

# Palkkaerot ja liikkuvuus suomalaisilla työmarkkinoilla\*

TUIRE SANTAMÄKI-VUORI

Korporatismiin positiiviset makrotaloudelliset vaikutukset on laajalti tunnustettu. Mutta onko näiden etujen vastapainona muodostunut jähmeä, työmarkkinoiden sopeutumista ehkäisevä palkkarakenne? Keskityn puheenvurossani kahteen pääasiaan. Ensiksi, miten toimialoittaiset palkkaerot ovat kehittyneet ja miten palkkaerot heijastavat palkkarakenteen tosiasiallista vaihtelua tai allokatiivisesti perusteltua sopeutumista? Toiseksi, onko liikkuvuus Suomen työmarkkinoilla vähentynyt ja mitkä tekijät ovat vaikuttaneet liikkuvuuden muutoksiin?

## 1. Toimialojen välisten palkkaerojen muutokset

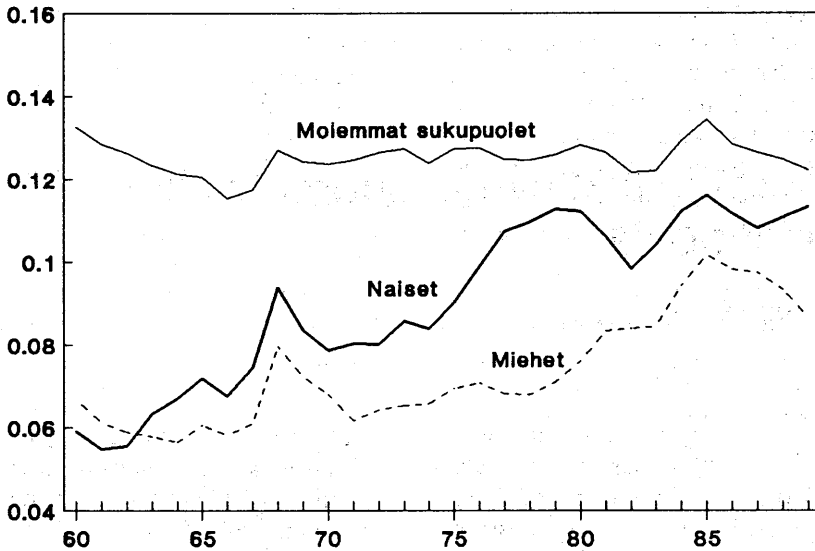
Palkkaerot yrittäjätoiminnan pääsektoreiden välillä kaventuivat Suomessa voimakkaasti 60- ja 70-luvuilla, minkä jälkeen palkkojen hajonta on lievästi kasvanut. Eri teollisuusalojen välisten palkkaerojen pitkän aikavälin kehitys on kuitenkin ollut toisenlaista. Tehdyn työajan keskituntiansioiden erot ovat toimialojen välillä kasvaneet. Tämä kehitys koskee teollisuudessa sekä mies- että naistyöntekijöitä. Koska sukupuolten väliset palkkaerot ovat samanaikaisesti kaventuneet, on naisvaltaisten matalapalkka-alojen suhteellinen asema hieman kohentunut. Näiden erisuuntaisten tekijöiden vaikutus toimialoittaisiin ansioeroihin on suurin piirtein kumonnut toisensa.

\* Kommenttipuheenvuoro Talouspolitiikan päivänä 13. 5. 1991.

Palkkahajontaa mitataan yleisesti toimialoittaisten keskituntiansioiden variaatiokerrotoimella, eli niiden keskihajonnan ja keskiarvon osamäärällä. Koska tämä tunnusluku on riippumaton jakauman keskiarvosta, se soveltuu myös eri ajankohtia ja eri maita koskevien palkkarakennevertailujen tekemiseen. *Kuviosta 1* nähdään, että kaikkien työntekijöiden keskipalkkojen työntekijäosuuksilla painotettu variaatiokerroin teollisuustoimialojen välillä on pysynyt verrattain vakaana kolmen viime vuosikymmenen ajan. Tämä sama vakaus näkyy myös tarkasteltaessa keskitasoa paremmin ja heikommin palkattujen toimialojen ansioeroja. Korkea- ja matalapalkkaisten alojen välinen kuilu on kaventui Suomessa 25 prosentista vuonna 1960 22 prosenttiin vuonna 1988 (ks. *Lilja et al.* 1990, s. 89). Palkkaerojen laajuuden ja muutoksen vertailemiseksi voidaan todeta, että Ruotsissa vastaavalla tavalla laskettu teollisuuden palkkakuilu kaventui 30 prosentista vuonna 1959 12 prosenttiin vuonna 1983 (ks. *Björklund* 1987).

Kansainväliset maavertailut eivät ole tukenet käsitystä palkkahajonnan muutosten ja työllisyyden muutosten systemaattisesta yhteydestä. Näyttää siis siltä, että muut tekijät, esimerkiksi eksogeeniset kysyntätekijät, ovat olleet palkkoja tärkeämpiä työllisyserojen selittäjiä tai että palkkahajonnan muutokset kuvastavat puutteellisesti palkkarakenteen allokatiivisesti perusteltua vaihtelua. Tarkastelen

Kuvio 1. Tehdyn työajan keskituntiansioiden painotetut variaatiokertoimet teollisuudessa 1960—1989



Lähde: Teollisuuden työntekijöiden palkkatilasto

seuraavaksi lyhyesti jälkimmäistä kysymystä palkkaerojen ja niiden muutosten luonteesta. Kiinnitän huomiota erityisesti kahteen havaintoon. Ensiksi, palkkahajonnan muutokset eivät kuvasta johdonmukaisesti palkkarakenteen tosiasiallista vaihtelua. Teollisuuden palkkarakenteen muuttuu silloin, kun palkanmuutosvauhdit poikkeavat eri toimialoilta toisistaan. Yksittäisten toimialojen asemassa tapahtuneet siirtymät voivat kuitenkin kumota toisensa niin, että palkkaerot keskimäärin säilyvät ennallaan. Teollisuuden palkkatilastolla tehdyt laskelmat osoittavatkin, että variaatiokertoimen muutokset heijastavat varsin puutteellisesti palkkarakenteen vaihtelua Suomessa (ks. *Lilja ja Santamäki* 1988, s. 72). Toiseksi, palkkarakenteen vaihtelu ei välttämättä merkitse sitä, että muutokset olisivat allokatiivisesti perusteltuja. Tämä ongelma johtuu mm. siitä, että työmarkkinoiden epätaydellisuuden vuoksi toimialoittaiset palkat voivat heijastaa alakohtaisia tuottavuus- tai kannattavuuseroja. Useiden tutkimusten mukaan tämä tilanne vallitsee tyypillisesti Yhdysvalloissa. Sen sijaan Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa toimialoittaiset palkkaerot heijastavat

huomattavasti tiiviimmin kompensoivia eroja työvoiman kvalifikaatiossa ja työolosuhteissa (ks. *Holmlund ja Zetterberg* 1989 ja *Edin et al.* 1990). Työmarkkinat toimivat siis Suomessa kansainvälisesti vertaillen varsin tyydyttävästi. Tämä evidenssi ei tue käsitystä, että korporatismi olisi estänyt suhteellisten palkkojen allokatiivisesti perusteltua sopeutumista.

## 2. Työmarkkinaliikkuvuuden kehityspiirteitä Suomessa

Kansantaloustieteen ns. työnetsintäteoriassa palkkaerot ovat keskeinen liikkuvuutta määrittävä tekijä, ja niiden relevanssi on myös empiirisesti todennettu. Mutta samalla palkkaerot ovat empiirisissä tutkimuksissa osoittautuneet oleellisesti vähämerkityksellisemmiksi kuin esimerkiksi työvoiman kysyntään liittyvät tekijät (ks. *Ingberg* 1987 ja *Eriksson* 1989). Alueellista liikkuvuutta tarkasteltaessa on käynyt edelleen esille, että tavoiteliikkuvuus on merkittävästi pakkoliikkuvuutta yleisem-

pää. Muuton taustalla olevista tekijöistä työn mielekkyys ja paremmat etenemismahdollisuudet uudessa työssä ovat nousseet parempaa palkkaa tärkeämmiksi liikkuvuuden kannustimiksi (ks. Nieminen 1982). Se, että alueellisen liikkuvuuden kansantaloudelliset hyödyt ovat mitä ilmeisemmin yksityistaloudellisia hyötyjä suuremmat, luo myös perusteen muuttokustannusten yhteiskunnalliselle tukemiselle.

Vaikka palkkaerot eivät näyttäisi ainakaan Suomessa olevan tärkeimpiä liikkuvuutta määrääviä tekijöitä, on perusteltua kysyä, onko liikkuvuus vähentynyt yrittäjätöiminnan palkkaerojen kavennuttua? Ovatko työmarkkinat siis jäykistyneet siinä mielessä, että yksilöllinen alttius vaihtaa työpaikkaa olisi vähentynyt. *Taulukosta 1* nähdään, että yksityisen sektorin TEL-järjestelmän piiriin kuuluvien työsuhteiden keskimääräinen kesto on pidentynyt sitten 70-luvun alun. Vertailussa on tosin otettava huomioon, että liikkuvuus voimistuu taloudellisen aktiviteetin kasvaessa ja

vaimenee kysynnän laimentuessa. Johtopäätös työsuhteiden pidentymisestä säilyy kuitenkin myös silloin, kun vertaillaan suhdannetilanteiltaan samankaltaisia vuosia keskenään.

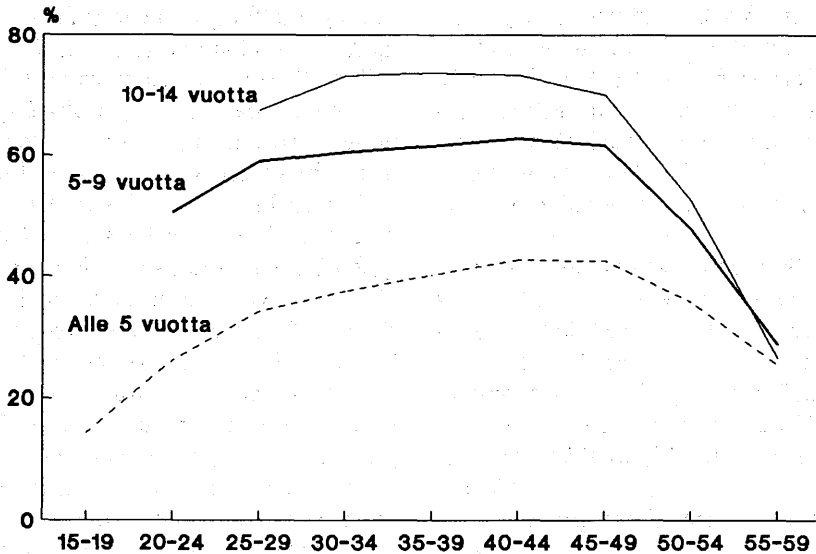
Työsuhteiden kestoon vaikuttavat liikkuvuuden ohella myös muutokset työmarkkinoille tulovirrassa ja työmarkkinoilta poistumisvirroissa. Siten väestönmuutokset, naisten työhön osallistuvuuden kasvu ja institutionaaliset muutokset eläkejärjestelmissä heijastuvat työsuhteiden pituuksissa. Esimerkiksi juuri 70-luvun alussa uusien tulokkaiden suuri määrä lyhensi voimassaolevien työsuhteiden kestoja. Tulovirtojen muutokset voidaan eliminoida tarkastelemalla työsuhteiden keston asemasta työsuhteiden jatkuvuutta. *Kuviossa 2* jatkuvuutta on mitattu niiden 31. 12. 1984 voimassa olleiden TEL-tösuhteiden osuudella, jotka olivat edelleen voimassa viisi vuotta myöhemmin eli 31. 12. 1989. Käyrien profiileista nähdään, että vaihtuvuus on vilkkainta nuorilla henkilöillä, kun taas vanhimmissa ikäryhmissä varhaiseläkkeelle siirtyminen al-

Taulukko 1. Työvoiman liikkuvuus, yksityisen sektorin TEL-palkansaajat, 1972—1989

	Työsuhteen kesto, vuosia		Työvoiman vaihtuvuus, % vuoden lopun voimassa olevista työsuhteista	
	Voimassa olevat työsuhteet	Päättyneet työsuhteet	Solmitut työsuhteet	Päättyneet työsuhteet
1972	6.8	2.4	39.8	36.4
1973	6.6	2.3	44.4	40.1
1974	6.4	2.1	46.7	43.1
1975	6.4	2.2	40.1	38.8
1976	7.0	2.4	33.6	33.7
1977	7.5	2.6	29.0	32.4
1978	7.8	2.7	28.0	28.7
1979	7.8	2.3	34.7	30.9
1980	7.9	2.2	38.0	34.8
1981	8.2	2.4	36.1	36.2
1982	8.2	2.6	34.1	33.6
1983	8.2	2.6	36.4	35.0
1984	8.3	2.6	39.2	39.1
1985	8.4	2.8	41.4	41.2
1986	8.4	2.8	40.8	40.6
1987	8.2	2.6	42.7	40.8
1988	8.2	2.5	44.8	42.3
1989	8.0	2.5	48.4	45.5

Lähde: Eläketurvakeskuksen tilastot

Kuvio 2. TEL-työsuhteiden jatkuvuusasteet viisivuotiskautena 1985—1989 henkilön iän ja työsuhteen keston mukaan



Lähde: Eläketurvakeskuksen tilastot

kaa vähentää työsuhteen jatkumistodennäköisyyksiä. Käyrien sijainti havainnollistaa vaihtuvuuden käännteistä riippuvuutta työsuhteen kehosta: mitä pidempään työsuhde on kestä-

nyt, sitä todennäköisemmin se myös jatkuu seuraavat viisi vuotta. Tämä vaihtuvuuden riippuvuus työsuhteen kehosta on ensinnämainittua ikävaikutusta voimakkaampi.

Taulukko 2. TEL-työsuhteiden jatkuvuusasteet viisivuotiskausittain työsuhteen keston mukaan

Periodi	Työsuhteen kesto periodin alussa			Työttömyysaste <sup>1</sup>	
	Alle 5 vuotta	5—9 vuotta	10—14 vuotta	Keskiarvo	Muutos
31. 12. 72—31. 12. 77	36.8	62.2	72.5	2.7	+4.2
31. 12. 73—31. 12. 78	39.4	64.9	73.5	3.7	+5.3
31. 12. 74—31. 12. 79	43.3	69.3	76.5	4.5	+3.8
31. 12. 75—31. 12. 80	45.6	71.3	78.1	5.6	+1.9
31. 12. 76—31. 12. 81	46.7	71.5	75.1	5.8	+0.8
31. 12. 77—31. 12. 82	48.5	71.9	78.7	5.7	-1.3
31. 12. 78—31. 12. 83	46.2	70.0	77.4	5.3	-2.0
31. 12. 79—31. 12. 84	42.1	68.0	75.4	5.1	-0.3
31. 12. 80—31. 12. 85	39.7	66.3	73.3	5.2	+0.3
31. 12. 81—31. 12. 86	38.4	64.7	71.8	5.3	+0.4
31. 12. 82—31. 12. 87	36.9	62.8	70.1	5.2	-0.3
31. 12. 83—31. 12. 88	35.6	61.6	69.7	5.0	-1.1
31. 12. 84—31. 12. 89	33.0	58.1	68.1	4.7	-1.9

<sup>1</sup> Vuosien 1981—1986 työttömyysasteet ovat taannehtivasti korjattuja, työttömyyden uutta määritelmää vastaavia lukuja. Niistä on puhdistettu pois ne työttömyyseläkeläiset, jotka työvoimatutkimuksen mukaan eivät ole aktiivisesti etsineet työtä. Muutokset on laskettu periodin lopun ja alun IV neljänneksien työttömyysasteista.

Lähde: Eläketurvakeskuksen tilastot ja Työvoimatutkimus

Ajassa tapahtuneiden liikkuvuuden muutosten havainnollistamiseksi *taulukossa 2* esitetään jatkuvuusasteet työsuhteen keston mukaan eri viisivuotiskausina. Työvoiman keski-ikäistymisestä huolimatta työsuhteissa pysyvyys on viime vuosina työvoiman kysynnän kasvaessa painunut 70-luvun lähtötasojen alapuolelle kaikissa kolmessa työsuhteiden pituuden perusteella muodostetussa luokassa. Palkkaerojen vaikutusta koskevan argumentin kannalta on siis oleellista havaita, että yksilöllinen liikkuvuusalttius ei näytä vähentyneen. Koska vanhemmilla ihmisillä työsuhteiden kestot ovat pidemmät ja liikkuvuus vähäisempää kuin nuorilla, työvoiman ikääntyminen on johtanut vaihtuvuuden vähenemiseen ja työmarkkinoille tulovirtojen ehtymiseen. Aggregaattitasolla tarkastellen työsuhteet ovat siten pidentyneet.

Työsuhteiden piteneminen nostattaa kysymyksen työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmista. Ovatko työmarkkinoiden tasapainotomuudet kärjistyneet 70- ja 80-luvuilla? Tavanomaisten epätasapaino- eli *mismatch*-indikaattorien tai työpaikkojen avoinnaoloaikojen hajontaa osoittavien indikaattorien perusteella työmarkkinoilla esiintyy vakaviakin alueellisia ja ammatillisia kohtaanto-ongelmia, mutta nämä ongelmat eivät näytä mitenkään trendinomaisesti kärjistyneen (ks. esimerkiksi *Jackman ja Roper 1987, Parviainen 1987* tai *Lilja et al. 1990, s. 137–138*). Tosin on syytä huomauttaa, että karkeat ammattiluo-okitukset kuvaavat puutteellisella tavalla työtehtävien kvalifikaatorajoja, ja muun muassa tietotekniikan käytön yleistyessä tämä vastaavuus on saattanut entisestään heiketä.

### 3. Lopuksi

Toistaiseksi työvoiman vähentynyt liikkuvuus ei näytä jäykistäneen työmarkkinoiden toimintaa tai kärjistäneen ratkaisevasti kysynnän ja tarjonnan välisiä kohtaanto-ongelmia. Menneisyyden rakennemuutos näyttääkin toteutuneen oleellisesti työvoiman uusiutumisen kautta; uudet tulokkaat ovat tulleet talouden

laajeneville aloilla, kun taas maatalouden tai teollisuuden supistuminen on toteutunut varttuneiden työntekijöiden siirtyessä työttömyys- tai muulle varhaiseläkkeelle. Tästä eteenpäin rakennemuutoksen mahdollinen nopeutuminen ja työmarkkinoiden demografiset muutokset vaativat sen sijaan myös yksilöllisen liikkuvuusalttiuden nousua; rakennemuutoksen on tapahduttava pääasiassa työmarkkinoilla jo olevien ihmisten toimesta. Tämä muutos on vaativa, jos kohta voidaan löytää myös muutamia sopeutumista lieventäviä kehityspiirteitä. Ensiksi, työvoiman korkea ja parina viime vuosikymmenenä nopeasti kohonnut koulutustaso helpottavat ammatillisista liikkuvuutta. Toiseksi, alueelliset väestömuutokset ovat omiaan helpottamaan alueellisia epätasapaino-ongelmia. Työvoiman kysynnän voi näet olettaa kasvavan erityisesti Etelä-Suomessa. Jo nyt Uudellamaalla työskentelee yli neljännes koko maan työvoimasta, ja työministeriön laskelmien mukaan työikäisten, 15–64-vuotiaiden määrä kasvaa Uudellamaalla vuosina 1987–2000 yhteensä 75 000 henkilöllä. Muualla Suomessa työikäisten määrä vähene samanaikaisesti 15 000 henkilöä.

Yhtä kaikki, työmarkkinoiden sopeutumis- paineet vaativat pitkäjänteistä toimintaa. Vaikka ei pidä aliarvioida työtehtävien uudelleenorganisoinnilla saavutettavissa olevia tuloksia, haluaisin korostaa sitä, että työvoiman korkeaan kvalifikaatioon ja tuotantorakenteen monimuotoistumiseen perustuva talousstrategia vaatii tuekseen aikuiskoulutusta voimakkaasti subventoivaa yhteiskuntapolitiikkaa. David *Soskice* (1991, s. 386–400) on vakuuttavasti argumentoinut, että tämä on ollut mm. entisen Länsi-Saksan, Japanin ja myös Ruotsin tietoinen strategia, jolla on pyritty myötävaikuttamaan tasapainotyöttömyyden alen- tamiseen ja lieventämään talouden ulkoisen tasapainon rajoitteita.

### Kirjallisuus

Björklund, A. (1987): »Assessing the decline of wage dispersion in Sweden» teoksessa Eliasson,

- G. (toim.), *The economics of institutions and markets*, IUI Yearbook 1986—1987, Stockholm.
- Edin, P.-A., B. Holmlund ja J. Zetterberg (1990): »Lönestruktur och rörlighet på den svenska arbetsmarknaden» teoksessa *Tid och råd om hushållens ekonomi*, Industrins utredningsinstitut, Stockholm.
- Eriksson, T. (1989): »International migration and regional differences in unemployment and wages — Some empirical evidence from Finland» teoksessa Gordon, I. ja A. Thirwall (toim.), *Factor mobility in Europe*, Macmillan, London.
- Holmlund, B. ja J. Zetterberg (1989): *Insider effects in wage determination: Evidence from five countries*, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala Universitet, Working Paper 1989: 11, Uppsala.
- Ingberg, M. (1987): *Has the functioning of the Finnish labour market worsened?*, Raportteja ja artikkeleita No. 59, Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos, Espoo.
- Jackman, R. ja S. Roper (1987): »Structural unemployment», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 49, No. 1, 9—36.
- Lilja, R. ja T. Santamäki (1988): *Toimialojen välisten palkkaerojen vaihtelu Suomessa*, Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuksia No. 15, Helsinki.
- Lilja, R., T. Santamäki-Vuori ja G. Standing (1990): *Unemployment and labour market flexibility: Finland*, International Labour Office, Geneva.
- Nieminen, M. (1982): *Muuttoliike: maassamuuton syyt 1977—1978*, Tilastokeskuksen tutkimuksia No. 82, Helsinki.
- Parviainen, S. (1987): *Katsaus työmarkkinoiden rakenteelliseen epätasapainoon ja työvoiman liikkuvuuteen*, Taloudellinen suunnittelukeskus, Selvitys 22, Helsinki.
- Soskice, D. (1991): »Skill mismatch, training systems and equilibrium unemployment: a comparative institutional analysis» teoksessa Paoda-Schioppa, F. (toim.), *Mismatch and labour mobility*, Cambridge University Press, Cambridge.