

Mari Kangasniemi –
Pekka Sauramo – Ozan Yanar

Suomalainen palkkataso EU- vertailussa

RAPORTTEJA 29



SUOMALAINEN PALKKATASO EU-VERTAILUSSA

Mari Kangasniemi
Pekka Sauramo
Ozan Yanar

Tämä tutkimus on Palkansaajasäätiön rahoittaman ”Suomalainen palkkataso EU-vertailussa” -projektin loppuraportti. Tutkimus perustuu Eurostatin EU-SILC -aineistoihin vuosilta 2008–2012. Vastuu kaikista johtopäätöksistä on tekijöillä.

This report is based on data from Eurostat, EU-SILC, 2008–2012. The responsibility for all conclusions drawn from the data lies entirely with the authors.

PALKANSAAJA-
S Ä Ä T I Ö

Raportteja 29
Helsinki 2014

Raportteja 29

ISBN 978-952-209-132-1 (painettu)

ISBN 978-952-209-133-8 (PDF)

ISSN 1795-2832 (painettu)

ISSN 2242-6914 (PDF)

Julkaisija:

Palkansaajien tutkimuslaitos

Pitkäsillanranta 3 A, 00530 Helsinki

www.labour.fi

Kirjapaino Jaarli

Suomalainen palkkataso EU-vertailussa

Palkansaajien tutkimuslaitos Raportteja 29/2014

Mari Kangasniemi – Pekka Sauramo – Ozan Yanar

Tiivistelmä

Tutkimuksen perustavoitteena on verrata suomalaisen palkansaajan palkkatasoa eri näkökulmista lähinnä eri EU-maissa työskentelevien palkansaajien palkkoihin. Tiedon lähteenä on EU:n tulo- ja elinolotutkimuksen aineisto eli ns. EU-SILC -aineisto. Suurin osa vertailuista on tehty kokoaikaisille palkansaajille. Tuoreimmat tiedot ovat vuodelta 2011.

Nykyisten EU-maiden joukossa Suomen kokoaikaisten palkansaajien keskimääräinen palkkataso, 3132 euroa kuukaudessa vuonna 2011, on EU-keskitasoa korkeampi. Palkkataso on Suomea korkeampi esimerkiksi Tanskassa ja Alankomaissa. Myös Ruotsissa palkkataso on hieman Suomea korkeampi, mutta ero on hyvin pieni. Saksassa palkat ovat jonkin verran Suomea matalampia. Hintatasoerojen huomioon ottaminen muuttaa Suomen ja Ruotsin sekä Suomen ja Saksan välisen järjestyksen.

Suomessa palkkojen hajonta on vertailumaiden joukossa neljänneksi pienintä. Vähäisintä se on Tanskassa. Baltian maat ja Saksa ovat maita, joissa korkeiden ja matalien palkkojen väliset erot ovat suuria. Näitä maita yhdistää se, että palkoista sovitaan varsin hajautetusti. Toisaalta pienen palkkahajonnan omaavissa maissa, kuten Pohjoismaissa, palkkasopimukset tehdään koordinoitusti.

Suomi on maa, jossa matalapalkkaisuutta on suhteellisen vähän. Määriteltäessä matalapalkkatyö työksi, josta saatava palkka on 2/3-osaa mediaanipalkasta, matalapalkkaisuuden rajaksi tulee Suomessa noin 1900 euroa. Heitä oli kokoaikaisista työntekijöistä vuonna 2011 noin 15 prosenttia. Esimerkiksi Saksassa matalapalkkatöissä oli selvästi enemmän työntekijöitä, 23 prosenttia kokoaikaisista työntekijöistä.

Sukupuolten välisessä palkkaerovertilussa Suomi kuuluu suhteellista palkkaeroa mittarina käytettäessä vertailumaiden puoliväliin. Suhteellinen palkkaero naisten ja

miesten välillä vaihtelee runsaan 70 ja 90 prosentin välillä. Suomessa se oli vuonna 2011 84 prosenttia.

Suomessa korkeasti koulutettujen palkat ovat suhteellisen matalia ja vähemmän koulutusta saaneiden palkat suhteellisen korkeita. Toisaalta esimerkiksi Ruotsi on maa, jossa vähemmän koulutusta saaneiden palkat ovat korkeampia kuin Suomessa.

Palkat eivät välttämättä nouse iän myötä. Isossa-Britanniassa, Tanskassa ja Saksassa keski-ikäiset ovat parhaiten ansaitseva ikäryhmä. Suomessa ja Norjassakin vanhin ikäryhmä ansaitsee vain vähän enemmän kuin keski-ikäiset. Virossa nuoret ansaitsevat yli 54-vuotiaita enemmän.

Taluskriisivuosien erityispiirre on ollut se, että joissain maissa nimellispalkat ovat laskeneet. Selvintä lasku on ollut Kreikassa, mutta keskimääräinen palkkataso on laskenut myös Espanjassa, Portugalissa ja Irlannissa.

SISÄLLYS

Tiivistelmä	3
Kuvioluettelo	7
1. Johdanto	9
2. Miksi palkat eroavat eri maissa?	12
Mihin tällä tutkimuksella pyritään?	15
3. EU-SILC	17
Perustiedot EU-SILC -aineistosta	17
Miten palkat on laskettu aineistosta?	18
Koulutuksen, ammattien ja toimialojen luokittelu	20
4. Suomalainen palkkataso EU-vertailussa	22
Keskipalkat vuonna 2011	22
Tuottavuus ja palkat	26
Palkkatason muutokset 2007–2011	26
5. Palkkojen jakautuminen ja matalapalkkatyö	31
Palkkojen jakautuminen vuonna 2011	31
Matalapalkkaisuus Euroopassa	36
Palkkahajonnan muutokset 2007–2011	38
6. Palkkarakenteen erityispiirteitä Euroopan maissa	42
Sukupuolen ja koulutuksen mukaiset palkat	42
Ikäryhmien palkat	49
Toimialojen ja ammattien palkat	52
7. Suomalainen palkkataso – johtopäätöksiä	55

Lähteet 59

Liitteet 63

Liite A. Lisätietoja EU-SILC -aineistosta

Liite B. Palkkatasoja ja -hajontoja eri maissa 2007–2011

Liite C. Ryhmien keskipalkat vuonna 2011

Liite D. Sukupuolten palkkaero ja osallistumisaste

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat vuonna 2011, €

Kuvio 2. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat ostovoimakorjattuina vuonna 2011, €

Kuvio 3. Kokoaikaisten palkansaajien bruttotuntipalkat vuonna 2011, €

Kuvio 4. Kokoaikaisten palkansaajien bruttotuntipalkat ostovoimakorjattuina vuonna 2011, €

Kuvio 5. Tuottavuus suhteessa kokoaikaisten palkansaajien ostovoimakorjattuihin kuukausipalkkoihin vuonna 2011

Kuvio 6a ja b. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat vuosina 2007–2011, €, maajoukko 1 ja 2

Kuvio 7a ja b. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkkojen suhteelliset muutokset vuosina 2007–2011 (oma valuutta), maajoukko 1 ja 2

Kuvio 8a. Palkkatasot ja -hajonnat vuonna 2011, €

Kuvio 8b. Palkkahajonnat vuonna 2011: maiden järjestys suhteellisen palkkaeron mukaan, €

Kuvio 9. Matalapalkkaisten osuus (%) kokoaikatyötä tekevien keskuudessa vuonna 2011

Kuvio 10a ja b. Kokoaikaisten palkansaajien kuukausipalkkojen D9/D1-suhde vuosina 2007–2011, maajoukko 1 ja 2

Kuvio 11a. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat koulutustasoittain vuonna 2011, €

Kuvio 11b. Alimman ja ylimmän koulutustason välinen palkkaero (alimman koulutustason palkan suhde ylimpään koulutustasoon) vuonna 2011 maittain, %

Kuvio 12. Alimman ja ylimmän koulutustason välinen palkkaero suhteessa korkeakoulutettujen osuuteen

Kuvio 13a ja b. Alimman ja ylimmän koulutustason välinen palkkaero vuosina 2007–2011, kokoaikaiset palkansaajat, %, maajoukko 1 ja 2

Kuvio 14. Sukupuolten palkkaero (naisten palkka suhteessa miesten palkkaan) maittain vuonna 2011, kokoaikaiset työntekijät, %

Kuvio 15. Sukupuolten palkkaero koulutusryhmittäin vuonna 2011, %

Kuvio 16a ja b. Kokoaikaisten palkansaajien sukupuolten välinen palkkaero vuosina 2007–2011, %, maajoukko 1 ja 2

Kuvio 17. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat ikäryhmittäin vuonna 2011, €

Kuvio 18a ja b. Ikäryhmien (nuorten palkka suhteessa keski-ikäisten palkkaan) välinen palkkaero vuosina 2007–2011, kokoaikaiset palkansaajat, %, maajoukko 1 ja 2

Kuvio 19. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat toimialoittain vuonna 2011, €

Kuvio 20. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat julkisella ja yksityisellä sektorilla vuonna 2011, €

Kuvio 21. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat ammateittain vuonna 2011, €

1 JOHDANTO

Tutkimuksen tarkoituksena on hahmottaa suomalaisten palkansaajien asemaa ja siinä tapahtuneita muutoksia verrattuna muihin eurooppalaisiin maihin. Tällaisen vertailun ovat Palkansaajien tutkimuslaitoksessa viimeksi tehneet kymmenen vuotta sitten Jutta Moisala ja Roope Uusitalo (2004). Raportin lähtökohtana on suomalaisen palkansaajan näkökulma. Painopiste on siten erityisesti siinä, millaiset palkansaajien ansiot ovat eri EU-maissa. Yhteisvaluutan oloissa palkkojen tasoerot ovat entistä selvempi suhteellisen elintason mittari, joten nämä vertailut kertovat siitä, millainen ostovoima on tyypillisellä palkansaajalla eri Euroopan maissa. Tarkastelemme myös miten ominaisuudet kuten sukupuoli, ikä ja koulutus vaikuttavat suhteellisiin ansioihin eri maissa.

Vaikka palkat muodostavat myös suuren osan työvoimakustannuksista, tässä raportissa keskitymme työntekijään saamaan palkkatuloon. Emme vertaile maiden kilpailukykyä emmekä työvoimakustannuksia, jotka sisältävät myös työnantajan maksamat sosiaaliturvamaksut.

Myös Tilastokeskus ja Eurostat julkaisevat tulonjakotilaston ja eurooppalaisen palkkarakennetutkimuksen lukuja säännöllisesti, ja muun muassa Kansainvälinen työjärjestö ILO tekee kansainvälisiä palkkavertailuja (esim. ILO 2013). Kansainvälisissä vertailuissa ongelmana on usein joko puutteellinen vertailukelpoisuus tai esimerkiksi eurooppalaisen palkkarakennetutkimuksen osalta tilaston ilmestyminen vain joka neljäs vuosi. Tässä tutkimuksessa hyödynnämme erityisesti vertailukelpoisuuteen pyrkivää eurooppalaista tulonjakotilastoa EU-SILC -aineistoa (European Union Statistics of Income and Living Conditions). EU-SILC -aineistosta on saatavissa tietoa verrattain monelta vuodelta, joten myös palkkojen tarkastelu aikasarjana on mahdollista. Raportissa selvitämme myös eri aineistoihin ja vertailukelpoisten palkkojen laskemiseen liittyviä seikkoja.

Tuotannon tekijöiden vapaan liikkuvuuden pitäisi johtaa palkkojen konvergoitumiseen, kun valuuttakurssit eivät enää voi tasata eroja. Palkkaerojen tarkastelu auttaa osaltaan selvittämään, missä määrin näin tosiasiallisesti tapahtuu. Palkkarakenne vaihtelee myös maasta toiseen siten, että sukupuolten, koulutustasojen, ikäryhmien, sektorien tai toimialojen väliset erot ovat erisuuruisia. Sama pätee ylimpien ja alimpien palkkojen väliseen hajontaan.

Kuten keskipalkkojenkin osalta, näiden erojen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä. Luokittelut kätkevät alleen muun muassa vaihtelua havaituissa tai havaitsemattomissa ominaisuuksissa. Valikoituminen palkansaajiksi voi olla erilaista. Esimerkiksi sukupuolten palkkaeroja kaventaa se, jos vain korkeimpiin palkkoihin yltävät naiset käyvät töissä siinä missä miehistä valikoituminen on vähäisempää. Työmarkkinoiden institutionaalisilla rakenteilla voi olla varsin merkittävä rooli palkkarakenteiden määrääjinä. Työvoiman liikkuvuuden voisi kuitenkin olettaa jossain määrin samankaltaistavan myös palkkarakenteita, mutta käytännössä palkkarakenteissa kuten keskipalkkoissakin on havaittavissa merkittävä määrä vaihtelua maiden välillä.

Tämän tutkimuksen yksi päämäärä on myös päivittää Moisan ja Uusitalon (2004) tutkimus. Heidän työssään käytettiin EU-SILC -aineiston edeltäjää ECHP -aineistoa (European Community Household Panel), jonka tietosisältö on osin samankaltainen. Tutkittavien maiden joukko oli kuitenkin pienempi: mukana oli vain silloisia Euroopan unionin jäsenmaita, eikä lainkaan EU:n ulkopuolisia maita. EU on sittemmin laajentunut ennen kaikkea itään päin, ja mukaan on liittynyt erityisesti useita alemman tulotason maita.

Moisan ja Uusitalon tulosten mukaan vuonna 2000 Suomen bruttopalkkataso oli lähellä silloisten aineistossa mukana olleiden EU-maiden keskitasoa. Suomea selvästi korkeammat bruttotuntipalkat olivat Tanskassa, Alankomaissa ja Isossa-Britanniassa, ja Saksan, Irlannin ja Ranskan palkat olivat jotakuinkin samaa tasoa. Bruttopalkkojen hajonnan osalta Suomi oli jakaumaltaan kapeimpien joukossa tutkittujen maiden joukossa.

Ostovoimakorjaus pienensi Moisan ja Uusitalon tutkimuksessa maiden välisiä palkkaeroja. Suomen palkkoihin ostovoimakorjaus vaikutti siten, että Suomen suhteellinen asema hieman heikkeni. Ostovoimakorjatut keskituntipalkat eri maissa olivat pääosin linjassa työn tuottavuuden kanssa siten, että korkeampaa työn tuottavuutta vastasi korkeampi keskipalkka. Selvimmin ”linjasta” poikkesivat Alankomaat ja Tanska, joissa näytti olevan hieman korkeampi tulotaso kuin mitä tuottavuus antaisi olettaa.

Sukupuolten palkkaero, jota ei ollut korjattu taustamuuttujilla, oli Moisan ja Uusitalon mukaan vuonna 2000 suurimmillaan Saksassa, Hollannissa ja Isossa-Britanniassa ja pienimmillään Italiassa ja Portugalissa. Suomessa naisten palkat olivat 83 prosenttia miesten palkoista, mikä oli samaa tasoa kuin Irlannissa. Koulutuksen osalta perustason koulutuksen saaneiden palkka oli Suomessa tutkituista maista neljänneksi korkein ja korkeakoulutuksen saaneiden seitsemänneksi korkein. Esimerkiksi Saksassa, Ranskassa ja Itävallassa korkeasti koulutetut ansaitsivat enemmän kuin Suomessa mutta peruskoulutuksen saaneet vähemmän. Moisan ja Uusitalon malliestimointien poh-

jalta saama koulutuksen tuotto oli Suomessa keskitasoa alhaisempi mukana olleiden maiden joukossa.

Tilastokeskus on myös säännöllisesti julkaissut palkkavertailuita, joissa on hyödynnetty yleiseurooppalaisia aineistoja kuten eurooppalaista palkkarakenneaineistoa (Structure of Earnings Survey eli SES). Viimeisimmissä vertailuissa (Idman 2013) on todettu, että suomalaisen palkansaajan palkkataso on parantunut vuosien 2006 ja 2010 välillä suhteessa eurooppalaiseen palkkatasoon. Palkkaerot ovat säilyneet suhteellisen matalalla tasolla. Laajemmin katsottuna vuoteen 2010 mennessä palkat eivät nähtävästi juurikaan laskeneet EU-maissa. Voidaan kuitenkin arvioida, että mahdollisesti jo vuonna 2011 tämä kehitys on saattanut kääntyä. On myös erityisen kiinnostavaa, ovatko palkkojen rakenne tai eri ryhmien väliset palkkaerot muuttuneet ratkaisevasti taluskriisin aikana ja onko tämä kehitys ollut erilaista Euroopan kriisi-maissa kuin muissa maissa.

Taluskriisillä on ollut epäilemättä suuria vaikutuksia palkkoihin ja tutkimuksessa pyrimme hahmottelemaan myös palkkojen muutoksia sen aikana. Kriisin vaikutus työmarkkinoilla ei näy ainoastaan työttömyyslukuissa, vaan sekä tuhoutuneet työpaikat että mahdollisesti syntyvä uusi työllisyys voivat olla säilyneistä työpaikoista poikkeavia ja vaikuttaa siten keskimääräisiin palkkoihin. Toisaalta myös töissä pysyneiden palkkojen nousuvauhtia on voinut rajoittaa kitulias talouskasvu ja palkat ovat jopa saattaneet laskea erityisen voimakkaasta laskusuhdanteesta kärsivissä maissa. Näillä muutoksilla saattaa olla selkeitä tulonjaollisia vaikutuksia myös palkansaajaryhmien välillä, koska ne ovat voineet kohdistua eri ryhmiin eri tavoin. Lisäksi muutokset pitkän aikavälin tuottavuustrendissä ja mahdolliset suunnanmuutokset tuottavuuden ja palkkojen välisessä yhteydessä ja työn tulo-osuudessa voivat näytellä roolia palkka-kehityksessä. Tällaisilla pitkän aikavälin trendimuutoksilla on myös tulevaisuuteen ulottuvia seurauksia.

Tutkimuksen rakenne on seuraava: luvussa kaksi pohditaan tarkemmin, miksi palkat ja palkkarakenne eroavat eri maissa ja selvennetään, millaiseen palkkavertailuun tässä tutkimuksessa on pyritty. Luvussa kolme kerrotaan analyysiin käytetystä EU-SILC -aineistosta. Luku neljä hahmottelee viimeisimmän saatavilla olevan vuosiaineiston valossa palkkatasoa eri maissa ja palkkojen muutoksia vuosina 2007–2011. Luvussa viisi on tarkasteltu palkkojen hajontaa ja matalapalkkatyön yleisyyttä, erityisesti peilaten eurooppalaisiin palkkaneuvottelujärjestelmiin ja niiden viime vuosien kehitykseen. Luvussa kuusi on selvitetty tarkemmin palkkaeroja sukupuolen, koulutuksen, iän, ammatin ja toimilana mukaan eri maissa. Luvussa seitsemän esitetään johtopäätökset.

2 MIKSI PALKAT EROAVAT ERI MAISSA?

Palkkojen kansainväliset vertailut ovat kiinnostavia sekä palkansaajien, työnantajien, että yleisestä näkökulmasta. Palkat eroavat maiden välillä varsin merkittävästi ja nämä palkkaerot ovat myös olleet historiallisesti suhteellisen pysyviä (ILO 2013).

Ilmeinen kysymys palkkojen kansainvälisissä vertailuissa on, pitäisikö samanlaisien työntekijöiden palkkojen olla samat eri maissa. Kansainvälisen kaupan teoriassa todetaan, että jo tavaroiden vaihto maiden välillä pitäisi johtaa tuotannontekijähintojen samankaltaistumiseen (factor price equalization) jopa ilman muiden tuotannontekijöiden liikkuvuutta. Työvoiman täydellisen liikkuvuuden pitäisi tietenkin johtaa samanlaiseen lopputulokseen pitkällä aikavälillä. Näiden yksinkertaistavien oletusten valossa ainoa mahdollinen selitys maiden välisille palkkaeroille ovat todelliset tuottavuuserot tai erot henkilöiden ja työtehtävien ominaisuuksissa.

Kuitenkin hyvin tiedetään, että maiden välillä on suhteellisen merkittäviä ansioeroja. Jopa hyvin kapeasti määritellyissä tehtävissä saman yrityksen sisällä on havaittavissa eroja palkoissa maiden välillä (Ashenfelter 2012), joten ei vaikuta todennäköiseltä, että työntekijöiden ominaisuudet selittäisivät näitä. Freemanin ja Oostendorpin (2000) mukaan maailmanlaajuisessa vertailussa ammattiryhmien mukaisista palkoissa merkittävin selittäjä on kunkin maan työmarkkinainstituutiot.

Keskimääräisten palkkatasojen lisäksi myös palkkojen rakenne eli niiden hajonta ja eri tavalla muodostettujen ryhmien keskipalkkojen suhteet saattavat olla eri maissa hyvinkin erilaisia. Esimerkiksi sukupuolten palkkaeroissa on maiden välistä vaihtelua. Tähän voivat luonnollisesti vaikuttaa sukupuolten koulutustaso ja sijoittuminen erilaisiin ammatteihin. Eräs merkittävä seikka on myös osallistuminen työelämään: mikäli vain pieni osa työikäisistä naisista on töissä, he saattavat olla hyvin valikoituneita edustaen kyvykkäimpiä ja korkeimman ansiopotentialin omaavia naisista, jolloin työssä olevien miesten ja naisten ansioero ei ole kovin merkittävä, vaikka sukupuolten työmarkkina-asema on kaikkea muuta kuin samanlainen.

Blau ja Kahn (1996) myös osoittivat, että prosentuaaliset sukupuolten palkkaerot riippuvat osaltaan palkkaeroista yleensä: jos naiset ovat enemmän edustettuina heikommin palkatuissa tehtävissä, prosentuaalinen palkkaero paisuu, kun näiden tehtävien suhteellinen palkka on alhainen. Vastaavasti kapean palkkahajonnan työ-

markkinoilla sukupuolten palkkaero saattaa olla näennäisen kapea verrattuna muihin maihin, vaikka sukupuolen mukainen ammatillinen segregaatio on voimakasta.

Vastaavalla tavalla koulutuksen tuotot voivat vaihdella maasta toiseen, mikä on todettu myös kirjallisuudessa. Edellä mainitun palkkahajonnan lisäksi koulutuksen tuotto voi riippua koulutuksen tarjonnasta ja kysynnästä. Koulutetun työvoiman tarjonta sopeutuu varsin hitaasti ja riippuu myös koulutuspoliittisista päätöksistä, ja siksi kysynnän vaihtelut voivat johtaa suuriinkin palkanmuutoksiin. Tässäkin tapauksessa työmarkkinoiden instituutioilla on merkittävä rooli palkkaerojen määräytymisessä. Toisaalta koulutusjärjestelmät ja niiden reunaehdot kuten yliopistokoulutuksen maksullisuus, opintolainojen saatavuus ja peruskoulutuksen jatko-opintokelpoisuus ovat merkittäviä koulutetun työvoiman tarjonnan määrääjiä. Jos koulutetun työvoiman tarjonta vastaa riipeästi kasvaneeseen kysyntään, osaamisen ylikysyntää ei synny ja palkkaero pysyy kohtuullisena. Elinkeinorakenne on myös omiaan ohjaamaan koulutetun työvoiman kysyntää, joskin pitkällä aikavälillä maiden tuotanto ja tuotantoteknologia muokkautuvat myös saatavilla olevien tuotantopanosten kuten koulutetun työvoiman mukaan eli tarjonta ohjaa myös kysyntää.

Myös ikäryhmien palkat eroavat lähes poikkeuksetta toisistaan. Tyypillisesti palkka nousee iän mukana mutta ajan myötä hidastuen, ja joissakin tapauksissa kasvu pysähtyy ja kääntyy ennen pitkää laskuksi. Tähän on syynä se, että henkilön tuottavuus muuttuu kokemuksen kasvaessa, mutta sen lisäksi työsopimuksissa saattaa olla kokemuksen myötä nousevia palkkaprofileja, joissa palkka ei täysin vastaa tuottavuutta eri kokemustason työntekijöillä. Näin voi olla kannustinvaikutusten vuoksi: työsuhteen keston myötä nouseva profiili esimerkiksi kannustaa työntekijöitä jäämään palvelukseen riittävän pitkään, jotta työnantajan mahdollisesti tekemät koulutusinvestoinnit ennätäisivät tuottaa. Muuan merkittävä tekijä ovat myös työpaikan vaihdokset. Tyypillisesti ainakin osa palkan kasvusta tulee työpaikan vaihdosten myötä, ja henkilön ja työpaikan vastaavuus paranee vaihdoksissa. Vanhemmilla henkilöillä on ollut enemmän aikaa etsiä työpaikkaa, jossa heidän tuottavuutensa on korkeimmillaan. Vastaavasti irtisanomisten yhteydessä henkilö saattaa joutua aloittamaan etsinnän alusta.

Nuorten työsuhteet saattavat myös olla tyypillisemmin määräaikaaisia tai osa-aikaaisia ja muita työnantajalle vähemmän riskipitoisia järjestelyjä, joihin saattaa liittyä myös alhaisempi palkka. Toisaalta tiukat irtisanomissuojasäädökset saattavat kärjistää nuorten valikoitumista epätyypillisiin työsuhteisiin, joissa etenemismahdollisuudet ovat rajalliset. Tämä saattaa näyttäytyä tilastoissa jyrkempänä palkan kasvuna iän myötä.

Maiden erilaiset työmarkkinainstituutiot voivat siten olla varsin merkityksellisiä iänmukaisten palkkaprofilien määräytymisessä.

Kohorttivaikutukset ovat myös merkittäviä. Tyypillisesti väestön koulutustaso muuttuu kunkin ikäpolven ollessa edellistä koulutetumpi ja esimerkiksi naisten työvoimaan osallistuminen saattaa kohota ikäluokka ikäluokalta, mikä vaikuttaa ikäluokkien keskimääräiseen palkkatasoon. Toisaalta eläkeikää lähestyessä töissä jatkavat ovat yhä valikoituneempi joukko, ja palkan ikäprofiili heijastaa siten osittain myös työurien päättymiseen liittyviä tekijöitä. Kulloisenakin ajanhetkenä havaittava iänmukainen palkkaprofiili riippuu siten sekä kohorttivaikutuksista että yksittäisten henkilöiden tyypillisistä palkkaurista yli ajan.

Hyvin tunnettu tosiasia on myös se, että toimialojen välillä on palkkaeroja jopa ominaisuuksiltaan samankaltaisilla työntekijöillä (esim. Krueger ja Summers 1987, 1988), vaikka teorian mukaan tuottavuudeltaan vastaavien henkilöiden pitäisi ansaita saman verran eri työpaikoissa markkinoiden ollessa täydelliset. Toimialat kuitenkin ovat varsin erilaisessa määrin altistuneet edellä mainitulle kansainväliselle kilpailulle sekä tuote- että työmarkkinoilla. Tämä, kuten aiemmin mainittiin, saattaa yhdenmukaistaa eri maissa maksettavia palkkoja. Perinteisesti on ajateltu, että teollisuus on työntekijöiden liikkuvuudesta riippumatta ala, jossa tuotteiden maailmanmarkkinat asettavat omat rajansa kustannuskehitykselle. Palvelualojen tuotteet eivät ole samassa määrin alttiita kansainväliselle kilpailulle, lukuun ottamatta ehkä matkailijoiden käyttämiä palveluja ja yli maiden rajojen myytäviä asiantuntijapalveluja. Työvoiman vapaa liikkuvuus Euroopassa ja esimerkiksi rakennus- ja remonttipalvelujen myynti maanrajojen yli saattaisi kuitenkin samankaltaistaa myös niiden palkkoja liikkuvan työvoiman siirtyessä matalapalkkamaista korkeamman ansiotason maihin.

Samoin julkisen ja yksityisen sektorin välinen palkkaero voi myös vaihdella maasta toiseen. Tähän on useita syitä: julkinen sektori voi koostua hyvin erilaisista palveluista maasta riippuen, jolloin luonnollisesti julkisen sektorin työntekijöiden suhteelliset palkatkin vaihtelevat. Julkisen sektorin palkat myös mielletään yksityistä sektoria vahvemmin institutionaalisesti määräytyviksi, jolloin esimerkiksi julkisen sektorin liittojen vahva tai heikko neuvotteluvoima tai muut syyt voivat vaikuttaa ko. sektorin suhteelliseen palkkaan. On kuitenkin muistettava, että tästä huolimatta julkinen sektori joutuu usein kilpailemaan ainakin osittain samoista työntekijöistä yksityisen sektorin kanssa, mikä osaltaan rajoittaa palkkojen määräytymistä.

Suhdannevaihteluilla voi olla suurehkoja vaikutuksia palkkarakenteeseen monista syistä. Koska työsuhteessa olevien työntekijöiden palkkoja on vaikea muuttaa, vaikutus

palkkoihin on todennäköisesti voimakkaampi uusien työntekijöiden kohdalla. Toisaalta tämä saattaa merkitä että palkat kokonaisuudessaan joustavat suhteellisen vähän. Keskipalkkaan vaikuttaa lisäksi ennen kaikkea niin sanottu kompositiovaikutus eli se, millaisista henkilöistä kulloinkin *töissä oleva* palkansaajaväestö koostuu (Solon ym. 1994). Suhdanteiden aiheuttama työllisyyden supistuminen ja kasvu kohdistuvat usein eri tavalla palkkajakauman eri osiin: Kauhanen ja Maliranta (2013) ovat osoittaneet, että rakennemuutoksen vuoksi keskipalkkojen kehitys ei Suomessa välttämättä kovin hyvin kuvaa sitä, miten samasta työstä maksettavan palkka muuttuu.

Mihin tällä tutkimuksella pyritään?

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on valottaa palkansaajien asemaa Euroopan maissa siitä lähtökohdasta, millaisia ansioita keskimääräiset ja erityyppiset palkansaajat ansaitsevat eri maissa ja miten se vertautuu maan palkkarakenteeseen ja muihin maihin. Käytettävissämme on ollut EU-SILC -aineisto, joka kattaa lähes koko populaation. Olemme verranneet palkkoja eri maiden välillä esittämällä ne euromääräisenä. Lisäksi olemme laskeneet ostovoimakorjattuja palkkoja, joissa on otettu huomioon se, että yleinen hintataso vaihtelee merkittävästi maiden välillä. Euromaiden välillä valuuttakurssi ei vaihtelee, mutta eri valuuttaa käyttävissä maissa valuuttakurssi voi vaikuttaa huomattavasti samassa valuutassa mitattujen palkkojen keskinäiseen suuruuteen. Valuuttakurssit tyypillisesti saattavat vaihdella paljon jopa lyhyellä aikavälillä, vaikka rahan ostovoima maan sisällä ei muutu yhtä rajusti, mikä on syytä ottaa huomioon tulosten tulkinnessa. Valuuttamuunnokset ovat kuitenkin ainoa tapa verrata palkkoja samassa mittayksikössä. Varsinkin yli ajan tehtävissä vertailuissa riippuu vertailun tarkoituksesta, onko mielekäästä ilmaista palkat samassa valuutassa kunkin ajanhetken valuuttakurssia käyttäen, vai siten, että niiden muutoksia tarkastellaan vain maan omassa valuutassa. Olemme tehneet kummankintyyppisiä vertailuja.

Tutkimuksessa emme ole paneutuneet kilpailukykyyn tai työvoimakustannuksiin. On kuitenkin huomattava, että palkan lisäksi työvoimakustannuksiin kuuluvat työnantajan maksamat sivukulut kuten vakuutus- ja eläkemaksut. Joissakin maissa nämä maksut maksetaan osana verotusta, jolloin ne sisältyvät bruttopalkkaan ja joissakin ne maksetaan sen lisäksi. Ensimmäisessä tapauksessa tosiasiallisesti samanhintainen työntekijä saa korkeampaa bruttopalkkaa. Tästä johtuen ”bruttopalkaksi” määriteltä summa voi vaihdella silloinkin, kun työnantajan maksama korvaus on samansuuruisen.

Tutkimus perustuu yksilötason ansioiden vertailuun. Palkat mittaavat ensisijaisesti työtuloina tulonsa saavien kansalaisten ostovoimaa ja siten elintaso huomioimatta kuitenkaan tulonsiirtoja tai kotitalouden koostumusta. Bruttopalkka eroaa varsinaisesti käytettävissä olevasta tulosta monessa suhteessa, mutta toisaalta käytettävissä olevien tulojen mittaaminenkaan ei ole ongelmatonta. Verotus ja tulonsiirrot muuttavat palkoista muodostuvaa tulonjakoa ja tyypillisesti käytettävissä olevat tulot määräytyvät kotitaloustasolla. Tarkasti elintaso mitattaessa on myös otettava huomioon se, että osa hyödykkeistä voidaan jakaa kotitalouden jäsenten kesken, jolloin yksittäisten henkilöiden tosiasiallisesti käytettävissä oleva tulo riippuu myös kotitalouden koosta. Toisaalta sekä netto- että bruttopalkat ja myös käytettävissä olevat tulot ostovoiman mittarina ovat puutteellisia niiltä osin, että julkisen sektorin ilmaiseksi tai markkinahintaa alhaisemmin tarjoamien palvelujen kulutusta ei ole otettu niissä huomioon.

Aineistolla on tiettyjä rajoituksia, jotka voivat myös vaikuttaa palkkojen vertailtavuuteen. Tyypillisesti työtuntien kirjaus ei ole ajoitukseltaan täysin linjassa ansioiden kanssa. Seuraavassa luvussa on täsmennetty sitä, miten tuntipalkat on laskettu EU-SILC -aineistosta. Toisaalta edes tarkasti laskettu tuntipalkka ei välttämättä ole se mittari, joka antaa täsmällisimmän kuvan elintasoeroista. Samallakin tuntiansiolla pidemmän aikavälin keskiansiot voivat vaihdella merkittävästi työtuntimäärästä riippuen. Tyypillinen vuosityöaika voi vaihdella monesta syystä, mutta ennen kaikkea osa-aikaisten ja kokoaikaisten palkansaajien määrästä riippuen. Osa-aikaisten osuus voi vaihdella varsin voimakkaasti maittain. Se, nähdäänkö osa-aikaisuus keskituloja ja elintaso laskevana tekijänä vai mahdollisesti elintaso kohottavana (jolloin ylimääräinen vapaa-aika on kulutushyödyke) riippuu osa-aikaisuuden syistä.

Tässä tutkimuksessa on keskitytty palkansaajien ansioihin. Yrittäjien ansioita ei ole tutkittu, mikä asettaa tiettyjä rajoituksia johtopäätöksille koskien keskimääräistä elintaso eri maissa sekä niillä aloilla, joilla on paljon pieniä yrityksiä tai yksinyrittäjiä. Pienyrityäjyyden yleisyys saattaa vaihdella hyvinkin paljon maasta toiseen ja palkansaajat ryhmänä saattavat siten olla hieman eri tavoin valikoituneita. Kuitenkin joillakin toimialoilla kuten teollisuudessa tai julkisella sektorilla palkansaajien ansioiden vertailu antaa todennäköisesti varsin hyvän kuvan näiden toimialojen ansioista eri maissa.

3 EU-SILC

Perustiedot EU-SILC -aineistosta

Tutkimus on toteutettu Euroopan unionin tilastoviranomaisen Eurostatin yhteiseurooppalaista tulo- ja elintason tilastoa EU-SILC -aineistoa käyttäen. Sen tarkoituksena on luoda tutkijoiden käyttöön tilastoaineisto, joka mahdollistaa koko EU-alueen eri maiden välisen populaatiovertailun (Iacovou ym. 2012). Tässä luvussa kerrotaan, kuinka aineistoa on hyödynnetty palkkavertailujen tekemisessä. Liitteessä yksi on lisätietoa EU-SILC -aineiston historiasta ja periaatteista.

Tässä tutkimuksessa on pääasiassa käytetty tuoreinta EU-SILC -poikkileikkausaineistoa vuodelta 2012. Se sisältää maasta ja muuttujasta riippuen tietoa joko vuodelta 2011 tai 2012. EU-SILC -aineisto sisältää myös pitkittäisaineiston, mutta paneeli- ja poikkileikkausaineistoja ei pysty yhdistämään toisiinsa.

EU-SILC -aineiston perustana ovat yhteiset säädökset, joita maiden on noudatettava oman maansa aineiston muodostamisessa. Säädökset määräävät esimerkiksi jokaiselle maalle otoksen minimikoon. Vaikka säädökset linjaavat pelisäännöt, joustavuusperiaate antaa esimerkiksi vapaat kädet tietojen keräämistavassa (Sauli 2006).

EU-SILC -aineistoa voidaan pitää yhtenä vertailukelpoisimmista yhteiseurooppalaisista tilastoista, joka on tällä hetkellä olemassa. Se on edeltäjänsä EHCP -aineistoa selkeästi laajempi ja monipuolisempi. Toinen merkittävä palkka-aineisto on eurooppalainen palkkarakenneaineisto (SES), jossa tiettyjä toimialoja ja alle 10 hengen yritysten havaintoja ei kuitenkaan ole sisällytetty kaikkien maiden tilastoihin. SES julkaistaan myös paljon harvemmin eli vain kerran neljässä vuodessa.

Eurooppalaisten tulo- ja elinolojen tutkimiseen erinomaisesti soveltumisestaan huolimatta EU-SILC -aineistoa käytettäessä on syytä huomioida ne seikat, joiden osalta aineisto saattaa poiketa täydellisestä vertailukelpoisuudesta. Tässä tutkimuksessa käytettyjen muuttujien osalta huomionarvoinen asia on, että jotkut maat keräävät tulotietonsa bruttona, jotkut taas nettona ilman tuloveroa tai työntekijän sosiaalimaksuja.

EU-SILC -aineiston sääntöjen mukaan kyseinen muuttuja tulee imputoida bruttopalkaksi sopivaa menetelmää käyttäen, jos kerätty arvo ei ole bruttopalkka. Menetelmien yksityiskohdat saattavat kuitenkin vaihdella maasta toiseen. Esimerkiksi

Ruotsin osalta aineisto ei anna selkeää informaatiota siitä, miten imputointi vaikuttaa muuttujan arvoon suhteessa kerättyihin lukuihin.

Palkansaajien määritelmä on EU-SILC -aineistossa myös hieman laajempi kuin joissakin muissa tuloaineistoissa. Ennen kaikkea palkalliset harjoittelijat on luokiteltu palkansaajiksi. Tämä todennäköisesti kasvattaa esimerkiksi Saksan ja Itävallan palkkaeroja suuren harjoittelijaosuuden takia verrattuna sellaisiin lähteisiin, joissa harjoittelijoita ei ole laskettu mukaan.

Ilmoitettujen tulojen viittausperiodit vaihtelevat hieman. EU-SILC -aineiston käytännössä ainoa tulomuuttuja, josta voi kaikille maille eri keinoin tuottaa kuukausi- ja tuntipalkkoja, on vuosipalkkamuuttuja, joka viittaa maasta riippuen eri tavalla määriteltyyn 12 kuukauden ajanjaksoon. Useimmat maat raportoivat kiinteän 12 kuukauden periodin kuten edellisen kalenterivuoden tulot. Irlannin ilmoittamat tulot ovat kuitenkin haastattelua edeltäneiden 12 kuukauden tuloja, ja Iso-Britannia laskee vuositulot haastatteluhetkellä kuluvan vuoden vuositulojen perusteella. Muut muuttujat kuten henkilön työmarkkinatilanteesta kertovat muuttujat, jotka esimerkiksi antavat tietoa henkilön työsopimuksen laadusta ja työtuntien määrästä, viittaavat haastatteluhetkeen toisin kuin henkilön palkkatiedot. Tuloksia tulkittaessa on tarvittaessa otettava huomioon tämä seikka.

Miten palkat on laskettu aineistosta?

Vuosipalkka ei ole ansiotason vertailtavuuden kannalta optimaalinen, sillä henkilön palkkamäärään vaikuttaa se, kuinka monta kuukautta henkilö on tehnyt palkkatyötä vuoden aikana. Kuukausi- ja tuntipalkat ovat selkeästi parempia tapoja vertailla eri maissa maksettavaa palkkaa samankaltaisesta työpanoksesta.

Laskelmissa palkansaajien vuosipalkkaan lasketaan kuuluvaksi vain työstä saatu rahallinen korvaus. Kokoaikaisten palkansaajien kuukausipalkka on laskettu jakamalla vuoden aikana saatu rahallinen bruttokorvaus kokoaikaisten työkuukausien määrällä. Mikäli henkilö on työskennellyt sekä osa- että kokoaikaisena (näitä on pieni vähemmistö vastaajista), heidän vertailukelpoista kuukausipalkkaansa ei voi laskea luotettavasti. Siksi saman vuoden aikana sekä koko- että osa-aikaisesti työskentelevien tietoja ei ole raportoitu. Osa-aikaisten kuukausiansio voitaisiin laskea niille henkilöille, jotka ovat työskennelleet vain osa-aikaisesti jakamalla vuosiansiot osa-aikaisten työkuukausien määrällä. Kaavoilla kuukausipalkka ilmaistaan seuraavasti:

$$\text{Kuukausipalkka} = \frac{\text{Vuosipalkka}}{\text{Henkilön työllisenä vietetty kuukausimäärä tulojen viittaamisvuonna}}$$

Tuntipalkkojen laskeminen edellyttää lisäksi työtuntimuuttujan hyödyntämistä. Kun oletetaan, että ilmoitettu viikkotuntimäärä pätee työskentelykuukausille, voidaan laskea arvioitu tuntiansio.

$$\text{Tuntipalkka} = \frac{1}{\text{Kuukausittainen tuntimäärä}} \left(\frac{\text{Vuosipalkka}}{\text{Henkilön työllisenä vietetty kuukausimäärä tulojen viittaamisvuonna}} \right)$$

Koska työtunnit viittaavat tosiasiallisesti useimmissa maissa eri vuoteen kuin vuosiansio, tarkempi tuntipalkka olisi saatavilla yhdistämällä tietoja eri vuosilta EU-SILC-pitkittäisaineistosta. Yhdistämällä edelliseen kalenterivuoteen viittaava vuosiansio haastatteluhetkellä kirjatun viikoittaisen työmäärän kanssa voidaan laskea tarkempi tuntiansio. Näin kuitenkin menetetään ainakin neljännes osa havainnoista, koska vain osasta otoshenkilöitä on seuraavana vuonna havainto. Lisäksi pitkittäisaineisto julkaistaan myöhemmin kuin poikkileikkausaineisto, ja näin menetettäisiin tutkitun ajanjakson viimeinen vuosi. Eri tavoilla lasketut tuntiansiot eivät oleellisesti poikenneet toisistaan, joten olemme päätyneet raportoimaan poikkileikkausaineiston suuremmasta havaintomäärästä lasketut tuntiansiot.

Tässä tutkimuksessa keskitytään suurelta osin kokoaikatyötä tekevien bruttotuloihin ja kiinnitetään vertailuissa erityishuomio suomalaisen kokoaikatyötä tekevän palkansaajan palkkatuloihin. Rajoittuminen kokoaikatyötä tekeviin on luonnollisesti puute, mutta aineistomme antaa luotettavimman kuvan kokoaikatyötä tekevien palkkoista. Aineistoon sisältyvä työtuntimäärään liittyvä epätarkkuusongelma on korostunut tuntimäärän vaihdellessa, mikä saattaa olla todennäköisempää epätyypillisissä työsuhteissa kuten osa-aikatyössä. Osa-aikatyöstä laskettuihin tuntipalkkoihin liittyy siten todennäköisemmin enemmän epätarkkuutta. Maiden välillä on kuitenkin varsin merkittäviä eroja osa-aikatyön yleisyydessä ja siten oletettavasti myös tehtävien valikoitumisessa osa-aikaisiksi, mikä on otettava huomioon tulosten tulkinnessa.

Lähdemme siitä, että osa-aika- ja kokoaikatoïden eroavuuksien takia koko-aikatyöstä maksettava kuukausi- tai tuntipalkka kuvaa parhaiten keskivertopalkansaajan ansioita. Tämä on peruste käyttää heidän palkkaansa kansainvälisissä vertailuissa.

Rajauksella on tietysti hintansa, eli vertailussamme työmarkkinoilla epävakaa ja epätyypillisessä tilanteessa olevat työntekijät ovat aliedustettuina.

EU-SILC -aineiston kattavuudesta ja laadusta huolimatta on aina mahdollista, että mukana on eri syistä virheellisiä tai harhaanjohtavia havaintoja. Jotta äärihavainnot eivät vaikuttaisi liikaa laskemiimme keskiarvoihin, olemme säännönmukaisesti poistaneet kunkin maan ja vuoden palkkahavainnoista ylimmän ja alimman prosentin. On erityisesti mainittava, että Ruotsin aineiston kohdalla palkkahavainnoissa näyttää olevan enemmän vaihtelua kuin muissa lähteissä ja jakauman alapään palkkahavainnot vaikuttavat varsin pieniltä Ruotsin palkkataso ja työmarkkinoiden instituutiot huomiottaen. Alimman ja ylimmän prosentin poistaminen eivät täysin korjanneet tätä.

Koulutuksen, ammattien ja toimialojen luokittelu

Koulutustasot on jaettu kolmeen eri luokkaan. Korkeakoulutettujen työntekijöiden joukkoon on sisällytetty ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta valmistuneet. Keskitasoiseen koulutukseen on luokiteltu ammattikoulun tai lukion käyneet henkilöt. Alin koulutustaso kattaa peruskoulutuksen.

Toimialat on jaettu teollisuuteen, rakentamiseen sekä tyypillisesti matala- ja korkeapalkkaisiin palveluihin. Teollisuus sisältää myös kaivostoiminnan ja louhinnan, sillä näitä ei voinut eritellä. Alhaisen palkkatason palveluihin lukeutuvat tukku- ja vähittäiskauppa, kuljetus ja varastointi, majoitus ja ravitsemistoiminta. Korkean palkkatason palveluihin kuuluu informaatio ja viestintä, rahoitus- ja vakuutustoiminta, kiinteistöalan toiminta, ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, hallinto- ja tukipalvelutoiminta. Luonnollisesti matalapalkkaisissakin palveluissa on joitakin korkeapalkkaisia palkansaajia ja vastaavasti korkeapalkkaisissa palveluissa matalapalkkaisia henkilöitä, mutta jaottelu perustuu tyypilliseen keskimääräiseen palkkukseen.

Jako julkiseen ja yksityiseen sektoriin on tehty käyttämällä toimialaluokitusta, koska työnantajan sektoria ei ole suoraan sisällytetty aineistoon. Julkiseen sektoriin luetaan toimialaluokituksen julkista hallintoa ja maanpuolustusta kuvaavat sektorit, koulutus sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. Muut toimialat ovat yksityisen sektorin aloja.

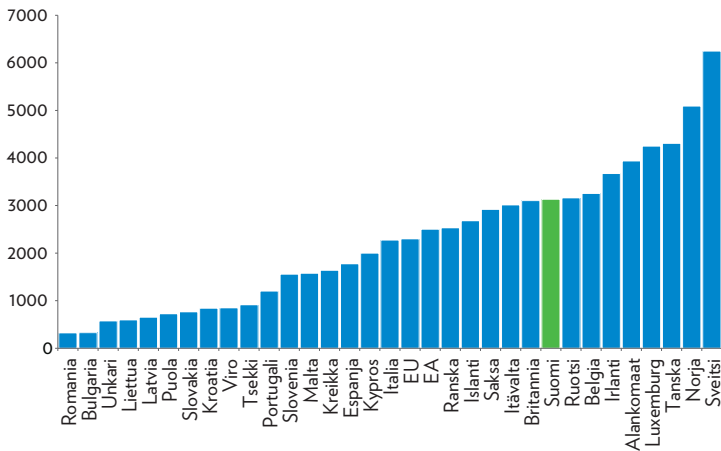
Ammattiluokitus on tiivistetty kuvailua varten neljään luokkaan. Ylimmän ammatitason muodostavat ammatiltaan johtajat, ylimmät virkamiehet ja erityisasiantuntijat. Toinen taso kuuluu asiantuntijoille ja kolmas taso on määritelty keskitason palkkoja ansaitseville työntekijöille, johon kuuluvat toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät, maanviljelijät ja metsätyöntekijät, rakennus-

korjaus- ja valmistustyöntekijät sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijät. Neljäs ja viimeisin luokka on muiden työntekijöiden joukko, johon kuuluvat siivoukseen, jätehuoltoon, keittiö- ja pesulatyöhön, maa- ja metsätalouteen, kaivos- ja rakennusteollisuuteen, kuljetus- ja rahdinkäsittelytyöhön liittyvissä avustavissa ja tehtävissä. Ikäryhmiä on kolme: nuoret eli alle 30-vuotiaat, keski-ikäiset eli 30–54 -vuotiaat ja iäkkäin eli yli 54-vuotiaat.

4 SUOMALAINEN PALKKATASO EU- VERTAILUSSA

Keskipalkat vuonna 2011

Kuvio 1. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat vuonna 2011, €.



Belgian ja Irlannin tiedot ovat peräisin aiemman vuoden aineistosta. Palkat on korjattu seuraavan vuoden tasolle Eurostatista saatujen ansiotasoindeksin mukaan.
EA = nykyinen euroalue.

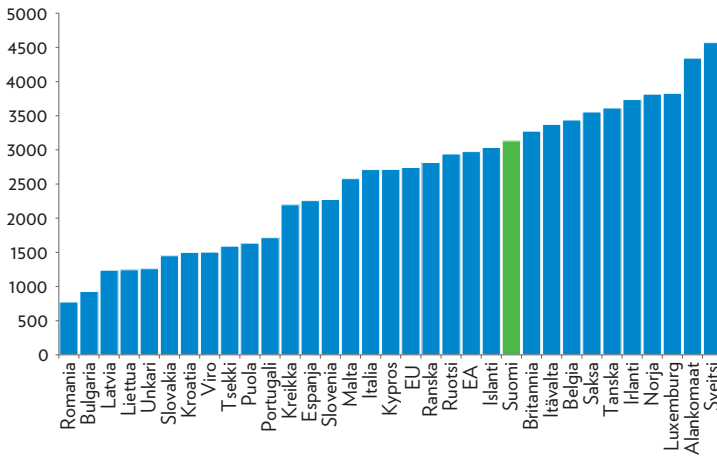
Kuviossa 1 on tarkasteltu kokoaikaisten työntekijöiden kuukausipalkkoja kaikissa aineiston maissa. Suomea korkeampi kuukausipalkka on Ruotsissa, Belgiassa, Alankomaissa, Irlannissa, Luxemburgissa, Tanskassa, ja EUn ulkopuolisissa maissa Norjassa ja Sveitsissä¹.

Verrattuna nykyisten EU-maiden keskiarvoon (2301 euroa) Suomen palkkataso on korkea (3132 euroa). Moisan ja Uusitalon tutkimukseen nähden tämä tulos on hieman erilainen, mutta tämä selittyy ainakin osin Euroopan unionin laajenemisella matalamman ansiotason maihin. Moisan ja Uusitalon tuloksissa sekä tunti- että kuu-

¹ Belgian ja Irlannin keskipalkat on arvioitu perustuen edellisen vuoden tietoon ja Eurostatin työvoimakustannusindeksin palkkoja koskevaan osaan. Ison-Britannian tieto koskee myöhempää vuotta.

kausipalkat olivat Suomea korkeampia Tanskassa, Isossa-Britanniassa, Alankomaissa, Saksassa ja Belgiassa. Saksassa on näin ollen vuosituhaten alussa ollut suhteessa Suomeen nimellisesti korkeampi palkkataso. Toisaalta Saksan tämänhetkinen keskipalkka 2919 euroa on Suomen nimellistä palkkatasoa alempi. Irlannissa vastaavasti arvioitu vuoden 2011 nimellinen palkkataso on Suomea korkeampi, siinä missä se oli Suomea alhaisempi vuonna 2000.

Kuvio 2. Kokoikäisten palkansaajien bruttokuukausipalkat ostovoimakorjattuina vuonna 2011, €.



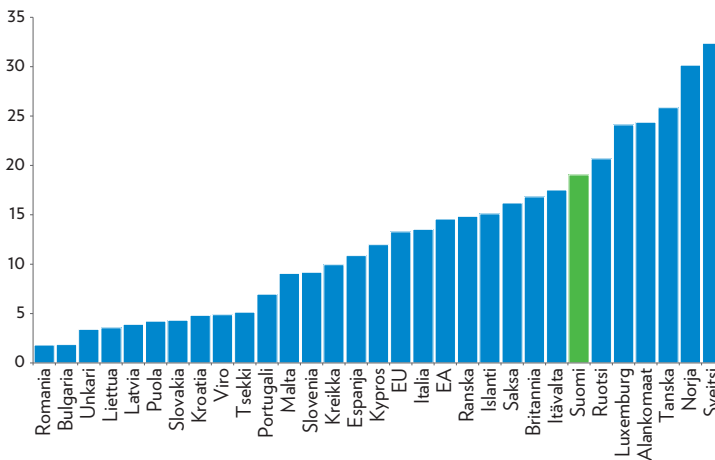
Ostovoimakorjatut palkat on esitetty kuviossa 2. Ostovoimakorjaus² muuttaa hieman maiden järjestystä: ennen kaikkea Saksa, Itävalta ja Iso-Britannia nousevat Suomen ohi. Ostovoimakorjaus on toteutettu siten, että Suomen hintataso kiinnitetään ja muiden maiden palkkoja korjataan sitä vastaavaksi. Suomen euroiksi muutettuna Saksan keskipalkka on 3555 euroa ja Itävallan 3372 euroa. Ison-Britannian keskipalkka on 3274 euroa, mutta koska Ison-Britannian tiedot ovat hieman myöhemmältä ajankohdalta, todellinen ero voidaan olettaa tätäkin pienemmäksi. Ison-Britannian osalta valuuttakurssilla on myös suuri merkitys euromääräisten palkkojen suuruudelle: vuonna 2012 punta oli suhteellisen vahva vuoteen 2009 ja sen jälkeiseen kehitykseen verrattuna. Samaten valuuttakurssista riippuva euromääräinen Ruotsin kuukau-

² Ostovoimakorjaus on tehty Isolle-Britannialle vuoden 2012 mukaan, muille maille vuoden 2011 mukaan.

sipalkka laskee hintatasokorjauksen ansiosta Suomen euroissa mitattuna Suomen alapuolelle, 2940 euroon.

Korkeimmat ostovoimakorjatut kokoaikaisten palkansaajien palkat EU-maista ovat Alankomaissa eli 4343 euroa. On kuitenkin otettava huomioon, että verrattuna muihin maihin Alankomaissa huomattavan suuri osa palkansaajista työskentelee osa-aikaisesti. On siten mahdollista, että suhteellisen korkeapalkkaisten työpaikkojen tai henkilöiden valikoituminen kokoaikaisiin tehtäviin vaikuttaa jollain tapaa tuloksiin. Tämän vaikutuksen suuruutta on kuitenkin vaikea arvioida ilman tarkempaa analyysiä Alankomaiden osa-aikaisuudesta verrattuna muihin maihin. Osa-aikaisuuden paljon suurempi esiintyminen merkinnee näet toisaalta myös sitä, että tehtävien valikoituminen osa-aikaisiksi saattaa poiketa tavanomaisesta oletuksesta, jossa osa-aikainen työ on tyypillisesti esimerkiksi matalapalkkaisissa palveluammateissa tapahtuvaa. Esimerkiksi Idmanin (2013) eurooppalaiseen palkkarakenneaineistoon perustuvassa vertailussa Alankomaiden palkkataso on tuntipalkkoilla mitattuna selvästi heikompi ja muun muassa Suomea alempi vuonna 2010, kun osa-aikaiset palkansaajat ovat mukana vertailussa. Myös Itävalta sijoittui Idmanin vertailussa heikommin kuin EU-SILC-aineistoon perustuvassa.

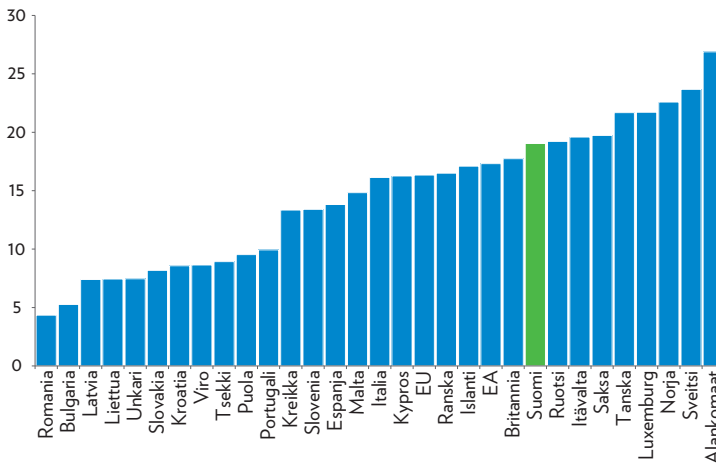
Kuvio 3. Kokoaikaisten palkansaajien bruttotuntipalkat vuonna 2011, €.



Kuviossa 3 on esitetty poikkileikkausaineistosta lasketut kokoaikaisten työntekijöiden tuntipalkat. Aiemmin on kerrottu ongelmista, jotka liittyvät tuntipalkkojen laskeamisessa käytettyjen muuttujien ajoittamiseen. Nämä luvut on laskettu poikkileikkaus-

datasta, jossa havaintojen määrä on suurempi, mutta työtuntimuuttuja koskee suurelta osin eri vuotta kuin ansiomuuttuja. Pääosin luvut ovat kuitenkin hyvin samantapaisia molemmissa datoissa. Tuntipalkkojen perusteella mitattuna Suomi (19 euroa) sijoittuu hyvin samankaltaisesti kuin kuukausipalkkoja vertailtaessa. Iso-Britannia (16,8 euroa) jää kuitenkin selvemmin Suomen taakse Itävallan (17,5 euroa) ollessa seuraavana heti Suomen jälkeen. Kuviossa 4 on kuvattu tuntipalkat ostovoimakorjattuna.

Kuvio 4. Kokoikäisten palkansaajien bruttotuntipalkat ostovoimakorjattuina vuonna 2011, €.



Verrattuna vuonna 2000 vallinneeseen tilanteeseen, jota on kuvattu Moisalan ja Uusitalon tutkimuksessa tuntipalkkoilla, tilanne on hieman muuttunut. Molemmissa tutkimuksissa Alankomaat (vuonna 2011 tuntipalkka 24,4 euroa) ja Tanska (25,8 euroa) ovat Suomea korkeamman tuntipalkan maita. Suomi on kuitenkin parantanut sijoitustaan suhteessa Isoon-Britanniaan (16,8 euroa) ja Saksaan (16,2 euroa) nimellispalkkojen osalta. Isossa-Britanniassa ja Saksassa oli vuonna 2000 Suomea korkeampi tuntipalkka. Ruotsissa taas nimelliset tuntipalkat ovat hitusen Suomea korkeampia (20,7 euroa) kuten kuukausiansiotkin. Moisalan ja Uusitalon tuloksissa ei ollut mukana Ruotsia.

Isossa-Britanniassa kokoikäisten palkansaajien tuntipalkat olivat vuoden 2012 EU-SILC -aineistossa Suomea pienempiä myös ostovoimakorjattuna. Kuten kuukausipalkkojenkin vertailussa, Saksa (19,7 euroa) ja Itävalta (19,6 euroa) nousevat Suomen ohi, kun palkat muunnetaan ostovoimakorjauksella. Ostovoimakorjatut tuntipalkat Suomessa (19 euroa) ja Ruotsissa (19,2 euroa) ovat vuonna 2011 lähes samat. Ruotsin

tietojen osalta on muistettava, että imputoimattomista luvuista on periaatteessa poistettu sosiaaliturvamaksut, joten lukujen oikeellisuus bruttopalkan mittarina riippuu imputoinnin onnistumisesta, minkä arviointi dokumentaation perusteella on vaikeaa³.

Tuottavuus ja palkat

Kuten on jo todettu, tuottavuuden ja palkan oletetaan tyypillisesti liittyvän toisiinsa varsin kiinteästi. Palkkojen epätäydellinen konvergoituminen maiden välillä viittaa siihen, että tuottavuus on pysyvästi erilaista eri maissa. On mahdollista, että tämä johtuu esimerkiksi havaitsemattomista tekijöistä työntekijöiden ominaisuuksissa tai elinkeinorakenteesta.

Kuviossa 5 on kuvattu kokoaikaisen palkansaajan (ostovoimakorjatun) kuukausipalkan ja työn tuottavuuden (kokonaistuotannon määrä työllistä kohden, Suomi=100) välistä riippuvuutta. Kuten Moisan ja Uusitalonkin tutkimuksessa todettiin, tuottavuuden ja palkkojen välillä on varsin kiinteä yhteys ja Suomi itse asiassa sijaitsee hyvinkin tarkkaan keskimääräistä lineaarista riippuvuutta osoittavalla viivalla. Osittain samat maat kuin Moisan ja Uusitalon tutkimuksessa kuten Iso-Britannia, Saksa ja Alankomaat sijaitsevat viivan yläpuolella, eli niissä palkat ovat suhteessa tuottavuuteen verrattain korkeat. Vastaavasti esimerkiksi Ranskassa ja Ruotsissa palkat ovat ”liian matalat”. Kuvio tukee edelleen sitä näkemystä, että maiden väliset palkkaerot johtuvat suurelta osin tuottavuuden eroista.

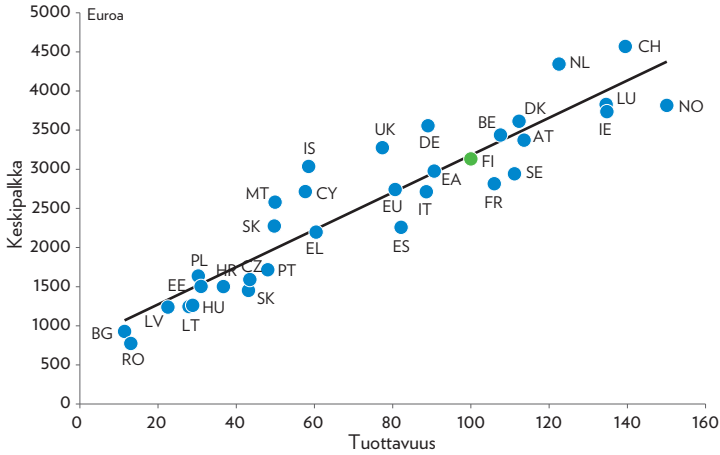
Palkkatason muutokset 2007–2011

Seuraavissa luvuissa on hieman rajattu tarkasteltavia maita: olemme valinneet joukon maita, jotka edustavat erityyppisiä Euroopan maita. Muut Pohjoismaat pientä Islantia lukuun ottamatta, sekä suuret EU-maat, keskitettyä palkkaneuvottelujärjestelmää soveltava Itävalta sekä erityisiä velkakriisejä kokeneet maat (Espanja, Italia, Kreikka ja Portugali) on pidetty mukana vertailussa. Suomen lähimaita edustaa myös Viro ja tyypillisesti matalapalkkaisia uusia EU-jäsenmaita Romania.

Seuraavassa kuvataan palkkojen muutoksia vuodesta toiseen. Maailmanlaajuinen finanssikriisi ja sen vanavedessä syntynyt eurokriisi ovat ilmiöitä, jotka ovat vaikuttaneet

³ OECD:n verotietokannan mukaan työntekijän maksamat sosiaalivakuutusmaksut ovat 7 prosenttia vuosittain vaihtuvien tulorajojen mukaan siten, että ne maksetaan alarajan ylittävästä tulosta ylärajaan asti.

Kuvio 5. Tuottavuus suhteessa kokoikäisten palkansaajien ostovoimakorjattuihin kuukausipalkkoihin vuonna 2011.

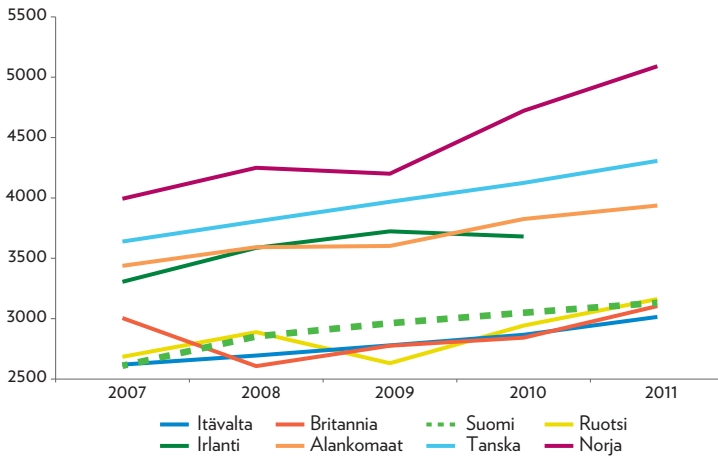


Maaluettelo: AT = Itävalta, BE = Belgia, BG = Bulgaria, CH = Sveitsi, CY = Kypros, CZ = Tšekki, DE = Saksa, DK = Tanska, EE = Viro, EL = Kreikka, ES = Espanja, FI = Suomi, FR = Ranska, HR = Kroatia, HU = Unkari, IE = Irlanti, IS = Islanti, IT = Italia, LT = Liettua, LU = Luxemburg, LV = Latvia, MT = Malta, NL = Alankomaat, NO = Norja, PL = Puola, PT = Portugali, RO = Romania, SE = Ruotsi, SI = Slovenia, SK = Slovakia, UK = Iso-Britannia

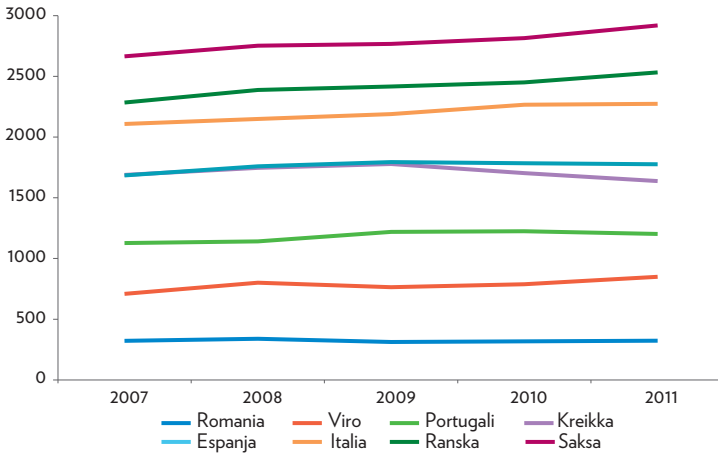
maailmantalouteen vuodesta 2008 alkaen. Vuotta 2007 voi pitää viimeisenä vuotena ennen kriisin käynnistymistä, joten on järkevää asettaa vuosi 2007 perusvuodeksi. Tämä mahdollistaa sen, että voidaan tarkastella palkkojen suhteellisiä muutoksia talouskriisiä edeltävään aikaan. Lisäksi näin voi kuvailla eri maiden suhteellisiä aseman muutoksia keskinäisessä vertailussa.

Kuvioissa 6a ja 6b on kuvattu nimellisiä kuukausipalkkoja euroissa eri maissa vuodesta 2007 vuoteen 2011. Kuvioissa 7a ja 7b on esitetty samat luvut suhteellisina muutoksina vuoteen 2007 verrattuna. Euroalueeseen kuulumattomien maiden palkkojen muutokset on laskettu niiden omassa valuutassa. Kuvion 6a osalta on otettava huomioon, että valuuttakurssien muutokset vaikuttavat suhteellisen voimakkaasti euroalueeseen kuulumattomien maiden euroissa mitattuihin palkkoihin. Suurimmista euroalueen ulkopuolisista maista sekä Ison-Britannian punta että Ruotsin kruunu heikkenivät suhteessa euroon vuonna 2009, mikä näkyy selvästi nimellispalkkojen kehityksessä (Ison-Britannian osalta vuonna 2008, koska EU-SILC -aineistossa, jossa

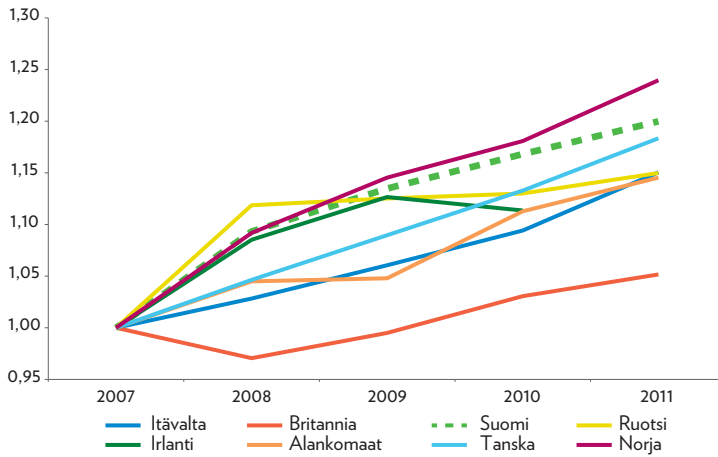
Kuvio 6a. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat vuosina 2007–2011, €, maajoukko 1.



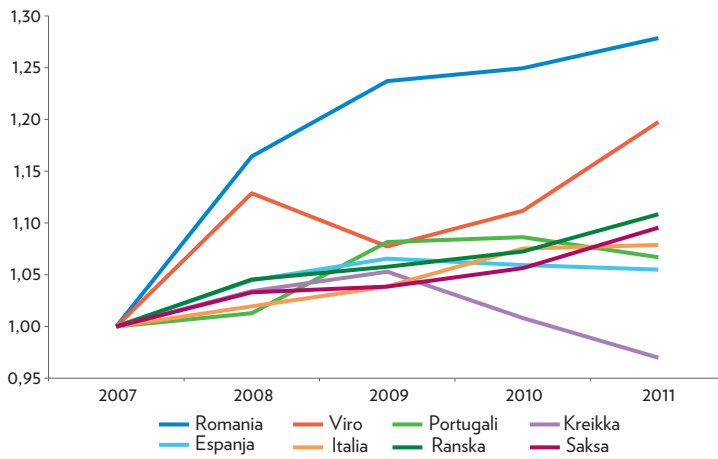
Kuvio 6b. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat vuosina 2007–2011, €, maajoukko 2.



Kuvio 7a. Kokoaikaisien palkansaajien bruttokuukausipalkkojen suhteelliset muutokset vuosina 2007–2011 (oma valuutta), maajoukko 1.



Kuvio 7b. Kokoaikaisien palkansaajien bruttokuukausipalkkojen suhteelliset muutokset vuosina 2007–2011 (oma valuutta), maajoukko 2.



tiedot koskevat muiden maiden osalta vuotta 2008, Ison-Britannian tiedot ovat vuodelta 2009). Vastaavasti valuuttojen vahvistuminen myöhempinä vuosina on vaikuttanut euroissa esitettyihin nimellispalkkoihin.

Kuvioista voidaan tehdä muutamia huomioita. Ilmeisin on se, Euroopan maiden keskinäinen palkkarakenne ei ole muuttunut kovin oleellisesti kriisiaikanakaan. Keskipalkkojen mukainen maiden keskinäinen järjestys on suurelta osin pysynyt samana euromaissa (euron ulkopuolisten maiden osalta valuuttakurssit luonnollisesti vaikuttavat asiaan): Suomen osalta merkittävin muutos on sen nouseminen Saksan ja Itävallan ohi nimellispalkkoissa heti ajanjakson alkupuolella.

Toinen huomio on, että nimellispalkkojen lasku maiden omassa valuutassa mitattuna oli poikkeuksellista (kuviot 7a ja 7b). Talouskriisin alussa näin kävi Ison-Britanniassa vuonna 2009 (kuviossa vuonna 2008, koska suurimmalla osalla maista kyseinen aineisto koskee vuotta 2008) ja Virossa. Ison-Britannian osalta muut lähteet eivät kuitenkaan vahvista, että nimellispalkat olisivat varsinaisesti laskeneet keskimäärin koko vuonna 2009, joskin esimerkiksi kansallisten tilastojen mukaan kausitasoitettujen keskimääräiset viikkoansiot laskivat helmi- ja maaliskuussa 2009. Eurokriisimaissa nimellispalkkojen laskua on tapahtunut aikaperiodin myöhempinä vuosina eli 2010 ja 2011. Kriisimaista selvin lasku on ollut Kreikassa: myös Espanjassa, Portugalissa ja Irlannissa keskipalkan laskua on tapahtunut. Sen sijaan Italiassa palkkakehitys on vain tasaantunut. Vaikka nimellisansioiden lasku on ollut harvinaista, ansioiden kasvun tasaantumista kuitenkin on tapahtunut talouskriisin aikana useimmissa maissa.

5 PALKKOJEN JAKAUTUMINEN JA MATALAPALKKATYÖ

Palkkojen jakautuminen vuonna 2011

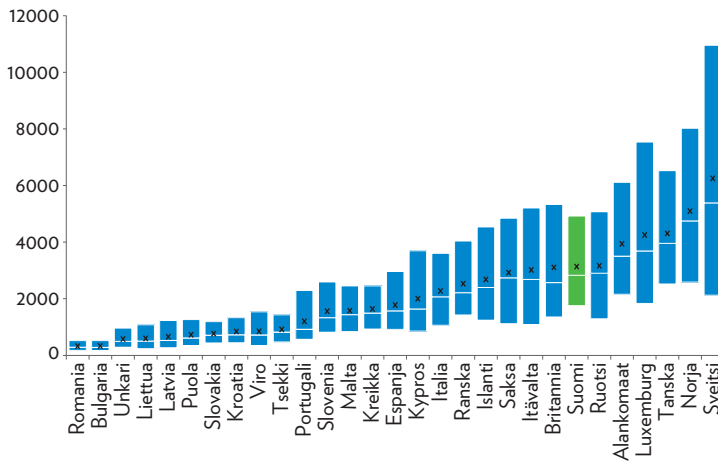
Edellä esitettyjen lukujen perusteella palkkatasoerot eri eurooppalaisten maiden välillä saattavat olla huomattavia, vaikka esimerkiksi Pohjoismaat muodostavat palkkatason osalta suhteellisen samankaltaisten maiden joukon. Toisaalta on mahdollista, että myös yksittäisissä maissa palkkatasoerot saattavat olla merkittäviä. Erilaisuutta voidaan luonnehtia palkkojen jakautumista analysoimalla. Suomi on perinteisesti ollut maa, jossa palkkaerot korkeapalkkaisten ja matalapalkkaisten välillä ovat olleet suhteellisen pienet. Tarkastelemme seuraavaksi EU-SILC -aineiston avulla, miten tasaisesti tai epätasaisesti palkat ovat eri maissa jakautuneet.

Kuvioissa 8a ja 8b on kuvattu palkkojen jakautumista hyödyntämällä eri maiden palkkajakaumien avulla muodostettuja tunnuslukuja. Ne löytyvät liitetaulukosta B. Desiiliin D1 liittyvä palkka kuvaa matalapalkkaisten palkansaajan tyypillistä palkkaa. Sitä alemmaa palkkaa saa 10 prosenttia palkansaajista. Desiiliin D9 liittyvä palkka kuvaa korkeapalkkaisten palkansaajan palkkaa. Sitä suurempaa palkkaa saa 10 prosenttia palkansaajista. Mediaanipalkka on palkkataso, jota suurempaa ja pienempää palkkaa saa puolet palkansaajista.

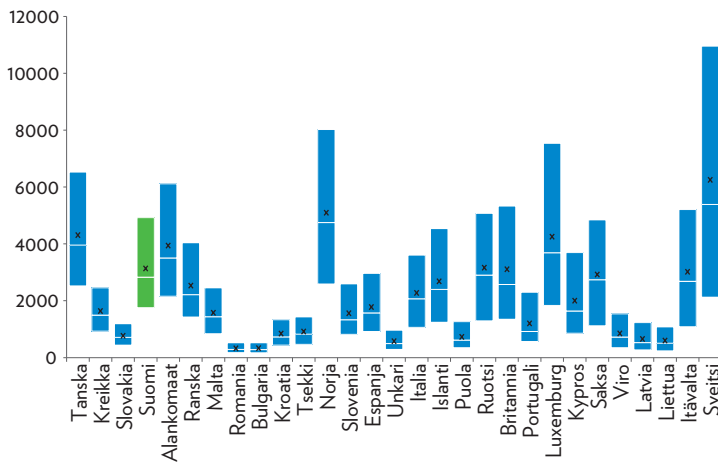
Vuonna 2011 desiiliin D1 liittyvä palkka oli Suomessa 1758 euroa ja desiiliin D9 liittyvä palkka 4921 euroa. Näiden palkkojen erotus kuvaa palkkaeroa euroina. Suomessa näin määritelty korkean ja matalan palkan ero oli vuonna 2011 3168 euroa. Mediaanipalkka oli 2826 euroa eli jonkin verran keskimääräistä palkkaa (3132 euroa) matalampi. Kaikissa vertailussa mukana olleissa maissa mediaanipalkka oli keskimääräistä palkkaa pienempi.

Kuviossa 8a maat on järjestetty kuvion 1 tapaan keskimääräisen kuukausipalkan mukaan. (Belgia ja Irlanti puuttuvat vertailusta.) Pylväitten kokoja vertaamalla voidaan tehdä päätelmiä palkkojen jakautumisen laajuudesta euroissa mitattuna. Korkean palkkatason maissa euroissa mitatut palkkaerot ovat luonnollisesti suuremmat kuin matalan palkkatason maissa. Palkkatasoltaan erilaisten maiden eroja palkkojen jakautumisessa kuvaavatkin parhaiten suhteelliset palkkaerot. Toisaalta suunnilleen saman palkkatason maissa pylväitten kokoerot kuvaavat maiden välisiä eroja palk-

Kuvio 8a. Palkkatasot ja -hajonnat vuonna 2011, €.



Kuvio 8b. Palkkahajonnat vuonna 2011: maiden järjestys suhteellisen palkkaeron mukaan, €.



Kuviossa siniset pylväät ja Suomen vihreä pylväs kuvaavat desiiliin D9 ja desiiliin D1 liittyvän palkan erotusta. Keskimääräistä palkkaa on merkitty ruksilla ja mediaanipalkkaa valkoisella viivalla.

kahajonnassa. Jo kuviosta 8a nähdään, että palkkahajonta esimerkiksi Saksassa on suurempi kuin Suomessa.

Kuviota 8a paremman kuvan palkkojen jakautumisesta antaa kuvio 8b, jossa maat on järjestetty suhteellisia palkkaeroja kuvaavan desiilisuhteen D9/D1 mukaan. Kuviosta nähdään, että vuoden 2011 tietojen perusteella palkkojen jakautuminen on Suomessa varsin tasaista. Desiilisuhteen D9/D1 luku 2,8 liitetaulukossa B tarkoittaa, että desiiliin D9 liittyvä palkka (4921 euroa) on desiiliin D1 liittyvään palkkaan (1758 euroa) verrattuna 2,8-kertainen. Myös muissa Pohjoismaissa palkat ovat jakautuneet suhteellisen tasaisesti. Tosin EU-SILC -aineistoa käytettäessä Ruotsi erottuu maana, jossa palkkaerot ovat yllättävänkin suuret. Tämä Ruotsiin jo joissakin aiemmissa tarkasteluissa liittynyt piirre johtuu mahdollisesti tavasta, jolla palkkatiedot Ruotsin osalta on muodostettu (ks. Eurofound 2014: 111–112). Myös Ranska ja Alankomaat – sekä Kreikka – erottuvat maina, joissa palkkojen jakautuminen on suhteellisen tasaista. Epätasaisesti palkat ovat jakautuneet muun muassa Saksassa. (Sveitsi on maiden joukossa erikoistapaus. Itävallan palkkahajontaan saattavat vaikuttaa aineiston erityispiirteet.) Kuviosta 8b nähdään, että myös alhaisen palkkatason maissa suhteelliset palkkaerot voivat olla suuret. Suurten suhteellisten palkkaerojen maita ovat esimerkiksi Liettua, Latvia ja Viro.

Palkkojen jakautumiseen eri maissa vaikuttavat oleelliset ne institutionaaliset puitteet, joissa palkoista sovitaan. Neuvottelujärjestelmän luonne on voinut olla ratkaisevan tärkeä palkkojen jakautumiseen vaikuttava tekijä, koska se on vaikuttanut järjestelmän puitteissa harjoitettavan palkkapolitiikan sisältöön. Samoin lainsäädäntö, esimerkiksi minipalkkoja koskevat lait, ovat voineet muokata palkkahajontaa huomattavasti. Sen tähden muutokset neuvottelujärjestelmässä ja lainsäädännössä ovat voineet muovata palkkojen jakautumista eri maissa huomattavastikin (esim. Herr ja Ruoff 2014; OECD 2011: 103).

Pohjoismaissa palkkaeroja on perinteisesti pitänyt pieninä ns. solidaarisen palkkapolitiikan perinne. Palkkaratkaisuissa on saatettu kiinnittää erityishuomio matalapalkkaisten aseman kohentamisen. Toisaalta palkkaratkaisut ovat olleet varsin koordinoituja, mikä on pitänyt palkkojen muutokset eri sopimus- ja toimialoilla samankaltaisina. Vaikka pohjoismaisissa palkkaratkaisuissa on viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana otetta aiempaa vähemmän huomioon matalapalkkaisten erityisongelmat, palkoista on edelleen sovittu varsin koordinoitusti. Yhteen sovittamista on voitu pitää tärkeänä siitäkkin huolimatta, että palkoista sopiminen on ollut aiempaa hajautetumpaa, eli paikallisen sopimisen merkitys on korostunut.

Pohjoismaissa palkanmuodostus on hajautunut erityisesti Tanskassa ja Ruotsissa. Molemmista maista hajauttaminen on kuitenkin toteutettu organisoidulla tavalla. Tanskalaista tapaa on luonnehdittu keskitetyksi hajauttamiseksi – sentralisoiduksi desentralisaatioksi (esim. Andersen ym. 2014: 29–31). Palkkaneuvottelujen koordinoimisessa keskusjärjestöjen rooli on keskeinen, vaikka ne eivät olekaan varsinaisia sopimusosapuolia. Ruotsalaista tapaa on puolestaan kutsuttu koordinoituksi desentralisaatioksi (esim. Andersen ym. 2014: 31–33). Siinä koordinaatio perustuu vientiteollisuuden palkkajohtajuuteen. Suomessa keskitetyt ratkaisut ovat perinteisesti olleet keskeisin koordinaation väline.

Pohjoismaista saadut kokemukset osoittavat, että palkkaratkaisut voidaan sovittaa yhteen eri tavoin. Yhteen sovittaminen on ollut keskeinen syy siihen, että palkkahajonta on näissä maissa pysynyt suhteellisen pienenä. Kaikissa Pohjoismaissa koordinaatio on perustunut siihen, että työmarkkinajärjestöjen asema – ja erityisesti ay-liikkeen rooli – on ollut palkkoista sovittaessa keskeinen. Ay-liikkeen vaikutusvaltaa on Pohjoismaissa ylläpitänyt eurooppalaisittain korkea järjestäytymisaste.

Vaikka palkkaneuvottelujen koordinoimisen eli neuvottelujen yhteensovittamisen mahdollistava neuvottelujärjestelmä on voinut olla keskeinen syy suhteellisen tasaiseen palkkajakaumaan eri maissa, suhteellisen pienet palkkaerot matala- ja korkea-palkkaisten välillä on voitu saavuttaa toisillakin tavoin. Keskeinen palkkojen hajontaa kaventava tekijä on saattanut olla minimipalkkalainsäädäntö – ainakin niissä maissa, joissa se on aidosti vaikuttanut matalimpiin palkkoihin. Edellä mainituista suhteellisten pienten palkkaerojen maista Ranska on esimerkki, jossa minimipalkkalainsäädäntö on pienentänyt palkkaeroja. Se ei kuitenkaan ole ollut Ranskassa ainoa palkkahajontaan vaikuttanut oleellinen tekijä. Vaikka Ranskassa palkansaajien järjestäytymisaste on erittäin matala – noin 8 prosenttia – työehtosopimusten kattavuus on niiden laajan yleissitovuuden takia erittäin korkea. Se on osaltaan pitänyt korkeiden ja matalien palkkojen suhteen eurooppalaisessa vertailussa pienenä.

Kuviossa 8b toisen ääripään muodostavat maat, joissa suhteelliset palkkaerot korkeapalkkaisten ja matalapalkkaisten työntekijöiden välillä ovat keskimääräistä suurempia. Latvia, Liettua ja Viro ovat maita, joissa palkkoista sovitaan pääsääntöisesti yrityskohtaisesti. Siten palkkaneuvottelut käydään hajautetusti ilman koordinaatiota. Näissä maissa palkansaajien järjestäytymisaste on alhainen, 8–10 prosenttia, eikä työehtosopimusten kattavuus yllä kuin 12–25 prosenttiin. Toisin kuin Ranskassa järjestäytymisasteen alhaisuutta ei korvaa laaja työehtosopimusten yleissitovuus (Visser

2013). Maissa on lakisääteinen minimipalkka, mutta sen taso on niin alhainen, ettei se kavenna korkeiden ja matalien palkkojen eroa (Eurofound 2014b: 106).

Suuren palkkahajonnan omaavien maiden joukkoon kuuluu myös kaksi suurta maata eli Iso-Britannia ja Saksa. Iso-Britannia muistuttaa Baltian maita siinä suhteessa, että palkoista sovitaan pitkälti yrityskohtaisesti. Neuvottelujärjestelmään ei sisälly mekanismeja, joka lisäisi koordinaatiota palkoista neuvoteltaessa ja sovittaessa. Järjestäytymisaste on jonkin verran korkeampi kuin Baltian maissa (hieman alle 30 prosenttia) mutta kuitenkin alhainen esimerkiksi Pohjoismaihin verrattuna. Työehtosopimusten alhainen kattavuus (noin 30 prosenttia) on yksi lisätekijä, joka ylläpitää suhteellisen suuria eroja korkeapalkkaisten ja matalapalkkaisten välillä. Eurooppalaisten maiden joukossa Iso-Britannia onkin maa, jossa neuvottelujärjestelmä on muuttunut rajusti. Suuri muutos tapahtui Margaret Thatcherin aikana. Hänen aikanaan murentui toisen maailmansodan jälkeen syntynyt brittiläinen tulopolitiikan perinne.

Saksa on eurooppalaisten maiden joukossa erikoistapaus. Neuvottelujärjestelmä on muuttunut viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana tavalla, jolle ei ole helppoa löytää vertailukohtaa eurooppalaisten maiden joukossa. Neuvottelujärjestelmän muutosta on luonnehdittu vähintäänkin osittaiseksi murentumiseksi tai eroosioksi (esim. Dustmann ym. 2014; Haipeter 2013; Schulten ja Bispinck 2014). Siihen on liittynyt palkkahajonnan kasvu ja Saksan muuttuminen aiempaa suurempien palkkaerojen maaksi. Neuvottelujärjestelmän murros on ollut niin suuri, että se on liitetty osaksi koko saksalaisen yhteiskunnan tai saksalaisen kapitalismin muutosta (Streeck 2009).

Erosio on näkynyt muun muassa työehtosopimusten kattavuuden pienenemisenä. Nykyään kattavuus on noin 55 prosenttia, kun se vielä 1990-luvun loppupuolella oli noin 70 prosenttia. Kattavuus vaihtelee huomattavasti eri sopimusaloilla, mutta matalapalkka-aloilla se on selvästi keskimääräistä pienempi. Muutoksen yksi osa on ollut palkoista sopimisen hajautuminen eli yrityskohtaisen palkoista sopimisen yleistyminen. Siihen on liittynyt mahdollisuus tinkiä aiempaa helpommin työehtosopimuksiin kirjatuista palkoista ja muista työehdoista. Tämä on käytännössä merkinnyt sitä, että ns. avaamislausekkeiden käyttö on palkoista yrityksissä sovittaessa lisääntynyt oleellisesti (Bispinck ja Schulten 2011; Schulten ja Bispinck 2014; Streeck 2009). Vaikka avaamislausekkeisiin rinnastettavia poikkeuslausekkeitä on käytössä myös muissa EU-maissa, niiden vaikutus palkkoihin on ollut huomattava erityisesti Saksassa (ks. Keune 2011).

Palkoista sopimisen hajautuminen on Saksassa ollut keskeinen palkkahajonnan kasvun syy. Aiemmin palkoista sovittiin varsin koordinoitusti metalliteollisuuden tai kemianteollisuuden toimiessa palkkajohtajana, mutta hajautuminen johti koordinaati-

on rapautumiseen. Saksan esimerkki osoittaaakin, kuinka suuri merkitys neuvottelujärjestelmällä ja sen muutoksilla voi olla palkkojen ja palkkarakenteen määräytymisessä. Se voi muovata oleellisesti työmarkkinoilla toimivien työntekijöiden asemaa.

Matalapalkkaisuus Euroopassa

Matalapalkkatyön yleisyys eri maissa kuvastaa osaltaan palkkahajonnan luonnetta, ja siksi palkkahajontaan vaikuttavat tekijät vaikuttavat myös matalapalkkatyön yleisyyteen. Edellä korostimme institutionaalisten tekijöiden, esimerkiksi neuvottelujärjestelmän ja minimipalkkalainsäädännön, vaikutusta palkkojen jakautumiseen. Samat tekijät vaikuttavat myös matalapalkkatyön yleisyyteen (esim. Grimshaw 2011).

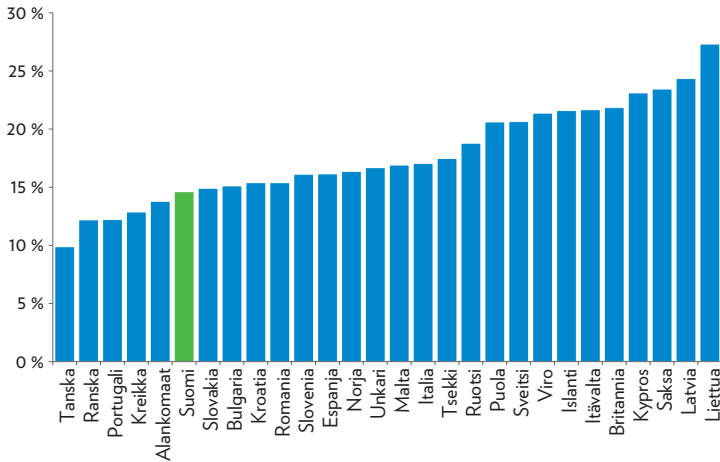
Matalapalkkaisuutta voidaan kuvata monella mittarilla. Tässä raportissa matalapalkkatyön yleisyyttä kuvataan ehkä kaikkein eniten käytetyllä mittarilla: matalapalkkatyö määritellään työksi, josta saatava palkka on 2/3-osaa mediaanipalkasta. Näin määriteltynä matalapalkkaisuus on suhteellista. Suhteellista mittaria käytettäessä matalapalkkaisuutta on kaikissa maissa, myös maailman kehittyneimmissä ja rikkaimmissa maissa.

Kuvio 9 kuvaa näin määritellyn matalapalkkaisuuden yleisyyttä eurooppalaisissa maissa. Kuviot 8b ja 9 ovat joiltain osin samankaltaisia. Matalapalkkaisuutta on vähän maissa, joissa palkkahajonta on suhteellisen pieni, ja suhteellisen paljon niissä maissa, joissa palkat jakautuvat epätasaisesti.

Suomi kuuluu niihin maihin, joissa matalapalkkatöitä on eurooppalaisessa vertailussa varsin vähän. Vuonna 2011 Suomessa teki matalapalkkatyötä 15 prosenttia kokoaikaisista palkansaajista. Matalapalkkaisuuden raja oli 1900 euroa. Tanska erottuu maana, jossa matalapalkkaisuus on poikkeuksellisen harvinaista. Pohjoismaat ovat maaryhmä, jossa matalapalkkaisuutta on eri tutkimusten perusteella keskimääräistä vähemmän. Käyttämämme EU-SILC -aineiston perusteella matalapalkkatyö on Ruotsissa yllättävänkin yleistä, mutta jo aikaisempien analyysien perusteella EU-SILC -aineisto liioittelee matalapalkkaisten töiden yleisyyttä Ruotsissa (esim. Eurofound 2014b: 110–112). Joidenkin muiden aineistojen, esimerkiksi SES-aineiston, perusteella Ruotsi on maa, jossa matalapalkkaisuus on EU-maiden keskuudessa kaikkein vähäisintä (Bezzina 2012).

Kuviossa 9 Ranska ja Portugali ovat maita, joissa matalapalkkatyö on Tanskan jälkeen harvinaisinta. Molemmissa maissa on lakisääteinen minimipalkkakäytäntö, joka on vähentänyt matalapalkkatyön yleisyyttä. Toisaalta Pohjoismaissa työehtoso-

Kuvio 9. Matalapalkkaisten osuus (%) kokoaikatyötä tekevien keskuudessa vuonna 2011.



pimuksiin kirjatut alimmat ohjepalkat ovat toimineet eri sopimusaloilla lakisääteisiin minimipalkkoihin rinnastettavina ohjenuorina.

Latvia ja Liettua kuuluvat korkean palkkahajonnan omaaviin maihin, ja sen tähden ei ole yllättävää, että niissä myös matalasti palkattu työ on yleistä. Molemmissa maissa on lakisäätäinen yleinen minimipalkka, mutta sen taso on niin alhainen, ettei se ole oleellisesti vähentänyt matalapalkkatyötä.

Koska Saksa on maa, jossa palkkojen jakautuminen on epätasaista, ei ole yllättävää, että siellä myös matalapalkkatyö on erittäin yleistä. Matalapalkkatyötä teki vuonna 2011 23 prosenttia kokoaikatyötä tekevistä palkansaajista. Matalapalkkatyön yleistyminen on ollut yksi neuvottelujärjestelmän eroosion seuraus. Kaksikymmentä vuotta sitten matalapalkkatyö oli selvästi nykyistä harvinaisempaa. Se on yleistynyt erityisesti palvelualoilla – esimerkiksi hotelli- ja ravitsemistoiminnassa, vähittäiskaupassa ja parturi- sekä kampaamoalalla. Samalla kun palkkakehitys teollisuuden ja palvelujen välillä on eriytynyt, matalapalkkaisuus palvelualoilla on yleistynyt huomattavasti. Matalapalkkaisuus koskettaa erityisesti nuoria, naisia, vähän koulutettuja ja ulkomailta maahan muuttaneita (Schulten ja Bispinck 2014).

Palkkahajonnan muutokset 2007–2011

Euroalueen kriisin takia ajanjakso 2007–2011 on eurooppalaisessa taloushistoriassa ainutlaatuinen. Varsinaisten kriisimaiden lisäksi ajanjaksolle ajoittunut taantuma kuvastui kaikkialla Euroopassa. Vaikka palkkojen jakautumisen muutokset eivät olekaan keskeisimpiä kriisiin liittyviä kehityspiirteitä, niitä luonnehtimalla voidaan täydentää edellä esitettyä vuotta 2011 koskenutta tarkastelua.

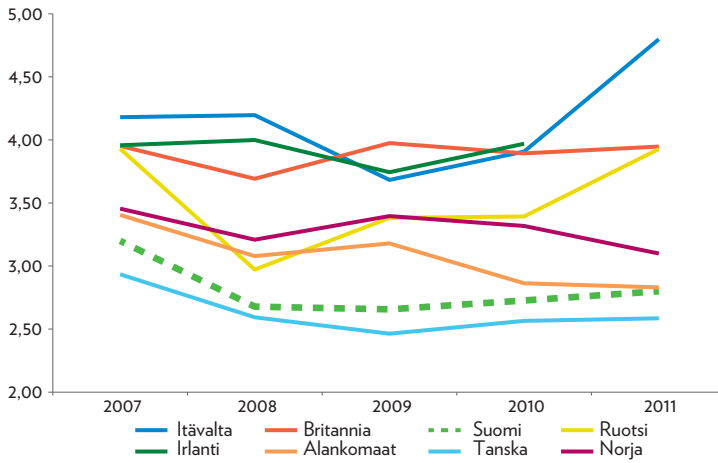
Kuviot 10a ja 10b kuvaavat D9/D1-desiilisuhteen kehitystä eri maissa ajanjaksolla 2007–2011. Ne on muodostettu hyödyntämällä EU-SILC-aineiston poikkileikkaushavaintoja tältä ajanjaksolta. Desiilisuhteiden vuosittaiset arvot ja niiden perustana olevat palkkatasot on esitetty liitetaulukossa 1.

Kuvioista nähdään, että desiilisuhteet ovat vaihdelleet eri maissa eri tavoin. Toisissa maissa vaihtelut ovat olleet voimakkaita, toisissa vähäisempiä. Vaikka osa vaihteluista johtuu vuosittaisiin otoksiin perustuvan aineiston erityispiirteistä ja mahdollisista epätäydellisyyksistä, niiden avulla voidaan sanoa jotain myös maakohtaisten muutosten erityispiirteistä.

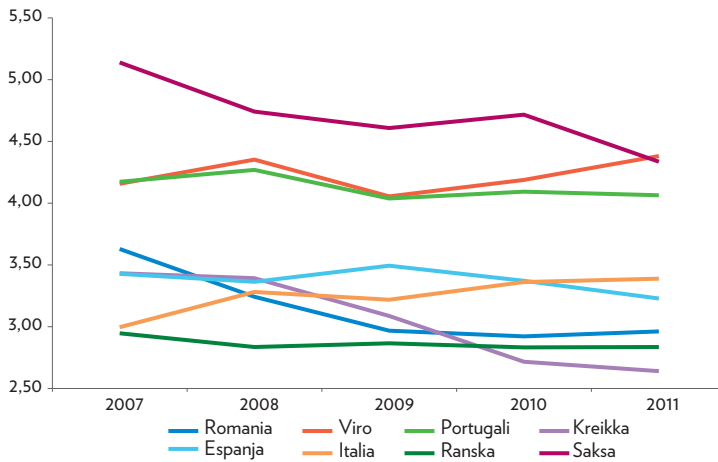
Kuvioihin 10a ja 10b valituista 16 maasta palkkahajonta kaventui yhdeksässä ja kasvoi seitsemässä maassa. Jos vertailuun olisi otettu kaikki mahdolliset liitetaulukossa esillä olevat maat, kaventuminen olisi ollut vielä yleisempää. Suomi kuuluu niihin maihin, joissa hajonta on ajanjaksolla 2007–2011 pienentynyt. Tosin vuoden 2008 jälkeen se on jonkin verran kasvanut. Maissa, joissa palkkahajonta on supistunut, kehitykseen on tyypillisesti liittynyt palkkatason nousu sekä 1. että 9. desiilissä. Supistuminen on ollut seurausta siitä, että matalammat palkat ovat nousseet korkeampia palkkoja nopeammin. Suomen lisäksi tällaisia maita ovat esimerkiksi Saksa, Alankomaat, Tanska ja Norja. Palkkahajonta on kasvanut voimakkaasti Itävallassa, jossa matalat palkat ovat laskeneet ja korkeat nousseet.

Vaikka kuvioissa näkyvä palkkahajonnan kaventuminen joissakin maissa voi tarkoittaa sitä, että matalapalkkatyössä olevien palkat ovat todella nousseet korkeapalkkaisissa töissä olevien palkansaajien palkkoja nopeammin, kaventuminen voi johtua myös otosten koostumuksen muutoksista. Esimerkiksi jos talouskriisin aikana työttömiksi joutuneet ihmiset olivat tavallista useammin matalapalkka-aloilla työskenteleviä ihmisiä, tämä voi johtaa 1. desiilin palkkatason nousuun sen takia, että kaikista matalapalkkaisimmat ovat jääneet pois töitä tekevien joukosta. Tämänkaltainen otoksen koostumuksen muutos näkyy palkkahajontamittarin osoittaman palkkahajonnan kaventumisena, vaikka matalat palkat eivät todellisuudessa olisi nousseetkaan korkeita

Kuvio 10a. Kokoaikaisten palkansaajien kuukausipalkkojen D9/D1-suhde vuosina 2007–2011, maajoukko 1.



Kuvio 10b. Kokoaikaisten palkansaajien kuukausipalkkojen D9/D1-suhde vuosina 2007–2011, maajoukko 2.



palkkoja voimakkaammin. Koska työttömyyden kasvu on ollut eri maissa keskeinen talouskriisin piirre, kuvioiden tulkinta on poikkeuksellisen hankalaa. Erityisen hankalaa on kriisimaiden kehityksen tulkinta, koska juuri näissä maissa otosten koostumukset ovat voineet muuttua oleellisesti. EU-SILC -aineiston perusteella palkkahajonta on supistunut erityisen paljon Kreikassa. Aiemmassa vuoden 2011 tilannetta luonnehtineessa tarkastelussamme Kreikka kuului varsin pienen, esimerkiksi Suomea pienemmän, palkkahajonnan omaavien maiden joukkoon. Kreikan kehityksen erityispiirre esimerkiksi Suomeen verrattuna on ollut se, että Kreikassa palkkahajonta on kaventunut sen takia, että korkeimmat nimellispalkat ovat laskeneet kriisivuosina selvähkösti. Kreikassa korkeat palkat kääntyivät EU-SILC -aineiston perusteella voimakkaaseen laskuun vuonna 2010. Lasku jatkui vuonna 2011. Näinä vuosina korkeat palkat laskivat yhteensä lähes 15 prosenttia. Siten jo aiemmin esille ottamaamme keskimääräisen palkkatason laskuun on Kreikassa liittynyt myös korkeiden palkkojen lasku.

On myös erittäin todennäköistä, että muutos kuvaa aitoa palkkojen laskua eikä ainoastaan otoksen koostumuksen muutosta. Koska EU-SILC -aineiston palkat sisältävät myös tulospalkkiot, niiden putoaminen heijastuu erityisesti korkeapalkkaisten palkkojen laskuna. Lisäksi tiedetään, että virkamiesten palkat ovat Kreikassa pudonneet. Kreikan palkkakehityksessä on huomionarvoista myös se, että vuonna 2011 matalapalkkaistenkin nimellispalkat kääntyivät laskuun. Kreikassa palkanalennusten ajoittuminen sopii hyvin säästötoimien ajoittamiseen.

Palkkojen laskun voimakkuudessa Kreikka on ollut erityistapaus myös kriisimaiden joukossa. Espanjassa korkeat palkat kääntyivät hienoiseen laskuun vuonna 2010 ja Portugalissa vuotta myöhemmin. Tuolloin myös matalat palkat Portugalissa laskivat. Muista kriisimaista Irlanti on erottautunut maana, jossa palkkahajonta on kasvanut. Se kääntyi nousuun vuonna 2010, jolloin sekä korkeat että matalat palkat laskivat mutta matalat suhteellisesti enemmän. (Vuoden 2011 osalta aineistomme ei sisällä tietoja Irlannista.)

Kriisimaat ovat viime vuosina erottautuneet muista maista erityisesti siten, että niissä palkat ovat voineet myös laskea. Tämä ei kuitenkaan ole ollut ainoa palkkoihin liittyvä huomionarvoinen kehityspiirre: kriisimaissa ne institutionaaliset puitteet, joissa palkoista on neuvoteltu ja sovittu, ovat tulleet muutospainoiden kohteiksi. Tämä on johtunut muun muassa siitä, että talouskriisin seurauksena EU:ssa talouden ohjauksjärjestelmää on muutettu. Muutos on johtanut siihen, että EU-elimien, erityisesti Euroopan komission ja Eurooppa-neuvoston, vaikutusvalta kansallisten talouspolitiikkojen seuraamisessa, koordinoimisessa ja ohjeistamisessa on kasvanut oleellisesti.

Muutos ei ole rajoittunut ainoastaan finanssipolitiikkaan, vaan se on koskettanut aiempaa enemmän myös palkkapolitiikkaa ja palkanmuodostusinstituutioita (Schulten ja Müller 2013). EU-maiden keskuudessa uuden ohjausjärjestelmän seuraukset ovat näkyneet erityisesti kriisimaissa. Niissä myös palkanmuodostusinstituutiot ovat olleet rajujenkin muutosten kohteina. Muutoksia on voitu toteuttaa osana apupaketteja, joita ovat EU-elinten lisäksi olleet luomassa Euroopan keskuspankki ja Kansainvälinen valuuttarahasto. Muutokset ovat voineet koskea esimerkiksi palkkaneuvottelujen tasoa, niiden koordinaatiota ja yleissitovuussäädöksiä (ETUI 2014: 69–82; Eurofound 2014a; Schulten ja Müller 2013). Apupakettien arkkitehtien tavoitteena on ollut palkkaneuvottelujen hajauttaminen eli muun muassa yrityskohtaisuuden kasvattaminen. Aiemmat esimerkiksi Saksasta saadut kokemukset osoittavat tämänkaltaisten muutosten kasvattavan palkkaeroja korkeapalkkaisten ja matalapalkkaisten palkansaajien välillä. Niiden perusteella palkkahajonta voi kasvaa jo tehtyjen muutosten seurauksena useassa maassa oleellisesti. Toistaiseksi olemassa olevien palkkatietojen perusteella ei kuitenkaan voida vielä tehdä voimakkaita johtopäätöksiä.

6 PALKKARAKENTEEN ERITYISPIIRTEITÄ EUROOPAN MAISSA

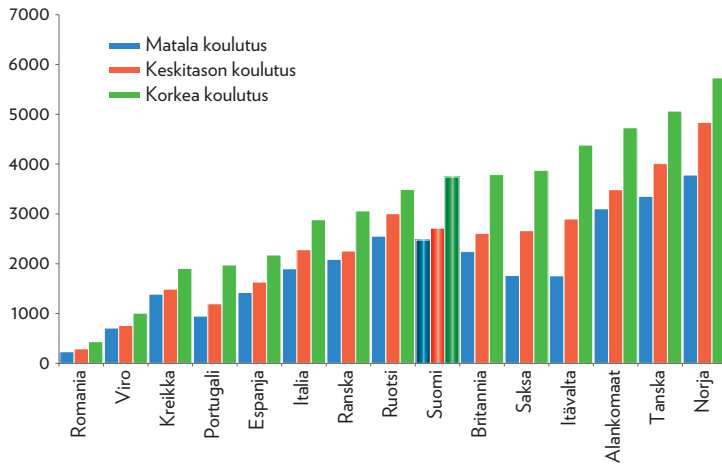
Luvun tarkoituksena on hahmotella hieman tarkemmin tekijöitä, jotka saattavat olla palkkahajonnan takana esittämällä kuvailevaa informaatiota eri ominaisuuksien mukaisista palkkaeroista. Tarkasteltavat ominaisuudet ovat koulutus, sukupuoli, ikä, sektori, toimiala ja ammatti.

Sukupuolen ja koulutuksen mukaiset palkat

Kuviossa 11a on esitetty koulutustason mukaiset bruttokuukausipalkat vuodelta 2011 ja kuviossa 11b matalan koulutustason keskipalkka prosentteina korkeakoulutuksen suorittaneiden keskipalkasta. Korkeakoulutetun ja vain perusasteen koulutuksen suorittaneen välinen palkkaero on yllättävän suuressa osassa maita hyvin samankaltainen. Suuremman palkkaeron maina erottautuvat Saksa, Itävalta, Portugali, Romania ja Britannia. Näistä Saksassa ja Itävallassa palkkaeroon luultavasti myötävaikuttaa myös harjoittelijoiden kuuluminen EU-SILC -aineistossa palkansaajaväestöön. Espanjassa, Italiassa, Alankomaissa, Norjassa, Tanskassa, Suomessa ja Ranskassa perusasteen suorittaneiden palkat ovat noin 65 prosenttia korkeakoulutettujen palkoista. Kreikassa ja Ruotsissa palkkaero on verrattain pieni: matalasti koulutettujen keskipalkka on yli 70 prosenttia korkeasti koulutettujen palkasta.

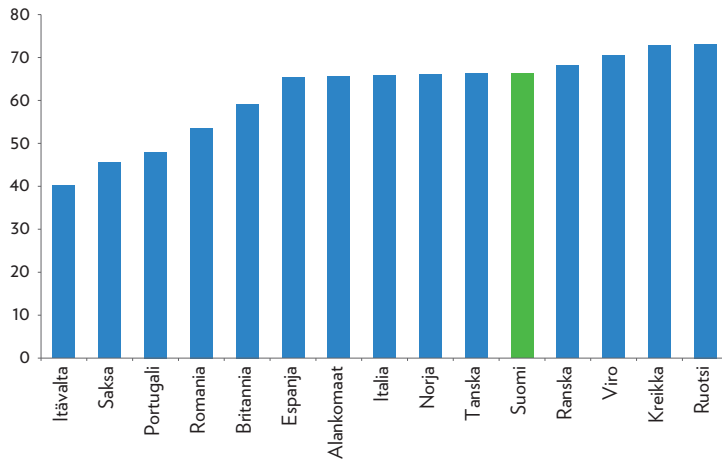
Erikseen tarkasteltuna eri koulutusasteiden palkoista Suomi sijoittuu hieman paremmin, kun tarkastellaan vain perusasteen koulutuksen suorittaneiden palkkoja (keskipalkka Suomessa 2478 euroa). Korkeampi nimellispalkka on Ruotsissa, Alankomaissa, Tanskassa ja Norjassa. Huonoimmin Suomi sijoittuu korkean koulutuksen suorittaneiden palkkojen suhteen (keskipalkka Suomessa 3743 euroa). Esimerkiksi Saksassa, Itävallassa ja Britanniassa ostovoimakorjaamattomatkin palkat ovat korkeakoulutetuilla paremmat, ja ostovoimakorjattuina niiden ero Suomeen vain kasvaisi. Tulokset ovat näiltä osin samanlaisia kuin Moisalan ja Uusitalon tutkimuksessa, eli matalasti koulutettujen palkat ovat Suomessa suhteessa muihin maihin hieman parempia. Ruotsi tosin on tässä suhteessa vielä selkeämmin matalasti koulutetuille suhteellisesti paremmin palkattu maa kuin korkeasti koulutetuille: korkeasti koulutet-

Kuvio 11a. Kokoikäisten palkansaajien bruttokuukausipalkat koulutustasoinnain vuonna 2011, €.



Maiden järjestys korkeakoulutettujen palkan mukaan.

Kuvio 11b. Alimman ja ylimmän koulutustason välinen palkkaero (alimman koulutustason palkan suhde ylimpään koulutustasoon) vuonna 2011 maittain, %.

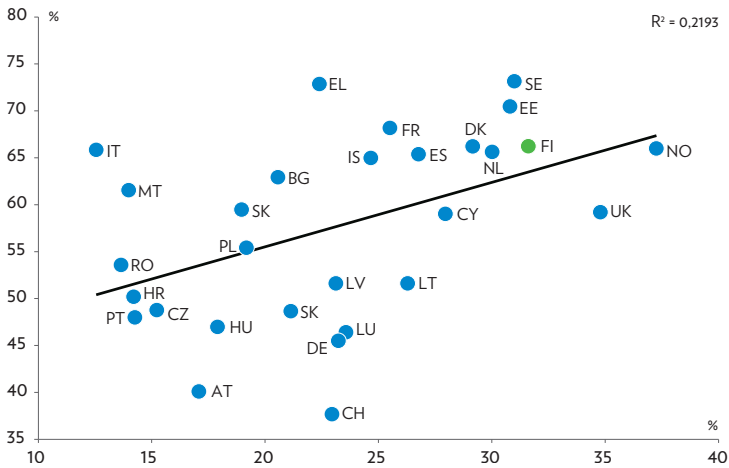


tujen nimellinen keskipalkka (3491 euroa) on Suomea huonompi, sen sijaan matalasti ja keskitasoisesti koulutettujen osalta Ruotsi sijoittuu Suomea paremmin.

Erityisesti koulutusasteen mukaisissa palkkavertailuissa on kuitenkin otettava huomioon, että työllisyysasteet ja työllistymispalkat saattavat vaihdella maasta toiseen. Maissa, joissa alimman koulutustason suorittaneiden palkat ovat verrattain hyviä, heidän työllisyysasteensa saattaa olla toisaalta vastaavasti alhainen.

Kuten aiemmin on todettu, koulutuksen tuottoon vaikuttaa monien muiden tekijöiden ohella koulutettujen henkilöiden tarjonta. Kuviossa 12 on esitetty korkeakoulutuksen suorittaneiden osuus väestössä (vaaka-akseli) ja peruskoulutuksen suorittaneiden palkka suhteessa korkeakoulutettuihin (pystyakseli). Tähän kuvioon on sisällytetty kaikki aineiston maat riittävän havaintomäärän aikaansaamiseksi.

Kuvio 12. Alimman ja ylimmän koulutustason välinen palkkaero suhteessa korkeakoulutettujen osuuteen.



Ks. kuvion 5 maaluettelo.

Näyttää siltä, että koulutuksen tuoma vähäinen palkkaero liittyy keskimäärin hieman korkeampaan korkeakoulutettujen määrään. Kuvan perusteella on kuitenkin mahdoton sanoa, onko kausaalisuuden suunta sellainen, että koulutuksen tuotto on nimenomaan laskenut tarjonnan kasvamisen takia vai liittyykö tähän muita tekijöitä, kuten edellä mainittu työllisyyteen valikoituminen. Toisaalta kohtuullisen koulutuksen

tuoton ja korkean koulutustason yhdistelmä saattaa kertoa myös siitä, että koulutusjärjestelmä pystyy vastaamaan suhteellisen nopeasti työvoiman kysyntätarpeisiin.

Kuvassa on myös joitakin suhteellisen poikkeavia havaintoja. Esimerkiksi Sveitsissä ja Kreikassa molemmissa korkeakoulutettujen osuus on lähes sama, noin 23 prosenttia, mutta Sveitsissä peruskoulutuksen saaneiden palkat ovat alhaisimpia suhteessa korkeakoulutuksen saaneisiin ja Kreikassa yksi korkeimmista.

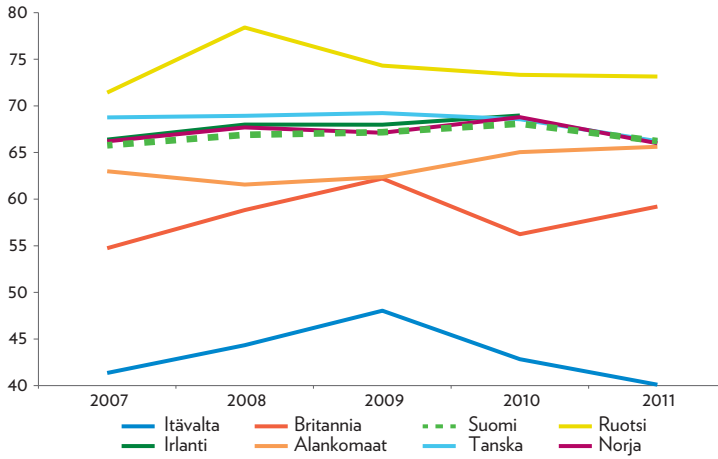
Koulutustasojen suhteellisia palkkoja yli talouskriisin on kuvattu kuvioissa 13a ja 13b. Monissa maissa mukaan lukien Suomi nämä erot ovat pysyneet suhteellisen muuttumattomia tai niissä ei ole selvää trendiä. Joissakin kriisimaissa, eritoten Kreikassa sekä lievemmin Portugalissa matalasti koulutettujen ansiot suhteessa korkeasti koulutettuihin ovat nousseet melko trendinomaisesti. Tämä saattaa johtua esimerkiksi elinkeinorakenteiden muutoksista tai kohorttivaikutuksista. Silloin kun nimellispalkat muuttuvat vain vähän, ilmeisin selitys matalasti koulutettujen suhteellisten ansioiden nousulle olisi matalapalkkaisten lisääntynyt siirtyminen työllisyydestä työttömyyteen, jolloin jäljelle jäävät ovat paremmin ansaitsevia. Koulutusryhmien keskipalkkojen tarkastelu kuitenkin osoittaa, että eritoten Kreikassa ja jossain määrin Portugalissa myös korkeasti koulutettujen palkat ovat laskeneet vuosina 2010 ja 2011 selvemmin kuin pelkän peruskoulutuksen suorittaneiden.

Vastaavasti sukupuolten palkkaeroja vuonna 2011 on kuvattu esittämällä naisten palkka prosentteina miesten palkasta kuviossa 14. Sukupuolten palkkaero vaihtelee reilun 70 prosentin ja 90 prosentin välillä, ja Suomi sijoittuu tutkittavien maiden puoliväliin. Suhteellinen ero naisten ja miesten palkkojen välillä oli 84 prosenttia. Pienin ero on Portugalissa, jossa naisten palkat ovat miltei 90 prosenttia miesten palkoista ja suurin Virossa, jossa naiset ansaitsevat keskimäärin noin 72 prosenttia miesten palkoista. Liitteessä D on esitetty kuvio (liitekuvio D), josta havaitaan, että sukupuolten palkkaero on keskimäärin hieman suurempi maissa, joissa naisten osallistumisaste verrattuna miehiin on suhteellisen korkea.

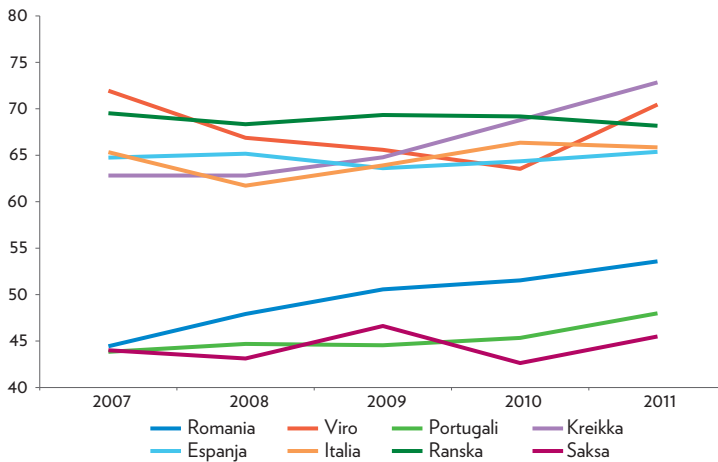
Nämä luvut perustuvat kokoaikatyötä tekevien palkkoihin. Osa-aikatyöllisyyden huomioiminen saattaisi muuttaa kuvaa hieman, koska osa-aikatyö lienee useimmissa maissa yleisempää naisten kohdalla ja myös sen keskimääräinen palkkaus saattaa poiketa kokoaikatyöstä.

Kuviossa 15 on tarkasteltu erikseen sukupuolten palkkaeroa koulutusasteen mukaisissa ryhmissä. Maissa on havaittavissa karkeasti kahdenlaisia työmarkkinoita, eli osassa sukupuolten palkkaero kapenee koulutuksen myötä ja osassa levenee. Lisäksi Isossa-Britanniassa ero on lähes sama kaikilla koulutustasoilla ja Italiassa, Ranskas-

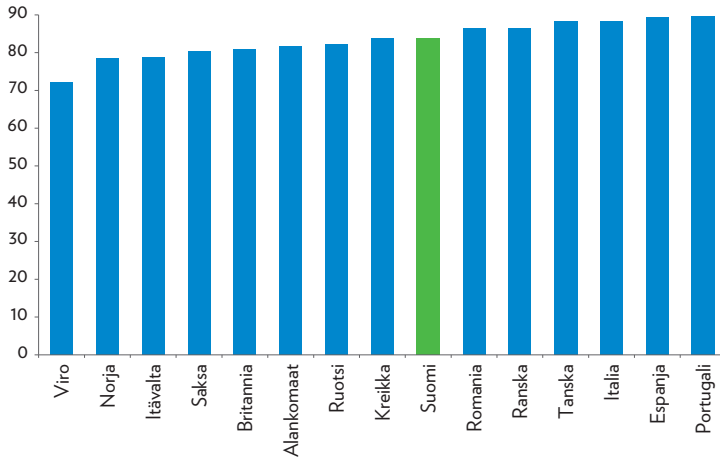
Kuvio 13a. Alimman ja ylimmän koulutustason välinen palkkaero vuosina 2007-2011, kokoaikaiset palkansaajat, %, maajoukko 1.



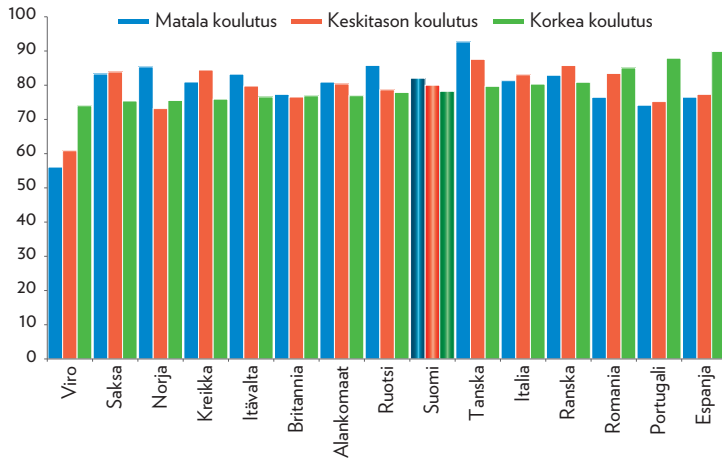
Kuvio 13b. Alimman ja ylimmän koulutustason välinen palkkaero vuosina 2007-2011, kokoaikaiset palkansaajat, %, maajoukko 2.



Kuvio 14. Sukupuolten palkkaero (naisten palkka suhteessa miesten palkkaan) maittain vuonna 2011, kokoaikaiset työntekijät, %.

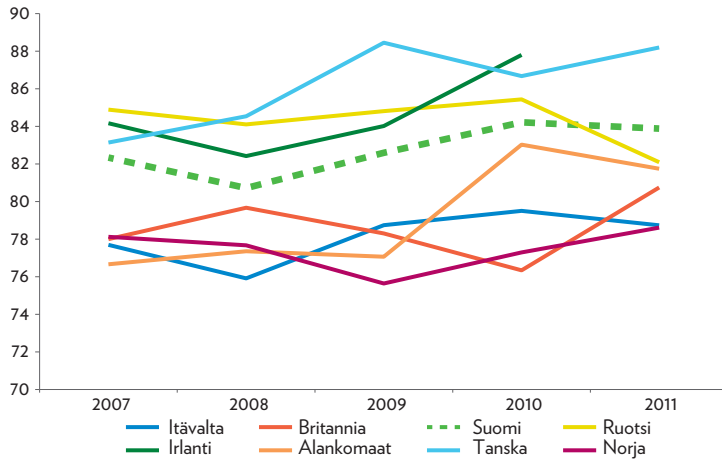


Kuvio 15. Sukupuolten palkkaero koulutusryhmittäin vuonna 2011, %.

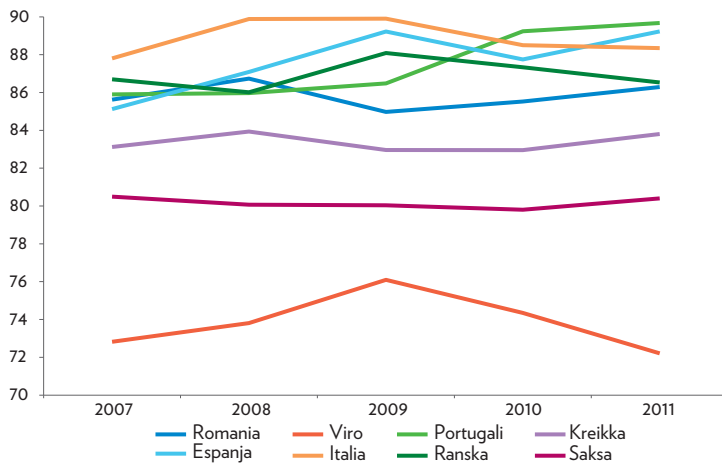


Huomautus: Järjestys korkeasti koulutettujen palkkaeroprosenttien mukaan

Kuvio 16a. Kokoaikaisten palkansaajien sukupuolten välinen palkkaero vuosina 2007–2011, %, maajoukko 1.



Kuvio 16b. Kokoaikaisten palkansaajien sukupuolten välinen palkkaero vuosina 2007–2011, %, maajoukko 2.



sa, Kreikassa ja Saksassa suurin palkkaero on keskitason koulutuksen suorittaneilla. Koulutuksen mukaan pienenevä palkkaero (eli naisten palkka prosentteina miesten palkasta kasvaa) on Virossa, Espanjassa, Portugalissa ja Romaniassa. Koulutuksen noustessa palkkaero taas suurenee esimerkiksi Pohjoismaissa, ollen alhaisimmillaan vain peruskoulutuksen suorittaneilla. Moisan ja Uusitalon havainnot olivat samansuuntaisia heidän aineistossaan mukana olleiden maiden osalta.

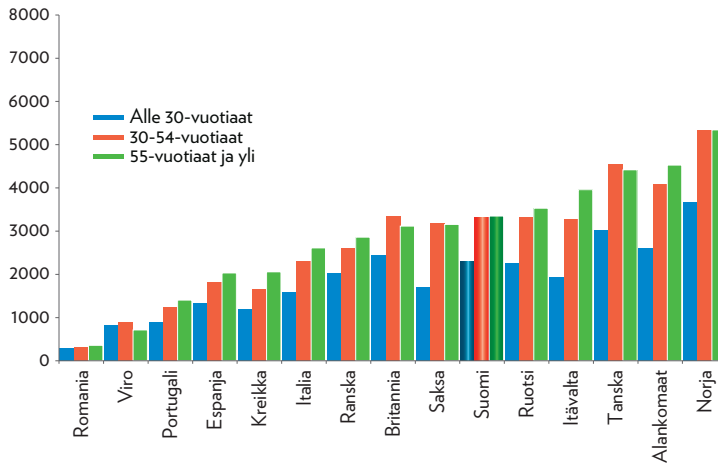
Sukupuolten väliset palkkaerot ovat muuttuneet suhteellisen vähän talouskriisin aikana (kuviot 16a ja 16b). Useimmissa maissa palkkaero on joko kaventunut hitusen tai säilynyt pääosin ennallaan. Eniten erot ovat muuttuneet ajanjakson 2007-2011 aikana Tanskassa ja Hollannissa, joissa palkkaero on kaventunut noin viidellä prosenttiyksiköllä, ja Espanjassa sekä Portugalissa, joissa ero on pienentynyt neljällä prosenttiyksiköllä. Myös Ruotsin palkkaero kasvoi hieman erityisesti vuonna 2011. Jo aiemmin mainittu Ruotsin palkkahavaintojen suurehko hajonta EU-SILC -aineistossa on saattanut vaikuttaa tähän: muiden lähteiden mukaan sukupuolten palkkaero on pysynyt vuonna 2011 samana kuin edellisenä vuonna⁴ eli noin 86 prosentissa. Vuoden 2010 luvun osalta tämä on hyvin lähellä EU-SILC -aineistosta laskettua lukua. Sukupuolten palkkaerot eivät siis näytä mitenkään erityisesti reagoineen talouskriisiin, vaikka potentiaalisesti esimerkiksi jo aiemmin mainitulla työllisyydestä poistumisen valikoituneisuudella tai sektorien erilaisella palkkakehityksellä saattaisi olla suuria vaikutuksia.

Ikäryhmien palkat

Moisan ja Uusitalon tutkimuksessa ei selvitetty erityisesti iän vaikutusta palkkoihin. Talouskriisi on kuitenkin erityisesti herättänyt huolen nuorten työmarkkina-aseman haurastumisesta, koska laman aikana työmarkkinoille ensi kertaa tuleva saattaa kärsiä kohtuuttomasti sen vaikutuksista tulevaisuudessa työllistymisvaikeuksien ja matalamman palkan kautta. Ikäryhmien suhteelliset palkat myös valaisevat sellaisia työmarkkinoiden piirteitä, joihin koulutuksen ja sukupuolen mukaiset palkat eivät anna selitystä. Olemme jakaneet aineiston palkansaajat kolmeen ikäryhmään. Näistä alle 30-vuotiaat ovat vielä selvästi työuran alkutaipaleella, 30–54 -vuotiaat suhteellisesti vakaimmin työmarkkinoilla ja yli 55-vuotiaiden ryhmässä työelämästä poistuminen saattaa aiheuttaa merkittävän kompositiovaikutuksen palkkaan.

⁴ Women and men in Sweden – Facts and figures 2014. Statistiska Centralbyrån.

Kuvio 17. Kokoikäisten palkansaajien bruttokuukausipalkat ikäryhmittäin vuonna 2011, €.

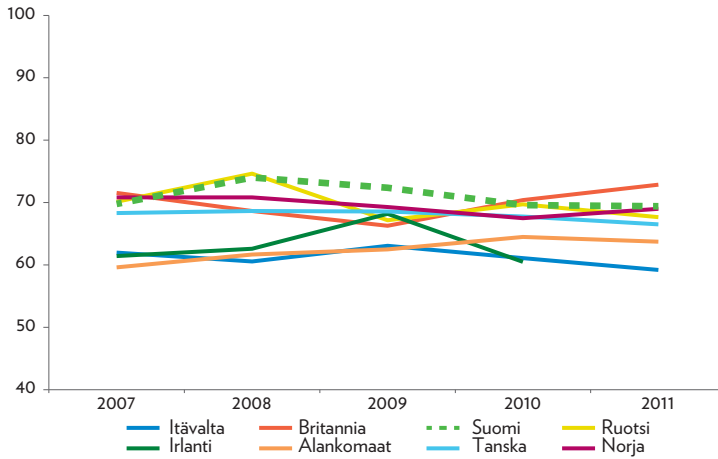


Huomautus: Maiden järjestys vanhimman ikäryhmän palkan mukaan.

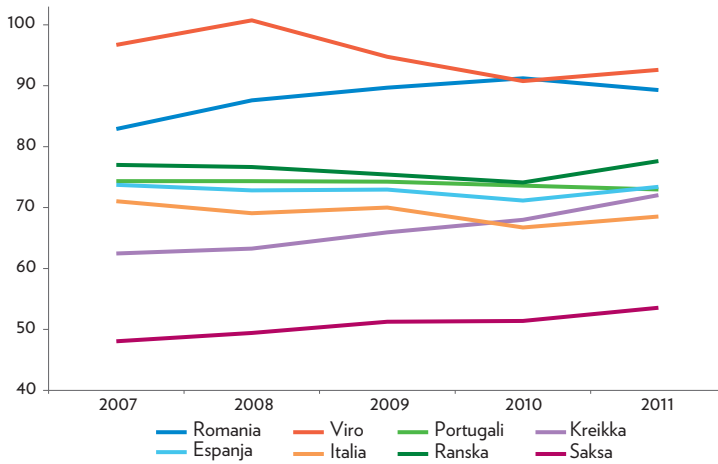
Isossa-Britanniassa, Tanskassa ja Saksassa keski-ikäiset ovat parhaiten tienaava ryhmä. Näistä Saksassa ero on pieni, ja Suomessa ja Norjassakin vanhin ikäryhmä ansaitsee tässä aineistossa vain hieman enemmän kuin keski-ikäiset. Viro on varsin poikkeuksellinen siinä mielessä, että vanhin ikäryhmä ansaitsee vähiten. Kriisimaissa eli Portugalissa, Espanjassa, Kreikassa ja Italiassa nuoret eivät ansaitse erityisen huonosti suhteessa keski-ikäisiin: suhde on itse asiassa korkeampi kuin Suomessa Italiaa lukuun ottamatta. Espanjaa korkeammat nuorten ansiot suhteessa keski-ikäisiin on ainoastaan Ranskassa sekä Virossa ja Romaniassa, joissa yhteiskunnan mullistukset lienevät vaikuttaneet merkittävästi ikäryhmien asemaan. Nuorten koulutuksen ja osaamisen taso voi olla korkeampi kuin vanhempiin ikäryhmiin kuuluvilla. Sen sijaan vanhimpaan ikäryhmään suhteutettuna nuoret ansaitsevat kriisimaissa vähemmän kuin esimerkiksi Suomessa, Tanskassa, Norjassa, Ranskassa ja Britanniassa. Kaikkein alhaisimmat palkat suhteessa sekä keski-ikäisiin että vanhimpiin nuorilla on Saksassa ja Itävallassa, mitä saattaa selittää osin harjoittelijoiden sisältyminen palkansaajiin.

Ikäryhmien suhteellinen asema on herättänyt keskustelua talouskriisin yhteydessä. Erityisesti huolenaihe kohdistuu nuorten työmarkkina-asemaan kriisimaissa. Kuvioissa 18a ja 18b on esitetty nuorten keskipalkka prosentteina keski-ikäisten palkasta yli kriisiperiodin. Kriisimaista Kreikassa nuorten ja keski-ikäisten välinen palkkaero on itse asiassa kaventunut jopa kymmenen prosenttiyksikköä. Kreikassa myös keski-ikäisten palkat ovat aidosti laskeneet. Italiassa taas nuorten suhteellinen

Kuvio 18a. Ikäryhmien (nuorten palkka suhteessa keski-ikäisten palkkaan) välinen palkkaero vuosina 2007–2011, kokoaikaiset palkansaajat, %, maajoukko 1.



Kuvio 18b. Ikäryhmien (nuorten palkka suhteessa keski-ikäisten palkkaan) välinen palkkaero vuosina 2007–2011, kokoaikaiset palkansaajat, %, maajoukko 2.



palkka verrattuna keski-ikäisiin on laskenut 3 prosenttiyksikköä. On mahdollista että viimeaikaiset palkkaluvut osoittaisivat suurempaa muutosta: esimerkiksi Kreikassa vähimmäispalkka muutettiin iästä riippuvaksi vuonna 2012, millä luultavasti on ollut vaikutuksia myös ikäluokkien palkkaeroihin. Vaikka voidaan olettaa, että työttömyys on kohdistunut suhteettomasti nuoriin, myös palkanlasku voisi kohdistua voimakkaammin uutena työmarkkinoille tuleviin nuoriin, koska uusien työntekijöiden palkat ovat todennäköisesti enemmän suhdanneriippuvaisia kuin vanhojen. Poikkeuksellisen voimakkaasta nuorten suhteellisen palkkojen laskusta ei kuitenkaan ole viitteitä, mahdollisesti siksi, että tavanomaisesta poiketen myös vakaammin työelämässä olleiden palkat ovat esimerkiksi Kreikassa laskeneet.

Myös muissa maissa ikäryhmien välisten palkkaerojen muutokset ovat olleet suhteellisen vähäisiä. Saksassa, Romaniassa ja Alankomaissa on havaittavissa trendinomaista nuorten suhteellisen palkan kasvua. Jos esimerkiksi nuoret ikäluokat ovat paremmin koulutettuja, tällainen trendi on varsin looginen.

Toimialojen ja ammattien palkat

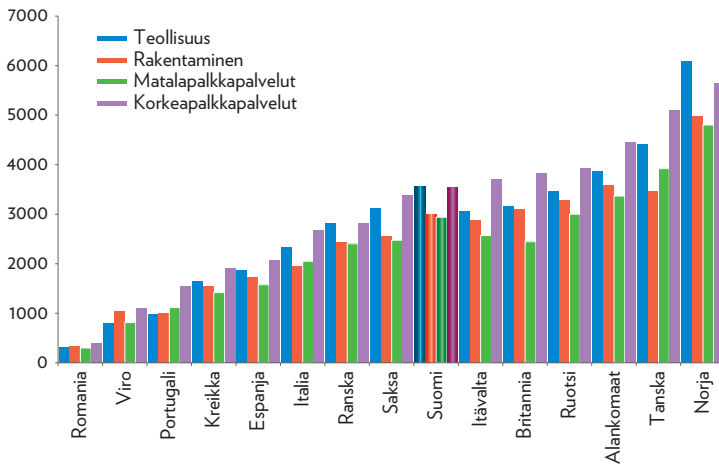
Idmanin (2013) SES -aineistoon perustuvassa vertailussa todettiin, että teollisuuden suomalaisen palkansaajan ansiot olivat vuonna 2010 viidenneksi parhaat verrattuna muihin Euroopan maihin, ja ostovoimakorjattuna yhdeksänneksi parhaat. Ostovoimakorjauksen jälkeen esimerkiksi Saksa ohitti Suomen. Ammattikohtaisessa vertailussa teollisuuden työntekijät sijoittuivat hieman paremmin kuin toimihenkilöt.

Sen sijaan palvelualoilla Idmanin vertailussa suomalaiset palkansaajat olivat Euroopan kuudenneksi, ostovoimakorjattuna seitsemänneksi parhaiten palkattuja. Palvelualat ovat kuitenkin varsin heterogeenisiä, ja tässä tarkastelussa olemme jakaneet ne tyypillisesti matalapalkkaisiin palveluihin ja korkeapalkkaisiin palveluihin.

EU-SILC -aineistoon perustuvat eri alojen palkkatasot on esitetty kuviossa 19. Suhteellisesti parhaimmat suomalaiset palkat ovat teollisuudessa, kyseisessä maajoukossa neljänneksi parhaat, seuraavaksi matalapalkkapalveluissa eli viidenneksi korkeimmat, rakentamisessa kuudenneksi korkeimmat ja korkeasti palkatuissa palveluissa seitsemänneksi korkeimmat. Norja, Tanska ja Alankomaat ovat kaikilla toimialoilla korkeammin palkattuja. Ostovoimakorjattuja toimialakohtaisia palkkoja ei ole esitetty tässä, koska päähuomion kohteena on toimialojen suhteellinen asema.

On huomattava, että esimerkiksi teollisuuden suhteellinen palkka vaihtelee maittain: ennen kaikkea Virossa ja Portugalissa teollisuus on varsin heikosti palkattu

Kuvio 19. Kokoikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat toimialoittain vuonna 2011, €.



Huomaus: Maat on järjestetty korkeapalkkapalvelujen palkkatasoa käyttämällä.

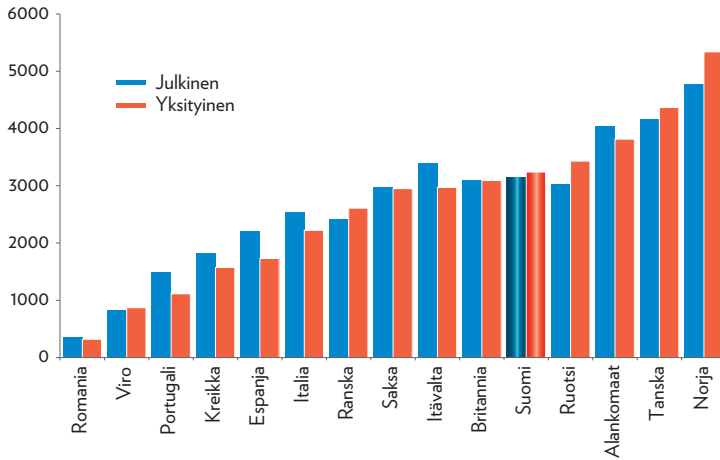
toimiala, jossa palkat ovat myös matalapalkkaisia palvelusektoreita heikommat. Sen sijaan Suomessa ja Norjassa teollisuus on esitetyistä neljästä toimialasta parhaiten palkattu. Muissa maissa korkeasti palkatut palvelut ovat korkeapalkkaisin sektori.

Tyypillisesti oletetaan, että julkisen sektorin palkat ovat yksityisiä alhaisempia. Kuviosta 20 kuitenkin nähdään, että näin on vain Pohjoismaissa, Virossa ja Ranskassa. Saksassa ja Britanniassa eroa sektoreiden välillä ei juuri ole ja eteläisen Euroopan maissa julkisen sektorin palkat ovat itse asiassa yksityistä sektoria korkeammat.

Maiden keskinäinen järjestys palkkojen suhteen ei kuitenkaan ole oleellisesti erilainen kun katsotaan julkista ja yksityistä sektoria erikseen. Suomen sijoitus on samanlainen kummankin sektorin palkkojen suhteen, mutta edellä olevat maat ovat erilaiset. Julkisen sektorin nimellispalkkojen suhteen Itävalta on Suomea korkeammalla, mutta Ruotsi Suomen takana. Yksityisen sektorin osalta tilanne on päinvastainen.

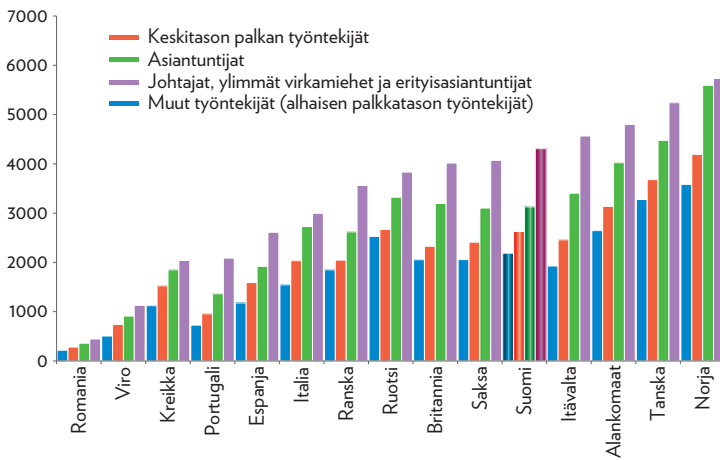
Ammattien mukainen palkka maittain on esitetty kuviossa 21. Ammattien välisistä palkkaeroista on huomattava, että maiden välisessä vertailussa muissa Pohjoismaissa alimman palkkatason ammattien keskipalkat ovat korkeimmillaan verrattuna ylimpään ammattiryhmään, yli 60 prosenttia. Suomessa alimman ammattiryhmän palkat ovat reilu puolet ylimmästä ryhmästä, ja suhde on samaa kokoluokkaa Saksassa, Britanniassa, Italiassa ja Ranskassa. Asiantuntijoiden palkat suhteessa ylimpään ammattiryhmään ovat Suomessa Portugalin jälkeen huonoimmat, sen sijaan keskitason työntekijöiden palkka suhteessa korkeimmin palkatun ammattiryhmän palkkaan on tutkittujen maiden keskitasoa.

Kuvio 20. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat julkisella ja yksityisellä sektorilla vuonna 2011, €.



Huomautus: Maiden järjestys yksityisen sektorin palkan mukaan.

Kuvio 21. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat ammateittain vuonna 2011, €.



Huomautus: Maiden järjestys johtajien, ylimpien virkamiesten ja erityisasiantuntijoiden palkan mukaan.

7 SUOMALAINEN PALKKATASO – JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tutkimuksemme perustavoitteena on ollut arvioida suomalaista palkkatasoa käyttämällä vertailukohtana lähinnä eri EU-maissa työskentelevien palkansaajien palkkoja.

Palkkataso on keskeinen eri maiden elinoloja kuvaava perustieto. Sen avulla esimerkiksi eri EU-maissa työtä tekevät palkansaajat voivat verrata omaa asemaansa muiden EU-maiden palkkatyöläisten asemaan. Euroopan yhdentymisen edetessä vertailevan tiedon saaminen palkkatasosta on tullut entistä tärkeämmäksi eri tahoille, muun muassa ay-liikkeelle.

Tässä vertailevassa tutkimuksessa olemmekin tarkastelleet palkkoja ensisijaisesti palkansaajan näkökulmasta eli palkansaajan ostovoiman tärkeimpänä lähteenä. Voi myös sanoa, että olemme analysoineet palkkoja suomalaisen palkansaajan näkökulmasta. Palkkatasoja luonnehtiessamme olemme yleensä esittäneet palkat euromääräisinä eli olemme muuttaneet esimerkiksi ruotsalaisten palkansaajien kruunumääräiset palkat euroiksi. Jos Ruotsin kruunu devalvoituu, ruotsalaisen palkansaajan saama palkka suomalaisen palkansaajan näkökulmasta laskee.

Palkansaajien tutkimuslaitoksessa eurooppalaisia palkkoja vertailivat edellisen kerran Jutta Moisala ja Roope Uusitalo (2004) noin kymmenen vuotta sitten. Tutkimushankkeemme yhtenä tavoitteena on ollut aiemmin tehdyn tutkimuksen päivittäminen. Runsaan kymmenen vuoden aikana on tapahtunut paljon. Euroopan unioni on laajentunut. Suomen talouskehityksen kannalta jäsenyys talous- ja rahaliitossa (EMU) on ollut erityisen tärkeä. Samalla kun yhteinen raha on syventänyt taloudellista ja poliittista yhdentymistä euroalueella se on myös tehnyt palkkavertailut aiempaa helpommiksi ja myös tärkeämmiksi. Ajanjakso sisältää myös talouskriisivuodet, joiden kuluessa palkkatyöläisten asema monessa EU-maassa on muuttunut – eli heikentynyt – oleellisesti. Raportissamme olemme kiinnittäneet erityishuomion eurooppalaiseen palkkakehitykseen ajanjaksolla 2007–2011. Käytettävissämme olleessa EU:n tulo- ja elinolotutkimuksen aineistossa (EU-SILC -aineistossa) tuoreimmat palkkatiedot ovat vuodelta 2011. Moisalan ja Uusitalon (2004) tulosten mukaan Suomen palkkataso oli vuonna 2000 suunnilleen EU-maiden keskitasoa. Palkat olivat Suomea korkeammat esimerkiksi Tanskassa ja Isossa-Britanniassa. Saksassa ja Ranskassa palkat olivat suunnilleen samaa tasoa. Jos maiden väliset hintatasoerot otettiin huomioon Suomen asema

vertailussa heikkeni. Esimerkiksi Saksa nousi Suomen ohitse. Moisan ja Uusitalon käytössä olleessa aineistossa (ns. ECHP -aineistossa) ei ollut tietoja Ruotsin osalta.

Palkkatasovertailun osalta meidän tuloksemme ovat joiltain osin samanlaisia kuin kymmenen vuotta sitten, mutta myös eroja löytyy. Meidän aineistossamme Suomi on maa, jossa palkkataso on EU-keskitasoa korkeampi. Tämä selittyy EU:n laajenemisella. Toisaalta Suomen yläpuolelta löytyy maita, jotka olivat Suomea korkeamman palkkatason maita jo aiemmin (esimerkiksi Tanska ja Alankomaat). Meidän aineistomme perusteella Ruotsissa oli vuonna 2011 Suomea hieman korkeampi palkkataso, mutta asetelma oli hyvin tasaväkinen. Suomalainen palkansaaja ansaitsi keskimäärin 3132 euroa, ruotsalainen 3162 euroa. Vertailun perusteella Suomessa oli hieman Saksaa korkeampi palkkataso. Hintatasoerojen huomioon ottaminen muutti asetelmaa jonkin verran. Saksa meni vertailussa Suomen ohi, eli siellä on Suomea alhaisempi hintataso. Toisaalta Suomi meni Ruotsin ohi, eli Suomessa oli vuonna 2011 jonkun verran Ruotsia matalampi hintataso.

Taluskriisivuosina maiden keskinäinen järjestys ei ole juurikaan muuttunut. Suomen osalta merkittävin muutos oli nimellisen keskipalkan nouseminen Saksan keskipalkan ohi. Kriisivuosien erityispiirre on ollut se, että joissain maissa nimellispalkat ovat laskeneet. Selvintä lasku on ollut Kreikassa, mutta keskimääräinen palkkataso on laskenut hieman myös Espanjassa, Portugalissa ja Irlannissa.

Edelliset esitetyt tulokset perustuvat keskimääräisten palkkojen vertailemiseen. Palkkojen jakautumisesta eli palkkahajonnan laajuudesta riippuen maiden järjestys voi eri palkansaajaryhmissä vaihdella paljonkin. Suomi on perinteisesti ollut pienen palkkahajonnan maa, eli suhteelliset erot korkeiden ja matalien palkkojen välillä ovat olleet kansainvälisessä vertailussa pienet. Tämä jo Moisan ja Uusitalon (2004) tutkimuksessa esillä ollut seikka näkyi myös meidän tutkimuksessamme. Suomi kuuluu palkkojen jakautumisen osalta pienen palkkahajonnan omaavien maiden joukkoon. Kuten Moisan ja Uusitalonkin tutkimuksessa, meidänkin aineistomme perusteella Tanska on maa, jossa palkkahajonta on pienin, mutta Suomikin sijoittuu vertailussa neljänneksi.

Tulostemme mukaan palkkahajonta on suuri muun muassa kolmessa Baltian maassa – Virossa, Latviassa ja Liettuaassa. Palkkojen jakautuminen on varsin epätaisaista myös Saksassa. Näitä maita yhdistää yksi oleellinen seikka: palkoista sovitaan erittäin hajautetusti.

Palkkojen jakautumista analysoidessamme kiinnitimme erityishuomioon neuvottelujärjestelmiin ja niiden rooliin palkkahajontaan vaikuttavana tekijänä. Se,

miten palkoista sovitaan, vaikuttaa oleellisesti palkkojen jakautumiseen. Mitä koordinoitumpaa palkoista sopiminen on, sitä pienempi palkkahajonta tyypillisesti on. Pohjoismaat ovat maita, joissa palkoista on perinteisesti sovittu koordinoitusti. Siksi ne ovat pienen palkkahajonnan omaavia maita. Pohjoismaissa yritysکوhtainen palkoista sopiminen on lisääntynyt, mutta koordinoitusti sovitut työehtosopimussopimukset ovat toimineet ohjenuorina paikalliselle sopimiselle. Tässä suhteessa Pohjoismaat poikkeavat esimerkiksi Saksasta, jossa niin sanottu yritysکوhtainen toisin sopiminen eli mahdollisuus tinkiä työehtosopimukseen kirjatusta palkkaratkaisuista on hajauttanut palkoista sopimista selvästi Pohjoismaita enemmän.

Palkkojen jakautuminen vaikuttaa myös matalapalkkaisuuden yleisyyteen. Olemme tarkastelleet matalapalkkaisuutta määrittelemällä matalapalkkatyö työksi, josta saatava palkka on 2/3-osaa mediaanipalkasta. Näin määriteltynä matalapalkkaisuus on suhteellista. Suomessa matalapalkkaisuuden raja oli vuonna 2011 noin 1900 euroa.

Suomi on maa, jossa matalapalkkaisuus on suhteellisen vähäistä. Noin 15 prosenttia kokoaikaisista palkansaajista tekee Suomessa matalapalkkatyötä. Esimerkiksi Saksassa matalapalkkatyötä tekee 23 prosenttia kokoaikatyötä tekevästä. Saksa kuuluukin esimerkiksi Latvian ja Liettuan ohella maihin, joissa matalapalkkaisuus on keskimääräistä yleisempää.

Tutkimuksessamme olemme kiinnittäneet huomiota myös joihinkin palkkarakenteen erityispiirteisiin. Sukupuolten välisiä palkkaeroja vertailtaessa Suomi kuuluu suhteellista palkkaeroa mittarina käytettäessä vertailumaiden puoliväliin. Suhteellinen palkkaero naisten ja miesten välillä vaihtelee runsaan 70 ja 90 prosentin välillä. Suomessa se oli vuonna 2011 84 prosenttia. Talouskriisin aikana sukupuolten väliset palkkaerot eivät ole juurikaan muuttuneet.

Tarkasteltaessa palkkatasoja koulutuksen mukaan huomataan, että Suomessa korkeasti koulutettujen palkat ovat suhteellisen matalia ja vähemmän koulutusta saaneiden palkat suhteellisen korkeita. Näiltä osin tuloksemme ovat samankaltaisia kuin jo Moisan ja Uusitalon saamat tulokset. Vertailumaiden joukossa esimerkiksi Ruotsi on kuitenkin maa, jossa matalasti koulutetut saavat parempaa palkkaa kuin Suomessa.

Tarkastelimme tutkimuksessamme myös ikäryhmittäisiä palkkoja, koska ne saattavat kuvastaa joitakin maakohtaisia talouden erityispiirteitä. Palkat eivät välttämättä nouse iän myötä. Isossa-Britanniassa, Tanskassa ja Saksassa keski-ikäiset ovat parhaiten ansaitseva ikäryhmä. Suomessa ja Norjassakin vanhin ikäryhmä ansaitsee vain vähän enemmän kuin keski-ikäiset. Viro on varsin poikkeuksellinen maa siinä mielessä, että vanhin ikäryhmä ansaitsee vähiten eli nuoretkin ansaitsevat heitä enemmän. Saksassa

ja Itävallassa nuorten palkat olivat vanhempien palkkoihin verrattuna kaikkein matalimmat.

Taluskriisin aikana ikäryhmittäiset palkat ovat saattaneet muuttua joissakin maissa yllättävälläkin tavalla. Kreikassa nuorten ja keski-ikäisten välinen palkkaero on supistunut oleellisesti, koska keski-ikäisten palkat ovat laskeneet selvästi. Useimmissa maissa ikäryhmien välisten palkkaerojen muutokset ovat kuitenkin pysyneet myös kriisivuosina suhteellisen vähäisinä.

Vaikka tutkimuksemme on ollut pitkälti palkkojen kuvailevaa tarkastelua, olemme joiltain osin, esimerkiksi palkkojen jakautumista käsitellessämme, pyrkineet tuomaan esille myös tekijöitä, jotka ovat saattaneet olla maiden välisten erojen syinä. Olemme esimerkiksi korostaneet, että erot neuvottelujärjestelmissä synnyttävät maiden välisiä eroja palkkahajonnassa ja matalapalkkaisuuden yleisyydessä.

Neuvottelujärjestelmien esillä pitämiseen on ollut hyvä syy: Suomessa keskustelu neuvottelujärjestelmämme tulevaisuudesta ei lähitulevaisuudessa varmasti ainakaan laimene. Olisi hyvä, että se pikemminkin vilkastuisi. Raporttiamme voi pitää yhtenä lisäyksenä tähän keskusteluun.

LÄHTEET

Andersen, S. K., Dølvik, J.E., Ibsen, C.L. (2014): Nordic labour market models in open markets, European Trade Union Institute, ETUI Report 132.
<http://www.etui.org/Publications2/Reports/Nordic-labour-market-models-in-open-markets>.

Ashenfelter, O. (2012): Comparing Real Wage Rates: Presidential Address, American Economic Review 102(2): 617–42.

Bezzina, E. (2012), In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners, Eurostat, Statistics in Focus 48/2012.

Bispinck R. ja Schulten T. (2011), Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany. Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2010/874/en/1/EF10874EN.pdf.

Blau, F. D. ja Kahn, L. M. (1996): Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison, *Economica* 63(250): 29–62.

Brandolini, A., Rosolia, A. ja Torrini, R. (2011): The distribution of employees' labour earnings in the European Union: Data, concepts and first results, ECINEQ, Society for the Study of Economic Inequality, Working Papers 198.
<http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2011-198.pdf>

Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U. ja Spitz-Oener, A. (2014): From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy. *Journal of Economic Perspectives* 28(1): 167–88.

Engel, M. ja Schaffner, S. (2012): How to Use the EU-SILC Panel to Analyse Monthly and Hourly Wages, Ruhr Economic Papers 0390, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Ruhr-Universität Bochum, Universität Dortmund, Universität Duisburg-Essen.
http://repec.rwi-essen.de/files/REP_12_390.pdf.

ETUI (2014): Benchmarking Working Europe 2014, European Trade Union Institute, Brussels.
<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2014>.

Eurofound (2014a): Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime, Dublin.

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1402049s/tn1402049s.pdf.

Eurofound (2014b): Pay in Europe in the 21st century, Publications Office of the European Union, Luxemburg.

http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/88/en/4/EF1388EN.pdf.

Freeman, R. B. ja Oostendorp, R. (2000): Wages Around the World: Pay Across Occupations and Countries. NBER Working Paper No. 8058.

<http://www.nber.org/papers/w8058.pdf>.

Goedemé, T. (2013): The EU-SILC sample design variables: critical review and recommendations, Herman Deleeck Centre for Social Policy, CSB Working Paper Series, WP 13/02.

<http://anet.ua.ac.be/docman/irua/a87063/bc17ecfd.pdf>.

Grimshaw, D. (2011): What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 28.

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_120_engl.pdf.

Haipeter, T. (2013): Erosion, exhaustion, or renewal? New forms of collective bargaining in Germany, teoksessa Van Wezel Stone, K. and Arthur H. (eds.), Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment. New York: Russell Sage Foundation, 115-34.

http://www.upf.edu/gredtiss/_pdf/2013-LLRNConf_Haipeter.pdf.

Herr, H. ja Ruoff, B. (2014): Wage Dispersion – Empirical developments, explanations, and reform options, Global Labour University Working paper No. 24.

http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.24.pdf.

Iacovou, M., Kaminska, O. ja Levy, H. (2012): Using EU-SILC data for cross-national analysis: strengths, problems and recommendations, Institute for Social and Economic Research, ISER Working Paper Series 2012–03.

<https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2012-03.pdf>

Idman, M. (2013), Mitä on tapahtunut eurooppalaisten palkoille? Hyvinvointikat-saus 1/2013.

http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-03-11_004.html

ILO (2013), Global Wage report 2012/2013. International Labour Office, Geneva.
http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_194843.pdf

Kauhanen, A. ja Maliranta, M. (2013): Rakennemuutosten merkitys palkkakehitykselle ja niiden mittaus. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2013: 32–43.

Keune, M. (2011): Derogation clauses on wages in sectoral collective agreements in seven European countries, Eurofound, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2010/87/en/2/EF1087EN.pdf

Krueger, A. ja Summers, L. H. (1987): Reflections on the inter-industry wage structure, teoksessa Lang K, Leonard JS (eds.), Unemployment and the Structure of Labor Markets, Oxford: Basil Blackwell.

Krueger, A, ja Summers, L. H. (1988): Efficiency wages and the inter-industry wage structure. *Econometrica* 56(2): 259–293.

Moisala, J. ja Uusitalo, R. (2004): Palkka- ja tuloerot EU-maissa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 90, Helsinki.

OECD (2011): Divided we stand: Why Inequality Keeps Rising. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.

Sauli, H (2006): Harmonisoitua tulonjakotutkimusta EU:ssa ja EU:n lähialueilla, *Janus* 14(3): 312–314.

http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0306/3_06_Sauli.pdf

Schulten T. ja Bispinck R. (2014): Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Germany: Towards a more expansive and solidaristic development, WSI Diskussionspapier No. 191.

http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_191.pdf

Schulten, T. ja Müller, T. (2013): A new European Interventionism? The impact of the New European Governance on Wages and Collective Bargaining, kirjassa Natali, D. ja Vanhercke, B. (toim.), Social Development in the EU 2012, European Trade Union Institute and European Social Observatory, Brussels.

http://www.epsu.org/IMG/pdf/EU_intervention_on_CB_Schulten_Mueller_revised_final_version.pdf

Solon, G., Barsky, R. ja Parker, J. A. (1994): Measuring the Cyclicity of Real Wages: How Important Is Composition Bias?, *The Quarterly Journal of Economics*, 109(1): 1–25.

Streeck, W. (2009): *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford: Oxford University Press.

Tilastokeskus (2014): *Tulonjakotilasto 2012. Tulot ja kulutus 2014*.
http://www.stat.fi/til/tjt/2012/04/tjt_2012_04_2014-05-27_fi.pdf

Verma, V. ja Betti, G. (2010): *Data accuracy in EU-SILC*, teoksessa Atkinson A.B. ja Marlier E. (eds.), *Income and Living Conditions in Europe*, Eurostat Statistical Books, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 57–77.

Visser, J. (2013): *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960–2011, (ICTWSS, version 4.0)*.
<http://www.uva-aiaa.net/208>.

LIITTEET

Liite A. Lisätietoa EU-SILC -aineistosta

EU-SILC ei ole ensimmäinen projekti, jossa EU-alueelle on pyritty luomaan yhdenmukainen tulonjakoa koskeva tilastoaineisto. Sen edeltäjänä toimi ECHP vuosina 1994–2001, ja esimerkiksi jo aiemmin mainittu Moisan ja Uusitalon tutkimus toteutettiin kyseistä aineistoa käyttäen. EU-SILC seuraa eurooppalaisten hyvinvointi- ja elinoloja määrällisten mittareiden, esimerkiksi tulotasomittareiden, lisäksi terveyteen, koulutukseen ja asumiseen liittyvillä elinolomittareilla monipuolisen kuvan antamiseksi.

Yhteiseurooppalaisen tulo- ja elinkeinotutkimuksen data kerätään kansallisesti eli eri maiden kansalliset tilastovirastot ovat vastuussa tietojen keräämisestä. Eurostat pitää puolestaan huolen sille toimitetun datan laadusta eli tiedonkeruun ja käsitteiden yhtenäisyydestä. EU-SILC -projektin alkuvaiheessa, vuonna 2003, vain kuusi EU-maata ja lisäksi Norja olivat mukana yhteistilastoprojektissa. Ajan myötä muutkin jäljellä olevat EU-maat sekä muutama EU:n ulkopuolinen valtio ovat osallistuneet yhteistilaston rakentamiseen. Ensimmäinen EU-SILC -aineisto julkaistiin vuonna 2004 (Iacovou ym. 2012; Sauli 2006).

EU-SILC -aineistoon sisältyy tärkeimpiä tulo- ja elintasotietoja kotitalouksiin kuuluvista 16 vuotta täyttäneistä henkilöistä. Aineisto sisältää vain yksityisiä kotitalouksia eli henkilöitä, jotka asuvat esimerkiksi sairaaloissa, opiskelija-asunnoissa tai vanhainkodeissa ei valita otokseen. Aineistolle luontevia tutkimuskohteita ovat muun muassa tulo- ja työmarkkinaliikkuvuus, köyhyys, syrjäytyminen, pienituloisuus, materiaallinen puute kotitalouksissa, rahassa mittaamattomat hyvinvointivajeet. Näiden muuttumattomien tutkimuskysymysten lisäksi EU-SILC -aineistoon otetaan vuosittain vaihtuvia lisäosia. Eri vuosien lisäosat ovat tähän asti koskeneet muun muassa sosiaalista liikkuvuutta, sosiaalista osallistumista, asumista ja velkaantumista (Iacovou ym. 2010; Sauli 2006).

Eurostat julkaisee EU-SILC:n mikrodatan kaksi kertaa vuodessa, maaliskuussa ja elokuussa poikkileikkaus- ja pitkittäisaineistona. Julkaisuhetken aineisto viittaa kahden tai kolmen vuoden takaiseen vuoteen. Joka maaliskuu julkaistaan poikkileikkausaineisto sekä päivitykset aiempiin poikkileikkaus- ja paneeliaaltoihin. Elokuussa

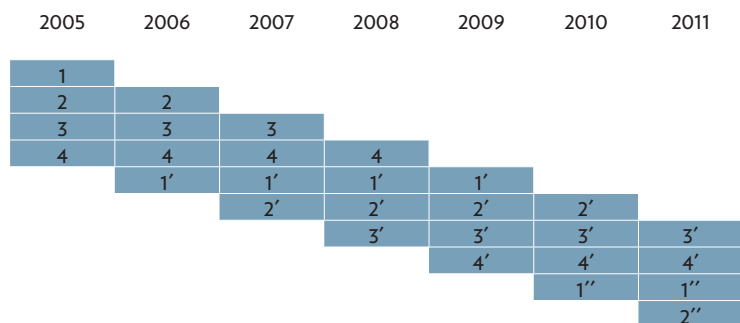
taas julkaistaan paneeliaineiston mikrodata sekä päivitykset aiempiin poikkileikkauksia paneelialtoihin.

EU-SILC -aineiston laadinnassa noudatetaan joustavuusperiaatetta. Tämä erottaa EU-SILC -aineiston edeltäjästään ECHP -aineistosta. ECHP -aineistossa kaikki maat keräsivät tietoja samoilla standardoiduilla kyselylomakkeilla, kun taas EU-SILC -aineistossa ennalta määrättyjä muuttujia varten kukin maa voi itse päättää, miten data kerätään (Iacovou et al. 2012). Suomessa EU-SILC -aineistoon toimitettava data käsitellään ja kerätään Tilastokeskuksen tulonjakotilaston yhteydessä (Sauli 2006).

ECHP ja EU-SILC eroavat myös paneeliominaisuuksiltaan. ECHP -aineiston paneeliaineistossa seurattiin vuosittain aina täsmälleen samoja henkilöitä. EU-SILC toimii taas kiertävänä paneelina, jossa aineistossa olevia kotitalouksia ja henkilöitä seurataan neljä vuotta. EU-SILC -aineistossa otos on jaettu neljään alapaneeliin. Joka vuosi aineistossa neljä vuotta ollut vanhin paneeli poistuu ja se korvataan uudella alapaneelilla, joka on neljäsosa vuoden kokonaisotoksesta, ks. liitekuvio. Joissakin maissa on pidemmät rotaatioajat. Esimerkiksi Ranskassa on käytössä 9 vuoden ja Tanskassa 8 vuoden rotaatio. Erityistapauksessa Luxemburgin aineistossa ei ole lainkaan rotaatiota (Iacovou ym. 2012).

Kaikki maat käyttävät tiedonkeruussa haastatteluja. Suurin osa maista saavat tietonsa kotitaloushaastattelujen kautta. Toisaalta osa maista, kuten Pohjoismaat, Alankomaat ja Slovenia perustavat suuren osan datastaan hallinnollisiin rekistereihin. Nämä maat saavat puuttuvat tiedot haastattelemalla kotitalouden ”edustavan henkilön”, jolta kysytään koko kotitalouteen liittyviä tietoja (Iacovou ym. 2012). Kotitalouskyselyt tehdään maista riippuen esimerkiksi puhelimitse tai kasvokkain. Suomessa vallitseva tapa on puhelinhaastattelu (Sauli 2006).

Liitekuvio. EU-SILC -aineiston pitkittäisaineisto kokonaisuudessaan.



Aineisto ei ole puhdas yksinkertainen satunnaisotos populaatiosta ja populaation keskiarvoja vastaavien estimaattien saamiseksi on käytetty aineiston omia todennäköisyyspainoja, jotka painottavat havainnot niiden edustamien yksilöiden poimintatodennäköisyyden käänteisluvulla. On tuotu esiin, että pelkkä todennäköisyyspainojen käyttäminen ei EU-SILC -aineiston monimutkainen otanta-asetelma huomioon ottaen ole riittävää esimerkiksi oikeiden varianssiestimaattien saamiseksi (esim. Iacovou ym. 2012; Goedemé 2013). Eurostatin tarjoama perusaineisto ei kuitenkaan sisällä riittävästi informaatiota otanta-asetelman huomioimiseksi ilman lisälaskelmia. Esim. Goedemé (2013) on laatinut Stata-koodin, jolla monimutkainen otanta-asetelma voidaan huomioida. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin pitäydytty aineiston sisältämissä todennäköisyyspainoissa, joilla havainnot on painotettu keskiarvoja laskettaessa.

Aineistoa ei myöskään päivitetä kaikkien maiden osalta yhtä nopeasti. Keskeisimmät puutteet ovat, että Belgian ja Irlannin osalta viimeinen poikkileikkausaineisto, joka viittaa vuoden 2011 tulotietoihin, ei ole vielä saatavilla. Saksan osalta ei ole lainkaan saatavilla pitkittäisaineistoa. Pitkittäisaineisto julkaistaan myös aina vuoden verran jäljessä verrattuna poikkileikkausaineiston julkaisuaikatauluun.

Alla on yhteenveto siitä, kuinka palkkoja kuvaavan bruttovuositulomuuttujan alkuperäiset tiedot on pääasiallisesti poimittu eri maissa.

Liitetaulukko. Alkuperäisen bruttovuosipalkkamuuttujan pääasiallisia poimintaperusteita eri maissa.

	Itävalta	Belgia	Saksa	Tanska	Viro	Espanja	Suomi	Ranska	Kreikka
2007	4	4	4	4	1	1, 4	4	3	1
2008	4	4	4	4	1	1, 4	4	3	1
2009	4	4	4	4	1	1, 4	4	3	1
2010	4	4	4	4	1	1, 4	4	3	1
2011	4		4	4	1	1, 4	4	3	1
	Irlanti	Italia	Alankomaat	Norja	Portugali	Romania	Ruotsi	Iso-Britannia	
2007	4	1	4	4	1, 3, 4	3	3	4	
2008	4	1	4	4	1, 3, 4	3	3	4	
2009	4	1	4	4	1, 4	3	3	4	
2010	4	1	4	4	1, 3, 4	3	3	4	
2011		1	4	4	1, 3, 4	3	3	4	

Ykkösellä merkityissä maissa on kerätty veroista vapaa eli nettopalkka, josta tämän lisäksi puuttuvat työntekijän lakisääteiset sosiaalimaksut. Numerolla kolme merkityissä maissa kerättyyn bruttopalkkaan ei ole sisällytetty työntekijän lakisääteisiä sosiaalimaksuja muuttujan. Numerolla neljä merkityissä maissa alkuperäinen kerätty bruttopalkkamuuttuja on myös vastannut bruttopalkka. Lopulliseen dataan muuttuja tulisi kuitenkin imputoida bruttopalkaksi, vaikka se olisi kerätty jossain muussa muodossa.

Liite B. Palkkatasoja ja -hajontoja eri maissa 2007-2011

Liitetaulukko B. Palkkatasoja ja -hajontoja eri maissa 2007-2011.

	2007						2008					
	Havainto- määrä	Keski- arvo	1. desilli	Mediaani	9. desilli	D9/D1	Havainto- määrä	Keski- arvo	1. desilli	Mediaani	9. desilli	D9/D1
Alankomaat	6449	3438	1647	3113	5609	3,4	5755	3592	1862	3203	5732	3,1
Belgia	4170	2832	1643	2627	4308	2,6	4010	3022	1805	2711	4570	2,5
Bulgaria	4619	254	109	219	451	4,1	5570	330	153	281	557	3,6
Espanja	11751	1684	839	1455	2875	3,4	11473	1759	881	1517	2963	3,4
Irlanti	2858	3305	1483	2802	5871	4,0	2430	3587	1583	2990	6330	4,0
Islanti	3821	4102	1731	3701	6930	4,0	3368	2792	1248	2508	4663	3,7
Itävalta	4306	2620	1073	2333	4487	4,2	4272	2694	1112	2382	4667	4,2
Iso-Britannia	5178	3006	1324	2512	5232	4,0	4159	2607	1216	2245	4490	3,7
Kreikka	4040	1689	815	1470	2797	3,4	4234	1746	843	1516	2861	3,4
Kroatia												
Kypros	3453	1766	794	1540	3104	3,9	3174	1830	807	1563	3241	4,0
Italia	13448	2108	1101	1898	3297	3,0	12834	2149	1043	1925	3424	3,3
Latvia	5398	638	223	524	1194	5,4	5722	729	267	588	1350	5,1
Liettua	4573	543	227	474	944	4,2	4774	627	258	536	1115	4,3
Luxemburg	3611	4212	1700	3600	7669	4,5	3634	4216	1766	3683	7583	4,3
Malta	2725	1372	789	1234	2137	2,7	2782	1510	837	1370	2337	2,8
Norja	5397	3993	1833	3717	6332	3,5	5117	4250	2098	3924	6731	3,2
Portugali	3800	1127	503	848	2100	4,2	4196	1141	515	846	2199	4,3
Puola	11157	634	280	544	1111	4,0	10492	748	345	624	1298	3,8
Ranska	8079	2284	1258	1997	3708	2,9	7827	2388	1356	2086	3844	2,8
Romania	5332	322	153	282	557	3,6	5198	339	176	296	572	3,2
Ruotsi	6780	2685	1075	2529	4226	3,9	6121	2889	1505	2622	4471	3,0
Saksa	8346	2665	875	2518	4497	5,1	8543	2753	967	2600	4583	4,7
Slovakia	6616	522	296	493	814	2,8	6513	636	362	581	968	2,7
Slovenia	11550	1345	675	1169	2258	3,3	11906	1432	704	1244	2392	3,4
Suomi	10050	2610	1306	2371	4177	3,2	8791	2854	1640	2560	4393	2,7
Sveitsi	3878	4397	2019	3936	7229	3,6	3993	4932	2520	4308	8137	3,2
Tanska	5877	3640	1891	3456	5549	2,9	5688	3806	2166	3595	5617	2,6
Tseki	9934	708	372	648	1104	5,0	8767	831	442	762	1303	2,9
Unkari	7477	554	267	456	962	3,6	8288	599	286	496	1054	3,7
Viro	5466	709	299	603	1245	4,2	5366	801	328	667	1427	4,4

	2009						2010					
	Havainto- määrä	Keski- arvo	1. desilli	Mediaani	9. desilli	D9/D1	Havainto- määrä	Keski- arvo	1. desilli	Mediaani	9. desilli	D9/D1
Alankomaat	5994	3603	1829	3218	5817	3,2	5865	3826	2101	3407	6016	2,9
Belgia	3878	3108	1835	2808	4709	2,6	3792	3166	1890	2838	4834	2,6
Bulgaria	5993	322	156	281	528	3,4	6101	312	159	271	511	3,2
Espanja	10925	1794	867	1543	3029	3,5	9654	1784	890	1537	3000	3,4
Irlanti	2069	3724	1701	3237	6370	3,7	2145	3681	1602	3212	6361	4,0
Islanti	3461	2326	1043	2117	3866	3,7	3420	2529	1166	2292	4192	3,6
Iso-Britannia	4649	2776	1212	2331	4818	4,0	4866	2842	1233	2316	4801	3,9
Italia	11841	2189	1071	1987	3448	3,2	11629	2267	1073	2063	3607	3,4
Itävalta	4507	2779	1267	2450	4667	3,7	4385	2867	1260	2550	4924	3,9
Kreikka	3933	1778	928	1550	2866	3,1	2949	1703	942	1517	2559	2,7
Kroatia							4470	871	449	733	1376	3,1
Kypros	3875	1865	813	1575	3335	4,1	4059	1935	850	1625	3499	4,1
Latvia	5474	662	253	534	1234	4,9	5369	615	240	490	1142	4,8
Liettua	4580	560	201	445	1057	5,2	4171	531	199	431	990	5,0
Luxemburg	4002	4186	1763	3600	7258	4,1	4494	4187	1800	3595	7300	4,1
Malta	2864	1484	780	1354	2375	3,0	3213	1560	820	1425	2435	3,0
Norja	4857	4201	1961	3891	6658	3,4	4297	4722	2276	4421	7550	3,3
Portugali	4092	1219	575	904	2323	4,0	4549	1224	576	901	2357	4,1
Puola	10154	636	295	537	1124	3,8	10111	709	334	602	1229	3,7
Ranska	8026	2416	1348	2116	3861	2,9	8118	2450	1389	2140	3935	2,8
Romania	5001	313	171	275	509	3,0	4808	318	178	284	519	2,9
Ruotsi	5955	2632	1234	2421	4173	3,4	5569	2942	1356	2729	4601	3,4
Saksa	8369	2767	1000	2591	4608	4,6	8544	2815	1004	2667	4733	4,7
Slovakia	6458	668	380	600	1023	2,7	5998	694	400	625	1077	2,7
Slovenia	11549	1478	719	1260	2492	3,5	11009	1530	785	1315	2531	3,2
Suomi	9025	2962	1725	2677	4583	2,7	7704	3049	1744	2754	4755	2,7
Sveitsi	4436	4905	1657	4361	8305	5,0	4450	5327	1706	4686	9029	5,3
Tanska	5373	3968	2355	3745	5802	2,5	5084	4125	2389	3828	6129	2,6
Tseki	7804	815	437	732	1270	2,9	7374	879	455	791	1384	3,0
Unkari	8323	537	264	451	935	3,5	10142	561	273	476	956	3,5
Viro	4802	764	332	632	1345	4,1	4519	789	335	640	1404	4,2

Liitetaulukko B jatkuu

	2011					
	Havainto- määrä	Keski- arvo	1. desiili	Mediaani	9. desiili	D9/D1
Alankomaat	5672	3937	2159	3506	6112	2,8
Belgia						
Bulgaria	4986	327	172	284	520	3,0
Espanja	8947	1776	918	1570	2963	3,2
Irlanti						
Islanti	3451	2681	1244	2398	4538	3,6
Iso-Britannia	6057	3104	1350	2571	5529	3,9
Italia	11405	2274	1065	2068	3607	3,4
Itävalta	4260	3014	1085	2682	5205	4,8
Kreikka	2322	1638	930	1496	2455	2,6
Kroatia	3983	842	436	728	1334	3,1
Kypros	4815	1999	859	1642	3695	4,3
Latvia	5081	653	271	526	1234	4,6
Liettua	4402	596	235	507	1078	4,6
Luxemburg	4904	4249	1834	3690	7538	4,1
Malta	3532	1576	838	1438	2455	2,9
Norja	5641	5091	2589	4747	8022	3,1
Portugali	4990	1202	566	916	2299	4,1
Puola	10468	725	346	619	1266	3,7
Ranska	8578	2532	1424	2215	4038	2,8
Romania	4540	323	176	290	523	3,0
Ruotsi	5180	3162	1292	2899	5074	3,9
Saksa	8325	2919	1117	2739	4843	4,3
Slovakia	6071	766	436	712	1190	2,7
Slovenia	10539	1557	819	1331	2592	3,2
Suomi	8549	3132	1758	2826	4921	2,8
Sveitsi	4360	6247	2123	5387	10952	5,2
Tanska	4998	4307	2523	3957	6523	2,6
Tsekki	7299	915	465	823	1430	3,1
Unkari	9878	575	286	492	963	3,4
Viro	5018	849	351	723	1539	4,4

Liite C. Eri ryhmien keskipalkkoja vuonna 2011

Liitetaulukko C1. Kokoaikaisien kuukausipalkat koulutustasoittain.

	Korkeakoulutus		Keskitason koulutus		Matala koulutus	
	Havaintomäärä	Keskipalkka	Havaintomäärä	Keskipalkka	Havaintomäärä	Keskipalkka
Alankomaat	2489	4731	2221	3487	887	3105
Bulgaria	1352	406	3027	305	593	256
Espanja	3598	2176	2137	1632	3151	1423
Islanti	1103	3237	1330	2635	997	2103
Iso-Britannia	2602	3790	2515	2611	448	2244
Italia	2167	2884	5759	2282	3261	1899
Itävalta	908	4383	2793	2898	559	1758
Kreikka	859	1905	1039	1490	424	1388
Kroatia	790	1219	2796	755	397	612
Kypros	1861	2513	2015	1762	928	1483
Latvia	1692	880	2831	556	558	454
Liettua	1710	766	2447	487	245	395
Luxemburg	1474	6011	1885	3910	1512	2789
Malta	839	2059	1247	1587	1442	1267
Norja	2515	5731	2378	4838	704	3782
Portugali	877	1976	1098	1197	2867	948
Puola	2874	956	6912	636	682	530
Ranska	3245	3060	4140	2256	1175	2086
Romania	1059	435	3022	293	353	233
Ruotsi	2022	3491	2692	3004	454	2554
Saksa	3460	3875	4367	2664	498	1763
Slovakia	1541	933	4362	714	168	555
Slovenia	3047	2194	6174	1350	1314	1067
Suomi	3786	3743	3666	2713	1011	2478
Sveitsi	1350	9090	2480	5645	530	3425
Tanska	2059	5065	2193	4011	703	3353
Tšekki	1299	1271	5634	846	366	620
Unkari	2430	826	6245	518	1201	388
Viro	1617	1007	2866	761	533	709

Ison-Britannian luvut koskevat vuotta 2012.

Liitetaulukko C2. Kokoikaisten kuukausipalkat koulutustasoittain sukupuolen mukaan.

MIEHET	Korkeakoulutus		Keskitason koulutus		Matala koulutus	
	Havaintomäärä	Keskispalkka	Havaintomäärä	Keskispalkka	Havaintomäärä	Keskispalkka
Alankomaat	1827	5055	1770	3646	754	3200
Bulgaria	486	467	1699	339	345	279
Espanja	1777	2292	1232	1803	2118	1537
Islanti	470	3905	860	2954	568	2362
Iso-Britannia	1344	4259	1521	2868	305	2401
Italia	956	3236	3463	2444	2362	1993
Itävalta	572	4777	1766	3119	332	1875
Kreikka	393	2177	644	1587	292	1468
Kroatia	347	1279	1635	820	202	692
Kypros	835	2912	1123	2005	530	1777
Latvia	542	993	1423	643	370	499
Liettua	628	820	1321	539	179	414
Luxemburg	882	6461	1291	4107	1068	2968
Malta	430	2251	793	1696	1049	1324
Norja	1233	6545	1526	5358	455	3996
Portugali	298	2143	505	1374	1662	1060
Puola	1097	1066	4090	693	458	574
Ranska	1697	3382	2596	2384	743	2229
Romania	525	470	1810	314	211	258
Ruotsi	822	4006	1575	3281	283	2688
Saksa	2267	4222	2822	2820	312	1865
Slovakia	655	1030	2300	785	87	623
Slovenia	1211	2395	3597	1419	731	1133
Suomi	1621	4279	1982	2974	636	2659
Sveitsi	1051	9628	1760	6010	319	3639
Tanska	958	5679	1248	4236	423	3445
Tšekki	679	1461	3079	943	173	697
Unkari	910	926	3527	555	616	399
Viro	575	1206	1621	916	359	836

NAISET	Korkeakoulutus		Keskitason koulutus		Matala koulutus	
	Havaintomäärä	Keskispalkka	Havaintomäärä	Keskispalkka	Havaintomäärä	Keskispalkka
Alankomaat	662	3888	451	2930	133	2589
Bulgaria	866	371	1328	258	248	222
Espanja	1821	2060	905	1394	1033	1176
Islanti	633	2755	470	2057	429	1757
Iso-Britannia	1258	3275	994	2195	143	1856
Italia	1211	2599	2296	2030	899	1621
Itävalta	336	3658	1027	2488	227	1560
Kreikka	466	1653	395	1340	132	1187
Kroatia	443	1171	1161	667	195	535
Kypros	1026	2194	892	1420	398	1046
Latvia	1150	824	1408	457	188	362
Liettua	1082	731	1126	424	66	332
Luxemburg	592	5329	594	3476	444	2382
Malta	409	1843	454	1387	393	1107
Norja	1282	4944	852	3920	249	3410
Portugali	579	1884	593	1033	1205	786
Puola	1777	884	2822	553	224	427
Ranska	1548	2734	1544	2044	432	1848
Romania	534	400	1212	262	142	197
Ruotsi	1200	3120	1117	2581	171	2306
Saksa	1193	3182	1545	2366	186	1553
Slovakia	886	857	2062	632	81	469
Slovenia	1836	2060	2577	1246	587	973
Suomi	2165	3346	1684	2379	375	2182
Sveitsi	299	7172	720	4681	211	3012
Tanska	1101	4524	945	3709	280	3192
Tšekki	620	1061	2555	729	193	548
Unkari	1520	763	2718	465	585	376
Viro	1042	893	1245	558	174	469

Liitetaulukko C3. Kokoikäisten kuukausipalkat sukupuolen mukaan.

	Miehet		Naiset	
	Havaintomäärä	Keskipalkka	Havaintomäärä	Keskipalkka
Alankomaat	4406	4113	1266	3362
Bulgaria	2536	357	2450	296
Espanja	5171	1859	3776	1659
Islanti	1907	3017	1544	2271
Iso-Britannia	3502	3371	2555	2722
Italia	6910	2379	4495	2102
Itävalta	2670	3259	1590	2566
Kreikka	1329	1760	993	1475
Kroatia	2184	891	1799	786
Kypros	2492	2252	2323	1714
Latvia	2335	701	2746	608
Liettua	2128	618	2274	574
Luxemburg	3260	4436	1644	3883
Malta	2276	1639	1256	1456
Norja	3238	5608	2403	4408
Portugali	2560	1265	2430	1135
Puola	5645	765	4823	679
Ranska	5048	2684	3530	2323
Romania	2597	344	1943	297
Ruotsi	2686	3451	2494	2833
Saksa	5401	3127	2924	2514
Slovakia	3042	834	3029	694
Slovenia	5537	1588	4998	1522
Suomi	4292	3401	4257	2852
Sveitsi	3130	6741	1230	4911
Tanska	2652	4553	2346	4015
Tšekki	3931	1026	3368	784
Unkari	5055	600	4823	547
Viro	2557	987	2461	713

Liitetaulukko C4. Kokoikäisten kuukausipalkat iän mukaan.

	Alle 30-vuotiaat		30-54-vuotiaat		Yli 55-vuotiaat	
	Havaintomäärä	Keskipalkka	Havaintomäärä	Keskipalkka	Havaintomäärä	Keskipalkka
Alankomaat	589	2603	3755	4085	1328	4528
Bulgaria	653	312	3156	334	1177	318
Espanja	1115	1327	6311	1807	1521	2034
Islanti	737	1800	1935	2883	779	2947
Iso-Britannia	1053	2432	4049	3339	955	3116
Italia	1301	1585	8117	2313	1987	2612
Itävalta	936	1934	2755	3268	569	3959
Kreikka	269	1188	1776	1649	277	2058
Kroatia	681	687	2599	853	703	1002
Kypros	854	1283	3125	2096	836	2540
Latvia	799	624	3125	677	1157	604
Liettua	510	492	2768	617	1124	610
Luxemburg	863	2803	3473	4457	568	5458
Malta	930	1350	2047	1669	555	1629
Norja	746	3674	3658	5324	1237	5342
Portugali	768	901	3419	1235	803	1406
Puola	1996	599	6913	760	1559	742
Ranska	1423	2026	5713	2609	1442	2861
Romania	571	290	3302	325	667	358
Ruotsi	866	2247	3141	3321	1173	3529
Saksa	1124	1704	5193	3181	2008	3154
Slovakia	1113	730	3990	778	968	753
Slovenia	1540	1178	7677	1609	1322	1676
Suomi	1561	2305	5156	3321	1832	3349
Sveitsi	1044	3475	2494	7031	822	7845
Tanska	471	3026	3216	4550	1311	4418
Tšekki	1072	791	4638	950	1589	901
Unkari	1557	479	6429	592	1892	603
Viro	889	833	3060	899	1069	715

Liitetaulukko C5. Kokoikäisten kuukausipalkat toimialoittain.

	Teollisuus		Rakentaminen		Matalapalkkapalvelut (tukku- ja vähittäiskauppa, kuljetus ja varastointi, majoitus ja ravitsemis- toiminta)		Korkeapalkkapalvelut (informaatio ja viestintä, rahoitus- ja vakuutus toiminta, kiinteistöalan toiminta, ammattilinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, hallinto- ja tukipalvelutoiminta)	
	Havainto- määrä	Keski- palkka	Havainto- määrä	Keski- palkka	Havainto- määrä	Keski- palkka	Havainto- määrä	Keski- palkka
Alankomaat	402	3863	154	3585	465	3365	509	4446
Bulgaria	1211	311	344	334	1209	325	400	402
Espanja	1468	1869	447	1719	1636	1576	1023	2063
Islanti	493	2936	146	2646	552	2632	503	3187
Iso-Britannia	1013	3151	361	3095	1201	2445	1139	3824
Italia	2633	2341	577	1956	2084	2050	1454	2685
Itävalta	786	3056	377	2876	908	2571	503	3695
Kreikka	300	1653	92	1543	544	1418	228	1905
Kroatia	900	789	251	848	942	801	359	982
Kypros	430	1972	410	1980	1257	1689	730	2358
Latvia	797	631	280	647	1207	622	517	869
Liettua	807	593	324	589	1027	549	369	684
Luxemburg	519	4499	560	2779	1011	3282	951	5221
Malta	639	1554	156	1237	792	1384	503	1824
Norja	418	6090	208	4987	519	4802	560	5643
Portugali	877	983	337	1010	1108	1116	431	1545
Puola	2763	726	885	683	2093	629	892	851
Ranska	1540	2823	863	2425	1398	2402	1305	2819
Romania	1375	316	492	331	1208	301	352	389
Ruotsi	423	3473	151	3282	409	3001	466	3931
Saksa	2310	3125	398	2552	1066	2476	1291	3379
Slovakia	1530	774	385	815	1339	717	573	896
Slovenia	2728	1538	480	1258	2021	1438	1326	1816
Suomi	1332	3557	517	2990	1425	2940	1195	3532
Sveitsi	863	6008	278	5306	901	5570	927	7720
Tanska	342	4409	99	3473	382	3920	444	5099
Tsekki	2324	902	484	986	1459	848	699	1153
Unkari	2348	569	568	537	1949	555	760	719
Viro	1218	794	422	1039	981	813	368	1110

Liite D. Sukupuolten palkkaero ja osallistumisaste

Liitekuvio D. Sukupuolten palkkaero suhteessa osallistumisasteiden suhteeseen.

