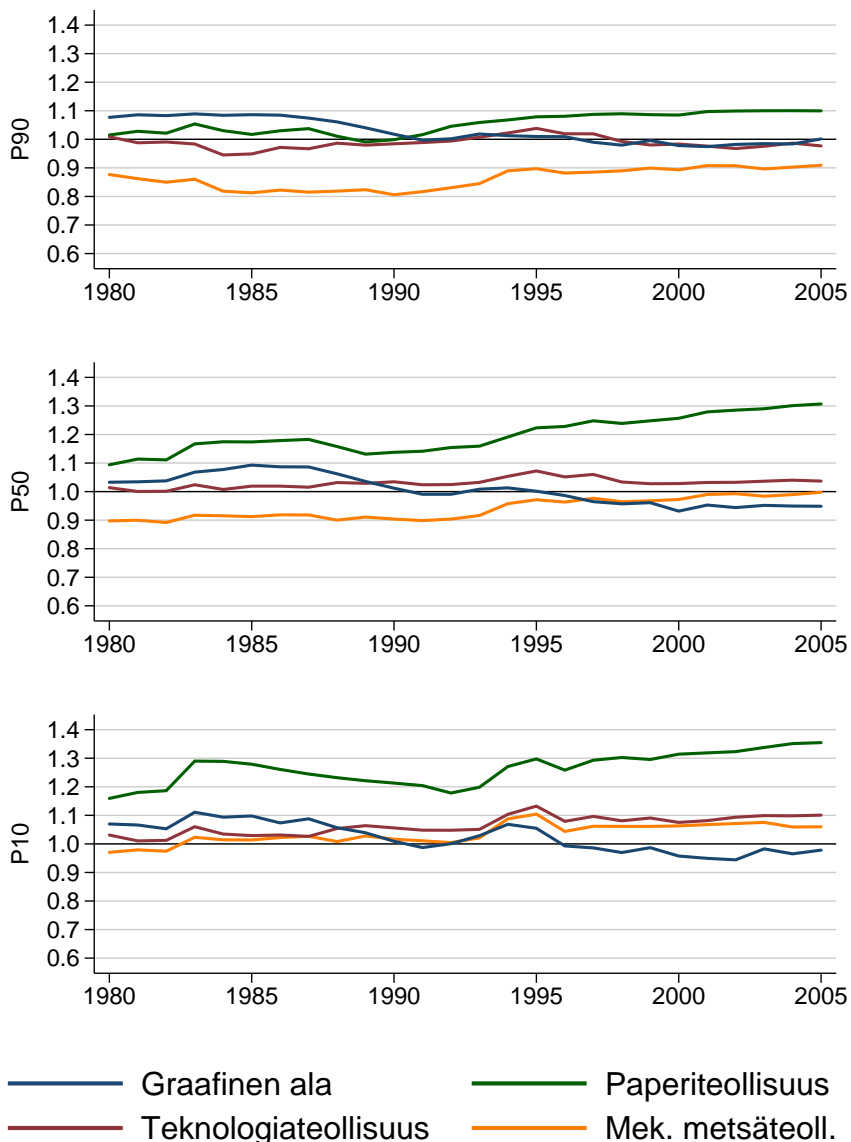
Vastaavat säännölliseen tuntipalkkaan perustuvat laskelmat on esitetty liitekuviossa A20.10 (s. 273).

gia- ja paperiteollisuuden kokoaikaiset toimihenkilöt (edellisen sivun kuvio 20.10). Erityisesti teknologiateollisuuden matalapalkkaiset toimihenkilöt ovat onnistuneet parantamaan merkittävästi asemaansa suhteessa kaikkiin matalapalkkaisiin teollisuustoimihenkilöihin vuosina 1980–2005. Vuonna 1980 teknologiateollisuuden matalapalkkaisten toimihenkilöiden kokonaistuntiansiot olivat hyvin lähellä kaikkien teollisuuden matalapalkkaisten toimihenkilöiden kokonaistuntiansioita, mutta vuonna 2005 heidän näin mitattu palkkatasonsa oli noin 20 prosenttia korkeampi. Myös paperiteollisuuden matalapalkkaiset toimihenkilöt ovat onnistuneet parantamaan asemaansa suhteessa teollisuuden kaikkiin matalapalkkaisiin toimihenkilöihin erityisesti 1990-luvun alun laman päättymisen jälkeen. Graafisella alalla ja telealalla työskentelevät matalapalkkaiset toimihenkilöt ovat sitä vastoin menettäneet suhteellista asemaansa teollisuuden kaikkien toimihenkilöiden kokonaistuntiansioihin perustuvassa palkkahierarkiassa vuosina 2000–2005.

Myös kokoaikaisten keskipalkkaisten toimihenkilöiden asema on parantunut teknologiateollisuudessa erityisesti 1990-luvun puolivälistä lukien. Vuonna 2005 teknologiateollisuuden keskipalkkaiset toimihenkilöt saivat korkeinta kokonaistuntiansioilla mitattua palkkaa tarkasteltavista neljästä sopimuslajista. Kuten matalapalkkaistenkin ryhmässä heidän palkkatasonsa oli suurin piirtein 20 prosenttia korkeampi kuin keskipalkkaisten keskimääräinen palkka teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä. Keskipalkkaiset ovat sitä vastoin menettäneet hieman asemaansa sekä paperiteollisuudessa, graafisella että telealalla. Näillä aloilla työskentelevien keskipalkkaisten toimihenkilöiden aseman heikkeneminen on tapahtunut vuosina 2000–2005 eli samana ajanjaksona, jolloin teknologiateollisuuden palveluksessa työskentelevät toimihenkilöt ovat puolestaan onnistuneet parantamaan asemaansa.

Korkeapalkkaisten osalta suurin muutos liittyy siihen, että käytettäessä palkkamittarina kokonaistuntiansioita teknologiateollisuudessa ja telealalla työskentelevät korkeapalkkaiset toimihenkilöt ovat onnistuneet parantamaan asemaansa suhteessa teollisuuden kaikkiin korkeapalkkaisiin toimihenkilöihin. Telealalla korkeapalkkaisten vastaava palkkataso on noussut keskiarvon tuntumaan. Teknologiateollisuudessa korkeapalkkaisten palkat ovat sitä vastoin nousseet keskiarvoa korkeammalle tasolle. Vuonna 2005 korkeapalkkaisten teknologiateollisuuden toimihenkilöiden palkat olivat nykyin noin 20 prosenttia korkeampia kuin teollisuuden korkeapalkkaisilla toimihenkilöillä keskimäärin tarkasteltuna. Paperiteollisuudessa korkeapalkkaisten asema on sitä vastoin heikentynyt vuosina 1980–2005 verrattuna teollisuuden kaikkiin korkeapalkkaisiin toimihenkilöihin. Graafisella alalla muutokset ovat sen sijaan olleet suhteellisen vähäisiä.

Kuvio 20.11 Teollisuuden työntekijät
 Neljän tarkasteltavan sopimusalan matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisten (P90) palkka-asema suhteessa *kaikkiin* matala-, keski- ja korkeapalkkaisiin työntekijöihin vuosina 1980–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Vastaavat säännölliseen tuntipalkkaan perustuvat laskelmat on esitetty liitekuviossa A20.11 (s. 274).

Teollisuuden työntekijöiden osalta havaitaan se, että paperiteollisuuden matalapalkkaiset työntekijät ovat kokonaistuntiansioilla mitattuna selvästi paremmin palkattuja kuin teollisuuden matalapalkkaiset työntekijät keskimäärin (kuvio 20.11). Vuonna 2005 paperiteollisuuden matalapalkkaiset työntekijät saivat noin 35 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin teollisuuden matalapalkkaiset työntekijät keskimäärin. Paperiteollisuuden matalapalkkaiset työntekijät ovat myös onnistuneet parantamaan jonkin verran asemiaan vuosina 1980–2005. Suurin muutos tosin ajoittuu 1980-luvun alkuun. Muiden sopimusalojen osalta muutokset ovat sitä vastoin olleet varsin vähäisiä. Tarkasteltavista sopimusaloista matalapalkkaiset työntekijät ovat heikoimmassa asemassa graafisella alalla, jossa työskentelevien henkilöiden kokonaistuntiansiot ovat aavistuksen verran matalampia kuin matalapalkkaisten työntekijöiden kokonaistuntiansiot teollisuudessa keskimäärin.

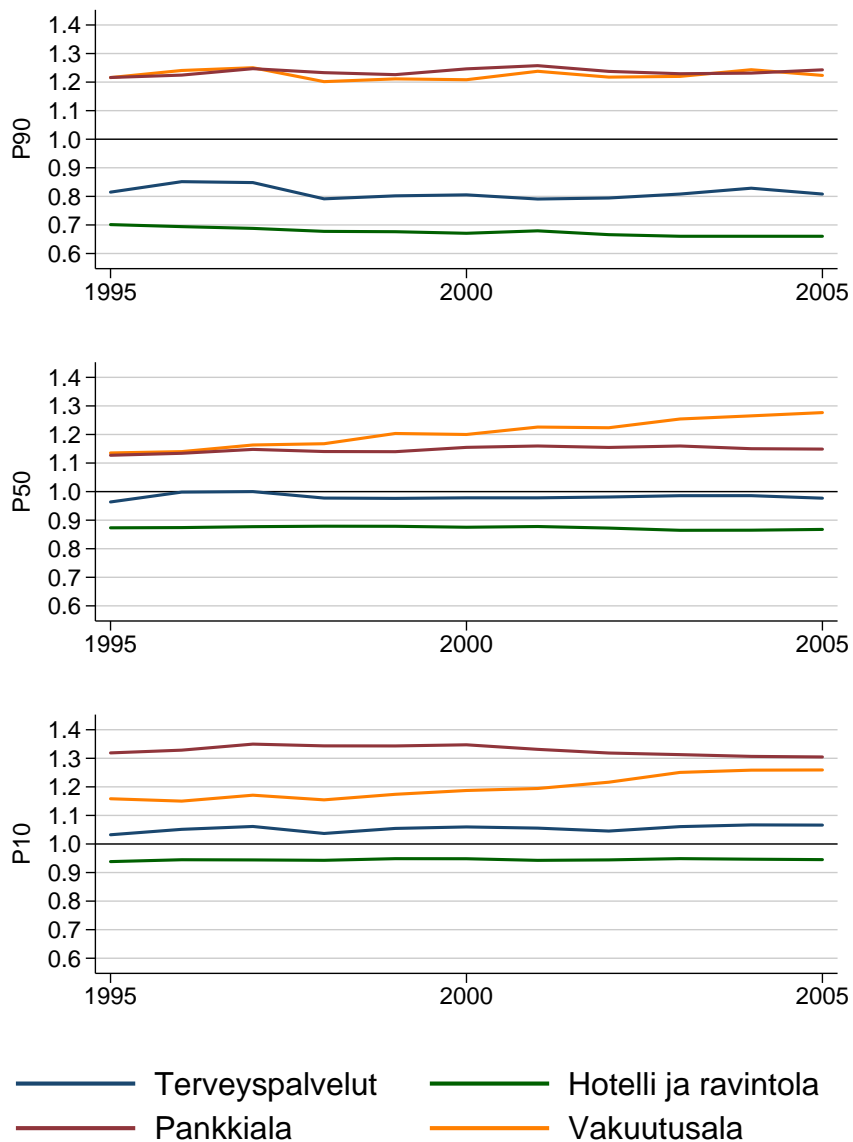
Paperiteollisuudessa myös keskipalkkaiset työntekijät ansaitsevat huomattavasti korkeampaa palkkaa kuin keskipalkkaiset työntekijät teollisuudessa keskimäärin. Heidän kokonaistuntiansioilla mitattu palkkansa ylittää teollisuuden keskipalkkaisten työntekijöiden vastaavan palkkatason suurin piirtein 30 prosentilla. Keskipalkkaisten osalta suurin muutos liittyy siihen, että nimenomaan keskipalkkaiset paperiteollisuuden työntekijät ovat onnistuneet myös parantamaan asemiaan vuosina 1980–2005. Graafisella alalla keskipalkkaiset työntekijät ovat sitä vastoin joutuneet menettämään asemiaan teollisuuden työntekijöiden palkkahierarkiassa. Toisin sanoen heidän palkkakehityksensä on tarkastelujaksolla jäänyt jälkeen keskipalkkaisten teollisuuden työntekijöiden keskimääräisestä palkkakehityksestä: 1980-luvun puolivälissä graafisen alan keskipalkkaiset työntekijät olivat paremmin palkattuja kuin teollisuuden keskipalkkaiset työntekijät keskimäärin, mutta vuoteen 2005 mennessä heidän asemansa oli heikentynyt keskiarvon alapuolelle.

Korkeapalkkaisten osalta muutokset ovat yleisesti ottaen vähäisempiä kuin matala- ja keskipalkkaisten työntekijöiden ryhmässä tapahtuneet vastaavat muutokset. Suurin muutos liittyy siihen, että myös graafisen alan korkeapalkkaiset työntekijät ovat menettäneet asemiaan. Paperiteollisuuden korkeapalkkaiset ovat sitä vastoin onnistuneet parantamaan asemiaan vuosina 1990–2005. Kokonaistuntiansioilla mitattuna paperiteollisuuden korkeapalkkaiset työntekijät olivat vuonna 2005 parhaassa asemassa tarkasteltavista neljästä sopimusalasta. Mekaanisessa metsäteollisuudessa työskentelevät korkeapalkkaiset olivat puolestaan heikoimmassa asemassa teollisuuden työntekijöiden palkkahierarkiassa.

Palvelualojen osalta havaitaan se, että pankki-, vakuutus- ja terveyspalvelualoilla työskentelevät matalapalkkaiset ansaitsevat korkeampaa palkkaa kuin palvelualojen matalapalkkaiset keskimäärin (kuvio 20.12). Kokonaistun-

Kuvio 20.12 Palvelut

Neljän tarkasteltavan sopimusalan matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisten (P90) palkka-asema suhteessa *kaikkiin* matala-, keski- ja korkeapalkkaisiin palvelu-aloilla työskenteleviin vuosina 1980–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Vastaavat säännölliseen tuntipalkkaan perustuvat laskelmat on esitetty liitekuviossa A20.12 (s. 275).

tiansioilla mitattuna pankki- ja vakuutusosalalla työskentelevät matalapalkkaiset saavat noin 30 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin keskimäärin palvelualoilla työskentelevät matalapalkkaiset työntekijät. Terveyspalveluissa työskentelevät saavat hieman alle 10 prosenttia korkeampaa palkkaa. Hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevät matalapalkkaiset saavat sitä vastoin alhaisempaa palkkaa kuin matalapalkkaiset työntekijät keskimäärin palvelualoilla. Merkittävin muutos matalapalkkaisten ryhmässä liittyy siihen, että vakuutusalan matalapalkkaiset ovat onnistuneet parantamaan asemiaan vuosina 1995–2005. Samalla pankkialan matalapalkkaiset työntekijät ovat menettäneet jonkin verran asemiaan 2000-luvun puolella, mutta tarkasteltavien sopimusalojen keskinäinen järjestys palvelualojen palkkahierarkiassa ei ole kuitenkaan muuttunut lainkaan 10-vuotiskaudella 1995–2005. Palvelualojen palkkarakenne on siis tässä suhteessa pysynyt muuttumattomana. Arvioitaessa palkkarakenteen pysyvyyttä palvelualoilla verrattuna teollisuuteen on syytä huomioida se, että palvelualojen aineisto kattaa huomattavasti lyhyemmän ajanjakson kuin teollisuuden palkka-aineistot. Lisäksi on myös tässä yhteydessä syytä muistuttaa siitä, että tarkastelussa ovat mukana pelkästään kokoaikaiset palkansaajat, mikä rajausta vaikuttaa huomattavasti enemmän palvelualojen kuin teollisuuden tuloksiin.

Keskipalkkaisten osalta ehdottomasti parhaassa asemassa ovat vakuutus- ja pankkialan työntekijät etenkin palkkamittarin ollessa kokonaistuntiansio eikä säännöllinen tuntipalkka. Vakuutusalan keskipalkkaiset työntekijät ovat myös onnistuneet parantamaan asemiaan vuosina 1995–2005. Keskipalkkaisten ryhmässä kaikkein heikoiten tarkasteltavista sopimusaloista pärjäävät terveyspalveluissa sekä erityisesti hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevät. Hotelli- ja ravintola-alalla keskipalkkaisten kokonaistuntiansiot ovat selvästi matalampia kuin palvelualoilla keskimäärin.

Korkeapalkkaisten osalta tarkasteltavat palvelualojen sopimusalat jakautuvat selvästi kahteen toisistaan poikkeavaan sopimusalaryhmään. Pankki- ja vakuutusosalalla korkeapalkkaiset työntekijät saavat selvästi korkeampaa palkkaa kuin korkeapalkkaiset työntekijät keskimäärin palvelualoilla. Näillä kahdella sopimusosalalla hyvin ansaitsevien kokonaistuntiansiot ovat noin 20 prosenttia suuremmat kuin palvelualojen korkeapalkkaisilla keskimäärin. Terveyspalveluissa sekä erityisesti hotelli- ja ravintola-alalla kokonaistuntiansiot ovat kahden sopimusalan korkeapalkkaisilla sitä vastoin huomattavasti matalammat kuin korkeapalkkaisilla keskimäärin palvelualoilla. Esimerkiksi vuonna 2005 hotelli- ja ravintola-alan korkeapalkkaiset työntekijät ansaitsivat suurin piirtein 30 prosenttia vähemmän kuin palvelualojen korkeapalkkaiset työntekijät keskimäärin. Korkeapalkkaisten asemassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia sopimusaloittain tarkasteltuna vuosina 1995–2005.

21 PALKKOJEN SOPIMUSALOITTAISEN TARKASTELUN TULOSTEN YHTEENVETO

Raportin tässä osassa eriteltiin aiempaa tarkastelua yksityiskohtaisemmin palkkaerojen kehitystä teollisuuden sekä palvelualojen muutamalla tärkeällä sopimusalalla. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden palkkaerot pysyivät jokseenkin muuttumattomina vuosina 1980–1990, supistuivat vuosina 1990–1995 ja puolestaan kasvoivat vuosina 2000–2005. Palkkaerojen kasvu vuosina 2000–2005 palautti teknologiateollisuuden toimihenkilöiden palkkaerot vuoden 1980 tasolle. Sopimusalan toimihenkilöiden palkkahajonnan kasvua ei ole sitä vastoin nähtävissä vuosina 2000–2005 käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Tämä tarkoittaa sitä, että teknologiateollisuuden toimihenkilöiden palkkahajonnan kasvua vuosina 2000–2005 selittää säännönmukaisen palkan päälle maksettavien erilaisten lisien erilainen kehittyminen toimihenkilöiden ryhmän sisällä. Toisin sanoen kaikki teknologiateollisuuden toimihenkilöt eivät ole päässeet säännönmukaisen palkan päälle maksettavien erilaisten lisien piiriin, jotka ovat yleistyneet alan yrityksissä 2000-luvun alussa.

Teollisuuden työntekijöiden palkkahajonnan muutokset ovat olleet myös sopimusaloittain eritellen huomattavasti vähäisempiä kuin teollisuuden toimihenkilöiden vastaavat muutokset tarkasteltavana ajanjaksona. Palkkahajonnan taso on ollut selkeästi korkein graafisen alan työntekijöillä vuosina 1980–2005. Sopimusalan työntekijöiden palkkahajonnassa on tapahtunut myös jonkin verran kasvua ajanjaksolla.

Palvelualoilla palkkahajonta on suurin piirtein samalla tasolla kuin teollisuuden toimihenkilöillä lukuun ottamatta hotelli- ja ravintola-alaa, jossa palkkahajonta on jonkin verran pienempi kuin teollisuuden toimihenkilöillä. Vuonna 2005 palkkahajonta oli selvästi suurinta pankkialalla ja pienintä sitä vastoin hotelli- ja ravintola-alalla. Palkkahajonnassa on tapahtunut mielenkiintoisia muutoksia 10-vuotisjaksolla 1995–2005. Vakuutusala lukuun ottamatta palkkahajonta on kasvanut kolmella muulla tarkasteltavalla sopimusalalla näinä vuosina. Tarkasteltaessa palvelualojen kehitystä käyttäen kahta ansiokäsitettä havaitaan ennen kaikkea se, että pankkialalla palkkahajonnan kasvu on ollut huomattavasti voimakkaampaa käytettäessä kokonaistuntiansiota verrattuna säännöllisen tuntipalkan kehitykseen. Säännöllisen palkan päälle maksettavat erilaiset lisät ovat toisin sanoen kasvattaneet palkkaeroja myös pankkialalla.

Tarkasteltaessa korkeapalkkaisten suhdetta matalapalkkaisiin teollisuuden toimihenkilöillä havaitaan, että kehityksessä on ollut todella merkittäviä eroja

sopimusalojen välillä. Palkkajakauman kahden ääripään suhde on kasvanut voimakkaasti erityisesti telealalla. Palkkaerojen kasvu on voimistunut telealalla ennen kaikkea vuoden 1995 jälkeen. Teollisuuden työntekijöiden P90/P10-palkkasuhde on myös sopimusaloittain tarkastellen huomattavasti pienempi kuin teollisuuden toimihenkilöillä. Palkkaerot mitattuna palkkajakauman kahden ääripään erotuksena ovat siten teollisuuden toimihenkilöiden välillä huomattavasti suurempia kuin teollisuuden työntekijöiden välillä. Todettakoon myös, että sekä teknologiateollisuuden toimihenkilöillä että sopimusalan työntekijöillä palkkaerot ovat vuoteen 2005 mennessä palautuneet 1980-luvun alussa vallinneelle tasolle. Palvelualoista P90/P10-palkkasuhde on selvästi suurin vakuutus- ja pankkialalla. Vakuutus- ja pankkialalla korkeapalkkaiset työntekijät saavat reilusti kaksinkertaista palkkaa verrattuna saman sopimusalan matalapalkkaisiin työntekijöihin.

Eriteltäessä tarkastelun kohteena olevien sopimusalojen matala-, keski- ja korkeapalkkaisten palkka-asemaa suhteessa teollisuuden kaikkiin kokoaikaisiin matala-, keski- ja korkeapalkkaisiin toimihenkilöihin havaitaan, että matalapalkkaisten osalta selvästi parhaiten pärjäävät teknologia- ja paperiteollisuuden toimihenkilöt. Erityisesti teknologiateollisuuden matalapalkkaiset toimihenkilöt ovat onnistuneet parantamaan merkittävästi asemaansa suhteessa kaikkiin matalapalkkaisiin teollisuuden toimihenkilöihin vuosina 1980–2005. Vuonna 2005 teknologiateollisuuden keskipalkkaiset toimihenkilöt saivat korkeinta palkkaa tarkasteltavista neljästä sopimusalasta. Korkeapalkkaisten osalta suurin muutos liittyy puolestaan siihen, että teknologiateollisuudessa ja telealalla työskentelevät korkeapalkkaiset toimihenkilöt ovat onnistuneet parantamaan asemaansa suhteessa teollisuuden kaikkiin korkeapalkkaisiin toimihenkilöihin.

Teollisuuden työntekijöiden osalta havaitaan se, että paperiteollisuuden matalapalkkaiset työntekijät ovat selvästi paremmin palkattuja kuin teollisuuden kokoaikaiset matalapalkkaiset työntekijät keskimäärin. Vuonna 2005 paperiteollisuuden matalapalkkaiset työntekijät saivat noin 35 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin teollisuuden matalapalkkaiset työntekijät keskimäärin. Paperiteollisuudessa myös keskipalkkaiset työntekijät ansaitsevat huomattavasti korkeampaa palkkaa kuin keskipalkkaiset työntekijät teollisuudessa keskimäärin. Korkeapalkkaisten osalta muutokset ovat yleisesti ottaen vähäisempiä kuin matala- ja keskipalkkaisten työntekijöiden ryhmässä tapahtuneet vastaavat muutokset.

Palvelualojen osalta havaitaan puolestaan se, että pankki-, vakuutus- ja terveyspalvelualoilla työskentelevät matalapalkkaiset ansaitsevat korkeampaa palkkaa kuin palvelualojen kokoaikaiset matalapalkkaiset työntekijät keskimää-

rin. Pankki- ja vakuutusosalalla työskentelevät matalapalkkaiset saavat suurin piirtein 30 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin keskimäärin palvelualoilla työskentelevät matalapalkkaiset työntekijät. Hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevät matalapalkkaiset saavat sitä vastoin jonkin verran matalampaa palkkaa kuin matalapalkkaiset työntekijät keskimäärin palvelualoilla. Keskipalkkaisten osalta ehdottomasti parhaassa asemassa ovat pankki- ja erityisesti vakuutusalan työntekijät. Korkeapalkkaisten osalta tarkasteltavat palvelualojen sopimusalat jakautuvat selkeimmin kahteen ryhmään. Pankki- ja vakuutusaloilla korkeapalkkaiset työntekijät saavat selvästi korkeampaa palkkaa kuin korkeapalkkaiset työntekijät keskimäärin palvelualoilla. Näillä kahdella sopimusosalalla korkeapalkkaiset työntekijät saavat suurin piirtein 20 prosenttia korkeampaa palkkaa. Terveyspalveluissa sekä erityisesti hotelli- ja ravintola-alalla korkeapalkkaiset saavat sitä vastoin huomattavasti matalampaa palkkaa kuin korkeapalkkaiset keskimäärin palvelualoilla.

OSA IV

Palkkojen
toimipaikkatasoisen
tarkastelun tuloksia

22 TOIMIPAIKKOJEN SISÄISET JA VÄLISET PALKKAEROT ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

Tässä luvussa tarkastellaan toimipaikkojen sisäisiä ja välisiä palkkaeroja kolmessa tarkastelun kohteena olevassa palkansaajaryhmässä eli teollisuuden toimihenkilöiden, teollisuuden työntekijöiden ja palvelualoilla työskentelevien ryhmissä. Tarkemmin sanottuna tutkitaan, missä määrin palkkojen vaihtelu kolmessa palkansaajaryhmässä heijastaa yhtäältä toimipaikkojen *sisällä* esiintyviä palkkaeroja ja toisaalta toimipaikkojen *välillä* esiintyviä palkkaeroja. Koska tarkastelu toistetaan kaikille vuosille ajanjaksolla 1995/96–2005, tulokset kertovat myös sen, onko toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen merkitys muuttunut 1990-luvun puolivälin jälkeen.

Tarkastelu tehdään kahta vaihtoehtoista menetelmää hyödyntäen. Molempia on selostettu yksityiskohtaisemmin luvussa 3. Ensimmäinen lähestymistapa nojautuu yksinkertaisen palkkamallin laskemiseen erikseen jokaiselle palkansaajaryhmälle ja tarkasteluvuodelle. Käytetyn tilastollisen menetelmän avulla palkansaajaryhmässä tietynä vuonna esiintyvät palkkaerot voidaan hajottaa kolmeen pääosaan: erilaisista *henkilö*ominaisuuksista johtuvaan palkkojen vaihteluun, *samassa* toimipaikassa työssä olevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen sisäisiin palkkaeroihin) sekä *eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen välisiin palkkaeroihin). Ottamalla mallissa huomioon joukko tärkeitä taustatekijöitä taataan se, että raportoituihin toimipaikkojen sisäisiin ja välisiin palkkaeroihin eivät vaikuta palkansaajien väliset erot näiden keskeisten ominaisuuksien suhteen, joihin luetaan palkansaajan sukupuoli, ikä, koulutuksen taso eli pituus sekä nykyisen työsuhteen kesto. Näiden henkilökohtaisten ominaisuuksien lisääminen malliin auttaa samalla korjaamaan tuloksia myös sen suhteen, että vuosien myötä toimipaikkojen työvoiman rakenne on saattanut muuttua varsin ratkaisevasti. Tämä parantaa huomattavasti eri vuosille laskettujen toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen vertailtavuutta.

Yllä selostetulla lähestymistavalla on kuitenkin yksi kiistämätön heikkous: siinä oletetaan, että mallissa huomioon otettujen henkilöominaisuuksien palkkavaikutuksen suuruus eli ominaisuuksien ”taloudellinen arvo” työmarkkinoilla (mallin tuottamina kertoimina ilmaistuna) määräytyy samalla tavalla tarkasteltavan ajanjakson kaikkina vuosina. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole varsinkaan, jos palkansaajien rakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia työvoiman muuttuneen tarjonnan ja/tai kysynnän seurauksena. Siksi toinen

tarkastelussa käytetty lähestymistapa keskittyy samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden palkkojen *muutokseen* ja tämän muutoksen hajottamiseen toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon. Lähestymistavan etuna on se, että tärkeimmät palkansaajia erottavat ominaisuudet eliminoituvat, koska niissä ei tapahdu muutoksia (sukupuoli), tyypillisesti ei ehdi tapahtua muutoksia (koulutustaso) tai eri henkilöillä ei tapahdu erisuuruisia muutoksia (kaikilla ikä ja nykyinen työsuhde kasvavat yhdellä vuodella). Heikkoutena voidaan pitää sitä, että tarkasteluun valikoituvat vain ne, jotka jatkavat samassa toimipaikassa. Toisaalta toimipaikkaa vaihtaneita on kolmessa palkansaajaryhmässä suhteellisen vähän, mistä syystä kaikkien ja samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden palkkojen muutos on ollut hyvin samankaltainen.

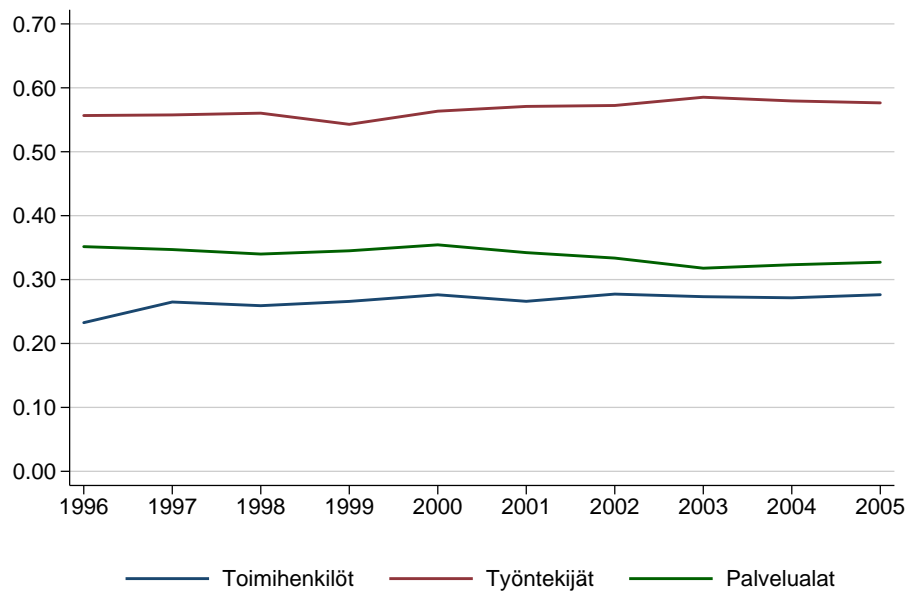
Tässä luvussa esitetään kahden lähestymistavan antamat tulokset kolmelle palkansaajaryhmälle. Seuraavassa luvussa (23) vertaillaan – palkansaajaryhmittäin – erikokoisia toimipaikkoja koskevia tuloksia ja luvussa 24 tietyille sopimusaloille laskettuja tuloksia. Luku 25 vetää yhteen tärkeimmät toimipaikkatason tulokset. Esitetyt tulokset perustuvat yksinomaan palkansaajaryhmien kokonaistuntiansioihin.

22.1 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN MERKITYS

Kuviossa 22.1 vertaillaan kolmen palkansaajaryhmän toimipaikkaan liitettävän palkkavaikutuksen merkitystä ja sen suuruudessa tapahtuneita muutoksia ajanjaksolla 1996–2005. Toimipaikkavaikutuksesta on puhdistettu se, että palkansaajaryhmään kuuluvat henkilöt poikkeavat toisistaan monen keskeisen palkkatasoon ja siten palkkojen vaihteluun vaikuttavan ominaisuuden osalta. Tarkemmin sanottuna kuvioon piirretyt käyrät kertovat, missä määrin palkansaajaryhmän kokonaistuntiansioissa esiintyvä vaihtelu (niin sanotulla keskihajonnalla mitattuna) selittyy toimipaikalla ja sen ominaisuuksilla, kun samaan aikaan otetaan huomioon palkansaajien väliset erot sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen. Keskihajonta, jonka tarkempi määritelmä löytyy luvusta 3, on yksi lukuisista tilastollisista mittareista, joilla palkkojen vaihtelua voidaan mitata.

Kuviossa esitetyt tulokset osoittavat, että toimipaikkavaikutus on merkittävin kokonaistuntiansioissa esiintyvien erojen selittäjä teollisuustyöntekijöiden ryhmässä. Lisäksi toimipaikkaan liittyvien ominaisuuksien merkitys työnteki-

Kuvio 22.1 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien vertailu
Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaali-palkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Muut laskelmissa huomioon otetut ominaisuudet ovat: sukupuoli, koulutustaso, ikä ja nykyisen työsuhteen pituus. Työntekijöillä koulutustieto on olemassa vasta vuodesta 1996, mistä syystä rajattiin myös kahden muun palkansaajaryhmän tarkastelu alkavaksi vuonna 1996. Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 henkilöä.

jöiden välisiä reaali-palkkaeroja selittävänä tekijänä on korostunut entisestään 2000-luvun alkuvuosina.

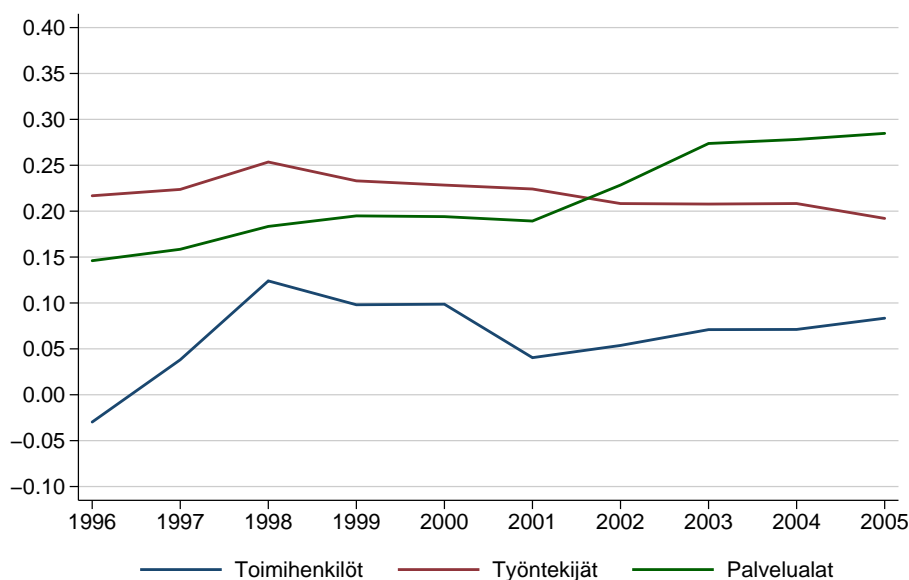
Toimipaikka selittää huomattavasti pienemmän osan kokonaistuntiansioiden vaihtelusta palveluissa työskentelevien ryhmässä. Palvelualoilla toimipaikan palkkavaikutus näyttää lisäksi heikentyneen uuden vuosituhaten puolella.

Pienin toimipaikkavaikutus on teollisuuden toimihenkilöillä. Vaikutuksen suuruudessa ei ole myöskään tapahtunut merkittäviä muutoksia tarkastelu-ajanjaksolla. Toisin sanoen erityisesti toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden vaihtelu selittyy pääosin muilla kuin itse toimipaikkaan liitettävillä ominaisuuksilla.

22.2 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN JA HENKILÖKUNNAN OSAAMISTASON RIIPPUVUUS

Kuvio 22.2 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien vertailu

Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Inhimillinen pääoma kattaa sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden. Työntekijöillä koulutustieto on olemassa vasta vuodesta 1996, mistä syystä rajattiin myös kahden muun palkansaajaryhmän tarkastelu alkavaksi vuonna 1996. Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 henkilöä.

Kuvio 22.2 havainnollistaa toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman eli osaamistason välisen riippuvuuden suuruutta ja kehitystä kolmessa palkansaajaryhmässä. Inhimillinen pääoma, jonka ajatellaan mittaavan yksilön ”ansaintakykyä”, kattaa seuraavat henkilöominaisuudet: sukupuoli, koulutustaso, ikä ja nykyisen työsuhteen pituus. Positiivinen riippuvuussuhde osoittaa, että keskimääräistä parempia palkkoja maksavat toimipaikat tyypillisesti palkkaavat keskimääräistä osaavampia henkilöitä. Ylöspäin (alaspäin)

kääntyvä käyrä kertoo siten, että tämä riippuvuus on tarkasteluajanjaksolla vahvistunut (heikentynyt).

Teollisuustyöntekijöiden keskuudessa näyttää vallitsevan varsin merkittävä ja suhteellisen pysyvänluonteinen valikoituminen toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja yksilön ”ansaintakyvyyn” mukaan. Vaikka riippuvuussuhteessa ei ole tarkasteluperiodilla tapahtunut suurempia muutoksia, vuoden 1998 jälkeinen kehitys viittaa valikoitumisvaikutuksen hitaaseen heikkenemiseen.

Palvelualoilla työskentelevien ryhmässä toimipaikan palkkatason ja yksilön osaamistason riippuvuus on tarkasteluvuosina vahvistunut melkoisesti. Uuden vuosituhannen alkuvuosina tapahtunut kehitys peräti nosti palvelualojen ryhmän ohi teollisuustyöntekijöiden perinteisesti vahvan palkkojen ja osaamisen riippuvuustason.

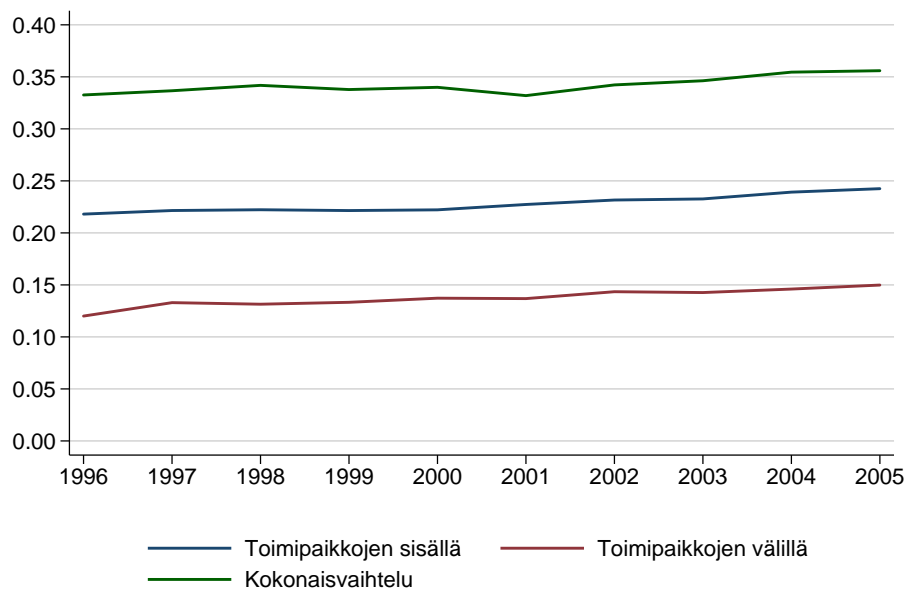
Toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja yksilön ”ansaintakyvyyn” mukainen valikoituminen on heikointa teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä. Toisaalta 1990-luvun loppupuoliskoa koskevat tulokset osoittavat, että vuosittaiset muutokset saattavat olla varsin suuria. Ylipäänsä tämä näyttää olevan tavallisempi ilmiö toimihenkilö- kuin työntekijätyyppisissä ryhmissä. Vuodesta 2001 lähtien valikoitumisen vaikutus on kuitenkin vahvistunut tasaista tahtia myös teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa.

22.3 TOIMIPAikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys

Kuviossa 22.3 on esitetty kolme käyrää, jotka liittyvät teollisuuden toimihenkilöihin. Ylin käyrä kuvastaa toimihenkilöiden logaritmuotoon muunnettujen reaali-palkkojen vaihtelun kehitystä keskihajonnalla mitattuna. Myös tämä mittari vahvistaa aiemmissa luvuissa ja etenkin luvussa 5 raportoidut päätulokset eli osoittaa, että teollisuustoimihenkilöiden väliset palkkaerot kokonaistuntiansioilla mitattuna ovat kasvaneet varsin merkittävästi vuosituhannen vaihteen jälkeen.

Toimihenkilöiden sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvistä eroista puhdistetuilla toimipaikkojen sisäisillä palkkaeroilla on jatkuvasti ollut huomattavasti suurempi vaikutus ryhmässä esiintyviin palkkaeroihin kuin vastaavilla toimipaikkojen välisillä palkkaeroilla. Vaikka jälkimmäisten merkitys on kasvanut tasaisesti ajanjaksolla 1996–2005, toimipaikkojen sisäisen palkkavaihtelun merkitys on 2000-luvun alkuvuosina voimistunut vielä enemmän (tosin pysyttyään 1990-luvun jälkipuoliskolla lähes muuttumattomana).

Kuvio 22.3 Teollisuuden toimihenkilöt
(log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

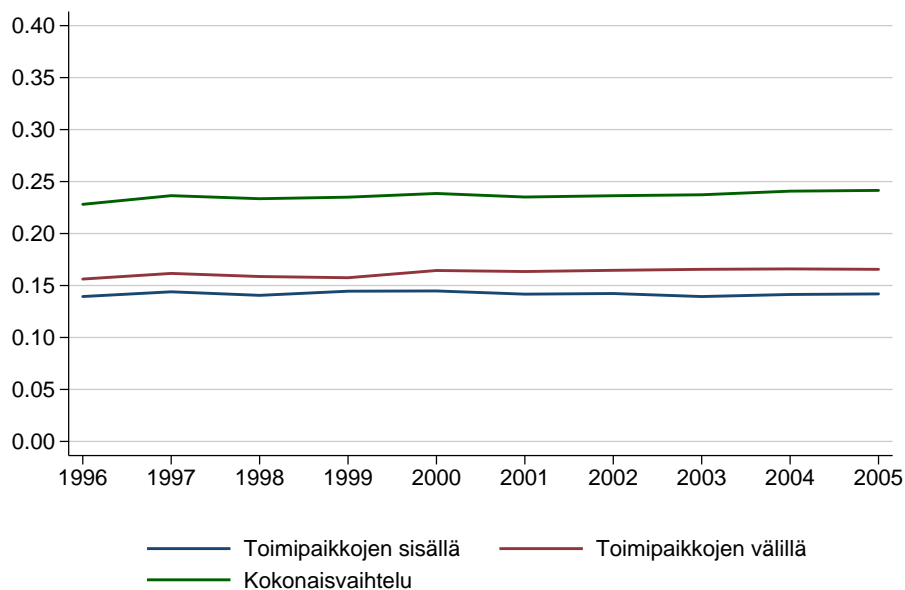


Toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot on standardisoitu toimihenkilöiden sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen eli kuviossa esitetyt toimipaikkavaikutukset on puhdistettu toimihenkilöiden sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen keston liittyvien erojen vaikutuksista. Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 toimihenkilöä.

Teollisuuden toimihenkilöiden palkkahajonnan kasvuun ovat siis vaikuttaneet kasvavat (sukupuoli-, koulutus-, ikä- ja työsuhteen pituuden eroista puhdistetut) palkkaerot niin samassa toimipaikassa kuin myös eri toimipaikoissa työskentelevien toimihenkilöiden välillä. Edellinen eli toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen vaikutus on kuitenkin pysynyt huomattavasti merkittävämpänä.

Kuvio 22.4 esittää teollisuuden työntekijöihin liittyen vastaavat käyrät kuin edellinen teollisuuden toimihenkilöitä kuvaava kuvio. Kuten luvun 5 eriarvoisuusmittarit, myös keskiarvon ympärillä esiintyvää hajontaa mittaava lukusarja kertoo, että teollisuustyöntekijöiden suhteellisissa palkoissa (kokonaistuntiansioilla mitattuna) on vuosina 1996–2005 tapahtunut vain vähäisiä muutoksia.

Kuvio 22.4 Teollisuuden työntekijät
(log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä
esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden
perusteella laskettuna



Toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot on standardisoitu työntekijöiden sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen eli kuviossa esitetyt toimipaikkavaikutukset on puhdistettu työntekijöiden sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvien erojen vaikutuksista. Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 työntekijää.

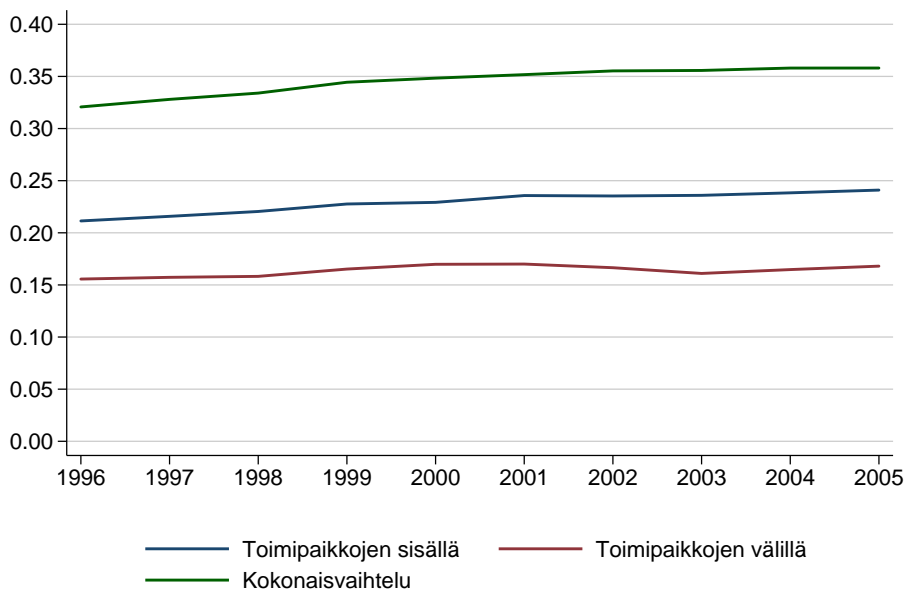
Kuitenkin tarkasteluperiodin loppuvuosien kehitys viittaa hitaasti kasvaviin pikemmin kuin pieneneviin palkkaeroihin myös työntekijöiden ryhmässä.

Toimipaikkojen sisäisen palkkavaihtelun vaikutus teollisuustyöntekijöiden kokonaistuntiansioissa esiintyviin eroihin (sen jälkeen, kun on otettu huomioon työntekijöiden erot sukupuolen, koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen) on pysynyt lähes samansuuruisena koko tarkastelujakson aikana ja merkitykseltään jonkin verran pienempänä kuin vastaavien, eri toimipaikoissa työskentelevien palkkaerojen. Ero toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen vaikutuksessa on itse asiassa kasvanut toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkityksen lievän voimistumisen ja toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen merkityksen lievän heikentymisen myötä.

Toisin sanoen teollisuustyöntekijöiden palkkahajonnan lievään kasvuun kohti tarkasteluperiodin loppua ovat vaikuttaneet pääosin kasvavat palkkaerot osaamistasoltaan samanlaisten mutta *eri* toimipaikoissa työssä olevien työntekijöiden välillä. Samassa toimipaikassa työskentelevien (ja osaamistasoltaan samanlaisten työntekijöiden välisten) palkkaerojen merkitys on pienempi ja se on lisäksi säilynyt lähes ennallaan.

Palveluissa työskentelevien reaali-palkkavaihtelun kehitys keskihajonnalla mitattuna toistaa aikaisemmin todetun trendin: kokonaistuntiansioiden vaihtelu (hajonta) kasvoi koko 10-vuotiskaudella 1996–2005, mutta selvästi

Kuvio 22.5 Palvelut
(log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot on standardisoitu palvelualoilla työskentelevien sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen eli kuviossa esitetyt toimipaikkavaikutukset on puhdistettu palvelualoilla työskentelevien sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvien erojen vaikutuksista. Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 henkilöä.

voimakkaammin 1990-luvun loppupuoliskolla kuin uuden vuosituhannen alkuvuosina.

Palvelualojen toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutus on jatkunut merkittävämpänä kuin toimipaikkojen välisten palkkaerojen. Toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen erisuuruinen vaikutus palvelualoilla esiintyvien kokonaistuntiansioiden vaihteluun on jopa hieman korostunut tarkasteluperiodilla, koska toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen merkitys on kasvanut tasaisesti toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutuksen pysyessä lähes muuttumattomana 1990-luvun lopussa tapahtuneen ”tasokorotuksen” jälkeen.

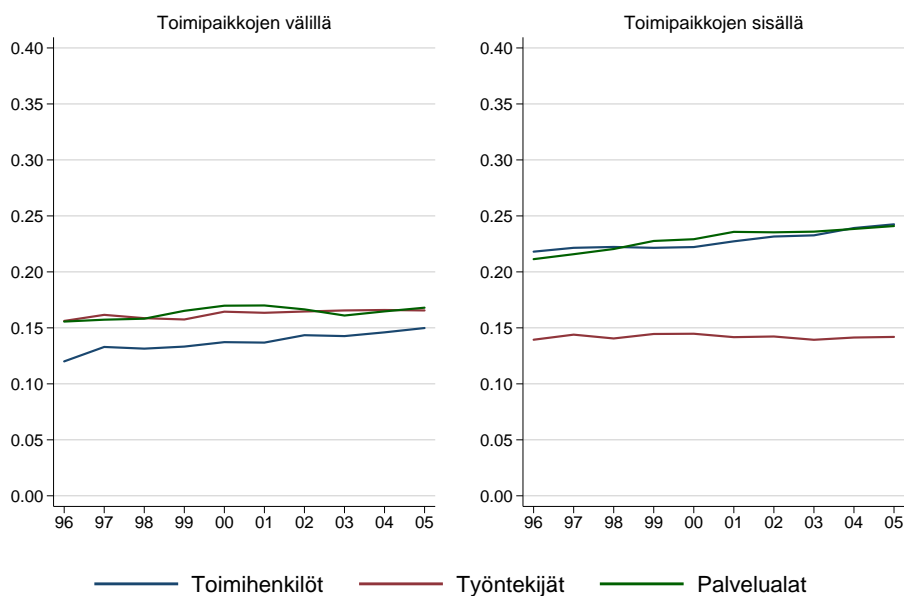
Palvelualoilla työssä olevien kokonaistuntiansioiden tasaiseen kasvuun näyttävät siis vaikuttaneen ensisijaisesti kasvavat palkkaerot samassa toimipaikassa työskentelevien välillä (siitäkin huolimatta, että laskelmissa on otettu huomioon yksilöiden erot sukupuolen, koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen). Eri toimipaikoissa työskentelevien palkkaerojen vaikutus on jatkuvasti ollut huomattavasti pienempi ja sen suhteellinen merkitys näyttää tarkasteluperiodilla heikentyneen entisestään.

Kuvio 22.6 yhdistää kolmen edellisen kuvion tulokset koskien samoissa ja eri toimipaikoissa työskentelevien palkkaerojen merkitystä tarkasteltavissa palkansaajaryhmissä.

Eri toimipaikoissa työskentelevien (mutta osaamisensa suhteen samanlaisten henkilöiden) palkkaerojen merkitys kokonaistuntiansioiden vaihtelua selittävänä tekijänä on teollisuuden toimihenkilöillä huomattavasti pienempi kuin teollisuuden työntekijöillä ja palveluissa työssä olevilla siitäkin huolimatta, että toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutus on tarkasteluperiodilla voimistunut eniten nimenomaan toimihenkilöiden ryhmässä. Teollisuustyöntekijöillä ja palveluissa työskentelevillä toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutus on sekä suuruudeltaan että kehitykseltään hyvin samankaltainen, mutta toimihenkilöihin verrattuna siis varsin erilainen: vaikutukseltaan suurempi mutta vaikutuksen vahvistumisen suhteen vaatimattomampi.

Samassa toimipaikassa työskentelevien (ja ominaisuuksiltaan samanlaisten) teollisuustyöntekijöiden välillä esiintyy huomattavasti pienempiä palkkaeroja kahteen muuhun palkansaajaryhmään verrattuna. Sekä teollisuuden toimihenkilöillä että palvelualoilla työskentelevillä toimipaikkojen sisäisillä palkkaeroilla on suuri (ja samansuuruinen) vaikutus. Molemmissa palkansaajaryhmissä samassa toimipaikassa työskentelevien kokonaistuntiansioiden merkitys on lisäksi voimistunut tasaisesti tarkasteluajanjaksolla vastaavan vaikutuksen pysyessä teollisuuden työntekijöillä pienenä ja likimain muuttumattomana.

Kuvio 22.6 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien vertailu
Toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen suhteellinen merkitys vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna

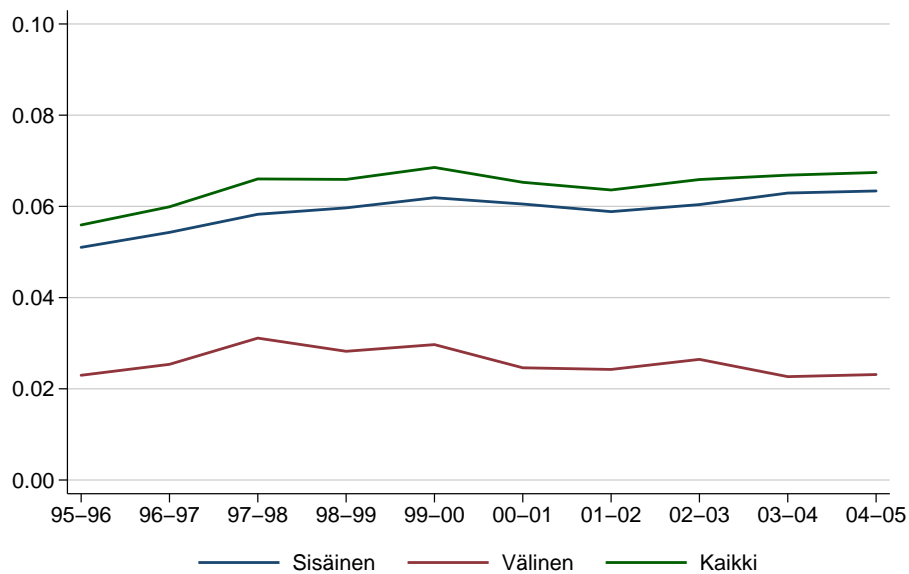


Tulokset on standardisoitu sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen eli kahdessa osakuviossa esitetyt toimipaikkavaikutukset on puhdistettu sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvien erojen vaikutuksista. Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 henkilöä.

22.4 TOIMIPAIKKOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ ESIINTYVIEN PALKKAEROJEN MERKITYS: SAMASSA TOIMIPAIKASSA JATKAVIEN PALKKAKEHITYKSEN TARKASTELU

Kuviossa 22.7 esitetyt tulokset, jotka perustuvat vaihtoehtoiseen tapaan selvittää toimipaikkojen välisten ja sisäisten palkkaerojen suhteellisen vaikutuksen suuruutta ja kehitystä, toistavat pitkälti kuvion 22.3 toimihenkilöille tuottaneen yleiskuvan. Nyt tarkastelun kohteena ovat samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkaneiden toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden *muutos* ja se, missä määrin toimihenkilöpalkkojen muutosvauhdissa esiintyneet

Kuvio 22.7 Teollisuuden toimihenkilöt
 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 jatkavaa toimihenkilöä.

erot (vaihtelu) selittyvät *palkkakasvun eroilla* toimipaikkojen sisällä ja niiden välillä.

Toimihenkilöiden reaali-palkkojen kasvuvauhdissa on tarkasteluperiodilla esiintynyt lisääntyvää (keskihajonnalla mitattua) vaihtelua eli palkansaajaryhmään kuuluvien kokonaistuntiansiot ovat enenevässä määrin kasvaneet eri suhteessa. Kuvioista käy niin ikään ilmi, että reaali-palkkakasvun vaihtelu selittyy ensisijaisesti *saman* toimipaikan palveluksessa olevien toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden erisuuruisella kasvulla eikä niinkään eri toimipaikkojen toimihenkilö-palkkojen erilaisella kasvuvauhdilla.

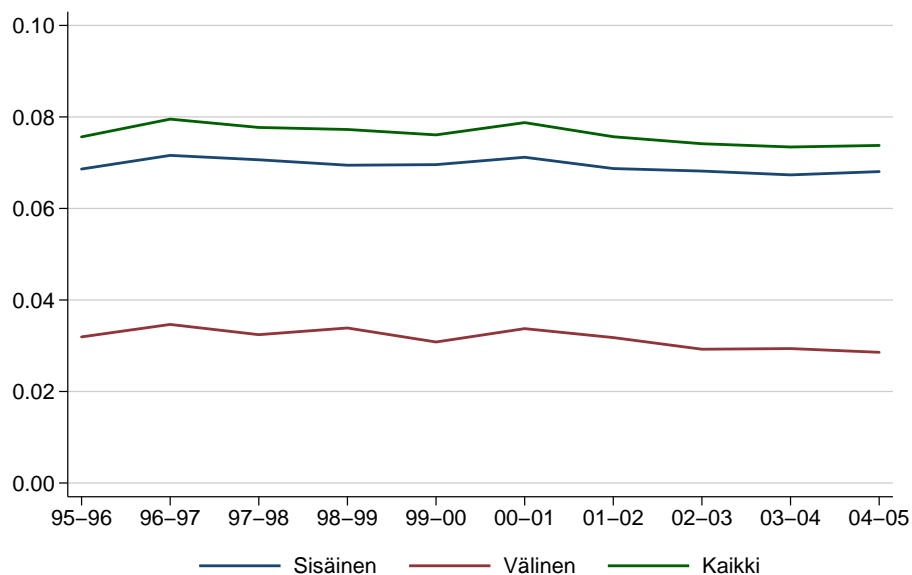
Lisäksi kuvioon piirretyt käyrät osoittavat, että toimipaikkojen sisällä esiintyvien toimihenkilö-palkkojen kasvuerojen merkitys on korostunut tarkasteluperiodilla. Itse asiassa tämä kehitys näyttää kokonaan selittävän pal-

kansaajaryhmän kokonaistuntiansioiden kasvuerojen suurenemisen (kahdet käyrät ovat tarkasteluajanjaksolla muuttuneet hyvin samalla tavalla). Kuten jo todettiin, palkkojen kasvuerot eri toimipaikkojen välillä selittävät huomattavasti vähemmän toimihenkilöiden reaali-palkkakasvun vaihtelua. Kuvion esittämien tulosten pohjalta niiden merkitys ei ole tarkasteluvuosina myöskään muuttunut oleellisesti. Niiden merkitys tuntuu olevan pikemmin laskussa kuin kasvussa.

Kuvio 22.8 esittää vastaavat tulokset teollisuuden työntekijöille kuin edellinen kuvio 22.7 teollisuuden toimihenkilöille. Kun toimihenkilöiden kokonaistuntiansiot ovat enenevässä määrin kasvaneet eri suhteessa, työntekijöiden ryhmään kuuluvien reaali-palkkakasvun vaihteluväli on säilynyt likimain muuttumattomana. Työntekijöiden kokonaistuntiansioiden kasvuerot näyttävät peräti hieman kaventuneen uuden vuosituhannen alkuvuosina.

Kuvio 22.8 Teollisuuden työntekijät

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



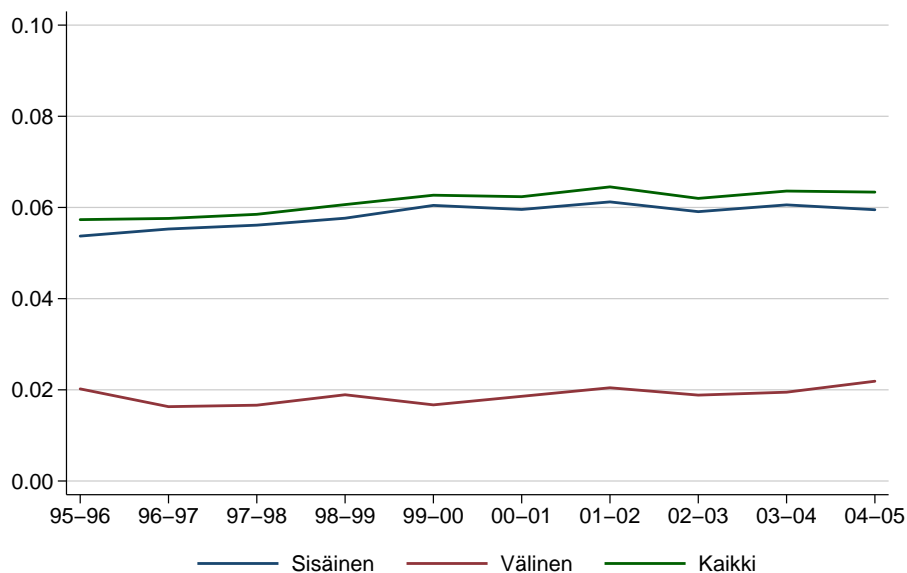
Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 jatkavaa työntekijää.

Myös työntekijäpuolella toimipaikkojen *sisällä* esiintyvät palkkakasvun erot selittävät huomattavasti enemmän kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdin vaihtelua kuin reaali-palkkojen kasvuerot eri toimipaikkojen välillä. Toimipaikkojen sisäisille ja välisille palkkakasvun eroille on kuitenkin yhteistä se, että niiden merkitys on pienentynyt uuden vuosituhannen puolella. Toisin sanoen työntekijöiden kokonaistuntiansioiden kasvuerojen lievään supistumiseen kohti tarkasteluperiodin loppua ovat vaikuttaneet pienentyneet reaali-palkkojen kasvuerot sekä toimipaikkojen sisällä että niiden välillä.

Kuvio 22.9 osoittaa, että palveluissa työskentelevien reaali-palkkat kokonaistuntiansioilla mitattuna kasvoivat enenevässä määrin eri suhteessa 1990-luvun loppupuoliskolla. Tämä kehitys kuitenkin pysähtyi vuosituhannen vaihteessa,

Kuvio 22.9 Palvelut

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien palvelualoilla työskentelevien (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 jatkavaa henkilöä.

ja 2000-luvun alkuvuosina palvelualapalkkojen kasvuvauhdissa esiintyvät erot eivät enää kasvaneet. Keskihajonnalla mitattu reaali-palkkojen kasvuerojen vaihtelu tuottaa siten pitkälti samanlaisen kuvan kuin luvun 5 eriarvoisuusmittarit. Lisäksi samassa palvelutoimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa näyttää esiintyvän jonkin verran vähemmän vaihtelua kuin teollisuudessa. Palveluissa työskentelevien reaali-palkat nousevat siis useammin samassa tai lähes samassa suhteessa kuin teollisuuden toimihenkilöillä ja työntekijöillä.

Kuviosta käy niin ikään ilmi, että palvelualoilla työskentelevien reaali-palkkojen erilainen kasvuvauhti selittyy pääosin *samassa* toimipaikassa olevien kokonaistuntiansioiden erisuuruudella kasvulla. Reaali-palkkakasvun erilaisuus samassa palvelutoimipaikassa työskentelevillä korostui 1990-luvun loppupuoliskolla, mutta on 2000-luvun alkuvuosina pysynyt samalla tasolla kuin vuosituhannen vaihteessa. Kuten teollisuuden työntekijöillä ja etenkin teollisuuden toimihenkilöillä myös palveluissa kahdet käyrät (kokonaiskasvu ja toimipaikkojen sisäinen osio) ovat kehittyneet hyvin samalla tavalla.

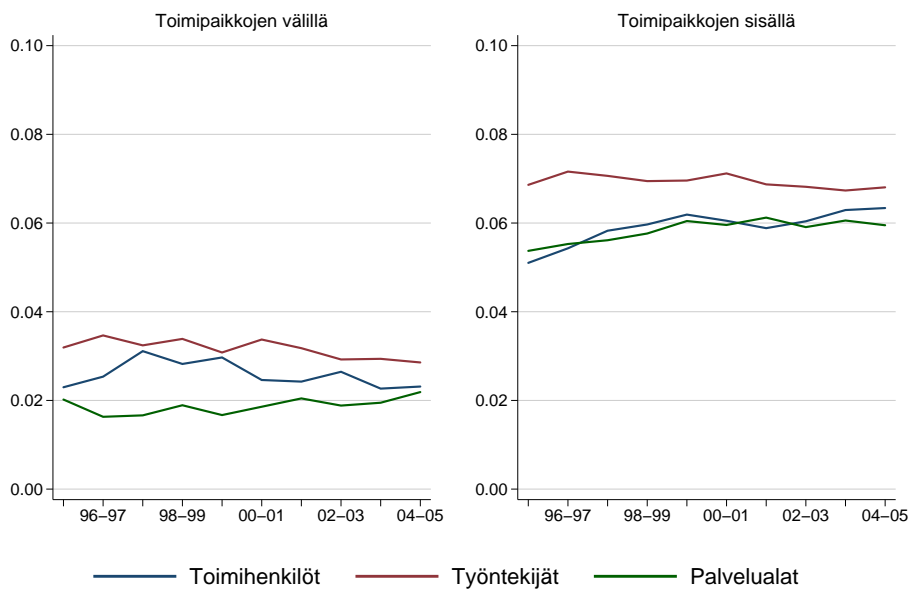
Kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdin erot *eri* toimipaikkojen välillä selittävät huomattavasti vähemmän myös palveluissa työskentelevien reaali-palkkakasvun vaihtelua. Toimipaikkojen välisten erojen merkitys ei ole olennaisesti muuttunut tarkasteluajanjaksolla, joskin niiden merkitys näyttää pikemmin olevan kasvussa kuin laskussa.

Kuvio 22.10 yhdistää kolmen edellisen kuvion esittämät tulokset koskien toimipaikkojen välisen ja sisäisen reaali-palkkakasvun suhteellista merkitystä tarkasteltavissa palkansaajaryhmissä. Kokonaistuntiansioiden kasvussa esiintyy eroja sekä toimipaikkojen sisällä että niiden välillä. Molempien osalta erot ovat suurimmat teollisuuden työntekijöillä ja (lähestulkoon aina) pienimmät palvelualoilla.

Yhteistä kaikille kolmelle palkansaajaryhmälle on myös se, että kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa esiintyy enemmän vaihtelua toimipaikkojen *sisällä* kuin niiden välillä. Reaali-palkkojen erilainen muutostahti toimipaikkojen sisällä nousee voimakkaimmin esille teollisuustyöntekijöiden ryhmässä, mutta toisaalta siinä ei ole tarkasteluajanjaksolla tapahtunut oleellisia muutoksia. Reaali-palkkojen kasvussa toimipaikkojen sisällä esiintyy selvästi vähemmän vaihtelua teollisuustoimihenkilöiden ja palvelualojen puolella, vaikka tarkasteluperiodilla tapahtunut kehitys on nostanut etenkin teollisuuden toimihenkilöt lähemmäksi työntekijöiden tasoa.

Reaali-palkkojen kasvuerot toimipaikkojen *välillä* ovat teollisuudessa pienentyneet etenkin vuosituhannen vaihteen jälkeen ja enemmän toimihenkilöillä

Kuvio 22.10 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien vertailu
Toimipaikkojen välisen ja sisäisen (log) reaali-palkkakasvun suhteellinen merkitys ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioilla mitattuna



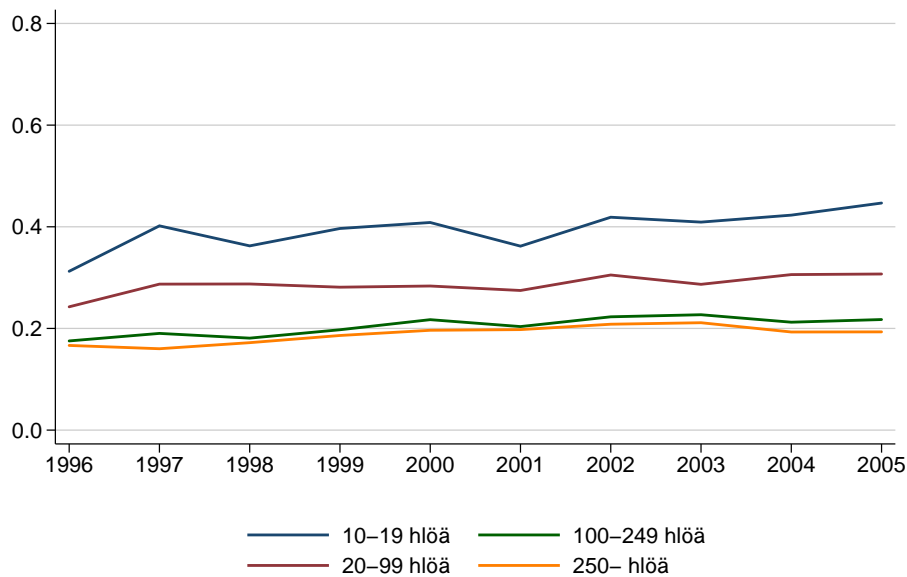
Tarkastelussa ovat mukana vain ne toimipaikat, joissa on vähintään 10 jatkavaa henkilöä.

kuin työntekijöillä. Palveluissa kehitys on ollut päinvastainen, mutta tästä huolimatta reaali-palkkojen kasvuerot palvelutoimipaikkojen välillä olivat vielä vuonna 2005 pienemmät kuin teollisuustoimipaikkojen välillä.

23 TOIMIPAIKKOJEN SISÄISET JA VÄLISET PALKKAEROT ERI PALKANSAAJARYHMIEN ERIKOKOISISSA TOIMIPAIKOISSA

Tässä luvussa syvennetään edellisen luvun tarkasteluja keskittymällä erikokoisiin toimipaikkoihin. Kun edellisessä luvussa tarkasteltiin kolmea palkansaajaryhmää kokonaisuudessaan, tässä luvussa yritetään selvittää, missä määrin palkansaajaryhmän sisällä mahdollisesti esiintyy eroja myös erikokoisten toimipaikkojen välillä. Käytetyt rajaukset, sovelletut menetelmät ja tapa tulkita tuloksia ovat samat kuin edellisessä luvussa.

Kuvio 23.1 Teollisuuden toimihenkilöt
Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaali-palkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) erikokoisissa toimipaikoissa vuosina 1996–2005 kokonaistunti-ansioilla mitattuna



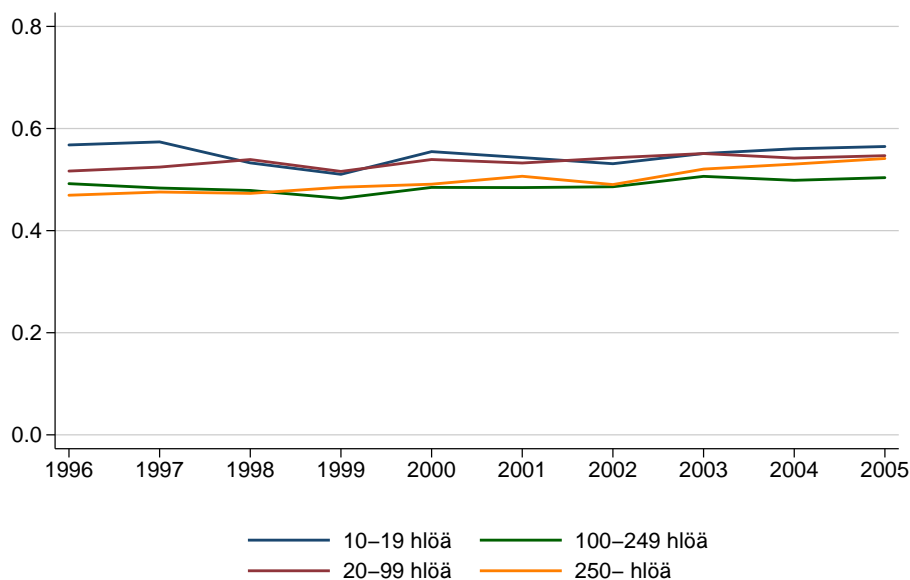
Ks. edellisen luvun (luku 22) kuvion 22.1 (s. 165) selitykset.

23.1 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN MERKITYS

Kuvio 23.1 osoittaa, että toimipaikka ja sen edustamat ominaisuudet (sen jälkeen, kun on otettu huomioon henkilökunnan erot sukupuolen, koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen) vaikuttavat teollisuuden toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden vaihteluun eniten kaikkein pienimmissä eli 10–19 toimihenkilön toimipaikoissa. Suhteellisesti vähiten kokonaistuntiansioiden eroista selittää toimipaikkavaikutus keskisuurten ja isojen toimipaikkojen muodostamissa ryhmissä.

Edelleen, toimipaikkavaikutuksen merkitys on korostunut entisestään nimenomaan pienimmissä (10–19 hengen) toimipaikoissa työskentelevien toimihenkilöiden palkkaerojen selittäjänä. Kolmessa muussa kokoluokassa toi-

Kuvio 23.2 Teollisuuden työntekijät
Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaali-palkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) erikokoisissa toimipaikoissa vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



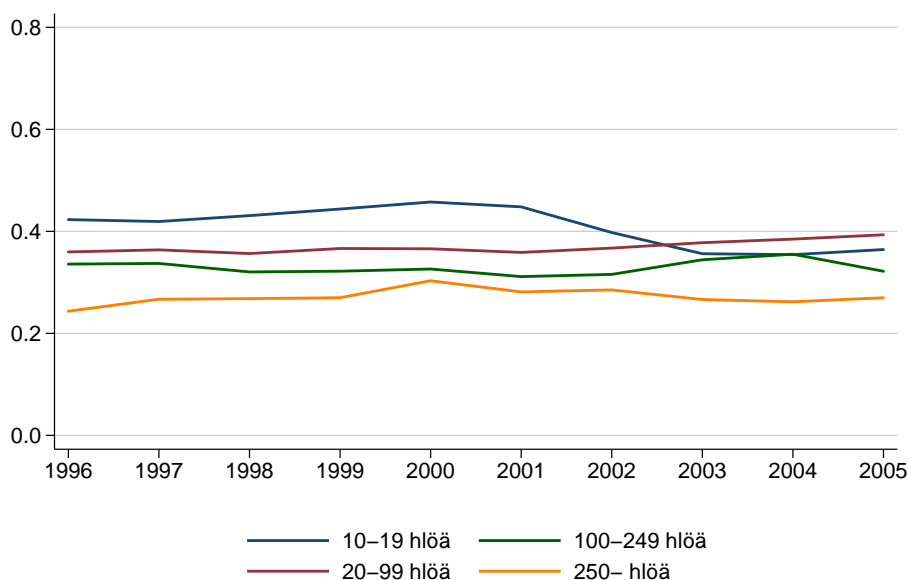
Ks. edellisen luvun (luku 22) kuvion 22.1 (s. 165) selitykset.

mipaikan palkkavaikutus on säilynyt lähestulkoon ennallaan suunnan kuitenkin viitatessa kasvavaan pikemmin kuin pienenevään merkitykseen.

Teollisuuden työntekijöillä toimipaikkavaikutuksen suuruus ei näytä juuri poikkeavan erikokoisten toimipaikkojen välillä. Toisin sanoen toimipaikan koosta riippumatta toimipaikalla ja sen ominaisuuksilla on suhteellisen suuri vaikutus työntekijöiden kokonaistuntiansioissa esiintyviin eroihin (senkin jälkeen, kun on otettu huomioon työntekijöiden erot sukupuolen, koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen).

Lisäksi koon mukaiset toimipaikkavaikutuksen erot ovat supistuneet entisestään kohti tarkasteluperiodin loppua, kun toimipaikkojen palkkavaikutus on voimistunut eri suhteessa erikokoisissa toimipaikkaryhmissä. Eniten on vahvistunut suurten (yli 250 työntekijän) toimipaikkojen palkkavaikutuksen merkitys työntekijöiden kokonaistuntiansioerojen selittäjänä.

Kuvio 23.3 Palvelut
Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaalipalkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) erikokoisissa toimipaikoissa vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Ks. edellisen luvun (luku 22) kuvion 22.1 (s. 165) selitykset.

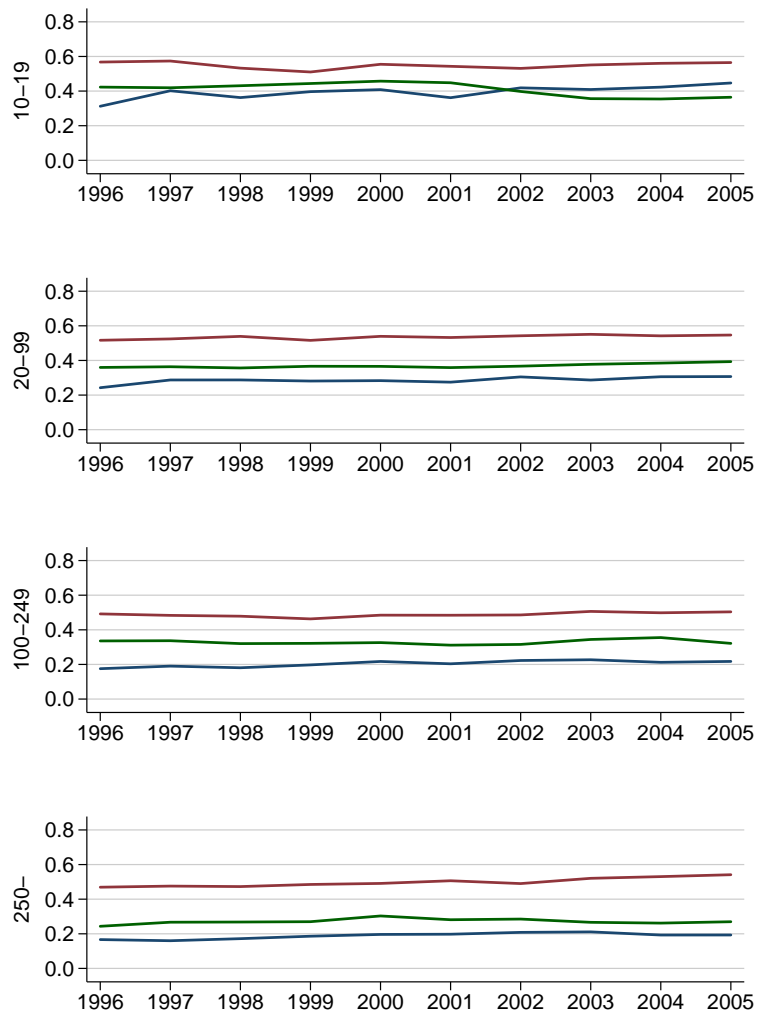
Palvelualoilla erikokoisten toimipaikkojen vaikutus kokonaistuntiansioiden vaihteluun on lähes koko tarkasteluperiodin aikana toistanut teollisuuden toimihenkilöille muodostunutta yleiskuvaa. Toisin sanoen vaikutus on ollut suurin kaikkein pienimpien (10–19 henkilön) toimipaikkojen ryhmässä ja pienin suurimpien (yli 250 henkilön) toimipaikkojen ryhmässä. Tilanne kuitenkin muuttui ratkaisevasti tarkastelujakson loppuvuosina, jolloin toimipaikkavaikutuksen merkitys alkoi voimistua sekä 20–99 että 100–249 hengen palvelutoimipaikoissa samalla, kun se heikkeni varsin merkittävästi kaikkein pienimpien palvelutoimipaikkojen ryhmässä. Tämän kehityksen seurauksena enää vain suurten palvelutoimipaikkojen vaikutus kokonaistuntiansioiden vaihteluun alitti selvästi toimipaikkavaikutuksen keskimääräisen vaikutuksen palvelualoilla.

Kolmen palkansaajaryhmän vertailu siten osoittaa, että toimipaikan koolla on huomattavasti pienempi vaikutus teollisuustyöntekijöiden kuin palvelualoilla työskentelevien ja varsinkin teollisuuden toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden vaihteluun (vielä sen jälkeen, kun toimipaikkavaikutus on puhdistettu henkilökunnan eroista sukupuolen, koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen). Toisin sanoen, kun toimipaikalla on pitkälti samansuuruinen vaikutus kokonaistuntiansioissa esiintyviin eroihin riippumatta siitä minkä kokoisessa toimipaikassa työntekijä on töissä, työpaikan koon merkitys reaali-palkkaeroja selittävänä tekijänä kasvaa siirryttäessä palvelualoille ja edelleen teollisuuden toimihenkilöiden ryhmään.

Kuvio 23.4 yhdistää kolmen edellisen kuvion esittämät palkansaajaryhmittäiset tulokset kokoluokittaiseen tarkasteluun. Osakuvioiden määrä aiheuttaa piirretyissä käyrissä epätarkkuutta siinä mielessä, että edellisten kuvioiden osoittamat kehityssuunnat eivät tässä käy ilmi yhtä selkeästi. Toisaalta kuvion 23.4 voidaan väittää suhteuttavan vuosien varrella tapahtuneet (varsin rajalliset) muutokset todenmukaisemmalla tavalla. Niinpä kuvio osoittaa, että tärkeimmät muutokset toimipaikkavaikutuksessa ajanjaksolla 1996–2005 ovat keskittyneet kaikkein pienimpiin ja kaikkein suurimpiin toimipaikkaryhmiin. Pienimpien (10–19 hengen) toimipaikkojen vaikutus kokonaistuntiansioiden vaihteluun on vahvistunut teollisuustoimihenkilöiden keskuudessa, mutta heikentynyt palvelualoilla työskentelevien keskuudessa. Suurimpien (yli 250 hengen) toimipaikkojen ryhmässä palkkavaikutus on kasvanut entisestään teollisuuden työntekijöillä.

Kuvio 23.4 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien vertailu

Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaali-palkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) erikokoisissa toimipaikoissa vuosina 1996–2005 kokonaistunti-ansioilla mitattuna

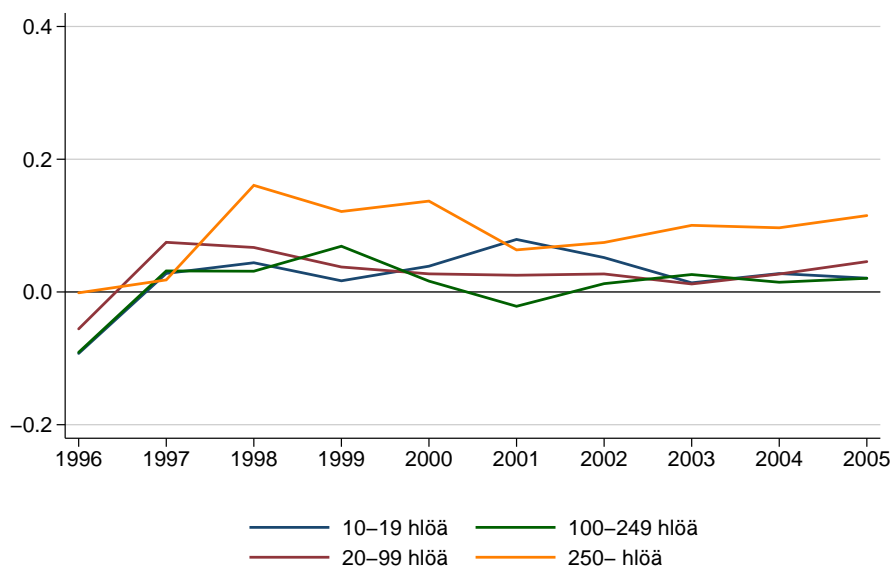


— Toimihenkilöt — Työntekijät — Palvelualat

Ks. edellisen luvun (luku 22) kuvion 22.1 (s. 165) selitykset.

23.2 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN JA HENKILÖKUNNAN OSAAMISTASON RIIPPUVUUS

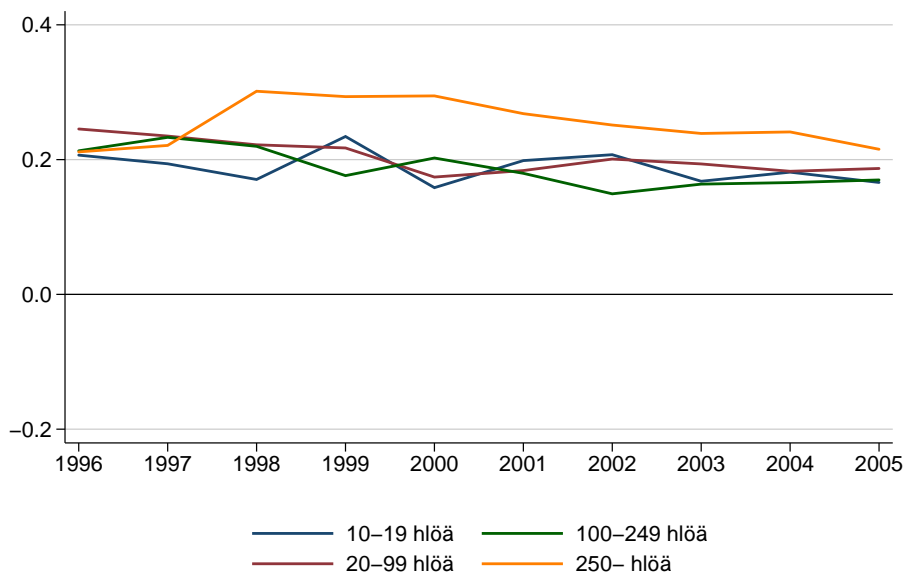
Kuvio 23.5 Teollisuuden toimihenkilöt
Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus erikokoisissa toimipaikoissa vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Ks. edellisen luvun (luku 22) kuvion 22.2 (s. 166) selitykset.

Edellinen luku osoitti, että toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja yksilön ”ansaintakyvyyn” riippuvuus on kolmesta palkansaajaryhmästä heikoin teollisuuden toimihenkilöillä. Kuviossa 23.5 tämän riippuvuuden suuruutta ja kehitystä on selvitetty neljän toimipaikkakoon osalta. Tulosten mukaan toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja yksilön ”ansaintakyvyyn” välistä riippuvuussuhdetta esiintyy lähinnä suurissa eli yli 250 toimihenkilön toimipaikoissa. Toisin sanoen vain kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä on havaittavissa selkeää toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja toimihenkilön ”ansaintakyvyyn” mukaista valikoitumista. Edellisessä luvussa teollisuuden toimihenkilöille piirretty käyrä koskien toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välistä riippuvuutta (kuvio 22.2, s. 166) kertoo siis ennen kaikkea suurissa toimipaikoissa vallitsevasta tilanteesta.

Kuvio 23.6 Teollisuuden työntekijät
 Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus
 erikokoisissa toimipaikoissa vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



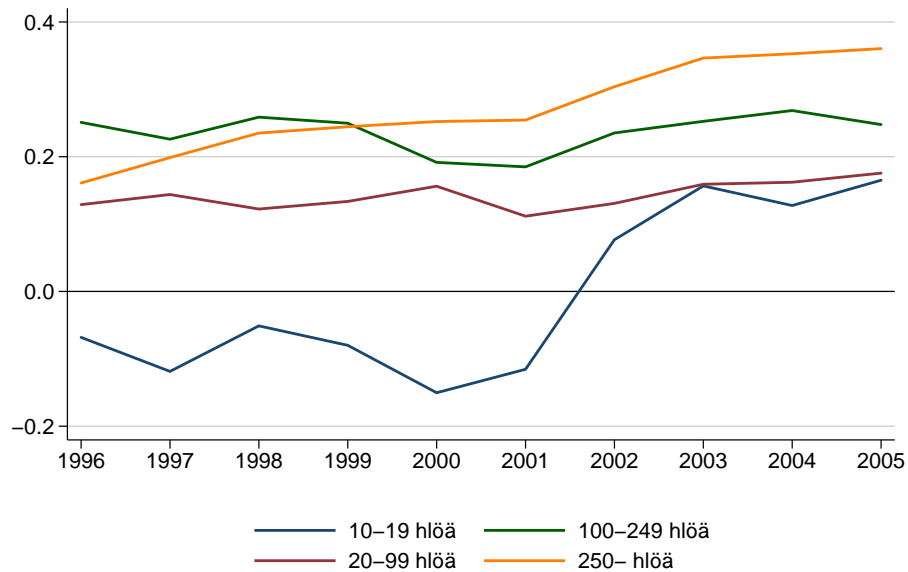
Ks. edellisen luvun (luku 22) kuvion 22.2 (s. 166) selitykset.

Kuvio 23.6 osoittaa, että toimipaikkavaikutuksen ja työntekijöiden osaamistason välinen riippuvuus on teollisuuden työntekijöillä merkittävä kaikenkokoisissa toimipaikoissa, mutta keskimääräistä voimakkaampi kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Toisin sanoen toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja työntekijän ”ansaintakyvyyn” mukaista valikoitumista esiintyy kaikissa toimipaikoissa koosta riippumatta, mutta suhteellisesti eniten suurimpien toimipaikkojen keskuudessa.

Edellisessä luvussa (kuvio 22.2, s. 166) todettiin, että riippuvuussuhteessa näyttää tarkasteluperiodilla tapahtuneen hienoista heikkenemistä. Kuvion 23.6 pohjalta voidaan päätellä, että tämä kehityssuunta on toteutunut kaikissa neljässä kokoluokassa, hivenen voimakkaammin suurempien kuin pienempien toimipaikkojen kohdalla.

Edellisen luvun tarkastelu (kuvio 22.2, s. 166) osoitti, että toimipaikan palkkatason ja yksilön osaamistason riippuvuus on palvelualoilla vahvistunut etenkin tarkastelujakson jälkipuoliskolla. Kun palveluiden toimipaikat jaetaan neljään

Kuvio 23.7 Palvelut
Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus erikokoisissa toimipaikoissa vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



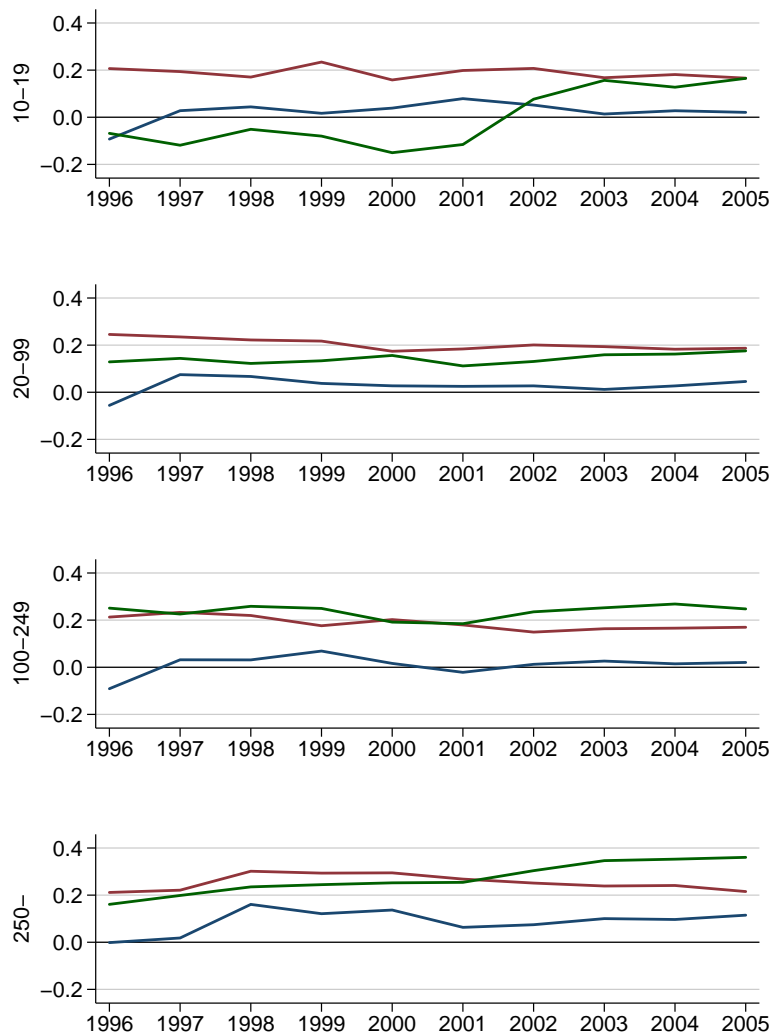
Ks. edellisen luvun (luku 22) kuvion 22.2 (s. 166) selitykset.

kokoryhmään ja jokaiselle ryhmälle toistetaan vastaavat laskelmat, tulokset paljastavat, että riippuvuussuhteen voimistuminen tarkastelujakson lopussa keskittyi kaikkein suurimpien ja erityisesti kaikkein pienimpien palvelutoimipaikkojen ryhmään. Sekä 20–99 että 100–249 henkilön palvelutoimipaikoissa työpaikan palkkatason ja yksilön osaamistason mukaista valikoitumista esiintyy, mutta merkittäviä muutoksia siinä ei kuitenkaan ole tapahtunut.

Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan osaamistason riippuvuussuhde säilyi tarkastelujakson alkuvuosina lähes muuttumattomana myös kaikkein pienimpien palvelutoimipaikkojen ryhmässä kuitenkin sillä erolla suurempiin toimipaikkoihin verrattuna, että riippuvuus oli lievästi negatiivinen. Tilanne kuitenkin muuttui nopeasti vuosituhannen vaihteen jälkeen, jolloin valikoitumistrendi vahvistui ja muuttui positiiviseksi myös 10–19 henkilön palvelutoimipaikoissa. Samaan aikaan toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja yksilön ”ansaintakyvyyn” mukainen valikoituminen korostui myös muissa kokoluokissa ja etenkin siis kaikkein suurimpien palvelutoimipaikkojen keskuudessa.

Kuvio 23.8 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien vertailu

Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus erikokoisissa toimipaikoissa vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



— Toimihenkilöt — Työntekijät — Palvelualat

Ks. edellisen luvun (luku 22) kuvion 22.2 (s. 166) selitykset.

Kokoluokittain tarkasteltuna teollisuuden toimihenkilöiden tilannetta kuvaavat käyrät poikkeavat kaikkien kokoluokkien osalta varsin merkittävästi teollisuuden työntekijöiden ja palvelualojen vastaavista käyristä siinä mielessä, että kaikissa kokoluokissa toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus on heikoin nimenomaan teollisuuden toimihenkilöillä.

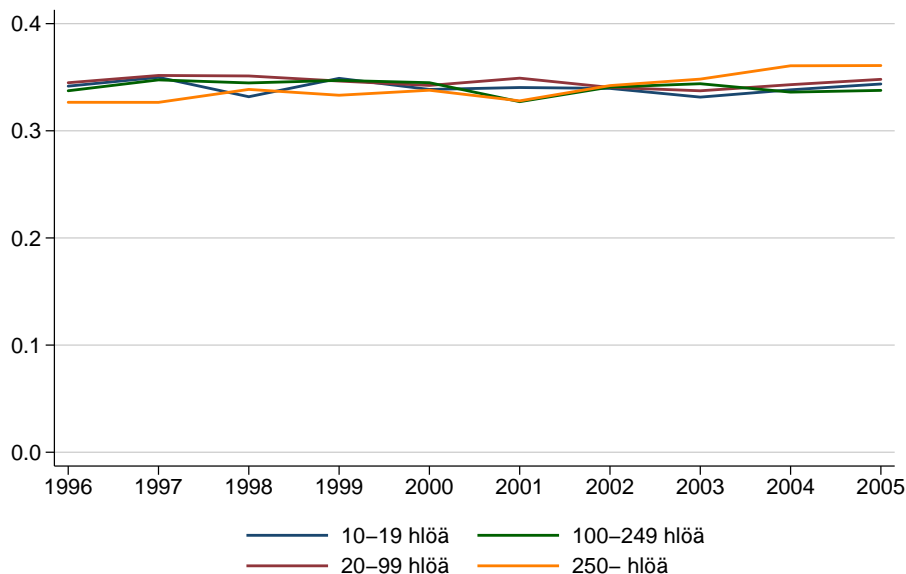
Eniten muutoksia toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja yksilön ”ansaintakyvyyn” mukaisessa valikoitumisessa näyttää tapahtuneen palvelualojen toimipaikoissa. Lisäksi muutos on koskettanut palveluiden kaikkia toimipaikkoja koosta riippumatta. Tämä palvelualoille ominainen kehitys on nostanut alle 100 henkilön palvelutoimipaikkojen palkkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välisen riippuvuuden samalle korkealle tasolle kuin teollisuuden työntekijöiden ryhmässä. Yli 100 palveluhenkilön toimipaikoissa palkkatason ja osaamistason mukainen valikoituminen on kehittynyt jopa vahvemmaksi kuin teollisuustyöntekijöiden keskuudessa.

23.3 TOIMIPAIKKOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ ESIINTYVIEN PALKKAEROJEN MERKITYS

Kuviossa 23.9 on havainnollistettu teollisuuden toimihenkilöiden logaritmimuotoon muunnettujen reaali-palkkojen vaihtelua erikokoisissa toimipaikkaryhmissä tarkastelujakson eri vuosina. Kuvio osoittaa, että erikokoisten toimipaikkojen välillä esiintyy tämän suhteen vain vähäisiä eroja. Myöskään itse vaihtelussa ei ole tarkasteluvuosina tapahtunut muutoksia. Ainoan poikkeuksen muodostavat kaikkein suurimmat (yli 250 toimihenkilön) toimipaikat, joissa toimihenkilöiden kokonaistuntiansioissa esiintyvät erot ovat selvästi kasvaneet uuden vuosituhanen puolella. Tulos on sopusoinnussa sen kanssa, että toimipaikkavaikutuksen ja toimihenkilöiden osaamistason välinen riippuvuus on vahvistunut nimenomaan kaikkein suurimmissa toimipaikoissa (vrt. kuvio 23.5). Kuvio 23.9 osoittaa myös sen, että toimihenkilöiden kokonaistarkastelun yhteydessä todettu reaali-palkkojen vaihtelun kasvu vuoden 2001 jälkeen (vrt. kuvio 22.3, s. 168) selittyy yksinomaan suurissa toimipaikoissa työssä olevien toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden erojen kasvulla.

Kun kuvion 23.9 havainnollistama kokonaistuntiansioiden vaihtelu erikokoisissa toimipaikkaluokissa puhdistetaan toimihenkilöiden välisistä eroista sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen ja

Kuvio 23.9 Teollisuuden toimihenkilöt
Erikokoisten toimipaikkojen (log) reaali-palkkojen vaihtelu vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden keskihajonnalla mitattuna

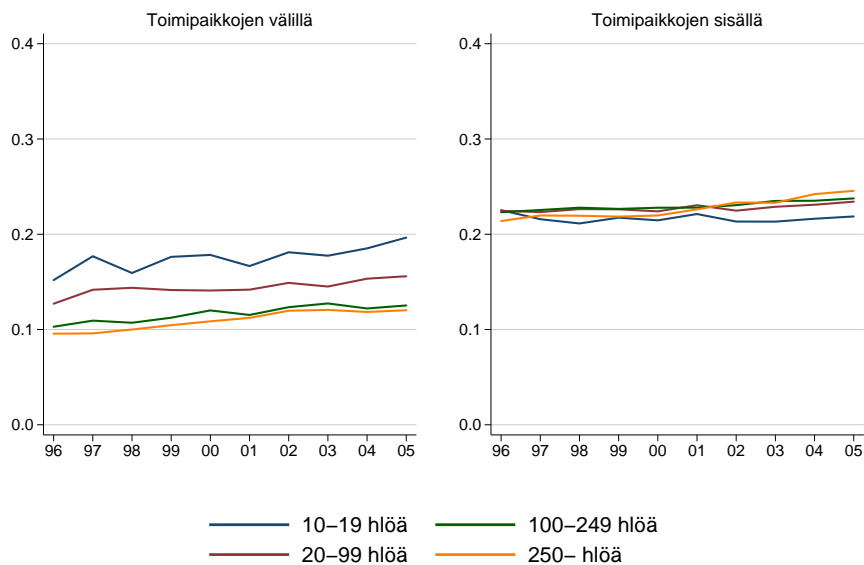


jäljelle jäävät reaali-palkkojen erot hajotetaan toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon, päädytään kuvion 23.10 esittämään tulokseen.

Kuvion 23.10 pohjalta voidaan päätellä, että toimipaikkojen *sisällä* esiintyvät palkkaerot ovat kaikissa kokoluokissa tärkeämpi toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden selittäjä kuin toimipaikkojen *välillä* esiintyvät palkkaerot.

Toimipaikkojen välisen ja sisäisen osion suhteellinen merkitys vaihtelee kuitenkin varsin merkittävästi erikokoisten toimipaikkojen välillä. Niinpä toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen merkitys suhteessa toimipaikkojen välillä esiintyviin palkkaeroihin on suurin yli 100 toimihenkilön toimipaikoissa (100–249 ja yli 250 toimihenkilön toimipaikkojen välillä hyvin pieniä eroja) ja pienin kaikkein pienimpien (10–19 toimihenkilön) toimipaikkojen keskuudessa. Nämä erot syntyvät ensisijaisesti siitä, että toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys vaihtelee suuresti erikokoisten toimipaikkojen välillä: niiden merkitys kasvaa siirryttäessä suurimmista pienimpiin toimipaikkoihin.

Kuvio 23.10 Teollisuuden toimihenkilöt
 Erikokoisten toimipaikkojen (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna
 toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–
 2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

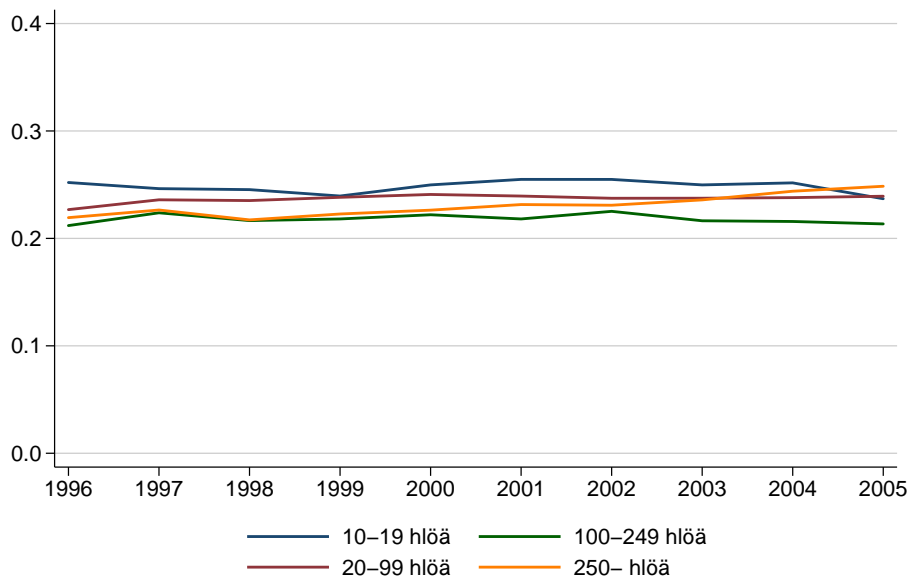


Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Jokaisen kokoluokan osalta toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot on standardisoitu toimihenkilöiden sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen eli kahdessa osakuviossa esitetyt koon mukaiset toimipaikkavaikutukset on puhdistettu toimihenkilöiden sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kes-ttoon liittyvien erojen vaikutuksista.

Sen sijaan toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen vaikutuksessa on erikokoisten toimipaikkaryhmien välillä vain pieniä, vaikkakin selvästi kasvavia eroja.

Sekä toimipaikkojen sisäisten että niiden välisten palkkaerojen merkitys on kasvanut kaikissa kokoluokissa. Näin on tapahtunut erityisesti kaikkein suurimpien toimipaikkojen keskuudessa, mikä myös selittää toimipaikkaluokan kokonaistuntiansioerojen kasvun vuosituhannen vaihteen jälkeen (vrt. kuvio 23.9). Tästä yleiskuvasta poikkeavat ainoastaan kaikkein pienimmät toimipaikat sisäisten palkkaerojen merkityksen osalta. Toisaalta toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys on tarkastelujaksolla vahvistunut eniten nimenomaan tässä kokoluokassa.

Kuvio 23.11 Teollisuuden työntekijät
Erikokoisten toimipaikkojen (log) reaali-palkkojen vaihtelu vuosina 1996–2005
kokonaistuntiansioiden keskihajonnalla mitattuna

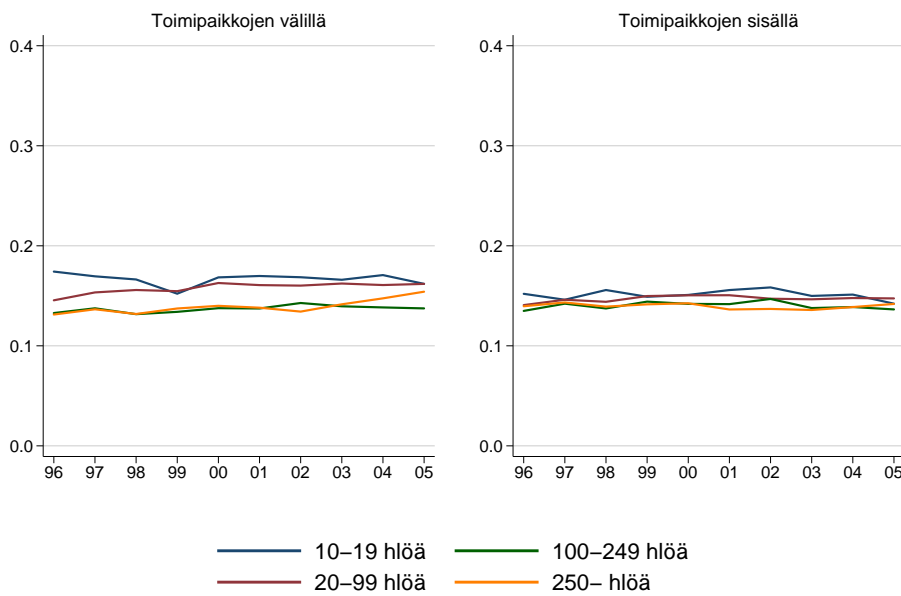


Kuvio 23.11 osoittaa, että myös teollisuuden työntekijöiden kokonaistuntiansiot vaihtelevat suurin piirtein yhtä paljon riippumatta siitä, minkä kokoisessa toimipaikassa työntekijä on töissä. Teollisuuden toimihenkilöihin verrattuna erot erikokoisten toimipaikkojen välillä ovat kuitenkin jonkin verran suuremmat.

Ainoa merkittävämpi tarkasteluperiodilla tapahtunut muutos työntekijöiden kokonaistuntiansioiden vaihtelussa erikokoisissa toimipaikkaryhmissä koskee yli 100 työntekijän toimipaikkoja. Kaikkein suurimmissa (yli 250 työntekijän) toimipaikoissa työskentelevien kokonaistuntiansioiden vaihteluväli on kasvanut samansuuruiseksi kuin pienemmissä (alle 100 työntekijän) toimipaikoissa. Sitä vastoin 100–249 työntekijän toimipaikoissa työskentelevien reaali-palkkaerot ovat tarkasteluperiodin loppuvuosina kaventuneet entisestään. Kahden suurimman kokoluokan kokonaistuntiansioerojen erisuuntainen kehitys siis selittää teollisuustyöntekijäryhmän kokonaistuntiansioerojen muuttumattomuuden myös tarkastelujakson loppuvuosina (kuvio 22.4, s. 169).

Kun teollisuuden työntekijöiden kokonaistuntiansioiden erot puhdistetaan sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden vaikutuksista,

Kuvio 23.12 Teollisuuden työntekijät
 Erikokoisten toimipaikkojen (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna
 toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–
 2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Jokaisen kokoluokan osalta toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot on standardisoitu työntekijöiden sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen eli kahdessa osakuviossa esitetyt koon mukaiset toimipaikkavaikutukset on puhdistettu työntekijöiden sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvien erojen vaikutuksista.

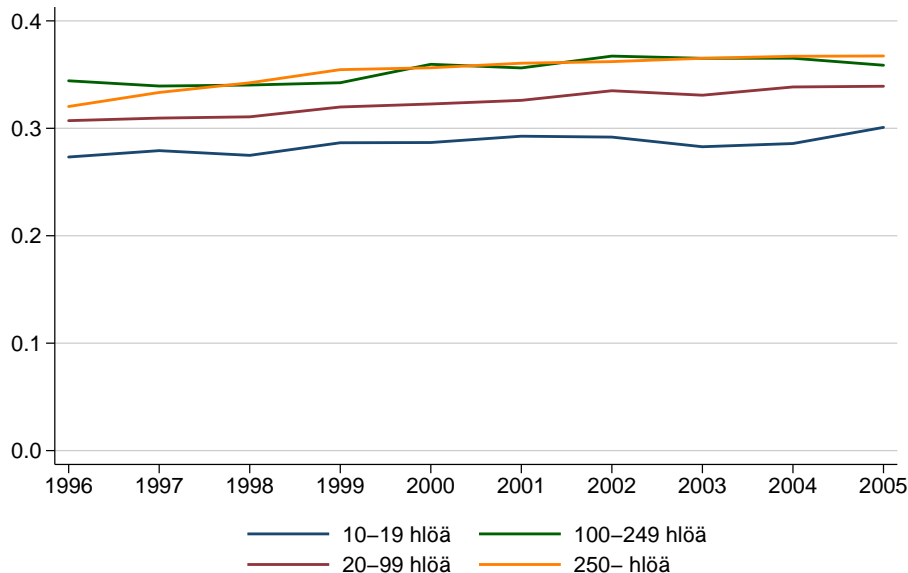
toimipaikkojen välisten ja sisäisten palkkaerojen merkitys muodostuu kuvion 23.12 mukaiseksi. Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvät (puhdistetut) palkkaerot näyttävät olevan yhtä tärkeitä työntekijöiden kokonaistuntiansioiden vaihtelun selittäjiä. Tämä koskee erityisesti suurempia (yli 100 työntekijän) toimipaikkoja. Pienempien (alle 100 työntekijän) toimipaikkojen kohdalla toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys on hivenen suurempi kuin toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen. Samalla tämä ero tarjoaa selityksen sille, miksi työntekijöiden kokonaistarkastelun yhteydessä (edellisen luvun kuvio 22.4, s. 169) toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys osoittautui niiden sisäisten palkkaerojen merkitystä hieman suuremmaksi.

Toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen merkityksessä ei ole tapahtunut selkeitä muutoksia tarkasteluperiodin aikana. Ainoastaan kaikkein suurimpien (yli 250 työntekijän) toimipaikkojen ryhmässä on nähtävissä selvä muutos kohti tarkastelujakson loppua, mutta ainoastaan toimipaikkojen välisten palkkaerojen osalta. Toisin sanoen työntekijöiden kokonaistuntiansioiden vaihtelun kasvu tässä kokoluokassa (vrt. kuvio 23.11) selittyy pääosin suurten toimipaikkojen välisten palkkaerojen kasvavalla merkityksellä.

Kuviossa 23.13 on esitetty kokonaistuntiansioiden vaihtelu erikokoisissa palvelutoimipaikkaluokissa tarkasteluperiodin eri vuosina. Reaalipalkkojen vaihteluväli kasvaa toimipaikan koon mukaan, vaikkakin erot ovat varsin pienet suurempien eli 100–249 ja yli 250 henkilön palvelutoimipaikkojen välillä. Teollisuuteen verrattuna palvelualojen reaalipalkkojen vaihtelussa esiintyy siis huomattavasti suurempia eroja erikokoisten toimipaikkojen välillä.

Kokonaistuntiansioiden vaihteluväli on kasvanut kaikissa kokoluokissa, mutta selvästi eniten kaikkein suurimpien (yli 250 henkilön) palvelutoimipaik-

Kuvio 23.13 Palvelut
Erikokoisten toimipaikkojen (log) reaalipalkkojen vaihtelu vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden keskihajonnalla mitattuna



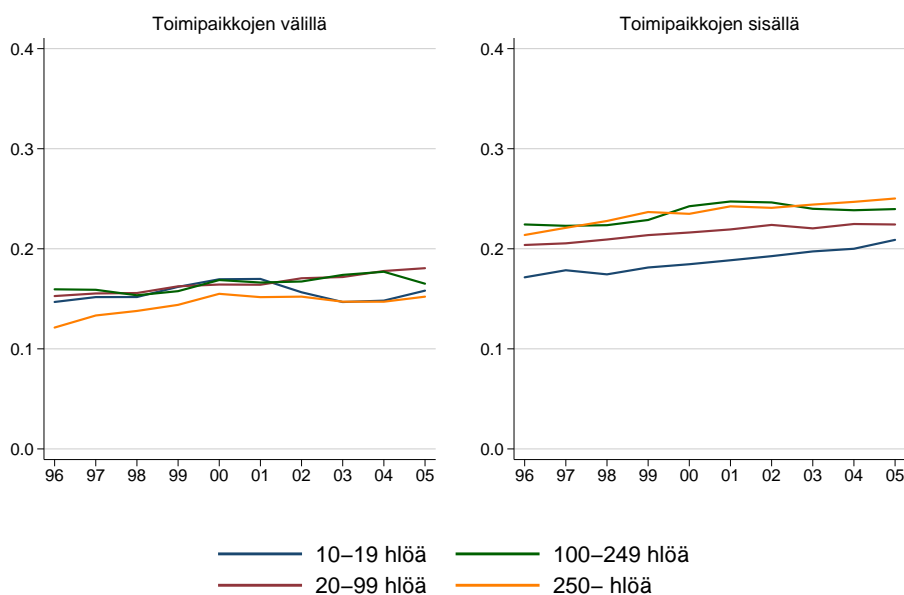
kojen keskuudessa. Yhteistä neljälle kokoluokalle on myös se, että kasvu keskittyi 1990-luvun loppupuoliskolle. Uuden vuosituhannen puolella reaali-palkkaerojen kasvu hidastui tai pysähtyi kokonaan.

Kuvion 23.14 mukaan palvelutoimipaikkojen *sisällä* esiintyvät palkkaerot ovat kaikissa kokoluokissa tärkeämpi kokonaistuntiansioiden eroja selittävä tekijä kuin niiden *välillä* esiintyvät palkkaerot. Tässä mielessä tilanne on siis samanlainen kuin teollisuuden toimihenkilöillä (vrt. kuvio 23.10).

Toinen teollisuuden toimihenkilöitä ja palvelualoilla työskenteleviä yhdistävä piirre on se, että toimipaikkojen välisen ja sisäisen osion suhteellinen

Kuvio 23.14 Palvelut

Erikokoisten toimipaikkojen (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen *välillä* ja *sisällä* esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Jokaisen kokoluokan osalta toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot on standardisoitu palvelualoilla työskentelevien sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen eli kahdessa osakuviossa esitetyt koon mukaiset toimipaikka-vaikutukset on puhdistettu palvelualoilla työskentelevien sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvien erojen vaikutuksista.

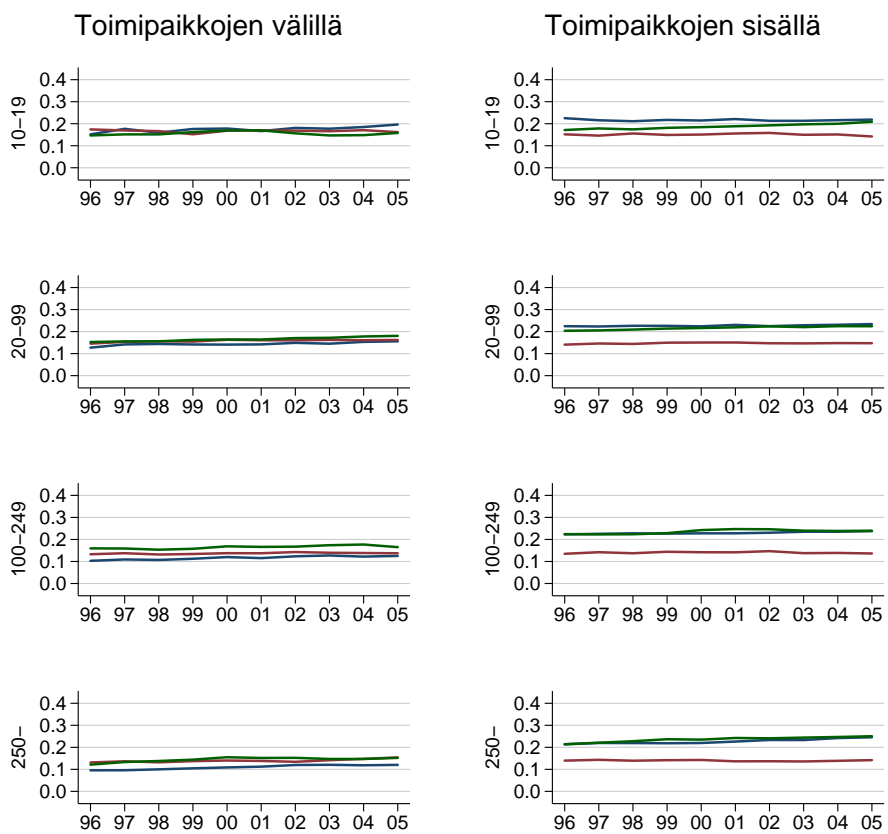
merkitys vaihtelee erikokoisten toimipaikkojen välillä ja että toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen merkitys kasvaa suhteessa niiden välillä esiintyviin palkkaeroihin toimipaikan koon mukaan. Mutta palveluissa nämä erot eivät synny ensisijaisesti siitä, että toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys vaihtelisi erikokoisten toimipaikkojen välillä (kuten teollisuuden toimihenkilöillä) vaan siitä, että toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen merkitys kasvaa siirryttäessä pienimmistä suurimpiin toimipaikkoihin. Toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutuksessa on erikokoisten palvelutoimipaikkojen välillä vain pieniä eroja.

Kolmas teollisuuden toimihenkilöitä ja palvelualoilla työskenteleviä yhdistävä piirre on se, että toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen merkitys on kasvanut kaikissa kokoluokissa. Erityisen nopea kasvu on ollut kaikkein pienimpien ja suurimpien palvelutoimipaikkojen ryhmissä, vaikkakin molempien kokoluokkien kokonaiskehitystä hillitsi toimipaikkojen välisten palkkaerojen kasvun pysähtyminen vuosittuuhannen vaihteessa.

Kuviossa 23.15 vertaillaan kolmelle palkansaajaryhmälle laskettuja toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen vaikutuksia erikokoisten toimipaikkojen osalta (sen jälkeen, kun on otettu huomioon yksilöiden erot sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen). Toimipaikkojen *välisten* palkkaerojen merkitys on eri kokoluokissa varsin samanlainen kolmessa palkansaajaryhmässä, vaikkakin palkansaajaryhmittäiset erot näyttävät kasvavan hieman toimipaikan koon mukaan.

Toimipaikkojen *sisäisten* palkkaerojen osalta tulokset ovat lähes identtiset teollisuuden toimihenkilöillä ja palveluissa työskentelevillä. Vaikutus kasvaa toimipaikan koon mukaan, mikä kehitys on korostunut entisestään tarkastelu-periodin loppuvuosina. Lisäksi vaikutus on kaikissa kokoluokissa huomattavasti suurempi kuin teollisuuden työntekijöillä, joilla se ei juuri vaihtelee erikokoisten toimipaikkojen välillä eikä myöskään poikkea suuresti toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutuksesta.

Kuvio 23.15 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluilla työskentelevien vertailu
Erikokoisten toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen suhteellinen merkitys vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



— Toimihenkilöt — Työntekijät — Palvelualat

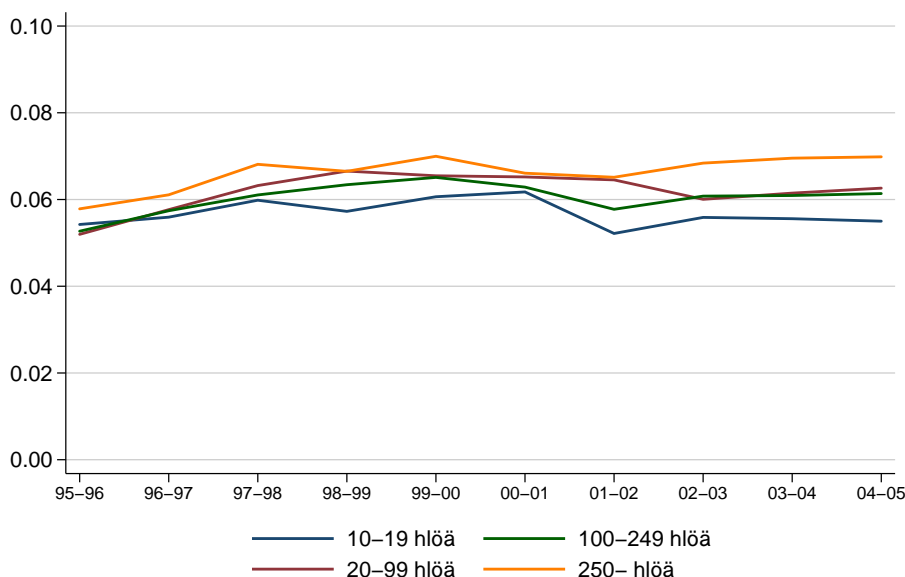
Laskelmat on selostettu tämän luvun edellisten kuvioiden (23.10, 23.12, 23.14) alaviitteissä.

23.4 TOIMIPAikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys: samassa toimipaikassa jatkavien palkkakehityksen tarkastelu

Edellisessä aluvussa tarkastelu keskittyi kokonaistuntiansioiden vaihteluun tarkasteluperiodin eri vuosina. Tässä aluvussa tarkastelua laajennetaan vertailemalla kokonaistuntiansioiden kasvun vaihtelua ja kehitystä kolmen palkansaajaryhmän erikokoisissa toimipaikkaluokissa.

Teollisuuden toimihenkilöiden kokonaistarkastelun yhteydessä todettiin, että palkansaajaryhmän kokonaistuntiansiot ovat enenevässä määrin kasvaneet eri suhteessa (kuvio 22.7, s. 173). Kuvion 23.16 pohjalta voidaan päätellä, että myös tämän kehityksen takana ovat ensisijaisesti kaikkein suurimmissa toimipaikoissa tapahtuneet muutokset. Alle 250 toimihenkilön teollisuustoimipaikoissa kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa esiintyvä vaihtelu ei ole muuttunut olennaisesti vuosien 1996–2005 aikana. Kaikkein pienimmissä (10–19 toi-

Kuvio 23.16 Teollisuuden toimihenkilöt
Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu erikokoisissa toimipaikoissa ajanjaksolla 1995/96–2004/05 keskihajonnalla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna



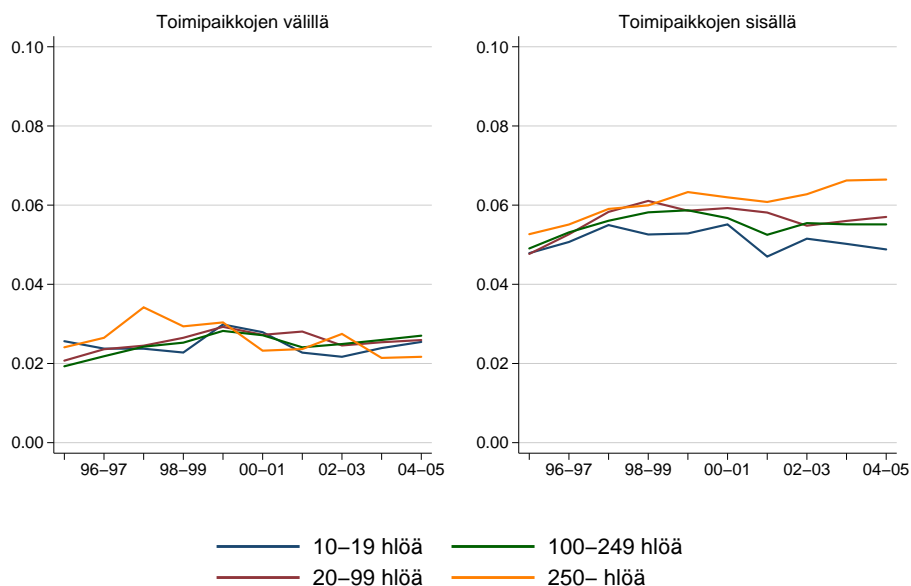
mihenkilön) toimipaikoissa kokonaistuntiansioiden kasvuerot näyttävät jopa hieman kaventuneen kohti tarkasteluperiodin loppua. Tämän kehityksen myötä toimihenkilöpalkkojen kasvuerot erikokoisten toimipaikkojen välillä olivat selvästi suuremmat tarkastelujakson lopussa kuin sen alussa.

Kun edellisen kuvion kokonaistuntiansioiden kasvuerot erikokoisissa toimipaikkaluokissa hajotetaan toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon saadaan tulokseksi kuviossa 23.17 esitetyt käyrät. Kaikissa neljässä kokoluokassa kokonaistuntiansioiden kasvuerot selittyvät pääosin *saman* toimipaikan palveluksessa olevien toimihenkilöiden reaali-palkkojen erisuuruudella kasvulla. *Eri* toimipaikkojen toimihenkilöpalkkojen erilaisesta kasvuvauhdista syntyvä vaikutus on huomattavasti pienempi.

Toimihenkilöiden kokonaistarkastelussa (kuvio 22.7, s. 173) todettiin, että toimipaikkojen sisällä esiintyvien toimihenkilöpalkkojen kasvuerojen merkitys on vahvistunut samalla, kun toimihenkilöpalkkojen kasvuerot eri toimipaikkojen

Kuvio 23.17 Teollisuuden toimihenkilöt

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) erikokoisissa toimipaikoissa jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

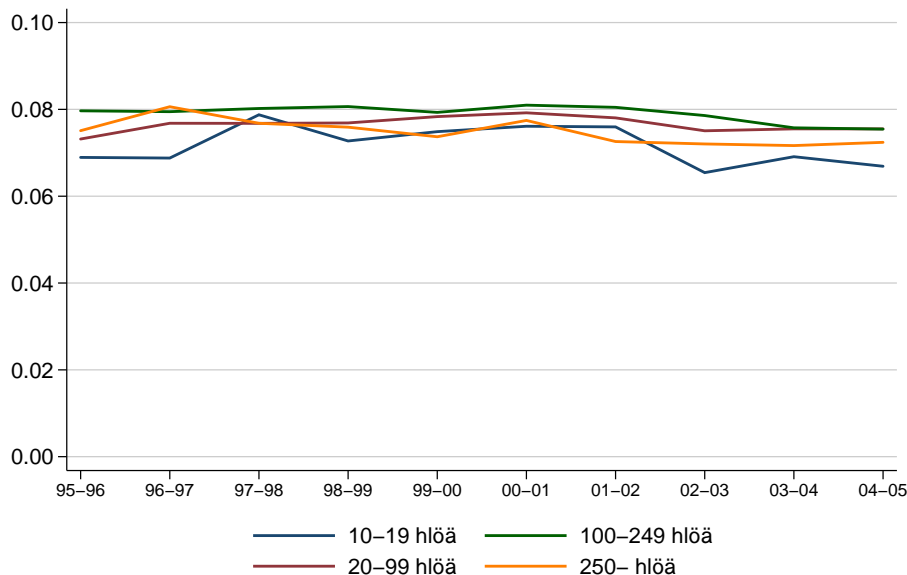


välillä selittävät yhä vähemmän palkansaajaryhmän kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdin eroja. Myös tämän kehityksen takana ovat ensisijaisesti kaikkein suurimpien teollisuustoimipaikkojen keskuudessa tapahtuneet muutokset: toimihenkilöpalkkojen kasvuvauhdissa esiintyvät erot ovat korostuneet yli 250 toimihenkilön toimipaikkojen sisällä mutta vähentyneet niiden välillä.

Alle 250 toimihenkilön toimipaikkojen väliset reaali-palkkojen kasvuerot ovat tarkasteluperiodilla säilyneet likimain ennallaan. Sitä vastoin toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden kasvuerot suurenevät 1990-luvun loppupuolella myös näiden toimipaikkojen sisällä. Mutta kun tämä kehitys jatkui yli 250 toimihenkilön toimipaikoissa myös uuden vuosituhannen puolella, reaali-palkkojen kasvuerot alkoivat supistua tätä pienemmissä toimipaikoissa ja erityisesti kaikkein pienimmissä eli 10–19 toimihenkilön toimipaikoissa. Toisin sanoen myös kokonaistuntiansioiden kasvuerojen tarkastelussa korostuvat samassa toimipaikassa työssä olevien toimihenkilöiden väliset erot ja niissä tapahtuneet muutokset.

Kuvio 23.18 Teollisuuden työntekijät

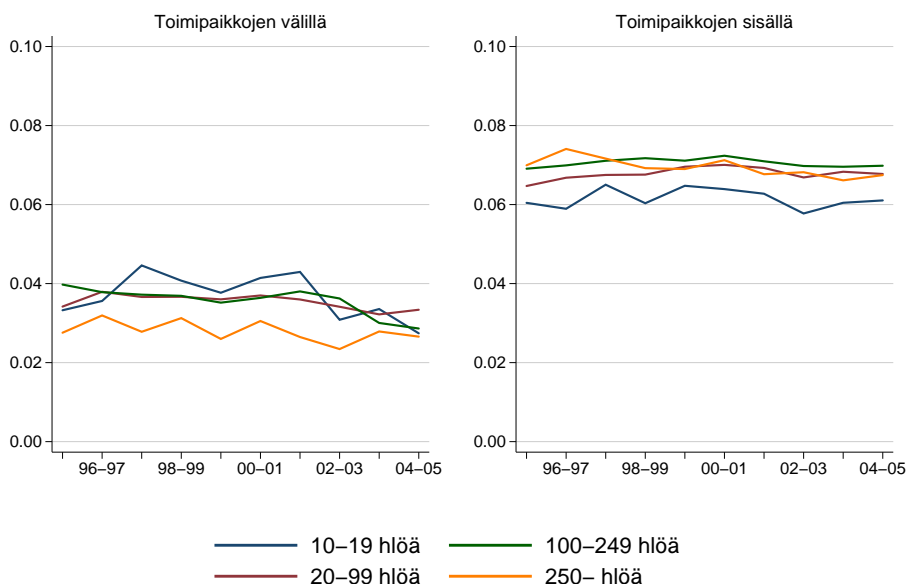
Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu erikokoisissa toimipaikoissa ajanjaksolla 1995/96–2004/05 keskihajonnalla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna



Teollisuuden työntekijöiden kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa esiintyvien erojen todettiin edellisen luvun kuvion 22.8 (s. 174) pohjalta kaventuneen hieman tarkasteluperiodin loppuvuosina. Kuvio 23.18 osoittaa, että tämä kehitys on toistunut kaikissa neljässä kokoluokassa ja lisäksi varsin samassa suhteessa. Päinvastoin kuin teollisuuden toimihenkilöiden kohdalla reaali-palkkojen kasvuerot eivät ole siksi teollisuuden työntekijöillä kasvaneet erikokoisten toimipaikkojen välillä, mutta eivät ole tarkasteluperiodilla myöskään pienentyneet.

Myös teollisuuden työntekijöillä kokonaistuntiansioiden erisuuruinen kasvu selittyy kaikissa neljässä kokoluokassa ensisijaisesti sillä, että reaali-palkat kasvavat eri tahdissa *saman* toimipaikan palveluksessa olevilla työntekijöillä. Toisin sanoen *eri* toimipaikkojen työntekijäpalkkojen erilaisesta kasvuvauhdista syntyvä vaikutus on selvästi pienempi. Toisaalta kuvio 23.19 kertoo myös sen, että kahden vaikutuksen suhteellinen merkitys vaihtelee erikokoisten toimipaik-

Kuvio 23.19 Teollisuuden työntekijät
Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) erikokoisissa toimipaikoissa jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

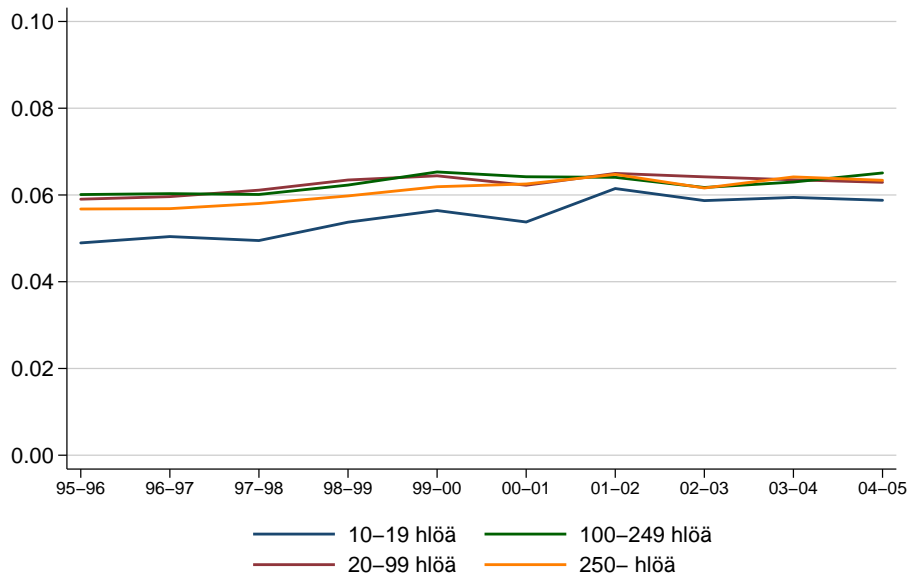


kojen välillä. Itse asiassa toimipaikkojen sisäisen ja välisen osion vaikutuksen ero näyttää kasvavan toimipaikan koon mukaan eli on pienin kaikkein pienimpien (10–19 työntekijän) toimipaikkojen ja suurin kaikkein suurimpien (yli 250 työntekijän) toimipaikkojen keskuudessa.

Teollisuuden työntekijöiden kokonaistarkastelu (kuvio 22.8, s. 174) osoitti, että sekä toimipaikkojen sisäisten että niiden välisten reaali-palkkakasvuerojen merkitys on pienentynyt uuden vuosituhannen alkuvuosina. Myös tämä kehitys näyttää toistuneen kaikissa neljässä kokoluokassa, vaikkakin selvästi voimakkaammin toimipaikkojen välisten kuin niiden sisäisten kokonaistuntiansioiden kasvuerojen osalta. Samalla tämä tulos kertoo sen, että kokonaistuntiansioiden kasvuerojen pieneneminen (kuvio 23.18) selittyy kaikissa kokoluokissa pääosin työntekijöiden reaali-palkkojen kasvuerojen kaventumisella toimipaikkojen välillä.

Kuvio 23.20 Palvelut

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien palvelualoilla työskentelevien (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu erikokoisissa toimipaikoissa ajanjaksolla 1995/96–2004/05 keskihajonnalla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna

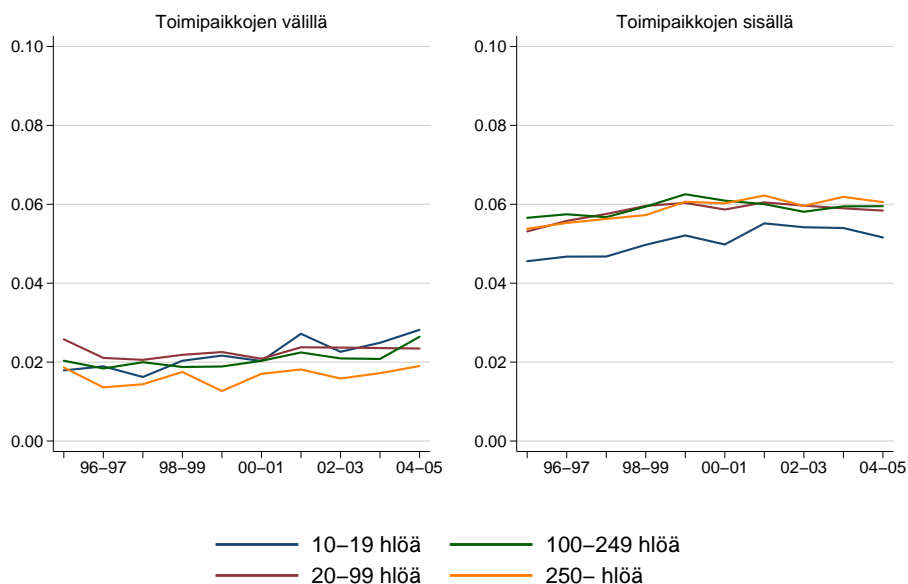


Edellisen luvun kuvion 22.9 (s. 175) yhteydessä todettiin, että palvelualoilla työssä olevien kokonaistuntiansiot kasvoivat enenevässä määrin eri suhteessa 1990-luvun loppupuoliskolla. Kohti tarkastelujakson loppua tämä palvelualapalkkojen kasvuerojen suureneminen kuitenkin pysähtyi. Kuvio 23.20 osoittaa, että tähän kehitykseen vaikuttivat kaikki toimipaikat koosta riippumatta ja erityisesti kaikkein pienimmät eli 10–19 henkilön palvelutoimipaikat. Niinpä tarkastelujakson loppuvuosina esiintyi enää vain pieniä kokonaistuntiansioiden kasvueroja erikokoisten palvelutoimipaikkojen välillä.

Kuten teollisuuden toimihenkilöillä ja työntekijöillä niin myös palvelualoilla työskentelevien kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdin erot selittyvät kaikissa kokoluokissa ensisijaisesti *samassa* toimipaikassa työssä olevien kokonaistuntiansioiden erisuuruksella kasvulla. Huomattavasti vähemmän vaikuttavat reaali-palkkojen kasvuvauhdin erot eri palvelutoimipaikkojen *välillä*. Toisaalta

Kuvio 23.21 Palvelut

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien palvelualoilla työskentelevien (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) erikokoisissa toimipaikoissa jaettuna toimipaikkojen *väliseen* ja *sisäiseen* osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

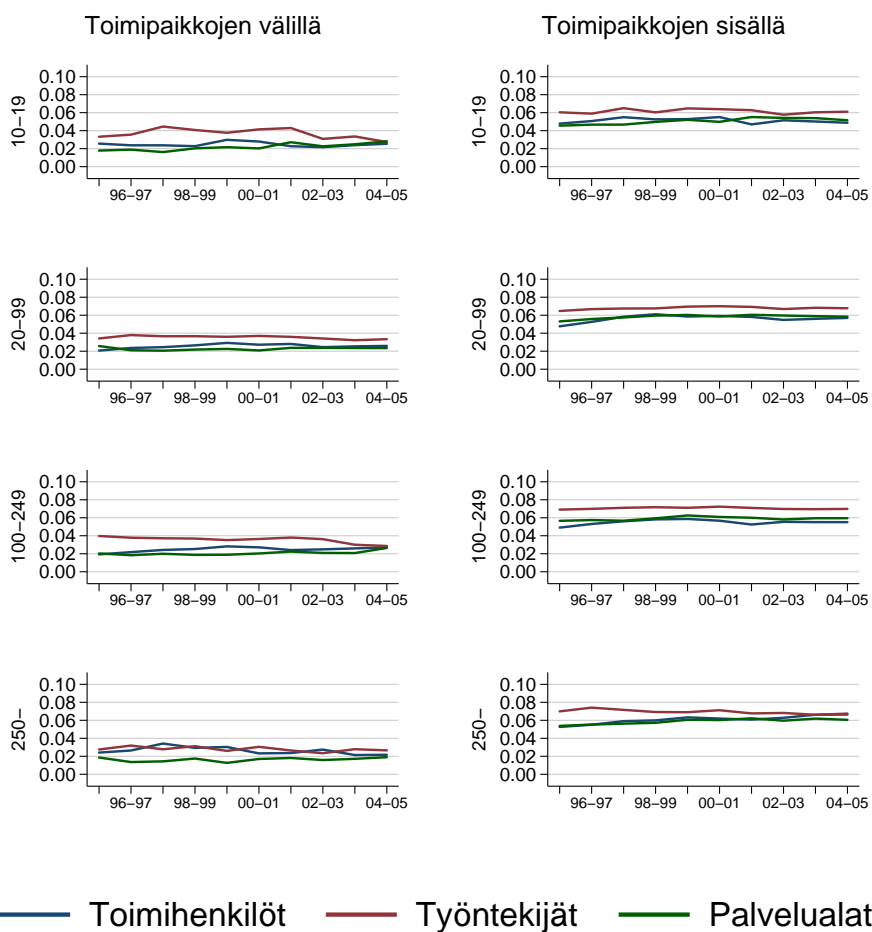


kahden vaikutuksen suhteellinen merkitys näyttää vaihtelevan erikokoisten toimipaikkojen välillä myös palvelualoilla. Kuviosta 23.21 ilmenee, että (kuten teollisuudenkin puolella) toimipaikkojen sisäisen osion merkitys kasvaa suhteessa toimipaikkojen väliseen osioon siirryttäessä kaikkein pienimmistä toimipaikoista kaikkein suurimpiin.

Palvelualojen kokonaistarkastelun yhteydessä (kuvio 22.9, s. 175) kävi ilmi, että samassa palvelutoimipaikassa työskentelevien kokonaistuntiansioiden kasvuerot korostuivat 1990-luvun loppupuoliskolla, mutta pysyivät pitkälti muuttumattomina 2000-luvun alkuvuosina. Myös eri palvelutoimipaikoissa työskentelevien kokonaistuntiansiot kasvoivat tarkasteluperiodilla enenevässä määrin eri suhteessa. Mutta kun kokonaistuntiansioiden kasvuerojen suureneminen toimipaikkojen sisällä toteutui ensisijaisesti 1990-luvun loppupuoliskolla, niin vastaava kehitys toimipaikkojen välillä ajoittui pääosin uuden vuosituhannen puolelle. Kuvio 23.21 osoittaa, että tämä kehitys toistui kaikissa neljässä kokoluokassa, mutta sekä toimipaikkojen sisäisen että niiden välisen osion osalta selvästi voimakkaimmin kaikkein pienimmissä (10–19 palveluhenkilön) toimipaikoissa. Kuviossa 23.20 havainnollistettu kokonaistuntiansioiden kokonaisvaihtelun kasvu etenkin kaikkein pienimpien palvelutoimipaikkojen keskuudessa selittyy siis sillä, että pienissä palvelutoimipaikoissa työskentelevien kokonaistuntiansioiden kasvuerot ovat suurentuneet sekä toimipaikkojen sisällä että niiden välillä.

Kolmen palkansaajaryhmän kokonaistuntiansioiden kasvuerot erikokoisten toimipaikkojen välillä ja sisällä ilmenevät kuviosta 23.22, joka siis yhdistää kuvioiden 23.17, 23.19 ja 23.21 esittämät tulokset. Näin yhdistettyinä tulokset paljastavat, että kolmen palkansaajaryhmän väliset erot ovat kaikissa neljässä kokoluokassa loppujen lopulta varsin pienet. Tämä koskee sekä toimipaikkojen välisiä että niiden sisäisiä kokonaistuntiansioiden kasvueroja. Lisäksi tarkasteluperiodilla toteutunut kehitys viittaa siihen, että kolmen palkansaajaryhmän kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa esiintyvät erot ovat kaikissa kokoluokissa kaventuneet entisestään niin toimipaikkojen välisten kuin niiden sisäistenkin palkkakasvuerojen merkityksen osalta. Tämän kehityksen myötä myös erikokoisten toimipaikkojen väliset erot näyttävät pienentyneen kohti tarkasteluperiodin loppua.

Kuvio 23.22 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien vertailu
 Erikokoisten toimipaikkojen välisen ja sisäisen (log) reaali-palkkakasvun suhteellinen merkitys ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioilla mitattuna



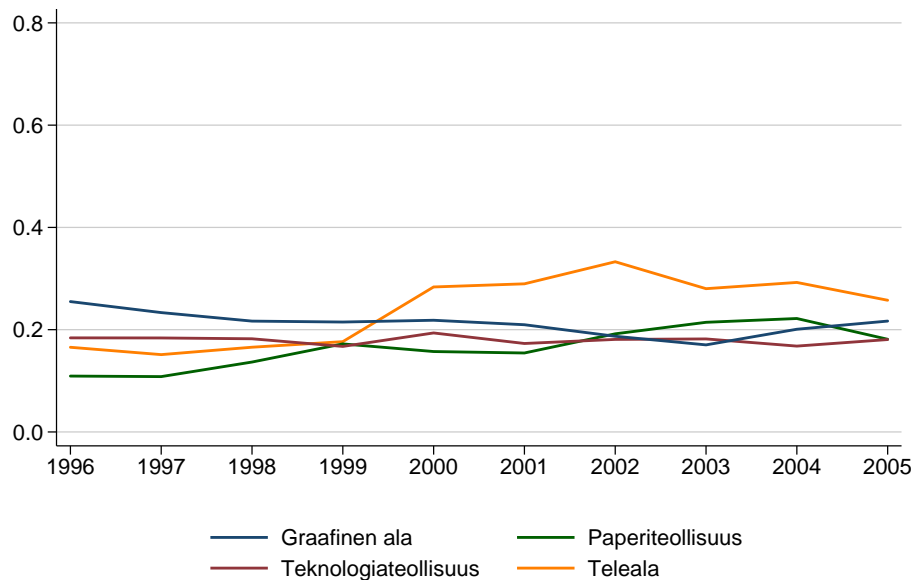
24 TOIMIPAikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot eri palkansaajaryhmien sopimusaloilla

Tässä luvussa toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen tarkastelua laajennetaan eri palkansaajaryhmien sopimusaloille. Tarkastelun kohteena ovat samat sopimusalat kuin tämän raportin osassa III. Käytetyt rajaukset, sovelletut menetelmät ja tuloksien tulkinnat ovat samat kuin kahdessa edellisessä luvussa.

24.1 TOIMIPAIKKAVAikutuksen merkitys

Kuvio 24.1 kertoo toimipaikan ja sen edustamien ominaisuuksien vaikutuksista neljällä sopimusalalla vallitsevien kokonaistuntiansioiden vaihteluun sen

Kuvio 24.1 Teollisuuden toimihenkilöt
Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaali-palkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) neljällä sopimusalalla vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioidella mitattuna

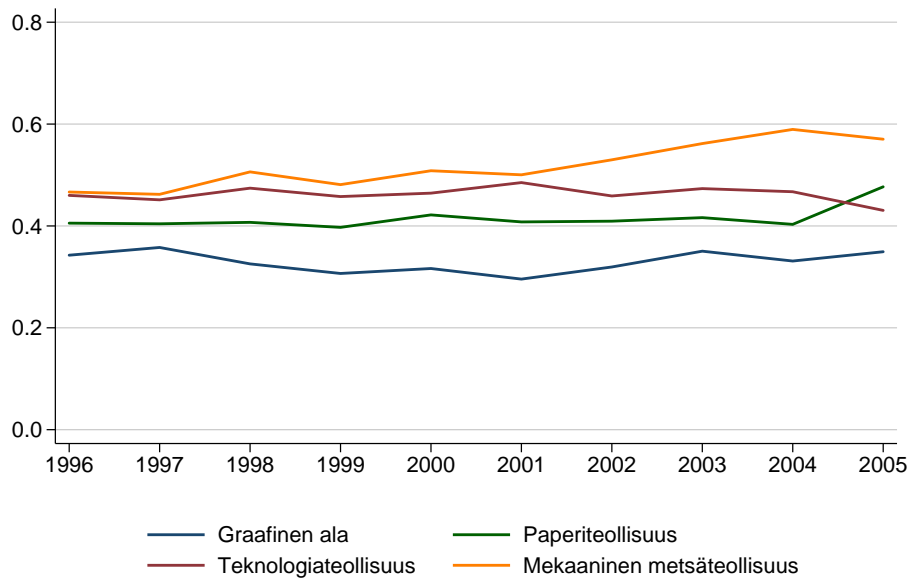


Ks. luvun 22 kuvion 22.1 (s. 165) selitykset.

jälkeen, kun on otettu huomioon sopimusalaan kuuluvien toimihenkilöiden erot sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen. Neljän sopimusalan välillä ei esiinny suurempia eroja. Graafisen alan, teknologiateollisuuden ja paperiteollisuuden toimipaikkavaikutuksen erot ovat tarkasteluperiodilla kaventuneet, kun graafisen alan toimipaikkavaikutus on laskenut (eli heikentynyt) ja paperiteollisuuden toimipaikkavaikutus on noussut (eli vahvistunut) samalle tasolle kuin teknologiateollisuuden tarkastelujaksolla muuttumattomana pysynyt toimipaikkavaikutus. Ainoan merkittävemmän poikkeuksen muodostavat telealan toimihenkilöt, joiden kokonaistuntiansiot ja niissä esiintyvät erot ovat vuosituhannen vaihteen jälkeen tulleet riippuvaisemmiksi toimipaikkaan liittyvistä ominaisuuksista.

Toimipaikkavaikutuksen suuruus teollisuustyöntekijöiden neljällä sopimusalalla ilmenee kuvioista 24.2. Vähiten toimipaikka vaikuttaa graafisen alan työntekijöiden kokonaistuntiansioiden vaihteluun. Toimipaikan vaikutus on

Kuvio 24.2 Teollisuuden työntekijät
Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaali-palkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) neljällä sopimusalalla vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna

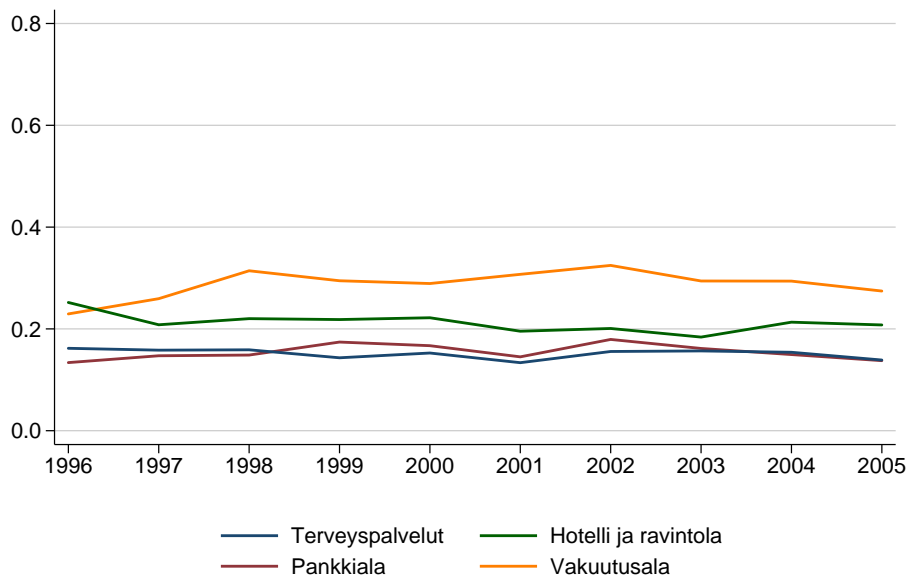


Ks. luvun 22 kuvion 22.1 (s. 165) selitykset.

jonkin verran suurempi paperiteollisuuden työntekijöillä ja tätä vielä hieman suurempi teknologiateollisuuden työntekijöillä. Kolmen sopimusalan väliset erot toimipaikkavaikutuksen suuruuden osalta eivät ole tarkasteluperiodilla juuri muuttuneet, vaikkakin paperi- ja teknologiateollisuuden sopimusalojen järjestys näyttää kääntyneen päinvastaiseksi tarkastelujakson viimeisenä vuonna (2005). Kaiken kaikkiaan paperi- ja teknologiateollisuuden sopimusalojen toimipaikkavaikutus on teollisuuden työntekijöillä, kuten teollisuuden toimihenkilöilläkin, likimain samaa suuruusluokkaa. Graafisella alalla tilanne on erilainen: työntekijöiden puolella toimipaikkavaikutus on neljästä tarkastelun kohteena olevasta sopimusalasta pienin, kun se toimihenkilöiden keskuudessa pikemmin edustaa keskitasoa (oltuaan suurin vielä 1990-luvun puolivälissä).

Kuvion 24.2 perusteella mekaanisen metsäteollisuuden sopimusalaan kuuluvien työntekijöiden tilanne on muuttunut varsin ratkaisevasti vuoden

Kuvio 24.3 Palvelut
Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaalipalkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) neljällä sopimusalalla vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Ks. luvun 22 kuvion 22.1 (s. 165) selitykset.

2001 jälkeen, jolloin sopimusalan jo ennestään suhteellisen merkittävä toimipaikkavaikutus alkoi vahvistua nopeaa tahtia (vaikka tarkastelussa on otettu huomioon sopimusalan työntekijöiden väliset erot sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen). Neljästä sopimusalasta toimipaikan vaikutus työntekijöiden kokonaistuntiansioissa esiintyviin eroihin on siis korostunut ainoastaan mekaanisessa metsäteollisuudessa.

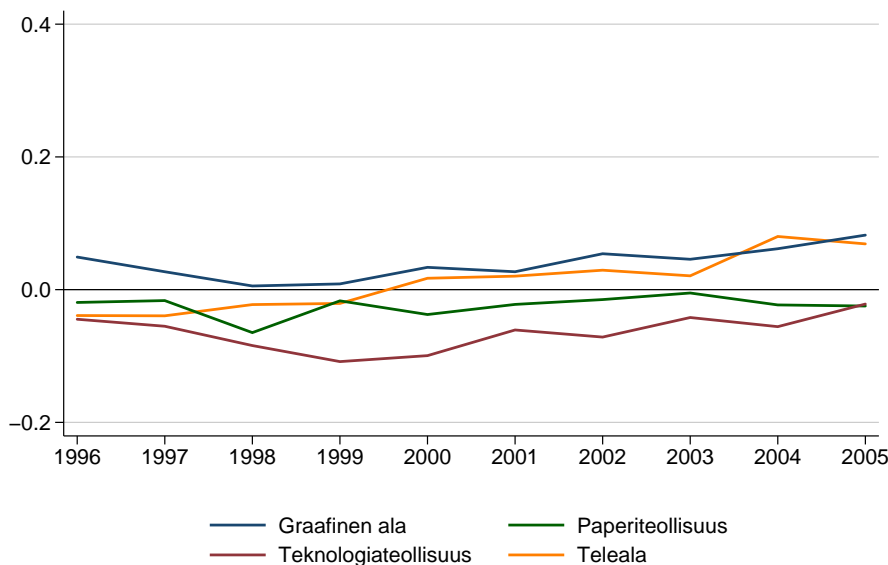
Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus kokonaistuntiansioiden eroista vaihtelee jonkin verran myös palveluiden sopimusalojen välillä (senkin jälkeen, kun on otettu huomioon henkilöiden erot sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen). Pienin (ja samansuuruinen) toimipaikkavaikutus on pankkialalla ja yksityisen sektorin terveystalveissa. Työpaikka näyttää vaikuttavan hieman enemmän hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevien kokonaistuntiansioiden vaihteluun. Eniten toimipaikka heijastuu vaikkusalalla työssä olevien kokonaistuntiansioissa esiintyviin eroihin. Millään sopimusalalla toimipaikkavaikutuksessa ei ole tarkastelujaksolla tapahtunut suurempia muutoksia.

24.2 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN JA HENKILÖKUNNAN OSAAMISTASON RIIPPUVUUS

Kahdessa edellisessä luvussa esitetyt tulokset ovat osoittaneet, että toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus on teollisuuden toimihenkilöillä positiivinen, mutta huomattavasti heikompi kuin teollisuuden työntekijöiden ja palvelualoilla työskentelevien ryhmissä. Edelleen, toimihenkilöille saatu heikohko positiivinen riippuvuus toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja yksilön ”ansaintakyvyyn” välillä osoittautui selittyvän pääosin sillä, että vain kaikkein suurimmille (yli 250 toimihenkilön) toimipaikoille on ominaista tällainen toimihenkilön osaamistason mukainen valikoituminen parempia palkkoja maksaviin toimipaikkoihin. Alle 250 toimihenkilön työpaikoissa vastaavantyyppistä valikoitumista ei juurikaan esiinny.

Sopimusaloittain tarkasteltuna toimipaikkavaikutuksen ja toimihenkilöiden inhimillisen pääoman välinen riippuvuus paljastuu heikoksi kaikilla neljällä sopimusalalla. Paperi- ja teknologiateollisuudessa riippuvuussuhde on koko tarkasteluperiodin aikana ollut peräti lievästi negatiivinen. Käänteinen riippuvuus toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja toimihenkilöiden ”ansaintakyvyyn” välillä on ollut myös telealalle ominainen piirre mutta vain tarkasteluperiodin alkuvuosina. Vuosituhannen vaihteessa riippuvuussuhde kääntyi telealalla positiiviseksi ja on

Kuvio 24.4 Teollisuuden toimihenkilöt
Toimipaikkavaikutuksen ja toimihenkilöiden inhimillisen pääoman välinen riippuvuus neljällä sopimusalalla vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna

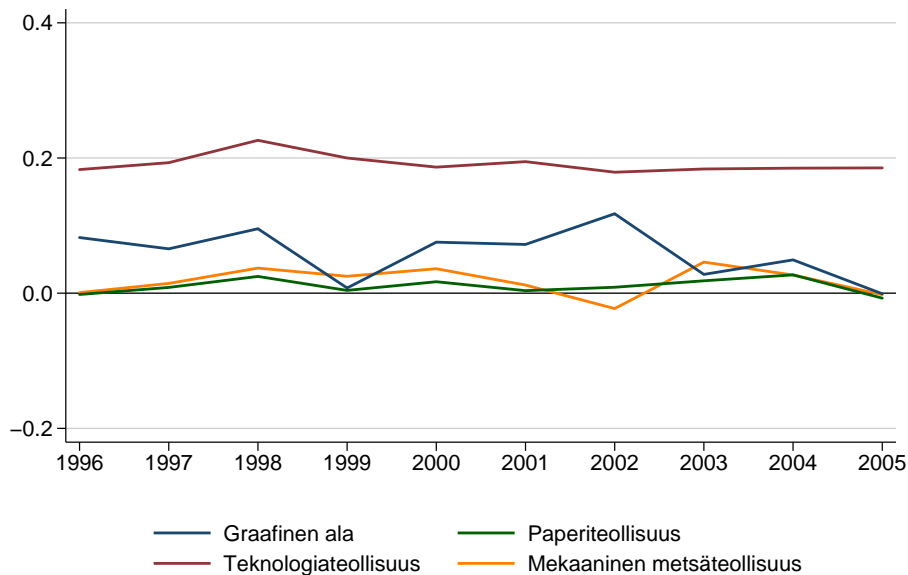


Ks. luvun 22 kuvion 22.2 (s. 166) selitykset.

sen jälkeen selvästi vahvistunut. Toimipaikan palkkatason ja toimihenkilöiden osaamistason mukainen valikoituminen on 2000-luvun alkuvuosina yleistynyt myös graafisella alalla.

Teollisuuden työntekijöillä toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus on kaikilla neljällä sopimusalalla varsin erilainen kuin teollisuuden toimihenkilöitä edustavilla sopimusaloilla. Millään työntekijöiden sopimusalalla riippuvuussuhde ei ole jatkuvasti tai monena peräkkäisenä vuonna ollut negatiivinen. Toisaalta paperi- ja mekaanisessa metsäteollisuudessa ei ole myöskään nähtävissä mitään selvää positiivista riippuvuutta toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja työntekijöiden ”ansaintakyvyyn” välillä. Sen sijaan graafisella alalla tällainen työntekijöiden positiivinen valikoituminen näyttää olevan hieman yleisempi ilmiö. Mutta päinvastoin kuin toimihenkilöiden puolella tämä ilmiö on graafisella alalla pikemmin heikentymässä kuin vahvistumassa.

Kuvio 24.5 Teollisuuden työntekijät
 Toimipaikkavaikutuksen ja työntekijöiden inhimillisen pääoman välinen riippuvuus
 neljällä sopimusallalla vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



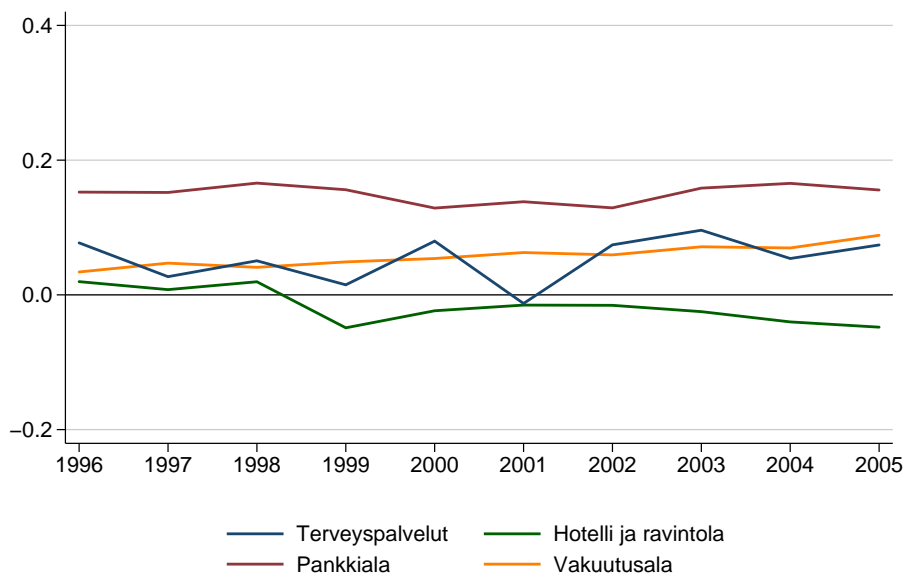
Ks. luvun 22 kuvion 22.2 (s. 166) selitykset.

Neljästä tarkastelun kohteena olevasta sopimusallasta työntekijöiden osaamistason mukainen valikoituminen parempia palkkoja maksaviin toimipaikkoihin näyttää tarkastelujaksolla toteutuneen parhaiten teknoliateollisuudessa. Itse asiassa tämä on ainoa sopimusala (neljästä tarkasteltavasta), jolla toimipaikan palkkatason ja työntekijöiden osaamistason mukainen valikoituminen esiintyy likimain samassa laajuudessa kuin teollisuuden työntekijöillä keskimäärin (vrt. luvun 22 kuvio 22.2, s. 166). Tämä viittaisi siihen, että teollisuuden perinteisillä aloilla – kuten graafisessa, paperi- ja mekaanisessa metsäteollisuudessa – toteutuva työntekijöiden valikoituminen ei ole tämän päivän tyypilliselle teollisuustoimipaikalle ja -alalle kovin edustava.

Kahdessa edellisessä luvussa esitettyjen tulosten mukaan palveluissa työskenteleville on ominaista toimipaikan palkkatason ja yksilön osaamistason suhteellisen vahva ja 2000-luvun alkuvuosina entisestään vahvistunut (positiivinen) riippuvuus. Kokoluokittain tarkasteltuna toimipaikkavaikutuksen ja

Kuvio 24.6 Palvelut

Toimipaikkavaikutuksen ja palvelualoilla työskentelevien inhimillisen pääoman välinen riippuvuus neljällä sopimusalalla vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Ks. luvun 22 kuvion 22.2 (s. 166) selitykset.

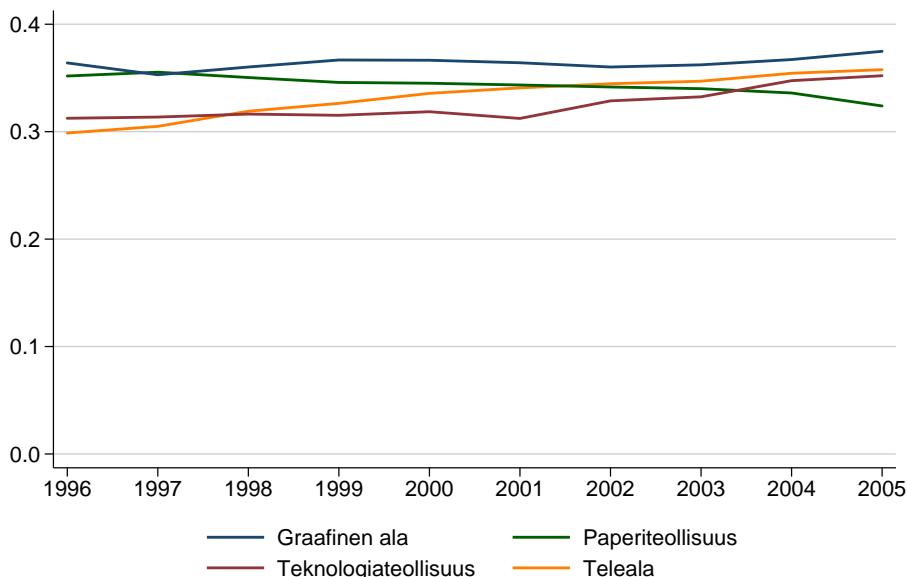
henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus osoittautui vahvistuneen kaikissa kokoluokissa ja etenkin kaikkein pienimpien (10–19 henkilön) ja kaikkein suurimpien (yli 250 henkilön) palvelutoimipaikkojen keskuudessa.

Tätä taustaa vasten myöskään palveluiden sopimusaloja tässä tarkastelussa edustavat sopimusalat eivät näytä olevan nykypäivän palvelusopimusalalle tyypilliselle valikoitumisprosessille kovinkaan edustavia. Hotelli- ja ravintolalalla hienoinen positiivinen työpaikan palkkatason ja henkilökunnan osaamistason mukainen valikoituminen näyttää kääntyneen lievästi negatiiviseksi. Terveyspalveluissa ja vakuutusalalla riippuvuus on positiivinen mutta heikohko, vaikkakin vahvistuva. Neljästä sopimusalasta toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja henkilökunnan ”ansaintakyvyyn” välinen riippuvuus on vahvin pankkialalla. Mutta myöskään tällä sopimusalalla ei näytä tapahtuneen sitä toimipaikan palkkatason ja henkilökunnan osaamistason mukaisen valikoitumisen voimakasta vahvistumista 2000-luvun alkuvuosina, josta kuviot 22.2 (s. 166) ja 23.7 (s. 185) kielivät.

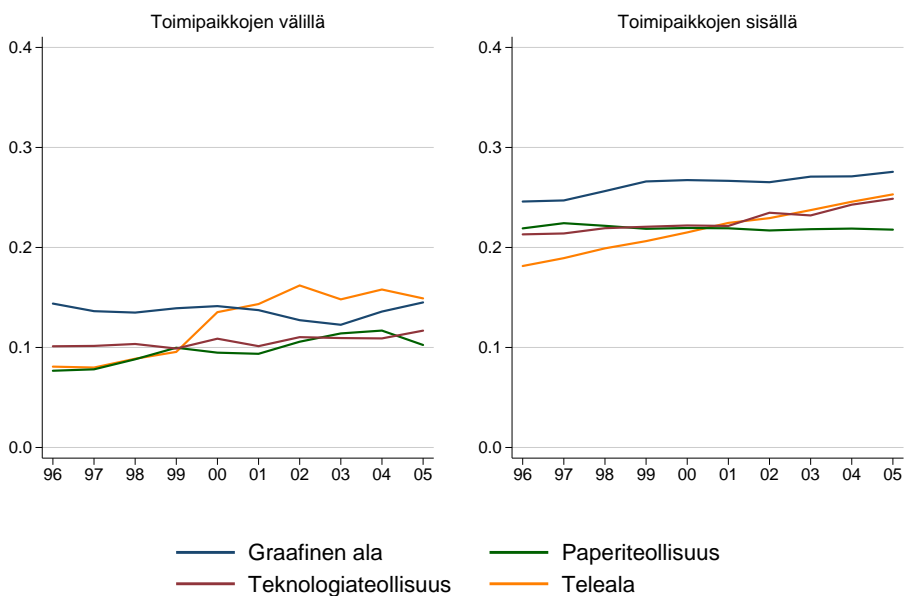
24.3 TOIMIPAikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys

Kuvio 24.7 toistaa tämän raportin palkkojen sopimusaloittaisessa tarkastelussa (Osa III) esille nousseet rakenteet ja kehityssuunnat. Toisin sanoen neljän sopimusalan toimihenkilöpalkkojen hajonnassa esiintyy jonkin verran eroja, mutta nämä erot olivat tarkasteluperiodin loppuun mennessä kaventuneet entisestään (mutta pysyivät suurempina kuin erikokoisten toimipaikkojen välillä; vrt. kuvio 23.9, s. 188). Tähän kaventumiseen on vaikuttanut etenkin se, että toimihenkilöiden kokonaistuntiansioissa esiintyvät erot ovat sekä teknologiateollisuudessa että telealalla kasvaneet varsin tasaista tahtia koko tarkastelujakson aikana. Tämän kehityksen myötä ne ovat muuttuneet lähes samansuuruisiksi kuin graafisella alalla. Paperiteollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa kokonaistuntiansioiden vaihteluväli on sen sijaan kutistunut oltuaan vielä 1990-luvun puolessavälissä samalla suhteellisen korkealla tasolla kuin graafisen alan toimihenkilöiden ryhmässä.

Kuvio 24.7 Teollisuuden toimihenkilöt
Neljän sopimusalan (log) reaali-palkkojen vaihtelu vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden keskihajonnalla mitattuna



Kuvio 24.8 Teollisuuden toimihenkilöt (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) neljällä sopimusallalla jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle sopimusallalle. Jokaisen sopimusalan osalta toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot on standardisoitu toimihenkilöiden sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen eli kahdessa osakuviossa esitetyt sopimusalan mukaiset toimipaikkavaikutukset on puhdistettu toimihenkilöiden sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvien erojen vaikutuksista.

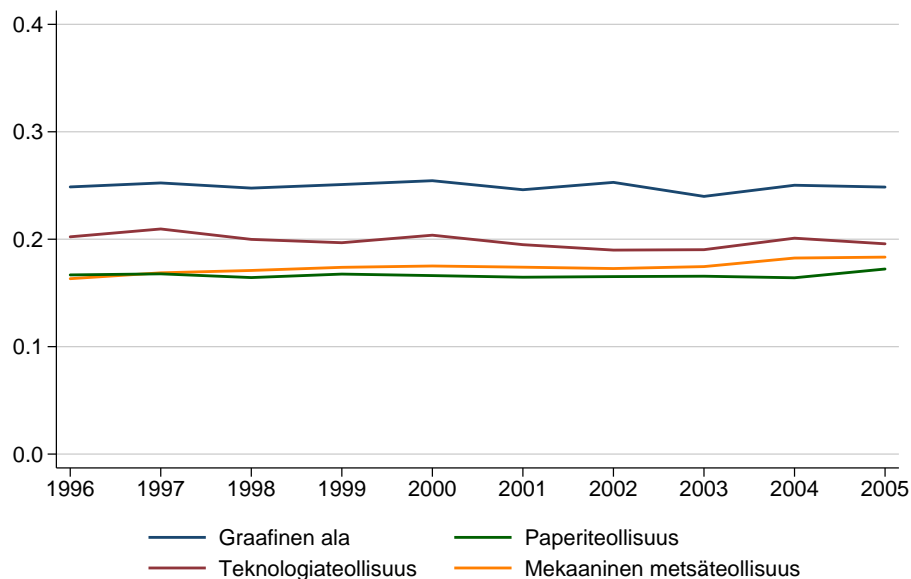
Kun kuvion 24.7 havainnollistama kokonaistuntiansioiden vaihtelu neljällä sopimusallalla puhdistetaan toimihenkilöiden välisistä eroista sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen ja jäljelle jäävät reaali-palkkojen erot hajotetaan toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon, saadaan kuvion 24.8 esittämät tulokset. Neljälle sopimusallalle on yhteistä se, että toimipaikkojen *sisällä* esiintyvät kokonaistuntiansioerot ovat tärkeämpi sopimusalan reaali-palkkojen kokonaisvaihtelun selittäjä kuin toimipaikkojen *välillä* esiintyvät kokonaistuntiansioerot. Mutta sekä suuruudeltaan että kehitykseltään nämä vaikutukset ovat enimmäkseen olleet erilaiset, mistä syystä

kahden (sisäisen ja välisen) vaikutuksen suhteellinen merkitys on kehittynyt varsin eri tavalla neljällä sopimusallalla.

Graafisella alalla toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutus on pysynyt lähestulkoon muuttumattomana samalla, kun sopimusalan toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen merkitys on voimistunut. Sen sijaan paperiteollisuudessa kehitys on ollut päinvastainen eli toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys on vahvistunut niiden sisäisten palkkaerojen vaikutuksen säilyessä ennallaan. Teknoliateollisuuden toimihenkilöillä molempien tekijöiden vaikutus on kasvanut, kasvun kuitenkin painottuessa toimipaikkojen sisäisiin palkkaeroihin. Telealalla muutos näyttää olleen neljästä sopimusalasta rajuin: sekä toimipaikkojen sisäisten että niiden välisten palkkaerojen merkitys sopimusalan toimihenkilöiden kokonaistuntiansioerojen selittäjänä on voimistunut koko tarkasteluperiodin aikana.

Kuten teollisuuden toimihenkilöiden puolella niin myös teollisuustyöntekijöiden sopimusalojen kokonaistuntiansioiden vaihteluvälissä esiintyvät erot

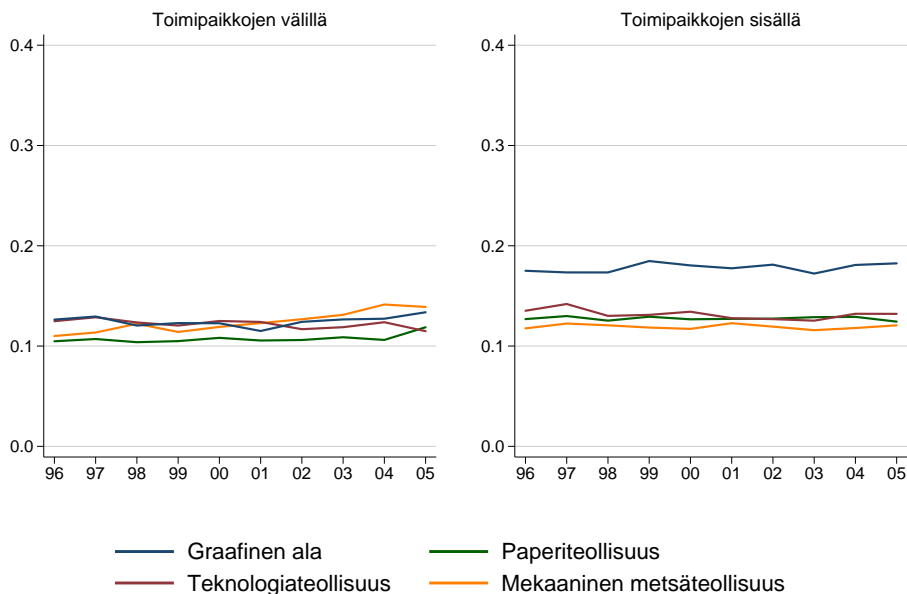
Kuvio 24.9 Teollisuuden työntekijät
Neljän sopimusalan (log) reaali-palkkojen vaihtelu vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden keskihajonnalla mitattuna



ovat varsin suuret ja huomattavasti suuremmat kuin vastaavat erot erikokoisten toimipaikkojen välillä (vrt. kuvio 23.11, s. 190). Mutta päinvastoin kuin teollisuuden toimihenkilöillä reaali-palkkojen vaihtelu on kaikilla tarkastelun kohteena olevilla työntekijöiden sopimusaloilla pysynyt likimain samanlaisena läpi koko tarkastelujakson.

Työntekijöiden kokonaistuntiansioissa esiintyvät erot ovat lähestulkoon yhtä suuret paperiteollisuudessa ja mekaanisessa metsäteollisuudessa ja molemmilla sopimusaloilla työntekijöiden keskitasoa pienemmät (vrt. kuvio 22.4, s. 169). Sen sijaan graafisen alan kokonaistuntiansiot vaihtelevat enemmän kuin

Kuvio 24.10 Teollisuuden työntekijät (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) neljällä sopimusalalla jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



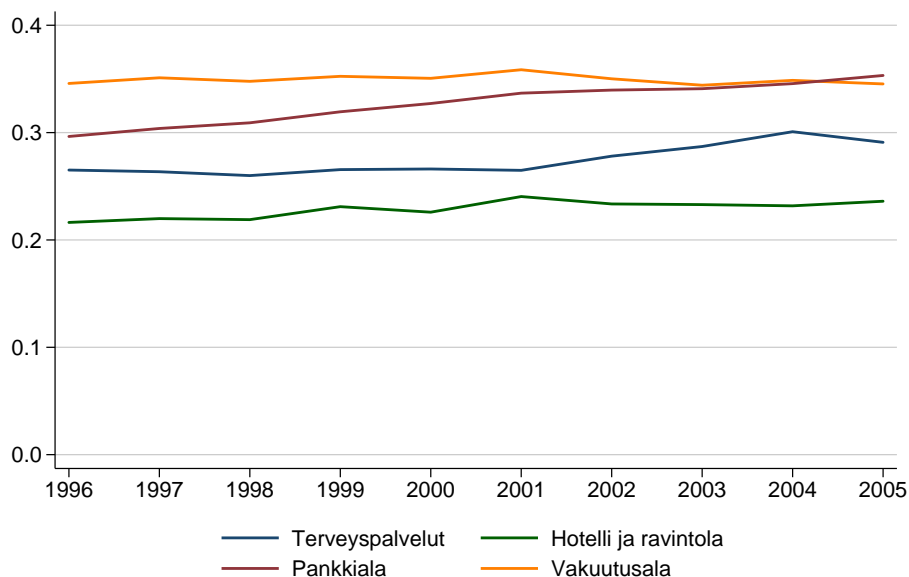
Laskelmat on tehty erikseen neljälle sopimusalalle. Jokaisen sopimusalan osalta toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot on standardisoitu työntekijöiden sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen piteuden suhteen eli kahdessa osakuviossa esitetyt sopimusalan mukaiset toimipaikkavaikutukset on puhdistettu työntekijöiden sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvien erojen vaikutuksista.

työntekijöillä keskimäärin. Teknolgiateollisuus asettuu näiden kahden ääripään väliin edustaen parhaiten teollisuuden keskivertotyöntekijän tilannetta.

Kuviossa 24.10 työntekijäpuolta edustavien sopimusalojen kokonaistuntiansioiden vaihtelu on puhdistettu sopimusalalle kuuluvien työntekijöiden välisistä sukupuoleen, koulutustasoon, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvien erojen vaikutuksista. Näin puhdistettujen kokonaistuntiansioiden hajottaminen toimipaikkojen *väliseen* ja *sisäiseen* osioon kertoo, että neljän sopimusalan välillä ei esiinny tämän suhteen merkittäviä eroja. Kaikille sopimusaloille on yhteistä se, että toimipaikkojen sisäisillä ja välisillä palkkaeroilla on samansuuruinen vaikutus sopimusalan kokonaistuntiansioissa esiintyvään vaihteluun. Niiden merkityksessä ei ole myöskään tapahtunut suurempia muutoksia tarkastelu-periodin aikana.

Selkeimmän poikkeuksen tästä yleiskuvasta muodostaa graafinen ala, jolla samassa toimipaikassa työskentelevien palkkaerojen merkitys on huomattavasti suurempi kuin kolmella muulla sopimusalalla (jotka pitkälti edustavat keski-

Kuvio 24.11 Palvelut
Neljän sopimusalan (log) reaali-palkkojen vaihtelu vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden keskihajonnalla mitattuna



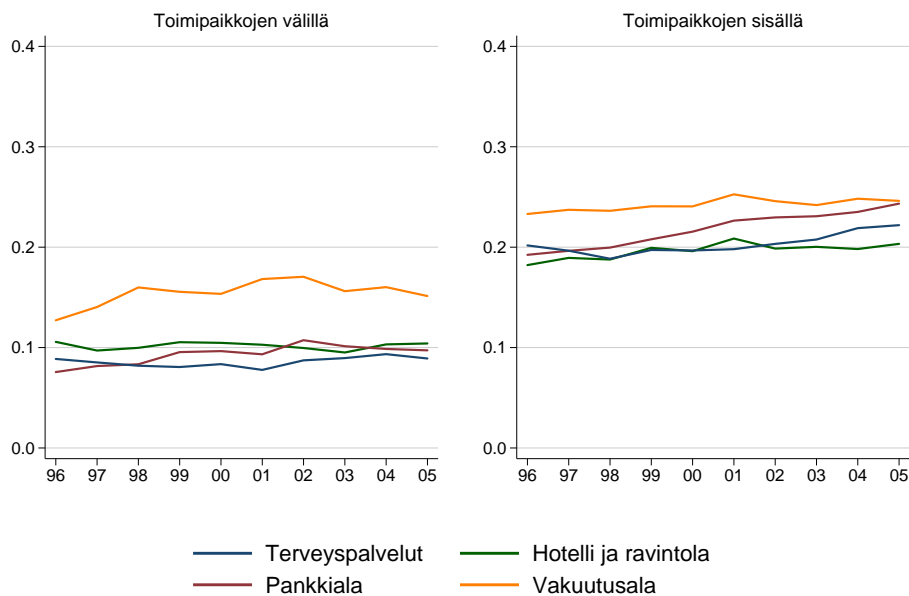
vertotyöntekijän tilannetta). Todettakoon myös mekaanisen metsäteollisuuden osalta, että sopimusalan toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutus näyttää korostuneen kohti tarkasteluperiodin loppua.

Myös yksityisen sektorin palveluiden sopimusalojen välillä esiintyy kokonaistuntiansioiden vaihtelussa eroja (ja enemmän kuin erikokoisten palvelutoimipaikkojen välillä, vrt. kuvio 23.13, s. 192). Palvelualojen keskitasoa sekä vaihteluvälin suuruuden että sen kehityksen osalta edustaa pankkiala (vrt. kuvio 22.5, s. 170). Sopimusalan kokonaistuntiansioerojen nopean kasvun myötä pankki- ja vakuutusalan välinen ero tämän suhteen on tarkasteluperiodilla kuroutunut umpeen. Palvelualoilla työskentelevään keskivertohenkilöön verrattuna kokonaistuntiansiot vaihtelevat huomattavasti vähemmän terveyspalveluissa työssä olevien keskuudessa ja vielä vähemmän hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevien välillä. Jälkimmäisellä sopimusalalla reaali-palkkaerot ovat myös pysyneet suhteellisen pieninä. Sen sijaan terveyspalveluissa reaali-palkkaerot alkoivat kasvaa vuosituhannen vaihteen jälkeen.

Palvelualoja edustavien sopimusalojen kokonaistuntiansioerojen puhdistaminen henkilöiden välisistä eroista sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen sekä hajottaminen toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon tuottaa yleiskuvan, joka pitkälti muistuttaa teollisuuden toimihenkilöiden tilannetta. Niinpä myös palveluiden neljälle sopimusalalle on yhteistä se, että toimipaikkojen *sisällä* esiintyvät kokonaistuntiansioerot ovat tärkeämpi sopimusalan reaali-palkkojen kokonaisvaihtelua selittävä tekijä kuin toimipaikkojen *välillä* esiintyvät kokonaistuntiansioerot. Mutta kahden vaikutuksen suuruuden ja kehityksen osalta sopimusalojen väliset erot näyttävät koskevan ensisijaisesti toimipaikkojen sisäistä osiota.

Samassa toimipaikassa työskentelevien väliset kokonaistuntiansioiden erot ovat kasvaneet kaikilla neljällä sopimusalalla, mutta muutoksen suuruus ja ajoitus vaihtelevat niiden välillä. Hotelli- ja ravintola-alalla sekä vakuutusalalla pientä muutosta näyttää tapahtuneen koko tarkastelujakson aikana. Terveyspalveluissa ja pankkialalla kokonaistuntiansioissa esiintyvät erot ovat kasvaneet huomattavasti enemmän. Pankkialalla kehitys on jatkunut tarkasteluperiodin kaikkina vuosina, mutta terveyspalveluissa se on keskittynyt tarkasteluperiodin loppuvuosille. Toimipaikkojen välillä esiintyvien kokonaistuntiansioerojen osalta todettakoon, että vakuutusalaa lukuun ottamatta sopimusalojen väliset erot tämän vaikutuksen suuruuden ja kehityksen suhteen ovat yleisesti ottaen pienet.

Kuvio 24.12 Palvelut
(log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) neljällä sopimusallalla jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



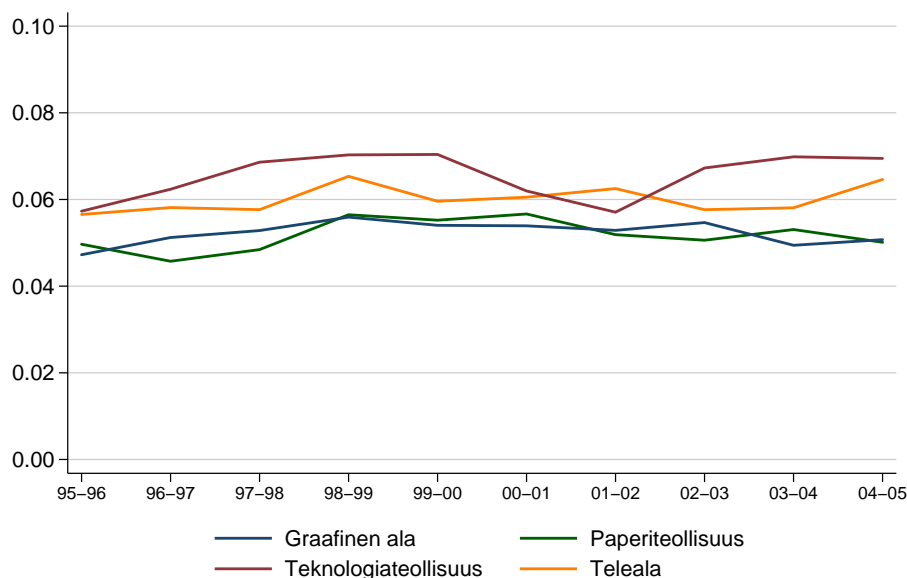
Laskelmat on tehty erikseen neljälle sopimusallalle. Jokaisen sopimusalan osalta toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot on standardisoitu palvelualoilla työskentelevien sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen eli kahdessa osakuviossa esitetyt sopimusalan mukaiset toimipaikkavaikutukset on puhdistettu palvelualoilla työskentelevien sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvien erojen vaikutuksista.

24.4 TOIMIPAIKKOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ ESIINTYVIEN PALKKAEROJEN MERKITYS: SAMASSA TOIMIPAIKASSA JATKAUVIEN PALKKANKEHITYKSEN TARKASTELU

Kahdessa edellisessä luvussa on käynyt ilmi, että teollisuuden toimihenkilöiden kokonaistuntiansiot ovat enenevässä määrin kasvaneet eri suhteessa (kuvio 22.7, s. 173) ja että tämän kehityksen näyttävät aiheuttaneen ensisijaisesti kaikkein suurimmissa (yli 250 toimihenkilön) toimipaikoissa tapahtuneet muutokset (kuvio 23.16, s. 196). Sen sijaan vastaava sopimusaloihin keskittyvä tarkastelu ei paljasta ratkaisevia eroja kuvion 24.13 sopimusalojen välillä. Samassa toimi-

Kuvio 24.13 Teollisuuden toimihenkilöt

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu neljällä sopimusallalla ajanjaksolla 1995/96–2004/05 keskihajonnalla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna

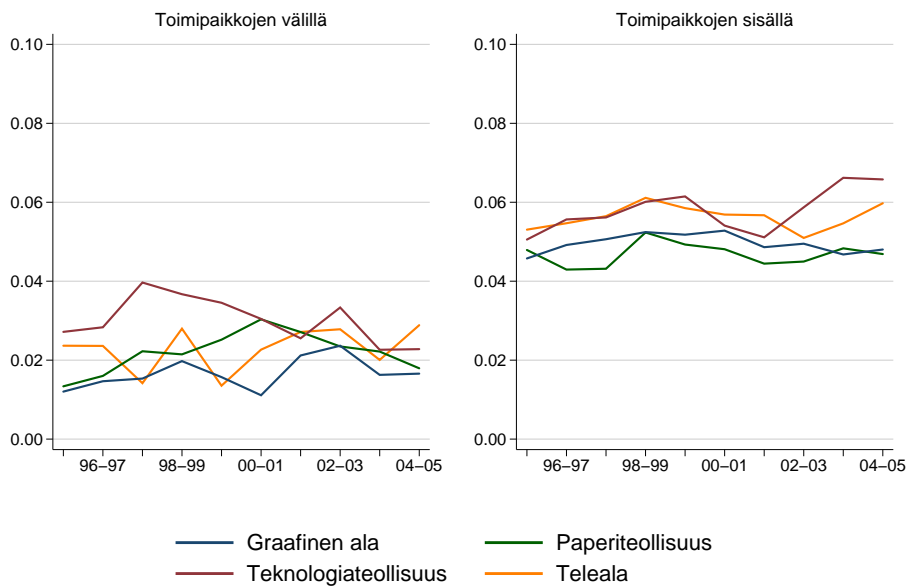


paikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden reaali-kasvussa esiintyy neljän sopimusalan välillä jonkin verran eroja (enemmän kuin erikokoisten toimipaikkojen välillä, vrt. kuvio 23.16, s. 196), mutta sopimusalojen sisällä ei näytä tarkasteluperiodilla tapahtuneen tässä suhteessa merkittäviä muutoksia.

Sopimusaloittaisten kokonaistuntiansioiden kasvuerojen hajottaminen toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon paljastaa, että edellisen kuvion tuottama kuva likimain muuttumattomista reaali-palkkojen kasvuerosta kaikilla neljällä sopimusallalla kätkee alleen varsin huomattavia muutoksia sopimusalojen toimipaikkojen välisen ja sisäisen osion vaikutuksessa. Toisin sanoen tärkeä syy teollisuuden toimihenkilöitä edustavien sopimusalojen reaali-palkkojen kasvuerojen muuttumattomuudelle on yksinkertaisesti se, että kyseiset vaikutukset ovat tarkasteluperiodilla usein kehittyneet eri suuntaan ja ovat siksi pitkälti olleet toisiaan kumoavia. Lisäksi tämä tendenssi näyttää voimistuneen

Kuvio 24.14 Teollisuuden toimihenkilöt

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) neljällä sopimusallalla jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

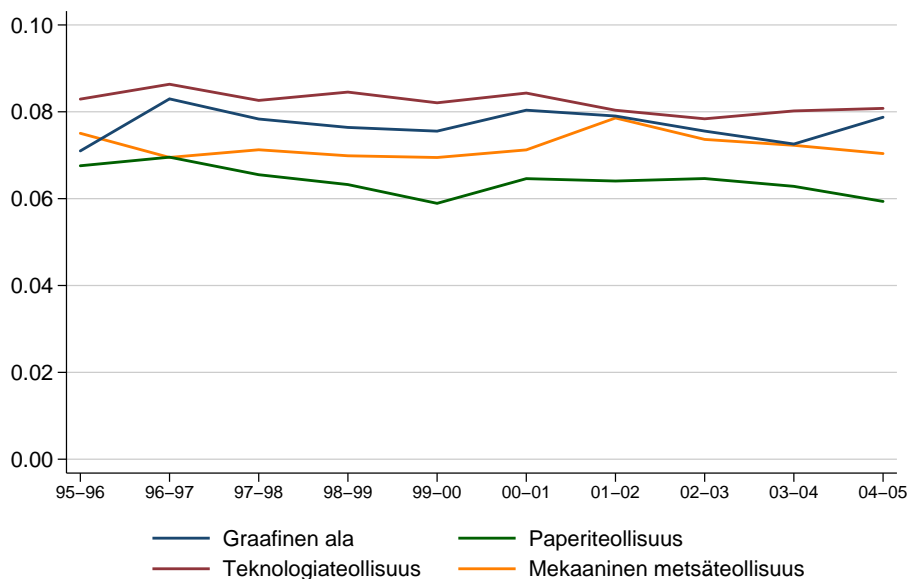


uuden vuosituhanen puolella. Huomionarvoista kuitenkin on, että tämä aaltomainen kehitys ei ole suinkaan ollut samanlainen kaikilla sopimusaloilla. Kun esimerkiksi uuden vuosituhanen alkuvuosina reaali-palkkojen kasvuvauhdin erot kasvoivat sekä graafisen alan että telealan toimipaikkojen välillä, niin ne pikemmin kaventuivat sopimusalojen toimipaikkojen sisällä. Samaan aikaan teknologiateollisuudessa toteutunut kehitys oli pitkälti päinvastainen.

Teollisuuden työntekijöiden kokonaistarkastelun yhteydessä todettiin, että palkansaajaryhmän kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa esiintyvät erot ovat hienoisesti kaventuneet kohti tarkastelujakson loppuvuosia (kuvio 22.8, s. 174). Kuvio 23.18 (s. 198) vuorostaan osoitti, että sama kehitys on toistunut toimipaikkojen kaikissa neljässä kokoluokassa. Sama kehityssuunta näkyy vaihtelevasti myös eri sopimusalojen reaali-palkkakasvun vaihtelussa, voimakkaimmin paperiteollisuudessa ja heikoimmin mekaanisessa metsäteollisuudessa (kuvio 24.15).

Kuvio 24.15 Teollisuuden työntekijät

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu neljällä sopimusallalla ajanjaksolla 1995/96–2004/05 keskihajonnalla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna

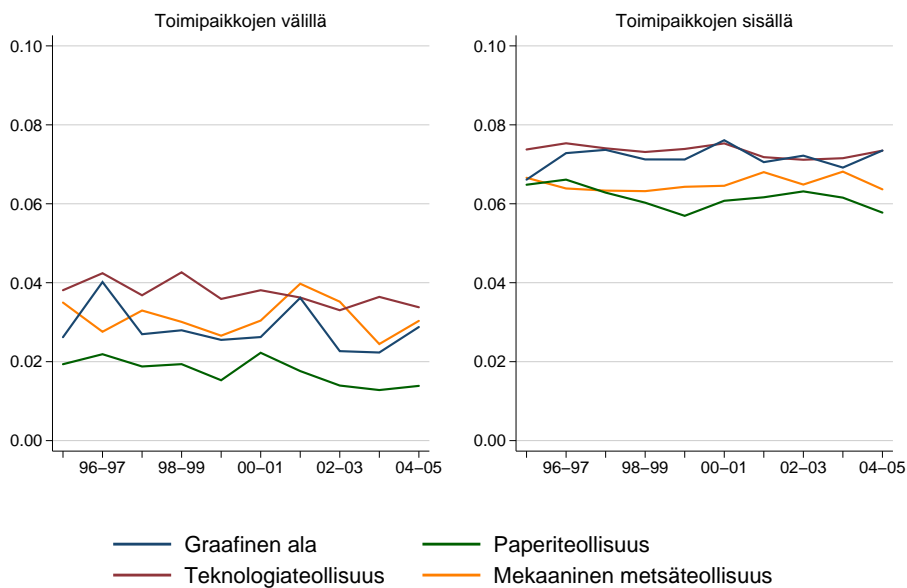


Teollisuuden työntekijöiden kokonaistarkastelu (kuvio 22.8, s. 174) osoitti, että sekä toimipaikkojen sisäisten että niiden välisten reaali-palkkakasvuerojen merkitys on pienentynyt uuden vuosituhannen alkuvuosina. Tämän kehityksen todettiin toistuneen toimipaikkojen kaikissa neljässä kokoluokassa, voimakkaammin toimipaikkojen välisten kuin niiden sisäisten kokonaistuntiansioiden kasvuerojen osalta (kuvio 23.19, s. 199). Sama kehitys näkyy myös sopimusalojen puolella, vaikkakin se näyttää toteutuneen neljällä sopimusallalla eri voimakkuudella.

Kuvion 24.16 mukaan paperiteollisuuden kokonaistuntiansioiden kasvuerojen pieneneminen (kuvio 24.15) selittyy sopimusalan työntekijöiden reaali-palkkojen kasvuerojen kaventumisella sekä toimipaikkojen välillä että niiden sisällä. Kolmella muulla sopimusallalla kokonaistuntiansioiden kasvuerojen kaventuminen johtuu ensisijaisesti siitä, että eri toimipaikkojen työntekijäpalkkojen kasvuvauhdissa esiintyvät erot ovat supistuneet.

Kuvio 24.16 Teollisuuden työntekijät

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) neljällä sopimusallalla jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

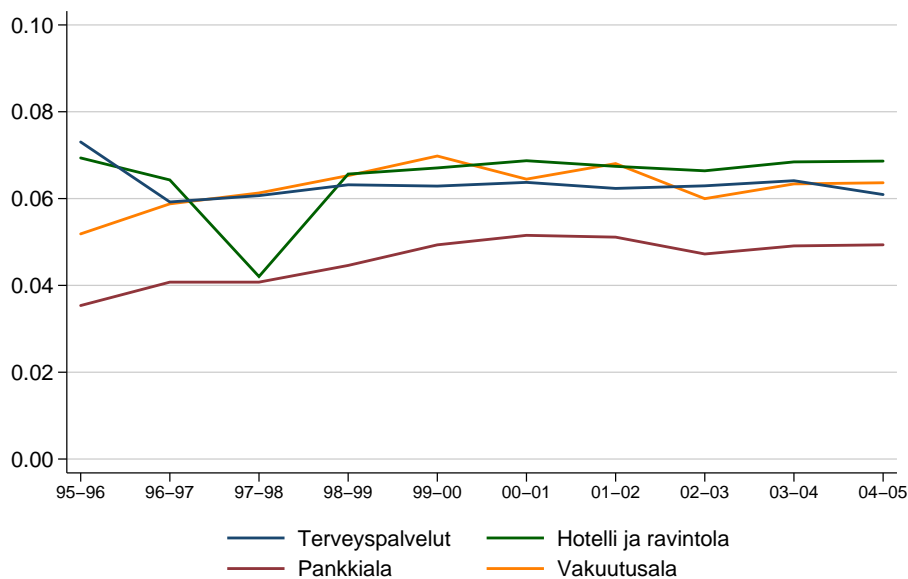


Kahden edellisen luvun tarkastelut ovat osoittaneet, että palvelualoilla työssä olevien kokonaistuntiansiot kasvoivat enenevässä määrin eri suhteessa 1990-luvun loppupuoliskolla, mikä kehitys kuitenkin pysähtyi kohti tarkastelujakson loppua (kuvio 22.9, s. 175). Tähän kehitykseen olivat vaikuttamassa kaikki toimipaikat koosta riippumatta ja erityisesti kaikkein pienimmät eli 10–19 henkilön palvelutoimipaikat (kuvio 23.20, s. 200). Yksityisiä palvelualoja edustavista sopimusaloista sama kehitys näyttää toteutuneen ainoastaan pankkialalla. Tästä huolimatta sopimusalan kokonaistuntiansioiden kasvuerot alittivat edelleen tarkasteluperiodin lopussa palvelualoille tyypillisen reaali-palkkojen kasvuerojen tason, jota selvemmin edustavat kuvion 24.17 kolme muuta sopimusalaa.

Sopimusaloittaisten kokonaistuntiansioiden kasvuerojen hajottaminen toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon kertoo, että pankkialan kokonais-

Kuvio 24.17 Palvelut

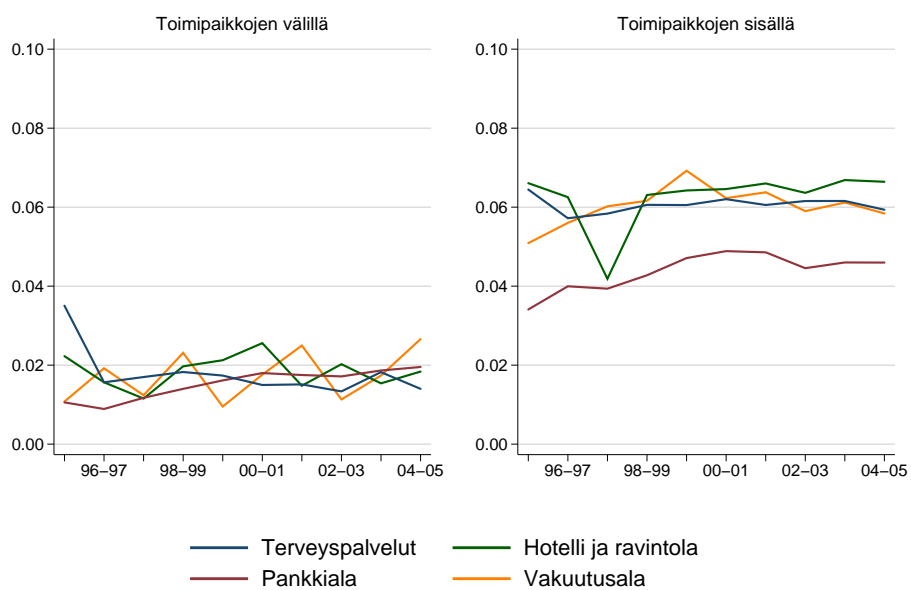
Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien palvelualoilla työskentelevien (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu neljällä sopimusallalla ajanjaksolla 1995/96–2004/05 keskihajonnalla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna



tuntiansioiden kasvuerojen suureneminen (kuvio 24.17) selittyy toimipaikkojen välisten ja etenkin niiden sisäisten reaali-palkkakasvuerojen suurenemisella. Pankkialalla työskentelevien kokonaistuntiansiot ovat siis enenevässä määrin kasvaneet eri suhteessa sekä toimipaikkojen välillä että niiden sisällä (kuvio 24.18). Tämän kehityksen myötä pankkiala on toimipaikkojen välisen osion osalta saavuttanut saman tason kuin kolme muuta tarkastelun kohteena olevaa sopimusalaa. Toimipaikkojen sisäisen osion osalta pankkialalla vallitseva tilanne poikkeaa edelleen merkittävästi kolmen muun sopimusalan tilanteesta, mikä samalla selittää pankkialan sijoittumisen kuviossa 24.17 esitetystä sopimusalojen reaali-palkkakasvun kokonaisvaihtelun vertailussa.

Kuvio 24.18 Palvelut

Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien palvelualoilla työkentelevien (log) reaali



25 PALKKOJEN TOIMIPAIKKATASOISEN TARKASTELUN PÄÄTULOSTEN YHTEENVETO

Tässä osiossa (Osa IV) on tarkasteltu toimipaikan vaikutusta reaali-palkkojen ja niiden kasvuvauhdin vaihteluun (kokonaistuntiansioilla mitattuna) kolmessa palkansaajaryhmässä ajanjaksolla 1995/96–2005. Kaikki käsillä olevassa raportissa käytetyt eriarvoisuus- ja hajontamittarit osoittavat, että teollisuustoimihenkilöiden ja palveluissa työskentelevien keskuudessa esiintyy suurempia palkkaeroja kuin teollisuuden työntekijöiden välillä. Luvussa 5 esitettyjen tulosten mukaan teollisuustoimihenkilöiden väliset palkkaerot kasvoivat erityisesti vuosituhannen vaihteen jälkeen. Palvelualoilla palkkaerojen kasvu keskittyi pikemmin 1990-luvun loppupuoliskolle. Sen sijaan teollisuustyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat tarkastelujaksolla pysyneet lähestulkoon muuttumattomina.

Samoissa ja eri toimipaikoissa työskentelevien palkkaerot ja niissä tarkasteluperiodilla tapahtuneet muutokset näyttävät vaikuttaneen voimakkaasti tähän kehitykseen. Sekä teollisuuden toimihenkilöiden että palvelualoilla työskentelevien ryhmässä toimipaikkojen *sisäisillä* palkkaeroilla on perinteisesti ollut huomattava vaikutus palkansaajaryhmässä esiintyvään kokonaistuntiansioiden vaihteluun senkin jälkeen, kun yksilöiden väliset osaamiserot on otettu huomioon. Palvelualoilla tämä vaikutus korostui 1990-luvun loppuvuosina ja teollisuuden toimihenkilöillä 2000-luvun alkuvuosina. Toisin sanoen vaikutuksen vahvistuminen tapahtui samanaikaisesti kuin kahden palkansaajaryhmän reaali-palkkojen kokonaisvaihtelun kasvu. Lisäksi molemmissa ryhmissä kehitystä on tukenut *eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkaerojen kasvu, vaikkakin tämä kehitys on ollut selvästi voimakkaampi teollisuuden toimihenkilöillä kuin palvelualoilla työssä olevilla. Yhteistä teollisuuden toimihenkilöille ja palvelualoilla työskenteleville on myös se, että edellä kuvattuja muutoksia on aiheuttanut pääosin kaikkein suurimpien (yli 250 henkilön) toimipaikkojen välisissä ja etenkin niiden sisäisissä palkkaeroissa tapahtunut kasvu. Teollisuustyöntekijöiden likimain muuttumattoman palkkahajonnan takana löytyvät sen sijaan likimain muuttumattomat palkkaerot niin samoissa kuin myös eri toimipaikoissa työskentelevien välillä. Myöskään erikokoisten toimipaikkojen välillä ei esiinny kuin vähäisiä eroja.

Suurenevat kokonaistuntiansioiden erot teollisuustoimihenkilöiden ja palvelualoilla työskentelevien ryhmissä viittaavat kasvaviin eroihin myös ryhmiin kuuluvien yksilöiden reaali-palkkojen *kasvuvauhdissa*. Tässä esitetyt tulokset osoittavat, että ajanjaksolla 1995–2005 molempien palkansaajaryhmi-

en kokonaistuntiansiot ovat enenevässä määrin kasvaneet eri vauhtia etenkin toimipaikkojen *sisällä*. Palvelualoilla tämä kehitys näkyy kaikissa toimipaikoissa koosta riippumatta. Sen sijaan teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä muutos rajoittuu kaikkein suurimpiin eli yli 250 toimihenkilön toimipaikkoihin. *Eri* toimipaikoissa työskentelevien kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa esiintyy huomattavasti vähemmän vaihtelua. Reaalipalkkojen kasvuerot toimipaikkojen välillä eivät ole myöskään muuttuneet oleellisesti tarkastelujaksolla, vaikkakin ne näyttävät olevan lievässä kasvussa palveluissa (toimipaikkojen kaikissa kokoluokissa) mutta hienoisessa laskussa teollisuuden toimihenkilöillä (erityisesti yli 250 toimihenkilön toimipaikkojen välillä). Teollisuustyöntekijöiden kohdalla ei ole tarkastelujaksolla nähtävissä mitään selkeää muutosta myöskään reaalipalkkojen kasvuvauhdin suhteen. Lisäksi erikokoisten toimipaikkojen väliset erot ovat pienet eli myös tältä osin tilanne on erikokoisissa toimipaikoissa hyvin samankaltainen.

Tämän toimipaikkatason tarkasteluun keskittyvän osion tulokset osoittavat myös sen, että toimipaikka sinänsä eli niin sanottu *toimipaikkavaikutus* on teollisuustyöntekijöillä huomattavasti tärkeämpi palkkaerojen taustalla oleva tekijä kuin teollisuustoimihenkilöillä ja palveluissa työskentelevillä. Tarkastelujaksolla ei ole tämän suhteen tapahtunut merkittäviä muutoksia. Teollisuuden työntekijöille on ominaista myös se, että toimipaikkavaikutus ei näytä vaihtelevan toimipaikan koon mukaan vaan säilyy pitkälti samansuuruisena toimipaikan koosta riippumatta. Teollisuuden toimihenkilöillä ja palveluissa työskentelevillä tilanne on varsin erilainen: toimipaikkavaikutus heikkenee toimipaikan koon mukaan eli on vahvin kaikkein pienimpien toimipaikkojen ryhmässä ja heikoin kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Tarkastelujaksolla tapahtuneet muutokset ovat tämän suhteen olleet vähäisiä.

Toinen teollisuuden työntekijöille ominainen piirre on heidän perinteisesti voimakas *valikoitumisensa* osaamisen mukaan keskimääräistä parempia tai huonompia palkkoja maksaviin toimipaikkoihin, vaikkakin tämä yhteys näyttää jonkin verran heikentyneen uuden vuosituhannen puolella. Myöskään tämän suhteen erikokoisten toimipaikkojen välillä ei esiinny työntekijäpuolella merkittäviä eroja. Kahdessa muussa palkansaajaryhmässä yksilön osaamistason ja toimipaikan palkanmaksukyvyyn välinen (positiivinen) riippuvuus on edelleen huomattavasti heikompi, vaikkakin se on tarkastelujaksolla voimistunut etenkin palvelualoilla. Kaiken kaikkiaan toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja yksilön ”ansaintakyvyyn” mukainen valikoituminen näyttää siis olevan nopeasti yleistymässä myös teollisuuden toimihenkilöiden ja palvelualoilla työskentelevien keskuudessa. Toisaalta erikokoisten toimipaikkojen vertailu osoittaa, että

teollisuuden toimihenkilöillä tämä riippuvuussuhde esiintyy lähes yksinomaan kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Palveluissa toimipaikan palkkatason ja yksilön osaamistason mukaista valikoitumista tapahtuu kaikissa toimipaikoissa koosta riippumatta. Mutta myös palvelualoilla valikoituminen on voimakkain kaikkein suurimpien palvelutoimipaikkojen keskuudessa, jossa se on myös nopeasti vahvistunut kohti tarkastelujakson loppua.

Sopimusaloittaisen tarkastelun osalta todettakoon, että *toimipaikkavaikutus* eli toimipaikkojen selittämä osuus sopimusalaan kuuluvien kokonaistuntiansioissa esiintyvistä eroista vaihtelee jonkin verran sopimusalojen välillä, mutta osuuksissa ei ole tarkasteluperiodilla tapahtunut suuria muutoksia. Ainoat poikkeukset muodostavat teleala teollisuuden toimihenkilöiden puolella ja mekaaninen metsäteollisuus teollisuuden työntekijöiden ryhmässä. Tarkastelun kohteena olevista kahdestatoista sopimusalasta toimipaikkavaikutus on vahvistunut merkittävästi ainoastaan näillä kahdella sopimusalalla. Molempien osalta muutos tapahtui vuosituhannen vaihteen jälkeen.

Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välisen riippuvuuden eli *valikoitumiseen* keskittyvän tarkastelun tulokset antavat aihetta seuraavaan mielenkiintoiseen toteamukseen: valtaosa tarkastelun kohteeksi valituista sopimusaloista ei näytä edustavan palkansaajaryhmille tyypillistä henkilökunnan valikoitumista. Tämä loppupäätelmä perustuu siihen, että vain muutamalle kahdestatoista tarkasteltavasta sopimusalasta saatiin tulokseksi edes likimain samanvahvuista toimipaikan palkkatason ja yksilön osaamistason valikoitumista kuin palkansaajaryhmälle keskimäärin. Näihin poikkeuksiin kuuluvat teollisuuden toimihenkilöiden sopimusaloja edustava graafinen ala ja teleala, teollisuuden työntekijöiden sopimusaloja edustava teknologiateollisuus sekä palvelualojen sopimusaloja edustava pankkiala.

Kolmea palkansaajaryhmää edustavien sopimusalojen tarkastelu osoitti myös sen, että toimipaikkojen *välisten* ja *sisäisten* palkkaerojen vaikutus kokonaistuntiansioissa esiintyvien erojen suuruuteen vaihtelee sekä teollisuuden toimihenkilöitä että palvelualoja edustavien sopimusalojen välillä. Teollisuuden toimihenkilöillä nousi jälleen esille teleala (vähemmässä määrin teknologiateollisuus), jossa sekä toimipaikkojen välisten että niiden sisäisten palkkaerojen merkitys on kasvanut huomattavasti vuosina 1996–2005 (senkin jälkeen, kun on otettu huomioon sopimusalalla työskentelevien erot sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen). Vastaavaa nopeaa muutosta palveluiden puolella edustaa pankkiala. Teollisuuden työntekijöitä edustavien sopimusalojen välillä ei esiinny tämän suhteen suurempia eroja eikä niissä ole myöskään tarkastelujaksolla tapahtunut selkeitä muutoksia. Näiden tulosten

valossa on tuskin yllättävää, että etenkin teleala toimihenkilöiden puolella ja pankkiala palveluiden puolella erottuvat myös kokonaistuntiansioiden *kasvuero-*jen vaihteluun keskittyvässä luvussa.

OSA V

Keskeisimmät
johtopäätökset

26 TEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖT: TÄRKEIMMÄT TULOKSET

Tässä luvussa nostetaan esille keskeisimmät tulokset koskien Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkka-aineistossa mukana olevia teollisuuden toimihenkilöitä. Yksityiskohtaisempia tuloksia on esitetty jokaisen osion yhteenvetoluvussa. Tätä vielä tarkempia tuloksia löytyy yksittäisistä luvuista ja niiden alaluvuista.

Kuten monessa yhteydessä on korostettu, teollisuuden toimihenkilöiden palkkojen rakenteen ja kehityksen tarkastelussa ovat mukana vain *kokoaikaiset* toimihenkilöt. Toisaalta tämä raja ei juuri vaikuta esitettyjen tulosten yleistävyyteen, koska osa-aikaisuus on edelleen varsin harvinainen ilmiö teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa (vrt. luku 2).

Kokonaisansioiden perusteella suuremmat ja kasvavat palkkaerot:

- Palkat jakautuvat tasaisemmin säännönmukaisilla palkkoilla kuin kokonaisansioilla mitattuna, koska kaikki teollisuuden toimihenkilöt eivät saa säännöllisen palkan päälle maksettavia erilaisia lisiä. Havaitut palkkaerojen muutokset keskittyvät kokonaisansioihin eli muutokset ovat selvästi pienemmät tai olemattomat käytettäessä säännöllisiä palkkoja.

Palkkaerot ovat kasvaneet erityisesti korkeampipalkkaisilla:

- Teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerot kasvoivat tuntuvasti 2000-luvun alussa, huomattavasti enemmän kokonaisansioilla kuin säännöllisellä palkalla mitattuna eli viime vuosien palkkaerojen kasvu selittyi pääosin säännöllisen kuukausipalkan päälle maksetuilla lisillä. (Luvut 5, 6, 7)
- Toimihenkilöiden välisten palkkaerojen kasvu 2000-luvun alussa selittyi lähes yksinomaan korkeampipalkkaisten palkkasuhteiden eli yli keskipalkkaa ansaitsevien palkkaerojen kasvulla. Pienempipalkkaisten eli alle keskipalkkaa ansaitsevien palkkasuhteiden muutokset ovat olleet vähäisiä, vaikkakin tarkasteluperiodin loppuvuosina ilmenevä kehitys-suunta viittaa hitaasti kasvaviin palkkaeroihin myös palkkajakauman alemmassa osassa. Säännönmukaisen palkan päälle maksetuilla lisillä on suuri korkeampipalkkaisten mutta vähäinen pienempipalkkaisten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus. (Luku 7)

Eri taustatekijöiden pohjalta muodostettujen toimihenkilöryhmien välisen palkkaerojen merkitys on pienentynyt, kun sitä vastoin ryhmien sisäisten palkkaerojen merkitys on kasvanut:

- Toimihenkilöryhmien välisen palkkaerojen merkitys on heikentynyt entisestään, mikä johtuu ensisijaisesti koulutusryhmien ja sukupuolten välisen palkkaerojen vaikutuksen pienenemisestä. (Luku 8)

Palkkaerot ovat kasvaneet toimintojen johdossa työskentelevien ryhmässä:

- Toimintojen johdossa työskentelevien palkkaerot ovat 2000-luvun alussa kasvaneet entisestään, mutta ainoastaan kokonaisansioilla mitattuna, eli teollisuusyritysten johdon palkkaerojen kasvua selittää säännönmukaisen palkan päälle maksettavien erilaisten lisien erilainen kehittyminen johtajien ryhmän sisällä. Muutosta selittävät sekä korkeampipalkkaisten johtajien palkkakehityksen erkaantuminen palkkajakautman mediaanissa sijaitsevien johtajien palkkakehityksestä että matalapalkkaisten johtajien aseman heikkeneminen suhteessa keskipalkkaisiin johtajiin. Alempien vaativuustasojen reaali-palkkojen hajonnassa ei ole tapahtunut suurempia muutoksia. (Luvut 11–14)

Tarkasteltavilla sopimusaloilla (graafinen ala, paperiteollisuus, teknologia-teollisuus, teleala) hyvin erilainen palkkakehitys:

- Teknologia-teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerojen nopea kasvu 2000-luvun alussa palautti sopimusalan palkkaerot vuoden 1980 tasolle, mutta vain kokonaisansioiden osalta. Kaikki teknologia-teollisuuden toimihenkilöt eivät ole siis päässeet säännönmukaisen palkan päälle maksettavien erilaisten lisien piiriin. Paperiteollisuudessa palkkaerot ovat kaventuneet tuntuvasti. Graafisella alalla ja telealalla palkkaerot ovat sitä vastoin kasvaneet voimakkaasti. Tämän kehityksen myötä neljän tarkasteltavan sopimusalan palkkahajonnan erot ovat pienentyneet huomattavasti viimeisten 25 vuoden aikana. (Luvut 18, 19)
- Sopimusalojen palkkaerojen muutokseen on liittynyt muutoksia korkeapalkkaisten suhteessa matalapalkkaisiin ja erityisesti eniten ansaitsevien suhteessa keskipalkkaa ansaitseviin. (Luku 20)
- Kehitys on heijastunut merkittävästi tarkasteltavien sopimusalojen toimihenkilöiden suhteellisen palkka-aseman vahvistumiseen tai vastaavasti heikkenemiseen. (Luku 20)

Toimipaikkatasolla esiintyvillä palkkaeroilla varsin pieni mutta kasvava merkitys:

- Teollisuuden toimihenkilöiden kasvaviin palkkaeroihin heijastuu tuntuvasti toimipaikkojen *sisällä* esiintyvien palkkaerojen 2000-luvun alussa entisestään kasvanut merkitys (senkin jälkeen, kun toimihenkilöiden väliset osaamiserot on otettu huomioon). Kehitystä on tukenut *eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkaerojen kasvu. Muutoksen on aiheuttanut pääosin kaikkein suurimpien (yli 250 toimihenkilön) toimipaikkojen välisissä ja etenkin niiden sisäisissä palkkaeroissa tapahtunut kasvu. (Luvut 22, 23)
- Toimipaikkojen sisäisiin palkkaeroihin verrattuna toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys on kuitenkin edelleen suhteellisen pieni, mikä osaltaan heijastelee niin sanotun toimipaikkavaikutuksen eli toimipaikkaeroja kuvastavan vaikutuksen varsin vaatimatonta roolia toimihenkilöiden palkkaeroja selittävänä tekijänä. Lisäksi toimipaikkavaikutus liittyy pääosin pienempiin toimipaikkoihin eli se heikkenee selvästi toimipaikan koon kasvaessa. (Luvut 22, 23)
- Teollisuuden toimihenkilöiden palkat ovat enenevässä määrin kasvaneet eri vauhtia etenkin toimipaikkojen *sisällä*. Myös tältä osin muutos rajoittuu kaikkein suurimpiin eli yli 250 toimihenkilön toimipaikkoihin. *Eri* toimipaikoissa työskentelevien toimihenkilöiden palkkojen kasvuvauhdissa esiintyy huomattavasti vähemmän vaihtelua, eikä siinä ole myöskään tapahtunut oleellisia muutoksia. (Luvut 22, 23)
- Toimihenkilöiden *valikoituminen* toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja oman osaamistason mukaan on tarkasteluajanjaksolla vahvistunut, mutta on silti edelleen suhteellisen heikko. Myös tämä riippuvuussuhde esiintyy lähes yksinomaan kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. (Luvut 22, 23)
- Sopimusaloittain tarkasteltuna erottuu toimipaikkatasoisten palkkaerojen osalta lähinnä teleala. (Luku 24)

27 TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT: TÄRKEIMMÄT TULOKSET

Tässä luvussa nostetaan esille keskeisimmät tulokset koskien Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkka-aineistossa mukana olevia teollisuuden työntekijöitä. Yksityiskohtaisempia tuloksia on esitetty jokaisen osion yhteenvetoluvussa. Tätä vielä tarkempia tuloksia löytyy yksittäisistä luvuista ja niiden alaluvuista.

Kuten monessa yhteydessä on korostettu, teollisuuden työntekijöiden palkkojen rakenteen ja kehityksen tarkastelussa ovat mukana vain *kokoaikaiset* työntekijät. Toisaalta tämä raja ei juuri vaikuta esitettyjen tulosten yleistettävyyteen, koska osa-aikaisuus on edelleen varsin harvinainen ilmiö teollisuuden työntekijöiden keskuudessa (vrt. luku 2).

Kokonaisansioden perusteella suuremmat mutta hyvin lievästi kasvavat palkkaerot:

- Teollisuuden työntekijöiden palkkaerot ovat huomattavasti pienemmät kuin teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerot.
- Teollisuuden työntekijöiden palkat jakautuvat selvästi tasaisemmin peruspalkalla kuin kokonaisansioilla mitattuna, koska jälkimmäiseen vaikuttavat varsin suuressa määrin peruspalkan lisäksi maksettavat lisät.

Palkkaeroissa vähäisiä muutoksia:

- Teollisuuden työntekijöiden palkkojen hajonnassa esiintyi suhteellisen paljon vaihtelua 1980- ja 1990-luvuilla, mutta kehitys viittaa pikemmin työntekijöiden rakenteessa kuin heidän suhteellisissa palkkoissaan aidosti tapahtuneisiin muutoksiin. 2000-luvun alkuvuosina palkkaerot ovat kasvaneen vain lievästi ja ovat edelleen pitkälti samalla tasolla kuin 1980-luvun alussa. Peruspalkka ja kokonaisansiot seuraavat toisiaan tiiviisti. (Luvut 5, 6, 7)
- Palkkaerojen lievä kasvu 2000-luvun alussa selittyy yli keskipalkan ansaitsevien palkkaerojen tasaisella kasvulla etenkin kokonaisansioilla mitattuna. Pienempipalkkaisten eli alle keskipalkkaa ansaitsevien palkkasuhteiden muutokset ovat olleet vähäisiä sekä peruspalkalla että kokonaisansioilla mitattuna. Peruspalkan lisäksi maksetuilla lisillä on lievä korkeampipalkkaisten mutta olematon pienempipalkkaisten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus. (Luku 7)

Eri taustatekijöiden pohjalta muodostettujen työntekijäryhmien välisen palkkaerojen merkitys on pieni:

- Työntekijöiden palkkojen vaihtelu selittyy pääosin eri työntekijäryhmien sisällä esiintyvillä palkkaeroilla. (Luku 8)

Tarkasteltavilla sopimusaloilla (graafinen ala, paperiteollisuus, mekaaninen metsäteollisuus, teknologiateollisuus) hyvin samanlainen palkkakehitys:

- Sopimusaloilla tapahtuneet muutokset palkkojen hajonnassa ovat olleet pieniä sekä peruspalkalla että kokonaisansioilla mitattuna, mistä syystä myös sopimusalojen palkkahajonnan erot ovat säilyneet likimain muuttumattomina ja siksi suhteellisen suurina (Luvut 18, 19)
- Muutokset ovat vähäisiä myös mitattuna korkeapalkkaisten palkkojen suhteella matalapalkkaisten palkkoihin. Yli keskipalkkaa ansaitsevien palkkaeroissa on niin ikään tapahtunut ainoastaan vähäisiä muutoksia. (Luku 20)
- Vastaavasti myöskään neljän sopimusalan työntekijöiden suhteellisessa palkka-asemassa ei ole tapahtunut suurempia muutoksia. (Luku 20)

Toimipaikkatasolla esiintyvillä palkkaeroilla suuri mutta muuttumaton merkitys:

- Toimipaikkojen välisiä eroja mittaava niin sanottu toimipaikkavaikutus on huomattava teollisuustyöntekijöiden palkkaerojen taustalla oleva tekijä, mikä näkyy myös siinä, että toimipaikkojen välisillä palkkaeroilla on vähintään yhtä suuri merkitys kuin toimipaikkojen sisäisillä palkkaeroilla. Tarkastelujaksolla ei ole tämän suhteen tapahtunut olennaisia muutoksia. Teollisuustyöntekijöiden likimain muuttumattoman palkkahajonnan takana vaikuttavat siis likimain muuttumattomat palkkaerot niin samoissa kuin myös eri toimipaikoissa työskentelevien työntekijöiden välillä. (Luku 22)
- Toimipaikkavaikutus ei näytä vaihtelevan toimipaikan koon mukaan vaan säilyy pitkälti samansuuruisena toimipaikan koosta riippumatta. Myöskään erikokoisten toimipaikkojen välillä ei esiinny kuin vähäisiä eroja toimipaikkojen välisen ja sisäisten palkkaerojen merkityksessä. (Luku 23)
- Teollisuustyöntekijöillä ei ole nähtävissä mitään selkeää muutosta myöskään reaali-palkkojen kasvuvauhdin suhteen. Päinvastoin kuin teollisuuden toimihenkilöillä palkkojen kasvuerot eivät ole teollisuuden työntekijöillä suurentuneet toimipaikkojen sisällä, eivätkä myöskään

toimipaikkojen välillä. Myös tältä osin erikokoisten toimipaikkojen väliset erot ovat pienet. (Luvut 22, 23)

- Teollisuuden työntekijät ovat perinteisesti valikoituneet voimakkaasti osaamisensa mukaan keskimääräistä parempia tai huonompia palkkoja maksaviin toimipaikkoihin, vaikkakin tämä yhteys näyttää jonkin verran heikentyneen 2000-luvun alussa. Myöskään tämän suhteen ei esiinny merkittäviä eroja erikokoisten toimipaikkojen välillä.
- Sopimusaloittaisessa tarkastelussa yksikään neljästä tarkasteltavasta sopimusalasta ei erotu selkeästi toimipaikkatasoisten palkkaerojen osalta. Toisin sanoen teollisuuden työntekijöiden ryhmässä ei esiinny merkittäviä eroja tämän suhteen myöskään (tarkasteltavien) sopimusalojen välillä. (Luku 24)

28 PALVELUALAT: TÄRKEIMMÄT TULOKSET

Tässä luvussa nostetaan esille keskeisimmät tulokset koskien Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkka-aineistossa mukana olevia palvelualoja (entisen Palvelutyönantajat ry:n jäsenliitot) edustavia työntekijöitä. Yksityiskohtaisempia tuloksia on esitetty jokaisen osion yhteenvetoluvussa. Tätä vielä tarkempia tuloksia löytyy yksittäisistä luvuista ja niiden alaluvuista.

Kuten monessa yhteydessä on korostettu, palvelualojen palkkojen rakenteen ja kehityksen tarkastelussa ovat mukana vain *kokoaikaiset* palveluissa työskentelevät. Tämä rajaus väistämättä vaikuttaa ainakin jossain määrin esitettyjen tulosten yleistettävyyteen, koska osa-aikaisuus on palvelualoilla varsin yleinen ja entisestään yleistyvä ilmiö (vrt. luku 2). Palvelualat poikkeavat teollisuuden kahdesta palkansaajaryhmästä myös siinä, että tarkasteluperiodi rajoittuu vuosiin 1995–2005 verrattuna vuosiin 1980–2005 teollisuudessa.

Kokonaisansioiden perusteella suuremmat ja jonkin verran kasvavat palkkaerot:

- Palvelualoilla palkkaerot ovat suurin piirtein samalla tasolla kuin teollisuuden toimihenkilöillä.
- Palvelualojen palkat jakautuvat tasaisemmin säännöllisellä palkalla kuin kokonaisansioilla mitattuna, koska kaikki palvelualoilla työskentelevät eivät saa säännönmukaisen palkan päälle maksettavia erilaisia lisiä. Palkkaerojen kasvu keskittyy kokonaisansioihin eli muutokset ovat pienemmät tai olemattomat käytettäessä säännöllisiä palkkoja.

Palkkaerot ovat kasvaneet erityisesti korkeampipalkkaisilla:

- Palkkaerot kasvoivat aina vuoteen 2002, mutta ovat sen jälkeen pysyneet miltei muuttumattomana. Kokonaisansioon perustuvat palkkaerot ovat kasvaneet nopeammin kuin säännöllisellä palkalla mitatut palkkaerot (kuitenkin vähemmässä määrin kuin teollisuuden toimihenkilöillä). (Luvut 5, 6, 7)
- Palkkaerojen kasvu on keskittynyt lähes yksinomaan yli keskipalkkaa ansaitsevien ryhmään ja muutos on ollut huomattavampi kokonaisansioilla mitattuna. Pienempipalkkaisten palkkasuhteiden muutokset ovat olleet vähäisiä. Myös palvelualoilla työskentelevien peruspalkan lisäksi maksetuilla lisillä on merkittävä korkeampipalkkaisten mutta vähäinen pienempipalkkaisten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus. (Luku 7)

Eri taustatekijöiden pohjalta muodostettujen työntekijäryhmien väliset palkkaerot ovat yhtä tärkeitä kuin ryhmien sisäiset palkkaerot:

- Sukupuolten, ikä- ja koulutusryhmien sekä sopimusalojen väliset palkkaerot ovat palveluissa edelleen lähes yhtä tärkeä kokonaispalkkaeroja kasvattava tekijä kuin näiden ryhmien sisällä esiintyvä palkkojen vaihtelu. (Luku 8)

Tarkasteltavilla sopimusaloilla (hotelli- ja ravintola-ala, pankkiala, terveyspalvelut, vakuutusala) varsin samanlainen palkkakehitys:

- Palkkaerot ovat kasvaneet kaikilla tarkasteltavilla sopimusaloilla lukuunottamatta vakuutusalaa. Kehitys on ollut hyvin samankaltainen säännöllisellä palkalla ja kokonaisansioilla mitattuna paitsi pankkialalla, jossa palkkahajonnan kasvu on ollut huomattavasti voimakkaampaa käytetäessä kokonaisansioita. Säännöllisen palkan päälle maksettavat erilaiset lisät ovat siis kasvattaneet palkkaeroja erityisesti pankkialalla. (Luvut 18 ja 19)
- Kasvaviin palkkaeroihin näyttää liittyneen myös korkea- ja matalapalkkaisten palkkasuhteen kasvua erityisesti pankkialalla. (Luku 20)
- Tarkasteltavien sopimusalojen välillä työntekijöiden suhteellisessa palkka-asemassa on kuitenkin yleisesti ottaen tapahtunut ainoastaan pieniä muutoksia. (Luku 20)

Toimipaikkatasolla esiintyvillä palkkaeroilla varsin suuri ja kasvava merkitys:

- Palvelualojen kasvaviin palkkaeroihin on vaikuttanut merkittävällä tavalla palvelutoimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen erityisesti 1990-luvun loppupuoliskolla entisestään vahvistunut merkitys (senkin jälkeen, kun palveluissa työskentelevien väliset osaamiserot on otettu huomioon). Kehitystä on tukenut eri toimipaikoissa työskentelevien palkkaerojen kasvu. Muutosta on aiheuttanut erityisesti kaikkein suurimpien (yli 250 henkilön) toimipaikkojen välisissä ja etenkin niiden sisäisissä palkkaeroissa tapahtunut kasvu. (Luvut 22, 23)
- Toimipaikkojen sisäisiin palkkaeroihin verrattuna toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys on kuitenkin edelleen suhteellisen pieni, mikä osaltaan heijastaa niin sanotun toimipaikkavaikutuksen eli toimipaikkaerojen merkityksestä kertovan mittarin varsin vaatimatonta (mutta teollisuuden toimihenkilöihin verrattuna kuitenkin selvästi suurempaa) roolia palvelualojen palkkaeroja selittävänä tekijänä. Lisäksi

toimipaikkavaikutus liittyy pääosin pienempiin toimipaikkoihin eli se heikkenee selvästi toimipaikan koon kasvaessa. (Luvut 22, 23)

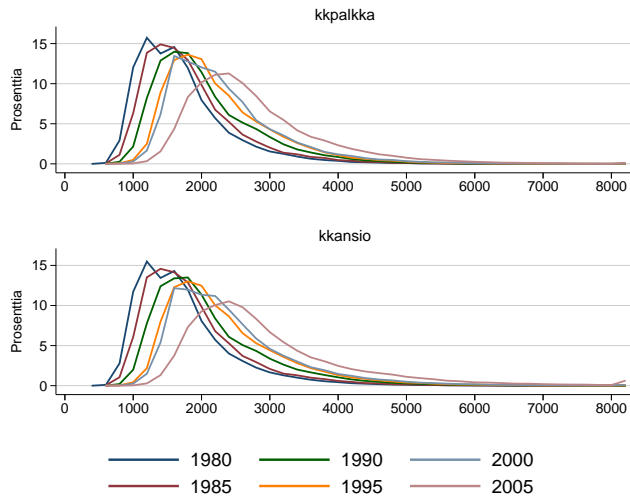
- Palvelualoilla työskentelevien palkat ovat enenevässä määrin kasvaneet eri vauhtia etenkin toimipaikkojen *sisällä*. Tämä kehitys näkyy kaikissa toimipaikoissa koosta riippumatta. *Eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkojen kasvuvauhdissa esiintyy huomattavasti vähemmän vaihtelua. Palkkojen kasvuerot toimipaikkojen välillä eivät ole myöskään muuttuneet oleellisesti, vaikkakin ne näyttävät olevan hienoisessa kasvussa palvelutoimipaikkojen kaikissa kokoluokissa. (Luvut 22, 23)
- Palvelualoilla yksilön osaamistason ja toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” mukainen valikoituminen on vahvistunut nopeasti vuosina 1995–2005. Lisäksi sama kehitys näkyy kaikissa palvelutoimipaikoissa koosta riippumatta. Voimakkain valikoituminen on kuitenkin kaikkein suurimpien palvelutoimipaikkojen keskuudessa, missä se on myös nopeasti vahvistunut 2000-luvun puolella. (Luvut 22, 23)
- Sopimusaloittain tarkasteltuna erottuu toimipaikkatasoisten palkkaerojen osalta lähinnä pankkiala. (Luku 24)

OSA VI

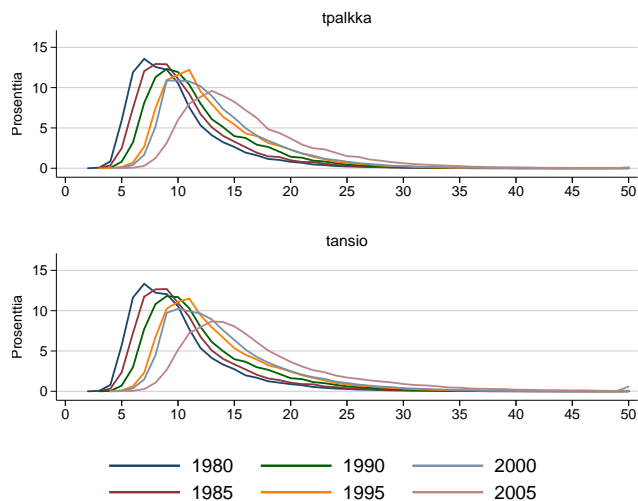
Liitekuviot

A4 PALKKOJEN JAKAUMA JA PALKKAJAKAUMAN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

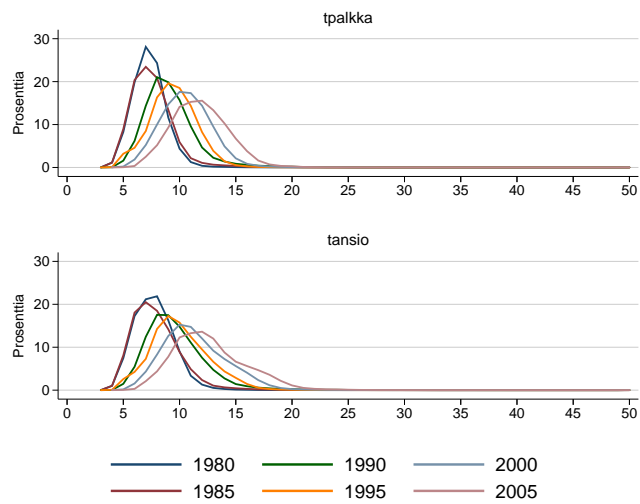
Kuvio A4.1a Teollisuuden toimihenkilöt: (absoluuttisten) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä kuukausipalkalla (*kkpalkka*) ja kokonaiskuukausiansioilla (*kkansio*) mitattuna



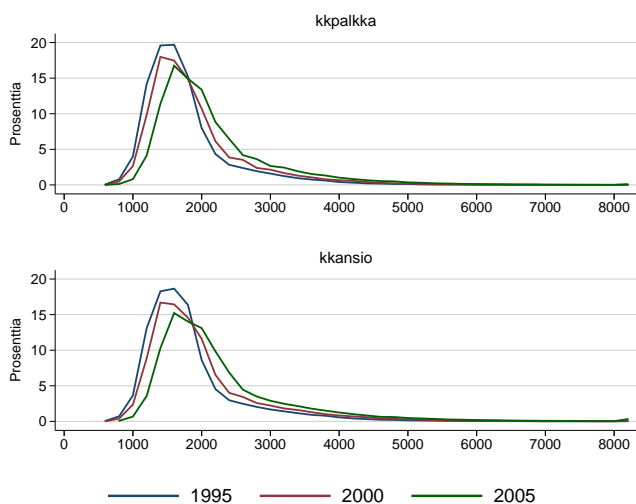
Kuvio A4.1b Teollisuuden toimihenkilöt: (absoluuttisten) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



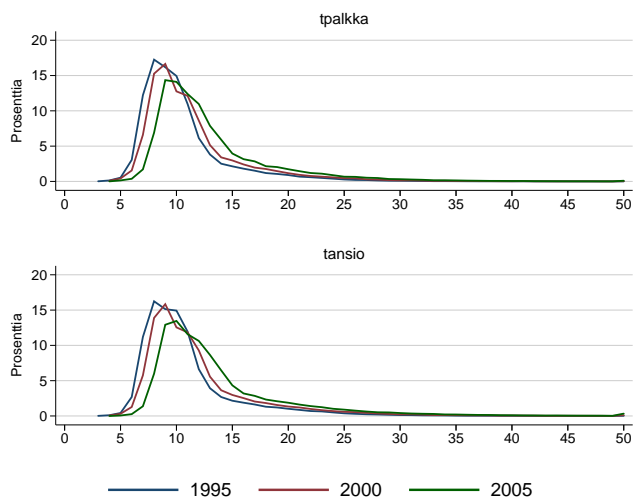
Kuvio A4.2 Teollisuuden työntekijät: (absoluuttisten) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 perustuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonais-tuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



Kuvio A4.4a Palvelut: (absoluuttisten) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä kuukausipalkalla (*kkpalkka*) ja kokonaiskuukausiansioilla (*kkansio*) mitattuna

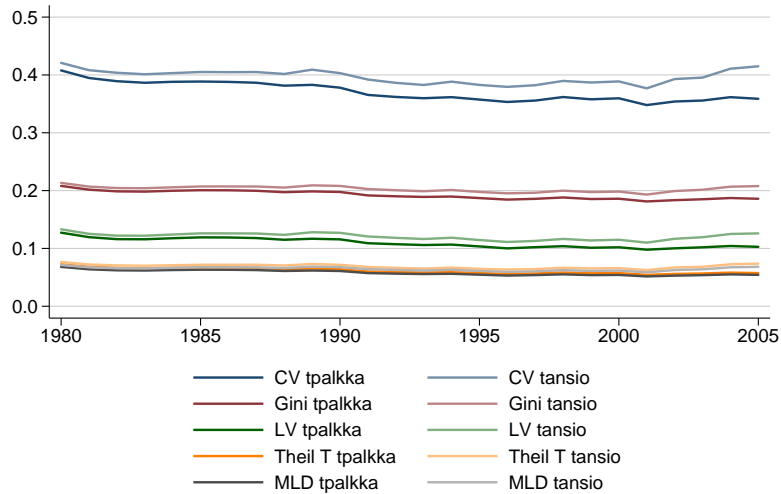


Kuvio A4.4b Palvelut: (absoluuttisten) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna

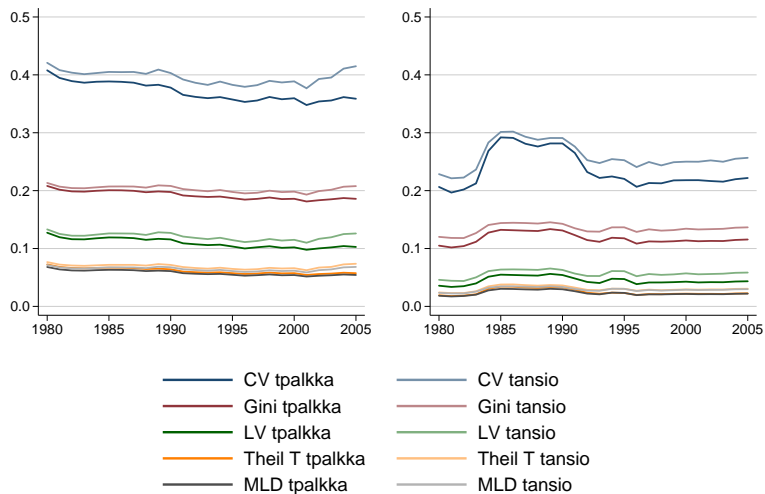


A5 PALKKOJEN HAJONTA JA PALKKAHAJONNAN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

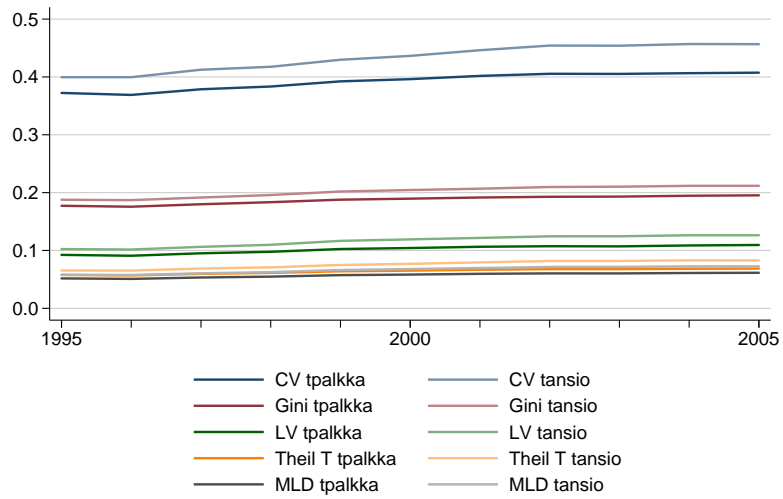
Kuvio A5.1 Teollisuuden toimihenkilöt: palkkahajonnan kehitys vuosina 1980–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Kuvio A5.2 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden reaali-palkkojen hajonnan kehityksen vertailu vuosina 1980–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

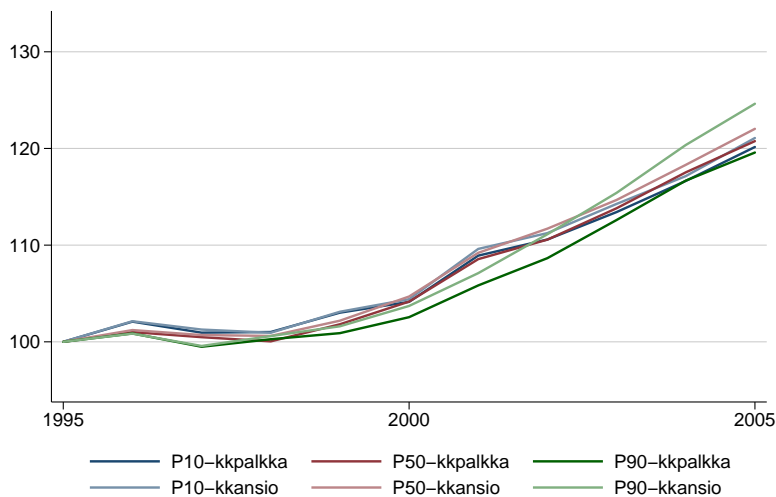


Kuvio A5.3 Palvelut: palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

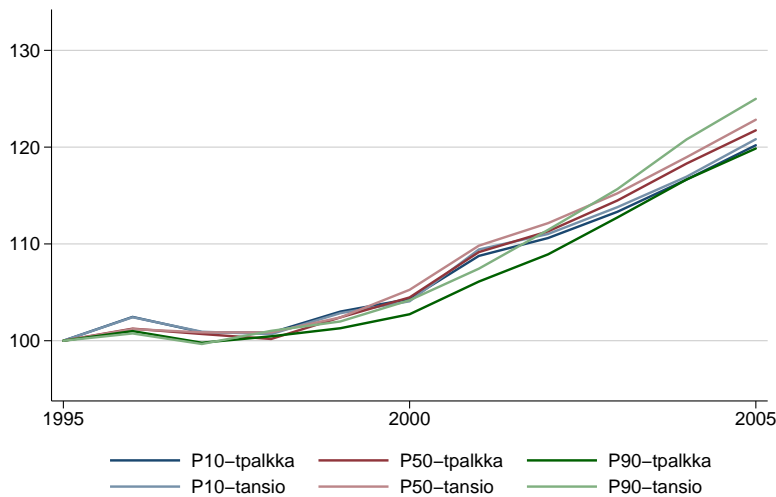


A6 REAALIPALKKOJEN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

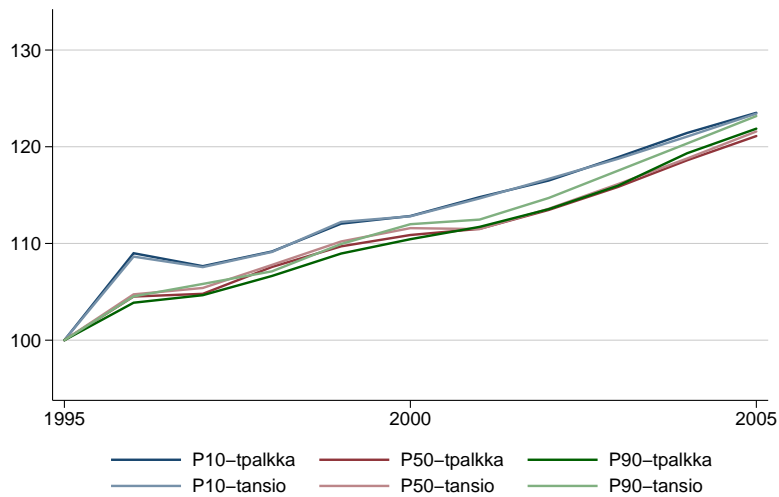
Kuvio A6.1a Teollisuuden toimihenkilöt: (log) reaali-palkkojen kehitys palkka-jakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) säännöllisellä kuukausipalkalla (*kkpalkka*) ja kokonaiskuukausiansioilla (*kkansio*) mitattuna



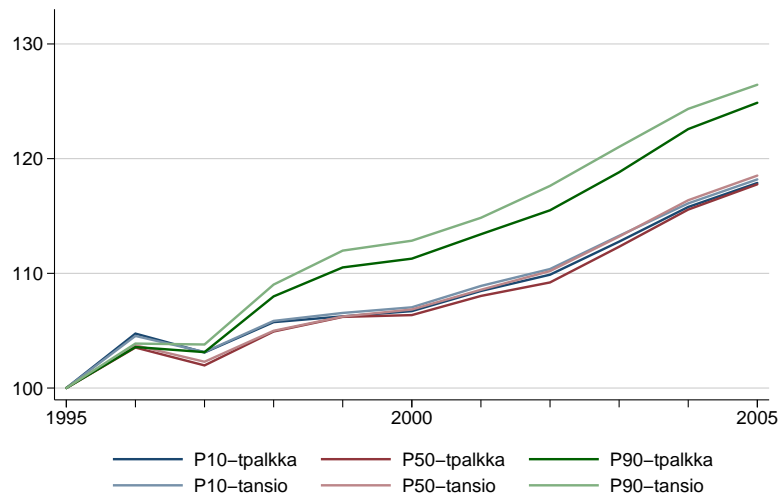
Kuvio A6.1b Teollisuuden toimihenkilöt: (log) reaali-palkkojen kehitys palkka-jakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonais-tuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



Kuvio A6.2 Teollisuuden työntekijät: (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) perustuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna

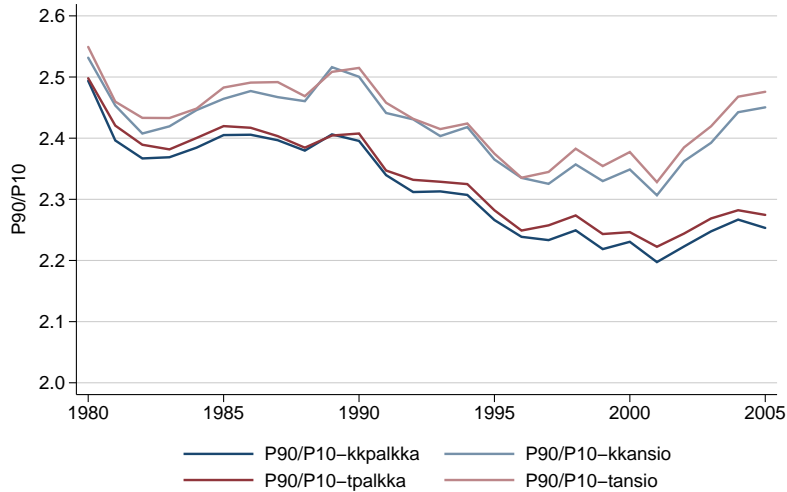


Kuvio A6.4 Palvelut: (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna

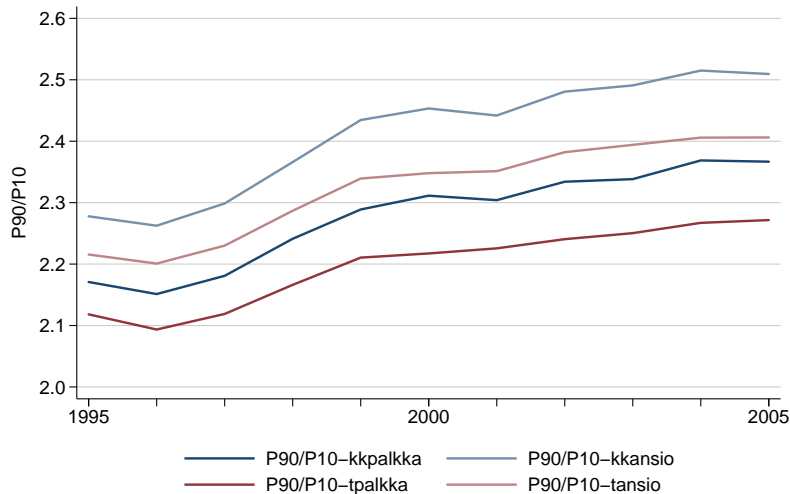


A7 PALKKASUHTEIDEN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

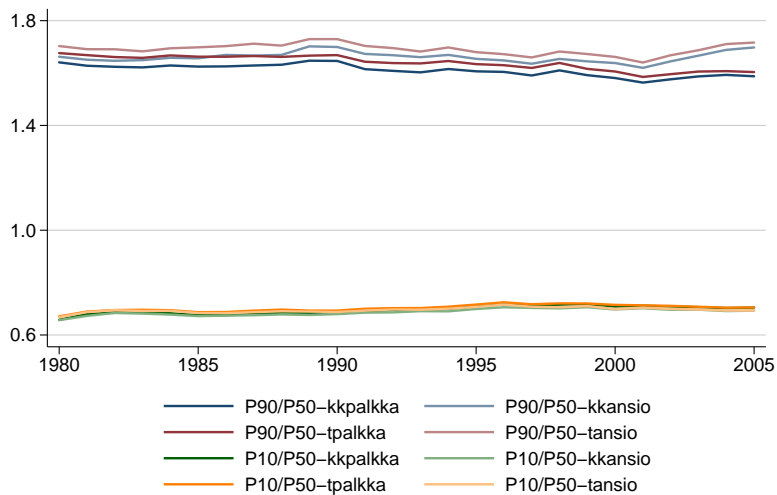
Kuvio A7.1 Teollisuuden toimihenkilöt: P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1980–2005 säännöllisellä kuukausi- ja tuntipalkalla (*kkpalkka* ja *tpalkka*) sekä kokonaiskuukausi- ja tuntiansioilla (*kkansio* ja *tansio*) mitattuna



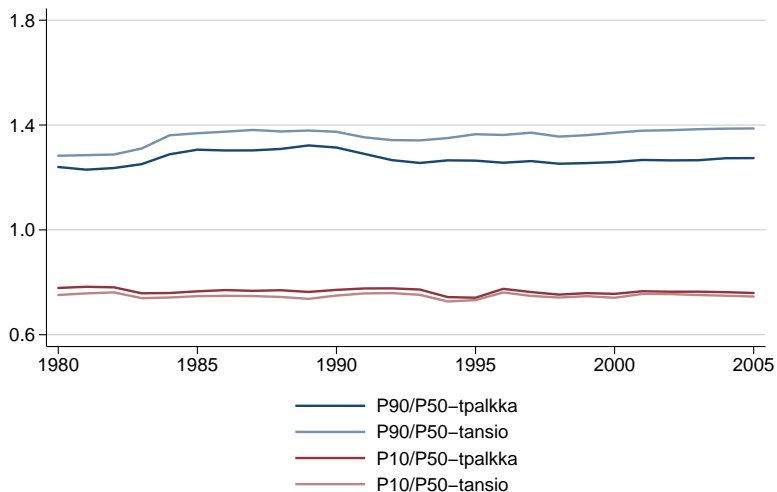
Kuvio A7.2 Palvelut: P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 säännöllisellä kuukausi- ja tuntipalkalla (*kkpalkka* ja *tpalkka*) sekä kokonaiskuukausi- ja tuntiansioilla (*kkansio* ja *tansio*) mitattuna



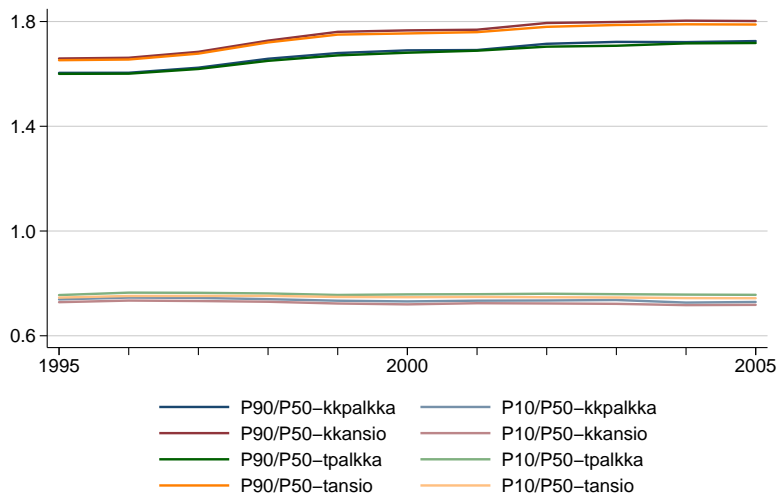
Kuvio A7.3 Teollisuuden toimihenkilöt: palkkaerojen kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) päässä vuosina 1980–2005 säännöllisellä kuukausi- ja tuntipalkalla (*kkpalkka* ja *tpalkka*) sekä kokonaiskuukausi- ja tuntiansioilla (*kkansio* ja *tansio*) mitattuna



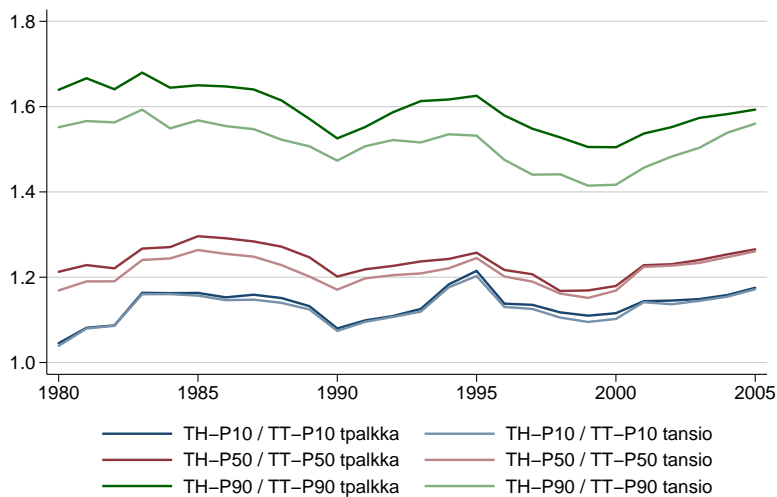
Kuvio A7.4 Teollisuuden työntekijät: palkkaerojen kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) päässä vuosina 1980–2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



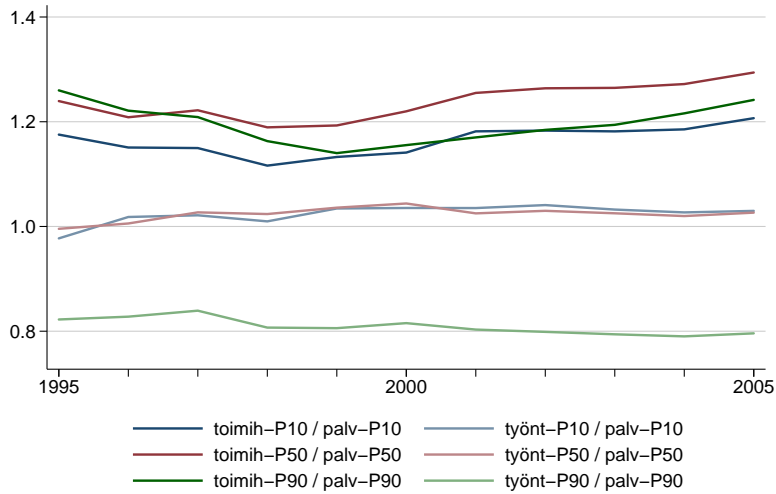
Kuvio A7.5 Palvelut: palkkaerojen kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) päässä vuosina 1995–2005 säännöllisellä kuukausi- ja tunti-palkalla (*kkpalkka* ja *tpalkka*) sekä kokonaiskuukausi- ja tuntiansioilla (*kkansio* ja *tansio*) mitattuna



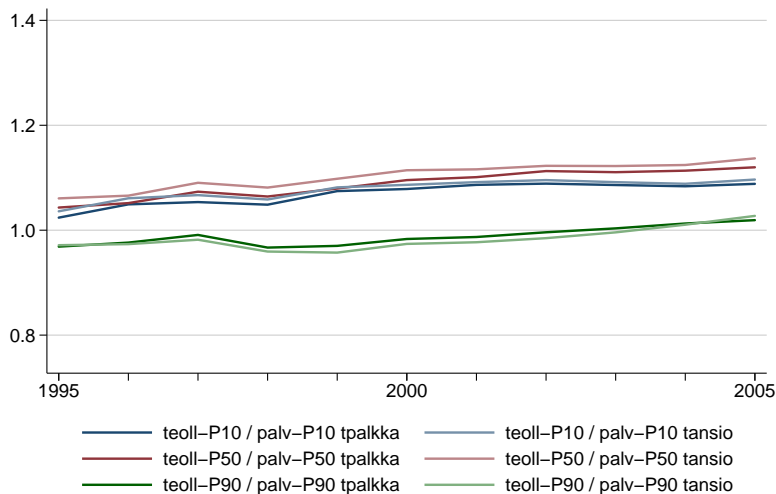
Kuvio A7.6 Teollisuuden toimihenkilöiden (TH) ja työntekijöiden (TT) suhteellisten palkkojen kehityksen vertailu palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



Kuvio A7.7 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden suhteellisten palkkojen kehityksen vertailu palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



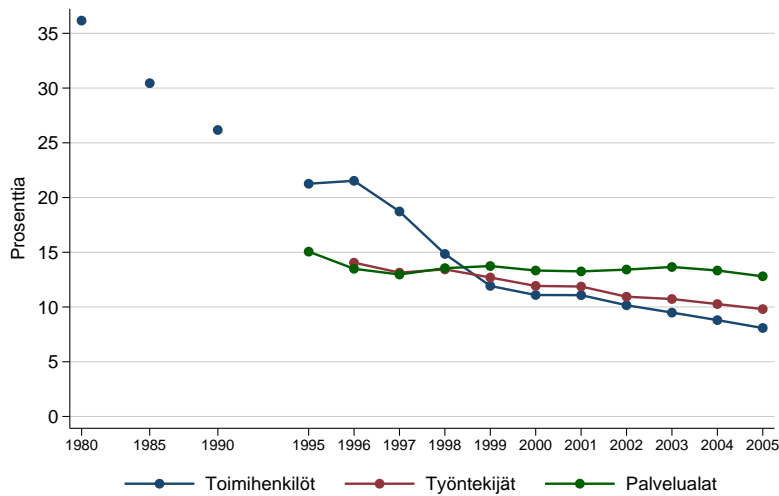
Kuvio A7.8 Teollisuuden ja palveluiden suhteellisten palkkojen kehityksen vertailu palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansioilla (*tansio*) mitattuna



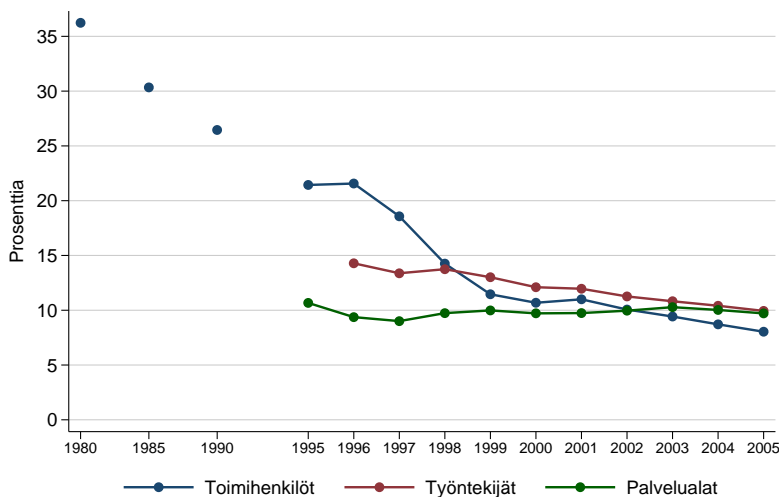
A8 PALKKAEROJA SELITTÄVIEN TAUSTATEKIJÖIDEN VERTAILU ERI PALKANSAAJARYHMISSÄ

A8.1 SUKUPUOLEN MERKITYS

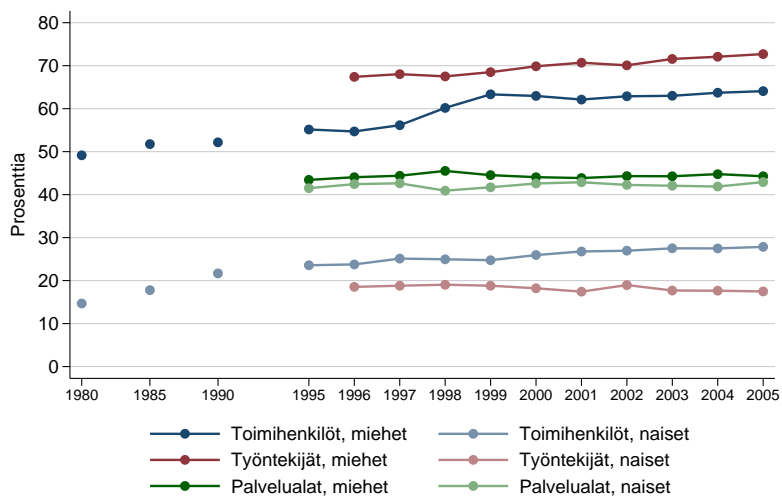
Kuvio A8.1a Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: sukupuolen palkkavaikutus jaettuna sukupuolten väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



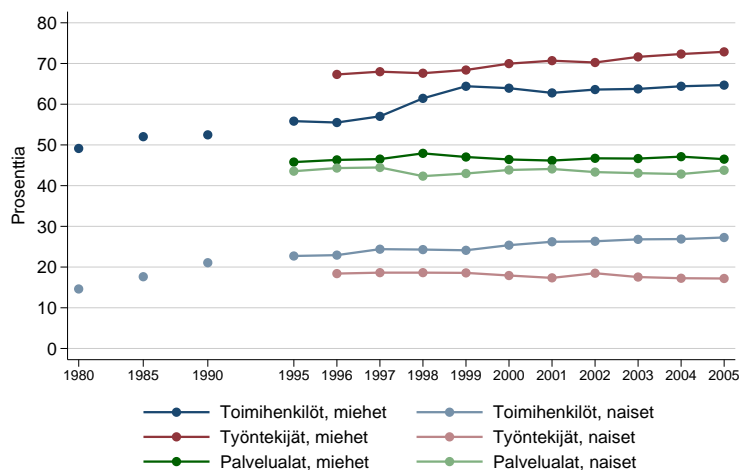
Kuvio A8.1b Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: sukupuolen palkkavaikutus jaettuna sukupuolten väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *variatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Kuvio A8.2a Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: mies- ja naispalkkojen *sisäinen* vaihtelu, 1980/95/96–2005, *logaritmin keski-poikkeama (MLD)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

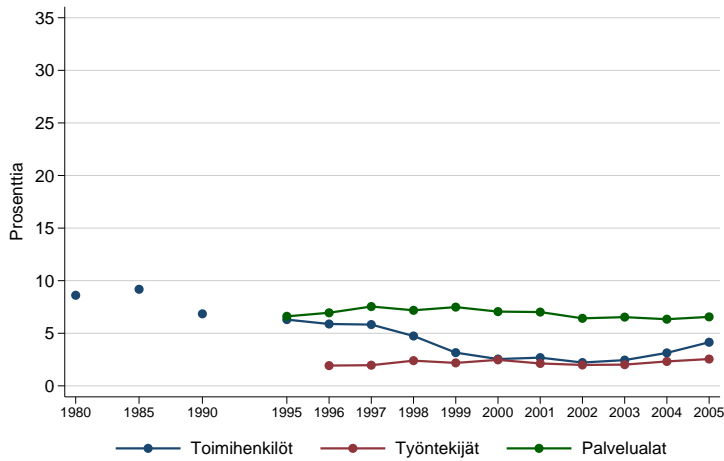


Kuvio A8.2b Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: mies- ja naispalkkojen *sisäinen* vaihtelu, 1980/95/96–2005, *variaatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

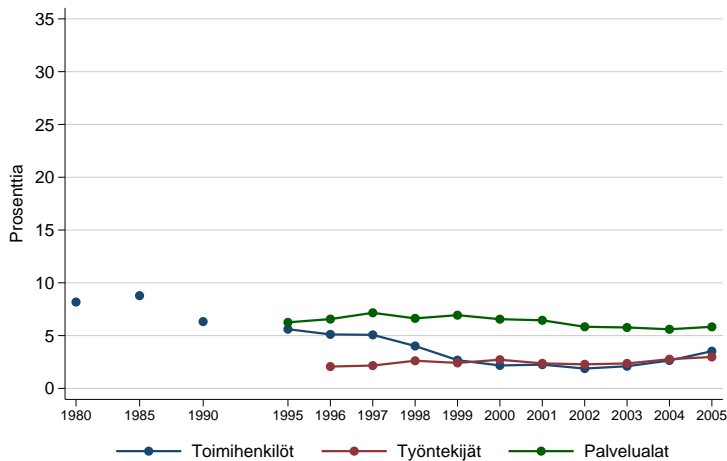


A8.2 IÄN MERKITYS

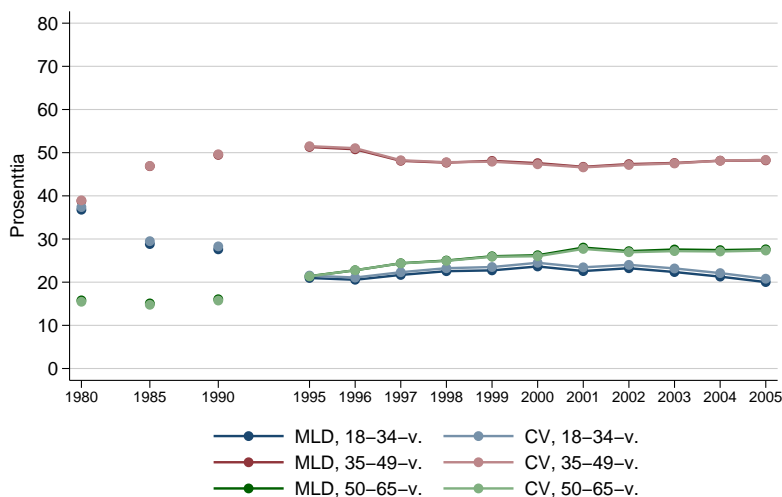
Kuvio A8.3a Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: iän palkkavaikutus jaettuna ikäryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



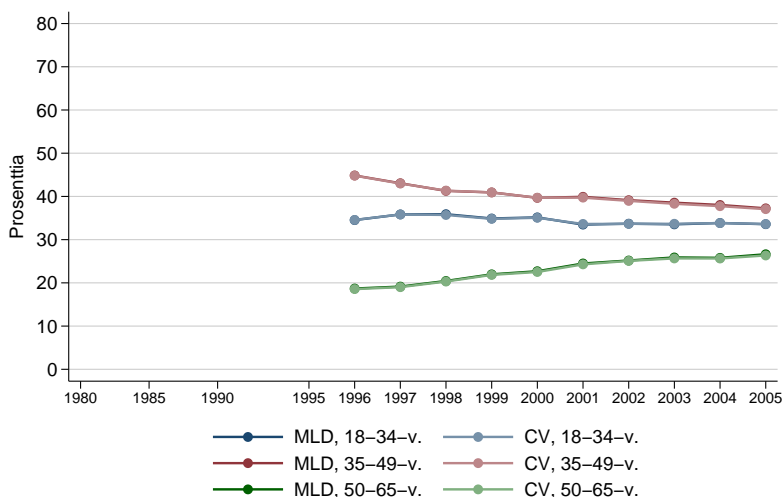
Kuvio A8.3b Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: iän palkkavaikutus jaettuna ikäryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *varaatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



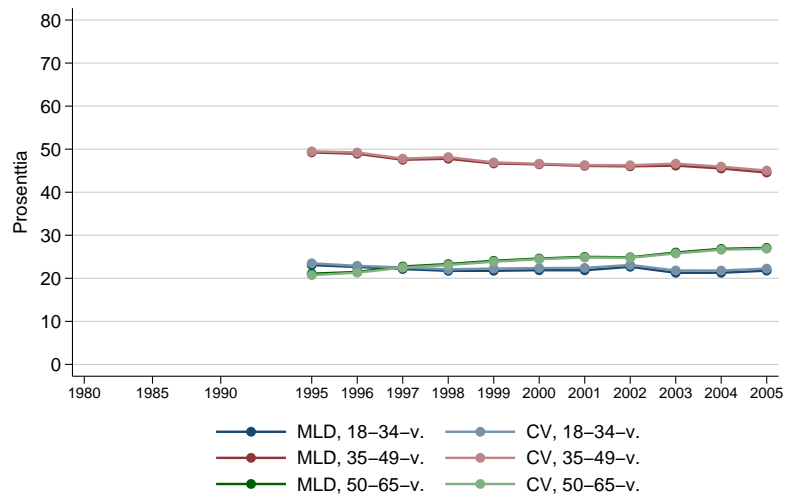
Kuvio A8.4 Teollisuuden toimihenkilöt: kolmen ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1980–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* ja *variaatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittareiden sekä kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Kuvio A8.5 Teollisuuden työntekijät: kolmen ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* ja *variaatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittareiden sekä kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

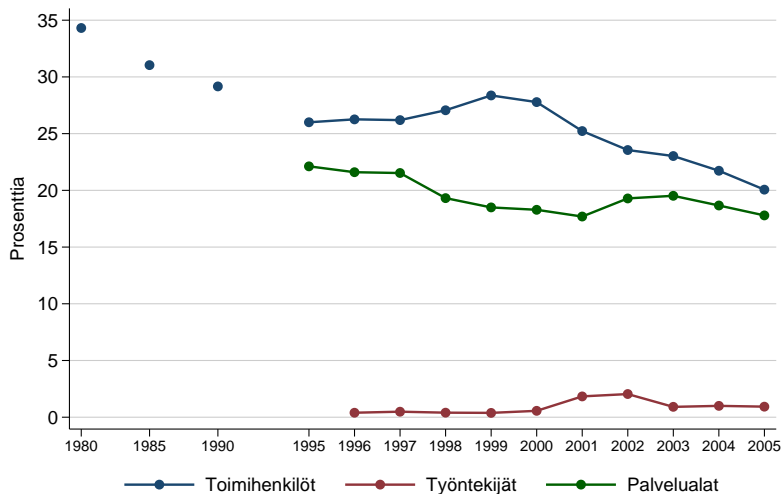


Kuvio A8.6 Palvelut: kolmen ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1995–2005, *logaritmin keskipolkeama (MLD)* ja *variaatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittareiden sekä kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

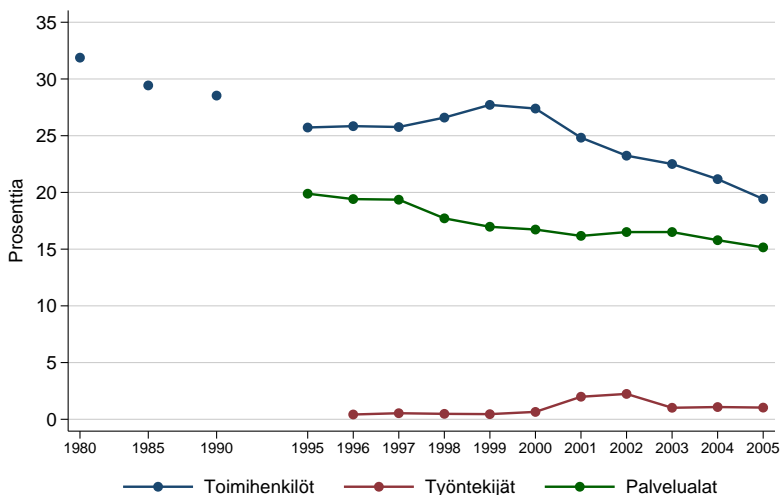


A8.3 KOULUTUKSEN MERKITYS

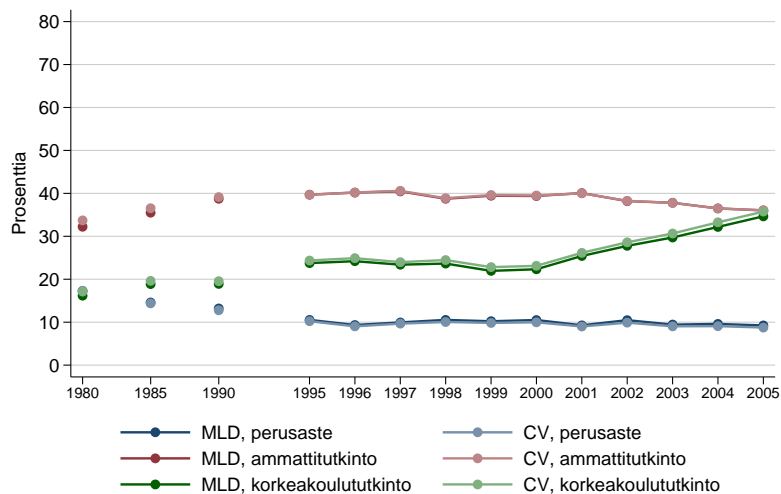
Kuvio A8.7a Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: koulutuksen palkkavaikutus jaettuna koulutusasteryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *logaritmin keskiarvo* (MLD) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



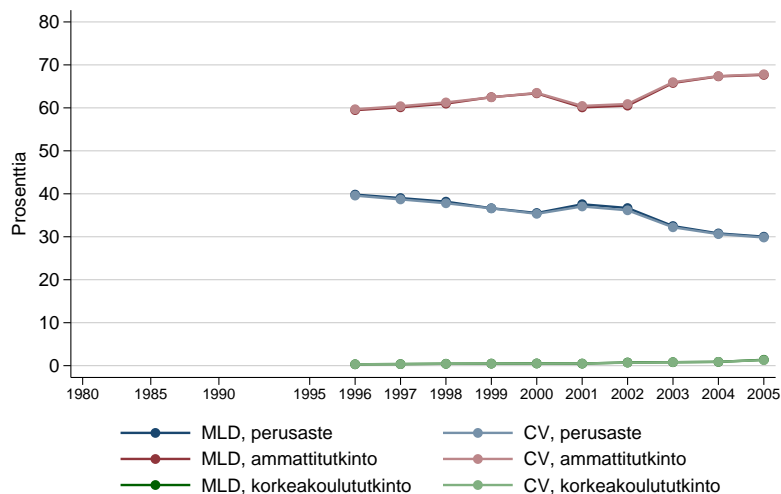
Kuvio A8.7b Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: koulutuksen palkkavaikutus jaettuna koulutusasteryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *variaatiokerroin* (CV) eriarvoisuusmittarin ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



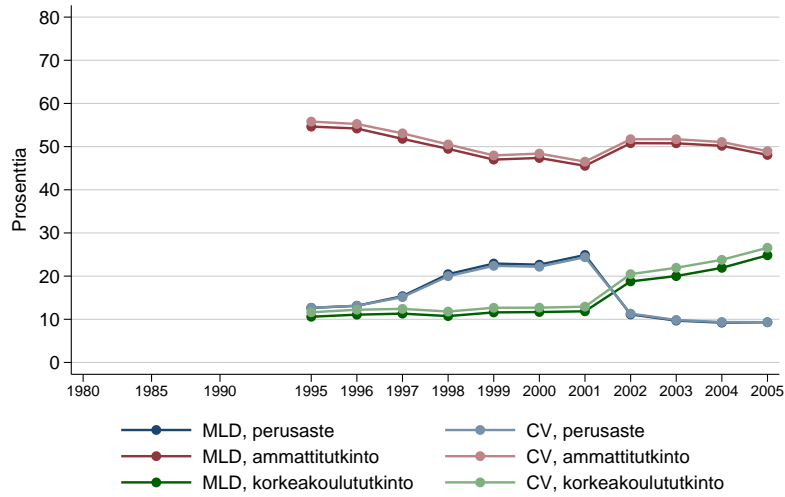
Kuvio A8.8 Teollisuuden toimihenkilöt: kolmen koulutusryhmän sisäisen palkka-
vaihtelun suhteellinen merkitys, 1980–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* ja
variaatiokerroin (CV) eriarvoisuusmittareiden ja kokonaistuntiansioiden perusteella
laskettuna



Kuvio A8.9 Teollisuuden työntekijät: kolmen koulutusryhmän sisäisen palkka-
vaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* ja
variaatiokerroin (CV) eriarvoisuusmittareiden ja kokonaistuntiansioiden perusteella
laskettuna

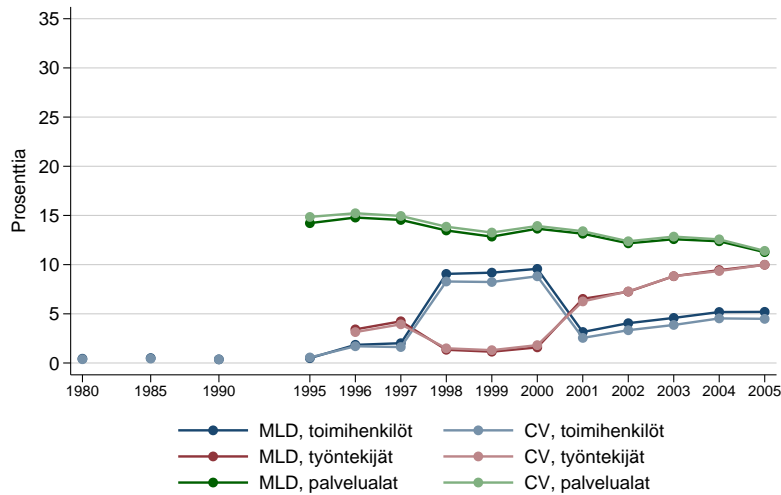


Kuvio A8.10 Palvelut: kolmen koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1995–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* ja *variaatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittareiden ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

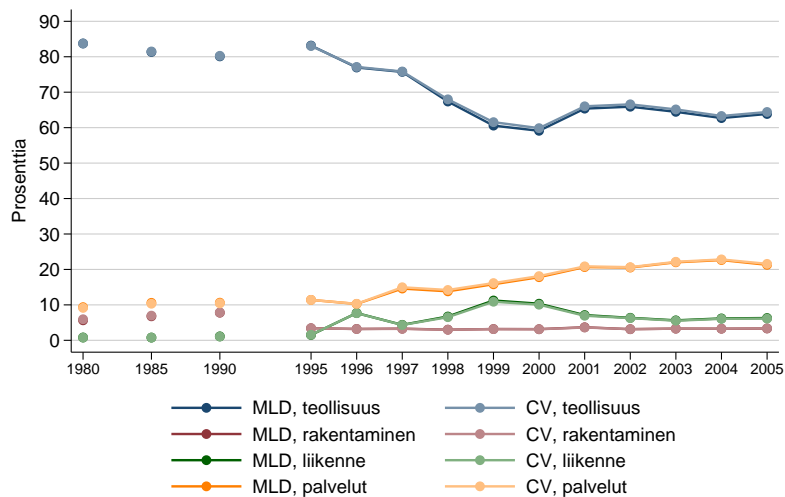


A8.4 SOPIMUSALAN MERKITYS

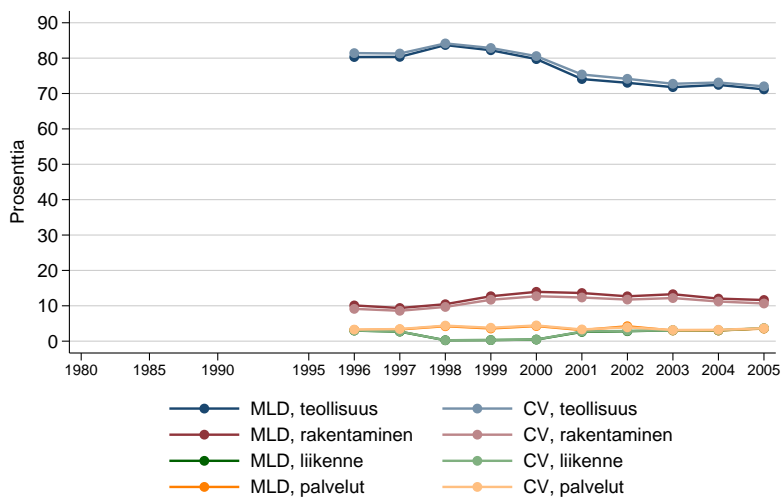
Kuvio A8.11 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: sopimusalan palkkavaikutus jaettuna sopimusalaryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* ja *variaatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittareiden ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



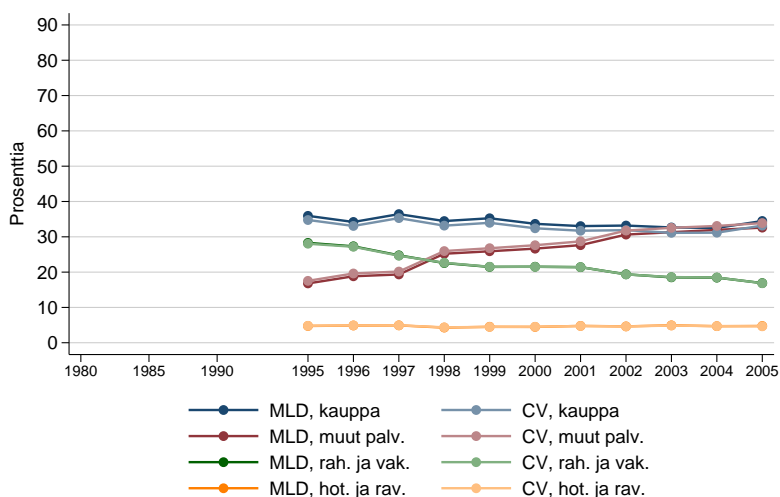
Kuvio A8.12 Teollisuuden toimihenkilöt: neljän sopimusalaryhmän sisäisen palkkavaikutelman suhteellinen merkitys, 1980–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* ja *variaatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittareiden ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Kuvio A8.13 Teollisuuden työntekijät: neljän sopimusalaryhmän *sisäisen* palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, *logaritmin keskiarvo* (MLD) ja *variaatiokerroin* (CV) eriarvoisuusmittareiden ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

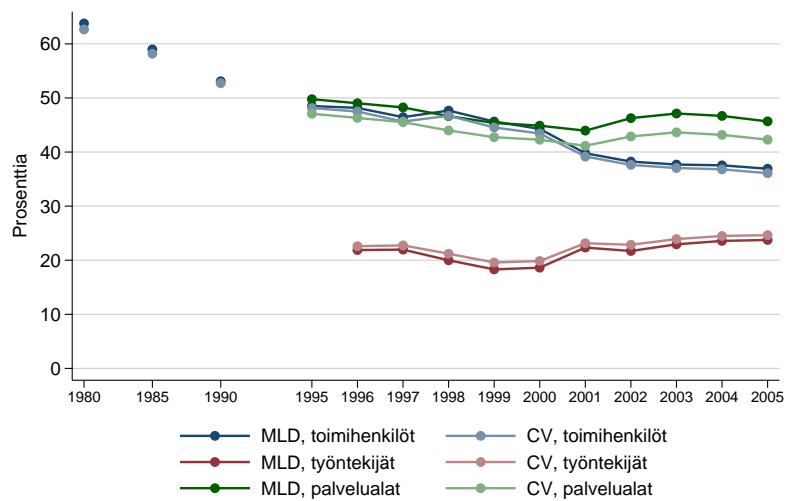


Kuvio A8.14 Palvelut: neljän sopimusalaryhmän *sisäisen* palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, *logaritmin keskiarvo* (MLD) ja *variaatiokerroin* (CV) eriarvoisuusmittareiden ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



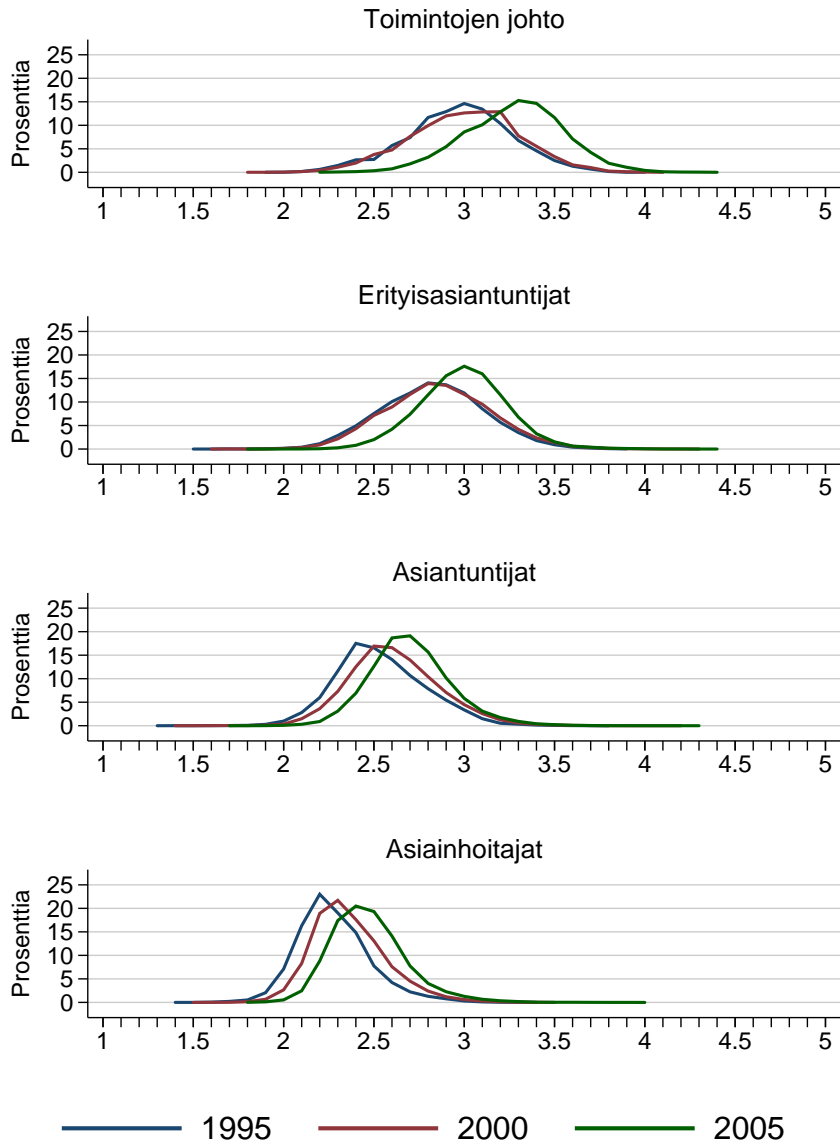
A8.5 NELJÄN TAUSTATEKIJÄN KOKONAISVAIKUTUS

Kuvio A8.15 Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palveluiden vertailu: kaikkien neljän taustatekijän (sukupuoli, ikä, koulutus, sopimusala) yhteensä laskettu palkkavaikutus jaettuna ryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980/95/96–2005, *logaritmin keskipoikkeama (MLD)* ja *variaatiokerroin (CV)* eriarvoisuusmittareiden ja kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



A11 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS ERI VAATIVUUS- TASOILLA

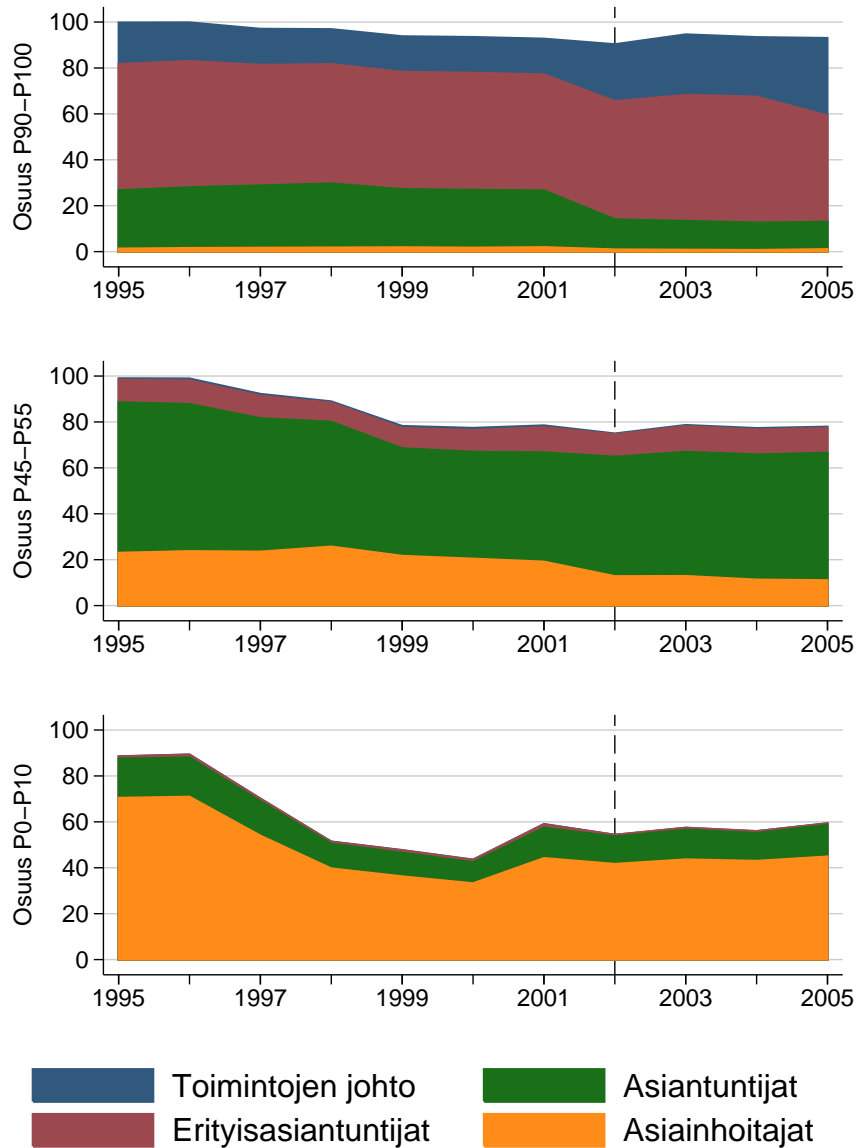
Kuvio A11.1 Teollisuuden toimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakaumat neljäs-
sä vaativuustasoryhmässä vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla
mitattuna



A14 PALKKASUHTEIDEN KEHITYS ERI VAATIVUUSTASOILLA

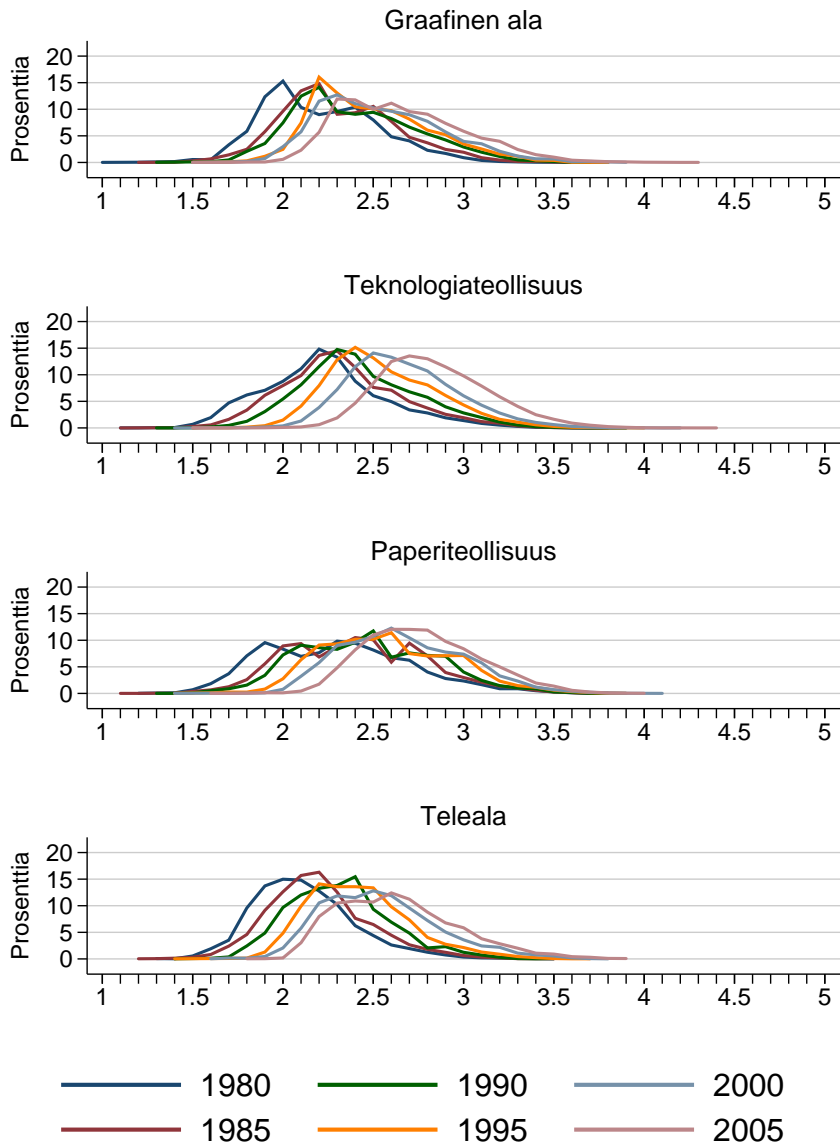
A14.2 VAATIVUUSTASORYHMIEN VÄLISET PALKKASUHTEET

Kuvio A14.5 Neljän tarkasteltavan vaativuustasoryhmän suhteelliset osuudet (%) kaikista matala- (P0–10), keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) toimihenkilöistä vuosina 1995–2005 säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna

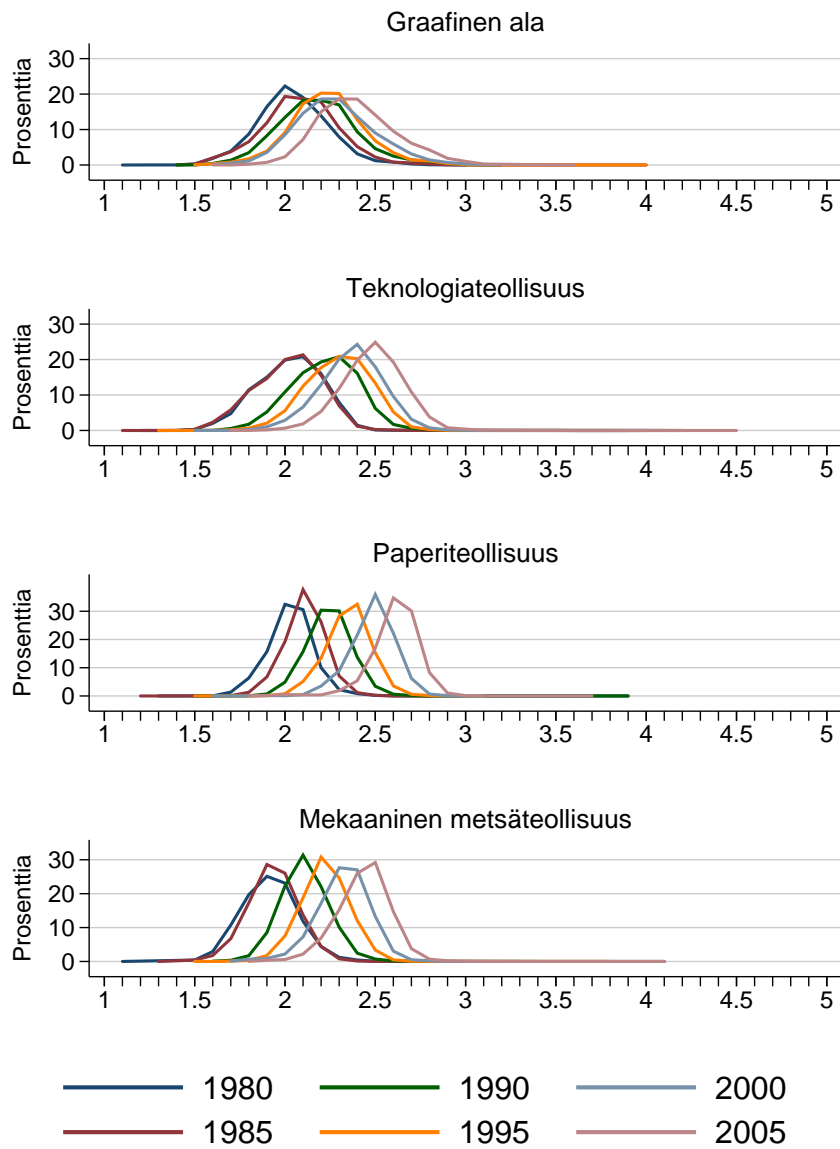


A17 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS ERI PALKAN- SAAJARYHMIEN SOPIMUSALOILLA

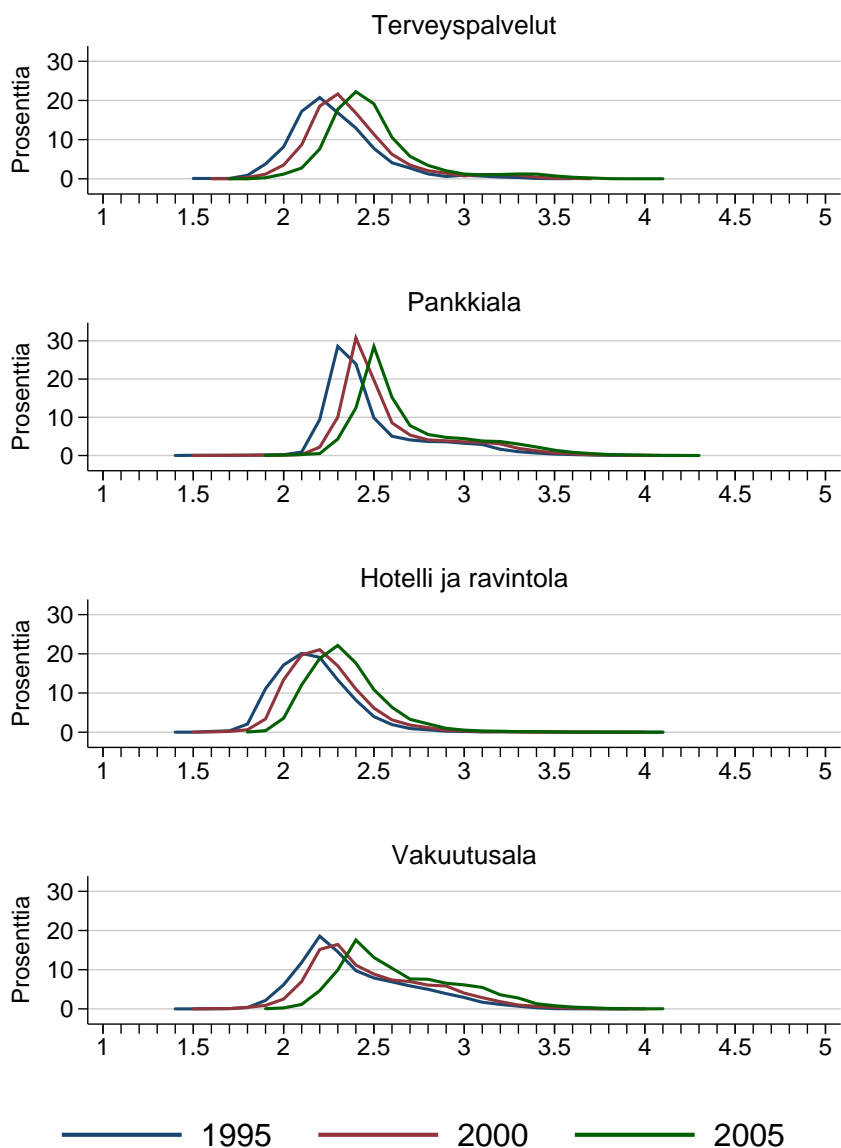
Kuvio A17.1 Teollisuuden toimihenkilöt: (log) reaali-palkkojen jakaumat neljällä sopimusallalla vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna



Kuvio A17.2 Teollisuuden työntekijät: (log) reaali-palkkojen jakaumat neljällä sopimuslalla vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 perustuntipalkalla mitattuna



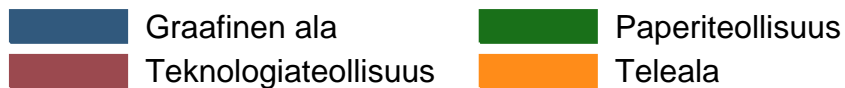
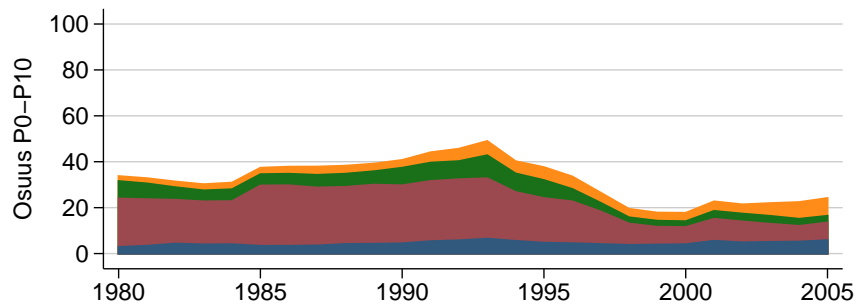
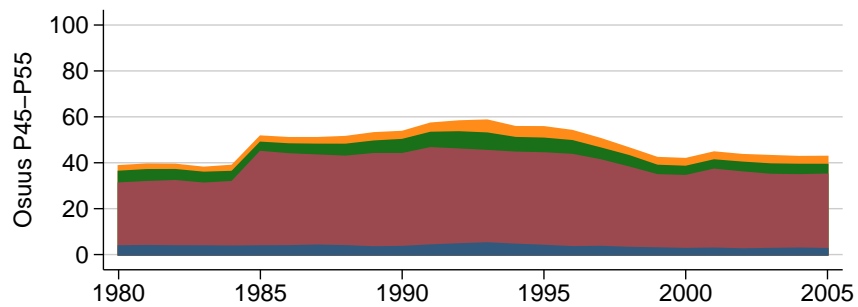
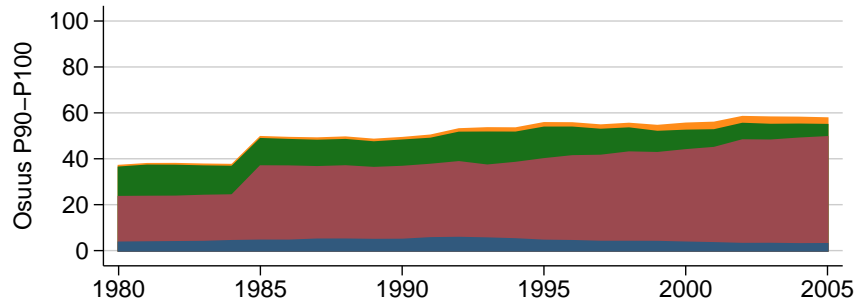
Kuvio A17.3 Palvelut: (log) reaali-palkkojen jakaumat neljällä sopimusallalla vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna



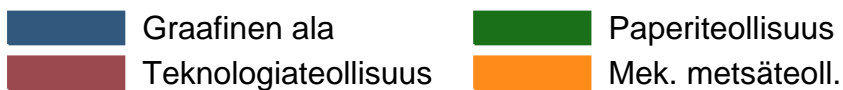
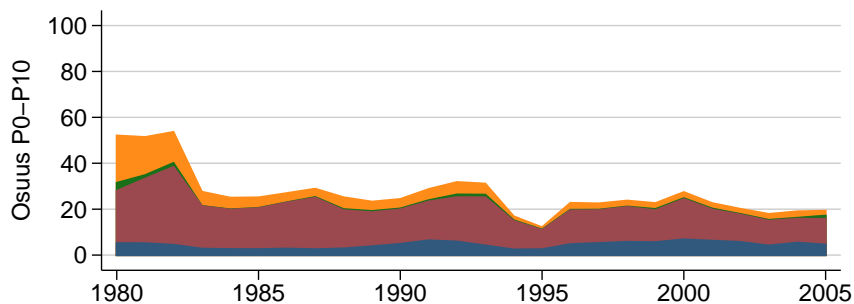
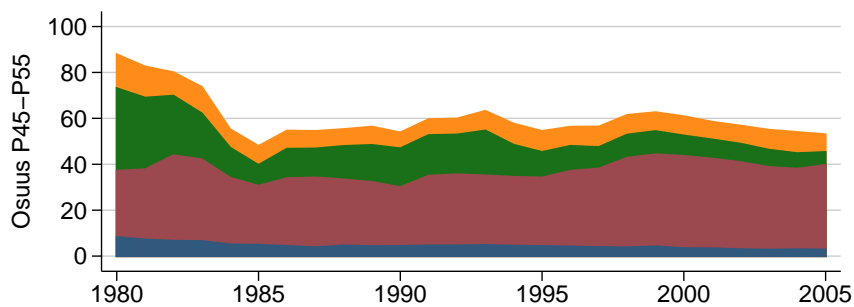
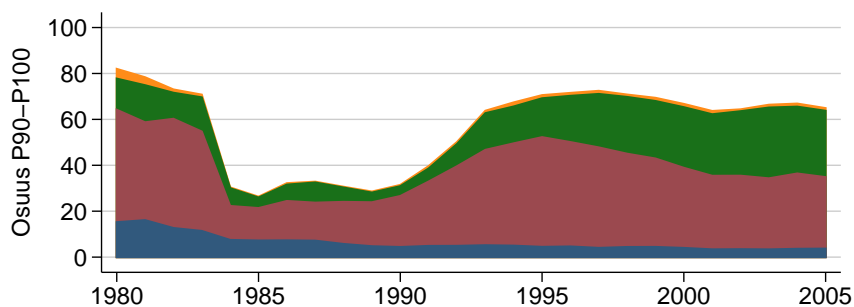
A20 PALKKASUHTEIDEN KEHITYS ERI PALKANSAAJARYHMIEN SOPIMUSALOILLA

A20.2 SOPIMUSALOJEN VÄLISET PALKKASUHTEET

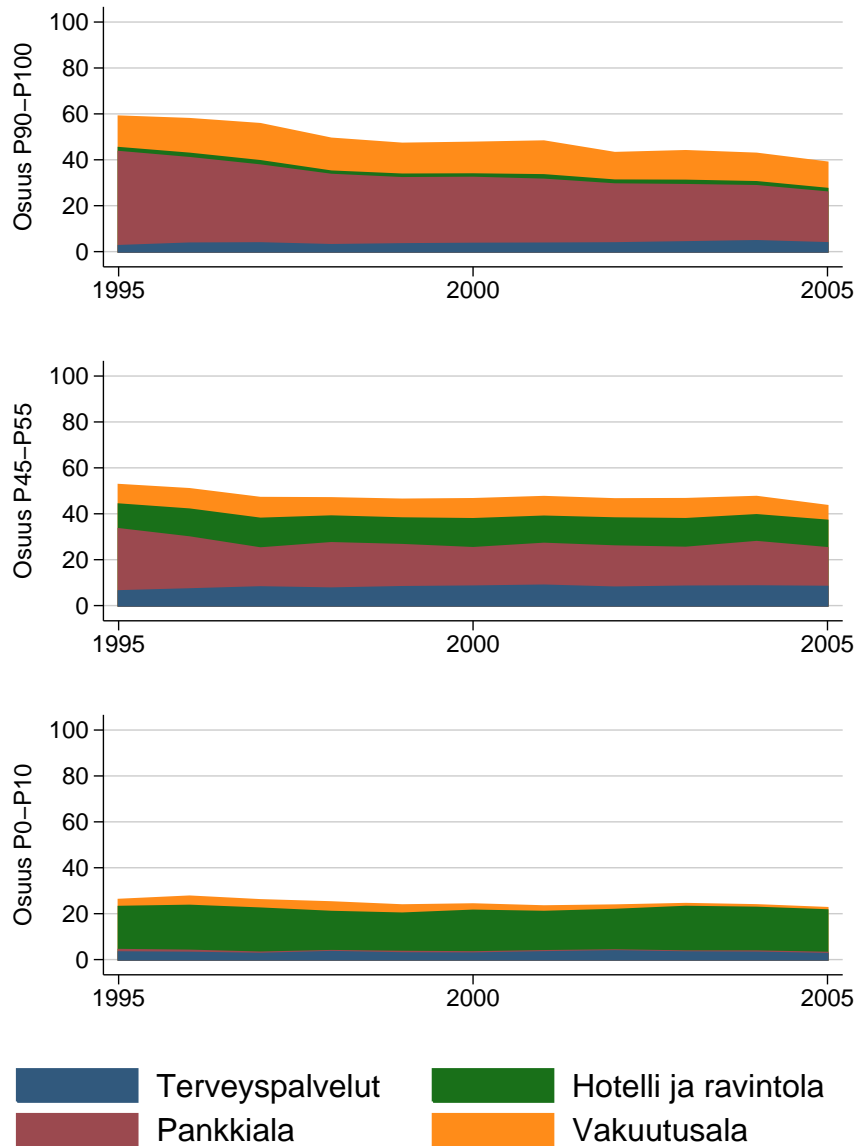
Kuvio A20.7 Teollisuuden toimihenkilöt: neljän tarkasteltavan sopimusalan suhteelliset osuudet (%) *kaikista* matala- (P0–10), keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) toimihenkilöistä vuosina 1980–2005 säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna



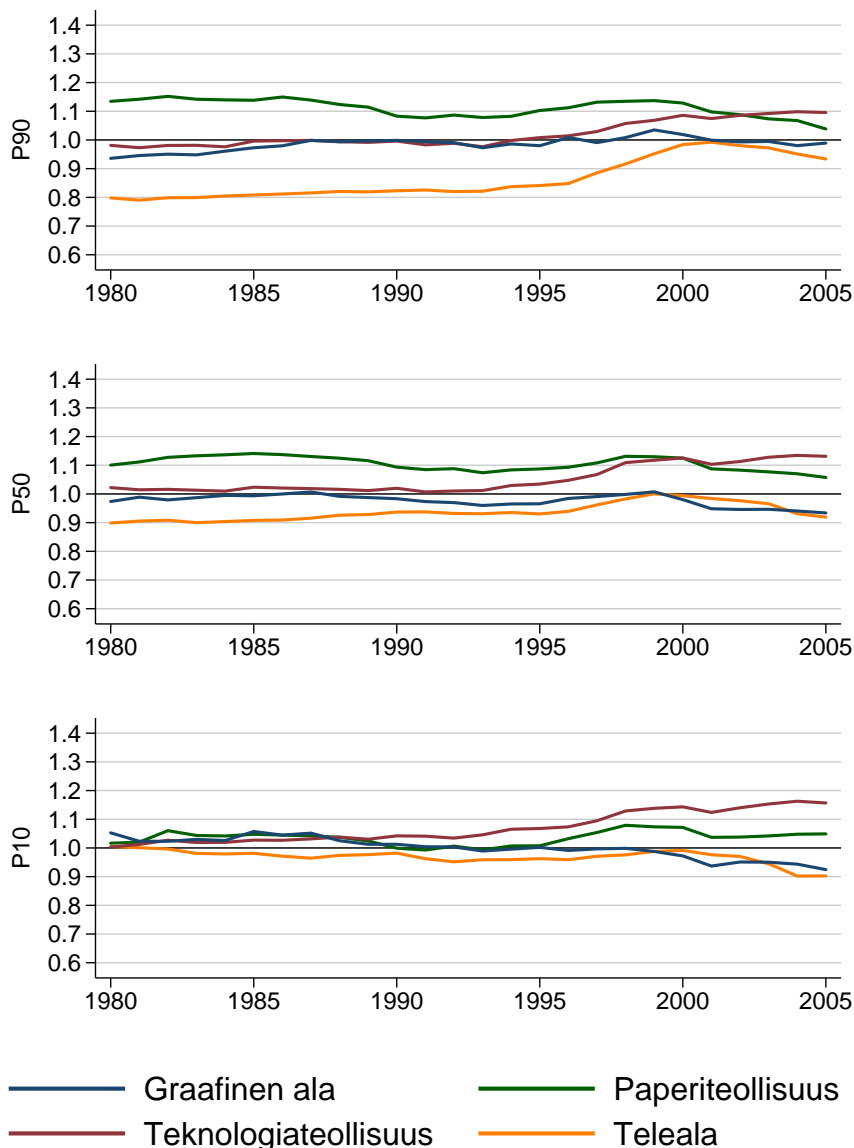
Kuvio A20.8 Teollisuuden työntekijät: neljän tarkasteltavan sopimusalan suhteelliset osuudet (%) *kaikista* matala- (P0–10), keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) työntekijöistä vuosina 1980–2005 perustuntipalkalla mitattuna



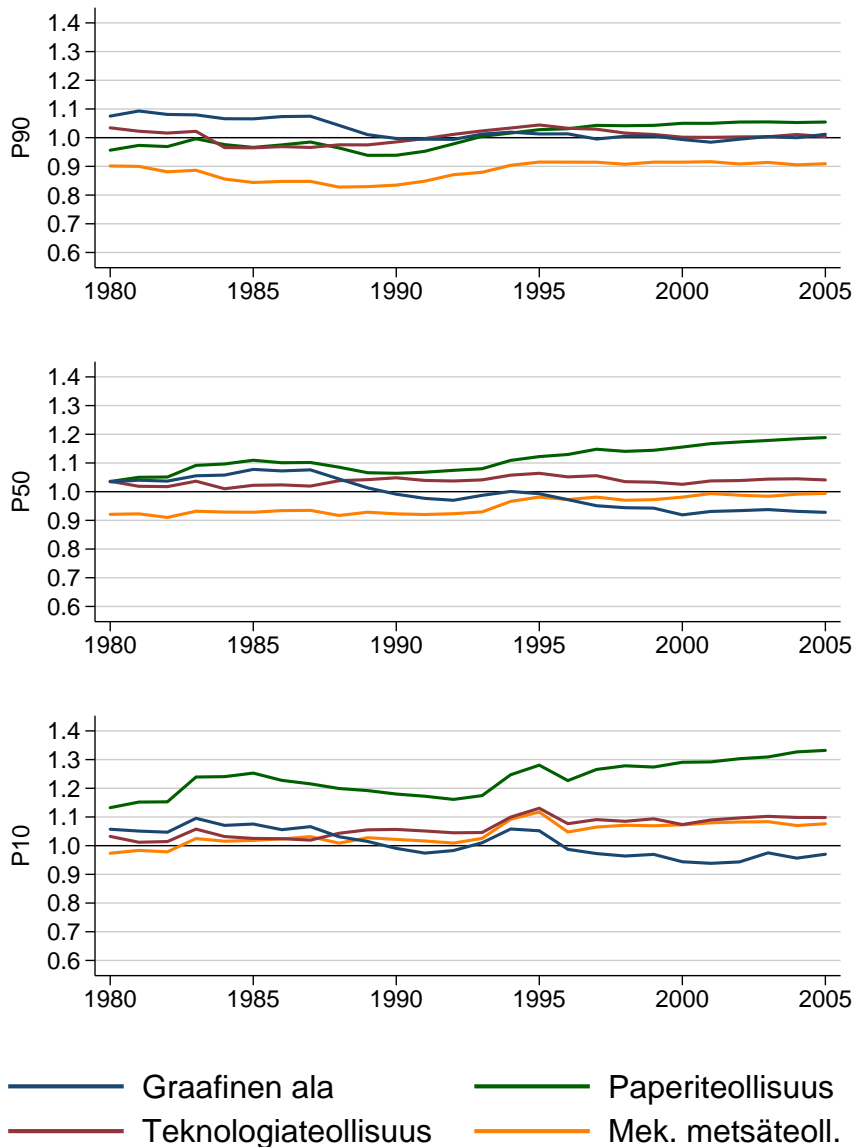
Kuvio A20.9 Palvelut: neljän tarkasteltavan sopimusalan suhteelliset osuudet (%) kaikista matala- (P0–10), keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) palvelualoilla työskentelevistä vuosina 1995–2005 säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna



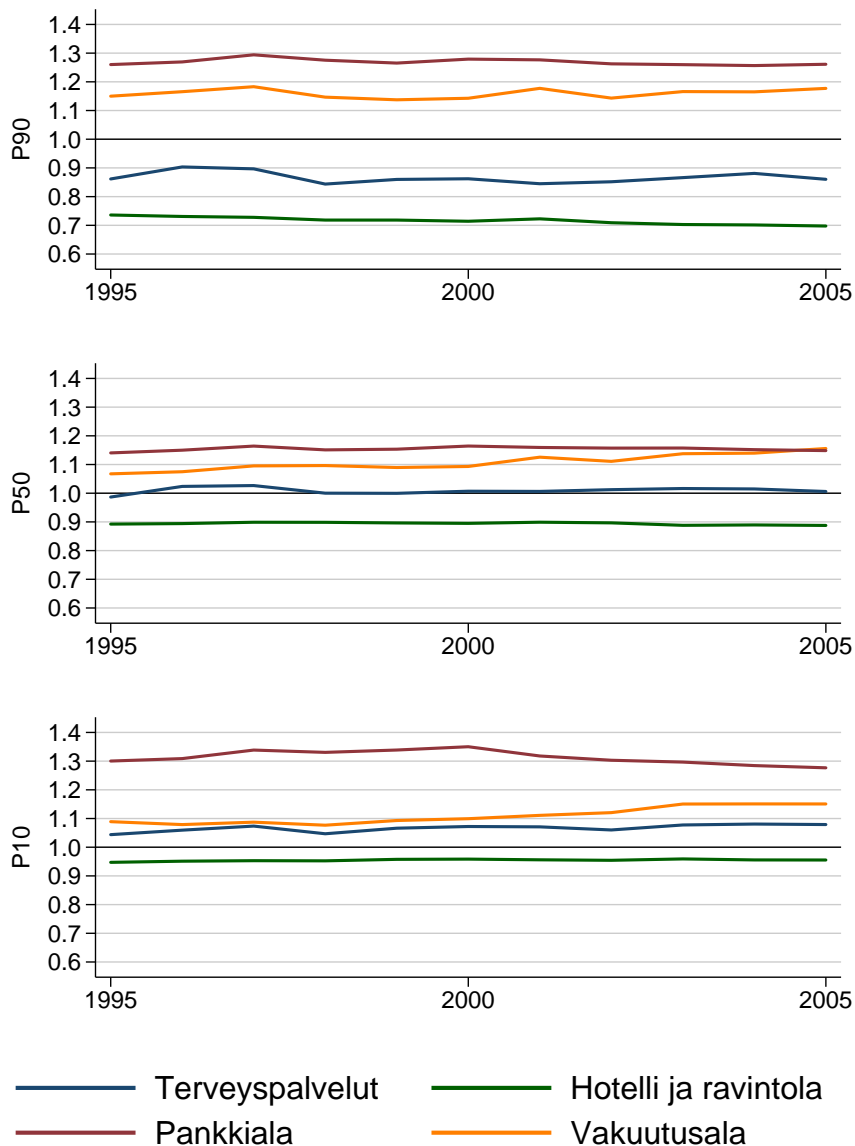
Kuvio A20.10 Teollisuuden toimihenkilöt: neljän tarkasteltavan sopimusalan matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisten (P90) palkka-asema suhteessa *kaikkiin* matala-, keski- ja korkeapalkkaisiin toimihenkilöihin vuosina 1980–2005 säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna



Kuvio A20.11 Teollisuuden työntekijät: neljän tarkasteltavan sopimusalan matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisten (P90) palkka-asema suhteessa *kaikkiin* matala-, keski- ja korkeapalkkaisiin työntekijöihin vuosina 1980–2005 perustuntipalkalla mitattuna



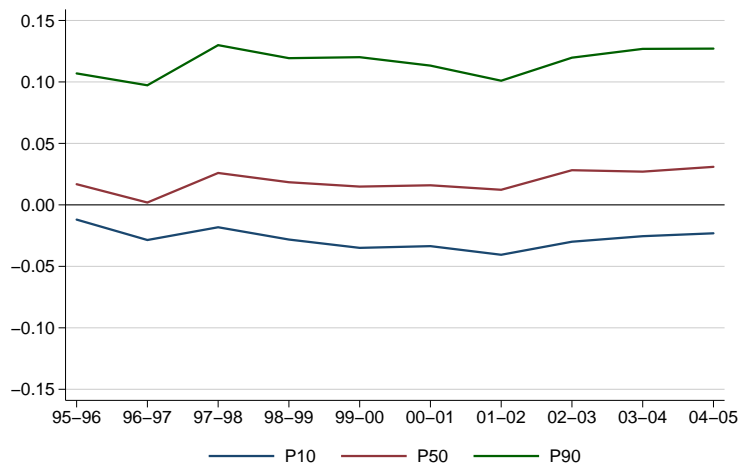
Kuvio A20.12 Palvelut: neljän tarkasteltavan sopimusalan matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisten (P90) palkka-asema suhteessa *kaikkiin* matala-, keski- ja korkeapalkkaisiin palvelualoilla työskenteleviin vuosina 1980–2005 säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna



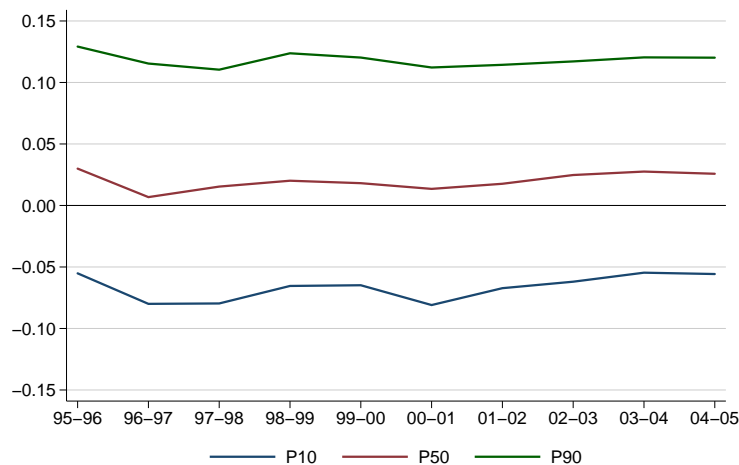
A22 TOIMIPAikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot eri palkansaaajaryhmissä

A22.4 TOIMIPAikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys: samassa toimipaikassa jatkavien palkankehityksen tarkastelu

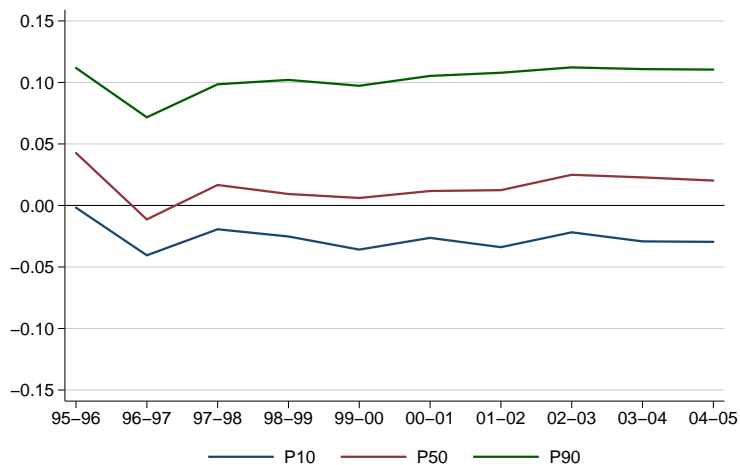
Kuvio A22.7 Teollisuuden toimihenkilöt: samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) palkkajakauman kolmessa pisteessä (P10, P50, P90) ajanjaksolla 1995–2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



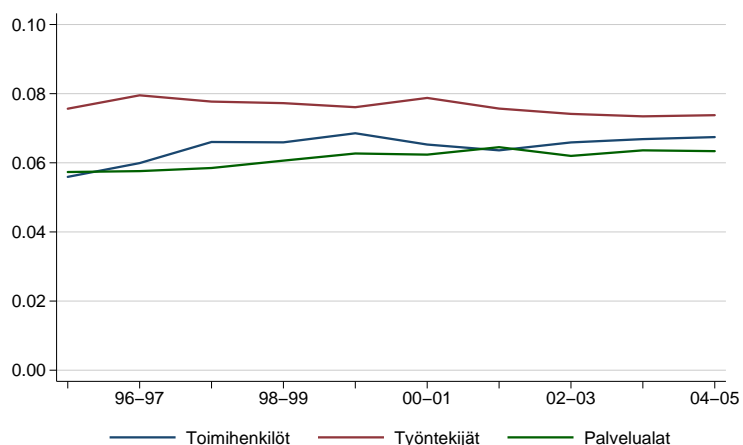
Kuvio A22.8 Teollisuuden työntekijät: samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden (log) reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) palkkajakauman kolmessa pisteessä (P10, P50, P90) ajanjaksolla 1995–2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Kuvio A22.9 Palvelut: samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien palvelualoilla työskentelevien (log) reaali



Kuvio A22.10a Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien vertailu: (log) reaali



Kuvio A22.10b Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien vertailu: (log) reaali

