

Ovatko palkkaerot kasvaneet Suomessa?*

Suomessa palkkaerot ovat perinteisesti olleet verraten pieniä. Työmarkkinoilla viime aikoina tapahtuneiden myllerrysten voisi kuitenkin olettaa muuttaneen palkkarakenteita. Miten on käynyt?

Rita Asplund
Tutkimusjohtaja
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos
rita.asplund@etla.fi

Petri Böckerman
Erikoistutkija
Palkansaajien tutkimuslaitos
petri.boeckerman@labour.fi

Suomessa tuotetaan runsaasti tilastotietoa eri sopimusalojen palkkojen kehityksestä ja palkkarakenteen muutoksista muun muassa Tilastokeskuksen palkkarakennetilastojen pohjalta. Tämän perusteella on muodostunut kohtuullisen kattava kuva palkkarakenteen yleisistä piirteistä Suomessa. Palkkatilastojen laadussa Suomi on EU-maiden kärkeä. Keskeisenä puutteena on kuitenkin ollut se, että palkkarakenteeseen liittyvä arvioiva ja analyttinen työ on jäänyt varsin vähäiseksi. Ainoastaan murto-osa tilastojen luomisesta mahdollisuuksista on hyödynnetty. Tämän artikkelin keskeisenä tarkoituksena on eritellä aiempaa systemaattisemmalla tavalla palkkaerojen kehitystä Suomen yksityisellä sektorilla.¹

¹ Asplund ja Böckerman (2008) raportoivat yksityiskohtaiset tulokset.

* Artikkelin perustuu Työsuojelurahaston rahoittamaan hankkeeseen "Suomalainen palkkarakenne analysoitavana" (TSR-hanke no. 106288).

Käytetyt aineistot ja keskeiset käsitteet

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

EK tuottaa kolme eri palkkarekisteriaineistoa. Se kerää palkka-aineistoa erikseen yhtäältä teollisuuden tuntipalkkaisille työntekijöille ja toisaalta teollisuuden kuukausipalkkaisille toimihenkilöille (lukuun ottamatta yritysten johtoa). 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). Molempia teollisuuden palkka-aineistoja on tuotettu elektronisessa muodossa vuodesta 1980. Kolmanneksi palvelualoilla kerätään omaa palkkarekisteriaineistoa. Palvelualoilla ei tehdä eroa työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä. Palvelualojen palkka-aineisto on olemassa vuodesta 1990. Palkkakäsitteenä EK:n kattamilla palvelualoilla on kuukausipalkka.

EK:n palkkarekisteriaineistot sisältävät yksityiskohtaisia tietoja työntekijöille ja toimihenkilöille maksetuista erilaisista palkkaeristä ja tehdyistä työtunneista sekä heidän keskeisistä ominaisuuksistaan kuten iästä, sukupuolesta ja koulutuksesta. Aineistot antavat erittäin yksityiskohtaisen ja samalla luotettavan kuvan palkkojen ja palkkaerojen kehityksestä yksityisellä sektorilla, koska niiden tiedot ovat peräisin yritysten palkkarekistereistä.

Tarkastelussa ovat mukana ainoastaan kokoaikaiset palkansaajat. Toisin sanoen aineistosta on rajattu pois kaikki sellaiset palkansaajat, joiden säännöllisten viikkotyötuntien määrä on pienempi kuin 30. Pelkästään kokoajien tarkastelua voidaan perustella sillä, että teollisuutta ja palveluita koskevien tulosten vertailtavuus paranee merkittävästi, koska osa-aikaisia on teollisuudessa varsin vähän mutta palveluissa suhteellisen paljon. Esimerkiksi vuonna 2005 teollisuuden työntekijöistä oli osa-aikaisia suurin piirtein viisi prosenttia, mutta palvelualoilla vastaava osuus oli 18 prosenttia. Tämän lisäksi tarkastelun pääpainon ollessa palkkarakenteen keskeisimpien kehityspiirteiden tunnistamisessa on suotavaa, että tulokset perustuvat mahdollisimman vakaasti alalle kiinnittyneiden eli kokoajien palkkojen kehitykseen. Palkkarakenteen kehityspiirteiden erittelyssä käytetään erilaisia palkkakäsitteitä. Keskeisin ero palkkakäsitteiden välillä on se, että kokonaisansioihin sisältyvät peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät kuten tulospalkat.

Tarkastelut perustuvat reaali-palkkoihin eli nimellispalkat on deflaoitu kuluttajahintaindeksillä. Kuluttajahintaindeksi kuvaa Suomessa asuvien kotitalouksien Suomesta ostamien tavaroiden ja palveluiden hintakehitystä. Käytetty palkkatieto havainnollistaa siksi rahapalkan ostovoimaa hyödykkeisiin ja hintoihin nähden ja tässä suhteessa tapahtuneita muu-



Rita Asplund ja Petri Böckerman arvioivat, että palkkaerot tulevat jatkossa yhä kasvamaan.

toksia. Yksityisen sektorin palkkaerojen kehitystä havainnollistetaan tässä artikkelissa käyttämällä palkkasuhteita kuvaavia mittareita, joita on kuvattu oheisessa laatikossa.

Keskeiset tulokset

Teollisuuden toimihenkilöiden väliset palkkaerot säilyivät pitkälti muuttumattomina 1980-luvulla (kuvio 1). Palkkaerot supistuivat jonkin verran 1990-luvulla, mutta ne kasvoivat tuntuvasti uuden vuosituhaten 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 eli palkkausjärjestelmissä tapahtuneilla muutoksilla.

Teollisuuden työntekijöiden väliset palkkaerot ovat huomattavasti pienempiä kuin teollisuuden toimihenkilöiden väliset palkkaerot. Teollisuudessa myös palkkaerojen kehitys on ollut erilaista työntekijöillä kuin toimihenkilöillä. 1980-luvun loppupuoliskon korkeasuhdanne kasvatti teollisuustyöntekijöiden palkkaeroja, mutta 1990-luvun alun lamavuodet palauttivat palkkaerot 1980-luvun alkuvuosien tasolle. Vuoteen 2005 mennessä työntekijöiden palkkaerot näyttävät kasvaneen ainoastaan lievästi eli ne ovat edelleen suurin piirtein samalla tasolla kuin vuonna 1980. 2000-luvun alkuvuodet eivät ole aiheuttaneet teollisuuden työntekijöille myöskään samanlaista peruspalkan ja kokonaisansioiden erkaantumista kuin toimihenkilöille.

Palveluissa työssä olevien palkkaerot alkoivat kasvaa 1990-luvun puolivälin jälkeen. Palkkaerojen kasvu jatkui aina vuoteen 2002. Tämän jälkeen palkkaerot ovat pysyneet miltei muuttumattomina.

Kaikissa kolmessa palkansaajaryhmässä pääosa korkea- ja matalapalkkaisten palkkasuhteen muutoksista selittyy korkeampipalkkaisten palkkasuhteiden muutoksilla. Alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa on tapahtunut ainoastaan pieniä palkkasuhteen muutoksia. Palkkarakenne on siis pienempipalkkaisten osalta muuttunut hyvin vähän kansantalouden rakenteessa tapahtuneista suurista muutoksista huolimatta.

Tarkasteltaessa kolmessa palkansaajaryhmässä esiintyviin palkkaeroihin vaikuttavia taustatekijöitä havaitaan se, että sukupuolten palkkaerot vai-

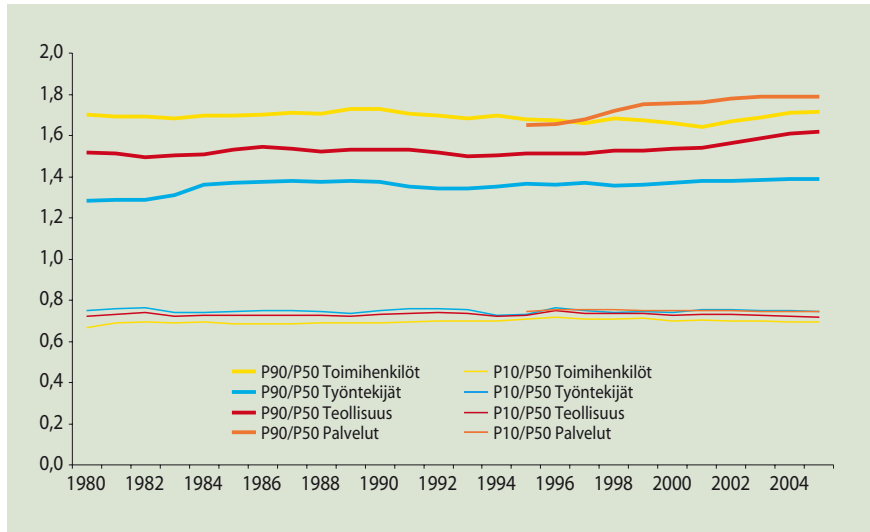
Palkkasuhteiden mittaaminen

Havaintoarvot asetetaan ensin kasvavaan järjestykseen, jonka jälkeen muodostettu jakauma jaetaan kymmeneen yhtä paljon havaintoja sisältävään osaan (desiiliin, josta joskus käytetään myös nimitystä kymmenys tai kymmenesosate). Ensimmäiseen desiiliin tulee se 10 prosenttia havainnoista, joilla on pienimmät arvot. Ylimpään desiiliin tulee puolestaan se 10 prosenttia havainnoista, joilla on suurimmat arvot. P90 on se arvo, jonka alapuolelle (yläpuolelle) jakaumassa jää 90 prosenttia (10 prosenttia) kaikista havainnoista. P90 tai 90. persenttiili on siis se palkkataso, joka muodostaa rajan palkkajakauman ylimmän ja toiseksi ylimmän desiilin välillä. Vastaavasti P10 on se arvo, jonka yläpuolelle (alapuolelle) sijoittuu 90 prosenttia (10 prosenttia) havainnoista. Näiden väliin sijoittuu mediaani eli 50. persenttiili (P50), joka jakaa havainnot kahteen yhtä suureen ryhmään.

Suuri- ja mediaanituloisten palkkasuhdetta (P90/P50) mitataan suhteuttamalla 90. persenttiilin palkkataso 50. persenttiilin eli mediaanin palkkatasoon. Suhdeluku kertoo siten palkkaerojen suuruuden palkkajakauman ylempässä osassa eli korkeampipalkkaisten keskuudessa. Mitä suurempi luku, sitä suurempi on 90. persenttiilin ja mediaanipisteen välinen palkkaero. Pieni- ja mediaanituloisten palkkasuhdetta (P10/P50) mitataan suhteuttamalla 10. persenttiilin palkkataso 50. persenttiilin eli mediaanin palkkatasoon. Suhdeluku kertoo siten palkkaerojen suuruuden palkkajakauman alemmassa osassa eli pienempipalkkaisten joukossa. Mitä pienempi luku, sitä suurempi on 10. persenttiilin ja mediaanipisteen välinen palkkakuilu.



Kuvio 1. Teollisuuden ja palveluiden sekä erikseen teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden palkkasuhteet ja niiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1980/95–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna.



kuttavat eniten palvelualoilla työskentelevien palkkaeroihin. Sukupuolten välisten palkkaerojen merkitys on puolestaan pienentynyt nopeimmin teollisuuden toimihenkilöillä.² Ikäryhmien välisten palkkaerojen merkitys on kaikissa kolmessa palkansaajaryhmässä pieni suhteessa ikäryhmien sisällä esiintyviin palkkaeroihin. Palkansaajien ikäeroista johtuvien palkkaerojen vaikutus on säilynyt suurimpana palvelualoilla.

Koulutusryhmien väliset palkkaerot heijastuvat voimakkaimmin teollisuustoimihenkilöiden ja heikoimmin puolestaan teollisuustyöntekijöiden välisiin palkkaeroihin. Selityksenä tälle on se, että teollisuuden työntekijöiden keskinäiset koulutuserot ovat edelleen vähäisiä. Teollisuuden toimihenkilöillä koulutusryhmien välisten palkkaerojen merkitys voimistui 1990-luvun lopussa, mutta pieneni merkittävästi vuosittuhannen

² Sukupuolten välisiä palkkaeroja kolmessa palkansaajaryhmässä tarkastellaan yksityiskohtaisemmin 14.5.2008 julkaistavassa ETLAn kirjassa Sukupuolten palkkaerot Suomessa.

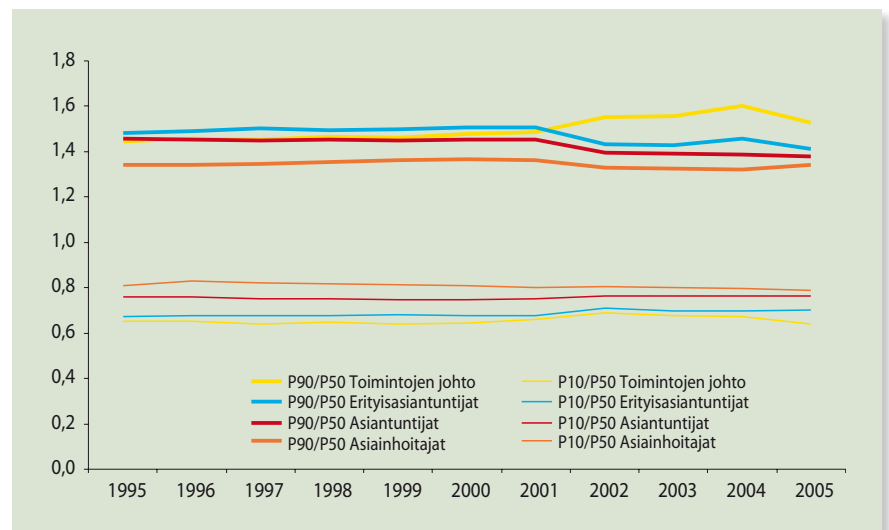
vaihteen jälkeen. Samaan aikaan on vahvistunut korkeakoulutettujen välisten palkkaerojen vaikutus.

Teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerojen merkittävä kasvu 2000-luvun alussa erityisesti kokonaistuntiansioilla mitattuna perustelee tämän palkansaajaryhmän kehityksen tarkemman erittelyn. Teollisuuden toimihenkilöiden työtehtävien vaativuusluokitus on ollut vuodelta 2002 lähtien neliportainen (”toimintojen johtaminen”, ”erityisasiantuntija”, ”asiantuntija” ja ”asiainhoitaja”). Koska toimihenkilöaineisto ei kata yritysten korkeinta johtoa, myöskään ”toimintojen johtamista” ei pidä tulkita varsinaisen johtoportaan sisältävänä ryhmänä.

Tarkasteltaessa palkkaeroja työtehtävien eri vaativuustasoilla teollisuuden toimihenkilöillä havaitaan se, että palkkojen vaihtelu on selvästi suurin

toimintojen johdossa työskentelevien ryhmässä eli työtehtävien korkeimmalla vaativuustasolla (kuvio 2). Johtotehtävissä toimivien palkkaerot ovat myös kasvaneet merkittävästi 2000-luvun alussa. Palkkaeroissa toteutuneet muutokset ovat sitä vastoin olleet pienempiä 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,

Kuvio 2. Teollisuuden toimihenkilöiden palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljässä vaativuustasoryhmässä vuosina 1995–2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna.

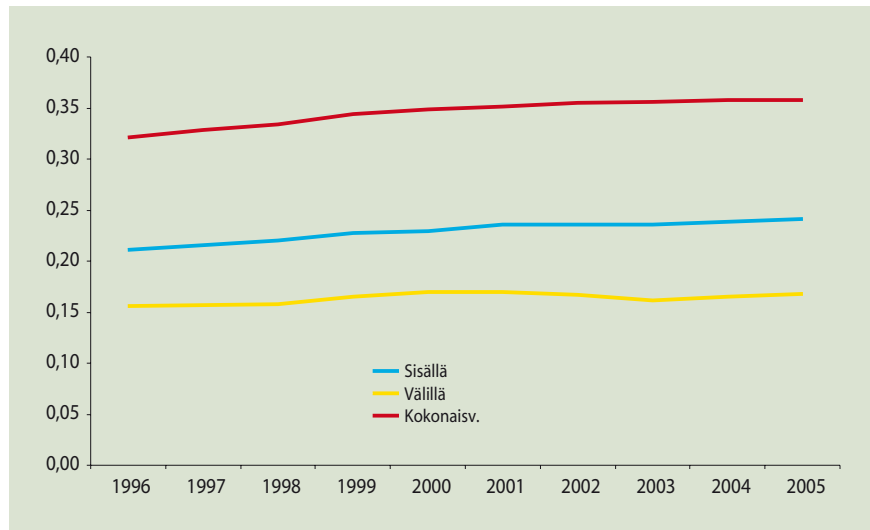


että palkkaerot ovat toiseksi suurimpia erityisasiantuntijoiden ryhmässä. Vaativuustason noustessa kasvaa siis merkittävästi vaativuustasoryhmän sisällä esiintyvä palkkojen vaihtelu.

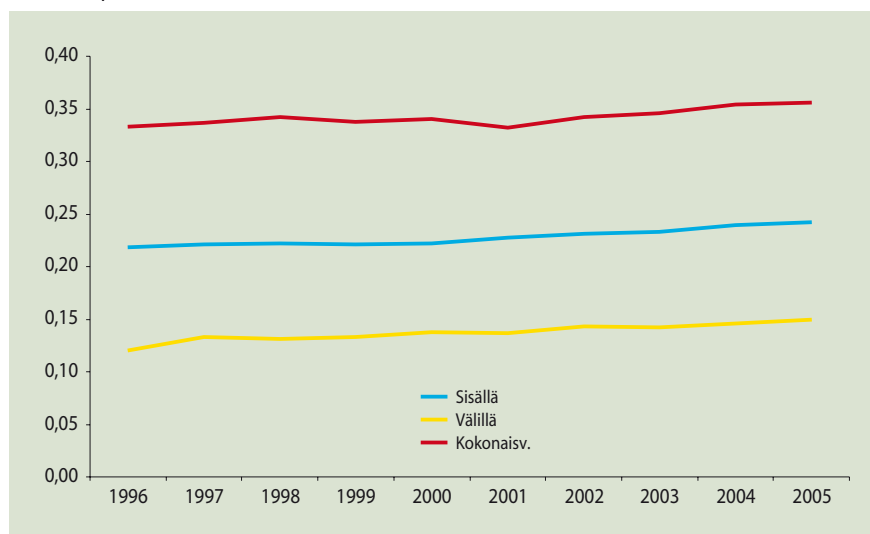
Merkille pantavaa on, että teollisuus-toimintojen johdossa olevien toimihenkilöiden palkkaerojen kasvua 2000-luvun alussa ei ole havaittavissa käytettäessä säännöllistä palkkaa. Toisin sanoen teollisuusyritysten johtotehtävissä toimivien palkkaerojen kasvun selittää kokonaan säännönmukaisen kuukausipalkan 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.

Logaritmoitujen reaali-palkkojen kokonaisvaihtelu voidaan jakaa toimipaikkojen väliseen palkkojen vaihteluun ja toimipaikkojen sisäiseen palkkojen vaihteluun. 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 merkittävinä senkin jälkeen, kun on otettu huomioon yksilöiden väliset osaamiserot muun muassa suoritettulla koulutuksella ja kertyneellä työkokemuksella mitattuna. Lisäksi tämä vaikutus on tarkasteluajanjaksolla korostunut, palvelualoilla 1990-luvun loppuvuosina (kuvio 3) ja teollisuuden toimihenkilöillä 2000-luvun alkuvuosina (kuvio 4). Toisin sanoen toimipaikkojen sisäisen palkkojen vaihtelun vahvistuminen tapahtui samanaikaisesti kuin näiden kahden palkansaajaryhmän reaali-palkkojen kokonaisvaihtelun kasvu. Palkkaerojen kasvu

Kuvio 3. Palvelut: reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaisansioiden perusteella laskettuna.



Kuvio 4. Teollisuuden toimihenkilöt: reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaisansioiden perusteella laskettuna.

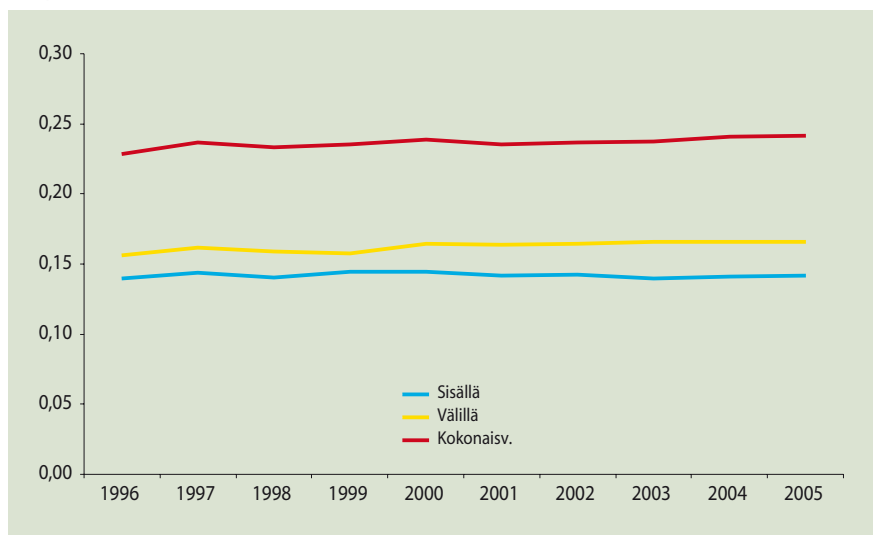


kahdessa palkansaajaryhmässä näyttää siis selittyvän kasvavilla palkkaeroilla toimipaikkojen sisällä eikä niinkään toimipaikkojen välillä.

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

Teollisuustyöntekijöiden likimain muuttumattomien palkkaerojen taustalta löytyvät sen sijaan suurin piirtein muuttumattomat palkkaerot niin samoissa kuin myös

Kuvio 5. Teollisuuden työntekijät: reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna.



eri toimipaikoissa työskentelevien välillä (kuvio 5). 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.

Suurenevat kokonaisansioiden erot teollisuustoimihenkilöiden ja palvelualoilla työskentelevien ryhmässä viittaavat kasvaviin eroihin myös ryhmiin kuuluvien yksilöiden reaali-palkkojen kasvuvauhdissa. 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 teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä muutos rajoittuu myös tässä suhteessa kaikkein suurimpiin eli yli 250 henkilön toimipaikkoihin.

Eri toimipaikoissa työskentelevien kokonaisansioiden kasvuvauhdissa esiintyy huomattavasti vähemmän vaihtelua. Re-

aalipalkkojen kasvuerot toimipaikkojen välillä eivät ole myöskään muuttuneet oleellisesti tarkastelujaksolla, vaikkakin ne näyttävät olevan lievässä kasvussa palveluissa (toimipaikkojen kaikissa koluokissa), mutta hienoisessa laskussa teollisuuden toimihenkilöillä (erityisesti yli 250 henkilön toimipaikkojen välillä). Teollisuustyöntekijöiden kohdalla ei ole nähtävissä mitään selkeää muutosta reaali-palkkojen kasvuvauhdissa. Lisäksi erikokoisten toimipaikkojen väliset erot ovat pienet eli myös tältä osin tilanne on erikokoisissa toimipaikoissa hyvin samankaltainen.

Johtopäätökset

Teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden palkkarakenteessa on tapahtunut ainoastaan vähäisiä muutoksia 25-vuotisjaksolla 1980-2005 alle keskipalkkaa ansaitsevien ryhmässä. Myös yli keskipalkkaa ansaitsevien teollisuustyöntekijöiden osalta palkkaerojen muutokset ovat olleet hyvin pieniä. Teolli-

suuden palkkarakenteessa on kuitenkin myös nähtävissä merkkejä muutoksesta. Palkkaerot ovat kasvaneet 2000-luvun alussa erityisesti korkeapalkkaisilla (johdotehtävissä toimivilla) teollisuustoimihenkilöillä.

Käytetyllä palkkakäsitteellä on kuitenkin suuri vaikutus teollisuuden toimihenkilöiden palkkaerojen muutokseen 2000-luvun alussa: toimihenkilöiden kokonaisansioiden erot ovat kasvaneet, mutta säännönmukaisella palkalla mitattuna heidän palkkaeroissaan ei ole havaittavissa muutoksia myöskään noina vuosina. Uudet palkkausjärjestelmät ovat siis muokanneet toimihenkilöiden palkkakehitystä. Kaikki teollisuuden toimihenkilöt eivät ole saaneet peruspalkan päälle maksettavia erilaisia lisäjä. Palkanlisien erilainen kertyminen on kasvattanut palkansaajaryhmän kokonaisansioilla mitattuja palkkaeroja. Kehitys ei ole kuitenkaan koskettanut teollisuuden kaikkia yrityksiä, vaan toimihenkilöpalkkojen erot ovat kasvaneet ensisijaisesti kaikkein suurimmissa (yli 250 henkilöä työllistävissä) toimipaikoissa.

Palvelualoilla palkkaerot kasvoivat 1990-luvun puolivälin jälkeen, mutta ne ovat vuodesta 2002 lähtien pysyneet miltei muuttumattomina. Kuten teollisuuden toimihenkilöillä muutos on pitkälti rajoittunut kaikkein suurimpiin (yli 250 henkilön) toimipaikkoihin.

Paikallisen sopimisen ja yrityksen tuloksesta riippuvien palkkaerien yleistyminen johtaa palkkaerojen kasvuun tulevaisuudessa. Kehitys on kuitenkin hidasta. Palkkaerot ovat Suomessa edelleen hyvin pieniä kansainvälisesti vertailtuna. ■

KIRJALLISUUS

Asplund, R. & Böckerman, P. (2008), Palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin palkkojen rakenteen ja kehityksen tarkastelu. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B231. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia No. 106.