

# SUOMALAINEN PALKKARAKENNE

Muutokset – syyt – seuraukset

Rita Asplund & Merja Kauhanen (toim.)

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA  
Palkansaajien tutkimuslaitos

Taloustieto Oy

ETLA B245  
ISSN 0356-7443

Palkansaajien tutkimuslaitos Tutkimuksia 111  
ISSN 1236-7176

ISBN 978-951-628-498-2

Painopaikka: Yliopistopaino, Helsinki 2010

## ESIPUHE

Palkkarakenteen ja sen muutosten ymmärtäminen on keskeistä niin kansantalouden menestyksen ja työllisyyden kehityksen kuin tasa-arvotavoitteidenkin kannalta. Palkkarakenteeseen liittyvää analyyttistä tutkimustyötä on Suomessa tehty kuitenkin vain vähän.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ja Palkansaajien tutkimuslaitos ovat toteuttaneet Työsuojelurahaston tuella laajan kolmivuotisen yhteishankkeen, joka vastaa tähän puutteeseen analysoimalla laajamittaisesti suomalaisen palkkarakenteen muutoksia, muutosten takana olevia keskeisiä taustatekijöitä sekä seurauksia palkkausjärjestelmien ja palkkakehityksen kannalta. Tämä loppuraportti kokoaa yhteen tutkimushankkeen keskeiset tulokset.

Tutkimushanke on tuottanut uutta tietoa mm. yksityisen sektorin palkkarakenteen pitkän aikavälin kehityspiirteistä ja palkkarakenteen muutoksen taustoista ja seurauksista erillisten tutkimuskysymysten avulla.

Kiitämme Työsuojelurahastoa tutkimushankkeen rahoittamisesta. Samoin haluamme kiittää hankkeen ohjausryhmän jäseniä Antti Aarniota (STTK), Jari Haapasalmea (EK), Eugen Koevia (Akava), Olli Koskea (SAK) ja Erkki Laukkasta (SAK) sekä muita tutkimushankkeen onnistumiseen myötävaikuttaneita henkilöitä.

Helsingissä, huhtikuussa 2010

Sixten Korkman  
Toimitusjohtaja  
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Jaakko Kiander  
Johtaja  
Palkansaajien tutkimuslaitos



# SISÄLLYS

Esipuhe

<b>1</b>	<b>Tausta, toteutus, keskeiset tulokset ja loppupäätelmät</b>	<b>9</b>
1.1	Tutkimushankkeen tausta ja tavoitteet	9
1.2	Tutkimushankkeen ja sen loppuraportin rakenne	10
1.3	Keskeisimmät tulokset ja loppupäätelmät	12
1.4	Keskeisimpien tuloksien yleistä pohdintaa	18
<b>2</b>	<b>Yksityisellä sektorillakasvavat palkkaerot</b>	<b>21</b>
2.1	Käytettyjen aineistojen ja keskeisten käsitteiden lyhyt kuvaus	22
2.2	Kasvavia eroja korkeampipalkkaisten kokonaisansioissa...	23
2.3	... ja erityisesti kaikista korkeimmilla vaativuustasoilla	26
2.4	Palkkaerojen merkitys ja kasvu suurempaa toimipaikkojen sisällä kuin niiden välillä	28
2.5	Palkkaerojen kasvun taustalla pääosin samojen ominaisuuksien eriytyvä palkitseminen	30
2.6	Johtopäätökset	34
	Viitteet	36
<b>3</b>	<b>Palkkaerot palveluissa: Yksityisten palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua</b>	<b>37</b>
3.1	Osa-aikatyön yleisyys palvelualalla ja sen eri sopimusaloilla	38
3.2	Palvelualan osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen jakaumat ja niiden kehitys	39
3.3	Palvelualan osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen jakaumat ja niiden kehitys eri sopimusaloilla	41
3.4	Palvelualan osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys	44
3.5	Palvelualan osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys eri sopimusaloilla	45
3.6	Keskeisimmät johtopäätökset	49
	Viitteet	50

<b>4</b>	<b>Palkkojen muutos, työn tulo-osuus ja globalisaatio</b>	<b>51</b>
4.1	Globalisaatio ja työn tulo-osuuden muutos	53
4.2	Funktionaalisen tulonjaon muutoksen perustekijät	54
4.3	Aiemmat kotimaiset tutkimukset	55
4.4	Globalisaation kytkeä funktionaalisen tulonjaon muutoksen perustekijöihin	57
4.5	Globalisaatio muovaa rakennemuutosta	57
4.6	Lopputoteamuksia	59
	Viitteet	61
<b>5</b>	<b>Tehtävärakenteiden muutos palkkojen ja tuottavuuden kasvun lähteenä</b>	<b>63</b>
5.1	Tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työn tuottavuuteen on eriytynyt 2000-luvulla	64
5.2	Tehtävien rakenteessa merkittäviä muutoksia	69
5.3	Tehtävien väliset siirtymät ja niistä koituvat palkkahuödyt vaihtelevat suuresti vaatavuustason ja suhdanteiden mukaan	74
5.4	Loppupäätelmät ja keskustelua	76
	Viitteet	82
<b>6</b>	<b>Tulospalkkaus ja palkkahajonta teollisuudessa</b>	<b>83</b>
6.1	Mitä tulospalkkaus on?	85
6.2	Miksi tulospalkkausta käytetään?	85
6.3	Tulospalkkauksen, tuottavuuden ja palkkojen kytkenät	87
6.4	Tulospalkkauksen mittaamisen haasteet	89
6.5	Tulospalkkauksen käyttö kasvanut teollisuudessa	90
6.6	Ansioerojen kehityksessä eroja henkilöstöryhmien välillä	92
6.7	Tulospalkkaukseen siirtyminen kasvattaa palkkaeroja	93
6.8	Tulospalkkauksen käyttöönoton ja palkkaerojen kasvun kytkeä ei johdu erilaisista taustaominaisuuksista	99
6.9	Keskeisimmät päätelmät ja politiikkasuositukset	102
	Viitteet	104

<b>7</b>	<b>Tulospalkkaus ja palkkahajonta yksityisillä palvelualueilla</b>	<b>107</b>
7.1	Tulospalkkojen käyttö on yleistynyt	108
7.2	Tulospalkkojen ja palkkaerojen kehityksen välillä vahva kytkentä	111
7.3	Tulospalkkauksen käyttöönoton ja palkkaerojen kasvun kytkentä ei johdu erilaisista taustaominaisuuksista	116
7.4	Keskeisimmät päätelmät ja politiikkasuositukset	120
	Viitteet	122
<b>8</b>	<b>Työmarkkinaliikkuvuuden ja urakatkojen vaikutus palkkakehitykseen ja palkkaeroihin</b>	<b>123</b>
8.1	Liikkuvuus tyypillisempää korkeasti koulutetuilla ja nuorilla	125
8.2	Naiset liikkuvat lähes yhtä paljon kuin miehet – hyötyvät liikkuvuudesta kuitenkin vähemmän	126
8.3	Sukupuoliero liikkuvuuden palkkavaikutuksissa pienin korkeasti koulutetuilla	127
8.4	Naisilla tyypillisesti enemmän urakatkoja	130
8.5	Perhevapaat haitallisia ainoastaan naisten palkkakehitykselle	131
8.6	Urakatkojen haitalliset palkkavaikutukset kuitenkin vähenevät ajan myötä	133
8.7	Palkanmenetykset korkeasti koulutetuilla suurimmat, nuorilla pienimmät	134
8.8	Keskeiset johtopäätökset ja pohdintaa	137
	Viitteet	139
<b>9</b>	<b>Kurkistus mustaan laatikkoon: Yritysten sisäiset työmarkkinat analysoitavana</b>	<b>141</b>
9.1	Vaativissa erityisasiantuntijatehtävissä nopein kasvu	142
9.2	Tyypillisintä pysyä samalla hierarkiatasolla	144
9.3	Yrityksen ulkopuolelta rekrytoidaan aktiivisesti myös vaativiin tehtäviin	145
9.4	Hierarkian eri tasoilta poistuvat todennäköisimmin pysyvät yrityksessä	146
9.5	Hierarkiatasojen välillä siirrytään yleisesti myös myöhemmin työuralla	147
9.6	Hierarkiatasot tärkeä kokonaisansioita määräävä tekijä	150
9.7	Ylennykset lihottavat palkkapussia	153
9.8	Johtopäätökset ja niiden pohdintaa	155
	Viitteet	157

Kirjallisuusluettelo	159
Liite 1 Tutkimushankkeeseen osallistuneiden tutkijoiden esittely	163
Liite 2 Tutkimushankkeen osaprojektien esittely	165



# 1

## TAUSTA, TOTEUTUS, KESKEISET TULOKSET JA LOPPUPÄÄTELMÄT

Rita Asplund & Merja Kauhanen

### 1.1 TUTKIMUSHANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET

Suomessa työmarkkinoiden toimintaympäristö on muuttunut taloudellisen integraation ja yritysten kansainvälistymisen johdosta merkittävästi. Palkkojen taso ja rakenne vaikuttavat siihen, minkälaista tuotantoa on kannattavaa harjoittaa. Palkkarakenteen ja sen muutosten ymmärtäminen on siksi tärkeää sekä kansantalouden menestyksen että työllisyyden kehityksen kannalta (Katz ja Autor, 1999; Autor, Katz ja Kearney, 2008). Työllisyyden lisäksi palkanmuodostus vaikuttaa kokonaistulojen jakautumiseen kansalaisten kesken, mistä syystä sillä on ratkaiseva rooli myös keskeisten talouspoliittisten tavoitteiden saavuttamisessa (Guvenen, Koruscu ja Ozkan, 2009).

Palkkaerot kasvoivat 1990-luvulta 2000-luvulle useissa eri OECD-maissa vaikkakin kehitys on ollut joissakin maissa maltillisempaa kuin toisissa (OECD, 2007). Tämän kehityksen selittäminen on lisännyt huomattavasti myös palkkarakenteisiin ja palkkaeroihin kohdistuvaa kiinnostusta ja kansainvälistä tutkimusta (ks. Lemieux, 2008).

Myös Suomessa kiinnostus palkanmuodostukseen ja sen kohtaamiin haasteisiin on lisääntynyt. Valtioneuvoston kanslian raportti (2009) viime vuodelta selvitti palkanmuodostuksen kehittämistarpeita Suomen muuttuvassa toimintaympäristössä. Raportissa kiinnitettiin erityistä huomiota palkkojen makrotason koordinaation ja mikrotason joustavuuden yhteensovittamiseen. Alho (2009) on puolestaan selvittänyt palkanmuodostuksen ja tuottavuuden välistä suhdetta kolmesta eri näkökulmasta suomalaisilla työmarkkinoilla: (i) miten palkanmuodostus on todellisuudessa ollut sidoksissa tuottavuuteen, (ii) minkälainen tuottavuuden ja palkanmuodostuksen suhteen tulisi olla teoreettisen ja

numeerisen työmarkkinatarkastelun perusteella, sekä (iii) miten hajautuneempi palkanmuodostus eli kannustavampi palkkaus heijastuisi työmarkkinoilla palkkojen hajontaa kuvaaviin aggregaattimittareihin.

Suomessa tuotetaan runsaasti tilastotietoa eri alojen palkkojen kehityksestä ja palkkarakenteen muutoksista muun muassa Tilastokeskuksen laajojen palkkarakennetilastojen pohjalta. Palkkarakenteeseen liittyvä arvioiva ja analyttinen työ on tästä huolimatta jäänyt varsin vähäiseksi. Kaiken kaikkiaan meillä on tuotettu yllättävän vähän työmarkkinaosapuolia ja poliittista päätöksentekoa tukevaa perustietoa suomalaisten työmarkkinoiden palkkarakenteesta. Uusitalo (2002), Snellman, Uusitalo ja Vartiainen (2003), Kauhanen ja Piekkola (2006) sekä Uusitalo ja Vartiainen (2008) ovat harvoja poikkeuksia.

Tutkimushankkeemme lähti liikkeelle tarpeesta saada selvästi nykyistä syvällisempää tietoa niistä muutostekijöistä, jotka ovat vaikuttaneet ja tulevat vaikuttamaan suomalaisen palkkarakenteen kehitykseen. Erityisen suureksi katsottiin tarve tuottaa laajapohjaista tutkimustietoa siitä, miten muuttuvassa kansainvälisessä ja kotimaisessa toimintaympäristössä palkka- ja palkkausjärjestelmän muutokset vaikuttavat niin yritysten toimintaedellytyksiin kuin palkansaajien asemaan. Tämän Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkijoiden yhteistyönä toteutetun hankkeen keskeisenä tavoitteena onkin ollut paikata olemassa olevia tiedon puutteita tuottamalla uutta, syvällistä sekä kuvailevaa että myös analyttistä perustietoa yksityisen sektorin palkkarakenteen pitkän aikavälin kehityspiirteistä sekä palkkarakenteen muutoksen taustoista ja seurauksista.

Tutkimushankkeemme eri osioissa on hyödynnetty pääasiallisesti Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenyritysten laajoja palkka-aineistoja aikaisempaa systemaattisemmalla tavalla. EK:n aineistojen vahvuus on muun muassa siinä, että niiden avulla voidaan selvittää yksityisen sektorin palkkarakenteen muutoksia useamman vuosikymmenen ajalta niin yritysten sisällä kuin niiden välillä.

## 1.2 TUTKIMUSHANKKEEN JA SEN LOPPURAPORTIN RAKENNE

Työsuojelurahaston rahoittama tutkimushankkeemme käynnistyi vuoden 2007 alussa ja päättyi tämän vuoden huhtikuussa. Kolmivuotinen hankkeemme pitää sisällään kolme eri osiota, jotka on kuvattu yksityiskohtaisesti tämän kirjan liitteessä 2.

Tutkimushankkeemme **ensimmäisessä osiossa** annettiin kattava kuva **yksityisen sektorin palkkarakenteen pitkän aikavälin kehityspiirteistä**. Tämän tutkimustyön tueksi muodostettiin yhtenäinen EK:n palkka-aineisto yhdistämällä EK:n edeltäjien (TT ja PT) jäsenyrityksistä keräämät palkka-aineistot ja yhtenäistämällä niissä käytetyt käsitteet siten, että eri alojen palkkarakennetta voidaan verrata toisiinsa järkevällä tavalla. Rakentamalla yhtenäisiin käsitteisiin pohjautuva pitkän aikavälin yritys-, toimipaikka- ja yksilötason palkka-aineisto teollisuuden ja yksityisen palvelusektorin palkkojen kehittymisestä luotiin samalla erinomaiset mahdollisuudet syventää tarkasteluja niihin muutostekijöihin, jotka ovat vaikuttaneet ja tulevat vaikuttamaan suomalaisen palkkarakenteen kehitykseen.

**Palkkarakenteen muutoksen taustoihin ja seurauksiin** pureuduttiin yhteishankkeemme **toisessa osiossa** erillisten tutkimuskysymysten avulla: palkkajakautamuoto ja työvoiman rakenteen muutos, funktionaalinen tulonjako ja teollisuuden rakennemuutos, palkkausjärjestelmien muutoksen vaikutus palkkatasoon ja palkkaeroihin, tehtävärakenteiden muutos ja työpaikka- ja työntekijävirrat sekä urakatkosten vaikutus palkkatasoon ja palkkakehitykseen. **Palkkausjärjestelmien ja tehtävärakenteiden muutosten sekä urakatkosten palkkavaikutusten analysointia laajennettiin ja syvennettiin** tutkimushankkeen **kolmannessa ja samalla viimeisessä osiossa**.

Tämän loppuraportin tarkoituksena on koota yhteen tutkimushankkeen keskeiset yksityisen sektorin palkkarakenteen muutokseen sekä muutoksen taustoihin ja seurauksiin liittyvät tulokset. Loppuraportti koostuu yhteensä yhdeksästä luvusta. Se on rakennettu siten, että käsillä oleva luku sisältää sekä johdannon että eri lukujen keskeisimmät tulokset ja johtopäätökset. Luvut 2 ja 3 antavat kokonaiskuvan palkkarakenteen muutoksista teollisuudessa ja palvelualoilla. Luvut 4 ja 5 tarjoavat etupäässä yleisempää taustatietoa suomalaisten työmarkkinoiden ja yksityisen sektorin palkkarakenteen muutokseen vaikuttavista tekijöistä. Tarkemmin sanottuna luku 4 keskittyy tarkastelemaan globalisaation vaikutusta työn tulo-osuuden kehitykseen ja sitä kautta palkkojen rakenteeseen. Luvussa 5 selvitetään puolestaan tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työn tuottavuuden ja erityisesti palkkojen kehitykseen Suomen yrityssektorin toimialoilla. Luvut 6 ja 7 keskittyvät tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutuksiin palkkahajonnan kehitykseen yritysten sisällä yhtäältä teollisuudessa (luku 6) ja toisaalta palveluissa (luku 7). Lopuksi, luvuissa 8 ja 9 tarkastelu siirtyy työmarkkinoiden dynamiikkaan. Luvussa 8 tarkastellaan työmarkkina-liikkuvuuden ja urakatkosten vaikutusta palkkakehitykseen ja palkkaeroihin ja

luvussa 9 pureudutaan yksittäisten yritysten sisällä tapahtuvaan liikkuvuuteen ja sen palkkavaikutuksiin. Raportin lopussa on tiivistelmät kaikista hankkeesta tehdyistä tutkimusosioista (Liite 2) sekä niihin osallistuneiden tutkijoiden lyhyet esittelyt (Liite 1).

## 1.3 KESKEISIMMÄT TULOKSET JA LOPPUPÄÄTELMÄT

Seuraavaksi esitetään tämän raportin kunkin luvun keskeisimmät tulokset ja loppupäätelmät. Yksityiskohtaisemmat tulokset löytyvät jokaisesta erillisestä luvusta.

**Rita Asplund ja Petri Böckerman** esittävät luvussa 2 perustietoa yksityisen sektorin palkkojen ja palkkaerojen pitkän aikavälin kehityksestä kolmen keskeisen henkilöstöryhmän osalta: teollisuuden työntekijät, teollisuuden toimihenkilöt sekä yksityisillä palvelualoilla työskentelevät. Tarkasteluissa on käytetty kahta erilaista tuntipalkkakäsitettä: säännöllisen työajan palkkaa sekä kokonaisansioita, joihin sisältyvät peruspalkan eli säännönmukaisen palkan päälle maksetut erilaiset lisät kuten tulospalkat. Luku tiivistää yhteen julkaisuissa Asplund ja Böckerman (2008) sekä Asplund (2010) esitetyt tulokset.

Tulosten mukaan teollisuuden toimihenkilöiden väliset palkkaerot kasvoivat tuntuvasti uuden vuosituhannen alussa. Palkkaerojen kasvu 2000-luvun alkuvuosina on kuitenkin ollut huomattavasti pienempää säännöllisellä palkalla mitattuna kuin käytettäessä kokonaisansioita. Palkkausjärjestelmissä tapahtuneet muutokset näyttävät siis vaikuttaneen merkittävästi teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa vallitseviin palkkaeroihin. Teollisuuden työntekijöiden palkkaerot näyttävät sen sijaan kasvaneen ainoastaan lievästi. 2000-luvun alkuvuodet eivät ole aiheuttaneet teollisuuden työntekijöillä myöskään samanlaista peruspalkan ja kokonaisansioiden erkaantumista kuin toimihenkilöillä. Palkkausjärjestelmien uudistaminen kannustavampaan ja samalla palkkaeroja kasvattavaan suuntaan on siis ainakin toistaiseksi koskettanut etupäässä teollisuuden toimihenkilöitä. Myös palvelualoilla työskentelevien palkkaerojen kasvu on ollut huomattavasti suurempaa kokonaisansioilla mitattuna kuin käytettäessä erilaisista lisistä puhdistettua säännönmukaista palkkaa.

Kaikissa kolmessa palkansaajaryhmässä pääosa kokonaisansioerojen kasvusta selittyy korkeampipalkkaisten välisten ansioerojen muutoksilla. Palkkaerojen kasvu kokonaisansioilla mitattuna johtuu siis etupäässä siitä, että yli keskipalkkaa ansaitsevien palkkaerot ovat suurentuneet. Näkyvin muutos on ollut ylimmällä

vaativuustasolla eli johtotehtävissä toimivilla. Lisäksi muutos on tapahtunut ensisijaisesti toimipaikkojen sisällä eikä niinkään niiden välillä. Pienempipalkkaisten osalta palkkarakenne on sen sijaan muuttunut hyvin vähän. Kokonaisansioerojen kasvu yli keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa näyttää selittyvän keskeisten henkilökohtaisten ominaisuuksien työmarkkina-arvon muutoksilla. Toisin sanoen korkeampipalkkaisten palkkaerojen kasvua ohjaa myös Suomessa henkilökohtaisten perusominaisuuksien palkitsemisessa tapahtuva eriytyminen: perinteisellä tavalla eli muodollisella koulutuksella ja kertyneellä työkokemuksella mitatut osaamiserot eivät pysty enää selittämään kuin pienen osan kasvavista palkkaeroista, palkkaerojen kasvu tapahtuu enimmäkseen näiden ryhmien sisällä. Tämän kehityksen ymmärtäminen vaatii sen vuoksi laajapohjaista perustietoa myös muista palkkaeroihin keskeisesti vaikuttavista tekijöistä ja niissä tapahtuneista muutoksista. Tällaista tietoa tarjoavat tämän kirjan luvut 4–9.

Yksityisten palvelualojen palkkojen ja palkkaerojen kehitystä koskeva **Juha-Pekka Jokisen ja Antti Kauhasen** kirjoittama luku 3 täydentää luvun 2 kokoaikaisiin palkansaajiin keskittyviä tarkasteluja sisällyttämällä tarkasteluun myös osa-aikaiset palkansaajat palvelualojen osalta. Kuten heidän tarkastelustaan käy ilmi, osa-aikaisten osuus palvelualojen palkansaajista on kasvanut tasaisesti aina 2000-luvun alkuvuosiin saakka. Ottamalla osa-aikaiset tarkasteluun mukaan saadaan siten parempi kokonaiskuva palvelualojen palkkarakenteen kehityksestä. Samalla voidaan muodostaa käsitys keskeisimmistä eroista, joita palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä esiintyy palkkarakenteessa, palkkaeroissa ja palkkakehityksessä. Kuten luvussa 2, tarkasteluissa on käytetty palkkakäsitteenä sekä säännöllisen työajan palkkaa että kokonaistuntiansioita. Koska osa-aikatyön yleisyys ja yleistymisen ajankohta vaihtelevat yksityisen sektorin eri palvelualoilla, tarkastelut tehdään erikseen myös sopimusalaryhmittäin. Tarkasteltavia sopimusalaryhmiä ovat kauppa, hotelli- ja ravintola-ala, rahoitus- ja vakuutusala sekä muut palvelut.

Tulosten mukaan palvelualojen osa-aikaisten työntekijöiden väliset palkkaerot ovat pienentyneet tarkasteltavalla ajanjaksolla (1990–2007). Palkkaerojen kehitys on siis ollut palvelualojen koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa hyvin erilaista. Kehitys on ollut eriytynyttä erityisesti kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla, joissa osa-aikatyö on yleistynyt voimakkaasti. Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla havaitaan lisäksi, että käytetyllä palkkakäsitteellä ei ole juuri vaikutusta palkkaerojen rakenteeseen eikä myöskään niiden kehitykseen. Tulokset viittaavat siis siihen, että erilaiset peruspalkan päälle maksettavat lisät koskettavat palvelualojen osa-aikaisia ja kokoaikaisia työntekijöitä hyvin eri tavoin.

Funktionaalisen tulonjaon ja palkkarakenteen välillä on läheinen yhteys, koska työn tulo-osuuden määräytyminen on hyvin lähellä talouden reaali-palkkatason määräytymistä. Luvussa 4 **Petri Böckerman ja Mika Maliranta** tarkastelevat globalisaation vaikutusta työn tulo-osuuden kehitykseen hyödyntämällä tehdasteollisuuden toimipaikka-aineistoa vuosilta 1975–2005. Pääpaino on sen selvittämisessä, onko globalisaatio ollut suorassa yhteydessä työn tulo-osuuden muutoksiin ja jos on, niin mitkä ovat ne perustekijät, joiden kautta tuo yhteys on syntynyt.

Tulokset osoittavat, että globalisaatio – viennin kasvulla mitattuna – on supistanut työn tulo-osuutta Suomessa koska se on kiihdyttänyt työn tuottavuuden kasvua rakennemuutoksen välityksellä. Toisin sanoen viennin kasvu on johtanut 'luovaan tuhoon' eli kehitykseen, jossa heikosti kannattavat tuotantoyksiköt (joissa työn tulo-osuus on korkea) ovat globalisaation myötä menettäneet markkinaosuuksiaan hyvin kannattaville yksiköille (joissa työn tulo-osuus on matala). Tehdasteollisuudessa työn tulo-osuus on alentunut vuosina 1975–2005 noin 15 prosenttiyksikköä, josta globalisaatio selittää arviolta noin kolmanneksen. Tulosten mukaan globalisaatiolla ei ole sitä vastoin ollut suoraa vaikutusta palkkoihin.

Luvun 4 tulokset tuovat tärkeitä näkökohtia palkanmuodostuksesta käytävään keskusteluun. Böckerman ja Maliranta toteavat, että koska globalisaatiolla ei näytä olevan suoraa vaikutusta palkkojen muutokseen, globalisaatio hyödyttää työntekijöitä pitkällä aikavälillä. Edellytyksenä on kuitenkin se, että työntekijät siirtyvät supistuvista ja katoavista toimipaikoista tuottavampiin toimipaikkoihin ja työtehtäviin. He muistuttavat, että palkkojen jousto toimipaikkojen välillä vähentää painetta tälle prosessille: mitä enemmän palkat joustavat toimipaikkojen välillä, sitä kauemmin tehottomat yksiköt pystyvät säilyttämään työpaikkansa, mikä toisaalta hidastaa työpaikkojen luontia tehokkaissa yksiköissä.

Luvussa 5 **Mika Maliranta** arvioi tehtävärakenteiden muutoksen vaikutusta työn tuottavuuden ja erityisesti palkkojen kehitykseen Suomen yrityssektorin toimialoilla. Yksi keskeisimpiä syitä tehtävärakenteiden tutkimukselle on nimenomaan palkkarakenteen muutosten parempi ymmärtäminen. Tehtävärakenteiden muutos tapahtuu siten, että työpaikkoja syntyy ja tuhoutuu eri yritysten eri tehtävissä ja se edellyttää sitä, että työntekijät liikkuvat joko yritysten välillä tai yrityksen sisällä.

Maliranta osoittaa, että tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työpanoksen laatuun ja sitä kautta tuottavuuteen alkoi voimistua 1990-luvun jälkipuoliskolla ja on vahvistunut viime vuosiin saakka selittäen melkein kolmanneksen työn tuottavuuden kasvusta. Teollisuuden toimialoilla kehitys on kuitenkin ollut

sangen epäyhtenäistä erityisesti 2000-luvulla. Monilla yksityisillä palvelualoilla tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus on sitä vastoin ollut keskimäärin melko vähäistä. Lisäksi luvun tulokset osoittavat, että sekä palkansaajien liikkuvuuden intensiteetti että liikkuvuuden taustalla olevat mekanismit ovat niin ikään vaihdelleet merkittävästi toimialojen välillä. Mutta tehtävärakenteiden muutoksen vaikutusta koskevista tuloksista poiketen palkansaajien liikkuvuus on erityisesti 2000-luvun alussa ollut yleisesti ottaen vähäisempää teollisuudessa kuin palveluissa. Palveluiden tehtävärakenteiden muutokset sekä toimipaikkojen välillä että niiden sisällä ovat vaikuttaneet tähän. Toisaalta näillä muutoksilla ei näytä siis olleen ainakaan toistaiseksi kovin merkittävää työpanoksen laatua kohottavaa vaikutusta palvelualoilla.

Maliranta muistuttaa, että tehtävärakenteiden muutokset ovat tärkeitä myös talouden ansiotason kehityksen kannalta. Tehtävärakenteiden muutos on tarjonnut monille mahdollisuuden ylenemiseen ja palkkojen nopeaan nousuun. Keskimääräiset ansiot ovat voineet kohota osin siitä syystä, että korkeapalkkaisten tehtävien suhteellinen osuus on kasvanut. Nykyisin käytössä oleva ansiotasoindeksi ei ota tätä kovin hyvin huomioon ja on siis tässä suhteessa mahdollisesti harhainen. Luvussa esitetyt tulokset viittaavatkin siihen, että tällaista harhaa on. Tulos on siinä mielessä tärkeä, että ansiotasoindeksi on yksi sopimusaloittaisten työehtosopimusneuvottelujen keskeisistä taustamateriaaleista.

**Mari Kangasniemen ja Antti Kauhasen** kiinnostuksen kohteena luvussa 6 on, kuinka tulospalkkauksen käyttöönotto on vaikuttanut palkkojen hajontaan eli vaihteluun teollisuusyritysten sisällä ja erikseen niiden keskeisimmässä henkilöstöryhmissä (työntekijät, ylemmät toimihenkilöt, muut toimihenkilöt). Tarkastelu koskee vuosia 1998–2007 eli ajanjaksoa, jolloin kokonaisansioerot kasvoivat erityisesti teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa. Säännöllisen työajan palkalla mitattuna toimihenkilöiden väliset palkkaerot muuttuivat sitä vastoin huomattavasti vähemmän. Näiden kahden palkkakäsitteen ero syntyy pääosin tulospalkkioista. Keskeinen kysymys luvussa onkin: onko kokonaisansioerien hajonta yritysten sisällä kasvanut tulospalkkauksen käyttöönoton myötä, ja jos näin on, niin kuinka suuri osa kokonaisansioerojen kasvusta näyttää johtuneen toimihenkilöiden perusominaisuuksien muuttuvasta palkitsemisesta.

Luvun tulokset viittaavat vahvasti siihen, että tulospalkkauksen käyttöönotto teollisuusyrityksissä tosiasiallisesti lisää kokonaisansioerien eroja yrityksen sisällä. Kääntäen, kokonaisansioerien kasvu yritysten sisällä selittyy ainakin osittain tulospalkkauksen käyttöönotolla. Tulospalkkaukseen siirtyminen kasvattaa kokonaisansioerien eroja myös alan henkilöstöryhmien sisällä. Tulokset kuitenkin vaihtelevat hieman henkilöstöryhmästä riippuen. Toisaalta tämä ei ole

yllättävää, kun otetaan huomioon, että eri henkilöstöryhmillä tulospalkkaukseen siirtymisen taustalla voi olla hyvin erilaisia tarkoituseriä. Lisäksi sellaiset ominaisuudet, jotka eivät ole helposti mitattavissa ja siksi yleensä puuttuvat käytettävästä aineistosta, ovat tulleet merkityksellisemmiksi varsinkin ylempien toimihenkilöiden tuottavuuden ja palkan määräytymisessä. Tämä on ollut myös yksi tulospalkkauksen päämääristä. Erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä tulospalkkojen vaikutus saattaa siksi ilmetä asteittain vasta ajan myötä etenkin, jos tulospalkkaukseen siirtyminen on osa yrityksen palkkapolitiikan laajempaa muutosprosessia. Sen sijaan työntekijöiden kohdalla tulospalkkausta käytetään todennäköisesti erityyppiseen palkitsemiseen. Päätelmää tukee myös se, että työntekijöille on vanhastaan ollut olemassa muita tulokseen sidottuja palkitsemistapoja kuten urakka- ja palkkiopalkkoja.

Luvussa 7 **Mari Kangasniemi ja Antti Kauhanen** jatkavat tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutusten analysointia yksityisen sektorin palvelualuejen osalta. Tarkastelun kohteena on, missä määrin tulospalkkauksen käyttöönotto on vaikuttanut palveluyritysten sisällä esiintyvien palkkaerojen kehitykseen ajanjaksolla 1990–2005. Lisäksi tarkastelu toistetaan palvelualuejen keskeisimmille sopimusalaryhmille: kaupan alalle, hotelli- ja ravintola-alalle, rahoitus- ja vakuutuslalle sekä muille palveluille. Luvun tarkastelut on rakennettu samalla tavalla kuin edellisessä, teollisuutta koskevassa luvussa, jotta tulokset olisivat mahdollisimman helposti vertailtavissa.

Tulosten mukaan tulospalkkauksen käyttöönottoaneissa palveluyrityksissä kokonaisansioiden erot olivat jo ennen tulospalkkaukseen siirtymistä suurempia kuin niissä palvelualuejen yrityksissä, jotka eivät vuosina 1990–2005 ottaneet tulospalkkausta käyttöön. Tulospalkkauksen käyttöönotto lisäsi siis yritysten sisäistä palkkahajontaa entisestään. Kokonaisansioiden erot näyttivät kasvavan erityisesti erilaisten henkilökohtaisten perusominaisuuksien (kuten muodollisen koulutuksen) pohjalta muodostettujen ryhmien sisällä eikä näiden ryhmien välillä. Kaiken kaikkiaan luvun 7 tulokset ovat siten luonteeltaan hyvin samankaltaisia kuin teollisuuden osalta. Toisin sanoen tulospalkkausjärjestelmään siirtyminen näyttää vaikuttavan samalla tavalla henkilöstön kokonaisansioerojen kehitykseen riippumatta siitä, onko kyse teollisuuden vai palvelualueiden yrityksestä.

Luvuissa 8 ja 9 katse kääntyy yksityisen sektorin työmarkkinoiden dynamiikkaan. Luvussa 8 **Merja Kauhanen ja Sami Napari** tarkastelevat, mikä vaikutus työmarkkinaliikkuvuudella sekä urakatkoilla on palkkoihin ja palkkakehitykseen. Teollisuuden toimihenkilöiden työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutusten tarkastelussa ajanjaksolla 1997–2006 tehdään ero eri liikkuvuustapahtumien välillä (liikkuvuus yritysten sisällä ja yritysten välillä) sekä huomioidaan sukupuo-



len ja koulutustason vaikutus. Urakatkosten palkkavaikutuksia koko yksityisellä sektorilla ajanjaksolla 1995–2002 selvittävässä osassa kiinnitetään puolestaan erityistä huomiota urakatkon syyhyn (työttömyys, perhevapaa, opiskelu) sekä sukupuolen, koulutustason ja iän merkitykseen tässä yhteydessä.

Tulosten mukaan sekä työmarkkinaliikkuvuus että urakatkot ovat tärkeitä palkkakehitystä määrääviä tekijöitä. Niiden avulla voidaan ainakin osittain selittää myös sukupuolten palkkaerojen kehitystä. Lisäksi työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutusten tarkastelu osoittaa, että on tärkeää ottaa huomioon riittävän yksityiskohtaisesti paitsi liikkuvuuden tyyppi, niin myös henkilön taustaominaisuudet. Sekä yritysten välillä että yritysten sisällä tapahtuva liikkuvuus parantaa henkilön palkka-asemaa verrattuna tilanteeseen, jossa hän pysyisi samassa työtehtävässä samassa yrityksessä. Kuitenkin työnantajan vaihdokset kasvattavat palkkaa keskimäärin selvästi enemmän kuin tehtävän vaihdot yrityksen sisällä. Myös sukupuolten välinen ero liikkuvuuden palkalla mitatussa tuotossa vaihtelee liikkuvuuden tyyppin mukaan: ero miesten eduksi on selvä yritysten välisessä liikkuvuudessa, mutta lähes olematon yrityksen sisäisessä liikkuvuudessa. Koulutustason mukainen tarkastelu paljastaa, että korkeammin koulutettujen miesten ja naisten välillä eroja ei juuri esiinny. Sen sijaan vähemmän koulutetut naiset näyttävät hyötyvän vähiten liikkuvuudesta, erityisesti työnantajan vaihdoksissa.

Myös urakatkosten palkkavaikutusten havaitaan vaihtelevan merkittävästi henkilön taustaominaisuuksien mukaan. Esimerkiksi perhevapaisiin liittyvät urakatkot heikentävät naisten palkka-asemaa, mutta niillä on vähäinen merkitys miesten palkkakehitykselle. Tämä johtuu ennen kaikkea siitä, että miesten perhevapaita koskevat urakatkot ovat useimmiten kestoaltaan lyhyitä. Myös koulutustasojen välillä on selkeitä eroja: sekä miesten että naisten osalta korkeasti koulutetut häviävät urakatkojen seurauksena tyypillisesti enemmän kuin vähemmän koulutetut.

Loppuraportin viimeisessä luvussa eli luvussa 9 pureudutaan yksityiskohdaisemmin yritysten sisäisiin työmarkkinoihin tarkastelemalla teollisuuden toimihenkilöiden liikkumista ja palkanmuodostusta yritysten sisällä ajanjaksolla 1981–2006. **Antti Kauhasen ja Sami Naparin** tarkastelu vastaa moniin keskeisiin yritysten sisäisiin työmarkkinoita koskeviin kysymyksiin: Mistä yrityksen eri hierarkiatasoille tullaan? Miltä hierarkiatasoilta poistutaan ja mihin? Miten liikutaan yrityksen eri hierarkiatasojen välillä? Mitkä tekijät vaikuttavat yrityksen sisällä tapahtuvaan liikkumiseen? Lopuksi huomio kiinnitetään palkanmuodostukseen yritysten sisällä eli hierarkiatasojen merkitykseen palkan määräytymisessä, hierarkiatasojen sisäisen palkkahajonnan suuruuteen ja

kehitykseen sekä siihen, mikä vaikutus liikkumisella hierarkiatasojen välillä on palkkakehitykseen. Vaikka nämä kysymykset ovat tärkeitä palkkarakenteiden muutosten ymmärtämiseksi, ne ovat toistaiseksi meillä lähes kokonaan vastaamatta. Siksi luvun tarkastelut auttavat hahmottamaan niitä tekijöitä, jotka ovat olleet vaikuttamassa yritysten ja toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen kasvuun vuosituhannen vaihteen jälkeen. Samalla ne täydentävät ja syventävät edellisen luvun (luku 8) tuottamia tuloksia.

Tulokset osoittavat, että teollisuuden toimihenkilöiden tehtävärakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisen 25 vuoden aikana. Merkittävin muutos näkyy vaativampien tehtävien osuuden kasvuna. Tulosten mukaan hierarkian korkeimmille tasoille nousee tyypillisimmin, mutta ei yksinomaan, yrityksen sisältä. Näiltä tasoilta puolestaan poistutaan tyypillisesti joko toiselle tasolle samassa yrityksessä tai vaihtoehtoisesti siirrytään toisen EK:n teollisuusjäsenyrityksen palvelukseen. Hierarkiassa siirrytään puolestaan kerrallaan yleensä vain yhden askeleen verran eli lähimpään ylempään tai alempaan tasoon. Toisaalta hierarkiatasojen välillä siirrytään paitsi työuran alussa myös myöhemmin työuralla. Ylennysten osoitetaankin olevan merkittävä ansioiden kasvun lähde, erityisesti kun ylennykseen liittyy myös yrityksen vaihto. Alennukset johtavat sitä vastoin usein ansiomenetyksiin. Toisaalta varsinkin ylennysten antaman palkkaedun suuruus näyttäisi olevan suoraan yhteydessä suhdanteisiin.

Tulosten mukaan keskimääräinen reaaliansiokiehitys hierarkian eri tasoilla oli vuosina 1981–1999 hyvin samankaltaista, mutta 2000-luvun alussa kahdella ylimmällä tasolla ansiokiehitys oli selvästi nopeampaa kuin hierarkian alemmilla tasoilla. Samaan aikaan ansioerot ovat kuitenkin kasvaneet nimenomaan näillä tasoilla ja erityisesti hierarkian ylimmällä tasolla eli johtotehtävissä olevien toimihenkilöiden keskuudessa. Kehityksen todetaan liittyvän selkeästi perinteisellä tavalla mitattujen osaamiserojen merkityksen heikentymiseen palkan määräytymisessä.

## 1.4 KESKEISIMPIEN TULOKSIEN YLEISTÄ POHDINTAA

Palkkaerot ovat kasvaneet viime vuosina Suomen yksityisellä sektorilla. Palvelualoilla muutos käynnistyi 1990-luvun puolessa välissä ja teollisuudessa vasta vuosituhannen vaihteessa. Muutos on ollut Suomen oloissa näkyvä, sillä tätä ennen palkkaerot pysyivät melko muuttumattomina. Suomessa korkeampi-palkkaisten väliset ansioerot olivat yksityisillä palvelualoilla keskimäärin noin

9 prosenttia ja teollisuudessa noin 7 prosenttia suuremmat vuonna 2007 verrattuna vuoteen 1995. Esimerkiksi Yhdysvaltoihin verrattuna kehitys on ollut hidasta ja muutokset ainakin toistaiseksi suhteellisen pieniä. Lemieux (2008, s. 26) osoittaa, että yli keskipalkkaa ansaitsevien palkkaerot ovat Yhdysvalloissa kasvaneet noin 40 prosentilla ajanjaksolla 1973–2005.

Myös Suomessa yrityssektorin palkkausjärjestelmissä tapahtuneet muutokset, lähinnä tulospalkkauksen käyttöönotto, näyttävät vaikuttaneen voimakkaasti korkeampipalkkaisten välisten ansioerojen suurentumiseen. Tämä pätee sekä teollisuuden toimihenkilöille että palvelualoilla työskenteleville. Toisin sanoen tulospalkkausjärjestelmään siirtyminen on kasvattanut henkilöstön ja erityisesti johtotehtävissä toimivien palkkaeroja riippumatta siitä, millä alalla yritys pääsääntöisesti toimii. Toisaalta, kuten Kangasniemi ja Kauhanen toteavat luvussa 6, tämä onkin yksi tulospalkkauksen päämääristä.

Ansioerojen kasvu korkeampipalkkaisten palkansaajien keskuudessa on puolestaan johtanut siihen, että perinteisesti tärkeinä palkkaeroja selittävinä tekijöinä pidetyt muodollinen koulutus ja kertynyt työkokemus pystyvät selittämään entistä pienemmän osan Suomen yksityisen sektorin kasvaneista palkkaeroista. Vastaavasti sellaiset osaamiseen liittyvät ominaisuudet, jotka eivät ole helposti mitattavissa ja siksi yleensä puuttuvat tutkijoiden käytössä olevasta aineistosta, ovat tulleet yhä merkityksellisemmiksi palkansaajien tuottavuuden ja ansioiden määräytymisessä. Selkeimmin tämä kehitys on toistaiseksi näkynyt teollisuuden ylemmillä toimihenkilöillä.

Koska perinteisellä tavalla mitatut osaamiserot eivät pysty enää selittämään kuin pienen osan korkeampipalkkaisten välisistä ansioeroista ja niissä tapahtuneista muutoksista, tarvitaan erityisesti tämän ryhmän palkkojen määräytymisen ymmärtämiseksi laajapohjaista perustietoa myös muista palkkaeroihin keskeisesti vaikuttavista tekijöistä, niissä tapahtuneista muutoksista ja muutosten seurauksista. Tämä tutkimushanke on osaltaan pyrkinyt vastaamaan tähän tiedon tarpeeseen pureutumalla tehtävärakenteiden muutokseen, työmarkkinaliikkuvuuteen sekä urakatkosiin.

Toinen näkyvästi esille nouseva tulos, joka liittyy niin ikään kiinteästi tulospalkkausjärjestelmien yleistymiseen, on palkkaerojen kasvu yritysten ja toimipaikkojen sisällä, eikä niinkään niiden välillä. Myös tämä ilmiö on nähtävissä sekä teollisuudessa että palvelualoilla. Koska tulospalkkauksen osuus kokonaisansioista on Suomessa edelleen varsin vaatimaton, yritysten ja toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen kasvun voidaan olettaa jatkuvan tulospalkkauksen merkityksen korostuessa palkan määräytymisessä. Siksi olisi tärkeää,

että tulospalkkojen perusteet ovat läpinäkyvät ja että ne koetaan työpaikalla mielekkäiksi. Tärkeä jatkotarkastelujen aihe olisikin selvittää tarkemmin, miten erilaiset tulospalkkausjärjestelmät ja niiden ominaisuudet vaikuttavat palkkausjärjestelmän tehokkuuteen tuottavuuden lisääjänä ja ovatko kasvavat palkkaerot lisänneet vai vähentäneet yrityksen henkilöstön hyvinvointia. Kuten Valtioneuvoston kanslian tuoreesta selvityksestä (2009, s. 13) ilmenee, nykyinen tietopohja tulospalkkauksen tuottavuusvaikutuksista on paitsi hyvin suppea myös kovin ristiriitainen. Niin ikään mielenkiintoinen jatkotutkimusten aihe olisi selvittää, kuinka sopimusjärjestelmän siirtyminen hajautetumpaan suuntaan vaikuttaa palkkausjärjestelmien kehitykseen ja sitä kautta yritysten ja toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen kehitykseen.

# 2

## YKSITYISELLÄ SEKTORILLA KASVAVAT PALKKAEROT\*

Rita Asplund & Petri Böckerman

Tämä luku antaa perustietoa yksityisen sektorin palkkojen ja palkkaerojen kehityksestä kolmen keskeisen ryhmän osalta: teollisuuden työntekijät, teollisuuden toimihenkilöt sekä palvelualoilla työskentelevät. Tarkastelussa ovat mukana ainoastaan kokoaikaiset palkansaajat. Pelkästään kokoaikaisten palkansaajien tarkastelua voidaan perustella ennen kaikkea sillä, että teollisuutta ja palveluita koskevien tulosten vertailtavuus paranee merkittävästi, koska osa-aikaisia on teollisuudessa varsin vähän, mutta palveluissa sitä vastoin suhteellisen paljon.<sup>1</sup> Tämän lisäksi tarkastelun pääpainon ollessa palkkarakenteen keskeisimpien kehityspiirteiden tunnistamisessa on suotavaa, että tulokset perustuvat mahdollisimman vakaasti alalle kiinnittyneiden eli kokoaikaisten palkansaajien palkkojen kehitykseen.<sup>2</sup>

Suomessa myös yksityisen sektorin palkkaerot ovat perinteisesti olleet verraten pieniä. Työmarkkinoilla viime aikoina tapahtuneiden myllerrysten ja erityisesti uusien palkkausjärjestelmien yleistymisen voisi kuitenkin olettaa muutaneen palkkarakenteita. Yksityisen sektorin palkkarakenteen kehityspiirteiden erittelyssä on siksi perusteltua käyttää erilaisia palkkakäsitteitä. Keskeisin ero tässä luvussa käytettyjen palkkakäsitteiden välillä on se, että kokonaisansioihin sisältyvät peruspalkan eli säännönmukaisen palkan päälle maksettavat erilaiset lisät kuten tulospalkat.

---

\* Luku perustuu julkaisuissa Asplund ja Böckerman (2008) sekä Asplund (2010) esitettyihin tuloksiin. Edellisen teoksen tuloksia on tätä lukua varten päivitetty valikoidusti vuosien 2006 ja 2007 tiedoilla. Lisäksi palvelualoja koskevia tuloksia on niin ikään valikoidusti täydennetty vuosien 1990–1994 tiedoilla.

## 2.1 KÄYTETTYJEN AINEISTOJEN JA KESKEISTEN KÄSITTEIDEN LYHYT KUVAUS

Tarkastelumme pohjautuu Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkkatilastoihin. EK kokoaa vuosittain jäsenyrityksistään palkkarekisteriaineiston. Näitä tietoja käytetään erityisesti palkkaneuvottelujen tukena. Kyselyyn vastaaminen on pakollista EK:n jäsenille, mutta käytännössä palkkarekisterien ulkopuolelle jää pieniä yrityksiä. Koska tiedot ovat suoraan peräisin yritysten palkkarekistereistä, aineisto antaa erittäin yksityiskohtaisen ja samalla luotettavan kuvan palkkojen ja siksi myös palkkaerojen kehityksestä yksityisellä sektorilla.

EK tuottaa yhteensä kolme eri palkkarekisteriaineistoa. Se kerää palkka-aineistoa erikseen yhtäältä teollisuuden tuntipalkkaisista työntekijöistä ja toisaalta teollisuuden kuukausipalkkaisista toimihenkilöistä (lukuun ottamatta yritysten johtoa). Kolmanneksi palvelualoilla kerätään omaa palkkarekisteriaineistoa.<sup>3</sup> Palvelualoilla ei tehdä teollisuudesta poiketen eroa työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä. Toisaalta myöskään palvelualojen palkka-aineisto ei kata yritysten ylintä johtoa. EK:n palkkarekisteriaineistot sisältävät yksityiskohtaisia tietoja jäsenyrityksissä työskenteleville maksetuista erilaisista palkkaeristä ja tehdyistä työtunneista, heidän keskeisistä henkilökohtaisista ominaisuuksistaan (kuten iästä, sukupuolesta ja koulutuksesta) sekä myös heidän työtään kuvaavista tekijöistä (kuten tehtävästä ja sopimusalaista).

Aiemmin todettiin, että tarkastelussa ovat mukana ainoastaan kokoaikaiset palkansaajat. Tosin sanoen aineistosta on rajattu pois kaikki sellaiset palkansaajat, joiden säännöllisten viikkotyötuntien määrä on pienempi kuin 30.<sup>4</sup> Palkkarakenteen kehityspiirteiden erittelyssä käytetään kahta palkkakäsitettä: kokonaisansio sekä säännönmukainen eli peruspalkka. Keskeisin ero palkkakäsitteiden välillä on se, että kokonaisansioihin sisältyvät peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät kuten tulospalkat, jotka ovat yleistyneet etenkin teollisuudessa 2000-luvulla. Tarkastelut perustuvat reaali-palkkoihin eli nimellispalkat on deflatoitu kuluttajahintaindeksillä. Kuluttajahintaindeksi kuvaa Suomessa asuvien kotitalouksien Suomesta ostamien tavaroiden ja palveluiden hintakehitystä. Käytetty palkkatieto havainnollistaa siksi rahapalkan ostovoimaa hyödykkeiden hintoihin nähden ja tässä suhteessa tapahtuneita muutoksia.

Palkkaeroja ja niiden kehitystä voi kuvata monentyyppisillä mittareilla (Asplund ja Böckerman, 2008). Yksityisen sektorin palkkaerojen kehitystä havainnollistetaan tässä luvussa hyödyntämällä kolmea yleisesti käytettyä, palkkasuhteita kuvaavaa mittaria. Nämä mittarit kuvaavat yhtäältä palkkaja-

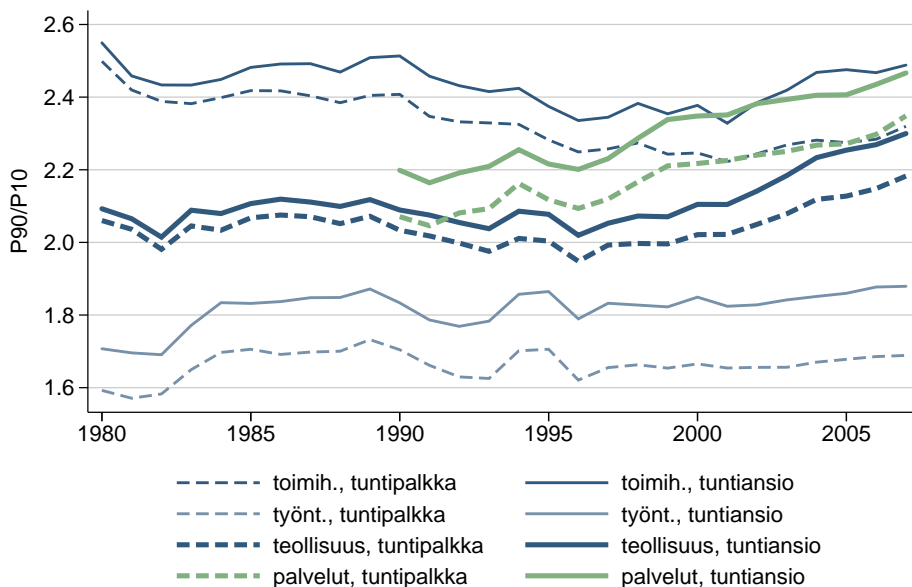
kauman ääripäiden palkkasuhdetta sekä toisaalta tätä kokonaispalkkasuhdetta eriteltynä korkeampipalkkaisten ja pienempipalkkaisten palkkasuhteisiin.<sup>5</sup> Palkkajakauman ylemmässä osassa vallitsevien palkkaerojen suuruutta mitataan suuri- ja mediaanituloisten palkkasuhteella (P90/P50) eli suhteuttamalla 90. persentiilin palkkataso 50. persentiilin eli mediaanin palkkatasoon. Suhdeluku kertoo tämän vuoksi palkkaerojen suuruuden korkeampipalkkaisten keskuudessa. Mitä suurempi luku, sitä suurempi on 90. persentiilin ja mediaanipisteen välinen palkkaero. Palkkajakauman alemmassa osassa vallitsevien palkkaerojen suuruutta mitataan puolestaan pieni- ja mediaanituloisten palkkasuhteella (P10/P50) eli suhteuttamalla 10. persentiilin palkkataso 50. persentiilin eli mediaanin palkkatasoon. Suhdeluku paljastaa siten palkkaerojen suuruuden pienempipalkkaisten joukossa. Mitä pienempi luku, sitä suurempi on 10. persentiilin ja mediaanipisteen välinen palkkakauilu. Yhdistämällä kaksi palkkasuhdetta eli suhteuttamalla 90. persentiilin palkkataso 10. persentiilin palkkatasoon saadaan kolmas mittari, joka antaa tietoa suuri- ja pienituloisten palkkasuhteen (P90/P10) eli kokonaispalkkaerojen suuruudesta. Mitä suurempi luku, sitä suurempia ovat palkansaajien väliset palkkaerot.

## 2.2 KASVAVIA EROJA KORKEAMPIPALKKAISTEN KOKONAISANSIOISSA...

Teollisuuden toimihenkilöiden väliset palkkaerot säilyivät pitkälti muuttumattomina 1980-luvulla (kuvio 2.1). Palkkaerot supistuivat jonkin verran 1990-luvulla, mutta ne kasvoivat vastaavasti tuntuvasti uuden vuosituhanen alussa. Teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerojen kasvu 2000-luvun alkuvuosina on kuitenkin ollut huomattavasti pienempää säännöllisellä palkalla mitattuna kuin käytettäessä kokonaisansioita. Toisin sanoen viime vuosien palkkaerojen kasvu teollisuuden toimihenkilöillä selittyy etupäässä säännöllisen kuukausipalkan päälle maksetuilla erilaisilla lisillä. Palkkausjärjestelmissä tapahtuneet muutokset näyttävät siis vaikuttaneen merkittävästi teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa vallitseviin palkkaeroihin.<sup>6</sup>

Teollisuuden työntekijöiden väliset palkkaerot ovat huomattavasti pienempiä kuin teollisuuden toimihenkilöiden väliset palkkaerot (kuvio 2.1). Teollisuudessa myös palkkaerojen kehitys on ollut erilaista työntekijöillä kuin toimihenkilöillä. 1980-luvun loppupuoliskon korkeasuhdanne kasvatti teollisuustyöntekijöiden palkkaeroja, mutta 1990-luvun alun lamavuodet palauttivat

**Kuvio 2.1** Teollisuuden ja palveluiden sekä erikseen teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden palkkaerot ja niiden kehitys korkea- ja matalapalkkaisten (P90/P10) palkkasuhteella mitattuna vuosina 1980/90–2007 sekä peruspalkalla että kokonaistuntiansioilla mitattuna

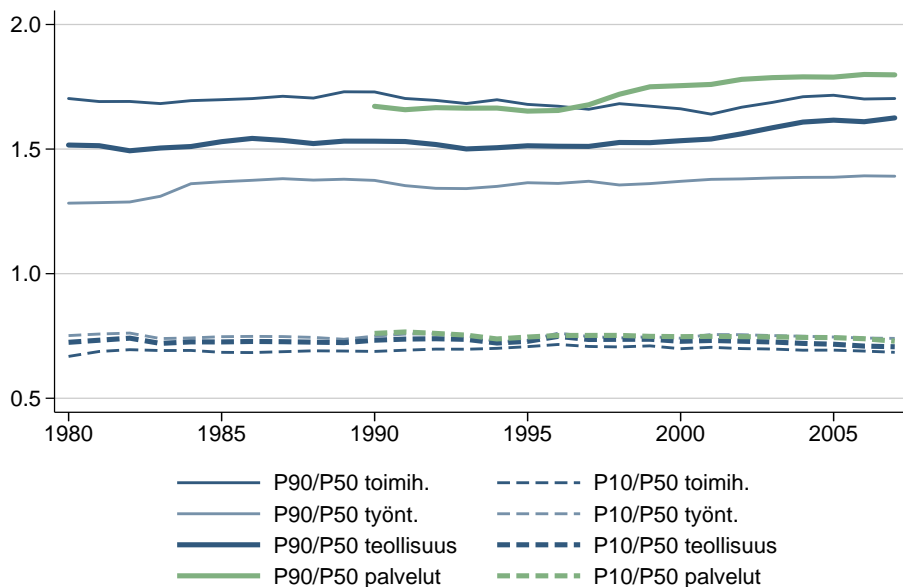


palkkaerot 1980-luvun alkuvuosien tasolle. Vuoteen 2007 mennessä työntekijöiden palkkaerot näyttävät kasvaneen ainoastaan lievästi eli ne ovat edelleen suurin piirtein samalla tasolla kuin 1980-luvulla. 2000-luvun alkuvuodet eivät ole aiheuttaneet teollisuuden työntekijöillä myöskään samanlaista peruspalkan ja kokonaisansioiden erkaantumista kuin toimihenkilöillä. Palkkausjärjestelmien uudistaminen kannustavampaan ja samalla palkkaeroja kasvattavaan suuntaan on siis ainakin toistaiseksi koskettanut etupäässä teollisuuden toimihenkilöitä.

Palvelualoilla työskentelevien palkkaerot muuttuivat 1990-luvun alkupuoliskolla varsin vähän, mutta alkoivat kasvaa 1990-luvun puolivälin jälkeen (kuvio 2.1). Palkkaerojen kasvu jatkui nopeana aina vuoteen 1999. Tämän jälkeen palkkaerojen kasvuvauhti hidastui merkittävästi, mutta on aivan viime vuosina voimistunut uudestaan. Kuten teollisuuden toimihenkilöillä, myös palvelualoilla työskentelevien palkkaerojen kasvu on ollut huomattavasti suurempaa kokonaisansioilla mitattuna kuin käytettäessä erilaisista lisistä puhdistettua säännönmukaista palkkaa.<sup>7</sup>



**Kuvio 2.2** Teollisuuden ja palveluiden sekä erikseen teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden palkkasuhteet ja niiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1980/90–2007 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Merkille pantavaa on, että kaikissa kolmessa palkansaajaryhmässä pääosa korkea- ja matalapalkkaisten palkkasuhteen muutoksista selittyy korkeampi-palkkaisten (P90/P50) palkkasuhteiden muutoksilla (kuvio 2.2). Toisin sanoen palkkaerojen kasvu erityisesti kokonaistuntiansioilla mitattuna johtuu etupäässä siitä, että yli keskipalkkaa ansaitsevien palkkaerot ovat suurentuneet.

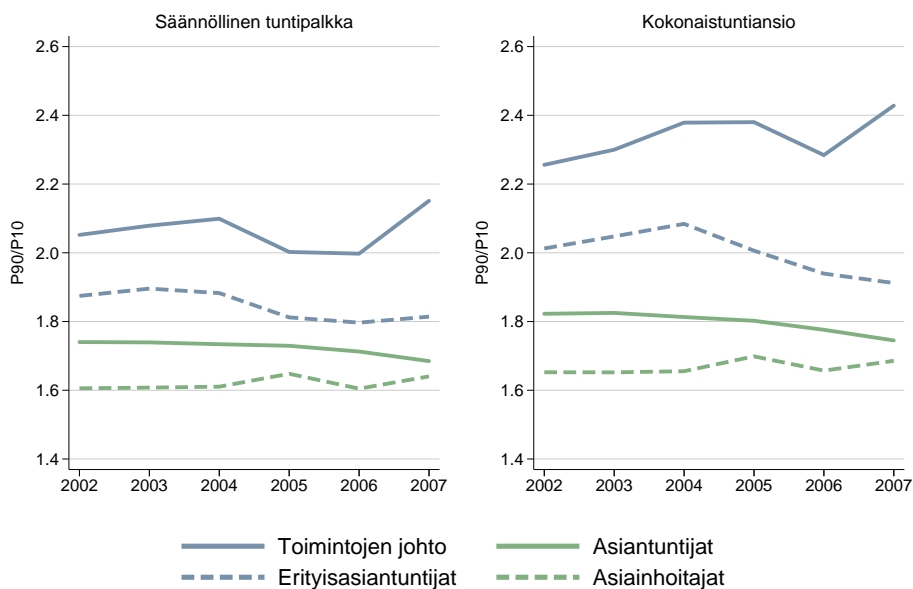
Alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa on tapahtunut ainoastaan suhteellisen pieniä palkkasuhteen muutoksia, vaikka kehityssuunta viittaaakin pikemmin kasvaviin kuin pieneneviin palkkaeroihin myös palkkajakauman alemmassa osassa. Palkkarakenne on kuitenkin pienempipalkkaisten osalta ainakin toistaiseksi muuttunut hyvin vähän kansantalouden ja tästä johtuen myös työmarkkinoiden rakenteessa tapahtuneista suurista muutoksista huolimatta.

## 2.3 ... JA ERITYISESTI KAIKISTA KORKEIMMILLA VAATIVUUS- TASOILLA

Teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerojen merkittävä kasvu 2000-luvun alussa erityisesti kokonaisansioilla mitattuna perustelee tämän ryhmän palkkarakenteen kehityksen tarkemman erittelyn. Teollisuuden toimihenkilöiden työtehtävien vaativuusluokitus on ollut vuodesta 2002 lähtien neliportainen ('toimintojen johtaminen', 'erityisasiantuntija', 'asiantuntija' ja 'asiainhoitaja'). Toimihenkilöiden vaativuusluokista korkein on 'toimintojen johtaminen'. Tähän ryhmään kuuluvat yrityksen, tuotantolinjan tai vastaavan kokonaisvaltaiset johtajat, toisin sanoen sellaiset henkilöt, joiden pääasiallinen tehtävä yrityksessä on johtaminen. Koska EK:n toimihenkilöaineisto ei kata yritysten korkeinta johtoa, myöskään 'toimintojen johtamista' ei pidä tulkita varsinaisen johtoportaan sisältävänä ryhmänä. Toiseksi korkein työtehtävien vaativuusluokista on puolestaan 'erityisasiantuntija'. Tähän ryhmään kuuluvat muun muassa vaativia kehittämis- ja suunnittelutehtäviä suorittavat toimihenkilöt. Näissä tehtävissä toimivat henkilöt vastaavat itsenäisesti projektejensa 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 asiainhoitajataso tehtävissä. Asiainhoitajilla on yleensä alan työkokemusta ja usein myös keskiasteen koulutus. Asiainhoitajien työtehtävät ovat rutiiniluonteisempia, eivätkä siten sisällöltään yhtä vaativia kuin asiantuntijoiden työtehtävät.

Tarkasteltaessa teollisuuden toimihenkilöiden palkkaeroja työtehtävien eri vaativuustasoilla havaitaan se, että palkkojen vaihtelu on selvästi suurin toimintojen johdossa työskentelevien ryhmässä eli työtehtävien korkeimmalla vaativuustasolla (kuvio 2.3). Johtotehtävissä toimivien palkkaerot ovat myös kasvaneet merkittävästi 2000-luvun alussa. Palkkaeroissa toteutuneet muutokset ovat sitä vastoin olleet pienimpiä asiainhoitajien ryhmässä eli työtehtävien vaativuusluokituksen matalimmalla tasolla, jossa palkkaerot ovat samalla myös pienimpiä tarkasteltavista neljästä teollisuuden toimihenkilöiden vaativuusryhmästä. Erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden palkkaerot asettuvat näiden kahden ryhmän välimaastoon siten, että palkkaerot ovat toiseksi suurimpia

**Kuvio 2.3 Teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerot ja niiden kehitys P90/P10-palkkasuhteella mitattuna neljässä vaativuustasoryhmässä vuosina 2002–2007 sekä säännönmukaisella palkalla että kokonaisansioilla mitattuna**



eriyasisiantuntijoiden ryhmässä. Lisäksi näiden kahden ryhmän palkkaerojen kaventuminen poikkeaa selkeästi alimman ja etenkin ylimmän vaativuustason palkkaerojen kehityksestä.

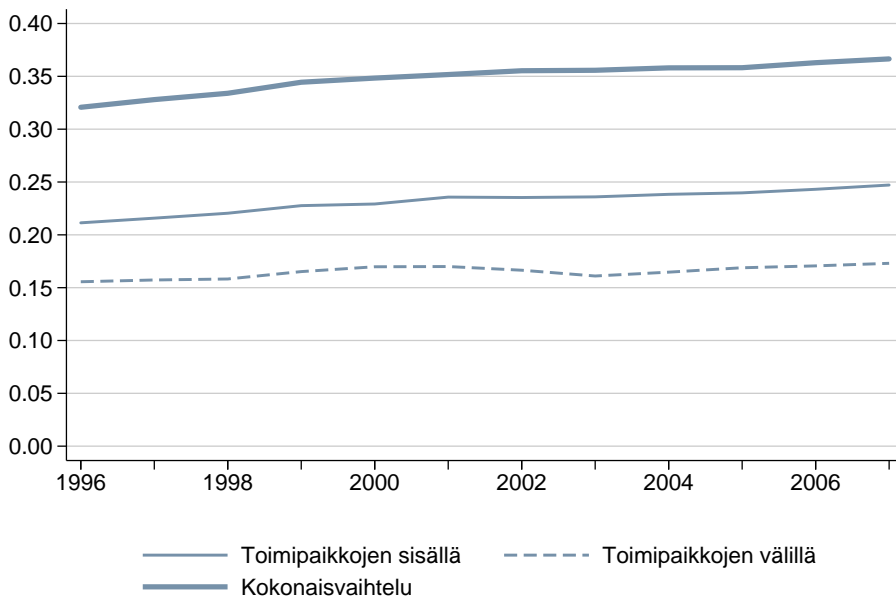
Vaativuustason noustessa kasvaa siis merkittävästi vaativuustasoryhmän sisällä esiintyvä palkkojen vaihtelu. Samalla suurenee myös vaativuustasoryhmän säännönmukaisella palkalla ja kokonaisansioilla mitattujen palkkaerojen kuilu. Silmiin pistävää kuviossa 2.3 on etenkin se, että teollisuustoimintojen johdossa olevien toimihenkilöiden palkkaerojen kasvua 2000-luvun alussa ei ole havaittavissa käytettäessä säännöllistä palkkaa. Toisin sanoen teollisuusyritysten johtotehtävissä toimivien palkkaerojen kasvun selittää kokonaan säännönmukaisen kuukausipalkan päälle maksettavien erilaisten lisien erilainen kehittyminen vaativuustasoryhmän sisällä. Kaikki teollisuustoimintojen johdossa olevat toimihenkilöt eivät siis ole päässeet ainakaan samassa suhteessa säännönmukaisen palkan päälle maksettavien erilaisten lisien piiriin, joiden avulla on pyritty parantamaan toiminnan kannusteita. Toisaalta vuotta 2007 koskevat tulokset

viittaavat varsin merkittäviin muutoksiin myös tämän ryhmän säännönmukaisen palkan määräytymismekanismeissa.

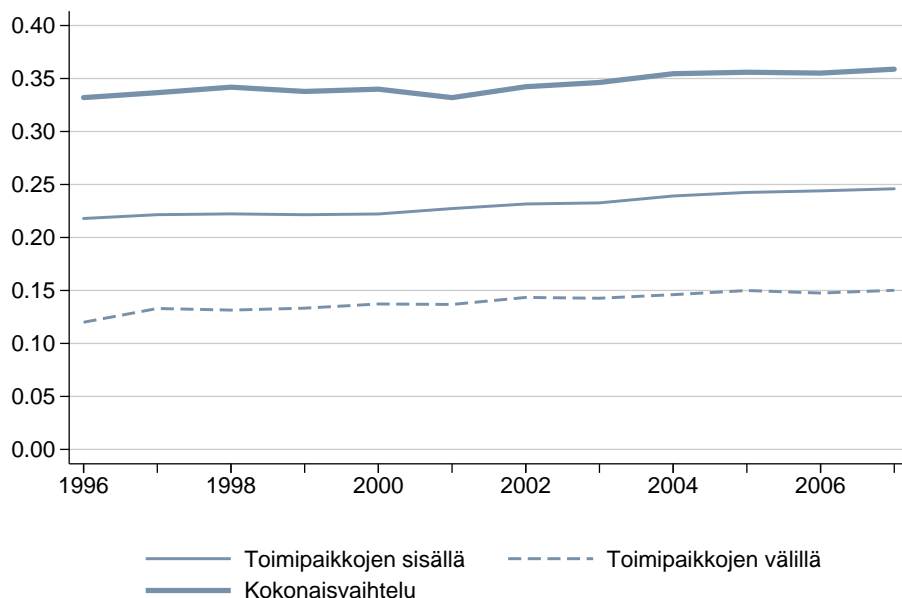
## 2.4 PALKKAEROJEN MERKITYS JA KASVU SUUREMPAA TOIMIPAikkojen sisällä kuin niiden välillä

Sekä teollisuuden toimihenkilöiden että palvelualoilla työskentelevien ryhmässä toimipaikkojen sisäisillä palkkaeroilla on perinteisesti ollut huomattava vaikutus palkansaajaryhmässä esiintyvään kokonaisansioiden vaihteluun. Samassa teollisuuden tai palveluiden toimipaikassa työskentelevien palkkaerot säilyvät merkittävänä senkin jälkeen, kun on otettu huomioon yksilöiden väliset osaa-miserot muun muassa suoritetulla koulutuksella ja kertyneellä työkokemuksella mitattuna. Lisäksi toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen merkitys on korostunut palvelualoilla 1990-luvun loppuvuosina (kuvio 2.4) ja teollisuuden toimihenkilöillä 2000-luvun alkuvuosina (kuvio 2.5). Toisin sanoen toimipaikkojen sisäisen

Kuvio 2.4 Palvelut: kokonaistuntiansioiden vaihtelu jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2007



**Kuvio 2.5 Teollisuuden toimihenkilöt: kokonaistuntiansioiden vaihtelu jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2007**



palkkojen vaihtelun vahvistuminen tapahtui samanaikaisesti kuin näiden kahden palkansaajaryhmän palkkojen kokonaisvaihtelun kasvu. Kokonaisansioerojen kasvu kahdessa palkansaajaryhmässä näyttää siis selittyvän kasvavilla palkkaeroilla toimipaikkojen sisällä eikä niinkään toimipaikkojen välillä.<sup>8</sup>

Teollisuuden toimihenkilöille ja palvelualoilla työskenteleville on yhteistä myös se, että palkkaerojen muutoksia kokonaisansioilla mitattuna on aiheuttanut pääosin kaikkein suurimpien (yli 250 henkilön) toimipaikkojen sisäisissä palkkaeroissa tapahtunut kasvu. Myöskään suurten toimipaikkojen välisissä palkkaeroissa ei ole tapahtunut kuin ainoastaan hyvin pieniä muutoksia.

Suurenevat kokonaisansioiden erot teollisuustoimihenkilöiden ja palvelualoilla työskentelevien ryhmissä viittaavat kasvaviin eroihin myös ryhmiin kuuluvien yksilöiden reaali-palkkojen kasvuvauhdeissa. Molempien palkansaajaryhmien erilaiset palkkalisät sisältävät kokonaisansiot ovatkin enenevässä määrin kasvaneet eri vauhtia etenkin toimipaikkojen sisällä. Palvelualoilla tämä kehitys näkyy kaikissa toimipaikoissa koosta riippumatta. Sen sijaan teollisuus-

den toimihenkilöiden ryhmässä muutos rajoittuu myös tässä suhteessa kaikkein suurimpiin eli yli 250 henkilön toimipaikkoihin.

Eri toimipaikoissa työskentelevien kokonaisansioiden kasvuvauhdeissa 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 henkilön toimipaikkojen välillä).

Teollisuustyöntekijöiden likimain muuttumattomien palkkaerojen taustalta löytyvät sen sijaan suurin piirtein muuttumattomat palkkaerot niin samoissa kuin myös eri toimipaikoissa työskentelevien välillä. Myöskään erikokoisten toimipaikkojen välillä ei esiinny kuin ainoastaan vähäisiä eroja. Teollisuustyöntekijöiden ryhmä erottuu kahdesta muusta palkansaajaryhmästä myös siinä, että toimipaikkojen välisillä ja sisäisillä eroilla on likimain yhtä suuri vaikutus työntekijäpalkkojen kokonaisvaihteluun. Teollisuustyöntekijöiden ryhmässä ei ole myöskään nähtävissä mitään selkeää muutosta reaalipalkkojen kasvuvauhdissa toimipaikkojen sisällä tai niiden välillä. Lisäksi tilanne on erikokoisissa toimipaikoissa hyvin samankaltainen eli myös tältä osin erikokoisten toimipaikkojen väliset erot ovat teollisuuden työntekijöiden kohdalla pienet.

## 2.5 PALKKAEROJEN KASVUN TAUSTALLA PÄÄOSIN SAMOJEN OMINAISUUKSIEN ERIYTYVÄ PALKITSEMINEN

Tarkasteltaessa kolmessa palkansaajaryhmässä esiintyviin palkkaeroihin vaikuttavia taustatekijöitä havaitaan se, että perinteisesti tärkeiksi palkkaerojen selittäjiksi todettujen ominaisuuksien vaikutus on heikentynyt merkittävästi. Palkkaerot selittyvät enää suhteellisen pieneksi osaksi sukupuolella, koulutuseroilla tai eripituisella työkokemuksella. Palkkojen kokonaisvaihtelu heijastaa enenevässä määrin näiden ryhmien sisällä esiintyviä säännönmukaisten palkkojen ja erityisesti kokonaisansioiden eroja. Toisin sanoen palkkojen kokonaisvaihteluun vaikuttavat selvästi voimakkaammin yhtäältä miesten ja toisaalta naisten keskuudessa vallitsevat palkkaerot kuin miesten ja naisten väliset palkkaerot. Yhtäläillä eripituisen koulutuksen tai työkokemuksen omaavien väliset palkkaerot selittävät huomattavasti vähemmän palkkojen kokonaisvaihtelua kuin samanpituisen koulutuksen tai työkokemuksen hankkineiden väliset palkkaerot. Erityisen paljon on heikentynyt koulutusryhmien välisten palkkaerojen

merkitys. Samaan aikaan on vahvistunut etenkin korkeakoulutettujen välisten palkkaerojen vaikutus.

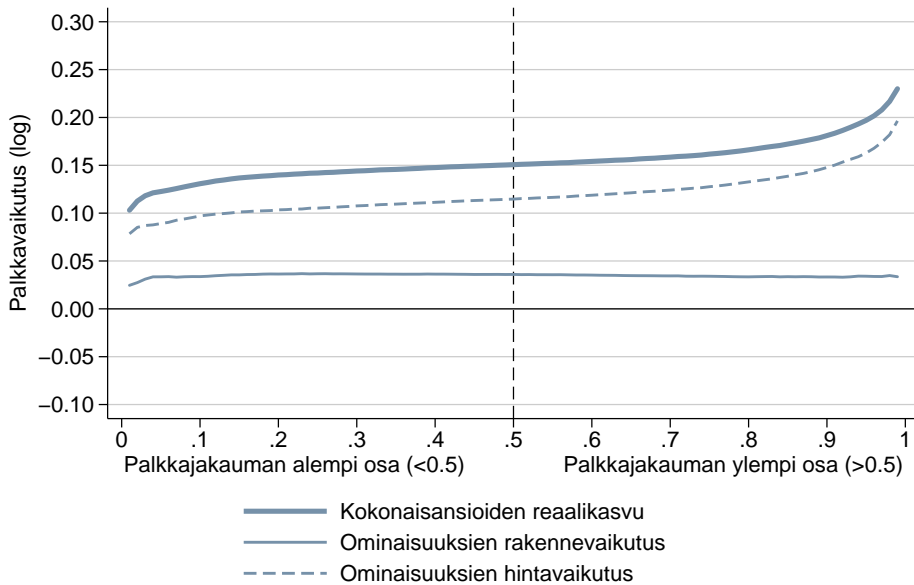
Tätä taustaa vasten ei ole yllättävää havaita, että kokonaisansioerojen kasvu erityisesti korkeampipalkkaisten keskuudessa selittyy sekä teollisuuden toimihenkilöiden että palvelualoilla työskentelevien ryhmässä pääosin samojen henkilökohtaisten ominaisuuksien yhä erilaisemmalla palkitsemisella. Toisin sanoen kokonaisansioerojen erot eivät ole suurentuneet ensisijaisesti sen takia, että palkansaajaryhmän perusominaisuuksien rakenteissa olisi tapahtunut palkkaeroja kasvattavia muutoksia.<sup>9</sup> Selvästi tärkeämmäksi selitykseksi nousee siis se, että tietyille ominaisuuksille tai niiden yhdistelmille on työelämässä annettu yhä erilaisempi arvo ainakin palkalla mitattuna. Lisäksi tämä kehityssuunta näyttää olleen selvästi voimakkaampi teollisuuden toimihenkilöiden kuin palveluissa työskentelevien keskuudessa.

Yllä todettiin, että teollisuuden toimihenkilöiden kokonaisansioerojen erot alkoivat kasvaa vuosituhatvuotteen vaihteen jälkeen ja että muutos kosketti etupäässä niitä, jotka ansaitsevat keskipalkkaa enemmän. Sama tulos, joskin eri muodossa esitettynä, ilmenee kuviosta 2.6. Kuviosta osoittuu, että kokonaisansiot nousivat teollisuuden kaikilla toimihenkilöillä ajanjaksolla 2001–2006, mutta selvästi nopeammin ja samalla enenevästi eri vauhdilla palkkajakauman ylemmässä osassa. Tämän vuoksi kokonaisansioerojen erot suurentuivat erityisesti korkeampipalkkaisten välillä.

Edelleen kuviosta käy ilmi, että kokonaisansioerojen reaalikasvu on matala-, keski- kuin myös korkeapalkkaisilla teollisuuden toimihenkilöillä vauhdittavasti näinä vuosina ensisijaisesti palkansaajaryhmän samojen ominaisuuksien yhä erilaisempi palkitseminen (hintavaikutus). Teollisuuden toimihenkilöiden ominaisuuksien rakenteessa tapahtuneet muutokset (rakennevaikutus) olivat sitä vastoin vaikutuksiltaan varsin vaatimattomia ja myös likimain samaa luokkaa läpi koko palkkajakauman. Tästä seuraa, että teollisuuden toimihenkilöiden kokonaisansioerojen kasvu 2000-luvun alussa selittyy kokonaisuudessaan samojen henkilökohtaisten ominaisuuksien palkitsemisessa esiintyvillä kasvavilla eroilla etenkin palkkajakauman ylemmässä osassa. Toisin sanoen teollisuuden toimihenkilöiden kokonaisansioerojen kasvu vuosituhatvuotteen vaihteen jälkeen näyttää selittyvän yksinomaan eri ryhmien (kuten korkeakoulutettujen) sisäisten palkkaerojen kasvulla.

Palvelualoilla työskentelevien kokonaisansioerojen kasvussa 1990-luvun loppupuoliskolla ja tämän kasvun taustalla vaikuttaneissa tekijöissä on useita yhteisiä piirteitä teollisuuden toimihenkilöistä muodostuneen kuvan kanssa. Yhtäältä kokonaisansiot nousivat palveluiden kaikilla työntekijöillä ajanjaksolla

**Kuvio 2.6** Teollisuuden toimihenkilöt: kokonaisansioiden reaalikasvun hajottaminen ominaisuuksien rakenteen muutoksiin (rakennevaikutus) ja ominaisuuksien työmarkkina-arvon muutoksiin (hintavaikutus) palkkajakauman eri pisteissä, 2001–2006

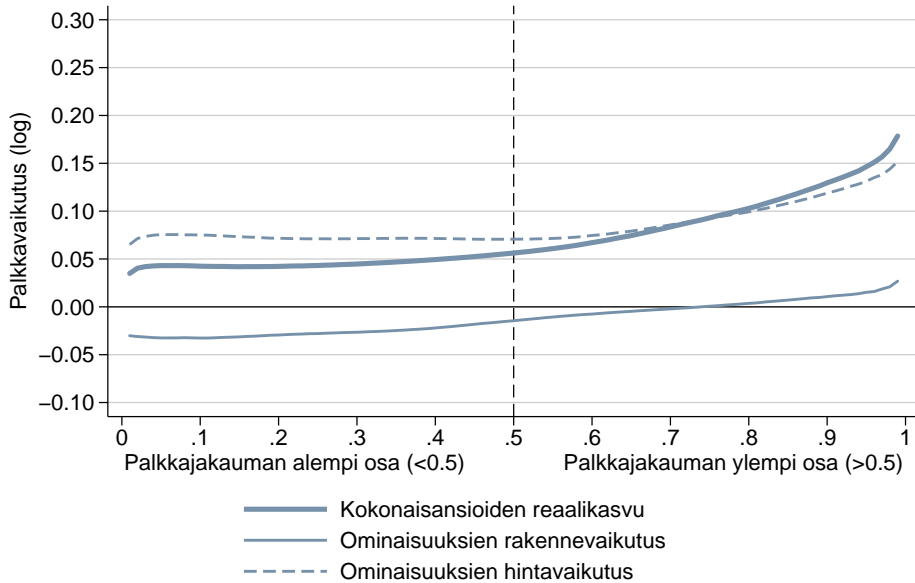


1996–2001, mutta selvästi nopeammin siirryttäessä palkkajakaumassa ylöspäin (kuvio 2.7). Toisaalta myös palveluissa työskentelevien kokonaisansioiden reaali- kasvua vauhdittivat ensisijaisesti palkansaajaryhmän samojen ominaisuuksien yhä erilaisempi palkitseminen (hintavaikutus). Tämä tulos pätee palkkajakauman kaikissa pisteissä eli niin matala-, keski- kuin myös korkeapalkkaisilla palveluiden työntekijöillä.

Myös palveluiden ryhmässä henkilökohtaisten ominaisuuksien rakenteen muutokset olivat siis vaikutuksiltaan pieniä, mutta teollisuuden toimihenkilöistä poiketen kuitenkin selvästi eri luokkaa palkkajakauman eri pisteissä. Kuten kuviosta 2.7 käy ilmi, ominaisuuksien rakenteen muutoksilla oli näinä vuosina negatiivinen eli kokonaisansioiden reaali- kasvua hillitsevä vaikutus palveluiden keskipalkkaisten ja erityisesti matalampipalkkaisten kohdalla. Tämä rakenne- vaikutus häviää siirryttäessä palveluiden palkkajakauman ylempään osaan muuttuen lopuksi lievästi positiiviseksi. Näin ollen kokonaisansioerojen kasvu



**Kuvio 2.7** Palveluissa työskentelevät: kokonaisansioiden reaali kasvun hajottaminen ominaisuuksien rakenteen muutokseen (rakennevaikutus) ja ominaisuuksien työmarkkina-arvon muutokseen (hintavaikutus) palkkajakauman eri pisteissä, 1996–2001



palveluiden korkeampipalkkaisten keskuudessa ei selity yksinomaan samojen ominaisuuksien yhä erilaisemmalla palkitsemisella (hintavaikutuksella), kuten teollisuuden korkeampipalkkaisilla toimihenkilöillä. Ominaisuuksien työmarkkina-arvon muutosten rinnalla ovat palveluissa vaikuttaneet myös ominaisuuksien rakenteen muutokset, vaikkakin jälkimmäinen vaikutus on ollut merkitykseltään selvästi pienempi.

Kaiken kaikkiaan tulokset siis viittaavat siihen, että yksityisen sektorin palkkajakauman ylemmän pään (johon sijoittuu valtaosa teollisuuden toimihenkilöistä) palkkaerojen kasvua ohjaavat ominaisuuksien palkitsemisessa tapahtuvat muutokset, mutta palkkajakauman alemman pään (joka koostuu enimmäkseen palvelualoilla työskentelevistä) palkkaerojen kasvua sitä vastoin selittävät palkansaajien ominaisuuksien rakenteessa tapahtuvat muutokset. Tulokset ovat näin ollen sopusoinnussa myös kansainvälisen evidenssin kanssa.

## 2.6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden palkkarakenteessa on tapahtunut ainoastaan vähäisiä muutoksia lähes kolme vuosikymmentä kattavalla jaksolla 1980–2007 alle keskipalkkaa ansaitsevien ryhmässä. Lisäksi yli keskipalkkaa ansaitsevien teollisuustyöntekijöiden osalta palkkaerojen muutokset ovat olleet hyvin pieniä. Teollisuuden palkkarakenteessa on kuitenkin myös nähtävissä merkkejä muutoksesta. Palkkaerot ovat kasvaneet 2000-luvun alussa erityisesti korkeapalkkaisilla (johtotehtävissä toimivilla) teollisuustoimihenkilöillä.

Käytetyllä palkkakäsitteellä on merkittävä vaikutus teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerojen muutokseen 2000-luvun alussa: toimihenkilöiden kokonaisansioiden erot ovat kasvaneet, mutta säännönmukaisella palkalla mitattuna heidän palkkaeroissaan ei ole juuri havaittavissa muutoksia myöskään uuden vuosituhannen alussa. Uudet palkkausjärjestelmät ovat siis muovanneet toimihenkilöiden palkkakehitystä. Kaikki teollisuuden toimihenkilöt eivät toisin sanoen ole saaneet säännönmukaisen palkan päälle maksettavia erilaisia lisiä tai eivät ainakaan samassa suhteessa. Palkanlisien erilainen kertyminen on kasvattanut palkansaajaryhmän kokonaisansioilla mitattuja palkkaeroja. Näkyvin muutos on ollut ylimmällä vaativuustasolla eli johtotehtävissä toimivilla.

Kehitys ei ole myöskään koskettanut teollisuuden kaikkia toimipaikkoja, vaan toimihenkilöpalkkojen erot ovat kasvaneet ensisijaisesti kaikkein suurimmissa (yli 250 henkilöä työllistävissä) toimipaikoissa. Kehityksessä on mielenkiintoista muun muassa se, että useimmat kaikkein suurimmista toimipaikoista kuuluvat vientiyrityksiin, jotka ovat suoraan alttiita kansainväliselle kilpailulle.

Palvelualoilla palkkaerot kasvoivat selvästi 1990-luvun puolivälin jälkeen, muuttuivat huomattavasti hitaammin 2000-luvun alkupuoliskolla, mutta lähtivät uudestaan kasvuun vuonna 2005. Myös palveluiden osalta palkkaerojen kasvu tapahtui pääosin yli keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa ja etupäässä kokonaisansioilla mitattuna. Palkanlisien erilainen kertyminen on siis kasvattanut myös palveluissa työskentelevien palkkaeroja. Kuten teollisuuden toimihenkilöillä muutos on pitkälti rajoittunut kaikkein suurimpiin (yli 250 henkilön) toimipaikkoihin. Teollisuudesta poiketen palkkaerojen kasvu muodostui palvelualoilla selvästi nopeammaksi 1990-luvun jälkipuoliskolla kuin 2000-luvun alussa.

Kokonaisansioerojen huomattava kasvu yli keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa näyttää selittyvän ensisijaisesti henkilökohtaisten ominaisuuksien (kuten osaamisen eli koulutuksen ja työkokemuksen) työmarkkina-arvon muutoksilla. Toisin sanoen samaa osaamista palkitaan työelämässä yhä erilaisimmilla

tavoilla varsinkin korkeampipalkkaisten keskuudessa. Tämä pätee erityisesti teollisuuden toimihenkilöihin. Tulos toistuu, joskin vähemmän korostuneesti, korkeampipalkkaisten palvelutyöntekijöiden kohdalla, mutta häviää siirryttäessä palvelualojen palkkajakauman alempaan päähän, jossa palkkaerojen muutokset heijastavat huomattavasti suuremmassa määrin myös palkansaajien ominaisuuksien rakenteessa tapahtuneita muutoksia.

Paikallisen sopimisen ja erilaisten yrityksen tuloksesta riippuvien palkkaerien yleistymisen johtaa otaksuttavasti palkkaerojen kasvuun tulevaisuudessa. Kehitys on kuitenkin hidasta. Yleisesti ottaen palkkaerot ovat Suomessa edelleen pieniä kansainvälisesti vertailtuna. Merkille pantavaa on kuitenkin se, että etenkin korkeampipalkkaisten palkkaerojen kasvua ohjaa myös Suomessa henkilökohtaisten perusominaisuuksien palkitsemisessa tapahtuva eriytyminen. Toisin sanoen sukupuoli- ja osaamiserot eivät pysty enää selittämään kuin pienen osan kasvavista palkkaeroista eli palkkaerojen kasvu tapahtuu enimmäkseen näiden ryhmien sisällä. Tämän kehityksen ymmärtäminen vaatii laajapohjaista perustietoa muista palkkaeroihin vaikuttavista tekijöistä ja niissä tapahtuneista muutoksista. Näihin tekijöihin kuuluvat ensisijaisesti tehtävien ja niiden vaativustasojen rakenteelliset muutokset sekä yritysten sisäiset työmarkkinat mukaan lukien urakehitys.

## VIITTEET

- <sup>1</sup> Esimerkiksi vuonna 2007 teollisuuden toimihenkilöistä oli osa-aikaisia suurin piirtein kaksi prosenttia ja teollisuuden työntekijöistä noin kuusi prosenttia, mutta palvelualoilla vastaava osuus oli suurin piirtein 17 prosenttia.
- <sup>2</sup> Kirjan seuraavassa luvussa (luku 3) Juha-Pekka Jokinen ja Antti Kauhanen osoittavat, että palvelualojen kokoai-kaisten ja osa-aikaisten palkkarakenteessa ja sen kehityksessä esiintyy merkittäviä eroja.
- <sup>3</sup> Teollisuuden tuntipalkkaisia koskevat aineistot ovat peräisin vuoden viimeiseltä neljännekseltä. Teollisuuden toimihenkilöiden aineisto sitä vastoin kuvastaa tilannetta joulukuussa (elokuussa vuoteen 1992 ja syyskuussa vuosina 1993–1996). Palvelualojen palkka-aineisto puolestaan kuvastaa tilannetta lokakuussa (elokuussa vuoteen 1994). Palkkakäsitteenä EK:n kattamilla palvelualoilla on kuukausipalkka. Molempia teollisuuden palkka-aineistoja on tuotettu elektronisessa muodossa vuodesta 1980, palvelualojen palkka-aineistoa sen sijaan vasta vuodesta 1990.
- <sup>4</sup> Osa-aikatyötä on työ, jota tehdään vähemmän kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa tai lainsäädännössä on sovittu 'täydeksi' työajaksi. Usein osa-aikatyöksi määritellään alle 30 tuntia viikossa tehtävä tai alle 75 prosenttia säännöllisestä työajasta tehtävä työ.
- <sup>5</sup> Havaintoarvot eli tässä tapauksessa yksilölliset palkat asetetaan ensin kasvavaan järjestykseen. Näin muodostettu palkkajakauma jaetaan kymmeneen yhtä paljon havaintoja sisältävään osaan (desiiliin, josta joskus käytetään myös nimitystä kymmenys tai kymmeneospiste). Ensimmäiseen desiiliin tulee se 10 prosenttia havainnoista, joilla on pienimmät palkat. Ylimpään desiiliin tulee puolestaan se 10 prosenttia havainnoista, joilla on suurimmat palkat. P90 tai 90. persentiili on se palkkataso, jonka alapuolelle (yläpuolelle) palkkajakaumassa jää 90 prosenttia (10 prosenttia) kaikista havainnoista. Vastaavasti P10 tai 10. persentiili on se palkkataso, jonka yläpuolelle (alapuolelle) sijoittuu 90 prosenttia (10 prosenttia) havainnoista. Näiden väliin sijoittuu mediaanin (P50) eli 50. persentiilin palkkataso, joka jakaa havainnot kahteen yhtä suureen ryhmään.
- <sup>6</sup> Mari Kangasniemi ja Antti Kauhanen tarkastelevat tämän kirjan luvussa 6 yksityiskohtaisemmin uusien palkkausjärjestelmien ja erityisesti tulospalkkojen kasvanutta merkitystä teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä.
- <sup>7</sup> Mari Kangasniemi ja Antti Kauhanen tarkastelevat tämän kirjan luvussa 7 yksityiskohtaisemmin uusien palkkausjärjestelmien ja erityisesti tulospalkkojen kasvanutta merkitystä palvelualoilla työskentelevien ryhmässä.
- <sup>8</sup> Antti Kauhanen ja Sami Napari tarkastelevat tämän kirjan luvussa 9 yksityiskohtaisemmin yritysten sisällä esiintyviä palkkaeroja teollisuuden toimihenkilöiden osalta.
- <sup>9</sup> Seuraavassa esitettävien tulosten laskemisessa on otettu huomioon sekä henkilökohtaisia että työnantajaan liittyviä ominaisuuksia: sukupuoli, osaaminen (muodollinen koulutus, työkokemuksen ja nykyisen työsuhteen pituus vuosissa mitattuna), toimipaikan koko (henkilöstön määrällä mitattuna) sekä sopimusala. Käytettyä menetelmää on selostettu julkaisussa Asplund (2010).

# 3

## PALKKAEROT PALVELUISSA: YKSITYISTEN PALVELUALOJEN OSA- JA KOKOAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKARAKENTEEN JA -KEHITYKSEN TARKASTELUA \*

Juha-Pekka Jokinen & Antti Kauhanen

Asplundin ja Böckermanin (2008) laaja tutkimus tuotti uutta ja yksityiskohtaista tietoa yksityisen sektorin palkkarakenteesta ja palkkarakenteen pitkän aikavälin kehityspiirteistä Suomessa. Tutkimuksen keskeisimmät tulokset on kuvattu tämän kirjan edellisessä luvussa (luku 2).

Tässä luvussa täydennetään Asplundin ja Böckermanin (2008) tutkimusta yksityisen sektorin palvelualojen osalta. Tarkastelua laajennetaan kahdella eri tavalla. Ensinnäkin, Asplundin ja Böckermanin tutkimuksessa mukana olivat eri syistä ainoastaan kokoaikaiset palkansaajat, kun taas tämän luvun tarkasteluissa mukana ovat myös palvelualojen osa-aikaiset palkansaajat.<sup>1</sup> Tietyillä palvelualoilla, kuten esimerkiksi kaupan alalla, osa-aikatyö on varsin yleistä. Lisäämällä osa-aikaiset työntekijät tarkasteluun saadaan parempi kokonaiskuva palvelualojen palkkojen kehityksestä. Toiseksi, tarkasteluajanjaksoa on tässä jatkettu taaksepäin vuoteen 1990, kun taas Asplundin ja Böckermanin tutkimuksessa jouduttiin aineistosityistä valitsemaan vuosi 1995 aloitusvuodeksi.

Luvussa kuvataan keskeiset erot osa- ja kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden palkkarakenteessa ja -kehityksessä. Tarkastelut tehdään käyttäen ansiokäsitteneä sekä säännöllisen työajan palkkaa että kokonaistuntiansioita. Erilaiset peruspalkan päälle maksettavat lisät eivät jakaudu samalla tavalla osa- ja kokoaikaisten

---

\* Tämä luku perustuu Juha-Pekka Jokisen raporttiin *Palkkaerot palveluissa: palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua*, joka ilmestyi vuonna 2010 ETLAn keskusteluaiheita -sarjassa numerona 1211. Antti Kauhanen on päivittänyt ja tiivistänyt raportista tämän luvun. Jokinen raportoi siis huomattavasti laajemmin ja yksityiskohtaisemmin palvelualojen osa- ja kokoaikaisten palkansaajien palkkarakenteesta ja sen kehityksestä.

palkansaajien kesken, joten näillä lisillä saattaa olla merkitystä kahden ryhmän palkkaeroille ja niiden kehitykselle.

Osa-aikatyön yleisyys ja sen yleistymisen ajankohta vaihtelee sopimusaloittain palvelualoilla. Esimerkiksi kaupassa sekä hotelli- ja ravintola-alalla osa-aikaisten työntekijöiden käyttö on verrattain yleistä, kun taas rahoitus- ja vakuutusalaalla keskimäärin 95 prosenttia työntekijöistä on kokoaikaisia. Tästä syystä tarkastelut tehdään myös sopimusaloittain. Tarkasteltavia sopimusalaryhmiä ovat kauppa, hotelli- ja ravintola-ala, rahoitus- ja vakuutusala sekä muut palvelut.

Luvun alussa kuvataan osa-aikatyön yleisyyttä ja sen kehitystä palvelualoilla sekä yleisesti että sopimusalaryhmittäin. Tämän jälkeen kuvataan ja vertaillaan palvelualan palkkajakaumia ja niiden kehitystä eri palkkakäsitteillä. Näin muodostetaan käsitys niistä keskeisimmistä eroista, joita osa- ja kokoaikaisen työntekijöiden välillä esiintyy palkkarakenteessa, palkkaeroissa ja palkkakehityksessä. Havaittujen erojen tarkastelu keskittyy erityisesti palkkojen hajontaan ja sen kehitykseen. Luvun päättää yhteenveto keskeisimmistä tuloksista.

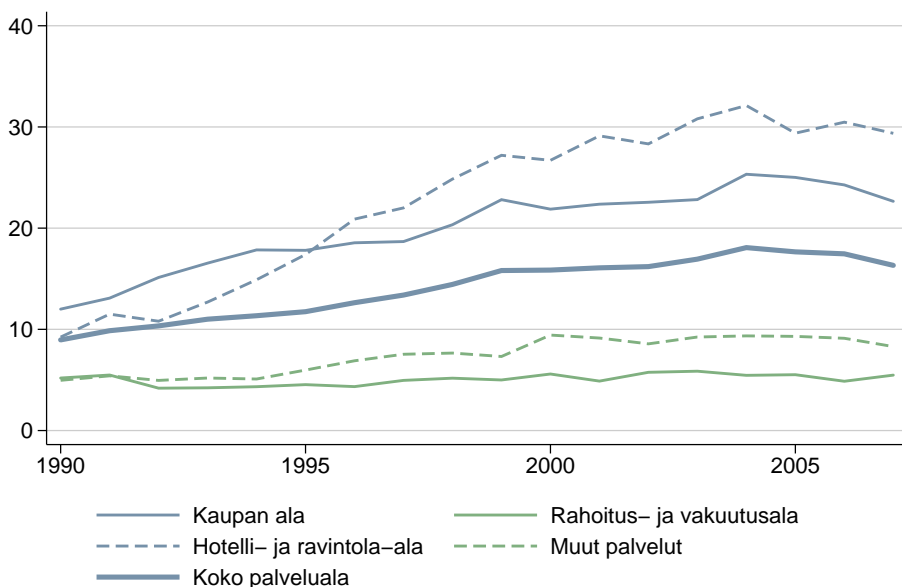
### 3.1 OSA-AIKATYÖN YLEISYYS PALVELUALALLA JA SEN ERI SOPIMUSALOILLA

Esitettävät tulokset perustuvat samaan Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palvelualoja eli entisen Palvelutyönantajien (PT) sopimusaloja koskevaan palkkatilastoon kuin Asplundin ja Böckermanin tarkastelut luvussa 2. Siksi aineistoa ei kuvata tässä erikseen. Entisen PT:n sopimusaloilla toimiville yrityksille tehdään vuosittainen palkkatiedustelu lokakuulta (vuoteen 1994 saakka elokuulta), eräillä aloilla kuitenkin myös muilta kuukausilta. Lokakuun palkkatiedustelu koskee kaikkia yritykseen työsuhteessa olevia työntekijöitä, joille maksetaan palkkaa. Tiedot on annettu koko lokakuun ajan yrityksen palveluksessa olleista siten, että kaikki palkkaerät vastaavat täyden kuukauden palkkaa.

Kuviossa 3.1 on esitetty osa-aikatyön yleisyys ja kehitys kaikissa tarkasteltavissa sopimusalaryhmissä ajanjaksolla 1990–2007.<sup>2</sup> Kuvioista nähdään, että osa-aikaisten palkansaajien osuus palvelualojen palkansaajista on kasvanut melko tasaisesti tarkasteluajanjaksolla. Vuonna 2007 osa-aikatyö oli yleisintä hotelli- ja ravintola-alalla, jossa noin 30 prosenttia palkansaajista oli osa-aikaisia. Tällä alalla osa-aikatyön osuus on myös kasvanut eniten. Vuonna 1990 alan osa-aikaisten työntekijöiden osuus oli hieman alle 10 prosenttia.

Toiseksi yleisintä osa-aikatyö on kaupan alalla, jossa osa-aikaisten työntekijöiden osuus on kasvanut vuoden 1990 reilusta kymmenestä prosentista noin

**Kuvio 3.1 Osa-aikaisten palkansaajien osuus (%) palkansaajista koko palvelualalla ja sen eri sopimusalaryhmissä**



neljänneksen alan työvoimasta vuoteen 2007 tultaessa. Rahoitus- ja vakuutus-alalla osa-aikatyön yleisyydessä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia, vaan osa-aikaisten työntekijöiden osuus on pysytellyt viiden prosentin tuntumassa. Muissa palveluissa osa-aikatyön osuus on kasvanut vajaasta viidestä prosentista reiluun yhdeksään prosenttiin.

### 3.2 PALVELUALAN OSA- JA KOKOAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKOJEN JAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

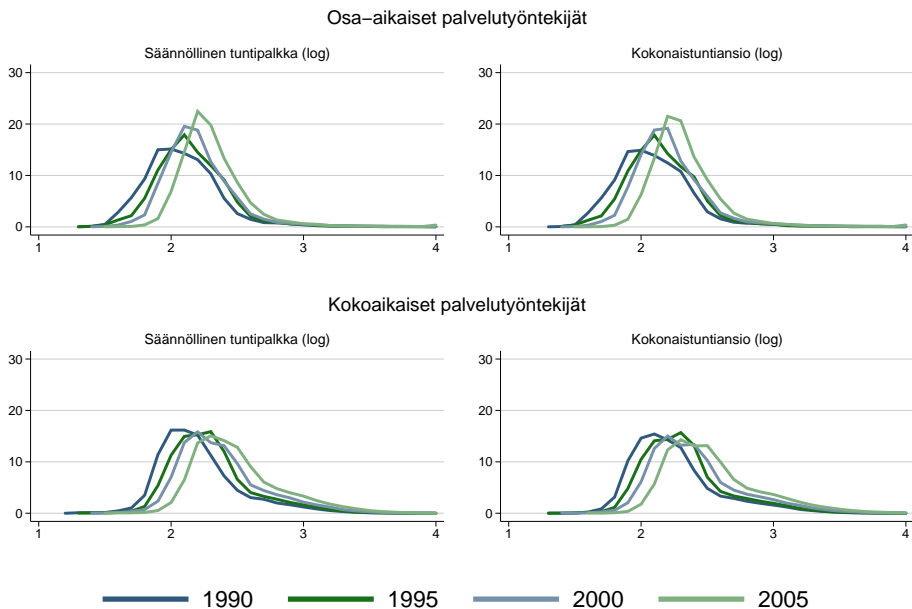
Palvelualojen yleiseen palkkakehitykseen tutustutaan logaritmoitujen reaali-palkkojen jakaumia tarkastelemalla. Huomiota kiinnitetään ennen kaikkea yhtäältä jakauman *sijaintiin* ja toisaalta jakauman *muotoon*. Sijainti antaa kuvan yleisestä palkkatasosta ja siinä tapahtuneista muutoksista, kun taas jakauman muodosta havainnoidaan palkkojen suhteellista jakautumista palkansaajaryhmän sisällä. Logaritmimuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista (ks. Asplund ja Böckerman, 2008).

Kuviossa 3.2 on esitetty palkkajakaumat palvelualojen osa-aikaisille ja kokoaikaisille työntekijöille sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansioilla mitattuna. Kuviosta nähdään, että kaikki jakaumat ovat siirtyneet oikealle. Toisin sanoen palkkataso on noussut sekä kokoaikaisilla että osa-aikaisilla palkansaajilla käytetystä palkkakäsitteestä riippumatta.

Osa-aikaisten työntekijöiden palkkajakauma on muodostunut tarkasteluajanjaksolla korkeammaksi ja kapeammaksi. Tässä ryhmässä palkkaerot ovat siis pienentyneet samalla, kun palkkataso on noussut (jakauma siirtynyt oikealle). Tulos on sama käytettäessä säännönmukaista palkkaa tai kokonaisansioita. Kokoaikaisien työntekijöiden vastaavat palkkajakaumat ovat matalampia ja leveämpiä ja ne nojaavat voimakkaammin taaksepäin. Tämä tarkoittaa, että kokoaikaisien työntekijöiden palkoissa ja ansioissa esiintyy enemmän vaihtelua erityisesti korkeapalkkaisten joukossa.

Provisio-, tulos- ja voittopalkkioiden merkitys palkkaerojen kasvuun havaitaan vertaamalla kuvion säännölliseen tuntipalkkaan ja kokonaistuntiansioihin perustuvia palkkajakaumia. Erityisesti kokoaikaisien palvelutyöntekijöiden kohdalla säännöllisillä tuntipalkoilla mitatut jakaumat ovat korkeampia ja kapeampia

**Kuvio 3.2 Palkkajakaumat koko palvelualalla vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna**



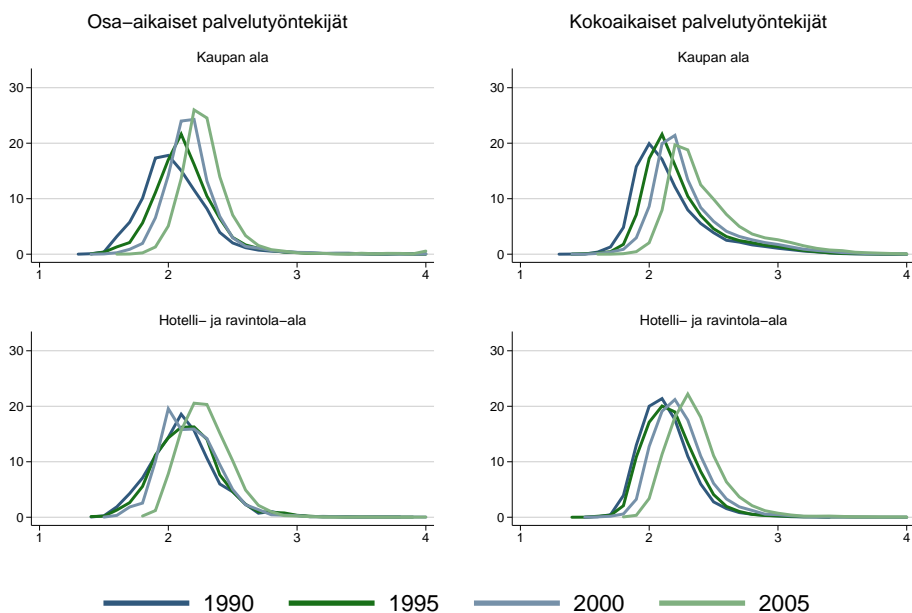


kuin vastaavat kokonaistuntiansioihin perustuvat palkkajakaumat. Sen sijaan vastaavaa eroa ei ole havaittavissa osa-aikaisilla työntekijöillä.

### 3.3 PALVELUALAN OSA- JA KOKOAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKOJEN JAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS ERI SOPIMUSALOILLA

Seuraavaksi selvitetään, miten edellä havaitut koko palvelualaa koskevat kehityssuunnat jakautuvat eri sopimusalojen kesken. Palkkajakaumia havainnollistetaan käyttämällä edelleen logaritmuotoon muunnettuja reaali-palkkoja joka viidennelle vuodelle ajanjaksolla 1990–2005. Palvelualojen kokonaistarkastelusta poiketen palkkakäsitteenä käytetään tässä sopimusalaryhmittäisessä tarkastelussa yksinomaan kokonaistuntiansioita. Kuviossa 3.3 on esitetty palkkajakaumat osa-aikaisille ja kokoaikaisille työntekijöille kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla.

**Kuvio 3.3 Palkkajakaumat kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna**



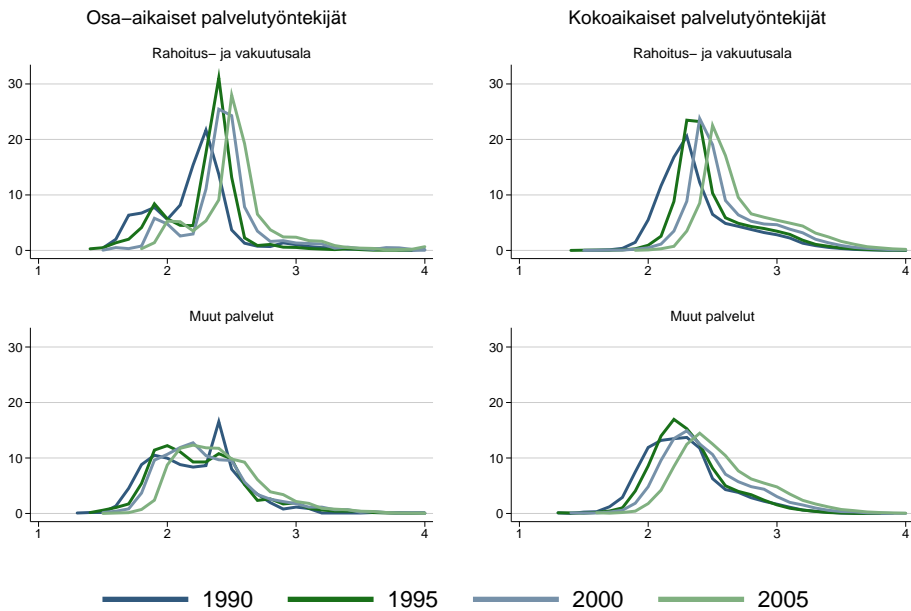
Kaupan alalla osa-aikaisten työntekijöiden palkat ovat nousseet nopeasti tarkasteluajanjaksolla ja erityisesti vuosina 2000–2005. Jakaumien 'huipukkuus' on myös kasvanut. Samaan aikaan ne ovat muuttuneet yhä kapeammiksi. Havainto merkitsee, että kaupan alalla työskentelevien osa-aikaisten työntekijöiden palkkaerot ovat pienentyneet samalla, kun osa-aikatyö on yleistynyt ja palkkataso on noussut. Alan kokoaikaisten työntekijöiden palkkajakaumat poikkeavat vastaavista osa-aikaisten palkkajakaumista: edellisten jakaumat ovat huomattavasti matalampia ja leveämpiä. Palkkaerot ovat kokonaistuntiansioilla mitattuna siten selvästi suurempia alan kokoaikaisilla työntekijöillä. Lisäksi kokoaikaisten työntekijöiden palkkajakaumat nojaavat taaksepäin, eli ovat vasemmalle vinoja. Tämä puolestaan tarkoittaa, että osa-aikaisista työntekijöistä poiketen kokoaikaisilla tuntiansioerot ovat suurempia korkeapalkkaisten kuin matalapalkkaisten joukossa.

Hotelli- ja ravintola-alan osa-aikaisten työntekijöiden palkkakehitys on pitkälti kaupan alan kaltainen. 1990-luvulla alan osa-aikaisten työntekijöiden ansiotasossa ei kuitenkaan tapahtunut yhtä merkittävää kehitystä kuin kaupan alalla, mutta se nousi selkeästi vuosituhaten vaihteen jälkeen. Samaan aikaan alalla tapahtui myös osa-aikatyön yleistyminen. Myös hotelli- ja ravintola-alalla jakauman huipukkuus on kasvanut ja ansioerot alalla pienentyneet samalla, kun osa-aikatyö on yleistynyt. Kokoaikaisten työntekijöiden palkkajakaumat ovat osa-aikaisten työntekijöiden vastaavia jakaumia huipukkaampia ja kapeampia, toisin kuin kaupan alalla. Palkkaerot ovat näin kokoaikaisilla työntekijöillä osa-aikaisia pienempiä, mikäli mittarina käytetään kokonaistuntiansioita. Myös kokoaikaisten työntekijöiden jakaumasta nähdään, että hotelli- ja ravintola-alalla ansiotaso on noussut huomattavasti ajanjaksolla 2000–2005. Kasvu ei kuitenkaan ollut ihan yhtä voimakasta kuin osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla. Myöskään kokoaikaisten työntekijöiden ansioissa ei 1990-luvulla tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Kuviossa 3.4 on esitetty vastaavat palkkajakaumat osa-aikaisille ja kokoaikaisille palkansaajille rahoitus- ja vakuutusalan sekä muissa palveluissa. Näillä aloilla osa-aikaisia työntekijöitä on verrattain vähän, eivätkä näiden kahden alan osa-aikaisten palkansaajien palkkajakaumat ole siksi kovin säännöllisiä. Muiden palveluiden palkoissa esiintyy lisäksi suurta hajontaa myös jakauman keskikohdan ympärillä ryhmään luokiteltujen palvelualojen erilaisuudesta johtuen. Tämä näkyy muiden palveluiden osa-aikaisten työntekijöiden palkkajakaumassa vielä voimakkaammin kuin niiden kokoaikaisilla työntekijöillä.

Sekä rahoitus- ja vakuutusalan että muiden palveluiden jakaumista nähdään, että palkkataso on noussut tasaisesti tarkasteluajanjaksolla. Rahoitus- ja

**Kuvio 3.4 Palkkajakaumat rahoitus- ja vakuutusalaalla sekä muissa palveluissa vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna**



vakuutusalaalla voimakkaimmat muutokset tapahtuivat 1990-luvulla jakauman muodossa, kun ensin palkkaerot pienentyivät pankkisektorin rakennemuutoksen myötä ja jälleen kasvoivat vuosituhanen vaihteen tienoilla. Tämä ilmeni myös Asplundin ja Böckermanin (2008) tutkimuksesta, jossa sekä pankki- että vakuutusalan palkkajakaumissa raportoitiin tapahtuneen 1990-luvun loppupuoliskolla suurempia muutoksia jakauman muodossa kuin sen sijainnissa eli itse palkkatasossa.

Rahoitus- ja vakuutusalalle ominaista on myös se, että kokonaistuntiansioihin perustuvat palkkajakaumat ovat tarkastelluista sopimusalaryhmissä selvästi kapeimmat jakauman keskikohdasta. Yhtenä syynä tähän voi olla se, että pankkialalla on ainoastaan muutamia suuria työnantajayrityksiä. Tällöin palkkajakauman kapeus sen keskikohdan tuntumassa saattaa heijastella osaltaan sitä, että pankkiryhmien sisällä on hyvin samanlainen palkkapolitiikka. Toisaalta alan jakaumissa on myös 'pitkät hännät', mikä viittaa merkittäviin palkkaeroihin sekä matalampipalkkaisten että korkeampipalkkaisten ryhmässä. Tämä havainto selittyy osittain sillä, että ryhmään on yhdistetty kaksi alaa, joiden jakaumat

poikkeavat toisistaan (vrt. Asplund ja Böckerman, 2008). Vakuutusalan jakau-  
mat ovat tyypillisesti leveitä ja vähemmän huipukkaita jakauman keskikohdan  
tuntumassa. Erityisesti jälkimmäinen piirre on lisäksi vahvistunut vakuutus-  
alalla vuosina 1995–2005.

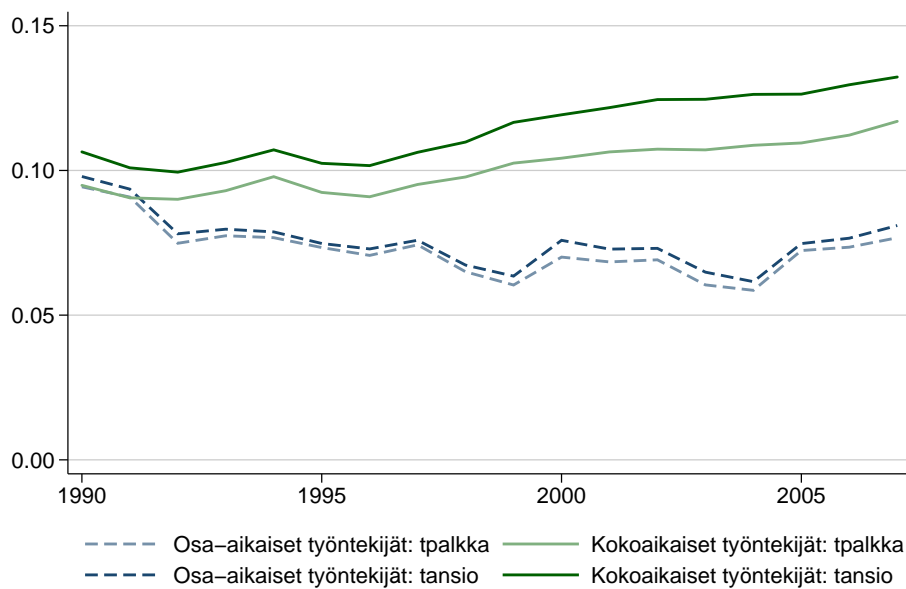
### 3.4 PALVELUALAN OSA- JA KOKOAIKAISTEN TYÖN- TEKIJÖIDEN PALKKOJEN HAJONTA JA PALKKAHAJONNAN KEHITYS

Seuraavaksi havainnollistetaan palvelualojen reaali-palkkojen hajonnan eli  
suhteellisten palkkaerojen kehitystä vuodesta 1990 vuoteen 2007. Mahdollisia  
eriarvoisuusmittareita on useita (ks. Asplund ja Böckerman, 2008), mutta tässä  
yhteydessä päädyttiin logaritmin varianssiin (LV), joka mittaa, miten suuria kes-  
kimäärin ovat havaintoarvojen neliöidyt poikkeamat geometrisesta keskiarvosta.  
Varianssi on ehkä yleisimmin käytetty hajonnan mittari. Lisäksi tässä luvussa  
tarkastellaan muutoinkin nimenomaan logaritmoituja palkkoja, joten logaritmin  
varianssi on luonnollinen valinta suhteellisten palkkaerojen mittariksi. Huomi-  
oitavaa kuitenkin on, että mittari korostaa hieman enemmän palkkajakauman  
alimmassa osassa eli kaikista pienimmissä palkoissa tapahtuvia muutoksia.

Kuviossa 3.5 on esitetty palkkahajonnan kehitys palveluiden osa- ja kokoaika-  
kaisille työntekijöille sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansioilla  
mitattuna. Kuviosta nähdään, että aivan 1990-luvun alkuvuosia lukuun ottamat-  
ta on kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonta ollut osa-aikaisten hajontaa  
suurempaa. Kokoaikaisten työntekijöiden osalta palkkahajonta on kasvanut  
erityisesti 1990-luvun puolenvälin jälkeen, kun taas osa-aikaisten työntekijöiden  
palkkahajonta supistui varsinkin 1990-luvun alkupuolella.

Keskeinen ero palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä  
on se, että käytettävällä ansiokäsitteellä on enemmän merkitystä kokoaikaisten  
palvelutyöntekijöiden palkkahajonnan kannalta. Toisin sanoen kokonaisansio-  
ioiden käyttö lisää kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen hajontaa tavalla,  
jota osa-aikaisilla työntekijöillä ei ole havaittavissa. Säännöllisen palkan päälle  
maksettavat lisät koskettavat siis kokoaikaisia työntekijöitä huomattavasti  
useammin. Säännönmukaisella palkalla ja kokonaisansioilla mitatun palkka-  
hajonnan välinen erotus on lisäksi kokoaikaisilla työntekijöillä kasvanut tarkas-  
teluajanjaksolla. Kasvua esiintyi erityisesti 1990-luvun loppupuoliskolla (vrt.  
tämän kirjan luku 2).

**Kuvio 3.5** Koko palvelualan osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen hajonta vuosina 1990–2007 säännöllisellä tuntipalkalla (tpalkka) ja kokonaistuntiansioilla (tansio) mitattuna



### 3.5 PALVELUALAN OSA- JA KOKOAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKOJEN HAJONTA JA PALKKAHAJONNAN KEHITYS ERI SOPIMUSALOILLA

Kuviossa 3.6 eritellään reaali-palkkojen hajonnan eli suhteellisten palkkaerojen kehitystä kokonaistuntiansioilla mitattuna sopimuslaryhmittäin vuosina 1990–2007. Eriarvoisuusmittarina käytetään edelleen logaritmin varianssia (LV). Kuviosta havaitaan, että tarkasteltavien sopimuslaryhmien välisissä kokonaistuntiansioiden suhteissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

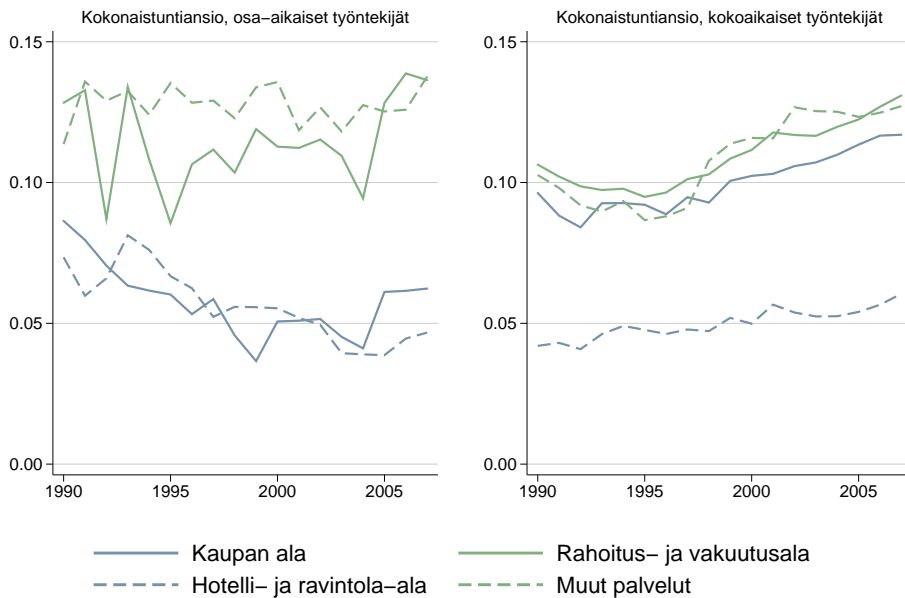
Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla on syytä keskittyä muita tarkemmin jälleen kaupan alaan sekä hotelli- ja ravintola-alaan. Mielenkiintoinen yksityiskohta on, että aloilla, joilla osa-aikatyön osuus on kasvanut (kauppa sekä hotelli- ja ravintola), palkkojen hajonta on lähtökohtaisesti ollut pienempää ja

se on lisäksi pienentynyt entisestään osa-aikatyön yleistyessä. Osa-aikaisia työntekijöitä käsittelevästä kuviosta havaitaan myös, että palkkahajonta on suurinta rahoitus- ja vakuutusalailla sekä muissa palveluissa. Toisaalta kummankin ryhmän havaittiin edellä sisältävän palkkajakauman suhteen hyvin erityyppisiä aloja.

Kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonnasta saadaan hyvin erilainen kuva. Kun osa-aikaisten työntekijöiden palkkahajonnat ovat pienentyneet ainakin aloilla, joissa osa-aikatyö on yleistynyt, niin kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonta on ollut kaikilla aloilla tasaisessa kasvussa. Erot alojen välillä eivät ole kuitenkaan merkittävästi muuttuneet. Ainoastaan muiden palveluiden ryhmässä kokonaisansioiden hajonta kasvoi nopeasti kohti vuosituhannen vaihdetta, kun taas hotelli- ja ravintola-alalla kokonaisansioerojen kasvu on ollut muita aloja hitaampaa.

Kaupan ala on poikkeava siinä mielessä, että siellä kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonta on selvästi osa-aikaisten työntekijöiden palkkahajontaa suurempaa, kun muilla aloilla tilanne on ainakin lähtökohtaisesti ollut päinvastainen. Kaupan alan kokoaikaisten työntekijöiden ansioiden hajonnassa on myös tapahtunut selvää kasvua 1990-luvun lopulta lähtien. Sen sijaan hotelli- ja

**Kuvio 3.6 Koko palvelualan osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen hajonta vuosina 1990–2007 sopimusalaryhmittäin säännöllisellä tuntipalkalla (tpalkka) ja kokonaistuntiansioilla (tansio) mitattuna**

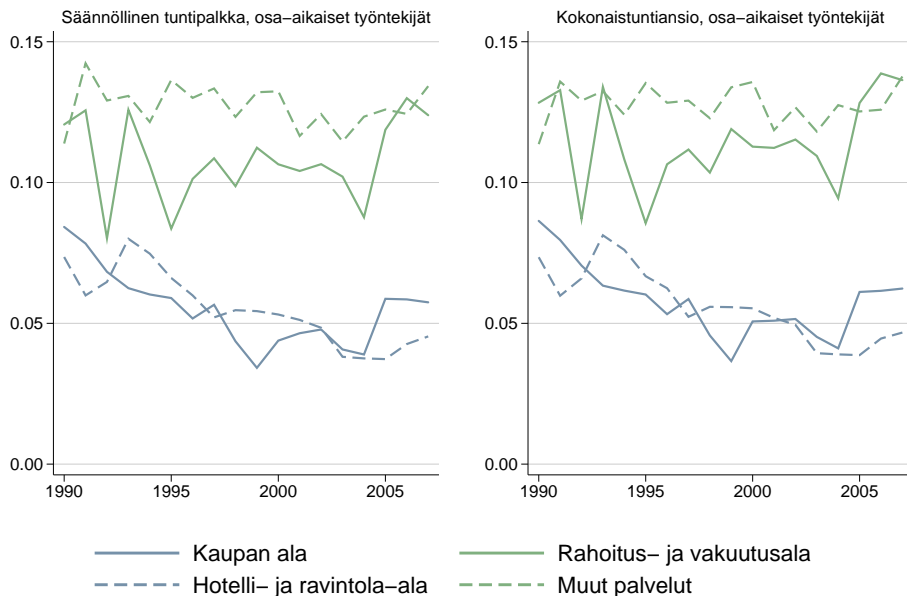


ravintola-alalla, jossa myös osa-aikatyö on varsin yleistä, ei kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonta poikkea yhtä merkittävästi osa-aikaisten työntekijöiden vastaavasta. Toisaalta myös hotelli- ja ravintola-alalla osa-aikaisten työntekijöiden palkkahajonta on pienentynyt, kun taas kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonta on ollut hitaassa mutta tasaisessa kasvussa ylittäen vuosituhannen vaihteen jälkeen osa-aikaisten työntekijöiden hajonnan tason.

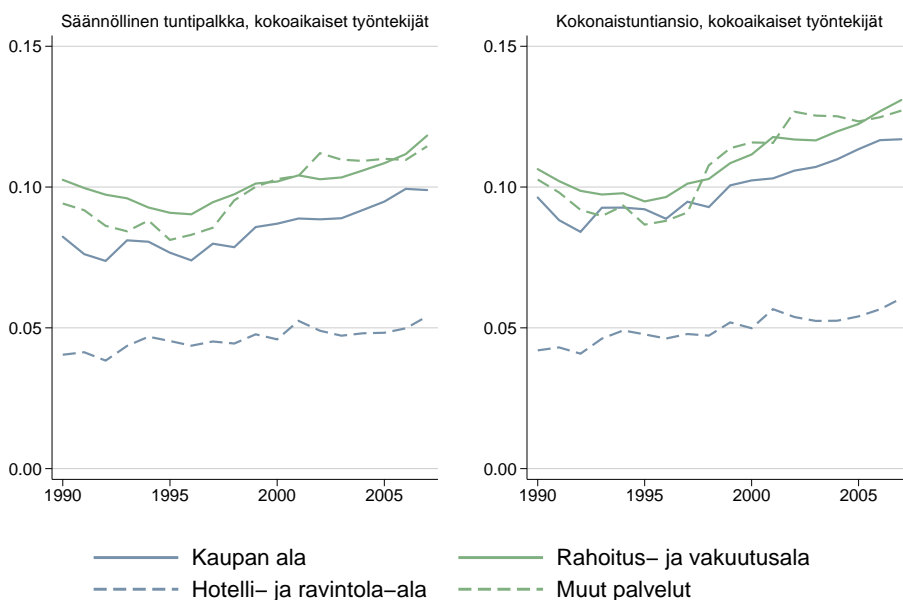
Rahoitus- ja vakuutuslalla kokonaisansioissa on suurta hajontaa. Tulos on yhtenevä Asplundin ja Böckermanin (2008) havaintojen kanssa. Heidän tuloksensa mukaan juuri näillä aloilla esiintyvät suurimmat palkkahajonnat yksityisistä palvelualoista. Vakuutuslalla ei ole juuri tapahtunut kokonaisansioiden hajonnan kasvua, mistä johtuu myös se, että kokonaisuudessaan rahoitus- ja vakuutusalan kokonaisansioerojen kasvu ei ole tyypillisesti ollut yhtä voimakasta kuin esimerkiksi muiden palveluiden ryhmässä. Tämä tilanne muuttui vasta aivan tarkasteluajanjakson viimeisinä vuosina.

Lopuksi kuvioissa 3.7 ja 3.8 on eritelty palkkahajonnan kehitystä erikseen osa- ja kokoaikaisille palkansaajille käyttäen sekä säännöllistä tuntipalkkaa että kokonaistuntiansioita (kuten kuviossa 3.5 yllä). Osa-aikaisilla työntekijöillä sään-

**Kuvio 3.7 Koko palvelualan osa-aikaisten työntekijöiden palkkahajonta vuosina 1990–2007 sopimuslaryhmittäin säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonais tuntiansioilla mitattuna**



**Kuvio 3.8 Koko palvelualan kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonta vuosina 1990–2007 sopimuslaryhmittäin säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonais tuntiansioilla mitattuna**



nöllisen palkan päälle maksettavilla lisillä ei juuri näytä olevan palkkahajonnan kasvua lisäävää vaikutusta (kuvio 3.7). Ainoastaan rahoitus- ja vakuutusalaalla palkkahajonta on kokonaistuntiansioilla mitattuna suurempaa kuin käytettäessä säännönmukaista palkkaa. Muilla aloilla ei silmämääräisesti tapahdu merkittäviä muutoksia. Toisin sanoen yksityisten palvelualojen osa-aikaiset työntekijät eivät ole päässeet tulos-, voitto- ja provisiopalkkioiden piiriin eli palkkausjärjestelmän muutokset eivät ole juuri koskeneet näiden alojen osa-aikaisia työntekijöitä.

Myös kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonnan kehitys on ollut pääpiirteittäin samanlaista kummallakin palkkakäsitteellä mitattuna, mutta palkkahajonnan taso on suurempaa kaikilla neljällä alalla käytettäessä kokonaistuntiansioita. Käytetyllä palkkakäsitteellä on vähiten vaikutusta hotelli- ja ravintola-alalla, jossa peruspalkan päälle maksettavien lisien huomioiminen kasvattaa palkkahajonnan tasoa vain lievästi. Sen sijaan kaikilla muilla aloilla säännönmukaisen palkan päälle maksettavien lisien huomioiminen kasvattaa palkkaeroja merkittävästi.



## 3.6 KESKEISIMMÄT JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän luvun tavoitteena on ollut täydentää Asplundin ja Böckermanin (2008) yksityisen sektorin palkkarakennetta koskevia tuloksia ottamalla huomioon myös palvelualojen osa-aikaiset työntekijät. Osa-aikatyö on yleistynyt 1990-luvun alun jälkeen erityisesti kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla. Luvussa on tarkasteltu reaalisia tuntipalkkoja kahdella eri palkkakäsitteellä: säännöllisen työajan tuntipalkalla sekä kokonaistuntiansioilla. Näiden palkkakäsitteiden ero muodostuu erilaisista peruspalkan päälle maksettavista lisistä.

Palvelualojen palkkojen jakaumia koskevasta tarkastelusta saadaan seuraavia tuloksia. Ensiksi sekä osa- että kokoaikaisilla työntekijöillä palkkajakaumat ovat siirtyneet oikealle, eli keskimääräinen palkkataso on noussut. Toiseksi osa-aikaisten työntekijöiden palkkajakaumat ovat kaventuneet, eli osa-aikaisten työntekijöiden palkkaerot ovat pienentyneet. Kolmanneksi kokoaikaisten työntekijöiden palkkajakaumat ovat sitä vastoin leventyneet, eli palkkaerot tämän ryhmän sisällä ovat kasvaneet. Neljänneksi kokoaikaisten työntekijöiden palkkajakaumat ovat leventyneet erityisesti kokonaisansioilla mitattuna. Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla palkkakäsitteellä ei ole juuri vaikutusta palkkajakauman muotoon. Tulokset viittaavat siihen, että erilaiset peruspalkan päälle maksettavat lisät koskettavat palvelualojen osa-aikaisia ja kokoaikaisia työntekijöitä eri tavoin.

Palkkajakaumien tarkastelun tulokset antavat aihetta selvittää palvelualojen palkkojen hajontaa eli suhteellisia palkkaeroja hieman tarkemmin. Tulokset osoittavat tältä osin, että palkkojen hajonta on kokoaikaisilla työntekijöillä selvästi suurempaa kokonaistuntiansioilla mitattuna. Tähän poikkeuksen muodostaa kuitenkin hotelli- ja ravintola-ala, jossa palkkakäsitteiden välille ei juuri synny eroa palkkahajonnassa. Eri palkkakäsitteiden antama kuva palkkahajonnasta palvelualojen kokoaikaisten työntekijöiden keskuudessa on myös muuttunut yli ajan. Tarkasteluajanjakson loppupuolella palkkahajonta on enenevässä määrin ollut suurempaa kokonaisansioilla mitattuna.

Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla palkkahajonta on sitä vastoin pienentynyt tarkasteluajanjaksolla. Tämä kehitys on ollut erityisen huomattava kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla, joissa myös osa-aikatyö on yleistynyt merkittävästi. Osa-aikaisilla työntekijöillä eri ansiokäsitteiden antama kuva palkkahajonnasta on lisäksi hyvin samankaltainen. Palkkahajonta on siis likimain yhtä suurta säännönmukaisella palkalla ja kokonaisansioilla mitattuna. Palkkahajonnan kehitys on siis ollut palveluiden koko- ja osa-aikaisilla työntekijöillä hyvin erilaista. Osaltaan nämä erot selittyvät erilaisten peruspalkan päälle maksettavien lisien erilaisella merkityksellä.

## VIITTEET

<sup>1</sup> Osa-aikaisilla palkansaajilla tarkoitetaan tässä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika on alle 30 tuntia viikossa. Tämä perustuu käytettävään tilastoaineistoon, jossa vuoteen 2006 asti osa-aikaisten aineistoon kuuluivat henkilöt, joiden viikkotyötunnit olivat alle 30 tuntia viikossa. Samaa määritelmää on käytetty vertailukelpoisuuden vuoksi myös vuoden 2007 osalta.

<sup>2</sup> Luvut poikkeavat jonkin verran muun muassa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vastaavista luvuista johtuen eroista osa-aikaisuuden määrittelyssä (palkansaajan oma ilmoitus työvoimatutkimuksessa) sekä mahdollisista eroista tarkastelun kohteena olevassa yritysjoukossa (tässä vain EK:n jäsenyritykset).

# 4

## PALKKOJEN MUUTOS, TYÖN TULO-OSUUS JA GLOBALISAATIO\*

Petri Böckerman & Mika Maliranta

Tuotannontekijöiden välistä eli funktionaalista tulonjakoa ja siten myös työtu-  
lojen (palkansaajakorvausten eli palkkojen ja sosiaaliturvamaksujen) osuutta  
kansantulosta pidettiin taloustieteellisessä tutkimuksessa kauan eräänlaisena  
maagisena vakiona, koska se pysyi likipitäen muuttumattomana yli ajan (Solow,  
1958). Viimeisten vuosikymmenien aikana työn tulo-osuus on kuitenkin vanhan  
säännön vastaisesti alkanut alentua useissa teollisuusmaissa (Blanchard, 2006).  
Pudotus on ollut selvästi voimakkaampaa Euroopassa ja Japanissa (noin 10 pro-  
senttiyksikköä) kuin anglosaksisissa maissa kuten Yhdysvalloissa (3–4 prosent-  
tiyksikköä). Euroopan maista työn tulo-osuus on supistunut eniten Suomessa,  
Irlannissa, Itävallassa ja Alankomaissa.

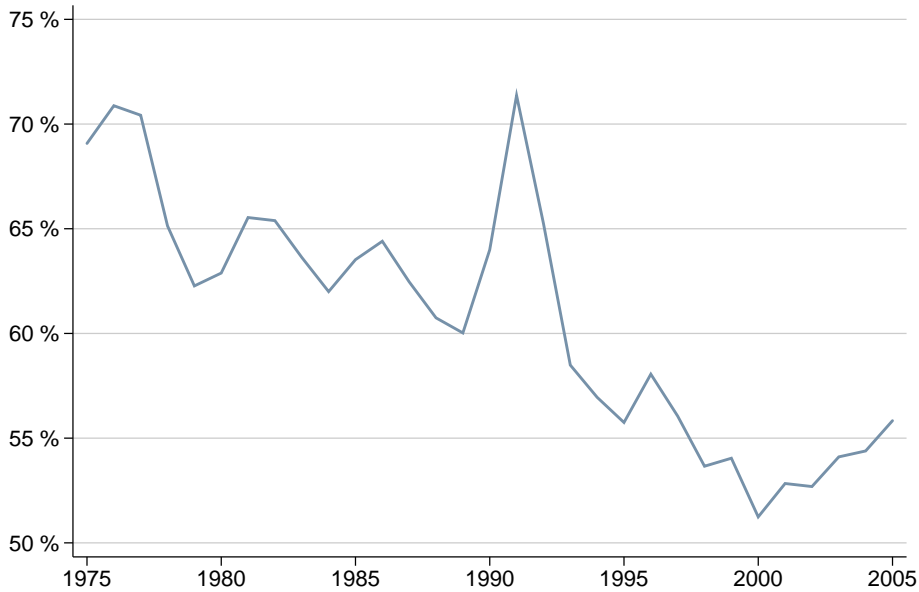
Tässä luvussa kerrotaan suomalaisista tutkimustuloksista. Tarkastelun kes-  
keisenä motivaationa on erityisesti 1990-luvulla tapahtunut työn tulo-osuuden  
voimakas putoaminen (kuvio 4.1). Analyysin kohteena ovat tehdasteollisuuden  
toimialat vuosina 1975–2005. Aineistona käytämme yksityiskohtaisia ja kattavia  
Tilastokeskuksen teollisuustilaston toimipaikka-aineistoja. Työkaluna on niin  
sanottu mikrodekomponenttimenetelmä. Näillä välineillä toimialan työn tulo-  
osuuden muutoksesta voidaan eristää sen yksityiskohtaiset mikrotaloudelliset  
mekanismit (Maliranta, 2001). Näin saadaan tarkempi kuva ilmiön luonteesta  
ja erilaisista seurauksista sekä paremmat edellytykset kehityskulun tulkinnalle  
ja politiikkajohtopäätöksille.

Työn tulo-osuuden kehitys on ollut eri toimialoilla hyvinkin erilaista.  
Joillakin toimialoilla (erityisesti tehdasteollisuudessa) työn tulo-osuutta on

---

\* Tämä luku perustuu julkaisuun Böckerman ja Maliranta (2009), jossa raportoimme yksityiskohtaiset tulokset. Van-  
hala (2008) luo puolestaan katsauksen globalisaation vaikutuksiin työmarkkinoilla.

**Kuvio 4.1 Työn tulo-osuuden (palkansaajakorvaukset eli palkat ja sosiaaliturvamaksut jaettuna arvonlisäyksellä) kehitys Suomen tehdasteollisuudessa vuosina 1975–2005**



Lähde: Tilastokeskuksen kansantalouden tilinpito

pujottanut työn tuottavuuden ripeä nousu, eräillä toisilla toimialoilla puolestaan tuotannon hinnan nousu (esimerkiksi rakentamisessa ja tukkukaupassa). Toimialojen erilaista kehitystä ei ole mahdollista kuvata tyhjentävästi yhdellä edustavan yrityksen mallilla. Tämän vuoksi kannattaa hyödyntää analyysikehikoita, joissa on luovuttu edustavan yrityksen mallista ja aggregatiivisen koko kansantaloutta tai toimialoja kuvaavan aineiston käytöstä. Näin voidaan keskittyä toimialojen sisällä ja toimipaikkojen välillä tapahtuneen rakennemuutoksen erittelyyn. Työn tulo-osuuden muutos on voinut olla hyvinkin erilaista jatkavissa toimipaikoissa verrattuna koko toimialan kehitykseen. Tämä johtuu siitä, että toimialojen palkkojen osuuden kehitykseen vaikuttaa myös toimipaikkojen rakennemuutos, jonka myötä työn tulo-osuudeltaan erilaiset toimipaikat voivat kasvaa eri tahtia.

Vaikka toimipaikkarakenteen muutos onkin ollut esillä suomalaisessa tuottavuuden ja funktionaalisen tulojaon kehitystä tarkastelevassa tutkimuksessa, sen tarkastelua voidaan vielä syventää oleellisesti. Työn tulo-osuuden ja talouden

kansainvälisen avoimuuden muutosten välisiä kytköksiä ei ole aikaisemmin analysoitu toimipaikkatasolla. Tässä luvussa selostetut tulokset perustuvat tehdasteollisuuden tarkasteluun, koska tarkastelujen edellyttämää toimipaikkakoh- taista aineistoa ei ole saatavilla muilta toimialoilta. Toisaalta rakennemuutos on koetellut erityisesti teollisuutta, ja on odotettavaa, että myös lähitulevaisuudessa muutospaineeet kohdistuvat kaikkein voimakkaimmin erityisesti tähän kansain- väliselle kilpailulle suoraan altistuvaan osaan kansantaloutta.

Tulokset antavat paitsi lisätietoa funktionaalisen tulo- jaon ja rakennemu- tok- sen välisestä yhteydestä teollisuudessa myös hyödyllistä taustatietoa palkan- muodostuksesta käytävälle keskustelulle. Esimerkiksi arvioitaessa toimialojen välisen palkkarakenteen muutosten syitä ja seurauksia täytyy ottaa huomioon myös toimialoilla tapahtuneet tuotantorakenteen muutokset. Toisaalta yksit- täisten toimialojen sisäistä kehitystä arvioitaessa on hyödyllistä eritellä toimi- paikkatason mekanismit, koska tällöin muutoksen aiheuttaneet tekijät voidaan tunnistaa tarkemmin.

## 4.1 GLOBALISAATIO JA TYÖN TULO-OSUUDEN MUUTOS

Globalisaation ja työn tulo-osuuden välillä on monta mahdollista vaikutuskan- vaa, jotka lisäksi vievät eri suuntiin. Näin ollen ei ole etukäteen lainkaan selvää, mikä on globalisaation kokonaisvaikutus työn tulo-osuuden muutokseen ja mitä kautta vaikutus syntyy. Globalisaation pitäisi lisätä yritysten välistä kilpailua, minkä puolestaan tulisi periaatteessa alentaa yritysten voittomarginaaleja ja näin kasvattaa työn kansantulo-osuutta. Toisaalta se voi myös nostaa sijoitus- ten tuottovaatimusta pääomaliikkeiden vapautumisen kautta sekä heikentää työntekijöiden neuvotteluvoimaa ammatillisen järjestäytymisen murenemisen myötä. Näillä molemmilla on työn tulo-osuutta alentava vaikutus.

Globalisaatio johtaa lähes määritelmällisesti myös kansainvälisen eri- koistumisen syvenemiseen. Kuuluisan Heckscher–Ohlin -teoreeman mukaan pääomavaltaiset teollisuusmaat erikoistuvat globalisaation myötä erilaisten pääomaintensiivisten hyödykkeiden tuotantoon, joka voi puolestaan alentaa työn tulo-osuutta. Globalisaatio luultavasti myös kiihdyttää sekä työtä säästävien tek- nologioiden syntymistä että ennen kaikkea niiden leviämistä. Työn tuottavuuden kasvua kiihdyttämällä tämäkin saattaa johtaa työn tulo-osuuden pienenemiseen. Tältä osin kehityksen veturina toimivat erityisesti monikansalliset yritykset.

Globalisaation vaikutusta työn tulo-osuuteen on tutkittu empiirisesti mui- den maiden aineistoilla jonkin verran. Tulokset viittaavat siihen, että yhtenä

globalisaation mittarina käytetyn viennin bruttokansantuoteosuuden kasvu johtaa työn tulo-osuuden pienenemiseen (Harrison, 2002; Jaumotte ja Tytell, 2007). Nämä tutkimukset perustuvat kuitenkin karkeisiin maa-aineistoihin, joiden käyttöön liittyy lukuisia ongelmia. Tällaisessa tarkastelussa on likimain mahdotonta eristää globalisaation vaikutusta muista tekijöistä, kuten esimerkiksi maiden välisistä pysyvistä institutionaalisista eroista, jotka osaltaan ohjaavat työn tulo-osuuden kehitystä.<sup>1</sup> Karkeita maa-aineistoja käytettäessä myös tarkat vaikutuskanavat jäävät arvailujen varaan.

## 4.2 FUNKTIONAALISEN TULONJAON MUUTOKSEN PERUSTEKIJÄT

Työn tulo-osuutta muovaavia tekijöitä on jäsennetty taulukossa 4.1. Määritelmällisesti työn tulo-osuus ( $dF$ ) alenee silloin, kun työn tuottavuuden kasvuvauhti ( $dP$ ) ylittää reaali-palkkojen (tarkemmin sanottuna toimialan tuotannon hintaindeksillä deflatoidun) kasvuvauhdin ( $dW$ ).<sup>2</sup>

Tehdasteollisuuden työn tulo-osuuden muutos voidaan jakaa kahteen pääkomponenttiin, jotka ovat toimipaikkatekijä sekä mikrorakennemuutostekijä.<sup>3</sup> Toimipaikkatekijä kertoo sen, miten työn tulo-osuus muuttuu 'tyypillisessä' (tarkemmin sanottuna arvonlisäysosuudella painotetussa keskimääräisessä) jatkavassa toimipaikassa.

Mikrorakennemuutostekijä alentaa toimialan työn tulo-osuutta silloin, kun kannattavat toimipaikat – siis sellaiset tuotantoyksiköt, joissa on korkea käyttökate suhteessa arvonlisäykseen – kasvattavat markkinaosuuttaan heikosti kannattavien yksikköjen kustannuksella. Tämä voi tapahtua uusien tehokkaiden

**Taulukko 4.1 Työn tulo-osuuden, työn tuottavuuden ja palkkojen muutosten mekanismit ja niiden väliset kytkökset**

Toimialatasolla tapahtuvat muutokset	Mikrotaloudelliset mekanismit	
	Toimipaikkatekijä	Mikrorakennemuutostekijä
<i>Palkkojen muutos</i> = $dW = (a+b)$	<i>a</i>	<i>b</i>
<i>Työn tuottavuuden muutos</i> = $dP = (c+d)$	<i>c</i>	<i>d</i>
<i>Työn tulo-osuuden muutos</i> = $dF =$	$e = (a-c)$	$f = (b-d)$
$(dW - dP) = (a+b) - (c+d) = (a-c) + (b-d)$		

ja siksi kannattavien yksiköiden markkinoille tulon tai tehottomien ja huonosti kannattavien yksiköiden sulkemisen kautta. Lisäksi jatkavien toimipaikkojen keskuudessa kannattavat yksiköt voivat viedä asteittain heikommin kannattavilta toimipaikoilta markkinaosuuksia. Mikrorakennemuutostekijä mittaa näiden mekanismien vaikutusta.

### 4.3 AIEMMAT KOTIMAISET TUTKIMUKSET

Taulukon 4.1 avulla voidaan myös hahmottaa aiempien tutkimusten yhteyksiä työn tulo-osuuden muutoksen mekanismeihin. Suomessa on tehty viime vuosina suhteellisen runsaasti tutkimusta kansantalouden ja sen toimialojen työn tuottavuuden kehityksestä (taulukon 4.1 ensimmäisen sarakkeen muutostekijä,  $dP$ ). Aineistona on ollut kansantalouden tilinpito ja menetelmänä niin sanottu kasvulaskenta (esimerkiksi Pohjola, 2007). Sauramo (2004) on puolestaan tarkastellut taulukon vasemman sarakkeen kaikkia kolmea muutostekijää ja keskittynyt työn tulo-osuuden muutosten selittämiseen toimialatasolla.<sup>4</sup>

Sauramo (2004) on korostanut tulkinnassaan erityisesti sitä, että työn tulo-osuuden supistumista 1990-luvun jälkipuoliskolla selittää ennen kaikkea palkkamaltti, mikä on hidastanut palkkamuutostekijän ( $dW$ ) kasvua. Työn tulo-osuuden voimakas supistuminen Suomessa, Irlannissa, Itävallassa ja Alankomaisissa saattaa johtua siitä, että näissä maissa palkoista on sovittu keskitetysti. Toisin sanoen globalisaation paineisiin on saatettu reagoida näissä maissa palkkamaltilta, joka on voinut osaltaan johtaa työn tulo-osuuden tavallista voimakkaampaan alenemiseen. Toisena selityksenä on se, että keskitetty sopiminen on suosinut kannattavia vientiyrityksiä suhteessa kotimarkkinayrityksiin voimakkaammin kuin hajautetumman sopimisen maissa, joissa palkankorotukset ovat vastanneet paremmin yksittäisten toimipaikkojen kulloistakin palkanmaksuvaraa.

Taulukon 4.1 kolmea riviä on tarkasteltu useassa tutkimuksessa. Maliranta (2001, 2003) on tutkinut taulukon ylintä riviä, eli toimialojen palkkamuutoksen mikrotaloudellisia mekanismeja. Tärkein havainto näistä tarkasteluista on se, että toimialojen palkkojen nousu on ollut hyvin samanlaista kuin 'tyypillisen' toimipaikan palkkakehitys. Toisin sanoen mikrorakennemuutoksella ei ole ollut merkittävää vaikutusta eri toimialojen palkkatasoon (eli  $b$  on lähes nolla).

Maliranta (1997, 2003) on puolestaan käyttänyt mikrotason dekomponenttimenetelmiä taulukon 4.1 keskimmäisen rivin tekijöiden erittelyyn. Näiden analyysien tärkein tulos on se, että tehdasteollisuuden toimipaikoilla työn

tuottavuuden kasvuvauhti säilyi hämmästyttävän vakaana vuosina 1975–2000. Toimialojen työn tuottavuuden kasvuvauhdin kiihtyminen 1980-luvun puolivälin jälkeen perustui käytännössä kokonaan tuottavuutta vahvistavan mikrorakennemuutoksen kiihtymiseen (eli  $c$  oli lähes nolla). Böckerman ja Maliranta (2003, 2007) havaitsivat, että tuo muutos oli selvästi voimakkainta Etelä-Suomessa ja varsinkin vähäistä Itä-Suomessa. Etelä- ja Itä-Suomen välinen ero näyttää suurentuneen etenkin 1980-luvun jälkipuoliskolla. Sen sijaan toimipaikkojen tuottavuuden keskimääräisessä (panospainotetussa) kasvuvauhdissa ei havaittu tilastollisesti merkitseviä alue-eroja. Edustavan yrityksen malli on tämän vuoksi epäkelpo selitettäessä tuottavuuden alueellisia eroja Suomessa.

Maliranta (2001), Kyrrä (2002) sekä Kyrrä ja Maliranta (2008) ovat käyttäneet mikrotason hajontamenetelmää taulukon alimman rivin tekijöiden tarkastelemiseen. Nämä erittelyt täydentävät Sauramon (2004) yllä mainittuja analyysejä tekemällä eron toimialoilla tapahtuvan ja toisaalla 'tyypillisessä' toimipaikassa tai yrityksessä tapahtuvan työn tulo-osuuden kehityksen välille. Näiden tarkastelujen tärkein tulos on se, että varsinkaan tehdasteollisuudessa niin sanotun 'tyypillisen' yrityksen tai toimipaikan näkökulmasta palkkakehitys ei ole ollut niin maltillista kuin toimialaluvut näyttäisivät kertovan: toimipaikkatekijä on ollut usein työn tulo-osuutta kasvattava, eli tyypillisessä toimipaikassa työn tulo-osuus on usein ollut kasvussa. Tarkastelu paljastaa erityisesti sen, että toimialojen työtulo-osuudet ovat supistuneet siksi, että mikrorakennetekijät ovat vaikuttaneet vielä voimakkaammin toiseen suuntaan.

Yllä kerrotut aiempien tutkimusten tulokset ovat olennaisia tulkittaessa työn tulo-osuuden kehitystä Suomessa vuosina 1975–2005. Suhteellisen pienet sopimuskorotukset ovat olleet palkkamaltilta keskeinen tekijä. Ne ovat vaikuttaneet suoraan lähinnä palkkojen muutoksen toimipaikkatekijään ( $a$  taulukossa 4.1). Vaikka liukumilla on ollut merkittävä vaikutus ansiokehityksessä, toimipaikkarakenteiden muutokset eivät sen sijaan ole vaikuttaneet merkittävästi palkkakehitykseen. Koska  $b$  on ollut suurin piirtein nolla, 1980-luvun puolivälissä tapahtunut työn tuottavuuden muutoksen rakennetekijän ( $d$ ) kasvu on heijastunut suoraan työn tulo-osuuden muutoksen rakennetekijään ( $f$ ), kuten taulukon 4.1 oikeanpuoleisesta sarakkeesta voidaan päätellä.



## 4.4 GLOBALISAATION KYTKENTÄ FUNKTIONAALISEN TULONJAON MUUTOKSEN PERUSTEKIJÖIHIN

Seuraavaksi selvitetään sitä, miten työn tulo-osuuden toimipaikkatekijä (*e*) on tarkasteluajanjaksolla 1975–2005 riippunut työn tuottavuuden toimipaikkatekijästä (*c*) sekä palkkojen muutoksen toimipaikkatekijästä (*a*). Kuitenkin erityinen mielenkiinto on työn tulo-osuuden rakennemuutostekijässä (*f*) sekä siinä, miten se on riippunut palkkojen ja työn tuottavuuden vastaavasta komponentista (*b* ja *d*). Pääpaino on sen selvittämisessä, onko globalisaatio ollut yhteydessä työn tulo-osuuden muutoksiin ja jos on, niin mitkä ovat ne perustekijät, joiden kautta tuo yhteys syntyy. Missä määrin globalisaation aiheuttamiin toimialan työn tulo-osuuden muutoksiin ovat siis vaikuttaneet sen tekijät *e* ja *f* sekä viime kädessä näiden osatekijät *a*, *b*, *c* ja *d*?

Aineistona analyyseissa on käytetty Tilastokeskuksen teollisuustilaston vuositiedusteluista koottua pitkittäisaineistoa. Se on sekä hyvin yksityiskohmainen (sisältää tarkkoja tietoja toimipaikkojen toiminnasta) että kattava (aineiston toimipaikkojen tuotanto ja panoskäyttö on noin 80–90 prosenttia koko tehdasteollisuudesta). Työn tulo-osuuden mikrotekijät on laskettu erikseen 30 peräkkäiselle vuosiparille, neljän eri suuralueen 12 toimialalle. Käytössämme on 1 316 havaintoa, mikä on merkittävästi enemmän kuin aiemmissa tutkimuksissa, joissa on pääsääntöisesti hyödynnetty maakohtaisia havaintoja työn tulo-osuuden ja globalisaation muutoksista.

Toisin kuin maa-aineistoihin perustuvissa tarkasteluissa, tässä analyyseissä erot eivät voi selittyä institutionaalisilla tekijöillä ennen kaikkea siitä syystä, että institutionaalinen ympäristö on ollut sama kaikilla alueilla ja toimialoilla. Instituutiot ovat olleet myös kohtuullisen vakaat tarkasteltavana ajanjaksona. Tuontikilpailua ei ole mahdollista huomioida, koska tarkastelussa käytetään hyväksi suuralueita.

## 4.5 GLOBALISAATIO MUOVAA RAKENNEMUUTOSTA

Kuvaileva tarkastelu paljastaa, että työn tulo-osuuden muutosten osatekijät vaihtelevat merkittävästi suuralueiden välillä. Esimerkiksi Itä-Suomessa rakennemuutos ei ole heikentänyt työn tulo-osuutta 1990-luvun puolivälin jälkeen. Myös globalisaatiota kuvaavat mittarit kertovat kehityksen olleen erilaista eri suuralueilla. Viennin osuus tuotannosta on kasvanut eniten Pohjois-Suomessa.

Näiden piirteiden ansiosta aineistomme antaa hyvät edellytykset tunnistaa globalisaation ja työn tulo-osuuden kehityksen välinen empiirinen yhteys, koska aineistossa on runsaasti vaihtelua keskeisten tekijöiden osalta.

Globalisaation vaikutuksia työn tulo-osuuden kehitykseen on arvioitu es-timoimalla malleja, joissa työn tulo-osuuden muutosta ( $dF$ ) ja sen osatekijöitä ( $a, \dots, d$ ) selitetään globalisaatiota kuvaavilla mittareilla, eli viennin osuudella ja ulkomaalaisomistuksella. Kaikissa malleissa on lisäksi otettu huomioon toimialoihin ja vuosiin liittyvät erityistekijät.

Tulokset osoittavat, että viennin osuuden kasvun ja työn tulo-osuuden muutoksen välillä on negatiivinen yhteys. Osatekijöiden tarkempi tarkastelu paljastaa tämän johtuvan siitä, että viennin kasvu kiihdyttää työn tuottavuutta kasvattavaa rakennemuutosta ( $d$ ), mutta ei palkkojen rakennemuutostekijää ( $b$ ) ja siksi vienti on vaikuttanut negatiivisesti työn tulo-osuuden rakennetekijään ( $f$ ). Tämä keskeisin tuloksemme voidaan tulkita seuraavasti. Viennin lisääntyminen johtaa siihen, että tehokkaat toimipaikat (sellaiset, joissa työn tuottavuus on korkea) kasvavat suhteessa tehottomampiin.<sup>5</sup> Silloin kun työmarkkinoilla vallitsee niin sanottu 'yhden hinnan periaate', eli toimipaikkojen palkat eivät vaihtele toimipaikan tehokkuuden mukaan, palkkojen muutoksen mikrorakennetekijä ( $b$ ) ei reagoi, eli se pysyy nollana. Tuloksemme tukevat kyseistä näkemystä. Edellä kerrotusta kahdesta tuloksesta (koska  $f = b-d$ ) seuraa, että viennin kasvu on johtanut 'luovaan tuhoon': heikosti kannattavat tuotantoyksiköt (joissa työn tulo-osuus on korkea) ovat globalisaation myötä menettäneet markkinaosuuk-siaan hyvin kannattaville yksiköille (joissa työn tulo-osuus on matala).

Viennin osuus on kasvanut Suomessa runsaat 20 prosenttiyksikköä viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana (1975–2005). Toimipaikka-aineistoon perustuvien laskelmien valossa tämä on johtanut työn tulo-osuuden alenemiseen suurin piirtein 10 prosentilla (5–6 prosenttiyksiköllä). Tästä vaikutuksesta noin 40 prosenttia syntyi rakennemuutostekijän kautta. Kuvion 4.1 perusteella työn tulo-osuus on alentunut tehdasteollisuudessa vuosina 1975–2005 suurin piirtein 15 prosenttiyksikköä. Tuloksimme perusteella globalisaation avulla voidaan selittää noin kolmannes tästä muutoksesta.

Ulkomaalaisomisteisten yritysten työllisyysosuuden lisäys ei sen sijaan selit-ä työn tulo-osuuden muutosta tai sen osatekijöitä. Yhtenä selityksenä tälle saattaa olla se, että ulkomaalaisomistus on yleistynyt vasta 1990-luvulla. Lisäksi on syytä ottaa huomioon se, että markkinaosuudella mitattuna merkittävä osa kotimaisista yrityksistä toimii globaaleilla markkinoilla ja ne ovat tässä suhteessa siis samanlaisia ulkomaalaisomisteisten yritysten kanssa. Jaottelu 'paikallisten' ja 'globaalien' yritysten välillä on siksi varmasti relevantimpi kuin 'kotimaisten' ja

'ulkomaalaisten' yritysten välillä (ks. Pfaffermayr ja Bellak, 2002). Valitettavasti edelliseen jaotteluun tarvittavia tietoja ei ole Suomessa käytettävissä riittävän pitkältä aikaväliltä.

Tarkastelimme tutkimuksessamme globalisaation vaikutusta työn tulo-osuuden kehitykseen erikseen myös kullakin tehdasteollisuuden kahdellatoista toimialalla. Nämä tulokset osoittivat, että globalisaatio on alentanut työtulojen osuutta erityisesti telekommunikaatiovälineiden valmistuksessa.<sup>6</sup> Vaikutus on syntynyt rakennemuutoksen kiihtymisen välityksellä. Muilla tehdasteollisuuden toimialoilla vastaavaa vaikutusta ei ole havaittavissa.

## 4.6 LOPPUTOTEAMUKSIA

Funktionaalisen tulojaon ja palkkarakenteen välillä on läheinen yhteys, koska työn tulo-osuuden määräytyminen on hyvin lähellä talouden reaali-palkkatason määräytymistä (Rowthorn, 1999). Työn tulo-osuuden muutos kuvastaa toisaalta yritys sektorin kannattavuuden muutoksia. Aiemmissa empiirisissä tutkimuksissa on eritelty globalisaation vaikutuksia työn tulo-osuuden kehitykseen käyttäen hyväksi aggregaattitaso aineistoja eri maista. Tällainen tarkastelu, jossa käytetään parhaimmillaankin ainoastaan toimialataso aineistoja, peittää alleen toimipaikkataso monisyisen dynamiikan, jota on mahdollista eritellä ainoastaan toimipaikka- tai yritysaineistojen avulla.

Globalisaatio ja työn tulo-osuuden välillä on monta mahdollista vaikutuskanavaa, jotka vievät lisäksi eri suuntiin. Tämän tähden kehitystä on syytä eritellä käyttäen toimipaikkataso aineistoa, jonka avulla voidaan paljastaa globalisaatio mahdolliset yhteydet toimialojen mikrodynamiikkaan, jonka yksi olennainen osa on palkkojen muutos. Tuloksemme osoittavat, että globalisaatio on alentanut työn tulo-osuutta Suomessa vuosina 1975–2005. Viennin kasvu on supistanut työn tulo-osuutta, koska se kiihdyttää työn tuottavuuden kasvua rakennemuutoksen välityksellä. Toisaalta globalisaatio ei ole suoraan vaikuttanut palkkoihin.

Nämä havainnot ovat mielenkiintoisia pohdittaessa sekä nykyisen talouskriisin seurauksia että toisaalta palkanmuodostuksen tulevia haasteita. Talouskriisi hidastaa viennin kasvua kaikkialla maailmassa. Se voi johtaa myös protektionismin nousuun. Tämä johtaisi luultavasti palkkojen kansantulo-osuuden kasvuun. Tämä johtuu siitä, että viennin väheneminen heikentäisi työn tuottavuutta vahvistavaa rakennemuutosta. Koska palkat eivät reagoi tähän (ainakaan vastaavassa suhteessa), työn tulo-osuus kasvaisi. Työn tuottavuuden

kasvun hiipuessä hidastuisi myös kansantulon kasvu. Talouskriisin seurauksena työn tulo-osuus olisi siksi suurempi, mutta samalla se olisi siivu pienemmästä kansantulosta.

Tuloksemme tuovat myös tärkeitä näkökohtia palkanmuodostuksesta käytävään keskusteluun. Globalisaatio kasvattaa tulostemme perusteella työn tuottavuutta, mutta sillä ei ole kuitenkaan suoraa vaikutusta palkkojen muutokseen Suomessa. Tämän vuoksi globalisaatio hyödyttää työntekijöitä pitkällä aikavälillä, koska työn tuottavuuden nousu koituu lopulta myös palkansaajien hyödyksi elintason noustessa. Tämän edellytyksenä on kuitenkin se, että työntekijät siirtyvät supistuvista ja katoavista toimipaikoista tuottavampiin toimipaikkoihin ja työtehtäviin. Palkkojen jousto toimipaikkojen välillä vähentää painetta tälle prosessille: mitä enemmän palkat joustavat toimipaikkojen välillä, sitä kauemmin tehottomat yksiköt pystyvät säilyttämään työpaikkansa, mikä toisaalta hidastaa työpaikkojen luontia tehokkaissa yksiköissä.

## VIITTEET

- <sup>1</sup> Aiemmassa kirjallisuudessa on korostettu voimakkaasti institutionaalisten rakenteiden merkitystä funktionaaliseen tulonjakoon keskeisesti vaikuttavana tekijänä (esim. Azmat, Manning ja Van Reenen, 2007).
- <sup>2</sup> Tämä tulos nähdään kaikkein yksinkertaisimmin suoraan työn tulo-osuuden määritelmästä  $wL/y$ , jossa reaalityöpanos (tai oikeammin palkansaajakorvausten reaalin taso työpanosyksikköä kohti)  $L$  = työpanoksen määrä ja  $y$  = tuotannon määrä. Määritelmä voidaan kirjoittaa myös muotoon  $w/(y/L)$ , missä  $y/L$  = työn tuottavuus eli tuotanto työpanosyksikköä kohti. Jos tässä suhdeluvussa nimittäjä ( $y/L$ ) kasvaa nopeammin kuin osoittaja ( $w$ ), työn tulo-osuus alenee.
- <sup>3</sup> Yksityiskohtia antavat Maliranta (2001), Kyyrä (2002) sekä Kyyrä ja Maliranta (2008).
- <sup>4</sup> Lilja, Sauramo ja Vartiainen (2002) kuvailevat funktionaalisen tulonjaon kehitystä Suomessa 1990-luvulla. Pitkänen ja Sauramo (2007) erittelevät puolestaan työn tulo-osuuden toimialoittaista kehitystä.
- <sup>5</sup> Myös Maliranta (2003, 2005) sekä Bernard ja Jensen (2004) ovat esittäneet tästä todisteita.
- <sup>6</sup> Telekommunikaatiovälineiden valmistus kattaa Tilastokeskuksen toimialaluokituksessa (TOL 2002) toimialat 32 ja 33.



# 5

## TEHTÄVÄRAKENTEIDEN MUUTOS PALKKOJEN JA TUOTTAVUUDEN KASVUN LÄHTEENÄ

Mika Maliranta

Tuottavuuden kasvu on taloustieteen yksi tärkeimpiä kysymyksiä. Se on vaurauden kasvun perusta, mutta sillä on talouskasvua kiinteämpi kytkös hyvinvoinnin tai kilpailukyvyyn kehitykseen. Kansainvälinen työnjako ja teknologinen kehitys molemmat luovat edellytyksiä tuottavuuden ja vaurauden kasvuille. Kunnollisia tuottavuusvaikutuksia ei kuitenkaan synny ilman jatkuvia rakenteiden muutoksia toimiala-, yritys-, toimipaikka- ja tehtävätasolla. Koska rakennemuutosten esteet jarruttavat tuottavuuden kasvua ja siten hidastavat hyvinvoinnin ja kilpailukyvyyn kehitystä, talouspolitiikan suunnittelua varten tarvitaan monipuolista tietoa rakennemuutosten mekanismeista.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on tarkasteltu monipuolisesti sektori-, toimiala- sekä yritys- ja toimipaikkarakenteiden vaikutusta tuottavuuden kasvuun. Tässä arvioidaan tehtävärakenteiden muutoksen vaikutusta työn tuottavuuden ja erityisesti palkkojen kehitykseen Suomen yrityssektorin toimialoilla. Tehtävärakenteiden tarkastelu täydentää myös aikaisempia työpaikka- ja työntekijävirta-analyysijä laskeutumalla vielä yhden portaalan alaspäin yritysten sisään. Nämä analyysit antavat arvokasta tietoa siitä, miten työmarkkinat toimivat yritys-, tehtävä- ja yksilötasolla.

Sekä kansainvälisen työnjaon syventyminen että teknologinen kehitys synnyttävät uusia työpaikkoja tehtäviin, joissa syntyy enemmän arvonlisää kuin vanhojen työpaikkojen tehtävissä. Jos työmarkkinat toimivat kilpailullisesti, tämä heijastuu talouden eri tehtävärühmien välisissä suhteellisissa palkkaeroissa. Arvonlisäys työtuntia kohti (eli työtuntien tuottavuus) nousee taloudessa, kun korkean palkkatason tehtävien työtunneilla mitattu suhteellinen osuus kasvaa ja matalan palkkatason tehtävien osuus pienenee.

Tehtävärakenteiden muutos tapahtuu siten, että työpaikkoja syntyy ja tuhoutuu eri yritysten eri tehtävissä. Tehtävärakenteiden muutos puolestaan edellyttää työntekijöiden liikkuvuutta joko yritysten sisällä tai välillä. Liikkuvuus vaatii työntekijöiltä sekä halua että kykyä, eli sekä työntekijöiden kannustimia että osaamista.

Tämän luvun rakenne on seuraava. Ensin arvioidaan tehtävärakenteiden muutoksen vaikutusta työn tuottavuuteen yrityssektorin toimialoilla. Tämän jälkeen tutkaillaan palkansaajien liikkuvuutta tehtävien välillä ja liikkuvuuden yhteyksiä palkanmuutoksiin. Lopuksi käydään keskustelua tehtävärakenteista ja tehdään loppupäätelmiä.

## 5.1 TEHTÄVÄRAKENTEIDEN MUUTOKSEN VAIKUTUS TYÖN TUOTTAVUUTEEN ON ERIYTYNUT 2000-LUVULLA

Henkilön tuottavuus riippuu hänen monista eri ominaisuuksistaan (esimerkiksi koulutus ja työkokemus), mutta myös siitä mitä tehtäviä hän tekee ja millaisilla välineillä. Henkilön tuottavuus voi siis parantua, kun hän siirtyy tuottavampiin tehtäviin, joita yritykset luovat teknisen kehityksen myötä. Tätä tuottavuusvai-  
kutusta voidaan arvioida samaan tapaan kuin niin sanotussa kasvukirjallisuudessa on tarkasteltu työpanoksen laadun vaikutusta kasvuun. Käytännössä laskelma suoritetaan siten, että työpanos luokitellaan sisäisesti homogeenisiin ryhmiin (tässä tarkastelussa tehtävä- ja vaativuusryhmiin). Työpanoksen laatu paranee, kun sen rakenne muuttuu korkeapalkkaisten tehtävien suuntaan.<sup>1</sup>

Seuraavissa laskelmissa on käytetty Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) teollisuutta ja palvelualoja koskevia palkka-aineistoja. Laskelmien avulla selvitetään sitä, miten säännöllisen työajan työpanoksen laatu (tai tuottavuus) on kehittynyt tehtävärakenteiden muutoksen kautta. Osalle toimialoista (entisen Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton teollisuusaloilta ja tietyiltä palvelu-aloilta) tietoja on tällä hetkellä saatavilla vuosilta 1980–2008 ja osalle (entisen Palvelutyönantajien palvelualoilta) vuosilta 1990–2008. Liitetaulukossa A5.1 on esitetty tässä luvussa käytettävä toimialaluokitus, joka perustuu kahden aineiston sopimusalaryhmittelyyn. Sopimusalaryhmittelyjä on yhteensä 18: teollisuuden osalta 11 ja palveluiden osalta 7.

Tehtävien luokittelu vaihtelee sopimusalan ja teollisuudessa myös henkilö-  
löstöröhmän (toimihenkilöt ja työntekijät) mukaan.<sup>2</sup> Teollisuuden sopimusalan toimialoilla toimihenkilöt on jaettu viiteen tehtäväryhmään: (1) tutkimus-,



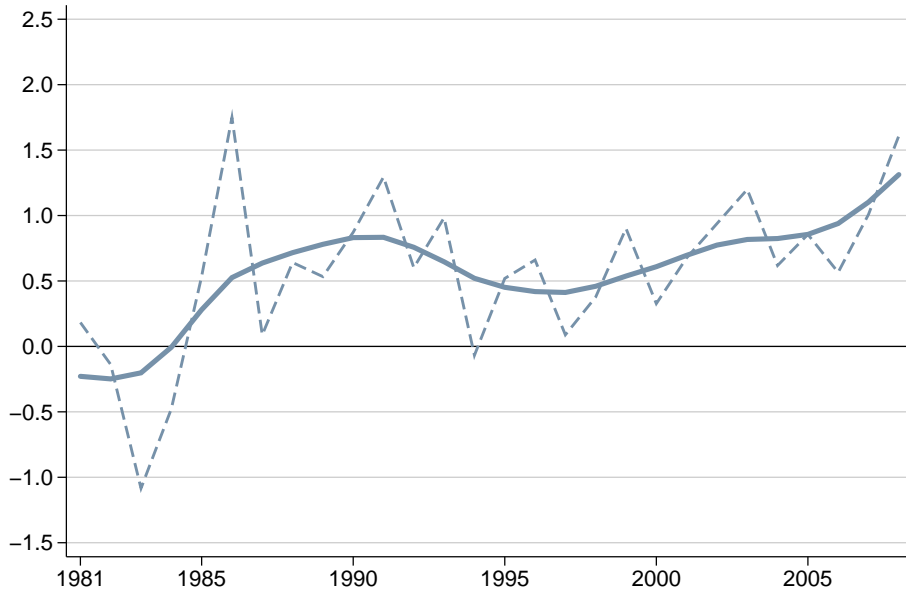
tuotekehitys- ja laadunvalvonta, (2) tietojenkäsittely, (3) myynti-, markkinointi- ja viestintätehtävät, (4) hallinto (hankinnat, laki-, vakuutus- ja verotusasiat, ympäristöasiat, taloushallinto, toimisto- ja sihteeripalvelut, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työturvallisuus sekä yritysturvallisuus) ja (5) tuotanto, rakentaminen ja kuljetus. Lisäksi kukin viidestä ryhmästä on jaettu neljään asemaan työn vaativuuden perusteella: (1) toimintojen johtaminen, (2) erityisasiantuntijat, (3) asiantuntijat ja (4) asiainhoitajat. Jokaisen teollisuuden sopimusalan pohjalta muodostetun toimialan osalta toimihenkilöt on siis jaettu kaikkiaan 20 luokkaan.<sup>3</sup> Teollisuuden työntekijät on samaa menetelmää hyödyntäen jaettu omiin ryhmiin, joiden lukumäärä vaihtelee toimialoittain 3–21 ryhmään. Palvelualoilla työskentelevien luokittelu poikkeaa teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden jaottelusta. Ryhmien määrä vaihtelee noin 10–50 välillä. Tosin joissakin näistä palvelualojen ryhmissä henkilöitä on erittäin vähän, joinakin vuosina ei ole yhtään henkilöä.<sup>4</sup> Koska henkilöiden luokittelu on tehty erikseen kullekin eri sopimusaloista luodulle toimialalle, laskelmissa on sallittu se mahdollisuus, että tuottavuus vaihtelee myös toimialojen välillä.

Kuviossa 5.1 on esitetty tehtävärakenteiden muutoksen seurauksena tapahtunut työpanoksen vuosittainen laadun muutos kokonaisuudessaan teollisuuden sopimusaloista muodostetuilla toimialoilla (kuvion katkoviiva). Lisäksi kuvioon on piirretty Hodrick–Prescott -suotimen avulla laskettu trendiarvio eli aikasarjan tasoitus.<sup>5</sup>

Kuviosta nähdään kolme mielenkiintoista seikkaa. Ensiksi tehtävärakenteiden muutos alkoi kohottaa työpanoksen tuottavuutta 1980-luvun jälkipuoliskolla ennen 1990-luvun alun talouskriisiä. Tämä näyttäisi olevan linjassa sen aikaisemman havainnon kanssa, että toimipaikkarakenteiden muutoksen tuottavuusvaikutus alkoi vahvistua teollisuudessa ennen 1990-luvun lamaa (Maliranta, 2003). Toiseksi tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työpanoksen tuottavuuteen oli voimakkaimmillaan lamavuosina ja heikkeni elpymisen käynnistyttyä. Kolmanneksi tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työpanoksen tuottavuuden kasvuun alkoi voimistua 1990-luvun jälkipuoliskolla ja on vahvistunut viime vuosiin saakka. Viime vuosina tehtävärakenteiden muutos on voimistanut työn tuottavuuden kasvua noin yhdellä prosenttiyksiköllä vuodessa. Tätä lukua voi verrata esimerkiksi Suomen yrityssektorin vuosittaiseen tuottavuuskasvuun, joka kansantalouden tilinpitotietojen perusteella on ollut keskimäärin 3.5 prosenttia vuosina 1975–2008, eli tehtävärakenteiden muutos näyttäisi selittävän melkein kolmanneksen työn tuottavuuden kasvusta.

Kuviossa 5.2 on tarkasteltu teollisuuden toimialoja vielä erikseen. Se paljastaa, että kehitys on ollut sängen epäyhtenäistä erityisesti 2000-luvulla.

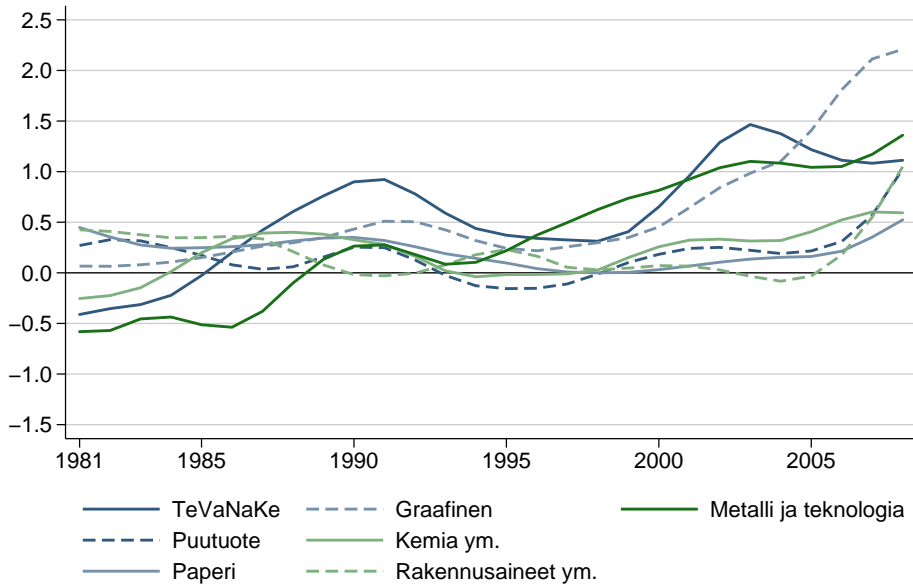
Kuvio 5.1 Tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työpanoksen tuottavuuteen (laatuun) teollisuudessa, %-yksikköä



Tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus on voimistunut erityisesti metalli- ja teknologiateollisuudessa, TeVaNaKe- (tekstiili-, vaatetus-, nahka-, ja kenkä-) teollisuudessa sekä graafisessa teollisuudessa.

Metalli- ja teknologiateollisuus on esimerkki alasta, jossa teknologinen kehitys on ollut hyvin voimakasta 1990-luvun jälkipuoliskolta alkaen. Tulokset tukevat näin näkemystä, jonka mukaan uusien teknologioiden käyttöönotto (esimerkiksi tietotekniikat) kohottaa tuottavuutta organisaatiomuutoksen kautta, jonka yksi keskeinen osa on tehtävärakenteiden muutos. Teknisen kehityksen seurauksena toimialan yrityksissä on luotu aikaisempaa tuottavampia ja korkeapalkkaisempia tehtäviä ja niissä on tuhoutunut matalan tuottavuuden ja palkan tehtäviä (ks. Bauer ja Bender, 2004). Graafisessa teollisuudessa, joka luetaan tyypillisesti tietotekniikkaa intensiivisesti käyttäväksi toimialaksi (ks. van Ark, Inklaar ja McGuckin, 2003), suhteellisesti eniten 2000-luvulla ovat lisääntyneet tietojenkäsittelyn tehtävät. Sama lähde luokittelee myös vaatetus-teollisuuden, ehkä hieman yllättäen, tietointensiiviseksi toimialaksi. Toisaalta vaatetusteollisuus on tässä osa TeVaNaKe-toimialaa, jonka työllisyys on supis-

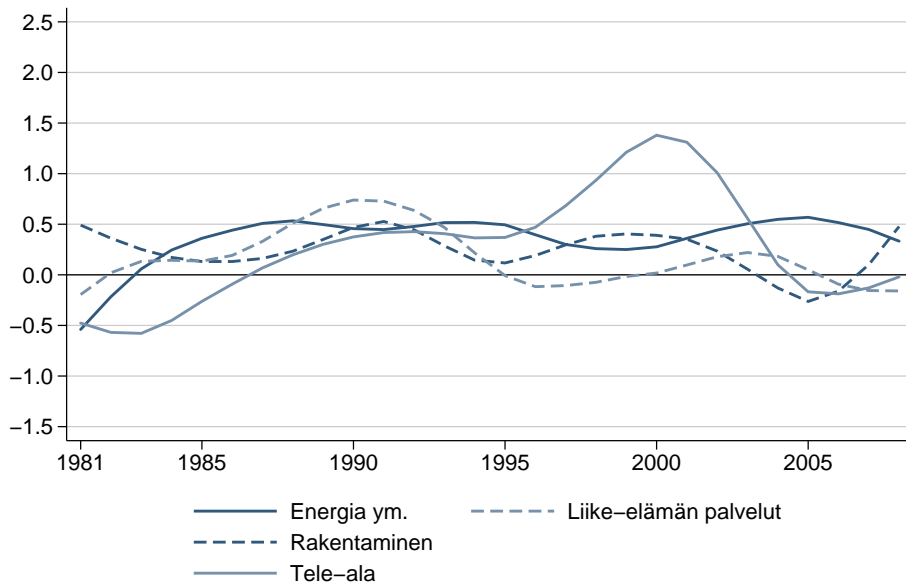
**Kuvio 5.2** Tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työpanoksen tuottavuuteen (laatuun) teollisuuden toimialoilla, %-yksikköä, Hodrick-Prezcott suotimella tasoitetulla aikasarjalla mitattuna



tunut voimakkaasti jo vuosikymmenien ajan osana kansainvälisen työnjaon syvenemistä. Itse asiassa tietojenkäsittelytehtävillä on ollut melko olematon vaikutus TeVaNaKe-toimialan työpanoksen tuottavuuden parantumiseen. Suurempi merkitys näyttää olleen sillä, että erilaiset työntekijätason tehtävät ovat voimakkaasti supistuneet, luultavasti ulkoistamisen seurauksena, kun taas samaan aikaan jotkut toimihenkilötason tehtävät kuten johtaminen, tutkimus ja tuotekehitys sekä laadunvalvontatehtävät ovat pikemminkin lisääntyneet. Palvelutehtävien osuus on siis kasvanut tällä perinteisellä teollisuuden alalla.

Kuviossa 5.3 tarkastellaan tehtävärakenteiden muutoksen vaikutusta työpanoksen tuottavuuteen eräillä muilla teollisuuden sopimusaloilla. Kaikilla näillä aloilla näyttää esiintyneen työpanoksen tuottavuutta kohottavaa tehtävärakenteiden muutosta erityisesti 1990-luvun alun lamavuosina. Sen jälkeen vaikutus on ollut yleisesti melko vähäistä. Eniten kiinnittää huomiota tele-alalla tapahtunut voimakas kasvuvaikutus 2000-luvun vaihteessa, jolloin alalla tapahtui voimakas murros.

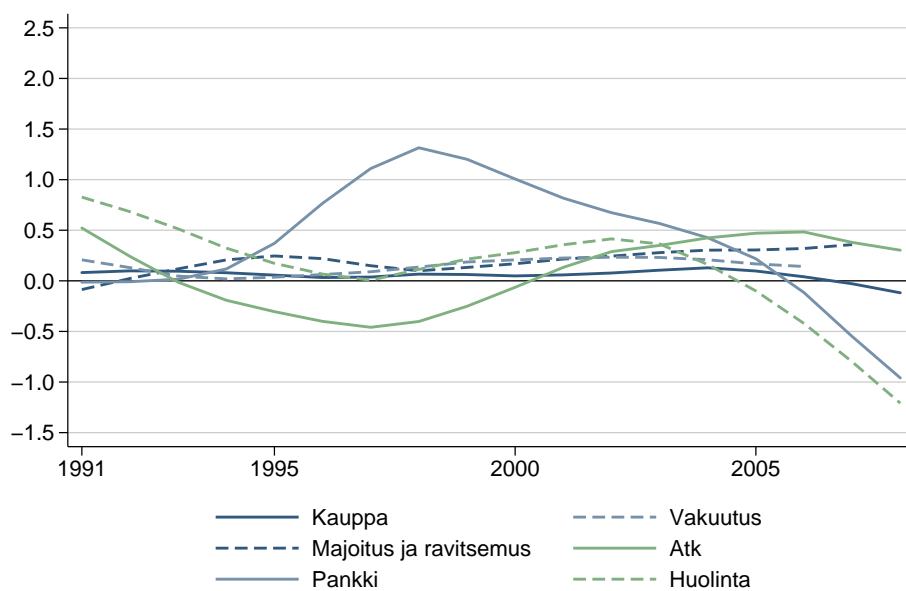
Kuvio 5.3 Tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työpanoksen tuottavuuteen (laatuun) eräillä aloilla, %-yksikköä, Hodrick–Prescott suotimella tasoitetulla aikasarjalla mitattuna



Lopuksi kuviossa 5.4 on esitetty kehitys eräillä palvelujen sopimusalan toimialoilla. Pankkisektorilla tapahtui 1990-jälkipuoliskolla voimakas työpanoksen tuottavuutta kohottanut tehtävärakenteiden muutos. Myös joillakin muilla aloilla on esiintynyt tuottavuusvaikutusta jonkin verran 1990-jälkipuoliskon jälkeen. Monilla palvelualoilla tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus on kuitenkin ollut keskimäärin melko vähäistä. Lisäksi kuviosta nähdään merkkejä siitä, että kehityssuunta on peräti kääntynyt laskuun aivan viime vuosina. Toisaalta on muistettava, että aikasarjojen päitä koskeviin trendilaskelmiin tulee yleensä suhtautua varoen (ks. esim. Lanne, 2007).

Yhteenvedona voidaan todeta, että tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työpanoksen laatuun ja sitä kautta tuottavuuteen on vaihdellut huomattavasti eri ajankohtien sekä toimialojen välillä. Erityisen voimakasta ja viime vuosina yhä voimistuvaa se on ollut eräillä teollisuuden toimialoilla.

Kuvio 5.4 Tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus työpanoksen tuottavuuteen (laatuun) eräillä palvelualoilla, %-yksikköä, Hodrick–Prescott suotimella tasoitetulla aikasarjalla mitattuna



## 5.2 TEHTÄVIEN RAKENTEESSA MERKITTÄVIÄ MUUTOKSIA

Tehtävärakenteiden muutos edellyttää palkansaajien liikkuvuutta joko yrityksen sisällä tai yritysten välillä. Seuraavassa tarkastellaan näitä liikkuvuuden molempia puolia sekä niihin liittyviä eräitä piirteitä hyödyntäen Tilastokeskuksen niin sanottua FLEED-aineistoa vuosilta 1990–2004.<sup>6</sup> Tämä aineisto koostuu keskenään yhdistettävissä olevista yritys-, toimipaikka- ja työntekijäaineistoista. Kuten edellä, myös tämä tarkastelu keskittyy yrityssektoriin. Mutta toisin kuin edellä, tässä katetaan periaatteessa kaikki yrityssektorin toimialat.<sup>7</sup>

Käytetyt tarkasteluajavälit ovat: 1990–1995, 1995–2000 ja 2000–2004. Tällä jaksotuksella on se etu, että näin voidaan tarkastella keskipitkän aikavälin rakenteellisia muutoksia kolmenlaisessa sangen erilaisessa taloustilanteessa: voimakkaan laskusuhdanteen aikana (1990–1995), lähes yhtä voimakkaan noususuhdanteen aikana (1995–2000) ja suhteellisen vakaan talouskehityksen

aikana (2000–2004).<sup>8</sup> Seuraavassa keskitytään erityisesti viimeisen ajanjakson tarkasteluun, mutta myös kahden muun ajanjakson tuloksia kommentoidaan.

Palkansaajat on luokiteltu seitsemään ammattiryhmään, jotka on kuvattu taulukossa 5.1.<sup>9</sup> Taustatietoja ammattiryhmittäin vuonna 2004 on esitetty taulukossa 5.2. Henkilöiden määrä on aineistossa reilu miljoona tarkastelujakson viimeisenä vuonna (2004). Suurin ammattiryhmä oli tuotantotyöntekijät. Toiseksi suurin oli itsenäistä tai monipuolista toimisto- ja myyntityötä tekevät alemmat toimihenkilöt, joita tässä kutsutaan lyhykäisyyden vuoksi asiantuntijoiksi. Palkkatason (veronalaiset työtulot per työkuukausi vuoden 2004 hinnoin) perusteella arvioituna ammattiryhmien järjestys noudattaa vaativuusjärjestystä muuten paitsi, että tuotantotyöntekijät näyttäisivät olevan ehkä noin yhden tason liian matalalla. Osin tämä voisi selittyä sillä, että tuotantotyöntekijöiden palkkatasoa on kohottanut kertyneiden yrityskohtaisten kokemusvuosien san-

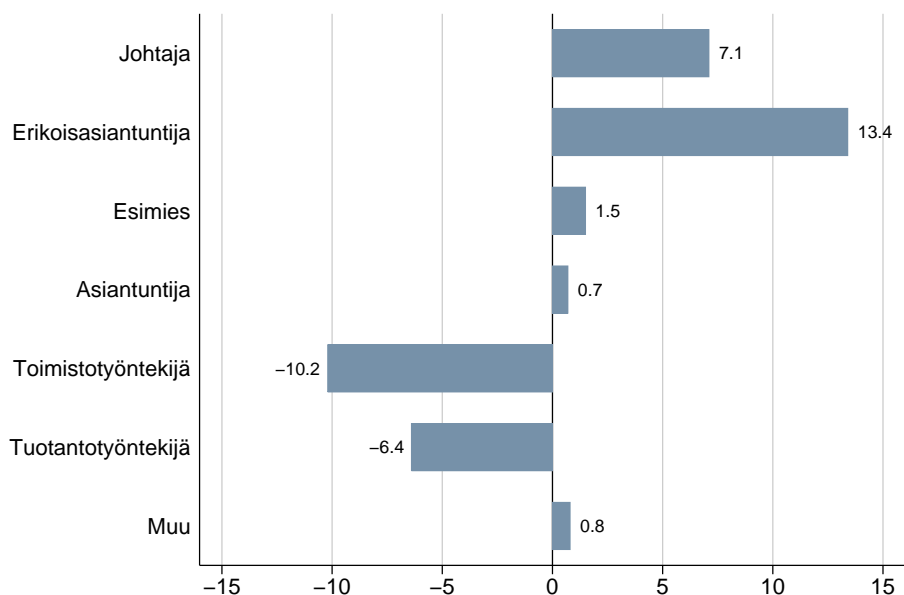
**Taulukko 5.1 Käytetyt ammattiryhmät ja niiden kuvaukset**

Ammattiryhmä	Kuvaus
Johtaja	Johtotehtävissä toimivat ylemmät toimihenkilöt
Erikoisasiantuntija	Valmistelu-, esittely-, tutkimus-, suunnittelu- ja opetustehtävissä toimivat sekä muut ylemmät toimihenkilöt
Esimies	Esimiestehtävissä työskentelevät alemmat toimihenkilöt
Asiantuntija	Itsenäistä tai monipuolista toimisto- tai myyntityötä tekevät alemmat toimihenkilöt
Toimistotyöntekijä	Epäitsenäistä tai rutiininomaista toimisto- tai myyntityötä tekevät alemmat toimihenkilöt
Tuotantotyöntekijä	Teollisuus- ja muut tuotantotyöntekijät
Muut	Jakelu- ja palvelu- sekä muut työntekijät

**Taulukko 5.2 Taustatietoja ammattiryhmittäin, vuosi 2004**

Ammattiryhmä	Lukumäärä (tuhatta)	%-osuus	Kuukausi- palkka	Kouluvuodet	Ikä	Yrityskohtainen työkokemus
Johtaja	48	4.7	4 862	14.8	45.0	10.8
Erikoisasiantuntija	126	12.3	3 759	15.3	40.8	9.0
Esimies	85	8.3	3 047	13.6	42.0	11.2
Asiantuntija	219	21.4	2 444	12.6	40.7	9.6
Toimistotyöntekijä	51	5.0	2 296	12.7	41.1	9.6
Tuotantotyöntekijä	336	32.9	2 430	11.3	40.2	11.2
Muut	157	15.3	2 111	11.1	39.3	7.3
Kaikki	1 022	100	2 706	12.5	40.7	9.9

Kuvio 5.5 Ammattirakenteen muutos (%) vuosien 2000 ja 2004 välillä yrityssectorilla



gen suuri määrä. Silmiin pistävää on myös se, että johtajien keskimääräinen koulutus vuonna 2004 (14.8 vuotta) oli matalampi kuin erikoisasiantuntijoiden (15.3 vuotta).

Kuviossa 5.5 on esitetty ammattirakenteen muutos vuosien 2000 ja 2004 välillä. Nähdään, että voimakkaimmin työllisyys on kasvanut korkeapalkkaisimmassa ammattiryhmässä eli erikoisasiantuntijoiden ja johtajien ryhmässä. Samansuuntainen tulos havaitaan myös tämän kirjan luvussa 9. Kasvua on tapahtunut myös kaikkein matalimman palkan ammattiryhmässä ('muu'). Kuvio antaa siksi hieman tukea myös muualla tehtyyn havaintoon U:n muotoisesta tehtävien rakennemuutoksesta eli siitä, että tehtävät ovat vähentyneet erityisesti vaativuudeltaan välitason tehtävissä (ks. Goos ja Manning, 2007). Tosin Suomessa alimman tehtäväryhmän kasvu on ollut ainakin näin mitattuna melko vähäistä.

Liikkuvuuden tunnuslukuna käytetään usein työntekijävirran astetta, joka on periodin aikana tapahtuneiden rekrytointien ja irtisano(utu)misten summa jaettuna ajanjakson keskimääräisellä työllisyydellä (Ilmakunnas ja Maliranta, 2008). Kuten Maliranta (2009b, ss. 2–6) osoittaa, työntekijöiden liikkuvuus tehtävätasolla voidaan jakaa neljään osatekijään:

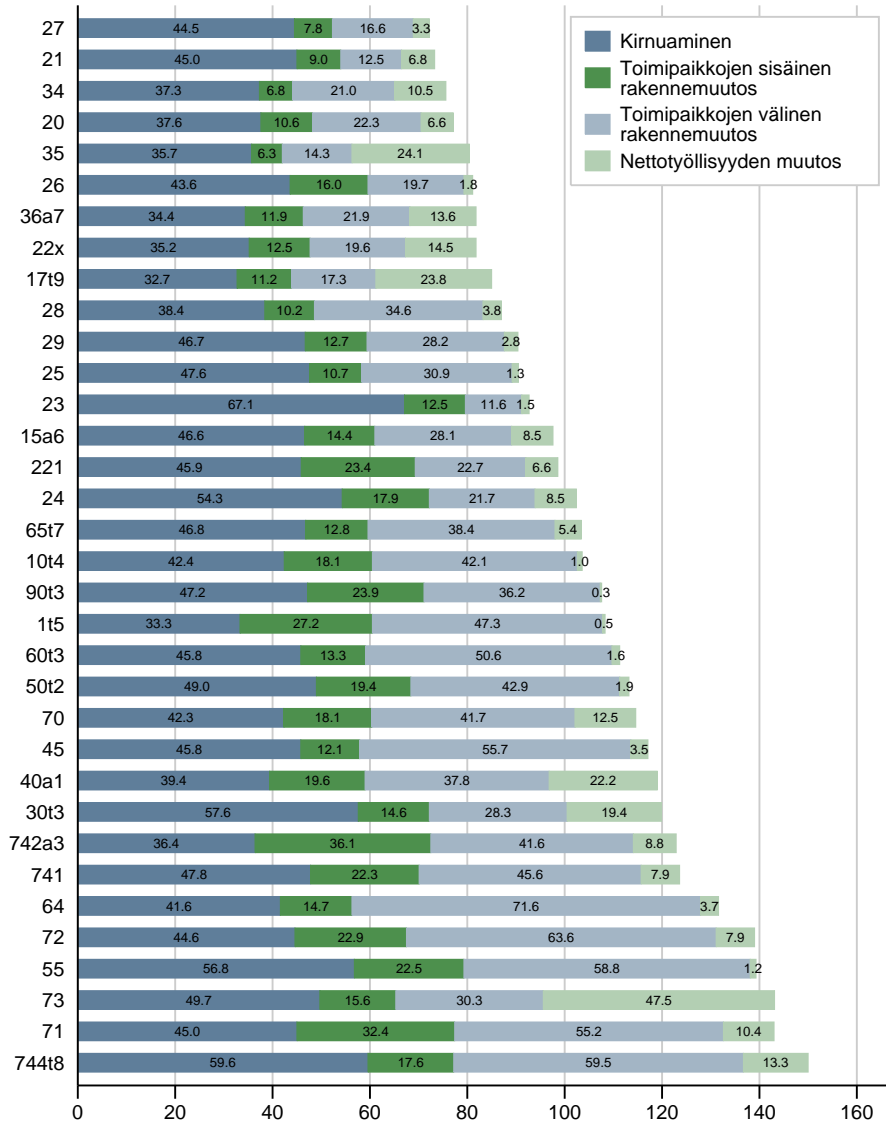
- 1) *Nettotyöllisyyden muutokseen.* Jos toimialan työllisyys on kasvanut, niin ainakin joku on pitänyt rekrytoida. Jos työllisyys on sitä vastoin vähentynyt, niin ainakin jonkun on täytynyt lähteä.
- 2) *Toimipaikkojen väliseen rakennemuutokseen* (eli 'ylimääräisiin' työpaikka-virtoihin toimipaikkojen välillä). Vaikka toimialan työllisyys olisi pysynyt muuttumattomana, niin palkansaajien liikkuvuutta on pitänyt tapahtua siinä tapauksessa, että joissakin toimipaikoissa on syntynyt ja toisissa tuhoutunut työpaikkoja (eli toimipaikkarakenteet ovat muuttuneet).
- 3) *Toimipaikkojen sisäiseen rakennemuutokseen.* Vaikka kaikki toimipaikat olisivat pysyneet samankokoisina (ja toimialan työllisyys siis muuttumattomana), palkansaajien liikkuvuutta on pitänyt tapahtua, jos toimipaikkojen tehtävärakenteet ovat muuttuneet. Tämä on voinut tapahtua joko toimipaikan sisäisenä tai toimipaikkojen välisenä liikkuvuutena tehtäväryhmien välillä.
- 4) *Palkansaajien 'kirnuamiseen'* saman toimipaikan samoissa tehtävissä. Osa palkansaajien liikkuvuudesta voi olla sitä, että tietyn toimipaikan tiettyyn tehtävään samaan aikaan tulee ja sieltä lähtee työntekijöitä, eli tapahtua kiertoa.

Kuviossa 5.6 on esitetty liikkuvuuden neljä osatekijää näin eriteltyinä toimialoittain. Toimialakuvaukset on esitetty yksityiskohtaisesti tämän luvun liitetäulukossa A5.2. Kuvioista ilmenevät muun muassa seuraavat seikat. Palkansaajien liikkuvuus vaihtelee merkittävästi toimialoittain. Tehdasteollisuuden aloilla (TOL 15–37) se on yleisesti ottaen vähäisempää kuin palveluissa. Tehdasteollisuuden aloista yksi merkittävä poikkeus on kuitenkin elektroniikkateollisuus (TOL 30–33), jossa palkansaajien liikkuvuus on suurta erityisesti kirnuamisen vuoksi. Alalla työskentelevien ominaisuudet kuten nuori ikä saattavat osaltaan selittää tätä tulosta.

Merkittävimmät toimialoittaiset erot esiintyvät toimipaikkarakenteiden muutoksessa. Tehdasteollisuudessa tämä osatekijä on yleisesti ottaen ollut melko pieni verrattuna palvelualoihin. Tämä on kiinnostava tulos siinä mielessä, että toimipaikkojen välisen rakennemuutoksen on todettu olevan merkittävä toimialojen tuottavuuslähde erityisesti tehdasteollisuuden toimialoilla (Maliranta, 2003). Toisaalta myös toimipaikkojen sisäinen tehtävärakenteiden muutos on ollut melko merkittävä palkansaajien liikkuvuuden osatekijä erityisesti eräillä palvelualoilla kuten teknisissä palveluissa (TOL 742–743). Tehdasteollisuuden aloista toimipaikkojen sisäinen tehtävärakenteiden muutos on ollut voimakkainta kustantamisessa (TOL 221). Tämä tulos antaa lisävalaistusta yhdelle kuvioista



Kuvio 5.6 Palkansaajien liikkuvuuden osatekijöiden osuudet (%) toimialoittain ajanjaksolla 2000–2004



Toimialojen tunnukset on kuvattu tämän luvun liitetaulukossa A5.2.

5.2 tehdylle löydökselle: graafisella alalla tehtävärakenteiden muutos on ollut poikkeuksellisen voimakkaasti tuottavuutta vahvistavaa 2000-luvun alussa.

## 5.3 TEHTÄVIEN VÄLISET SIIRTYMÄT JA NIISTÄ KOITUVAT PALKKAHYÖDYT VAIHTELEVAT SUURESTI VAATIVUUS-TASON JA SUHDANTEIDEN MUKAAN

Taulukossa 5.3 tarkastellaan henkilöiden siirtymiä ammattiryhmästä toiseen vuosien 2000 ja 2004 välillä. Tarkastelussa keskitytään niihin palkansaajiin, jotka olivat kumpanakin vuonna yrityssectorilla töissä. Ylemmässä paneelissa kuvataan samassa toimipaikassa jatkaneiden siirtymiä ja alemmassa puolestaan myös toimipaikkaa vaihtaneiden siirtymiä.<sup>10</sup> Pääosa palkansaajista on jatkanut neljän vuoden päästä samassa ammattiryhmässä, mutta varsinkin toimihenkilötehtävissä on niin ikään tapahtunut merkittävä määrä siirtymiä (ks. myös tämän kirjan luku 9). Yleensä siirtymät ovat kuitenkin tapahtuneet viereisiin ryhmiin.

**Taulukko 5.3 Palkansaajien siirtymät (%) ammattiryhmien välillä ajanjaksolla 2000–2004 yrityssectorilla**

Ammattiryhmä vuonna 2000	TOIMIPAIKASSAAN JATKAVAT (54 % havainnoista)						
	Ammattiryhmä vuonna 2004						
	Johtaja	Erikois- asiantuntija	Esimies	Asiantuntija	Toimisto- työntekijät	Tuotanto- työntekijät	Muut
Johtaja	<b>72.1</b>	16.0	3.3	6.6	0.8	0.8	0.4
Erikoisasiantuntija	7.6	<b>70.1</b>	10.3	8.7	1.8	1.1	0.4
Esimies	4.4	14.4	<b>62.4</b>	8.0	1.2	7.1	2.5
Asiantuntija	2.3	6.1	4.0	<b>81.6</b>	2.9	1.3	1.8
Toimistotyöntekijät	1.6	6.9	3.5	15.7	<b>66.1</b>	4.2	2.0
Tuotantotyöntekijät	0.4	0.9	2.6	1.1	0.6	<b>92.5</b>	2.0
Muut	0.7	0.8	2.2	3.6	1.1	5.0	<b>86.6</b>

Ammattiryhmä vuonna 2000	TOIMIPAIKKAA VAIHTANEET (46 % havainnoista)						
	Ammattiryhmä vuonna 2004						
	Johtaja	Erikois- asiantuntija	Esimies	Asiantuntija	Toimisto- työntekijät	Tuotanto- työntekijät	Muut
Johtaja	<b>56.5</b>	23.5	5.3	11.1	1.4	1.0	1.2
Erikoisasiantuntija	8.2	<b>66.4</b>	10.4	11.0	2.0	1.2	0.9
Esimies	6.0	18.4	<b>50.4</b>	12.3	2.6	6.8	3.6
Asiantuntija	3.2	10.7	5.5	<b>67.9</b>	5.8	3.0	4.0
Toimistotyöntekijät	2.1	13.1	4.3	20.1	<b>51.9</b>	3.5	5.0
Tuotantotyöntekijät	0.7	3.3	3.9	4.8	3.0	<b>74.8</b>	9.5
Muut	1.1	3.3	3.2	8.4	5.2	10.3	<b>68.4</b>

Esimerkiksi samassa toimipaikassa jatkavista esimiehistä runsaat 14 prosenttia on kohonnut erikoisasiantuntijaksi neljän vuoden sisällä. Toimipaikkaa vaihtaneista esimiehistä erikoisasiantuntijaksi on kohonnut vieläkin suurempi osa, yli 18 prosenttia. Taulukosta nähdään myös, että johtajaksi kohotaan yleensä erikoisasiantuntija- tai esimiestehtävistä.

Taulukossa 5.4 tarkastellaan siirtymien yhteydessä tapahtuneita keskimääräisiä palkanmuutoksia. Nämä ovat mielenkiintoisia muun muassa siitä syystä, että neoklassisten oletusten perusteella ne kertovat samalla palkansaajien tuottavuuden muutoksista. Taulukosta nähdään kaksi tärkeää seikkaa. Ensiksi ajanjaksolla 2000–2004 toimipaikassaan jatkavilla on yleensä ollut jonkin verran suuremmat palkankorotukset kuin toimipaikkaa vaihtaneilla. Voimakkaan työllisyyskasvun vuosina 1995–2000 tilanne oli tässä suhteessa päinvastainen. Tuolloin toimipaikkaa vaihtaneiden palkat kohosivat huomattavasti enemmän

**Taulukko 5.4** Reaalisten kuukausipalkkojen keskimääräinen muutos (%) ajanjaksolla 2000–2004 yrityssectorilla

Ammattiryhmä vuonna 2000	TOIMIPAIKASSAAN JATKAVAT Ammattiryhmä vuonna 2004						
	Johtaja	Erikois- asiantuntija	Esimies	Asiantuntija	Toimisto- työntekijät	Tuotanto- työntekijät	Muut
Johtaja	<b>15.4</b>	14.2	15.5	13.1	14.9	11.2	6.5
Erikoisasiantuntija	18.9	<b>14.9</b>	16.1	15.6	12.2	12.3	8.2
Esimies	19.7	17.7	<b>13.7</b>	13.1	14.1	12.9	14.2
Asiantuntija	24.1	20.9	25.3	<b>15.5</b>	15.2	17.3	14.5
Toimistotyöntekijät	23.6	20.3	19.6	17.2	<b>14.4</b>	14.1	14.8
Tuotantotyöntekijät	21.3	21.7	15.6	18.6	17.2	<b>12.4</b>	13.7
Muut	21.3	17.6	17.9	16.4	16.3	12.8	<b>14.2</b>

Ammattiryhmä vuonna 2000	TOIMIPAIKKAA VAIHTANEET Ammattiryhmä vuonna 2004						
	Johtaja	Erikois- asiantuntija	Esimies	Asiantuntija	Toimisto- työntekijät	Tuotanto- työntekijät	Muut
Johtaja	<b>10.3</b>	6.4	13.3	5.9	-11.6	-5.2	-13.9
Erikoisasiantuntija	16.1	<b>11.5</b>	13.6	10.1	4.0	11.3	-13.4
Esimies	17.1	12.6	<b>9.1</b>	8.4	-0.5	3.5	-4.2
Asiantuntija	16.7	18.6	22.6	<b>8.7</b>	6.2	11.0	0.4
Toimistotyöntekijät	24.0	22.5	23.9	11.3	<b>10.0</b>	12.9	5.5
Tuotantotyöntekijät	16.3	16.9	13.8	3.9	2.5	<b>4.9</b>	-1.9
Muut	21.7	28.8	16.6	12.4	16.7	8.5	<b>7.0</b>

ja erityisesti niissä tapauksissa, kun siirtymään liittyi myös ammattiaseman kohoaminen johtajaksi tai erityisasiantuntijaksi (Maliranta, 2009b, s. 14).<sup>11</sup>

Toinen havainto on se, että odotuksen mukaisesti niiden palkat ovat nousseet eniten, joiden ammattiasema on kohonnut. Sen sijaan ammattiaseman aleneminen ei näytä keskimäärin johtavan samansuuruiseen palkkojen alenemiseen, mikä myös havaitaan luvun 9 tuloksissa. Palkkojen muutokset ovat siis tässä suhteessa epäsymmetriset. Palkkamuuoksia tulkittaessa on toki otettava huomioon se, että työpaikan vaihdoista osa on vapaaehtoisia ja osa irtisanomisen seurauksia ja että näiden suhde vaihtelee suhdanteiden mukaan.

## 5.4 LOPPUPÄÄTELMÄT JA KESKUSTELUA

Aikaisemmissa suomalaisissa tutkimuksissa on selvitelty sektori-, toimiala-, yritys- ja toimipaikkarakenteiden muutosten vaikutusta tuottavuuden ja talouden kasvuun (ks. Maliranta, 2003; Aulin-Ahmavaara, 2009). On myös tutkittu henkilöstön koulutus-, ikä- tai sukupuolirakenteiden muutoksia, näiden muutosten mikrotason (eli yritys-, toimipaikka- ja henkilötason) mekanismeja sekä taustalla olevia tekijöitä (ks. Vainiomäki, 1999; Huttunen, 2005). Lisäksi on myös arvioitu henkilöstörakenteiden muutoksen vaikutusta työpanoksen laatuun ja tätä kautta tuottavuuteen (ks. Jalava, 2002; Maliranta, 2003; Aulin-Ahmavaara, 2009). Sen sijaan tehtävärakenteiden muutosta ja sen vaikutusta on tutkittu huomattavasti vähemmän. Vainiomäki (1999) on käyttänyt työntekijä-toimihenkilö -jaottelua rakennemuutoksen tarkasteluissaan. Honkapohja, Koskela, Leibfritz ja Uusitalo (2009, s. 109) tarkastelevat ammattiryhmien palkkatason ja vuosien 1990–2000 välisen työllisyyden muutoksen välistä yhteyttä ja havaitsevat ammattirakenteiden muuttuneen korkeapalkkaisten ammattien suuntaan.

Näissä aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole kuitenkaan pyritty arvioimaan sitä, kuinka suuri tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus on ollut yhtäältä tuottavuuteen ja toisaalta henkilöstön liikkuvuuteen ja sitä kautta palkkarakenteeseen. Niissä ei ole myöskään tarkasteltu kehityksen käännteitä tai toimialoittaisia eroja. Tosin Maliranta, Mohnen ja Rouvinen (2009) käyttävät apuna ammattiryhmittäistä jaottelua tutkiessaan sitä, miten työntekijöiden liikkuvuus on yhteydessä yrityksen tuottavuuden kasvuun ja liittyykö tähän teknologisen tiedon leviämistä yritysten välillä.

Tehtävärakenteiden tutkimukselle on kuitenkin tarvetta monesta syystä, joista yksi keskeisimpiä on palkkarakenteen muutosten parempi ymmärtäminen.

Sekä tieto- ja viestintäteknologiaa että globalisaatiota koskeva viimeaikainen kirjallisuus on kiinnittänyt huomiota tehtävärakenteiden muutokseen liittyviin kysymyksiin. Niinpä on esimerkiksi esitetty, että tieto- ja viestintäteknologian tuottavuusvaikutukset eivät tule kunnolla näkyviin, ellei yrityksessä samalla toteuteta organisatorisia muutoksia (Bresnahan, Brynjolfsson ja Hitt, 2002). Tehtävärakenteiden muutos ja sitä kautta henkilöstön liikkuminen on yksi osa näitä muutoksia.

Globalisaation kehitys on johtanut yhä merkittävämpään kansainväliseen työnjakoon. Tämän kirjan luvun 4 analyysit kertovat, että globalisaatio on vaikuttanut toimipaikkarakenteisiin tavalla, joka toimialatasolla näkyy pääomatulojen osuuden kasvuna (työtulo-osuuden kustannuksella). Globalisaation vaikutukset näyttävät kuitenkin menevän tätä syvemmälle. Pohjimmaisena syynä tähän on se, että koordinointi- ja kommunikaatiokustannusten alentumisen seurauksena yritykset kykenevät ulkoistamaan monia erilaisia tehtäviä ulkomaille. Maiden tuotanto ei enää keskity niinkään tietyille toimialoille tai tiettyihin tuotteisiin kuten aikaisemmin, vaan tiettyihin toimintoihin (tai tehtäviin) tuotteiden arvoketjussa (Baldwin, 2006). Jos aikaisemmin globalisaatio on jakanut aloja, yrityksiä tai toimipaikkoja voittajiin ja häviäjiin, jakolinja on siis siirtymässä yhä selvemmin erilaisten tehtävien välille.

Tämä luonnollisesti vaikuttaa talouden kasvun mekanismeihin. Kansakunnan vauraus riippuu yhä enemmän siitä, kuinka paljon arvonlisää muodostuu niissä arvoketjun tehtävissä, joihin sen palkansaaajat kansainvälisessä työnjaossa osallistuvat. Toimialarakenteita tarkastelemalla ei siis enää päästä kunnolla käsiksi vaurauden kasvun lähteisiin. Siksi analyysiä pitäisi alkaa kohdistaa tarkemmin sinne, missä vaurauden kasvun lähteet ovat, eli tehtävärakenteisiin ja niiden muutoksiin.

Tässä luvussa esitetyt tulokset kertovat, että tehtävärakenteiden muutoksella on ollut merkittävä vaikutus vaurauden kasvuun, mutta vaikutus on rajoittunut lähinnä tiettyihin ajanjaksoihin ja tietyille toimialoille Suomen yritys sektorilla. Useilla aloilla tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus voimistui 1980- ja 1990-luvun vaihteessa. Voimistuminen oli yleisesti ottaen kuitenkin väliaikainen ja ilmeisesti liittyi 1980-luvun rakennemuutokseen sekä 1990-luvun alun talouskriisiin. Erityisen selvä vaikutuksen voimistuminen oli tehdasteollisuuden aloilla. Näyttää siltä, että tältä osin kehitys on ilmeisesti liittynyt ainakin osin tuottavuutta vahvistavaan toimipaikkarakenteiden muutokseen eli niin sanottuun 'luovaan tuhoon', sillä myös se oli vahvimmillaan monilla tehdasteollisuuden aloilla vuosina 1985–1995 (ks. Maliranta, 2003, 2009a).

Useimmilla aloilla tehtävärakenteiden muutoksen vaikutus väheni 1990-luvun puolivälin tienoilla, mutta alkoi voimistua uudestaan 1990-luvun jälkipuoliskolla erityisesti erällä tehdasteollisuuden aloilla. Näitä aloja olivat etenkin teknologiateollisuus, tekstiili-, vaatetus-, nahka- ja kenkäteollisuus sekä graafinen teollisuus. Kaikki nämä alat ovat sellaisia, joita on koskettanut joko nopea teknologinen kehitys tai globalisaatiosta seurannut rakennemuutos.

On esitetty eriäviä käsityksiä siitä, kuinka vahvana tietoteknisen kehityksen murros tulevaisuudessa jatkuu (ks. Stiroh, 2008; Gordon, 2009). Globalisaatio näyttää ainakin etenevän syventäen työnjakoa yhä useampien toimialojen sisällä. Sekä teknologinen kehitys että syvenevä globalisaatio molemmat muuttavat niin toimialojen sisäisiä toimipaikkarakenteita kuin myös toimipaikkojen sisäisiä tehtävärakenteita. Molemmat rakennemuutokset edellyttävät työmarkkinoilta jatkuvaa sopeutumista palkansaajien liikkuvuuden muodossa.

Teknologisen kehityksen ja globalisaation tuottavuusvaikutukset riippuvat rakennemuutoksen tehokkuudesta. Toimialan tuottavuus kohoaa parhaiten silloin, kun tuotannontekijät kohdentuvat uutta teknologiaa tehokkaasti hyödyntäviin toimipaikkoihin. Toimipaikan (tai yrityksen) tuottavuus puolestaan paranee parhaiten silloin, kun teknologioiden käyttöönoton yhteydessä toteutetaan organisatorisia uudistuksia. Ne yleensä pitävät sisällään myös merkittäviä tehtävärakenteiden muutoksia ja siksi edellyttävät myös henkilöstön kouluttamista (Maliranta ja Asplund, 2007).

Tässä luvussa esitetyt tulokset ovat osoittaneet, että sekä palkansaajien liikkuvuuden intensiteetti että liikkuvuuden taustalla olevat mekanismit vaihtelevat merkittävästi toimialojen välillä. Yleisesti ottaen turbulenssi on 2000-luvun alussa ollut suurinta palvelujen aloilla, mikä vastaa aikaisemmissa työpaikka- ja työntekijävirtatarkasteluissa tehtyä havaintoa. Toisaalta aikaisempien tutkimuksien perusteella tämä kehitys ei ole näkynyt tuottavuutta vahvistavana rakennemuutoksena tai nopeana tuottavuuden kasvuna ylipäätään näillä aloilla. Tämän luvun tulokset eivät myöskään antaneet paljon merkkejä siitä, että tehtävärakenteiden muutoksella olisi ainakaan toistaiseksi ollut kovin merkittävä työpanoksen laatua kohottava vaikutus palvelualoilla.

Tehtävärakenteiden muutokset ovat tärkeitä myös talouden ansiotason kehityksen kannalta. Keskimääräiset ansiot voivat kohota osin siitä syystä, että korkeapalkkaisten tehtävien suhteellinen osuus kasvaa. Nykyisin käytössä oleva ansiotasoindeksi ei ota tätä kovin hyvin huomioon ja on siis tässä suhteessa mahdollisesti harhainen (ks. Tilastokeskus, 2009, s. 7). Tämän luvun tulokset viittaavat siihen, että tällaista harhaa on. Toisaalta se näyttää vaihtelevan yli ajan ja myös toimialojen välillä. Tulos on siinä mielessä tärkeä, että ansiotasoindeksi

on yksi sopimusaloittaisten työehtosopimusneuvottelujen keskeisistä taustamateriaaleista.

Lisäksi tulokset kertovat, että tehtävärakenteiden muutos on tarjonnut monille mahdollisuuden ylenemiseen ja palkkojen nopeaan kohottamiseen. Tätä kautta myös koko talouden vauraus on lisääntynyt. Lisääntyvä vauraus tarjoaa mahdollisuuksia kehittää julkisia palveluja ja sosiaaliturvaa ja näin lievittää rakennemuutoksen kielteisiä sivuvaikutuksia.

Sekä aikaisempi kirjallisuus että tässä esitetyt tulokset kertovat tehtävärakenteiden muutoksesta kertovan perustiedon tärkeydestä. Tämän luvun tarkasteluissa käytetyt aineistot eivät ole kuitenkaan kaikilta osin ihanteelliset tällaisen laajapohjaisen perustiedon tuottamiseksi. Puutteita esiintyy yhtäältä aineistojen kattavuudessa (sekä yrityssektorin pienten yritysten että koko julkisen sektorin henkilökunta puuttuu) ja toisaalta tietojen yhtenäisyydessä yli ajan (aikasarjoissa on ongelmallisia katkoksia) ja toimialojen välillä (teollisuuden ja palvelujen alojen ammattiluokitukset ovat erilaisia). Näiden puutteiden vuoksi tässä esitettyjä tuloksia on tietoisesti tulkittu joissain määrin varovaisesti. Tulevaisuutta ajatellen Tilastokeskuksen palkkarakenneaineisto tulee kuitenkin tarjoamaan lupaavia lähtökohtia tämän luvun tarkastelujen toistamiseen ja tarkistamiseen sekä analyysin laajentamiseen monin tavoin. Palkkarakenneaineiston ammattirakenneluokitus tarjoaa lisäksi mahdollisuuden ryhmitellä ammatteja monipuolisella tavalla, esimerkiksi sen suhteen, miten rutiininomaisia tehtävät ovat tai kuinka paljon interaktiivisuutta ne edellyttävät (ks. Autor, Levy ja Murnane, 2003; Becker, Ekholm ja Muendler, 2009).

## Liitetaulukko A5.1 Käytetty toimialaluokitus

Toimiala	EK:n sopimusala	Sopimusryhmät
TeVaNaKe	Teollisuus	Tekstiili, vaatetus, nahka ja kenkä
Puutuoteteollisuus	Teollisuus	Puusepänteollisuus, mekaaninen metsäteollisuus
Paperi	Teollisuus	Paperiteollisuus, pahvi- ja paperituotteet, muut paperialat
Graafinen	Teollisuus	Graafinen teollisuus
Kemia ym.	Teollisuus	Autorenkas, kemianteollisuus, kemiallistekninen teollisuus, öljynjalostus, kemian perusteollisuus, kumiala
Rakennusaineet ym.	Teollisuus	Lasiteollisuus, lasikeraaminen teollisuus, rakennusaineteollisuus, tiili-teollisuus, kivenjalostusteollisuus, betonteollisuus, muu rakennus-aineteollisuus, betonituoteala, autolasi/kuvastinteollisuus, hehku-lampputeollisuus, posliiniteollisuus
Metalli ja teknologia	Teollisuus	Teknologia-teollisuus, jalometalliteollisuus
Energia ym.	Teollisuus	Energia-ala, kunnalliset energiayhtiöt
Rakentaminen	Teollisuus	LVI-ala, asfalttiala, vedeneristysala, asfalttiala, sähköasennusala, teollinen eristysala, näyttelyrakenteiden asennusala, talonrakennusala, maalausala, maa/vesirakennusala, lasitus/hiomoala
Tele-ala	Teollisuus	Tele-ala, posti- ja teleliikenne, Sonera
Liike-elämän palvelut	Teollisuus	Konsulttiala
Kauppa	Palvelu	E-työnantajat, SOK:n työnantajat, erikoiskauppa, T-työnantajat, K-työnantajat, kioskikauppa, muu vähittäiskauppa, myynnin edistämisyrietykset, tukkukauppa, apteekkien työntantajaliitto
Hotelli ja ravitsemus	Palvelu	Hotelli- ja ravitsemusalan yrittäjät, hotelli- ja ravitsemusala (sitoutumattomat), hotelli- ja ravitsemusala (ketjut), SHR/yksityinen yritys, SHR muu, hotelli- ja ravintola-ala (työnantajaliitto)
Pankki	Palvelu	Osuuspankit, muut pankit, säästöpankkialan työntantajyhdistys
Vakuutus	Palvelu	Vakuutusala
Atk	Palvelu	Atk-palveluyrietykset
Huolinta	Palvelu	Huolinta-ala



## Liitetaulukko A5.2 Toimialaluokitus

NACE	Toimialakuvaus
1t5	Maatalous, riistatalous ja metsätalous; kalatalous
10t4	Kaivostoiminta ja louhinta
15a6	Elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus
17t9	Tekstiilien ja tekstiilituotteiden valmistus; nahan ja nahkatuotteiden valmistus
20	Sahatavaran, puutuotteiden sekä korkki- ja punontatuotteiden valmistus pl. huonekalut
21	Massan, paperin ja paperituotteiden valmistus
221	Kustantaminen
22x	Painaminen ja siihen liittyvät palvelut; tallenteiden jäljentäminen
23	Koksin, öljytuotteiden ja ydinpolttoaineen valmistus
24	Kemikaalien, kemiallisten tuotteiden ja tekokuitujen valmistus
25	Kumi- ja muovituotteiden valmistus
26	Ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus
27	Metallien jalostus
28	Metallituotteiden valmistus pl. koneet ja laitteet
29	Koneiden ja laitteiden valmistus
30t3	Konttori- ja tietokoneiden valmistus; muu sähkökoneiden ja -laitteiden valmistus; radio-, televisio-, tietoliikennevälineiden valmistus; lääkintäkojeiden, hienomekaanisten kojeiden ja optisten instrumenttien sekä kellojen valmistus
34	Autojen ja perävaunujen valmistus
35	Muu kulkuneuvojen valmistus
36a7	Huonekalujen valmistus; muu valmistus; kierrätys
40a1	Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto
45	Rakentaminen
50t2	Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen sekä henkilökohtaisten esineiden ja kotitalousesineiden korjaus
55	Majoitus- ja ravitsemistoiminta
60t3	Kuljetus ja varastointi
64	Posti- ja teleliikenne
65t7	Rahoitustoiminta
70	Kiinteistöalan palvelut
71	Kulkuneuvojen, koneiden ja laitteiden vuokraus ilman käyttäjää sekä kotitaloustavaroiden vuokraus
72	Tietojenkäsittelypalvelu
73	Tutkimus ja kehittäminen
741	Lainopillinen ja taloudellinen konsultointi; hallintayhtiö
742a3	Tekninen palvelu; tekninen testaus ja analysointi
744t8	Mainospalvelut; työnvälitys ja henkilöstön hankinta; etsivä-, vartiointi- ja turvallisuuspalvelu; siivous; muut palvelut liike-elämälle
90t3	Ympäristöhuolto; järjestötoiminta; virkistys-, kulttuuri- ja urheilutoiminta; muut palvelut

Selitykset: Esimerkiksi 10t4 tarkoittaa toimialoja 10–14 ja 15a6 tarkoittaa toimialoja 15 ja 16. 22x tarkoittaa 'muuta' 22-alkuisia toimialoja.

## VIITTEET

- <sup>1</sup> Neoklassisiin oletuksiin nojautuen tuloksille voidaan antaa myös taloustieteellinen tulkinta (esim. Balk, 2008). Jos työmarkkinat toimivat kilpailullisesti, ryhmien suhteelliset palkat kertovat niiden suhteelliset rajatuottavuudet. Työpanoksen laadun parantuminen kohottaa rajatuottavuutta, mikä lisää tuotantoa. Työpanoksen laadun muutos on siis työn tuottavuuden ja talouskasvun yksi lähde (ks. OECD (2001), jossa tässä käytetty menetelmä on kuvattu yksityiskohtaisemmin).
- <sup>2</sup> Palvelualoilla ei käytetä toimihenkilö-työntekijä -jaottelua.
- <sup>3</sup> Teollisuuden toimihenkilöiden tilastonimike- ja vaativuustasoluokitus muuttui vuosien 2001 ja 2002 välillä. Vuosille 1980–2001 on tehty vastaavanlainen luokitus muodostamalla luokitusavain. Se on rakennettu sen perusteella, miten toimihenkilöiden asema vuonna 2001 vastaa vuoden 2002 asemaa. Avain on muodostettu yleisimmän vastaavuuden mukaan. Tosin näin saatavaa 'empiiristä avainta' on ollut tarpeen korjata toimintojen johtamisen osalta aikaisemman ja myöhemmän luokituksen kuvausten perusteella.
- <sup>4</sup> Kaikki laskelmat, jotka on suoritettu vuosipareittain, on siksi tehty niin, että mukana on kulloinkin vain kunkin toimialan ne tehtäväryhmät, joissa on sekä lähtö- että päätevuonna vähintään yksi henkilö. Näin pystytään eliminoimaan esimerkiksi luokittelussa tapahtuneiden muutosten vaikutusta. Joillakin toimialoilla on joidenkin vuosien välillä tapahtunut niin merkittäviä muutoksia, että kyseisen vuoden laadunmuutos on laskettu interpoloimalla käyttäen edellisen ja seuraavan muutoksen keskiarvoa. Näin on toimittu esimerkiksi teollisuuden sopimusosalalla vuonna 2002, koska toimihenkilöiden luokitusjärjestelmä muuttui vuosien 2001 ja 2002 välillä (ks. edellinen viite). Lisäksi interpolointiteknikkaan on turvaututtu joissakin yksittäisissä tapauksissa.
- <sup>5</sup> Tasoituksessa on käytetty parametrin arvona ( $\lambda$ ) lukua 6.25, jota Ravn ja Uhlig (2002) suosittelivat käyttämään vuosiaineistoihin.
- <sup>6</sup> Tässä ja myös seuraavassa alaluvussa esitettävät tulokset perustuvat tutkimukseen Maliranta (2009b).
- <sup>7</sup> Tarkastelu kattaa seuraavat toimialat ja sektorit: kaivostoiminta ja louhinta (ryhmä C Tilastokeskuksen TOL2002 toimialaluokituksessa), teollisuus (D), sähkö-, kaasun- ja vesihuolto (E), rakentaminen (F), tukku- ja vähittäiskauppa (G), majoitus- ja ravitsemustoiminta (H), kuljetus, varastointi ja tietoliikenne (I), rahoitustoiminta (J), liike-elämän palvelut (K) ja henkilökohtaiset palvelut (O).
- <sup>8</sup> Periodiin 2000–2004 sisältyy niin sanottu minitaantuma, jonka vaikutus yrityssektorin työpaikka- ja työntekijävirtoihin oli kuitenkin sangen vähäinen (Ilmakunnas ja Maliranta, 2008).
- <sup>9</sup> Luokitus on tehty niin sanotun sosioekonomisen aseman mukaan, joka puolestaan perustuu suurelta osin koulutus- mutta osin myös ammattiluokitukseen. Luokituksen sisältöjä sekä laadintaperusteita on kuvattu yksityiskohtaisesti Tilastokeskuksen kotisivulla (ks. [http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon\\_asema/001-1989/kuvaus.html](http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon_asema/001-1989/kuvaus.html)).
- <sup>10</sup> Toimipaikan vaihdon sijasta voidaan tarkastella tietysti myös yrityksen vaihtoa (ks. myös tämän kirjan luku 9). Molempiin määrittelyihin liittyy omat etunsa ja haittansa, joten Maliranta (2009b) on suorittanut analyysit molemmien tavoin. Tulokset olivat yleisesti ottaen hyvin samansuuntaisia.
- <sup>11</sup> Luvussa 9 saadaan lisää viitteitä siitä, että työnantajan vaihtaminen on ylenevälle työntekijälle taloudellisesti kannattavaa erityisesti noususuhdanteessa. Tosin tässä luvussa ja luvussa 9 esitetyt tulokset eivät ole aivan suoraan keskenään verrannollisia, koska tässä käytetään toimipaikkamäärittelyä ja luvussa 9 yritysäärittelyä. Myös tarkasteluajanjaksot on määritelty eri tavalla: tässä tutkitaan neljän vuoden välistä muutosta ja luvussa 9 vuosimuutosta.

# 6

## TULOSPALKKAUS JA PALKKAHAJONTA TEOLLISUUDESSA

Mari Kangasniemi & Antti Kauhanen

Tässä luvussa tarkastellaan, kuinka tulospalkkauksen käyttöönotto on vaikuttanut palkkojen hajontaan eli vaihteluun yritysten sisällä Suomen teollisuudessa. Tarkastelu koskee vuosia 1998–2007 eli ajanjaksoa, jolloin kokonaisansioerojen kasvu oli merkittävä erityisesti teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä (ks. tämän kirjan luku 2). Sen sijaan säännöllisen työajan palkalla mitattuna ryhmän palkkaerot muuttuivat huomattavasti vähemmän. Tämän kehityksen myötä Suomen teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerot ovat tänä päivänä selvästi suurempia kokonaisansioilla mitattuna kuin käytettäessä säännöllisen työajan palkkaa. Kahden ansiökäsitteen ero syntyy pääosin tulospalkkioista.

Teollisuuden työntekijöiden osalta tulokset ovat samansuuntaisia, mutta huomattavasti heikompia (luku 2). Toisaalta myös heidän osaltaan palkkojen hajonta on suurempaa kokonaisansioilla kuin säännöllisen työajan palkalla mitattuna, joskaan toimihenkilöistä poiketen erot eivät juuri ole kasvaneet 2000-luvulla.

Nämä tulokset viittaavat siihen, että tulospalkkauksen yleistymisellä Suomen teollisuudessa on yhteys erityisesti toimihenkilöiden kokonaisansioerojen kasvuun. Myös kansainvälinen tutkimus osoittaa, että tulospalkkaus on kasvattanut palkkahajontaa merkittävästi esimerkiksi Yhdysvalloissa (Lemieux, MacLeod ja Parent, 2009).

Kokonaisansioiden eroihin vaikuttavat sekä yritysten sisäiset että väliset palkkaerot. Suomessa tulospalkkaus on jo nyt käytössä suuressa osassa teollisuuden yrityksistä. Tästä syystä tulospalkkauksen laajentuminen ei oletettavasti vaikuta juuri enää kokonaisansioeroihin tulospalkkauksen aiheuttamien yritysten välisten tuottavuuserojen kautta. Tällainen vaikutus näet edellyttäisi, että tulospalkkauksen tuottavuusvaikutukset muuttuisivat oleellisesti eri yrityksissä,

mikä on varsin epätodennäköistä. Yritysten sisäisten palkkaerojen kasvu sen sijaan edustaa sitä osatekijää tulospalkkauksen ansioerovaikutuksista, joka on riippumaton tulospalkkauksen kattavuudesta. Tässä luvussa keskitymme siksi tutkimaan tulospalkkauksen vaikutusta yritysten sisäisiin palkkaeroihin. Tätä näkökulmaa puoltaa myös se, että teollisuustoimihenkilöiden kokonaisansioden erojen todetaan luvussa 2 kasvaneen huomattavasti enemmän eri taustatekijöiden pohjalta muodostettujen ryhmien ja toimipaikkojen sisällä kuin niiden välillä.

Yritysten sisäisten palkkaerojen muutos kertoo siitä, miten tulospalkkaus on vaikuttanut jossain mielessä keskenään vertailukelpoisten henkilöiden kokonaisansioden eroihin. Keskeinen kysymys on: Onko kokonaisansioden hajonta yritysten sisällä kasvanut tulospalkkauksen käyttöönoton myötä? Jos on, niin kuinka suuri osa kokonaisansioerojen kasvusta näyttää johtuneen henkilöstön ominaisuuksien muuttuvasta palkitsemisesta? Vaikka ansioden hajonta, joka ei riipu henkilöstön tilastoiduista ominaisuuksista, olisi kasvanut, tämä ei välttämättä implikoi, että järjestelmä on epätasa-arvoinen. Tästä huolimatta se voi herättää kysymyksiä siitä, ovatko erot perusteltuja. Myös 'reiluusnäkökulman' kannalta on siksi tärkeää selvittää tulospalkkauksen vaikutus yritysten sisäisiin palkkaeroihin.

Seuraavaksi tässä luvussa käydään läpi tulospalkkauksen käsite ja syitä tulospalkkauksen yleistymiseen. Tämän jälkeen esitetään kuvioin tulospalkkauksen käyttöönoton ja yritysten sisäisen palkkahajonnan välisiä yhteyksiä Suomen teollisuudessa. Luvussa 7 suoritetaan samoja tarkasteluja yksityisten palvelualojen osalta. Kuvaa tarkennetaan tilastollisen mallin avulla, jonka etuna on se, että siinä pystytään lisäksi ottamaan huomioon yritysten ominaisuuksien väliset erot. Kuvaa teollisuudesta syvennetään tarkastelemalla tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutuksia kokonaisansioden hajontaan yksilötasolla. Tässä mielenkiinto kohdistuu erityisesti siihen, vaikuttaako tulospalkkaus pääosin keskeisten taustatekijöiden pohjalta muodostettujen ryhmien välisiin vai sisäisiin ansioeroihin. Luvun lopussa pohditaan tulosten merkitystä tulospalkkausjärjestelmien soveltamiselle ja kokonaisansioerojen kehitykselle jatkossa.

## 6.1 MITÄ TULOSPALKKAUS ON?

Peruspalkkaustavat suomalaisessa teollisuudessa ovat aikapalkka sekä suorituspalkat. Aikapalkka voi olla joko tuntipalkka (työntekijät) tai kuukausipalkka (toimihenkilöt). Suorituspalkkoihin kuuluvat urakkapalkat ja palkkiopalkat, jotka koskevat lähinnä työntekijöitä. Perinteinen palkkamalli Suomessa on perustunut työtehtävän ja työntekijän tai toimihenkilön ominaisuuksiin. Tulospalkkaus muuttaa tätä palkkamallia palkitsemalla työtuloksesta.

Tulospalkkaus on siis peruspalkkaustapoja täydentävä lisäpalkka. Tulospalkkojen perustana on taloudellisten tai toiminnallisten tavoitteiden saavuttaminen, joita mitataan erilaisilla tunnusluvuilla tai mittareilla (EK, 2006). Se, mitä 'tulospalkkaukseksi' kutsutaan, voi saada hyvinkin moninaisia muotoja. Käytännössä tulospalkkauksessa käytettävät mittarit vaihtelevat laajasti kehitystavoitteista voittoihin. Myös organisaatiotaso, jolla tavoitteita mitataan voi vaihdella henkilökohtaisesta suorituksesta konsernitason mittareihin. Teollisuuden toimihenkilöillä ja työntekijöillä mittarit ovat tyypillisesti hieman erilaisia (Kauhanen ja Napari, 2010). Työntekijöillä on lisäksi vanhastaan käytetty peruspalkkausmuotona myös urakkapalkkaa, joka on niin ikään työtulokseen perustuva palkkaustapa.

Viimeisen parin vuosikymmenen aikana on monissa sellaisissakin ammateissa ja yrityksissä, joissa vanhastaan on käytetty lähinnä kiinteää palkkaa, siirrytty osittaiseen tulospalkkaukseen. Tehtävä- ja henkilökohtaisten palkanosien lisäksi on siis ryhdytty maksamaan varsin laajalti myös tulospalkkaeriä, jotka muodostavat kuitenkin vain osan kokonaisansioista. Tulospalkkakäytännöt ovat yhä laajentuneet myös julkiselle sektorille. Niiden käytön laajentuminen heijastaa sitä, että kiinteät palkat koetaan nykyisin riittämättömäksi kannustamisen ja palkitsemisen työkaluksi. Seuraavaksi valotetaan hieman tarkemmin tulospalkkauksen teoreettista pohjaa ja mitä vaikutuksia tulospalkkauksella on palkkarakenteeseen taloustieteen teorioiden valossa.

## 6.2 MIKSI TULOSPALKKAUSTA KÄYTETÄÄN?

Perimmäinen syy tulospalkkauksen käyttöön on palkkauksen sitominen tuottavuuteen. Tulospalkkaus liittyy tuottavuuteen kahden mekanismin kautta. Ensinnäkin tulospalkkaus luo kannustimet työpanoksen kasvattamiseen.<sup>1</sup> Toiseksi, jos työntekijöiden luontaisissa kyvykkyyksissä on eroja, voidaan tulospalkkauksen

avulla houkutella tuottavampaa työvoimaa yritykseen. Työntekijät voivat olla tietoisia omasta tuottavuudestaan, mutta työnantaja ei voi heidän tuottavuuttaan etukäteen täsmälleen havaita. Riittävän korkeiden tulospalkkioiden maksamisen katsotaan takaavan sen, että yritykseen valikoituvat ne, jotka tietävät kykenevänsä saavuttamaan korkean tuottavuustason ja joille tulospalkkaustehtävät siksi tarjoavat paremman ansiotason kuin kiinteäpalkkaiset tehtävät.

Talusteorian mukaan kuhunkin tehtävään sopivin palkkausjärjestelmä riippuu monista tekijöistä. Tulospalkkausjärjestelmillä on kustannuksensa, ja näitä kustannuksia täytyy verrata järjestelmän tuomiin hyötyihin. Kustannuksia muodostuu esimerkiksi työtuloksen mittaamisesta ja järjestelmän hallinnoinnista. Onkin esitetty, että eräs syy tulospalkkauksen yleistymisen taustalla on tehokkaiden tietojärjestelmien yleistyminen, mikä puolestaan on alentanut tulospalkkausjärjestelmiin liittyviä kustannuksia.

Kannustinjärjestelmien keskeinen haaste on suorituksen mittaaminen.<sup>2</sup> Tulospalkkausjärjestelmän toimivuuden kannalta on olennaista, että voidaan määritellä mitä työntekijän *halutaan* saavan aikaan. Lisäksi tätä haluttua tuotosta pitäisi pystyä mittaamaan ja sille täytyisi voida asettaa tavoite. Urakkapalkkausta on jo vanhastaan tyypillisesti käytetty tehtävissä, joissa työn tulos on melko selvästi havaittavissa, kuten esimerkiksi rakennusteollisuudessa. Myyntitehtävissä erilaiset provisioperustaiset palkkausjärjestelmät ovat samaten olleet tavallisia pitkään. Näille tehtäville yhteistä on se, että haluttua suoritusta pystytään mittaamaan melko hyvin ja tarkasti.

Monissa työtehtävissä tuotos ei ole kuitenkaan kovin helposti mitattavissa muun muassa siksi, että se koostuu hyvin monesta eri osa-alueesta tai tulokset tulevat vaihtelevalla viiveellä työpanokseen nähden. Eräs tyypillinen esimerkki on määrä ja laatu tehdasteollisuudessa. Tuotettua määrää on usein melko helppo mitata, mutta laatu saattaa paljastua vasta pitkän ajan kuluessa. Palkittavan 'tuloksen' pitäisi mahdollisimman tarkkaan vastata todellista lopputuotosta tai työtehtävän todellista päämäärää, jottei työntekijän ponnisteluja kanavoitaisi väärin. Tästä huolimatta tulospalkkaus on yleistynyt myös tehtävissä, joissa tuotoksen määrittelemine ja mittaaminen on vanhastaan ollut hankalaa, ennen kaikkea toimihenkilöillä. Osittain syynä voivat olla kehittyneemmät menetelmät monimutkaisen tuotoksen mittaamiseen. Eräs vastaus tähän mittaongelmaan on subjektiivisten suoritusmittareiden käyttö. Tyypillisesti tämä tarkoittaa sitä, että esimies arvioi suoriutumista palkkioiden ollessa sidottuja tähän suoriutumisarvioon.

Toisaalta tuotos useimmiten riippuu paitsi työntekijän omasta panoksesta myös satunnaisista ympäristötekijöistä kuten markkinatilanteen vaihteluista

tai puhtaasti ulkoisista seikoista.<sup>3</sup> Tuotoksen epävarmuus suhteessa käytettyyn panokseen vähentää tulospalkkauksen tehokkuutta, koska työntekijä ei välttämättä hyödykään ponnistelujensa hedelmistä tai ei ainakaan oikeudenmukaisessa suhteessa. Jos työntekijät ovat hyvin turvallisuushakuisia ja tuotos satunnaisista syistä kovin vaihteleva, turvataan parempi tehokkuus, jos palkka ei kovin vahvasti riipu tuloksesta.

Yksi palkkausmuotojen valintaa merkittävästi monimutkaistava seikka on myös ryhmätyön rooli tuottavuudessa. Jos työntekijäjoukon tuotos riippuu kaikkien panoksesta, mutta vain koko joukon yhteistuotos voidaan mitata ja tulospalkat maksetaan sen perusteella, on tulospalkkauksesta saatava kannustin vaatimaton, sikäli kuin yksilöllisen tuotoksen mittarina on tuotos jaettuna työntekijöiden määrällä. Varsinkin suuressa ryhmässä yksittäisen työntekijän ponnistelujen ja toisaalta niiden puutteen vaikutus tuotokseen jää vähäiseksi ja kannustimet heikoiksi. Huomattavasti tehokkaampaa voisi siksi olla pyrkiä havainnoimaan suoraan kunkin työntekijän panosta. Vaihtoehtoisesti pienemmässä tiimissä voi tehokas kannustin olla sellainen, että tietyn kynnystuotoksen ylittämisestä palkitaan tai sen alittamisesta 'rangaistaan' (Holmström, 1982).

Kaikki nämä suorituksen mittaamiseen liittyvät ongelmat johtavat siihen, että käytännössä palkkoja ei yleensä sidota kovin voimakkaasti tulokseen. Esimerkiksi Suomessa teollisuuden toimihenkilöille maksetut tulospalkkiot olivat vuonna 2005 keskimäärin 9 prosenttia vuosiansioista (EK, 2006, s. 26). Tästä vaatimattomasta tasosta huolimatta tulospalkkauksella voi olla verrattain mittavat vaikutukset tuottavuuteen, palkkoihin ja siksi myös palkkahajontaan käyttäytymisvaikutusten kautta. Tulospalkkauksen yleistymisen kertooakin siitä, että tuottavuuteen ja palkkakehitykseen liittyvien hyötyjen arvioidaan ylittävän tulospalkkausjärjestelmien hallinnointiin liittyvät kustannukset.

## 6.3 TULOSPALKKAUKSEN, TUOTTAVUUDEN JA PALKKOJEN KYTKENNÄT

Tulospalkkausta pidetään yleisesti tuottavuutta nostavana tai ainakin korkeampaan tuottavuuteen liittyvänä. Kansainvälinen tutkimus on osoittanut, että tällainen tuottavuuden ja tulospalkkauksen välinen yhteys on olemassa (Banker, Lee ja Potter, 1996; Lazear, 2000; Shearer, 2004). Kuten yllä jo totesimme, osa tilastollisesta yhteydestä todennäköisesti johtuu siitä, että mikäli vain osa työpaikoista käyttää tulospalkkausta, niihin valikoituu korkeamman tuottavuuden

työntekijöitä. Lisäksi jo vanhastaan tuottavammat yritykset saattavat hanakammin soveltaa tulospalkkausta.

Tulospalkkaus tyypillisesti nostaa myös palkkoja. Tutkimus on osoittanut, että tulospalkkauksen palkkoja nostava vaikutus perustuu ensiksi siihen, että tulospalkkauksen piiriin hakeutuu tuottavampia työntekijöitä ja toiseksi siihen, että tulospalkkaus kannustaa lisäämään ponnisteluja työssä (Parent, 1999; Lazear, 2000; Pekkarinen ja Riddell, 2008).

Palkkojen tason lisäksi niiden hajonnan mahdollinen muutos on kiinnostava näkökulma tulospalkkoja tarkasteltaessa.<sup>4</sup> Palkkojen hajonta on suoraan sidoksissa tuloeroihin. Keskeistä on kuitenkin se, mistä hajonta ja erityisesti sen muutos johtuu. Niinpä suurempi palkkojen hajonta voi johtaa epätasa-arvoisuuden kasvuun. Sen sijaan 'oikea' määrä perusteltua palkkahajontaa tarjoaa ihmisille oikeanlaisia kannustimia kasvattaa osaamistaan tai ponnistella töissä.

Tulospalkkaus voi vaikuttaa yritysten sisäisiin palkkaeroihin monen mekanismin kautta. Keskeisin mekanismi on se, että tulospalkkaus palkitsee tuottavuudesta enemmän kuin kiinteä aikapalkka. Jos yritys maksaa tietyssä tehtävässä kiinteää palkkaa riippumatta työntekijän kyvykkyydestä tai työtuloksesta, on palkkahajonta välttämättä pienempää kuin yrityksessä, joka palkitsee tuottavuuseroista (toisin sanoen käyttää tulospalkkaa). Tämä johtuu siitä, että työntekijöiden kyvykkyyksissä on eroja. Kiinteä palkka perustuu keskimääräiseen osaamiseen ja työtulokseen, kun taas tulospalkat heijastavat yksilöllistä osaamista ja työtulosta.

Tulospalkkaus voi vaikuttaa yritysten sisäisiin palkkaeroihin myös sitä kautta, että se otetaan käyttöön joissakin tehtävissä, mutta ei välttämättä kaikissa. Tulospalkkaus on hyödyllisintä silloin, kun tuottavat henkilöt kannattaa erotella vähemmän tuottavista. Esimerkiksi Lemieux, MacLeod ja Parent (2009) esittävät, että erottelu on sitä hyödyllisempää (i) mitä suurempia erot työntekijöiden kyvykkyyksissä ovat, (ii) mitä suurempi vaikutus työntekijän taidoilla (työpanoksella) on tuottavuudelle, ja (iii) mitä pienemmät tulospalkkausjärjestelmän kustannukset ovat. He olettavat, että korkeammin koulutetuilla erot kyvykkyyksissä ovat suurempia. Tätä oletusta tukee myös aiempi empiirinen tutkimus (Lemieux, 2006).

Näin ollen ei ole yllättävää, että tulospalkkaus on tyypillisempää korkeasti koulutetuilla. Toisaalta tuloksen mittaaminen voi olla helpompaa ja halvempaa rutiinitehtävissä, mikä lisää urakkapalkkatyyppisten tuotoksesta riippuvien palkkausjärjestelmien käyttöä. Itse asiassa osalle työntekijöistä on vanhastaan maksettu sekä urakka- että palkkiopalkkoja. Vaikka nykyiset tulospalkat ovat usein erilaisia järjestelmiä kuin entiset urakka- ja palkkiopalkat, pohjimmiltaan



kyse on jossain mielessä samasta ilmiöstä, eli palkan sitomisesta ainakin osittain vaihtelevaan tuotokseen kiinteän aikapalkan sijaan. Työntekijöiden työ on monesti sellaista, että sen palkitseminen urakkapalkalla on ollut vanhastaan mielekästä ja mahdollista. Uudet tulospalkkausjärjestelmät ja niihin liittyvät tuloksen mittaustavat eivät ole siksi samalla tavalla luoneet työntekijöiden kohdalla uutta merkittävää mahdollisuutta käyttää kannustimia kuin toimihenkilöiden osalta.

Kaiken kaikkiaan on siksi vaikea sanoa, onko tulokseen perustuvien palkkausjärjestelmien käyttö yleisesti koulutuksesta riippuvaista. Tässä luvussa keskitymme kuitenkin sellaisiin suomalaisen teollisuuden tulospalkkausjärjestelmiin<sup>5</sup>, jotka ovat tavallisempia korkeasti koulutetuilla. Yritysten sisäisten palkkaerojen voidaan siten olettaa kasvaneen myös sitä kautta, että tulospalkkaus on tyyppillisempää palkka-asteikon ylemmässä kuin sen alemmassa osassa.

## 6.4 TULOSPALKKAUKSEN MITTAAMISEN HAASTEET

Tässä luvussa esitettävät tulokset perustuvat samoihin Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) teollisuuden työntekijöitä ja toimihenkilöitä koskeviin palkkatilastoihin kuin Asplundin ja Böckermanin tarkastelut luvussa 2. Siksi näitä aineistoja ei kuvata tässä erikseen. Tarkastelumme on rajattu vuosiin 1998–2007, sillä tulospalkkoja koskevat tiedot ovat luotettavasti mukana aineistossa vasta vuodesta 1998 alkaen. Mukana on yhteensä 3 762 teollisuusyritystä ja noin 656 300 henkilöä. Suurin osa yrityksistä ja henkilöistä esiintyy aineistossamme useampana vuotena. Tästä kertoo esimerkiksi se, että henkilö-vuosihavaintoja on noin 3.4 miljoonaa.

Tarkastelussa käytämme kokonaisansioita, jotka sisältävät tulospalkkiot ja muut lisät varsinaisen säännöllisen työajan palkan lisäksi. Teollisuuden toimihenkilö- ja työntekijäaineistot eivät ole kaikilta osin samanlaisia, ja kokonaisansion laskennassa olemme siksi pyrkineet siihen, että käsitteellisesti pääsisimme mahdollisimman samanlaiseen mittariin. Teollisuuden toimihenkilöillä kokonaistuntiansio lasketaan jakamalla kuukausipalkka kuukauden säännöllisillä työtunneilla ja lisäämällä tähän kuukausittain kohdistetut tulospalkkaerät ja luontoisedut työtuntia kohden laskettuina. Työntekijöiden kohdalla säännöllisen työajan tuntipalkka on laskettu jakamalla tehdyn työn palkat tuntimäärillä. Kokonaistuntiansion saamiseksi tähän on lisätty tulospalkkiot ja luontoisedut jaettuna arvioidulla kokonaistuntimäärällä.<sup>6</sup>

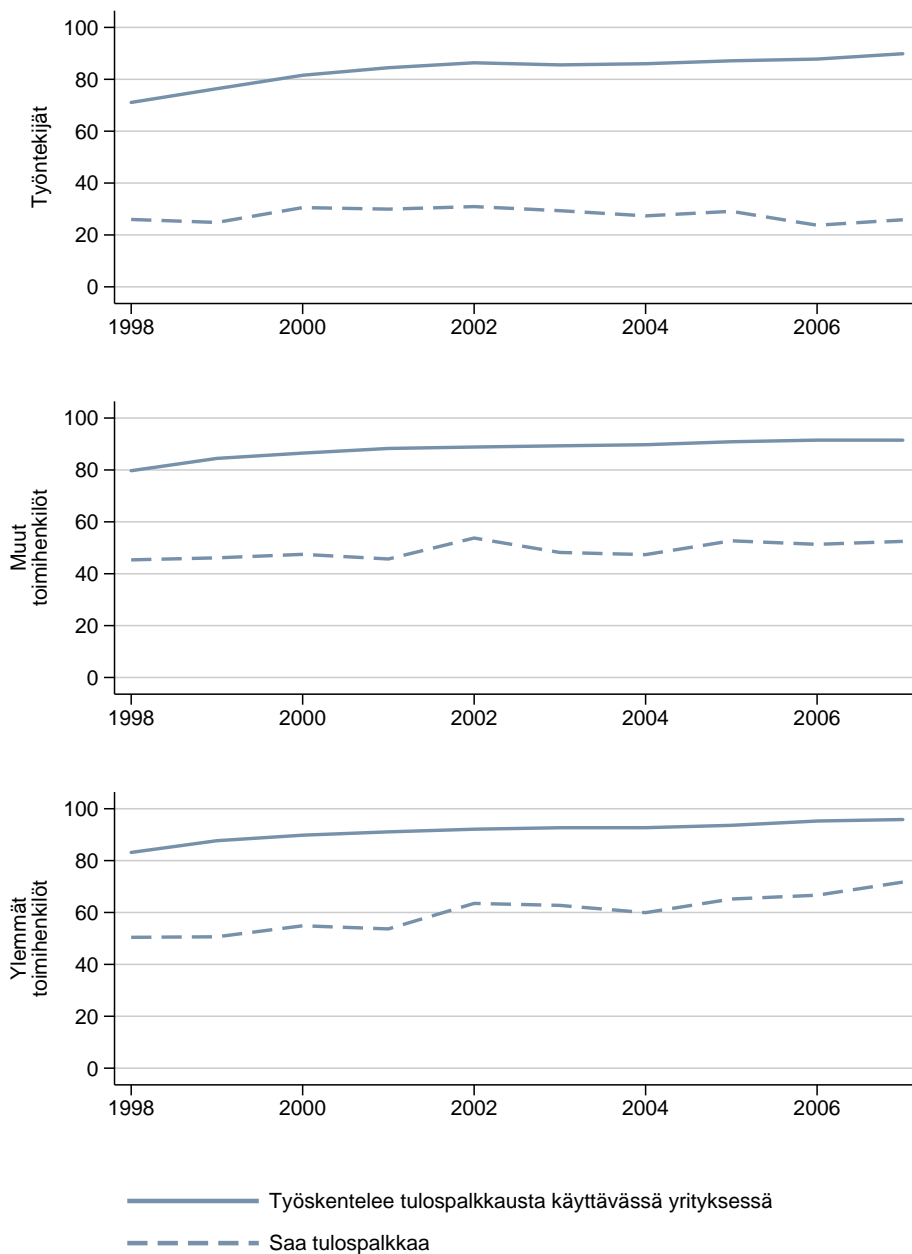
Erityisen haasteen muodostaa tulospalkkaustehtävien identifiointi. Meillä ei ole varsinaisesti tietoa siitä, milloin kukin henkilö on tullut tulospalkkauksen piiriin. Toisaalta myöskään tulospalkkausjärjestelmän piirissä oleminen ei takaa sitä, että tulospalkkaeriä on tosiasiallisesti maksettu kyseiselle henkilölle. Siksi emme voi samaistaa tulospalkkausjärjestelmän piirissä oloa siihen, että tulospalkkaerä on nolaa suurempi.

Tulospalkkauksen identifioimiseksi käytämme kahta määritelmää. Laajemman määritelmän mukaan oletamme, että yritys soveltaa tulospalkkausta, kun jollekulle yrityksessä on maksettu tulospalkkaa. Kapeammassa määritelmässä lähdemme siitä, että yritys on ottanut tulospalkkauksen käyttöön tietyn henkilöstöryhmän (työntekijät, ylemmät toimihenkilöt<sup>7</sup> ja muut toimihenkilöt) osalta, kun se on maksanut ainakin yhdelle kyseisen henkilöstöryhmän jäsenelle tulospalkkaa.<sup>8</sup> Näin määriteltynä kumpikin tulospalkkauksen mittari kuitenkin *yliarvioi* tulospalkkauksen yleisyyttä, jos (i) tulospalkkaus ei kata koko yritystä tai henkilöstöryhmää, kun se otetaan käyttöön, ja/tai (ii) jotkin yritykset luopuvat tulospalkkausjärjestelmistään. Toisaalta saattaa olla pieni määrä yrityksiä ja henkilöstöryhmiä, joissa tulospalkka on jo periaatteessa otettu käyttöön, mutta sitä ei ole tosiasiallisesti vielä maksettu kenellekään. Samaten emme pysty tunnistamaan niitä tehtäviä, joissa tulospalkkaus on käytössä ja palkkioita on maksettu ennen tarkastelujaksomme alkua eli ennen vuotta 1998, mutta ei sen jälkeen. Näissä tapauksissa mittarimme *aliarvioivat* tulospalkkauksen laajuuden. Yleisesti ottaen käyttämämme määritelmät ovat kuitenkin käytettävissä olevan tiedon valossa parhaat mahdolliset. Yllämainitut yli- ja aliarviointiongelmat lienevät pääosin merkitykseltään varsin vähäpätöisiä.

## 6.5 TULOSPALKKAUKSEN KÄYTTÖ KASVANUT TEOLLISUUDESSA

Kuviosta 6.1 ilmenee laajemman määritelmämme mukaisissa tulospalkkausyrityksissä (eli yrityksissä, joissa jollekulle missä tahansa henkilöstöryhmässä on havaittu maksetun tulospalkkoja) työskentelevien henkilöiden suhteellinen osuus aineistossamme sekä se osuus henkilöstöstä, jolle on maksettu nolaa suurempia tulospalkkoja. Tulospalkkausjärjestelmien piirissä tosiasiallisesti olevien henkilöiden osuus Suomen teollisuudessa sijoittuu erittäin suurella todennäköisyydellä näiden kahden luvun väliin.

Kuvio 6.1 Tulospalkkausyrityksissä työskentelevien ja positiivisia eli nollaa suurempia tulospalkkaeria saaneiden osuus teollisuuden eri henkilöstöryhmissä (%)



Kaikissa henkilöstöryhmissä varsin suuri osuus henkilöistä työskentelee yrityksissä, joissa tulospalkkaus on ollut käytössä vuosina 1998–2007 (ehjä viiva). Tulospalkkoja ei ole kuitenkaan maksettu läheskään kaikille niiden piirissä oleville joka vuosi (katkoviiva).

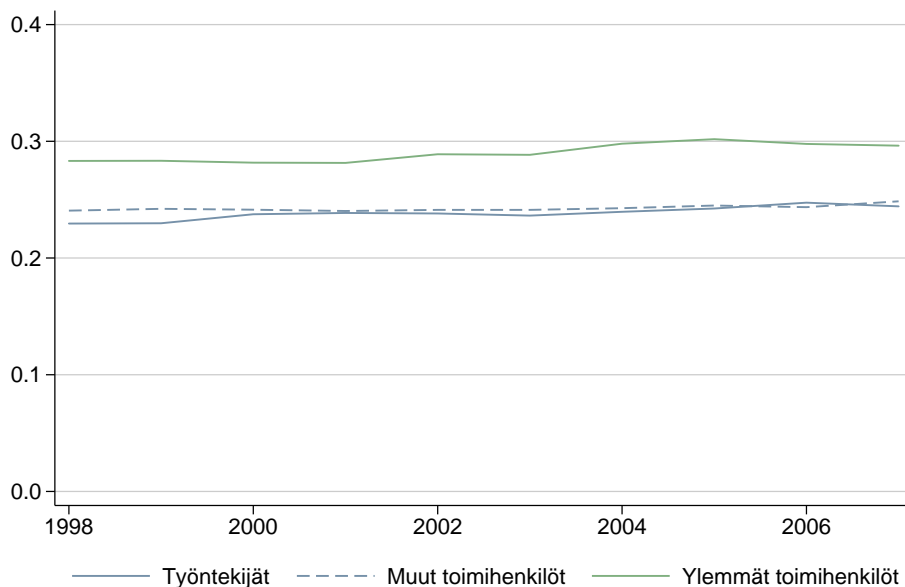
Tulospalkkaus on teollisuudessa hieman yleisempää toimihenkilöillä kuin työntekijöillä. Ylemmistä toimihenkilöistä jo lähes kaikki työskentelevät yrityksissä, joissa käytetään tulospalkkausta, ja ovat siksi hyvin suurella todennäköisyydellä tulospalkkausjärjestelmän piirissä. Myös työntekijöistä ja muista toimihenkilöistä suuri osa työskentelee yrityksissä, joissa henkilöstölle on maksettu tulospalkkaeriä. Varsinaisia tulospalkkaeriä on kuitenkin saanut huomattavasti pienempi osa muista toimihenkilöistä ja työntekijöistä kuin ylemmistä toimihenkilöistä.

## 6.6 ANSIOEROJEN KEHITYKSESSÄ EROJA HENKILÖSTÖRYHMIEN VÄLILLÄ

Kuviossa 6.2 voidaan kokonaisansioiden logaritmin keskihajontaa<sup>9</sup> vuosina 1998–2007 tarkastelemalla tehdä sama havainto, minkä ovat jo tehneet Asplund ja Böckerman luvussa 2: ylempien toimihenkilöiden kokonaisansioiden hajonta kasvoi selvästi ajanjaksolla 1998–2007. Huippu on havaittavissa vuonna 2005, jonka jälkeen yhtä selvää kasvua ei enää ole. Työntekijöiden ja muiden toimihenkilöiden kokonaisansioiden hajonnan muutokset ovat sitä vastoin olleet suhteellisen vähäisiä.

Lisäksi ylempien toimihenkilöiden kokonaisansioiden hajonta on koko ajan ollut selvästi kahden muun henkilöstöryhmän palkkahajontaa suurempi. Koska ylempien toimihenkilöiden ansiotaso on niin ikään tyypillisesti muita korkeampi, tämä viittaa siihen, että kokonaisuudessaan palkkahajonta on teollisuudessa suurempi palkkajakauman ylemmässä osassa, minkä myös Asplund ja Böckerman toteavat.

Kuvio 6.2 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) teollisuuden eri henkilöstöryhmissä

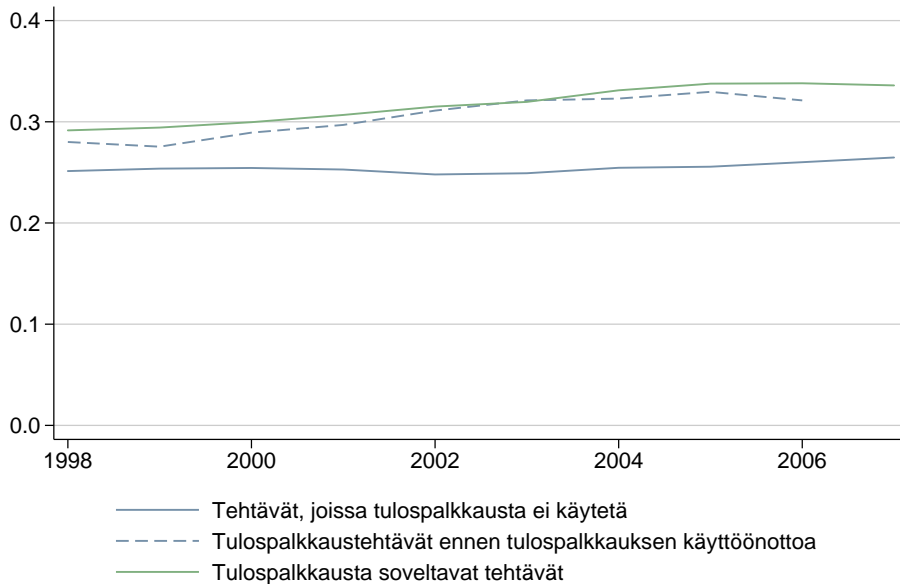


## 6.7 TULOSPALKKKAUKSEEN SIIRTYMINEN KASVATTA PALKKAEROJA

Kuviossa 6.3 hyödynnämme laatimaamme tulospalkkausmittaria ja vertailemme kokonaisansioiden hajontoja teollisuuden kolmentyyppisessä tulospalkkausryhmässä. Ensimmäisen ryhmän muodostavat ne henkilöstöryhmät, joissa ei koko havaintoaikana (1998–2007) käytetty tulospalkkausta. Toinen ryhmä koostuu niistä henkilöstöryhmistä, joissa jossain myöhemmässä vaiheessa (tarkasteluajanjaksoa) sellainen otettiin käyttöön. Kolmanteen ryhmään kuuluvat ne henkilöstöryhmät, joissa tulospalkkaus on käytössä havaintohetkellä.

Kuvion perusteella kokonaisansioiden hajonta on ollut hieman suurempi molemmissa niissä ryhmissä, joihin on sovellettu tulospalkkausta joko havaintohetkenä (vihreä ehjä viiva) tai vasta myöhemmin (sininen katkoviiva) kuin tehtävissä, joissa ei lainkaan havaita maksetun tulospalkkaeriä (sininen ehjä

Kuvio 6.3 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) teollisuudessa tulospalkkausstatuksen mukaan



viiva). Tulospalkkausta jo soveltaneissa tehtävissä kokonaisansioiden hajonta taas on – vuotta 2003 lukuun ottamatta – ollut korkeampi kuin niissä, joissa tulospalkkaukseen on siirrytty vasta myöhemmin.

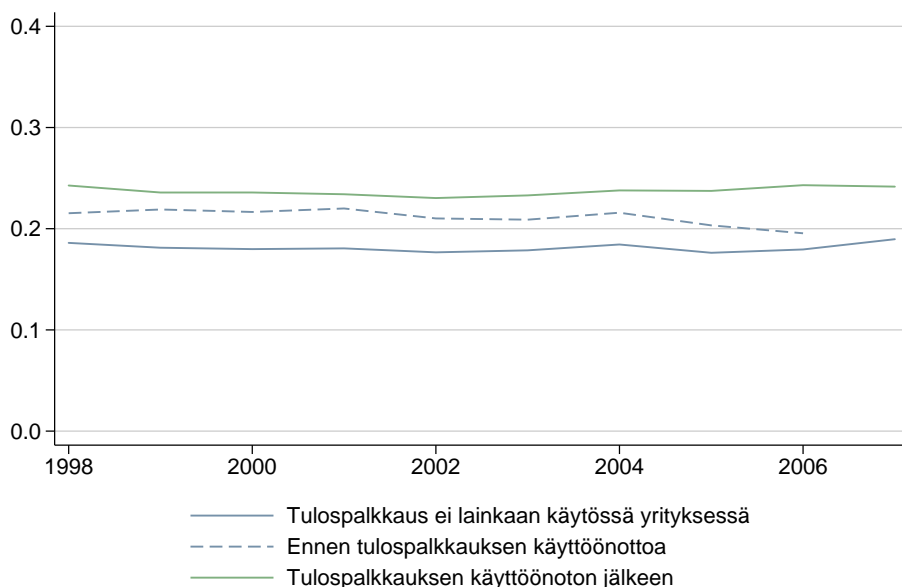
Tulospalkkauksen on todettu nostavan joidenkin yritysten palkkoja ja todennäköisesti myös niiden tuottavuutta, tai ainakin linkittyvän korkeaan tuottavuuteen (Snellman, Uusitalo ja Vartiainen, 2003). Tämä vaikutus, eli tulospalkkauksen aiheuttama siirtymä sitä käyttöön ottavien yritysten keskipalkkatasossa, on voinut osaltaan aluksi lisätä teollisuuden kokonaispalkkahajontaa, kun osassa yrityksistä on otettu tulospalkkaus käyttöön ja osassa ei. Tulospalkkauksen kattavuuden kasvaessa lähelle sataa prosenttia, mikäli tulospalkkauksen tuottavuusvaikutus yrityksissä on samankaltainen, jäljellä olevien yritysten saaminen tulospalkkauksen piiriin ei enää välttämättä lisää kokonaispalkkahajontaa yritysten välisten palkkaerojen kautta. Yritysten väliset palkkaerot keskimäärin pikemminkin tasaantuvat, kun kaikki yritykset tulevat järjestelmän piiriin. Selvästi kiinnostavampaa onkin siksi se, miten tulospalkkauksen käyttöönotto muuttaa palkkahajontaa yritysten sisällä, koska tällaiset

vaikutukset lisäävät kokonaispalkkahajontaa riippumatta siitä, kuinka suuressa osassa yrityksiä jo sovelletaan tulospalkkausta.

Tarkemmin sanottuna mielenkiinnon kohteena on se, missä määrin mahdollisimman samankaltaisten (mukaan lukien yritykseen ja sen toimipaikkoihin liittyvät taustatekijät) henkilöiden kokonaisansioiden erot muuttuvat yrityksen ottaessa tulospalkkoja käyttöön.<sup>10</sup> Selvittääksemme tulospalkkauksen merkityksen yritysten sisäisille kokonaisansioiden eroille, laskimme kokonaistuntiansioiden logaritmin keskihajonnan yritysten sisällä ja vertasimme näiden hajontojen keskiarvoa eri tulospalkkausstatuksen omaavien yritysten muodostamissa ryhmissä (kuvio 6.4).<sup>11</sup>

Kuvio 6.4 vahvistaa näkemystä, joka syntyi palkkojen kokonaishajonnan osalta (kuvio 6.3): niissä teollisuusyrityksissä, joissa tulospalkkaus on otettu myöhemmin käyttöön, kokonaisansioiden vaihtelu on jostain syystä lähtökohtaisesti hieman suurempi. Toisaalta kokonaisansioiden erot ovat vieläkin suuremmat yrityksissä, joissa tulospalkkaus oli jo otettu käyttöön. Tämä viittaisi siihen, että tulospalkkauksen käyttöönotto tosiasiallisesti kasvattaa yrityksen sisäistä palkkahajontaa.

**Kuvio 6.4 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) teollisuusyritysten sisällä tulospalkkausstatuksen mukaan**



Tulospalkkauksen vaikutukset yrityksen sisäisiin kokonaisansioiden eroihin saattavat ilmetä jonkinlaisella viiveellä usean vuoden kuluessa. Toisaalta on mahdollista, että jo ennen tulospalkkaukseen siirtymistä yrityksen palkkahajonnassa on tapahtunut samansuuntaisia muutoksia kuin sen jälkeen. Tämä viittaisi puolestaan siihen, että joko kokonaisansioiden hajonnan kasvu olisi tapahtunut joka tapauksessa tai että tulospalkkauksen käyttöönotto on osa laajempaa prosessia, jossa yrityksen palkkarakennetta pyritään muuttamaan. Siksi yritysten sisäisen palkkahajonnan kehittymistä pitää tarkastella myös suhteessa aikaan ennen ja jälkeen tulospalkkauksen käyttöönoton.

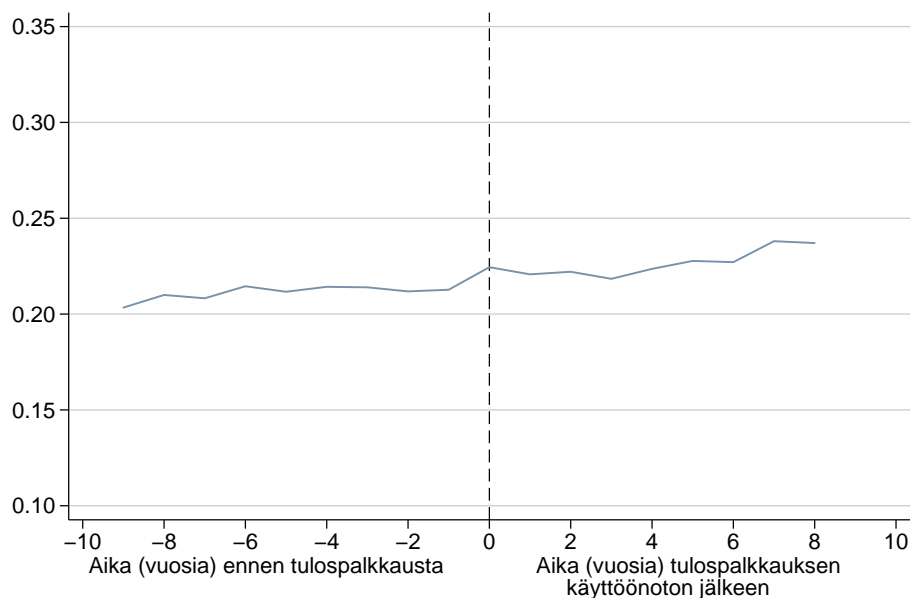
Tätä varten laadimme mittarin, joka kuvaa aikaa palkkausjärjestelmän muutokseen yrityksessä. Tämä mittari saa arvoja  $-9$ :stä (vuonna 1998 niille yrityksille, jotka ottivat tulospalkkauksen käyttöön tarkasteluajanjaksomme viimeisenä vuonna eli 2007)  $8$ :aan (vuonna 2007 niille yrityksille, joilla tulospalkkaus havaitaan ensimmäisen kerran vuonna 1999). Mittarin arvo on  $0$  sinä vuonna, kun tulospalkkausta havaitaan käytettävän ensimmäisen kerran. Arvoja voidaan laskea vain niille yrityksille, joilla tulospalkkaukseen siirtyminen tapahtui jonakin vuosista 1999–2007.<sup>12</sup>

Kuviossa 6.5 on esitetty keskimääräinen yrityksen sisäinen kokonaisansioiden hajonta suhteessa tähän mittariin. Vaaka-akselilla on siis aika suhteessa tulospalkkauksen käyttöönottoon yrityksessä. Vaaka-akselin nolla osoittaa käyttöönoton ajankohtaa, joka voi olla mikä tahansa vuosista 1999–2007. Tämän vasemmalla puolella on aika ennen käyttöönottoa ja oikealla puolella aika käyttöönoton jälkeen. Kuvioista nähdään, että tulospalkan käyttöönottohetkellä ( $0$ ) keskimääräinen yritysten sisäinen palkkahajonta nytkähtää ylöspäin ja jää hieman korkeammalle tasolle sen jälkeenkin. Keskiarvon laskemiseen käytettävien yritysten määrä vähenee luodun mittarin 'häntiä' kohti, jolloin keskiarvon hajonta luonnollisesti kasvaa. Käyrän alku- ja loppupäässä olevien arvojen luotettavuus on siis vähäisempi kuin sen keskiosassa olevien ja suurempi heilahtelu on todennäköistä ilman, että se välttämättä viittaisi merkittäviin muutoksiin yritysten palkkahajonnassa keskimäärin. Sama huomio pätee alla esitettyihin henkilöstöryhmäkohtaisiin kuvioihin. Käyttöönottohetkeen liittyvä siirtymä on kuitenkin varsin selvä nimenomaan sen viereisiin havaintoihin verrattuna.

Vastaavasti kuviossa 6.6 on kunkin henkilöstöryhmän osalta tarkasteltu samaa ilmiötä.<sup>13</sup> Teollisuuden työntekijöillä havaitaan tulospalkan käyttöönottohetkellä pieni siirtymä ylöspäin, mutta vaikutus ei näytä olevan pysyvä, vaan kokonaisansioiden erot palaavat nopeasti entiselle tasolleen. Teollisuuden muilla toimihenkilöillä havaitaan vastaava hyppäys. Myöskään tämän henkilöstöryhmän osalta vaikutus ei näytä kuitenkaan olevan pysyvä. Sen sijaan toisin kuin työn-



**Kuvio 6.5 Kokonaisansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) teollisuusyritysten sisällä tulospalkkauksen käyttöönottavissa yrityksissä**

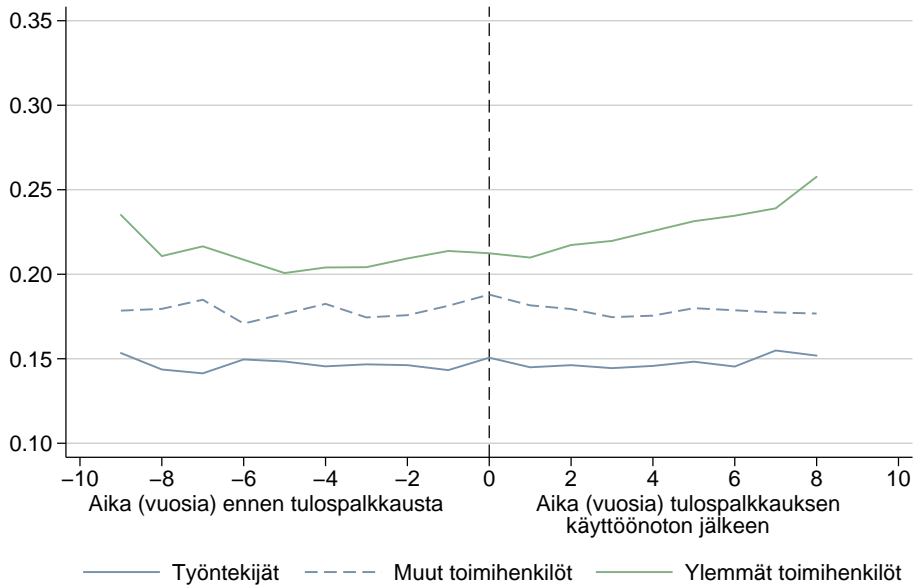


tekijöillä ja muilla toimihenkilöillä, ylemmillä toimihenkilöillä tulospalkkauksen käyttöönotto ei aiheuta merkittävää välitöntä muutosta, mutta sitä näyttää seuraavan nouseva trendi.

Voidaanko näistä kuvista päätellä, että tulospalkkauksen käyttöönotto on kokonaisansioiden hajonnan kasvun taustalla? Yksi kuvioista puuttuva elementti on kokonaisansioiden hajonnan muutos niissä yrityksissä, jotka eivät ottaneet tulospalkkausta käyttöön tarkasteluajanjaksolla. Voihan olla, että kokonaisansioiden hajonta on kasvanut kaikissa teollisuusyrityksissä johtuen tulospalkkauksesta riippumattomista seikoista. Toisin sanoen kuvioissa esiintyvä kokonaisansioiden hajonnan kasvu saattaisi selittyä vaikkapa suhdannevaihtelulla. Toisaalta yritykset ovat ottaneet tulospalkkauksen käyttöön eri vuosina ja kuvioiden nollassa hetkellä kuvaa siksi useiden eri vuosien keskimääräistä tilannetta. Tästä syystä suhdannevaihtelu tai vastaavat ilmiöt eivät yksinomaan liene kuvioissa esiintyvän hyppyn taustalla.

Sen sijaan yritykset ovat saattaneet ottaa systemaattisesti tulospalkkauksen käyttöön samaan aikaan, kun niissä on tapahtunut muita kokonaisansioiden

Kuvio 6.6 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) henkilöstöryhmien sisällä tulospalkkauksen käyttöönottavissa henkilöstöryhmissä



eroja kasvattavia muutoksia. Tulospalkkauksen käyttöönotto on voinut liittyä vaikkapa omistusrakenteen muutokseen ja siinä yhteydessä tapahtuneisiin yrityksen palkkapolitiikan muutoksiin. Tällöin tulospalkkauksen vaikutus tulisi yliarvioitua. Jotta kuvioiden esittämiä tuloksia voitaisiin pitää todisteena siitä, että tulospalkkauksen käyttöönotto tosiasiallisesti kasvattaa kokonaisansioiden eroja yritysten sisällä ja erityisesti ylempien toimihenkilöiden ryhmässä, on pyrittävä samaan aikaan ottamaan huomioon muita kokonaisansioerojen kasvuun vaikuttavia tekijöitä. Seuraavassa esitetään tuloksia tällaisesta mallista.

## 6.8 TULOSPALKKAUKSEN KÄYTTÖÖNOTON JA PALKKAEROJEN KASVUN KYTKENTÄ EI JOHDU ERILAISISTA TAUSTAOMINAISUUKSISTA

Seuraavassa pyritään huomioimaan eroja yritysten taustaominaisuuksissa, jotka voivat vaikuttaa kokonaisansioerojen kasvua koskeviin päätelmiin. Tarkoituksena on asettaa yritykset samalle viivalle tarkasteltavien taustaominaisuuksien suhteen ja arvioida, onko tulospalkkauksen käyttöönotolla tämänkin jälkeen edelleen selkeä yhteys kokonaisansioerojen kehitykseen.<sup>14</sup>

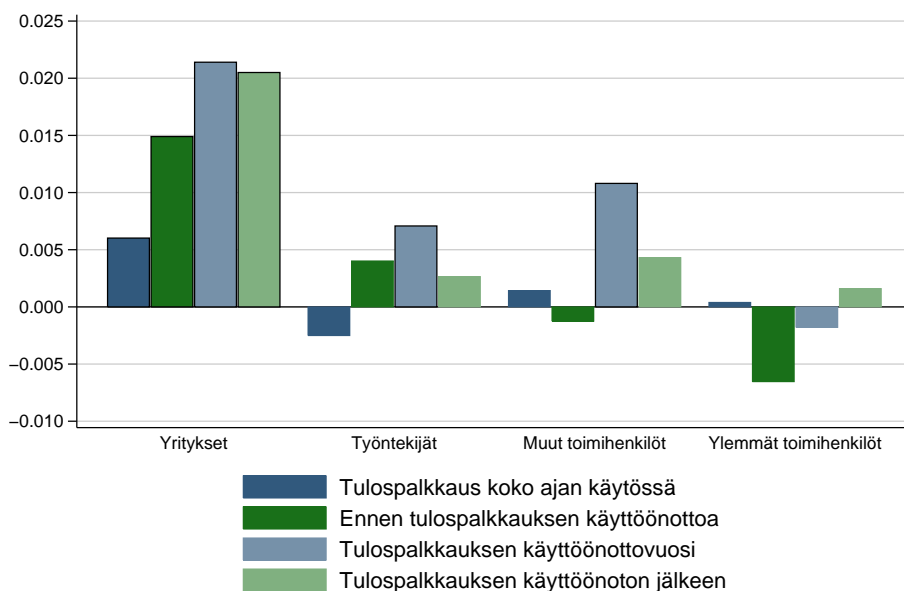
Tilastollisessa mallissamme otamme huomioon erilaisia taustaominaisuuksia ja eriytetään kunkin ominaisuuden keskimääräinen vaikutus selitettävään muuttujaan, tässä tapauksessa kokonaistuntiansioiden hajontaan. On kuitenkin varsin harvinaista, että mallin antamien kertoimien voidaan täydellä varmuudella sanoa mittaavan taustamuuttujien puhdasta kausaali vaikutusta. Usein kuitenkin tilastollisesti merkitsevien yhteyksien löytäminen valottaa ainakin jossain määrin selittävien muuttujien roolia, vaikka kertoimia ei voidakaan tulkita syy-seuraussuhteeksi.

Kokonaistuntiansioiden hajonnan vertailussa teollisuusyritykset jaettiin viiteen ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat ne yritykset, jotka eivät koko tarkasteluajanjaksolla ottaneet tulospalkkausta käyttöön. Tulospalkkauksen käyttöönotaneet yritykset ryhmiteltiin kolmeen luokkaan: ennen käyttöönottoa, käyttöönottohetkellä ja käyttöönoton jälkeen. Viidennen ryhmän muodostavat ne yritykset, joissa tulospalkkaa käytettiin koko havaintoperiodin ajan. Kolmen henkilöstöryhmän osalta tehtiin samanlainen jaottelu. Keskeisintä käytettyjen tilastollisten mallien tuottamien kertoimien kohdalla on niiden etumerkki (positiivinen/negatiivinen) ja tilastollinen merkitsevyys eli se, kuinka todennäköistä on, että tulospalkkauksen ja yrityksen sisäisen kokonaistuntiansioiden hajonnan välillä esiintyy todellista riippuvuutta (korrelaatiota).

Tulospalkkauksen käyttöönotto statukseen liittyvät tulokset on esitetty kuviossa 6.7, erikseen teollisuuden yrityksille ja sen kolmelle henkilöstöryhmälle. Vertailuryhmäksi on valittu ne yritykset/ryhmät, joissa tulospalkkausta ei ole käytetty lainkaan. Kuvion pylväät kuvaavat sitä, miten paljon korkeampi tai matalampi ko. luokan kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmien keskihajonnalla mitattuna) on verrattuna tähän vertailuryhmään.

Kuten kuviosta näkyy, kokonaistuntiansioiden hajonta on vertailuryhmään verrattuna suurempi niissä yrityksissä, joissa on koko havaintoperiodin käytetty tulospalkkausta. Se on kuitenkin vielä suurempi ennen tulospalkkauksen käyt-

**Kuvio 6.7 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) teollisuuden yritysten ja henkilöstöryhmien sisällä tulospalkkausstatuksen mukaan keskeisimpien taustaominaisuuksien huomioon ottamisen jälkeen**



Tilastollisesti merkitsevästi vertailuryhmästä (vertailuryhmän muodostavat ne teollisuusyritykset, jotka eivät koko tarkasteluajanjaksolla ottaneet tulospalkkausta käyttöön) poikkeavat arvot on reunustettu mustilla ääriviivoilla.

töönottoa niissä yrityksissä, jotka siirtyvät käyttämään tulospalkkoja tarkasteluajanjakson aikana. Käyttöönottohetkellä on havaittavissa nousu, ja sen jälkeen palkkojen hajonta jää pysyvästi korkeammalle tasolle.

Eri henkilöstöryhmien osalta tulokset ovat vähemmän selkeitä, mutta osin samankaltaisia. Tulospalkkaukseen siirtymishetki kasvattaa kokonaisansioiden eroja myös työntekijöillä, mutta muutos ei ole pysyvä: siirtymisen jälkeen palkkahajonta ei ole enää tilastollisesti merkitsevästi korkeampi kuin vertailuryhmässä. Tämä tulos on sopuosinnussa kuviosta 6.6 syntyneen vaikutelman kanssa.

Muilla toimihenkilöillä tilanne on hyvin samankaltainen kuin työntekijöillä: kokonaisansioiden vaihtelu on suurempi käyttöönottohetkellä, mutta ei merkittävästi sen jälkeen tai sitä ennen. Ylempillä toimihenkilöillä tulospalkkausstatusta koskevat tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Toisaalta tämä ei ole suoranaisesti ristiriidassa kuviosta 6.6 saadun vaikutelman kanssa, koska siinäkin ei voitu erottaa porrasmaista hyppäystä palkkahajonnassa. Tulospalkkauksen käyttöönoton jälkeen tapahtuva kokonaisansioerojen kasvu saattaa olla siinä

määrin samanaikainen muiden muutosten kanssa, ettei se erotu kovin vahvasti erillisenä ilmiönä myöskään tilastollisessa mallissa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että näyttäisi suhteellisen selvältä, että tulospalkkauksen käyttöönotto kasvattaa kokonaisansioiden vaihtelua yrityksen sisällä. Tosin, koska yksittäisten henkilöstöryhmien osalta tulokset eivät ole yhtä selkeät, havainto saattaa ainakin osittain johtua henkilöstöryhmien välisten palkkaerojen kasvusta. Tulospalkkausta ei välttämättä aina oteta käyttöön kaikissa ryhmissä, mikä on omiaan lisäämään yrityksen sisäisiä palkkaeroja. Toisaalta myös henkilöstöryhmien sisäisten palkkaerojen osalta tulokset osoittavat, että tulospalkkauksen käyttöönotto yleensä lisää palkkojen hajontaa ainakin hetkellisesti.

Tästä syystä tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutuksia palkkahajontaan on arvioitu yritys- ja henkilöstöryhmätasojen lisäksi myös yksilötasolla. Tässä mielenkiinto kohdistuukin erityisesti siihen, vaikuttaako tulospalkkaus kokonaisansioeroihin pääosin eri taustatekijöiden pohjalta muodostettujen ryhmien *väliseen* vai *sisäiseen* kokonaisansioiden hajontaan. Jos tulospalkkauksen käyttöönotto nostaa esimerkiksi koulutuksesta saatavaa palkanlisää, kasvaa koulutusryhmien välinen palkkahajonta. Jos sen sijaan tulospalkkaus nostaa vaikeammin mitattavissa olevien ominaisuuksien (kuten toimeliaisuuden tai pitkäjänteisyyden) arvoa, kasvaa ensisijaisesti koulutusryhmien sisäinen palkkahajonta.

Tuloksemme voidaan tiivistää seuraavasti. Tulospalkkaukseen siirtyminen ei näyttäisi vaikuttavan kovin merkittävästi henkilön tilastoitujen taustaominaisuuksien eli ennen kaikkea koulutuksen ja työkokemuksen palkitsemiseen. Toisin sanoen tulospalkat eivät näytä johdonmukaisesti kasvattavan näiden ominaisuuksien pohjalta muodostettujen ryhmien välisiä kokonaisansioiden eroja. Tuloksemme ovat tältä osin päinvastaisia kuin esimerkiksi Yhdysvaltojen osalta saadut tulokset (Lemieux, MacLeod ja Parent, 2009), joissa todetaan että kokemuksen ja koulutuksen tuotto ovat Yhdysvalloissa suurempia tulospalkka-tehtävissä.<sup>15</sup> Tulospalkkaus saattaa siis toimia hyvinkin eri tavalla työmarkkinoiden instituutioista riippuen.

Toimihenkilöiden osalta tuloksista saatava kokonaiskuva onkin, että tulospalkkaus näyttää lisäävän etupäässä eri ominaisuuksien pohjalta muodostettujen ryhmien sisäistä palkkahajontaa, eli nimenomaan niitä kokonaisansioiden eroja, joita ei voida selittää käytetyillä, helposti mitattavissa olevilla taustamuuttujilla. Nämä erot (eli niin sanotun jäännöstermin hajonta) näyttävät myös yksilötason tilastollisen analyysimme mukaan olevan jossain määrin suurempia tulospalkkausta käyttävissä tehtävissä kuin niissä, joissa tulospalkkausta ei käytetä.<sup>16</sup> Työntekijöiden osalta vastaavaa ei voida havaita.

## 6.9 KESKEISIMMÄT PÄÄTELMÄT JA POLITIIKKASUOSITUKSET

Tässä luvussa on tarkasteltu tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutuksia kokonaisansioiden vaihteluun teollisuuden yrityksissä ja erikseen sen keskeisimmissä henkilöstöryhmissä (työntekijät, muut toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt). Tulokset tukevat ja myös selittävät Asplundin ja Böckermanin luvussa 2 esitettyjä tuloksia.

Tuloksemme viittaavat vahvasti siihen, että tulospalkkauksen käyttöönotto teollisuusyrityksissä lisää kokonaisansioiden eroja yritysten sisällä. Toisin sanoen tulospalkkaukseen siirtyminen selittää ainakin osittain yritysten sisällä tapahtunutta kokonaisansioerojen kasvua. Tulospalkkauksen käyttöönotto kasvattaa kokonaisansioiden eroja myös henkilöstöryhmien sisällä, mutta tämä vaikutus ei varsinkaan työntekijöillä ja muilla toimihenkilöillä näytä olevan kovin pysyvää. Ylempien toimihenkilöiden kohdalla on puolestaan vaikea erottaa tulospalkkaukseen siirtymisen vaikutusta ryhmän kokonaisansioerojen yleisestä kehityksestä. Mahdollisesti tulospalkkojen vaikutus ilmenee ylempillä toimihenkilöillä asteittain ajan myötä.

Tulospalkkaukseen siirtyminen saattaa pohjautua hyvin erilaisiin tarkoituksiin erilaisilla henkilöstöryhmillä. Tähän viittaa se, että tuloksemme ovat hieman erilaisia teollisuuden eri henkilöstöryhmissä. Samaten, kuten tarkastelun perusteluissa todettiin luvun alussa, ei ole mielekästä olettaakaan, että kaikissa työtehtävissä voitaisiin soveltaa tulospalkkausta ainakaan ensisijaisena kannustimenä henkilökunnalle. Tulospalkkauksella voi tietysti olla muitakin tarkoituksia kuin suora yksittäisen henkilön ponnisteluihin liittyvä kannustinvaikutus, esimerkiksi palkitseminen, johon ei kuitenkaan tarvitse sitoutua pidemmäksi aikaa vaan sitä voidaan vaihdella yrityksen voitollisuuden mukaan. Myös nämä muut tulospalkkauksen tarkoitukset saattavat vaihdella henkilöstöryhmästä ja yrityksestä toiseen.

Toisaalta tuloksemme kertovat siitä, että toimihenkilöillä sellaiset ominaisuudet, jotka eivät ole helposti mitattavissa ja siksi yleensä puuttuvat käytettävästä aineistosta, ovat tulleet merkityksellisemmiksi yksilön tuottavuuden ja palkan määräytymisessä. Tämä on ollut myös yksi tulospalkkauksen päämääristä. Sen sijaan työntekijöiden kohdalla tällaista muutosta ei havaita. Heidän kohdallaan tulospalkkausta käytetään todennäköisesti etupäässä erityyppiseen palkitsemiseen. Päätelmää tukee myös se, että työntekijöille on vanhastaan ollut olemassa muita tulokseen sidottuja palkitsemistapoja kuten urakka- ja palkkiopalkkoja.

Tulospalkkauksen laajeneminen edelleen teollisuudessa saattaa lisätä kokonaisansioiden eroja entisestään. Toisaalta toimihenkilöistä jo valtaosa on tulospalkkauksen piirissä, joten kokonaisansioerojen tulevat muutokset lienevät rajoitettuja varsinkin heidän osaltaan, ellei tulospalkkaus sitten vastaisuudessa muodosta nykyistä huomattavasti suurempaa osaa kokonaisansioista. Työntekijöiden osalta tulospalkkaus ei näytä kasvattavan ryhmän palkkaeroja pysyvästi, joten tulospalkkauksen laajentaminen heidän osaltaan ei näyttäisi johtavan merkittävään kokonaisansioerojen kasvuun, elleivät tulospalkkauksen käyttötavat, suuruus tai käyttö työntekijöiden ryhmän sisällä oleellisesti muutu vastaisuudessa.

Koska tulospalkkaukseen siirtyminen näkyy nostavan nimenomaan yritysten sisäisiä palkkaeroja, olisi tasa-arvonäkökulmasta ja myös 'reiluuden' kannalta tärkeää, että tulospalkkojen perusteet ovat läpinäkyvät ja että ne koetaan mielekkäiksi. Tämä ei tarkoita sitä, että niiden pitäisi välttämättä olla selkeässä yhteydessä perinteisiin osaamisen mittareihin kuten koulutukseen tai työkokemukseen, vaan että tulospalkkauksen piirissä olevan henkilöstöryhmän sisällä on palkkauksen perusteiden hyvä olla selkeät. Tosin tulospalkkauksen soveltaminen yrityksessä voi johtaa henkilöstön palkkaerojen kasvuun, jos kaikki ryhmät eivät ole sen piirissä. Tulospalkkauksen ja varsinkin tietynmuotoisen tulospalkkauksen soveltaminen kaikkiin ryhmiin tai tehtäviin ei kuitenkaan ole edes aina mielekäästä.

Lopuksi on vielä syytä muistuttaa tulospalkkauksen vaikutuksesta havaitun palkan 'reiluuteen'. Muun muassa psykologian ja sosiologian aspekteja taloustieteeseen yhdistävät Akerlof ja Yellen (1990) toteavat artikkelissaan, että henkilökunnan moraaliin ja sitä kautta ponnisteluihin vaikuttaa myös se, miten reiluksi se mieltää palkan. Reiluus ei tarkoita samaa palkkaa kaikille, mutta samaa palkkaa ilmeisen samaa työtä tekeville ja yhtä kyvykkäille henkilöille. Paitsi että oikeudenmukaisuus on arvo sinänsä, tämän teorian valossa tulospalkkauksen täysien tuottavuushyötyjen saavuttamisen kannalta on myös tärkeää, että 'sisältä katsottuna' järjestelmä on reilu. Tulevien tutkimusten tulisi selvittää tarkemmin, miten erilaiset tulospalkkausjärjestelmät ja niiden ominaisuudet vaikuttavat palkkausjärjestelmän tehokkuuteen tuottavuuden lisääjänä ja onko lisääntynyt palkkojen hajonta ollut yrityksen henkilöstön hyvinvointia lisäävää vai vähentävää.

## VIITTEET

- <sup>1</sup> Tämä ei tarkoita sitä, että taloustieteessä oletettaisiin työntekijöiden olevan laiskoja vaan että työntekijöitä voidaan kannustaa työpanoksen kasvattamiseen entisestään tulospalkkauksen avulla.
- <sup>2</sup> Kannustinjärjestelmien teoriaa on esitelty laajalti kansainvälisissä yhteenvedoartikkeleissa (esim. Gibbons ja Waldman, 1999; Prendergast, 1999).
- <sup>3</sup> Merkittäviä kontribuutioita teoriaan optimaalisten sopimusten muodosta epävarmuuden vallitessa ovat muun muassa Holmström (1979) sekä Holmström ja Milgrom (1987).
- <sup>4</sup> Kansainvälinen empiirinen kirjallisuus tulospalkkauksen ja palkkahajonnan kytkennästä on edelleen kohtuullisen niukka. Tuorein ja laajin on Lemieux, MacLeod ja Parent (2009). Esimerkiksi Lazear (2000) toteaa urauurtavassa tutkimuksessaan tulospalkkauksesta, että tulokseen sidottu palkkaus (joka hänen tutkimassaan tapauksessa tarkoittaa lähinnä urakkapalkkaa vastaavaa palkkausjärjestelmää) lisää paitsi tuottavuutta myös tuotoksen hajontaa. Barth, Bratsberg, Hægeland ja Raaum (2008) puolestaan toteavat, että tulospalkkaus lisää yrityksen sisäistä palkkahajontaa, mutta järjestäytyneissä yrityksissä vaikutus on vähäisempi.
- <sup>5</sup> Työntekijöillä tavallisia urakka- ja palkkiopalkkoja ei tulkita tässä tarkastelussa tulospalkkioiksi.
- <sup>6</sup> Tulospalkkiot maksetaan usein jonkunlaisella viiveellä, mutta ilman tarkempaa tietoa käytännöistä kunkin yrityksen ja henkilön kohdalla niitä ei voida allokoida tämän tarkemmin tuntiansioihin.
- <sup>7</sup> Yritysten ylin johto ei kuulu ylempiin toimihenkilöihin, eikä aineisto ylipäänsä kata heitä.
- <sup>8</sup> Nämä määritelmät pohjautuvat kahteen oletukseen. Ensinnäkin ne olettavat, että tulospalkkaus koskee suurinta osaa joko koko henkilöstöstä tai tietyistä henkilöstöryhmästä tietyssä yrityksessä. Toiseksi ne olettavat, että tulospalkkausjärjestelmistä ei yleensä luovuta. Molemmat oletukset ovat melko hyviä EK:n palkkausjärjestelmätiedustelun perusteella. Esimerkiksi vuonna 2005 tulospalkkaus koski yli puolessa tapauksista koko henkilöstöä, jos se oli käytössä (EK, 2006, s. 11). Niissä yrityksissä, joissa se ei koskenut koko henkilöstöä, tyypillisesti kaikki toimihenkilöt tai ylempät toimihenkilöt tai ainakin pääosa heistä olivat sen piirissä. On siis kohtuullista olettaa, että koko henkilöstöryhmä kuuluu tulospalkkauksen piiriin, mikäli jollekin heistä tulospalkkaa maksetaan.
- <sup>9</sup> Tässä luvussa on kauttaaltaan käytetty kokonaistuntiansioiden absoluuttisen tason sijaan sen logaritmia. Logaritointi poistaa mittayksikön vaikutuksen. Näin ollen erot ja muutokset logaritmissa vastaavat suhteellisia eroja alkuuperäisessä muuttujassa, jolloin tuloksia voidaan helpommin verrata keskenään ja myös muihin tutkimustuloksiin. Keskihajonta puolestaan mittaa jakauman leveyttä siten, että suuremman keskihajonnan omaavassa jakaumassa on keskimäärin enemmän havaintoja kaukana keskiarvosta. Keskihajonta ei siis huomioi jakauman muotoa. Keskihajonnan neliötä sanotaan varianssiksi.
- <sup>10</sup> Tämä ei tietenkään sulje pois sitä mahdollisuutta, että palkkahajonnan kasvun taustalla on yksilöiden tuottavuudessa tai muutoin heidän käytöksessään tapahtuneita muutoksia. Näillä on pitkällä aikavälillä merkitystä sen kannalta, miten palkkahajonta muuttuu, kun uusien palkkausjärjestelmien käyttö laajenee. Havaittu palkkahajonnan kasvu ei siis välttämättä johdu yksinomaan palkkojen välittömistä muutoksista uuden järjestelmän myötä.
- <sup>11</sup> Jotta yritysmassan vaihtelu vuodesta toiseen ei vaikuttaisi hajontoihin, on mukaan sisällytetty vain ne yritykset, jotka havaitaan kaikkina vuosina 1998–2007. Kuvio ei kuitenkaan näytä kovin erilaiselta, vaikka kaikki yritykset olisivat laskelmissa mukana. Tässä kuviossa ja myöhemmissä analyyseissä ei ole painotettu yrityksiä tai henkilöstöryhmiä niiden koolla.
- <sup>12</sup> Mukana eivät siis ole ne yritykset, joissa tulospalkkoja on maksettu jo 1998 (ja mahdollisesti sitä ennen) tai ne, joissa niitä ei havaita lainkaan. Joillakin niistä yrityksistä, joissa tulospalkkoja maksettiin jo 1998, käyttöönottosta on luultavasti kulunut vähemmän kuin kahdeksan vuotta, mutta koska emme tiedä kuluneen ajan pituutta, emme voi niitä kuvioon 6.5 sisällyttää.
- <sup>13</sup> Hajonta on laskettu henkilöstöryhmän sisällä, ja aika tulospalkkauksen käyttöönottoon perustuu henkilöstöryhmämääritelmään eli siihen, kun ko. ryhmässä yrityksen sisällä on jollakin havaittu nollaa suurempi tulospalkka.
- <sup>14</sup> Tilastollisessa mallissa huomioon otetut yritysten taustaominaisuudet ovat: työkokemuksen, työsuhteen keston ja koulutusvuosien vaihtelu (keskihajonnalla mitattuna), naisten osuus sekä käytettyjen ammattinimikkeiden lukumäärä yrityksessä tai henkilöstöryhmässä, yrityksen tai henkilöstöryhmän koko, sopimusala, lääni sekä vuosi. Käytettyjä tilastollisia malleja ja menetelmiä on selostettu yksityiskohtaisesti teoksessa Wooldridge (2002).



<sup>15</sup> Tuloksienne mukaan koulutuksen ja työkokemuksen vaikutukset palkkaan eivät ole täsmälleen samoja tulospalkkatehtävissä ja muissa tehtävissä, mutta mitään johdonmukaista kaavaa vaikutusten suuruudessa ei ole. Muiden toimihenkilöiden osalta koulutuksen tuotto on korkeimmillaan tulospalkkatehtävissä, mutta erot ovat hyvin pieniä. Ainoa henkilön ominaisuuksiin liittyvä taustamuuttuja, jonka osalta on havaittavissa suhteellisen johdonmukaisesti korkeampi ominaisuuden tuotto tulospalkkatehtävissä, on nykyisen työsuhteen kesto. Tämä havainto kuitenkin pätee vain toimihenkilöille. Lisäksi myös tämä tulos on päinvastainen verrattuna Yhdysvaltojen osalta saatuun vastaavaan tulokseen (Lemieux, MacLeod ja Parent, 2009).

<sup>16</sup> Todettakoon, että tilastollisissa malleissa on niin ikään otettu huomioon henkilön ja yrityksen niin sanotut kiinteät vaikutukset, jotka sisältävät ajassa muuttumattomat ominaisuudet.



# 7

## TULOSPALKKAUS JA PALKKA- HAJONTA YKSITYISILLÄ PALVELUALOILLA

Mari Kangasniemi & Antti Kauhanen

Tässä luvussa tarkastellaan missä määrin tulospalkkauksen käyttöönotto on vaikuttanut yritysten sisällä esiintyvien palkkaerojen kehitykseen yksityisen sektorin palvelualoilla. Tarkastelu koskee vuosia 1990–2005.

Tämän kirjan luvussa 2 todetaan, että palkkojen vaihtelu eli hajonta on yksityisillä palvelualoilla suurempi kokonaisansioilla kuin säännöllisellä palkalla mitattuna, ja itse asiassa suurin piirtein samansuuruista kuin teollisuuden toimihenkilöillä. Toisin sanoen erilaiset säännönmukaisen palkan päälle tulevat lisät kasvattavat palkkaeroja merkittävästi myös palvelualoilla työskentelevien välillä. Kokonaisansioilla mitattujen palkkaerojen kasvu kiihtyi yksityisillä palvelualoilla 1990-luvun puolivälin jälkeen. Säännöllisellä palkalla mitattuna myöskään palvelualoilla työskentelevien palkkaerot eivät sitä vastoin juuri kasvaneet. Kuten teollisuuden toimihenkilöiden osalta palkkaerojen kasvun taustalla on merkittävältä osin toimipaikkojen sisäisen palkkahajonnan kasvu, eikä niinkään toimipaikkojen välisten palkkaerojen muutos. Nämä tulokset viittaavat siihen, että tulospalkkauksen yleistymisellä voi olla yhteys kokonaisansioerojen kasvuun myös yksityisillä palvelualoilla (vrt. luku 6, jossa käsitellään tulospalkkausta ja palkkahajontaa teollisuudessa).

Luku alkaa tulospalkkauksen yleistymisen kuvauksella. Tämän jälkeen esitetään kuvioin tulospalkkauksen ja palkkahajonnan välisiä yhteyksiä. Lopuksi tarkennetaan kuvioiden antamaa kuvaa tulospalkkauksen ja palkkahajonnan yhteyksistä tilastollisen mallin avulla saatujen tulosten pohjalta. Tällöin pyritään vastaamaan kysymykseen, kuinka tulospalkkauksen käyttöönotto on näkynyt palkkojen hajonnassa palveluyritysten sisällä sen jälkeen, kun on otettu huomioon yritysten väliset erot niiden keskeisissä ominaisuuksissa. Tässä yhteydessä arvioidaan tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutuksia palkkahajontaan myös

yksilötasolla. Mielenkiinto kohdistuu erityisesti siihen, vaikuttaako tulospalkkaukseen siirtyminen palkkaeroihin pääosin eri taustatekijöiden pohjalta muodostettujen ryhmien välisen vai sisäisen palkkahajonnan kautta.

Edellisessä luvussa (luku 6) on käsitelty tarkemmin tulospalkkauksen luonnetta, syitä tulospalkkauksen käyttöönottoon sekä tulospalkkauksen vaikutusta tuottavuuteen, palkkojen tasoon ja palkkojen hajontaan. Näitä kysymyksiä ei käsitellä tässä luvussa, sillä edellisen luvun esitys ei koske pelkästään teollisuutta, vaan esitellyt teoriat ja hypoteesit pätevät myös palvelualoilla. Lisäksi tämä luku ja sen tarkastelut on rakennettu samalla tavalla kuin edellisessä luvussa, jotta tulokset olisivat mahdollisimman helposti vertailtavissa.

## 7.1 TULOSPALKKOJEN KÄYTTÖ ON YLEISTYNYT

Tässä luvussa esitettävät tulokset perustuvat samaan Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palvelualoja koskevaan palkkatilastoon kuin Asplundin ja Böckermanin tarkastelut luvussa 2. Siksi aineistoa ei kuvata tässä erikseen.<sup>1</sup> Tarkastelumme olemme rajanneet vuosiin 1990–2005. Mukana on yhteensä 13 554 palveluyritystä ja noin 612 500 henkilöä. Suurin osa yrityksistä ja henkilöistä esiintyy aineistossamme useampana vuonna. Esimerkiksi henkilö-vuosihavaintoja on lähes 3 miljoonaa.

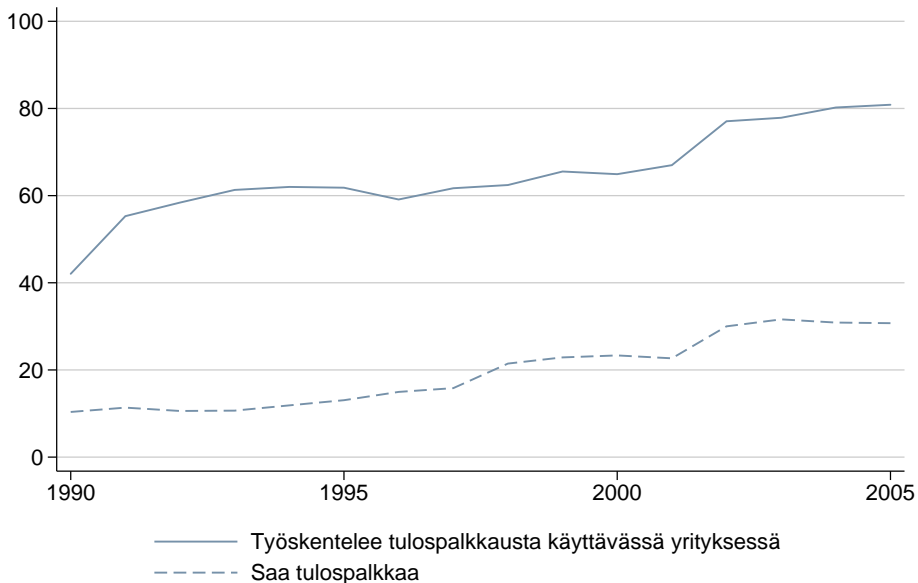
Seuraavat kuviot käsittelevät tulospalkkauksen yleistymistä palvelualoilla. Tulospalkkaus tarkoittaa tässä sekä provisio- että tulos- ja voittopalkkioita, koska tulospalkkioita ja provisioita ei voi EK:n palvelualojen palkka-aineistossa erottaa toisistaan ennen vuotta 2002. Aineistosta ei myöskään käy suoraan ilmi, kuuluuko henkilö tulospalkkauksen piiriin vai ei. Kuten teollisuutta koskevassa luvussa (luku 6), yritys on määritelty tulospalkkausyritykseksi siitä asti, kun se on kerran maksanut jollekin henkilölle tulospalkkioita. Tämä määritelmä sisältää kaksi oletusta. Ensiksi se olettaa, että tulospalkkaus koskee suurinta osaa henkilöstöstä tietyssä yrityksessä. Toiseksi se olettaa, että tulospalkkausjärjestelmistä ei yleensä luovuta. Kuten todettiin jo luvussa 6, molemmat oletukset ovat melko hyviä EK:n palkkausjärjestelmätiedustelun perusteella. Esimerkiksi vuonna 2004 tulospalkkaus koski tyypillisesti koko henkilöstöä, jos se oli käytössä (EK, 2006, s. 11). Lisäksi yksityisillä palvelualoilla alle prosentti palkansaajista työskenteli yrityksissä, jotka suunnittelivat tulospalkkiojärjestelmän supistamista seuraavan kolmen vuoden aikana (EK, 2006, s. 14).

Näistä seikoista huolimatta voidaan olettaa, että käyttämämme mittari tulospalkkaukselle *yliarvioi* tulospalkkauksen yleisyyttä palvelualoilla, sillä tu-

lospalkkaus ei välttämättä kata koko henkilöstöä ja jotkut yritykset luopuvat tosiasiallisesti tulospalkkausjärjestelmistä. Lisäksi yliarviointia syntyy siitä, että tarkastelussamme tulospalkkoihin sisältyvät provisiot, joiden kohdalla edelliset kaksi oletusta eivät ole välttämättä kovin hyviä. Näistä syistä johtuen tässä luvussa tulospalkkausyrityksen määritelmä on seuraava: palveluyritys määritellään tulospalkkausyritykseksi sen jälkeen, kun se on ensimmäisen kerran maksanut ainakin viidesosalle henkilöstöstä tulospalkkoja. Määritelmä siis poikkeaa edellisen luvun teollisuutta koskevasta, vastaavasta määritelmästä. Toisaalta tässä luvussa esitetyt tulokset eivät näytä olevan kovin herkkiä käytetylle tulospalkkausyrityksen määritelmälle.<sup>2</sup> Toisin sanoen esitetyt tulokset eivät olennaisesti riipu käytetystä määritelmästä.

Kuviossa 7.1 esitetään tulospalkkausta käyttävissä palveluyrityksissä työskentelevien henkilöiden osuus (jatkuva viiva) ja erikseen tulospalkkoja saaneiden osuus (katkoviiva) vuosina 1990–2005. Kuviosta nähdään, että tulospalkkausyrityksissä työskentelevien osuus on tarkasteluajanjaksona kasvanut yksityisillä palvelualoilla noin 40 prosentista 80 prosenttiin. Kasvu oli melko tasaista vuoteen 2001 saakka, jolloin tapahtui merkittävä nousu tulospalkkauksen yleisyydessä.

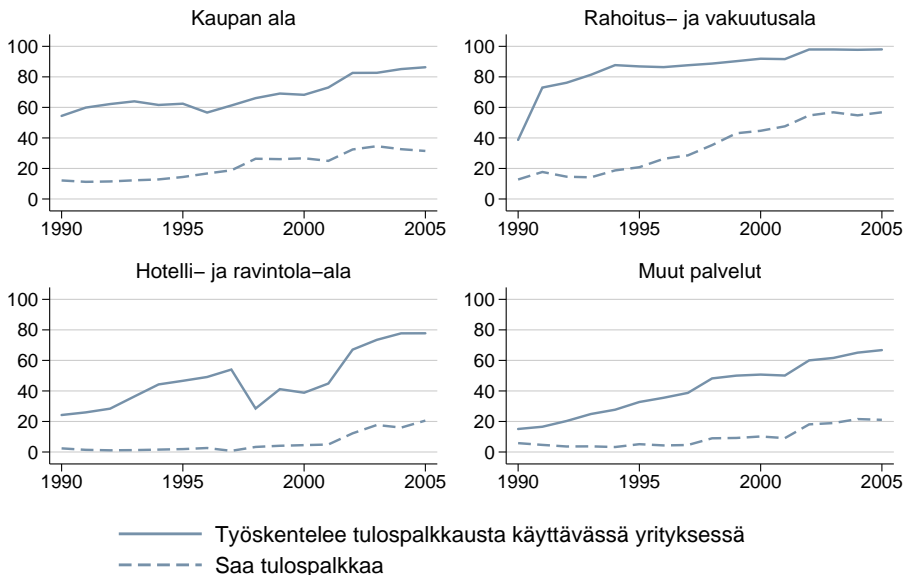
**Kuvio 7.1 Tulospalkkausyrityksissä työskentelevien ja tulospalkkoja saaneiden osuus (%) yksityisillä palvelualoilla**



Lisäksi kuviosta nähdään, että vuonna 1990 noin 10 prosenttia yksityisillä palvelualoilla työskentelevistä oli saanut tulospalkkoja. Vuonna 2005 osuus oli jo noin 30 prosenttia. Tulospalkkausyrityksissä työskentelevien ja tulospalkkoja saaneiden osuuksien ero selittyy ensiksi sillä, että määritelmämme mukaisen tulospalkkausyrityksen koko henkilöstö ei välttämättä ole tulospalkkauksen piirissä ja toiseksi sillä, että tulospalkkoja ei välttämättä makseta lainkaan, mikäli tavoitteet eivät täyty.

Kuten aiemmin todettiin, tulospalkkausyrityksistä käyttämämme määritelmä todennäköisesti yliarvioi jonkin verran tulospalkkauksen yleisyyttä yksityisillä palvelualoilla. EK:n palkkausjärjestelmätiedustelun mukaan vuonna 2004 tulospalkkauksen piirissä oli 44 prosenttia palvelualojen henkilöstöstä. Kuviossa 7.1 esitetty arvio on siis jonkin verran suurempi. Ero selittyy sillä, että EK:n luvuissa on huomioitu yritysten arvio tulospalkkauksen piirissä olevan henkilöstön osuudesta, kun taas me olemme olettaneet yritysten koko henkilökunnan olevan tulospalkkauksen piirissä. Toisaalta on huomioitava, että sekä EK:n että tämän luvun arvioihin tulospalkkauksen yleisyydestä liittyy virhemarginaali. Toisin sanoen, sekä EK:n raportin että tämän luvun yleisyysarviot ovat vain arvioita,

**Kuvio 7.2 Tulospalkkausyrityksissä työskentelevien ja tulospalkkoja saaneiden osuus (%) yksityisten palvelualojen eri sopimuslaryhmissä**



joihin liittyy jonkin verran epävarmuutta. Tässä mielessä ero ei välttämättä ole niin suuri kuin miltä se ensi näkemältä vaikuttaa.

Kuviossa 7.2 on esitetty vastaavat tarkastelut palvelualojen neljälle sopimusalaryhmälle eli kaupan alalle, hotelli- ja ravintola-alalle, rahoitus- ja vakuutusosalalle sekä muille palveluille (vrt. luku 3). Kuviosta nähdään, että tulospalkkausyrityksissä työskentelevien osuus on kasvanut kaikissa sopimusalaryhmissä. Tulospalkkaus yleistyi rahoitus- ja vakuutusosalalla voimakkaasti 1990-luvun alkupuolella, jonka jälkeen kasvu on ollut tasaisempaa. Vuoteen 2005 mennessä lähes kaikki alan yritykset olivat siirtyneet tulospalkkojen käyttöön. Tämän kehityksen myötä tulospalkkaus on yleisintä rahoitus- ja vakuutusosalalla.

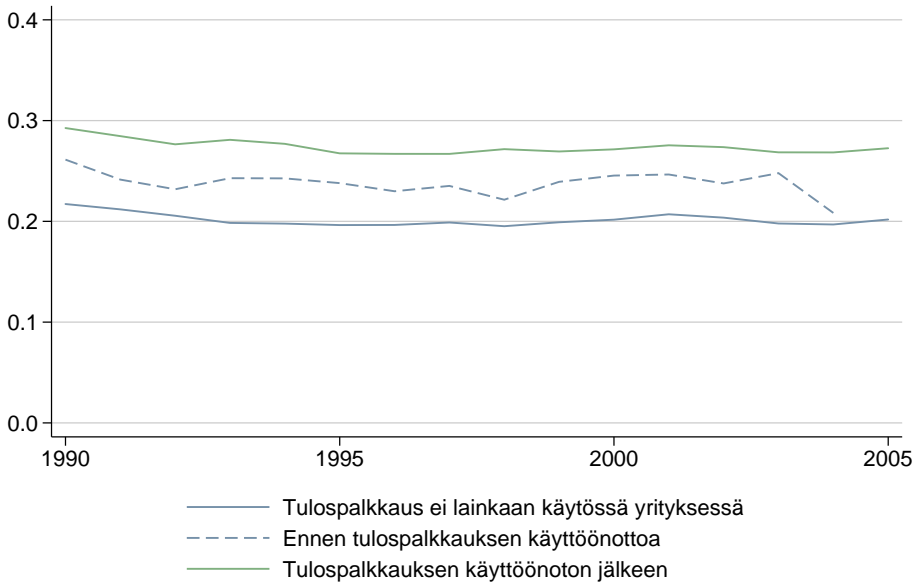
Tulospalkkaus on yleistä myös kaupan alalla, jossa yli 80 prosenttia alan työvoimasta työskenteli tulospalkkausyrityksissä vuonna 2005. Kaupan alalla tulospalkkauksen käytön kasvu on ollut melko tasaista koko tarkasteluajanjaksolla. Hotelli- ja ravintola-alalla sekä muissa palveluissa kasvu voimistui huomattavasti 2000-luvun alkuvuosina.

## 7.2 TULOSPALKKOJEN JA PALKKAEROJEN KEHITYKSEN VÄLILLÄ VAHVA KYTKENTÄ

Tarkastellessamme tulospalkkojen ja palkkaerojen yhteyttä olemme käyttäneet samaa mittaria kuin luvussa 6 eli kokonaistuntiansioiden logaritmin keskijajontaa.<sup>3</sup> Kuviossa 7.3 on esitetty kokonaisansioerojen kehitys tulospalkan käytön mukaan hyödyntäen samaa erittelyä kuin edellisessä luvussa. Sinisellä jatkuvalla viivalla on merkitty palkkojen hajonta niille yrityksille, jotka eivät lainkaan maksaneet tulospalkkoja. Tässä ryhmässä kokonaisansioiden erot ovat olleet kaikista pienimmät koko tarkasteluajanjaksolla. Lisäksi erot supistuivat entisestään 1990-luvun alussa, jonka jälkeen niissä on tapahtunut vain vähäisiä muutoksia.

Sinisellä katkoviivalla on merkitty ne yritykset, jotka ovat jossain vaiheessa alkaneet maksaa tulospalkkoja, mutta eivät olleet vielä ko. vuonna ottaneet tulospalkkausta käyttöön. Tämän ryhmän yrityksissä kokonaisansioiden erot ovat kunakin vuonna suuremmat kuin siinä yritysryhmässä, jossa ei koskaan otettu tulospalkkausta käyttöön tarkasteluajanjaksolla. Tulospalkkauksen myöhemmin käyttöönottavat palveluyritykset olivat siis jo lähtökohtaisesti palkkahajonnaltaan erilaisia verrattuna niihin, jotka eivät tarkasteluajanjaksolla ottaneet tulospalkkausta käyttöön.

**Kuvio 7.3 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) palveluyritysten sisällä tulospalkkausstatuksen mukaan**

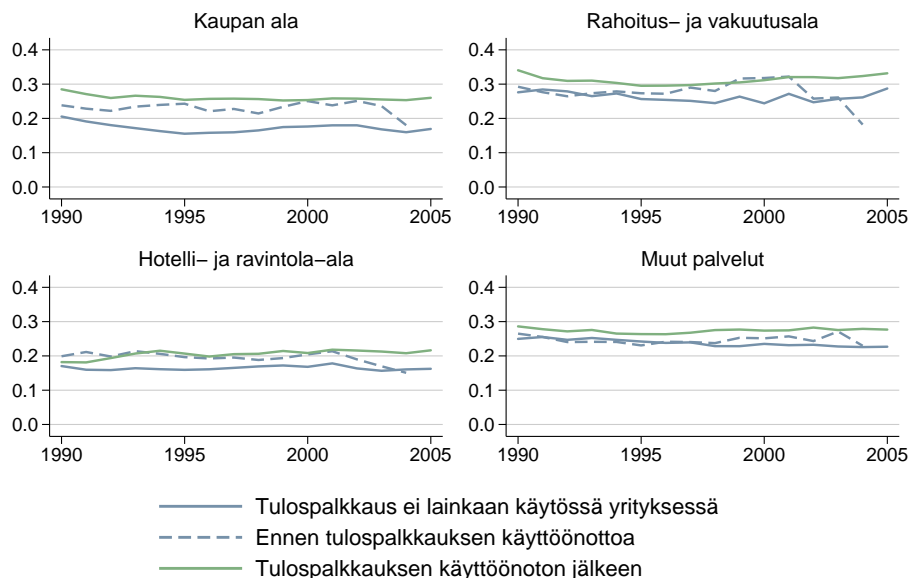


Vihreä kiinteä viiva kuvaa yrityksiä, joilla ko. vuonna oli tulospalkkoja käytössään. Tässä yritysryhmässä on selvästi suurin kokonaisansioiden hajonta. Toisin sanoen tulokset viittaavat siihen, että tulospalkkauksen käyttöönotto kasvattaa palkkojen hajontaa yrityksen sisällä. Tulokset ovat siis tältä osin hyvin samankaltaisia kuin teollisuutta koskevan luvun 6 vastaavat tulokset (kuvio 6.4). Tulospalkkauksen yhteys kokonaisansioiden vaihteluun yritysten sisällä vaikuttaa siis olevan luonteeltaan samankaltainen sekä teollisuudessa että yksityisillä palvelualoilla.

Kuviosta 7.4 nähdään, että kokonaisansioiden erot ovat kaikista suurimmat rahoitus- ja vakuutusaloilla ja vastaavasti pienimmät hotelli- ja ravintola-aloilla. Kaikilla aloilla palkkojen hajonta on kussakin tulospalkkauksen käytön mukaan luokitellussa yritysryhmässä pysynyt melko ennallaan. Lisäksi kaikilla tarkastelluilla aloilla palkkahajonta on tyypillisesti suurinta tulospalkkauksen jo käyttöön ottaneissa yrityksissä ja seuraavaksi suurinta yrityksissä, jotka tulevat myöhemmin tarkasteluajanjaksolla ottamaan tulospalkkauksen käyttöön. Pienintä palkkahajonta tyypillisesti on yrityksissä, jotka eivät ole lainkaan ottaneet tulospalkkausta käyttöön.



**Kuvio 7.4 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) palveluyritysten sisällä tulospalkkausstatuksen mukaan sopimusalaryhmittäin**

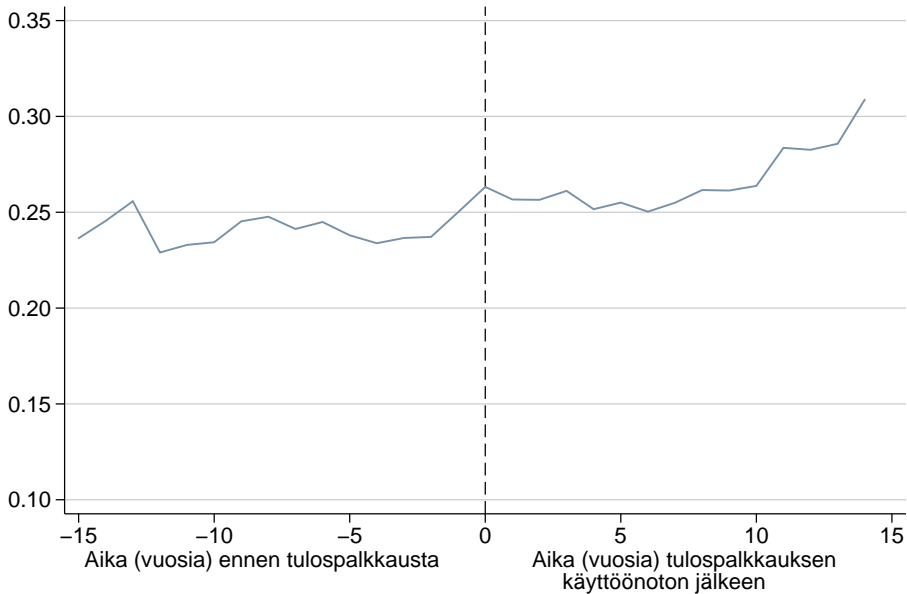


Tulospalkkauksen vaikutukset saattavat ilmetä jonkunlaisella viiveellä usean vuoden kuluessa. Toisaalta on mahdollista, että jo ennen tulospalkkaukseen siirtymistä yrityksen palkkahajonnassa tapahtuu samansuuntaisia muutoksia kuin siirtymän jälkeenkin. Tämä viittaisi siihen, että joko kokonaisansioerojen kasvu olisi tapahtunut joka tapauksessa tai että tulospalkkauksen käyttöönotto on osa laajempaa prosessia, jossa yrityksen palkkarakenne muuttuu. Siksi kokonaisansioerojen kehittymistä pitää tarkastella myös suhteessa aikaan ennen ja jälkeen tulospalkkauksen käyttöönoton.

Noudattaen samaa menetelmää kuin luvussa 6 laadimme mittarin, joka kuvaa aikaa tulospalkkausjärjestelmän muutokseen. Tämä muuttuja saa arvoja  $-15$ :stä (vuonna 1990 niille yrityksille, jotka ottivat tulospalkkauksen käyttöön vasta vuonna 2005 eli tarkastelujaksomme viimeisenä vuonna)  $14$ :aan (vuonna 2005 niille yrityksille, joilla tulospalkkaus havaitaan ensimmäisen kerran jo vuonna 1991<sup>4</sup>). Mittarin arvo on 0 sinä vuonna, kun yritys siirtyy käyttämään tulospalkkoja.

Kuviossa 7.5 tarkastellaan palveluyrityksiä, jotka ovat ottaneet tulospalkkauksen käyttöön tarkasteluajanjaksolla. Vaaka-akselilla on aika (vuosia) suhteessa

**Kuvio 7.5 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) palveluyritysten sisällä tulospalkkauksen käyttöönottavissa yrityksissä**



tulospalkkauksen käyttöönottoon. Vaaka-akselin nolla osoittaa siis käyttöönoton ajankohtaa, joka voi olla mikä tahansa vuosista 1991–2005. Tämän vasemmalla puolella on aika ennen käyttöönottoa ja oikealla puolella aika käyttöönoton jälkeen.

Kuviosta nähdään, että ennen tulospalkkauksen käyttöönottoa palkkahajonta on melko vakaata, vaikka heilahtelee jonkin verran vuodesta toiseen. Tulospalkkauksen käyttöönotto johtaa kokonaisansioerojen huomattavaan kasvuun. Käyttöönoton jälkeen kokonaisansioiden vaihtelu on suurin piirtein ennallaan, kunnes se jälleen alkaa kasvaa. Toisaalta on huomioitava, että keskiarvon laskemiseen käytettävien yritysten määrä vähenee 'häntiä' kohti, jolloin keskiarvon ympärillä esiintyvä vaihteluväli luonnollisesti kasvaa. Käyrän alku- ja loppupäässä olevien arvojen luotettavuus on siis vähäisempi kuin sen keskiosassa olevien. Toisin sanoen näiden arvojen suurempi heilahtelu on todennäköistä ilman, että se viittaa merkittäviin muutoksiin yritysten palkkahajonnassa keskimäärin. Kuviossa 7.5 nähtävä 'nytkähdys' kokonaisansioiden hajonnassa tulos-

palkkauksen käyttöönoton yhteydessä on hyvin samankaltainen kuin edellisen, teollisuutta koskevan luvun 6 vastaavan kuvion tulos (kuvio 6.5).

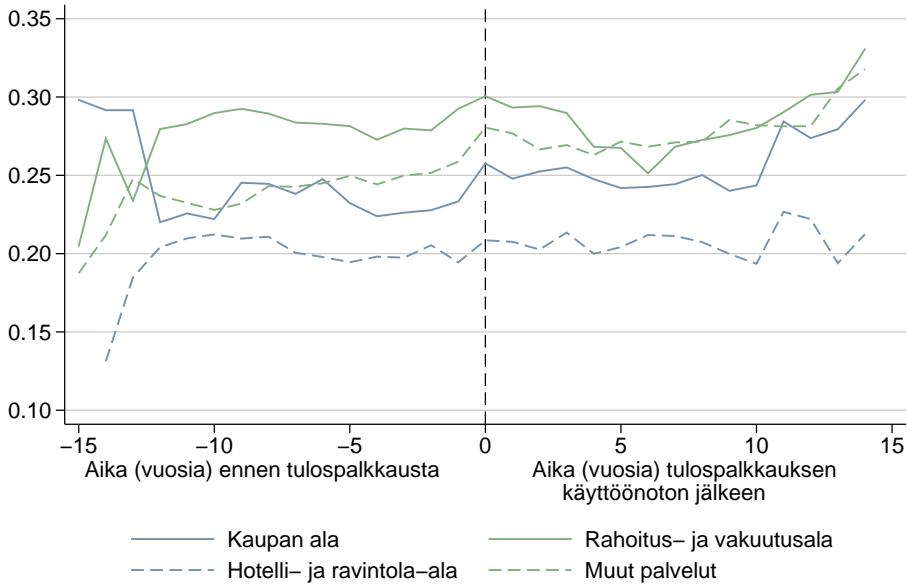
Voidaanko kuviosta 7.5 päätellä, että tulospalkkauksen käyttöönotto on kokonaisansioerojen kasvun taustalla? Yksi kuviosta puuttuva elementti on kokonaisansioerojen kehitys niissä palveluyrityksissä, jotka eivät ottaneet tulospalkkausta lainkaan käyttöön vuosina 1991–2005. Voihan olla, että kokonaisansioiden erot ovat kasvaneet kaikissa palveluyrityksissä yli ajan tulospalkkauksesta riippumattomista seikoista johtuen. Toisin sanoen kuviossa esiintyvä kokonaisansioiden hajonnan kasvu saattaisi selittyä vaikkapa suhdannevaihtelulla. Toisaalta tarkastelussa mukana olevat yritykset ovat ottaneet tulospalkkauksen käyttöön eri vuosina ja kuvion nolлахetki kuvaa siksi useiden eri vuosien keskimääräistä tilannetta. Tästä syystä suhdannevaihtelu tai vastaavat ilmiöt eivät liene kuviossa esiintyvän hypyn taustalla.

Sen sijaan palveluyritykset ovat saattaneet ottaa systemaattisesti tulospalkkauksen käyttöön samaan aikaan, kun yrityksessä on tapahtunut muita henkilöstön kokonaisansioiden eroja kasvattavia muutoksia. Tulospalkkauksen käyttöönotto on voinut liittyä vaikkapa omistusrakenteen muutokseen ja siinä yhteydessä tapahtuneisiin yrityksen palkkapolitiikan muutoksiin. Tällöin tulospalkkauksen vaikutus tulisi yliarvioitua.

Kuviossa 7.6 on toistettu sama tarkastelu kuin kuviossa 7.5 yksityisten palvelualojen eri sopimusalaryhmille. Kaikilla aloilla hotelli- ja ravintola-alaa lukuun ottamatta nähdään kokonaisansioerojen kasvavan tulospalkkauksen käyttöönoton yhteydessä.

Edellä esitetyt kuvailevat tarkastelut viittaavat siihen, että kokonaisansioiden hajonta on tulospalkkauksen käyttöönottavissa yrityksissä jo lähtökohtaisesti suurempi ja että käyttöönotto kasvattaa kokonaisansioiden eroja entisestään. Kokonaisansioeroihin ja niiden kasvuun voi kuitenkin samanaikaisesti vaikuttaa moni muu tekijä. Esimerkiksi yritysten henkilöstörakenteen muutos, kuten koulutustason nousu, voi heijastua myös palkkojen hajontaan. Palkkahajonnassa voi myös olla yleisempiä muutossuuntia esimerkiksi työmarkkinainstituutioiden muutoksista johtuen. Siksi onkin tarpeellista tarkastella tulospalkkauksen ja palkkahajonnan yhteyttä myös tilastollisen mallin avulla, jossa voidaan huomioida samanaikaisesti yritysten erilainen henkilöstörakenne ja ainakin keskeisimmät kaikkia yrityksiä koskettavat ajalliset muutokset. Seuraavassa esitellään tuloksia tällaisista malleista.

Kuvio 7.6 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) palveluyritysten sisällä tulospalkkauksen käyttöönottavissa yrityksissä sopimusalaryhmittäin



### 7.3 TULOSPALKKAUKSEN KÄYTTÖNOTON JA PALKKAEROJEN KASVUN KYTKENTÄ EI JOHDU ERILAISISTA TAUSTAOMINAISUUKSISTA

Seuraavassa pyritään huomiomaan eroja palveluyritysten taustaominaisuuksissa, jotka voivat vaikuttaa kokonaisansioerojen kasvuun koskeviin päätelmiin. Tarkoituksena on siis asettaa yritykset samalle viivalle tarkasteltavien taustaominaisuuksien mukaan ja arvioida, onko tulospalkkauksen käyttöönotolla tämänkin jälkeen selkeä yhteys kokonaisansioerojen kehitykseen yritysten sisällä.<sup>5</sup>

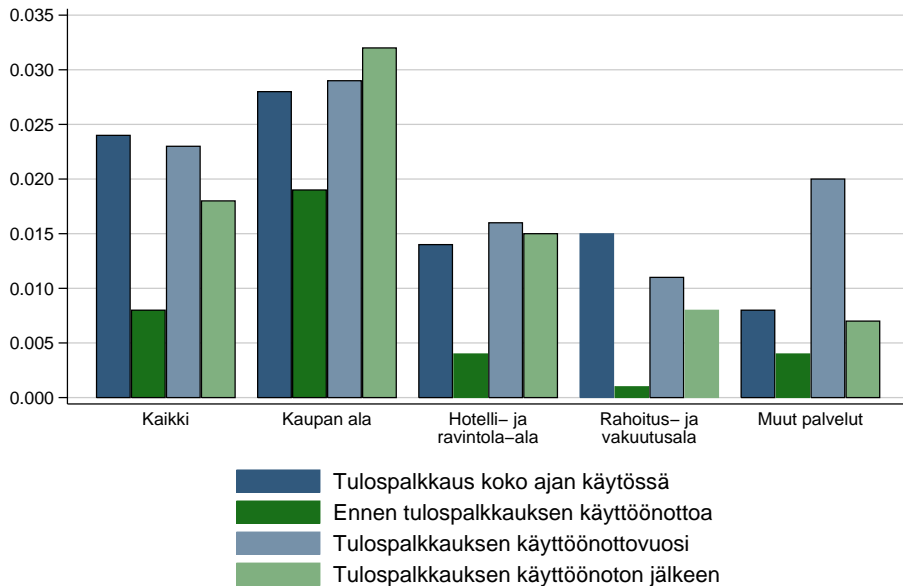
Kokonaisansioerojen hajonnan vertailussa palveluyritykset on jaettu viiteen ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat ne yritykset, jotka eivät koko tarkasteluajanjaksoilla ottaneet tulospalkkausta käyttöön. Toisen ryhmän muodostavat ne yritykset, joilla tulospalkkaus oli jo käytössä vuonna 1990 eli tarkasteluajanjakson ensimmäisenä vuonna. Tämän ryhmän yrityksillä oletetaan

siis olleen tulospalkkoja käytössä koko tarkasteluajan. Tulospalkkauksen myöhemmin käyttöönottaneet yritykset taas luokitellaan kolmeen ryhmään: ennen käyttöönottoa, käyttöönottovuotena ja käyttöönoton jälkeen.

Tulospalkkauksen käyttöönottostatukseen liittyvät tulokset on esitetty kuviossa 7.7, erikseen kaikille palveluyrityksille ja neljälle sopimusalaryhmälle. Vertailukohtana ovat ne yritykset, joissa tulospalkkausta ei lainkaan käytetä ja niiden osalta palkkahajonta on siis skaalattu nolnaan. Kuvion pylväät kuvaavat sitä, miten paljon korkeampi tai matalampi kokonaisansioiden vaihtelu (logaritmien keskihajonnalla mitattuna) on verrattuna tähän vertailuryhmään.

Ensimmäisenä kuviossa 7.7 on esitetty koko yksityistä palvelusektoria koskevat tulokset. Kuviosta nähdään, että kokonaisansioiden hajonta on kaikista suurin niissä yrityksissä, joissa tulospalkkaus oli käytössä jo vuonna 1990. Kuviosta nähdään myös, että tulospalkkauksen myöhempänä ajankohtana käyttöönottavissa yrityksissä kokonaisansioiden erot olivat jo ennen tulospalkkauksen siirtymistä

**Kuvio 7.7 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) yksityisten palvelualojen kaikkien yritysten sekä neljän sopimusalaryhmän yritysten sisällä tulospalkkausstatuksen mukaan**



Keskeisimpien taust ominaisuuksien vaikutus on tarkastelussa otettu huomioon. Tilastollisesti merkitsevästi vertailuryhmästä (vertailuryhmän muodostavat ne palveluyritykset, jotka eivät koko tarkasteluajanjaksolla ottaneet tulospalkkausta käyttöön) poikkeavat arvot on reunustettu mustilla ääri viivoilla.

jonkin verran suuremmat kuin vertailuryhmässä eli tulospalkkausjärjestelmän ulkopuolella olevissa yrityksissä. Tulospalkkauksen käyttöönottavat yritykset olivat siis jo ennen käyttöönottoa palkkahajonnaltaan erilaisia kuin ne yritykset, jotka eivät lainkaan ottaneet tulospalkkausta käyttöön. Tulospalkkauksen käyttöönotto nostaa kokonaisansioiden hajontaa yritysten sisällä entisestään. Ja vaikka kokonaisansioiden hajonta jonkin verran pieneneekin tulospalkkaukseen siirtymisen jälkeen, se jää huomattavasti korkeammalle tasolle verrattaessa sitä käyttöönottoa edeltäneeseen aikaan. Tulokset viittaavat siis vahvasti siihen, että tulospalkkauksen käyttöönotto tosiasiallisesti lisää kokonaisansioiden eroja yritysten sisällä. Tulospalkkojen palkkahajontaa nostava vaikutus on arviolta keskimäärin hieman alle 9 prosenttia.

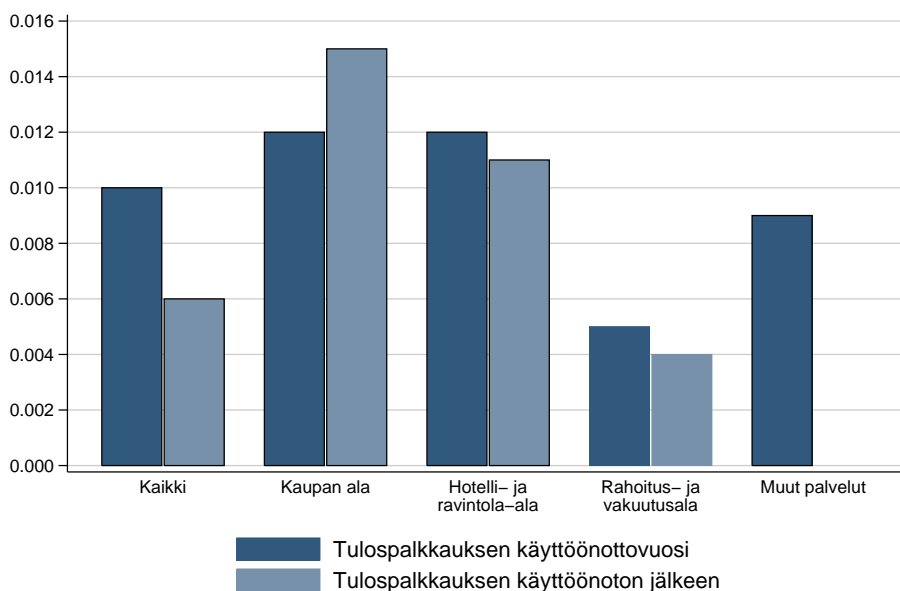
Verrattaessa kuvion 7.7 tuloksia teollisuutta koskeviin vastaaviin tuloksiin luvussa 6 (kuvio 6.7), havaitaan, että luonteeltaan tulokset ovat hyvin samankaltaisia. Tarkemmin sanottuna, sekä teollisuudessa että yksityisillä palvelualoilla tulospalkkauksen käyttöönottaneissa yrityksissä palkkahajonta oli jo lähtökohdaisesti vertailuryhmää suurempaa. Tulospalkkauksen käyttöönotto kasvatti yritysten sisäistä palkkahajontaa entisestään, vaikka vaikutus jonkin verran pienenenikin käyttöönottoa seuraavina vuosina.

Sopimusalaryhmittäisessä tarkastelussa tulokset ovat hyvin samankaltaisia: tulospalkkauksen käyttöönotto nostaa kokonaisansioiden eroja ja hajonnan kasvu on tyypillisesti pysyvää. Muutos vertailuryhmään nähden on erityisen suuri kaupan alalla (ks. kuvio 7.7).

Edellä esitettyihin tuloksiin voi kuitenkin liittyä harhaa mikäli tulospalkkauksen käyttöönottavat yritykset ovat systemaattisesti erilaisia kuin ne yritykset, jotka eivät lainkaan ota tulospalkkausta käyttöön. Voihan esimerkiksi olla niin, että tarkastelussamme huomioon otetuista taustatekijöistä puuttuu jokin palkkahajonnan kannalta olennainen tekijä. Siksi seuraavaksi laskelmat toistetaan siten, että yritysten ajassa muuttumattomat ominaisuudet otetaan tilastollisessa mallissa huomioon. Tällöin tarkastelun ulkopuolelle jäävät kuitenkin sellaiset yritykset, jotka ovat olleet koko tarkasteluajanjakson tulospalkkauksen piirissä. Samaa koskee niitä yrityksiä, jotka eivät lainkaan ottaneet tulospalkkoja käyttöön. Jäljelle jäävät siis ne yritykset, jotka jossain vaiheessa siirtyivät tulospalkkausjärjestelmien käyttäjiksi. Tulospalkkaukseen siirtymisen vaikutus tämän rajoitetumman yritysryhmän kokonaisansioerojen kehitykseen ilmenee kuvioista 7.8, jossa vertailutilanteena toimii kokonaisansioiden hajonta yrityksessä ennen siirtymistä tulospalkkaukseen.

Ensimmäisenä kuviossa 7.8 on esitetty koko palvelusektoria koskevat tulokset. Myös näin tarkasteltuna tulospalkkauksen käyttöönotto kasvattaa

**Kuvio 7.8 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu (logaritmin keskihajonnalla mitattuna) yksityisten palvelualojen kaikkien yritysten sekä neljän sopimusalaryhmän yritysten sisällä tulospalkkausstatuksen mukaan**



Keskeisimpien taustaominaisuuksien lisäksi on tarkastelussa otettu huomioon yritysten ajassa muuttumattomien taustatekijöiden vaikutus. Muiden palveluiden toinen pylväs eli 'Tulospalkkauksen käyttöönoton jälkeen' saa arvon nolla, joten se ei näy kuviossa. Tilastollisesti merkitsevästi vertailuryhmästä (vertailutilanteena toimii kokonaisansioiden hajonta yrityksessä ennen siirtymistä tulospalkkaukseen) poikkeavat arvot on reunustettu mustilla ääriviivoilla.

kokonaisansioiden eroja yritysten sisällä. Käyttöönoton jälkeen palkkahajonta pienenee jonkin verran, mutta jää kuitenkin korkeammalle tasolle kuin mitä se oli ennen käyttöönottoa. Sopimusalaryhmittäiset tulokset ovat luonteeltaan hyvin samankaltaisia kuin kaikkia palveluyrityksiä koskevat tulokset. Ainoan poikkeuksen muodostaa rahoitus- ja vakuutusala. Tällä alalla palkkojen hajonta ei kasva tilastollisesti merkitsevästi, kun yrityskohtaiset niin sanotut pysyvät ominaisuudet otetaan huomioon. Yleisesti ottaen kuvion 7.8 tulokset ovat siis hyvin samankaltaisia kuin edellisen kuvion tulokset. Molemmat kuviot kertovat yritysten sisäisen palkkahajonnan kasvavan tulospalkkauksen käyttöönoton yhteydessä.

Toisaalta nämäkin tulokset voivat edelleen yliarvioida tulospalkkauksen todellista vaikutusta kokonaisansioerojen muutoksiin palveluyritysten sisällä, jos tulospalkkauksen käyttöönotto liittyy jonkin muun (havaitsemattoman)

taustatekijän samanaikaiseen muutokseen. Jos esimerkiksi tulospalkkaukseen siirtyminen liittyy peruspalkkausjärjestelmän muutokseen, niin kokonaisansioerojen kasvu voikin johtua peruspalkkauksen muutoksista eikä tulospalkkojen käyttöönnotosta. Tällainen mahdollisuus on aina olemassa, kun tutkimus ei perustu koeasetelmaan. Tämä on syytä pitää mielessä tuloksia tulkitessa.

Siksi tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutuksia kokonaisansioiden hajontaan yritysten sisällä arvioidaan vielä yksilötasolla. Tässä mielenkiinto kohdistuu erityisesti siihen, vaikuttaako tulospalkkaus kokonaisansioeroihin pääosin eri taustatekijöiden pohjalta muodostettujen ryhmien *väliseen* vai *sisäiseen* kokonaisansioiden hajontaan. Jos tulospalkkauksen käyttöönotto nostaa esimerkiksi koulutuksesta saatavaa palkanlisää, kasvaa koulutusryhmien välinen kokonaisansioiden hajonta. Jos sen sijaan tulospalkkaus lisää vaikeammin mitattavissa olevien yksilökohtaisten ominaisuuksien, kuten toimeliaisuuden tai pitkäjänteisyyden, arvoa kasvaa koulutusryhmien sisäinen kokonaisansioiden hajonta.

Tulokset voidaan tiivistää seuraavasti. Tulospalkkaukseen siirtyminen ei näytä vaikuttavan merkittävästi havaittavissa olevien taustaominaisuuksien kuten muodollisen koulutuksen palkitsemiseen. Tulospalkat eivät siis näytä kasvattavan eri perusominaisuuksien pohjalta muodostettujen ryhmien välisiä kokonaisansioiden eroja myöskään palvelualoilla. Sen sijaan tulospalkkaus tuntuu nostavan kokonaisansioiden eroja erityisesti eri taustaominaisuuksien pohjalta muodostettujen ryhmien sisällä. Toisin sanoen havaittavilta ominaisuuksiltaan samanlaisten palvelutyöntekijöiden kokonaisansioiden vaihtelu on selvästi suurempaa tulospalkkausyrityksissä kuin palveluiden muissa yrityksissä. Myös tältä osin palveluita koskevat tulokset ovat hyvin samankaltaisia verrattuna teollisuuteen.

## 7.4 KESKEISIMMÄT PÄÄTELMÄT JA POLITIIKKASUOSITUKSET

Aikaisempi palkkaeroja yksityisillä palvelualoilla koskeva tutkimus on tuottanut havaintoja, jotka viittaavat siihen, että tulospalkkauksen yleistymisellä voi olla yhteys kokonaisansioerojen kasvuun palveluyritysten sisällä (luku 2 sekä Asplund ja Böckerman, 2008). Tässä luvussa on siksi tarkasteltu laajapohjaisesti tulospalkkauksen käyttöönoton yhteyttä yritysten sisäisen palkkahajonnan kasvuun yksityisen sektorin palvelualoilla vuosina 1990–2005.

Keskeiset tulokset ovat seuraavat. Tulospalkkauksen käyttöönotaneissa palveluyrityksissä kokonaistuntiansioiden erot olivat jo ennen tulospalkkaukseen



siirtymistä suurempia kuin niissä palveluiden yrityksissä, jotka eivät vuosina 1990–2005 ottaneet tulospalkkausta käyttöön. Tulospalkkauksen käyttöönotto lisäsi yritysten sisäistä palkkahajontaa entisestään. Toisaalta tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutus kokonaisansioiden hajontaan yritysten sisällä näytti pienentyneen jonkin verran käyttöönottoa seuraavina vuosina, mutta palkkahajonta jäi silti pysyvästi tulospalkkausta edeltänyttä aikaa korkeammalle tasolle. Yksilötasolla tarkasteltuna tulospalkkaukseen siirtyminen kasvattaa kokonaisansioiden eroja erityisesti erilaisten henkilökohtaisten perusominaisuuksien (kuten muodollisen koulutuksen) pohjalta muodostettujen ryhmien sisällä eikä näiden ryhmien välillä.

Kaiken kaikkiaan tulokset ovat luonteeltaan hyvin samankaltaisia kuin edellisessä, teollisuutta koskevassa luvussa (luku 6). Tästä syystä luvun 6 tulevaisuutta koskevat arviot sekä politiikkasuositukset pätevät myös yksityisten palveluiden osalta. Vaikka tulospalkkauksen laajeneminen saattaa lisätä palkkaeroja palvelualoilla tulevaisuudessakin, tämä kehitys ei ole kovin todennäköistä, koska tulospalkkauksen piirissä on jo huomattava osa yksityisten palvelualojen palkansaajista. Sen sijaan tulospalkkauksen yleistymisen tulee edelleen kasvattamaan yritysten sisäistä palkkahajontaa, joten on erittäin tärkeää huolehtia tulospalkkausjärjestelmien läpinäkyvyydestä. Muutoin vaarana on se, että järjestelmät koetaan epäoikeudenmukaisiksi. Tämä voisi puolestaan vaikuttaa haitallisesti muun muassa järjestelmien koettuun kannustavuuteen.

## VIITTEET

<sup>1</sup> Todettakoon, että käyttämämme aineisto on jonkin verran luvussa 2 käytettyä aineistoa pienempi, sillä olemme jättäneet tarkastelumme ulkopuolelle kaikki sellaiset henkilöt, joilta puuttuvat esimerkiksi koulutusta tai työkokemusta koskevat tiedot.

<sup>2</sup> Tulosten herkkyyttä on arvioitu seuraavilla tavoilla. Ensiksi tarkastelut on toistettu käyttäen samaa määritelmää kuin teollisuudessa eli luvussa 6. Toiseksi analyysit on tehty erikseen vuosille 2002–2005, jolloin tulospalkat ja provisiot voidaan erottaa. Kolmanneksi analyysit on tehty pelkästään laman jälkeisille vuosille 1995–2007. Tässä ideana on se, että laman jälkeen tulospalkkiot käyttöönottavat palveluyritykset tulevat suuremmalla todennäköisyydellä arvioitua oikein, sillä provisiot käyttöönottavat yritykset lienevät harvinaisempia.

<sup>3</sup> Keskihajontaa kuvasimme yksityiskohtaisesti luvussa 6.

<sup>4</sup> Mittari voidaan luoda vain niille palveluyrityksille, joilla tulospalkkaukseen siirtyminen tapahtui jonain vuosista 1991–2005.

<sup>5</sup> Analyysiin mukaan otetut palveluyritysten taustaominaisuudet ovat: henkilöstön iän, työsuhteen keston ja koulutusvuosien vaihtelu keskihajonnalla mitattuna, naisten osuus, osa-aikaisten osuus, esimies- ja johtotehtävissä toimivien osuus, ammattinimikkeiden lukumäärä yrityksessä, yrityskoko (kolme kokoluokkaa), sopimusala sekä vuosi.

# 8

## TYÖMARKKINALIIKKUVUUDEN JA URAKATKOJEN VAIKUTUS PALKKA- KEHITYKSEEN JA PALKKAEROIHIN

Merja Kauhanen & Sami Napari

Monen työntekijän työuraan liittyvät olennaisella tavalla niin työtehtävän vaihdokset kuin urakatkoksetkin. Näillä molemmilla tekijöillä on sekä teorian että aiemman empiirisen tutkimuksen nojalla tärkeä vaikutus henkilöiden ura- ja palkkakehitykseen (esimerkiksi Burdett, 1978; Jovanovic, 1979a, 1979b; Topel ja Ward, 1992; Albrecht, Edin, Sundström ja Vroman, 1999; Spivey, 2005). Niiden avulla voidaan valottaa myös sukupuolten välisten palkkaerojen syitä. Rita Asplund ja Petri Böckerman toivat tämän kirjan luvussa 2 esille, että osaamiserot eivät selitä kuin pienen osan Suomen yksityisen sektorin kasvaneista kokonaisansioiden eroista viime vuosina. Toisin sanoen, palkkaerot ovat kasvaneet ennen kaikkea ominaisuuksiltaan samankaltaisten henkilöstöryhmien sisällä. Palkkaerojen kasvun syiden ymmärtämiseksi tarvitaan siksi perustietoa myös muista palkanmuodostukseen vaikuttavista tekijöistä ja niissä tapahtuneista muutoksista kuin perinteisistä henkilöstön osaamista kuvaavista mittareista, kuten muodollisesta koulutuksesta ja kertyneestä työkokemuksesta.

Tässä luvussa tarkastellaan, mikä vaikutus työmarkkinaliikkuvuudella sekä urakatkoilla on palkkojen kehitykseen ja sitä kautta myös palkkaeroihin Suomen yksityisellä sektorilla. Luvun empiiriset tarkastelut, jotka pohjautuvat kirjoittajien tekemiin tutkimuksiin, tehdään erikseen miehille ja naisille. Näin ollen tässä luvussa esiteltävät tulokset tuovat uutta tietoa myös sukupuolten palkkaerojen syistä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työuran alkua leimaavat tyypillisesti useat työpaikan vaihdot. Aktiivinen liikkuminen työpaikasta toiseen on osoittautunut tärkeäksi palkkakehitystä määrääväksi tekijäksi. Esimerkiksi Yhdysvalloissa yli kolmasosa nuorten miesten palkkakasvusta uran alussa selittyy työpaikan vaihdoksilla (Topel ja Ward, 1992). Kaikki eivät kuitenkaan näytä

hyötyvän liikkuvuudesta yhtä paljon. Tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että naisten palkat kasvavat keskimäärin vähemmän työpaikkaa vaihdettaessa kuin miesten palkat. Liikkuvuudessa on lisäksi havaittu eroja esimerkiksi koulutustasoin (Royalty, 1998). Olemassa oleva tutkimus viittaa siihen, että tarkasteltaessa liikkuvuuden palkkavaikutuksia on tärkeää tutkia liikkuvuutta riittävän yksityiskohtaisesti.

Työtehtävän vaihto voi tapahtua paitsi työnantajaa vaihtamalla niin myös saman yrityksen sisällä. Tässä luvussa kerromme tutkimustuloksista, joissa on huomioitu nämä molemmat liikkuvuustapahtumat. Tätä voidaankin pitää yhtenä tutkimuksemme uutuusarvona, sillä suuri osa olemassa olevasta liikkuvuutta tarkastelevasta tutkimuksesta ei tee eroa näiden kahden eri liikkuvuustapahtuman välillä. Liikkuvuustapahtuman 'tyypin' ohella kiinnitämme huomiota myös sukupuoleen ja koulutustasoon. Kuten edellä todettiin, miesten on havaittu tyypillisesti hyötyvän liikkuvuudesta naisia enemmän. Myös koulutustaustan suhteen on ilmennyt selkeitä eroja liikkuvuudessa. Esimerkiksi Royalty (1998) havaitsi, että korkeasti koulutetut naiset liikkuvat työmarkkinoilla samalla tavalla kuin miehet. Sen sijaan vähiten koulutetut naiset erottautuivat muista työntekijöistä. He muun muassa vaihtoivat työnantajaa harvemmin, ja heillä oli myös suurempi riski siirtyä kokonaan pois työmarkkinoilta.

Työmarkkinauraan liittyvät tehtävän ja työpaikan vaihdosten lisäksi olennaisella tavalla urakatkokset, jotka ovat osa monen työntekijän työuraa. Urakatot voivat vaikuttaa henkilön palkkakehitykseen monesta syystä. Ensiksi, urakatkon aikana työntekijälle ei kerry työkokemusta. Ottaen huomioon, että palkat tyypillisesti nousevat työkokemuksen myötä, urakatot voivat heikentää työntekijän palkka-asemaa. Toiseksi, urakatkon aikana työntekijän jo olemassa oleva inhimillinen pääoma on vaarassa rapautua. Näin voi käydä erityisesti silloin, kun urakatkon kesto on pitkä ja työntekijän inhimillinen pääoma saattaa vanhentua esimerkiksi teknologisen kehityksen takia. Lisäksi urakatoilla voi olla haitallisia signaalivaikutuksia: urakatoja kokeneet työntekijät voivat työntekijien silmissä näyttää huonommilta työntekijöiltä. Signaalivaikutusten voidaan myös olettaa vaihtelevan urakatkon syyn mukaan. Työttömyys voi esimerkiksi olla haitallisempaa ura- ja palkkakehityksen kannalta kuin poissaolo työmarkkinoilta koulunkäynnin tai perhevapaan takia.

Urakatkojen palkkavaikutuksista löytyy melko paljon aikaisempaa empiiristä tutkimusta, mutta se on keskittynyt Yhdysvaltoihin. Näissä tutkimuksissa ei ole myöskään tyypillisesti tarkasteltu urakatkojen vaikutuksia urakatkon syyn mukaan. Kuitenkin muutamat olemassa olevat tutkimukset osoittavat, että urakatkojen seuraukset riippuvat laajalti urakatkon syystä. Samoin urakatkojen

vaikutuksissa on havaittu eroja sukupuolten välillä. Urakatkojen palkkavaikutusten vaihtelusta urakatkon syyn tai henkilön taustaominaisuuksien mukaan tiedetään kuitenkin toistaiseksi vähän. Urakatkosten palkkavaikutuksia selvittävässä osassa kiinnitämme siksi erityistä huomiota urakatkon syyhyn. Tarkastelemme lisäksi urakatkojen palkkavaikutuksia paitsi sukupuolittain niin myös koulutustason ja iän mukaan.

Tämä luku tuottaa monipuolista tietoa työmarkkinaliikkuvuuden merkityksestä palkkakehitykselle sekä yleisesti suomalaisten työmarkkinoiden joustavuudesta. Pureutumalla erityisesti havaittaviin eroihin henkilön taustaominaisuuksien mukaan. Samalla se tuottaa uutta tietoa työmarkkinaliikkuvuuden vaikutuksesta sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Luku siten myös täydentää seuraavan luvun (luku 9) tarkastelua liikkuvuudesta yritysten sisällä.

Urakatkoksia tarkasteleva osio puolestaan auttaa hahmottamaan paitsi urakatkosten välittömiä palkkavaikutuksia niin myös niiden pidempiaikaisia seuraamuksia. Lisäksi luku antaa tietoa siitä, minkä tyyppiset työntekijät kärsivät urakatkoksista eniten ura- ja palkkakehityksen suhteen. Tämä on tärkeää pohdittaessa politiikkatoimenpiteitä, joiden avulla pyritään lieventämään urakatkojen negatiivisia palkkavaikutuksia ja edesauttaneen urakatkon kokeneiden henkilöiden työuraa.

## 8.1 LIKKUVUUS TYPILLISEMPÄÄ KORKEASTI KOULUTETUILLA JA NUORILLA

Mies- ja naistoimihenkilöiden liikkuvuutta ja sen palkkavaikutuksia Suomen teollisuudessa koskevat analyysit on tehty Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) keräämällä laajalla, toimihenkilöitä koskevalla aineistolla. Tarkastelumme kattaa vuodet 1997–2006. Aineiston monipuolisuus mahdollistaa sekä yritysten välisen että yritysten sisäisen liikkuvuuden tutkimisen.<sup>1</sup>

Työmarkkinaliikkuvuutta koskevissa tarkasteluissa keskitytään teollisuuden nuoriin toimihenkilöihin. He ovat enintään 30-vuotiaita esiintyessään ensi kertaa aineistossamme. Nuoret ovat erityisen mielenkiintoinen tarkastelukohde, koska työuran alkuvaiheen liikkuvuudella ja palkkakehityksellä on todettu useissa tutkimuksissa olevan suuri vaikutus muun muassa sukupuolten välisten palkkaerojen syntyyn. Koulutustasoittaisissa tarkasteluissamme toimihenkilöt on jaettu kahteen ryhmään: (i) alimman korkea-asteen tai tätä matalamman koulutuksen suorittaneet ja (ii) alemman korkeakoulututkinnon tai sitä korkeam-

man tutkinnon hankkineet. On myös syytä ottaa huomioon, että säännöllisen viikkotyöajan perusteella katsottuna aineistomme toimihenkilöistä kokoaikaisia on lähestulkoon 100 prosenttia.

Teollisuuden toimihenkilöiden taustaominaisuuksien tarkastelu sukupuolen ja 'liikkuvuusaseman' mukaan osoittaa muun muassa seuraavaa. Sukupuolesta riippumatta korkeammin koulutetut liikkuvat sekä yritysten välillä että yritysten sisällä enemmän kuin alemmin koulutetut toimihenkilöt. Liikkuvuus on myös selvästi tyypillisempää nuorilla, alle 30-vuotiailla kuin tätä vanhemmilla toimihenkilöillä.

Teollisuuden toimihenkilöiden 4-portaisen vaativuustasoluokituksen (ks. kirjan luku 2.3) mukaan katsottuna johtotehtävissä olevat, erityisasiantuntijat ja asiantuntijat liikkuvat selvästi enemmän kuin asiainhoitajatehtävissä työskentelevät toimihenkilöt. Yllättävää ei myöskään ole se, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat vaihtavat työnantajaa muita todennäköisemmin. Yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneet toimihenkilöt työskentelevät puolestaan todennäköisemmin suuremmissa yrityksissä. Tulos on yhdenmukainen tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan suuremmissa yrityksissä työskentely tarjoaa enemmän mahdollisuuksia edetä uralla (Chan, 1996).

## 8.2 NAISET LIIKKUVAT LÄHES YHTÄ PALJON KUIN MIEHET – HYÖTYVÄT LIIKKUVUUDESTA KUITENKIN VÄHEMMÄN

Tarkasteltaessa teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden välisiä eroja liikkuvuudessa voidaan todeta, että naiset liikkuvat sekä yritysten välillä että yritysten sisällä lähes yhtä paljon kuin miehet (taulukko 8.1). Sekä mies- että naistoimihenkilöistä keskimäärin noin 2 prosenttia vaihtaa yritystä vuosittain. Liikkuvuus yrityksen sisällä on selvästi tyypillisempää kuin työnantajan vaihtaminen: sekä miehistä että naisista runsaat 13 prosenttia vaihtaa vuosittain tehtävää yrityksen sisällä.

Sukupuolten välillä on siis vain pieniä eroja 'liikkuvuusaktiiviteetissa'. Sen sijaan kun tarkastellaan liikkuvuuden ja palkkakasvun välistä yhteyttä havaitaan selkeämpiä eroja miesten ja naisten välillä. Keskimääräinen reaali-palkkojen<sup>2</sup> vuosittainen kasvu ajanjaksolla 1997–2006 on ollut miestoimihenkilöillä 6 prosenttia ja naistoimihenkilöillä runsaat 5 prosenttia (taulukko 8.1, ylin rivi).

Sukupuolten välinen ero palkkakasvussa kuitenkin vaihtelee suuresti liikkuvuusaseman mukaan. Yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneilla ero on ollut

**Taulukko 8.1 Teollisuuden toimihenkilöiden keskimääräinen palkkakasvu (%) ajanjaksoilla 1997–2006 sukupuolen ja liikkuvuuden mukaan**

	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuosittainen palkkakasvu	6.0	5.3	0.7 <sup>***</sup>
Keskimääräinen vuosittainen palkkakasvu yritystä vaihtaneilla	12.9	10.9	2.0 <sup>***</sup>
Yritystä vaihtaneiden keskimääräinen osuus	2.2	2.1	0.1
Keskimääräinen vuosittainen palkkakasvu samassa tehtävässä ja samassa yrityksessä pysyneillä	5.5	4.8	0.7 <sup>***</sup>
Ei-liikkuneiden keskimääräinen osuus	84.0	84.5	-0.5 <sup>***</sup>
Keskimääräinen vuosittainen palkkakasvu yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneilla	8.1	7.6	0.4 <sup>***</sup>
Yrityksen sisällä liikkuneiden keskimääräinen osuus	13.8	13.4	0.4 <sup>**</sup>

\*\* tarkoittaa tilastollisesti merkitsevää eroa ja \*\*\* tilastollisesti erittäin merkitsevää eroa sukupuolten välillä.

keskimäärin 0.4 prosenttiyksikköä, kun taas työnantajaa vaihtaneilla luku on peräti 2.0 prosenttiyksikköä. Samassa yrityksessä ja samassa tehtävässä pysyneillä sukupuolten välinen ero palkkakasvussa on puolestaan ollut keskimäärin 0.7 prosenttiyksikköä.

### 8.3 SUKUPUOLIERO LIKKUVUUDEN PALKKAVAIKUTUKSISSA PIENIN KORKEASTI KOULUTETUIILLA

Aikaisemmissa tutkimuksissa (esimerkiksi Royalty, 1998) on saatu viitteitä siitä, että sukupuolten väliset erot työmarkkinaliikkuvuudessa olisivat pienemmät korkeasti koulutetuilla. Taulukko 8.2 toistaa edellä tehdyn tarkastelun, erottaen kuitenkin korkeasti koulutetut ja alemmin koulutetut teollisuuden toimihenkilöt toisistaan. Taulukosta havaitaan, että miehillä keskimääräisessä palkkojen kasvussa ei ole ollut eroa koulutusryhmien välillä (kummassakin palkkakasvu on ollut kuuden prosentin luokkaa). Sen sijaan naisilla keskimääräinen palkkakasvu on ollut selvästi voimakkaampaa korkeasti koulutetuilla. Erityisen silmiinpistävä ero on työnantajan vaihdosten yhteydessä. Tästä seuraa, että sukupuolierot palkkakasvussa ovat kaiken kaikkiaan olleet pienet korkeasti koulutettujen teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä. Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä työnantajan vaihdoksissa eikä myöskään vaihdettaessa tehtävää yrityksen sisällä.

**Taulukko 8.2 Teollisuuden toimihenkilöiden keskimääräinen palkkasavu (%) ajanjaksoilla 1997–2006 sukupuolen, liikkuvuuden ja koulutustason mukaan**

	Alin korkea-aste tai tätä alempi koulutus			Korkeakouluaste		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuosittainen palkkasavu	6.0	4.9	1.1***	6.1	5.7	0.4***
Keskimääräinen vuosittainen palkkasavu yritystä vaihtaneilla	12.7	9.1	3.6***	12.9	12.1	0.8
Yritystä vaihtaneiden keskimääräinen osuus	1.7	1.7	0.0	2.5	2.5	0.0
Keskimääräinen vuosittainen palkkasavu samassa tehtävässä ja samassa yrityksessä pysyneillä	5.4	4.5	0.9***	5.6	5.2	0.4***
Ei-liikkuneiden keskimääräinen osuus	85.2	86.8	-1.6***	83.4	82.0	1.4***
Keskimääräinen vuosittainen palkkasavu yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneilla	8.4	7.5	0.9***	7.9	7.8	0.1
Yrityksen sisällä liikkuneiden kesk.määr. osuus	13.1	11.4	1.7***	14.1	15.4	-1.3***

\*\*\* tarkoittaa tilastollisesti erittäin merkitsevää eroa sukupuolten välillä.

Edellä esitetyt tarkastelut työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutuksista eivät kuitenkaan huomioi sitä, että yritysten sisällä ja niiden välillä liikkuvat toimihenkilöt voivat olla joiltakin osin valikoituneita, mikä voi selittää ainakin osan liikkuvuuden todetuista palkkavaikutuksista. Siksi tutkimme liikkuvuuden palkkavaikutuksia tilastollisella mallilla, joka pyrkii ottamaan huomioon valikoitumisen.<sup>3</sup> Mallin avulla pystymme vertaamaan yritystä tai tehtävää vaihtaneen toimihenkilön palkkakehitystä tilanteeseen, jossa hän olisi pysynyt samassa työtehtävässä samassa yrityksessä, ja saamme arvion liikkuvuuden tuomasta 'lisäarvosta' toimihenkilön palkkakehitykseen.<sup>4</sup>

Taulukon 8.3 tulosten mukaan liikkuvuus on hyödyksi toimihenkilöiden palkkakehitykselle myös sen jälkeen, kun on huomioitu mahdollinen valikoitumisesta aiheutuva harha, joskin palkkavaikutus on pienempi kuin aineistosta suoraan lasketuissa luvuissa. Miestoimihenkilöille yritysten välisen liikkuvuuden keskimääräinen palkkahyöty (6.3 prosenttia) on selvästi suurempi kuin naistoimihenkilöille (5.1 prosenttia). Koulutusasteen mukainen tarkastelu kuitenkin paljastaa, että eroa yritysten välisen liikkuvuuden palkkavaikutuksessa ei esiinny korkeasti koulutettujen miesten ja naisten välillä, vaan sukupuolten välinen ero palkkavaikutuksissa on huomattavan suuri (2.3 prosenttiyksikköä) nimenomaan vähemmän koulutetuilla toimihenkilöillä.



Yrityksen sisällä tehtävän vaihtaminen kasvattaa palkkoja vähemmän kuin työnantajan vaihtaminen. Lisäksi yrityksen sisällä liikkuminen hyödyttää naisia ja miehiä keskimäärin yhtä paljon. Myös yrityksen sisäisessä liikkuvuudessa sukupuolten väliset erot palkkavaikutuksissa vaihtelevat koulutustasoittain, tosin eivät niin voimakkaasti kuin työnantajan vaihdoksissa. Vähemmän koulutettujen naisten palkkaetu on jälleen kaikista pienin.

Yksi selitys vähemmän koulutettujen naisten työmarkkinaliikkuvuuden pienemmälle tuotolle verrattuna sekä miehiin että korkeammin koulutettuihin naisiin on se, että liikkuvuuden syyt saattavat erota vähemmän koulutettujen toimihenkilönaisten ja näiden muiden ryhmien välillä. Joissakin tutkimuksissa on esimerkiksi havaittu, että naiset vaihtavat työpaikkaa todennäköisemmin perhesyistä ja että nämä erot liikkuvuuden syissä selittäisivät ainakin osan sukupuolten välisestä erosta liikkuvuuden tuotoissa (Keith ja McWilliams, 1997; Manning ja Swaffield, 2008). Nämä tulokset viittaavat siihen, että vähemmän koulutettujen naisten työmarkkinaliikkuvuuden taustalla raha näyttelisi pienempää roolia verrattuna miehiin ja korkeammin koulutettuihin naisiin.

Kaiken kaikkiaan yllä esitetyt tulokset osoittavat, että tarkasteltaessa liikkuvuuden palkkavaikutuksia on tärkeää ottaa huomioon riittävän yksityiskohtaisesti paitsi liikkuvuuden tyyppi ja henkilön taustaominaisuudet, niin myös valikoitumisesta aiheutuva harha. Keskimääräiset tuotot työnantajan ja työtehtävien vaihdoksista kätkevät sisäänsä paljon vaihtelua erityisesti sukupuolen ja koulutustason mukaan. Näiden ominaisuuksien huomiotta jättäminen antaa siksi epätäydellisen ja osin jopa virheellisen kuvan liikkuvuuden palkkavaikutuksista.

**Taulukko 8.3 Liikkuvuuden 'aidot' palkkavaikutukset tilastollisen mallin antamien tuloksien mukaan**

	Liikkuvuus yritysten välillä		Liikkuvuus yritysten sisällä	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Yleensä eli keskimäärin	5.1***	6.3***	2.8***	2.8***
Koulutusasteen mukaan:				
Alin korkea-aste tai tätä alempi koulutus	3.7***	6.0***	2.3***	2.9***
Korkeakouluaste	6.4***	6.3***	2.7***	2.4***

\*\*\* tarkoittaa tilastollisesti erittäin merkitsevää eroa vertailutilanteeseen nähden (pysyminen samassa yrityksessä ja tehtävässä).

## 8.4 NAISILLA TYYPILLISESTI ENEMMÄN URAKATKOJA

Seuraavassa siirretään huomio yritysten välisestä ja yrityksen sisällä tapahtuvasta liikkuvuudesta urakatkoihin ja niiden mahdollisiin palkkavaikutuksiin. Urakatojen palkkavaikutuksia olemme tutkineet käyttämällä niin sanottua liikkuvuusotosta, joka sisältää tietoa Tilastokeskuksen FLEED-aineistosta sekä Kelan rekisteriaineistoista. Käytettävä aineisto käsittää vuodet 1995–2002, ja se on edustava Suomen yksityisen sektorin osalta. Se sisältää tietoa paitsi monista ura- ja palkkakehityksen kannalta tärkeistä henkilö- ja yrityspiirteistä niin myös urakatojen syistä. Näiden tietojen avulla erotamme toisistaan seuraavat urakatot: (i) työttömyys, (ii) perhevapaa ja (iii) opiskelu.<sup>5</sup>

Ajatuksenamme on ollut tarkastella urakatojen palkkaseuraamuksia tilanteessa, jossa henkilö on ensin ollut työmarkkinoilla ja tämän jälkeen kokee urakatkon. Siksi olemme tutkineet urakatojen palkkavaikutuksia pelkästään niiden henkilöiden osalta, jotka olivat olleet työllisenä ja ilman urakatkoa vähintään yhden vuoden. Näin ollen esimerkiksi tapaukset, joissa henkilö on suoraan opintojen päätyttyä joutunut työttömäksi, jäävät tarkastelumme ulkopuolelle.

Aineistossamme sukupuolten välinen ero keskimääräisessä kuukausipalkassa<sup>6</sup> on noin 33 prosenttia. Tämä suhteellisen korkea luku selittyy osaltaan sillä, että meillä ei ole tässä aineistossa tietoa työtunneista, eikä siksi myöskään osa-aikatyöstä. Osa-aikatyö on naisille selvästi tyypillisempää kuin miehille, ja tämän huomiotta jättäminen luonnollisesti vääristää arviotamme sukupuolten palkkaeroista ylöspäin. Tämä seikka on hyvä pitää mielessä myös tulkittaessa tuloksiamme urakatojen palkkavaikutuksista.

Urakatojen osalta nähdään, että naiset kokevat useammin sekä työttömyyteen<sup>7</sup> että perhevapaisiin liittyviä urakatkoja (taulukko 8.4). Havainto, että naisilla on miehiä enemmän perhevapaisiin liittyviä urakatkoja, ei ole yllätys,

**Taulukko 8.4** Urakatojen yleisyys sukupuolittain ajanjaksolla 1995–2002, %-osuus havainnoista

	Urakatkon syy		
	Työttömyys	Perhevapaa	Opiskelu
Miehet	6.0	2.8	0.5
Naiset	7.3	4.3	0.8

Taulukon tiedot on laskettu henkilöistä, jotka ovat mukana tilastollisessa mallissamme vähintään kerran.

sillä naiset jättäytyvät perinteisesti miehiä useammin kotiin hoitamaan lasta (ks. Maliranta ja Napari (2007) aikaisemmista suomalaisista tutkimuksista koskien sukupuolten eroja perhevapaiden käytössä). Yllättävämpää sen sijaan on, että sukupuoliero perhevapaisiin liittyvissä urakatkoissa on noinkin pieni, 1.5 prosenttiyksikköä. Todennäköisesti tämä tulos johtuu tavasta, jolla olemme määritelleet perhevapaisiin liittyvän urakatkon: henkilölle kirjautuu perhevapaisiin liittyvä urakatko, mikäli hänellä havaitaan vuoden aikana yksikin perhevapaapäivä.

Vaikka miehet ovat perhevapaalla suhteellisen usein, he pitävät kuitenkin naisiin verrattuna selvästi lyhyempiä perhevapaita, tyypillisesti vain isyysvapaan verran (Hämäläinen ja Takala, 2007). Tämä ero näkyy myös myöhemmin esitetävissä tuloksissa perhevapaiden palkkavaikutuksista. Toisaalta on syytä korostaa, että keskeisimmät johtopäätöksemme eivät ole herkkiä sille, miten urakatko on määritelty, esimerkiksi vaaditaanko useampi kuin yksi perhevapaapäivä perhevapaisiin liittyvään urakatoon. Lopuksi taulukosta käy ilmi, että kummallakin sukupuolella on vain vähän opiskeluun liittyviä urakatkoja aineistossamme.

## 8.5 PERHEVAPAAT HAITALLISIA AINOASTAAN NAISTEN PALKKAKEHITYKSELLE

Taulukon 8.5 tulosten perusteella urakatkojen palkkavaikutukset vaihtelevat merkittävästi sekä urakatkon syyn että sukupuolen mukaan. Työttömyys näyttää heikentävän keskimäärin hieman enemmän miesten kuin naisten palkkoja, mutta ero tässä suhteessa on yleisesti ottaen pieni: työttömyysjakson kokeneilla

**Taulukko 8.5 Urakatkojen keskimääräiset palkkavaikutukset ajanjaksolla 1995–2002**

	Urakatkon syy		
	Työttömyys	Perhevapaa	Opiskelu
Miehet	-1.5***	-0.2	-6.7***
Naiset	-1.1***	-28.4***	-5.4***

\*\*\* tarkoittaa, että palkkavaikutus on vertailuryhmään (ei urakatkoksia kokeneisiin miehiin ja naisiin) nähden tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tilastollinen malli on estimoitu niin sanotun pienimmän neliösumman (OLS) menetelmällä niille, jotka olivat työllisinä vuoden viimeisellä viikolla ja joille oli kertynyt vuoden aikana yli 6 työssäolokuukautta. Mallissa on otettu huomioon henkilön ikä, nykyisen työsuhteen pituus (yrityskohtainen työkokemus), työssäolokuukausien määrä tarkasteluajanjaksolla, koulutustaso ja -ala, yrityskoko, toimiala ja vuosi. Mallissa selitetään (logaritmoitujen) kuukausipalkkojen vaihtelua.

miehillä kuukausipalkat ovat keskimäärin puolitoista prosenttia pienemmät kuin muilla miehillä, kun puolestaan työttöminä olleet naiset ansaitsevat keskimäärin noin prosentin verran vähemmän kuin muut naiset.

Sen sijaan perhevapaiden palkkavaikutuksissa on huima ero sukupuolten välillä. Perhevapaalla olleet naiset ansaitsevat keskimäärin yli 28 prosenttia vähemmän kuin muut naiset, kun taas miehillä perhevapaisiin liittyvillä urakatkoilla ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta palkkoihin. Toisaalta tässä tulee huomata, että osa perhevapaiden merkittävistä negatiivisista vaikutuksista naisten palkkoihin selittyy äitien suuremmalla todennäköisyydellä olla osa-aikatyössä: asia, jota emme pysty tilastollisessa mallissamme ottamaan huomioon. Tästä on kuitenkin saatu viitteitä esimerkiksi Kellokummun (2007) tutkimuksesta. Kellokumpu havaitsi, että työtuntien huomioon ottaminen pienensi merkittävästi, yli puolella, perhevapaiden haitallisia palkkavaikutuksia naisten palkkakehitykseen Suomen yksityisellä sektorilla verrattuna tilanteeseen, jossa työtunteja ei huomioida. Napari (2010) puolestaan havaitsi, että äitien ja lapsettomien naisten välisiä palkkaeroja ei pystytä helposti selittämään perhevapaiden takia menetetyllä työkokemuksella. Napari keskittyi vertailemaan ensisynnyttäjien palkkakehitystä lapsettomien naisten palkkakehitykseen. Hänen tutkimusasetelmänsä mahdollisti työkokemuksen tarkemman huomioon ottamisen kuin mitä on mahdollista meidän käyttämällämme menetelmällä. Tästä huolimatta Napari havaitsi, että ensisynnyttäjät ansaitsevat noin 10 prosenttia vähemmän kuin lapsettomat naiset välittömästi työmarkkinoille paluun jälkeen.

Myös ulkomailla tehdyistä tutkimuksista tiedämme, että osa-aikatyö selittää osan perhevapaiden palkkavaikutuksista, mutta että myös osa-aikatyön huomioon ottamisen jälkeen perhevapailla on haitallisia vaikutuksia naisten palkkakehitykseen. Esimerkiksi Anderson, Binder ja Krause (2003) havaitsivat yhdysvaltalaisella aineistolla, että äidit ansaitsevat 5–7 prosenttia vähemmän kuin muut naiset sen jälkeen, kun laskelmissa on otettu huomioon muun muassa osa-aikatyö ja todellinen kertynyt työkokemus.

Tulostemme mukaan myös opiskelusta johtuvat urakatko heikentävät sekä miesten että naisten palkkakehitystä. Lisäksi vaikutukset näyttävät kummallakin sukupuolella olevan selkeästi suuremmat verrattuna työttömyydestä aiheutuviin palkanmenetyksiin. Tosin tässäkin taustalla voi osin olla osa-aikatyö. On esimerkiksi mahdollista, että opiskeluun liittyvän urakatkon kokeneiden ryhmässä on merkittävä määrä henkilöitä, jotka eivät ole vielä siirtyneet täysimääräisesti takaisin työmarkkinoille vaan jotka tekevät opiskelun ohella osa-aikatyötä. Näillä henkilöillä voi kuitenkin aineistossamme olla työmarkkinastatukseksi 'työllinen' ja tästä syystä he tulevat mukaan palkkatarkasteluihin.

## 8.6 URAKATKOJEN HAITALLISET PALKKAVAIKUTUKSET KUITENKIN VÄHENEVÄT AJAN MYÖTÄ

Taulukon 8.5 luvut ovat keskimääräisiä arvioita erityyppisten urakatkojen palkkavaikutuksista. Ne eivät siksi anna tietoa esimerkiksi siitä, kuinka pitkäkestoisia palkkavaikutukset tyypillisesti ovat. Tätä asiaa tarkastellaan taulukossa 8.6.

Kaikkien katkotyyppien ja molempien sukupuolten osalta havaitaan, että urakatkojen negatiiviset palkkavaikutukset pienenevät työmarkkinoille paluuta seuraavina vuosina. Se, kuinka nopeasti urakatkojen haitalliset vaikutukset heikkenevät, vaihtelee kuitenkin katkotyypeittäin. Työttömyyden osalta vielä yli kaksi vuotta työmarkkinoille paluun jälkeen työttömyyden kokeneet, sekä miehet että naiset, ansaitsivat keskimäärin yli kaksi prosenttia vähemmän kuin muut työntekijät. Sen sijaan opiskelun takia työmarkkinoilta pois olleet miehet ansaitsivat lähes kolme prosenttia enemmän kuin muut miehet, kun urakatkosta oli kulunut aikaa vähintään kaksi vuotta. Naisilla ei vastaavaa positiivista palkkavaikutusta havaita.

Myös perhevapaista aiheutuvat negatiiviset vaikutukset äitien palkkakehitykseen häviävät ajan kuluessa. Yli kaksi vuotta työmarkkinoille paluun jälkeen

**Taulukko 8.6 Urakatkojen keskimääräisten palkkavaikutusten kehittyminen urakatkon päättymisen jälkeen ajanjaksolla 1995–2002**

Urakatkon syy ja aika sen päättymisestä	Miehet	Naiset
<b>Työtön</b>		
- vuosi sitten	-3.5***	-3.7***
- kaksi vuotta sitten	-1.8***	-2.5***
- yli kaksi vuotta sitten	-2.6***	-2.2***
<b>Perhevapaalla</b>		
- vuosi sitten	0.5*	-34.1***
- kaksi vuotta sitten	0.0	-3.2***
- yli kaksi vuotta sitten	-1.0***	2.0***
<b>Opiskelijana</b>		
- vuosi sitten	-21.9***	-16.3***
- kaksi vuotta sitten	-7.3***	-5.6***
- yli kaksi vuotta sitten	2.8**	0.6

\* tarkoittaa tilastollisesti heikosti merkitsevää eroa \*\* merkitsevää eroa ja \*\*\* erittäin merkitsevää eroa vertailuryhmään (vastaaviin, ei urakatkoksia kokeneisiin miehiin tai naisiin) nähden.

äidit ovat jo tyypillisesti kuroneet umpeen palkkaeron muihin naisiin verrattuna. Tämä tulos on yhdenmukainen aikaisempien perhevapaiden palkkavaikutuksia selvittäneiden kotimaisten tutkimusten kanssa. Esimerkiksi Napari (2010) havaitsi, että kolme vuotta työmarkkinoille tulon jälkeen perhevapaalla olleet naiset olivat saavuttaneet lapsettomiin naisten palkkatason lukuun ottamatta äitejä, jotka olivat kokeneet kolmen vuoden tai pidemmän urakatkon. Näidenkin äitien kohdalla palkkaero lapsettomiin naisiin nähden oli kuitenkin pienentynyt lähes 70 prosenttia verrattuna tilanteeseen välittömästi perhevapaan jälkeen.

## 8.7 PALKKANMENETYKSET KORKEASTI KOULUTETUILLA SUURIMMAT, NUORILLA PIENIMMÄT

Edellä tarkasteltaessa työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutuksia havaittiin vaikutuksissa selkeitä eroja koulutustasoittain. Taulukossa 8.7 on siksi tarkasteltu urakatkojen palkkaseuraamuksien kehittymistä urakatkon jälkeen eri koulutus-tasoilla käyttäen samanlaista koulutusluokittelua kuin liikkuvuustarkastelussa.

Opiskeluun liittyvää urakatkoa lukuun ottamatta urakatkojen negatiiviset palkkavaikutukset ovat suuremmat korkeammin koulutetuilla kuin vähemmän koulutetuilla. Tulos koskee sekä miehiä että naisia. Esimerkiksi työttömänä olleet korkeasti koulutetut miehet ansaitsivat vuoden kuluttua urakatosta keskimäärin 14 prosenttia vähemmän kuin muut korkeasti koulutetut miehet, kun vastaava luku vähemmän koulutetuilla miehillä oli vajaat 3 prosenttia. Myös korkeasti koulutetut naiset menettivät tarkasteluajanjaksollamme työttömyyden takia palkassa enemmän kuin vähemmän koulutetut naiset, mutta ero palkanmenetyksissä koulutustasojen välillä näyttää naisilla olleen pienempi kuin miehillä. Tämä selittyy ainakin osaksi sillä, että naisten väliset palkkaerot ovat ylipäänsä pienemmät kuin miesten väliset palkkaerot.

Perhevapaisiin liittyvistä palkanmenetyksistä poiketen työttömyyden haitallinen palkkavaikutus korkeasti koulutetuilla miehillä ja naisilla myös säilyy merkittävänä pitkään työttömyyden päättymisen jälkeen. Todettakoon, että tuloksemme, jonka mukaan korkeasti koulutetut kokevat suuremmat palkanmenetykset urakatkojen takia, on yhdenmukainen Ruotsissa saatujen tulosten kanssa (Albrecht, Edin, Sundström ja Vroman, 1999).

Viimeinen tarkastelumme koskee urakatkojen palkkavaikutuksia eri ikäryhmissä. Olemme jakaneet erikseen miehet ja naiset neljään ikäryhmään: (i) alle 26-vuotiaat, (ii) 26–35 -vuotiaat, (iii) 36–45 -vuotiaat ja (iv) yli 45-vuotiaat.

**Taulukko 8.7 Urakatkojen keskimääräisten palkkavaikutusten kehittyminen urakatkon päättymisen jälkeen ajanjaksolla 1995–2002 koulutusasteen mukaan tarkasteltuna**

	Miehet		Naiset	
	Alin korkea-aste tai tätä alempi koulutus	Korkeakoulu-aste	Alin korkea-aste tai tätä alempi koulutus	Korkeakoulu-aste
<b>Työtön</b>				
- vuosi sitten	-2.9***	-14.1***	-3.2***	-8.7***
- kaksi vuotta sitten	-1.3***	-9.6***	-2.0***	-7.5***
- yli kaksi vuotta sitten	-2.1***	-8.3***	-1.6**	-7.8***
<b>Perhevapaalla</b>				
- vuosi sitten	1.4***	-2.8***	-33.8***	-34.6***
- kaksi vuotta sitten	0.8**	-2.7***	-2.6***	-6.3***
- yli kaksi vuotta sitten	-1.0**	-1.4*	2.2***	0.2
<b>Opiskelijana</b>				
- vuosi sitten	-22.6***	-15.4***	-17.9***	-8.5***
- kaksi vuotta sitten	-7.1***	-3.4*	-6.6***	-1.8
- yli kaksi vuotta sitten	6.9***	1.4	2.7	0.3

Ks. taulukon 8.6 selitykset.

Koska erityisesti perhevapaisiin liittyvät urakatkot keskittyvät nuorempiin ikäryhmiin, seuraavasta taulukosta on pienen havaintomäärän takia jätetty tulokset perhevapaiden palkkavaikutuksista yli 45-vuotiaiden osalta kokonaan pois.

Taulukon 8.8 tulosten perusteella urakatkojen negatiiviset palkkavaikutukset ovat sekä miehillä että naisilla tyypillisesti pienimmät nuorimmassa eli alle 26-vuotiaiden ikäryhmässä. Myös yli 45-vuotiaat kärsivät urakatkoksista suhteellisesti vähemmän kuin keskimäiset ikäryhmät.

Naisten kohdalla on lisäksi mielenkiintoista havaita, että perhevapaista aiheutuvat palkanmenetykset ovat kaikista suurimmat 36–45 -vuotiaiden ryhmässä, jossa ne myös katoavat kaikista hitaimmin. Tämä tulos ei tue toisinaan esitettyä näkemystä, jonka mukaan naiset voisivat 'suojautua' perhevapaiden haitallisilta palkkavaikutuksilta panostamalla ensin työuraansa ja vasta tämän jälkeen perustamalla perheen.

**Taulukko 8.8 Urakatkojen keskimääräisten palkkavaikutusten kehittyminen urakatkon päättymisen jälkeen ajanjaksolla 1995–2002 iän mukaan tarkasteltuna**

	Alle 26-vuotiaat	26–35 -vuotiaat	36–45 -vuotiaat	Yli 45-vuotiaat
<b>Miehet</b>				
Työtön				
- vuosi sitten	0.1	-7.5***	-7.3***	-5.4***
- kaksi vuotta sitten	0.5	-5.5***	-4.9***	-4.0***
- yli kaksi vuotta sitten	-1.3	-4.9***	-4.2***	-3.9***
Perhevapaalla				
- vuosi sitten	5.3***	-0.9***	-2.9***	
- kaksi vuotta sitten	3.2*	-1.2***	-1.9***	
- yli kaksi vuotta sitten	3.2	-1.8***	-0.9*	
Opiskelijana				
- vuosi sitten	-17.6***	-20.7***	-27.4***	-28.2*
- kaksi vuotta sitten	-8.3***	-4.2*	-4.6	-16.2
- yli kaksi vuotta sitten	-3.2	7.2***	2.3	-1.5
<b>Naiset</b>				
Työtön				
- vuosi sitten	2.8***	-5.4***	-8.6***	-7.1***
- kaksi vuotta sitten	-1.1	-4.8***	-5.0***	-4.0***
- yli kaksi vuotta sitten	-3.2	-3.8***	-4.5***	-0.6
Perhevapaalla				
- vuosi sitten	-24.0***	-28.7***	-38.8***	
- kaksi vuotta sitten	6.0*	0.1	-4.5***	
- yli kaksi vuotta sitten	8.0*	3.9***	1.7**	
Opiskelijana				
- vuosi sitten	-11.1***	-24.3***	-14.1**	8.7
- kaksi vuotta sitten	-5.7**	-8.0***	-0.1	2.5
- yli kaksi vuotta sitten	-4.6	1.5	12.4***	0.1

Ks. taulukon 8.6 selitykset.



## 8.8 KESKEISET JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Tässä luvussa on tarkasteltu sekä työmarkkinaliikkuvuuden että urakatkosten palkkavaikutuksia. Tulosten mukaan molemmat ovat tärkeitä palkkakehitystä määrääviä tekijöitä ja niiden avulla voidaan selittää myös sukupuolten palkkaerojen kehitystä. Työmarkkinaliikkuvuuden osalta tulokset osoittavat, että tarkasteltaessa liikkuvuuden palkkavaikutuksia on tärkeää ottaa huomioon riittävän yksityiskohtaisesti paitsi liikkuvuuden tyyppi niin myös henkilön palkkojen määräytymisen kannalta keskeiset taustaominaisuudet.

Teollisuuden toimihenkilöitä koskevassa tarkastelussa havaittiin, että liikkuvuus yritysten välillä ja yritysten sisällä parantaa merkittävästi henkilön palkka-asemaa verrattuna tilanteeseen, jossa hän pysyisi samassa työtehtävässä samassa yrityksessä. Liikkuvuustyyppien välillä on kuitenkin eroja liikkuvuuden tuotoissa: työnantajan vaihdokset kasvattavat palkkaa keskimäärin selvästi enemmän kuin tehtävän vaihdot yrityksen sisällä. Tulos pätee sekä naisille että miehille. Toisaalta tulokset osoittavat myös sen, että miehet yleensä hyötyvät työnantajan vaihdoksesta suhteellisesti enemmän naisiin verrattuna. Yrityksen sisäisen liikkuvuuden palkkavaikutuksessa sukupuolten välinen ero on sitä vastoin lähes olematon.

Koulutustason mukainen tarkastelu toi esille uutta tärkeää tietoa työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutusten eroista sukupuolten välillä. Vähemmän koulutetut naiset eivät näytä hyötyvän liikkuvuudesta uran alkuvaiheessa yhtä paljon kuin korkeammin koulutetut naiset tai miehet suoritetusta koulutusasteesta riippumatta. Näin on varsinkin työnantajan vaihdoksissa, joissa vähemmän koulutettujen miesten ja naisten välinen ero liikkuvuuden palkkatuotoissa on keskimäärin peräti 2.3 prosenttiyksikköä. Sen sijaan korkeammin koulutetut naiset hyötyvät sekä yritysten välisestä että yrityksen sisäisestä liikkuvuudesta keskimäärin vähintään yhtä paljon kuin samantasoisien koulutuksen suorittaneet miehet.

Myös erityyppisten urakatkosten palkkavaikutuksissa havaittiin merkittäviä eroja henkilön taustaominaisuuksien mukaan. Esimerkiksi perhevapaisiin liittyvät urakatkot heikentävät naisten palkka-asemaa, mutta niillä on vähäinen merkitys miesten palkkakehitykselle. Tämä johtuu ennen kaikkea siitä, että miesten perhevapaajaksot ovat yleensä kestoaltaan lyhyitä.

Myös koulutustasojen välillä löydettiin ratkaisevia eroja urakatkojen palkkavaikutuksissa. Merkille pantavaa on erityisesti se, että korkeasti koulutetut häviävät urakatkojen seurauksena tyyppillisesti enemmän kuin vähemmän koulutetut. Tulos pätee sekä miehille että naisille.

Tarkastelumme osoittavat, että pohdittaessa palkan määräytymistä ja palkkaerojen taustalla vaikuttavia tekijöitä on tarpeen kiinnittää perinteisten osaamista kuvaavien mittareiden lisäksi huomiota myös työmarkkinaliikkuvuuteen ja urakatkoksiin ja erityisesti niiden 'tyyppiin'. Molemmat ilmiöt koskevat huomattavaa osaa palkansaajia heidän eri elämänvaiheissaan, ja niillä on siksi merkittäviä vaikutuksia heidän palkka- ja urakehitykseensä.

Lisäksi tulostemme mukaan arvioitaessa liikkuvuuden ja urakatkosten vaikutuksia on hyvä kiinnittää huomioita henkilöiden taustaominaisuuksiin. Keskimääräiset palkkavaikutukset kätkevät sisäänsä paljon vaihtelua muun muassa sukupuolen ja koulutustason mukaan, ja tämän huomioiminen on tärkeää pyrittäessä parantamaan esimerkiksi urakatkoksen kokeneiden henkilöiden työmarkkina-asemaa.

## VIITTEET

- <sup>1</sup> Aineistossa on tieto jokaisen teollisuuden toimihenkilön yritystunnuksesta ja tehtävänimikkeestä, joiden avulla liikkuvuus voidaan tunnistaa. Yritysten välisessä liikkuvuudessa toimihenkilön yritystunnus on vaihtunut kahden vuoden välillä. Yrityksen sisäisessä liikkuvuudessa toimihenkilön tehtävänimike on vaihtunut kahden vuoden välillä, mutta yritystunnus on säilynyt samana. Määritelmä pitää sisällään sen, että tehtävän muutokset voivat olla ylennyksiä, tapahtua samalla vaativuustasolla tai olla alennuksia.
- <sup>2</sup> Palkkakäsitteenä on käytetty säännöllistä kuukausipalkkaa. Säännöllisessä kuukausipalkassa ei ole mukana peruspalkan päälle maksettavia palkkalisiä kuten tulospalkkioita. Voidaan ajatella, että liikkuvuuden lyhyen aikavälin palkkahyöty kohdistuu pääasiassa kiinteään peruskuukausipalkkaan. Teimme tarkasteluja käyttäen myös kuukausiansioita, mutta käytetyllä palkkakäsitteellä ei ole merkitystä johtopäätöstemme kannalta. Lisäksi koska merkittävä osa aineistomme toimihenkilöistä on kokoaikaisia ja kuukausipalkkaisia, ei kuukausipalkan käyttö tuntipalkan sijasta vääristä sukupuolten välisiä vertailuja.
- <sup>3</sup> Mallimme ottaa huomioon myös ajassa muuttumattomien havaitsemattomien tekijöiden aiheuttaman valikoitumisen.
- <sup>4</sup> Tarkemmin käytetyistä tilastollisista mallista ja estimointimenetelmästä sekä näiden tuottamista tuloksista voi lukea työpaperissa Kauhanen ja Napari (2010).
- <sup>5</sup> Henkilö on määritelty työttömäksi, jos hänellä on havaittu vuoden aikana yksi tai useampi työttömyyskuukausi. Vastaavasti henkilölle raportoidaan perhevapaisiin liittyvä urakatko, jos hän on ollut tietynä vuotena vähintään yhden päivän perhevapaalla. Henkilölle kirjautuu puolestaan opiskeluun liittyvä urakatko, jos (i) hänen työmarkkina-asemansa on opiskelija vuoden viimeisellä viikolla, (ii) hänelle ei ole kertynyt työttömyyskuukausia tai perhevapaapäiviä vuoden aikana ja (iii) työssäolokuukaudet eivät ole ylittäneet neljää kuukautta.
- <sup>6</sup> Käyttämämme kuukausipalkka on laskennallinen kuukausipalkka, joka on saatu jakamalla vuoden ajalta kertyneet palkkatulot työssäolokuukausien lukumäärällä.
- <sup>7</sup> Tässä on syytä huomioida, että urakatkoja koskeva aineistomme kattaa vuodet 1995–2002. Havainto, että naiset ovat kokeneet enemmän työttömyydestä aiheutuvia katkoksia työurallaan, liittyy tuon ajanjakson tuotannon ja työllisyyden kasvun rakenteeseen. Tuotannon ja tuottavuuden kasvu oli tuolloin voimakkainta miesvaltaisilla aloilla ja miesten työllisyys parani eritoten 1990-luvun lopussa enemmän kuin naisilla (Böckerman, Hämäläinen, Hämäläinen ja Kauhanen, 2002).



# 9

## KURKISTUS MUSTAAN LAATIKKOON: YRITYSTEN SISÄISET TYÖMARKKINAT ANALYSOITAVANA

Antti Kauhanen & Sami Napari

Toimipaikkojen sisäiset palkkaerot ovat perinteisesti olleet suuret Suomen teollisuuden toimihenkilöillä, ja erot ovat vain kasvaneet 2000-luvun alkupuolella (ks. tämän kirjan luku 2 ja erityisesti Asplund ja Böckerman, 2008). Tässä luvussa luodaan katse yritysten sisäisiin työmarkkinoihin tarkastelemalla teollisuuden toimihenkilöiden liikkumista ja palkanmuodostusta yritysten sisällä.<sup>1</sup> Tarkastelu auttaa osaltaan hahmottamaan niitä tekijöitä, jotka ovat olleet vaikuttamassa toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen kasvuun viime vuosien aikana. Samalla tarkastelu täydentää ja syventää edellisen luvun (luku 8) tuottamia tuloksia.

Tässä luvussa vastataan moniin keskeisiin yritysten sisäisiä työmarkkinoita koskeviin kysymyksiin. Tarkastelussa lähdetään liikkeelle analysoimalla, mistä yrityksen eri hierarkiatasolle tullaan. Onko niin, että tietyille tasoille tullaan tyypillisemmin yrityksen sisältä kuin yrityksen ulkopuolelta? Entä poistutaanko yrityksestä tietyiltä hierarkiatasoilta? Tämän jälkeen selvitetään toimihenkilöiden liikkumista yrityksen eri hierarkiatasojen välillä ja erityisesti liikkumiseen vaikuttavia tekijöitä. Lopuksi huomio kiinnitetään hierarkiatasojen merkitykseen palkan määräytymisessä, hierarkiatasojen sisäiseen palkkahajontaan sekä siihen, mikä merkitys liikkumisella hierarkiatasojen välillä on palkkakehitykselle.

Huomionarvoista on, että vaikka edellä mainitut kysymykset ovat tärkeitä palkkarakenteiden muutosten ymmärtämiseksi, ne ovat toistaiseksi meillä lähes kokonaan vastaamatta.<sup>2</sup> Vähäisen empiirisen tutkimustiedon syynä on ollut sopivien tilastoaineistojen puute. Tarkastelumme tuottaa siksi tärkeää uutta tietoa työurista ja palkanmuodostuksesta yrityksissä ja auttaa näin ollen osaltaan ymmärtämään palkkarakenteissa tapahtuneiden muutosten taustatekijöitä Suomessa.

## 9.1 VAATIVISSA ERITYISASiantuntijatehtävissä NOPEIN KASVU

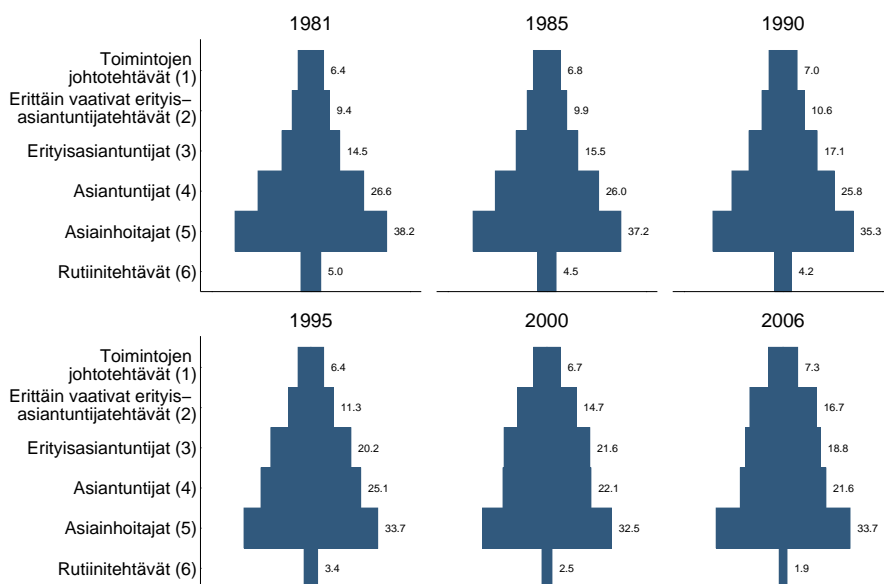
Tarkastelussa hyödynnämme Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) keräämää ja ylläpitämää teollisuuden toimihenkilöitä koskevaa palkkatilastoa. Aineistomme kattaa vuodet 1981–2006 ja rajoittuu kokoaikaisiin toimihenkilöihin.<sup>3</sup> Se sisältää yhteensä lähes 3.6 miljoonaa havaintoa. Vuositasolla tämä merkitsee noin 138 000 toimihenkilöä.

EK:n toimihenkilöaineisto soveltuu hyvin yritysten sisäisten työmarkkinoiden tutkimiseen, sillä aineisto mahdollistaa toimihenkilöiden seuraamisen yli ajan ja siksi myös eri tehtävien ja EK:n jäsenyritysten välillä. Lisäksi aineiston sisältämä tilastonimike, joka käsittää 75 erilaista toimihenkilön tehtävää yrityksessä kuvaavaa nimikettä, voidaan jakaa hierarkialuokkiin. Olemme luoneet kuusiportaisen luokituksen<sup>4</sup>, joka sisältää seuraavat tasot: (1) toimintojen johtotehtävät, (2) erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät, (3) erityisasiantuntijat, (4) asiantuntijat, (5) asiainhoitajat ja (6) rutiinitehtävät.

Laadittu luokitus perustuu tilastonimikkeiden yksityiskohtaisiin kuvauksiin. Johtotehtäviin lukeutuvat tilastonimikkeet, joiden kuvauksissa korostetaan työnjohdollisten ja hallinnollisten piirteiden lisäksi tehtävän taloudellista vastuuta.<sup>5</sup> Erittäin vaativiin erityisasiantuntijatehtäviin on sijoitettu tehtävät, joissa vaaditaan perusteellisen asiantuntemuksen ohella rakentavaa ja huolellista ajattelua. Erityisasiantuntijatehtävät vaativat alan asiantuntemusta ja niihin liittyy vaihteleva ongelmakenttä. Asiantuntijatehtävistä suoriutuminen edellyttää myös asiantuntemusta, mutta tällä tasolla tehtävillä on vakiintunut luonne. Asiainhoitajatehtävien kuvauksissa korostetaan käytännön osaamista ja ongelmatilanteiden samankaltaisuutta. Hierarkian pohjan muodostavat tehtävät, joissa edellytetään lähinnä rutiinien tuntemusta ja joissa tilanteet toistuvat samankaltaisina.

Laaditun hierarkialuokituksen vahvuus on ennen kaikkea sen yhdenmukaisuus teollisuusyritysten välillä. Tämä johtuu siitä, että samat tilastonimikkeet ja kuvaukset ovat toimihenkilöiden osalta käytössä kaikissa EK:n teollisuusjäsenyrityksissä. Toisaalta tämä ominaisuus on samalla myös luokituksen heikkous, koska se johtaa väistämättä karkeampaan luokitukseen kuin mitä yksittäisissä yrityksissä on käytössä. Näin ollen käyttämämme luokitus aliarvioi toimihenkilöiden todellista liikkuvuutta siltä osin, kun toimihenkilöt liikkuvat laatimamme hierarkiatasojen sisällä.

Kuvio 9.1 Teollisuuden toimihenkilöiden jakautuminen (%-osuudet) hierarkiatasoisille



Kuvio 9.1 esittää teollisuuden toimihenkilöiden jakautumisen hierarkiatasoisille eri ajankohtina. Poislukien alin taso, joka on henkilöstöosuudeltaan pienin, toimihenkilöiden lukumäärä ja siksi myös osuus kasvaa liikuttaessa hierarkian huipulta alaspäin. Tämä vastaa pitkälti sekä arkipäivän havaintoja että aikaisempien tutkimusten tuloksia. Laadittu hierarkialuokitus näyttää siis tältä osin hyvin toimivalta.

Mielenkiintoista kuviossa ovat hierarkiarakenteessa tapahtuneet muutokset viimeisten 25 vuoden aikana. Suurin muutos on kohdannut tasoa 2, erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät. Tällä tasolla työskentelevien toimihenkilöiden osuus on kasvanut vuoden 1981 9.4 prosentista 16.7 prosenttiin vuonna 2006. Alimmat kolme hierarkiatasoa ovat puolestaan pienentyneet henkilöstöosuuksiltaan. Nämä tulokset ovat hyvin samankaltaisia kuin tämän kirjan luvussa 5, (kuvio 5.5) esitetyt tulokset.

## 9.2 TYYPILLISINTÄ PYSYÄ SAMALLA HIERARKIATASOLLA

Taulukko 9.1 jatkaa laaditun hierarkialuokituksen tarkastelua selvittämällä toimihenkilöiden liikkumista hierarkiatasojen välillä koko tarkasteluajanjakson ajalta. Taulukko antaa näin ollen tietoa toimihenkilöiden keskimääräisestä liikkuvuudesta/pysyvyydestä vuosina 1981–2006. Se ei siis kerro mitään liikkuvuudessa mahdollisesti tapahtuneista muutoksista yli ajan. Taulukossa 9.1 riveillä on lähtövuoden ( $t$ ) hierarkiataso ja sarakkeilla seuraavan havainnon ( $t+1$ ) hierarkiataso.

Tarkasteluajanjaksolla tyypillisintä on ollut pysyä samalla hierarkiatasolla. Kaikilla tasoilla suurin osa (noin 90 prosenttia) toimihenkilöistä on myös seuraavalla havaintokerralla samalla hierarkiatasolla kuin edellisellä havaintokerralla. Taulukosta myös nähdään, että siirryttäessä tasolta toiselle, tyypillisin on yhden tason siirtymä.

Lisäksi havaitaan, että vaikka ylentymiset ovat alentumisia tyypillisempiä, niin alentumiset eivät kuitenkaan ole mitenkään poikkeuksellisia tapahtumia edes hierarkian kaikkein korkeimmilla tasoilla. Alentumiset voivat olla osin seurausta tehtäväkierrosta yrityksissä. Luvun 5 tarkastelut antavat hyvin samankaltaisen kuvan palkansaajien liikkuvuudesta.

**Taulukko 9.1 Teollisuuden toimihenkilöiden siirtymiset hierarkiatasolta toiselle %-osuuksina mitattuna**

Hierarkiataso lähtövuonna ( $t$ )	Hierarkiataso seuraavalla havaintokerralla ( $t+1$ )						Yhteensä
	1	2	3	4	5	6	
1 (ylin)	<b>91.88</b>	3.78	1.95	1.59	0.80	0.01	100
2	3.29	<b>90.49</b>	3.47	1.63	1.11	0.01	100
3	1.12	4.61	<b>89.90</b>	2.34	1.97	0.06	100
4	0.91	1.71	3.00	<b>91.58</b>	2.71	0.09	100
5	0.33	0.80	1.91	2.81	<b>93.66</b>	0.49	100
6 (alin)	0.03	0.14	0.68	1.29	8.03	<b>89.82</b>	100
Yhteensä	7.03	12.55	18.24	24.48	34.38	3.32	100

Taulukossa ei ole kiinnitetty huomiota siihen, onko toimihenkilö vaihtanut yritystä havaintokertojen  $t$  ja  $t+1$  välillä. Taulukon luvut on laskettu yli koko ajanjakson 1981–2006.

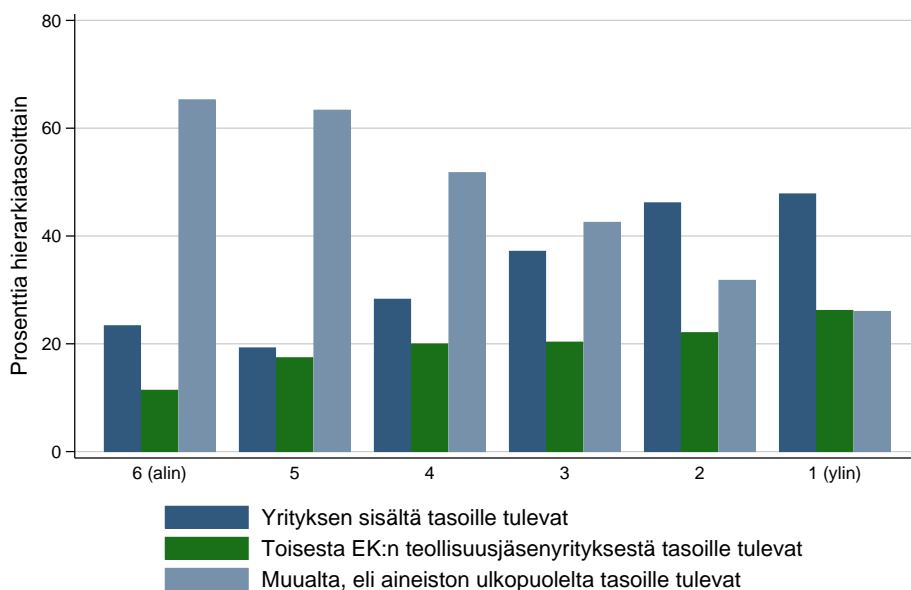


## 9.3 YRITYKSEN ULKOPUOLELTA REKRYTOIDAAN AKTIIVISESTI MYÖS VAATIVIIN TEHTÄVIIN

Yritysten sisäisten työmarkkinoiden teorian mukaan sisäisten työmarkkinoiden eräs tunnuspiirre on organisaation vaativampien tehtävien täyttäminen sisäisten ylennysten kautta. Kuviossa 9.2 on tarkasteltu yrityksen eri hierarkiatasoille rekrytoituja toimihenkilöitä yli tarkasteluajanjakson 1981–2006. Taulukossa on eroteltu kolme toistensa poissulkevaa tapaa tulla hierarkiatasolle rekrytoiduksi: (i) yrityksen sisältä hierarkiatasolle siirtyvät, (ii) toisesta EK:n teollisuuden jäsenyrityksestä hierarkiatasolle rekrytoidut ja (iii) muualta kuin toisesta EK:n teollisuusjäsenyrityksestä hierarkiatasolle rekrytoidut<sup>6</sup>.

Kuviosta 9.2 nähdään, että teorian mukaisesti yritysten sisältä eri hierarkiatasojille siirtyvien osuus kasvaa liikuttaessa hierarkiassa ylöspäin. Kun esimerkiksi hierarkiatasojilla 4 ja 5 yritysten sisältä tasolle siirtyneiden osuus kaikista tasolle tulleista uusista toimihenkilöistä on ollut keskimäärin 28 prosenttia (taso 4) ja 19 prosenttia (taso 5), niin vastaavat luvut kaikista korkeimmilla hierarkia-

**Kuvio 9.2** Teollisuusyritysten eri hierarkiatasoille tulevat toimihenkilöt rekrytointiryhmän mukaan



soilla 1 ja 2 ovat olleet huomattavasti suuremmat, lähes 48 prosenttia (taso 1) ja noin 46 prosenttia (taso 2).

Mutta mielenkiintoista on myös havaita, että toisesta EK:n teollisuusjäsenyrityksestä eri hierarkiatasoille rekrytoitujen osuudet myös kasvavat hierarkiataason mukaan. Tämä kertoo siitä, että teollisuusyritykset eivät täytä kaikkein vaativimpia tehtäviään pelkästään sisäisten rekrytointien kautta, vaan ne hyödyntävät mittavasti myös ulkoisten työmarkkinoiden ja erityisesti alan muiden yritysten tarjoamia mahdollisuuksia.

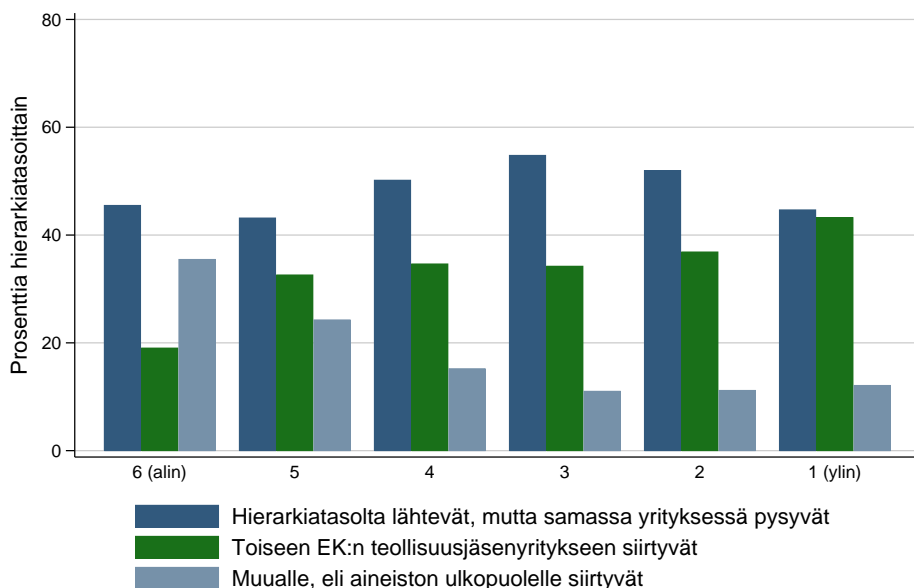
Muualta rekrytoidut sen sijaan muodostavat selvästi suurimman ryhmän vain kaikista alimmille hierarkiatasoille rekrytoituista toimihenkilöistä. Tämä ryhmä on tarkasteluajanjaksolla muodostanut keskimäärin noin 65 prosenttia kaikista hierarkiatasoille 5 ja 6 rekrytoituista toimihenkilöistä. Ylimmälle hierarkiatasolle siirtävistä toimihenkilöistä neljäsosa on tyypillisesti rekrytoitu tästä ryhmästä.

## 9.4 HIERARKIAN ERI TASOILTA POISTUVAT TODENNÄKÖISIMMIN PYSYVÄT YRITYKSESSÄ

Kuviossa 9.3 tarkastellaan hierarkian eri tasoilta lähteviä toimihenkilöitä. Myös tässä toimihenkilöt on jaettu kolmeen ryhmään: (i) hierarkiataasolta poistuvat, mutta samassa yrityksessä pysyvät, (ii) toiseen EK:n teollisuuden jäsenyritykseen siirtyvät ja (iii) muualle töihin tai kokonaan työelämän ulkopuolelle siirtyvät.

Hierarkian eri tasojen välillä ilmenee mielenkiintoista vaihtelua kolmen ryhmän välillä. Vaativimmista tehtävistä poistutaan tyypillisesti joko toiselle (ylemmälle tai alemmalle) tasolle samassa yrityksessä tai vaihtoehtoisesti siirtyään toisen EK:n teollisuusjäsenyrityksen palvelukseen. Sen sijaan selkeästi epätypillisempää on siirtyä hierarkian ylimmiltä tasoilta muualle eli EK:n teollisuusjäsenyrityspiiriin ulkopuolelle. Kun tarkastellaan siirtymiä pois hierarkian alemmilta tasoilta, voidaan havaita, että huomattava osa siirtymistä liittyy nimenomaan poistumiseen muualle. Toiseen EK:n teollisuusjäsenyritykseen on siirrytty kaikista vähiten hierarkian alimmalta tasolta (6).

**Kuvio 9.3** Teollisuusyritysten eri hierarkiatasoilta lähtevät toimihenkilöt päättymisryhmän mukaan



## 9.5 HIERARKIATASOJEN VÄLILLÄ SIIRRYTÄÄN YLEISESTI MYÖS MYÖHEMMIN TYÖURALLA

Seuraavassa tarkastellaan teollisuuden toimihenkilöiden liikkumista hierarkiatasojen välillä. Tällöin ei erotella sitä, liittyykö hierarkiatason muutokseen samalla yrityksen vaihdosta vai tapahtuuko muutos hierarkiatasossa saman yrityksen sisällä. Taulukon 9.2 sarakkeet ilmaisevat toimihenkilön tason yrityksen hierarkiassa ensimmäisellä havaintokerralla. Rivit puolestaan kertovat toimihenkilön aseman hierarkiassa toisen, kolmannen, kuudennen ja yhdennentoista havaintokerran jälkeen. Tästä luonnollisesti seuraa, että tämä tarkastelu on ollut tarpeen rajoittaa toimihenkilöihin, jotka olemme pystyneet havaitsemaan tarkasteluajanjaksolla vähintään 11 kertaa. Tämän rajoituksen jälkeenkin havaintojoukkomme on kuitenkin edelleen suuri sisältäen yli 1.4 miljoonaa havaintoa.

Taulukosta 9.2 nähdään, että toiseen havaintokertaan mennessä, alinta hierarkiatasoa 6 lukuun ottamatta, noin 8–11 prosenttia toimihenkilöistä on siirtynyt hierarkiassa tasolta toiselle vähintään kerran (pysyneiden osuus on

**Taulukko 9.2 Teollisuuden toimihenkilöiden siirtymiset hierarkiatasojen välillä  
%-osuuksina mitattuna**

Havaintokerta ensimmäisestä havaintokerrasta		Hierarkiataso ensimmäisellä havaintokerralla					1 (ylin)
		6 (alin)	5	4	3	2	
Taso 6	Toinen havaintokerta	<b>85.3</b>					
	Kolmas havaintokerta	<b>76.1</b>					
	Kuudes havaintokerta	<b>59.2</b>	1.7				
	Yhdestoista havaintokerta	<b>43.3</b>	2.4				
Taso 5	Toinen havaintokerta	11.7	<b>92.2</b>	2.8	2.1	1.4	
	Kolmas havaintokerta	19.4	<b>87.0</b>	5.2	3.3	2.2	1.6
	Kuudes havaintokerta	31.7	<b>75.8</b>	7.4	5.6	3.5	2.4
	Yhdestoista havaintokerta	41.5	<b>64.4</b>	13.0	8.8	6.6	3.6
Taso 4	Toinen havaintokerta	1.8	4.1	<b>91.0</b>	2.7	2.2	1.9
	Kolmas havaintokerta	2.6	6.5	<b>83.5</b>	4.6	3.4	2.4
	Kuudes havaintokerta	5.2	10.7	<b>70.2</b>	7.6	5.4	3.8
	Yhdestoista havaintokerta	8.5	14.9	<b>53.9</b>	10.3	7.9	6.5
Taso 3	Toinen havaintokerta	1.0	2.1	3.6	<b>91.1</b>	4.2	2.4
	Kolmas havaintokerta	1.7	3.6	6.4	<b>83.4</b>	7.3	4.1
	Kuudes havaintokerta	3.3	7.0	12.0	<b>67.2</b>	12.5	7.6
	Yhdestoista havaintokerta	4.9	10.0	14.5	<b>48.4</b>	16.1	9.7
Taso 2	Toinen havaintokerta			1.8	3.2	<b>88.9</b>	3.7
	Kolmas havaintokerta		1.5	3.1	6.6	<b>80.7</b>	5.8
	Kuudes havaintokerta		3.4	6.5	14.8	<b>66.2</b>	10.9
	Yhdestoista havaintokerta	1.6	5.7	11.6	23.6	<b>51.7</b>	15.9
Taso 1	Toinen havaintokerta					3.3	<b>91.1</b>
	Kolmas havaintokerta			1.5	2.0	6.4	<b>86.1</b>
	Kuudes havaintokerta		1.4	3.7	4.7	12.4	<b>75.3</b>
	Yhdestoista havaintokerta		2.6	6.7	8.5	17.7	<b>64.2</b>

Tarkastelu on tässä rajoitettu niihin teollisuuden toimihenkilöihin, jotka havaitaan aineistossa vähintään 11 kertaa eli vähintään yhtenätoista vuonna ajanjaksolla 1981–2006. Alle yhden prosentin osuuksia ei esitetä. Hierarkiatason muutos voi tapahtua yrityksen vaihdon yhteydessä tai saman yrityksen sisällä. Taulukkoa luetaan sarakeittain. Esimerkiksi hierarkiatasolta 6 aloittaneista toimihenkilöistä on yhdennältoista havaintokerralla 43.3 prosenttia vielä tasolla 6. Toiseen havaintokertaan mennessä tasolla 6 aloittaneista 11.7 prosenttia on siirtynyt tasolle 5.

vastaavasti liikkunut 89 ja 92 prosentin välillä). Tasolla 6 siirtyneiden osuus on puolestaan ollut 15 prosenttia pysyneiden osuuden ollessa noin 85 prosenttia. Vastaava tulos nähtiin taulukossa 9.1.

Seurattaessa samoja henkilöitä toisen havaintokerran jälkeen havaitaan, että liikkumista hierarkiatasojen välillä tapahtuu huomattavasti enemmän. Esimerkkinä tästä tarkastellaan toimihenkilöitä, jotka olivat ensimmäisellä

havaintokerralla hierarkiatasolla 4. Kuuden havaintokerran jälkeen näistä toimihenkilöistä 70 prosenttia on edelleen samalla tasolla. Vastaava luku yhden-  
nentoista havaintokerran jälkeen on puolestaan enää 54 prosenttia.

Vertailtaessa liikkumista eri aloitustasojen välillä havaitaan, että liikkumista tapahtuu eniten kaikista alimmalta tasolta 6. Tämä on odotusten mukaista, sillä näillä toimihenkilöillä on eniten 'tilaa' liikkua hierarkiassa. Toisaalta liikkuminen ei vähene suoraviivaisesti siirryttäessä hierarkiassa ylöspäin. Niinpä esimerkiksi ne toimihenkilöt, jotka ensimmäisellä havaintokerralla ovat hierarkian toiseksi alimmalla hierarkiatasolla 5, liikkuvat ylintä tasoa lukuun ottamatta selvästi vähemmän kuin muille tasoille sijoittuneet toimihenkilöt. Näyttää siis siltä, että hierarkiatasolta 5 on vaikeampi edetä uralla kuin muilta tasoilta.

Yhdenmukaisesti taulukon 9.1 kanssa, myös taulukosta 9.2 nähdään, että toimihenkilöt ylenevät tavallisesti vain yhden tason kerrallaan. Tarkasteltaessa esimerkiksi toimihenkilöitä, jotka sijoittuvat ensimmäisellä havaintokerralla tasolle 4 havaitaan, että heistä 3.6 prosenttia on siirtynyt tasolle 3 toiseen havaintokertaan mennessä, kun tasolle 2 on siirtynyt ainoastaan 1.8 prosenttia ja ylimmälle tasolle ei yhtään. Työuran edetessä useamman vaativuustason muutokset ovat luonnollisesti yleisempiä. Hierarkiatasolta 4 aloittavista toimihenkilöistä on kuudenteen havaintokertaan mennessä tasolle 3 siirtynyt 12 prosenttia, tasolle 2 6.5 prosenttia ja tasolle 1 likimain 4 prosenttia.

Taulukosta 9.2 käy lisäksi ilmi, että ylennykset ovat selvästi alennuksia tyyppisempiä. Toisaalta myös tämä taulukko osoittaa, että siirtyminen hierarkiassa alaspäin ei ole mikään poikkeuksellinen tapahtuma. Käytettäessä taas tasoa 4 esimerkkinä havaitaan, että 2.8 prosenttia ensimmäisellä havaintokerralla tasolla 4 olleista toimihenkilöistä oli siirtynyt tasolle 5 seuraavaan havaintokertaan mennessä. Kolmannen havaintokerran jälkeen vastaava luku on runsaat viisi prosenttia ja yhden-  
nentoista havaintokerran jälkeen 13 prosenttia. Siirtymiä alimmalle tasolle (taso 6) ei käytännössä tapahdu.

Erilaisten siirtymien yleisyyden lisäksi selvitimme tilastollisen mallin avulla liikkumiseen vaikuttavia taustatekijöitä. Tässä tarkastelussa keskityimme yksinomaan ylennyksiin, koska ne mielletään tavallisesti merkittävimiksi urakehitykseen, ja sitä kautta myös palkkaerojen kehitykseen, liittyviksi tapahtumiksi. Lisäksi rajasimme laskennallisista syistä johtuen analyysin nuoriin, työmarkkina-uransa aloittaviin toimihenkilöihin. Mallimme avulla selitimme todennäköisyyttä saada ylennys seuraavana vuonna. Laskelmissa otimme huomioon monia sekä yksilökohtaisia että yritykseen liittyviä ominaisuuksia.<sup>7</sup>

Tulokset ovat pitkälti odotusten mukaisia.<sup>8</sup> Niinpä todennäköisyys ylentyä kasvaa suoritettujen koulutuksen pituuden myötä. Myös koulutusosalalla on merkitys-

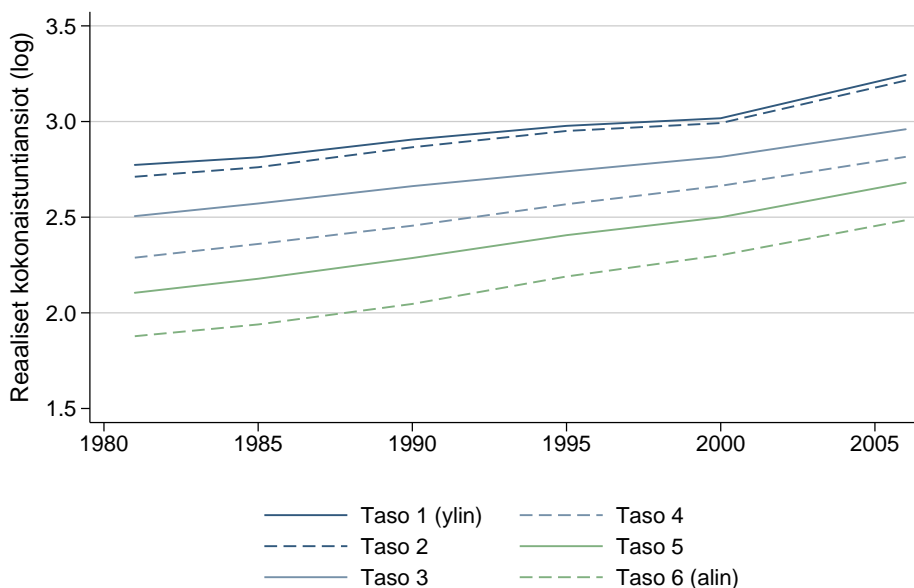
tä. Kaupallisen koulutuksen hankkineilla on selkeästi pienempi todennäköisyys ylentyä kuin teknisen alan tutkinnon suorittaneilla. Aikaisempien tutkimusten mukaisesti naiset ylenevät miehiä harvemmin. Innovaatio- tai tuotantotehtävissä työskentelevät puolestaan ylenevät todennäköisemmin kuin hallintotehtävissä ja tukitoiminnoissa työskentelevät toimihenkilöt. Lisäksi työtoverien piirteet näyttävät vaikuttavan ylenemisen todennäköisyyteen. Mitä korkeammin koulutettuja ja mitä enemmän yrityskohtaista työkokemusta työtovereilla on, sitä pienemmät ovat mahdollisuudet tulla itse ylennetyksi. Naisten osuus työtovereista puolestaan parantaa omia ylennysmahdollisuuksia. Aikaisempaa työuraa kuvaavista tekijöistä samalla tasolla vietetty aika osoittautui merkitykselliseksi. Mitä kauemmin henkilö on ollut nykyisellä hierarkiatasollaan, sitä heikommat hänen ylennysmahdollisuutensa ovat. Tämä tulos viittaisi niin sanottujen uraputkien olemassa oloon. Toisin sanoen nopea yleneminen ennustaa tulevaa ylentymistä. Lopuksi voidaan vielä todeta, että tulostemme mukaan suuret yritykset tarjoavat pieniä yrityksiä paremmat mahdollisuudet ylennyksiin. Tulos ei muutu myöskään sen jälkeen, kun on otettu huomioon yritysten hierarkiatasojen rakenteissa esiintyvät erot.

Vaihtoehtoisessa laskelmassa keskityimme samassa yrityksessä tapahtuviin ylennyksiin. Eri taustaominaisuuksien vaikutus todennäköisyyteen ylentyä osoittautui hyvin samankaltaiseksi verrattuna tapaukseen, jossa ei kiinnitetä huomiota siihen, tapahtuuko ylennys samassa yrityksessä vai yrityksen vaihdon yhteydessä. Toisin sanoen ylennysten taustalla voimakkaimmin vaikuttavat mekanismit näyttävät olevan samankaltaisia riippumatta siitä, liittyykö ylennykseen myös työnantajan vaihto vai tapahtuuko ylennys saman työnantajan palveluksessa.

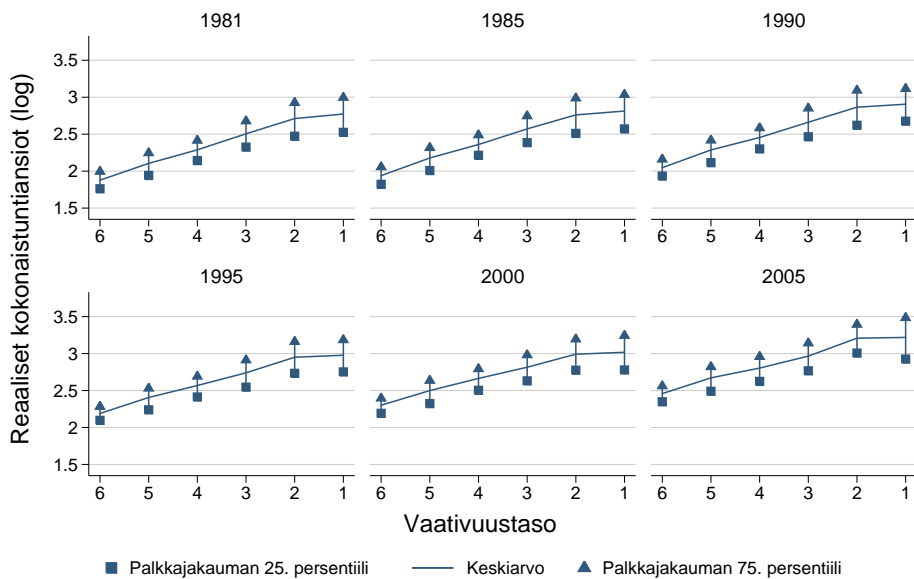
## 9.6 HIERARKIATASOT TÄRKEÄ KOKONAISANSIOITA MÄÄRÄÄVÄ TEKIJÄ

Lopuksi tarkastelemme, missä määrin hierarkiatasot sekä niiden välillä tapahtuneet siirtymät ovat heijastuneet palkkojen tasoon ja kehitykseen ja sitä kautta myös palkkaerojen suuruuteen. Kuvio 9.4 esittää keskimääräisten (reaalisten) kokonaistuntiansioiden kehityksen hierarkian eri tasoilla vuosina 1981–2006.<sup>9</sup> Odotusten mukaisesti keskimääräinen ansiotaso kasvaa siirryttäessä hierarkiassa ylöspäin. Tosin kahden ylimmän tason välillä keskimääräisissä kokonaisansioissa on vain pieniä eroja, jotka tarkasteluajanjaksolla näyttävät pienentyneen entisestään. Kuvioista myös nähdään, että reaaliensiot ovat keskimäärin kehittyneet

Kuvio 9.4 Kokonaistuntiansioiden keskimääräinen kehitys hierarkian eri tasoilla



Kuvio 9.5 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu hierarkian eri tasoilla



75. persenttiili on se ansiotaso, jonka yläpuolelle (alapuolelle) sijoittuu 25 prosenttia (75 prosenttia) havainnoista.  
25. persenttiili on se ansiotaso, jonka yläpuolelle (alapuolelle) sijoittuu 75 prosenttia (25 prosenttia) havainnoista.

melko samalla tavalla hierarkian kaikilla tasoilla. Ainoan merkittävän poikkeuksen muodostavat 2000-luvun alkuvuodet, jolloin hierarkian kahdella ylimmällä tasolla (1 ja 2) reaaliensiot nousivat muita tasoja nopeammin. Tämä kehitys on osaltaan kasvattanut teollisuuden toimihenkilöiden kokonaisansioiden hajontaa (ks. myös luvuissa 2 ja 6 esitetyt tulokset).

Kuviossa 9.5 puolestaan tarkastellaan kokonaisansioerojen vaihtelua eri tasoilla. Kuvio esittää kokonaistuntiansioiden keskiarvon lisäksi niiden vaihtelun niin sanotun ala- ja yläkvartiilin avulla mitattuna eri tasoille ja vuosille. Alakvartiili on ansiotaso, jonka alapuolelle jää 25 prosenttia hierarkiatason toimihenkilöistä. Yläkvartiili puolestaan viittaa ansiotasoon, jota enemmän ansaitsee vain 25 prosenttia hierarkiatason toimihenkilöistä. Kuvioista käy selkeästi ilmi se, että vaikka keskiansiot nousevat siirryttäessä hierarkiassa ylöspäin, niin ansioiden jakaumat menevät osin päällekkäin tasojen välillä. Esimerkiksi tason kolme parhaiten tienaaavat 25 prosenttia toimihenkilöistä ovat koko tarkastelujakson ansainneet keskimäärin vähintään yhtä paljon kuin ylimmän tason (1) keskipalkkaiset toimihenkilöt. Vertailtaessa kokonaisansioerojen vaihtelua tasoittain eri vuosien välillä voidaan todeta, että tässä suhteessa on tapahtunut melko pieniä muutoksia yli ajan. Selkein muutos koskee hierarkian ylintä tasoa, jossa kokonaisansioerot näyttävät selvästi kasvaneen tarkasteluajanjakson aikana. Samaan tulokseen päädyttiin toista tarkastelukehikkoa käyttäen myös luvussa 6 (vrt. myös luku 2.3).

Kuviot 9.4 ja 9.5 osoittavat, että toimihenkilöiden sijoittuminen yrityksen hierarkiassa on selvässä yhteydessä heidän kokonaisansioidensa määräytymiseen ja siksi myös heidän välillään esiintyviin kokonaisansioeroihin. Tilastollisten mallien avulla selvitimme, kuinka merkittävä tämä yhteys on verrattuna toimihenkilöiden osaamiserojen vaikutukseen kokonaisansioissa esiintyviin eroihin. Tuloksemme ovat yhdenmukaisia aikaisempien tutkimusten tulosten kanssa. Niinpä kokonaisansiot kasvavat niin koulutuksen, iän kuin myös nykyisen työsuhteen keston myötä. Mutta tulokset osoittavat myös sen, että osaamiserojen merkitys palkan määräytymisessä on pienentynyt vuosien 1985 ja 2005 välillä. Kun esimerkiksi vuonna 1985 osaamiserot pystyivät selittämään peräti 62 prosenttia toimihenkilöiden kokonaisansioerojen vaihtelusta, niin vuonna 2005 vastaava luku oli enää 40 prosenttia.

Tilastollisen mallin tulokset, joissa kokonaistuntiansioita selitetään pelkästään hierarkiatasoilla, osoittavat puolestaan, että hierarkiatasot selittivät vuonna 1985 yli puolet kokonaisansioerojen vaihtelusta, kun vuonna 2005 luku oli pienentynyt 41 prosenttiin. Myös hierarkiatason merkitys on siis pienentynyt palkan määräytymisessä, vaikkakin selvästi vähemmän verrattuna osaamiseen.



Tästä on seurannut, että hierarkiatason merkitys osaamiseroihin nähden on korostunut. Vuonna 2005 hierarkiataso selitti itse asiassa hieman enemmän kokonaisansioden vaihtelusta kuin osaamiserot. Mutta yhteenlaskettuna osaamis- ja hierarkiataserojen selitysvoima on siis heikentynyt ajan saatossa. Tämä kertoo siitä, että kokonaisansiot ovat entistä enemmän määräytyneet vaikeammin mitattavissa olevien henkilökohtaisten ominaisuuksien ja muiden taustatekijöiden perusteella. Myös tältä osin tuloksemme tukevat edellisissä luvuissa (esimerkiksi luvuissa 2 ja 6) esitettyjä tuloksia.

## 9.7 YLENNYKSET LIHOTTAVAT PALKKAPUSSIA

Lisäksi tarkastelimme hierarkiatasojen välisten siirtymien vaikutusta kokonaistuntiansioiden kehitykseen. Tarkastelu toteutettiin seuraavien tasoissa tapahtuneita muutoksia kuvaavien mittareiden avulla: (1) ylennys saman yrityksen sisällä, (2) ylennys työnantajan vaihdon yhteydessä, (3) alennus samassa yrityksessä, (4) alennus työnantajan vaihdon yhteydessä ja (5) työnantajan vaihto ilman hierarkiatason muutosta. Vertailuryhmän muodostavat samassa yrityksessä ja hierarkian samalla tasolla pysyneet toimihenkilöt. Tarkastelussamme otettiin samanaikaisesti huomioon monia muita palkan määräytymisen kannalta tärkeitä taustatekijöitä.<sup>10</sup> Lisäksi tarkastelimme erikseen ajanjaksot 1981–1985, 1986–1990, 1991–1995, 1996–2000 ja 2002–2006.<sup>11</sup> Näin ollen pystymme tuloksiemme pohjalta myös tunnistamaan hierarkiatasojen välisten siirtymien palkkavaikutuksissa mahdollisesti tapahtuneita muutoksia.

Taulukon 9.3 tuloksista nähdään, että ylennykset ovat ansiokehityksen kannalta tärkeitä. Esimerkiksi vuosina 1981–1985 toimihenkilöillä, jotka ylenivät samassa yrityksessä, palkat nousivat keskimäärin 3.5 prosenttia enemmän verrattuna toimihenkilöihin, jotka pysyivät yrityksessä hierarkian samalla tasolla. Lisäksi nähdään, että mikäli ylennykseen liittyi samalla työnantajan vaihto, niin ansioiden kasvu oli vieläkin voimakkaampaa.

Vertailtaessa ylennysten ansiovaikutuksia eri ajanjaksoilla, havaitaan niissä merkittävää vaihtelua. Ylennysten antama palkkaetu notkahti selvästi lamavuosina 1991–1995, kun 1990-luvun lopun nousukauden aikana ylennysten positiiviset ansiovaikutukset taas vahvistuivat. Esimerkiksi työnantajan vaihdoksen yhteydessä tapahtuneet ylennykset kasvattivat kokonaisansioita keskimäärin lähes viisi prosenttia enemmän kuin vertailuryhmässä vuosina 1996–2000, kun vastaava ansioetu ajanjaksolla 1991–1995 oli noin kolme prosenttia. Tarkas-

**Taulukko 9.3 Hierarkiatasojen välisten siirtymien vaikutus (%) kokonaistuntiansioiden muutokseen keskimäärin**

Vertailuryhmä: sama yritys, sama hierarkiataso	1981–1985	1986–1990	1991–1995	1996–2000	2002–2006
Ylennys, sama yritys	3.5	3.6	2.7	3.5	2.0
Ylennys, yrityksen vaihto	5.7	7.3	3.3	4.6	2.4
Alennus, sama yritys	-1.8	-1.9	-1.3	-1.9	-1.3
Alennus, yrityksen vaihto	0	0	-1.9	-1.7	-1.3
Sama vaativuustaso, yrityksen vaihto	0.9	1.8	0	0.4	-0.4
Havaintojen määrä	484 663	615 524	488 468	555 641	620 524
Selityssaste	0.369	0.402	0.421	0.404	0.432

Mallissa on hierarkiassa tapahtuneiden tasomuutosten lisäksi otettu huomioon seuraavat taustatekijät: koulutustaso ja -ala, ikä, nykyisen työsuhteen kesto, aikaisempi hierarkiataso, tehtävä, yrityskoko ja sopimusala. Kaikki taulukossa esitetyt prosenttiluvut ovat tilastollisesti hyvin merkitseviä. Nolla tarkoittaa, että ansiovaikutus ei ole tilastollisesti merkitsevä tai hyvin heikosti merkitsevä. Toisin sanoen vaikutus kokonaistuntiansioiden muutokseen ei juuri poikkea vertailuryhmän kokemasta kokonaistuntiansioiden muutoksesta.

teltaessa viimeistä ajanjaksoa 2002–2006, havaitaan ylennysten positiivisten ansiovaikutusten jälleen heikentyneen. On myös mielenkiintoista havaita, että ylennys yritysvaihdon yhteydessä on kaikilla ajanjaksoilla tuonut suuremman palkkaedun kuin ylennys saman yrityksen sisällä, mutta tämä etu on pienentynyt merkittävästi verrattaessa 2000-luvun alun tilannetta 1980-lukuun.

Jos ylennykset parantavat toimihenkilön palkka-asemaa, niin alennukset puolestaan heikentävät sitä. Siirtyminen hierarkiassa alaspäin aiheuttaa keskimäärin noin 1.3–2 prosentin palkan menetyksen verrattuna vertailuryhmän eli yrityksessä samalla hierarkiatasolla pysyneiden kokonaistuntiansioiden nousuun. Tyypillisesti menetykset ovat olleet hieman suuremmat, mikäli alennus on tapahtunut samassa yrityksessä. Toisaalta myös työnantajan vaihdoksen yhteydessä tapahtuvat alentumiset ovat pääsääntöisesti negatiivinen asia ansiokehityksen kannalta. Tosin 1980-luvulla vastaavaa haitallista palkkavaikutusta ei havaita lainkaan eli noina vuosina yrityksen vaihdon yhteydessä tapahtunut alennus hierarkiassa ei hidastanut ansiokehitystä verrattuna vertailuryhmään. Alennusten palkkavaikutuksissa näyttää ylipäänsä olevan vähemmän vaihtelua suhdannetilanteen mukaan verrattuna ylennysten palkkavaikutuksiin.

Yhdenmukaisesti aikaisemman tutkimuskirjallisuuden kanssa, lukuun ottamatta tarkastelumme viimeistä ajanjaksoa, toiseen yritykseen siirtyminen kasvattaa ansiotasoa, vaikka työnantajan vaihtoon ei liittyisi ylennystä. Kuten ylennysten osalta, myös yritysten välillä tapahtuvan 'horisontaalisen' liikku-

vuoden palkkavaikutukset näyttävät kuitenkin olevan selkeästi yhteydessä suhdannetilanteeseen. Esimerkiksi 1990-luvun alun lamavuosina siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen, mutta pysyen kuitenkin entisellä hierarkian tasolla, ei tuottanut palkkaetua vertailuryhmään nähden. Sen sijaan 1980-luvun lopun nousukauden aikana vastaava siirtyminen kasvatti palkkoja keskimäärin lähes kaksi prosenttia enemmän kuin vertailuryhmässä.

## 9.8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA NIIDEN POHDINTAA

Tässä luvussa on tarkasteltu teollisuuden toimihenkilöiden liikkumista ja palkanmuodostusta ajanjaksolla 1981–2006. Luvun analyyseja varten toimihenkilöt luokiteltiin kuuteen hierarkkiseen luokkaan tehtäväkuvauksien perusteella. Aluksi tarkastelimme tässä hierarkiassa tapahtuneita muutoksia sekä toimihenkilöiden liikkumista siinä (työuria). Lopuksi laajensimme tarkastelua kokonaisansioeroihin ja niiden kehitykseen hierarkian eri tasoilla, hierarkiatason merkitykseen ansioiden määräytymisessä sekä hierarkiassa liikkumisen ansiovaikutuksiin.

Hierarkiatasoja ja työuria koskevat keskeisimmät tulokset voidaan kiteyttää seuraavasti. Teollisuuden toimihenkilöiden tehtävärakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisen 25 vuoden aikana. Merkittävin muutos näkyy vaativampien tehtävien osuuden kasvuna, vähemmän vaativien tehtävien osuuden vastaavasti supistuessa.

Hierarkian korkeimmille tasoille nouseaan tyypillisimmin, mutta ei yksinomaan, yrityksen sisältä. Näiltä tasoilta puolestaan poistutaan tyypillisesti joko toiselle tasolle samassa yrityksessä tai vaihtoehtoisesti siirrytään toisen EK:n teollisuusjäsenyrityksen palvelukseen. Sen sijaan on selvästi epätyypillisempää siirtyä hierarkian ylimmiltä tasoilta EK:n teollisuusjäsenyrityspiiriin ulkopuolelle.

Toimihenkilöistä 9–15 prosenttia siirtyy vuosittain toiselle hierarkiatasolle joko samassa yrityksessä tai yrityksen vaihdon yhteydessä. Tyypillisintä kuitenkin on, että hierarkiassa siirrytään kerrallaan vain yhden askeleen verran eli lähimpään ylempään tai alempaan tasoon. Vaikka yleneminen on todennäköisempää, niin myös alenemisiä esiintyy jonkin verran. Muita todennäköisemmin ylenevät erityisesti teknisen koulutuksen hankkineet sekä innovaatio- ja tuotantotehtävissä työskentelevät. Lisäksi tuloksissamme on viitteitä niin sanotuista uraputkista eli siitä, että ylennys usein ennustaa ylennystä myös lähivuosina.

Kokonaisansioiden eli erilaiset palkkalisät sisältävien ansioiden osalta keskeisimmät tuloksemme ovat seuraavat. Keskimääräinen reaaliansiokehitys

hierarkian eri tasoilla oli vuosina 1981–1999 hyvin samankaltaista, mutta 2000-luvun alussa kahdella ylimmällä tasolla ansiokehitys oli selvästi nopeampaa kuin hierarkian alemmilla tasoilla. Kahden ylimmän tason erot keskiansioissa ovat itse asiassa hyvin pienet ja erot ovat ajan myötä kaventuneet entisestään. Samaan aikaan kokonaisansioiden erot ovat kuitenkin kasvaneet nimenomaan näillä tasoilla ja erityisesti johtotehtävissä (ylin taso) olevien toimihenkilöiden keskuudessa. Tämä kehitys liittyy selkeästi perinteisellä tavalla mitattujen osaamiserojen merkityksen heikentymiseen palkanmääräytymisessä.

Nämä tulokset tarjoavat uusia näkökulmia teollisuuden toimihenkilöiden kokonaisansioerojen kasvuun erityisesti 2000-luvun alussa. Ensiksi, kahden ylimmän hierarkiatason reaaliansioiden kehitys on näinä vuosina ollut muita tasoja nopeampaa, mikä on ollut omiaan kasvattamaan toimihenkilöiden välisiä kokonaisansioiden eroja. Toiseksi, kokonaisansioiden erot kasvoivat 2000-luvun alussa erityisesti johtotehtävissä toimivien keskuudessa. Tämän tuloksen kääntöpuolena on se, että eri taustaominaisuuksien kuten osaamisen pohjalta muodostettujen ryhmien välisten ansioerojen merkitys on vähentynyt samalla, kun ryhmien sisäiset ansioerot ovat suurentuneet. Myös tämä kehitys on kasvattanut kokonaisansioiden eroja teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä.

Ylennykset ovat merkittävä kokonaisansioiden kasvun lähde, erityisesti kun ylennykseen liittyy myös yrityksen vaihto. Sen sijaan alennukset johtavat tyypillisesti ansiomenetyksiin verrattuna samalla hierarkiatasolla pysymiseen. Toisaalta varsinkin ylennysten antaman palkkaedun suuruus näyttää olevan suoraan yhteydessä suhdanteisiin. Ylennysten tuoma palkkaetu pienentyi huomattavasti lamavuosina 1991–1995, kun 1990-luvun lopun nousukauden aikana ylennysten positiiviset ansiovaikutukset jälleen vahvistuivat. Sen sijaan ajanjaksolla 2002–2006 havaitaan ylennysten tuoman edun uudelleen heikentyneen. Myös yritysten välillä tapahtuvan 'horisontaalisen' liikkuvuuden tuottamat ansioedut ovat vaihdelleet vastaavalla tavalla suhdannetilanteen mukaan.

## VIITTEET

- <sup>1</sup> Yksi syy, miksi tarkastelemme yrityksiä emmekä toimipaikkoja, liittyy käyttämäämme aineistoon. Se mahdollistaa luotettavalla tavalla yritysten seuraamisen yli koko tarkasteluajanjakson, kun taas toimipaikkojen seuraaminen on ongelmallisempaa toimipaikkakoodeissa tapahtuneiden muutosten takia.
- <sup>2</sup> Esimerkkejä muutamista aikaisemmista suomalaisilla aineistoilla tehdyistä yritysten sisäisiä työmarkkinoita käsittelevistä tutkimuksista ovat Lilja (1995a, 1995b, 1996).
- <sup>3</sup> Kokoaikaisella toimihenkilöllä tarkoitetaan tässä toimihenkilöä, jonka säännöllinen viikkotyöaika on yli 30 tuntia. Tätä määritelmää käytetään tyypillisesti suomalaisilla työmarkkinoilla ja se on myös OECD:n kansainvälisissä tilastoissa käytämä määritelmä.
- <sup>4</sup> EK:n toimihenkilöaineistossa on vuodesta 2002 lähtien valmiina neliportainen vaativuustasoluokitus, mutta koska haluamme tarkastella yritysten sisäisiä työmarkkinoita pidemmältä ajanjaksolta, rakensimme oman hierarkialuokituksen.
- <sup>5</sup> Yrityksen ylin johto ei kuitenkaan sisälly EK:n aineistoon.
- <sup>6</sup> Nämä voivat esimerkiksi olla koulusta työmarkkinoille ensi kertaa tulevia nuoria, julkiselta sektorilta siirtyviä työntekijöitä, EK:n teollisuusjäsenyrityksiin kuulumattomista yksityisen sektorin yrityksistä tulevia työntekijöitä, työttömyydestä tai perhevapaalta tulevia henkilöitä jne.
- <sup>7</sup> Esimerkkejä laskelmissa huomioon otetuista muuttujista ovat sukupuoli, ikä, koulutusvuodet, koulutusala, nykyisen työsuhteen pituus, yrityskoko, hierarkiatasojen lukumäärä, sopimusala jne. Ks. Kauhanen ja Napari (2009) malliin sisälletyistä muuttujista.
- <sup>8</sup> Yksityiskohtaisemmin tilastollisen mallin tuloksista, ks. Kauhanen ja Napari (2009).
- <sup>9</sup> Teollisuustoimihenkilöiden kokonaistuntiansiot on määritelty samalla tavalla kuin tämän kirjan aiemmissa luvuissa, eli kokonaisansioihin sisältyvät erilaiset peruspalkan päälle maksettavat lisät, kuten tulospalkkiot.
- <sup>10</sup> Koulutustausta, ikä, nykyisen työsuhteen kesto, aikaisempi taso hierarkiassa, tehtäväala, yrityskoko sekä sopimusala.
- <sup>11</sup> Tehtävien tilastoinnissa tapahtuneen muutoksen takia viimeisestä tarkasteluperiodista jätimme vuoden 2001 pois.



## KIRJALLISUUSLUETTELO

- Akerlof, G. & Yellen, J.L. (1990): The Fair Wage–Effort Hypothesis and Unemployment, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 2, 255–283.
- Albrecht, J.W., Edin, P.-A., Sundström, M. & Vroman., S. B. (1999): Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data, *Journal of Human Resources*, Vol. 34, No. 2, 294–311.
- Alho, K. (2009): *Palkat, kannustimet ja tuottavuus – miten tuottavuudesta palkitaan ja tulisi palkita Suomen työmarkkinoilla?* Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1190, Helsinki.
- Anderson, D.J., Binder, M. & Krause, K. (2003): The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort and Work-Schedule Flexibility, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, 273–294.
- Asplund, R. (2010): *Sources of increased wage differentials in the Finnish private sector*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1206, Helsinki. (julkaistaan aikakauskirjassa *Finnish Economic Papers* keväällä 2010).
- Asplund, R. & Böckerman, P. (2008): *Palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin palkkojen rakenteen ja kehityksen tarkastelu*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B231, ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 106, Helsinki.
- Aulin-Ahmavaara, P. (2009): Mistä koko kansantalouden työn tuottavuuden kasvu on tehty?, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, Vol. 105, No. 3, 271–288.
- Autor, D.H., Katz, L.F. & Kearney, M.S. (2008): Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 90, No. 2, 300–323.
- Autor, D.H., Levy, F. & Murnane, R.J. (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, No. 4, 1279–1333.
- Azmat, G., Manning, A. & Van Reenen, J. (2007): *Privatization, Entry Regulation and the Decline of Labor's Share of GDP: A Cross-Country Analysis of the Network Industries*. Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 6348, London.
- Baldwin, R. (2006): *Globalization: the great unbundling(s)*. Prime Minister's Office, Economic Council of Finland, 20 September 2006, Helsinki.
- Banker, R.D., Lee, S.-Y. & Potter, G. (1996): A Field Study of the Impact of a Performance-Based Incentive Plan, *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 21, No. 2, 195–226.
- Barth, E., Bratsberg, B., Hægeland, T. & Raaum, O. (2008): *Performance Pay and Within-Firm Wage Inequality*. Research Department of Statistics Norway, Discussion Papers 535, Oslo.
- Bauer, T.K. & Bender, S. (2004): Technological change, organizational change, and job turnover, *Labour Economics*, Vol. 11, 265–291.
- Becker, S.O., Ekholm, K. & Muendler, M.-A. (2009): *Offshoring and the Onshore Composition of Tasks and Skills*. Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 7391, London.
- Bernard, A.B. & Jensen, J.B. (2004): Exporting and Productivity in the USA, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 20, 343–357.
- Blanchard, O. (2006): European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas, *Economic Policy*, Vol. 45, 6–59.
- Bresnahan, T.F., Brynjolfsson, E. & Hitt, L.M. (2002): Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 117, No. 1, 339–376.
- Burdett, K. (1978): A Theory of Employee Job Search and Quit Rates, *American Economic Review*, Vol. 68, No. 1, 212–220.
- Böckerman, P., Hämäläinen, K., Hämäläinen, U. & Kauhanen, M. (2002): Työllisyys ja työttömyys, teoksessa Sauramo, P. (toim.), *Kriisistä nousuun. Miten kävi kansalaisille?* Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.
- Böckerman, P. & Maliranta, M. (2003): Tehoton mikrotason dynamiikka. Uusi näkökulma aluelouksien ongelmiin, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, Vol. 99, 138–147.
- Böckerman, P. & Maliranta, M. (2007): The Micro-level Dynamics of Regional Productivity Growth: The Source of Divergence in Finland, *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 37, 165–182.

- Böckerman, P. & Maliranta, M. (2009): *Globalization, Creative Destruction, and Labor Share Change: Evidence on the Determinants and Mechanisms from Longitudinal Plant-level Data*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1178, Helsinki.
- Chan, W. (1996): External Recruitment versus Internal Promotion, *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, No. 4, 555–570.
- EK (2006): *Tulospalkkaus yksityisellä sektorilla. EKn palkkausjärjestelmätiedustelu 2005*. Elinkeinoelämän Keskusliitto, Helsinki.
- Gibbons, R. & Waldman, M. (1999): Careers in organizations: Theory and evidence, teoksessa Ashenfelter, O. & Card, D. (toim.), *Handbook of Labor Economics*, Edition 1, Volume 3, Elsevier Science, 2373–2437.
- Goos, M. & Manning, A. (2007): Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, No. 1, 118–133.
- Gordon, R.J. (2009): *The Slowest Potential Output Growth in U.S. History: Measurement and Interpretation*. CSIP Symposium on 'The Outlook for Future Productivity Growth', Federal Reserve Bank of San Francisco.
- Güvenen, F., Kuruscu, B. & Ozkan, S. (2009): *Taxation of human capital and wage inequality: A cross-country analysis*. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 15526, Cambridge, Mass.
- Harrison, A.E. (2002): *Has Globalization Eroded Labor's Share? Some Cross-Country Evidence*. University of California at Berkeley and NBER, mimeo.
- Holmström, B. (1979): Moral Hazard and Observability, *The Bell Journal of Economics*, Vol. 10, No. 1, 74–91.
- Holmström, B. (1982): Moral Hazard in Teams, *The Bell Journal of Economics*, Vol. 13, No. 2, 324–340.
- Holmström, B. & Milgrom, P. (1987): Aggregation and Linearity in the Provision of Intertemporal Incentives, *Econometrica*, Vol. 55, No. 2, 303–328.
- Honkapohja, S., Koskela, E., Leibfritz, W. & Uusitalo, R. (2009): *Economic Prosperity Recaptured. The Finnish Path from Crisis to Rapid Growth*. MIT Press.
- Huttunen, K. (2005): R&D Activity, Exports, and Changes in Skill Demand in Finland, *Finnish Economic Papers*, Vol. 18, No. 2, 72–85.
- Hämäläinen, U. & Takala, P. (2007): Isien perhevapaat ja tasa-arvo, teoksessa Lilja, R., Asplund, R. & Kauppinen, K. (toim.), *Perhevapaavalmiinat ja perhevapaiden kustannukset sukupolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69, Helsinki.
- Ilmakunnas, P. & Maliranta, M. (2008): *Työpaikka- ja työntekijävirrat yrityssektorilla vuosina 1991–2005*. Valtioneuvoston kanslian raportteja No. 2/2008, Helsinki.
- Jalava, J. (2002): Accounting for Growth and Productivity: Finnish Multi-factor Productivity 1975–99, *Finnish Economic Papers*, Vol. 15, No. 2, 76–86.
- Jaumotte, F. & Tytell, I. (2007): *How Has the Globalization of Labor Affected the Labor Share in Advanced Countries?* IMF Working Paper No. 298, Washington, D.C.
- Jokinen, J.-P. (2010): *Palkkaerot palveluissa: palveluajon osa- ja kokoajien työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1211, Helsinki.
- Jovanovic, B. (1979a): Job Matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5, 972–990.
- Jovanovic, B. (1979b): Firm-Specific Capital and Turnover, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, 1246–1259.
- Katz, L.F. & Autor, D.H. (1999): Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality, teoksessa Ashenfelter, O. & Card, D. (toim.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 3. Elsevier Science.
- Kauhanen, A. & Napari, S. (2009): *Työurat Suomessa – Onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B238, Helsinki.
- Kauhanen, A. & Napari, S. (2009): *How Do Incentive Plans Look Like? Finnish Evidence*. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Kauhanen, A. & Piekkola, H. (2006): What Makes Performance-related Pay Schemes Work? – Finnish Evidence, *Journal of Management Governance*, Vol. 10, No. 2, 149–177.
- Kauhanen, M. & Napari, S. (2010): *Wage Growth and Mobility Between and Within Firms by Gender and Education*. (tulossa Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen työpäpaperit -sarjoissa).



- Keith, K. & McWilliams, A. (1997): Job Mobility and Gender-Based Wage Growth Differentials, *Economic Inquiry*, Vol. 35, No. 2, 320–333.
- Kellokumpu, J. (2007): *Baby and Pay: The Family Gap in Finland*. Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita No. 236, Helsinki.
- Kyyrä, T. (2002): *Funktionaalinen tulonjako Suomessa*. VATT-tutkimuksia No. 87, Helsinki.
- Kyyrä, T. & Maliranta, M. (2008): The Micro-level Dynamics of Declining Labour Share: Lessons from the Finnish Great Leap, *Industrial and Corporate Change*, Vol. 17, 1147–1172.
- Lanne, M. (2007): Onko työn tuottavuuden kasvutrendi todella hidastumassa?, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, Vol. 103, No. 2, 217–225.
- Lazear, E.P. (2000): Performance Pay and Productivity, *American Economic Review*, Vol. 90, No. 5, 1346–1361.
- Lemieux, T. (2006): Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?, *American Economic Review*, Vol. 96, 461–498.
- Lemieux, T. (2008): The changing nature of wage inequality, *Journal of Population Economics*, Vol. 21, 21–48.
- Lemieux, T., MacLeod, W.B. & Parent, D. (2009): Performance Pay and Wage Inequality, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 1, 1–49.
- Lilja, R. (1995a): *Career Mobility in Finnish Industry*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 544, Helsinki.
- Lilja, R. (1995b): *Teollisuuden toimihenkilöiden ura- ja palkkakehitys*. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia No. 54, Helsinki.
- Lilja, R. (1996): *Toimihenkilöura Suomen teollisuudessa*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B117, Helsinki.
- Lilja, R., Sauramo, P. & Vartiainen, J. (2002): Palkat, teoksessa Sauramo, P. (toim.), *Kriisistä nousuun – miten kävi kansalaisille?* Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.
- Maliranta, M. (1997): Suomen tehdasteollisuuden tuottavuus ja toimipaikkatason dynamiikka – aggregaattikasvu ja rakennetekijät, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, Vol. 93, 493–508.
- Maliranta, M. (2001): Funktionaalisen tulonjaon muutos toimipaikkatasolla, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, Vol. 97, 398–407.
- Maliranta, M. (2003): *Micro-level Dynamics of Productivity Growth. An Empirical Analysis of the Great Leap in the Finnish Manufacturing Productivity in 1975–2000*. Helsingin kauppa- ja kauppakorkeakoulu, Sarja A-230, Helsinki, ja Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Series A38, Helsinki.
- Maliranta, M. (2005): R&D, International Trade and Creative Destruction – Empirical Findings from Finnish Manufacturing Industries, *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 5, 27–58.
- Maliranta, M. (2009a): *In Search of an Ideal Method for Analyzing Micro-Level Dynamics of a Great Productivity Leap*. Kokouspaperi esitetty konferenssissa 'Comparative Analysis of Enterprise Data (CAED)', Tokyo, Japan, 2–4.10.2009.
- Maliranta, M. (2009b): *Työpaikka- ja työntekijävirrat ja tehtävärakenteiden dynamiikka Suomen yrityssectorilla*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1177, Helsinki.
- Maliranta, M. & Asplund, R. (2007): *Training and hiring strategies to improve firm performance*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1105, Helsinki.
- Maliranta, M., Mohnen, P. & Rouvinen, P. (2009): Is Inter-Firm Labor Mobility a Channel of Knowledge Spillovers? Evidence from a Linked Employer-Employee Panel, *Industrial and Corporate Change*, Vol. 18, No. 6, 1161–1191.
- Maliranta, M. & Napari, S. (2007): *Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B299, Helsinki.
- Manning, A. & Swaffield, J. (2008): The Gender Gap in Early-Career Wage Growth, *The Economic Journal*, Vol. 118, Issue 530, 983–1024.
- Napari, S. (2010): Is There a Motherhood Wage Penalty in the Finnish Private Sector?, *Labour, Review of Labour Economics and Industrial Relations*, Vol. 24, No. 1, 55–73.
- OECD (2007), *OECD Employment Outlook 2007*. Paris.

- Parent, D. (1999), Methods of pay and earnings: A longitudinal analysis, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 1, 71–86.
- Pekkarinen, T. & Riddell, C. (2008): Performance Pay and Earnings: Evidence from Personnel Records, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 61, No. 3, 297–319.
- Pfaffermayr, M. & Bellak, C. (2002): Why Foreign-Owned Firms Are Different: A Conceptual Framework and Empirical Evidence for Austria, teoksessa Jungnickel, R. (toim.), *Foreign-Owned Firms: Are They Different?* Palgrave Macmillan, Houndsmill.
- Pitkänen, R. & Sauramo, P. (2007): Työn ja pääoman välinen tulonjako: Miten yritykset ovat käyttäneet runsaat voittonsa? teoksessa Taimio, H. (toim.), *Taloukasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman?* Työväen sivistysliitto, Helsinki.
- Pohjola, M. (2007): Työn tuottavuuden kehitys ja siihen vaikuttavat tekijät, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, Vol. 103, 144–160.
- Prendergast, C. (1999): The Provision of Incentives in Firms, *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, No. 1, 7–63.
- Ravn, M.O. & Uhlig, H. (2002): On Adjusting the Hodrick–Prescott Filter for the Frequency of Observations, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 84, No. 2, 371–376.
- Rowthorn, R. (1999): Unemployment, wage bargaining and capital-labour substitution, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 23, 413–425.
- Royalty, A.B. (1998): Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level, *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 2, 392–443.
- Sauramo, P. (2004): Is the Labour Share too Low in Finland? teoksessa Piëkkola, H. & Snellman, K. (toim.), *Collective Bargaining and Wage Formation. Performance and Challenges*. Physica-Verlag, Heidelberg.
- Shearer, B. (2004): Piece Rates, Fixed Wages and Incentives: Evidence from a Field Experiment, *Review of Economic Studies*, Vol. 71, No. 2, 513–534.
- Snellman, K., Uusitalo, R. & Vartiainen, J. (2003): *Tulospalkkaus ja teollisuuden muuttuva palkanmuodostus*. Edita, Helsinki.
- Solow, R.M. (1958): A Skeptical Note on the Constancy of Relative Shares, *American Economic Review*, Vol. 48, 618–631.
- Spivey, C. (2005): Time Off at What Price? The Effects of Career Interruptions on Earnings, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 59, No. 1, 119–140.
- Stiroh, K.J. (2008): Information Technology and Productivity: Old Answers and New Questions, *CEifo Economic Studies*, Vol. 54, No. 3, 358–385.
- Tilastokeskus (2009): *Ansiotasoindeksi 2005=100. Käyttäjän käsikirja*. Tilastokeskus, Käsikirjoja No. 33, Helsinki.
- Topel, R.H. & Ward, P. (1992): Job Mobility and the Careers of Young Men, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2, 439–479.
- Uusitalo, R. (2002): Changes in the Finnish Wage Structure: Will Demand and Supply Do?, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 104, No.1, 69–85.
- Uusitalo, R. & Vartiainen, J. (2008): Firm Factors in Wages and Wage Changes, teoksessa Lazear, E.P. & Shaw, K.L. (toim.): *The Structure of Wages: An International Comparison*. The University of Chicago Press: London, 149–172.
- Vainiomäki, J. (1999): Technology and Skill Upgrading: Results from Linked Worker-Plant Data for Finnish Manufacturing, teoksessa Haltiwanger, J., Lane, J., Spletzer, J.R., Theuws J.J.M. & Troske, K.R. (toim.), *The creation and analysis of employer-employee matched data*. Elsevier Science, North-Holland, Amsterdam, New York and Oxford.
- Valtioneuvoston kanslia (2009): *Palkanmuodostuksen kehittämistarpeet*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 3/2009, Helsinki.
- van Ark, B., Inklaar, R. & McGuckin, R. (2003): ICT and Productivity in Europe and the United States. Where Do the Differences Come From? *CEifo Economic Studies*, Vol. 49, No. 3, 295–318.
- Vanhala, J. (2008): *Miten globalisaatio näkyy työmarkkinoilla?* Suomen Pankki, BoF Online, No. 5, Helsinki.
- Wooldridge, J.M. (2002): *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT Press.

## LIITE 1

### TUTKIMUSHANKKEESEEN OSALLISTUNEIDEN TUTKIJOIDEN ESITTELY

Rita **ASPLUND** (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): Tutkimusjohtaja, työmarkkinoiden ja osaamisen tutkimusohjelman vetäjä, dosentti (Åbo Akademi). Hänellä on pitkä kokemus työmarkkinoiden ja erityisesti palkkojen ja osaamisen yhteyksien tutkimisesta kotimaisissa, pohjoismaisissa ja eurooppalaisissa tutkimushankkeissa.

Petri **BÖCKERMAN** (Palkansaajien tutkimuslaitos): Tutkija, erikoistunut työmarkkinoiden empiiriseen tutkimukseen.

Viime aikoina hän on tutkinut muun muassa työtyytyväisyyttä ja työttömyyden vaikutuksia terveyteen. Böckerman on julkaissut näihin kysymyksiin liittyviä tieteellisiä artikkeleita.

Edvard **JOHANSSON** (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): Tutkija, erikoistunut työn taloustieteeseen ja terveystaloustieteeseen.

Viime aikoina hän on tutkinut muun muassa työtyytyväisyyttä ja sairauspoissaolojen syitä. Johansson on julkaissut näihin kysymyksiin liittyviä tieteellisiä artikkeleita.

Juha-Pekka **JOKINEN** (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): Toimi hankkeen aikana tutkimusapulaisena ETLAssa.

Antti **KAUHANEN** (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): Tutkimuspäällikkö, ETLA, ja dosentti, Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu.

Kauhasen tutkimus on keskittynyt henkilöstöjohtamisen empiiriseen tutkimukseen, erityisesti tulospalkkaukseen. Kauhasen tutkimuksia on julkaistu kansainvälisissä aikakauskirjoissa.

Merja **KAUHANEN** (Palkansaajien tutkimuslaitos): Tutkimuskoordinaattori. Kauhanen on erikoistunut työmarkkinoiden empiiriseen tutkimukseen, jossa käytetään laajoja yksilö- ja yritystason aineistoja. Hänellä on vankka kokemus vaikuttavuustutkimuksesta useista eri projekteista. Hän on tutkinut erityisesti epätyypillisten työsuhteiden (määräaikaisen ja osa-aikaisen työn) problematiikkaa, josta hänellä on useita alan julkaisuja.

Mari **KANGASNIEMI** (Palkansaajien tutkimuslaitos): Vanhempi tutkija. Kangasniemi on erikoistunut työn taloustieteeseen ja työskennellyt aikaisemmin muun muassa Centre for Economic Performances (Lontoo) ja National Institute of Economic and Social Researchissa (Lontoo). Hänen väitöskirjatyönsä analysoi palvelussuhteen keston, liikkuvuuden ja ammatin vaikutusta naisten ja miesten palkkoihin. Hän on lisäksi perehtynyt laajasti muun muassa tuottavuuskysymyksiin ja siirtolaisuuteen.

Mika **MALIRANTA** (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): Tutkimusjohtaja, ETLA, ja professori, Jyväskylän yliopisto.

Maliranta on aikaisemmissa töissään tutkinut työpaikka- ja työntekijävirtojen piirteitä, niiden taustalla olevia tekijöitä sekä seurauksia työllisyyden ja tuottavuuden kehitykseen. Tutkimustuloksia on julkaistu useissa kansainvälisissä tieteellisissä aikakauskirjoissa sekä muissa kirjoituksissa.

Sami **NAPARI** (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): KTT, tutkijana ETLAssa vuodesta 2007 lähtien.

Tätä ennen hän toimi tutkijana Helsingin kauppakorkeakoulun kansantaloustieteen laitoksella, josta hän väitteli kauppatieteiden tohtoriksi vuonna 2008. Napari on tutkimuksessaan ensisijaisesti keskittynyt sukupuolten palkkaerojen taustalla vaikuttaviin tekijöihin. Tästä teemasta hänellä on julkaisuja kansainvälisissä tieteellisissä aikakauskirjoissa. Viime aikoina hän on lisäksi tehnyt tutkimusta myös palkkausjärjestelmistä suomalaisissa yrityksissä.

Pekka **SAURAMO** (Palkansaajien tutkimuslaitos): Valtiotieteen tohtori (VTT), erikoistutkija.

Sauramon erikoistumisalueet ovat työmarkkinat ja makrotalous.

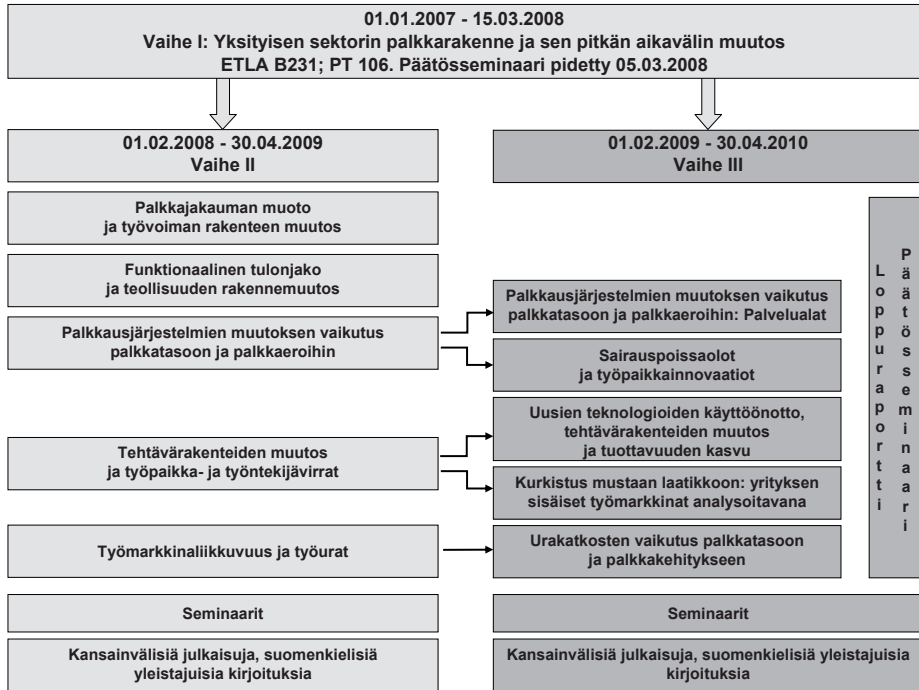
Roope **UUSITALO** (Valtion taloudellinen tutkimuskeskus): Tutkimusjohtaja. Erikoistunut työmarkkinoiden empiiriseen tutkimukseen ja laajojen yksilö- ja yritysaineistojen käyttöön. Osallistunut mm. laajaan tulospalkkaselvitykseen. Useita julkaisuja kansainvälisissä aikakauskirjoissa.

Pekka **VANHALA** (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): Tutkimussihteeri.

Avustaa tilastoaineistojen rakentamisessa ja muokkaamisessa sekä erilaisten laskelmien tuottamisessa.

## LIITE 2 TUTKIMUSHANKKEEN OSAPROJEKTIN ESITTELY

### Suomalaisen palkkarakenteen muutokset, syyt ja seuraukset -hankkeen rakenne



Vaiheessa I julkaistiin myös tutkimus vähimmäispalkoista vähittäiskaupassa (Böckerman ja Uusitalo, 2007).

# Suomalainen palkkarakenne analysoitavana (TSR 106 288) 01.01.2007–15.03.2008

## Palkkarakenteen muutokset yksityisellä sektorilla Rita Asplund ja Petri Böckerman

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. Tämän osaprojektin keskeisenä tavoitteena oli paikata olemassa olevia tiedon puutteita ja tuottaa uutta, yksityiskohtaista sekä kuvailevaa että myös analyttistä perustietoa yksityisen sektorin palkkarakenteesta ja palkkarakenteen pitkän aikavälin kehitys-piirteistä Suomessa hyödyntämällä Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenyritysten palkka-aineistoja aikaisempaa systemaattisemmalla tavalla.

Tutkimuksessa eriteltiin ja vertailtiin yksityisen sektorin palkkojen ja palkkarakenteen pitkän ajan kehitystä vuosina 1980–2005. Pääpaino oli kolmessa keskeisessä palkansaajaryhmässä: teollisuuden toimihenkilöt, teollisuuden työntekijät sekä yksityisillä palvelualoilla työskentelevät. 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 säännönmukaisella palkalla mitattuna. Palvelualoilla työskentelevien palkkaerojen muutokset ovat olleet samankaltaisia kuin teollisuuden toimihenkilöiden. Mutta toimihenkilöistä poiketen palkkaerojen kasvu yksityisissä palveluissa ajoittui etupäässä 1990-luvun loppuun. 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. Hankkeen tuloksia on esitelty tarkemmin tämän kirjan luvussa 2.

### **Julkaisut:**

Asplund, R. & Böckerman, P. (2008): *Palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin palkkojen rakenteen ja kehityksen tarkastelu*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B231, ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 106, Helsinki. 278 s.

Asplund, R. & Böckerman, P. (2008): *Ovatko palkkaerot kasvaneet Suomessa?* *Talous & Yhteiskunta* -lehti, 36:2, 45–50.

## Vähimmäispalkat vähittäiskaupassa Petri Böckerman ja Roope Uusitalo

Työmarkkinoiden ja erityisesti palkanmuodostuksen joustavuuden parantaminen on asetettu keskeiseksi tavoitteeksi lukemattomissa raporteissa ja selvityksissä. Minimipalkat on nähty yhtenä työmarkkinoiden jäykkyyden muotona ja erityisesti nuorten työllistymisen esteenä. Esimerkiksi OECD on todennut useissa yhteyksissä, että nuorten alimmat taulukkopalkat suhteessa keskipalkkoihin ovat Suomessa korkeita verrattuna muihin OECD-maihin ja suosittelee tämän johdosta, että nuorten vähimmäispalkkoja tulisi alentaa työllisyysistä.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työehtosopimuksissa määräytyvien alimpien taulukkopalkkojen vaikutuksia palkkajakaumaan ja työllisyyteen vähittäiskaupan alalla. Aineistona käytettiin Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) yksityisten palvelualojen palkka-aineistoa vuosilta 1990–2005. Tähän aineistoon liitettiin työehtosopimukseen perustuvat kaupan alan vähimmäispalkat. Tutkimuksessa käytettiin hyväksi erityisesti niitä poikkeuksia, joita vähimmäispalkkoihin sovitettiin työmarkkinaosapuolten kesken 1990-luvun puolivälissä. Vuosina 1993–1995 oli mahdollista maksaa työehtosopimuksessa sovittua taulukkopalkkaa matalampaa palkkaa alle 25-vuotiaille nuorille. Tulosten perusteella nuoria koskevilla poikkeuksilla ei ollut vaikutuksia työllisyyteen.

### Julkaisut:

Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2007): *Minimum wages and youth employment: evidence from the Finnish retail trade sector*. Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita, No. 238, Helsinki. 27 s.

Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2007): Heikentävätkö vähimmäispalkat työllisyyttä? Tuloksia unohdetusta kokeilusta, *Talous & Yhteiskunta* -lehti, 35:3, 18–23.

Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2009): Minimum Wages and Youth Employment: Evidence from the Finnish Retail Trade Sector, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, 388–405.

# Suomalaisen palkkarakenteen muutoksen taustat ja seuraukset analysoitavana (TSR 107 282) 1.2.2008–30.4.2009

Palkkajakauman muoto ja työvoiman rakenteen muutos  
Rita Asplund ja Pekka Vanhala

Kokonaisansioilla mitatut palkkaerot ovat kasvaneet merkittävästi 1990-luvun puolivälin jälkeen sekä teollisuuden toimihenkilöillä että yksityisillä palvelualoilla työskentelevillä (ks. osaprojekti *Palkkarakenteen muutokset yksityisellä sektorilla*). Palvelualoilla palkkaerojen kasvu muodostui selvästi nopeammaksi 1990-luvun jälkipuoliskolla kuin 2000-luvun alussa. Teollisuuden toimihenkilöillä palkkaerojen kasvu nopeutui vasta vuosituhaten vaihteen jälkeen. Yhteistä näille ryhmille on palkkaerojen kasvun keskittyminen palkkajakauman ylempään päähän.

Tässä osaprojektissa pyrittiin selvittämään, mitkä taustatekijät ovat voimakkaimmin vaikuttaneet tähän kehitykseen. Harjoitelmassa sovellettiin erästä hiljattain kehitettyä dekomponointimenetelmää, joka mahdollistaa palkkaerojen kasvun hajottamisen kolmeen päätekijään: palkansaajien ominaisuuksien rakenteen muutoksiin, ominaisuuksien palkitsemisen muutoksiin sekä jäänöstermiin.

Tulokset viittaavat siihen, että ominaisuuksien työmarkkina-arvon muutokset selittävät pääosan niin reaali-palkkojen kasvusta kuin myös palkkaerojen kasvusta. Tulos pätee erityisesti teollisuuden toimihenkilöillä. Se toistuu, joskin vähemmän korostuneesti, korkeampipalkkaisten palvelutyöntekijöiden kohdalla, mutta häviää siirryttäessä palvelualojen palkkajakauman alempaan päähän. Yleisesti ottaen nämä tulokset ovat sopusoinnussa kansainvälisen evidenssin kanssa, jonka mukaan palkkajakauman ylemmän pään palkkaerojen kasvua ohjaavat ominaisuuksien palkitsemisessa tapahtuvat muutokset mutta palkkajakauman alemman pään palkkaerojen kasvua sitä vastoin palkansaajien ominaisuuksien rakenteessa tapahtuvat muutokset.

## **Julkaisu:**

Asplund, R. (2010): *Sources of increased wage differentials in the Finnish private sector*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1206, Helsinki. (Julkaistaan aikakauskirjassa *Finnish Economic Papers* keväällä 2010.)



## Funktionaalinen tulonjako ja rakennemuutos Petri Böckerman ja Mika Maliranta

Tuotannontekijöiden välinen eli funktionaalinen tulonjako ja siten myös työtulojen (palkansaajakorvausten eli palkkojen ja sosiaaliturvamaksujen) osuus kansantulosta pysyi Suomessa kauan muuttumattomana. Viimeisten vuosikymmenien aikana työn tulo-osuus on kuitenkin vanhan säännön vastaisesti alentunut monissa teollisuusmaissa. Euroopan maista työn tulo-osuus on supistunut eniten Suomessa, Irlannissa, Itävallassa ja Alankomaissa. Tämän osaprojektin keskeisenä motivaationa on erityisesti 1990-luvulla tapahtunut työn tulo-osuuden voimakas putoaminen Suomessa.

Tutkimuksessa on eritelty työn tulo-osuuden muutoksen mikrotaloudellisia mekanismeja käyttäen yksityiskohtaisia ja kattavia Tilastokeskuksen teollisuustilaston toimipaikka-aineistoja vuosilta 1975–2005. Lisäksi olemme tarkastelleet työn tulo-osuuden kehityksen kytköstä työn tuottavuuden ja palkkojen muutosten mikrodynamiikkaan. Työn tulo-osuuden muutos hajotettiin niin sanottuun toimipaikkatekijään (keskimääräinen muutos jatkavissa toimipaikoissa) sekä rakennemuutostekijään. Rakennemuutoksen kontribuutio on negatiivinen silloin, kun kannattavien toimipaikkojen markkinaosuudet kasvavat.

Tulosten mukaan viennin osuuden kasvulla on ollut negatiivinen yhteys työn tulo-osuuden muutokseen Suomessa. Vaikutus tulee siitä, että viennin kasvu kiihdyttää työn tuottavuutta kasvattavaa rakennemuutosta. Hankkeen tuloksia on esitelty tarkemmin tämän kirjan luvussa 4.

### **Julkaisut:**

Böckerman, P. & Maliranta, M. (2009): *Globalization, creative destruction, and labor share change: evidence on the determinants and mechanisms from longitudinal plant-level data*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita, No. 1178. 34 s. Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita, No. 247. 34 s.

Böckerman, P. & Maliranta, M. (2009): Globalisaatio on supistanut palkkojen osuutta kansantulosta, *Talous & Yhteiskunta* -lehti, 37:3, 52–57.

## Teollisuuden rakennemuutos

Pekka Sauramo ja Mika Maliranta

Suomen tehdasteollisuuden rakenne on muuttunut voimakkaasti. Koska toimialojen välisen palkkarakenteen muutoksista keskusteltaessa täytyy keskustella myös rakennemuutoksesta eri toimialoilla, rakennemuutoksen luonteen kuvaaminen eri toimialoilla on myös palkkarakenteeseen vaikuttavien muutosten kuvaamista.

Osaprojektissa on analysoitu Suomen tehdasteollisuuden rakennemuutosta hyödyntämällä tuotantofunktioiden aggregoinnin teoriaa ja teollisuustoimipaikkapaneeliaineistoa, joka kattaa ajanjakson 1980–2005. Kahdentoista teollisuustoimialan sisäistä rakennemuutosta on tarkasteltu sen perusteella, ovatko toimialoittaiset aggregaattituotantofunktiot pysyneet tarkasteluajavälillä muuttumattomina. Aggregaattituotantofunktioita ei tarvitse estimoida, koska tuotantofunktioiden aggregoinnin teorian perusteella funktioiden muuttumattomuutta voidaan analysoida tarkastelemalla kunkin toimialan arvonlisäyksen jakaantumista kuvaavan niin sanotun kapasiteetin tiheysfunktion muodon pysyvyyttä.

Vaikka aggregaattituotantofunktion muoto on tutkimustulosten perusteella muuttunut jokaisella toimialalla, muutosten ajoittuminen ja voimakkuus ovat vaihdelleet huomattavasti. Tutkimus esimerkiksi vahvistaa jo aiemmin saadun tuloksen, jonka mukaan 1980-luvun jälkipuolisko oli paperiteollisuudessa rakennemuutoksen aikaa. Elintarviketeollisuus ja tietoliikennevälineitä valmistava teollisuus ovat esimerkkejä toimialoista, joissa rakennemuutos oli voimakasta erityisesti 1990-luvulla.

### Julkaisu:

Sauramo, P. & Maliranta, M. (2010): *Structural change in Finnish manufacturing: The theory of the aggregation of production functions and an empirical analysis with a plant-level panel*. Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita No. 258. 33 s.

## Palkkausjärjestelmien muutoksen vaikutus palkkatasoon ja palkkaeroihin Mari Kangasniemi ja Antti Kauhanen

Palkkaerot ovat Suomen teollisuudessa ja erityisesti teollisuuden toimihenkilöillä kokonaisansioilla mitattuna suurempia kuin säännöllisen työajan palkalla mitattuna. Näiden ansiokäsitteiden keskeinen ero syntyy pääosin tulospalkkoista. Tämä viittaa siihen, että tulospalkkauksen yleistymisellä on suora yhteys kokonaisansioerojen kasvuun. Myös kansainvälinen tutkimus osoittaa, että tulospalkkaus on kasvattanut palkkahajontaa merkittävästi.

Tässä osaprojektissa on tarkasteltu kuinka tulospalkkauksen käyttöönotto on vaikuttanut yritysten sisäiseen palkkahajontaan Suomen teollisuudessa vuosina 1998–2007. Yritysten sisäisten palkkaerojen muutos kertoo siitä, miten tulospalkkaus on vaikuttanut keskenään vertailukelpoisten henkilöiden välisiin palkkaeroihin. Tutkimuskysymystä lähestyttiin kolmella eri tavalla. Ensiksi selvitettiin kuvioin tulospalkkauksen käyttöönoton ja yritysten sisäisen palkkahajonnan välisiä yhteyksiä. Toiseksi, tarkastelua tarkennettiin tilastollisen mallin avulla, jonka etuna on se, että pystytään lisäksi ottamaan huomioon yritysten väliset erot niiden ominaisuuksissa. Kolmanneksi analyysia syvennettiin tarkastelemalla tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutuksia palkkahajontaan yksilötasolla. Tässä mielenkiinto kohdistui erityisesti siihen, vaikuttaako tulospalkkaus pääosin eri taustatekijöiden pohjalta muodostettujen ryhmien välisiin vai sisäisiin palkkaeroihin.

Tulokset viittaavat vahvasti siihen, että tulospalkkauksen käyttöönotto teollisuusyrityksissä lisää palkkaeroja yritysten sisällä. Toisin sanoen tulospalkkaukseen siirtyminen selittää ainakin osittain yritysten sisällä tapahtunutta kokonaisansioerojen kasvua. Tulospalkkauksen käyttöönotto on kasvattanut kokonaisansioeroja myös henkilöstöryhmien sisällä, mutta tämä vaikutus ei varsinkaan työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä näytä olleen kovin pysyvää. Tuloksia on tarkemmin esitelty tämän kirjan luvussa 6.

## Tehtävärakenteiden muutos ja työpaikka- ja työntekijävirrät

Mika Maliranta

Taloukasvu edellyttää jatkuvaa rakenteiden muutosta kansantalouden eri tasoilla aina yritysten tehtävärakenteisiin saakka. Tuore taloustieteellinen kirjallisuus esittää, että sekä kiihtyvä teknologinen kehitys että globalisaatio lisäävät jatkuvan rakennemuutoksen tarvetta.

Tässä osaprojektissa täydennettiin aikaisempia työpaikka- ja työntekijävirta-analyysyjä siirtymällä yksi askel syvemmälle yritysten sisäisiin tehtävärakenteisiin sekä niihin liittyvään palkansaajien liikkuvuuteen. Ensiksi selvitettiin, kuinka tehtävärakenteiden muutos kytkeytyy käsitteellisesti työpaikka- ja työntekijävirtoihin sekä näytettiin, miten näitä toisiinsa kytkeytyneitä mekanismeja voidaan yhtenäisesti mitata erilaisilla virtatunnusluvuilla. Menetelmän avulla laskettiin työmarkkinadynamiikkaa kuvaavia erilaisia tunnuslukuja, joilla selvitettiin muun muassa seuraavia kysymyksiä: Millaisista osatekijöistä palkansaajien liikkuvuus koostuu, ja mikä on eri osatekijöiden suhteellinen merkitys? Millaisia eroja havaitaan eri palkansaajaryhmien, toimialojen tai periodien (suhdannetilanteiden) välillä? Lisäksi pohdittiin työmarkkinadynamiikan mahdollisia erilaisia kytköksiä tuottavuuskasvun kanssa.

Tulokset kertovat, että toimipaikka- tai yritystasolla suoritettava tarkastelu peittää alleen merkittävän määrän toimipaikkojen tai yritysten sisällä tapahtuvaa tehtävärakenteiden muutosta ja palkansaajien liikkuvuutta. Työmarkkinat näyttävät siis vieläkin dynaamisemmalta kuin miten aikaisempien analyysien tunnusluvut kertovat. Tulokset kertovat, että tällä dynamiikalla on kiinnostavia yhteyksiä palkanmuodostukseen ja erityisesti sen suhdannedynamiikkaan. Tällaista tietoa tarvitaan esimerkiksi tutkittaessa työttömyyden suhdannedynamiikkaan vaikuttavia institutionaalisia tekijöitä. Hankkeen tuloksia on esitelty tarkemmin tämän kirjan luvussa 5.

### Julkaisu:

Maliranta, M. (2009): *Työpaikka- ja työntekijävirrät ja tehtävärakenteiden dynamiikka Suomen yrityssektorilla*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1177, Helsinki. 35 s.

## Työmarkkinaliikkuvuus ja työurat Merja Kauhanen ja Sami Napari

Tutkimus työmarkkinaliikkuvuuden merkityksestä työntekijän palkkakehitykselle on keskittynyt Yhdysvaltoihin ja Isoon-Britanniaan. Näitä maita koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että liikkuvuus niin yritysten välillä kuin yritysten sisäisessä hierarkiassa on tärkeää työntekijän ura- ja palkkakehityksen kannalta. Suomessa liikkuvuuden roolia palkkakasvun taustalla vaikuttavana tekijänä on tois- taiseksi tutkittu vähän. Tämän osaprojektin tarkoituksena oli täydentää olemassa olevaa tutkimustietoa tältä osin. Osio on tuottanut uutta perustietoa palkkoihin vaikuttavista tekijöistä suomalaisilla työmarkkinoilla ja auttaa näin ollen osaltaan ymmärtämään palkkaerojen kasvun syitä viime vuosina Suomessa.

Tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, missä määrin työntekijät liikkuvat yritysten sisällä ja yritysten välillä ja mikä merkitys liikkuvuudella on palkkakas- vua määrävänä tekijänä suomalaisilla työmarkkinoilla. Tämän yleistarkastelun lisäksi tarkasteltiin liikkuvuudessa ja sen palkkavaikutuksissa ilmeneviä eroja sukupuolen ja koulutustason mukaan. Tutkimuskysymyksiin vastattiin hyödyntä- mällä Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) teollisuuden toimihenkilöitä koskevaa palkka-aineisto vuosilta 1997–2006. Tutkimusmenetelminä olivat pääasiassa nykyaikaiset paneeliekonometriset menetelmät. Näillä menetelmillä pystyttiin ottamaan huomioon työntekijöiden välisiä eroja havaitsemattomissa ominai- suuksissa (kuten kyvykkyydessä), joilla saattaa olla merkitystä liikkuvuuden ja sen palkkavaikutusten kannalta.

Tulosten mukaan liikkuvuus kasvattaa sekä miesten että naisten palkkoja verrattuna tilanteeseen, jossa toimihenkilö pysyisi samassa tehtävässä saman työnantajan palveluksessa. Liikkuvuuden positiiviset palkkavaikutukset ovat keskimäärin suuremmat työnantajan vaihdoksissa kuin vaihdettaessa tehtävää yrityksen sisällä. Liikkuvuuden 'tyypin' lisäksi myös sukupuolella ja koulutuk- sella on merkitystä. Naistoimihenkilöt hyötyvät yrityksen sisällä tapahtuvasta liikkuvuudesta keskimäärin yhtä paljon kuin miehet mutta jäävät selkeästi miehistä jälkeen työnantajan vaihdoksiin liittyvässä palkkakasvussa. Vähiten liikkuvuudesta hyötyvät alhaisesti koulutetut naiset. Miehillä sen sijaan liikku- vuuden palkkavaikutuksissa ei havaita merkittäviä eroja alhaisesti ja korkeasti koulutettujen toimihenkilöiden välillä. Tuloksia on esitelty yksityiskohtaisemmin tämän kirjan luvussa 8.

### **Julkaisu:**

Kauhanen, M. & Napari, S. (2010): *Wage Growth and Mobility Between and Within Firms by Gender and Education*. (Julkaistaan maaliskuussa 2010 Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen työpapereita -sarjoissa.)

## Palkkausjärjestelmät, tehtävät ja urat suomalaisen palkkarakenteen muutostekijöinä (TSR 108 299) 1.2.2009–30.4.2010

Palkkausjärjestelmien muutoksen vaikutus palkkatasoon ja palkkaeroihin: palvelualat

Juha-Pekka Jokinen, Mari Kangasniemi, Antti Kauhanen ja Pekka Vanhala

Palkkaerot yksityisillä palvelualoilla ovat kasvaneet 1990-luvun puolivälin jälkeen ja ovat tänä päivänä vähintään yhtä suuret kuin teollisuuden toimihenkilöillä kokonaisansioilla mitattuna. Säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna palveluiden palkkaerot eivät juuri ole kasvaneet. Palvelualojen palkkarakennetta ja sen muutosta on Suomessa tutkittu huomattavasti teollisuutta vähemmän, vaikka palvelualat muodostavat nykyään merkittävän osan taloudesta. Lisäksi aikaisempi palvelualoja koskeva tutkimus on keskittynyt kokoaikaisiin palkansaajiin, lähinnä aineistopuutteista johtuen. Tässä osaprojektissa on tarkasteltu palkkausjärjestelmien muutoksen vaikutusta palkkaeroihin yksityisen sektorin palvelualoilla. Tarkasteluissa on käytetty Elinkenoelämän keskusliiton (EK) palvelualojen palkkatilastoaineistoa vuosilta 1990–2006.

Osiossa on ollut kaksi pääteemaa. Ensiksi on kuvattu palvelualojen palkkarakenteen kehitystä sekä kokoaikaisten että osa-aikaisten palkansaajien osalta. Tältä osin osaprojekti täydentää Asplundin ja Böckermanin tarkasteluja, jotka keskittyivät kokoaikaisiin palkansaajiin. Keskeiset tulokset ovat seuraavat. Osa-aikaisten kohdalla palkkaerot ovat pienentyneet, kun taas kokoaikaisilla palkkaerot ovat kasvaneet. Kokoaikaisten palkkaerot ovat kasvaneet erityisesti kokonaisansioilla mitattuna, kun taas osa-aikaisten kohdalla ansiokäsitteillä ei ole juuri vaikutusta palkkaeroihin. Nämä tulokset viittaavat siihen, että erilaiset säännönmukaisen palkan päälle maksettavat lisät koskettavat osa-aikaisia ja kokoaikaisia hyvin eri tavoin. Tuloksia on tarkemmin esitelty tämän kirjan luvussa 3.

Toiseksi osiossa on tarkasteltu provisio-, tulos- ja voittopalkkioiden vaikutusta palkkaerojen kasvuun. Tarkastelu täydentää vastaavaa teollisuutta koskenutta tarkastelua (ks. osaprojektin *Palkkausjärjestelmien muutoksen vaikutus palkkatasoon ja palkkaeroihin* kuvaus). Keskeiset tulokset ovat seuraavat. Tulospalkkauksen käyttöönottavissa palveluyrityksissä kokonaisansioiden erot olivat jo ennen tulospalkkauksen käyttöönottoa suurempia kuin niissä yrityksissä, jotka eivät vuosina 1990–2005 ottaneet lainkaan tulospalkkausta käyttöön.

Tulospalkkauksen käyttöönotto lisäsi kokonaisansioiden hajontaa yritysten sisällä entisestään. Toisaalta tulospalkkauksen käyttöönoton vaikutus yritysten sisäiseen palkkojen hajontaan pieneni jonkin verran käyttöönottoa seuraavina vuosina, mutta palkkahajontaa jäi silti pysyvästi tulospalkkausta edeltänyttä aikaa korkeammalle tasolle. Yksilötasolla tarkasteltuna tulospalkkaukseen siirtyminen näytti kasvattavan palkkahajontaa erityisesti erilaisten taustaominaisuuksien pohjalta muodostettujen ryhmien sisällä eikä näiden ryhmien välillä. Kaiken kaikkiaan tulokset ovat luonteeltaan hyvin samankaltaisia kuin teollisuutta koskeneessa, yllä mainitussa osaprojektissa. Tämän osion tuloksia on tarkemmin esitelty tämän kirjan luvussa 7.

**Julkaisu:**

Jokinen, J-P. (2010): *Palkkaerot palveluissa: Palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja kehityksen tarkastelua*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1211. 42 s.

## Sairauspoissaolot ja työmarkkinainnovaatiot

Petri Böckerman, Edvard Johansson ja Antti Kauhanen

Sairauspoissaolot ovat Suomessa kansainvälisessä vertailussa korkealla tasolla ja ne ovat myös kasvaneet viime vuosina. Tutkimustieto sairauspoissaoloista on Suomessa kuitenkin valitettavan pirstaleista. Sairauspoissaoloja koskevan tiedon lisääminen on tärkeää, koska tutkimuksesta saatavaa tietoa poissaolojen taustalla vaikuttavista erilaisista mekanismeista tarvitaan, kun käytännön tasolla poissaoloja pyritään vähentämään. Sairauspoissaolojen vähentäminen parantaisi merkittävästi hyvinvointia sekä työpaikoilla että yleisemmin suomalaisessa yhteiskunnassa.

Osaprojektissa on tarkasteltu työpaikkainnovaatioiden eli uusien työn organisoinnin tapojen vaikutuksia sairauspoissaoloihin ja työtapaturmiin. Työpaikkainnovaatioilla tarkoitetaan itseohjautuvia tiimejä, informaation jakamista, työnantajan tarjoamaa koulutusta sekä kannustinpalkkausta. Tarkastelussa on käytetty Tilastokeskuksen työolotutkimusta vuodelta 2008.

Yhden yhtälön mallien perusteella havaittiin, että työpaikkainnovaatiot kasvattavat työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden lyhyitä sairauspoissaoloja. Kahden yhtälön mallien avulla, joissa voidaan huomioida se, että työpaikkainnovaatiot ovat endogeenisiä muuttujia, päädyttiin puolestaan siihen, ettei työpaikkainnovaatioilla ole yhteyttä sairauspoissaoloihin eikä työtapaturmiin.

### **Julkaisu:**

Böckerman, P., Johansson, E. & Kauhanen, A. (2009): *Innovative work practices and sickness absence: what does a nationally representative employee survey tell?* Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita No. 1199. 30 s. Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita No. 255. 28 s.



## Uusien teknologioiden käyttöönotto, tehtävärakenteiden muutos ja tuottavuuden kasvu

Mika Maliranta ja Pekka Vanhala

Aikaisemmissa työpaikka- ja työntekijävirtoja koskevissa analyyseissä on ilmennyt, että työmarkkinoiden dynamiikka on paljon vilkkaampaa kuin mitä karkeat tilastoluvut kertovat. Osa-hankkeessa *Tehtävärakenteiden muutos ja työpaikka- ja työntekijävirrat* (ks. edellä s. 172) kävi lisäksi ilmi, että kun otetaan huomioon tehtävärakenteiden muutos ja niihin liittyvä palkansaajien liikkuvuus, työmarkkinoiden dynamiikka on vieläkin vilkkaampaa. Lisäksi nähtiin, että työmarkkinodynamiikan vilkkaus vaihtelee muun muassa toimialojen välillä ja että dynamiikalla on eräitä kiinnostavia kytköksiä palkanmuutokseen.

Koska talousteorian mukaan palkkojen ja tuottavuuden välillä on kiinteä kytkös, herää kysymys, mikä on ammattirakenteiden muutoksen ja siihen liittyvän palkansaajien liikkuvuuden merkitys tuottavuudelle. Tässä osaprojektissa pyrittiin siksi arvioimaan ammattirakenteiden muutoksen vaikutusta tuottavuuden kasvuun käyttämällä samaa ideaa kuin niin sanotussa kasvulaskennassa; teorian mukaan palkkaerot kertovat rajatuottavuuden eroista. Tämän perusteella voidaan arvioida ammattirakenteiden muutoksen vaikutusta tuottavuuden kasvuun. Analyysiä motivoi muun muassa se aikaisemmin tehty havainto, että erityisesti korkeapalkkaisten tehtävien suhteellinen osuus on Suomessa kasvanut voimakkaasti.

Tutkimuksessa havaittiin seuraavia asioita. Ensiksi, tehtävärakenteiden muutoksen tuottavuusvaikutus voimistui merkittävästi monilla teollisuuden aloilla 1980-luvun jälkipuoliskolta alkaen. Toiseksi, tehtävärakenteiden muutoksen tuottavuusvaikutus on eriytynyt 2000-luvulla. Kaikkiaan tulokset viittaavat siihen, että vaikutus on ollut voimakkainta sellaisilla aloilla, joita on koskettanut merkittävä teknologinen muutos tai globaalin kilpailuympäristön muutos. Toisaalta tutkimuksessa käytetyt aineistot ovat monessa suhteessa epätäydelliset. Ottaen huomioon tuottavuuskasvun merkityksen talouden kasvulle tehtyjen tarkastelujen toistamiselle ja täydentämiselle on ilmeinen tarve. Lisäksi Tilastokeskuksen palkkarakenneaineisto tarjoaa lupaavan lähtökohdan tällaisen yksityiskohtaisemman analyysin suorittamiselle. Osaprojektin tuloksia on esitelty tarkemmin tämän kirjan luvussa 5.

## Kurkistus mustaan laatikkoon: yritysten sisäiset työmarkkinat analysoitavana

Antti Kauhanen ja Sami Napari

Palkkojen hajontaan eli vaihteluun yritysten sisällä vaikuttavat keskeisesti hierarkiatasojen väliset palkkaerot, palkkahajonta hierarkiatasojen sisällä sekä työntekijöiden liikkuvuus hierarkiatasojen välillä. Näitä aiheita on empiirisissä tutkimuksissa toistaiseksi käsitelty pääasiassa hyödyntämällä yksittäisiä yrityksiä koskevia aineistoja. Tämä osaprojekti laajensi olemassa olevaa tietopohjaa tarkastelemalla yritysten sisäisiä työmarkkinoita aikaisempaa kattavammalla aineistolla.

Osiassa oli kaksi keskeistä tehtävää. Ensimmäinen tehtävä liittyi yritysten sisäisten palkkaerojen taustojen selvittämiseen. Tätä varten selvitettiin esimerkiksi vaativuustason merkitys palkan määräytymisessä, palkan vaihtelu hierarkiataason sisällä sekä hierarkiatasojen vaihdosten merkitys palkkakasvun kannalta. Toinen tehtävä koski työuria. Tähän liittyen tarkasteltiin muun muassa kysymystä, onko yrityksillä taipumus täyttää vaativimmat tehtävät pääasiallisesti sisäisten rekrytointien kautta. Entä turvautuvatko yritykset vastaavasti enimmäkseen ulkoisiin työmarkkinoihin palkatessaan työntekijöitä alemmille hierarkiatasoille? Näiden kysymysten lisäksi osiassa selvitettiin, missä määrin yrityksissä tapahtuu ylennyksiä ja siirtymiä alemmille hierarkiatasoille. Tarkasteluissa käytettiin Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) ylläpitämää teollisuuden toimihenkilöitä koskevaa palkka-aineistoa vuosilta 1981–2006. Aineisto mahdollistaa kuusiportaisen hierarkialuokituksen laatimisen, jonka avulla voidaan tutkia toimihenkilöiden työuria EK:n jäsenyrityksissä. Osiassa hyödynnettiin sekä kuvailevaa että tilastollista analyysia.

Tulosten mukaan hierarkian ylimmille tasoille noustaán tyypillisimmin, mutta ei yksinomaan, yrityksen sisältä. Vaativammista tehtävistä poistutaan puolestaan useimmiten joko toiselle hierarkiatasolle samassa yrityksessä tai vaihtoehtoisesti toisen EK:n jäsenyrityksen palvelukseen. Sen sijaan siirtymisiä hierarkian ylimmiltä tasoilta EK:n jäsenyrityspiiriin ulkopuolelle tapahtuu vähemmän. Lisäksi hierarkiatasojen välinen liikkuvuus on melko yleistä. Toimihenkilöistä 9–15 prosenttia siirtyy vuosittain toiselle tasolle joko samassa yrityksessä tai yrityksen vaihdon yhteydessä. Hierarkiassa siirrytään tyypillisimmin yhden askeleen verran eli lähimpään ylempään tai alempaan tasoon. Vaikka ylenemiset ovat todennäköisempiä kuin alentumiset, niin myös alenemisiä tapahtuu. Keskimääräisessä reaaliansioiden kehityksessä ei ollut merkittäviä eroja hierarkiatasojen välillä vuosina 1981–1999, mutta 2000-luvun alussa ansiokehitys on

ollut nopeampaa hierarkian huipulla verrattuna hierarkian alempiin tasoihin. Tarkemmin tuloksista voi lukea tämän kirjan luvusta 9.

**Julkaisu:**

Kauhanen, A. & Napari, S.: *White-Collar Careers: Evidence from Finland*. (tulossa oleva työpaperi)

## Urakatkosten vaikutus palkkatasoon ja palkkakehitykseen

Merja Kauhanen ja Sami Napari

Urakatko ovat osa monen työntekijän työuraa. Talousteoria ennustaa urakatoilla olevan haitallisia vaikutuksia henkilön palkkakehitykseen. Empiirisissä tutkimuksissa on löydetty tukea tälle ennusteelle. Suurin osa empiirisestä kirjallisuudesta on kuitenkin keskittynyt tarkastelemaan urakatojen keskimääräisiä palkkavaikutuksia. Tietoa urakatojen palkkavaikutusten vaihtelusta esimerkiksi urakatkon taustalla vaikuttavan syyn tai työntekijän ominaisuuksien mukaan on vähän. Tämä osaprojekti on syventänyt aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta tältä osin.

Tehtävänä oli tarkastella urakatojen palkkavaikutuksia hyödyntämällä laajaa, koko Suomen yksityisen sektorin kattavaa Tilastokeskuksen niin sanottua Liikkuvuusotosta vuosilta 1995–2002. Aineisto sisältää tietoa paitsi urakatojen syistä niin myös monista palkkakehityksen kannalta tärkeistä henkilö- ja yrityspiirteistä. Osiossa erotettiin toisistaan työttömyydestä, perhevapaista ja opiskelusta johtuvat urakatko. Tämän lisäksi tarkasteltiin urakatojen vaikutuksia henkilön palkkakehitykseen sukupuolittain, koulutustason ja iän mukaan. Näin ollen osio on tuottanut aikaisempaa yksityiskohtaisempaa tietoa urakatojen palkkavaikutuksista.

Urakatojen palkkavaikutuksissa havaittiin eroja sekä urakatkon syyn että henkilön taustaominaisuuksien mukaan. Esimerkiksi perhevapaisiin liittyvät urakatko heikentävät naisten palkka-asemaa, mutta niillä on vähäinen merkitys miesten palkkakehitykselle. Tämä selittyy sillä, että miesten perhevapaajaksot ovat kestoltaan selvästi lyhyempiä kuin naisten. Myös koulutustasojen välillä löydettiin eroja urakatojen palkkavaikutuksissa. Tulokset viittaavat siihen, että korkeasti koulutetut häviävät urakatojen seurauksena tyypillisesti enemmän kuin vähemmän koulutetut. Tulos pätee sekä miehille että naisille. Tarkemmin tuloksista voi lukea tämän kirjan luvusta 8.