

**This is an electronic reprint of the original article.  
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

**Author(s):** Jokinen, Juho

**Title:** Työsuoriutumisen ja aluetyöttömyyden rooli työntekijöiden palkitsemisessa

**Year:** 2017

**Version:**

**Please cite the original version:**

Jokinen, J. (2017). Työsuoriutumisen ja aluetyöttömyyden rooli työntekijöiden palkitsemisessa. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 113(3), 423-426.  
[http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2017/09/KAK\\_3\\_2017\\_176x245\\_WEB-165-168.pdf](http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2017/09/KAK_3_2017_176x245_WEB-165-168.pdf)

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

# Työsuoriutumisen ja aluetyöttömyyden rooli työntekijöiden palkitsemisessa

Juho Jokinen

Työntekijöiden palkkaerot syntyvät useiden eri tekijöiden lopputuloksena, joista eräs keskeinen on työntekijöiden tuottavuuserot. Tuottavuuserot huomioidakseen ja kannustimia luodakseen useat työnantajat ovat viime vuosikymmeninä ottaneet käyttöön erilaisia suoriutumisperusteisia palkkajärjestelmiä, joissa palkat on sidottu esimerkiksi erilaisiin työsuoritumista kuvaaviin mittareihin tai esimiesten alaisistaan tekemiin suoriutumisarvioihin (Brown ja Heywood 2002; Weibel ym. 2010).

Suoriutumiseen sidotun palkkauksen ongelmana on se, että tietyt työsuoritteet ovat vaikeasti työnantajan havaittavissa tai mitattavissa. Toisaalta esimiesten tekemät suoriutumisarviot voivat heijastella työsuorituksen sijaan esimiehen henkilökohtaisia mielipiteitä ja näkemyksiä työntekijöistä. Mikäli vääristyneitä suoriutumisarvioita käytetään palkkioista kuten palkankorotuksista tai ylenemisistä

päätettäessä, palkkiot voivat mennä työntekijöille jotka eivät niitä todellisuudessa ansaitsisi.

Toisaalta työntekijöiden välillä näyttää esiintyvän palkkaeroja myös sellaisten tekijöiden perusteella, jotka eivät ole suoraan yhdistettävissä tuottavuuteen tai työsuoriutumiseen. Eräs esimerkki on miestyöntekijöiden taustaltaan samankaltaisia naistryöntekijöitä korkeammat palkat (Arulampalam ym. 2007). Sukupuolten palkkaero saattaa selittyä osin naisiin kohdistuvalla syrjinnällä, mikäli naiset esimerkiksi ylenevät miehiä epätodennäköisemmin (mm. Pekkarinen ja Vartiainen 2006) tai mikäli heidän työsuoritusarvioitaan arvioidaan miesten vastaavaa heikommaksi (mm. Bartol 1999).

Työntekijöiden tuottavuudessa ja taust ominaisuuksissa esiintyvien erojen lisäksi palkat vaihtelevat myös työpaikan ominaisuuksien perusteella. Palkkataso riippuu esimerkiksi työpaikan sijainnista, sillä palkat ovat tutki-

Kirjoitus perustuu Jyväskylän yliopistossa 18.8.2017 tarkastettuun väitöskirjaan *Essays on Wages, Promotions and Performance Evaluations*. Väitöstilaisuudessa vastaväittäjänä toimi tutkimusprofessori Tuomas Pekkarinen (VATT, Aalto-yliopisto) ja kustoksena professori Jaakko Pehkonen (Jyväskylän yliopisto). KTT *Juho Jokinen* (juho.p.jokinen@jyu.fi) työskentelee projektitutkijana Jyväskylän yliopistossa.

mustulosten valossa alhaisempia korkean työtömyyden alueilla, kun muut palkkatasoon vaikuttavat tekijät on vakioitu (Blanchflower ja Oswald 1994). Tähän palkkojen ja aluetyöttömyyden väliseen käänteiseen yhteyteen viitataan kirjallisuudessa termillä palkkakäyrä, ja sen olemassaolo on vahvistettu tutkimuksissa kymmenille eri maille (mm. Nijkamp ja Poot 2005).

Väitöskirja koostuu neljästä empiirisestä tutkimusartikkelista. Kaksi ensimmäistä artikkelia hyödyntää eräästä suomalaisesta yliopistosta kerättyä henkilöstöaineistoa. Niissä tarkastellaan, miten työntekijöiden palkkataso, yleneminen ja suoriutumisarviointi riippuvat heidän työsuoriutumisestaan ja taustaominaisuuksistaan. Aihepiirin aiempi tutkimuskirjallisuus on ollut osin rajoittunutta siitä syystä, että saatavilla olevat aineistot eivät tavanomaisesti sisällä tietoja tutkimuksen kannalta merkityksellisistä muuttujista, kuten esimiesten alaisistaan tekemistä suoriutumisarvioinneista sekä työntekijöiden työsuoritteista ja aikaansaannoksista. Väitöskirjassa hyödynnetty henkilöstöaineisto sisältää yksityiskohtaisia tietoja näistä muuttujista.

Väitöskirjan ensimmäinen artikkeli tarkastelee työntekijöiden suoriutumista kuvaavien muuttujien ja työnantajakohtaisen työkokemuksen roolia esimiesten tekemissä suoriutumisarvioinneissa ja ylenemisissä vaativampiin työtehtäviin. Suoriutumismuuttujat mittaavat tieteellisten artikkeleiden ja muiden työsuoritteiden kuten opinnäytetyöohjausten lukumääriä.

Artikkelin kuvaileva analyysi paljastaa, että vaativammissa työtehtävissä työskennelleiden työntekijöiden suoriutuminen arvioitiin keskimäärin korkeammaksi kuin vähemmän vaativissa tehtävissä työskennelleiden ja että suoriutumisarviot kasautuivat yhdeksänportaisella

arviointiasteikolla tyypillisesti muutamiin ”normiarvoihin”. Lisäksi kuvaileva analyysi osoittaa, että työntekijöiden suoriutumisarvioiden alentaminen sekä työntekijöiden siirtäminen alhaisemman vaativuustason työtehtäviin oli hyvin harvinaista.

Artikkelin ekonometrisen analyysin tulokset osoittavat, että yliopistotutkijoiden suoriutumisarviointi ja palkitseminen olivat yhteydessä heidän työsuoriutumiseensa, jota mitattiin paitsi työntekijöiden henkilökohtaisella tuotteliaisuudella niin myös suhteessa kollegoiden tuotteliaisuuteen. Tuotteliaammat työntekijät saivat muita parempia suoriutumisarvioita ja ylenivät muita todennäköisemmin vaativampiin työtehtäviin. Tulokset osoittavat myös, että pidempään samassa yliopistossa palvelleiden työntekijöiden työsuoriutuminen arvioitiin paremmaksi kuin heidän yhtä tuotteliaiden, mutta vähemmän työkokemusta kerryttäneiden kollegoidensa suoriutuminen. Tulosten perusteella kokeneemmat työntekijät näyttivät myös ylenneen kokemattomampia kollegoitaan todennäköisemmin, joskaan tulokset eivät ole näiltä osin yhtenäisiä.

Väitöskirjan toinen tutkimusartikkeli (Jokinen ja Pehkonen 2017) tarkastelee sukupuolen roolia yliopistotutkijoiden palkitsemisessa ja suoriutumisarvioinnissa, kun erot taustaominaisuuksissa ja julkaisuaktiivisuudella mitatussa työtuoksessa vakioidaan. Tulokset osoittavat, että taustaltaan samankaltaiset ja yhtä tuotteliaat mies- ja naistutkijat saivat tyypillisesti yhtäläisiä suoriutumisarviointeja ja ylenivät yhtä todennäköisesti vaativampiin työtehtäviin. Tulokset myös havainnollistavat, että miesten ja naisten keskipalkoissa havaittu noin 11 prosentin palkkaero selittyi merkittävältä osin eroilla taustaominaisuuksissa ja tieteellisissä julkaisumäärissä. Näiden muuttujien va-

kiöimisen jälkeen palkkojen sukupuoliero kaventui noin 1–2 prosenttiin. Tutkijoiden julkaisuaktiivisuutta koskevien tutkimustulosten perusteella naistutkijat tuottivat vähemmän vertaisarvioituja artikkeleita kuin taustaltaan samankaltaiset miestutkijat.

Koska kahden ensimmäisen artikkelin empiiriset analyysit perustuvat yhden yliopiston tutkimushenkilöstöön, niihin pohjautuvia yleistyksiä täytyy tehdä harkiten. Tutkimustulokset kuitenkin tuottavat alustavia todisteita siitä, että Suomen yliopistoissa ja valtiosektorilla laajemminkin käytössä oleva palkkausjärjestelmä palkitsee työntekijöitä tuotteliaisuuden perusteella. Toisaalta tulokset myös osoittavat, että yhtä ansioituneita ja tuotteliaita työntekijöitä kohdellaan palkitsemisessa tasarvoisesti, ainakin mitä tulee sukupuolen rooliin palkitsemisessa.

Väitöskirjan kahdessa jälkimmäisessä tutkimusartikkelissa tarkastellaan paikallisten työmarkkinaolosuhteiden roolia palkkojen määräytymisessä analysoimalla palkkatason ja alueellisen työttömyysasteen välistä yhteyttä. Artikkeleiden tarkastelut perustuvat Suomen vuoden 2001 väestöä koskevaan seitsemän prosentin satunnaisotokseen. Aineisto sisältää otokseen päätyneistä henkilöistä tutkimuksen kannalta merkitykselliset tiedot vuosille 1995–2006, minkä lisäksi siihen on liitetty analyysinä varten alueellisia työttömyysastetietoja.

Väitöskirjan kolmannen artikkelin tulokset tuottavat vahvoja todisteita palkkakäyrärelaation tueksi Suomessa; tulokset osoittavat johdonmukaisesti, että palkat ovat alhaisempia korkean työttömyyden alueilla. Artikkelissa tarkastellaan lisäksi aiemmassa kirjallisuudessa esitettyä hypoteesia, jonka mukaan palkat reagoivat työnantajien monopsonivoimasta johtuen voimakkaammin paikallistyyttömyyteen

syryjäisemmällä alueilla, joille on kasaantunut vähemmän taloudellista toimintaa (ks. Longhi ym. 2006). Monopsonivoimalla viitataan tässä työnantajien palkkaneuvotteluvoimaan, joka syntyy, kun työntekijät ovat riippuvaisempia nykyisestä työnantajastaan, koska alueella on vain vähän muita heidän ammattitaitoansa kysyviä työnantajia. Hypoteesin mukaan monopsonivoima on voimakkaampaa syryjäisemmällä alueilla, joilla toimii vähemmän yrityksiä, jolloin näiden alueiden työnantajat voivat hyödyntää neuvotteluvoimaansa sopeuttaakseen palkkojaan muita herkemmin silloin, kun alueen työttömyystilanne heikkenee. Tästä syystä palkkakäyrärelaation pitäisi olla voimakkaampi näillä alueilla. Aiemmista Saksaa koskevista tutkimustuloksista (mm. Longhi ym. 2006) poiketen Suomea koskevat tulokset eivät tuota todisteita monopsonivoimaan nojaavan hypoteesin tueksi: tulosten perusteella palkkojen joustavuus aluetyöttömyyden suhteen ei riipu alueen syryjäisyyttä ja taloudellisen toiminnan kasaantumista mittaavasta muuttujasta.

Väitöskirjan neljännessä artikkelissa testataan palkkakäyrärelaation voimakkuuden vaihtelua sen estimoinnissa käytettävän työttömyysmuuttujan ja ekonometrisen analyysimenetelmän perusteella. Tulokset korostavat analyysimenetelmän merkitystä palkkakäyrän havaitsemisessa: palkkojen ja aluetyöttömyyden välille havaitaan yleisesti käänteinen suhde ainoastaan huomioitaessa niin sanotut kiinteät työntekijävaikutukset, kun taas tavanomainen pienimmän neliösumman menetelmä ei useinkaan tuota muuttujien välille tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Tulokset myös osoittavat, että palkkakäyrärelaation voimakkuus vaihtelee huomattavasti estimoinnissa käytetyn työttömyysmuuttujan perusteella, kun taas työttömyyden mittaamisessa käytetyllä aluetasolla ei

näytä olevan tulosten kannalta suurta merkitystä.

Palkkakäyrärelaatiota ei havaita koulutustasoinn lasketuilla aluetyöttömyysasteilla, vaan ainoastaan alueellisilla kokonaistyöttömyysasteilla. Tämä tulos viittaa siihen, että palkkojen määräytymisen kannalta merkityksellistä on alueen yleinen työttömyystilanne, ei niinkään työntekijäryhmäkohtainen työttömyystilanne. □

## Kirjallisuus

- Arulampalam, W., Booth, A.L. ja Bryan, M.L. (2007), “Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution”, *ILR Review* 60: 163–186.
- Bartol, K.M. (1999), “Gender influences on performance evaluations”, teoksessa Powell, G.N. (toim.), *Handbook of Gender and Work*, SAGE Publications, Thousand Oaks, Kalifornia: 165–178.
- Blanchflower, D.G. ja Oswald, A.J. (1994), *The Wage Curve*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Brown, M. ja Heywood, J.S. (2002), *Paying for performance: an international comparison*, M. E. Sharpe, Armonk, New York.
- Jokinen, J. ja Pehkonen, J. (2017), “Promotions and Earnings – Gender or Merit? Evidence from Longitudinal Personnel Data”, *Journal of Labor Research* 38: 306–334.
- Longhi, S., Nijkamp, P. ja Poot, J. (2006), “Spatial heterogeneity and the wage curve revisited”, *Journal of Regional Science* 46: 707–731.
- Nijkamp, P. ja Poot, J. (2005), “The last word on the wage curve?”, *Journal of Economic Surveys* 19: 421–450.
- Pekkarinen, T. ja Vartiainen, J. (2006), “Gender differences in promotion on a job ladder: Evidence from Finnish metalworkers”, *ILR Review* 59: 285–301.
- Weibel, A., Rost, K. ja Osterloh, M. (2010), “Pay for performance in the public sector – benefits and (hidden) costs”, *Journal of Public Administration Research and Theory* 20: 387–412.