

Työvoimakustannukset 1996

Sektorivertailu



Työvoimakustannukset 1996

Sektorivertailu

Tilastokeskus
Tilastoarkisto

Tiedustelut:

*Pentti Jonninen
(09) 1734 3581*

SVT

*Suomen virallinen tilasto
Finlands officiella statistik
Official Statistics of Finland*

Kansikuva: Suomen Kuvapalvelu Oy

© 1999 Tilastokeskus

Tietoja lainattaessa lähteenä on mainittava Tilastokeskus.

*ISSN 0784-8374
= Palkat
ISBN 951-727-606-0*

Yliopistopaino, Helsinki 1999

Alkusanat

Työvoimakustannusten tilastointi perustuu määrävuosina laadittaviin kattaviin kustannustasoa ja -rakennetta koskeviin selvityksiin. Vuodelta 1996 on julkaistu erilliset raportit kaikilta keskeisiltä työmarkkinasektoreilta. Valtion henkilöstön osalta selvityksestä vastasi Valtion Työmarkkinalaitos (Valtion työvoimakustannustutkimus 1996). Kuntasektorin ja yksityisen sektorin tutkimuksista vastasi Tilastokeskus (Palkat 1998 : 15 ja 16). Selvitykset toteutettiin yhteistyössä keskeisten työnantajajärjestöjen kanssa.

Tilastointi perustui alalla perinteisesti noudatettuun tarkastelukehikkoon. Kustannukset määriteltiin alan työehtosopimusten mukaisesti, minkä vuoksi sektorikohtaiset sopimuserot vaikuttivat lukujen vertailukelpoisuuteen. Siten esimerkiksi erot palvelusvuosikorvausten maksamisessa tai työajan lyhentämisen kompensoinnissa heikensivät kustannusrakenteita koskevien tietojen vertailukelpoisuutta.

Tämän raportin tarkoituksena on luoda mahdollisimman vertailukelpoinen kuva sekä sektorien kus-

tannustason että -rakenteen eroista. Tehtyjen työtuntien määrä on ensimmäistä kertaa määritetty myös julkiselle sektorille, mikä tekee mahdolliseksi aikaisempaa tarkemman kustannustasojen vertailun. Tehdyn työtunnin kustannusta ei ole kuitenkaan voitu määrittää kuntasektorin opetusosalle. Selvitys perustuu EU:n käyttämään käsitteistöön, jota on muokattu suomalaisen käyttöön sopivaksi. Sen on katsottu luovan hyvän perustan sekä palkkarakenne- ja kustannustietojen yhdistelyyn että sektoreiden väliin kustannusvertailuihin.

Yksityisen sektorin tiedot on eroteltu jalostukseen ja palvelualaan. Palkkakustannukset on eritelty sekä palkkausmuodon että osa-aikaisuuden mukaan.

Tämän yhteenvedon sisällöstä vastaa vuoden 1996 työvoimakustannustilastojen projektiryhmä, johon kuuluivat Hannu Freund, Pirkko Hemmilä, Pentti Jonninen, Seppo Kouvonen ja Mikko Mankki. Julkaisun tekstin on pääosin laatinut Pentti Jonninen.

Helsingissä, maaliskuussa 1999

Jarmo Hyrkkö
Tilastojohtaja

Sisällys

Alkusanat	1
1. Työvoimakustannusten merkitys	3
2. Aineisto ja peittävyys	5
3. Työvoimakustannusten käsitteistö	6
3.1. Työvoimakustannukset ja niiden esittäminen	6
3.2. Työvoimakustannuserien ryhmittely	7
3.3. Työvoimakustannuserien käsitteet ja niiden erot sektoreiden kesken	8
4. Työvoiman ja työaikaisten rakenteet	15
4.1. Työvoiman rakenteiden erot	15
4.2. Työaikoihin liittyvät erot	16
5. Työvoiman tunti- ja vuosikustannukset	18
6. Työvoimakustannusten rakenteiden vertailu	19
7. Välilliset työvoimakustannukset	22
7.1. Välillisten työvoimakustannusten suhde rahapalkkaan	22
7.2. Rahapalkan jakautuminen henkilöstöryhmittäin	24
8. Työvoimakustannusrakenteiden muutokset vuosina 1988-1996	26

Taulukkoluetelo

1. Tutkimuksen peittävyys Kansantalouden tilinpidon vuoden 1996 palkkasummiin verrattuna	5
2. Tuntipalkkaisten, osa-aikaisten ja naisten osuus palkansaajista eri sektoreilla vuonna 1996	15
3a. Vuosityöajat toiminnan mukaan julkisella ja yksityisellä sektorilla	16
3b. Ei- tehdyn työajan jakaumat julkisella ja yksityisellä sektorilla	16
4. Palkkakustannukset ja työvoimakustannukset tehtyä työtuntia ja henkilötyövuotta kohden sektoreittain vuonna 1996	18
5. Työvoimakustannusten rakenne vuonna 1996 työmarkkinasektorien mukaan (osuus työvoimakustannuksista, %)	21
6. Työvoimakustannusten suhde rahapalkkaan vuonna 1996 työmarkkinasektorien mukaan (%)	23
7. Työntekijöiden/ tuntipalkkaisten ja toimihenkilöiden/ kuukausipalkkaisten muu kuin välitön ansio jalostustusaloilla ja kuntasektorilla vuonna 1996, % rahapalkasta	24

8. Osa-aikaisten ja koko-aikaisten muu kuin välitön ansio palvelualoilla ja kuntasektorilla vuonna 1996, % rahapalkasta	25
9. Työvoimakustannusten rakenteen kehitys valtion ja kunnan sektoreilla vuosina 1990-1996, teollisuudessa vuosina 1988-1996 ja kaupassa vuosina 1992-1996 (%)	27

Kuvioluettelo

1. Palkkojen ja työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen osuudet bruttokansantuotteesta vuosina 1975-1997 (%)	3
2. Palkkojen ja työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen osuus bruttokansantuotteesta valtio-, kunta- ja yksityisellä sektorilla vuosina 1975-1997 (%)	3
3. Työvoimakustannuserien osuudet kokonaistyövoimakustannuksista yksityisellä ja julkisella sektorilla vuonna 1996 (%)	19
4. Kokonaistyövoimakustannusten suhde rahapalkkaan ja välittömään ansioon yksityisellä ja julkisella sektorilla vuonna 1996 (%)	22

Liiteluettelo

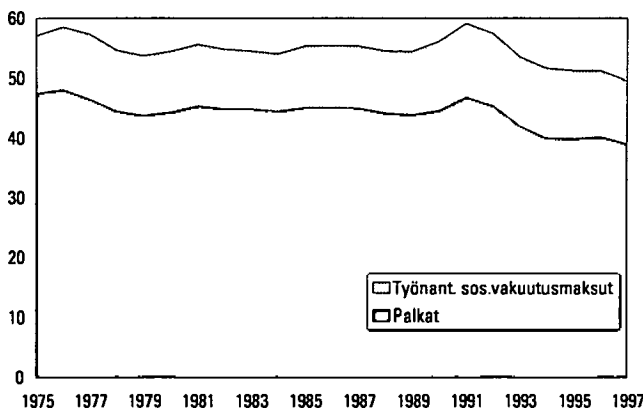
1. Työvoimakustannusten rakenne vuonna 1996 työmarkkinasektoreittain perinteisen kustannuseräryhmittelyn mukaan (osuus työvoimakustannuksista, %)	28
2. Työvoimakustannusten suhde kokonaispalkkaan vuonna 1996 työmarkkinasektoreittain perinteisen kustannuseräryhmittelyn mukaan (%)	29
3. Työvoimakustannusten suhde tehdyn työajan palkkaan vuonna 1996 työmarkkinasektoreittain perinteisen kustannuseräryhmittelyn mukaan (%)	30
4. Työvoimakustannusten rakenteen kehitys 1990-luvulla valtio- ja kuntasektoreilla sekä teollisuudessa ja kaupassa perinteisen kustannuseräryhmittelyn mukaan (osuus työvoimakustannuksista, %)	31
5. Kuntasektorin työaikalaskelmat	32

1. Työvoimakustannusten merkitys

Työvoimakustannukset muodostuvat työnantajan palkansaajille maksamasta palkasta ja sosiaalivakuutuslaitoksille maksamista sosiaaliturvan kustannuksista sekä muista työnantajalle työvoiman palkkaamisesta aiheutuvista kustannuksista. Palkansaajan näkökulmasta hänelle maksettu palkka on korvaus hänen tekemästään työstä. Työnantajan näkökulmasta hän joutuu maksamaan varsinaisen tehdyn työn korvaamisen lisäksi myös muuta palkkaa eli välillisiä palkkoja. Palkansaajan kannalta myös vapaa-ajalta maksettu palkka on korvausta tehdystä työstä. Näiden palkkojen lisäksi työnantajan on maksettava sosiaalivakuutusmaksuina palkansaajalle mahdollisesti tulevasta sosiaaliturvasta ja hänelle työuran jälkeen maksettavasta eläkkeestä. Osa näistä työnantajan maksuista ei kohdistu lainkaan omaan henkilökuntaan, vaan ne ovat osa yleistä sosiaaliturvajärjestelmää.

Työvoimakustannusten merkitys on suuri erityisesti työvoimavaltaisilla palvelualoilla. Pääomavaltaisilla aloilla voidaan ainakin lyhyellä tähtämellä kasvattaa työvoimakustannusten tasoa enemmän kuin työvoimavaltaisilla aloilla, koska palkkasumma on esimerkiksi liikevaihtoon verrattuna pienempi.

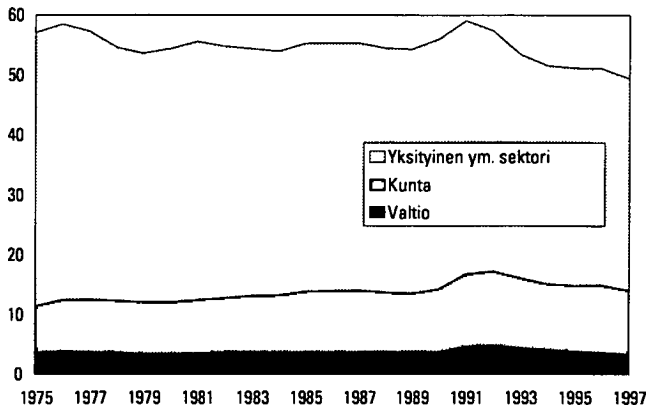
Kuvio 1. Palkkojen ja työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen osuudet bruttokansantuotteesta vuosina 1975-1997 (%)



Lähde: Kansantalouden tilinpito 1975-1997, Tilastokeskus.

Kuviosta 1 nähdään, että palkkojen osuus bruttokansantuotteesta oli 1970-luvun puolivälissä lähes 50 %, sen jälkeen aina 1990-luvun alkuvuosiin saakka noin 45 % ja laski 1990-luvun puolivälissä noin 40 %:iin. Työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen osuus bruttokansantuotteesta on vaihdellut yhden prosenttiyksikön sisällä 10 %:n molemmin puolin lu-

Kuvio 2. Palkkojen ja työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen osuus bruttokansantuotteesta valtio-, kunta- ja yksityisellä sektorilla vuosina 1975-1997 (%)



Lähde: Kansantalouden tilinpito 1975-1997, Tilastokeskus.

kuun ottamatta 1990-luvun alkua, jolloin osuus oli korkeimmillaan yli 12 %. Osuudet ovat molemmissa tapauksissa muuttuneet vuosittain melko vähän lukuun ottamatta taloudellisen taantumun vuosia 1990-luvun alussa. Tällöin bruttokansantuote muutamana vuonna laski. Työpanoksen määrän laskusta huolimatta palkka- ja sosiaalivakuutusmaksujen osuus kasvoi. Sosiaalivakuutusmaksujen suhde palkkasummaan pysyi aina 1980-luvun lopulle saakka vajaan 19 %:na, mutta kasvoi 1990-luvun puoliväliin tultaessa runsaaseen 22 %:iin ja oli viimeisinä tarkastelu vuosina runsaat 21 %.

Juloksen sektorin maksamien palkkojen ja sosiaalivakuutusmaksujen bruttokansantuoteosuus kasvoi vuodesta 1975 vuoteen 1996 noin kolme prosenttiyksikköä. Lamavuosina osuus oli noin kaksi prosenttiyksikköä vuotta 1996 korkeammalla. Yksityisellä sektorilla on ollut koko tarkastelujakson 1975-1997 hienoinen laskeva trendi. Toimintaylijäämän osuus bruttokansantuotteesta on lamavuosien jälkeen lähes kaksinkertaistunut, mutta muiden osatekijöiden osuuksissa ei ole varsinkaan 1990-luvulla ollut mainittavia muutoksia.

Kansantalouden tilinpidon mukaan eri sektoreiden maksamien palkkojen ja sosiaalivakuutusmaksujen osuus koko bruttokansantuotteesta oli vuonna 1996 seuraava:

julkinen sektori	15 %
yksityinen sektori	36 % ja
yhteensä (koko kansantalous)	51 %.

Muita työnantajan maksamia työvoimakustannuksia (vapaaehtoiset eläkemaksut, muut vakuutukset, muut työvoimakustannukset) ei näissä osuuksissa ole mukana. Työvoimakustannustilastojen mu-

kaan niiden osuus oli 3,0 prosenttia kokonaistyövoimakustannuksista ja 1,6 prosenttia bruttokansantuotteesta.

2. Aineisto ja peittävyys

Tässä tilastossa on käytetty aikaisempia tutkimuksia yksityiseltä sektorilta (1998 ja 1992) ja julkiselta sektorilta (1990).

Vuotta 1996 koskevien tutkimusten peittävyyttä on tarkasteltu vertaamalla niiden palkkasummia Kansantalouden tilinpidon vuoden 1996 palkkasummiin.

Valtion työmarkkinalaitoksen tekemä työvoimakustannustutkimus vuodelta 1996 koski kaikkia budjettitalouden virastojen ja laitosten palvelussuhteessa tai yksityisoikeudellisessa suhteessa olevia. Tutkimuksen ulkopuolelle jäivät ainoastaan ulkomailla toimivat asemamaasta palkatut henkilöt. Tutkimusaineisto koostui 120 organisaatiosta ja kyselylomakkeet palautettiin käytännössä sataprosenttisesti. Sen kaikki markkamääräiset tiedot on korotettu budjettivaltion vuoden 1996 keskuskirjanpidosta saadun koko palkkasumman tasolle. Palkkasumma vastaa siten täysin Kansantalouden tilinpidon mukaista valtion sektorin palkkasummaa eli 17,8 miljardia markkaa.

Kuntasektorin työvoimakustannustutkimuskysely lähetettiin kaikille Suomen kunnille ja kuntayhtymille Ahvenanmaata lukuun ottamatta. Ahvenanmaan kuntia koskenut kysely tehtiin vuodelta 1994. Kuntasektorin kyselyyn vastasi 80 prosenttia kunnista ja kuntayhtymistä. Vastanneet kunnat ja kuntayhtymät peittivät kuntasektorin palkkasummasta 88,5 prosenttia. Kyselyn perusjoukon tasolle korotettu palkkasumma, 51,4 miljardia markkaa, oli hieman suurempi kuin Kansantalouden tilinpidon 48 miljardia

markkaa. Tämä johtuu siitä, että Kansantalouden tilinpidossa kuntien liikelaitokset ja kuntien omistamat osakeyhtiöt kuuluvat yrittäjätoimintaan eli yksityiselle sektorille, kun ne tutkimuksessa olivat osittain mukana kuntasektorin luvuissa.

Yksityisen sektorin tutkimukseen valittiin kaikki yli 250 henkilön yritykset ja otos yli kymmenen henkilön yrityksistä. Siihen eivät sisältyneet alkutuotannon, liikenteen ja henkilökohtaisten palveluiden aloilla toimivat yritykset. Tutkimukseen vastasi 78 prosenttia kaikista otoksessa mukana olleista yrityksistä. Perusjoukkoa vastaamaan korotettu palkkasumma, 92 miljardia markkaa, vastasi Kansantalouden tilinpidon mukaan koko yksityisen sektorin palkkasummasta 59 prosenttia ja tutkimuksen kohteena olleiden toimialojen palkkasummasta 71 prosenttia.

Yksityisellä sektorilla palkkasumman peittävyttä vähensi pienten yritysten ja eräiden kokonaisten toimialojen poissaolo. Varsinkin palvelualoilla, joilta ko. toimialat puuttuivat ja joilla on paljon pieniä yrityksiä, palkkasummalla mitattu peittävyys jäi muita päätoimialoja heikommaksi. Sen sijaan esimerkiksi teollisuusyritysten peittävyys oli palkkasumman osalta 86 % Kansantalouden tilinpidon mukaisesta teollisuuden kokonaispalkkasummasta vuonna 1996. Rakennustoiminnassa peitto oli vain 36 % ja siksi tutkimuksen peitto koko jalostuksen toimialalla jäi 74 %:iin.

Taulukko 1. Tutkimuksen peittävyys Kansantalouden tilinpidon vuoden 1996 palkkasummiin verrattuna

Tutkimusalue	Palkkasumma, mrd. mk		Tutkimuksen peittävyys, %
	Tutkimus	Kansantalouden tilinpito	
Valtio	17,8	17,8	100
Kunta	51,4	48,0	107
Julkinen sektori yhteensä	69,2	65,8	105
Jalostus	55,4	74,8	74
Palvelut	36,6	55,4	65
Yksityinen sektori yhteensä			
- tutkimustoimialat	92,0	130,2	71
- koko sektori	92,0	156,4	59
Kaikki yhteensä			
- tutkimustoimialat	161,2	196,0	82
- koko kansantalous	161,2	222,2	73

Kuntasektorin palkkasumma sisältää myös Kansantalouden tilinpidossa yksityiselle sektorille kuuluvan kunnallisen liiketoiminnan.

3. Työvoimakustannusten käsitteistö

3.1. Työvoimakustannukset ja niiden esittäminen

Käsite

Työvoimakustannuksilla tarkoitetaan ILO:n määritelmän mukaan työnantajalle työvoiman käytöstä tuotannontekijänä aiheutuvia kustannuksia. Työvoimakustannusten tulee liittyä suoranaisesti työsuhteeseen ja sen olennaisiin kustannuksiin. Henkilökuntaan liittyvät yleiset kustannukset (mm. työtilat, työvälineet tai päivärahat) rajataan työvoimakustannusten ulkopuolelle. Suurimpia työvoimakustannuseriä ovat palkat ja sosiaaliturvan kustannukset (sosiaalivakuutusmaksut). Sen lisäksi työvoimakustannuksiin luetaan vapaaehtoisia tai yrityskohtaisia eriä, kuten henkilöstökoulutuskustannukset ja erilaiset henkilöstöetuudet sekä eräissä maissa maksettavat, työllistämiseen liittyvät verot. Suomessa esimerkiksi sosiaaliturvamaksut voidaan tulkita tällaisiksi veroiksi.

Kohdentuminen ajassa

Työvoimakustannukset koostuvat periaatteessa tietyn ajanjakson, esimerkiksi vuoden, aikana yrityksen tai yhteisön palkansaajina olleiden henkilöiden työllistämistä johtuneista suorista tai epäsuorista kustannuksista. Kustannuksen kohdentuminen tiettyyn vuoteen ei ole selvää. Esimerkiksi kalenterivuoden aikana ansaituista vuosilomista valtaosa pidetään yleensä seuraavana vuonna. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat tai työsuhteen päättäneet voivat pitää lomansa aikaisemmin tai heille voidaan maksaa lomakorvaus samana vuonna kuin loma on ansaittu. Eräitä sosiaaliturvan kustannuksiin kuuluvia palkka-perusteisia maksuja maksetaan ennakoon ja lopullinen maksu, joka voi olla myös hyvitystä liian suuresta ennakkomaksusta, maksetaan vasta seuraavana vuonna. Tässä tilastossa on selvitetty vuoden 1996 aikana maksetut kustannukset. Luvut eivät siten täsmälleen kuvaa vuoden 1996 aikana syntyneitä tai sen aikana työsuhteessa oleviin kohdistuneita kustannuksia. Tällä on ollut vaikutusta mm. työttömyysvakuutusmaksun kustannuksiin (kts. s. 13)

Kohdentuminen henkilökuntaan

Suurilla yrityksillä osa työeläkemaksusta on työttömyys- tai työkyvyttömyyseläkkeelle joutuneen työn-

tekijän vuoksi maksettavaa omavastuuta. Näillä yrityksillä maksu kohdentuu siten suoraan oman henkilökunnan aiheuttamiin kustannuksiin. Muilla yrityksillä sosiaalivakuutusmaksut eivät kohdennu suoranaisesti omaan henkilökuntaan, vaikka maksut määräytyvätkin palkkasumman mukaan. Etuus tulee henkilöstölle myöhemmin yleisen sosiaaliturvajärjestelmän kautta. Eräillä kunnilla puolestaan on ns. vanhan eläkesäännön mukaisia, joskus huomattavia-kin suoria eläkemaksuja aikaisempina vuosina eläkkeelle päässeistä työntekijöistään. Näissä tapauksissa työvoimakustannus ei siten synny kyseisenä vuonna yritykseen tai yhteisöön työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Työnantajan määrittely

Kuntatyönantajan todellisen kustannustason määrittelyyn liittyy useita erityisongelmia, sillä valtio osallistuu monella tavalla kuntatyönantajan kustannuksiin. Kuntasektorin työvoimakustannukset rahoitetaan merkittävältä osin valtionosuusjärjestelmän kautta, koska valtaosa kuntien järjestämistä palveluista on lakisääteisiä veloitteita. Vuonna 1996 valtionosuus kuntasektorin käyttötalouteen oli 30,9 miljardia markkaa ja investointeihin 1,2 miljardia markkaa. Valtionosuudet kattoivat neljäsosan kuntien kokonaismenoista. Valtiokonttori vastaa myös suurelta osin opettajien työeläkejärjestelmän kustannuksista. Valtion eläkejärjestelmän piiriin kuuluvien opettajien eläkekustannukset vuodelta 1996 olivat 1,6 miljardia markkaa. Lisäksi valtion budjettivaroista maksettiin kuntatyönantajalle työllistämistä ja koulutustukea noin 2,6 % kokonaistyövoimakustannuksista.

Tämän julkaisun rakennetarkastelu kuvaa pelkästään kuntasektorin todellisten työvoimakustannusten rakennetta eikä kuntatyönantajan maksamia työvoimakustannuksia. Taulukoihin sisältyvät kaikki opettajien eläkekustannukset maksajasta riippumatta, mutta kustannuksista ei ole vähennetty valtionosuuksia tai työllistämistä ja muita tukia. Valtiosektorin työvoimakustannuksiin opettajien eläkemaksut eivät sisälly, koska työvoimakustannukset sisältävät vain valtion omasta henkilöstöstä aiheutuneet kustannukset.

3.2. Työvoimakustannuserien ryhmittely

Perinteinen ryhmittely

Suomessa käytetty työvoimakustannuserien ryhmittely juontaa juurensa ensimmäisistä, 1940-luvulla tehdyistä teollisuutta koskeneista työvoimakustannustutkimuksista. Tuolloin varsinkin teollisuudessa mutta muillakin toimialoilla valtaosa henkilöstöstä oli tuntipalkkaisia. Tämän vuoksi eri palkan osien ja erityisesti poissaolojen erittely oli helppoa. Työvoimakustannukset jaettiin neljään ryhmään eli tehdyn työajan palkkoihin, välillisiin palkkoihin, sosiaaliturvan kustannuksiin ja muihin työvoimakustannuksiin.

Eri alojen työehtosopimusten erojen vuoksi työvoimakustannusten rakennevertailut sektoreiden kesken ovat vaikeita. Työvoimakustannuserien ryhmittely aikaisempien tutkimusten tavalla esitettynä ei myöskään enää kaikilta osin vastaa työvoimakustannuserissä ja niiden sisällössä tapahtunutta kehitystä. Neliosaisessa ryhmittelyssä kokonaispalkat on jaettu kahteen osaan, tehdyn työajan palkkoihin ja välillisiin palkkoihin. Välillisiä palkkoja yhdessä sosiaaliturvan kustannusten ja muiden työvoimakustannusten kanssa kutsutaan välillisiksi työvoimakustannuksiksi. Välillisten työvoimakustannusten käsite ja niiden osuus kokonaistyövoimakustannuksista ei ole enää niin selkeä kuin aikaisemmin. Välillisiin työvoimakustannuksiin sisältyvät välilliset palkat tarkoittavat pääasiassa erilaisia työstä poissaolon vuoksi maksettuja palkkoja (sairaus, lomat, pekkaspäivät, muut vapaapäivät). Usein ns. kertaluontoisten erien (lomaraha, palvelusvuosikorvaus, tulospalkkiot, varallaolo- ja hälytyskorvaus) luokittelu on tässä ongelmallista. Ne eivät yleensä vaikuta ns. varsinaiseen ansioon eivätkä siten esimerkiksi loma-ajan palkkaan. Tällä perusteella ne voisi lukea välillisiin palkkoihin. Toisaalta monilla sopimusaloilla näillä perusteilla maksettu palkka sisältyy suoraan tehdyn työajan palkkaan. Jako välillisiin ja välittömiin (eli tehdyn työajan) palkkoihin on menettänyt merkitystään.

Lisäksi ongelmia tuottavat erityisesti työajan lyhentämismahdollisuuden palkat eli ns. pekkaspäivät. Ne voidaan antaa joko vapaapäivinä tai joillakin toimialoilla ne voidaan laskea tehdyn työajan palkkoihin. Julkisella sektorilla työaikaa yksinkertaisesti lyhennettiin palkkaa vähentämättä.

Myös välillisten palkkojen mittaamiseen liittyy erityisongelmia. Varsinkin kuukausipalkkaisella henkilöstöllä välillisiä palkkoja on vaikea eritellä kokonaispalkoista. Kuukausipalkkaisten poissaoloja (lyhyet sairauspoissaolot, muut vapaat) ei seurata kovin tarkasti, joten niiden rekisteröintikin on epätarkkaa. Muista välillisiin palkkoihin luettavista eristä arkipy-

häkörvauksia maksetaan vain tuntipalkkaisille ja koulutusajan palkat sisältyvät kuukausipalkkaisilla yleensä tehdyn työajan palkkoihin.

Jako välillisiin ja välittömiin palkkoihin on erityisesti alakohtaisissa vertailuissa menettänyt merkitystään. Tätä on edistänyt myös tuntipalkkaisten osuuden vähentyminen niin, että vuonna 1996 tuntipalkkaisia oli julkisen sektorin palkansaajista vain 6 % ja yksityisellä sektorilla selvä vähemmistö eli 39 % palkansaajista.

EU-käsitteistöä soveltava ryhmittely

Tässä tilastossa kustannukset on ryhmitelty EU:n soveltaman kustannusnimikkeistön mukaisesti. Olenaisiin ero perinteiseen ryhmittelyyn on siinä, että EU:n ryhmittelystä puuttuu kokonaan välillisten työvoimakustannusten käsite. Siinä on kylläkin esitetty välitön ansio, jota voidaan pitää lähellä tehdyn työajan palkan käsitettä.

EU:n käyttämä jaottelu näyttää ainakin tällä hetkellä antavan aikaisemmin käytettyä ryhmittelyä paremman välineen sektorien ja alojen väliseen vertailuun. Palkkarakenne- ja työvoimakustannustilastojen sekä teoreettisen säännöllisen työajan sisällön ja käsitteiden yhdistäminen muovaa aihealueesta tilastollisesti ja käytännön työssä toimivan kokonaisuuden.

EU:n ryhmittelyssäkin on silti tiettyjä ongelmia. Palkkakustannusten käsite on siinä niin laaja, ettei sitä voi yhdistää edellä olleeseen kokonaispalkkakäsitteen sisältöön. Suurimmat erot ovat sairausajan palkkojen lukeminen sosiaalikulutuksiin ja henkilöstöetuuksien sisällyttäminen kokonaisuudessaan palkkakustannuksiin. Henkilöstöetuuksiin kuuluvat yrittäjäkorvausten ja erilaisten yritysten henkilöstönsä harrastuksiin antamien tukien lisäksi myös luontoiseduista johtuvat työnantajien todelliset kustannukset.

EU:n käsitteistöä on tässä tilastossa sovellettu siten, että ryhmittely palvelee mahdollisimman hyvin sektorien välistä vertailua ja palkkojen vertailumahdollisuutta palkkarakennetilaston ja työvoimakustannustilaston kesken. Samalla se antaa mahdollisuuden kansainväliseen vertailuun EU-maiden työvoimakustannustutkimusten tulosten tultua julkisiksi. Työvoimakustannuserien rakennetarkastelussa palkkakustannuksiin on sijoitettu EU:n ryhmittelystä poiketen myös sairausajan palkat. Luontoisedut ovat niiden jälkeen omana ryhmänä ja henkilöstöetuudet muissa työvoimakustannuksissa erillään niin palkoista kuin luontoiseduistakin. Ennakonpidätyksenalaisien palkkojen summa saadaan lisäämällä rahapalkkoihin luontoisetujen verotusarvot, jotka tosin tässä

tilastossa ovat saatavilla vain julkiselta sektorilta. Sosiaaliturvan kustannuksissa ovat mukana työnantajan pakolliset ja vapaaehtoiset maksut ilman sairausajan palkkoja.

Työvoimakustannukset voidaan esittää useammalla eri tavalla. Tässä tilastossa on ensin esitetty työvoimakustannusten taso markkoina tehtyä työtuntia tai palkansaajaa kohden. Seuraavana on rakennetarkastelu, jossa työvoimakustannusten kokonaissummaa on merkitty sadalla. Näiden lisäksi työvoimakustannuseriä on suhteutettu rahapalkkaan ja tehdyn työajan palkkaan. Tämä jälkimmäinen esitys-

tapa on ollut yleinen aikaisemmissa työvoimakustannustutkimuksissa.

EU-käsitteistöä muunnettua ryhmittelyä on käytetty työvoimakustannusten rakennetarkastelussa, suhteutettaessa työvoimakustannuseriä rahapalkkaan ja esittäessä työvoimakustannusten rakenteen muutosta vuosista 1988 ja 1990 vuoteen 1996. Perinteistä ryhmittelyä käyttäen tehdyt taulukot rakennetarkastelusta, työvoimakustannuserien suhteesta kokonaispalkkoihin ja tehdyn työajan palkkoihin sekä työvoimakustannusrakenteiden muutoksesta 1990-luvulla sektoreittain on esitetty liitteissä.

3.3. Työvoimakustannuserien käsitteet ja niiden erot sektoreiden kesken

Välitön ansio

Välittömään ansioon kuuluvat säännölliseltä työajalta sekä lisä- ja ylityöajalta maksetut palkat mahdollisine vuoro- ja olosuhdelisineen sekä yli- ja sunnuntaityökorotuksineen. Kuntasektorilla niihin on luettu myös opettajien koulutuksen keskeytysajan palkat. Niillä tarkoitetaan sitä opettajien kesällä lukuvuoden ulkopuolella olevien vapaapäivien palkkojen osaa, josta on vähennetty vuosiloma-ajan palkat. Sopimuksissa kesäkeskeytysaika on rinnastettu tehtyyn työaikaan.

Koulutusajan palkat on tässä tilastossa sisällytetty välittömään ansioon. Niihin kuuluvat henkilöstön koulutuksessaoloajalta maksetut palkat ja ansionmenetyksen korvaukset sekä mahdolliset opintovapaan ja muun koulutusajan palkkakustannukset. Toimihenkilöillä koulutusajan palkat sisältyvät yleisesti jo kerätyissä perustiedoissa välittömään ansioon. Tästä syystä koulutusajan palkkojen taulukoissa näkyvä osuus on varsinkin yksityisen sektorin luvuissa todellista pienempi.

Työnantajilla on lakisääteisiä velvollisuuksia työsuojelun, oman henkilöstön väestönsuojelun ja yhteistoimintamenettelyyn kuuluvien tehtävien hoitamisesta. Näistä tehtävistä aiheutuvat kustannukset selvitettiin julkisen sektorin tutkimuksissa ja ne sisältyvät välittömään ansioon osallistumisjärjestelmien nimellä.

Bonukset

Bonuksilla tarkoitetaan työntekijöille maksettuja kertaluonteisia eriä, joita ei makseta säännöllisesti kultaakin palkanmaksuajalta. Tässä tilastossa bonuksiksi on määritetty tulospalkkiot, lomarahat, palvelusvuosikorvaukset, varallaolokorvaukset ym. epäsäännölliset ja työpanoksesta riippumattomat palkat.

Tulospalkkioiksi on tässä tilastossa luettu ne aika- ja suorituspalkkojen lisäksi maksettavat suoritukset, jotka perustuvat yrityksen talouden ja tuottavuuden kehitykseen sekä muihin yrityksessä asetettuihin tulostiloihin. Luokitteluun ei vaikuta, maksetaanko tulospalkkiota säännöllisesti vai kertaluontoisesti. Niiden osuus on yksityisellä sektorilla suhteellisen merkittävä. Julkisella sektorilla tällaisia kustannuksia ei juuri ole. EU-käsitteistöä tulospalkkioiksi luetaan työntekijän tai työntekijäyhteisön työsuoritukseen liittyvät lisät, jos niitä ei makseta säännöllisesti. Tällaiset työntekijän henkilökohtaisesta työsuorituksesta johtuvat tai muuten säännöllisesti maksetut tulospalkkiot ja vastaavat on tässä tilastossa kuten yleisesti muutenkin sisällytetty välittömään ansioon tarkemmin erittelemättä.

Lomaraha, josta käytetään myös nimitystä lomatalonraha, on työehtosopimukseen perustuva, lomapalkan lisäksi maksettava rahaerä. Sen suuruus on yleensä 50 prosenttia lain tai työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkasta. Paperiteollisuudessa lomaraha on kuitenkin tätä suurempi. Alan sopimuksen mukaan maksetaan lomallelähtörahana 13 tunnin palkka kultakin vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta. Tämä merkitsee vuodessa 156 tunnin palkkaa eli 78 prosenttia vuosilomapalkasta. Talonrakennusalalla ei tehdä jakoa lomapalkkoihin ja lomaraahan, vaan alan työehto- ja lomapalkkasopimuksessa on nämä erät yhdistetty. Tällä alalla lomapalkan, lomakorvauksen ja lomarahahan yhteismäärä on 18,5 prosenttia työssäoloajalta maksetusta palkasta.

Kunta- ja valtiosektoreilla lomaraha määräytyy periaatteessa samalla tavoin kuin yksityisellä sektorilakin. Lomarahana maksetaan 50 prosenttia lomapäivän palkasta, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka 25:llä. Lomarahaa maksetaan vain varsinaisilta lomapäiviltä, mutta ei niiden pidennetyltä osalta.

Palvelusvuosikorvaus tai -palkkio on henkilön palvelusajan pituuden perusteella maksettu erillinen korvaus tai lisä (ns. kinkkuraha). Sitä maksetaan erillisenä lisänä yleensä samoin perustein usealla toimialalla. Esimerkiksi mekaanisessa metsäteollisuudessa 10-15 vuotta työsuhteessa ollut ja koko edellisen vuoden työssä ollut saa palvelusvuosilisää 18 x keskituntiansion verran. Vastaavasti yli 25 vuoden työsuhteen perusteella lisä on 72 x keskituntiansio.

Muita bonuksiin tässä tilastossa kuuluvia työvoimakustannuseriä ovat luottamusmieskorvaukset, aloitepalkkiot, opetus- ja kirjoituspalkkiot sekä kustannusten korvausten veronalainen osa. Yksityisellä sektorilla niihin luetaan myös hälytys- ja varallaolo-korvaukset ja luottamusmiespalkkiot. Kuntasektorilla ne luetaan välittömään ansioon.

Loma-ajan palkat

Vapaapäiviä ja muita poissaoloja käsiteltäessä on seuraavassa käytetty apuna mm. Seppo Saukkosen teollisuuden työvoimakustannuksia selvittäneen "Työn hinta" -nimisen tutkimuksen tekstiä. (ETLA, B88, Helsinki 1994).

Loma-ajan palkalla tarkoitetaan vuosilomalain, työehtosopimuksen tai yrityskohtaisen sopimuksen perusteella annetun vuosiloman ajalta maksettua palkkaa. Vuosilomalain mukaan työntekijä ansaitsee 2,5 arkipäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, mikäli työsuhde on kestänyt vähintään vuoden. Jos työsuhde on ollut voimassa alle vuoden, kertyy lomaoikeutta 2 päivää kuukaudta kohden. Jotta lomaoikeutta kertyisi tietyltä kuukaudelta, on työntekijän täytynyt olla työssä vähintään 14 päivää ko. kuukauden aikana. Osa-aikatyöntekijällä on lomaan oikeuttava työaika vähintään 35 työtuntia kuukaudessa. Vuosiloman pituutta määrättäessä hyväksytään työssäolopäivien veroisiksi mm. sairaus-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä vuosiloma.

Vuosilomalain mukainen vuosilomaoikeus on edellisen mukaan 30 arkipäivää, jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, ja 24 arkipäivää tai vähemmän, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden. Lakisääteistä vuosilomaa on pidennetty yksityisellä sektorilla graafisen teollisuuden sekä vakuutus- ja pankkialojen työehtosopimuksissa. Vuosiloman pituus on graafisella alalla kaikilla 36 arkipäivää, vakuutustoiminnassa 10 vuoden työsuhteen perusteella 36 päivää ja pankkialalla vielä 15 vuoden työsuhteen perusteella 42 päivää. Pankkialalla 42 päivän lomaoikeus on poistunut vuoden 1993 alun jälkeen työsuhteen aloittaneilta. Vuosilomaoikeutta on voitu pidentää myös yrityskohtaisilla sopimuksilla. Lisäksi julkisella sektorilla valtion ja kuntien virka- ja työehtosopimusten

mukaan vuosiloma on korkeimmillaan 36 päivää, jos vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on ollut yhteensä vähintään 15 vuotta. Julkisella sektorilla osa vuosilomapäivistä voidaan myös siirtää lomakauden ulkopuolella pidettäväksi. Tällöin pidettävää lomaa voidaan pidentää 6-9 päivää ko. loman pituudesta ja lomaoikeudesta riippuen, jolloin vuosiloman pituus enimmillään on 45 päivää. Sairaalassa tai terveyskeskuksessa säteilytyössä toimivat ovat saaneet säteilylomaan yhden päivän lomanmääräytymiskuukaudta kohden, mutta 1.4.1998 jälkeen työsuhteen aloittaneille tätä lomaa ei enää myönnetä.

Vuosilomalain mukaan työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta kuten kausi- ja kuukausipalkkaisilla henkilöillä, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Tunti-, päivä- tai urakkapalkalla työskentelevälle henkilölle vuosilomapalkka lasketaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa lomapäivien lukumäärän mukaan määräytyvällä kertoimella.

Jos työntekijältä jää vuosilomaa pitämättä työsuhteen päättymisen tai muun syyn vuoksi, maksetaan hänelle lomakorvaus. Sen suuruus lasketaan samalla tavalla kuin vuosilomapalkankin. Luontoisetuja ei oteta huomioon lomapalkkaa ja -korvausta laskettaessa. Poikkeuksena on ateriaetu, joka on loma-ajalta ja lomakorvauksessa maksettava rahana.

Arkipyhien palkat

Arkipyhäkorvausten maksaminen perustuu virka- ja työehtosopimuksiin. Työnantajan velvollisuus maksaa palkka itsenäisyyspäivältä perustuu kuitenkin lakiin. Niille työntekijöille, joille ei makseta viikko- tai kuukausipalkkaa, maksetaan yleisesti arkipyhäkorvausta niiltä nimetyiltä arkipäiviltä, jotka ovat juhlapäiviä ja siksi viikko- tai kuukausipalkkaisille vapaita täydellä palkalla. Tällaisia arkipyhiä ovat esimerkiksi uudenvuodenpäivä, vapunpäivä, juhannuspäivä, loppipäinen ja helatorstai. Joillakin toimialoilla voi olla arkipyhiin verrattavia muita vapaapäiviä. Vuonna 1996 arkipyhien ja niihin verrattavien vapaapäivien määrä vaihteli toimialoittain 7-11 välillä. Yleisimmin määrä oli yhdeksän. Teollisuuden työntekijöille arkipyhäkorvauksia maksetaan lähes kaikilla sopimusaloilla.

Niin kunta- kuin valtiosektorillakin on työaikaa lyhennetty arkipyhäviikkoisin, mutta arkipyhä ei lyhennä työviikkoa täysimääräisesti. Vuositasolla jää tehtäväksi noin yhden täyden työpäivän verran työtunteja. Tuntipalkkaisille maksettiin vuonna 1996 kultakin kymmeneltä arkipyhäpäivältä 7 tunnin palkka riippumatta siitä, oliko työntekijä ko. päivinä työssä vai vapaana.

Kuukausipalkkaisilla arkipyhäkorvausten voidaan ajatella sisältyvän kuukausipalkkaan. Tässä tilastossa kaikille yksityisen sekä valtio- ja kuntasektorin toimihenkilöille erotettiin heidän palkastaan vuoden 1996 täysiä arkipyhäkorvauksia vastaava osuus välittömistä ansioista. Arkipyhäkorvaukset ja arkipyhien ajalta toimihenkilölle maksettu palkka on taulukoissa esitetty yhteisellä nimellä arkipyhien palkat.

Työajan lyhentämismvapaan palkat

Työajan lyhentämisen perusteella annettujen vapaapäivien palkat tarkoittavat 1980-luvulla toteutettua työajan lyhentämistä ja siihen liittyvien vapaapäivien palkkoja. Yleisesti näistä vapaapäivistä käytetään nimitystä pekkaspäivät toimitusjohtaja Matti Pekkasen johdolla vuonna 1984 tehdyn sopimuksen mukaan. Vuoden 1984 ja vuoden 1986 sopimusten mukaan työaika lyhennettiin niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika oli 40 tuntia viikossa, vuosien 1986-90 välisenä aikana yhteensä 100 tuntia vuodessa. Vuoden 1988 tulosopimuksessa sovittiin, että myös toimihenkilöt voivat siirtyä käytännön piiriin olettaen, että työntekijät ja työnantaja molemmat haluavat sen toteuttaa ja toimihenkilöt siirtyvät 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon.

Periaatteena työajan lyhentämisessä on ollut, että se on toteutettu ansiotasoa alentamatta. Työajan lyhentämistavasta on sovittu alakohtaisesti työehtosopimuksissa, joissa on voitu sopia myös lyhentämisen yritysکوhtaisesta toteuttamisesta. Työajan lyhentäminen on toteutettu useimmilla teollisuuden toimialoilla antamalla työntekijälle palkallista vapaata kokonaisina työpäivinä tai työvuoroina. Toinen toteuttamistapa on sopiminen keskimääräisestä viikko-työajasta, johon päästään jollakin ajanjaksolla. Työajan lyhentämisen edellyttämät vapaapäivät tulee metalliteollisuudessa pitää kalenterivuotta seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä, mekaanisessa metsäteollisuudessa huhtikuun loppuun mennessä. Työajan tasaamisjaksoksi tulee vastaavasti 18 ja 16 kuukautta. Majoitus- ja ravitsemisalalla (ns. z-päivät) sekä kaupan alalla työajan lyhennys on toteutettu joko päivittäisen työajan lyhentämisellä tai antamalla vapaapäiviä. Julkisella sektorilla työajan lyhennys on toteutettu lyhentämällä säännöllistä viikottaista työaika, jolloin pekkaspäiviä ei ole.

Työajan lyhentämiseen liittyvien palkkojen sijoittamisen käytäntö välittömän ansion ja muiden palkkojen kesken vaihtelee yksityisellä sektorilla hieman toimialoittain. Metalliteollisuudessa ja mekaanisessa metsäteollisuudessa työajan lyhentäminen on kompensoitu erillisellä välittömän ansion yhteydessä maksettavalla lisällä. Muilla tuntipalkka-aloilla työajan lyhentäminen on yleisimmin korvattu palkallis-

ten vapaapäivien määrää lisäämällä tai vastaavan suuruisella kertakorvauksella. Ensin mainitussa tapauksessa ao. kompensatio on luettu välittömään ansioon ja jälkimmäisessä tapauksessa työajan lyhentämismvapaan palkkoihin erillään välittömästä ansiosta. Tällaisia eriä ovat pekkasvapaiden palkat, mm. paperi- ja kemianteollisuudessa maksettavat vuorovapaarahat, kolmivuorotyön lyhennyslisät sekä majoitus- ja ravitsemisalalla z-päivien palkat.

Vakuutus- ja pankkialalla on otettu käyttöön lyhennetyt työpäivät kiirastorstaina ja uudenvuodenaattona. Pankkialalla on lisäksi kaksi ylimääräistä vapaapäivää. Näitä palkallisia vapaita voidaan pitää eräänlaisena kompensationa muiden alojen työajan lyhentämiselle.

Keskeyttämättömässä tai keskeytyvässä vuorotyössä työskentelevät saavat nk. vuorovapaita työajan taasaamiseksi. Mikäli henkilö on töissä vuorovapaan aikana, voidaan antamatta jäänyt vapaa korvata myös rahassa. Vuorovapaat ja niiden korvaaminen vaihtelevat alojen omissa sopimuksissa.

Muiden vapaapäivien palkat

Muiden vapaapäivien palkat perustuvat pääasiassa eri alojen työ- ja virkaehtosopimuksiin, joissa on lueteltu, mitkä henkilökohtaisilla tai yhteiskunnallisilla perusteilla annetut vapaapäivät ovat palkallisia. Palkallisista vapaapäivistä on voitu sopia myös yritysکوhtaisesti. Työehtosopimusten mukaisia palkallisia vapaapäiviä voivat olla mm. henkilön oma merkkipäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, kertausharjoituspäivät jne.

Sairausajan sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat

Sairausajan palkkoihin luetaan tässä tilastossa sairaudesta tai tapaturmasta johtuvasta poissaolosta maksettujen palkkojen lisäksi äitiys-, isyys- ja vanhempainloman, lapsen sairauden, lääkärintarkastusten jne. vuoksi maksetut poissaoloajan palkat.

Yksityisen sektorin tutkimuksessa ei ole eritelty äitiys-, isyys- ja vanhempainloman ajalta maksettua palkkaa. Sairaus- ja tapaturma-ajan palkan maksaminen on lakiin perustuvaa yhdeksän arkipäivän ajalta sairauden alkamisen jälkeen eli kunnes oikeus sairausvakuutuksen päivärahaan alkaa. Useimmissa työehtosopimuksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta on tästä laajennettu. Palkanmaksuvelvollisuus on yleensä porrastettu työsuhteen keston mukaan. Mikäli teollisuuden työntekijän työsuhte on kestänyt alle puoli vuotta, ei palkkaa makseta alle kahden päivän sairaslomista. Enimmillään palkanmaksuvelvollisuus on työehtosopimusten mukaan kolme kuukautta. Virkaehtosopimuksissa

palkanmaksuvelvollisuutta on jatkettu vähennettynä yli kolmen kuukaudenkin ajan työsuhteen kestosta riippuen.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloman ajalta ei työnantajalla ole lakiin perustuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Virkaehtosopimuksissa ja useimpien alojen työehtosopimuksissa on kuitenkin säädetty tietynpi-tuinen palkanmaksuvelvoite äitiysloman ajalta. Tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa, eräillä rakennusaineteollisuuden aloilla, kaupan alalla sekä majoitus- ja ravitsemisalalla ei palkanmaksuvelvollisuutta kuitenkaan ole. Enimmillään palkanmaksuvelvollisuus on hieman yli kolme kuukautta.

Työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa sen jälkeen, kun työkyvyttömyys on kestänyt alkamispäivän lisäksi yhdeksän arkipäivää. Jos työnantaja maksaa sairausajalta tai äitiysloman tietyltä osalta täyttä palkkaa, hän saa palautuksena työntekijälle tältä ajalta maksettavat päivärahat. Lyhyistä, alle 10 päivän sairaustapauksista hän ei saa palautusta lainkaan. Varsinkin toimihenkilöillä lyhyet sairauspoissaolot voivat jäädä kirjaamatta, koska niiltä ei saada päivärahapalautuksiakaan. Sairauspäivärahan taso on keskimäärin 65 % palkasta. Työnantajalle jää siten maksettavaksi 35 % palkasta. Tapaturmavakuutus korvaa ansionmenetyksen periaatteessa täysimääräisesti.

Tässä vertailussa sairausajan palkat on esitetty nettoutettuna ja samalla on esitetty palautusten osuus. Palautukset on siis jo vähennetty sairausajan palkkakustannuksista samoin kuin kokonaispalkkasummasta niissä taulukoissa, joissa työvoimakustannuseriä verrataan kokonaispalkkoihin.

Tässä kohdassa kysytyjen palkkojen todelliset kustannukset ovat todennäköisesti hieman suuremmat kuin tämän tutkimuksen luvuista käy ilmi, sillä yksityisellä sektorilla osa yrityksistä ei pystynyt erottamaan näitä kustannuksia tehdyn työajan palkoista. Varsinkin toimihenkilöillä ja muilla kuukausipalkkaisilla nämä kustannukset voivat jäädä todellista pienemmiksi.

Työsuhteen päättymisestä johtuva korvaus

Työsuhteen päättymisestä johtuva korvaus tarkoittaa sitä palkkaa tai korvausta, jota ei vastaa työssäolo. Tällaisia ovat esim. työsuhteen päättyessä maksettu kertaluontoinen korvaus tai irtisanomisajalta maksettu palkka ilman siihen liittyvää työpanosta. Näitä korvauksia maksetaan yleensä vain yksityisellä sektorilla.

Luontoisedut

Luontoisetu on se osa ennakonpidätyksenalaista palkkaa, jota ei makseta rahana.

Tässä tilastossa luontoisetujen kustannuksiin sisältyvät vain ateria-, auto- ja asumisedun kustannukset. Muista henkilökuntaetuksista aiheutuvat kustannukset sisältyvät kohtaan 'Muut työvoimakustannukset'.

Kullekin luontoisedulle on määrätty verotusarvo, joka merkitään palkansaajalle osaksi palkkaa. Verotusarvo on pienempi kuin kyseisen luontoisedun todellinen tai työnantajalle aiheutuva kustannus. Esimerkiksi lounassetelin verotusarvo on noin 3/4 sen nimellisarvosta, jonka työnantaja maksaa. Jos palkansaaja maksaa lounassetelistään työnantajalle verotusarvon verran, ei hänelle merkitä lainkaan verotettavaa tuloa. Sen sijaan työnantajalle tulee kustannuksia lounassetelin nimellisarvon ja verotusarvon välisen erotuksen verran. Autoedun verotusarvo on vain osa työnantajalle tulevasta todellisista kustannuksista, koska verotusarvossa ei oteta huomioon esimerkiksi täysautoetuun sisältyviä polttoaine- ja huoltokuluja ja kaikkia muita huoltoasemilta saatavia, luottokortilla työnantajan maksettavaksi tulevia tuotteita. Yksityiseltä sektorilta oli saatavissa vain kustannustiedot ja julkiselta sektorilta verotusarvot sekä ateriaeduista myös kustannukset.

Ateriaedun kustannuksiin on luettu työnantajan ylläpitämien ruokalan tai kahvion kustannukset, ruoka- ja virvoketarjoilun kustannukset sekä lounassetelin tms. hankintakustannukset. Kaikki kustannukset on ilmoitettu nettomääräisinä ja ilman oman henkilökunnan palkkakustannuksia.

Autoedun kustannuksia ovat mm. polttoainekustannukset, vakuutus-, huolto-, korjaus- ja pysäköintikustannukset, autotallietu tai autopaikka. Yrityksen omistaman, henkilökunnan käytössä olevan ajoneuvon kustannukset on voitu ilmoittaa myös vastaavan autoedun leasing-hinnan mukaisesti. Kustannuksiin ei ole luettu ajoneuvon hankintakustannuksia. Kustannuksiin ei periaatteessa kuulu myöskään välittömästi työhön liittyvän käytön osuus. Käytännössä viime mainittua osuutta on työnantajan hyvin vaikea ja useimmissa tapauksissa mahdotontakin eritellä. Tältä osin autoedun kustannusten osuus on hieman todellista suurempi.

Asumisetuun on luettu henkilökunnan asumisen tukemisesta aiheutuneet nettomääräiset käyttö- ja ylläpitokustannukset. Tällaisia ovat mm. huoltoyhtiön kustannukset, vakuutusmaksut ja kiinteistövero silloin, kun kyseessä on yrityksen omien asuntojen ylläpito. Muita kustannuksia ovat mm. vuokra-asumisen tukemisen kustannukset sekä muutto- ja korjausavustukset.

Henkilöstörahasot

Henkilöstörahasoista säädettiin noin kymmenen vuotta sitten oma lakinsa (HenkilöstörahasoL 15.9.1989). Henkilöstörahasoja oli vuonna 1996 käytössä 40 yrityksessä. Rahastoihin siirretään rahaston sääntöjen mukaisesti osa yrityksen tuloksesta. Tietyn ajan kuluttua tai eläkkeelle pääsyn jälkeen palkansaaja voi nostaa rahastosta oman osuutensa.

Työeläkemaksut

Työeläkemaksut maksetaan muiden sosiaalivakuutusmaksujen tapaan työntekijöiden palkkasumman perusteella. Vuoteen 1993 saakka lakisääteinen työeläketurvan rahoitus oli kokonaan työnantajan maksettavana. Vuonna 1993 tuli käyttöön ensimmäistä kertaa työntekijäin eläkemaksu.

Yksityinen sektori kuuluu pääasiassa työntekijäin eläkelain (TEL) piiriin. TEL:n maksun suuruus riippuu työnantajayrityksen koosta sekä työntekijöiden iästä ja sukupuolesta. Pientyönantajat (työntekijöitä enintään 49) maksoivat vuonna 1996 vakuutusmaksua 16,8 prosenttia ennakkoperinnän alaisesta palkasta. Suurtyönantajien vakuutusmaksu riippuu iästä ja sukupuolesta sekä siitä, miten paljon yrityksestä siirtyy henkilöitä työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeelle. Vakuutusmaksua alentaa lisävakuutusrahaston perusteella laskettu työnantaja-kohtainen hyvitys. Keskimääräinen TEL-ennakkomaksu vuonna 1996 oli 16,8 prosenttia. Todellisuudessa keskimääräinen maksu jäi runsaan prosenttiyksikön pienemmäksi eli 15,5 prosenttiin. Syinä olivat työkyvyttömyyseläkekustannusten ennakoitua pienemmät määrät suuryrityksillä sekä eläkesäätiöiden ja -kassojen onnistuneet sijoitukset, joiden ansiosta yritysten niille maksamat kannatusmaksut jäivät pieniksi tai niitä ei tarvittu vuonna 1996 lainkaan.

TEL-vakuutusmaksulla katetaan seuraavat kustannukset:

- vanhuuseläkemaksu
- työkyvyttömyyseläkemaksu
- työttömyyseläkemaksu
- perhe-eläkemaksu
- tasausmaksu
- Eläketurvakeskuksen kustannuskuormitus
- maksutappiokuormitus
- hallintokustannukset.

Vanhuuseläkemaksu on työntekijäkohtainen. Kunkin vuonna perittävä maksu vastaa sitä eläkeoikeutta, jonka työntekijä ansaitsee sinä vuonna. Työntekijän täyttyessä 55 vuotta lopetetaan vanhuuseläkkeen rahoitus ja loppuaika eläkeikään saakka kustannetaan tasausmaksulla.

Työkyvyttömyyseläkkeen osalta maksu määräytyy sen mukaan, kuinka paljon eläkkeitä työkyvyttömyyden vuoksi joudutaan kyseisen yrityksen osalta suorittamaan (yrityskohtainen omavastuu). Tätä omavastuuta ei ole alle 300 henkilön yrityksissä. Tätä suuremmissa yrityksissä omavastuun osuus kasvaa lineaarisesti siten, että vähintään 1000 henkilön yrityksissä omavastuu on täysimääräinen. Suuryritykset (yli 1000 työntekijää) maksavat siis kokonaan työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeet. Samaan maksumuotoon sisältyvät myös yksilöllisen varhaiseläkkeen kustannukset, koska se on työkyvyttömyyseläkkeen muoto.

Työttömyyseläkemaksussa yrityskohtainen vastuu kasvaa yli 50 henkilön yrityksillä siten, että yli 300 henkilön yrityksillä vastuu on puolet eläkkeen alkumäärästä.

Työnantaja voi järjestää TEL:n mukaisen lakisääteisen työeläketurvan haluamassaan työeläkevakuutusyhtiössä. Vakuutus on mahdollista järjestää myös eläkesäätiössä tai -kassassa. Niissä vakuutusmaksut määräytyvät pääosin samalla tavalla kuin TEL-vakuutusyhtiöiden perimät maksut. Maksun suuruus riippuu kuitenkin siitä, miten hyvin rahasto tuottaa. Maksu voi olla matalampi tai sitä ei kaikkina vuosina tarvitse periä lainkaan. TEL-vakuutukseen on mahdollista liittää myös lakisääteisen eläketurvan ylittäviä eläke-etuja (esim. alennettu eläkeikä tai korotettu eläke).

Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden eläkelain (LEL) piiriin kuuluvat rakennus-, metsä-, maatalous- ja satamatöissä olevat työntekijät. LEL-maksu on kiinteä kaikille työnantajille, vuonna 1996 se oli 17,5 prosenttia palkkasummasta. LEL-vakuutukseen ei ole mahdollista liittää lisäetuja. Myös osa kunnallisesta ja valtion henkilöstöstä kuuluu LEL:n piiriin. Vuonna 1996 kuntien ja valtion LEL-maksu oli keskimäärin 17,9 prosenttia.

Valtion eläkemaksut määräytyvät pääasiassa valtion eläkejärjestelmän (VEL) mukaisesti. Valtion virastot ja laitokset ovat vuodesta 1991 alkaen suorittaneet niiden eläkevastuun mukaisen eläkemaksun, joka määräytyy vakuutusmatemaattista täyden rahoituksen periaatetta noudattaen. Vuoden 1995 alusta VEL:n eläkesäännökset muuttuivat pääosin TEL:n mukaisiksi. Valtiotyönantajan yleinen eläkeprosentti vuonna 1996 oli 19,2 prosenttia. Se vaihteli normaaleissa valtion virastoissa ja laitoksissa 14,2 - 20,8 prosentin välillä. Poikkeuksia olivat puolustusvoimat (keskimäärin 33 prosenttia) ja rajavartiolaitos (38 prosenttia). Koko budjettivaltiolla keskimääräinen eläkemaksu oli 20,1 prosenttia.

Kunnallisten viranhaltijain ja työntekijäin eläkelain (KVTEL) mukainen eläketurva tuli voimaan 1.5.1964. Vuoden 1995 alun uudistusten jälkeen

uudet kunnalliseen palvelukseen tulleet viranhaltijat/työntekijät kuuluvat ainoastaan peruseläketurvan piiriin. Ammatilliset, alemmat eläkeiät ja lisäeläketurva on poistettu. Kuntien ja kuntayhtymien eläkemaksu Kuntien eläkevakuutukselle vuonna 1996 oli 21 prosenttia palkkasummasta.

KVTEL:n piiriin eivät kuulu peruskoulun opettajat ja lukion opettajat. Näiden opettajien eläkkeet maksaa Valtiokonttori. Nämä eläkemaksut ovat mukana kuntien osuuksissa ja ne on lisätty myös julkisen sektorin yhteislukuihin (liitetaulukoihin ne eivät ole mukana). Pieni osa kunnallisesta henkilöstöstä kuuluu vielä kuntien omien eläkesääntöjen piiriin. Heidän eläkkeistään huolehtii työnantajakunta ja eläkkeet maksetaan ns. jakojärjestelmän tapaan suoraan kunnan varoista. Koska nämä eläkemaksut eivät kohdistu maksuhetkellä palkkasuhteessa olevaan henkilöstöön, voidaan niiden lukemista työvoimakustannuksiksi pitää tulkinnanvaraisena.

Sosiaaliturvamaksu

Työnantajan sosiaaliturvamaksu maksetaan ennakonpidätyksen alaisten palkkojen perusteella. Sosiaaliturvamaksu sisältää lapsilisä-, sairausvakuutus- ja kansaneläkemaksun. Lapsilisämaksua ei ole peritty vuoden 1985 jälkeen lainkaan.

Sosiaaliturvamaksu määräytyi vuonna 1996 liiketoimintaa harjoittavan työnantajan kuluvaan käyttöomaisuuden hankintamenojen poistoista ja niiden suhteesta palkkaan. Maksu jakautui kolmeen luokkaan seuraavasti:

1. poistoja alle 300.000 mk tai alle 10 % palkoista 4,00 %
2. poistoja yli 300.000 mk ja poistot samalla 10-30 % palkasta 5,60 %
3. poistoja yli 300.000 mk ja poistot samalla yli 30 % palkasta 6,50 %.

Sairausvakuutusmaksu, joka sisältyy edellisiin prosentteihin, on kaikille yrityksille sama ja vuonna 1996 sen suuruus oli 1,6 prosenttia.

Julkisen sektorin työnantajilla kansaneläkevakuutusmaksu oli 3,95 prosenttia ja sairausvakuutusmaksu 2,85 prosenttia. Yhteensä sosiaaliturvamaksu oli vuonna 1996 julkisella sektorilla 6,8 prosenttia palkkasummasta.

Työttömyysvakuutusmaksu

Työttömyysvakuutusmaksulla rahoitetaan paitsi työnantajan osuus ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta myös muuta sosiaaliturvaa kuten koulutus- ja eroraha, palkkaturva ja työeläkkeiden työttömyyslisä. Yksityisen ja kuntatyönantajan lakisääteinen työttömyysvakuutusmaksu maksetaan ennakonpidätyksen alaisten palkkojen perusteella. Keskimääräinen työttömyysvakuutusmaksu vuonna 1996 oli 2,9 pro-

senttia. Palkkasumman ensimmäiseltä viideltä miljoonalta markalta vakuutusmaksu oli yksi prosentti ja sen ylittävältä osalta neljä prosenttia.

Todellinen maksuosuus vuonna 1996 nousi osalla yrityksistä ja toimialoista yli neljän prosentin. Syynä oli se, että vuoden 1995 ennakkomaksu oli arvioitu liian pieneksi palkkasummien noustua vuonna 1995 taloudellisen kehityksen parantumisen vuoksi. Nämä vuotta 1995 koskeneet tasausmaksut nostivat vuoden 1996 osuutta, koska tutkimuksessa selvitettiin vuonna 1996 todella maksettuja eikä vain siihen vuoteen kohdistuneita maksuja. Työttömyysvakuutusmaksuissa on mukana myös vuonna 1996 lomautussakon nimellä tunnettu työnantajan ylimääräinen työttömyysvakuutusmaksu.

Valtion virastoilla ja laitoksilla ei ole lainkaan työttömyysvakuutusmaksua. Valtio osallistuu kuitenkin erorahoista aiheutuviin kustannuksiin erorahaston kautta. Vuonna 1996 sen osuus oli 0,09 prosenttia palkkasummasta.

Tapaturmavakuutusmaksu

Työnantajan lakisääteinen tapaturmavakuutusmaksu määräytyy yrityskohtaisesti työn vaarallisuuden mukaan määräytyvänä prosenttina maksetuista palkoista. Maksun määräytymistä varten on laadittu työlaatu- ja ammatinimikettä jaettuna 11 varsinaiseen vastuuluokkaan. Kullekin vastuuluokalle lasketaan vuosittain tuoreimman tilastoaineiston perusteella riskimaksuerä. Kun maksueriin lisätään tapaturmavakuutuksen hoitokustannukset ja lakisääteiset lisät, saadaan lopullinen maksuerätaulukko.

Työnantaja voi ottaa lakisääteisen tapaturmavakuutuksen haluamastaan vakuutusyhtiöstä joko omavastuullisena tai ilman omavastuuta. Omavastuullisessa vakuutuksessa työnantaja maksaa jokaisesta työtapaturmasta korvausta omavastuun markkamäärään asti ja sen ylittävän korvauksen maksaa vakuutusyhtiö. Työnantaja voi täydentää lakisääteistä turvaa vapaaehtoisilla tapaturmavakuutuksilla.

Vuonna 1996 keskimääräinen laskennallinen tapaturmavakuutusmaksu yksityisellä sektorilla oli 1,2 prosenttia palkoista. Kuntasektorilla pakollinen tapaturmavakuutusmaksu oli keskimäärin 0,4 prosenttia ja valtiosektorilla se vaihteli välillä 0,11 - 1,22 prosenttia palkkasummasta.

Lisäeläkemaksut ja vapaa-ajanvakuutusmaksut

Vapaaehtoisin eläkkeisiin sisältyy yrityksillä jonkin verran suoraan maksettuja eläkkeitä kuten esimerkiksi yrityksen omaan eläkesääntöön perustuvia eläkkeitä.

Vapaaehtoisen sosiaaliturvan kustannuksiin kuuluvat vakuutusmaksut muusta vapaaehtoisesta va-

kuutusturvasta, kuten vapaa-ajan tapaturmavakuutuksesta, henkivakuutuksesta, vastuuvakuutuksesta, työttömyysvakuutuksesta ym.

Ryhmähenkivakuutusmaksu

Ryhmähenkivakuutusmaksu perustuu työehtosopimuksiin. Käytännössä lähes kaikki työnantajat ovat velvollisia ottamaan henkilöstölleen ryhmähenkivakuutuksen, joka on voimassa työntekijän kuolemantapauksen varalta. Vuonna 1996 ryhmähenkivakuutusmaksu oli kaikilla sektoreilla 0,1 prosenttia palkkasummasta.

Työpaikkakoulutus

Työpaikkakoulutuskustannuksiin on luettu koulutuksessa käytettävien välineiden/laitteiden hankintaan ja huoltoon sekä kiinteistön kulumiseen liittyvät nettokustannukset, yrityksen ulkopuolisille maksetut koulutuslaskut ja yrityksen ulkopuoliseen koulutukseen liittyvät kustannukset (kurssimaksut, matka- ja majoituskustannukset jne.). Lisäksi mukana ovat yrityksen oman ammattikoulun tai -opiston nettokustannukset. Sen sijaan kustannuksiin ei ole luettu oman henkilökunnan palkkauskustannuksia koulutuksen antajana tai saajana.

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain mukaan kaikki ne työnantajat, jotka ovat velvollisia noudattamaan työturvallisuuslakia, ovat myös velvollisia järjestämään laissa säädetty työterveyspalvelut. Niitä ovat mm. työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset. Kansaneläkelaitos korvaa työterveyspalveluiden kustannuksista vajaat puolet. Työterveyspalvelut työnantaja voi ostaa ulkopuolisilta joko terveyskeskuksista tai yksityis palveluina tai järjestää itse esimerkiksi yhdessä muiden työnantajien kanssa. Lakisääteisten työterveyspalveluiden lisäksi työnantaja voi järjestää vapaaehtoisesti mm. erikoislääkäripalveluja ja sairaanhoitoa. Työterveyshuollon kustannuksissa ovat nettomääräisinä mukana sekä lakisääteiset että vapaaehtoiset työterveyshuollon kustannukset. Kuntasektorin työterveydenhuollon kustannuksiin sisältyvät varhaiskuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset. Valtiosektorilla varhaiskuntoutuskustannukset sisältyvät sairausajan palkkakustannuksiin.

Työ- ja suojavaatteet

Työnantajan hankkimien suojapukujen, työjalkineiden ja muiden työvaatteiden kustannuksia on niin yksityisellä kuin julkisella sektorillakin. Työ- ja suojavaatekustannukset voivat olla työnantajan kannalta vapaaehtoisia. Joillakin toimialoilla työnantaja on so-

pimusten perusteella velvollinen kustantamaan työ- ja suojavaatteet työntekijöilleen. Kustannukset eriteltiin ainoastaan julkisen sektorin tutkimuksissa.

Rekrytointikustannukset

Työvoiman rekrytointikustannuksiin ei ole luettu oman henkilökunnan työpanoksen arvoa, mutta sen sijaan siihen kuuluvat muut henkilökunnan palkkaamiseen liittyvät kustannukset. Tällaisia ovat mm. lehti-ilmoitusten kustannukset, työvoiman testausta ja hankintaa harjoittavien palveluyritysten korvaukset sekä työnhakijalle maksetut matkakustannusten korvaukset.

Yritystuotteet ja muut henkilökuntaetuudet

Henkilökuntaetuuksien kohdalla voidaan puhua varsinaisista vapaaehtoisista työvoimakustannuksista. Tällaisia etuuksia ovat esimerkiksi henkilöstöalennukset sekä kulttuuri-, urheilu- ja vapaa-ajan palveluiden tukeminen. Yksityisen sektorin luvuissa tähän yhteyteen on luettu myös mahdolliset yritysten järjestämien työpaikkakuljetusten nettokustannukset ja työ- ja suojavaatekustannukset.

Kustannusten korvaus

Työnantajat voivat myös saada tukea tiettyihin työvoimakustannuseriin tai työvoimakustannuksiin yleensä. Kansaneläkelaitos maksaa palautusta sairaus-, tapaturma- ja äitiysloma-ajan palkoista ja korvausta työterveyshuollon kustannuksista. Merkittävin kustannusten korvaukseksi luettava erä on varsinkin kuntien osalla työttömiä työllistävälle työnantajille maksettava työllistämistuki. Tukea maksetaan työllistämisestä johtuviin palkka- ja sosiaaliturvan kustannuksiin. Lisäksi työnantajille maksetaan koulutuskorvausta osana oppisopimuskoulutuksen tukea. Tässä tilastossa sairausajan palkat ja työterveyshuollon kustannukset on esitetty nettomääräisinä eli niistä on vähennetty työnantajan saamat kustannusten korvaukset. Sairausajan palkkojen palautukset on esitetty taulukoissa erikseen. Sen sijaan työllistämistukea ja koulutuskorvausta ei ole vähennetty kokonaistyövoimakustannuksista. Valtiolla työllistämistukea ei ole esitetty sen omassa työvoimakustannustutkimuksessa, koska valtion yksiköiden saama työllistämistuki on valtion omasta budjetista lähtöisin. Yksityisellä sektorilla työllistämistuen ja koulutuskorvauksen yhteinen osuus oli vuonna 1996 vain 0,1 prosenttia kokonaistyövoimakustannuksista. Kunnilla työllistämistuen osuus oli 3,4 prosenttia ja koko kuntasektorilla kuntayhtymät mukaan luettuna 2,6 prosenttia kokonaistyövoimakustannuksista.

4. Työvoiman ja työaikojen rakenteet

4.1. Työvoiman rakenteiden erot

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työllisiä oli vuonna 1996 2,1 miljoonaa ja heistä palkansaajia noin 1,8 miljoonaa. Työllisistä noin 70 prosenttia työskenteli yksityisellä ja 30 prosenttia julkisella sektorilla. Työllisyysmäärärahoihin palkattuja oli työllisistä valtiolla 7,8 prosenttia, kunnilla 6,7 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 0,6 prosenttia.

Työvoimakustannustutkimukset koskivat vajaata 1,3 miljoonaa palkansaajaa. Sektoreittain palkansaajat jakautuivat seuraavasti:

Valtio	122 400
Kunta	430 000
Jalostus	418 200
Palvelualat	299 200
Yhteensä	1 269 800.

Yksityisen sektorin pieneltä vaikuttavia lukumääriä tietojen selittää se, että yksityisen sektorin tutkimus ei sisältänyt alle 10 hengen yrityksiä eikä kaikkia palvelualoja. Kuntasektorin henkilökuntamäärässä taas on ylipeittoa, sillä työsuhteisiin ilmoitettiin myös sijaisuuksia sekä lyhytaikaisia työsuhteita, kuten opiskelijoiden ja koululaisten kesätyöpaikat.

Palkansaajien rakennetta koskeva katsaus taulukossa 2 perustuu palkkarakennetilastoon 1996. Siinä palkansaajat on määritelty palkkojen kannalta yhteneväisin kriteerein kultakin sektorilta. Tuntipalkkaisia henkilöitä on yksityisellä sektorilla huomattavasti enemmän kuin julkisella sektorilla. Jalostukses-

sa heitä on enemmistö, kaksi kolmasosaa palkansaajista, ja palvelualoillakin tuntipalkkaisia oli 16 prosenttia. Julkisella sektorilla tuntipalkkaisia on lähes yksinomaan kuntasektorissa ja sielläkin vain 7 prosenttia henkilökunnasta. Valtiolla tuntipalkkaisia oli pari prosenttia palkansaajista.

Osa-aikaisten suhteellisessa osuudessa ei ole kovin suuria eroja yksityisen ja julkisen sektorin välillä keskimäärin. Julkisella sektorilla osa-aikaisia oli 8 prosenttia palkansaajista ja yksityisellä sektorilla 7 prosenttia. Sen sijaan yksityisen sektorin sisällä erot olivat huomattavat: palvelualoilla osa-aikaisia oli 12 prosenttia palkansaajista, kun taas jalostuksessa heitä oli vain prosentti palkansaajista. Kokonaisuudessaan osa-aikaisten määrä oli palkkarakennetilastossa jonkin verran alipeittävä, koska työnantajien palkkailmoitukset eivät kata kaikkia osa-aikaisia työsuhteita ja osa-aikaisten määrittely voi olla ongelmallista.

Puolet palkansaajista oli naisia. Kuntasektori on erityisen naisvaltainen ja jalostus erityisen miesvaltainen. Kuntasektorissa kolme neljäsosaa palkansaajista on naisia ja jalostuksessa lähes kolme neljäsosaa palkansaajista on miehiä. Valtiosektori sekä yksityisen sektorin palvelualat ovat sukupuolirakenteeltaan melko tasaisia. Palvelualojen sisällä on kuitenkin sukupuolirakenteeltaan hyvin eriytyneitäkin aloja.

Taulukko 2. Tuntipalkkaisten, osa-aikaisten ja naisten osuus palkansaajista eri sektoreilla vuonna 1996

	Palkansaajia lkm	Tuntipalkkaisia % palkansaajista	Osa-aikaisia % palkansaajista	Naisia % palkansaajista
Valtio	123 900 ¹	2	6	45
Kunta	401 400	7	9	74
Julkinen sektori	525 300	6	8	67
Jalostus	410 900	66	1	28
Palvelualat	484 600	16	12	54
Yksityinen sektori	896 100	39	7	42
Yhteensä	1 421 400	27	8	50

¹ Eroaa palkkarakennetilaston luvusta, koska sisältää myös tuntipalkkaisten lukumäärän 2 400.

Lähteet: Palkkarakennetilasto 1996, Tilastokeskus, SVT, Palkat 1998:17; Valtion kuukausipalkat 1996, Tilastokeskus, SVT, Palkat 1997:11.

4.2. Työaikoihin liittyvät erot

Työaikoihin ja ei-tehdyn työajan jakaumaan liittyviä tietoja on saatu useasta eri lähteestä. Tästä syystä tiedotkin on muodostettu sektorista riippuen hieman eri tavalla. Seuraavassa on esitetty sektoreittain tietolähteet ja kolmen olennaisimman tiedon muodostaminen.

Kuntasektori

Lähde: Kuntasektorin työvoimakustannukset 1996, Tilastokeskus. Menetelmää on selostettu liitteessä 5.

Säännöllinen työaika: Tieto on määritetty kunnallisen henkilökäytön säännöllisen viikkotyöajan perusteella.

Ei-tehty työaika: Tiedot on määritetty kuntasektorin vuoden 1996 työvoimakustannustutkimuksen perustiedoista.

Tehty työaika: Tieto on määritetty em. laskelmien erotuksena.

Yksityinen sektori

Lähteet: Yksityisen sektorin työvoimakustannukset 1996, Palkkarakenne 1996, Tilastokeskus. Ajankäyttö-

tiedustelu 1996, Teollisuus ja Työnantajat sekä Palvelutyönantajat.

Säännöllinen työaika: Tieto on johdettu vuoden 1996 palkkarakennetilastosta vähentämällä 'normaalin' työkuukauden säännöllisestä työajasta arkipyhien (9) laskennalliset tunnit. Säännölliseen työaikaan sisältyvät myös työajan lyhentämismatkat eli ns. pekkaspäivät.

Tehdyt työtunnit: Tieto perustuu yksityisen sektorin työvoimakustannustilastoon vuodelta 1996. Erityisesti kuukausipalkkaisen henkilöstön poissaolojen kirjaus on epätarkkaa, mikä kasvattaa tehtyjen työtuntien määrää varsinkin palvelusektorilla.

Ei-tehty työaika: Tieto on muodostettu vähentämällä säännöllisestä työajasta sen aikana tehtyjen työtuntien määrä. Tiedot ovat alipeittäviä erityisesti kuukausipalkkaisten osalta. Ei-tehtyyn työaikaan on luettu myös työajan lyhentämiseksi myönnettyt erilliset vapaapäivät.

Taulukko 3a. Vuosityöajat toiminnan mukaan julkisella ja yksityisellä sektorilla

	Valtiosektori ¹	Kuntasektori	Jalostusalat ²	Palvelualat ²
A Säännöllinen työaika	1872	1906	1978	1892
B Tehty työaika	1542	1561	1646	1664 ³
C josta ylityöt	14	26	44	23
D Säännöllinen tehty työaika = B - C	1528	1535	1602	1641
E Ei-tehty työaika = A - D	344	371	376	251 ³

¹ valtiosektorin luvuissa eivät ole mukana palkattomat poissaolot

² yksityisellä sektorilla (erityisesti jalostusalat) säännölliseen työaikaan sisältyvät myös työajan lyhentämismatkat eli ns. pekkaspäivät

³ yksityisellä sektorilla erityisesti kuukausipalkkaisen henkilöstön poissaolojen kirjaus on epätarkkaa ja pienentää varsinkin kuukausipalkkaisenemmistöisen palvelusektorin ei- tehdyn työajan määrää

Taulukko 3b. Ei- tehdyn työajan jakaumat julkisella ja yksityisellä sektorilla

	Valtiosektori	Kuntasektori	Jalostusalat	Palvelualat
Ei-tehty vuosityöaika	16,8	19,1	17,1	18,6
- vuosiloma	12,5	11,5	9,5	10,0
- lapsen syntymä ja hoito	0,4	0,8	1,3	4,4
- sairaus ja tapaturmat	3,3	4,4	4,8	3,2
- muut palkalliset vapaat	0,6	0,2	0,8	0,8
- palkaton poissaolo	-	2,2	0,7	0,2
Säännöllinen työaika	100,0	100,0	100,0	100,0

Lähteet: Valtiosektori: Valtion työvoimakustannustutkimus 1996, valtion työmarkkinalaitos

Kuntasektori: Kuntasektorin työvoimakustannukset 1996 -aineisto, Tilastokeskus

Yksityinen sektori: Yksityisen sektorin työvoimakustannukset 1996, Palkkarakenne 1996, Tilastokeskus

Ajankäyttötiedustelu 1996, Teollisuus ja Työnantajat sekä Palvelutyönantajat

Valtiosektori

Lähde: Valtion työvoimakustannustutkimus 1996, valtion työmarkkinalaitos.

Säännöllinen työaika: Kokoaikaisen henkilöstön keskimääräinen työaika vuoden 1996 aikana ilman arki-pyhiä (9).

Ei-tehty työaika: Tiedot on kerätty työnantajilta. Toisin kuin kuntasektorilla ja yksityisellä sektorilla ei-tehtyyn työaikaan ei ole luettu lyhytaikaisia palkattomia vapaita. Esimerkiksi kuntasektorilla niiden osuus oli runsaat 10 prosenttia ei-tehdystä työajasta.

Kuntasektorin luvuissa ei ole mukana opettajia, koska heille ei ole määritelty teoreettista säännöllistä työaika.

Taulukossa 3a jalostusaloilla ei-tehdyn työajan määrä on muita sektoreita suurempi. Pääasiallisena syynä on se, että jalostuksen toimialoilla säännölliseen työaikaan sisältyvät myös työajan lyhentämispaiden tunnit, jotka enimmillään tuntipalkkaisella henkilöstöllä ovat sata tuntia. Palvelualoilla taas tehdyn työajan määrää korottaa sellaisen ei-tehdyn työajan määrä, joka on jäänyt kirjaamatta ja siten myös tilastoimatta. Tällaisia kirjaamattomia tunteja ovat erityisesti kuukausipalkkaisen henkilöstön lyhyet sairaus- ja muut poissaolot.

Säännöllinen työaika on kaikilla sektoreilla 1870-1900 tuntia, kun otetaan huomioon jalostusalan työajan lyhentämisestä johtuvat vajaat sata tuntia. Jalostusalalla on ylitöiden määrä henkilöä kohden vuodessa suurempi kuin muilla sektoreilla. Tehdyn työajan todellista vertailua vaikeuttaa palvelualojen kohdalla edellä todettu eräiden poissaolojen kirjaamattomuus.

Eri sektoreiden työaikajakaumien vertailua taulukossa 3b vaikeuttaa jonkin verran palkattomien poissaolojen erilainen käsittely. Palkattomia poissaoloja ovat mm. äitiysloman palkaton osuus, hoitovapaat, pitkät sairauslomat, sapattivuodet ja muut vastaavat

pitkät vapaat. Eri lähteistä saadut ajankäyttötiedot ovat parhaiten vertailtavissa ottamalla palkaton poissaolo mukaan tietoihin. Tämä johtuu siitä, että yksityisen sektorin ei-tehdyn työajan jakaumatiedot on saatu työnantajajärjestöjen ajankäyttötiedustelusta. Tässä tiedustelussa ei erotella palkallista ja palkatonta poissaoloa. Taulukossa olevat yksityisen sektorin palkattoman poissaolon tunnit ilmoittavat lomautusten tai tuotannollisten ja vastaavien syiden vuoksi tapahtunutta poissaoloa. Palkattomat pitkät poissaolot eivät siten sisälly näihin lukuihin, vaan niitä on mukana lapsen syntymän ja hoidon sekä sairauden tai tapaturman vuoksi tapahtuneissa poissaololuvuissa.

Ei-tehdyn vuosityöajan osuus oli eri sektoreilla melko lailla samaa tasoa, kun otetaan huomioon valtiosektorilta puuttuvat palkattomat poissaolot. Jalostusaloilla eroja tasoittaa se, että ajankäyttötiedustelussa mahdolliset työajan lyhentämispaidat sisältyvät pääosin säännölliseen työaikaan. Kuntasektorin erityisesti valtiosektoria suurempaa poissaolo-osuutta selittävät palkattomat poissaolot ja sektorin naisvaltaisuus (74 %). Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvien poissaolojen osuus on pieni, mutta äitiyslomien palkaton osuus sisältyy palkattomiin poissaoloihin ja lisäksi sairauksiin ja tapaturmiin voi sisältyä myös lapsen sairaudesta johtuvia poissaoloja. Yksityisellä sektorilla lievästi naisvaltaisilla (54 %) palvelualoilla lapsen syntymään ja hoitoon sekä lapsen sairauteen liittyvien poissaolojen osuudet olivat huomattavasti suuremmat kuin jalostuksessa.

Vuosiloman tuntimäärä ja osuus on suurin valtio- ja kuntasektoreilla, mitä selittävät ainakin osaksi yksityiseltä sektorilta puuttuvat lomakauden ulkopuolella pidettävien lomien pidennykset. Tapaturmien osuus oli jalostuksessa hieman muita suurempi, mikä on ymmärrettävää alan luonteen vuoksi.

5. Työvoiman tunti- ja vuosikustannukset

Työvoimakustannusten tasoa kuvaavassa taulukossa 4 on esitetty palkkakustannukset tehtyä työtuntia kohden. Varsinaisina työvoimakustannusten tason mittareina on käytetty työvoimakustannuksia tehtyä työtuntia ja henkilötyövuotta kohden laskettuna.

Palkkakustannukset tehtyä työtuntia kohden on saatu vähentämällä ensin kokonaispalkoista ja luontoisetukustannuksista sairausajan palkkojen palautukset ja jakamalla saatu erotus työvoimakustannustutkimusten tehtyjen työtuntien määrällä. Kuntasektorilla opettajille ei ole määritelty säännöllistä teoreettista työaika, joten heidät on voitu ottaa mukaan vain vuosityövoimakustannuksissa.

Palkka- ja työvoimakustannukset olivat kuntasektorilla pienimmät ja valtiosektorilla suurimmat. Henkilötyövuoden hinta jäi kuntasektorilla selvästi muita sektoreita matalammaksi myös silloin, kun opetusala sisältyi kuntasektorin lukuihin. Valtiosektorilla henkilötyövuoden hinta oli samaa tasoa kuin jalostuksessa ja palvelualoilla, vaikka valtiosektorilla tehdyn työtunnin hinta oli selvästi korkein. Syynä olivat yksityisen sektorin muita korkeammat vuosityötuntien määrät palkansaajaa kohden. Valtio- ja kuntasektoreilla tehty vuosityöaika vuonna 1996 oli noin 1550 tuntia, teollisuudessa ja palvelualoilla noin 1650 tuntia.

Taulukko 4. Palkkakustannukset ja työvoimakustannukset tehtyä työtuntia ja henkilötyövuotta kohden sektoreittain vuonna 1996

Sektori	Palkka-kustannus mk/tehty tunti	Työvoima-kustannus, mk/tehty tunti	Työvoima-kustannus /hlötyövuosi
Valtiosektori	95	122	183 000
Kuntasektori	75	99	154 000
- opettajat ml.	-	-	172 000
Jalostusalat	88	114	188 000
Palvelualat	86	111	184 000
Yhteensä	84	110	176 000
- opettajat ml.	-	-	181 000

6. Työvoimakustannusten rakenteiden vertailu

Kuviossa 3 ja taulukossa 5 on verrattu sektoreiden kesken työvoimakustannuserien osuuksia työvoimakustannuksista. Työvoimakustannukset on esitetty rahapalkkoina (=palkkoina), luontoisetuina, sosiaaliturvan kustannuksina ja muina työvoimakustannuksina. Lisäksi taulukossa on eritelty kaksi pienehköä erää, henkilöstörahasot ja työsuhteen päättymisestä johtuva korvaus. Työvoimakustannuksiin sisältyvät erät hieman vaihtelevat sektoreittain ja kaikkia pieniä, vain yhdellä sektorilla esiintyviä erä ei ole taulukossa eritelty. Tarkemmin kustannuserien sektoreittaisia käsite-eroja on selostettu edellä luvussa 3.

Kuviosta 3 havaitaan, että sosiaaliturvan kustannusten ja rahapalkkaan sisältyvien vapaapäivien palkkojen osuudet työvoimakustannuksista olivat julkisella sektorilla yksityistä suuremmat. Myös sairausajan palkkojen osuus oli julkisella sektorilla hieman yksityistä sektoria suurempi. Bonuksissa, luontoiseduissa ja muissa työvoimakustannuksissa tilanne oli päinvastainen.

Taulukosta 5 nähdään, että olennaisin ero kahden yksityisen sektorin toimialan ja kahden julkisen alan sektorin välillä on se, että kuntasektorilla sosiaaliturvan kustannusten osuus oli huomattavasti suurempi kuin kolmella muulla. Tämä selittyi korkeilla työttö-

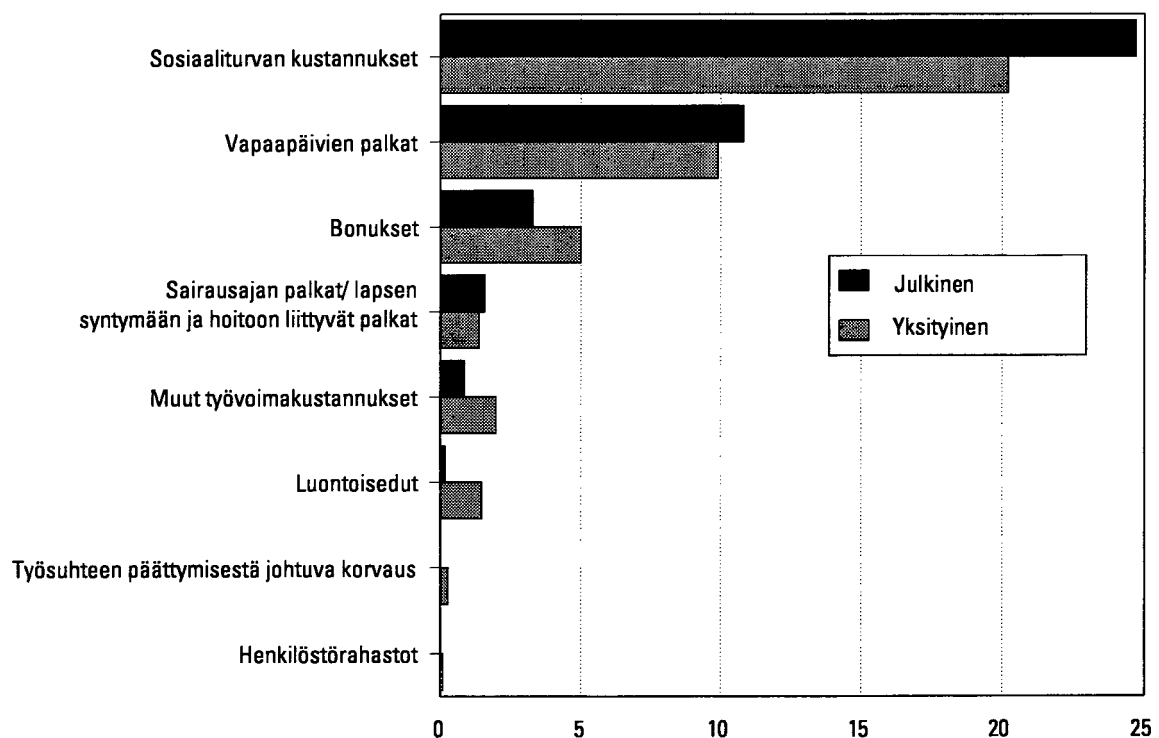
myys- ja eläkevakuutusmaksuilla. Eläkemaksuihin on luettu myös Valtiokonttorin maksamat opettajien eläkemaksut. Kuntien sosiaalikustannuksia kasvattavat lisäksi kuntien omat eläkkeet, jotka eivät aiheudu tilastoajankohdan työsuhteista. Yksityisen sektorin pienempiä osuuksia selittävät mm. yritysten omien menestyneiden eläkesäätiöiden tuotot, jotka ovat hieman kompensoineet lakisääteisiä eläkemaksuja.

Sosiaaliturvamaksujen suuren osuuden vuoksi kuntasektorin muiden kustannuserien osuudet kokonaistyövoimakustannuksista jäivät muita sektoreita pienemmäksi. Taulukosta 5 nähdään myös, että kuntasektori suhteellisella painollaan vaikutti koko julkisen sektorin osuuksiin alentavasti.

Valtiosektorilla välittömän ansion osuus oli samaa tasoa kuin yksityisellä palvelusektorilla. Sosiaaliturvamaksujen ja vapaapäivien palkkojen osuus kustannuksista oli valtiolla selvästi suurempi kuin yksityisellä sektorilla.

Julkisella sektorilla vapaapäiviltä maksetun palkan osuutta kasvattaa varsinkin loma-ajan palkkojen osuus. Tähän ovat syynä erityisesti talviloman pidennyspäivät. Ne eivät vaikuta lomarahaa määrään, mikä on julkisella sektorilla vain vähän yksityistä sektoria korkeampi. Kuntasektorin terveydenhoi-

Kuvio 3. Työvoimakustannuserien osuudet kokonaistyövoimakustannuksista yksityisellä ja julkisella sektorilla vuonna 1996 (%)



toalalla maksettavat säteilyloma-ajan palkat on sijoitettu loma-ajan palkkoihin. Vuosiloma-ajan palkkoihin sisältyvät myös lomakorvaukset.

Bonusten osuus on julkisella sektorilla yksityistä sektoria pienempi, koska tulospalkkioita ei ole maksettu. Palveluajan pituuden perusteella maksettavat lisät sisältyvät julkisella sektorilla välittömään ansioon. Työajan lyhentämismäärästä maksettujen palkkojen osuus oli palveluajoilla huomattavasti jalostusta pienempi palveluajojen suuremmasta kuu-kausipalkkaisten osuudesta johtuen. Heidä työajan lyhentäminen koski vain harvoin toisin kuin jalostuksen toimialoilla yleisemmin työskenteleviä tuntipalkkaisia. Lisäksi joillakin palveluajoilla on omia vapaa-päiväjärjestelmiä, joihin liittyy myös arkipyhien korvaamista.

Metalliteollisuuden, mekaanisen metsäteollisuuden ja julkisen sektorin tuntipalkkaisille työajan lyhentäminen on korvattu korottamalla välitöntä tehdyn työajan ansiota. Työajan tasaamislisää ei kuitenkaan oteta huomioon määritettäessä palkasta vapaan perusteena käytettävää keskituntiansiota. Muilla tuntipalkka-aloilla työajan lyhentäminen on johtanut vapaapäiviltä maksetun palkan tai kertaluontoisten palkkaerien eli bonusten kasvuun.

Sairausajan palkkojen nettokustannus oli yksityisellä sektorilla pienempi kuin julkisella, vaikka yksityisen sektorin sairausajan palkkojen palautusten osuus on melko pieni. Vuosityöajan käytön jakauma aikaisemmassa luvussa antaa viitteitä siihen suuntaan, että yksityisen sektorin sairausajan palkkojen osuudet olisivat todellisuudessa tässä esitettyä suurempia. Palveluajojen jalostustakin pienempi osuus voi johtua esimerkiksi muita aloja suuremmasta pienipalkkaisten naisten ja osa-aikaisen henkilökunnan osuudesta. Heidän suhteellisen suuret sairaus- tai äi-

tiyslomapoissaolonsa eivät siten näy yhtä suurena osuutena. Julkisella sektorilla tilanne on käänteinen eli sairausajan palkkojen osuus on suurempi kuin sairauspoissaolot antaisivat olettaa.

Luontoisetujen todellisista kustannuksista on vaikea saada täsmällistä tietoa. Ateriaedun kustannukset sisältävät työpaikkaruokailun kustannukset ja kuntasektorilla lisäksi ateriaedun verotusarvon. Autoedun ja asumisedun kustannuksista kerättiin tietoa vain yksityisellä sektorilla. Sielläkin autoedun kustannusten osuus on todennäköisesti hieman todellista suurempi, koska työhön ja vapaa-aikaan liittyviä ajoja ei ole ollut mahdollista eritellä. Julkisella sektorilla näistä kahdesta etuudesta on tietoa vain niiden verotusarvosta. Verotusarvojen perusteella arvioidut kustannusosuudet jäivät varsinkin julkisella sektorilla hyvin pieniksi.

Yksityisen sektorin keskimääräinen sosiaaliturvamaksu on julkista sektoria matalampi. Se riippuu poistoista ja niiden suhteesta palkkasummaan. Tästä syystä pienyritysvaltaisilla palveluajoilla lakisääteisten sosiaaliturvamaksujen osuudet ovat muita sektoreita alhaisemmat.

Muissa työvoimakustannuksissa on yksityisen sektorin osuus julkista sektoria suurempi. Koulutuksen järjestämiseen liittyvien kustannusten osuus oli yksityisellä sektorilla puolitoista kertaa niin suuri kuin julkisella sektorilla. Myös erilaisten henkilökunta-etuuksien osuus oli yksityisellä sektorilla julkista sektoria korkeampi.

Julkinen sektori tukee työttömien palkkaamista myöntämällä työllistämistä- ja koulutustukea. Sen osuus kuntasektorilla oli 2,6 %. Näitä kustannusten korvauksia ei ole otettu huomioon työvoimakustannusten tasoa ja rakennetta tarkasteltaessa.

Taulukko 5. Työvoimakustannusten rakenne vuonna 1996 työmarkkinasektorien mukaan (osuus työvoimakustannuksista, %)

Kustannuserä	Yksityinen sektori			Julkinen sektori			Kaikki yhteensä
	Jalostus	Palvelut	Yhteensä	Kunta	Valtio	Yhteensä	
A Välitön ansio	59,1	60,1	59,5	58,1¹	59,6	58,5¹	59,1
josta koulutusajan palkat	0,2	0,0	0,1	0,3	1,1	0,5	0,3
osallistumisjärjestelmät ²	0,1	0,2	0,1	0,0
B Bonukset	5,1	4,8	5,0	3,1	3,8	3,3	4,2
Tulospalkkio	1,1	1,5	1,2	–	–	–	0,7
Lomarahaa	3,2	3,1	3,2	3,1	3,8	3,3	3,2
Palvelusvuosikorvaus	0,5	0,1	0,4	–	–	–	0,2
Varallaolokorvaus, luottamusmieskorvaus ymv.	0,3	0,1	0,2	–	–	–	0,1
C Vapaapäivien palkat	10,2	9,4	9,9	10,5	11,6	10,8	10,3
Loma-ajan palkat ³	6,9	6,9	6,9	7,9	9,1	8,2	7,5
Arkipyhien palkat ⁴	2,0	2,2	2,1	2,5	2,5	2,5	2,2
Työajan lyhentämismäärä palkat	1,2	0,2	0,8	–	–	–	0,5
Muut vapaaapäivien palkat	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
D Sairausajan palkat sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat (netto)	1,5	1,1	1,4	1,6	1,7	1,6	1,5
- sairausajan palkkojen palautukset	-0,3	-0,2	-0,3	-0,9	-0,6	-0,8	-0,5
E Työsuhteen päättymisestä johtuva korvaus	0,2	0,5	0,3	0,0	–	0,0	0,2
F Rahapalkka = A + B + C + D + E	76,2	75,9	76,1	73,3	76,7	74,2	75,3
G Luontoisedut	1,0	2,3	1,5	0,3	0,1	0,2	0,9
Ateriaeidon kustannukset	0,3	0,7	0,5	0,3	0,0	0,2	0,3
Autoedun kustannukset	0,6	1,5	0,9	0,0	..	0,0	0,5
Asumisen tukeminen	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
H Henkilöstörahasotot	0,2	0,1	0,1	–	–	–	0,1
I Palkkakustannukset = F + G + H	77,4	78,3	77,7	73,6	76,8	74,4	76,3
K Sosiaaliturvan kustannukset	20,7	19,7	20,2	25,6	21,7	24,7	22,2
Lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut	20,0	18,4	19,3	25,5	21,6	24,5	21,5
Työeläkemaksut ⁵	12,0	11,8	11,9	16,0	15,9	16,0	13,6
Sosiaaliturvamaksu	4,0	3,6	3,8	5,1	5,3	5,2	4,4
Työttömyysvakuutusmaksu	2,9	2,5	2,7	3,2	0,1	2,4	2,6
Tapaturmavakuutusmaksu	1,1	0,5	0,9	0,4	0,3	0,4	0,7
Kuntien suoraan maksamat eläkkeet	–	–	–	0,8	–	0,6	0,3
Sopimusvaraiset ja vapaaehtoiset sos.vak.maksut	0,7	1,3	0,9	0,1	0,1	0,1	0,6
Lisäeläkemaksut	0,5	1,0	0,7	–	0,0	0,0	0,4
Ryhmähenkivakuutusmaksu	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Vapaa-ajan vakuutus- ja vastuuvakuutusmaksut	0,1	0,2	0,1	0,0	–	0,0	0,1
L Muut työvoimakustannukset	1,9	1,9	2,0	0,8	1,3	0,9	1,5
Työpaikkakoulutus	0,9	1,0	0,9	0,5	0,6	0,6	0,8
Työterveyshuolto	0,4	0,4	0,4	0,1	0,4	0,1	0,3
Työ- ja suojavaatteet	–	0,1	0,1	0,1	0,0
Rekrytointikustannukset	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1
Yritystuotteet ja muut henkilökuntaetuuudet	0,5	0,3	0,6	0,1	0,2	0,1	0,3
M Kokonaistyövoimakustannukset = I + K + L	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Työllistämistuki	-0,1	-0,1	-0,1	-2,6

¹ ml. opetusalan kesäkeskeytysajan ansio

² yksityisellä sektorilla ei ole eritelty

³ ml. säteilyvapaan palkat terveydenhoitoalalla

⁴ kuukausipalkkaisilla laskennallinen ansio arkipyhien ajalta

⁵ ml. valtion maksamat kuntasektorin opettajien eläkemaksut

7. Välilliset työvoimakustannukset

7.1. Välillisten työvoimakustannusten suhde rahapalkkaan

Kuviossa 4 on esitetty yksityisen ja julkisen sektorin osalta kokonaistyövoimakustannusten suhde rahapalkkaan ja välittömään ansioon. Yksityisellä sektorilla työnantaja maksoi jatkuvan ns. välittömän ansi-
on (käytännössä sama kuin tehdyn työajan palkan) lisäksi noin 68 prosenttia muita kustannuksia. Julkisella sektorilla vastaava osuus oli noin kolme prosenttiyksikköä korkeampi. Perinteisessä kustannuskäsitteistössä näitä kustannuksia kutsuttiin välillisiksi työvoimakustannuksiksi. Rahapalkan lisäksi työnantaja maksoi muita kustannuksia yksityisellä sektorilla noin 31 prosenttia ja julkisella sektorilla lähes 35 prosenttia.

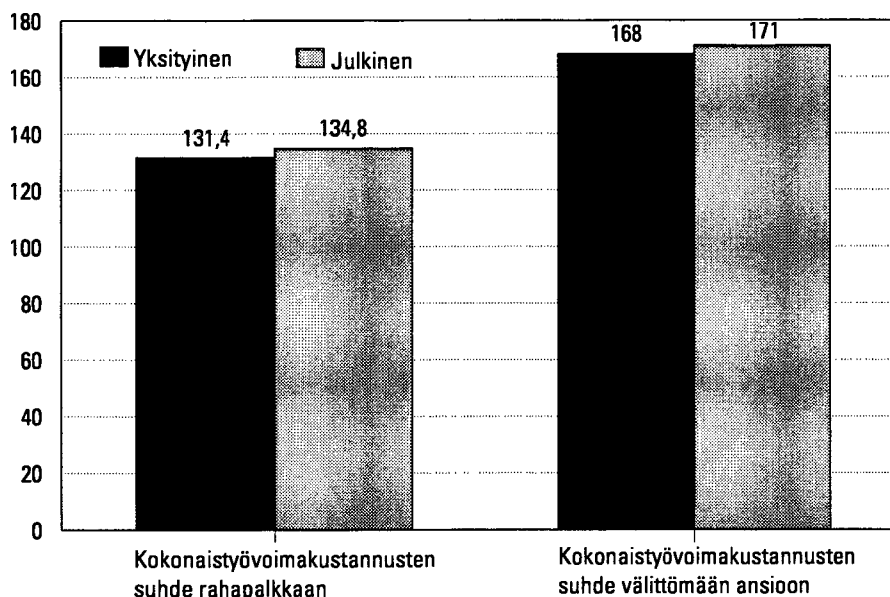
Molemmissa vertailuissa sektoreiden ero johtui lähinnä kuntasektorin suuremmista sosiaalivakuutus-kustannuksista. Lakisääteiset eläkemaksut ovat julkisella sektorilla yksityistä korkeammat. Kuntien eläkemaksuihin liittyvät kuntien suoraan maksamat omat eläkkeet, joilla katetaan jo päätyneisiin palvelusuhteisiin liittyneitä kustannuksia. Yksityisellä sektorilla työeläkemaksujen suhdetta rahapalkkaan ja välittömään ansioon alentaa eläkerahastojen hyvien tuottojen mahdollistama kannatusmaksujen alennus tai jopa poistaminen tällaisessa säätiössä jäsenenä olevalta yritykseltä. Tätä välillisten kustannusten

eroa sektoreiden kesken pienentää se, että yksityisen sektorin bonusten, luontoisetujen ja muiden työvoimakustannusten suhteet olivat suuremmat kuin julkisella sektorilla.

Työttömyysvakuutusmaksun suhde on kuntasektorilla korkea, mikä johtuu suurista palkkasummista. Valtiosektorilla ei ole työttömyysvakuutusmaksua lainkaan vaan sen sijalla ovat vain erorahaston kustannukset. Myös yritysten lakisääteinen sosiaaliturvamaksu oli jonkin verran julkista sektoria matalampi. Yksityisellä sektorilla suhde oli keskimäärin viisi prosenttia palkkasummasta kun vastaava suhde oli julkisella sektorilla seitsemän prosenttia.

Taulukossa 6 on esitetty yksityiskohtaisesti työvoimakustannuserien suhde rahapalkkaan julkisella ja yksityisellä sektorilla. Tässä vertailussa rahapalkasta on vähennetty sairausajan palkkojen palautukset, joten sairausajan palkat on esitetty nettomääräisinä. Taulukossa 6 on käytetty EU-ryhmittelystä muunnettua esitystapaa. Työvoimakustannuserien suhde kokonaispalkkoihin ja tehdyn työajan palkkoihin on liitteenä aikaisempien tutkimusten tapaan neljänä pääryhmänä: tehdyn työajan palkat, välilliset palkat, sosiaaliturvan kustannukset ja muut työvoimakustannukset.

Kuvio 4. Kokonaistyövoimakustannusten suhde rahapalkkaan ja välittömään ansioon yksityisellä ja julkisella sektorilla vuonna 1996 (%)



Taulukko 6. Työvoimakustannusten suhde rahapalkkaan vuonna 1996 työmarkkinasektorien mukaan (%)

Kustannuserä	Yksityinen sektori			Julkinen sektori			Kaikki yhteensä
	Jalostus	Palvelut	Yhteensä	Kunta	Valtio	Yhteensä	
A Välitön ansio	77,6	79,2	78,2	79,3¹	77,7	78,8¹	78,5¹
josta koulutusajan palkat	0,3	0,0	0,1	0,4	1,4	0,7	0,4
osallistumisjärjestelmät ²	–	–	–	0,1	0,3	0,1	0,0
B Bonukset	6,7	6,3	6,6	4,2	5,0	4,4	5,6
Tulospalkkio	1,4	2,0	1,6	–	–	–	0,9
Lomarahaa	4,2	4,1	4,2	4,2	5,0	4,4	4,2
Palvelusvuosikorvaus	0,7	0,1	0,5	–	–	–	0,3
Varallaolokorvaus, luottamusmieskorvaus ymv.	0,4	0,1	0,3	0,1
C Vapaapäivien palkat	13,4	12,4	13,0	14,3	15,1	14,6	13,7
Loma-ajan palkat ³	9,1	9,1	9,1	10,8	11,9	11,1	10,0
Arkipyhien palkat ⁴	2,6	2,9	2,8	3,4	3,3	3,4	2,9
Työajan lyhentämispalkan palkat	1,6	0,3	1,1	–	–	–	0,7
Muut vapaaapäivien palkat	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
D Sairausajan palkat sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat (netto)	2,0	1,4	1,8	2,2	2,2	2,2	2,0
- sairausajan palkkojen palautukset	-0,4	-0,3	-0,4	-1,2	-0,8	-1,1	-0,7
E Työsuhteen päättymisestä johtuva korvaus	0,3	0,7	0,4	0,0	–	0,0	0,3
F Rahapalkka = A + B + C + D + E	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
G Luontoisedut	1,3	3,0	2,0	0,4	0,1	0,3	1,2
Ateriaeuden kustannukset	0,4	0,9	0,7	0,4	0,0	0,3	0,4
Autoedun kustannukset	0,8	2,0	1,2	0,0	..	0,0	0,7
Asumisen tukeminen	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
H Henkilöstörahasot	0,3	0,1	0,1	–	–	–	0,1
I Palkkakustannukset = F + G + H	101,6	103,2	102,1	100,4	100,1	100,3	101,3
K Sosiaaliturvan kustannukset	27,2	26,0	26,5	34,9	28,3	33,3	29,5
<i>Lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut</i>	<i>26,3</i>	<i>24,2</i>	<i>25,4</i>	<i>34,8</i>	<i>28,2</i>	<i>33,0</i>	<i>28,6</i>
Työeläkemaksut ⁵	15,8	15,5	15,6	21,8	20,7	21,6	18,2
Sosiaaliturvamaksu	5,3	4,7	5,0	7,0	6,9	7,0	5,8
Työttömyysvakuutusmaksu	3,8	3,3	3,5	4,4	0,1	3,2	3,5
Tapaturmavakuutusmaksu	1,4	0,7	1,2	0,5	0,4	0,5	0,9
Kuntien suoraan maksamat eläkkeet	–	–	–	1,1	–	0,8	0,3
<i>Sopimusvaraiset ja vapaaehtoiset sos. vak. maksut</i>	<i>0,9</i>	<i>1,7</i>	<i>1,2</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,8</i>
Lisäeläkemaksut	0,7	1,3	0,9	–	0,0	0,0	0,5
Ryhmähenkivakuutusmaksu	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Vapaa-ajan vakuutus- ja vastuuvakuutusmaksut	0,1	0,3	0,1	0,0	–	0,0	0,1
L Muut työvoimakustannukset	2,5	2,5	2,6	1,1	1,7	1,2	2,0
Työpaikkakoulutus	1,2	1,3	1,2	0,7	0,8	0,8	1,1
Työterveyshuolto	0,5	0,5	0,5	0,1	0,5	0,1	0,4
Työ- ja suojavaatteet	0,1	0,1	0,1	0,0
Rekrytointikustannukset	0,1	0,3	0,1	0,1
Yritystuotteet ja muut henkilökuntaetuudet	0,7	0,4	0,8	0,1	0,3	0,1	0,4
M Kokonaistyövoimakustannukset = I + K + L	131,3	131,7	131,4	136,4	130,4	134,8	132,8
Työllistämistuki	-0,1	-0,1	-0,1	-3,5

¹ ml. opetusalan kesäkeskeytysajan ansio

² yksityisellä sektorilla ei ole eritelty

³ ml. säteilyvapaan palkat terveydenhoitoalalla

⁴ kuukausipalkkaisilla laskennallinen ansio arkipyhien ajalta

⁵ ml. valtion maksamat kuntasektorin opettajien eläkemaksut

7.2. Rahapalkan jakautuminen henkilöstöryhmittäin

Käytettävissä oleva aineisto ei mahdollista sosiaali-kustannusten ja yritys kohtaisten kustannusten vertailua henkilöstöryhmien kesken. Yksityisen sektorin jalostustoiminnasta on käytettävissä työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillisiä palkkatietoja ja yksityisen sektorin palvelualoilta kokoaikaisten ja osa-aikaisten palkansaajien palkkatietoja. Kuntasektorilta on saatavissa kuukausipalkkaisten ja tuntipalkkaisten sekä kuukausipalkkaisilta kokoaikaisten ja osa-aikaisten välillisiä palkkoja. Valtiosektorilta näitä henkilöstöryhmittäisiä tietoja ei ollut saatavana. Sen henkilöstöstä tuntipalkkaisten osuus oli vain kaksi ja osa-aikaisten osuus kuusi prosenttia.

Taulukko 7 osoittaa, että jalostuksen aloilla työntekijöiden muun kuin välittömän ansion (=välillisten palkkojen) osuudet rahapalkasta olivat suuremmat kuin toimihenkilöillä. Syynä olivat vuosilomaan liittyvien kustannusten, palvelusvuosikorvausten ja työajan lyhentämismaksujen palkkakustannusten osuudet. Sairausajan palkkakustannusten toimihenkilöitä suurempi osuus rahapalkasta johtunee osaksi työntekijöiden tarkemmasta sairauspäivien kirjaamismenettelystä. Sama koskee kuntasektorin tuntipalkkaisia.

Kuntasektorin kuukausipalkkaisilla muun kuin välittömän ansion kustannusosuus rahapalkasta oli hieman tuntipalkkaisia korkeampi. Merkittävimmät erot syntyivät arkipyhien ja sairausajan palkkojen kustannusosuuksista. Tuntipalkkaisilla lomarahaa sisältyi vuosiloma-ajan palkkoihin, joten niissäkään ei ole henkilöstöryhmien kesken eroa.

Yksityisen sektorin työntekijöillä tarkasteltujen kustannusten osuudet rahapalkasta olivat suuremmat kuin kuntasektorin työntekijöillä. Ero syntyi bonuksien ja työajan lyhentämismaksujen palkkojen kustannuseristä. Lomarahahan sisältyi kuntasektorin tuntipalkkaisilla loma-ajan palkkoihin ja työajan lyhentämismaksujen palkat välittömään ansioon. Kuntasektorin tuntipalkkaisten vuosilomaan liittyvien kustannusten osuus oli suurempi kuin yksityisellä sektorilla.

Kuntasektorin kuukausipalkkaisilla muun kuin välittömän ansion osuus rahapalkasta oli suurempi kuin jalostuksen toimihenkilöillä. Syynä oli pääasiassa kaksi seikkaa: kuntasektorilla vuosilomaan liittyvien sekä sairaus- ja äitiysloma-ajan palkkojen osuus oli suurempi kuin yksityisellä sektorilla. Suuri osa kuntasektorin sairaus- ja äitiysajan palkoista on lapsen liittyvien poissaolojen palkkoja, mikä aiheutuu kuntasektorin naisvaltaisuudesta.

Muun kuin välittömän ansion osuus rahapalkasta oli kokoaikaisten suurempi kuin osa-aikaisten. Tämä johtui lähinnä bonuserien ja loma-ajan palkkakustannusten suuremmasta osuudesta. Palvelusektorilla oli myös arkipyhien palkkojen osuus suurempi kokoaikaisten kuin osa-aikaisten. Sairaus- ja äitiyslomalla maksetun ansion osuus oli osa-aikaisten suurempi kuin kokoaikaisten. Tämä saattaa johtua siitä, että osa-aikaisten on suhteellisesti enemmän nuoria naisia kuin kokoaikaisten.

Taulukko 7. Työntekijöiden/ tuntipalkkaisten ja toimihenkilöiden/ kuukausipalkkaisten muu kuin välitön ansio jalostusaloilla ja kuntasektorilla vuonna 1996, % rahapalkasta

Kustannuserä	Työntekijät/ tuntipalkkaiset		Toimihenkilöt/ kuukausipalkkaiset	
	Jalostusalat	Kuntasektori	Jalostusalat	Kuntasektori
Rahapalkka	100	100	100	100
Bonukset	6,7	–	6,7	4,5
Tulospalkkio	1,0	–	2,1	–
Lomarahaa	4,3	..	4,0	4,5
Palvelusvuosikorvaus	1,0	–	0,1	–
Varallaolokorvaus ymv.	0,4	–	0,5	–
Vapaapäivien palkat	13,7	17,5	12,7	14,0
Loma-ajan palkat	9,4	15,0	8,6	10,5
Arkipyhien palkat	2,2	2,4	3,4	3,4
Työajan lyhentämismaksujen palkat	1,9	–	0,6	–
Muut vapaapäivien palkat	0,2	0,1	0,1	0,1
Sairaus- ja äitiysajan palkat	3,1	3,1	1,4	3,3
Työsuhteen päättymisestä johtuva korvaus	0,3	0,0	0,1	0,0
Muu kuin välitön ansio yhteensä	23,8	20,6	20,9	21,8

Taulukko 8. Osa-aikaisten ja kokoaikaisten muu kuin välitön ansio palvelualoilla ja kuntasektorilla vuonna 1996, % rahapalkasta

Kustannuserä	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset	
	Palvelualat	Kuntasektori	Palvelualat	Kuntasektori
Rahapalkka	100	100	100	100
Bonukset	6,5	4,5	4,3	4,0
Tulospalkkio	2,2	–	0,5	–
Lomaraha	4,1	4,5	3,6	4,0
Palvelusvuosikorvaus	0,1	–	0,1	–
Varallaolokorvaus ymv.	0,1	..	0,1	–
Vapaapäivien palkat	12,6	14,1	11,8	12,1
Loma-ajan palkat	9,1	10,6	8,9	8,5
Arkipyhien palkat	3,1	3,4	2,5	3,4
Työajan lyhentämismäärä palkat	0,3	–	0,4	–
Muut vapaapäivien palkat	0,1	0,1	0,0	0,2
Sairaus- ja äitiysajan palkat	1,7	3,3	2,1	3,0
Työsuhteen päättymisestä johtuva korvaus	0,7	0,0	0,7	0,0
Muu kuin välitön ansio yhteensä	21,5	21,9	18,9	19,1

Kuntasektorin molemmissa henkilöstöryhmissä sairausajan palkkojen ja arkipyhien palkkojen kustannusten osuudet olivat palvelualojen vastaavia osuuksia korkeammat. Muiden kustannuserien osuudet tasottivat kuitenkin tämän eron niin, ettei henkilöstöryhmittäin näiden sektoreiden välillä ollut juuri eroa.

8. Työvoimakustannusrakenteiden muutokset vuosina 1988-1996

Välillisiä työvoimakustannuksia koskevia tutkimuksia on tehty valtiosektorilta vuodesta 1968 lähtien viiden-kuuden vuoden välein, kuntasektorilta vuosilta 1990 ja 1996 ja yksityiseltä sektorilta teollisuudesta noin neljän vuoden välein jo 1940-luvun puolivälistä saakka. Viimeisimmät teollisuutta koskevat tutkimukset ovat vuosilta 1988, 1992 ja 1996. Kaupan alalta on tehty työvoimakustannustutkimukset vuosilta 1974, 1981 ja 1992 sekä nyt uusin vuodelta 1996. Muilta palvelualoilta on vastaavia tutkimuksia vuosilta 1992 ja 1996, majoitus- ja ravitsemisalalta lisäksi vuodelta 1976 ja pankkialalta vuodelta 1982. Tilastokeskus on tehnyt molemmat kuntasektorin työvoimakustannustutkimukset ja vuoden 1996 yksityisen sektorin tutkimuksen.

Tässä rakenteen tarkastelussa ovat valtio- ja kuntasektoreilta mukana vuosien 1990 ja 1996 tutkimukset. Yksityisellä sektorilla ei koko jalostuksesta ole saatavissa tietoa useammalta vuodelta. Sen sijaan tarkastelussa on käytetty teollisuuden tietoja, jotka vuonna 1996 olivat hyvin lähellä koko jalostuksen lukuja. Teollisuuden osalta vertailuvuotena on käytetty vuotta 1988, koska se on olosuhteiltaan lähempänä julkisen sektorin vertailuvuotta 1990 kuin lamavuosi 1992. Palvelualoilta ei ole työvoimakustannustutkimuksia vuodelta 1988. Siksi esimerkkinä palvelualojen työvoimakustannusten rakenteen kehityksestä on käytetty kaupan alan tietoja vuosien 1992 ja 1996 tutkimuksista.

Työvoimakustannusten rakenteen kehitystä kuvaavassa taulukossa 9 on muutamia eroja edellisiin taulukoihin verrattuna. Arkipyhien palkat arvioitiin vuoden 1996 tutkimuksissa myös kuukausipalkkaiselle henkilökunnalle, koska niiden voidaan ajatella sisältyvän heidän palkkaansa, vaikka erillisiä korvauksia ei maksetakaan. Aikaisempina tutkimusvuosina ei tällaisia laskennallisia eriä muodostettu ja siksi tässä taulukossa on esitetty vain tutkimuksissa esiin tulleet, lähinnä tuntipalkkaisia koskeneet arkipyhäkorvausten osuudet.

Arkipyhien palkkojen lisäksi työajan lyhentämisestä johtuvat kustannukset on yhdenmukaistettu siten, että mekaanisen metsäteollisuuden ja metalliteollisuuden välittömästä ansiosta on erotettu pekkaspäiviä vastaava osa vapaapäivien palkoiksi. Näin teollisuuden työntekijöiden työajan lyhentämismuutosten käsittely on kaikilla toimialoilla ja koko yksityisellä sektorilla vertailutaulukossa samanlaista.

Sen sijaan julkisella sektorilla mahdollisesta työajan lyhentämisestä johtuva osuus palkoista sisältyy välittömään ansioon.

Rahapalkan osuus kokonaistyövoimakustannuksista oli yksityisellä sektorilla vuonna 1988 ja vuonna 1996 lähes sama. Kuntasektorilla rahapalkan osuus kaikista työvoimakustannuksista on hieman pienentynyt, valtiosektorilla taas kasvanut. Rahapalkan erissä mainittavimmat muutokset ovat loma-ajan kustannusten osuuden pieneneminen niin teollisuudessa kuin kaupassakin, mutta sen sijaan suureneminen valtiosektorilla.

Teollisuuden työvoimakustannuserien osuuksissa ei ole mainittavia eroja vuodesta 1988 vuoteen 1996. Näiden vuosien välillä työvoimakustannusrakenne on ollut molemmista poikkeava, mutta vuoden 1996 taloudellisen kasvun vuosi vertautuu hyvin lamaa edeltävään vuoteen 1988. Työttömyysvakuutusmaksun osuus oli silti vuonna 1996 kolminkertainen vuoteen 1988 verrattuna. Eläkemaksujen osuutta taas alensi taloudellisesti hyvästä vuodesta johtuvat eläkesäätiöiden pienemmät maksut.

Kaupan alalla mainittavimmat erot ovat luontoisetujen ja tulospalkkioiden osuuden kasvu sekä lisäeläkemaksujen osuuden pieneneminen. Kuntasektorilla suurin muutos 1990-luvulla on ollut sosiaaliturvan ja erityisesti eläke- ja työttömyysvakuutusmaksujen osuuden kasvu.

Sosiaaliturvan kustannusten osuudet ovat työvoimakustannuksista suurimmat ja niissä tapahtuvat lakisääteisten maksujen muutokset vaikuttavat eniten kokonaisuusmuutoksiin. Merkittävin yksittäinen kustannuserä, joka on vaikuttanut tarkasteltavien sektoreiden kustannusosuuksien muutoksiin valtiosektoria lukuun ottamatta on ollut työnantajan työttömyysvakuutusmaksu. Koska sitä jouduttiin nostamaan voimakkaasti 1990-luvun alussa, muutos heijastuu näkyvästi kehitystarkastelussa. Valtio ei tätä maksua maksa ja siksi sen sosiaaliturvan kustannusten osuus kokonaistyövoimakustannuksista jopa hieman laski, vaikka kustannuserissä oli muutoksia molempiin suuntiin. Kaupan alalla sosiaaliturvan kustannusten osuuden laskua selittää lamakauden vertailuvuosi, jolloin työttömyysvakuutusmaksu oli jo korkealla. Sitäkin merkittävämpi syy on lisäeläkemaksujen osuuden pieneneminen vajaan kolmanneksen vuodesta 1992 vuoteen 1996.

Taulukko 9. Työvoimakustannusten rakenteen kehitys valtion ja kunnan sektoreilla vuosina 1990-1996, teollisuudessa vuosina 1988-1996 ja kaupassa vuosina 1992-1996 (%)

Kustannuserä	Teollisuus		Kauppa		Kunta		Valtio	
	1988	1996	1992	1996	1990	1996	1990	1996
A Välitön ansio	61,7	59,5	62,2	62,5	64,0	60,5	61,4	62,5
josta koulutusajan palkat	0,2	0,2	..	0,0	0,4	0,3	1,3	1,1
osallistumisjärjestelmät	-	-	-	-	0,1	0,1	0,2	0,2
B Bonukset	4,2	5,3	4,2	5,1	3,1	3,1	3,5	3,8
Tulospalkkio	..	1,1	0,8	1,9	-	-	-	-
Lomarahaa	3,7	3,3	3,4	3,1	3,1	3,1	3,5	3,8
Palvelusvuosikorvaus	0,5	0,6	..	0,1	-	-	-	-
Varallaolokorvaus, luottamusmieskorvaus ymv.	..	0,3	..	0,0	-	-	-	-
C Vapaapäivien palkat	9,8	9,8	8,0	7,1	8,1	8,1	8,6	9,1
Loma-ajan palkat	7,3	6,8	7,5	6,6	7,8	7,9	8,4	9,1
Arkipyhien palkat	..	1,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
Muut vapaaapäivien palkat	2,5	2,0	0,4	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0
D Sairausajan palkat sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät palkat (netto)	1,2	1,6	0,9	0,9	1,7	1,6	1,3	1,7
- sairausajan palkkojen palautukset	..	-0,3	..	-0,2	-1,0	-0,9	-0,8	-0,6
E Työsuhteen päättymisestä johtuva korvaus	..	0,2	..	0,2	-	-	-	-
F Rahapalkka = A + B + C + D + E	76,9	76,4	75,3	75,5	76,9	73,3	74,8	77,1
G Luontoisedut	1,3	1,0	1,7	2,7	0,0	0,3	0,0	0,1
Ateriaeidon kustannukset	0,5	0,3	0,6	0,6	0,0	0,3	0,0	0,0
Autoedun kustannukset	0,2	0,6	1,1	2,0	..	0,0
Asumisen tukeminen	0,6	0,1	0,0	0,1	..	0,0	..	0,1
H Henkilöstörahoitot	..	0,2	..	0,0	-	-	-	-
I Palkkakustannukset = F + G + H	78,2	77,6	77,0	78,2	76,9	73,6	74,8	77,2
K Sosiaaliturvan kustannukset	20,0	20,6	21,2	19,6	22,1	25,6	24,2	21,7
<i>Lakisäätöiset sosiaalivakuutusmaksut</i>	<i>19,5</i>	<i>19,9</i>	<i>17,7</i>	<i>18,5</i>	<i>20,8</i>	<i>25,5</i>	<i>23,9</i>	<i>21,6</i>
Työeläkemaksut	13,0	11,8	11,6	11,8	15,0	16,8	18,5	15,9
Sosiaaliturvamaksu	4,6	4,0	2,6	3,6	6,1	5,1	5,0	5,3
Työttömyysvakuutusmaksu	0,9	3,0	2,9	2,5	0,5	3,2	0,0	0,1
Tapaturmavakuutusmaksu	1,0	1,1	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,3
<i>Sopimusvaraiset ja vapaaehtoiset sos.vak.maksut</i>	<i>0,5</i>	<i>0,7</i>	<i>3,5</i>	<i>1,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,1</i>
Lisäeläkemaksut	0,3	0,5	3,1	0,9	-	-	0,2	0,0
Ryhmähenkivakuutusmaksu	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Vapaa-ajan vakuutus- ja vastuuvakuutusmaksut	0,1	0,1	0,3	0,1	-	0,0	-	-
L Muut työvoimakustannukset	1,8	2,2	1,6	2,3	1,1	0,8	1,0	1,3
Työpaikkakoulutus	0,7	0,9	0,8	0,8	0,6	0,5	0,5	0,6
Työterveyshuolto	0,4	0,4	0,3	0,4	0,2	0,1	0,1	0,4
Työ- ja suojavaatteet	0,2	0,1	0,1	0,1
Rekrytointikustannukset	0,2	0,1	..	0,3	-
Yritystuotteet ja muut henkilökuntaetuudet	0,5	0,6	0,5	0,8	0,1	0,1	0,3	0,2
M Kokonaistyövoimakustannukset = I + K + L	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

LIITE 1. Työvoimakustannusten rakenne vuonna 1996 työmarkkinasektoreittain perinteisen kustannuseräryhmittelyn mukaan (osuus työvoimakustannuksista, %)

	Yksityinen sektori			Julkinen sektori			Kaikki yhteensä
	Jalostus	Palvelut	Yhteensä	Kunta	Valtio	Yhteensä	
1. Kokonaispalkka	76,1	75,9	76,0	75,2	77,1	75,7	75,9
2. Tehdyn työajan palkat	60,1	61,6	60,7	59,7	59,6	59,7	60,3
21. Koulutusajan palkat	0,2	0,0	0,1	0,3	1,1	0,5	0,3
22. Tulospalkkiot	1,1	1,5	1,2	–	–	–	0,7
23. Koulutyön keskeytysajan palkat	–	–	–	2,0	–	1,5	0,6
3. Väilliset palkat	16,0	14,3	15,3	15,5	17,4	16,0	15,6
31. Loma-ajan palkat	6,9	6,9	6,9	8,1	9,1	8,3	7,5
32. Lomaraha	3,2	3,1	3,2	3,2	3,8	3,4	3,2
33. Työajan lyhentämisen vapaan palkat	1,2	0,2	0,8	–	–	–	0,5
34. Arkipyhien palkat	2,0	2,2	2,1	2,5	2,5	2,5	2,3
35. Muut vapaapäiväpalkat	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1
36. Sairausajan palkat	1,5	1,1	1,4	1,6	1,7	1,6	1,5
361. Sairausajan palkkojen palautukset	–0,3	–0,2	–0,3	–0,9	–0,6	–0,8	–0,5
362. Lapsen syntymä ja hoito	0,4	0,2	0,3	..
37. Työ- tai palvelussuhteen päättymisestä johtuva korvaus	0,2	0,5	0,3	–	–	–	0,2
38. Ay-toiminta, työsuojelu ja yhteistoiminta	–	–	–	0,1	0,2	0,1	0,0
39. Palvelusvuosikorvaus	0,5	0,1	0,4	–	–	–	0,1
40. Muut palkkaerät	0,3	0,1	0,1	–	0,1	0,1	0,1
4. Sosiaaliturvan kustannukset	20,7	19,6	20,3	23,9	21,6	23,3	21,6
41. Sosiaaliturvamaksu	4,0	3,6	3,8	5,3	5,3	5,3	4,4
42. Lakisääteiset eläkemaksut	12,0	11,8	11,9	14,0 ¹	15,9	14,5 ¹	13,0
43. Vapaaehtoiset eläkemaksut	0,5	1,0	0,7	–	0,0	0,0	0,4
44. Kuntien suoraan maksamat eläkkeet	–	–	–	0,8	–	0,6	0,3
45. Tapaturmavakuutusmaksu	1,1	0,5	0,9	0,5	0,3	0,4	0,7
46. Työttömyysvakuutusmaksu	2,9	2,5	2,7	3,2	0,1	2,4	2,6
47. Ryhmähenkivakuutusmaksu	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
48. Muut vakuutusmaksut	0,1	0,2	0,1	0,0	–	0,0	0,1
5. Muut työvoimakustannukset	3,1	4,5	3,7	0,8	1,3	1,0	2,5
51. Työpaikkaruokailu	0,3	0,7	0,5	0,1	0,0	0,1	0,3
52. Työterveyshuolto	0,4	0,4	0,4	0,1	0,4	0,1	0,3
53. Koulutus	0,9	1,0	0,9	0,6	0,6	0,6	0,8
54. Autoetu	0,6	1,5	0,9	–	–	–	0,5
55. Asumisen tukeminen	0,1	0,1	0,1	–	–	–	0,1
56. Henkilöstörahasotot	0,2	0,1	0,1	–	–	–	0,1
57. Muut kustannukset	0,6	0,5	0,7	0,1	0,2	0,2	0,5
3-5. Väilliset työvoimakustannukset	39,9	38,4	39,3	40,3	40,3	40,3	39,7
2-5. Kokonaistyövoimakustannukset	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹Ei sisällä valtion maksamia opettajien eläkemaksuja

LIITE 2. Työvoimakustannusten suhde kokonaispalkkaan vuonna 1996 työmarkkinasektoreittain perinteisen kustannuseräryhmittelyn mukaan (%)

	Yksityinen sektori			Julkinen sektori			Kaikki yhteensä
	Jalostus	Palvelut	Yhteensä	Kunta	Valtio	Yhteensä	
1. Kokonaispalkka	100	100	100	100	100	100	100
2. Tehdyn työajan palkat	79,0	81,2	79,8	79,3	77,4	78,8	79,4
21. Koulutusajan palkat	0,2	0,0	0,1	0,4	1,5	0,7	0,4
22. Tulospalkkiot	1,4	2,0	1,6	–	–	–	0,9
23. Koulutyön keskeytysajan palkat	–	–	–	2,7	–	2,0	0,8
3. Välilliset palkat	21,0	18,8	20,2	20,7	22,6	21,2	20,6
31. Loma-ajan palkat	9,1	9,1	9,1	10,7	11,8	11,0	9,9
32. Lomaraha	4,2	4,0	4,2	4,2	5,0	4,4	4,3
33. Työajan lyhentämispalkan palkat	1,5	0,3	1,1	–	–	–	0,6
34. Arkipyhien palkat	2,6	3,0	2,8	3,3	3,2	3,3	3,0
35. Muut vapaapäiväpalkat	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
36. Sairausajan palkat	2,0	1,5	1,8	2,1	2,2	2,1	1,9
361. Sairausajan palkkojen palautukset	–0,4	–0,3	–0,4	–1,2	–0,7	–1,0	–0,7
362. Lapsen syntymä ja hoito	0,5	0,2	0,5	..
37. Työ- tai palvelussuhteen päättymisestä johtuva korvaus	0,2	0,6	0,4	0,0	0,0	0,0	0,2
38. Ay-toiminta, työsuojelu ja yhteistoiminta	–	–	–	0,1	0,2	0,1	0,0
39. Palvelusvuosikorvaus	0,7	0,1	0,5	–	–	–	0,3
40. Muut palkkaerät	0,4	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2
4. Sosiaaliturvan kustannukset	27,2	25,8	26,6	31,8	28,0	30,8	28,4
41. Sosiaaliturvamaksu	5,2	4,7	5,0	7,0	6,8	7,0	5,9
42. Lakisääteiset eläkemaksut	15,7	15,5	15,6	18,6 ¹	20,6	19,2 ¹	17,1
43. Vapaaehtoiset eläkemaksut	0,7	1,3	1,0	–	0,0	0,0	0,5
44. Kuntien suoraan maksamat eläkkeet	–	–	–	1,1	–	0,8	0,3
45. Tapaturmavakuutusmaksu	1,5	0,7	1,1	0,6	0,4	0,5	0,9
46. Työttömyysvakuutusmaksu	3,8	3,2	3,6	4,3	0,1	3,2	3,4
47. Ryhmähenkivakuutusmaksu	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
48. Muut vakuutusmaksut	0,1	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
5. Muut työvoimakustannukset	4,1	5,9	4,8	1,1	1,7	1,3	3,3
51. Työpaikkaruokailu	0,4	1,0	0,6	0,1	0,0	0,1	0,4
52. Työterveyshuolto	0,5	0,5	0,5	0,1	0,5	0,2	0,4
53. Koulutus	1,2	1,4	1,2	0,7	0,8	0,7	1,0
54. Autoetu	0,8	1,9	1,2	–	–	–	0,7
55. Asumisen tukeminen	0,1	0,1	0,1	–	–	–	0,1
56. Henkilöstörahistot	0,2	0,1	0,2	–	–	–	0,1
57. Muut kustannukset	0,9	0,9	0,9	0,2	0,3	0,2	0,6
3-5. Välilliset työvoimakustannukset	52,3	50,5	51,6	53,6	52,3	53,2	52,3
2-5. Kokonaistyövoimakustannukset	131,3	131,7	131,5	132,9	129,7	132,1	131,7

¹Ei sisällä valtion maksamia opettajien eläkemaksuja

LIITE 3. Työvoimakustannusten suhde tehdyn työajan palkkaan vuonna 1996 työmarkkinasektoreittain perinteisen kustannuseräryhmittelyn mukaan (%)

	Yksityinen sektori			Julkinen sektori			Kaikki yhteensä
	Jalostus	Palvelut	Yhteensä	Kunta	Valtio	Yhteensä	
1. Kokonaispalkka	126,6	123,2	125,3	126,0	129,2	126,8	125,9
2. Tehdyn työajan palkat	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
josta 21. Koulutusajan palkat	0,3	0,1	0,2	0,5	1,9	0,9	0,5
22. Tulospalkkiot	1,8	2,4	2,0	–	–	–	1,2
23. Koulutyön keskeytysajan palkat	–	–	–	3,4	–	2,5	1,1
3. Välilliset palkat	26,6	23,2	25,3	26,0	29,2	26,8	25,9
31. Loma-ajan palkat	11,5	11,2	11,4	13,5	15,3	14,0	12,5
32. Lomaraha	5,4	5,0	5,2	5,4	6,4	5,6	5,4
33. Työajan lyhentämismääräpalkat	1,9	0,4	1,3	–	–	–	0,8
34. Arkipyhien palkat	3,3	3,6	3,4	4,2	4,1	4,2	3,8
35. Muut vapaapäiväpalkat	0,2	0,1	0,2	0,0	0,1	0,0	0,1
(Merkkipäivät, kert.harj. ym.)	0,2	0,1	0,2	0,0	0,1	0,0	0,1
36. Sairausajan palkat	2,6	1,8	2,3	2,7	2,8	2,7	2,5
361. Sairausajan palkkojen palautukset	–0,5	–0,4	–0,5	–1,5	–0,9	–1,3	–0,8
362. Lapsen syntymä ja hoito	0,7	0,3	0,6	..
37. Työ- tai palvelussuhteen päättymisestä johtuva korvaus	0,3	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0	0,3
38. Ay-toiminta, työsuojelu ja yhteistoiminta	–	–	–	0,1	0,3	0,1	0,1
39. Palvelusvuosikorvaus	0,9	0,1	0,6	–	–	–	0,3
40. Muut palkkaerät	0,6	0,1	0,4	0,1	0,2	0,1	0,3
4. Sosiaaliturvan kustannukset	34,4	31,8	33,4	40,0	36,2	39,1	35,8
41. Sosiaaliturvamaksu	6,6	5,8	6,3	8,8	8,9	8,8	7,4
42. Lakisääteiset eläkemaksut	19,9	19,2	19,6	23,5 ¹	26,6	24,3 ¹	21,6
43. Vapaaehtoiset eläkemaksut	0,9	1,6	1,2	–	0,0	0,0	0,7
44. Kuntien suoraan maksamat eläkkeet	–	–	–	1,4	–	1,0	0,4
45. Tapaturmavakuutusmaksu	1,8	0,9	1,4	0,8	0,5	0,7	1,1
46. Työttömyysvakuutusmaksu	4,8	4,0	4,5	5,4	0,1	4,1	4,3
47. Ryhmähenkivakuutusmaksu	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
48. Muut vakuutusmaksut	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
5. Muut työvoimakustannukset	5,2	7,3	6,0	1,4	2,1	1,6	4,2
51. Työpaikkaruokailu	0,5	1,2	0,8	0,1	0,0	0,1	0,5
52. Työterveyshuolto	0,6	0,7	0,6	0,1	0,6	0,2	0,5
53. Koulutus	1,5	1,6	1,5	0,9	1,0	0,9	1,3
54. Autoetu	1,0	2,4	1,5	–	–	–	0,9
55. Asumisen tukeminen	0,2	0,1	0,2	–	–	–	0,1
56. Henkilöstörahoitukset	0,3	0,1	0,2	–	–	–	0,1
57. Muut kustannukset	1,2	1,2	1,2	0,3	0,5	0,3	0,8
3-5. Välilliset työvoimakustannukset	66,2	62,2	64,7	67,5	67,6	67,5	65,9
2-5. Kokonaistyövoimakustannukset	166,2	162,2	164,7	167,5	167,6	167,5	165,9

¹Ei sisällä valtion maksamia opettajien eläkemaksuja

LIITE 4. Työvoimakustannusten rakenteen kehitys 1990-luvulla valtio- ja kuntasektoreilla sekä teollisuudessa ja kaupassa perinteisen kustannuseräryhmittelyn mukaan (osuus työvoimakustannuksista, %)

Kustannuserä	Teollisuus		Kauppa		Kunta		Valtio	
	1988	1996	1992	1996	1990	1996	1990	1996
1. Kokonaispalkka	76,9	76,3	75,6	75,5	76,8	73,6	74,8	77,1
2. Tehdyn työajan palkat	61,7	60,6	63,0	64,4	63,8	60,7	61,1	62,1
Koulutusajan palkat	0,2	0,2	..	0,0	0,4	0,3	1,3	1,1
Tulospalkkiot	–	1,1	0,8	1,9	–	–	–	–
Koulutyön keskeytysajan palkat	–	–	–	–	..	2,0	–	–
3. Välilliset palkat	15,2	15,7	12,6	11,1	13,0	12,9	13,7	15,1
Loma-ajan palkat	7,3	6,8	7,5	6,6	7,8	7,9	8,4	9,1
Lomaraha	3,7	3,3	3,4	3,1	3,1	3,1	3,5	3,8
Arkipyhien palkat		1,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0
Vapaapäivien palkat	2,2	2,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
Sairausajan palkat	1,2	1,6	0,9	0,9	1,7	1,6	1,3	1,7
Sairausajan palkkojen palautukset	..	–0,3	..	–0,2	–1,0	–0,9	–0,8	–0,6
Lapsen syntymä ja hoito	0,6	0,4	0,3	0,2
Ay-toiminta, työsuojelu ja yhteistoiminta	–	–	–	–	0,1	0,1	0,2	0,2
Muut palkkaerät	0,8	1,0	0,5	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1
4. Sosiaaliturvan kustannukset	20,0	20,6	21,1	19,6	22,1	25,6	24,2	21,7
Sosiaaliturvamaksu	4,6	4,0	2,6	3,6	6,1	5,1	5,0	5,3
Lakisääteiset eläkemaksut	13,0	11,8	11,6	11,8	13,8	16,0	18,5	15,9
Vapaaehtoiset eläkemaksut	0,3	0,5	3,1	0,9	–	–	0,2	0,0
Kuntien suoraan maksamat eläkkeet	–	–	–	–	1,2	0,8	–	–
Tapaturmavakuutusmaksu	1,0	1,1	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,3
Työttömyysvakuutusmaksu	0,9	3,0	2,9	2,5	0,5	3,2	0,0	0,1
Ryhmähenkivakuutusmaksu	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Muut vakuutusmaksut	0,1	0,1	0,3	0,1	–	0,0	–	–
5. Muut työvoimakustannukset	2,9	3,0	3,3	4,5	1,1	0,8	1,0	1,3
Työpaikkaruokailu	0,5	0,3	0,6	0,6	0,1	0,1	0,0	0,0
Työterveyshuolto	0,4	0,4	0,3	0,4	0,2	0,1	0,1	0,4
Koulutus	0,7	0,9	0,8	0,8	0,6	0,5	0,5	0,6
Autoetu	0,2	0,6	1,1	2,0	..	0,0	..	0,0
Asumisen tukeminen	0,6	0,1	0,0	0,1	..	0,0	..	0,0
Muut kustannukset	0,7	0,8	0,5	0,9	0,2	0,1	0,4	0,3
3-5. Välilliset työvoimakustann.	38,3	39,4	37,0	35,5	36,2	39,3	38,9	37,9
2-5. Kokonaistyövoimakust.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

LIITE 5. KUNTASEKTORIN TYÖAIKALASKELMAT

Tarkastelun ulkopuolelle jätettiin kokonaan tuntipalkkaiset opettajat.

1. **Palkallisen henkilöstön määrä** laskettiin hallinnonaloittain ja palkansaajaryhmittäin työvoimakustannustutkimuksen maksettujen palkkojen ja kunnallisesta henkilökisteristä saadun palkkatason avulla:

(TVK-tutkimuksen ennakkopidätyksen alaiset palkat - lomarahat) /
(hlörekisterin keskim. kokonaiskuukausiansiot * 12).

Kokonaiskuukausiansiot oli ennen laskutoimitusta korjattu koko vuoden keskimääräiselle tasolle ottaen huomioon lokakuun yleiskorotuksen. Laskentatavalla saatu henkilöstön määrä oli noin 7 prosenttia pienempi kuin kuntien itsensä ilmoittama. Vain liiketoiminnan hallinnonalalla henkilöstön määrä nousi (n. 12 prosentilla). Henkilökisterin keskim. kuukausiansioissa oli mukana myös osalta kuukautta palkkaa saaneet.

2. Palkallisen henkilöstön määrä **muutettiin palkallisiksi henkilötyövuosiksi** arvioimalla palkattoman ajan osuus teoreettisesta työajasta. Palkattoman ajan osuuden arviointi tehtiin henkilökisterin täyttä palkkaa ja osalta kuukautta palkkaa saaneiden keskiansioiden ja henkilömäärien perusteella:

palkattoman ajan osuus teoreettisesta työajasta =
[osapalkkaisten määrä * [1 - (osapalkkaisten kk.-keskiansiot/täyspalkkaisten kk.-keskiansiot)]] /
[osapalkkaisten määrä + täyspalkkaisten määrä]

Laskutoimitus tehtiin vain kokoaikaisille kuukausipalkkaisille, koska muilla palkansaajaryhmillä palkattomien poissaolojen merkitys on vähäinen ja palkallisten henkilöiden määrä siis käytännössä vastaa palkallisia henkilötyövuosia. Keskiansioiden suhde laskettiin hallinnonaloittain ammattiryhmien palkkaerojen vaikutuksesta puhdistettuna. Palkattoman ajan osuudeksi saatiin noin 2,8 prosenttia kokoajakaisten kk.-palkkaisten teoreettisesta työajasta. Kokoajakaisten kuukausipalkkaisten palkallisen henkilöstön määrä oli siis noin 2,8 prosenttia korkeampi kuin kyseisen henkilöstöryhmän palkallisten henkilötyövuosien määrä.

3. TVK-tutkimuksessa saadut poissaolot muutettiin tarvittaessa tunneista päiviksi (tuntipalkkaiset ja työllistetyt) käyttämällä hyväksi henkilökisterin hallinnonaloittaisia ja palkansaajaryhmittäisiä tietoja keskimääräisistä säännöllisistä viikkotyöajoista.

4. **Poissaolopäivät** ja työpäivinä ilmaistut loma- ja vapaapäivät muutettiin **kokoajkaisiksi** päiviksi hallinnonaloittain ja palkansaajaryhmittäin kertomalla päivien lukumäärä henkilöstöryhmän keskimääräisellä osa-aikaisuusasteella. Osa-aikaisuusaste määrittyi osa-aikaisilla kuukausipalkkaisilla henkilökisteristä saadulla osa- ja kokoajakaisten keskimääräisen säännöllisen työajan suhteella. Tuntipalkkaisilla arvioitiin henkilökisterin tehdyn työajan ja ei tehdyn työajan palkkaerien kautta keskim. säännöllinen työaika, jonka suhdetta tuntipalkkaisten tes:in säännölliseen kokopäiväiseen työaikaan (38,25 h/viikko) käytettiin osa-aikaisuusasteena. Työllistetyt katsottiin kokopäiväisiksi.

5. **Palkalliset henkilötyövuodet** muutettiin hallinnonaloittain ja palkansaajaryhmittäin **kokopäiväisiksi** samoilla osa-aikaisuusasteilla kun poissaolotkin.

Suoritetun aineiston muokkaamisen jälkeen laskettiin seuraavat tiedot hallinnonaloittain ja palkansaajaryhmittäin:

Poissaolopäivät / kokoajkainen palkallinen henkilötyövuosi laskettiin poissaolotyypeittäin poissaolopäivien ja teoreettisen työajan (253 päivää) suhteen kautta.

Esim. kokoajkaisia vuosilomapäiviä yhteensä = 10 046 644, kokoajkaisia hlötyövuosia 338 943 ja teoreettisten työpäivien määrä = 338 943 * 253 = 85 752 579 .

Vuosiloma-ajan osuus teoreettisesta työajasta on 10 046 644 / 85 752 579 = 11,7 %.

Vuosilomapäivät/kokoajkainen palkallinen hlötyövuosi oli siis 0,117 * 253 = 29,64 vuosilomapäivää (työpäivinä).

Tehdyt työpäivät / kokoaikainen palkallinen henkilötyövuosi laskettiin vähentämällä kaikkien poissaolotyyppien poissaolopäivät / hlötyövuosi teoreettisten työpäivien määrästä (253).

Tehtyjen työtuntien kokonaismäärä laskettiin käyttämällä lisäksi henkilörekisteristä saatuja tietoja kokoaikaisen henkilöstön säännöllisestä työajoista ja työvoimakustannustutkimuksen lisä- ja ylityötunteja:

Tehdyt työpäivät/kokoaikainen palkallinen hlötyövuosi * kokoaikaisten palkallisten hlötyövuosien määrä * (säännöllinen viikkotyöaika / 5) + lisä- ja ylityötunnit.

Työvoimakustannukset 1996 -julkaisussa on ensimmäisen kerran esitetty työvoimakustannusten taso ja rakenne vertailukelpoisesti yhdessä niin julkiselta kuin yksityiseltäkin sektorilta. Julkisen sektorin tiedot on esitetty yhteensä -lukujen lisäksi erikseen kunta- ja valtiosektorilta, yksityisen sektorin tiedot taas jalostuksen ja palveluiden osalta. Työvoimakustannusten tasoa on kuvattu tehtyä työtuntia ja henkilötyövuotta kohden. Lisäksi julkaisussa on verrattu sektoreittain työvoimakustannusrakenteen kehitystä vuosina 1988 ja 1990 julkaistuihin vastaaviin sektorikohtaisiin tutkimuksiin.

Työvoimakustannusten tilastointi perustuu määrävuosina laadittaviin kattaviin kustannustasoa ja -rakennetta koskeviin selvityksiin. Vuodelta 1996 on julkaistu erilliset raportit kaikilta keskeisiltä työmarkkina-sektoreilta. Valtion henkilöstön osalta selvityksestä vastasi Valtion Työmarkkinailaitos (Valtion työvoimakustannustutkimus 1996). Kunta-sektorin ja yksityisen sektorin tutkimuksista vastasi Tilastokeskus (Palkat 1998 : 15 ja 16). Selvitykset toteutettiin yhteistyössä keskeisten työnantajajärjestöjen kanssa. Seuraavat EU:n tutkimusohjelmaan kuuluvat työvoimakustannustutkimukset koskevat vuotta 2000.



Tilastokeskus, myyntipalvelu
PL 3B
00022 TILASTOKESKUS
puh. (09) 1734 2011
faksi (09) 1734 2474
tilastomyynti@tilastokeskus.fi
www.tilastokeskus.fi

Statistikcentralen, försäljningstjänsten
PB 3B
00022 STATISTIKCENTRALEN
tfn (09) 1734 2011
fax (09) 1734 2474
tilastomyynti@stat.fi
www.stat.fi

Statistics Finland, Sales Services
P.O.Box 3B
FIN-00022 STATISTICS FINLAND
Tel. +358 9 1734 2011
Fax +358 9 1734 2474
tilastomyynti@stat.fi
www.stat.fi

ISSN 0784-8374
= Palkat
ISBN 951-727-606-0
Tuotenumero 9964
AEO