

Koulutus ja palkkaerot

Suomessa koulutus tuottaa yksilölle huomattavan palkanlisän. Eripituisen koulutuksen saaneiden työntekijäryhmien väliset palkkaerot ovat kuitenkin verrattain pienet. Palkkaerot ovat selvempiä näiden ryhmien sisällä.

Rita Asplund
Tutkimusjohtaja
ETLA

Suomessa on viime vuosina tuotettu suhteellisen paljon tutkimustietoa koulutuksen yksityisestä tuottoasteesta eli koulutusinvestoinneista yksilöille koituvasta taloudellisesta hyödystä palkassa mitattuna. Useimpien tulosten mukaan yksi lisävuosi koulussa nostaa yksilön ansiotuloja keskimää-

rin 8–9 prosenttia vuositasolla. Suomen kaltaiselle maalle tämä on yllättävän korkea tuotto. Muissa pienen palkkahajonnan ja pääosin julkisin varoin rahoitetun koulutusjärjestelmän maissa kuten Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa koulutuksen keskimääräinen tuottoaste yksilötasolla on

huomattavasti pienempi, noin puolet Suomen tasosta. Mistä tämä ero johtuu? Tämä on äärimmäisen mielenkiintoinen mutta edelleen vastausta vailla oleva kysymys.

Koulutusinvestointien hyvä tuotto Suomessa aiheuttaa usein varsin ymmärrettävän vastalauseen, että palkkaerot eripituisen koulutuksen hankkineiden välillä ovat suomalaisilla työmarkkinoilla teollisuusmaiden pienimpiä, kuten palkkahajonta ylipäänsä. Tällöin on kuitenkin muistettava, että koulutuksen tuotto ja eri koulutusryhmien väliset palkkaerot kuvaavat kahden erilaista, joskin toisiinsa liittyvää ilmiötä.

Koulutuksen tuotto yksilön kannalta

Laman jälkeiset vuodet ovat tuoneet mukanaan huomattavia muutoksia Suomen työmarkkinoiden rakenteisiin ja toimintatapoihin. Voisi olettaa, että työmarkkinoiden sopeutuminen hyvin koulutetun työvoiman runsaaseen tarjontaan, elinkeinoelämän kiihtyvään kansainväliseen kilpailuun sekä tuotannon, tuotteiden ja palveluiden nopeaan teknologiseen kehitykseen olisi heijastunut myös koulutuksesta yksilöille koituvaan taloudelliseen hyötyyn. Näin on ehkä käynyt, tai sitten ei. Havaintoja koulutuksen tuoton kehityksestä 1990-luvun puolivälin jälkeen on näet varsin vähän. Lisäksi ne antavat varsin ristiriitaisen kuvan koulutuksen tuottoasteen viime vuosien kehityksestä. Joidenkin tulosten mukaan koulutuksen tuottoaste kääntyi nousuun 90-luvun jälkipuoliskolla. Toisten tulosten mukaan koulutusinvestoinnit tuottavat yhä heikommin. Tämä ilmenee piakkoin ilmestyvästä kirjallisuuskatsauksesta (Asplund & Leijola 2004). Tulosten eroavaisuus on sen verran silmiinpistävä, ettei se voi selittyä pelkästään tuottolaskelmissa käytetyistä

Onko koulutus Suomessa yksilölle yhä hyvin tuottoisa investointi?



Rita Asplund on tutkinut koulutuksen taloutta vuodesta 1989 lähtien ja vetää kansainvälistä EDWIN-hanketta, jossa selvitetään koulutukseen liittyviä palkkaeroja.

erilaisista aineistoista tai muuttujista ja niiden määritelmistä.

Nuorena yksilö joutuu erilaisten koulutusvalintojen eteen. Näistä tärkein lienee se, kannattaako hänen jatkaa koulussa vai siirtyä työelämään. Yksilön tekemät koulutusvalinnat vaikuttavat hänen ansiotulonsa tulevaan kehitykseen. Koulutuksen tuotto antaa käsityksen eri koulutusvalintoihin liittyvästä (keskimääräisestä) palkkaprofiilista eli tietyn koulutusvalinnan suhteellisesta palkkaedusta vaihtoehtoisiin valintoihin nähden. Hyötyään maksimoivan yksilön ajatellaan jatkavan koulussa niin kauan kuin lisäkoulutusvuoden antama lisähyöty (tulevan ansiotulotason nousu) on suurempi kuin lisäkoulutusvuoden aiheuttama lisäkustannus (pääasiassa koulutuksen aikana menetetyt ansiotulot). Jotta tämä optimaalinen koulutusmäärä löytyisi myös käytännössä, yksilön pitäisi periaatteessa käydä kaikki vaihtoehtoiset koulutusvalinnat läpi sekä kokea niiden mahdollistamat työurat, joista hän lopulta valitsee parhaimman. Tosielämässä tällai-

nen kokeilu ei tietenkään ole mahdollista.

Tutkijat puolestaan arvioivat koulutuksen tuottoastetta estimoimalla palkkayhtälöitä. Empiirisiä laskelmia varten tutkijoilla ei kuitenkaan ole edes käytettävissään vaihtoehtoisia koulutuspolkuja seuranneiden yksilöiden koko työelämää koskevia ansiotulotietoja. Myös epätäydellisten seuranta-aineistojen saatavuus on edelleen vähäistä, joskin kasvamassa. Siksi tavallisin ratkaisu onkin nojautua yksittäisiin poikkileikkausaineistoihin eli yhden vuoden tilannetta kuvaaviin tilastoaineistoihin. Tällöin oletetaan, että aineiston erikäisten yksilöiden koulutus-palkkasuhteet pystyvät ennakoimaan eri koulutusvalintoihin liittyvää palkkakehitystä. Kyse on siis ensisijaisesti eri koulutusvalintojen yksittäiselle yksilölle antaman taloudellisen hyödyn arvioimisesta ja vertailemisesta. Suomelle laskettu korkea tuottoaste paljastaa, että koulutus on meillä tuottoisa investointi, ts. yksilön kannalta on hyödyllistä investoida pidempään koulutukseen verrattuna siihen, että hän tyytyisi esimerkiksi pelkän peruskoulun suorittamiseen.

Koulutuksen heijastuminen palkkaeroihin vuosituhanen vaihteessa

Koulutuksen heijastumista työmarkkinoilla esiintyviin palkkaeroihin voidaan tulkita koulutuksen tuottoastetta yleisempänä lähestymistapana. Tällöin ei ole enää niinkään kyse vaihtoehtoisten koulutusinvestointien vaikutuksesta yksittäisen yksilön tulevaan ansiotulokehitykseen, vaan pääpaino siirtyy koulutuksen rooliin vallitsevien palkkaerojen ja niissä tapahtuneiden muutosten selittäjänä. Palkkayhtälöiden estimoimisen sijasta sovelletaan erityyppisiä dekomponointimenetelmiä, joiden avulla palkkaeroja pilkotaan erilaisten ominaisuuksien ja niistä muodostettujen yhdistelmien suhteen. Esimerkiksi koulutuksen osalta nämä hajotelmat kertovat, missä määrin tietynä vuonna vallitseva palkkahajonta selittyy yhtäältä eri koulutusryhmien välillä ja toisaalta koulutusryhmien sisällä esiintyvillä palkkaeroilla. Koulutuksen vaikutus palkkaerojen kehitykseen tietyllä ajanjaksoilla edellyttää vuorostaan, että koulutusryhmien välillä ja sisällä tapahtuneiden muutosten lisäksi otetaan myös työvoiman koulutusrakenteen muutoksia huomioon.

Yllä kuvattuja palkkahajotelmia on Suomessa harrastettu yllättävän vähän. Käynnissä olevan EU-rahoitteisen tutkimushankkeen tuottamat tulokset tarjoavat tästä syystä mielenkiintoista vertailutietoa. Tässä niin sanotussa EDWIN-hankkeessa (Education and Wage Inequality in Europe; HPSE-CT-2002-00108) tuotetaan ensisijaisesti koulutukseen liittyvää palkkahajontatietoa hyödyntäen sekä staattista (tiettyä vuotta koskevaa) että dynaamista (ajassa tapahtuneisiin muutoksiin keskittyvää) lähestymistapaa. Seuraavassa nostetaan esille muutama tulos EDWIN-hankkeen yhdestä osareportista (Tsakloglou & Cholezas 2004).

Staattisessa tarkastelussa käytetään Eurostatin kotitalouksia koskeviin tietoihin perustuvaa seuranta-aineistoa

(European Community Household Panel – ECHP), jossa Suomi on ollut mukana vuodesta 1996 lähtien. Koska staattinen tarkastelu keskittyy koulutusryhmien välillä ja sisällä tietynä vuonna vallitsevien palkkarakenteiden selvittelyyn, eri maista käytettyjen tilastotietojen tulee olla mahdollisimman vertailukelpoisia. Kansallisten tilastoaineistojen käyttöön tässä yhteydessä liittyy se vaara, etteivät tulokset heijasta pelkästään maiden välisten palkkarakenteiden todellisia eroja, vaan niihin vaikuttavat enemmän tai vähemmän myös käytettyjen aineistojen erilaisuudet.

Vuosien 2000/2001 ECHP-aineistojen pohjalta saadut tulokset osoittavat, että palkkahajonta vaihtelee suu-

restti tutkittujen EU-maiden välillä (tulotiedot ovat vuodesta 2001, muut tiedot vuodelta 2000). Tällöin palkka viittaa nettomääräisiin tuntiansioihin (tuloverot ja sosiaaliturvamaksut vähennetty bruttopalkasta). Vertailussa ovat mukana kaikki ”vanhat” EU-maat lukuun ottamatta Alankomaita ja Ruotsia, joilta tarvittava työssäolokausitieto puuttuu. Palkkahajonnan merkittävä vaihtelu EU-maiden välillä tukee aiemmin kirjallisuudessa esitettyjä tuloksia. Sama pätee tulokseen, että palkkahajonnan absoluuttinen taso riippuu ratkaisevasti käytetystä palkkahajontamittarista, koska eri mittarit antavat erisuuren painon palkkajakauman eri osille, etenkin sen kahdelle ”hännälle”. Sen sijaan maiden keskinäinen järjestys muuttuu vähän, kun siirrytään mittarista toiseen. Kolmestatoista tutkitusta EU-maasta Portugali vie kärkipaikan, eli nettotuntiansioiden hajonta on Portugalissa suurin. Tanska sijoittuu asteikon toiseen ääripäähän ja Suomi kahden ääripään keskelle.

Käytetty koulutusasteluokitus on ECHP-aineiston rakenteesta johtuen varsin karkea. Osohenkilöt jaetaan

kolmeen ryhmään: vähemmän kuin ylempään keskiasteen koulutus, ylempään keskiasteen tutkinnon suorittaneet sekä korkea-asteen tutkinnon suorittaneet. Todettakoon, että kolmen koulutusryhmän keskimääräisten nettotuntiansioiden vertailu toistaa koulutuksen tuottolaskelmien välittämää yleiskuvaa. Toisin sanoen ylempään keskiasteen koulutuksen suorittaneiden palkkaetu suhteessa tätä vähemmän koulutettuihin on Suomessa olematon, mikä heijastanee keskiasteen ammatillisen koulutuksen aliarvostusta suomalaisilla työmarkkinoilla. Koulutuksen antama taloudellinen hyöty näkyy vasta siirryttäessä keskiasteelta korkea-asteelle, joskin lisäkoulutuksen tuoma palkkaetu on

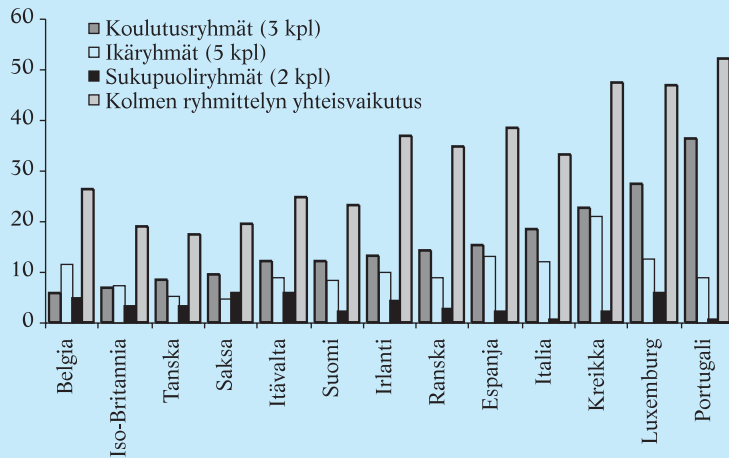
koulutusryhmien keskimääräisellä nettotuntipalkalla mitattuna Suomessa selvästi pienempi kuin useimmissa muissa (vanhoissa) EU-maissa.

Lisäksi palkkahajontaa koskevat tulokset osoittavat, että koulutuksen kokonaisvaikutuksesta Suomen työmarkkinoilla esiintyviin palkka-

eroihin vain noin 12 prosenttia johdetaan koulutusryhmien välisistä palkkaeroista (kuvio 1). Suhteellisen vaatimattomasta osuudestaan huolimatta koulutusaste-eroilla on silti suurempi vaikutus palkkahajontaan kuin esimerkiksi ikään tai sukupuoleen liittyvillä eroilla, mikä yleiskuva toistuu myös muissa EU-maissa. Tämä tosiasia ei kuitenkaan muuta sitä lopputulosta, että koulutusryhmien välisten palkkaerojen vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet eivät vaikuttaisi kovinkaan paljon työmarkkinoilla vallitseviin palkkaeroihin. Ikäryhmien ja/tai sukupuolten välisten palkkaerojen tasoittaminen heijastuisi vielä vähemmän nettotuntiansioiden hajontaan. Myös yhteenlaskettuina kolmen ominaisuuden – koulutus, ikä, sukupuoli – osuus palkkahajonnasta jää Suomessa alle neljännekseen (kuvio 1).

Suomen työmarkkinoilla palkkaerot selittyvät valtaosin työntekijäryhmien sisäisillä palkkaeroilla eivätkä koulutuksella, iällä tai sukupuolella.

Kuvio 1. Koulutus-, ikä- ja sukupoliryhmien välisten palkkaerojen %-osuus palkkahajonnasta eräissä EU-maissa vuonna 2000.



Lähde: Tsakloglou & Cholezas (2004)

Kääntäen palkkahajonta suomalaisilla työmarkkinoilla selittyy siis valtaosin työntekijäryhmien sisäisillä palkkaeroilla. Sinänsä tämä ei ole uutta tietoa (ks. Asplund ja Leijola, 2004). Uutta on se, että harvassa muussa (vanhassa) EU-maassa on ryhmien sisällä esiintyvien palkkaerojen osuus palkkahajonnasta yhtä merkittävä kuin Suomessa.

Palkkaerojen muutoksiin vaikuttaneet tekijät

Palkkahajonnassa tapahtuneiden muutosten tarkastelussa on pyritty kattamaan mahdollisimman pitkä ajanjakso. Sen takia tarkastelu ei pohjaudu ECHP-aineistoon (joka on aikasarjana liian lyhyt kattamaan enintään vuodet 1994 – 2001) vaan kansallisiin tilastoaineistoihin. Koska tutkimuksen kohteena on palkkahajonnan muutos eikä sen rakenne, on varaa tinkiä eri maiden aineistojen mahdollisimman hyvän vertailtavuuden vaatimuksesta. Tiivistäen tulokset osoittavat, että palkkahajonta (nyt bruttotuntiansioilla mitattuna) on tutkituissa maissa

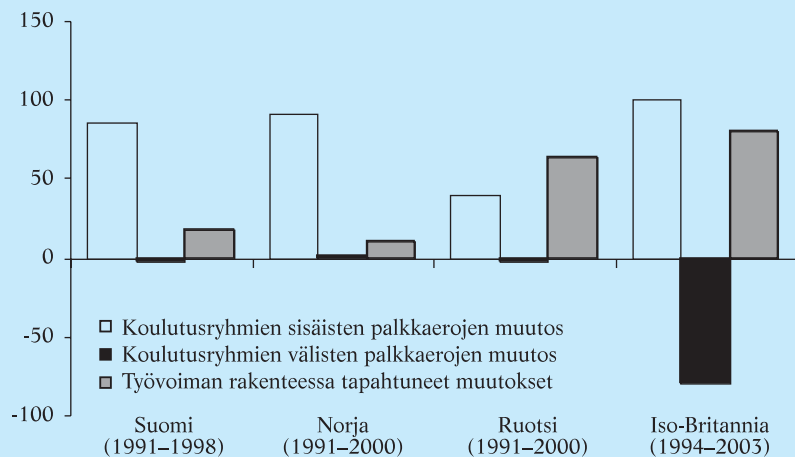
muuttanut suhteellisen vähän viimeisten vuosikymmenien aikana, joskin useimmissa maissa suunta viittaa kasvaviin pikemmin kuin väheneviin palkkaeroihin. Suomessa palkkahajonta näyttää seuranneen varsin tiiviisti työvoiman kysynnän vaihtelua eli se

on noudattanut aaltomaista suhdannekehitystä.

Koulutuksen osalta tulokset kertovat, että työvoiman keskimääräisen koulutustason nousu, eli työvoiman koulutusrakenteen suotuisa kehitys, ei ole juurikaan muuttanut koulutusryhmien välisiä palkkaeroja. Aivan kuten palkkahajonnan tason kohdalla niin myös palkkahajonnassa tapahtuneet muutokset ovat pääosin johtuneet siitä, että koulutusryhmien sisäiset palkkaerot ovat muuttuneet (kuviot 2). Samat tulokset toistuvat iän ja sukupuolen suhteen. Lisäksi tulokset viittaavat siihen, että ryhmien sisäisten palkkaerojen merkitys palkkahajonnan muutosten selittäjänä voimistui Suomessa 90-luvulla, mikä toisaalta selittäisi ryhmien sisäisten palkkaerojen keskeisen roolin nykypäivän palkkahajonnassa suomalaisilla työmarkkinoilla.

Nämä tulokset siten vahvistavat niitä yksittäisiä tutkimustuloksia, joita on aikaisemmin esitetty Suomen työmarkkinoista: palkkaerot ja niissä tapahtuvat muutokset heijastavat enimmäkseen erilaisten palkansaajaryhmien sisällä – eivätkä niiden välillä – tapahtuneita muutoksia. Tämä koskee

Kuvio 2. Koulutusryhmien sisäisten ja välisten palkkaerojen sekä työvoiman koulutusrakenteen muutosten suhteellinen vaikutus palkkahajonnan muutokseen eräissä maissa.



Lähde: Tsakloglou & Cholezas (2004).



Eritasoisen koulutuksen saaneiden työntekijäryhmien sisäiset palkkaerot ovat Suomessa kasvaneet huomattavasti. Rita Asplund toivoo niistä tarkempaa tilastointia ja tutkimusta.

myös suoritettuun koulutukseen perustuvia ryhmittelyjä.

Avoimia kysymyksiä

Koulutusryhmien sisäisten palkkaerojen suuri ja nähtävästi edelleen kasvava merkitys palkkahajonnan selittäjänä herättää väistämättä monenlaisia kysymyksiä. Mistä nämä sisäiset palkkaerot johtuvat? Mitkä ovat niiden mahdolliset seuraamukset taloudessa ja yhteiskunnassa? Niin tärkeitä kuin nämä kysymykset ovatkin, niihin vastaaminen olemassa olevan tutkimustiedon pohjalta on lähes mahdotonta. Toistaiseksi joudumme tyytymään pohdiskeluun ja hypoteesien esittelyyn.

Potentiaalinen selitys on se, että työmarkkinoiden instituutiot ja joustomekanismit ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenien aikana siinä määrin, että samantyyppisten palkansaajien väliset palkkaerot ovat kasvaneet. Eri-ikäisten työelämään liittyvien joustomekanismien laajentunut käyttö on koskettanut etenkin nuorempia työntekijöitä. Tämä saattaa olla tärkeä syy sille, että sama koulutus antaa nuorem-

mille ikäpolville selvästi huonomman keskimääräisen tuoton kuin vanhemmille ikäpolville (Asplund & Leijola, 2004).

Mutta tälle ilmiölle löytyy myös muita mahdollisia selityksiä. Yliopistojen ja korkeasti koulutetun työvoiman ”naisistumisen” myötä saman koulutuksen hankkineiden miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat saattaneet kasvaa varsinkin tietyillä aloilla. Koulutusinvestointien raju kasvu on niin ikään saattanut aiheuttaa ylikoulutusongelman, kun nuoret eivät löydä koulutustaan vastaavaa työtä. Mahdollisesti koulutuksen määrän kasvu on tapahtunut laadun kustannuksella. Koulutuksen laatu on ehkä heikentynyt kauttaaltaan tai vain tietyillä koulutuksen järjestäjillä, jolloin yksilöt joutuvat eriarvoiseen asemaan jo opiskeluvaiheessa. Ja työelämään siirryttyään heille saattaa tarjoutua hyvinkin eriarvoisia mahdollisuuksia työelämässä oppimiseen siitä huolimatta, että heillä on samanlainen koulutus.

Kaiken kaikkiaan palkkahajontaa tämän päivän suomalaisilla työmarkkinoilla ohjaavat siis eri palkansaajaryhmien sisäiset palkkaerot. Mistä koulu-

tusryhmien sisäiset palkkaerot ja niiden muutokset johtuvat on edelleen pitkälti hämärän peitossa. Jos tätä kehitystä pidetään huolestuttavana, niin siihen tulisi jatkossa kiinnittää riittävästi huomiota niin palkkatilastoinnissa, palkkatutkimuksessa kuin myös palkkapolitiikassa.

KIRJALLISUUS

Asplund, R. & Leijola, L. (2004), Education and Wage Inequality in Finland: A Review of the Empirical Literature, teoksessa Asplund, R. & Barth, E. (toim.), Education and Wage Inequality in Europe: A Literature Review, Helsinki: ETLA (tulossa).

Tsakoglou, P. & Cholezas, I. (2004), Wage inequality in Europe: structure and inter-temporal change, EDWIN-tutkimushankkeen osaprojektin raportti. Muistio.