ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Jokinen, Juha-Pekka

Working Paper

Palkkaerot palvelussia: Palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua

ETLA Discussion Papers, No. 1211

Provided in Cooperation with:
The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA), Helsinki

Suggested Citation: Jokinen, Juha-Pekka (2010) : Palkkaerot palvelussia: Palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua, ETLA Discussion Papers, No. 1211, The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA), Helsinki

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/44550

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ETLA
ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS
THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY
Lönnrotinkatu 4 B 00120 Helsinki Finland Tel. 358-9-609 900
Telefax 358-9-601 753 World Wide Web: http://www.etla.fi/

Keskusteluaiheita – Discussion papers

No. 1211

Juha-Pekka Jokinen

PALKKAEROT PALVELUISSA

Palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua

Tämä raportti on laadittu osana Työsuojelurahaston rahoittamaa hanketta ”Palkkaus-järjestelmät, tehtävät ja urat suomalaisen palkkarakenteen muutostekijöinä”.

ISSN 0781-6847 03.03.2010

JOKINEN, Juha-Pekka, **PALKKAEROT PALVELUISSA.** Palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2010, 42 s. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 1211).

TIIVISTELMÄ: Tässä raportissa tutkitaan osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä esiintyviä eroja palkkarakenteessa ja -kehityksessä palvelualoilla. Tutkimusaineistona käytetään palvelualoja koskevia Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenyritysten palkka-aineistoja vuosilta 1990-2006. Raportissa kuvaillaan ja vertaillaan palvelualan palkkajakaumia sekä niiden kehitystä. Tarkastelut tehdään sekä kuukausi- että tuntiansioille, jonka lisäksi tarkastellaan erikseen säännöllisen työajan palkkaa sekä kokonaisansioita. Raportissa kiinnitetään huomiota myös eri sopimusalojen välisiin eroihin. Näin muodostetaan käsitys niistä keskeisimmistä eroista, joita osa- ja kokoaikaisten välillä esiintyy palkkarakenteessa, palkkaeroissa ja palkkakehityksessä. Havaittuja eroja analysoidaan tarkemmin keskittymällä palkkojen hajontaan ja sen kehitykseen, reaalipalkkojen kehitykseen erikseen matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla työntekijöille sekä palkkasuhteiden kehitykseen toimipaikkojen sisällä ja niiden välillä.

JOKINEN, Juha-Pekka, **PALKKAEROT PALVELUISSA.** Palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2010, 42 p. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 1211).

ABSTRACT: This report studies differences in the wage structure between part-time and full-time employees in the service sector in 1990-2006. Using wage data from the registers of the Confederation of Finnish Industries, the report describes and compares wage distributions and their changes in the service sector. The analyses are carried out using both monthly and hourly incomes as well as regular earnings and total earnings. Moreover, many of the analyses are done separately for different industries. Thus, the report describes the key differences in the wage structure and wage differentials between part-time and full-time employees.

Sisällys

1. Johdanto 1

2. Aineisto 2

3. Yleiskatsaus palvelualaan 3
3.1 Osa-aikaisten yleisyys eri sopimusaloilla 3
3.2 Sopimusalojen väliset palkkasuhteet 5

4. Palkkojen jakaumat ja niiden kehitys 7
4.1 Osa- ja kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden palkkajakaumat 8
4.2 Osa-aikaisten palkkajakaumat eri sopimusaloilla 10
4.2 Kokoaikaisten alakohtaiset palkkajakaumat 11

5. Palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys 13
5.1 Palkkahajonta eri palkkakäsitteillä 14
5.2 Palkkahajontojen kehitys eri sopimusaloilla 15

6. Palvelualojen reaalipalkkojen kehitys 17
6.1 Osa-aikaisten palkkakehitys 19
6.2 Kokoaikaisten palkkakehitys 20
6.3 Osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkasuhteiden kehitys 21
6.4 Sopimusalojen palkkakehitys 23
6.5 Sopimusalojen sisäiset palkkasuhteet 24

7. Toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot 28
7.1 Käytettävät menetelmät 29
7.2 Toimipaikkavaikutus osa- ja kokoaikaisilla työntekijöillä 30
7.3 Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys 31
7.4 Sopimusalojen vertailua toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen suhteen 33
7.5 Yrityskoon vaikutus toimipaikkojen sisäisiin ja välisiin palkkaeroihin ... 35

8. Keskeisimmät johtopäätökset 37

LIITTEET……..……44

1. Johdanto

Suomessa tuotetaan runsaasti tilastotietoa eri alojen palkkojen kehityksestä ja palkkarakenteen muutoksista muun muassa Tilastokeskuksen laajojen palkkarakennetilastojen pohjalta. Suomi onkin tilastojen laadussa EU-maiden kärkeä. Keskeisenä puutteena on kuitenkin pidetty sitä, että laadukkaista aineistoista huolimatta löytyy yllättävän vähän analyyttistä, niin työmarkkinaosapuolia, kuin myös poliittisia päätöksentekijöitä tukevaa *perustietoa palkkarakenteesta ja sen kehityksestä.*

Asplundin ja Böckermanin (2008) laaja tutkimus syntyi paikkaamaan näitä tiedon puutteita ja tuottamaan uutta, yksityiskohtaista, kuvailevaa sekä analyyttistä perustietoa *yksityisen sektorin* palkkarakenteesta ja palkkarakenteen pitkän aikavälin kehityspiirteistä Suomessa. Raportissa hyödynnettiin Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenyritysten palkka-aineistoja aiempaa systemaattisemmalla tavalla. Se jakautui kolmen palkansaajaryhmän eli teollisuuden toimihenkilöiden, teollisuuden työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien tarkasteluun ja vertailuun. Teollisuuden toimihenkilöitä ja työntekijöitä koskevat tulokset koskivat pitkää ajanjaksoa (1980–2005). Sen sijaan palvelualoilla työskentelevien palkkatarkastelussa jouduttiin rajoittumaan aineistopuutteista johtuen huomattavasti lyhyempään aikaväliin (1995–2005).

Lyhyemmän tarkastelujakson lisäksi Asplundin ja Böckermanin (2008) tutkimuksen puutteena voi *palvelualojen* osalta pitää sitä, että erinäisistä syistä mukana olivat ainoastaan *kokoaikaiset* palkansaajat. Osissa palvelualoista, kuten esimerkiksi kaupan alalla, osa-aikaisuus on kuitenkin yleistä. Rajoittumalla kokoaikaisiin työntekijöihin ei saada täysin oikeaa kuvaa palvelualojen palkkojen kokonaiskehityksestä. Myöhemmin EK:n palkka-aineistoa täydennettiin osa-aikaisilla työntekijöillä. Lisäksi työntekijöitä koskevien palkkatietojen aikaväli laajeni kattamaan vuodet 1990–2006. Tämän kehityksen seurauksena tässä raportissa täydennetään ja paikataan Asplundin ja Böckermanin (2008) tutkimusta juuri *palvelualojen* osalta. Tämä tehdään selvittämällä keskeiset erot osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteessa ja -kehityksessä. Käytettävä palkka-aineisto on esitelty tarkemmin luvussa 2.

Osa- vs. kokoaikaiset -ulottuvuuden lisäksi kiinnostus kohdistuu käytettävään palkkakäsitteeseen ja sen merkitykseen tuloksia tulkittaessa. Osa-aikaisten huomioiminen lisää työajoissa esiintyviä eroja, minkä johdosta kuukausi- ja tuntiansiot antavat hyvin erilaisen kuvan palvelualoilla vallitsevista palkkaeroista. Tämän lisäksi selvitetään, miten erilaiset peruspalkan päälle maksettavat lisät jakautuvat osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden kesken. Tarkastelun pohjana käytetään sekä säännöllisen työajan palkkaa että kokonaisansiota.

Kolmas näkökulma perustuu eri palvelualojen *sopimusalojen välisiin* eroihin sekä toimipaikan merkitykseen osa- ja kokoaikaisten välillä esiintyvien erojen selittämisessä. Palvelualojen sisällä osa-aikaisuuden yleisyys ja sen yleistymisen ajankohta vaihtelee. Esimerkiksi kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alalla osa-aikaisten käyttö on verrattain yleistä, kun taas rahoitus- ja vakuutusalalla keskimäärin 95 prosenttia työntekijöistä on kokoaikaisia. Yksi näkökulma lähestyä tutkimuskysymystä onkin verrata näiden alojen välisiä eroavaosuuksia palkkarakenteessa, palkkaeroissa ja niiden kehityksessä yli 15 vuoden mittaisen tarkasteluperiodin aikana.

Erilaisten hajontalaskelmien eli niin sanottujen dekomponointimenetelmien avulla arvioidaan puolestaan sitä, missä määrin osa- ja kokoaikaisten ryhmään kuuluvien yksilöiden ominaisuudet ja niissä tapahtuneet muutokset ovat ajanjaksolla 1990–2006 heijastuneet palkkahajontaan ja niissä havaittuihin muutoksiin.

Raportin ensimmäisessä vaiheessa on selvitetty osa-aikaisuuden yleisyyttä ja sen kehitystä palvelualoilla sekä yleisesti että sopimusaloittain. Toisessa luvussa on kuvattu ja vertailtu palvelualan palkkajakaumia ja niiden kehitystä eri palkkakäsitteillä. Näin muodostetaan käsitys niistä keskeisimmistä eroista, joita osa- ja kokoaikaisten välillä esiintyy palkkarakenteessa, palkkaeroissa ja palkkakehityksessä. Havaittuja eroja analysoidaan tarkemmin keskittymällä palkkojen hajontaan ja sen kehitykseen (luku 5), reaalipalkkojen kehitykseen erikseen matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla työntekijöille (luku 6) sekä palkkasuhteiden kehitykseen toimipaikkojen sisällä ja niiden välillä (luku 7). Luku 8 vetää yhteen raportin keskeisimmät tulokset.

2. Aineisto

Palkkarakenteiden tarkastelu perustuu kokonaisuudessaan Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkkatilastoihin. EK kokoaa vuosittain jäsenyrityksiltään palkkarekisteriaineiston. Sen tavoitteena on tuottaa tietoa palkkojen kehityksestä yksityisellä sektorilla. Näitä tietoja käytetään erityisesti palkkaneuvottelujen tukena. Kyselyyn vastaaminen on pakollista EK:n jäsenille, mutta käytännössä palkkarekisterin ulkopuolelle jää pieniä yrityksiä. Palvelualoja koskeva aineisto on yksi kolmesta EK:n palkkarekisteriaineistosta. Toisin kuin teollisuudessa, *palvelualoilla* ei tehdä eroja työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä.

EK:n palkkarekisteriaineistot sisältävät yksityiskohtaisia tietoja työntekijöille maksetuista palkoista ja tehdyistä työtunneista sekä työntekijöiden keskeisistä taustatekijöistä kuten iästä, sukupuolesta ja koulutuksesta. Aineistot antavat erittäin yksityiskohtaisen ja samalla luotettavan kuvan palkkojen ja palkkaerojen kehityksestä yksityisellä sektorilla, koska palkka-aineistojen tiedot ovat peräisin yksityisellä sektorilla toimivien yritysten palkkarekisteristä.

Tämän raportin tarkastelussa ovat mukana ainoastaan EK:n palkka-aineistot *palvelualojen* osalta. Erotuksena Asplundin ja Böckermanin (2008) tutkimukseen tarkastelussa ovat mukana myös osa-aikaiset työntekijät, joita palveluissa on suhteellisen paljon. Osa-aikaisuuden rajana pidetään alle 30 työtuntia viikossa.

Entisen Palvelutyönantajien (PT) sopimusaloilla toimiville yrityksille tehdään vuosittainen palkkatiedustelu lokakuulta (vuoteen 1994 saakka elokuulta), eräillä aloilla kuitenkin myös muilta kuukausilta. Lokakuun palkkatiedustelu koskee kaikkia yritykseen työsuhteessa olevia työntekijöitä, joille maksetaan palkkaa. Tiedot on annettu lokakuun yrityksen palveluksessa olleista siten, että kaikki palkkaerät vastaavat täyden kuukauden palkkaa. Tilastoon ilmoitetaan sekä kuukausi- että tuntipalkkaiset työntekijät, osa-aikaiset, määräaikaiset sekä harjoittelijat. Tiedustelun ulkopuolelle jäävät toimitusjohtaja, omistus- tai sukulaissuhteen nojalla yrityksessä palvelevat henkilöt, ulkomailla työskentelevät, palkansaajat, joiden työsuhde ei ole kestänyt koko kuukautta sekä perhe-, opinto-, vuorottelu- ”virkavapaalla” tai sairaslomalla olevat palkansaajat, joilla ei ole ollut lainkaan palkkatuloja lokakuun aikana.

Taulukossa 2.1 on esitetty aineiston havaintojen jakautumista osa- ja kokoaikaisiin työntekijöihin koko palvelualalla sekä erikseen miehille ja naisille. Lisäksi taulukossa on havainnollistettu osa- ja kokoaikaisuuden yleisyyttä tarkastelussa käytettävällä sopimusalajaolla.

Taulukko 2.1 Osa- ja kokoaikaisten osuudet (1) kaikista palvelualojen työntekijöistä sekä (2) erikseen miehistä ja naisista ja (3) käytettävistä sopimusaloista

Palvelualat: N= 3 266 921		**(1)**	**(2)**		**(3)**			
		Kaikki	**Sukupuoli**		**Käytettävä sopimusalajako**			
			Miehet	**Naiset**	**1. Kauppa**	**2. Hotelli- ja ravintola**	**3. Rahoitus- ja vakuutus**	**4. Muut palvelut**
Osa-aikaiset	**N**	463 931	88 400	375 531	276 979	90 227	36 647	60 078
	%	14,20	9,26	16,24	19,75	23,68	4,99	8,02
Kokoai-kaiset	**N**	2 802 990	866 252	1 936 738	1 125 627	290 798	697 228	689 337
	%	85,80	90,74	83,76	80,25	76,32	95,01	91,98
Kaikki	**N**	3 266 921	954 652	2 312 269	1 402 606	381 025	733 875	749 415
	%	100	29, 22	70,78	42,93	11,66	22,46	22,94

3. Yleiskatsaus palvelualaan

Raportin ensimmäisessä vaiheessa muodostetaan yleiskuva osa-aikaisuuden asteesta ja sen kehityksestä koko palvelualalla, sekä erikseen sen eri sopimusaloilla viimeisten 15 vuoden aikana. Lisäksi alojen yleistä palkkatasoa arvioidaan sen perusteella, miten osa- ja kokoaikaiset jakautuvat palvelualojen eri palkkaluokkiin.

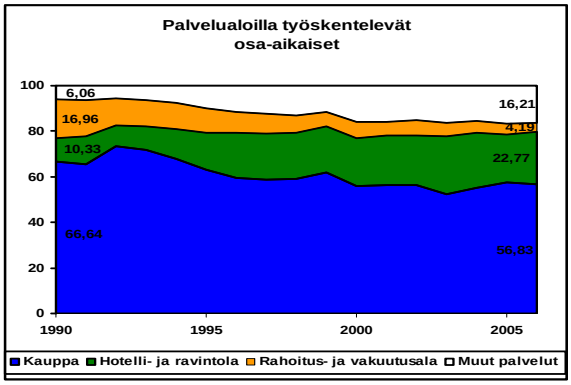
Tarkastelua varten palvelualat on jaettu sopimusaloihin. Tämä jako on esitetty liitteessä 1. Sen tavoitteena on yhdistää läheisesti toisiinsa liittyvät alat tarkastelun hallittavuuden kannalta yhteen. Keskeisenä jakoperusteena ovat myös erot osa-aikaisuuden yleisyydessä, mikä puolestaan tukee raportin kysymyksenasettelua. Jaon perusteena käytettävä, EK:n antama osasto2-muuttuja jaetaan sopimusaloihin liitteessä 1 esitetyllä tavalla.

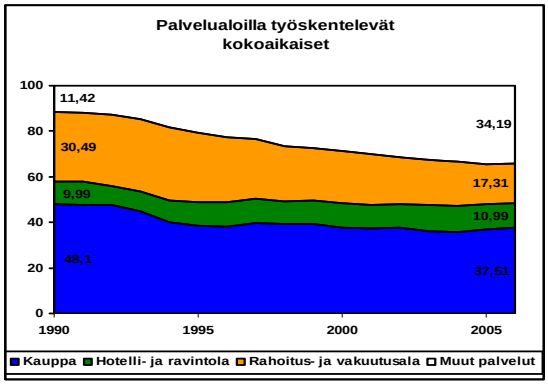
3.1 Osa-aikaisten yleisyys eri sopimusaloilla

Kuviossa 3.1 on luonnehdittu tarkastelun kohteena olevien sopimusalojen edustavuutta kaikista palvelualojen osa- ja kokoaikaisista työntekijöistä. Tarkasteltavan sopimusalan prosenttiosuus kaikista palvelualoista on raportoitu tarkasteluperiodin ensimmäiseltä (1990) ja viimeiseltä (2006) vuodelta.

Kaupan ala on suurin yksittäinen palveluala sekä osa- että kokoaikaisten ryhmässä. Erityisen suuri osuus sillä on osa-aikaisten palvelutyöntekijöiden joukossa. Ala on kuitenkin menettänyt osuuttaan hotelli- ja ravintola-alan sekä muiden palveluiden kasvun seurauksena 1990-luvun loppupuolella. Yhdessä *kaupan alalla* sekä *hotelli- ja ravintola-alalla* työskentelee edelleen kuitenkin yli 80 prosenttia palvelualojen osa-aikaisista työntekijöistä. Huomioitavaa on myös, että kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alan osuudet kaikista kokoaikaisista työntekijöistä ovat selvästi pienempiä kuin vastaavat osuudet osa-aikaisista.

Kuviot 3.1 Sopimusalojen edustavuus
Osuudet (vuosina 1990–2006) neljällä tarkastelun kohteena olevalla sopimusalalla kaikista osa- ja kokoaikaisista palvelutyöntekijöistä

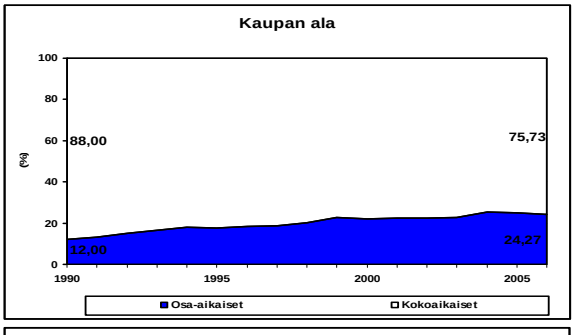


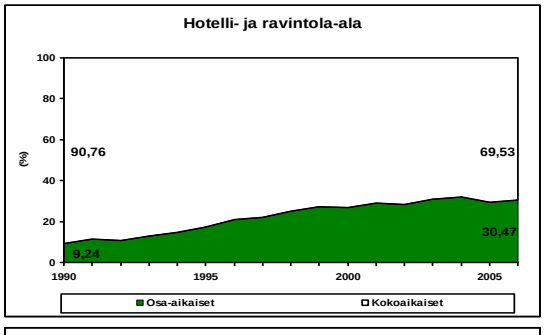


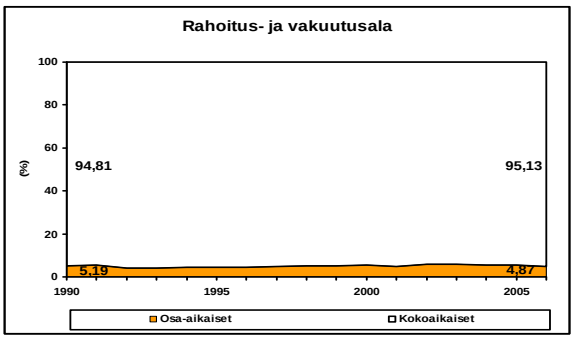
Rahoitus- ja vakuutusalalla osa-aikaisuus on harvinaista. Sen sijaan kokoaikaisten joukossa sen osuus palvelualojen työntekijöistä on merkittävä. Alan osuus kaikista kokoaikaisista palvelutyöntekijöistä on kuitenkin pienentynyt suhteellisesti eniten tarkastelujakson aikana. Tämän kehityksen taustalla vaikuttaa rakennemuutos pankkialalla, johon liittyi työntekijämäärien voimakas väheneminen.

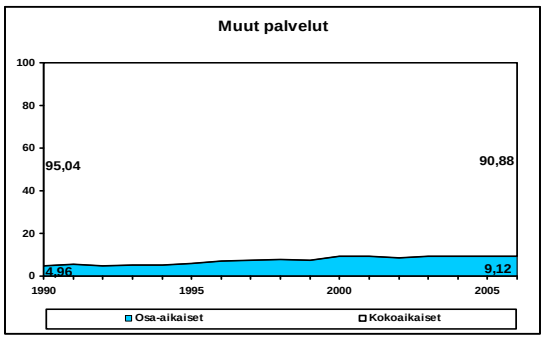
Rakennemuutoksesta kertoo myös *muiden palveluiden* osuuden kasvu. Tämä, muun muassa atk-palveluyrityksistä sekä ohjelma- ja mainostoimistoista muodostuva heterogeeninen ryhmä on kasvanut huomattavasti erityisesti kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden joukossa 1990-luvun puolivälistä lähtien.

Kuviot 3.2 Palvelualojen osa-aikaiset
Osa-aikaisten osuudet (vuosina 1990–2006) neljällä tarkastelun kohteena olevalla sopimusalalla.









Kuviossa 3.2 on esitetty *osa-aikaisuuden* yleisyys ja kehitys kaikilla tarkasteltavilla sopimusaloilla. Yleistä se on kaupan alalla, jossa osa-aikaisten osuus kasvanut vuoden 1990 reilusta kymmenestä prosentista noin neljännekseen vuoteen 2006 tultaessa. Kas-

vu on jakautunut tasaisesti koko tarkasteluperiodille. Hotelli- ja ravintola-alalla osa-aikaisuuden yleistyminen on sen sijaan ollut nopeampaa ajoittuen 1990-luvun lopulle

Rahoitus- ja vakuutusalalla osa-aikaisuuden yleisyydessä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Muissa palveluissa osa-aikaisuus on kasvanut vajaasta viidestä prosentista reiluun yhdeksään prosenttiin. Tämä vastaa osittain myös palvelualojen yleistä kehitystä. (liite 2)

3.2 Sopimusalojen väliset palkkasuhteet

Seuraavassa tarkastellaan sopimusalojen välisiä palkkasuhteita sekä niissä esiintyviä eroja. Tätä varten työntekijät on jaettu kolmeen ryhmään käyttäen palkkajakauman neljää pistettä: P10, P45, P55 ja P90. Näistä P10 edustaa sitä palkkajakauman pistettä, jossa 10 prosentilla on tätä pienempi palkkataso (ja 90 prosentilla on tätä suurempi palkka). P90 on P10-pisteen vastakohta. P45 ja P55 -pisteiden väliin jäävät työntekijät, jotka lasketaan kuuluvan keskipalkkaisten ryhmään.

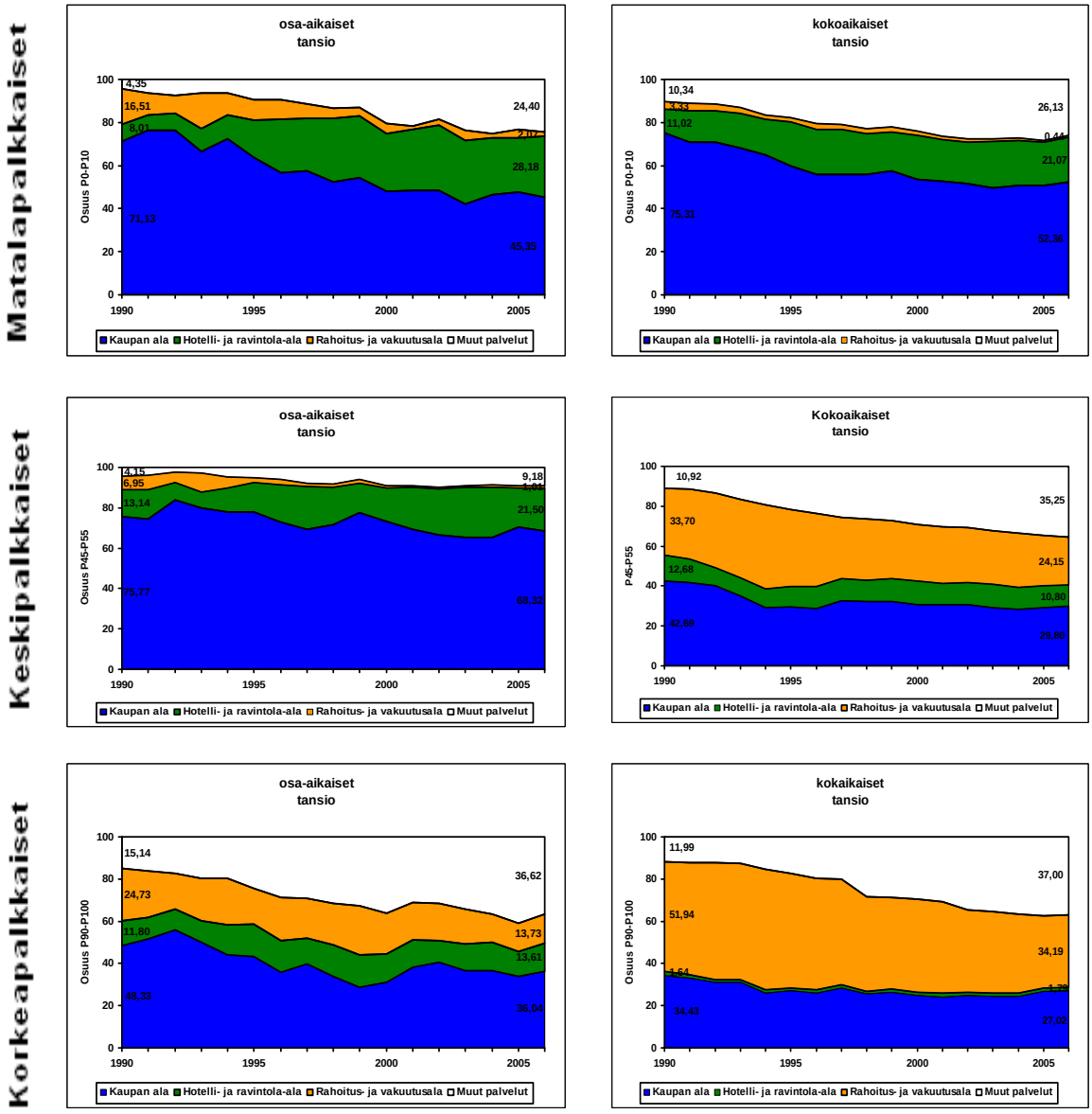
Kuviossa 3.3 esitetään eri sopimusalojen osuuksia kaikista matala-, keski- ja korkeapalkkaisista palvelualojen osa- ja kokoaikaisista työntekijöistä. Käytettävä palkkakäsite on *kokonaistuntiansio.* Se on työajoissa esiintyvien erojen vuoksi mielekkäin palkkakäsite, kun halutaan vertailla osa- ja kokoaikaisten välillä esiintyviä eroja.

Matalapalkkaisissa kaupan ala on suurin sekä osa- että kokoaikaisten joukossa, vaikka sen osuus on erityisesti muiden palveluiden kasvun seurauksena pienentynyt. Myös Hotelli- ja ravintola-alan osuus on kasvanut matalapalkkaisten ryhmässä ja erityisen voimakkaasti juuri osa-aikaisten työntekijöiden joukossa. Sen sijaan rahoitus- ja vakuutusalalla työskenteleviä ei juuri sijoitu palvelualojen matalapalkkaisten ryhmään. Osa- ja kokoaikaisten välillä ei esiinny merkittäviä eroja sen suhteen, miten eri sopimusalat jakautuvat matalapalkkaisiin. Ainoastaan hotelli- ja ravintola-alan yleistyminen osa-aikaisten joukossa on selvästi voimakkaampaa kuin vastaava kehitys kokoaikaisissa.

Keskipalkkaisten joukossa vallitsee merkittävimmät erot osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä. Esimerkiksi kaupan ala on suurin ala osa-aikaisissa lähes 70 prosentin osuudellaan, mutta kokoaikaisten kohdalla sen osuus on vain noin puolet siitä. Myös tässä palkkaluokassa hotelli- ja ravintola-alan kasvu on tapahtunut pääosin osa-aikaisissa työntekijöissä. Osa-aikaisuuden yleistyminen näissä palkkaryhmissä viestii siitä, että aloilla, joilla osa-aikaisuus on yleistä, myös palkkataso on tuntiansioilla mitattuna matalampi. Rahoitus- ja vakuutusalan osuus on keskipalkkaisissa selvästi suurempi kuin matalapalkkaisissa. Osa-aikaisia on kuitenkin alalla tässä palkkaluokassa edelleen huomattavan vähän.

Rahoitus- ja vakuutusalan osuus nousee kokoaikaisissa sitä enemmän, mitä korkeampaa palkkaluokkaa tarkastellaan. Vaikka osa-aikaisuus on alalla verrattain harvinaista, niin sen osuus *korkeapalkkaisista* osa-aikaisista palvelutyöntekijöistä on kuitenkin ollut pitkään kaupan alan jälkeen toiseksi suurin. Kokoaikaisissa se on puolestaan ollut pitkään suurin yksittäinen sopimusala. Kaupan alan sekä hotelli- ja ravintola-alan osuudet käyttäytyvät päinvastaisesti. Näiden alojen osuus on suuremmillaan matalapalkkaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden joukossa ja pienenee siirryttäessä tarkastelemaan korkeampipalkkaisia ja kokoaikaisia työntekijöitä..

Kuvio 3.3 Sopimusalojen osuudet eri palkkaryhmissä
Neljän tarkasteltavan sopimusalan suhteelliset osuudet (%) kaikista osa- ja kokoaikaista matala-(P0-10), keski- (P45-55) ja korkeapalkkaisten (P90-100) palvelutyöntekijöistä vuosina 1990–2006kokonaistuntiansioilla mitattuna



Muiden palveluiden osuus on kasvanut kaikissa ryhmissä. Palveluihin syntyneet uudet tehtävät ja toimialat ovat näin sijoittuneet sekä palkkajakauman ylä- että alapäähän. Niissä esiintyy myös kasvavassa määrin osa-aikaisuutta. Ryhmä on kuitenkin hyvin heterogeeninen (liite 1) eikä siitä sen vuoksi ole tarkoituksenmukaista analysoida tarkemmin.

Erot työajoissa osa- ja kokoaikaisten välillä ilmenevät, kun katsotaan vastaavia osuuksia käyttäen palkkakäsitteenä *kokonaiskuukausiansioita* (liite 3). Rahoitus- ja vakuutusalan osuudet ovat korkea- ja keskipalkkaisten osalta selvästi suurempia, kun taas aloilla joilla osa-aikaisuus on yleisempää eli kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alalla osuudet ovat pääsääntöisesti hieman pienempiä kuin kokonaistuntiansioilla mitattuna.

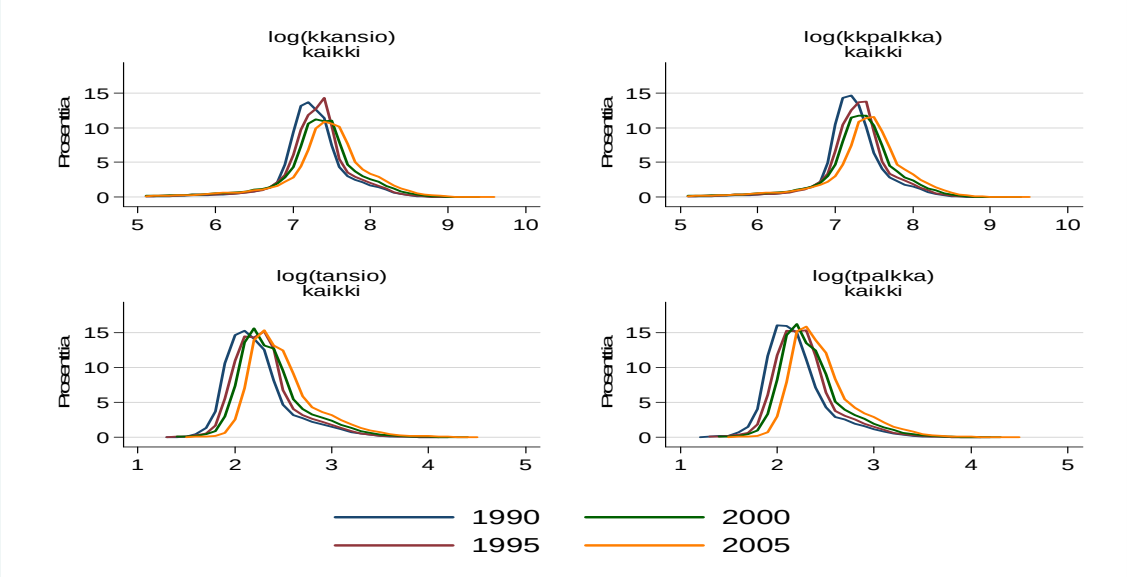
Kaiken kaikkiaan palvelualojen kehityksestä voidaan todeta, että osa-aikaisuus yleistynyt palvelualoilla tasaisesti 1990-luvun alusta lähtien. Kasvua on tapahtunut kaupan alalla, joka on myös suurin tässä tarkasteltavista aloista. Myös hotelli- ja ravintola-alalla osa-aikaisuus yleistyi voimakkaasti viime vuosikymmenen lopulla. Osaltaan osa-aikaisuutta on kasvattanut myös uusien palvelualojen synty ja kasvu. Sen sijaan rahoitus- ja vakuutusalalla osa-aikaisten määrässä ei ole tapahtunut muutoksia. Valtaosa uusista osa-aikaisista sijoittuu myös tunti-ansioilla mitattuna matala- tai keskipalkkaisten palvelutyöntekijöiden joukkoon. Näin aloilla, jotka käyttävät osa-aikaista työvoimaa, myös yleinen palkkataso on muita alhaisempi.

4. Palkkojen jakaumat ja niiden kehitys

Palvelualojen yleiseen palkkakehitykseen tutustutaan logaritmoituja palkkajakaumia tarkastelemalla. Huomiota kiinnitetään ennen kaikkea (1) jakauman *sijaintiin* ja (2) jakauman *muotoon*. Sijainti antaa kuvan yleisestä palkkatasosta, kun taas jakauman muodosta havainnoidaan palkkojen suhteellista jakautumista palkansaajaryhmän sisällä. Logaritmimuoto puolestaan tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista.

Sekä sijainnin että muodon suhteen saadaan hyvin erilaisia tuloksia riippuen käytettävästä palkkakäsitteestä. Kuviossa 4.1 vertaillaan neljän eri palkkakäsitteen (*säännöllinen tuntipalkka, kokonaistuntiansio, säännöllinen kuukausipalkka, kokonaiskuukausiansio*) tuottamia palkkajakaumia *kaikille* palvelualojen työntekijöille neljänä eri vuotena. Jakaumat ovat reaalipalkkojen jakaumia, joten inflaation vaikutus on poistettu, mikä antaa oikeamman kuvan palkkojen todellisesta kehityksestä. Kun verrataan jakauman sijainteja toisiinsa, on kuitenkin huomattava, että *tunti*palkan ja -ansioiden skaala poikkeaa luonnollisesti *kuukausi*palkan ja -ansioiden skaalasta.

Kuvio 4.1 (log) reaalipalkkojen jakaumat vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005, kokonaiskuukausiansio (kkansio) ja säännöllinen kuukausipalkka (kkpalkka) (ylärivi) verrattuna kokonaistuntiansioon (tansio) ja (tpalkka), koko palveluala



*Tunti*palkalla tai -ansioilla mitattuna palvelualojen palkkaerot ovat selvästi pienempiä kuin kuukausipalkalla tai -ansioilla mitattuna. Tämä johtuu palvelualoille tyypillisestä säännöllisen työajan suuresta vaihtelusta. Kaikki neljä palkkakäsitettä välittävät kuitenkin saman kehityskuvan: erityisesti 2000-luvun alkua on hallinnut palkkatason yleinen nousu. *Kuukausi*palkalla ja -ansioilla mitattuna 1990-luvun loppupuoliskolla on tapahtunut myös suhteellista palkkojen muutosta, minkä seurauksena palkkajakaumat ovat madaltuneet. Käytännössä tämä merkitsee palkkaerojen kasvua. Kuukausi- ja tuntiansioiden välillä on eroja myös jakaumien vinoudessa. *Kuukausi*palkan ja -ansioiden jakaumat ovat enemmän oikealle vinoja, joten palkkaerot ovat suurempia matalapalkkaisten joukossa. *Tunti*palkan ja -ansioiden jakaumat nojaavat puolestaan hieman taaksepäin, joten palkkaeroja esiintyy tällä palkkakäsitteellä mitattuna enemmän korkeapalkkaisten keskuudessa.

Silmämääräisesti säännöllisellä palkalla ja erilaiset lisät sisältävällä kokonaisansioilla ei ole tunti- eikä kuukausitasolla suurta eroa. Kuitenkin kokonaisansioilla mitatut jakaumat ovat keskimääräisesti hieman matalampia, mikä merkitsee suurempia palkkaeroja. Lisäksi erilaiset peruspalkan päälle maksettavat lisät koskettavat useammin korkeapalkkaisia työntekijöitä. Eroja säännöllisessä palkassa ja kokonaisansioissa esiintyy lähinnä uuden vuosituhannen puolella.

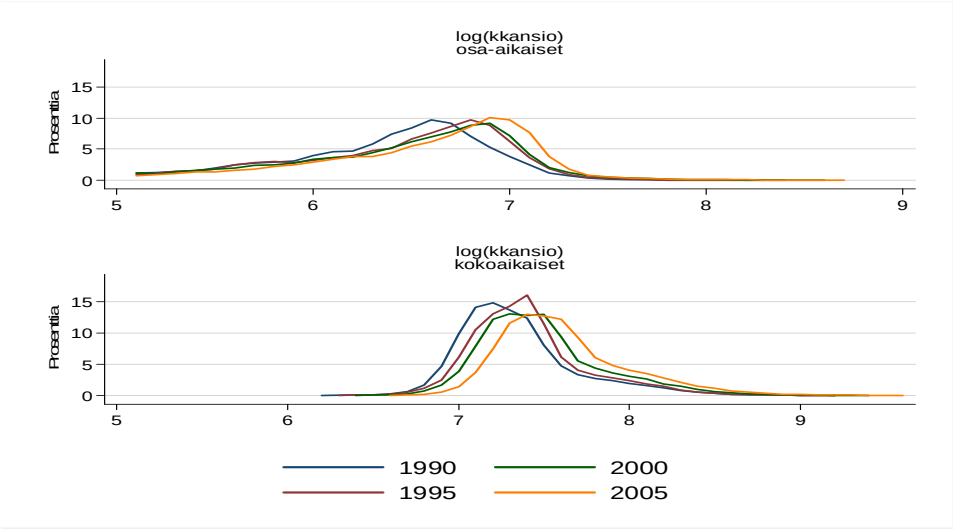
Kun tuloksia verrataan Asplundin ja Böckermanin (2008) tekemään tutkimukseen, jossa palvelualojen osa-aikaiset eivät olleet tarkastelussa lainkaan mukana, havaitaan jakaumien olevan nyt symmetrisempiä (vasemmalle vinous häviää) ja matalampia (palkkaerot kasvavat) kokonais*kuukausi*ansioilla mitattuna. Tämä on seurausta edellä esitetystä osa- ja kokoaikaisten *vinouden* suhteen vastakkaissuuntaisista palkkajakaumista.

4.1 Osa- ja kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden palkkajakaumat

Kuviosta 4.2 nähdään, että sekä osa- että kokoaikaisten palkkataso on noussut tarkasteluperiodin aikana: palkkajakauma on siirtynyt ansioasteikolla oikealle. Palkkatason nousu on ollut nopeampaa ajanjaksolla 2000–2005 kuin edellisen vuosikymmenen aikana. Ajanjaksolla 1995–2000 näyttää tapahtuneen suurempia muutoksia palkkajakauman muodossa kuin sen sijainnissa. Uudella vuosituhannella tilanne on ollut päinvastainen: vaikka palkkajakauma on siirtynyt selvästi oikealle, ei sen muodossa ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Toisin sanoen 1990-luvun loppupuoliskoa hallitsi palvelualoilla suhteellisten palkkojen muutos, mutta 2000-luvun alkua palvelualojen palkkatason yleinen nousu. Kehitys koski voimakkaammin *kokoaikaisia* työntekijöitä.

Osa-aikaisten palvelutyöntekijöiden kokonaiskuukausiansioiden palkkajakaumat poikkeavat kokoaikaisten jakaumista huomattavasti. Osa-aikaisten ansiotaso on kokoaikaisiin nähden selvästi matalampi (palkkajakauma on ansioasteikolla enemmän vasemmalla). Osa-aikaisten palkkajakaumat ovat myös kokoaikaisiin nähden matalampia, leveämpiä ja enemmän oikealle vinoja. Palkkaerot ovat siis osa-aikaisten joukossa *kokonaiskuukausiansoilla* mitattuna kokoaikaisia suuremmat. Erityisesti palkkaeroja esiintyy matalapalkkaisten osa-aikaisten joukossa. *Kokoaikaisten* jakaumat nojaavat hieman vasemmalle, joten palkkaeroja esiintyy tässä ryhmässä enemmän korkeasti pakattujen joukossa. Osa-aikaisten kohdalla palkkataso on noussut selvästi jo 1990-luvun alkuvuosina.

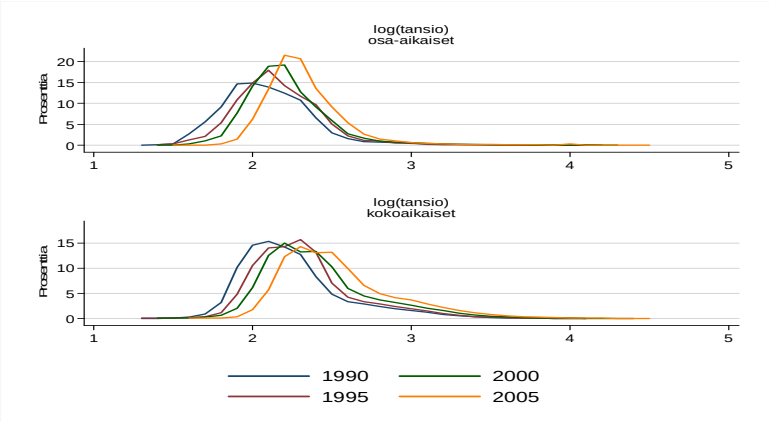
Kuvio 4.2 Kokonaiskuukausiansiot palveluissa
(log) reaalipalkkojen jakauma vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005 kokonaiskuukausiansioilla (kkansio) mitattuna osa- ja kokoaikaisille palvelutyöntekijöille



Käytettävällä palkkakäsitteellä ei kuukausitasolla ole suurta merkitystä. *Säännölliseen kuukausipalkkaan* perustuvat jakaumat antavat *osa-aikaisille* hyvin samanlaisia tuloksia kuin *kokonais*kuukausiansioon perustuvat jakaumat (liite 4). Sen sijaan *kokoaikaisille* erilaisilla peruspalkan päälle maksettavilla lisillä vaikuttaa olevan suurempi merkitys.

Työajoissa esiintyvien erojen takia on tarkoituksenmukaisempaa tarkastella *tuntiansioita* kuukausiansioiden sijaan. Kuviosta 4.3 nähdään, että tuntiansioilla mitattuna erot osa- ja kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden välillä eivät ole enää yhtä merkittäviä. Palkkatasossa ei silmämääräisesti esiinny suuria eroja, vaan jakaumat sijaitsevat kutakuinkin samassa kohdassa. Kokonaistuntiansioiden palkkajakaumat ovat kapeampia ja korkeampia kuin vastaavat kuukausitason jakaumat. Erityisesti osa-aikaisten tapauksessa erot kokonaiskuukausiansioiden jakaumiin ovat merkittäviä.

Kuvio 4.3 Kokonaistuntiansiot palveluissa
(log) reaalipalkkojen jakauma vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005 kokonaistuntiansioilla (tansio) mitattuna osa- ja kokoaikaisille työntekijöille



Osa-aikaisten kokonaistuntiansioilla mitatut jakaumat ovat muodostuneet tarkasteluperiodin aikana korkeammiksi ja kapeammiksi, joten tässä ryhmässä palkkaerot ovat pie-

nentyneet samalla, kun palkkataso on noussut (jakauma siirtynyt oikealle). 2000-luvulla osa-aikaisten palkat ovat nousseet jopa enemmän kuin kokoaikaisten palkat. Tähän ajanjaksoon sijoittuu myös osa-aikaisuuden yleistyminen kaupan sekä ennen kaikkea hotelli- ja ravintola-alalla, kuten kappaleessa kolme esitettiin.

Kokoaikaisten jakaumat ovat matalampia ja leveämpiä ja ne nojaavat voimakkaammin taaksepäin. Tämä tarkoittaa, että kokoaikaisten tuntiansioissa esiintyy enemmän vaihtelua ja erityisesti korkeapalkkaisten joukossa. Erilaiset säännöllisen peruspalkan päälle maksettavat lisät koskettavat siis useammin korkeapalkkaisia ja kokoaikaisia palvelutyöntekijöitä.

Provisio-, tulos- ja voittopalkkioiden merkityksen palkkaerojen kasvuun saattoi havaita myös tarkastelemalla säännölliseen tuntipalkkaan perustuvia palkkajakaumia. (liite 4) Erityisesti kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden kohdalla säännöllisillä tuntipalkoilla mitatut jakaumat olivat korkeampia ja kapeampia kuin vastaavat kokonaistuntiansioihin perustuvat palkkajakaumat.

4.2 Osa-aikaisten palkkajakaumat eri sopimusaloilla

Seuraavaksi selvitetään, miten edellä havaitut kehityssuunnat jakautuvat eri sopimusalojen kesken. Palkkajakaumia havainnollistetaan käyttämällä edelleen logaritmimuotoon muunnettuja reaalipalkkoja joka viidennelle vuodelle ajanjaksolla 1990–2005. Koska verrataan sopimusalojen palkkajakaumia, käytetään palkkakäsitteenä jälleen kokonaistuntiansioita.

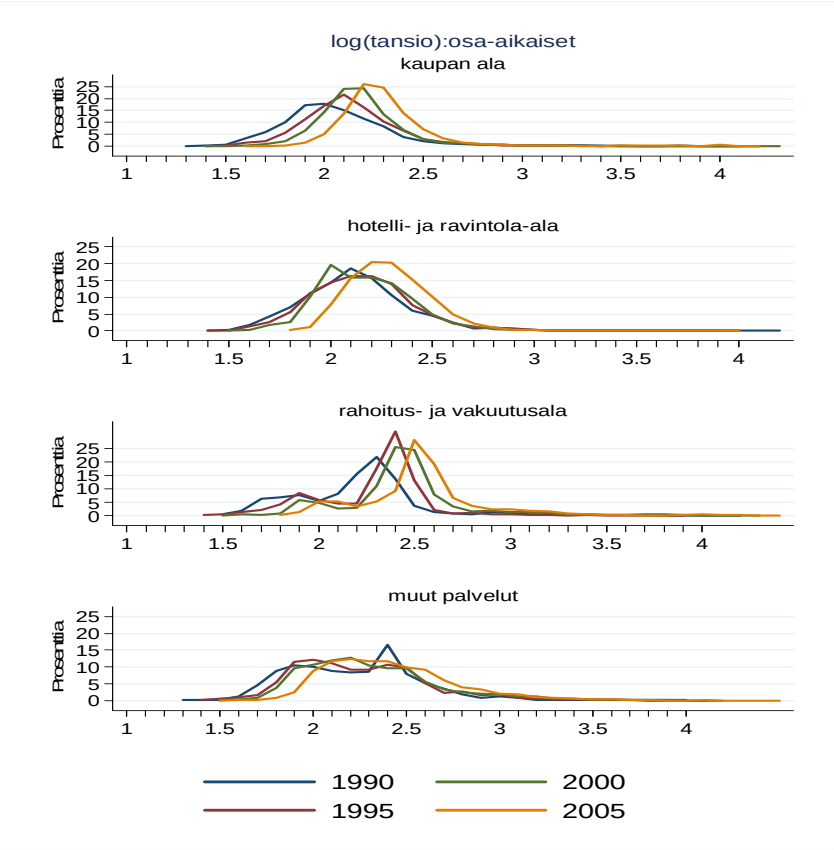
Kuviossa 4.4 on esitetty neljän ryhmän palkkajakaumat *osa-aikaisille* palvelutyöntekijöille. Näistä muita aloja suurempaa painoarvoa on syytä antaa kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alalle, joissa osa-aikaisuus on tavanomaisempaa ja jakaumat ”siistimpiä”.

Kaupan alalla on palvelualojen osa-aikaisten työntekijöiden matalin palkkataso. Alan palkat ovat kuitenkin nousseet nopeasti tarkastelujakson aikana ja erityisesti ajanjaksolla 2000–2005. Jakaumien huipukkuus on myös kasvanut ja ne ovat muuttuneet jatkuvasti kapeammiksi. Se merkitsee, että kaupan alan palkkaerot ovat pienentyneet samalla, kun osa-aikaisuus on yleistynyt ja palkkataso on noussut.

Hotelli- ja ravintola-alan osa-aikaisten palkkakehitys on pitkälti kaupan alan kaltainen. 1990-luvun aikana palkkatasossa ei kuitenkaan tapahtunut yhtä merkittävää kehitystä, vaan se nousi vuosituhannen vaihteen jälkeen. Samaan aikaan alalla tapahtui myös osa-aikaisuuden voimakas yleistyminen. Ajanjaksolla 2000–2005 tapahtuneen jakauman siirtymisen myötä, hotelli- ja ravintola-alan kokonaistuntiansioilla mitattu palkkataso on jakauman keskikohdan sijainnin perusteella arvioituna ylittänyt kaupan alan osa-aikaisten palkkatason. Myös hotelli- ja ravintola-alalla jakauman huipukkuus on kasvanut ja palkkaerot alalla pienentyneet samalla, kun osa-aikaisuus on yleistynyt.

Sekä kaupan että hotelli- ja ravintola-alan osa-aikaisten palkkatason nousu saattaa toisaalta olla seurausta alan yleisestä palkkakehityksestä, mutta myös osa-aikaisuuden yleistymisestä. Näiden alojen palkkajakaumien kehitys myös noudattaa osa-aikaisten palkkajakaumista aiemmin tehtyjä havaintoja. Jakaumat ovat esimerkiksi alkaneet nojata yhä enemmän eteenpäin, mikä ei ole tyypillistä palvelualojen kokoaikaisille työntekijöille. Palkkaerot ovat myös kasvaneet suhteellisesti eniten matalapalkkaisten osa-aikaisten joukossa.

Kuvio 4.4 Palvelualojen osa-aikaiset
(log) reaalipalkkojen jakaumat neljällä sopimusalalla vuosina 1990, 1995, 2000, 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Rahoitus- ja vakuutusalalla sekä *muissa palveluissa* osa-aikaisia on verrattain vähän, eikä näiden kahden ryhmän palkkajakaumat muistuta juurikaan normaalijakaumaa. Muiden palveluiden palkoissa esiintyy lisäksi ryhmän heterogeenisuudesta johtuen suurta hajontaa. Rahoitus- ja vakuutusalan jakaumista nähdään kuitenkin palkkatason olevan siellä muita aloja korkeampaa ja palkkatason nousseen tarkasteluperiodin aikana, erityisesti 2000-luvulla. Ryhmästä kiinnostavan tekee myös se, että esimerkiksi Böckermanin & Asplundin (2008) tutkimuksessa pankki- ja vakuutusalaa tarkasteltiin erikseen ja niistä tehtiin osittain toisistaan vastakkaisia havaintoja: pankkialan jakaumat ovat perinteisesti olleet jakauman keskikohdan tuntumasta kapeampia, kun taas vakuutusalan jakaumat ovat olleet selvästi leveämpiä ja vähemmän huipukkaita. Pankki- ja vakuutusalan keskitytään perusteellisemmin seuraavassa esitettävien kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden yhteydessä.

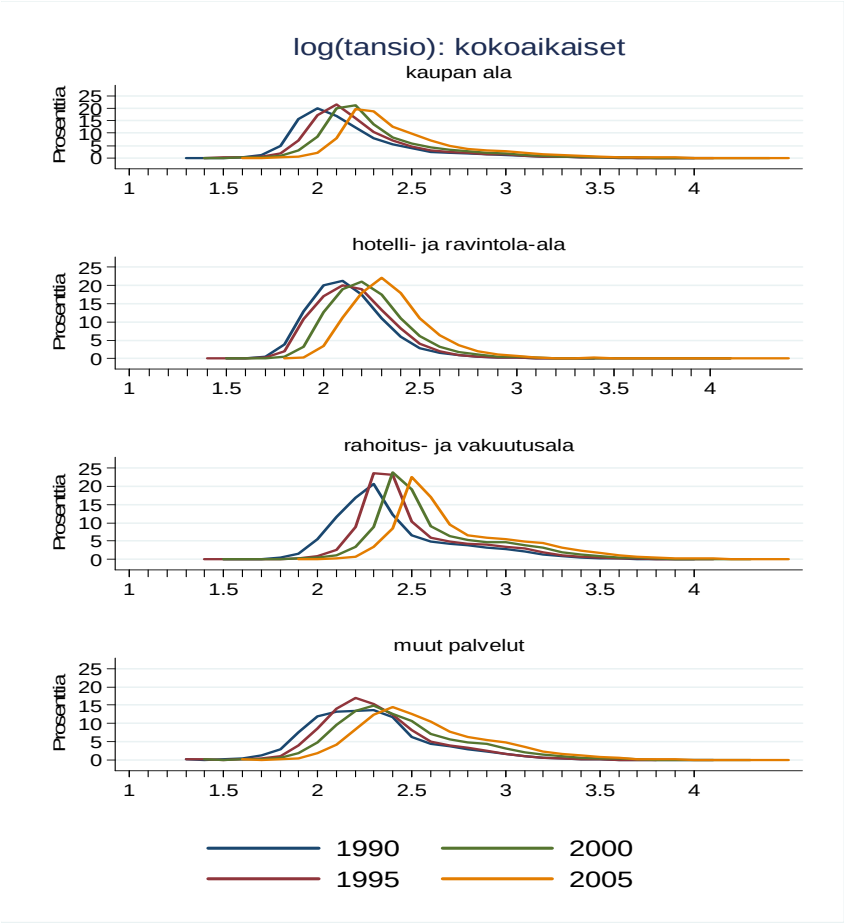
4.2 Kokoaikaisten alakohtaiset palkkajakaumat

Kokoaikaisten palkkajakaumat on esitetty kuviossa 4.5. Ne poikkeavat monelta osin vastaavista osa-aikaisten palkkajakaumista. Esimerkiksi *kaupan alalla* jakaumat ovat huomattavasti matalampia ja leveämpiä. Palkkaerot ovat tuntiansioilla mitattuna siten suurempia kokoaikaisille työntekijöille. Näin ei tietenkään olisi, jos palkkakäsitteenä käytettäisiin kokonaiskuukausiansioita. Lisäksi kokoaikaisten palkkajakaumat nojaavat taaksepäin, eli ovat vasemmalle vinoja. Tämä puolestaan tarkoittaa, että osa-aikaisista poiketen kokoaikaisilla palkkaerot ovat suurempia korkeapalkkaisten joukossa.

Hotelli- ja ravintola-alalla kokoaikaisten jakaumat ovat osa-aikaisten vastaavia jakaumia huipukkaampia ja kapeampia. Palkkaerot ovat näin kokoaikaisilla osa-aikaisia pienempiä, mikäli mittarina käytetään kokonaistuntiansioita. Myös kokoaikaisten jakaumasta nähdään, että hotelli- ja ravintola-alalla palkkataso on noussut huomattavasti ajanjaksolla 2000–2005. Kasvu ei kuitenkaan ole ihan yhtä voimakasta kuin osa-aikaisten kohdalla. 1990-luvulla palkoissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Palveluiden kokoaikaisten työntekijöiden korkeimmat palkat maksetaan jakaumien keskikohdan perusteella *rahoitus- ja vakuutusalalla*. Palkkataso on myös tällä alalla noussut (kuten kaupankin alalla) tasaisesti läpi tarkasteluperiodin. 1990-luvulla on tapahtunut voimakkaimmat muutokset jakauman muodossa, kun ensin palkkaerot pienentyivät pankkisektorin rakennemuutoksen aikana ja jälleen kasvoivat vuosituhannen vaihteen tienoilla. Tämä ilmeni myös Böckermanin & Asplundin (2008) tutkimuksesta, jossa sekä pankki- että vakuutusalan palkkajakaumissa raportointiin tapahtuneen 1990-luvun loppupuoliskolla suurempia muutoksia jakauman muodossa kuin sijainnissa.

Kuvio 4.5 Palvelualojen kokoaikaiset
(log) reaalipalkkojen jakaumat neljällä sopimusalalla vuosina 1990, 1995, 2000, 2005 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Rahoitus- ja vakuutusalalla kokonaistuntiansioihin perustuvat palkkajakaumat ovat selvästi kapeampia jakauman keskikohdasta. Yhtenä syynä tähän voi olla se, että pankkialalla on ainoastaan muutamia suuria työnantajayrityksiä. Tällöin palkkajakauman kapeus jakauman keskikohdan tuntumassa saattaa heijastella osaltaan sitä, että pankkiryhmien sisällä on samanlainen palkkapolitiikka. Toisaalta jakaumissa on myös ”pitkät

hännät", mikä viittaa suuriin palkkaeroihin erityisesti matalapalkkaisten ryhmässä. Tämä selittyy osittain sillä, että ryhmään on yhdistetty kaksi alaa, joiden jakaumat poikkeavat toisistaan. Vakuutusalan jakaumat ovat tyypillisesti leveitä ja vähemmän huipukkaita jakauman keskikohdan tuntumassa. Erityisesti jälkimmäinen piirre on lisäksi vahvistunut vakuutusalalla vuosina 1995–2005. Sekä pankki- että vakuutusalan palkkajakauman muodossa on 1990-luvun loppupuoliskolla tapahtunut suurempia muutoksia kuin sen sijainnissa.

Yhteenvetona palvelualojen palkkajakaumien tarkastelusta voidaan todeta, että 1990-luvulla alalla tapahtui enemmän palkkojen suhteellista muutosta kuin palkkatason nousua. Tämä ilmeni palkkajakaumien madaltumisena ja palkkaerojen kasvuna koko alalla. 2000-luvulla kehitys on ollut päinvastainen: palkkajakaumat ovat siirtyneet ansioasteikolla oikealle eli ansiotaso on noussut, mutta palkkajakauman muodossa ei ole tapahtunut yhtä merkittäviä muutoksia kuin 1990-luvulla.

Erilaiset palkkakäsitteet antavat hieman erilaisen kuvan tästä kehityksestä. *Kuukausi*ansioilla mitattuna palkkaerojen kasvu on ollut selvästi voimakkaampaa. Ainakin osittain tämä on seurausta osa-aikaisuuden yleistymisestä ja työaikaerojen kasvusta, mikä nähtiin myös jakaumien muodossa: kuukausiansioiden jakaumat nojasivat oikealle, joten palkkaeroja esiintyi enemmän matalapalkkaisten joukossa. *Tunti*ansioiden jakaumissa ei vastaavaa madaltumista ole tapahtunut, vaan palkkaerot ovat säilyneet pitkälti aiemmalla tasolla. Jakaumat nojaavat kuukausiansioiden jakaumista poiketen enemmän vasemmalle, joten tällä palkkakäsitteellä mitattuna palkkaeroja esiintyy enemmän jakauman yläosassa eli korkeapalkkaisten työntekijöiden joukossa.

Osa-aikaisten palkkakehitys poikkeaa kummallakin palkkakäsitteellä kokoaikaisten vastaavasta. Osa-aikaisten palkkatason nousu on ollut voimakkaampaa ja *kuukausi*ansioilla mitatut palkkaerot ovat myös kasvaneet matalapalkkaisten ryhmässä. Osa-aikaisuuden yleistymisen seurauksena jakaumat eivät ole myöskään madaltuneet vastaavalla tavalla kuin kokoaikaisten palkkajakaumat.

*Tunti*ansioilla mitattuna kehitys on ollut päinvastainen: Osa-aikaisten työntekijöiden palkkaerot ovat supistuneet samalla, kun kokoaikaisten kohdalla palkkaerot ovat kasvaneet. Osa-aikaisia työntekijöitä käyttävillä *kaupan* ja *hotelli- ja ravintola-alalla* tämä kehitys näyttäytyy selvänä. Sopimusalojen välisestä tarkastelusta huomioitavaa on, että alhaisin palkkataso on juuri osa-aikaisia käyttävillä aloilla ja korkein vastaavasti rahoitus- ja vakuutusalalla, jossa osa-aikaisia on vain noin viisi prosenttia.

5. Palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys

Seuraavaksi havainnollistetaan palvelualojen reaalipalkkojen hajonnan eli suhteellisten palkkaerojen kehitystä vuodesta 1990 vuoteen 2006. Mahdollisia eriarvoisuusmittareita on useita, mutta tässä yhteydessä päädyttiin logaritmin varianssiin (LV), joka mittaa, miten suuria keskimäärin ovat havaintoarvojen *(i=1,2,…n)* neliöidyt poikkeamat geometrisesta keskiarvosta ($\tilde{x}$) ,eli

$$LV = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}(\ln x_i - \ln \tilde{x})^2 . \qquad (5.1)$$

Huomioitavaa on, että mittarin korostaa hieman enemmän palkkajakauman *alimmassa osassa* eli pienemmissä palkoissa tapahtuvia muutoksia.

Edellä tehdyn tarkastelun perusteella voidaan palvelualoilla esiintyvien palkkahajontojen olettaa olevan huomattavasti suurempia kuukausiansioilla kuin tuntiansioilla mitattuna. Palkkakäsitteiden lisäksi huomio keskittyy osa- ja kokoaikaisten välisiin eroihin sekä yksittäisten sopimusalojen merkitykseen koko alan hajontojen selittäjänä.

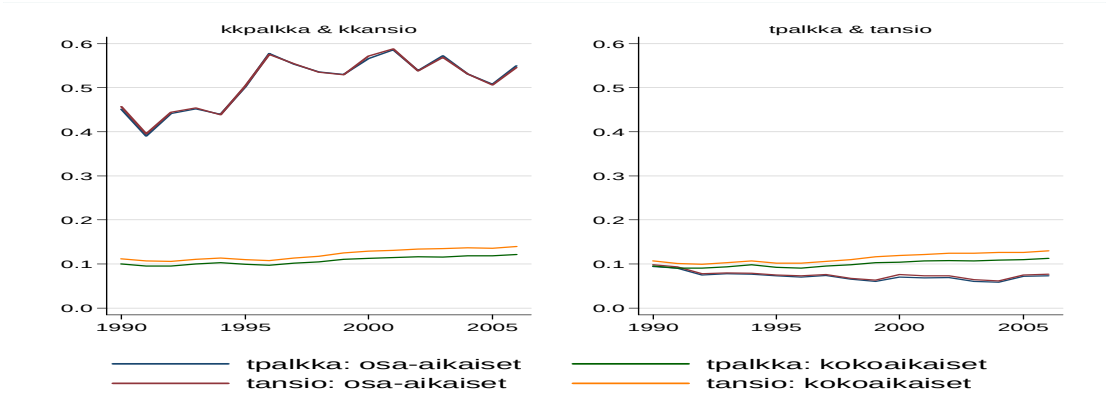
5.1 Palkkahajonta eri palkkakäsitteillä

Kuvio 5.1 vahvistaa oletukset siitä, että erot osa- ja kokoaikaisten välillä ovat nimenomaan kuukausitasolla suuria. Tämä johtuu viikkotyöajoissa esiintyvistä eroista. Eri palkkakäsitteet antavat kuitenkin hyvin erilaisen kuvan osa- ja kokoaikaisten välisestä palkkahajonnasta. *Osa-aikaisten* kohdalla palkkahajonta on *kuukausi*palkalla ja -ansioilla mitattuna selvästi kasvanut tarkastelujakson aikana, kun se *tunti*palkalla ja -ansioilla mitattuna on vastaavasti hieman pienentynyt. Mielenkiintoinen yksityiskohta on se, että osa-aikaisten palkkaerot ovat *kuukausi*tasolla huomattavasti kokoaikaisia suurempia, mutta *tunti*ansioilla mitattuna tilanne on etenkin 2000-luvulla ollut päinvastainen: kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonta on osa-aikaisia suurempaa.

Kun vastaavasti keskitytään *kokoaikaisten* kehitykseen, huomataan, että palkkahajonnassa tapahtuneet *muutokset* jäävät osa-aikaisia selvästi pienemmiksi. Kuitenkin uudelle vuosituhannelle tultaessa sekä kuukausi- että tuntitason palkkahajonnassa on nähtävissä kasvava trendi myös kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden ryhmässä. Esimerkiksi tuntiansioissa palkkahajonta on kokoaikaisilla kasvanut osa-aikaisia nopeammin.

Keskeinen ero osa- ja kokoaikaisten välillä on, että sillä, käytetäänkö peruspalkkaa vai kokonaisansiota, on enemmän merkitystä koko-aikaisten työntekijöiden palkkahajonnan kannalta. Säännöllisen tunti- ja kuukausipalkan päälle maksettavat lisät koskettavat kokoaikaisia useammin. Kokonaisansioiden käyttö lisää *kokoaikaisten* palkkahajontaa tavalla, jota osa-aikaisille ei ole havaittavissa. Säännöllisellä peruspalkalla ja kokonaisansioilla mitattavan palkkahajonnan välinen erotus on lisäksi kasvanut 1990-luvun puolivälin jälkeen.

Kuvio 5.1 Palvelualojen palkkahajonnat
Palkkahajonnan kehitys osa- ja kokoaikaisille työntekijöille vuosina 1990–2006 neljällä palkkakäsitteellä mitattuna.



Koko palvelualalla (sekä osa- että kokoaikaiset työntekijät huomioiden) palkkojen hajonta sekä tunti- että kuukausiansioilla mitattuna on kasvanut (liite 5). Voimakkaampaa kasvu on ollut kuukausiansioissa osa-aikaisuuden yleistymisen seurauksena. Kuukausitasolla myös säännöllisen peruspalkan päälle maksetuilla lisillä näyttää olevan tuntiansioiden muodostumista suurempi merkitys.

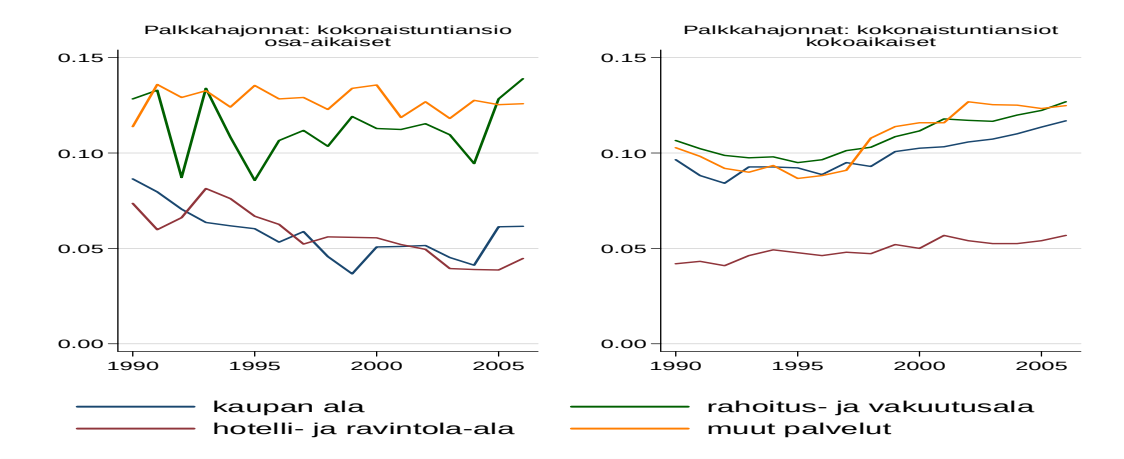
5.2 Palkkahajontojen kehitys eri sopimusaloilla

Kuviossa 5.2 eritellään reaalipalkkojen hajonnan eli suhteellisten palkkaerojen kehitystä (kokonaistuntiansioilla mitattuna) sopimusaloittain vuosina 1990–2006. Eriarvoisuusmittarina käytetään edelleen logaritmin varianssia (LV).

Kuviosta havaitaan, että tarkasteltavien sopimusalojen välisissä suhteissa oi ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. *Osa-aikaisten* kohdalla on syytä keskittyä muita tarkemmin jälleen *kaupan* sekä *hotelli- ja ravintola-alaan*. Mielenkiintoinen yksityiskohta on, että aloilla, joilla osa-aikaisuus on yleistynyt (kauppa sekä hotelli- ja ravintola), palkkojen hajonta on lähtökohtaisesti pienempää, mutta myös pienentynyt tarkastelujakson aikana. Tästä voidaan päätellä, että osa-aikaisia koskevat palkkaus- ja palkanmaksuperiaatteet ovat yhtenäistyneet osa-aikaisuuden yleistyttyä kyseisillä aloilla.

Osa-aikaisia käsittelevästä kuviosta havaitaan myös, että palkkahajonta on suurinta *rahoitus- ja vakuutusalalla* sekä *muissa palveluissa*. Kummankin ryhmän havaittiin sisältävän palkkajakauman suhteen hyvin erityyppisiä aloja (vrt. Asplundin & Böckermanin (2008) pankki- ja vakuutusalan palkkajakaumat).

Kuvio 5.2 Palkkahajonta sopimusaloittain
Palkkahajonnan kehitys kokonaistuntiansioilla mitattuna osa- ja kokoaikaisille työntekijöille vuosina 1990–2006 neljällä tarkasteltavalla sopimusalalla



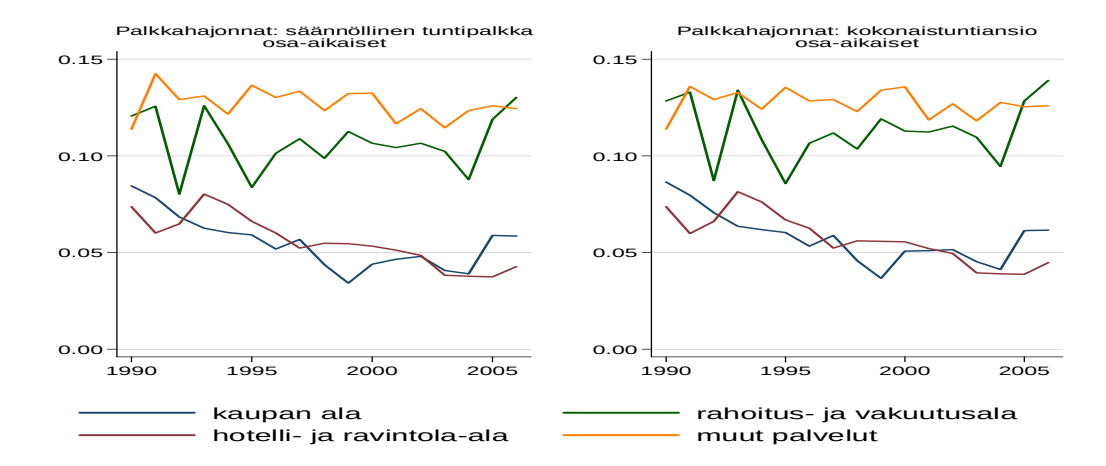
Kokoaikaisten palkkahajonnasta saadaan hyvin erilainen kuva. Kun osa-aikaisten työntekijöiden palkkahajonnat ovat pienentyneet ainakin aloilla, joissa osa-aikaisuus on yleistynyt, niin kokoaikaisten palkkahajonta on ollut kaikilla aloilla tasaisessa kasvussa. Erot alojen välillä eivät ole kuitenkaan merkittävästi kasvaneet. Ainoastaan *muiden palveluiden* ryhmässä palkkahajonta on kasvanut nopeasti vuosituhannen vaihteessa, kun taas *hotelli- ja ravintola-alalla* kasvu on ollut muita hitaampaa.

Kaupan ala on poikkeava siinä mielessä, että siellä kokoaikaisten palkkahajonta on selvästi osa-aikaisia suurempaa, kun muilla aloilla tilanne on ainakin lähtökohtaisesti ollut päinvastainen. Kaupan alan kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen hajonnassa on myös tapahtunut selvää kasvua 1990-luvun lopulta lähtien. Sen sijaan *hotelli- ja ravintola-alalla*, jossa myös osa-aikaisuus on yleistä, ei kokoaikaisten palkkahajonta poikkea merkittävästi osa-aikaisten vastaavasta. Myös hotelli- ja ravintola-alalla osa-aikaisten palkkahajonta on kuitenkin pienentynyt, kun taas kokoaikaisten työntekijöiden palkkahajonta on ollut hitaassa, mutta tasaisessa kasvussa ylittäen 2000-luvulla osa-aikaisten hajonnan tason.

Rahoitus- ja vakuutus alalla palkoissa on suurta hajontaa. Tulos on yhtenevä Böckermanin & Asplundin (2008) havaintojen kanssa. Niiden mukaan juuri näillä kahdella alalla esiintyy palveluiden suurimmat palkkahajonnat. Vakuutusalalla ei kuitenkaan havaittu hajonnan kasvua, mistä johtuu myös se, että rahoitus- ja vakuutusalan palkkojen hajonnan kasvu ei ole ollut yhtä voimakasta kuin esimerkiksi *muiden palveluiden* ryhmässä.

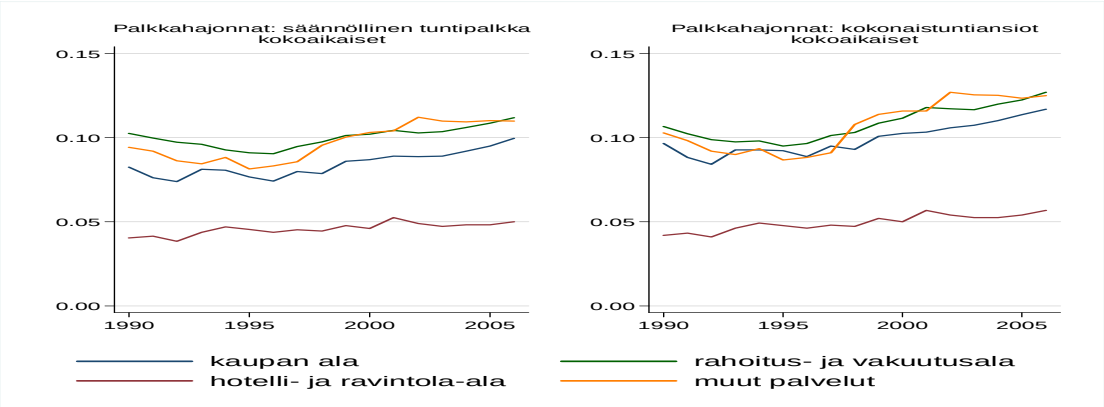
Kuvioissa 5.3a ja 5.3b on eritelty toimihenkilöiden palkkahajonnan kehitystä erikseen osa- ja kokoaikaisille toimihenkilöille käyttäen *säännöllistä tuntipalkkaa ja kokonaistuntiansiota* (sama kuin edellinen kuvio 5.2). *Osa-aikaisilla* säännöllisen tuntipalkan päälle maksettavilla lisillä ei juuri näytä olevan palkkahajonnan kasvua lisäävää vaikutusta. Ainoastaan rahoitus- ja vakuutusalalla palkkahajonta on kokonaistuntiansioilla mitattuna suurempaa kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Muilla aloilla ei silmämääräisesti tapahdu merkittäviä muutoksia. Toisin sanoen palvelualojen osa-aikaisen työntekijät eivät ole päässeet tulos-, voitto- ja provisio palkkioiden piiriin eli palkkausjärjestelmän muutokset eivät ole juuri koskeneet osa-aikaisia työntekijöitä.

Kuvio 5.3a Osa-aikaiset palvelutyöntekijät
Palkkahajonnan kehitys neljällä sopimusalalla vuosina 1990–2006 logaritmin variansilla (LV) ja kahdella tuntiansiokäsitteellä (tansio ja tpalkka) mitattuna



Myös *kokoaikaisten* palkkahajonnan kehitys on pääpiirteittään samanlaista kummallakin tuntiansiokäsitteellä, mutta palkkahajonnan taso on suurempaa kaikilla neljällä ryhmällä, kun käytetään kokonaistuntiansioita. Käytetyllä palkkakäsitteellä on vähiten vaikutusta hotelli- ja ravintola-alalla, jossa peruspalkan päälle maksettavien lisien huomioiminen kasvattaa palkkahajonnan tasoa vain lievästi. Sen sijaan kaikilla muilla aloilla, jopa osa-aikaisia käyttävällä kaupan alalla, säännönmukaisen palkan päälle maksettavien lisien huomioimien kasvattaa palkkaeroja.

Kuvio 5.3b Kokoaikaiset palvelutyöntekijät
Palkkahajonnan kehitys neljällä sopimusalalla vuosina 1990–2006 logaritmin variansseilla (LV) ja kahdella tuntiansiokäsitteellä (tansio ja tpalkka) mitattuna



Palvelualojen palkkahajonnasta tehdyt havainnot vahvistivat jo jakaumien tarkastelun yhteydessä esiin nousseet oletukset. *Kuukaus*ipalkalla ja -ansioilla mitattuna palkkojen hajonta on luonnollisesti *osa-aikaisten* työntekijöiden joukossa selvästi kokoaikaisia suurempaa. Tämä kehitys on voimistunut osa-aikaisuuden yleistymisen myötä 1990-luvun lopulta. Kun huomioitiin työajassa esiintyvät erot ja tarkasteltiin palkkahajontaa *tunti*ansioilla mitattuna, havaittiin että *osa-aikaisten* tuntipalkan ja -ansioiden hajonta on supistunut koko tarkasteluperiodin ajan. Se on ollut myös selvästi alhaisemmalla tasolla kuin kokoaikaisten vastaava hajonnan taso.

Sama kehitys havaittiin myös alakohtaisessa tarkastelussa, jossa *hotelli- ja ravintola-alan* sekä *kaupan* alan palkkojen hajonnat olivat osa-aikaisten työntekijöiden joukossa selvästi laskussa. Kokoaikaisten kohdalla palkkahajonta on puolestaan kasvanut kaikilla aloilla. Pienintä hajontaa on ollut hotelli- ja ravintola-alalla. Kun hajontaa verrattiin eri palkkakäsitteillä, havaittiin, että säännöllisellä peruspalkalla ja kokonaisansioilla ei ole suurta eroa osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla. Sen sijaan kokoaikaisilla palkkahajonta oli kokonaistuntiansioilla mitattuna suurempaa. Erilaiset peruspalkan päälle maksettavat lisät näyttävät näin koskevan enemmän koko- kuin osa-aikaisia työntekijöitä.

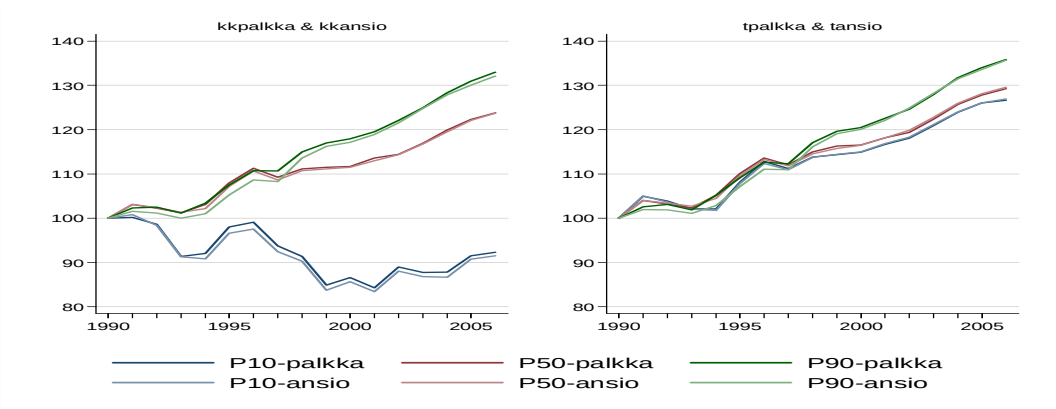
6. Palvelualojen reaalipalkkojen kehitys

Tässä luvussa keskitytään reaalipalkkojen yleiseen kehitykseen. Tarkastelu perustuu palkkajakauman kolmeen pisteeseen: P10, P50 ja P90. P10 edustaa sitä palkkajakauman pistettä, jossa 10 prosentilla on tätä pienempi palkkataso (ja siis 90 prosentilla on tätä korkeampi palkka). P90 on P10-pisteen vastakohta eli vain 10 prosenttia palkansaajista ansaitsee tätä palkkatasoa enemmän. P50 eli mediaanipalkkataso jakaa palvelutyöntekijät kahteen yhtä suureen osaan. Myös tässä yhteydessä turvaudutaan logaritmimuotoon muutettuihin reaalipalkkoihin, jotta kolmen palkkapisteen *kehityseroista* muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva.

Erilaiset palkkakäsitteet tuottavat jälleen hyvin erilaisen kuvan alan yleisestä kehityksestä. Kuviossa 6.1 on kuvattu koko palvelualojen (sekä osa- että kokoaikaiset) aikavälin *yleistä kehitystä* palkkajakauman kolmessa edustavassa pisteessä neljällä eri palkkakäsitteellä.

Tarkastelujakson merkittävimmät muutokset palkkakehityksessä ajoittuvat kuukausiansioiden osalta 1990-luvun loppuun, jolloin *matalapalkkaisten* palkoissa tapahtui selvä pudotus tasolle, jota ei ole enää myöhemmin saavutettu. Samaan aikaan *keski- ja korkeapalkkaisten* palkat jatkoivat tasaista nousuaan. Tähän ajanjaksoon sijoittuu voimakkain palvelualoilla tapahtunut palkkaerojen kasvu kuukausipalkoissa mitattuna. Ainakin osittain se on seurausta osa-aikaistumisen (ja samalla lyhempien työviikkojen) yleistymisestä tuona ajankohtana. Samaan aikaan *korkeapalkkaisten* palkkakehitys on ollut keskipalkkaisten vastaavaa nopeampaa, mikä on entisestään lisännyt palkkaeroja. Erot korkea- ja keskipalkkaisten välillä eivät kuitenkaan ole muodostuneet yhtä suuriksi kuin erot matala- ja keskipalkkaisten välillä, minkä seurauksena palvelualojen palkkajakaumien vinous oikealle on kuukausipalkalla ja -ansioilla mitattuna kasvanut, kuten kappaleessa kolme havaittiin.

Kuvio 6.1 Koko palveluala
(log) reaalipalkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1990–2006 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1990=100) säännöllisellä kuukausipalkka (kkpalkka) ja kokonaiskuukausiansioilla (kkansio) sekä säännöllisellä kokonaistuntipalkalla (tpalkka) ja kokonaiskuukausiansioilla (tansio) mitattuna



Mielenkiintoista palvelualojen palkkakehityksessä kuukausiansioilla mitattuna on, että saatu kuva poikkeaa oleellisesti tuloksista, joita Asplundin & Böckermanin (2008) tutkimuksessa palvelualoja koskien saatiin. Osa-aikaisten huomioiminen muuttaa todella huomattavasti *matalapalkkaisten* palkkakehitystä, mikä em. tutkimuksessa vastasi tasoltaan hyvin paljon keskipalkkaisten palkkakehitystä.

Toinen mielenkiintoinen ja myös Asplundin ja Böckermanin (2008) työstä eroava havainto on, että kokonaiskuukausiansioilla mitattu palkkakehitys on 1990-luvun alkuvuosina jäänyt kaikissa palkkaryhmissä jälkeen säännöllisellä kuukausipalkan kehityksestä. Vain keski- ja korkeapalkkaisten ryhmässä säännönmukaisen palkan päälle maksettavat lisät sisältävä kokonaiskuukausiansioiden kehitys on myöhemmin saavuttanut säännöllisen kuukausipalkan vastaavan kehityksen, mikä kertoo siitä, että lisien yleistyminen on koskettanut juuri korkeapalkkaisia palvelutyöntekijöitä.

Säännöllisen viikkotyöajan vaihteluiden huomioonottaminen muuttaa tätä yleiskuvaa oleellisesti. 1990-luvun lama aiheutti tuntipalkoilla ja -ansioilla mitattujen reaalipalkkojen kasvun pysähtymisen tai jopa negatiivisen kehityksen. Eniten lama vaikutti nopeimmassa kasvussa olleiden *matalapalkkaisten* palvelutyöntekijöiden palkkojen kehitykseen, jossa tapahtui laskua vuosina 1991–1994. Tätä seurasi kaikissa palkkaryhmissä reaalipalkkojen nopea kasvu heti talouden elpymisen alkuvaiheissa. Talouden elpymi-

nen johti kuitenkin *reaali*palkkakasvun hetkelliseen hidastumiseen tai pysähtymiseen 1990-luvun lopulla.

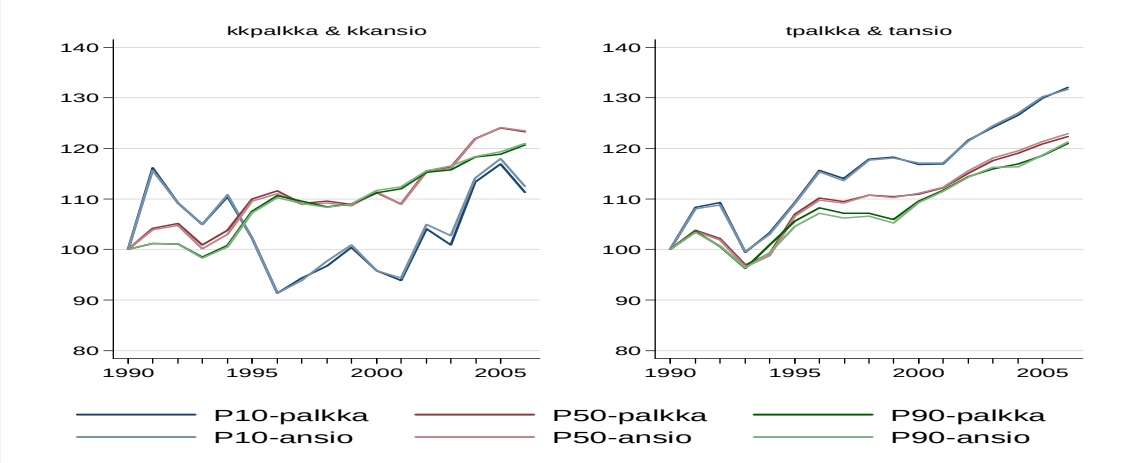
Vuosista 1998–1999 lähtien *korkeapalkkaisten* tuntiansioiden kehitys on ollut muita nopeampaa. Myös *keski- ja matalapalkkaisten* palkkakasvussa muodostui tuolloin ero keskipalkkaisten hyväksi, minkä jälkeen ero on pysynyt lähes muuttumattomana. Matala- ja keskipalkkaisten välinen ero reaalipalkkojen kehityksessä on kuitenkin jäänyt selvästi pienemmäksi kuin vastaavat erot korkea- ja keskipalkkaisten välillä. Tästä syystä palvelualojen tuntipalkkojen ja -ansioiden jakaumat ovat 2000-luvulla muodostuneet vasemmalle vinoksi. Myös tuntiansioiden kohdalla havaitaan, että säännöllinen tuntipalkan kehitys on 1990-luvulla ollut hieman kokonaistuntiansioiden kehitystä voimakkaampaa. 2000-luvulla kehitys on ollut päinvastainen.

6.1 Osa-aikaisten palkkakehitys

Osa-aikaisten tapauksessa *matalapalkkaisten* palkkakehitys oli 1990-luvun alkuvuosina suhteellisesti muita palkkaryhmiä nopeampaa sekä kuukausi- että tuntiansioilla mitattuna. Tämä nähdään kuviosta 6.2. Lama kuitenkin pysäytti ja käänsi lopulta negatiiviseksi ennen kaikkea matalapalkkaisten palvelutyöntekijöiden reaalipalkkakasvun.

Kuukausiansioissa *matalapalkkaisten* ansiokehitys jäi jälkeen *keski- ja korkeapalkkaisten* kehityksestä koko viime vuosikymmenen lopun ajaksi. Vasta 2000-luvulla matalapalkkaisten kuukausipalkat ovat nousseet muita voimakkaammin, vaikka kasvuvauhdissa esiintyykin suurta vaihtelua. Osa-aikaisten palkkaerot ovatkin uudella vuosituhannella supistuneet kuukausipalkalla ja -ansioilla mitattuna. Palkkajakaumien vinous oikealle selittyy sillä, että keski- ja korkeapalkkaisten ansiot ovat kehittyneet melko yhtenäisesti, selvästi voimakkaammin kuin matalapalkkaisten ansiot.

Kuvio 6.2 Osa-aikaiset
(log) reaalipalkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1990–2006 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1990=100) säännöllisellä kuukausipalkalla (kkpalkka) ja kokonaiskuukausiansioilla (kkansio) sekä säännöllisellä kokonaistuntiansioilla (tansio) ja säännöllisellä tuntipalkalla (tpalkka) mitattuna



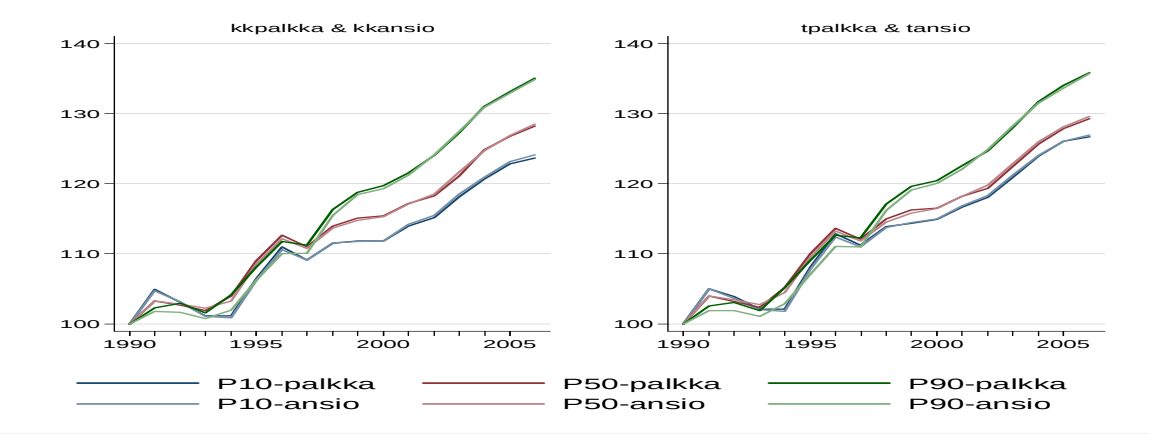
Kuukausiansioista poiketen tuntiansioilla mitattuna *matalapalkkaisten* ansiot ovat kasvaneet tarkasteluperiodin aikana muita palkkaryhmiä enemmän. 1990-luvun lama vaikutti

voimakkaimmin matalapalkkaisten palkkakehitykseen, mutta talouden elpymisen alkuvuosina ryhmän palkat nousivat suhteellisesti eniten. Jatkossa elpyminen johti yleisen reaalipalkkakasvun hidastumiseen viime vuosikymmenen lopulla. Eniten tästä kärsivät *korkeapalkkaiset* palvelutyöntekijät, mikä pienensi osa-aikaisten palkkaeroja tuntiansioilla mitattuna entisestään. Myös tuntiansioiden kohdalla nähdään, että uudella vuosituhannella kokonaisansiot ovat kasvaneet hieman säännöllisiä palkkoja nopeammin, mutta esimerkiksi 1990-luvun puolivälissä korkeapalkkaisten kohdalla tilanne oli päinvastainen.

6.2 Kokoaikaisten palkkakehitys

Kuviosta 6.3 nähdään, että kokoaikaisten kohdalla palkkakehitys on huomattavan paljon yhtenäisempi, mitataan sitä sitten tunti- tai kuukausiansioilla. Sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisten työntekijöiden palkat ovat kasvaneet erityisesti talouden elvyttyä 1990-luvun pulivälistä lähtien tarkasteluperiodin loppuun asti. Elpymisvauhti pysäytti *reaali*palkkojen kasvun hetkeksi 1990-luvun lopulla, jolloin erityisesti *korkeapalkkaisten* joukossa esiintyi myös negatiivista palkkakehitystä. Tämän jälkeen, vuosina 1996–1997, reaalipalkat ovat kehittyneet kuitenkin eri tahtia. Korkeapalkkaisten reaalipalkat nousivat huomattavasti nopeammin suhteessa palvelualojen vähemmän ansaitsevien palkkoihin. Myös *keskipalkkaisten* kehitys on ollut *matalapalkkaisia* nopeampaa ainakin vuosina 1996–1997, jonka jälkeen matala- keskipalkkaisten reaalipalkat ovat nousseet suurin piirtein samaa tahtia. Palvelualojen kokoaikaisten työntekijöiden palkkaerot kuukausiansioilla mitattuna ovat siten kasvaneet erityisesti korkeapalkkaisten joukossa, minkä vuoksi palkkajakaumat ovat 2000-luvulla muodostuneet vasemmalle vinoiksi.

Kuvio 6.3 Kokoaikaiset
(log) reaalipalkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1990–2006 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1990=100) säännöllisellä kuukausipalkalla (kkpalkka) ja kokonaiskuukausiansioilla (kkansio) sekä säännöllisellä kokonaistuntiansioilla (tansio) ja säännöllisellä tuntipalkalla (tpalkka) mitattuna.



Kuukausipalkkaan ja -ansioihin verrattuna tuntipalkan ja -ansioiden tarkastelu johtaa periaatteessa vain yhteen merkittävämpään muutokseen: *pienipalkkaisten* reaalipalkkakehitystä kuvaavien käyrien kehitys ei poikkea 2000-luvulla merkittävästi *keskipalkkaisten* palkkakehityksestä, vaan käyrät kulkevat melko yhtenäisesti. Palkkaerot jakauman alapäässä eivät ole näin kasvaneet enää uudella vuosituhannella. Sen sijaan jakauman yläosassa palkkaerot ovat lisääntyneet, sillä *korkeapalkkaisten* tuntiansiot ovat nousseet 1990-luvun lopulta lähtien nopeammin suhteessa keskipalkkaisiin.

Keskipalkkaisilla ja varsinkin *pienipalkkaisilla* palvelutyöntekijöillä säännöllinen peruspalkka ja kokonaisansiot ovat noudattaneet samaa yleistä profiilia, ja kahden palkkakäsitteen välinen ero on säilynyt pienenä. Sen sijaan *korkeapalkkaisten* kohdalla on nähtävissä jo osa-aikaisten tarkastelussa havaittu säännönmukaisuus: 1990-luvulla säännöllinen palkka on kasvanut kokonaisansioita nopeammin, mutta 2000-luvulla kehitys on kääntynyt toisinpäin.

6.3 Osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkasuhteiden kehitys

Seuraavaksi selvitetään, miten palkkaryhmien väliset suhteet ovat muuttuneet tarkastelujaksolla. Tähän käytetään kolmea palkkasuhdemittaria: P90/P10 eli korkeapalkkaiset suhteessa matalapalkkaisiin, P90/P50 eli korkeapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin ja P10/P50 eli matalapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin. Ensimmäinen palkkasuhdemittari kertoo yleisemmin palkkajakauman ääripäiden palkkasuhteen suuruudesta. Kaksi jälkimmäistä palkkasuhdelukua tarkentaa kuvan osoittaen, ovatko palkkasuhteet muuttuneet ensisijaisesti palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) eli korkeapalkkaisten keskuudessa vai sen alemmassa osassa (P10/P50) eli matalapalkkaisten keskuudessa.

Taulukoihin 6.1a ja 6.1b on koottu keskeisimmät tulokset tarkasteltavien palkansaajaryhmien osalta. Niihin on kirjattu 15-vuotisjakson 1990–2005 alku- ja loppuvuoden tilanteet. Taulukoista nähdään jo edellä tehty havainto, että kuukausiansioissa *osa-aikaisilla* on kokoaikaisia selvästi suuremmat palkkaerot: P90/P10-luvut ovat järjestäen lähes kaksinkertaisia.

Kun verrataan *korkeapalkkaisten* kuukausiansioiden *suhdetta keskipalkkaisiin*, havaitaan, että vastaavan suuruisia eroja osa- ja kokoaikaisten välillä ei enää esiinny. *Kokoaikaisilla* vallitsee kuitenkin hieman isommat palkkaerot jakauman yläpäässä. Tämä kehitys on voimistunut vuosituhannen vaihteen jälkeen. Palkat ovat siis kasvaneet voimakkaimmin korkeapalkkaisten kokoaikaisten joukossa ja erilaiset peruspalkan päälle maksettavat lisät ovat koskettaneet tätä ryhmää suhteellisesti eniten. Tähän saadaan vahvistus, kun verrataan kokonaiskuukausiansioilla mitattuja palkkasuhteita (taulukko 6.1a) säännöllisellä kuukausipalkalla mitattuihin palkkasuhteisiin (liite 6).

Matalapalkkaisten suhde keskipalkkaisiin (P10/P50) on kokoaikaisilla jopa kaksinkertainen suhteessa osa-aikaisten vastaavaan lukuun (*pienempi suhdeluku kuvaa suurempaa hajontaa*). Osa-aikaisten palkkaerot jakauman alaosassa ovat selvästi suuremmat kuin kokoaikaisilla. Tässä osassa jakaumaa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia suhdeluvuissa tarkasteluperiodin aikana. Palkkakehitys onkin ollut voimakkainta jakauman yläosassa, korkeapalkkaisten keskuudessa

Tuntiansioilla mitattuna korkeapalkkaisten suhde matalapalkkaisiin (P90/P10) on kokoaikaisille osa-aikaisia suurempaa. Ero on lisäksi kasvanut tarkastelujakson aikana, sillä osa-aikaisten palkkaerot ovat jopa pienentyneet samaan aikaan, kun ne kokoaikaisilla ovat kasvaneet. Kun tarkastellaan korkeapalkkaisten suhdetta keskipalkkaisiin (P90/P50), havaitaan, että palkkaerot ovat suuremmat kokoaikaisilla korkeasti palkatuilla palvelutyöntekijöillä. Tässä esiintyy myös selvä kasvava trendi 2000-luvulla. Kokoaikaisten suuremmat palkkaerot tuntiansioissa mitattuna sijoittuvat siis jakauman ylä-

osaan, sillä matalapalkkaisten suhde keskipalkkaisiin on lähestulkoon samansuuruista sekä osa- että kokoaikaisilla palvelutyöntekijöillä. Tällä vuosikymmenellä tosin kokoaikaisten palkkaerot myös matalapalkkaisten ryhmässä ovat kasvaneet osa-aikaisten vastaavia suuremmiksi.

Taulukko 6.1 Osa- ja kokoaikaisten sisäiset palkkasuhteet
Vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005 kolmella palkkasuhdemittarilla ja
(a) kokonaiskuukausiansioilla mitattuna.

	Korkeapalkkaiset suhteessa matalapalkkaisiin (P90/P10)				Korkeapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin (P90/P50)				Matalapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin (P10/P50)			
	1990	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**
Osa-aikaiset	4.94	5.19	5.79	5.00	1.65	1.61	1.65	1.57	0.33	0.31	0.29	0.31
Kokoaikaiset	2.28	2.28	2.45	2.51	1.70	1.66	1.77	1.80	0.75	0.73	0.72	0.72
Kaikki	2.51	2.74	3.44	3.72	1.70	1.67	1.79	1.84	0.68	0.61	0.52	0.49

(b) kokonaistuntiansioilla mitattuna

	Korkeapalkkaiset suhteessa matalapalkkaisiin (P90/P10)				Korkeapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin (P90/P50)				Matalapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin (P10/P50)			
	1990	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**
Osa-aikaiset	1.93	1.84	1.78	1.72	1.43	1.40	1.40	1.39	0.74	0.76	0.79	0.81
Kokoaikaiset	2.23	2.22	2.35	2.41	1.69	1.65	1.75	1.79	0.76	0.75	0.75	0.74
Kaikki	2.21	2.18	2.32	2.35	1.67	1.63	1.75	1.78	0.76	0.75	0.75	0.76

Taulukko 6.2 Kokoaikaisten palkat suhteessa osa-aikaisiin
Vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005 kolmella palkkasuhdemittarilla ja kokonaistunti- ja kokonaiskuukausiansioilla mitattuna

kokonaiskuukausiansiot												
	Korkeapalkkaiset (P90)				Keskipalkkaiset (P50)				Matalapalkkaiset (P10)			
	1990	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**
Kokoaikaiset suhteessa osa-aikaisiin	2.40	2.37	2.58	2.75	2.32	2.30	2.42	2.39	5.20	5.40	6.10	5.47
kokonaistuntiansiot												
	Korkeapalkkaiset (P90)				Keskipalkkaiset (P50)				Matalapalkkaiset (P10)			
	1990	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**
Kokoaikaiset suhteessa osa-aikaisiin	1.33	1.37	1.49	1.55	1.13	1.16	1.19	1.20	1.15	1.14	1.13	1.11

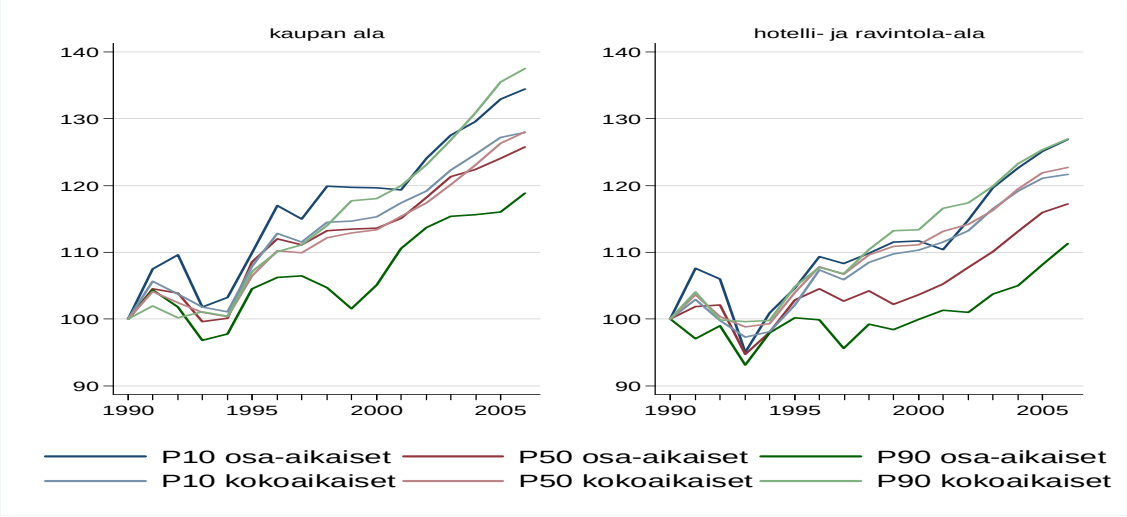
Taulukossa 6.2 on vielä vertailtu kokoaikaisten palkkajakauman ”kriittisiä” pisteitä matalapalkkaisten vastaisiin. Taulukon luvut kertovat näiden välisen suhteen. Taulukosta nähdään, että kuukausiansioissa erot ovat suurimpia juuri matalapalkkaisten kohdalla. Myös korkea- ja keskipalkkaisissa esiintyy yli kaksinkertaisia eroja. Tuntiansioilla mitattuna suhdeluvut ovat huomattavan paljon pienempiä. Isoimpia ne ovat korkeapalkkaisten välillä ja pienimpiä matalapalkkaisissa.

6.4 Sopimusalojen palkkakehitys

Edellä muodostettuun, koko palvelualoja koskevaan yleiskuvaan sisältyy eroja sopimusalojen välillä. Kuviossa 6.4 on verrattu osa-aikaisten ja kokoaikaisten palkkojen kehitystä *kaupan* sekä *hotelli- ja ravintola-alalla*. Nämä alat valittiin, koska niiden tarkastelu myös osa-aikaisia ajatellen on tarkoituksenmukaisinta

Kummassakin ryhmässä 1990-luvun lama vaikutti voimakkaasti kaikkien palkkaryhmien palkkakehitykseen ja supisti palkkaeroja. Sen sijaan vuosista 1996–1997 lähtien reaalipalkkakasvu on kulkenut eri polkuja eri palkkaryhmissä. Kaupan alan palkkojen kehitys on ollut tasoltaan selvästi voimakkaampaa kuin vastaavien palkkaryhmien hotelli- ja ravintola-alalla. Yhteistä kummallekin ryhmälle on, että suhteellisesti hitaimmin ovat kehittyneet *korkeasti palkattujen* osa-aikaisten palkat. Sen sijaan *osa-aikaisissa* matalapalkkaisten palkkakehitys on ollut esimerkiksi 1990-luvun lopulla kaikista voimakkainta ja pääsääntöisesti ylittänyt myös kokoaikaisten vastaan palkkaryhmän palkkakehityksen.

Kuvio 6.4 Kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alan vertailu
(log) reaalipalkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1990–2006 (jokaisen pisteen palkkataso vuonna 1990=100) kokonaistuntiansioilla mitattuna

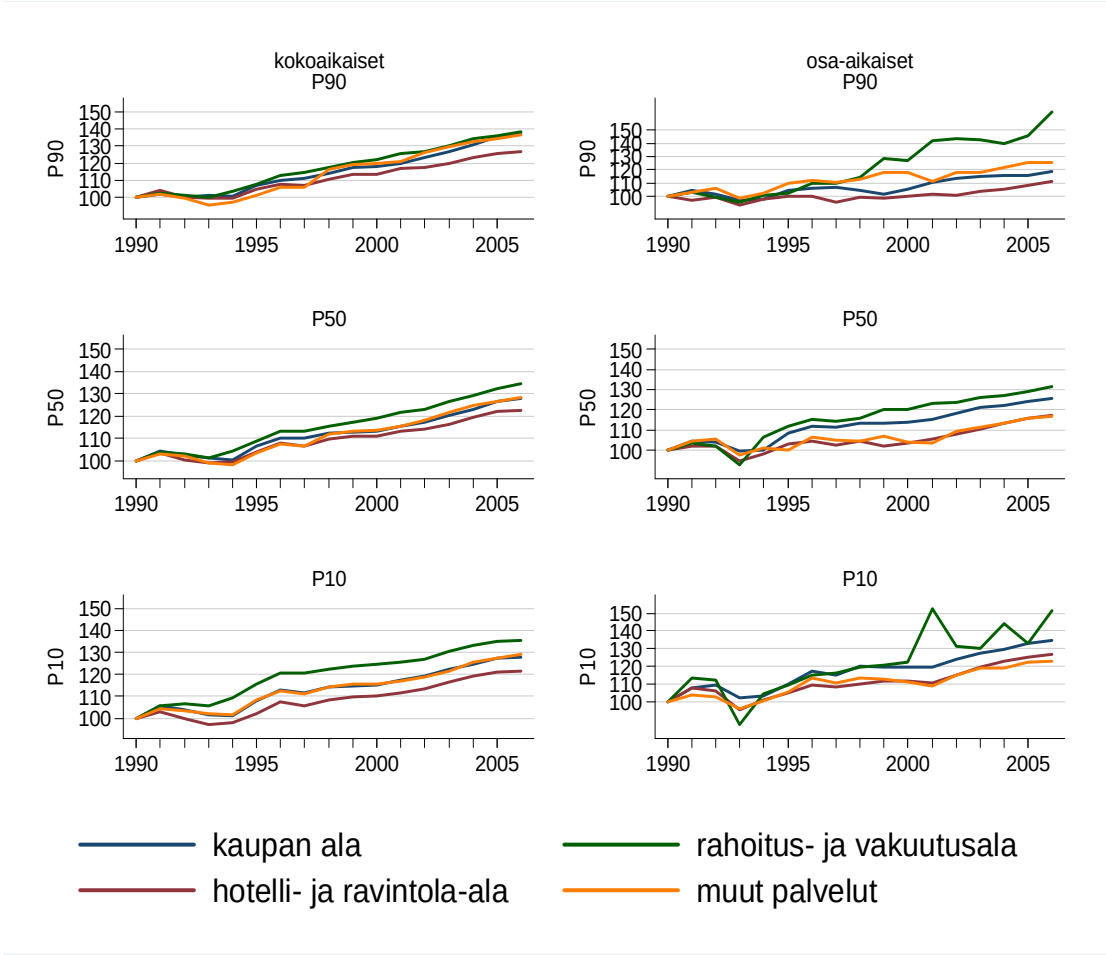


Kokoaikaisista korkeapalkkaisiksi laskettavan ryhmän kokonaistuntiansiot ovat kehittyneet 1990-luvun lopulta lähtien nopealla vauhdilla ja ovat ylittäneet sekä kokoaikaisten keski- ja matalapalkkaisten vastaavan kehityksen. Palkkaerojen kasvu korkeapalkkaisten joukossa on kuitenkin ollut selvästi suurempaa kaupan alalla kuin hotelli- ja ravintola-alalla

Kuvioon 6.5 on koottu kaikkien alojen osa- ja kokoaikaisten reaalipalkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä. Näin selvitetään, miten eri alojen korkea-, keski- ja matalapalkkaisten palkkakehitys poikkeaa toisistaan.

Rahoitus- ja vakuutusalan palkkojen kehitys on ollut voimakkainta sekä osa- että kokoaikaisten ryhmässä. Näin on ollut myös kaikissa palkkaluokissa. Vastaavasti *hotelli- ravintola-alojen* palkkojen kasvu on ollut pienintä kaikissa kuvioissa. Ainoastaan osa-aikaisten matala- ja keskipalkkaisten ryhmässä *muiden palveluiden* palkkojen kehitys vastaa pääosin hotelli- ja ravintola-alan palkkakehitystä.

Kuvio 6.5 Kaikki palvelualat
(log) reaalipalkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1990–2006 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1990=100) kokonaistuntiansioilla mitattuna

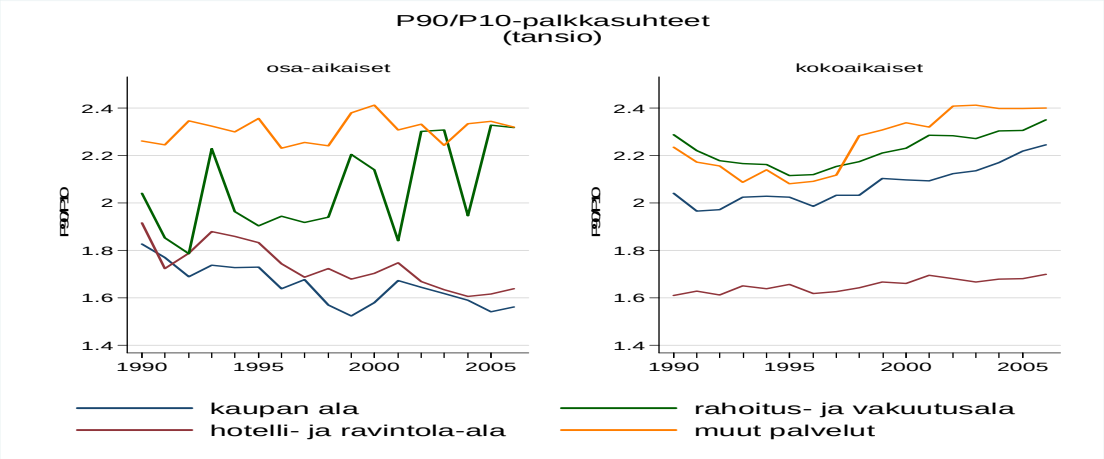


Kaupan alalla kehitys vaihtelee eniten sen mukaan, mitä palkkaryhmää tarkastellaan. Osa-aikaisten matala- ja keskipalkkaisten ryhmässä kehitys on ollut suhteellisesti huomattavasti suurempaa kuin korkeapalkkaisten tai kokoaikaisten joukossa.

6.5 Sopimusalojen sisäiset palkkasuhteet

Palkkaeroja voidaan luonnehtia myös tarkastelemalla matala-, keski- ja korkeapalkkaisten *välistä* palkkakehitystä sopimusalojen sisällä. Korkeapalkkaisten suhteessa matalapalkkaisiin (P90/P10) on merkittäviä eroja eri sopimusalojen välillä. Samoin eroja esiintyy myös toisella tarkasteltavalla aspektilla, eli osa- ja kokoaikaisten välillä. Erisuuntaisen kehityksen myötä neljän sopimusalan *väliset* erot P90/P10-palkkasuhteessa ovat kasvaneet. Nämä ilmenevät kuviosta 6.6, missä kuvataan palkkajakauman kahden ääripään suhdetta kaikilla sopimusaloilla sekä erikseen osa- ja kokoaikaisille työntekijöille.

Kuvio 6.6 Palkkasuhteet sopimusaloittain
P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljällä sopimusalalla vuosina 1990–2006 kokonaistuntiansioilla mitattuna osa- ja kokoaikaisille työntekijöille



Kun tarkastellaan osa-aikaisia, havaitaan, että neljästä ryhmästä P90/P10-palkkasuhde on pienentynyt osa-aikaisia työntekijöitä käyttävillä *kaupan* sekä *hotelli- ja ravintola-alalla*. *Rahoitus- ja vakuutusalalla* esiintyy kasvua palkkajakauman kahden ääripään välillä huolimatta suuresta vaihtelusta. *Muissa palveluissa* suhde on pysynyt suhteellisen vakiona. Sopimusalojen välisen palkkasuhteen erojen kasvu on siis johtunut pääosin siitä, että aloilla, joilla osa-aikaisuus on yleistä, on korkea- ja matalapalkkaisten välinen palkkasuhde pienentynyt samalla kun osa-aikaisuus on yleistynyt.

Kokoaikaisten kohdalla palkkaerot ovat jossain määrin kasvaneet kaikilla aloilla, mikäli palkkaerojen mittarina käytetään P90/P10-palkkasuhdetta. Huomattavaa on, että *hotelli- ja ravintola-alalla* P90/P10-palkkasuhde on kokoaikaisia tarkasteltaessa huomattavasti muita aloja pienempi. Sekä osa- että kokoaikaisten kohdalla hotelli- ja ravintola-alan korkeapalkkaiset ovat tarkasteluperiodin aikana saaneet keskimäärin reilusti 1.6-kertaista palkkaa verrattuna saman sopimusalan matalapalkkaisiin työntekijöihin. Alalla palkkaerojen kasvu on ollut myös muihin aloihin verrattuna vaatimatonta.

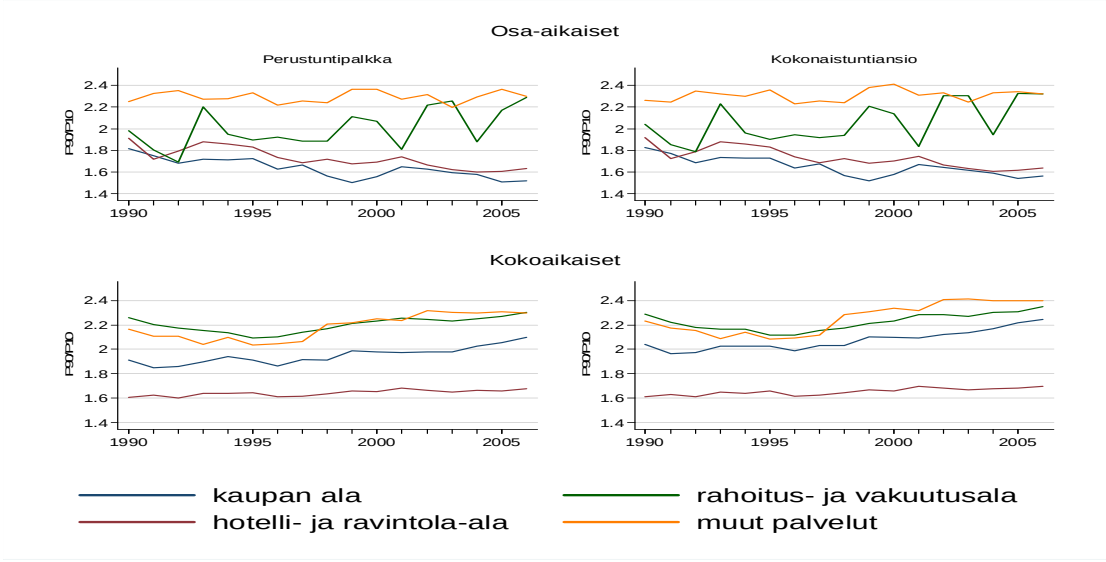
Erot osa- kokoaikaisten välillä näkyvät erityisesti *kaupan alalla*. Osa-aikaisten työntekijöiden palkkaerot olivat jo lähtökohtaisesti verrattain pieniä, ja ne ovat supistuneet entisestään. Vuonna 1990 korkeasti palkattu kaupan alan osa-aikainen tienasi noin 1.8-kertaisesti verrattuna saman alan matalapalkkaiseen, osa-aikaiseen työntekijään. Vuoteen 2005 mennessä tämä suhde oli pudonnut reiluun 1.6:een ollen palvelualojen alin. Kokoaikaisten työntekijöiden joukossa kaupan alan korkeapalkkaiset puolestaan saivat jo 1990-luvun alussa noin kaksinkertaista palkkaa verrattuna saman sopimusalan matalapalkkaisiin. Palkkaerot ovat tässä ryhmässä kasvaneet siten, että suhdeluku ylitti 2000-luvun puolivälissä arvon 2.2.

Myös tässä tarkastelussa nähdään aiemmin tutuksi tullut ilmiö, jossa kokoaikaisten työntekijöiden palkkaerot ovat kasvaneet voimakkaimmin 1990-luvun lopulta lähtien. Tämä koskee *kaupan alan* lisäksi myös *rahoitus- ja vakuutusalaa*, jossa palkkaerot jo lähtökohtaisesti ovat olleet suuria. Myös muiden palveluiden ryhmässä P90/P10-palkkasuhteen kasvu on ollut merkittävä.

1990-luvun alun lama vaikutti voimakkaimmin rahoitus- ja vakuutusalan (myös muiden palveluiden) palkkasuhteisiin. Pankkialalla tapahtunut suuri rakennemuutos ja työntekijämäärien väheneminen johti ainakin hetkellisesti palkkaerojen supistumiseen, joka taittui voimakkaaksi kasvuksi vuosina 1996–1997.

Palkkausjärjestelmän muutos, jossa yleistyivät säännöllisen peruspalkan päälle maksettavien lisien käyttö provisio-, tulos- ja voittopalkkioiden muodossa koskettavat korkeasti palkattuja kokoaikaisia työntekijöitä. Tämä puolestaan kasvattaa palkkajakauman kahden ääripään välistä suhdetta. Käsitys vahvistuu, kun katsotaan kuviossa 6.7 P90/P10-palkkasuhteen kehitystä eri sopimusaloilla

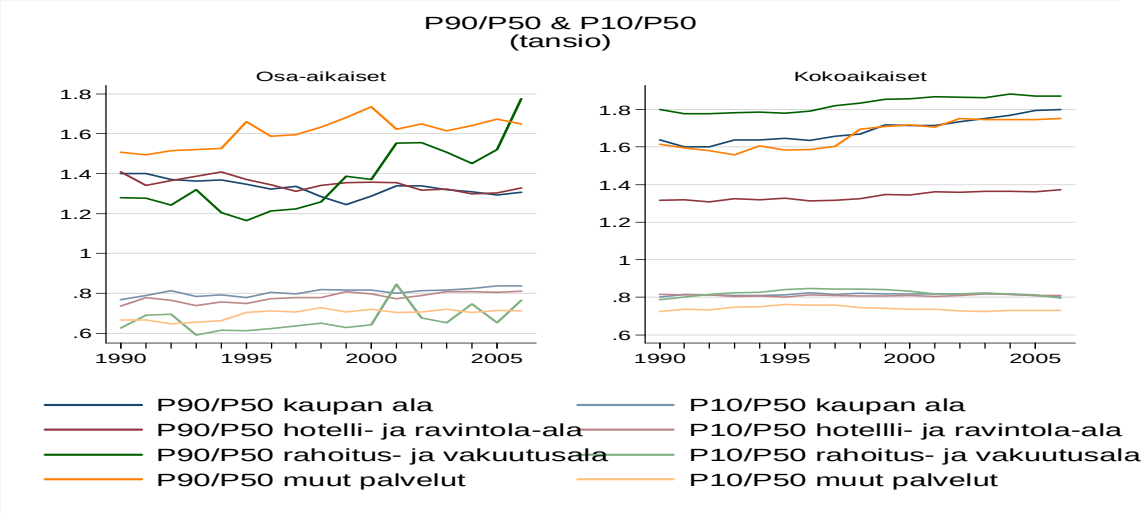
Kuvio 6.7 Säännöllinen perustuntipalkka ja kokonaistuntiansio P90/P10-palkkasuhteen kehitys neljällä sopimusalalla vuosina 1990–2006 kahdella tuntiansiokäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Molemmat ansiomittarit antavat saman kuvan neljän sopimusalan keskinäisestä järjestyksestä. Palkkaerojen suuruus ja kasvu jää kuitenkin säännöllisellä perustuntipalkalla mitattuna kokonaistuntiansioiden vastaavasta. Erityisesti tämä koskee kokoaikaisia työntekijöitä. Kaupan sekä rahoitus- ja vakuutusalalla kuin myös muiden palveluiden ryhmässä palkkaerot ovat kokonaistuntiansioilla mitattuna muodostuneet lähtötasoaan suuremmiksi 1990-luvun lopulta lähtien. Hotelli- ja ravintola-alalla käytettävällä palkkakäsitteellä ei ole yhtä suurta merkitystä. Alalla ei näin ole palkkausjärjestelmässä tapahtunut muiden alojen suuruista muutosta. Myöskään osa-aikaisille kohdalla käytettävällä palkkakäsitteellä ei ole yhtä suurta merkitystä P90/P10-palkkasuhteen suuruuteen kuin kokoaikaisilla palvelutyöntekijöillä.

P90/P10-palkkasuhde voidaan edelleen jakaa kahteen osaan. Tällöin on mahdollista tarkastella erikseen palkkasuhteen muutoksia palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) ja sen alemmassa osassa (P10/P50). Palvelualojen osalta sopimusalojen mielenkiintoinen ero liittyy siihen, että P90/P50-palkkasuhde on monilla aloilla lähtötilanteessa kokoaikaisia korkeampi (kuvio 6.8). P10/P50-palkkasuhteessa puolestaan lähtötaso on osa-aikaisilla hieman matalampi, mikä merkitsee suurempia palkkaeroja jakauman alaosassa.

Kuvio 6.8 Palkkasuhteet jakauman eri osassa
Palkkasuhteiden kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja sen alemmassa (P10/P50) osassa neljällä sopimusalalla vuosina 1990–2006 sekä osa- että kokoaikaisille palvelutyöntekijöille



Osa- ja kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden välisiä palkkaeroja tarkasteltaessa on syytä painottaa kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alaa. Näillä aloilla *osa-aikaisten* P90/P50 on pienentynyt. Toisin sanoen viimeisen kymmenen vuoden aikana osa-aikaisten kokonaistuntiansioiden kehitys on lähestynyt palkkajakauman mediaanissa sijaitsevan osa-aikaisen työntekijän vastaavaa palkkakehitystä. *Kokoaikaisten* kohdalla ja erityisesti kaupan alalla korkeapalkkaisten palkat ovat nousseet selvästi enemmän suhteessa palkkajakauman mediaanissa työskentelevään työntekijään. Aloittain esiintyy suurta vaihtelua, sillä vuonna 2005 kaupan alan korkeapalkkainen tienasi noin 1.8-kertaisesti mediaanissa sijaitsevaan työntekijään nähden, kun vastaava kerroin hotelli- ja ravintola-alalla oli vain alle 1.4.

Kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alalla P10/P50-suhde on ollut loivassa kasvussa, mikä merkitsee palkkaerojen pienenemistä jakauman alaosassa. Suuruusluokaltaan kehitys on kuitenkin hyvin pientä. Käytännössä kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alojen osa-aikaisten työntekijöiden palkkaerojen pieneneminen onkin ollut seurausta siitä, että korkeapalkkaiset ovat menettäneet asemiaan suhteessa muihin palkkaryhmiin.

Kaupan ala on myös siinä mielessä mielenkiintoinen, että siellä työskentelevien kokoaikaisten P90/P50-palkkasuhde on osa-aikaisten vastaavaa selvästi korkeampi, mutta P10/P50-palkkasuhteessa ei merkittäviä eroja esiinny. Kaupan alan kokoaikaisten suurempi palkkahajonta johtuu korkeasti palkattujen suuremmista palkkaeroista.

Rahoitus- ja vakuutusalalla P90/P50-palkkasuhde on korkeimmalla tasolla tarkastelluista neljästä sopimusalasta, kun katsotaan kokoaikaisten työntekijöiden ryhmää. Se on myös osa-aikaisten joukossa ollut voimakkaassa kasvussa, vaikka havaintojen niukkuudesta johtuen kasvussa esiintyykin runsaasti vaihtelua. Tämä on yhtenevä tulos, kun sitä peilataan Asplundin ja Böckermanin (2008) tutkimukseen, jossa näillä kahdella alalla oli palvelualojen suurimat P90/P50-palkkasuhteet. Pankkialalla korkeapalkkaisten havaittiin saavan kokonaistuntiansioilla mitattuna lähes kaksinkertaista palkkaa verrattuna palkkajakauman mediaanissa sijaitsevaan työntekijään. Tässä tutkimuksessa jäädään hieman pienempiin palkkasuhteisiin, erityisesti osa-aikaisten osalta. Niin rahoitus- ja

vakuutusalalla, kuten muillakin aloilla P90/P50-palkkasuhteen kasvu ajoittuu selvimmin 1990-luvun lopulle. Matalin P90/P50-palkkasuhde on puolestaan *hotelli- ja ravintola-alalla*. Tällä alalla myös osa- ja kokoaikaisten palkkaeroissa on pienimmät erot.

P10/P50-palkkasuhteessa esiintyy alojen välillä huomattavasti pienempiä eroja kuin P90/P50-palkkasuhteessa. sopimusalojen sisällä ei ole tapahtunut yhtä merkittäviä muutoksia, P10/P50-palkkasuhteessa tapahtuneet muutokset ovat yleisesti ottaenkin vähäisiä, joten palkkaeroissa tapahtuneet muutokset ovat pääosin seurausta jakauman yläosassa tapahtuneista muutoksista. Osa-aikaisilla P10/P50-palkkasuhteessa on selvästi enemmän vaihtelua sekä alojen välillä että niiden sisällä. Tämän seurauksena myös osa-aikaisten palkkajakaumat olivat oikealle vinoja, eli palkkaerot olivat suurempi matalapalkkaisten joukossa.

Kokonaisuutena eri palkkaryhmien palkkakehityksessä havaittiin eroja sekä osa- että kokoaikaisten välillä. *Kuukausi*ansioissa matalapalkkaisten osa-aikaisten palkkakehitys on ollut koko 1990-luvun negatiivinen osa-aikaisuuden lisääntymisen seurauksena. Tämä puolestaan on johtanut yhä lyhyempien työviikkojen ja samalla matalampien *kuukausiansioiden* negatiiviseen kehitykseen. Keski- ja korkeapalkkaisten palkat kehittyivät sen sijaan huomattavan yhtenäisesti koko 1990-luvun. Vuosituhannen vaihteen jälkeen korkeapalkkaisten kuukausiansiot ovat kuitenkin kasvaneet keskipalkkaisia nopeammin, mikä on kasvattanut tuloeroja entisestään. Korkeapalkkaisten suhde matalapalkkaisiin on kuukausiansioilla mitattuna jopa kaksi kertaa suurempi kuin kokoaikaisten vastaava suhde. Tästä erosta pääosa selittyy suurista palkkaeroista matala- ja keskipalkkaisten välillä.

*Tunti*ansoilla mitattuna vastaavia palkkaeroja ei esiinny. *Osa-aikaisten* matalapalkkaisten ryhmän palkat ovat kasvaneet suhteessa kaikkein eniten ennen kaikkea *kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alalla,* minkä johdosta osa-aikaisten kohdalla korkea- ja matalapalkkaisten väliset palkkaerot ovat pienentyneet, kun ne kokoaikaisten työntekijöiden joukossa ovat vastaavasti kasvaneet.

Kokoaikaisten työntekijöiden ryhmässä nopeimmin ovat kaikilla palkkakäsitteillä kasvaneet korkeasti palkattujen ansiot, mikä on aiheuttanut palkkaerojen kasvua erityisesti jakauman yläosassa. Kokoaikaisten kohdalla tämä suhde myös kasvaa, mikäli mittarina käytetään kokonaistuntiansiota säännöllisen tuntipalkan sijasta, mikä vahvistaa käsitystä siitä, että peruspalkan päälle maksettavat lisät koskettavat useammin nimenomaan kokoaikaisia työntekijöitä. Eri palkkaluokissa *rahoitus- ja vakuutusalan* työntekijöiden palkkojen kehitys on ollut voimakkainta, kun taas hotelli- ja ravintola-alalla eri palkkaluokkiin kuuluvien työntekijöiden palkat ovat kasvaneet suhteellisesti vähiten. *Hotelli- ja ravintola-alalla* korkeasti palkattujen palkat suhteessa matalasti palkattujen palkkoihin on kuitenkin huomattavasti muita aloja pienemmällä tasolla

7. Toimipaikkojen sisäiset ja väliset palkkaerot

Tässä luvussa tarkastellaan toimipaikkojen sisäisiä ja välisiä palkkaeroja palvelualojen osa- ja kokoaikaisten ryhmissä. Tarkemmin sanottuna tutkitaan, missä määrin palkkojen vaihtelu kolmessa palkansaajaryhmässä heijastaa yhtäältä toimipaikkojen sisällä esiintyviä palkkaeroja ja toisaalta toimipaikkojen välillä esiintyviä palkkaeroja. Tarkastelu

tehdään kahta vaihtoehtoista menetelmää hyödyntäen, jotka on esitetty yksityiskohtaisemmin seuraavassa alaluvussa.

Seuraavassa esitettävien vaihtoehtoisten lähestymistapojen tuottamat tulokset on esitetty ja raportoitu tässä kappaleessa vertaillen jälleen osa- ja kokoaikaisten ryhmiä. Myöhemmin tarkastelua laajennetaan kattamaan myös palvelualojen eri sopimusalat.

7.1 Käytettävät menetelmät

Ensimmäinen lähestymistapa nojautuu yksinkertaisen palkkamallin laskemiseen erikseen jokaiselle tarkasteluvuodelle. Käytetyn menetelmän avulla palkansaajaryhmässä tiettynä vuonna esiintyvät palkkaerot voidaan hajottaa kolmeen pääosaan: erilaisista henkilöominaisuuksista johtuvaan palkkojen vaihteluun, samassa toimipaikassa työssä olevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen sisäisiin palkkaeroihin) sekä eri toimipaikoissa työskentelevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen välisiin palkkaeroihin). Ottamalla mallissa huomioon joukko tärkeitä taustatekijöitä taataan se, että raportoituihin toimipaikkojen sisäisiin ja välisiin palkkaeroihin eivät vaikuta palkansaajien väliset erot näiden keskeisten ominaisuuksien suhteen, joihin luetaan palkansaajan ikä, sukupuoli, koulutuksen kesto eli pituus sekä nykyisen työsuhteen kesto. Näiden henkilökohtaisten ominaisuuksien lisääminen malliin auttaa samalla korjaamaan tuloksia sen suhteen, että vuosien myötä toimipaikkojen työvoiman rakenne on saattanut muuttua varsin ratkaisevasti.

Ensimmäisessä lähestymistavassa otetaan huomioon, että työvoiman osaaminen vaihtelee toimipaikkojen välillä, mutta ajan kuluessa myös saman toimipaikan sisällä. Yksilöiden toimipaikkakohtaiset $(w_{i,tp})$ palkat määräytyvät siis henkilökunnan inhimillisen pääoman rakenne huomioiden seuraavasti:

$$\ln w_{i,tp} = X_i\beta + u_{tp} + e_i, \qquad (7.1)$$

jossa vektori X_i sisältää yksilön *i* inhimillistä pääomaa kuvaavia mittareita (tässä: muodollinen koulutus (kolme astetasoa), ikä ja sen neliö, vuodet nykyisen työnantajan palveluksessa sekä sukupuoli). u_{tp} mittaa toimipaikkakohtaiset ”palkkapreemiot”. Kahden termin (u_{tp} ja e_i) osoittama vaihtelu voidaan katsoa mittaavan toisaalta toimipaikkojen välillä ja toisaalta niiden sisällä esiintyvien palkkaerojen suuruutta. Palkkaerojen sisäisen ja välisen vaihtelun laskemiseksi suoritetaan varianssien dekomponointi seuraavaa kaavaa noudattaen:

$$\mathrm{var}(\ln w_{i,tp}) = \mathrm{var}(X_i\beta) + \mathrm{var}(u_{tp}) + \mathrm{var}(e_i) + \mathrm{cov}(u_{tp}, X_{i\beta}), \qquad (7.2)$$

jossa siis $\mathrm{var}(u_{tp})$ kertoo toimipaikkojen välisen palkkavariaation ja $\mathrm{var}(e_i)$ niiden sisäisen palkkavariaation suuruuden sen jälkeen, kun vektorin X_i sisältämät yksilötason ominaisuudet on otettu huomioon.

Edellä esitetyn lähestymistavan soveltaminen peräkkäisille poikkileikkausaineistoille tuottaa vuosisarjan, jonka taustaoletuksena on, että yksilötason inhimillisen pääoman

palkkavaikutukset (β) pysyvät toimipaikkatasolla vuosi vuodelta samanlaisina. Jos ja kun toimipaikkojen henkilökunnan osaamisrakenne muuttuu, tämä oletus ei kuitenkaan välttämättä pidä paikkaansa. Siinä tapauksessa lähestymistavan tuottamat β-arvot ovatkin harhaisia. Tämän oletuksen voi välttää käyttämällä selitettävänä muuttujana toimipaikkakohtaisten palkkojen muutoksia vuodesta toiseen. Tällöin rajoittavaksi tekijäksi nousee kuitenkin tosiasia, että tarkastelun kohteeksi valikoituvat ainoastaan yksilöt, jotka jatkavat saman toimipaikan palveluksessa kahtena peräkkäisenä vuotena. Varianssien dekomponointi supistuu siis muotoon

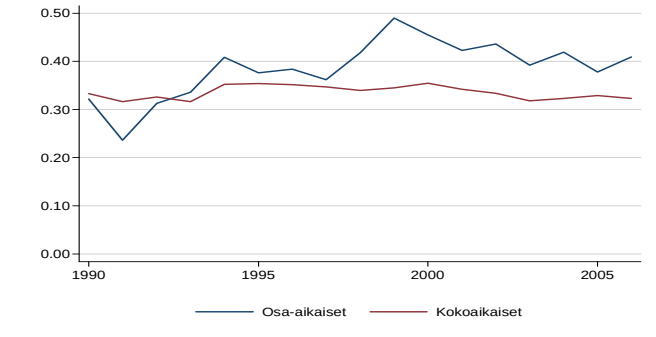
$$\mathrm{var}\left[\ln(w_{i,tp,t} - w_{i,tp,t-1})\right] = \mathrm{var}(u_{tp,t} - u_{tp,t-1}) + \mathrm{var}(e_{it} - e_{i,t-1}). \qquad (7.3)$$

Edelliseen lähestymistapaan verrattuna tästä tarkastelusta puuttuvat siis työnantajaa vaihtaneet. Seuraavassa esitetään rinnakkain kummankin lähestymistavan antamat tulokset. Vaikka kummallakin tavalla lasketut tulokset ovat hyvin samansuuntaisia, antaa niiden vertaaminen tietynlaisen käsityksen liikkuneiden yksilöiden palkkavaikutuksen merkityksestä.

7.2 Toimipaikkavaikutus osa- ja kokoaikaisilla työntekijöillä

Kuviossa 7.1 vertaillaan osa- ja kokoaikaisten toimipaikkaan liitettävän palkkavaikutuksen merkitystä ja sen suuruudessa tapahtuneita muutoksia ajanjaksolla 1990–2006. Toimipaikkavaikutuksesta on puhdistettu se, että ryhmään kuuluvat henkilöt poikkeavat toisistaan monen keskeisen palkkatasoon ja siten palkkojen vaihteluun vaikuttavan ominaisuuden osalta. Tarkemmin sanottuna kuvioon piirretyt käyrät kertovat, missä määrin palkansaajaryhmän kokonaistuntiansioissa esiintyvä vaihtelu (keskihajonnalla mitattuna) selittyy toimipaikalla ja sen ominaisuuksilla, kun samaan aikaan otetaan huomioon palkansaajien väliset erot sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen.

Kuvio 7.1 Osa- ja kokoaikaisten erot toimipaikkavaikutuksessa
Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaalipalkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) vuosina 1990–2006 kokonaistuntiansioilla mitattuna osa- ja kokoaikaisille palvelutyöntekijöille



Keskihajonta on yksi lukuisista mittareista, joilla palkkojen hajontaa voidaan mitata. Se kuvaa havaintoarvojen keskimääräistä etäisyyttä keskiarvosta. Prosenteissa mitattuna se osoittaa kuinka monta prosenttia havaintoarvojen keskihajonta *(s)* on havaintoarvojen aritmeettisesta keskiarvosta $(\bar{x})$. Mitä isompi on variaatiokertoimen arvo, sitä suurempi on havaintoarvojen suhteellinen hajonta.

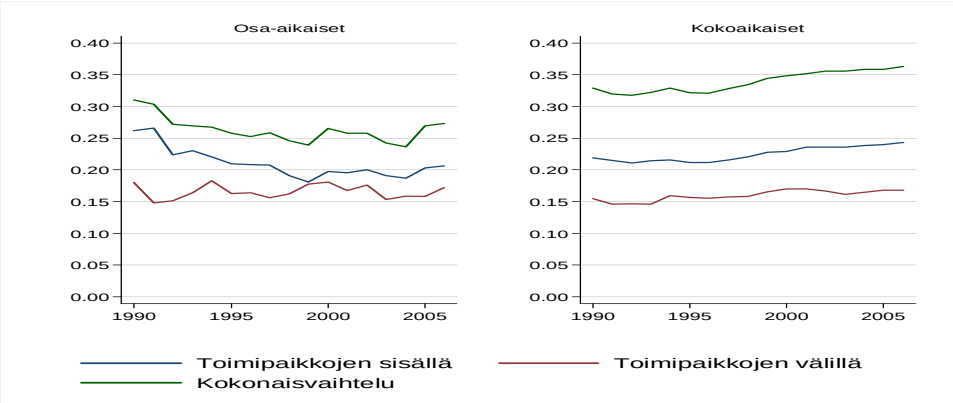
Kuviossa esitetyt tulokset osoittavat, että toimipaikka on erittäin merkittävä kokonaistuntiansioissa esiintyvien erojen selittäjä *osa-aikaisten* palvelutyöntekijöiden ryhmässä. Toimipaikkaan liittyvien ominaisuuksien merkitys on kasvanut 1990-luvulla alle kolmanneksesta jopa lähes puoleen osa-aikaisten työntekijöiden välisiä reaalipalkkaeroja selittävänä tekijänä. 2000-luvun alkuvuosina sen merkitys on kuitenkin laskenut jälleen noin 40 prosenttiin.

Kokoaikaisten ryhmässä toimipaikka selittää hieman pienemmän osan, keskimäärin noin kolmanneksen, kokonaistuntiansioiden vaihtelusta. Toimipaikan palkkavaikutus näyttää lisäksi heikentyneen uuden vuosituhannen puolelle, mikä vastaa Asplundin ja Böckermanin (2008) koko palvelualasta tekemiä havaintoja. Kokoaikaistenkin ryhmässä toimipaikkavaikutus on kuitenkin merkittävä.

7.3 Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys

Kuviossa 7.2 ylimmät käyrät kuvastavat palvelutyöntekijöiden logaritmimuotoon muunnettujen reaalipalkkojen *kokonaisvaihtelun* kehitystä keskihajonnalla mitattuna. Myös tämä mittari vahvistaa aiemmissa luvuissa raportoidut päätulokset eli osoittaa, että *osa-aikaisten* työntekijöiden väliset palkkaerot ovat kokonaistuntiansioilla mitattuna supistuneet kun ne *kokoaikaisilla* työntekijöillä ovat vastaavasti kasvaneet. Vaihtelu on myös tasoltaan *kokoaikaisilla* työntekijöillä suurempaa. Erityisesti näin on ollut 2000-luvulla erisuuntaisen kehityksen seurauksena.

Kuvio 7.2 Palvelualan osa- ja kokoaikaiset (log) reaalipalkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1990–2006 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna

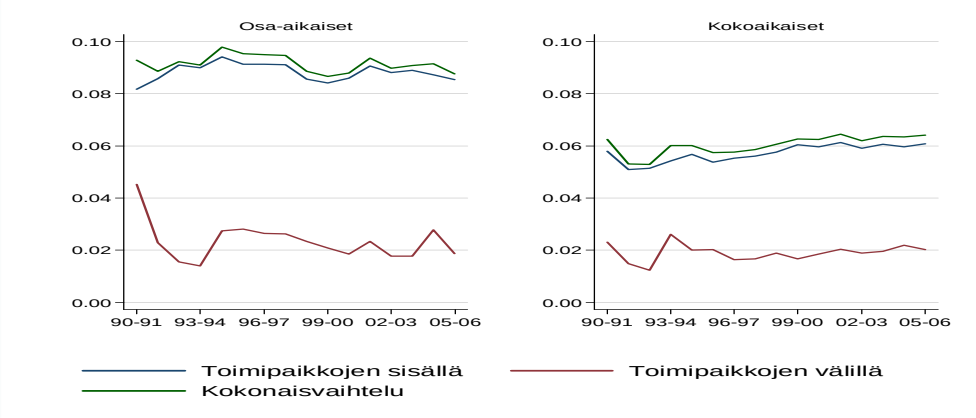


Työntekijän sukupuoleen, koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyiseen työsuhteen kestoon liittyvistä eroista puhdistetuilla toimipaikkojen *sisäisillä* palkkaeroilla on jatkuvasti ollut suurempi vaikutus kummassakin ryhmässä, vaikka ero toimipaikkojen *välisiin* palkkaeroihin oli osa-aikaisten kohdalla lähes hävinnyt vuosituhannen vaihteessa. Osa-aikaisissa sisäisten palkkaerojen suhteellinen merkitys onkin ollut koko 1990-luvun laskussa, minkä johdosta palkkaerot ovat yleisesti pienentyneet. Toimipaikkojen välisissä palkkaeroissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Uudella vuosituhannella toimipaikkojen sisäisen palkkavaihtelun merkitys on ollut jälleen kasvussa myös osa-aikaisille palvelutyöntekijöille.

Kokoaikaisten reaalipalkkavaihtelu toistaa aiemmin todetun trendin: kokonaistuntiansioiden vaihtelu (hajonta) kasvoi koko 16-vuotiskaudella, mutta selvästi voimakkaammin 1990-luvun loppupuoliskolla kuin 1990-luvun alussa tai uuden vuosituhannen alkuvuosina. Toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutus on jatkunut merkittävämpänä kuin toimipaikkojen välisten palkkaerojen. Toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen erisuuruinen vaikutus palvelualojen kokoaikaisilla työntekijöillä esiintyvien kokonaistuntiansioiden vaihteluun on jopa hieman korostunut tarkasteluperiodilla, koska toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutus ei ole kasvanut juuri lainkaan 1990-luvun lopussa tapahtuneen ”tasokorotuksen” jälkeen.

Kuviossa 7.3 esitetyt tulokset perustuvat vaihtoehtoiseen tapaan selvittää toimipaikkojen välisten ja sisäisten palkkaerojen suhteellisen vaikutuksen suuruutta ja kehitystä. Nyt tarkastelun kohteena ovat samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkaneiden työntekijöiden kokonaistuntiansioiden *muutos* ja se, missä määrin palvelualan työntekijöiden muutosvauhdissa esiintyneet erot (vaihtelu) palkkakasvun eroilla toimipaikkojen sisällä ja niiden välillä.

Kuvio 7.3 Palvelualan osa- ja kokoaikaiset
Samassa työpaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien palvelualoilla työskentelevien (log) reaalipalkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajanjaksolla 1990/91–2005/06 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Toisella lähestymistavalla saatavat tulokset poikkeavat joiltakin osin edellä tehdyistä havainnoista. Suurin eroavaisuus on se, että tällä lähestymistavalla palvelualojen reaalipalkkojen erilainen kasvuvauhti selittyy entistä selvemmin *samassa* toimipaikassa olevien kokonaistuntiansioiden erisuuruisella kasvulla. Lisäksi tällä tavalla mitattuna osa-aikaisten reaalipalkkojen *kasvuvauhdissa* on suurempaa vaihtelua kuin kokoaikaisilla palvelutyöntekijöillä. Erot ovat skaala huomioiden kuitenkin melko pieniä.

Myös tällä tavalla tarkasteltuna osa-aikaisten kokonaistuntiansioiden kasvuerot näyttävät hieman kaventuneen tarkastelujakson aikana. Toimipaikkojen sisäisille ja välisille palkkakasvun eroille on yhteistä se, että niiden merkitys on osa-aikaisten kohdalla pienentynyt. Toimipaikkojen sisällä esiintyvien kasvuerojen merkitys näyttää selittävän tästä huolimatta lähes kokonaan kokonaistuntiansioiden kasvuerojen pienenemisen (kahdet käyrät ovat tarkasteluajanjaksolla muuttuneet hyvin samalla tavalla).

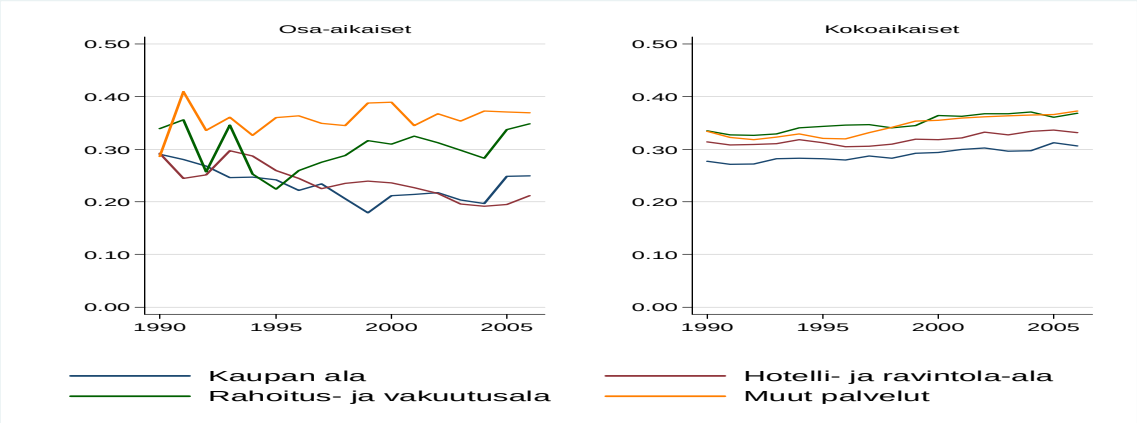
Palveluissa työskentelevien kokoaikaisten reaaliansiot puolestaan kasvoivat enenemässä määrin eri suhteessa 1990-luvun loppupuoliskolla. Tämä kehitys kuitenkin pysähtyi

vuosituhannen vaihteessa ja 2000-luvun alkuvuosina kokoaikaisten palvelualapalkkojen kasvuvauhdissa esiintyvät erot eivät enää kasvaneet. Myös kokoaikaisten kohdalla reaaliansioiden erilainen kasvuvauhti selittyy lähes kokonaan samassa toimipaikassa olevien kokonaiskuukausiansioiden erisuuruisella kasvulla.

7.4 Sopimusalojen vertailua toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen suhteen

Edellä esitetyt tulokset puretaan vielä sopimusalojen väliseen tarkasteluun. Kuvio 7.4 toistaa tässä raportissa esiin nousseet rakenteet ja kehityssuunnat. *Osa-aikaisten* kohdalla neljän sopimusalan palkkojen hajonnassa esiintyy jonkin verran eroja, jotka ovat lisäksi kasvaneet tarkastelujakson aikana. Keskittymällä *kaupan* sekä *hotelli- ja ravintola-alaan* (joissa osa-aikaisuus on yleistä), saadaan koko palvelualan osa-aikaisten palkkakehitystä paremmin vastaava yleiskuva. Tämän kuvan perusteella kokonaistuntiansioissa esiintyvät erot ovat pienentyneet osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla 1990-loppupuolella tasolle, joka on selvästi alhaisempi kuin vastaava palkkahajonnan taso kokoaikaisilla palvelutyöntekijöillä.

Kuvio 7.4 Kokonaistuntiansioiden vaihtelu
Neljän sopimusalan (log) reaalipalkkojen vaihtelu vuosina 1990–2006 kokonaistuntiansioiden keskihajonnalla mitattuna



Kokoaikaisten työntekijöiden neljän sopimusalan väliset erot palkkojen hajonnassa ovat pysyneet lähes muuttumattomina. Jokaisessa ryhmässä kokonaistuntiansioissa esiintyvät erot ovat kasvaneet varsin tasaista tahtia koko tarkastelujakson aikana. Alhaisimpia ne ovat tasoltaan olleet myös *kaupan* sekä *hotelli- ja ravintola-alalla*.

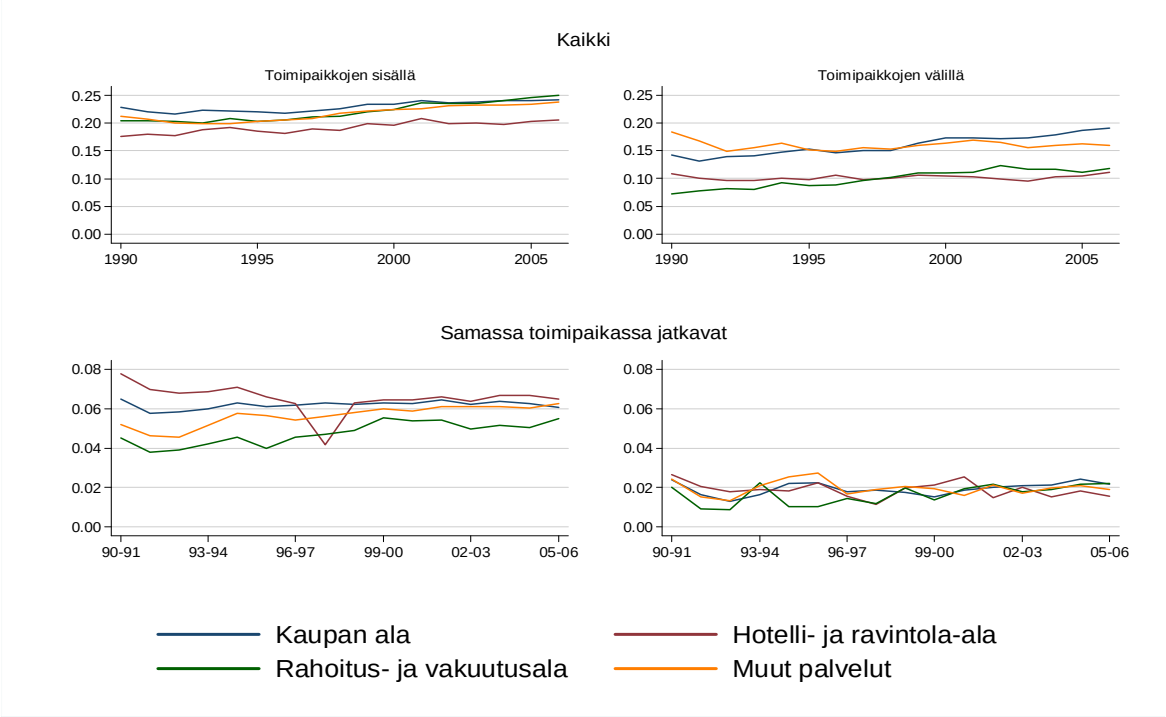
Kuvion 7.4 havainnollistama kokonaistuntiansioiden vaihtelu neljällä sopimusalalla puhdistetaan työntekijöiden välisistä eroista sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen ja jäljelle jäävät reaalipalkkojen erot hajotetaan toimipaikkojen *väliseen* ja sisäiseen osioon. Näin saadaan kuvion 7.5 ylimmän rivin esittämät tulokset. Samassa kuviossa alemmalla riville on tarkastelu sopimusalojen välisiä eroja käyttäen myös edellä esitettyä vaihtoehtoista, reaalipalkkakasvun vaihteluun perustuvaa, lähestymistapaa.

Eri toimipaikoissa työskentelevien (mutta osaamisen suhteen samanlaisten henkilöiden) palkkaerojen merkitys on kokonaistuntiansioiden vaihtelua selittävänä tekijänä kaikilla

aloilla huomattavasti pienempi kuin *samassa* toimipaikassa työskentelevien palkkaerojen merkitys. Sekä samassa työpaikassa että eri toimipaikoissa toimivien palkkaerojen merkitys on kuitenkin ollut tasaisessa kasvussa koko tarkasteluperiodin ajan. Tämä vastaa edellä todettua kokoaikaisten palvelutyöntekijöiden palkkaerojen kasvua. Osa-aikaisille kehityksen havaittiin olevan pitkälti vastakkaissuuntaista.

Samassa toimipaikassa työskentelevien (ja ominaisuuksiltaan samanlaisten henkilöiden) palkkaerojen merkitys kokonaistuntiansioiden vaihtelua selittävänä on pienintä *hotelli- ja ravintola-alalla*. Muiden alojen välillä ei esiinny suuria eroja. Myös toimipaikkojen *välillä* palkkaerot ovat pienimpiä hotelli- ja ravintola-alalla, mutta myös *rahoitus- ja vakuutusalalla*. Tällä alalla esiintyy myös suhteellisesti suurimmat erot toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen välillä. *Kaupan alalla* sekä *muissa palveluissa* palkkaerot ovat palvelualojen suurimpia sekä toimipaikkojen sisällä että niiden välillä.

Kuvio 7.5 Palvelualojen eri sopimusaloilla työskentelevien vertailu. Palvelualojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen suhteellinen merkitys vuosina, sekä toimipaikkojen välisen ja sisäisen (log) reaalipalkkakasvun suhteellinen merkitys ajanjaksolla 1990-2006 kokonaistuntiansioilla mitattuna



Kun tarkastellaan toimipaikkojen sisäisen ja välisen reaalipalkka*kasvun* suhteellista merkitystä eri sopimusaloilla, havaitaan, että erot sopimusaloissa ovat tällä lähestymistavalla suurempia toimipaikkojen sisällä kuin niiden välillä. Myös sopimusalojen välinen järjestys muuttuu merkittävästi. Reaalipalkka*kasvussa* ilmenevät erot ovat suurimpia aloilla, joilla osa-aikaisuus on yleistä, eli *kaupan* sekä *hotelli- ja ravintola-alalla*. Selvästi yhtenäisintä reaalipalkkojen kasvu on puolestaan ollut rahoitus- ja vakuutusalalla, jossa osa-aikaisia työntekijöitä ei juuri käytetä.

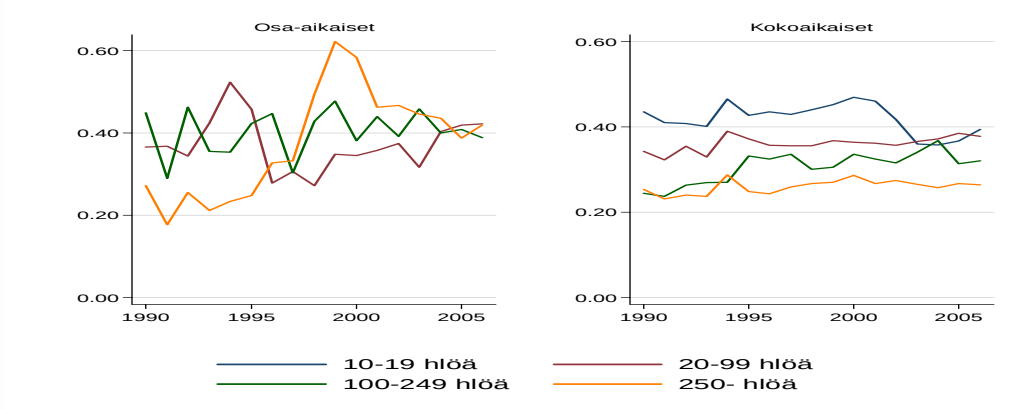
7.5 Yrityskoon vaikutus toimipaikkojen sisäisiin ja välisiin palkkaeroihin

Seuraavaksi syvennetään edellisten alalukujen tarkastelua keskittymällä erikokoisiin toimipaikkoihin. Tällä tavoin yritetään selvittää, missä määrin ryhmien sisällä mahdollisesti esiintyy eroja myös erikokoisten toimipaikkojen välillä. Käytetyt rajaukset, sovelletut menetelmät ja tapa tulkita tuloksia ovat samat kuin edellisessä luvussa.

Kuviossa 7.6 osoittaa, että toimipaikka ja sen edustamat ominaisuudet (sen jälkeen, kun on otettu huomioon henkilökunnan erot sukupuolen, koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen) vaikuttavat palvelualojen työntekijöiden kokonaistuntiansioiden vaihteluun hyvin eri tavalla osa- ja kokoaikaisten tapauksessa.

Osa-aikaisten tarkastelu ei kuitenkaan ole pienten havaintomäärien takia mielekästä, minkä vuoksi esimerkiksi aivan pienimmät yritykset on jätetty kokonaan tarkastelun ulkopuolelle. Suuresta vaihtelusta huolimatta osa-aikaisten kohdalta voidaan havaita, että 1990-luvulla toimipaikkavaikutus oli suurinta pienissä yrityksissä, mutta osa-aikaisuuden yleistymisen myötä yrityskoon merkitys on vähentynyt palkkaerojen selittäjänä. Pikemminkin 2000-luvulla esiintynyt kehitys viittaa siihen suuntaan, että toimipaikkavaikutuksen merkitys on korostunut suurimmissa toimipaikoissa.

Kuvio 7.6 Toimipaikkavaikutus erikokoisissa yrityksissä
Toimipaikkavaikutus selittämäosuus (log) reaalipalkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) erikokoisissa toimipaikoissa vuosina 1990-2006 kokonaistuntiansioilla mitattuna

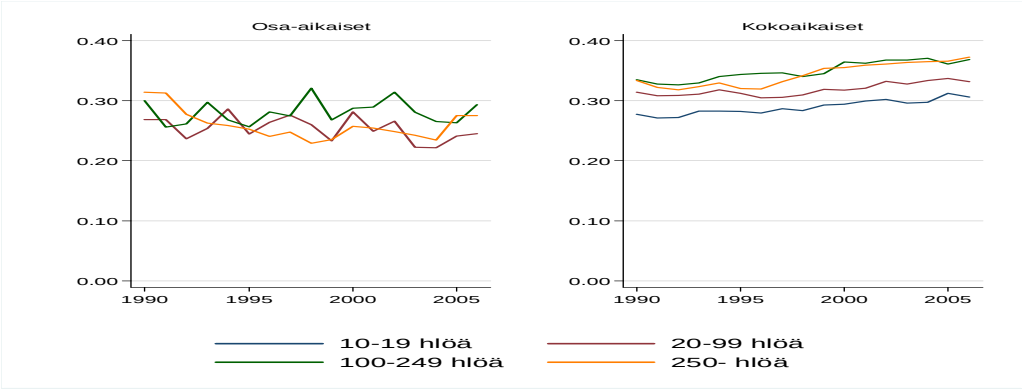


Kokoaikaisten kohdalla (ja samalla koko palvelualalla) vaikutus on ollut suurin kaikkein pienimpien (10–19 henkilön) toimipaikkojen ryhmässä ja pienin suurimpien (yli 250 henkilön) toimipaikkojen ryhmässä. Tilanne kuitenkin muuttui ratkaisevasti tarkastelujakson loppuvuosina, jolloin toimipaikkavaikutuksen merkitys alkoi voimistua sekä 20–49 että 100–249 hengen palvelutoimipaikoissa samalla, kun se heikkeni voimakkaasti kaikkein pienimmissä palvelutoimipaikoissa. Tämän kehityksen seurauksena enää vain suurten toimipaikkojen vaikutus kokonaistuntiansioiden vaihteluun on säilynyt selvästi keskimääräistä pienempänä.

Kuviossa 7.7 on havainnollistettu palvelutyöntekijöiden logaritmimuotoon muutettujen reaalipalkkojen vaihtelua erikokoisissa toimipaikoissa erikseen osa- ja kokoaikaisille palvelualojen työntekijöille. Osa-aikaisten tarkastelu osoittaa, että erikokoisten toimipaikkojen välillä esiintyvät erot eivät ole merkittäviä. Myöskään itse vaihtelun tasossa

ei ole pitkällä aikavälillä tapahtunut merkittäviä muutoksia suuresta lyhyen aikavälin vaihtelusta huolimatta. *Osa-aikaisten* kohdalla on (osittain havaintojen niukkuudesta johtuen) mahdotonta sanoa säännönmukaisuutta pienimpien ja suurempien toimipaikkojen välillä. Osa-aikaisuuden yleistymisen seurauksena voidaan kuitenkin 2000-luvulta nähdä kehitys, jossa pienissä toimipaikoissa vaihtelu on pienentynyt, kun se samalla keskikokoisissa (100–249 henkilöä) ja suurissa (yli 250 henkilöä) on kasvanut. Verrattuna kokoaikaisiin, osa-aikaista työntekijöistä saatu yleiskuva vastaa edellä esitettyjä tuloksia: reaalipalkkojen vaihtelu on kokonaistuntiansioilla mitattuna kokoaikaisempi alhaisemmalla tasolla.

Kuvio 7.7 Reaalipalkkojen vaihtelu erikokoisissa yrityksissä
Erikokoisten toimipaikkojen (log) reaalipalkkojen vaihtelu vuosina 1990–2006 kokonaistuntiansioiden keskihajonnalla mitattuna



Kokoaikaisten kohdalla reaalipalkkojen vaihteluväli sen sijaan kasvaa toimipaikan koon mukaan, vaikkakin suurempien eli 100–249 ja yli 250 henkilöiden toimipaikkojen välillä erot ovat olemattomia tai 1990-luvulla vaihtelu on ollut suurempaa 100–249 henkilöiden toimipaikassa. Kokonaistuntiansioiden vaihteluväli on myös kasvanut kaikissa kokoluokissa, mutta selvästi eniten kaikkein suurimpien (yli 250 henkilön) palvelutoimipaikkojen keskuudessa. Kasvu on keskittynyt ennen kaikkea 1990-luvun loppupuoliskolle.

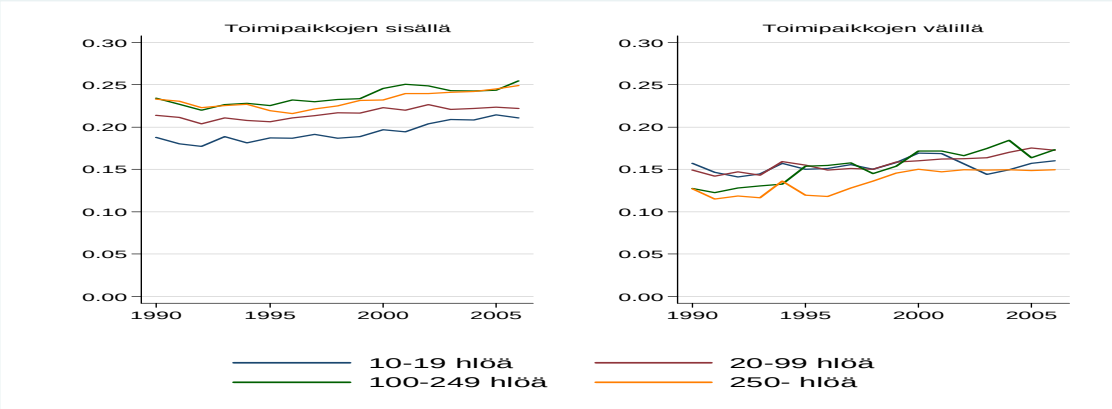
Kun kokonaistuntiansioiden vaihtelu erikokoisissa toimipaikkaluokissa puhdistetaan työntekijöiden välisistä eroista sukupuolen, koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen ja jäljelle jäävät reaalipalkkojen erot hajotetaan toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon, päädytään kuvion 7.8 esittämään tulokseen. Kuvion käyrät kuvaavat koko palvelualaa, eli osa- ja kokoaikaisten ryhmiä ei ole erotettu toisistaan.

Sekä toimipaikkojen sisäisten että niiden välisten palkkaerojen merkitys on kasvanut kaikissa kokoluokissa. Näin on tapahtunut erityisesti kaikkein suurimpien toimipaikkojen keskuudessa, mikä myös selittää toimipaikkaluokan kokonaistuntiansioerojen kasvun vuosituhannen vaihteen jälkeen. Toimipaikkojen sisällä esiintyvät palkkaerot ovat kaikissa kokoluokissa tärkeämpi kokonaistuntiansioiden eroja selittävä tekijä kuin niiden välillä esiintyvät palkkaerot

Ominaispiirre palvelualoille on, että toimipaikkojen välisen ja sisäisen osion suhteellinen merkitys vaihtelee erikokoisten toimipaikkojen välillä ja että toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen merkitys kasvaa suhteessa niiden välillä esiintyviin palkkaeroihin toimipaikan koon mukaan. Tämä on seurausta siitä, että toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen merkitys kasvaa siirryttäessä pienemmistä suurimpiin toimipaikkoihin,

mutta toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutuksessa on erikokoisten palvelutoimipaikkojen välillä vain pieniä eroja.

Kuvio 7.8 Toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvä palkkaerot
Erikokoisten toimipaikkojen (log) reaalipalkkojen vaihtelu (keksihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1990-2006 kokonaistuntiansioiden perusteella laskettuna



Toinen huomioitava seikka on, että toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen merkitys on kasvanut kaikissa kokoluokissa. Erityisen nopeaa kasvu on ollut kaikkein pienimpien ja suurimpien palvelutoimipaikkojen ryhmissä, vaikkakin molempien kokoluokkien kokonaiskehitystä hillitsi toimipaikkojen välisten palkkaerojen kasvun pysähtyminen vuosituhannen vaihteessa.

Toimipaikalla on suurempi merkitys osa-aikaisten palkkojen vaihteluun. Osa-aikaisten kokonaistuntiansioiden kokonaisvaihtelu jää kuitenkin kokoaikaisten vastaavaa pienemmäksi. Se on lisäksi pienentynyt koko tarkasteluperiodin ajan samalla, kun kokoaikaisten palkkojen kokonaisvaihtelu on kasvanut. Toimipaikkojen sisäinen palkkavaihtelu selittää suhteessa hieman kokoaikaisia suuremman osan palkkojen kokonaisvaihtelusta. Sekä osa että kokoaikaisten kohdalla toimipaikkojen sisällä esiintyvät palkkaerot selittävät suuremman osan palkkaeroista sekä reaalipalkkakasvun vaihtelusta. Tämä pätee kaikille tarkasteltaville sopimusaloille ja kaiken kokoisille yrityksille.

8. Keskeisimmät johtopäätökset

Tämän raportin tavoitteena oli täydentää Asplundin ja Böckermanin (2008) työtä ottamalla huomioon myös osa-aikaiset palvelualojen työntekijät. Tarkastelussa myös havaittiin merkittäviä eroja osa- ja kokoaikaisten välisessä palkkakehityksessä. Osa-aikaisten huomioiminen muuttaa tuloksia jo lähtökohtaisesti siitä syystä, että työajoissa esiintyvät erot muodostuvat tällä lähestymistavalla suuriksi. Tämä heijastuu *kuukausi*ansioiden kehitykseen erityisesti matalapalkkaisten osalta. Koska osa-aikaisuus ja lyhyemmät työviikot ovat yleistyneet 1990-luvulta lähtien, on matalapalkkaisten palkkakehitys ollut kuukausitasolla negatiivinen. Tämä on lisännyt palkkaeroja selvästi.

Palkkakäsitteinä *tunti*palkka ja -ansiot ovat vertailukelpoisempia. Myös niillä mitattuna kehitys on ollut erilaista. Osa-aikaisten kohdalla tuntiansioilla mitatut palkkaerot ovat

pienentyneet samalla kun osa-aikaisuudesta on tullut entistä yleisempää ennen kaikkea *kaupan* sekä *hotelli- ja ravintola*-alalla. Kokoaikaisten palkkaerot ovat vastaavasti kasvaneet saman tarkasteluperiodin aikana. Selkeimmin osa- ja kokoaikaisten erilainen palkkakehitys ilmenee matalapalkkaisten tarkastelussa. Kaikista palkkaluokista voimakkainta palkan kasvua on tapahtunut *matalasti palkatuilla osa-aikaisilla*, mutta hitaimmin saman palkkaluokan kokoaikaisilla työntekijöillä. *Kokoaikaisten* palkkaerojen kasvu onkin tapahtunut pääsääntöisesti jakauman yläpäässä, mikä tarkoittaa että erilaiset peruspalkan päälle maksettavat tulos-, voitto tai provisiopalkkiot koskettavat useammin kokoaikaisia työntekijöitä.

Osa-aikaisten kokonais*tunti*ansioilla mitatun palkkahajonnan kehitys on ollut laskussa, kun se kokoaikaisilla on kasvanut. Se, että peruspalkan päälle maksettavat lisät koskettavat kokoaikaisia todennäköisemmin näkyy myös siinä, että palkkahajonta on kokonaisansioilla mitattuna selvästi peruspalkalla mitattua suurempaa. Vastaavaa eroa ei osa-aikaisilla työntekijöillä esiinny. *Kuukausi*ansioilla mitattuna osa-aikaisten palkkahajonta on kasvanut nelinkertaiseksi, kun osa-aikaisuuden yleistymisen myötä alan matalasti palkattujen *kuukausiansioiden* taso on laskenut 1990-luvun alun tasosta ja korkeapalkkaisten palkat ovat samana ajanjaksona jatkuvasti kasvaneet.

Sopimusaloista kaupan ja hotelli- ja ravintola-alan, joissa osa-aikaisia työntekijöitä on huomattava osa, palkkataso on muita palvelualoja alhaisempi. Se on kuitenkin kasvanut samalla, kun osa-aikaisia on alettu käyttää näillä aloilla aiempaa enemmän. Korkein palkkataso on rahoitus- ja vakuutusalalla, jossa osa-aikaisia on keskimäärin vain noin viisi prosenttia. Sopimusalakohtainen tarkastelu vastaa pitkälti koko palvelualan kehitystä. Osa-aikaisten kohdalla kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alalla palkkataso on noussut, mutta palkkaerot ja palkkojen vaihtelu pienentynyt. Kokoaikaisten työntekijöiden puolella kaikilla aloilla palkkataso on noussut, mutta myös palkkaerot kasvaneet. Pienintä palkkahajonnan kasvu on ollut hotelli- ja ravintola-alalla.

Yhteistä osa- ja kokoaikaisille, kuten myös kaikille sopimusaloille on kuitenkin se, että palkkaerojen ja reaalipalkkakasvun määräytyy suhteellisesti enemmän toimipaikkojen sisäisillä kuin niiden välisillä eroilla. Toimipaikkavaikutus on osa-aikaisille hieman kokoaikaisia merkittävämpää.

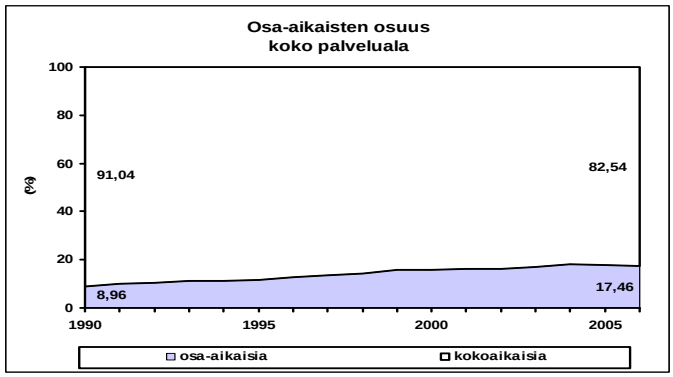
Liitteet

Liite 1 *Sopimusalajako*
EK:n palkka-aineiston osasto2-muuttujan jakaminen tarkasteltaviin sopimusaloihin

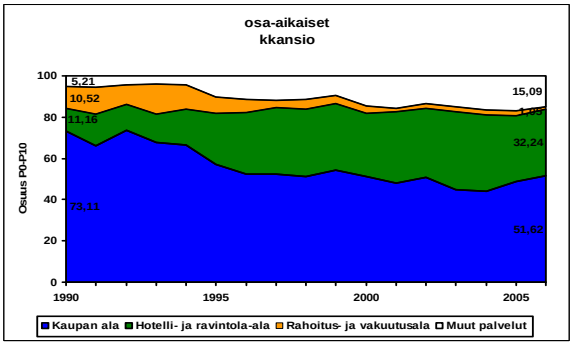
Kaupan ala		**Hotelli- ja ravintola**		**Rahoitus- ja vakuutus**		**Muut palvelut**	
tunnus	**%**	**tunnus**	**%**	**tunnus**	**%**	**tunnus**	**%**
2:E- Työnantajat	3,61	60:	0,02	50:Osuuspankit	4,71	31:Sosiaalialan järjestöt	0,58
3:Rauta- ja koneliikkeet	0,40	62:Hotelli- ja ravitse-	2,53	54:Muut pankit	8,87	32:Bingohallit, puutarhatalous	0,03
4:Bensiinikauppiaat	0,59	musalan yrittäjät		57:Säästö-	2,17	33:Metsälautakunnat, aikuis-	1,77
5:SOK:n työnantajat	7,59	64:Hotelli- ja ravitse-	1,38	pankkialan työnan-		koulutuskeskukset	
6:Kukkakauppiaat	0,02	musala, sitoutumaton		tajayhdistys		34:Sosiaalialojen palveluyksi-	3,73
7:Pyörä- ja urheiluvä-	0,02	65:Hotelli- ja ravitse-	2,39			köt, järjestöt	
linekauppiaat		musala, ketjut				35:Terveydenhuoltopalvelut	4,16
8:Kenkäkauppiasliitto	0,02	66:SHR/yksityinen yritys	2,57	95:Vakuutusala	6,33	36:Työvoimaa vuokraavat	0,41
9:Radioliikkeiden liitto	0,01	67:SHR/muu valtakunnal-	2,53			yritykset	
10:Suomen	0,01	linen				37:Elokuvatuotanto	0,03
fotokauppiaat ry		68:Hotelli- ja ravitse-	0,33			38:Elokuvateatterit	0,02
11:Suomen kemikaali-	0,00	musala, työnantajaliitto				39:Atk-palveluyritykset	3,80
kauppiasliitto						40:Muu palvelutoiminta	0,99
12:Kirja- ja paperikauppi-	0,02					41:Ohjelmatoimistot	0,09
aiden liitto						42:Tilitoimistot	0,48
13:Tekstiili-kauppiaiden	0,14					43:Kuvavalmistamot	0,23
liitto						44:Valokuvaamot	0,01
14:Erikoiskauppa	2,32					45:Matkatoimistot	1,27
18:T-työnantajat	1,12					46:Mainostoimistot	0,14
19:S-työnantajat	0,01					47:Huolinta-ala	1,37
20:Muu vähittäiskauppa	0,18					48:Varastointi, kuljetukset	0,30
21:K-työnantajat	7,15					49:Autokoulut	0,16
22:K-työnantajat	0,70					76: Apteekkien työnantajaliit-	3,30
23:Kioskikaupat	0,93					to	
24:Muu vähittäiskauppa	1,13					90: Kiinteistöpalvelut	0,01
25:Elintarvikekaupat	0,17						
26:Muu vähittäiskauppa	4,41					*86:	0,17
27:Myynnin edistämisyri-	0,01					*87:	0,26
tykset						*88:	0,02
28:Tukkukauppa	10,33						
29:	0,68						
30:Muut liikkeet	1,28						
Yht.	**42,85**		**11,75**		**22,08**		**23,33**

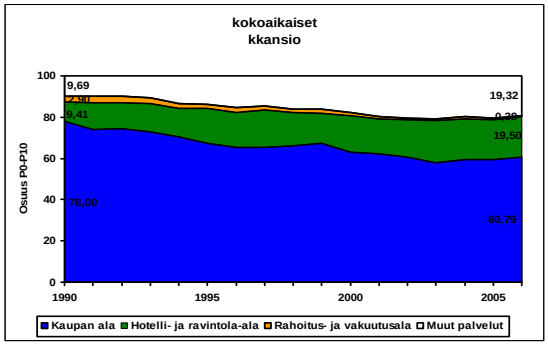
*Nämä alat poistuivat lopulta vuonna 1990 tarkastelusta. Tästä syystä alojen kokonaisosuudet poikkeavat hieman taulukossa 2.1 esitetyistä osuuksista

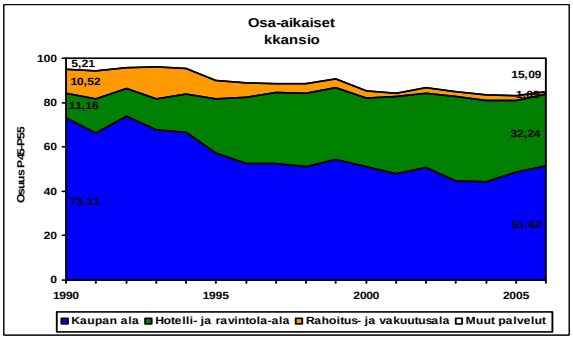
Liite 2 *Palvelualojen osa-aikaiset*
Osa-aikaisuuden yleisyys tarkasteluperiodilla (1990–2006) koko palvelualalla

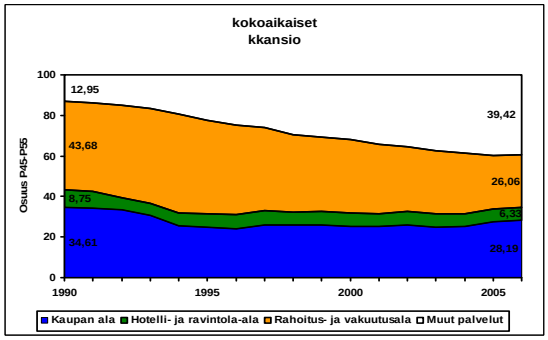


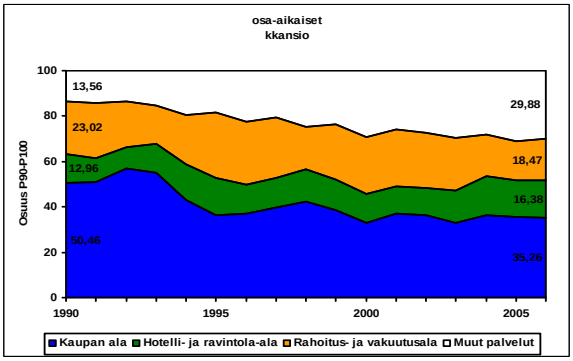
Liite 3 *Sopimusalojen osuudet eri palkkaryhmissä*
Neljän tarkasteltavan sopimusalan osuudet (%) kaikista osa- ja kokoaikaisista matala- (P0-P10), keski- (P45-55) ja korkeapalkkaisten (P90-100) palvelutyöntekijöistä vuosina 1990–2006 kokonaiskuukausiansioilla mitattuna

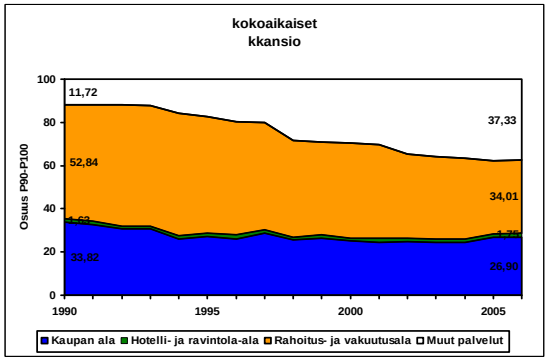






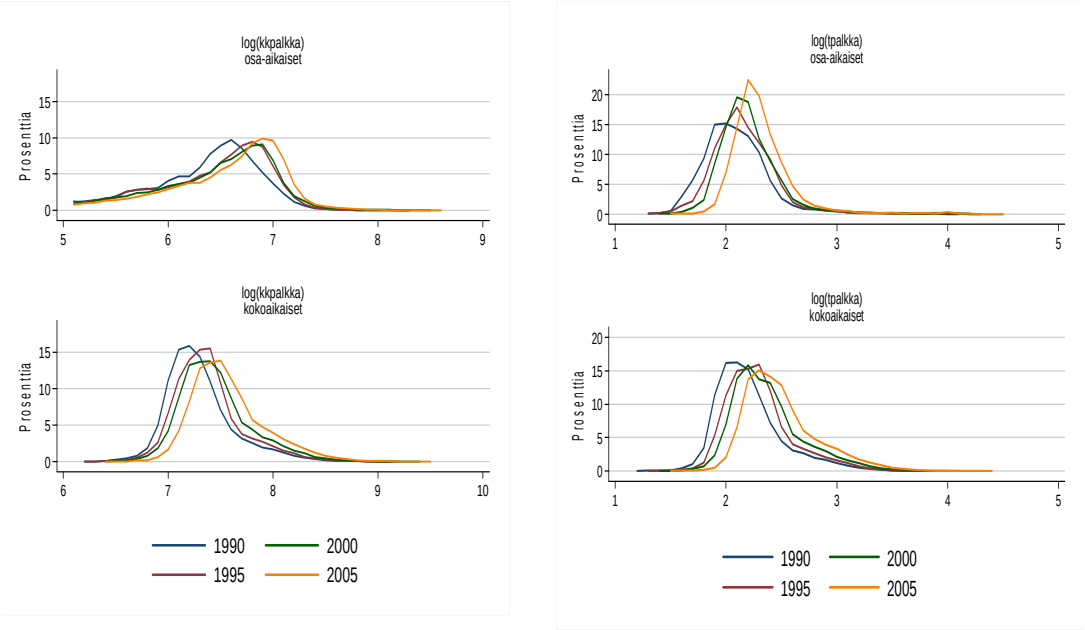






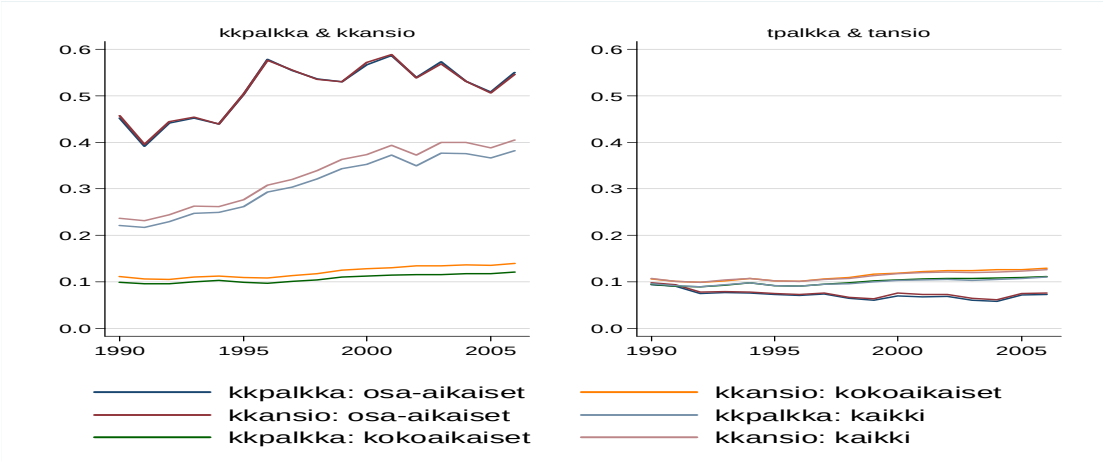
Liite 4 *Säännöllisen kuukausi- ja tuntipalkan jakaumat palveluissa*

(log) reaalipalkkojen jakauma vuosina 1990, 1995, 2000, ja 2005 säännöllisellä kuukausipalkalla (kkpalkka) mitattuna osa- ja kokoaikaisille työntekijöille



Liite 5 *Palvelualojen palkkahajonnat*

Palkkahajonnan kehitys osa- ja kokoaikaisille työntekijöille suhteessa koko alan palkkahajonnan kehitykseen vuosina 1990–2006 neljällä palkkakäsitteellä mitattuna.



Liite 6 *Osa- ja kokoaikaisten sisäiset palkkasuhteet*

Vuosina 1990, 1995, 2000 ja 2005 kolmella palkkasuhdemittarilla ja säännöllisillä kuukausiansioilla ja tuntipalkalla mitattuna.

	Korkeapalkkaiset suhteessa matalapalkkaisiin (P90/P10)				Korkeapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin (P90/P50)				Matalapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin (P10/P50)			
	1990	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**
Osa-aikaiset	1.93	1.84	1.78	1.72	1.43	1.40	1.40	1.39	0.74	0.76	0.79	0.81
Kokoaikaiset	2.23	2.22	2.35	2.41	1.69	1.65	1.75	1.79	0.76	0.75	0.75	0.74
Kaikki	2.21	2.18	2.32	2.35	1.67	1.63	1.75	1.78	0.76	0.75	0.75	0.76

	Korkeapalkkaiset suhteessa matalapalkkaisiin (P90/P10)				Korkeapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin (P90/P50)				Matalapalkkaiset suhteessa keskipalkkaisiin (P10/P50)			
	1990	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**	**1990**	**1995**	**2000**	**2005**
Osa-aikaiset	1.93	1.84	1.78	1.72	1.43	1.40	1.40	1.39	0.74	0.76	0.79	0.81
Kokoaikaiset	2.23	2.22	2.35	2.41	1.69	1.65	1.75	1.79	0.76	0.75	0.75	0.74
Kaikki	2.21	2.18	2.32	2.35	1.67	1.63	1.75	1.78	0.76	0.75	0.75	0.76