

# 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 analyttistä 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 sektorillakasvat 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 kytkentä 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 palkkahyödyt vaihtelevat suuresti vaativuustason 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 kytkennät	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 kytkentä 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:</b>	
	<b>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