

Teoriassa epämukavista työoloista pitäisi maksaa lisäpalkkaa.

Tilastokeskuksen työolotutkimus tarjoaa empiiristä aineistoa, jonka perusteella voidaan selvittää, onko asia näin suomalaisilla työmarkkinoilla.

Heijastuvatko epämukavat työolot työntekijöiden palkkoihin vai tyytyväisyyteen?

Petri Böckerman
Vanhempi tutkija
Palkansaajien tutkimuslaitos

Pekka Ilmakunnas
Professori
Helsingin kauppakorkeakoulu

Työssä on ilmeiset vaaransa. Tapaturmavakuutuslaitosten liiton kokiamien tietojen mukaan esimerkiksi vuonna 2000 Suomessa sattui yhteensä runsaat 100 000 erilaista työpaikkatapaturmaa. Varsinaisten vaarojen lisäksi työhön voi liittyä erilaisia muita haittoja ja epämukavuuksia. Nämä voivat keskittyä tietyn tyyppiin työtehtäviin ja tietyille aloille.

Mitä vaikutuksia näillä työoloilla on työmarkkinoilla? Maksetaanko haittoista rahallista korvausta työntekijöille?

Työn taloustieteen tutkimuksessa on esitetty väittämä, jonka mukaan kilpailullisilla työmarkkinoilla määräytyvät työntekijöiden väliset palkkaerot heijastelevat osaltaan työhön liittyviä vaaroja (esim. työtapaturmariski ja väki-



Pekka Ilmakunnaksen ja Petri Böckermanin artikkeli perustuu Työsuojelurahaston rahoittamaan hankkeeseen "Kompensoivat palkkaerot suomalaisilla työmarkkinoilla". Tutkimuksen tuloksia selostetaan yksityiskohtaisemmin Palkansaajien tutkimuslaitoksen työpapereita -sarjassa piakkoin ilmestyvässä raportissa "Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction?".

vallan uhka) ja haittoja (esim. työpaikan likaisuus). Epämukavista työoloista tulisi maksaa työmarkkinoiden tasapainossa erityistä kompensatiota korkeamman palkan muodossa. Tämä näkemys työmarkkinoiden toiminnasta on ensimmäisen kerran esitetty Adam Smithin vuonna 1776 julkaisemassa klassisessa teoksessa kansakuntien varallisuudesta.

Näkemys kompensoivista palkkaeroista on myöhemmässä kirjallisuudessa vakiintunut olennaiseksi osaksi työmarkkinoiden empiiristä tutkimusta (Rosen 1986; Dorman 1996). Kompensoivat palkkaerot perustuvat pohjimmiltaan siihen, että työmarkkinoilla esiintyy riittävässä määrin kilpailua ja työntekijöiden vaihtuvuutta työpaikojen välillä. Työntekijöiden hyötyaso nousee heidän palkkansa kasvaessa, ja se vähenee vastaavasti epämuukavien työolojen myötä. Työmarkkinoiden tasapainottumisen myötä työntekijöiden kokemaa hyötyäso yhtäläistyy toimialojen ja ammattien välillä, eikä työntekijöiden ole mahdollista kasvat- ta hyötyään vaihtamalla työpaikkaa. Viimeinen työntekijä, joka ottaa riskialttiin työn, saa juuri riittävän korvauksen hyväksyäkseen työolot.

Käytännössä työmarkkinat eivät kuitenkaan toimi kilpailullisen oppikirjamallin mukaan. Palkkojen määräytymiseen vaikuttavat työnantajien ja työntekijäjärjestöjen neuvottelut ja yritysten markkinavoima. Toisaalta erilaiset tekijät vaikeuttavat työntekijöiden liikkuvuutta työmarkkinoilla. Siksi erilaisilla epämukavilla työoloilla saattaakin olla huomattavia vaikutuksia myös työntekijöiden kokemaan tyytyväisyyteen.

Aiempia tuloksia

Kompensoivia palkkaeroja on tutkittu useissa maissa käyttäen empiirisiä aineistoja (Rosen 1986; Viscusi & Andy 2003). Empiirisissä tutkimuksissa on käytetty joko tietoja työtapaturmien määristä tai kyselyaineistoja, joissa on yksityiskohtaisia tietoja työntekijöiden



Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas saavat päätuloksekseen, ettei suomalaisilla työmarkkinoilla makseta lisäpalkkaa työntekijöiden kokemista haitoista ja vaaroista. Sen sijaan epämukavat työolot heikentävät tuntuvasti yleistä tyytyväisyyttä.

kokemista haitoista ja vaaroista. Aineistoissa on yleensä myös tietoja keskeisistä taustamuuttujista (kuten työntekijöiden koulutuksesta ja työkokemuksesta), jotka vaikuttavat työntekijöiden ansiotasoon. Tällaista tutkimusta ei ole kuitenkaan tehty keskittyen erityisesti suomalaisiin työmarkkinoihin.

Suomen työmarkkinat ovat kuitenkin kompensoivien palkkaerojen näkökulmasta erittäin mielenkiintoinen tutkimuskohde, koska kattavat ja sitovat työehtosopimukset sisältävät periaatteessa valmiiksi monenlaisia korvauksia epämukavista työolosuhteista. Tästä huolimatta työntekijöiden subjektiiviset kokemukset työpaikan haitoista ja vaaroista voivat synnyttää tarvetta kompensoiviin palkkaeroihin, joita ei voida ottaa huomioon yhteisesti sovituis- sa työehtosopimuksissa.

Perinteisesti alan taloustieteellisessä tutkimuksessa työpaikan haitat ja vaa-

rat on määritelty varsin suppeasti, esimerkiksi ammattiin liittyvänä tapaturmavaarana työpaikalla. Uudemmassa empiirisessä tutkimuksessa on koros-

tettu sitä, että kompensoivia palkkaeroja voi syntyä korvaamaan haitallisia työolosuhteita laajemmin tulkittuna kuten autonomian puutetta työtehtävässä, työn aiheuttamaa stressiä, epävarmuutta työsuhteen kestosta tai erilaisia epämukavia työaikoja.

Viimeaikaisessa tutkimuksessa on myös tähden- netty sitä, että työ-

markkinoiden tasapainossa ei ole olennaista niinkään maksettujen palkkojen vaan työntekijöiden tyytyväisyyden tasapainottuminen (Manning 2003). Näiden seikkojen vuoksi on tärkeitä tarkastella kompensoivia palkkaeroja aiheuttavia taustatekijöitä perinteistä taloustieteellistä tutkimusta laajemmin sekä tutkia kompensoivien palkkaerojen ja työntekijöiden tyytyväisyyden määräytymistä toisiinsa limittyen.

Työehtosopimukseen sisältyy periaatteessa monenlaisia korvauksia epämukavista työoloista, mutta työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia niissä ei huomioida.

Aineisto

Tutkimuksessa hyödynnetään Tilastokeskuksen työolotutkimusta vuodelta 1997. Työolotutkimus tehdään epäsäännöllisin väliajoin, ja se toteutetaan Tilastokeskuksen Työvoimatiedustelun yhteydessä (Lehto & Sutela 1999). Vuoden 1997 Työolotutkimus suoritettiin puhelinhaastatteluina, joissa oli mukana lähes 3000 työntekijää.

Työolotutkimukset sisältävät erittäin monipuolisia tietoja työntekijöiden kokemista haitoista ja vaaroista työpaikoilla, joten ne tarjoavat luotettavan lähtökohdan kompensoivien palkkaerojen ja työtyytyväisyyden tutkimiseen suomalaisilla työmarkkinoilla. Työolotutkimuksissa on lisäksi runsaasti työntekijöitä kuvaavia taustamuuttujia, joista osa on peräisin Tilastokeskuksen ylläpitämistä rekistereistä.

Työolotutkimuksen käytön etuna on myös se, että aineistossa on monipuolisia tietoja mm. työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista työpaikalla, jolloin on mahdollista tarkastella perinteistä kirjallisuutta laajemmin epämukavien työolojen vaikutusta palkkatasoon ja toisaalta työntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen. Epämukavia työoloja kuvaavat muuttujat on muodostettu käyttämällä hyväksi vastauksia useampaan työolotutkimuksen erilliseen kysymykseen työpaikan työoloista. Esimerkiksi työpaikan haittoja kuvaava muuttuja saa arvon yksi, jos työpaikalla esiintyy vähintään yksi merkittävä haittatekijä, joihin lukeutuvat muun muassa kuumuus ja likaisuus.

Suomea koskevia tuloksia

Tarkastelun peruslähtökohtana on palkkamalli, jossa työntekijän tuntipalkkaa selitetään hänen ominaisuuksillaan (mm. sukupuoli, ikä, koulutus ja työkokemus), työnantajan ominaisuuksilla (mm. yrityskoko ja toimiala) sekä koetuilla työoloihin liitty-

villä tekijöillä. Tämä estimointi kertoo periaatteessa sen, tulevatko epämukavat työolot millään tavoin kompensoitua työmarkkinoilla. Toisessa testissä voidaan ottaa huomioon myös Työolotutkimukseen sisältyvä kysymys yleisestä työtyytyväisyydestä. Työtyytyväisyyden mittana voidaan käyttää myös vastausta kysymykseen, kokevatko vastaajat palkkansa oikeudenmukaiseksi.

Kun työtyytyväisyyttä (tai tyytymättömyyttä) selitetään palkalla ja työoloilla, saadaan arvio siitä, missä määrin palkalla pystyttäisiin kompensoimaan haitallisia työoloja, jotta työntekijöiden yleinen tyytyväisyys työhönsä ei muuttuisi. Kun tätä verrataan siihen, miten työolot todellisuudessa vaikuttavat palkkaan, voidaan arvioida tulevatko työolot yli- tai alikompensoiduiksi.

Jos työoloilla ei juurikaan ole vaikutusta palkkaan, mutta ne vaikuttavat työtyytyväisyyttä heikentävästi, on selvää että kompensoivia palkkaeroja ei ole. Sama pätee silloin, kun työolot heijastuvat palkkaan, mutta siitä huolimatta myös siihen, että palkka koetaan epäoikeudenmukaisen alhaiseksi. Palkka kompensoi työoloja ainakin osittain silloin kun haitalliset työolot alentavat työtyytyväisyyttä, mutta toisaalta ne nostavat palkkaa, mikä puolestaan lisää tyytyväisyyttä työhön.

Keskeisiä tuloksia on kiteytetty taulukossa 1. Työolotutkimuksesta saatujen tulosten valossa tietyillä epämukavilla työoloilla on selkeitä työntekijän palkkaa nostavia vaikutuksia. Esimerkiksi työntekijät, jotka ovat kolmivuorotyössä, saavat noin 19 prosenttia korkeampaa tuntipalkkaa (vakioitaessa keskeiset taustatekijät kuten työntekijän koulutus ja kokemus, jotka luonnollisesti vaikuttavat merkittävästi palkkaan). Tulosta ei voida sinällään pitää kovinkaan yllättävänä, koska korkeammista palkoista kolmivuorotyössä työskenteleville työntekijöille on sovitettu työnantajia sitovissa kattavissa työ-

ehtosopimuksissa. Tässä tapauksessa kompensoiva palkkaero on jo otettu huomioon sopimuksissa. Lisäksi työntekijät, jotka työskentelevät pääsääntöisesti ulkotöissä, saavat suurin piirtein 13 prosenttia korkeampaa tuntipalkkaa.

Työntekijöiden kokemista haitoista ja vaaroista ei kuitenkaan näytettäisi maksettavan kompensoivia palkkaeroja suomalaisilla työmarkkinoilla. Lisäksi eräät muuttujista, jotka kuvaavat epämukavia työoloja, saavat väärän etumerkin. Esimerkiksi työntekijät, joilla ei ole vai-

kutusmahdollisuuksia työpaikallaan, kärsivät muita alhaisemmista palkoista. Kompensoivien palkkaerojen teoria antaa täsmälleen päinvas-
taisen ennustuksen.

Työolotutkimukseen perustuvat tulokset tukevat siten näkemystä, jonka mukaan työoloilla on ainoastaan vähäinen merkitys suomalaisten työntekijöiden palkkojen määräytymisessä. Toisin sanoen työmarkkinoilla ei näytettäisi yleisesti ottaen maksettavan rahallisia korvauksia epämukavista työoloista.

Työtyytyväisyyttä koskevat tulokset osoittavat sitä vastoin sen, että epämukavat työolot heikentävät tuntuvasti yleistä työtyytyväisyyttä suomalaisilla työpaikoilla. Esimerkiksi työntekijät, joilla ei ole etenemismahdollisuuksia ja jotka kokevat jonkinlaista syrjintää työpaikalla, ovat muita työntekijöitä tuntuvasti tyytymättömiä. Lisäksi epämukavat työolot merkitsevät sitä, että työntekijät ovat tyytymättömiä erityisesti nykyiseen palkkaansa.

Suomalaisten työntekijöiden näkemys siitä, että heille pitäisi maksaa korkeampaa palkkaa epämukavissa työoloissa, ei siten näyttäydä korkeampi-
na todellisina palkkoina. Yhtenä selityksenä tälle piirteelle saattaa olla työolotutkimuksen ajankohdan korkea työttömyysaste (12,7 prosenttia vuonna 1997), mikä heikentää yksittäisten työntekijöiden neuvotteluvoimaa työmarkkinoilla ja kaventaa siten mahdollisuuksia saada kompensoivia palkka-

Epämukavat työolot aiheuttavat tyytymättömyyttä palkkaan.

Taulukko 1. Tuloksia palkkayhtälöstä ja työtyytymättömyysyhtälöstä sekä mallista, jossa selitetään työntekijöiden kokemaa tyytymättömyyttä palkkaansa. Tuntipalkka perustuu verottajalta saatuihin vuosiansioihin ja työvoimatiedustelussa raportoituihin työtunteihin. Työtyytymättömyyttä on mitattu neliportaisella asteikolla ja palkkatyytymättömyyttä puolestaan viisiportaisella asteikolla, jossa korkeampi luokka merkitsee nousua tyytymättömyydessä. Malleissa on käytetty vakioivina muuttujina työntekijän ja työnantajan ominaisuuksia, joita ei ole raportoitu taulukossa. Lisäksi malleissa on mukana indikaattorimuuttujat toimialoille.

	Tuntipalkka	Tyytymättömyys	Palkkatyytymättömyys
Työntekijä työskentelee 3-vuorotyössä=1, muutoin 0	+ +	-	0
Työntekijä työskentelee viikonlopputyössä=1, muutoin 0	0	0	0
Työntekijä tekee lähes päivittäin ylitöitä, joista maksetaan korvausta=1, muutoin 0	0	- -	+ +
Työntekijällä ei ole mahdollisuuksia pitää riittävästi taukoja työnsä lomassa=1, muutoin 0	0	+ +	+ +
Työntekijä työskentelee pääsääntöisesti ulkotöissä=1, muutoin 0	+	0	0
Työpaikalla on vähintään yksi merkittävä haittatekijä=1, muutoin 0	0	+ +	+ +
Työpaikalla on vähintään yksi merkittävä vaaratekijä=1, muutoin 0	0	0	+ +
Työpaikalla on vähintään yksi merkittävä epävarmuustekijä=1, muutoin 0	0	+ +	0
Työntekijällä ei ole vaikutusmahdollisuuksia työpaikallaan=1, muutoin=0	-	+	0
Työntekijää ei kannusteta työpaikalla=1, muutoin 0	0	+ +	+ +
Työpaikan ilmapiirissä on ainakin yksi merkittävä ongelma-kohta=1, muutoin 0	- -	+ +	0
Työpaikalla esiintyy ristiriitoja=1, muutoin 0	0	0	0
Työntekijän työtehtävä on fyysisesti raskas=1, muutoin 0	0	+ +	+ +
Työntekijän työtehtävä on henkisesti raskas=1, muutoin 0	0	+ +	0
Työntekijällä ei ole etenemismahdollisuuksia=1, muutoin 0	0	+ +	+ +
Työntekijä on kokenut työpaikallaan syrjintää=1, muutoin 0	0	+ +	+ +

+(-) merkitsevä 10 prosentin tasolla; ++(--) merkitsevä 5 prosentin tasolla
0 ei merkitsevä

eroja epämurkavista työoloista. Lisäksi työttömyys nakertaa työntekijän mahdollisuuksia parantaa työtyytyväisyyttä vaihtamalla työpaikkaa, koska korkean työttömyyden aikana sopivia avoimia työpaikkoja on vähemmän tarjolla.

Loppupäätelmiä

Epämukavilla työoloilla näyttäisi olevan Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta saatujen tulosten perusteella ainoastaan vähäinen vaikutus suomalaisten työntekijöiden ansioihin. Toisin sanoen kompensoivista palkkaeroista ei ole muutamaan poikkeusta lukuun ottamatta näyttöä työmarkkinoilla. Epämukavat työolot sitä vastoin vahvistavat sekä yleistä työtyyty-

mättömyyttä että erityisesti palkkatyytymättömyyttä. Tämän tähden on luultavaa, että epämurkavat työolot vaikuttavat merkittävästi myös työpaikan vaihtohalukkuuteen. Työntekijät kykenevät parantamaan työolojaan lähinnä vaihtamalla työpaikkaansa työmarkkinoilla, joilla ei makseta riittäviä rahallisia korvauksia epämurkavista työoloista.

KIRJALLISUUS

Dorman, P. (1996), *Markets & Mortality. Economics, Dangerous Work, and The Value of Human Life*, Cambridge: Cambridge University Press.

Lehto, A-M & Sutela, H. (1998), *Tehokas, tehokkaampi, uupunut: Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997*, Tilastokeskus, SVT, Työmarkkinat 1998:12.

Manning, A. (2003), *Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press.

Rosen, S. (1986), *The theory of equalizing differences*, teoksessa Ashenfelter, O. & Layard, R. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 1, Amsterdam: Elsevier.

Viscusi, W. K. & Aldy, J. E. (2003), *The value of a statistical life: A critical review of market estimates throughout the world*, *Journal of Risk and Uncertainty*, 27, 5–76.