

Valtion työmarkkinalaitos
Tilastotyöryhmä
14.3.2002

Palkkatilastomenetelmät ja -luokitukset

Helsinki 2002

SISÄLTÖ

Palkkatilastomenetelmät ja -luokitukset

Johdanto	4
1. Yleistä	4
-Palkkatilastoinnin ja VPL -luokituksen historia ja lähtökohdat	5
2. Tilastomenetelmät	7
-Luokittelumenetelmät	7
-Regressiomenetelmät	7
-Muut tilastolliset menetelmät	8
3. Yleiset tilastoluokitukset	8
-Ikä	8
-Sukupuoli	9
-Ammatti	9
-Alue	9
-Toimiala	9
-Koulutustaso	10
-Institutionaaliset sektoriluokitukset	10
-Organisaatio ja organisaatiotyyppiluokitukset	10
-Funktionaaliset sektori- ja tehtäväluokitukset	11
-Sopimuslaluokitukset	11
-Palkkaryhmä-/tehtävä-/ammattiryhmäluokitukset	12
-Palkkarakenneluokitukset	12
-Muut palkkatilastointiin vaikuttavat tekijät	13
4. Työmarkkinoiden ja Tilastokeskuksen erityiset palkkatilastointiluokitukset	13
-Suljetut järjestelmät	13
-Konsulttipohjaiset työn vaativuuden arviointijärjestelmät (HAY, Palkkavaaka, IPE, ECA yms.)	13
-Palkkausjärjestelmiin perustuvat tilastoluokitukset (Parake, Ypake, Tepake yms.)	13
-Yleiset palkkatilastointijärjestelmät	13
-Työn vaativuuteen pohjautuvat yleiset sektoreittaiset palkkatilastointijärjestelmät (BNT, TT, TNS, VPL)	14
-ISCO ja ammattinimikepohjaiset luokittelumenetelmät	14
-Kansainvälinen (EU:n) palkkatilastointi	15
-ISCO -luokitus ja ns. hedonisen imputoinnin menetelmät	15
5. Valtion palkka-analyysijärjestelmä	16
-Vpl:n luokitustekijät	16
-Tilastoperhe -luokitus	17
-Työn vaikeusasteen taso -luokitus	18

-Tehtävätaso -luokitus	17
-Organisaatiotaso -luokitus	18
-Vpl -luokittamisen toteutus	18
-Koulutus	18
-Työn arviointijärjestelmien tietojen hyväksikäyttö VPL -luokittamisessa	18
-Varsinainen vpl -luokitustyö ja sen vuosittain ylläpito sekä arvio ylläpidon onnistumisesta	18
-Vpl -luokituksen kattavuus	19
-Vpl -järjestelmän raportointi	19
-Kansalliset ja kansainväliset palkkavertailutiedot	19
-Valtion palkka-analyysien raportointi	19
6. Palkkatilastomenetelmien ja -luokitusten arviointi	21
-ISCO -luokitus	21
-Perinteinen luokittelumenetelmä	22
-Hedoninen imputointi	22
-Vpl -luokitus	22
7. Neuvottelu- ja sopimustoiminnan VPL -tietopohja	23
-Tavoitteet.....	23
-Mitä pitää ottaa huomioon valtion palkka-analyysiraportteja tarkasteltaessa	23
-Mitä pitää kehittää – vpl:n kehityssuunnat	24
-Vpl:n ylläpidon ja hyväksikäytön prosessit	24
-Keskustason VPL –tietopohja	24
-Säännöllisen työajan ansio vaativuusryhmittäin ja nimikkeittäin; ml desiilitiedot sekä palkanmuutokset vaativuusryhmittäin	24
-Palkkaus rakenne vaativuusryhmittäin	26
-Miesten ja naisten palkat erikseen	27
-Palkat henkilöstöryhmittäin, tehtävätasoin ja organisaatiotasoin	27
-Paikallistason VPL –tietopohja	27
Liite 1: Valtion palkkausjärjestelmät ja niiden vaativuusluokat	28
Liite 2: Palkkausjärjestelmien kehittämisen tilanne valtion organisaatioissa	31
Liite 3: VPL:n tilastoperhe –luokitus	34
Liite 4: VPL:n työn vaikeusasteen taso-luokitus	38
Liite 5: VPL:n tehtävätaso- ja organisaatiotaso -luokitukset	39
Liite 6: Kansainväliseen EU:n palkkatilastointiin liittyvä palkkakäsitekehikko ja palkkatilaston ansiokäsitteiden peittävyys	41
Liite 7: Virastojen jakaantuminen virastotyyppin mukaan vuoden 2000 valtion palkka-analyyseissä	42
Liite 8: Vpl:n työn vaikeusasteen tason ja Hay -järjestelmän kokonaisvaativuuden välinen yhteys	43

Johdanto

Tämä raportti on tehty valtion tilastotyöryhmässä yhteistyössä valtion työmarkkinalaitoksen ja valtio-sektorin pääsopijajärjestöjen kanssa. Tilastoryhmä sai valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 13.12.2000 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan 8 §:n kolmannen kohdan mukaan tehtäväksi tarkastella tilastollisia menetelmiä ja käytettäviä tilastoluokituksia maaliskuussa 2001.

Määräajassa tilastotyöryhmä käsitteli ja kirjasi toimeksiantonsa mukaisesti erilaisia palkkatilastomenetelmiä ja -luokituksia ja kuuli asian valmistelussa asiantuntijoina Seppo Kouvosta ja Antti Suoperää Tilastokeskuksesta. Kouvonen käsitteli luokitusmenetelmän käyttöä ja kansainvälistä ammattien ISCO-luokitusta sekä kansainväliseen EU-tilastointiin liittyviä ajankohtaisia kysymyksiä. Antti Suonperä valotti regressiomenetelmien, erityisesti ns. hedonisen imputoinnin, käyttöä palkkatilastoinnissa sekä palkkakehitystä että palkkatasoja selvittäessä. Molemmat asiantuntijat kertoivat luokitusten ja menetelmien hyvistä ja huonoista puolista ajatellen palkkatilastointia.

Tämän jälkeen tilastotyöryhmä jatkoi työtään tavoitteena selventää palkkatilastomenetelmiä ja käytettäviä tilastoluokituksia yleisesti sekä täsmentää erityisesti valtion palkka-analyysien (VPL) menetelmällisiä ja luokittamiseen liittyviä seikkoja sekä ko. analyysien tulosten käsittelyä valtion keskus- ja paikallistason tilastoyhteistyössä.

Tilastotyöryhmässä valmistui 14.3.2002 raportti palkkatilastomenetelmistä ja -luokituksista. Raportti sisältää kuvauksen kaikista keskeisistä palkkatilastoluokituksista ja niistä tilastollisista menetelmistä, joita palkkatilastoja tuottaessa voidaan käyttää. Raportti sisältää myös kuvauksen siitä tilastollisesta perustasta, jolle neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteinen vpl -tietopohja rakentuu. Tietopohjan kehikko on esitetty tämän raportin luvussa 7. Samalla tilastotyöryhmä esitti tavoitteet vpl:n hyväksikäytölle ja tulevaisuuden kehityssuunnille sekä listasi periaatteet vpl:n ylläpidon ja hyväksikäytön prosesseiksi. Lisäksi työryhmä esitti näkökohtia, joita valtion palkka-analyysiraportteja tarkasteltaessa tulisi ottaa huomioon. Tilastotyöryhmä päätti myös seurata vpl:n käyttöä ja varasi itselleen mahdollisuuden tehdä tarvittaessa esityksiä sen kehittämiseksi.

1. Yleistä

Osana valtion yleisiä henkilöstöpolitiikan ja työnantajatoiminnan periaatelinjauksia valtiovarainministeriö hyväksyi 15.6.1992 valtiotyönantajan palkkapoliittisen ohjelman ja ne periaatteet, joille uusien palkkausjärjestelmien kehittäminen rakennetaan valtionhallinnon eri tyyppisissä virastoissa ja laitoksissa. Palkkapoliittisen ohjelman lähtökohtana oli toteuttaa asteittainen siirtyminen valtionhallinnon vanhasta keskitetystä virkapalkkajärjestelmästä virastoittain ja laitoksittain eriytyneisiin uusiin palkkausjärjestelmiin. Uusien palkkausjärjestelmien kehittämistyö käynnistyi varsinaisesti vuonna 1993, jolloin kehittämistä koskevat periaatteet kirjattiin keskustason sopimuksiin ja annettiin virastoille ja laitoksille valtuudet tarkentavien virkaehtosopimusten puitteissa neuvotella ja sopia uusista palkkausjärjestelmistä. Ensimmäinen sopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta solmittiin 1.1.1994 (Säteilyturvakeskus). Tällä hetkellä uusia palkkausjärjestelmiä on käytössä 20 virastossa ja laitoksessa (sisältäen VTT:n, joka kehitti palkkausjärjestelmänsä jo 80-luvulla uusia järjestelmiä vastaavaksi), joka kattaa 11,4 prosenttia valtion henkilöstöstä (Liitteet 1-2).

Uusien palkkausjärjestelmien tavoitteena on luoda kannustava palkkausjärjestelmä, jossa palkkaukset porrastetaan työn vaativuuden mukaan. Työn vaativuuden määrittelyn perusteina ovat työn tekijälleen asettamat vaatimukset sekä sen suhteellinen arvo verrattuna muihin töihin ja toiminnan tuloksiin organisaatiossa. Lisäksi kannustavuuden kannalta on tärkeää, että työstä maksettava palkkaus riippuu myös henkilön työsuorituksesta ja että henkilö voi itse vaikuttaa palkkautensa. Virastot ja laitokset voivat talousarvioittensa puitteissa, toimintansa ja tulosohjauksen kehittämiseksi, palkita koko virastolle tai

sen eri toimintayksiköille asetettujen tulostavoitteiden ylittämisestä erikseen maksettavilla tulospalkkioilla.

Käytännössä palkkausjärjestelmien rakentamisessa ja valtion virastojen palkkapolitiikassa painottuu kunkin organisaation sisäisten palkkasuhteiden oikeellisuus. Palkkausjärjestelmän tulee ennen kaikkea olla sellainen, että se motivoi henkilöstöä toimimaan jatkuvasti aikaisempaa paremmin ja tehokkaammin juuri oman organisaation toiminnallisten tulosten parantamiseksi. Kukin organisaatio rakentaa uudet palkkausjärjestelmänsä olemassa olevien voimavarojen puitteissa. Toisaalta palkkauksen oikean tason määrittelemiseksi organisaatiot tarvitsevat tietoa työmarkkinoilla yleisesti ja vastaavilla työaloilla maksettavista palkoista sekä valtion sisäisestä palkkakäytännöstä. Valtion organisaatiot luovat kuitenkin omalla tuloksellisella toiminnallaan edellytykset tasoltaan oikean ja kilpailukykyisen palkkauksen toteuttamiselle. Sen lisäksi valtio seuraa virastojen kilpailukykyisyyttä työmarkkinoilla ja pyrkii mahdollisuuksiensa mukaan ja taloudellisesti kestävin perustein tukemaan virastojen palkkapolitiikan toteuttamista (mm. Valpas-tarkistukset).

Palkkatilastoinnin ja VPL -luokituksen historia ja lähtökohdat

Palkkatilastointiin merkittävästi vaikuttavana ongelmana niin Suomessa kuin kansainvälisestikin on ollut yhtenäisten maailmanlaajuisten luokitusstandardien puuttuminen. Lisäksi ongelmana on ollut käytettyjen luokitusstandardien perustuminen lähtökohtaisesti muihin kuin varsinaisesti palkkatilastointiin suunniteltuihin tietotarpeisiin. Toinen merkittävä palkkatilastointiin vaikuttanut tekijä Suomessa on ollut palkkatilastoaineistojen perustuminen työntajakohtaisiin rekisteritietoihin, mikä on vaikeuttanut tilastotietojen tuottamista yhtenäisin luokituksin. Työnantajat ovat kehittäneet palkkatilastointiaan lähinnä omiin alakohtaisiin tarpeisiin liittyvänä asiana ja jäsenkuntansa ja sopimustoiminnan tarpeiden näkökulmasta.

Ennen Suomen EU-jäsenyyttä maamme ei ollut sitoutunut sellaisiin kansainvälisiin sopimuksiin, jotka olisivat edellyttäneet yhtenäisiä palkkatilastointiluokituksia. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työvoimakustannusten tilastointia koskevien ohjeiden ja YK:n alaisuudessa tehdyn kansantalouden tilinpi-toa (SNA) koskevien luokitusten lisäksi laajempaa kansainvälistä luokitus- ja käsitestandardien kehikkoa ei ole ollut. Myöskään lainsäädäntöteitse Suomessa ei ole koskaan lähdetty kehittämään yhtenäistä kansallista palkkatilastointikehikkoa. Valtiosektorilla säännöllisemmän palkkatilastoinnin ja tilastoyhteistyön juuret ovat 1930-luvulla. Valtiosektorilla systemaattinen palkkatilastointi käynnistyi kuitenkin toden teolla vasta 1960-luvun lopulla valtion henkilörekisterien (virkamiehet v. 1965 ja työsopimus-suhteiset v. 1969) luonnin jälkeen.

Suomessa kansallisesti yhtenäisen, eri työmarkkinasektoreiden rajat ylittävän, palkkatilastoinnin tarpeet on hoidettu lähinnä Tilastokeskuksen tuottaman palkkatilastotiedon ja tulopoliittisen selvitystojen mukana linjausten mukaisesti 1960-luvun lopulta aina maamme EU-jäsenyyteen asti. Tilastokeskuksessa on eri työmarkkinasektoreiden rekisteriaineistoista ja ns. järjestäytymättömien työntajien otosaineistojen pohjalta koottu keskeisille yhtenäisille ansiokäsitteille (säännöllisen työajan ansio, kokonaisansio ja kokonaisansio lomarahoiheen) perustuva palkkatilastoaineisto. Tästä aineistosta on tuotettu työmarkkinasektoreittain säännöllisen työajan ansion kehitystä kuvaava verrattain yhteneväinen tilasto (ansiotasoindeksi), joka on ollut laajassa käytössä Suomen työmarkkinoilla ja työmarkkinaneuvotteluissa sekä joukko palkkatilastoja työmarkkinasektoreittain. Palkkatasoja kuvaava tilastointi on kuitenkin kärsinyt yhteneväisen ja hyvän tilastointiluokituksen puutteesta.

Suomen liittyminen vuoden 1995 alusta EU:n jäseneksi muutti tilannetta jossain määrin. EU:ssa yhteisön yhteinen tilastotarve hoidetaan tilastoregulaatioilla, joilla käytännössä säännellään jäsenmaiden tilastoinnin, myös palkka- ja työvoimakustannustilastoinnin, käsitteistöä, luokituksia ja käytettäviä menetelmiä. EU:n palkkatilastoinnin ongelma on kuitenkin jäsenmaiden palkkatilastoinnin perusteiden erilaisuus, kattavuuden puute ja tilastointieteen erilaisuus. Tilastoregulaatioihin on hyväksytty kansallisia varauksia, jotka käytännössä yleensä ovat romuttaneet tai ainakin vahvasti heikentäneet

sallisia varaumia, jotka käytännössä yleensä ovat romuttaneet tai ainakin vahvasti heikentäneet luotettavia kansallisia vertailuja.

Kun valtion työmarkkinalaitos 1990-luvun alussa päätti lähteä uudistamaan palkkausjärjestelmiään palkkapolitiittisen ohjelman periaatteiden mukaisesti oltiin samalla tietoisia siitä, että tulevaisuudessa valtiotyönantaja tarvitsee selkeästi aikaisempaa yksityiskohtaisemmin luokiteltua, monipuolisempaa ja laadukkaampaa palkkatilastotietoa uusien palkkausjärjestelmien toimivuuden arvioimiseksi. Palkkapolitiittiseen ohjelmaan kirjattiinkin periaate, että palkan tasoa ja rakennetta koskevien ratkaisujen tekoa tuetaan valtion työmarkkinalaitoksen yleisellä työmarkkinapolitiikalla ja työnantajien välisellä yhteistyöllä sekä mahdollisimman kattavalla informaatiojärjestelmällä. Tämä muodosti lähtökohdan valtion palkka-analyyysien ja uuden valtion palkkatilastointiluokituksen (VPL) kehittämiseksi. Työ käynnistettiin tutustumalla olemassa oleviin luokitusjärjestelmiin. Perustaksi valtion palkka-analyyysit -järjestelmän kehittämiseksi otettiin valtion uusien palkkausjärjestelmien palkkatilastollinen tuki. Tämä merkitsi sitä, että uuden rakennettavan palkkatilastointiluokituksen rakentamisen tuli perustua työn vaativuuden aikaisempaa parempaan huomioimiseen palkkatilastoinnissa. Lisäksi tähdättiin mahdollisimman kattavien alakohtaisten palkkatilastojen tuottamiseen ja palkkatietojen monipuoliseen analysointiin.

Jo työtä käynnistettäessä voitiin todeta, ettei ole olemassa valmista kansainvälisiin ja kansallisiin palkka-analyyseihin hyvin soveltuvaa luokitusjärjestelmää, joka sellaisenaan olisi voitu ottaa valtion palkka-analyyysien luokitus pohjaksi. Tämän jälkeen tutustuttiin Pohjoismaissa käytössä oleviin järjestelmiin. Ruotsin valtionhallinnossa on käytössä varsin tuore luokitusstandardi (TNS=Tjänstegöringsnomenklatur för Staten), joka perusteiltaan on sovelias luokitusjärjestelmä. Ruotsin tns -luokitusjärjestelmässä virkamiesten työt pyritään luokittamaan niiden sisällön mukaan ja siihen sisältyy myös työn vaativuuden huomioon otto luokitustekijänä.

Ruotsissa virastot ja laitokset hoitavat palkkapolitiikkaa hajautetusti virastoissa ja laitoksissa. Ruotsissa tns -järjestelmä toimii jonkinlaisena yhteisenä tilastollisena palkkaus-/palkka-analyyysijärjestelmänä, jota tarkastellaan tilastoperheittäin. Tavoitteena on seurata markkinapalkkojen kehitystä valtionhallinnon sisällä henkilöstöryhmittäin. Lisäksi järjestelmää on käytetty samapalkkaisuuden tutkimiseen. Järjestelmän luotettavuus ei kuitenkaan lähtökohtaisesti riitä henkilöstöryhmien rajat ylittäviin vaativuustasoihin vertailuihin.

Suomessa vpl -järjestelmä on pääasiassa työnantajakäyttöön kehitetty valtionhallinnon erilaisten palkkausjärjestelmien tilastollinen analyyysijärjestelmä, jonka tietoja hyödynnetään myös tilastoyhteistyössä ammattijärjestöjen kanssa. Itse luokittamistyö on teknisesti VPL:ssä ja TNS:ssä täysin erilainen. Ruotsissa virkamiesten luokittelu tns -järjestelmään tapahtuu manuaalisesti yhteistyössä ammattijärjestöjen kanssa tilastoperheisiin ja työn vaativuustasoihin. Myös Suomessa luokittamistyö tapahtuu yhteistyössä kuitenkin siten, että vpl -luokittamisessa voidaan suoraan käyttää hyväksi uusien palkkausjärjestelmien luonnin yhteydessä ja ylläpidossa virastotasolla yhteistyössä järjestöjen kanssa syntyneitä luokitusinformaatiota (työn vaativuuden kokonaisarviot). Ruotsissa tällaisia analyttisiä työn vaativuuden kokonaisarviointitietoja ei ole käytettävissä.

VPL:n vahvuuksia on, että siinä ammatit/tehtävät ja niiden ryhmittelyt on lähdetty tekemään valtiolle tyypillisten töiden pohjalta. Soveltamalla samoja luokitusstandardeja sekä Suomessa että Ruotsissa on mahdollista saada luotettavia valtionhallinnon palkkavertailutietoja. Lisäksi Ruotsissa valtionhallinnon olosuhteet ja toimintatavat eniten vastaavat oman valtionhallintomme toimintoja ja tehtäviä. Nämä olivat ne tekijät, jotka puolsivat työnantajan näkökulmasta sitä, että VPL:n pohjaksi otettiin Ruotsin tns -järjestelmä.

2. Tilastomenetelmät

Tilastomenetelmät, joita yleisimmin käytetään palkkatilastoinnissa voidaan jakaa kolmeen pääryhmään:

1. Luokittelumenetelmät 2. Regressioanalyysimenetelmät ja 3. Muut tilastolliset menetelmät. Yleisimmät palkkatilastoinnissa käytettävät menetelmät ovat erilaisia luokittelumenetelmiä.

Luokittelumenetelmät

Luokittelumenetelmillä pyritään tutkittava aineisto luokitteluun, ryhmittelemällä, niin homogeenisiin tilastoryhmiin, että mitattavan (vertailtavan) asian suhteen kuhunkin luokkaan sijoittuvia havaintoja voidaan pitää mahdollisimman samanlaatuisina. Luokittelumenetelmän soveltaminen edellyttää yleensä rekisteriaineiston/-aineistojen olemassaoloa sekä samansisältöisten luokittelutekijöiden sisällymistä eri rekistereihin.

Esimerkiksi palkkatilastoissa luokittelumenetelmä tarkoittaa sitä, että työmarkkinoiden tehtävät ja työt sijoitetaan ensiksi käyttökelpoisiin ammatti-/tehtäväluokkiin, minkä jälkeen näin saatujen luokkien sisällä jatketaan luokittamista esimerkiksi koulutustason ja/tai työn vaativuustason, sukupuolen, ikäryhmän, alueluokituksen yms. tekijän mukaan yksikäsitteisiin alaryhmiin. Tämän jälkeen palkkavertailuja varten lasketaan kunkin homogeenisen ryhmän keskipalkkatiedot. Lisäksi palkka-analyysissä joudutaan usein vakioimaan homogeenisten ryhmien työvoimaosuudet perus- ja vertailuryhmille, jotta tuloksena saataisiin rakennevakioidut keskipalkka-arviot jokaiselle homogeeniselle luokalle. Rakennevakioidut keskipalkkojen laskenta toteutetaan yleensä joko geometrisen keskiarvon (Fischerin indeksin avulla) tai ehkä tavallisimmin käyttämällä perusryhmän omaa rakennetta vakioinnissa.

Ongelmana luokittelumenetelmässä on löytää sellainen ammatti- ja tehtäväluokitus, joka mahdollistaisi luotettavat kansalliset ja kansainväliset palkkatilastolliset analyysit. Esim. kullekin työmarkkinasektorille luodut omat ammatti- ja tehtäväluokitukset ovat usein liian yksityiskohtaisia sektorit ylittäviin palkka-analyysihin. Ts. luokituksista on vaikea löytää riittävästi yhteisiä luokkia eri sektoreilta. Yleiset ammatti- ja tehtäväluokitukset taas ovat usein palkkatilastollisten analyysien kannalta liian väljiä. Ts. samoihin ammatti- ja tehtäväryhmiin menee täysin erilaisia ja eritasoisia tehtäviä eri työmarkkinasektoreilla, mikä johtaa usein siihen, että jatkettaessa ryhmittelyä (luokittelua) yhteiset luokat häviävät. Näin tapahtuu myös yksittäisen sektorin sisällä.

Regressiomenetelmät

Regressiomenetelmillä tarkoitetaan palkkatilastoinnissa laatuvaakiointimenetelmiä, joilla lasketaan ns. ehdolliset keskipalkat. Selvitystapa on tavoitteiltaan täysin samanlainen kuin luokittelumenetelmä.

Regressiomenetelmiin perustuvissa palkkatilastollisissa tarkasteluissa ei edellytetä täydellistä työtehtävien vastaavuutta perus- ja vertailuryhmissä. Lähtökohtana on pikemminkin se, että työvoiman oletetaan olevan ominaisuuksiltaan sellaista, että se voi korvata muilla sektoreilla työskenteleviä vastaavan koulutuksen saaneita työntekijöitä. Kaikki vertailtavat työtehtävät jakaantuvat siten useisiin koulutuksen suhteen homogeenisiin osajoukkoihin.

Työtehtävien ja koulutuksen lisäksi palkkoihin saattavat välillisesti vaikuttaa monet tekijät, kuten ikä ja sukupuoli, työkokemus, työsopimuksen laatu, vuoro-, yö- ja pyhätyön lisät, työtehtävien sektorisidonnaiset tekijät ja työpaikkakunta. Laatuvaakiointinnissa näitä työntekijän ominaisuuksia pidetään palkkavertailun kriteereinä, joiden suhteen palkkojen suhteellisia eroja mitataan perus- ja vertailuryhmän välillä. Tässä yhteydessä on kuitenkin otettava huomioon, että vertailuryhmien väliset suhteelliset

palkkaerot ovat ehdollisia vain edellä mainituille tai mallissa oleville kriteereille. Siten tuloksia ei pidä ajatella laajempaan yleistykseen, vaan esitettyjen kriteerien mukaisina tuloksina.

Metodisesti vertailtavien työntekijäryhmien laadullisten ominaisuuksien vaihtelu eliminoidaan vakioimalla työvoiman ominaisuudet joko perus- tai vertailuryhmän työvoiman mukaiseksi. Vakioimisessa voidaan käyttää samaa lähestymistapaa kuin luokittelumenetelmässä. Toisin sanoen keskipalkat arvioidaan kahdesta suunnasta. Ensiksi selvitetään, kuinka paljon perusjoukon työntekijöille, joilla on tietyt ominaisuudet maksetaan palkkaa vertailuryhmän työmarkkinoilla. Tämän jälkeen selvitetään, kuinka paljon vertailuryhmän työntekijöille, joilla on tietyt ominaisuudet maksetaan palkkaa perusryhmän työmarkkinoilla. Näistä tuloksista lasketaan geometriset keskiarvot kuten luokittelumenettelyssäkin.

Muut tilastolliset menetelmät

Palkkavertailuihin ei aina ole käytössä rekisteriaineistoja eikä ns. etukäteen luokiteltuja aineistoja. Mm. useissa kansainvälisissä palkkavertailuissa joudutaan tyytymään muiden menetelmien käyttöön.

Yksi yleisesti käytetty menetelmä on pätevyysvaatimusten määrittelyihin perustuvat tyypitehtävien tehtäväkuvaukset, joiden perusteella palkkavertailuihin valittavat yksilöt/ryhmät (=edustava ammatti) valitaan. Tämä useissa kansainvälisissä palkkavertailuissa käytetty menetelmä jättää kuitenkin näytteen valinnalle liian suuren painon ja on altis määrittelyjen maakohtaisille eroille.

Muita palkkatilastoinnissa käytettäviä tilastollisia menetelmiä ovat ainakin luokittelumenetelmässä keskiarvojen estimoinnissa käytettävä varianssianalyysi.

3. Yleiset tilastoluokitukset

Ikä

Henkilöstön ikä on yksi välillisesti palkkaukseen vaikuttava tekijä, vaikka ikä sellaisenaan vain harvoin on suoraan varsinainen palkkauksen peruste. Monet palvelussuhteen ehdot ovat kuitenkin henkilöstön palveluksessaoloaikaan sidottuja. Koska palveluksessaoloajoista on hyvin vähän rekisteripohjaisia tietoja, käytetään ikää monissa palkkatilastoissa sitä korvaavana estimaattina. Sen lisäksi ikä sellaisenaan on kiinnostava tilastollinen luokitus erityisesti väestörakenteen ja hyvinvoinnin tilastoinnissa. Yleisin kansallisesti ja kansainvälisesti käytetty ikäluokitus, jota palkkatilastoinnissakin käytetään on jakaa henkilöstö viiden tai kymmenen vuoden ikäryhmiin seuraavasti:

Ikä	Ikä
15-19	-19
20-24	20-29
25-29	30-39
30-34	40-49
35-39	50-59
40-44	60-
45-49	
50-54	
55-59	
60-64	
65-	

Ikä on yksi muuttuja valtion henkilörekistereissä ja se mahdollistaa palkkatilastojen tuottamisen ikäryhmittelyjä käyttäen. Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa ikäperusteiset palkkatilastot tuotetaan tilanteen mukaan käyttäen jompaa kumpaa näistä ikäryhmittelyistä.

Sukupuoli

Palkkatilastojen tuottaminen sukupuoli -jaon mukaan eriteltynä on muodostunut yhdeksi käytetyimmistä luokituksista työmarkkinoilla, lähinnä kun on haluttu tutkia ilmiöalueen sukupuolineutraalisuutta. Sinällään sukupuoli ei ole palkkauksen peruste missään virallisessa virka- ja työehtosopimuksessa, mutta sukupuolten erilaisesta jakaantumisesta mitattaviin ilmiöihin nähden voi välillisesti johtua palkkatilastoissa ilmenevät perustellut palkkaerot.

Sukupuoli -tieto on yksi muuttuja valtion henkilörekisterissä ja se mahdollistaa palkkatilastojen tuottamisen sukupuolijakoa käyttäen. Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa sukupuolijakoon perustuvat palkkatilastot tuotetaan tarpeen mukaan.

Ammatti

Ammattinimike on yksi muuttuja valtion henkilörekisterissä. Lisäksi Tilastokeskus luokittaa ammatteja (nimikkeittäin) kansainvälisen ISCO -luokituksen mukaan ammatti-/tehtäväryhmiin. Valtion palkka-analyyysijärjestelmään liittyen virastot luokittavat lisäksi ammatteja (niiden haltioiden työ/tehtävien sisällön mukaan) tilastoperheisiin (henkilöstöryhmiin). Valtiolla ei ole enää keskitettyä virkojen ja toimien ammattinimikkeisiin perustuvaa hierarkialuetteloita (virkaluettelot), vaan ammattinimikkeitä voidaan vapaasti perustaa virastojen tarpeen mukaan.

Ammattinimike -tieto on yksi muuttuja valtion henkilörekisterissä ja se mahdollistaa palkkatilastojen tuottamisen ammattinimike -jakoa käyttäen. Ammattinimike ei ole palkkauksen peruste sellaisenaan koko valtionhallinnossa, sen sijaan yksittäisissä virka- ja työehtosopimuksissa se voi olla palkkauksen peruste. Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa ammattinimikkeisiin perustuvia palkkatilastoja tuotetaan vain jos erityistä tarvetta ilmenee.

Alue

Erilaiset aluejaotukset ovat olleet palkkatilastoinnin perusteena kansallisesti ja kansainvälisesti jo pitkään. Aluejakoja ovat kunta-, lääni-, maakunta- ja maaluokitukset. Kansainvälisesti EU -tilastoissa on käytössä ns. NUTS -luokitus eri aluetasoilla. Henkilöstö voidaan luokittaa joko toimipaikkojen tai yritysten sijaintikuntien mukaan.

Kuntaluokitus on yksi luokitustieto valtion henkilörekisterissä. Valtion organisaatiot ja niiden henkilöstö luokitellaan toimipaikan sijaintikunnan mukaiseen kuntaan. Kuntatiedosta voidaan johtaa useimmat tarvittavat muut alueluokitustiedot. Kuntatieto voi olla palkkauksen peruste yksittäisissä virka- ja työehtosopimuksissa, ei kuitenkaan koko valtionhallinnossa yhteneväisesti. Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa aluejakoihin perustuvia palkkatilastoja tuotetaan tarpeen mukaan. Myös EU:n NUTS -alueluokitus on valtion henkilörekisterissä ja siten käytettävissä.

Vertailuja ajatellen ongelmana on ollut, ettei yksityiseltä sektorilta erityisesti palvelualoilta ole ollut toimipaikkojen sijaintikuntiin kohdennettua alueellista palkkatietoa saatavissa. Tilanne on tältä osin ehkä korjautumassa.

Toimiala

Toimiala -luokitukset ovat organisaatioiden luokittamista niiden päätuotantosuintien mukaisiin organisaatioryhmiin. Kansainvälinen toimialaluokitus NACE on käytössä valtionhallinnossa ja myös valti-

on henkilörekisterissä. Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa toimialaluokituksella tuotettuja palkkatilastoja tuotetaan tarpeen mukaan. Toimialaluokitus ei kuitenkaan ole kovin käyttökelpoinen luokitus palkkatilastoissa, ainakaan julkisella sektorilla.

Koulutustaso

Koulutustaso -luokitus on ollut varsin käytetty luokitus palkkatilastoissa, erityisesti palkkatasotutkimuksissa. Koulutustaso korreloi varsin voimakkaasti työn vaativuuden tason kanssa ja on ehkä merkittävin yksittäinen palkkaukseen ja sen tasoon välillisesti vaikuttava tekijä työmarkkinoilla. Tämän takia palkkatilastoja tuotetaan koulutustasoittain. Useissa yhteyksissä koulutustaso -luokitus toimii kuitenkin työn vaativuuden tason korvikemuuttujana palkkatilastoissa. Koulutus- tai tutkintotasoluokitus jakaantuvat useisiin tasoluokkiin. Pääryhmätasolla koulutustaso -luokat ovat (vuodesta 1999 alkaen):

- 1 Alempi perusaste
- 2 Ylempi perusaste
- 3 Keskiaste
- 5 Alin korkea-aste
- 6 Alempi korkeakouluaste
- 7 Ylempi korkeakouluaste
- 8 Tutkijakoulutusaste

Koulutustaso -tieto on yksi tietue valtion henkilörekisterissä ja se mahdollistaa palkkatilastojen tuottamisen koulutustasoittain. Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa koulutustasoon perustuvia palkkatilastoja tuotetaan tarpeen mukaan.

Institutionaaliset sektoriluokitukset

Institutionaalisella sektori -luokituksella palkkatilastoinnissa tarkoitetaan työnantajatoiminnan viiteryhmiä (pääsopimusaloja) työmarkkinasektoreittain tapahtuvassa palkkatilastoinnissa. Institutionaalisen sektori -luokituksen pääryhmiä ovat:

- Yksityinen sektori
 - Teollisuussektori
 - Palvelusektori
- Valtiosektori
- Kuntasektori

Luokitus on Tilastokeskuksen olemassa olevan käytännön pohjalta luoma kehikko. Toisinaan pääryhmiin lisätään Kirkon sopimusvaltuuskunta ja/tai yksityistä sektoria jaetaan toimialoittain (sopimusaloittain) alasektoreihin. Toisinaan valtiosektori ja kuntasektori esitetään yhdessä julkisena sektorina. Institutionaalisella sektori -luokituksella Tilastokeskus on mm. tuottanut työmarkkinaneuvotteluissa tärkeät ansiotasoindeksitiedot ja yleensä tulopoliittisen selvitystoimikunnan käyttämät tilastot. Tämä käytäntö jatkunee myös tulevaisuudessa.

Organisaatio- ja organisaatiotyyppiluokitukset

Organisaatio- ja organisaatiotyyppiluokituksella tarkoitetaan valtion ja muiden sektoreiden erilaisia organisaatio- ja organisaatiotyyppiluokituksia. Valtiolla käytössä on lukuisa määrä erilaisia ja eri käyttötarkoituksiin tehtyjä virastoluokituksia ja virastotyyppiluokituksia. Virastotyyppiluokituksessa samantyyppistä toimintaa ja/tai tehtäviä hoitavat valtion organisaatiot luokitellaan samaan luokkaan. Valtion palkka-analyyseissä käytettävä virastotyyppiluokitus on seuraava (vuodesta 2000 alkaen):

- 13 Yliopistokoulutus
- 16 Muut opetus- ja koulutuspalvelut
- 19 Tutkimustoiminta
- 22 Turvallisuustoiminta
- 26 Oikeustoimi
- 29 Liikenne ja liikennepalvelut
- 32 Elinkeinotoiminnan palvelut
- 36 Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut
- 39 Ministeriötason toiminta
- 42 Alue- ja ympäristöpalvelut
- 47 Kulttuuripalvelut
- 52 Sosiaalipalvelut
- 57 Muut toiminnat

Virasto- ja virastotyyppiluokitukset ovat osa valtion henkilökisteriä. Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa virastotyyppi –luokituksen mukaista palkkatilastointia tullaan laajentamaan. Vuoden 2000 palkka-analyseissä virastot jakautuvat virastotyypeihin liitteen 7 mukaan.

Funktionaaliset sektori- ja tehtäväluokitukset

Funktionaalisilla sektori- ja tehtäväluokitukset ovat organisaatioiden tai henkilöiden luokittamista niiden toiminnan päätehtävien mukaisiin ryhmiin. Tehtäväluokituksia käytetään kansantalouden tilinpidossa ja valtion talousarvion laadinnan yhteydessä valtionhallinnossa sekä välillisesti myös valtion henkilökisterissä. Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa tehtäväluokitukset laaditaan tulevaisuudessa kuitenkin tarpeen mukaan lähinnä em. virastotyyppi- ja vpl:n tilastoperheluokituksia käyttäen.

Sopimuslaluokitukset

Sopimuslaluokitus on ehkä yleisin työmarkkinoilla käytetty palkkatilastointiin liittyvä perusluokitus. Valtionhallinnossa tämän luokituksen versio (ns. VES/TES-luokitus) kattaa kaikki voimassa olevat varsinaiset itsenäiset virkaehtosopimukset (VES) ja työehtosopimukset (TES) sekä ns. palkkasopimukset sekä pöytäkirja-alat. Viimeksi mainittu liittyvät johonkin muualla jo sovittuun VES- tai TES-sopimukseen, jotka voivat olla joko toisen valtion viraston tai laitoksen sopimuksia tai yksityisen sektorin sopimuksia. Valtiolla TES:n erittelyjä on tehty lisäksi mm. palkkausjärjestelmätyypeittäin (joustavapalkkaiset/kiinteäpalkkaiset) tai palkkausmuodoittain (kk-palkkaiset/tuntipalkkaiset)

Valtiosektorilla sopimuslaluokitus -jakoja ovat myös mm. sopimustoiminnan piiriin kuuluvat ja muut sekä uutena jakona uusien palkkausjärjestelmien piirissä olevat ja muut.

Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa sopimuslaluokittain luokitellut palkkatilastot laaditaan tarpeen mukaan lähinnä virastotasolla ja tarvittaessa keskustasolla, mikäli sopimusten toteutumisen seuranta sitä edellyttää. Tarkastelun taso sopimuslaluokittain määräytyy aina kulloisenkin tietotarpeen mukaan. Tarkastelutasoja voivat olla sopimuslalat tai niiden muodostamat ryhmät. Toisinaan tarkastelutasona voivat olla sopimusten yksittäiset palkkahinnoitteluliitteet.

Palkkaryhmä-/tehtävätaso-/ammattiryhmäluokitukset

Palkkaryhmä-, tehtävätaso- ja ammattiryhmäluokitukset ovat VES/TES -sopimusten palkkahinnoitteluliitteiden sisäisiä ryhmittelyjä, joiden määrittelyjen mukaan työt, tehtävät tai ammatit ryhmitellään työn tekijältään edellyttävän vaativuuden mukaisesti luokkiin (palkkaryhmiin).

Valtion neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisessä tietopohjassa palkkaryhmittäin luokitellut palkkatilastot laaditaan tarpeen mukaan lähinnä virastotasolla. Tarkastelun taso palkkahinnoitteluliitteittäin määräytyy aina kulloisenkin tietotarpeen mukaan.

Palkkarakenneluokitukset

Palkkarakenneluokituksia käytetään palkkatilastoinnissa, kun halutaan kuvata sitä mistä erilaisista osista tai palkkatekijöistä tilastoitu palkkaus muodostuu. Palkkarakennetilastoja on yleensä tehty sopimusaloittain erilaisten perinteiden mukaan. Yleinen tilastotoimi ei ole asettanut aikaisemmin kovin tarkkoja vaatimuksia siitä millaisilla luokituksilla palkkarakennetta vähintään olisi voitava käsitellä. Sopimusaloittain palkkarakennetilastoja on laadittu kunkin sektorin mahdollisuuksien ja tarpeiden mukaan. Valtionhallinnossa palkkatekijäkohtaiset henkilörekisterit mahdollistavat palkkarakennetilastojen tuottamisen lähes millaisilla rakenneluokituksilla tahansa. Muilla työmarkkinasektoreilla ei ole ollut mahdollisuutta samaan. EU:n palkka- ja työvoimakustannustilastoinnin säädökset täsmentävät tulevaisuudessa kansallisten palkkatilastojen vaatimuksia EU -tasolla. Suomessa tullaan antamaan kansainvälistä EU-kehikkoa koskeva suositus (Kehittämisehdotus ks. Liite 6) tulopoliittisen selvitystoimikunnan työn pohjalta.

Tähän asti kansallisesti palkkarakennetilastot on voitu rakentaa lähinnä kahden keskeisen palkkakäsitteen varaan. Palkkakäsitteet ovat:

- säännöllisen työajan ansio
- kokonaisansio

Yksityiskohtaisen palkkarakennetilaston luokituksia valtion uudistetuissa palkkausjärjestelmissä on pohdittu valtion työmarkkinalaitoksessa. Selvitystyön pohjalta on päädytty siihen, että uusien palkkausjärjestelmien palkkausrakennetta koskevat tilastot pyritään tulevaisuudessa tuottamaan alla olevan palkkarakenteen mukaan ryhmiteltynä tai mahdollisesti tekijöittäin eriteltynä.

Valtion uusien palkkausjärjestelmien palkkatekijäerittelyt ja -ryhmittelyt ovat:

1 = tehtäväkohtainen palkanosa					
2 = henkilökohtainen palkanosa					
3 = muut kiinteät henkilökohtaiset lisät					
					1 + 2 + 3 = henkilökohtainen palkka
4 = muut säännöllisen työajan lisät					
5 = tulospohjaiset lisät (mm. tulospalkkiot)					
					1+2+3+4+5 = säännöllisen työajan ansio
6 = lisä- ja ylityökorvaukset					
7 = muut ei-säännöllisen työajan lisät (hälytys, muutto- jne. korvaukset)					
					1+2+3+4+5+6+7 = kokonaisansio
8 = verottomat korvaukset					
9 = lomarahat					
					1+2+3+4+5+6+7+9 = kokonaisansio lomarahoinen (Huom! ei sisällä verottomia korvauksia)

Työmarkkinoilla palkkatilastoinnin kattavuudessa on eroja eri työmarkkinasektoreilla (ks. lähemmin liite 6), mikä vaikeuttaa samoilla palkkakäsitteillä tehtäviä palkkavertailuja eri sektoreiden kesken. Mm. tulospalkkiot eivät sisälly tuntipalkkaisten säännöllisen työajan ansioon (paitsi valtiosektorilla) kun ne kuukausipalkkaisilla yleensä sisältyvät siihen. Keskeistä palkkarakennetilastojen kehittämisessä on täsmentää eri sektoreilla kerättävän tilastoinnin peittävyyttä. Tässä työssä ns. kertaluonteisesti vuoden aikana maksettavien palkanerien tilastoinnin kattavuuden puutteet ovat nousseet viime aikoina esille, samoin kuin ns. poissaoloajan palkkatilastointi.

Muut palkkatilastointiin vaikuttavat tekijät

Tuottavuus ja sen merkitys palkkaukseen ja sen tilastointiin vaikuttavana tekijänä on globalisoituvassa kansantaloudessa jatkuvasti kasvanut. Tuottavuuspohjaiseen tilastointiin liittyy paljon ongelmia, joista luokittamisongelmat eivät kuitenkaan ole keskeisimpiä. Valtionhallinnon näkökulmasta kansantalouden kotimarkkinasektori (yksityinen ja julkinen) ja vientiteollisuus muodostavat yhden varsin käyttökelpoisen luokituksen, jolla tuottavuuden vaikutusta palkkaukseen tulisi analysoida.

Työvoiman kysyntä ja tarjonta vaikuttavat palkkauksen tasoon työmarkkinoilla. Ja tähän liittyen myös työvoiman vaihtuvuus on tekijä, jolla voi olla vaikutusta palkkauksen tasoon tietyllä alalla tai tietyissä tehtävissä. Tässä mielessä on syytä myös mitata näiden ilmiöiden taustalla olevia tekijöitä.

4. Työmarkkinoiden ja Tilastokeskuksen erityiset palkkatilastointiluokitukset

Suljetut järjestelmät

Konsulttipohjaiset työn vaativuuden arviointijärjestelmät (HAY, Palkkavaaka, IPE, ECA yms.)

Yksityiset palkkakonsultointiin erikoistuneet yritykset ovat kehittäneet palkkausjärjestelmiä ja henkilökohtaisten palkkojen määrittelyjä varten analyyttisiä työn vaativuuden arviointijärjestelmiä, joihin liittyy erikseen maksullisena lisäpalveluna osallistuville yrityksille suunnatut vuosittaiset palkka-analyysiraportit. Järjestelmät ovat suljettuja ja tulosteet tuotetaan vain niihin osallistuneiden yritysten käyttöön. Selvityksiin osallistuminen on vapaaehtoista eivätkä järjestelmien haltijat ole kieltäneet julkisen sektorin organisaatioita osallistumasta selvityksiin. Muutamat valtion organisaatiot ovat osallistuneet säännöllisesti näihin palkkatutkimuksiin toiset harvemmin. Muutamat järjestelmiä käyttävät valtion organisaatiot eivät ole koskaan osallistuneet konsulttien palkkatutkimuksiin.

Palkkausjärjestelmiin perustuvat tilastoluokitukset (Parake, Ypake, Tepake yms.)

Palkkausjärjestelmiin perustuvat luokitukset, joita käytetään myös tilastoinnissa ovat syntyneet eräille yksityisen sektorin työntekijöiden ja toimihenkilöiden aloille, joissa käytetään yhteistä arviointijärjestelmää. Tällaisia ovat metalliteollisuuden Parake -järjestelmä ja teollisuuden toimihenkilöiden ja teknisten toimihenkilöiden Ypake- ja Tepake -järjestelmät. Teollisuuden ja Työnantajien keskusliitto (TT) on kuitenkin julkaisuista poistanut teknisten runkosopimuksen ja toimihenkilöiden yleissopimuksen palkkaryhmittelyihin perustuvat tulosteet vuoden 1995 jälkeen.

Yleiset palkkatilastointijärjestelmät

Yleisinä tilastollisina palkkatilastointijärjestelminä voidaan pitää sellaisia periaatteessa töihin/tehtäviin ja niiden vaativuuden arviointiin perustuvia tilastonimikkeistöjä, jotka luodaan ja joita käytetään lähinnä tilastotarkoituksiin. Tällaisia luokituksia ovat eri työmarkkinasektoreiden omat luokitukset (TT,

VPL) sekä Tilastokeskuksen ja Eurostat:n perusluokituksena palkkatilastoinnissa käyttämä ammattiluokitus ISCO.

Työn vaativuuteen pohjautuvat yleiset sektoreittaiset palkkatilastointijärjestelmät (BNT, TT, TNS, VPL)

Eri työmarkkinatoreilla palkkatilastoinnissa käytettäviä tilastoluokituksia on kehitetty kullekin työmarkkinasektorille parhaiten soveltuviksi, koska kansallisesti ja kansainvälisesti ei ole ollut pakotettua tarvetta yhteisiin luokituksiin ennen Suomen EU-jäsenyyttä.

Yleensä työn vaativuuden huomioon otto on otettu keskeiseksi kriteeriksi yleisissä sektoreittaisissa palkkatilastointiluokituksissa. Niiden emojärjestelmänä voidaan pitää Ruotsissa yksityisellä työmarkkinasektorilla kehitettyä ja käytettyä BNT -järjestelmää (Befattningsnomenklatur för tjänstemän). Tästä järjestelmästä on kehitetty Ruotsin valtionhallinnossa käytettävä TNS -järjestelmä. Molempien järjestelmien taustalla on toimiviin ammattiryhmittelyihin perustuvat tilastoperheluokitukset ja niitä tukeva väljästi työn vaativuuteen perustuva työn vaikeusasteen tasoa kuvaava luokitus. Itse tilastoperheluokitukset ovat BNT- ja TNS -luokituksissa kuitenkin täysin erilaiset. TNS perustuu valtionhallinnon töille ja tehtäville ja se sisältää joitakin henkilöstöryhmiä/-ryhmittymiä, jotka ovat tyypillisiä vain valtionhallinnossa. BNT perustuu yksityisen sektorin toimintaan ja käytäntöihin. Varsinaiset arviointityöt tehdään näihin luokituksiin toimenkuvausten perusteella manuaalisesti, koska Ruotsissa ei ole käytössä yhtenäisiä analyytisiin työn vaativuuden arviointeihin perustuvia luokituksia.

Suomessa käytössä oleva valtion palkka-analyysijärjestelmä (VPL = valtion palkkatilastointiluokitus) perustuu tilastoperheluokituksen osalta Ruotsin TNS -järjestelmän perheisiin ja työn vaikeusasteen taso-luokituksen osalta luokat ja niiden teoreettiset kuvaukset ovat TNS:n mukaiset. Suomessa työt sijoitetaan vaikeusasteluokkiin automaattisesti käyttäen hyväksi tehtyjä analyytisiä työn vaativuuden arviointeja (ks. luku 5). Vpl -linkityksessä ei muuteta jo tehtyjä sisäisiä työn vaativuuden arviointeja virastossa.

ISCO ja ammattinimikepohjaiset luokittelumenetelmät

Tilastokeskus soveltaa kansainvälistä ISCO -ammattiluokitusta ja siitä tehtyä kansallista vuonna 1997 käyttöön otettua standardia ammattien luokittamisesta kaikissa keskeisissä palkkatilastoissa sekä palkkaukseen liittyvissä selvityksissä työmarkkinoilla, kuten valtiosektorilla tehdyssä Valpas -selvityksessä (loppuraportti 17.12.1999) ja kuntasektorilla vuonna 2001 valmistuvassa Kunpas -selvityksessä. Tilastokeskuksen palkkatilastoissa ammattien luokittaminen tapahtuu lähtökohtaisesti ammattinimikkeiden pohjalta. Toisissa tilastoissa ISCO -luokittaminen voi tapahtua myös muulta pohjalta. Esimerkiksi ammatteja voidaan luokitaa niitä hoitavien henkilöiden tehtävien sisällön pohjalta. Tällöin ammatit ajoittuvat useampaan luokkaan kuin ammattinimikepohjaisessa luokittamisessa.

Valpas -selvityksessä luokitusmenetelmää sovellettiin siten, että aineisto jaettiin yhteensä yli 1000 soluun ammatin(nimike) (ISCO), koulutusasteen, sukupuolen ja iän mukaan. Näin saatiin mahdollisimman homogeeniset perusvertailuryhmät. Laskentaa jatkettiin siten, että jokaisen solun tasolla keskiansioista laskettujen suhdelukujen painotus valtion ja yleisten työmarkkinoiden (vertailuryhmän) rakenteiden mukaan ammattiryhmätasolle oli mahdollista. Laskennan tuloksena saatiin ammattiryhmätasolla kaksi laatuvaikotua suhdelukua, joista laskettiin Fischerin indeksinä geometrinen keskiarvo osoittamaan valtion ammattiryhmien yleistä suhteellista palkkauksellista asemaa yleisten työmarkkinoiden vastaaviin ammattiryhmiin verrattuna.

ISCO -luokitus on tällä hetkellä tarkistusten kohteena. Tehtyjen selvitysten mukaan Suomessa sovellettu versio ISCO:sta olisi kansainvälisissä vertailuissa käyttäytynyt yleisten odotusten vastaisesti. Suomessa olisi johto-, esimies- ja erityisasiantuntijatehtäviä enemmän kuin muualla Euroopassa. Tilastokeskus onkin tekemässä muutosta kansalliseen palkkatilastojen ISCO -sovellukseen siten, että noin 20-30 ammatin luokitus laskee. Mm. terveydenhuollon normaalit sairaanhoitajatyöt siirretään erityis-

asiantuntijatöistä asiantuntijatöihin. Toisaalta kaikki insinöörityöt luokitellaan erityisasiantuntijatöiksi. Näistä muutoksista seuraa, että julkaisuista suoraan tehtävissä ISCO -pohjaisissa ammattiryhmittäisissä eri vuosia koskeissa vuosittaisissa ansiotaso- ja kehitysvertailuissa on harhaa ja siten vertailuihin tulisi suhtautua varoen.

Kansainvälinen (EU:n) palkkatilastointi ja sen luokitukset

Kansainväliset EU-palkkatilastoinnin tilastot voidaan jakaa kahteen pääryhmään:

- rakennetilastot [palkkarakennetutkimus (SES) ja työvoimakustannustutkimus (LCS)]
- muutostilastot [työvoimakustannusindeksi (EECI) ja työn hintaindeksi (LPI)]

Rakennetilastot kattavat kaikki kansantalouden sektorit julkista sektoria lukuun ottamatta. Suomi toimitti kuitenkin vuonna 1995 vapaaehtoisesti myös julkisen sektorin tiedot Eurostatille. Tätä käytäntöä on tarkoitus jatkaa. Suunnitelmien mukaan työvoimakustannustutkimus(tilasto) tehdään vuosilta 2000 ja 2004 ja palkkarakennetutkimus(tilasto) vuodelta 2002. Keskeistä palkkarakennetilastojen kehittämisessä on täsmentää eri maissa kerättävän tilastoinnin peittävyyttä. Tässä työssä ns. kertaluonteisesti vuoden aikana maksettavien palkanerien tilastoinnin kattavuuden puutteet ovat nousseet viime aikoina esille, samoin kuin ns. poissaoloajan palkkatilastointi. Tulopoliittisen selvitystoimikunnan asettama työryhmä on selvittänyt asiaa ja antaa siitä mietintönsä lähiaikoina.

Työvoimakustannusindeksiin suunnitellaan mielenkiintoisia muutoksia. Työvoimakustannusten muutosta EU-maissa mittaavaan indeksiin on tarkoitus vuoden 2002 alusta sisällyttää myös julkinen sektori ja siinä ohessa valtiohallinnon työt. Samoin suunnitellaan neljännesvuosittaista tietojen päivitystä. Indeksien tarkempi sisältö on vielä auki. Mahdollista on, että siitä tulee toimialoittain kiinteäpainoinen. Uudistuksessa kaikki maat velvoitetaan laatimaan työvoimakustannusindeksiä. Asiasta on tulossa asetus ja työhön olisi tarkoitus ryhtyä vuonna 2002. Suunniteltu neljännesvuositaajuus on Suomen kannalta suuri kustannuskysymys, koska me toimitamme tilastot pääsääntöisesti rekisteripohjaiseen aineistoon perustuvina ja ko. aineistoissa ei ole varauduttu keräystaajuuden muutoksiin. Jos pakollinen neljännesvuositilastointi toteutuu tulisi EU:n kompensoida kustannuksia. On mahdollista, että Tilastokeskus joutuu tekemään otospohjaiseen aineistoon perustuvat tutkimukset, jos neljännesvuositaajuus tulee työvoimakustannusindeksiin.

Työn hintaindeksillä pyritään mittaamaan kiinteää työpanosyksikköä kohti laskettua ns. laatuvaikioitua puhdasta palkkakehitystä (palkan hinnanmuutosta). Mittaria on kehitetty jo kymmenen vuotta, mutta sitä voidaan pitää uusimpana EU-tilastoihin lanseerattuna palkkakehityksen mittarina.

Tilastokeskus on EU-tilastoihin liittyen ja siitä riippumatta lähtenyt kehittämään myös alueluokitukseen perustuvia palkkatilastoja siten, että ensimmäisen kerran on mahdollista tulostaa eri sektoreiden palkkatietoja toimipaikkojen sijaintikuntien avulla. Tämän on todettu olevan varsin mielenkiintoinen luokitustaso, koska alueen vaikutus palkkaukseen on voimistunut ja voi vielä voimistua tulevaisuudessa.

ISCO-luokitus ja ns. hedonisen imputoinnin menetelmät

Hedonisia indeksimenetelmiä ovat:

1. Ns. Grilichesin hedoninen indeksi (Griliches, 1973)
2. Hedoninen imputointi (Koev, 1998)
3. Ns. standardipisteratkaisu (Vartia, Halonen, 1998)

Hedoninen menetelmä käyttää hyväksi palkkojen tilastollista selitysmallia. Palkkojen määräytymistä voidaan kuvata erilaisilla vaihtoehtoisilla palkkamalleilla, sillä spesifikaation valinta on aina jossain määrin harkinnanvarainen. Useimmiten hyvien mallien antamat tulokset ovat lähellä toisiaan.

Tilastokeskus on soveltanut ns. hedonisen imputoinnin menetelmää ja ISCO -luokitusta palkkatasoissa ja palkkakehityksessä havaittavien erojen selvittämiseen työmarkkinoilla.

* Valpas, Kunpas ja Kirpas sovelluksissa palkka-aineistot luokitellaan ISCO -tehtävittäin erillisiin toisensa poissulkeviin luokkiin

* Näille palkkaryhmille määritellään erilliset palkkamallit

* Palkkamallissa kulloistakin ansiokäsitettä selitetään työntekijöiden yksilöllisillä ja yleisillä tekijöillä

* Estimoitu palkkamalli on tilastollinen yleistys palkkojen määräytymisestä annetussa palkansaaja-ryhmässä

Tilastokeskus tarkastelee laatuvakioitujen hedonisten palkkasuhdeindeksien konstruointia Vartian kymmenen kohdan laatukriteeristön pohjalta. Näin pyritään laatimaan niin luotettavat indeksit kuin mahdollista.

Voidaan sanoa, että palkkamalli ja yleisemmin regressioanalyysimenetelmä on niin hyvä kuin ne mahdolliset valinnat (luokitukset ja muuttujat), joita metodissa käytetään. Laatuvakioitun ns. hedonisen indeksin konstruoinnissa keskeisenä kysymyksenä on, kuinka hyvin työpanoksen laatuvakiointi on onnistunut. Hedonisessa menetelmässä palkkamalli avustaa laadunvakioinnissa, mutta perinteisessä luokittelumenetelmässä tulosten luotettavuus riippuu lähes yksinomaan luokitusten laadusta.

Liian karkea luokitus johtaa indeksilaskennassa rakennetekijöistä johtuviin tuntematonta suuruusluokkaa oleviin virheisiin (palkkakehitystä kuvaavissa indekseissä yleensä yliarvioon). Rakennetekijöistä johtuvat virheet sotkevat erityisesti perinteisiä luokitteluun perustuvia indeksejä, mutta myös hedonisia indeksejä, koska niissä useimmiten joudutaan käyttämään samoja puutteellisia luokituksia.

Kannattaa huomioida, että kaikissa em. kolmessa palkkaselvityksessä vertailuryhmät ovat erilaiset. Tämä vaikuttaa siihen, että tulokset eivät ole konsistentteja. Toisin sanoa Valpas, Kunpas ja Kirpas selvitysten tuloksista samoilla ISCO -tasoilla ei voi tehdä johtopäätöksiä perusryhmien välillä eivätkä ne summaudu yhteen. Tästä syystä sektorikohtaisia tarkasteluja ei voida yhdistää eikä yleistää.

5. Valtion palkka-analyysijärjestelmä

Vpl:n luokitustekijät

Valtion palkka-analyysijärjestelmä (VPL) perustuu erillisten, erityisesti valtion palkka-analyysijä varten kehitettyjen, luokitustekijöiden hyväksikäyttöön. Vpl:n erilliset luokitustekijät ovat:

- tilastoperhe -luokitus
- työn vaikeusasteen taso -luokitus
- tehtävätaso -luokitus
- organisaatiotaso -luokitus

Käytännön luokitustyö pyritään toteuttamaan yksilötasolla kussakin valtion organisaatiossa erikseen. Lähtökohtana on, että kaikki em. luokitustekijät määritellään yhtä aikaa. Käytännössä on kuitenkin usein jouduttu toteuttamaan luokitusta asteittain siten, että ensiksi pyritään hyödyntämään työn vaativuuden arvioinnin tiedot työn vaikeusasteen taso -luokituksessa (ns. mini-vpl). Tavoite on, että valtion henkilöstö luokitellaan kattavasti em. tekijöiden osalta sitä mukaan kuin organisaatiot ovat ottaneet uudet palkkausjärjestelmät käyttöön. Vpl -luokittamista on kuitenkin toteutettu valtion organisaatioissa

jo ennen varsinaisten palkkausjärjestelmien käyttöönottoja. Tämän takia vpl -luokitettujen ja/tai osaluokitettujen henkilöiden ja organisaatioiden määrä ylittää vuosittain käyttöönotettujen uusien palkkausjärjestelmien kattavuuden.

Tilastoperhe -luokitus

Henkilöstö luokitellaan henkilöstöryhmiin (tilastoperheisiin) heidän hoitamiensa töiden ja tehtävien keskeisen (pääasiallisen) sisällön perusteella. Kaikkiaan 3-numerotasolla vpl:n erilaisia tilastoperhe -luokkia on 109 kpl (Liite 3). Liitteestä 3 ilmenevät myös vpl -luokitettujen henkilöstön lukumäärätiedot vuosina 1999 ja 2000 tilastoperheittäin.

Työn vaikeusasteen taso -luokitus

Henkilöstö luokitellaan uusien palkkausjärjestelmien toteuttamisen yhteydessä tehtyjen työn vaativuuden arviointien antamien kokonaisarviointitulosten perusteella seitsemään työn vaikeusasteen taso -luokkaan. Näiden taso-luokkien yleiset kuvaukset on esitetty liitteessä 4. Valtion vpl -luokitettu henkilöstö jakautui em. seitsemään työn vaikeusasteen tason luokkaan seuraavasti (luokista 2 on vaativin taso ja 8 vähiten vaativa):

Taulukko 1: Vpl -luokitettujen henkilöstön jakaantuminen vpl:n työn vaikeusasteen taso -luokkiin vuosina 1999 ja 2000

Työn vaikeusasteen taso	v. 1999		v. 2000	
	Henkilöitä	%-osuus	Henkilöitä	%-osuus
2-taso	50	0,2	108	0,4
3-taso	692	3,1	681	2,8
4-taso	2493	11,1	2496	10,2
5-taso	6306	28,2	6083	24,9
6-taso	8320	37,2	8491	34,7
7-taso	4067	18,2	5866	24,0
8-taso	440	2,0	752	3,1
Yhteensä	22368	100,0	24477	100,0

Tehtävätaso -luokitus

Henkilöstö luokitellaan heidän hoitamiensa tehtäviin sisältyvien johtamis- ja esimiestehtävien mukaan neljään tehtävätaso -luokkaan (Liite 5). Vuosina 1999 ja 2000 vpl -luokiteltu henkilöstö jakaantui em. luokkiin seuraavasti:

Taulukko 2: Vpl -luokitettujen henkilöstön jakaantuminen vpl:n tehtävätaso -luokkiin *) vuosina 1999 ja 2000

	v. 1999		v. 2000	
	Henkilöitä	%-osuus	Henkilöitä	%-osuus
1. Johtotason työt	251	1,4	244	2,2
2. Esimies- ja työnjohtotyöt	1573	8,8	805	7,3
3. Asiantuntijatyöt	9795	54,9	4493	41,1
4. Toimeenpanevat työt	6221	34,9	5391	49,3
Yhteensä	17840 *)	100,0	10933 *)	100,0

*) Tehtävätaso luokittamatta ns. mini-vpl virastoissa

Organisaatiotaso -luokitus

Henkilöstö luokitellaan neljään organisaatiotaso -luokkaan sen mukaan mille organisaation tasolle (1-4) heidän hoitamansa virka tai toimi sijoittuu organisaation virallisessa organisaatiokaaviossa (Liite 5).

Vpl -luokittamisen toteutus

Koulutus

Vuosittain valtion työmarkkinalaitos tiedustelea valtion organisaatioilta niiden halukkuudesta osallistua valtion palkka-analyysiin ja vpl -projektin työhön. Työ käynnistyy kerran vuodessa marraskuussa järjestettävällä vpl -koulutustilaisuudella. Virastojen vpl -yhdyshenkilöille (1-3 per virasto) järjestetään n. puolen päivän mittainen koulutus, jossa käytännön esimerkkitoimintaperusteita vpl -luokittamiseen ja sen tekniikoihin ja jaetaan luokittamistyötä koskeva koulutusmateriaali. Koulutustilaisuuksiin on vuosina 1996-2000 osallistunut noin kuusikymmentä organisaatiota. Koulutettuja on ollut yhteensä noin 100. Vuonna 2001 on tarkoitus käynnistää myös kohdennettu virastokohtainen ja/tai virastoryhmäkohtainen koulutustyö.

Työn arviointijärjestelmien tietojen hyväksikäyttö vpl -luokittamisessa

Työn vaikeusasteen taso -luokitus toteutetaan, mikäli mahdollista käyttämällä hyväksi palkkausjärjestelmien uudistamisten yhteydessä syntyviä työn vaativuuden arviointitietoja.

Näin voidaan hyödyntää työn vaativuuden arvioinneissa virastoissa tehty varsin mittava arviointityö ja sen tulokset. Työn vaativuuden arviointien tuloksena kunkin valtion organisaation työt on asetettu työn tekijältään edellyttämien vaatimusten mukaiseen suhteelliseen järjestykseen organisaatiossa. Vpl:ssä ei ole tarvetta muuttaa näitä arvioita. Menettely takaa sen, että henkilöt ovat vpl:n työn vaikeusasteen taso -luokituksessa täsmälleen samassa järjestyksessä kuin viraston omassa työn vaativuuden arvioinnissa.

Standardoitujen työn vaativuuden arviointijärjestelmien (Palkkavaaka, Hay, IPE/SKF/CRG ja ECA) ja vpl -järjestelmän työn vaikeusasteen taso -luokituksen välisen yhteyden ovat määritelleet järjestelmänhaltijat karkeiden tilastollisten riippuvuustietojen avulla.

Ns. räätälöityjen työn vaativuusarviointijärjestelmien (Columbus, Weigh and See, GLM, kaikki itse kehitetyt vaativuusarviointijärjestelmät) ja vpl:n välinen tilastollinen riippuvuus määritellään kustakin järjestelmästä organisaatiokohtaisesti tehdyn vaativuusanalyysin avulla. Analyysit toteutetaan käyttäen välillisesti hyväksi Hay -vaativuusarviointijärjestelmää ja siitä saatua tilastollista riippuvuutta vpl -järjestelmään. Analyysi käsittää yleensä noin 8-12 edustavaa tehtävää per virasto. Tehtävien vaativuus analysoidaan Hay -järjestelmällä ja verrataan näin saatuja tuloksia viraston omalla järjestelmällä saatuihin tuloksiin. Virastot saavat näin tehdyistä analyyseistä kirjalliset raportit. Analyysit toteutetaan Hay -järjestelmällä, jotta arviointien yhdenmukaisuus säilytetään mahdollisimman samanlaisena eri organisaatioissa. Periaatteessa paalutusanalyysit voitaisiin kuitenkin tehdä mitä tahansa standardoitua arviointijärjestelmää käyttäen ilman, että vpl:n tilastollinen luotettavuus karkeilla työn vaikeusasteen tasoilla muuttuisi.

Varsinainen vpl -luokitustyö ja sen vuosittainen ylläpito sekä arvio ylläpidon onnistumisesta

Varsinainen luokitustyö tehdään koulutusmateriaalia hyväksikäyttämällä virastoissa. Luokitustyön tekevät ja/tai luokitustyössä avustavat vpl -yhteyshenkilöt, niin kauan kuin tietojen ylläpito ja päivitys ei ole osa jotakin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmää. Tiedot tallennetaan vpl -tallennuspohjaan mar-

ras-joulukuussa. Em. työn vaativuuden arviointitiedoista johdetut vpl -luokitustiedot (arviointijärjestelmäkoodi ja työn vaikeusasteen taso) toimitetaan yhdessä tilastoperhe-, tehtävä- ja organisaatiosotietojen kanssa aluksi erillisinä Excel-tallennuspohjina Valtion työmarkkinalaitokseen. Myöhemmin (toisesta keruuvuodesta lähtien) vpl -tietojen keruu ja toimitus siirtyy tapahtuvaksi VHR:n tietojen keruun yhteydessä ja tiedot toimitetaan valtiokonttoriin VHR:n aikataulujen mukaan.

Useimmat VHR:ssä kerättävät tiedot päivittyvät automaattisesti vuoden aikana virastojen ja laitosten henkilöstöhallinnon tietojärjestelmissä. Tämän takia näiden tietojen keruu on suhteellisen luotettavaa, jos virastot ovat huolehtineet siirto-ohjelmien ajan tasalla pidosta. Vpl -projektissa on lähdetty siitä, että vpl -luokitustiedot tulisi varsin nopeasti siirtää osaksi jotakin viraston henkilöstöhallinnon tietojärjestelmää. Näin varmistetaan niiden oikeellisuus tulevissa palkka-analyyseissä. Vpl -tiedoista tällaisia suhteellisen automaattisia ylläpidettäviä tietoja tullevat todennäköisesti olemaan vaativuusarviointien kokonaisarviointitiedot. Muiden vpl -luokitustietojen ylläpito edellyttää niiden sisällyttämistä henkilöstöhallinnon tietojärjestelmiin, muuten on vaarana, etteivät luokitustiedot muutu henkilöstön tehtävien muuttuessa. Vpl -yhteyshenkilöiden tulisi siirtymäaikaan huolehtia vpl -luokitustietojen ylläpidosta organisaatioissaan.

Vpl -luokituksen kattavuus

Valtion palkka-analyysit käynnistettiin vuonna 1996, jolloin vpl oli käytössä 10 valtion organisaatiossa ja se kattoi noin 2,6 % valtion henkilöstöstä. Sen jälkeen vpl:n kattavuus valtion henkilöstöstä on kasvanut vuosittain uusien palkkausjärjestelmien käyttöön oton tahdissa. Vuonna 2000 vpl:ää sovellettiin 55 organisaatiossa ja se kattoi jo 24477 henkilöä. Alla olevassa taulukossa on esitetty vpl:n kattavuuden kehitys vuosina 1996-2000.

Taulukko 3: VPL:n kattavuuden kehitys vuosina 1996-2000

	Vuosi				
	1996	1997	1998	1999	2000
Virastoja ja laitoksia	10	32	45	50	55
Henkilöitä *)	2971	6506	16184	22368	24477
Kattavuus- % **)	2,6	5,8	14,2	19,4	22,3

*) Mukana palkka-analyyseissä

**) Valtion kokoaikaisesta henkilöstöstä

Vpl -luokitus on toteutettu kattavasti tai melko kattavasti 29 valtion virastossa (yli 65 % niiden henkilöstöstä on vpl -luokitettu). Tämän takia vpl:n kokonaiskattavuus on noussut 22,3 prosenttiin valtion kokoaikaisesta henkilöstöstä vuonna 2000.

Vpl -järjestelmän raportointi

Kansalliset ja kansainväliset palkkavertailutiedot

Valtion palkka-analyyseissä käytettävä valtion henkilöstön palkka-aineisto saadaan valtion henkilökisteristä kerran vuodessa ja tiedot koskevat marraskuuta. Aineistosta lasketaan virastoittain ja vpl -luokitustietoja hyväksikäyttämällä valtion henkilöstön todelliset markkinapalkat. Näistä tehdään viras-

toittain valtion sisäiset palkka-analyysit. Näitä valtion markkinapalkkoja verrataan yleisten työmarkkinoiden palkka-analyysseissä kansallisiin ja kansainvälisiin viitepalkkatietoihin samoilla työn vaativuuden tasoilla.

Valtion palkka-analyysijärjestelmään tulevat kansalliset ja kansainväliset palkkavertailutiedot johdetaan hyödyntämällä olemassa olevien työn vaativuuden arviointijärjestelmien (Hay, Palkkavaaka ja Ipe) yhteisiä palkkavertailutietoja, joissa ei ole mukana valtion omaa henkilöstöä. Vertailuaineisto, yhteensä noin 30000 henkilöä, ei ole varsinainen satunnaisotos työmarkkinoilta. Aineistoa voidaan pitää näytteenä työnantajien palkka-aineistosta. Lisäksi aineistossa erityisesti kuntasektori on liian heikosti edustettuna, minkä takia näytteen palkkatason voidaan olettaa jonkin verran yliarvioivan todellista yleisten työmarkkinoiden tasoa. Vpl:n kansallinen viitepalkka-aineisto on kuitenkin laajin Suomessa käytössä oleva konsulttipohjainen palkka-aineisto.

Palkkavertailutietojen hyödyntäminen tapahtuu työn vaativuuden tasoilla. Palkkavertailutiedoista lasketaan vaativuustasoinnissa regressioanalyysin antamat ohjeelliset viitepalkkatiedot ja palkkauksen ha jonnat kolmella eri ansiokäsitteellä (peruspalkka, rahapalkka ja kokonaiskorvaus).

Kansainvälinen palkkavertailutieto saadaan ECA:n paikalta palkattujen palkkavertailutiedoista maittain. Aineistoista lasketaan alueittaisia keskipalkkatietoja, esimerkiksi EU -maista keskimäärin. ECA:n aineisto ei juurikaan sisällä julkisen sektorin palkkatietoja. Kansainvälinen palkka-aineisto saadaan yhdellä bruttopalkkojen ansiokäsitteellä.

Valtion palkka-analyysien raportointi

Vuosittain valtion työmarkkinalaitos tulostaa kullekin vpl -projektiin osallistuvalla virastolle ja laitokselle valtion palkka-analyysiraportin, joka on kattava virastojen ja laitosten ulkoisen palkkauksellisen aseman kokonaisanalyysi. Raportit luovutetaan käyttäjille välittömästi raporttien valmistumisen jälkeen järjestettävässä vpl -raportointiseminaarissa. Raportteihin liittyy niiden sisältöä ja tulkintaa valottava kuvausosa. Lisäksi seminaarissa käsitellään valtion palkkauksellisen aseman tilaa ja muutosta raportointitulosten valossa.

Valtion työmarkkinalaitos käynnisti vuonna 1999 vpl -tulosteiden jakelun myös verkkoympäristössä extranet -palveluna. Tulevaisuudessa extranet -verkko voi toimia raporttien jakelu- ja tulostuskanavana.

Toistaiseksi raportointi on ajateltu hoidettavan valtion työmarkkinalaitoksen ja TietoEnator Oyj:n yhteistyönä tehdyn vpl -raportointiohjelman avulla. Raportit ovat valmisraportteja (11 perusmallia).

Vpl -projektissa valtion työmarkkinalaitos palvelee virastoja myös TietoEnator Oyj:n toimesta tehtävillä virastojen ja laitosten sisäistä palkkauksellista asemaa koskevilla palkka-analyysitulosteilla.

6. Palkkatilastointimenetelmien ja -luokitusten arviointi

Mikään tilastollinen luokitus tai menetelmä ei ole yksinomaan täysin luotettava palkkatasoja tai palkkakehitystä kuvaavien erojen mittaamiseen, ellei kaikkia mitattavaan asiaan vaikuttavia oleellisia ehtoja pystytä mittauksen yhteydessä yksiselitteisesti määrittelemään. Koska tällaista tilannetta ei käytännön syistä palkkatilastoinnissa ole mahdollista luoda, joudutaan palkkatilastointimenetelmien ja -luokitusten arviointi tekemään optimaalisimman vaihtoehdon arvioinnin mukaan. Arvioimalla palkkatilastollisten menetelmien ja luokitusten hyviä ja huonoja puolia, voidaan lähestyä optimaalisen palk-

katilastointimenetelmän ja -luokituksen vaihtoehtoa, ts. sitä kysymystä millä mittarilla tehtyjä palkka-analyysyjä voidaan pitää luotettavimpana.

ISCO -luokitus

Yleisillä ammattiluokituksilla, jollainen myös ISCO -luokitus on, on olemassa hyvin monia erilaisia käyttötarkoituksia. ISCO -luokituksessa ammatit luokitellaan työtehtävien laadun eli ammatin (job) ja työn edellyttämän ammattitaidon (skill) mukaan ammattiryhmiin. ISCO -luokituksessa ammattiluokituksen pääryhmittelyn määrittelee ammattitaito, joka perustuu kansainvälisen koulutusluokituksen ISCED:iin ja sen neljään luokkaan. Tämä ISCO -luokituksen pääryhmittelyn rakenne sopii toisiin käyttötarkoituksiin paremmin kuin toisiin.

Työmarkkinoilla erilaisia ammattiluokituksia käytetään lähinnä ammattien palkkatilastollisiin käyttötarkoituksiin eli etupäässä luokitus tietona työmarkkinoiden erilaisissa palkka-analyysseissä. Palkkatilastoinnin ja palkka-analyysien näkökulmasta ISCO:n luokitusrakenne on kuitenkin puutteellinen. Palkkatilastoinnin kannalta ammattiluokituksen tulisi rakentua ammattien ryhmittelyyn työn sisällön ja työalojen mukaan homogeenisiin ryhmiin ja näiden ryhmien sisällä ammattien ryhmittelyyn työn vaativuuden mukaan riittävän erottelukykyisiin vaativuusryhmiin. ISCO -luokitus ei rakennu näille perusteille.

ISCO:n perusongelma on se, ettei ISCED:n neljä luokkaa muodosta riittävän erottelukykyistä pohjaa ammattien ryhmittelylle työn vaativuuden mukaan. Tämän seurauksena ISCO:n 1-, 2-, ja 3-numerotasolla ammattiryhmät muodostuvat työn vaikeusasteen suhteen hyvin heterogeenisistä ammatteista, mikä vaikeuttaa palkka-analyysien tekoa, kun vaikeusasteita ei tunneta. Tästä syystä ISCO:n käyttöä ryhmien sisäisiin palkka-analyysihin em. ISCO -numerotasolla tulisi välttää.

Toinen ISCO:n ongelma palkkatilastoinnin kannalta on, etteivät kunkin pääryhmän sisällä ISCO:n periaatteessa samantasoiset numerotasot ole keskenään vertailukelpoisia. Tämä vaikeuttaa ryhmien välisiä palkkavertailuja läpi aineiston. Kolmas ongelma tai puute on, että ISCO perusrakenteensa takia hajottaa periaatteessa samanlaatuisia töitä tekevien työalojen (hoitotyö, opetustyö ja sihteerityö jne.) ammatteja useaan pääryhmään ja vaikeuttaa näin työaloittaisia palkka-analyysyjä.

Palkkatilastointiin liittyvistä puutteista huolimatta ISCO:lla on arvoa, koska sitä käytetään sellaisenaan EU:n palkka- ja työvoimakustannustilastoinnin luokitusperustana. Sen avulla on mahdollista koota yhtenäinen kansainvälinen palkkatilastollinen aineisto, jota ainakin ISCO:n 4-numerotasolla, voitaisiin soveltaa myös palkkatilastollisiin analyysihin. Lisäksi jos eri EU -maissa ISCO:a sovellettaisiin suurin piirtein samantasoisesti, niin myös ISCO:n 1-, 2- ja 3-numerotasolla saataisiin kiinnostavaa palkkatilastoa eri maista, maittaisista ammattirakenne-eroista huolimatta.

ISCO -luokituksen ongelma on kuitenkin, että ammattien luokittamisen perusteista ISCO -luokkiin ei ole olemassa yksiselitteistä kansallista tai kansainvälistä säännöstöä, vaan luokittaminen voidaan tehdä useammalla tavalla esimerkiksi joko ammattinimikkeiden ja koulutustasotietojen tai esimerkiksi ammatteja hoitavien henkilöiden töiden sisällön ja hoidettavien tehtävien/töiden vaativuuden kautta. Kansallisesti luokitusperusteet voivat vaihdella eri tilastoissa, joten on mahdollista, että henkilöstön jakautumisessa ISCO -luokkiin on eri tilastoissa eroja. ISCO:n ongelmana palkkatilastoinnin kannalta voidaan pitää sitä, että siihen ei ole riittävän selkeästi sisällytetty työn/tehtävien vaativuutta. Luokitukseen sisältyy ns. skill -level luokitus taso, mutta se ei ole ammattiryhmittäin kattava yhteneväinen luokitus, mistä aiheutuu ongelmia palkkavertailuihin.

Kansainvälisesti ISCO -pohjaisissa tilastoissa on vielä suurempia eroja kuin kansallisissa. Toisaalta ISCO -luokitus on tällä hetkellä EU-maiden palkkatilastoinnissa ainoa lähes yhtenäinen käytettävissä oleva luokitus. Esimerkiksi työn vaativuuden arviointiin perustuvista luokituksista ei ole olemassa yhtä yhteistä kansainvälistä standardia. Järjestelmäkohtaisesti työn vaativuuden arviointiin perustuvia luokituksia (HAY, IPE ja ECA) sovellettaessa eri puolilla maailmaa tulokset ovat yhteismitallisia. Järjes-

telmistä ei ole kuitenkaan olemassa yhtä yhteistä standardia. Järjestelmän haltijat ovat kuitenkin esittäneet omia karkeita tilastollisia arvioita niiden riippuvuuksista. Palkkavaaka- järjestelmä on lisäksi järjestelmänhaltijan oman arvion mukaan rinnastettavissa Hay -järjestelmään, vaikkei sitä pidetä lähtökohtaisesti kansainvälisenä järjestelmänä.

Perinteinen luokittelumenetelmä

Perinteisen luokittelumenetelmän hyvänä puolena voidaan pitää sitä, että se on yleensä yksinkertainen ja ymmärrettävä.

Luokittelumenetelmän huonona puolena voidaan pitää sitä, että työpanoksen homogenisointi johtaa siihen, että luokkien lukumäärä kasvaa helposti suureksi ja useimmat luokat voivat olla tyhjiä tai luokassa on erittäin vähän havaintoja.

Palkkatilastoinnin kannalta luokittelumenetelmä ei menetelmänä ole juurikaan muita menetelmiä huonompi. Ongelmaksi muodostuu itse ISCO -luokitus ja sen puutteet.

Hedoninen imputointi

Hedonisen metodin hyviä puolia on vähäparametrisuus ja kompakti muoto. Ennustemielessä se on muita metodeja tarkempi. Menetelmä mahdollistaa kaavainvariantin indeksilaskennan.

Menetelmän huonoina puolina voidaan pitää sitä, että regressioanalyysi edellyttää päätöksiä käytetyistä selittäjistä, regressiofunktion muodosta sekä oletuksia tilastollisesta virhetermistä. Ekonometrinen mallintaminen on aina jonkin verran harkinnanvaraista, mutta kontrolloidulla tavalla. Regressiomallin tulkintaa liittyvän ”vaikeaselkoisuuden” (muodollisen kompleksisuuden) takia sitä vieroksutaan, koska yksittäisten tekijöiden vaikutuksia lopputulokseen ei selkeästi nähdä erikseen.

Palkkatilastoinnin kannalta regressiomenetelmää ei voi pitää muita menetelmiä selkeästi parempana. Ongelmaksi muodostuu tässä kuten luokitusmenetelmän soveltamisessa itse ISCO -luokitus ja sen puutteet.

Vpl -luokitus

Palkkatilastoinnin kannalta hyvän ammattiluokituksen tulisi rakentua ammattien ryhmittelyyn työn sisällön ja työalojen mukaan homogeenisiin ryhmiin ja näiden ryhmien sisällä ammattien ryhmittelyyn työn vaativuuden mukaan riittävän erottelukykyisiin vaativuusryhmiin. Vpl -luokitus rakentuu näille perusteille. Siinä ei kuitenkaan ryhmitellä ammattinimikkeitä vpl:n tilastoperheisiin, vaan kukin henkilö tulee ryhmitellyksi työn pääasiallisemman sisällön pohjalta tilastoperheisiin. Siten sama ammatinimike voi sijoittua useampaan kuin yhteen tilastoperheeseen. Lisäksi vpl -luokituksen tilastoperheet on lähdetty rakentamaan valtion budjettitalouden ammatti- ja tehtävärakenteen pohjalta, mikä helpottaa sen tulkintaa. Vpl:n pohjaksi voitaisiin ottaa kuitenkin mikä muu ammattiryhmittely joka olisi laadittu em. perusteilla ja jossa valtion työt olisivat osana. Tällaista luokitusta ei kuitenkaan ole kansallisesti tai kansainvälisesti käytössä.

Vpl -luokituksen ja valtion palkka-analyysien vahvuutena on työn vaativuuden vahva mukaanotto palkkatilastointiin. Vpl:n jonkinlaisena heikkoutena voidaan pitää sitä, että vpl -luokituksen mukaisia palkkatilastotietoja ei ole saatavilla muilta sektoreilta sellaisenaan. Tämän takia vertailupalkkatiedot joudutaan johtamaan työn vaativuuden mukaisista yleisten työmarkkinoiden (lähinnä yksityinen sektori) viitepalkkatiedoista. Yleisten työmarkkinoiden viitepalkkatietoja ei ole mahdollista saada samalla tavalla luokiteltuna henkilöstöryhmittäin eri konsulttijärjestelmistä. Kuntasektorin aliedustus yleisten

työmarkkinoiden vertailutiedoissa johtaa siihen, että vpl:n viitepalkat jonkin verran yliarvioivat yleisten työmarkkinoiden palkkatasoa.

Markkinapalkkojen saamiseksi mukaan valtion palkka-analyyseihin tutkitaan nykyisten ISCO - luokitukseen pohjautuvien markkinapalkkatietojen hyödyntämismahdollisuutta.

7. Neuvottelu- ja sopimustoiminnan VPL –tietopohja

Tavoitteet

Tavoitteena on saada vpl yhdeksi kiinteäksi osaksi keskus- ja paikallistason neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteistä tietopohjaa. Seuraavissa kohdissa on hahmoteltu tulevaa keskus- ja paikallistason neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteistä tietopohjaa ja niitä tekijöitä joita pitää ottaa huomioon valtion palkka-analyysit -järjestelmän antamia tilastotietoja tarkasteltaessa.

Mitä pitää ottaa huomioon valtion palkka-analyysiraportteja tarkasteltaessa

Valtion palkka-analyysiraportteja tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon seuraavia seikkoja:

-VPL on palkkatilastoluokitus: Sen avulla on mahdollista kuvata tilastollisesti virastojen ja eri työn vaativuustasoilla työtä tekevien palkkauksellista asemaa suhteessa vertailuryhmiin. Vpl ei ole virkaehtosopimuksen tai työehtosopimuksen palkkaryhmäluokitus.

-VPL:n kattavuus: Tarkasteltaessa jo tuotettuja vpl -tulosteita tulee ottaa huomioon, että ne on laadittu aineistosta joka tällä hetkellä kattaa noin viidesosan valtion henkilöstöstä. Vpl -tietopohjan antama kuva täsmentyy vuosittain, kun vpl -luokitustyö etenee virastoissa ja järjestelmän kattavuus paranee.

-VPL:n palkkavertailutiedot: Valtion palkka-analyyseissä käytettävät valtiosektorin ulkopuoliset palkkavertailutiedot kuvaavat lähinnä yksityisen työmarkkinasektorin palkkatietoja samoilla työn vaativuuden tasoilla kuin valtiosektorilla. Palkkakonsulttien aineistoissa on yhteensä n. 30000 henkilöhavaintoa.

-VPL:n laatuvaikioinnit: Valtion palkka-analyyseissä pystytään työn sisältö ja työn vaativuus laatuvaikioimaan. Toisaalta laatuvaikointi on moniulotteisempi asia kuin pelkkä työn sisältö ja vaativuus. Laatuvaikointeihin voidaan ottaa mukaan myös sukupuoli, ikä ja esimerkiksi työssäkäyntialue.

-VPL:n työn vaikeusasteet: Työn vaikeus ja uusissa palkkausjärjestelmissä käytetty työn vaativuus ovat käsitteinä identtisiä. Työn vaikeudet/vaativuudet voidaan jakaa useaan tasoluokkaan (työn vaikeusaste/työn vaativuustaso). Tasoluokkien lukumäärä on aina tarkoituksenmukaisuuskysymys. Jos työn vaikeusasteen tasojen arvioinnit tehdään analyttisiä pistearviointijärjestelmiä käyttäen kuten valtion palkka-analyyseissä, työn vaikeusasteen tasoluokkia on mahdollista valita vapaasti. Vpl:ssä käytetään 7 tasoluokkaa, mutta on täysin mahdollista myöhemmin käyttää 14 tai jotain muuta määrää luokkia. Liitteessä 8 on esitetty palkkakonsulttien määrittelemä Hay -luokituksen ja vpl:n välinen yhteys, kun käytetään seitsemää työn vaikeusasteen tasoa.

Ns. räätälöityjen työn vaativuuden arviointijärjestelmien ja vpl:n yhteys saadaan luokittamalla samalla kertaa tietyt edustavat tyyppitehtävät räätälöidyn järjestelmän ja Hay-järjestelmän mukaan ja johtamalla näin saadusta regressioyhtälöstä räätälöidyn järjestelmän ja vpl:n vaikeusasteen tasoluokkien yhteys. Räätälöityjen työn vaativuuden arviointijärjestelmien ja vpl:n välinen yhteys saatetaan paikallistason neuvotteluosapuolten tietoon.

Mitä pitää kehittää – vpl:n kehityssuunnat

Tärkein vpl:n kehittämistavoite on lisätä sen kattavuutta. Parhaiten vpl:n kattavuutta voidaan lisätä nopeuttamalla uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa valtion virastoissa ja laitoksissa.

Valtion palkka-analyyseissä käytettävien markkinapalkkatietojen edustavuutta on tutkittava ja mikäli mahdollista pyrittävä laajentamaan palkka-analyyseissä käytettävä palkkavertailutietoja koskemaan koko työmarkkinakenttää. Asiaa tutkitaan valtion tilastotyöryhmässä.

Kun vpl:n kattavuus laajenee valtion palkka-analyyseistä, on mahdollista tehdä valtion palkkaseuranta varten mahdollisimman laajoihin laatuvaikointeihin perustuvia palkkatasotutkimuksia.

Tilastoryhmä seuraa vpl:n käyttöä ja tekee tarvittaessa esityksiä sen kehittämiseksi.

Vpl:n ylläpidon ja hyväksikäytön prosessit

Alla esitettyjä valtion palkka-analyysien tulosteita tullaan käyttämään sekä keskustason että paikallistason neuvottelu- ja sopimustoiminnan yhteisen tietopohjan osana ja vpl -luokittamisessa suositellaan noudatettavaksi yhteistyötä ja avoimuutta virastojen ja laitosten neuvotteluosapuolten kesken.

Keskustason VPL-tietopohja

Säännöllisen työajan ansio vaativuusryhmittäin ja nimikkeittäin; ml. desiilitiedot sekä palkanmuutokset vaativuusryhmittäin

Nimikkeittäisten palkkatilastoerittelyjen tarve pienenee tulevaisuudessa, koska ammattinimike ei uusien palkkausjärjestelmien kyseessä ollessa ole palkkaukseen vaikuttava tekijä samalla tavalla kuin vanhoissa palkkausjärjestelmissä. Virastot ja laitokset voivat mm. käyttää erilaisia ammattinimikkeitä vapaasti.

Säännöllisen työajan ansiotasosta ja kehityksestä valtion budjettitaloudessa voidaan vuositasolla tuottaa, henkilörekisterien valmistuessa, ansiotaso- ja ansiokehitystiedot vpl:n työn vaativuusryhmittäin (2-8, jossa 2=vaativimmat työt ja 8=vähiten vaativat työt) seuraavan tilastotaulukon mukaisesti. Seuranta voi koskea vain uusien palkkausjärjestelmien piirissä olevia vpl -luokitettuja henkilöitä. Taulukossa esitetään palkkauksen hajontaa osoittavat alin ja ylin desiili- sekä kvartiilitiedot. Yhteensä tiedot esitetään palkkausjärjestelmittäin keskiarvoina (vanhat/uudet) tehtävässä taulukossa 4.

Taulukko 1: Valtion henkilöstön säännöllisen työajan ansio työn/tehtävien vaativuuden mukaan

VPL:n työn vaikeusas- teen taso	Vuosi 1999		Vuosi 2000		%	Vuosi 2000			
	lkm	mk/kk mediaani	lkm	mk/kk mediaani		1. des.	Q1	Q3	9.des.
8	440	8569	752	8871	3,5	7440	8239	9456	9863
7	4067	9659	5866	9697	0,4	8327	9106	10772	12292
6	8320	11176	8491	11447	2,4	9454	10195	13591	15803
5	6306	14624	6083	15194	3,9	11588	13155	17107	19150
4	2493	18839	2496	19679	4,5	15950	17600	22036	24180
3	692	23925	681	25012	4,5	20867	23140	26809	29090
2	50	30322	108	31099	2,6	23328	27289	35180	40075

Taulukossa 2 esitetään valtion henkilöstön säännöllisen työajan ansio verrattuna yleisiin työmarkkinoihin työn vaativuustasoin.

Taulukko 2: Valtion henkilöstön säännöllisen työajan ansio verrattuna yleisiin työmarkkinoihin työn/tehtävien vaativuuden mukaan

VPL:n työn vaikeus- asteen taso	Vuosi 2000 Valtio mk/kk mediaani	Vuosi 2000 Yl. työm. mk/kk mediaani	Suht. aseman indeksi (Yl.työm.= 100)	Vuosi 2000			
				Valtio 1.des	9.des	Yl.työmarkkinat 1.des	9.des
8	8871	8039	110,3	7440	9863	6926	9597
7	9697	9761	99,3	8327	12292	8460	11943
6	11447	12695	90,2	9454	15803	10950	15383
5	15194	18522	82,0	11588	19150	15605	21469
4	19679	25886	76,0	15950	24180	21753	30142
3	25012	35047	71,4	20867	29090	28928	41166
2	31099	43292	71,8	23328	40075	35330	50434

Taulukko 3 täydentää kahta edellä mainittua ja kertoo virastotyyppitöiden mediaaniluvut työn vaativuustasoin. Tämä tarkastelu kertoo miten palkkakäytäntö vaihtelee valtion eri toimialoilla. Virastotyyppijärjestelmään otetaan mukaan tulostukseen sitä mukaa kuin riittävä määrä niihin kuuluvia virastoja tulee mukaan vpl:ään. Vuonna 2000 käytössä oli seitsemän virastotyyppiluokkaa (ks. taulukko 3)

Taulukko 3: Valtion henkilöstön säännöllisen työajan ansio virastotyyppittäin työn vaativuuden mukaan

VPL:n työn vaikeus- asteen taso	Vuosi 2000 Virastotyyppi (virastotyyppiluokituksen mukaan s. 10-11)							
	Valtio Yhteensä mk/kk mediaani	Minis- teriöt mk/kk mediaani	Tutkimus- toiminta mk/kk mediaani	Elinkeino- toiminnan palvelut mk/kk mediaani	Rahoi- tuspal- velut mk/kk mediaani	Kult- tuuri- palvelut mk/kk mediaani	Lii- kenne- palvelut mk/kk mediaani	Tur- vallisuus- toiminta mk/kk mediaani
8	8871	9161	8945	9164	8769		8783	8853
7	9697	9917	10005	9700	9675	9294	9976	9675
6	11447	10670	11820	9917	10195	10234	10621	11943
5	15194	16025	15456	14000	14769	13635	14142	15327
4	19679	20057	20000	18837	19093	15698	18818	19655
3	25012	26497	25645	23700	28131	21635	23671	24330
2	31099	35120	31476	24528	38210			

Taulukko 4 korvaa ns. perinteisen ansiokehitystulosteen, joka tuotetaan henkilörekisteristä vuosittain heti sen valmistuttua. Tällä hetkellä vertailu on koskenut VES:n, TES:n ja koko valtiosektorin (budjet-
tiovaltio) kokonaisuutena ja tarvittaessa TES:n muutoksia palkkausjärjestelmittäin (joustava-

/kiinteäpalkkaiset) ja/tai palkkausmuodoittain (kk-palkkaiset/tuntipalkkaiset). Taulukkoa 4 kehittää siten, että palvelussuhteen mukaista erittelyä VES/TES ei tehdä eikä myöskään TES:n erittelyjä. Sen sijaan valtion budjettitalouden keskiarvokehityksen lisäksi voidaan tuottaa uusien ja vanhojen palkkausjärjestelmien piirissä olevien virastojen yhteensä -sarjat erikseen.

Taulukko 4: Valtion uusien ja vanhojen palkkausjärjestelmien säännöllisen työajan ansiot ja niiden muutokset sekä identtisten, sopimuspalkkojen ja liukuman muutokset vuosina 1999-2000

	Vuosi 1999		Vuosi 2000		Ansio-	Ident-	Sopimus-	Liukuma
	Lukumäärä	mk/kk	Lukumäärä	mk/kk	kehitys %	tiset %	palkat %	kuma %
Uudet palkkausjärjestelmät	11831	12049	11323	12670	5,1	5,5	3,1	2,0
Vanhat palkkausjärjestelmät	95356	12419	94649	12897	3,8	5,0	3,1	0,7
Valtio yhteensä	107187	12378	105972	12873	4,0	5,1	3,1	0,9

Palkkausrakenne vaativuusryhmittäin

Palkkauksen rakennetietoja voidaan tuottaa vpl:n vaativuusryhmittäin jaoteltuna palkkauksen tehtävä(työ)kohtaiseen palkanosaan, henkilökohtaiseen palkanosaan ja muuhun palkkaukseen. Tuotannon edellytyksenä on, että uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyvät virastot ja laitokset erittelevät ne VHR:ssä. Lopullinen päätös taulukon tuottamisesta voidaan tehdä vasta, kun tiedetään erittelyn tarkkuus virastoissa.

Taulukko 5: Palkkauksen rakenne valtion uusissa palkkausjärjestelmissä työn vaativuuden mukaan

VPL:n työn vaikeusasteen taso	Vuosi 2000							
	Tehtäväkohtainen palkanosa mk/kk	%	Henkilökohtainen palkanosa mk/kk	%	Muu palkkaus mk/kk	%	Yhteensä mk/kk	%
8	5950	70,1	1159	13,7	1380	16,3	8489	100,0
7	7130	70,7	1483	14,7	1479	14,7	10092	100,0
6	8305	71,5	1845	15,9	1464	12,6	11614	100,0
5	11749	76,7	2214	14,4	1364	8,9	15328	100,0
4	14569	72,2	2868	14,2	2732	13,5	20169	100,0
3 *)	15937	61,1	2901	11,1	7252	27,8	26090	100,0 *)
2 *)	3898	11,3	735	2,1	29891	86,6	34524	100,0 *)

*)

Uusia palkkausjärjestelmiä soveltavissa virastoissa on eräitä henkilöstöryhmiä (lähinnä työnantaja-virkamiehet ja muu johto) joiden kohdalla palkkausta ei ole aina eritelty tehtäväkohtaiseen ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Palkkatilastoinnissa heidän palkka kirjautuu usein ”könttäsummana” tämän palkkarakennetilaston ryhmään muu palkkaus.

Miesten ja naisten palkat erikseen

Sukupuolen mukainen erittely sisältyy jo nykyisellään tilastoyhteistyösopimuksen mukaisiin tilastoihin. VPL -luokitusta voidaan hyväksikäyttää tässä yhteydessä alla olevan taulukon 6 tapaan:

Taulukko 6: Säännöllisen työajan ansio sukupuolen ja työn vaativuuden mukaan

VPL:n työn vaikeusasteen taso	Vuosi 2000					
	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	lkm	mk/kk	lkm	mk/kk	lkm	mk/kk
8	216	8877	536	8812	752	8831
7	2380	10480	3486	9762	5866	10053
6	5082	12952	3409	10964	8491	12154
5	4138	15796	1945	14456	6083	15367
4	1813	20247	683	19027	2496	19913
3	516	25569	165	23686	681	25113
2	94	31843	14	27366	108	31263
	14239		10238		24477	

Palkat henkilöstöryhmittäin, tehtävätasoitain ja organisaatiotasoitain

Henkilöstöryhmittäin (tilastoperheittäin), tehtävätasoitain tai organisaatiotasoitain tehtäviä taulukon 1 mukaisia taulukoita voidaan tuottaa, kun vpl -luokittaminen tilastoperheen, tehtävätason ja organisaatiotason mukaan etenee. Tilastoperheen mukainen vpl -luokittaminen on edennyt hitaasti. Vuonna 2000 tilastoperheittäin luokitettujen määrä pienentyi vuodesta 1999, koska puolustusvoimien vpl -tiedot on korjattu ja ne saatiin vuonna 2000 vain ns. mini-vpl -luokituksen mukaan.

Paikallistason VPL-tietopohja

Kun vpl -luokittaminen sopimusvirastoissa on edennyt riittävän pitkälle (esim. kattavuus > 80 % henkilöstöstä) tulee virastotyönantajan toimittaa vpl -luokittamisen perusteet ja keskeiset vpl -raportointitulosteet paikallisen neuvotteluosapuolen/-puolten tietoon. Paikallistason vpl -tietopohja noudattaa soveltuvin osin edellä taulukoissa 1-6 hahmoteltua keskustason tietopohjaa.

Valtion palkkausjärjestelmät ja niiden vaativuusluokat

Liite 1

Liitteessä 2 on esitetty valtion palkkausjärjestelmien kehittämisen yksityiskohtainen tilanne valtion organisaatioissa tällä hetkellä. Taulukosta ilmenee milloin järjestelmä on otettu käyttöön, montaako henkilöä se koskee sekä mikä on sovellettava työn vaativuuden arviointijärjestelmä. Lisäksi taulukossa on esitetty meneillään olevat palkkausjärjestelmien kehittämisprojektit valtion organisaatioissa ja niiden kattama henkilöstömäärä.

Alla olevassa taulukossa on esitetty tiivistelmänä valtion uusien palkkausjärjestelmien kehittämisen tilanne lokakuussa 2001. Uudet palkkausjärjestelmät on otettu käyttöön 20 valtion organisaatiossa ja niiden piirissä on 11,4 prosenttia valtion henkilöstöstä eli noin 12600 henkilöä. Valtaosassa valtion organisaatiota valmistelutyö on parasta aikaa käynnissä. Runsas kymmenen prosenttia valtion henkilöstöstä kuuluu virastoihin, joissa tosiasiallinen valmistelutyötä ei vielä ole käynnistynyt.

Taulukko 1: Valtion uusien palkkausjärjestelmien kehittämisen tilanne lokakuussa 2001

	Valtion organisaatioita	Henkilölukumäärä*	%-osuus
-Uudet palkkausjärjestelmät käytössä	19	9 970	8,8
-Aikaisemmin kehitetty versio (VTT)	1	2 850	2,5
-Käyttöönotto aikataulutettu / tekninen valmistelu olemassa	12	37 380	33,1
-Valmistelu meneillään	32	28 550	25,3
-Alkukartoitus meneillään	4	4 920	4,4
-Valmistelu aloittamatta	xxx**	29 280	25,9
Yhteensä		112 950	100,0

* Vuoden 2000 marraskuun tilanteen mukaisiin henkilölukumääriin ei ole laskettu mukaan työllisyysvaroin palkattuja henkilöitä, yksityisten alojen sopimuksia noudattavia eikä tuomarisopimuksen piirissä olevia.

** Valtion organisaatioita ei voida tässä vaiheessa täsmällisesti määrittää, koska palkkausjärjestelmiä voidaan ottaa käyttöön koko hallinnonalalla yhtenäisesti.

Valtion organisaatiot ovat itse saaneet valita sen työn vaativuuden arviointijärjestelmän jonka avulla varsinainen uuden palkkausjärjestelmän rakentamistyö toteutetaan organisaatiossa. Taulukosta 2 ilmenee millaisia työn vaativuuden arviointijärjestelmiä tiedossa olevat 64 valtion organisaatiota ovat käyttäneet lokakuussa 2001.

Käytetyistä järjestelmistä Palkkavaaka- ja Columbus -järjestelmät ovat suosituimpia. Noin puolet organisaatioista on valinnut jomman kumman näistä analyttisistä työn vaativuuden arvioinnin järjestelmistä palkkausjärjestelmänsä perustaksi. Ns. räätälöidyt työn vaativuuden arvioinnin järjestelmät ovat olleet kiinteitä järjestelmiä suosituimpia. Yhteensä Columbus -järjestelmät, Weigh and See -järjestelmät tai muut itse kehitetyt (räätälöidyt) työn vaativuuden arviointijärjestelmät edustavat noin kahta kolmasosaa sovelluksista (64 %).

Taulukko 2: Valtion uusien palkkausjärjestelmien jakautuminen sovellettavan työn vaativuuden arviointijärjestelmän mukaan lokakuussa 2001 ¹⁾

Työn vaativuuden arviointijärjestelmä	Valtion organisaatioita	%-osuus organisaatioista
Columbus -järjestelmä	18	28,1
Palkkavaaka -järjestelmä	17	26,6
Weigh and See -järjestelmä	10	15,6
Itse kehitetty -järjestelmäversio	7	10,9
Hay -järjestelmä	5	7,8
Jopi -järjestelmä	2	3,1
Ipe -järjestelmä	1	1,6
Itse kehitetty (Hay) -järjestelmäversio	1	1,6
Itse kehitetty (GLM) -järjestelmäversio	1	1,6
Itse kehitetty (Vuorinen) -järjestelmäversio	1	1,6
Itse kehitetty (WS) -järjestelmä	1	1,6
Yhteensä	64	100,0

¹⁾ Taulukossa mukana vain käyttöön otetut ja tiedossa olevat valmistelussa mukana olevat järjestelmät

Taulukossa 3 on esitetty erillisten vaativuusluokkien (tehtävä-/palkkaryhmien) lukumäärät valtion käyttöön otetuissa uusissa palkkausjärjestelmissä. Vaativuusluokkien lukumäärä vaihtelee eri sopimuksissa 8-18 välillä. Luokkien määrään vaikuttaa paitsi sopimuksen kattavuus, myös palkkausjärjestelmän kokonaisuuden rakenne. Keskimääräinen vaativuusluokkien määrä näyttäisi olevan noin 12 luokkaa.

Taulukko 3: Vaativuusluokkien (tehtävä-/palkkaryhmien) lukumäärä valtion uusissa käyttöön otetuissa palkkausjärjestelmissä

	Vaativuusluokkien (tehtävä-/ryhmäpalkkaryhmien) lukumäärä
Säteilyturvakeskus	11
Helsingin Yliopiston kiinteistöhenkilökunta	7
Valtion taidemuseo	11
Maatalouden tutkimuskeskus	15
Tiehallinto	14
Ajoneuvohallintokeskus	18
Sisäasiainministeriö	9 ¹⁾
Ilmatieteen laitos	10 ²⁾
Geologian tutkimuskeskus	12
Turvatekniikan keskus	13
Museovirasto	11
Tilastokeskus	16
Telehallintokeskus	11
Mittatekniikan keskus	11
Tullilaitos	18

MMM:n tietopalvelukeskus	13
Väestörekisterikeskus	12
Kansanterveyslaitos	8
Valtion teknillinen tutkimuskeskus	5-6 ³⁾
Suomenlinnan hoitokunta	12
Keskimäärin/järjestelmä	12

1) Sopimuksessa vaativuusluokkien markoille ala- ja ylärajat, joiden sisällä vaativuuden hienosäätö. Lisäksi tulosityksikön päälliköllä 5-10 %:n lisä.

2) Johtamis-/esimieslisä 5 tai 10 %

3) Kussakin palkkahinnoitteluliitteessä

VTML/27.11.2001

Liite 2

PALKKAUSJÄRJESTELMIEN KEHITTÄMISEN TILANNE VALTION ORGANISAATIOISSA

1. Uudet palkkausjärjestelmät käytössä

Organisaatio	Käyttöön- otto	Henk. määrä	Oma vaat.arviointijärjes- telmä, jonka pohjana
Säteilyturvakeskus	1.01.1994	290	Palkkavaaka
Helsingin yliopisto, kiin- teistönhoito-,majoitus- ja ruokalapalveluhenkilökunta	1.04.1994	370	Weigh and See
Valtion taidemuseo	1.11.1995	230	Palkkavaaka
Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus	1.01.1996	870	Hay
Tiehallinto	1.05.1996	1 100	Columbus
Ajoneuvohallintokeskus	1.01.1997	160	Columbus
Sisäasiainministeriö	1.12.1997	310	Weigh and See
Ilmatieteen laitos	1.12.1997	530	Weigh and See
Geologian tutkimuskeskus	1.01.1998	790	Hay
Turvatekniikan keskus	1.02.1998	90	Columbus
Museovirasto	1.03.1998	310	Palkkavaaka
Tilastokeskus	1.04.1998	1 010	Palkkavaaka
Viestintävirasto	1.07.1998	200	Itse kehitetty
Mittatekniikan keskus	1.02.1999	30	Hay
Tullilaitos	1.04.1999	2 370	Palkkavaaka
MMM:n tietopalvelukeskus	1.06.1999	150	Columbus
Väestörekisterikeskus	1.12.1999	100	Itse tehty (GLM)
Kansanterveyslaitos	1.01.2001	780	Weigh and See
Suomenlinnan hoitokunta	1.03.2001	70	Itse tehty (WS)
Matkailun edistämiskeskus	1.11.2001	40	Palkkavaaka

Yhteensä**10010****= 8,9 % valtion henkilöstöstä***

2. Ennestään uusimuotoinen palkkausjärjestelmä käytössä

VTT**2 850****Itse kehitetty**

= 2,5 % valtion henkilöstöstä*

1+2 Yhteensä

12 860

= 11,4 % valtion henkilöstöstä*

3. Uuden palkkausjärjestelmän valmistelu meneillään**a. Käyttöönotto aikataulutettu / tekn. valmistelu olemassa**

Ulkoasiainministeriö	1 950	Palkkavaaka
Lääninhallitukset	1 230	Weigh and See
Maistraatit	790	Weigh and See
Poliisihallinto	10 840	Weigh and See
Puolustusvoimat	16 640	Hay + itse kehitettyjä
Valtiovarainministeriö	320	Palkkavaaka
Celia Näkövammaisten kirjasto	60	Jopi
Maanmittauslaitos	1 960	Itse kehitetty
Liikenne- ja viestintäministeriö	170	Columbus
Kauppa- ja teollisuusministeriö	340	Columbus
Teknologian kehittämiskeskus	220	Hay
Ympäristöhallinto	2 860	Columbus

Yhteensä

37 380

= 33.1 % valtion henkilöstöstä*

b. Valmistelu meneillään

Valtioneuvoston kanslia	230	Palkkavaaka
Oikeuskanslerin virasto	30	Palkkavaaka
Oikeusministeriön hallinnonala	7 700	Columbus
Valtion taloudellinen tutkimuskeskus	50	Palkkavaaka
Valtiokonttori	520	Itse tehty
Verohallinto	6 440	Weigh and See
Opetusministeriö	320	Palkkavaaka
Itä-Suomen korkeakoulut (korkeakoulujen pilotti)	2 980	Itse tehty
Tampereen yliopisto (korkeakoulujen pilotti)	1 860	Itse tehty
Suomen akatemia	120	Columbus
Arkistolaitos	220	Palkkavaaka
Kotimaisten kielten tutkimuskeskus	110	Palkkavaaka
Elokuva-arkisto	60	Palkkavaaka

Perttulan erityisammattikoulu	80	Itse tehty (Vuorinen)
Maa- ja metsätaloustalousministeriö	470	Columbus
Kasvintuotannon tarkastuskeskus	180	Itse tehty
Metsäntutkimuslaitos	880	Weigh and See
Eläinlääkintä- ja elintarviketutkimuslaitos	360	Ipe
Merenkulkulaitos	600	Columbus
Merentutkimuslaitos	100	Weigh and See
Patentti- ja rekisterihallitus	460	Columbus
Kuluttajavirasto	90	Columbus
Kuluttajatutkimuskeskus	40	Columbus
Huoltovarmuuskeskus	30	Hay
Sosiaali- ja terveysministeriö	450	Columbus
Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus	400	Columbus
Vakuutusvalvontavirasto	50	Palkkavaaka
Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskus	80	Columbus
Lääkelaitos	120	Jopi
Työvoimahallinto	3 410	Columbus
Valtion asuntorahasto	70	Palkkavaaka
Yhteensä	28 510	
	= 25.2 % valtion henkilöstöstä*	
c. Alkukartoitus meneillään		
Yhteensä	4 920	
	= 4,4 % valtion henkilöstöstä*	
4. Ei aloitettu		
Yhteensä	29 280	
	= 25,9 % valtion henkilöstöstä*	
KAIKKI YHTEENSÄ	112 950	

*) Valtion henkilöstössä eivät ole mukana työllisyysvaroin palkatut, yksityisten alojen sopimuksia noudattavat ja tuomarisopimuksen piirissä olevat

Liite 3

VPL:n tilastoperhe -luokitus:

Henkilölukumäärä
1999 2000**01 Tuotannon johtaminen**

011 Valmistus-, kuljetus- ja kunnossapitotyön sekä rakennus- ja laitostoiminnan johtaminen	17	-
012 Hallinnollinen johto työpaikkatasolla	27	4
013 Työnjohto valmistus-, korjaus-, kuljetus- ja kunnossapitotyössä	70	13
014 Asuinrakennus- ja rakennustoiminnan työnjohto	4	-

03 Valmistus-, korjaus- ja kunnossapitotyö

032 Hienomekaaninen työ	13	9
033 Työpajassa tehtävä työ	286	20
034 Graafinen työ	4	3
035 Käytön valvonta	1	1
036 Tavarankäsittely- ja pakkaustyö	24	2
037 Yleinen kunnossapitotyö	5	2

05 Rakennus- ja sähkötyö

051 Sähkö- ja teletekninen työ, vahvavirta-asennus	5	4
052 Sähkö- ja teletekninen työ, heikkovirta-asennus	6	6
053 Maanrakennus- ja rakennustyö	22	-

08 Maatalous- ja metsätyö sekä kalastus

081 Maatalous-, metsä- ja kalastustyön hallinto	-	-
082 Maatalous-, puutarha- ja metsätyö, eläinten ja kalastuksen hoito	210	210

10/11 Tekninen työ

101 Tekninen selvitystyö	268	21
102 Rakennussuunnittelu	8	3
103 Arkkitehdin työ	3	3
104 Muotoilu, piirustus ja koristelu	1	1
105 Valokuvaus ja äänitekniinen työ	27	15
111 Tuotantotekniikka	67	3
112 Valmistussuunnittelu	100	-
113 Laadunvalvonta- ja tarkastustyö	246	185
114 Tekninen palvelu	60	28
115 Laskenta- ja mittaustyö	130	109

13 ATK- ja rekisteröintityö

131 ATK-toiminta	515	357
132 ATK-käyttö	246	223
133 Tietojen rekisteröinti	82	64
134 Hallinnollinen kehittäminen	103	46

20 Tutkimus- ja kehittämistyö

201 Teknisesti, luonnontieteellisesti ja lääketieteellisesti suuntautunut tutkimus- ja kehittämistyö ja laboratoriotyö	3572	3427
204 Yhteiskuntatieteellisesti ym. suuntautunut tutkimus- ja kehittämistyö	136	143

22	Yliopistoissa ja korkeakouluissa tapahtuva koulutus ja tutkimus		
221	Luonnontieteellisten ym. alojen koulutus ja tutkimus	48	46
222	Yhteiskuntatieteellisten ym. alojen koulutus ja tutkimus	3	1
223	Lääketieteellisesti ym. suuntautunut koulutus ja tutkimus	22	19
224	Opetusalan koulutus ja tutkimus	-	-
225	Humanistisiin ym. aloihin suuntautunut koulutus ja tutkimus ja taiteellinen kehittämistyö	11	2
24	Pedagoginen työ		
241	Koulutus- ja koulutuksen suunnittelutyö	1979	40
27	Luonnontieteellinen työ		
271	Meteorologinen ym. ennustamistyö	159	129
272	Luonnon- ja ympäristönsuojelutyö	19	1
273	Geologinen työ	351	349
30	Yhteiskuntahallinnollinen työ		
301	Yhteiskuntahallinnollisen työn johtaminen	82	110
302	Diplomaattinen ja kehitysaputyö	216	187
303	Juridinen selvitystyö	163	141
305	Yleinen selvitystyö	1424	1423
32	Oikeudellinen työ/juridinen suuntautuneisuus		
322	Syyttäjätöiminta	-	-
323	Tuomarin työ	-	-
324	Tuomioistuinten muu toiminta, yleiset oikeusaputoimistot ja oikeusavustajan työ	4	1
325	Perintä- ja konkurssioikeudellinen työ	-	-
33	Oikeudellinen työ/yhteiskunnan suojele ja valvonta		
332	Rajavalvonta, tullitoiminta	1076	-
333	Poliisityö	-	391
334	Rikostutkintatyö	-	-
37	Valvonta- ja pelastustyö		
372	Kriminaalihuoltotyö	-	17
373	Turvallisuus-, pelastus- ja valvontatyö	550	114
39	Sotilaallinen työ		
391	Muu sotilaallinen työ	374	-
40	Terveydenhuolto- ja ennalta ehkäisevä terveydenhoitotyö		
401	Lääketieteelliset toimenpiteet ja hoito	75	2
402	Eläinlääkärin työ ym.	14	16
403	Psykologin työ	7	-
404	Sosiaalinen työ ja neuvonta	16	-
405	Työympäristöön liittyvä työ	60	1
42	Kirkollinen työ		
421	Papin työ	17	-
50	Henkilöstöhallintotyö		
501	Henkilöstöhallintotyö	646	188

52 Työnvälitystyö		
521 Työpaikkojen välitys	164	164
522 Ammatinvalinnanohjaus ja ammatillinen uudelleen koulutus	15	15
54 Sihteerin työ		
541 Sihteerityö ja rekisterien ylläpito	881	890
56 Konttoripalvelutyö		
561 Konttoripalvelu	326	298
563 Puhelunvälittäjän ja vastaanoton työ	62	53
60 Kulttuuri- ja informaatiotyö		
601 Tiedonvälitystyö	133	125
602 Kustannustoiminta	29	14
603 Tekninen informaatio	1	6
604 Kirjasto- ja dokumentaatiotyö	139	126
605 Arkistotyö	143	135
606 Museotyö	56	30
607 Tulkin työ ja kääntäminen	54	48
608 Kulttuurimiljöön hoitotyö	-	-
70 Taloushallinto		
701 Taloushallinto	730	494
702 Oikaisu- ja tilintarkastustyö	42	47
72 Omaisuuden hallinta		
721 Kiinteistöjen hallinta	36	18
722 Varastonhoito ja varastointi	353	11
723 Kiinteistöjen hoito	45	25
724 Kiinteistönhuolto	262	238
74 Majoitus- ja ravintolatyö		
741 Ravintolatyö	97	19
80 Kaupallinen työ		
801 Markkinointityö/myynti	54	55
802 Mainontatyö	-	-
803 Tarjouslaskentatyö	-	-
804 Tilausten käsittely	3	3
805 Turismi- ja matkatoimistotyö	-	-
806 Sisäänostotyö	36	5
807 Kassapalvelu/asiakaspalvelu	35	27
808 Asiakastoimintojen sisäinen käsittely	-	-
809 Myymälämyynti	-	-
90 Liikenne- ja kuljetussuunnittelu		
901 Liikenne- ja kuljetussuunnittelu	197	45
902 Huollinta	1	1
91 Merenkulkutyö		
911 Merenkulkutyö	334	1

93	Tieliikennetyö		
931	Henkilöautonkuljettajan työ	32	28
932	Linja-auton ja kuorma-autonkuljettajan työ	37	3
94	Lentoliikennetyö		
941	Lentoliikennetyö	291	-
96	Rautatieliikennetyö		
961	Veturityö	-	-
962	Junapalvelutyö	-	-
963	Ratapalvelutyö	-	-
964	Asemapalvelutyö	-	-
965	Junatoimistopalvelu	-	-
966	Asiakaspalvelutyö	-	-
967	Sekalainen toimistotyö	-	-
97	Postityö		
971	Kirjeenkantotyö	-	-
972	Maalaiskirjeenkanto	1	1
975	Pakettienlajittelu	-	-
979	Muu postityö	1	1
99	Radio- ja teleliikennetyö		
991	Televiestintä	502	11
000	Tuntematon/koodaamatta	3703	13460

Liite 4

VPL:n työn vaikeusasteen taso-luokitus:

Työn vaikeusasteen tasoluokille on kunkin tilastoperheen sisällä omat yksilöidyt luonnehdintansa. Seuraavassa on esitetty tasojen yleisemmät kuvaukset:

Taso 8

- Yksittäiset rutiinitehtävät. Työ tehdään annettujen yksilöityjen ohjeiden mukaisesti.

Taso 7

- Työtehtävät muodostavat yhteneväisen toiminnallisen rutiinin, so. työ tehdään useassa vaiheessa. Työ tehdään yksilöityjen ohjeiden mukaan. Työstä selviytyminen edellyttää menetelmien ja tekniikkojen tuntemusta.

Taso 6

- Työ edellyttää säännöllistä omien ratkaisujen ja menetelmien valintaa. Työtä on helpotettu vain yleisillä ohjeilla.

Taso 5

- Työ on tehtävä täysin itsenäisesti. Vain päätulokset valvottu. Ongelmat ovat mutkikkaita ja ne on pääosin kuvattu ja määritelty. Työ perustuu aikaisempaan kokemukseen, käytäntöön ja menetelmiin. Työ edellyttää perusteellista teoreettista ja käytännöllistä tietotaitoa.

Taso 4

- Työ edellyttää huomattavassa määrin suunnittelua, menetelmien ja tekniikan kehittämistä ja arviointia jne., mikä edellyttää laajaa ja perusteellista osaamista omalla työalueella. Työn luonteeseen kuuluu, että vaatimukset ja ongelmat ovat vain osittain kuvattuja ja määriteltyjä. Työ on tehtävä hyvin yleisten ohjeiden mukaan.

Taso 3

- Työ edellyttää kompleksisuudessaan monenasteisten ongelmanratkaisujen tekoa, joilla on suuri merkitys organisaatiolle. Ongelmia ei ole kuvattu täydellisesti ja ne voidaan ratkaista monin eri tavoin, joiden vaikutus organisaatiolle on erilainen. Työtä voidaan luonnehtia progressiiviseksi ja innovatiiviseksi.

Johtavassa asemassa olevien tehtävänä on muotoilla ja uudelleen asettaa tavoitteita ja strategioita ja tehdä organisaation pitkän tähtäimen suunnitelmia, kehittää työ- ja resurssimenetelmiä.

Taso 2

- Työ sisältää johtamista sen kokoisissa toiminnoissa, että vähintään 2-5 lähintä alaista toimii tehtävissä, jotka sijoittuvat vaativuustasoille 3.

VPL:n tehtävätaso -luokitus

Liite 5

Tehtävätasoluokituksella virat ja toimet on luokiteltu sen mukaan millaisia johtamis- ja esimiestehtäviä niihin sisältyy. Käytetty tehtävätasoluokitus on seuraava:

1 = Johtotason työt

Tähän kuuluvat virastojen ja laitosten johtajat sekä tulosityksikköjen ja vastaavien vastuuyksikköjen johtajat

2 = Esimiestyöt

Tähän kuuluvat sellaiset johto-, työnjohto- ja esimiestyöt, joissa työnjohtamisen ja esimiestehtävien osuus työajasta on yli puolet.

3 = Asiantuntijatyöt

Tähän kuuluvat sellaiset virat ja tehtävät, joissa käytetään virkamiesvaltaa tai tehdään vaativia asiantuntijatöitä, johto- ja esimiestöiden osuus on alle puolet kokonaistyöajasta

4 = Toimeenpanevat työt

Tähän kuuluvat sellaiset työt, joissa valtaosa töistä tehdään annettujen ohjeiden tai toimeksiantojen perusteella, tehtäviin ei yleensä sisälly esimies- ja johtamistehtäviä tai niitä sisältyy vain jonkin verran.

VPL:n organisaatiotaso -luokitus

Organisaatiotasoluokitus osoittaa, mille organisaatiotasolle virka- tai toimi sijoittuu viraston tai laitoksen virallisessa organisaatiokaaviossa. Luokituksessa käytetään seuraavia tasoluokituksia:

1 = Virka tai toimi sijoittuu viraston tai laitoksen ensimmäiselle organisaatiotasolle.

2 = Virka tai toimi sijoittuu viraston tai laitoksen toiselle organisaatiotasolle.

3 = Virka tai toimi sijoittuu viraston tai laitoksen kolmannelle organisaatiotasolle.

4 = Virka tai toimi sijoittuu viraston tai laitoksen muille organisaatiotasolle.

Kansainväliseen EU:n palkkatilastointiin liittyvä palkkakäsitekehikko

Ansio- ja työvoimakustannuserät

(kehittämisehdotus)

Ansiokäsite		Palkka-/tuloerä	Peruste	Maksutiheys	EU:n palkka-rakennetilasto
Palkkatilaston ulkopuolelle jäävät erät		Työsuhdeoptiot rahastoiva voittopalkkio	osakekurssi kannattavuus	ohjelman mukaan	ei
Kokonais-ansio		Voittoon perustuvat erät käteinen voittopalkkio voitonjako	yhtiön johdon ja omistajien päätös	1/ v	Voitonjakoon liittyvä palkkio (3.2.3.)
		Tulospalkkiot tulospalkkiot synteettiset optiot	Yritys: tulos	1 - 1/4 -v. vaihtelee	Tuottavuuden perusteella vuosittain maksettavat palkkaerät
		Muut yrityskohtaiset palkkiot	vaihtelee	satunnaisesti	sisältyy
		Sopimukseen perustuvat kertaluontoiset erät lomaraha kertaluontoinen palvelus- vuosikorvaus sopimusalaakohtaiset kerta- luontoiset palkkiot	tes, ves	1 - 1/4 -v.	Harvemmin kuin palkan- maksukausittain maksettavat säännölliset palkkaerät (3.2.1.)
	Säännöllinen ansio	Suorituspalkat urakkapalkat provisiot palikkipalkat	tes, ves; suoritus (palkkausjärjes- telmä)	palkanmaksujakso	
		Luontoisedut		palkanmaksujakso	ei ansiokäsitteessä
		Työaikalisät	tes, ves	palkanmaksujakso	Vuorotyölisät (3.1.2.)
		Henk.kohtaiset palkanosat	tes, ves (palkkausjärjes- telmä)	palkanmaksujakso	
		Peruspalkka (työkohtainen palkka)	tes, ves	palkanmaksujakso	
		Lisä- ja ylityöpalkat (2)	tes, ves työpanoksen lisäys	vaihtelee	Ylityön ansio (3.1.1.)
		Muut säännölliset lisät (2)	tes, ves varallalo	vaihtelee	sisältyy kokonaisansioon

1) Säännöllisen ansion käsitettä ei pidä sekoittaa säännöllisen työajan ansioon, johon ei kuulu

työpanoksen lisäystä edellyttävät erät

2) Työpanoksen lisäystä edellyttävät erät

Liite

Palkkatilaston ansiokäsitteiden peittävyys

x = tieto sisältyy säännöllisen (tehdyn) työajan ansioon

y = tieto sisältyy kokonaisansioon

z = ei palkkatilaston ansiokäsitteissä

	Kuukausipalkkaiset				Tuntipalkkaiset				
	Vahtio	Kunta-sektori	TT	PT	Kunta-sektori	Ahtausala	Metalli-, puuteoll.	Kemian t., autoliik., voimalait., elintarv. ym. 1)	Paperi-, tevanake, rakennus-, autokorj. ym. 2)
PERUSPALKKA	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sijainnin per. maksettavat lisät	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Työsuhteen pituuden per. maks. lisät	x	x	x	x	x	x	ei	x	ei
Ammattipätevyyden per. maks. lisät	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Tuloksen per. maksettavat lisät	x	x	x	x	ei	ei	ei	ei	ei
Voitonjako	..	..	ei	x	ei	ei	ei	ei	ei
Tehtävästä johtuvat lisät	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Olosuhdelisät	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Säännöllisen työajan työaikalisät	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Työajan lyhentämisen kompensointi	x	..	x	x	..	x	x	ei	ei
Luontoisedut	x	x	x	x	3)	ei	ei	ei	ei
SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN ANSIO									
Lisä- ja ylityön ansio	y	y	osin (4	osin (5	y	y	y	y	y
Toimenpidepalkkio ei-säänn.työajalta	y	y	osin (4	osin (5	ei	ei	ei	ei	ei
Varallaolokorvaus	y	y	ei	ei	3)	ei	ei	ei	ei
Häilytsraha	y	y	ei	ei	ei	ei	ei	ei	ei
Päivystyskorvaus	y	y	ei	ei	ei	ei	ei	ei	ei
Arkipyhäkorvaus	y	3)	..	..	ei	ei	ei	ei	ei
Muu ei-säännöllisen työajan lisä	y	y	ei	ei	3)	ei	ei	ei	ei
Matka-ajan palkka	y	3)			3)				
KOKONAISANSIO									
Lomaraha	z	z		osin (5		z	z	z	z
Lomakorvaus									
Vapaa-aikahyvyitys rahana	z	z							
Sopimusalakohd.suhdanneraha	..	z	z	..		..	..	..	z

- 1) kemian teollisuus
graafinen teollisuus
elintarviketeollisuus
kalkki- ja sementtiteollisuus
voimalaitokset
autoliikenne
kiinteistöjen huolto
pesulat
- 2) paperiteollisuus
tekstiili- ja vaatusteollisuus
kenkä- ja nahkateollisuus
kumiteollisuus
turveteollisuus
rakennusala
autokorjaamot
rakennusallalla ja osassa
rakennusaineteollisuutta ei
palvelusvuosikorvauksia

3) tieto kerätään mutta ei sisälly ao. ansiokäsitteeseen

4) ilmoittaminen vapaaehtoisista

5) tieto kerätään erillisellä tiedustelulla vain palkkarakennetilastoa varten

Liite 7

Virastojen jakaantuminen virastotyyppin mukaan vuoden 2000 valtion palkka-analyyseissä

Ministeriöt:

Valtioneuvoston kanslia
 Ulkoasiainministeriö ja edustustot
 Oikeusministeriö
 Sisäasiainministeriö
 Valtiovarainministeriö
 Opetusministeriö
 Maa- ja metsätalousministeriö
 Liikenne- ja viestintäministeriö
 Kauppa- ja teollisuusministeriö
 Sosiaali- ja terveysministeriö
 Työministeriö

Tutkimustoiminta:

Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos
 Valtion taloudellinen tutkimuskeskus
 Tilastokeskus
 Kotimaisten kielten tutkimuskeskus
 Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus
 Ilmatieteen laitos
 Merentutkimuslaitos
 Geologian tutkimuskeskus
 Valtion teknillinen tutkimuskeskus
 Kansanterveyslaitos

Elinkeinotoiminnan palvelut:

MMM:n tietopalvelukeskus
 Kasvintuotannon tarkastuskeskus
 Eläinlääkintä- ja elintarviketutkimuslaitos
 Maanmittauslaitos
 Kuluttajavirasto
 Turvatekniikan keskus
 Mittatekniikan keskus
 Matkailun edistämiskeskus
 Säteilyturvakeskus
 Lääkelaitos
 TEK:n työvoimaosastot

Rahoituspalvelut:

Valtiokonttori
 Suomen Akatemia
 Teknologian kehittämiskeskus
 Vakuutusvalvontavirasto
 Valtion asuntorahasto

Kulttuuripalvelut:

Arkistolaitos
 Valtion taidemuseo
 Museovirasto
 Celia, Näkövammaisten kirjasto

Liikennepalvelut:

Ajoneuvohallintokeskus
 Tiehallinto
 Viestintävirasto

Turvallisuustoiminta:

Rikosseuraamusvirasto
 SM/poliisitoimi
 Puolustusvoimat
 Tullilaitos

Ei toistaiseksi virastotyyppiä:

OM:n Hämeenlinnan maksatus-
 keskus
 Tuomioistuimet ja syyttävävirastot
 Helsingin yliopisto, kiinteistö-
 Kuopion yliopisto
 Tampereen yliopisto
 Työvoimaopisto
 SM/Lääninhallitukset
 Väestörekisterikeskus

Vpl:n työn vaikeusasteen tason ja Hay-järjestelmän kokonaisvaativuuden välinen yhteys

VPL:n työn vaikeusasteen taso	Hay -järjestelmän kokonaisvaativuus
8	-100
7	101-175
6	176-300
5	301-500
4	501-800
3	801-1100
2	1101-