

Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen

LOPPURAPORTTI

ISSN 1236-2115

ISBN 978-952-00-2622-6 (nid.)

ISBN 978-952-00-2623-3 (PDF)

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2008

TIIVISTELMÄ

Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti.
Helsinki 2008. 127 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, ISSN 1236-2115;
2008:26) ISBN 978-952-00-2622-6 (nid.), ISBN 978-952-00-2623-3 (PDF)

Tämä raportti on Euroopan sosiaalirahaston ja sosiaali- ja terveysministeriön rahoittaman hankkeen ”Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot” loppuraportti. Hankkeen ovat toteuttaneet yhteistyössä Tilastokeskus, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ja Palkansaajien tutkimuslaitos.

Hankkeen ensimmäisessä osassa on tarkasteltu eri menetelmiä sukupuolten ammatillisen eriytymisen mittaamiseen ja valittu Suomen oloihin sopiva mittari. Tutkimuksen lopputuloksena päädyttiin suosittamaan perinteistä ID-indeksiä sukupuolten ammatillisen eriytymisen mittaamiseen. Sen vahvuutena on erityisesti tulkinnallinen yksiselitteisyys ja indeksin laskentaa säännöllisen tilastotuotannon yhteydessä pidettiin toteuttamiskelpoisena. Tulosten mukaan ammatillinen eriytyminen on vähentynyt lievästi vuodesta 1995 vuoteen 2004. Yksityisen sektorin tarkempi tarkastelu osoittaa, että ammattisegregaation suuruus vaihtelee henkilö- ja yrityspiirteiden mukaan, esimerkiksi henkilöiden eri ikäryhmien välillä. Alle 30-vuotiaiden tulosten valossa näyttää siltä, ettei segregaatio automaattisesti lievene vanhempien ikäluokkien eläkkeelle jäämisen jälkeen.

Tutkimuksen toisessa osassa selvitettiin segregaation ja sukupuolten palkkaerojen välistä suhdetta. Vuosina 1995- ja 2004 ei sektorien välillä ole suuria eroja kokoikäisten miesten ja naisten keskipalkkaeron pysytellessä kaikilla sektoreilla noin 17–20 prosentissa. Ammattisegregaatio selittää julkisella sektorilla noin 40-50 prosentin osuuden kokonaispalkkaerosta osuuden jäädessä yksityisellä sektorilla vajaaseen 30 prosenttiin. Pääosa sukupuolten palkkaeroista syntyy sopimusalojen sisällä. Sopimussegregaation ja ammattisegregaation yhteisvaikutus selittää yksityisen sektorin ja valtiosektorilla palkkaerosta noin 40–50 prosenttia ja kuntasektorilla tämän ns. yhteissegregaation selitysaste nousee jopa 80–95 prosenttiin kokonaispalkkaerosta. Eriytymisen vaikutus sukupuolten palkkaeroon ei näytä yleisesti supistuneen 1995–2004.

Segregaation palkkaerovaikutusten jatkoseurantaa ajatellen lupaavimmaksi osoittautui hankkeen aikana kehitetty sopimusluokitusmenetelmä, joka ottaa tarkkaan huomioon lukuisten työehtosopimusten yksilöiden palkanmääräytymiseen tuoman heterogeenisyyden. Menetelmä tuottaa arviot siitä, kuinka suuren osan kokonaispalkkaerosta selittää miesten ja naisten sijoittuminen eri työehtosopimukseen ja toisaalta eri ammatteihin sekä, kuinka suuren osuuden keskipalkkaerosta selittävät muut taustatekijät. Menetelmän liittäminen tilastotuotantoon edellyttää kuitenkin vielä lisäkehittämistä.

Teknologiategollisuuden keskittyvät analyysit osoittavat, että keskeinen sukupuolten palkkaeroja tuottava mekanismi liittyy sukupuolten väliseen vertikaaliseen segregaatioon. Hierarkkiseen asemaan sijoittumiseen liittyvät sukupuolten väliset erot selittävät 50–60 prosenttia eli vähintään puolet havaitusta keskimääräisestä sukupuolten välisestä palkkaerosta.

Hierarkkiseen asemaan liittyvässä valikoitumisprosessissa näyttäisi ilmenevän tehottomuutta siinä mielessä, että toimihenkilöt eivät aina valikoidu hierarkiatasolle, jossa heidän tuottavuutensa olisi korkeimmillaan. Muun muassa sellaiset ominaisuudet, jotka tyypillisesti mielletään urakehitystä edistäviksi, kuten koulutus ja työkokemus, vaikuttavat yllättävän vähän korkeimmalle tasolle eli johtotehtäviin valikoitumiseen.

Kun sukupuolten palkkaeroja tarkastellaan saavutetuilla hierarkkisilla tasoilla, ne ovat suurimmillaan – mutta melko maltillisella tasolla – vähemmän vaativissa tehtävissä. Yksilölliset palkkaustavat lisäävät näitä palkkaeroja jonkin verran. Sukupuolten palkkaerot ovat myös pienimmät korkean tuottavuuden omaavissa toimipaikoissa.

Segregaatio sinänsä ei tuota palkkaeroa vaan se, miten miehet ja naiset sijoittuvat hyväpalkkaisiin ja alempipalkkaisiin tehtäviin. Teoriassa on mahdollista, että suurenkin segregaation oloissa naisten ja miesten palkkaerot voivat olla hyvin pienet.

Hankkeessa kehitettiin lisäksi kuntasektorille käytännönläheisiä palkkakartaotusta palvelevia malleja ja arvioitiin mahdollisuuksia tehdä yli työehtosopimusten meneviä palkkatarkasteluja.

Kehittämiseen käytettiin Tilastokeskuksen kuntasektorin kuukausipalkkaisen henkilöstön kokonaisaineistoa. Tämä aineisto ei sisällä tietoa kunnissa sovellettavista palkkausjärjestelmistä tai tehtävien vaativuusarvioista, mikä rajoittaa mallien kehittämistä.

Tulosten mukaan eri tehtävien välisiä vertailuja tehtäessä tulisi kiinnittää huomiota paitsi peruspalkkojen mukaisiin luokkiin myös eri sopimusalojen ja tehtävien keskimääräiseen palkanmuodostukseen.

Kaikkia kuntia koskevien tietojen perusteella on luokiteltu tehtävät luokkiin, joissa molempiin asioihin on kiinnitetty huomiota. Tämän jälkeen on kokonaisansioiden vaihtelua tarkasteltu sukupuolilla ottaen huomioon tehtävien keskimääräinen palkanmuodostus ja peruspalkka.

Kuntasektorille tehdyn kyselyn tulosten valossa voidaan päätellä, että tarvetta koko henkilöstöä koskevan yhtenäisin perustein tehdyn vaativuuksarvion kehittämiseen on ainakin osassa kunnista ja kuntayhtymistä. Lisäksi palkkakartoitusta palvelevia käytännönläheisiä malleja tulee kehittää kuntatyöntekijien tarpeisiin. Mikäli laajoja tilastoaineistoja haluttaisiin käyttää mallien kehittämiseen tai raporttien tuotantoon joskus tulevaisuudessa, olisi niihin sisällytettävä tiedot työnantajan soveltamista arviointimenetelmistä ja tehtävien vaativuuksiluokituksista.

ASIASANAT

palkkaerot, palkkajärjestelmät, samapalkkaisuus, segregatio, tasa-arvo

SAMMANDRAG

*Segregation och löneskillnader mellan könen. Helsingfors 2008. 127 s.
(Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115; 2008:26)
ISBN 978-952-00-2622-6 (inh.), ISBN 978-952-00-2623-3 (PDF)*

Detta är slutrapporten för projektet "Segregation och löneskillnader mellan könen" som finansierats av Europeiska socialfonden och social- och hälsovårdsministeriet. Projektet har genomförts i samarbete av Statistikcentralen, Näringslivets forskningsinstitut och Löntagarnas forskningsinstitut.

I den första delen av projektet har man granskat olika metoder för mätning av yrkesdifferentiering mellan könen och valt ut en lämplig mätare för finländska förhållanden. Som ett slutresultat av undersökningen beslöt man att rekommendera ett traditionellt ID-index för mätning av differentiering mellan könen då det gäller yrken. Dess styrka är framförallt entydighet då det gäller tolkning, samtidigt som beräkningen av indexet i samband med regelbunden statistikproduktion ansågs vara möjlig. Resultaten visar att yrkesdifferentieringen har minskat något från år 1995 till år 2004. En noggrannare granskning av den privata sektorn visar att omfattningen av yrkessegregationen varierar efter individernas och företagets egenskaper, till exempel mellan olika åldersklasser. I ljuset av resultaten för personerna under 30 år ser det ut som att segregationen inte automatiskt avtar efter att de äldre åldersklasserna går i pension.

I den andra delen av undersökningen redogjordes för förhållandet mellan segregation och löneskillnaderna mellan könen. Åren 1995–2004 finns inga stora skillnader mellan sektorerna; den genomsnittliga löneskillnaden mellan heltidsanställda män och kvinnor inom alla sektorer var ungefär 17–20 procent. Inom den offentliga sektorn förklarar yrkessegregationen omkring 40–50 procent av den totala löneskillnaden, medan motsvarande andel inom den privata sektorn är något under 30 procent. Den största delen av löneskillnaderna mellan könen uppstår inom avtalsbrancherna. Den samverkande effekten av avtalssegregation och yrkessegregation förklarar omkring 40–50 procent av löneskillnaden mellan den privata sektorn och statssektorn. Inom kommunsektorn stiger motsvarande siffra till rentav 80–95 procent av den

totala löneskillnaden. Differentieringens effekt på löneskillnaden mellan könen ser inte generellt ut att ha minskat åren 1995–2004.

Med tanke på fortsatt uppföljning av effekterna av löneskillnaderna då det gäller segregationen visade sig avtalsklassificeringsmetoden vara mest lovande. Metoden som utvecklats under projektets gång beaktar noggrant heterogeniteten i lönebestämningen för individerna, vilket är ett resultat av ett stort antal kollektivavtal. Metoden ger uppskattningar om hur stor andel av den totala löneskillnaden beror på att män och kvinnor har olika kollektivavtal och olika yrken samt hur stor inverkan andra bakgrundsfaktorer har på den totala löneskillnaden. För att metoden ska kunna fogas till statistikproduktionen krävs ändå ytterligare utveckling.

De analyser som koncentrerar sig på teknologiindustrin visar att en central mekanism som ger upphov till löneskillnaden mellan könen har att göra med vertikal segregation mellan könen. De skillnader mellan könen som är förknippade med placering i hierarkisk position förklarar 50–60 procent, dvs. minst hälften av de observerade genomsnittliga löneskillnaderna mellan könen.

I den urvalsprocess som är förknippad med hierarkisk ställning kan man iaktta ineffektivitet i det avseende att tjänstemännen inte alltid selekteras till den hierarkinivå där deras produktivitet skulle vara som högst. Bland annat sådana egenskaper som typiskt uppfattas som karriärfrämjande, dvs. utbildning och arbetserfarenhet, har överraskande lite inverkan då det gäller valet till den högsta nivån, dvs. chefsuppgifter.

När löneskillnaderna mellan könen granskas på uppnådda hierarkiska nivåer är de som störst – men på en ganska moderat nivå – i uppgifter som är mindre krävande. Individuella lönesättningar ökar dessa löneskillnader något. Löneskillnaderna mellan könen är också minsta vid arbetsställen med hög produktivitet.

Segregationen i sig själv ger inte upphov till löneskillnader, utan det hur män och kvinnor placerar sig i uppgifter med högre och lägre löner. I teorin är det möjligt att männens och kvinnornas löneskillnader kan vara mycket små även i förhållanden med stor segregation.

För kommunsektorn utredde projektet dessutom praktiska modeller som betjänar lönekartläggningen och utvärderade möjligheter att göra lönegranskningar som går över kollektivavtalen.

För utvecklingen användes Statistikcentralens totalmaterial om månadsavlönade anställda inom kommunsektorn. Detta material innehåller inga uppgifter om de lönesystem som tillämpas inom kommunerna eller bedömningar om uppgifternas svårighetsgrader, vilket begränsar utvecklingen av modellerna.

Resultaten visar att man vid jämförelser mellan olika uppgifter inte bara borde fästa vikt vid klasser som baserar sig på grundlöner, utan också på

den genomsnittliga lönebildningen inom olika avtalsbranscher och uppgifter.

På basis av uppgifter om hela landet har uppgifterna indelats i klasser där man beaktat båda faktorerna. Därefter har variationen i totallönerna granskats efter kön med beaktande av uppgifternas genomsnittliga lönebildning och grundlön.

I ljuset av resultaten från den enkät som riktats till kommunsektorn kan man dra slutsatsen att det åtminstone i en del av kommunerna och samkommunerna finns behov av utveckling av en kravbedömning som baserar sig på enhetliga grunder och som gäller alla anställda. Dessutom borde praktiska modeller som betjänar lönekartläggningen utvecklas för kommunarbetsgivarnas behov. Ifall man i framtiden skulle vilja använda omfattande statistikmaterial för utveckling av modeller eller produktion av rapporter borde de innehålla de uppgifter om bedömningsmetoder och uppgifternas svårighetsgrader som arbetsgivaren tillämpar.

NYCKELORD

jämställdhet, likalön, löneskillnader, lönesystem, segregation

SUMMARY

Segregation and the gender wage gap. Helsinki 2007. 127pp.
(Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland, ISSN 1236-2115;
2008:26) ISBN 978-952-00-2622-6 (pb), ISBN 978-952-00-2623-3 (PDF)

This is the final report of the project “Segregation and the gender wage gap” funded by the European Social Fund and the Ministry of Social Affairs and Health. The project has been carried out jointly by Statistics Finland, the Research Institute of the Finnish Economy and the Labour Institute for Economic Research.

In the first part of the project various methods of measuring occupational segregation by gender were examined and a suitable indicator was selected for the Finnish context. A product of the research is the recommendation to use a conventional Index of Dissimilarity (ID) to measure occupational segregation by gender. The index has the particular strength of unambiguity, and the calculation of the index in connection with regular statistics production was considered feasible. According to the results, occupational segregation has decreased slightly during the period 1995-2004. A close examination of the private sector shows that the amount of segregation varies according to the characteristics of individuals and enterprises. In light of the results for the under 30-year-olds it would seem that segregation does not automatically abate after the older generations retire.

The second part of the research project examined the relationship between segregation and the gender wage gap. There are no major differences between sectors in the years 1995 and 2004; the average gender wage gap is roughly 17 and 20 per cent in all sectors. In the public sector occupational segregation explains roughly 40 to 50 per cent of the total wage gap, while in the private sector it explains just under 30 per cent of it. Most of the overall gender wage gap originates from pay discrepancies within individual collective labour agreements. The joint effect of segregation due to different collective agreements and occupational segregation explains roughly 40 to 50 per cent of the wage gap in the private and government sectors. In the local

government sector the explanatory power of this so-called joint segregation rises up to 80–95 per cent of the total wage gap. The impact of segregation on the gender wage gap does not appear to have decreased in 1995–2004.

As regards the follow-up monitoring of the wage gap impacts of segregation, the collective agreement classification method developed during the project showed most promise. This method pays close attention to the heterogeneity of wage determination of individuals, which is a result of the large number of collective agreements. The method produces estimates on the share of the total wage gap which is explained by the different collective agreements and different occupations of men and women as well as what share of the average wage gap is explained by other factors. The incorporation of this method into statistics production, however, requires further development.

Analyses focusing on the technology industries show that vertical gender segregation is a key mechanism producing gender wage gaps. Gender differences related to the hierarchical position of individuals explain 50 to 60 per cent, that is, at least one-half, of the average gender wage gap.

The selection process related to hierarchical positions appears to involve inefficiencies in the sense that upper-level employees do not always get placed at the hierarchical level which would maximise their productivity. For example, characteristics which are typically taken to promote career development, such as education and work experience, have a surprisingly small impact on the selection of employees to the highest level, that is, the management positions.

When gender wage gaps are examined from the perspective of the attained hierarchical level, the gaps are at their widest – but still rather moderate – in the less demanding tasks. Tailored remuneration practices contribute somewhat to these wage gaps. Gender wage gaps are at their narrowest in establishments with high productivity.

Segregation as such does not create gender wage gap. Instead it is caused by the placement of men and women in positions with high or lower wages. In theory it is possible that differences in the wages of women and men are small even under conditions of large-scale segregation.

The project also developed practical models for the local government sector which serve wage surveys and assessed possibilities of examining wages across more than one collective agreement.

Statistics Finland's total data on monthly-paid local government personnel were used in the development work. These data do not contain information on the remuneration systems applied by municipalities or the competence assessments of different tasks, which limits the development of models.

The results indicate that when conducting comparisons between various tasks, attention should be paid not only to classes by basic pay but also to

the average wage formation in different tasks and fields with different agreements.

On the basis of data for the whole country, tasks have been divided into classes which have taken both the above-mentioned issues into account. The variance of total earnings has then been examined by gender, taking into account the average wage formation and basic pay of the tasks.

In light of the inquiry conducted in the local government sector we can deduce that at least a part of municipalities and joint municipal boards have a need for the development of a competence assessment based on uniform criteria which would apply to the entire personnel. In addition, practical models serving the wage survey should be developed for local authority employers. If there is an intention to use broad statistical data files for the development of models or the production of reports in future, they should include data on the assessment methods applied by the employer and the competence classifications of the tasks.

KEYWORDS

equal pay, gender equality, pay differentials, pay system, segregation

SISÄLLYS

Tiivistelmä	3
Sammandrag	6
Summary	9
1 Johdanto	15
2 Sukupuolten ammatilliset erot suomalaisilla työmarkkinoilla	18
2.1 Johdanto.....	19
2.2 Aineisto ja segregaatian mittaaminen	19
2.2.1 Aineisto.....	19
2.2.2 Segregaatian mittaaminen	22
2.3 Naisten ja miesten ammatilliset erot suuret.....	23
2.4 Keskimääräinen segregaatian aste kätkee sisäänsä paljon vaihtelua – tarkastelun kohteena yksityinen sektori.....	25
2.5 Yksityisellä sektorilla segregaatian tasossa on vähän vaihtelua työuran aikana	28
2.6 Yhteenveto	31
3 Segregaatio ja sukupuolten palkkaerot Suomessa 1995–2004	33
3.1 Johdanto.....	34
3.2 Käytetyt tutkimusmenetelmät suhteessa aiempiin tutkimuksiin	35
3.3 Yksityisen sektorin palkkaerolaskelmat vuosille 1995 ja 2004	37
3.3.1 Palkkaerolaskelmat sopimusluokitusmenetelmää käyttäen	37
3.3.2 Palkkaerolaskelmat naiskerroinmenetelmää käyttäen	41
3.4 Valtiosektorin palkkaerolaskelmat vuosille 1995 ja 2004 sopimusluokitusmenetelmää käyttäen.....	44
3.4.1 Valtiosektorin estimointiluokitus – yksi koko sektorin kattava työehtosopimus ja lisäksi tarkentavia virastokohtaisia virka- ja työehtosopimuksia.....	44
3.4.2 Valtiosektorin empiiriset tulokset.....	45
3.5 Kuntasektorin palkkaerolaskelmat vuosille 1995 ja 2004 sopimusluokitusmenetelmää käyttäen.....	47
3.5.1 Kuntasektorin estimointiluokitus – viisi koko sektorin kattavaa työehtosopimusta ja lisäksi kunta- ja kuntayhtymätason palkanmääräytymiseroja	47
3.5.2 Kuntasektorin empiiriset tulokset	48
3.6 Yhteenveto	50
4 Sukupuolten välisen segregaatian monimuotoisuus ja sukupuolten palkkaerot teknologiateollisuudessa	54
4.1 Taustaa	54

4.2	Sukupuolten välisen segregaation eri ulottuvuudet teknologiateollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa.....	55
4.3	Sukupuolten hierarkkisessa asemassa on selitettävissä olevia ja selittämättömiä eroja.....	56
4.3.1	Naiset asiainhoitajina – miehet erityisasiantuntijoina ja johtotehtävissä.....	56
4.3.2	Sukupuolten väliset hierarkkisen aseman erot: Miten paljon eroja selittävät mitattavissa olevat ominaisuudet?.....	58
4.3.3	Korkean tuottavuuden toimipaikoissa naisilla on paremmat mahdollisuudet sijoittua hierarkkisen portaikon ylätasolle.....	62
4.4	Sukupuolten palkkaerojen taustalla on monia tekijöitä.....	65
4.4.1	Tehtävien vaativuustason ja palkkatason välillä on vahva yhteys.....	65
4.4.2	Naiset saavat parhaan ansiokehityksen korkean tuottavuuden toimipaikoissa.....	67
4.4.3	Hierarkkiseen asemaan valikoitumisprosessissa on tehottomuutta.....	69
4.4.4	Sukupuolten palkkaerot merkittäviä ainoastaan alemmilla hierarkian tasoilla.....	70
4.4.5	Erityisasiantuntijoilla sukupuolten välinen palkkatasa-arvo toteutuu tuottavuudeltaan eritasoisissa toimipaikoissa.....	72
4.5	Yhteenveto.....	74
5	Kuntasektorin työnantajan palkkakartoitusta palvelevat käytännönläheiset mallit.....	76
5.1	Johdanto.....	77
5.2	Millainen on hyvä palkkakartoitus.....	77
5.3	Kuntasektorin sopimusalat ja uudet palkkausjärjestelmät.....	81
5.4	Sopimusalojen palkkakäsitteet kuukausipalkkaisilla.....	83
5.5	Tehtävien palkkauksen tarkastelun nykykäytäntöjä.....	88
5.6	Palkkaraportit Tilastokeskuksen aineistolla.....	91
5.6.1	Tilastokeskuksen kehittämä palkkaraporttiohjelma.....	91
5.6.2	Yleisiä periaatteita raportoinnissa.....	91
5.6.3	Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin.....	92
5.6.4	Sukupuolten sijoittuminen vaativuusluokkiin ja eteneminen.....	97
5.6.5	Sukupuolten palkkaerot samassa ammatissa.....	100
5.7	Eri tehtävien ja eri sopimusalojen tehtävien palkkavertailu.....	101
5.8	Arvio mahdollisuuksista tuottaa kunnissa tasa-arvolakiin sisältyvä palkkakartoitus yli työehtosopimusrajojen Tilastokeskuksen aineistolla...	102
5.9	Yhteenveto.....	103
6	Johtopäätökset.....	105
	Lähteet:	111
	Liitteet:	114

1 JOHDANTO

Euroopan Unionin neuvosto on suosittanut, että Suomen tulisi kaventaa sukupuolten välisiä palkkaeroja ja vähentää työelämän sukupuolen mukaista eriytymistä. Taloustieteellinen empiirinen tutkimus on osoittanut, että miesten ja naisten palkkaeroja selittää keskeisesti se, että naiset ja miehet työskentelevät pitkälti eri ammateissa. Tämä todetaan myös selvityshenkilö *Tuulikki Petäjäniemen* hallituksen ja työmarkkinaosapuolten välillä sovittavan samapalkkaisuusohjelman edellytyksiä selvittävässä raportissa (2004). Niinpä sukupuolten palkkaeron syiden tarkempi erittely edellyttääkin tämän ns. sukupuolten ammatillisen eriytymisen suuruusluokan ja muiden ominaispiirteiden yksityiskohtaista tutkimista ja ymmärtämistä.

Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelman tavoitteina naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi on kirjattu palkkausjärjestelmien kehittäminen, horisontaalisen ja vertikaalisen segregaaation pienentäminen ja määraikaistyön ura- ja palkkakehitystä hidastavien tekijöiden asteittainen poistaminen. Lisäksi palkka- ja sopimuspolitiikan avulla pyritään vahvistamaan työelämän tasa-arvon kehittymistä. Tavoitteena on myös *tilastojen ja tilastoyhteistyön kehittäminen* niin, että palkkatilastot vuoteen 2010 mennessä ovat riittävän eritteleviä niin, että niistä voidaan seurata sukupuolten välisen palkkaeron kehittymistä sektorikohtaisesti. Tavoitteena on myös, että tasa-arvosuunnitelmat ja niihin liittyvät palkkakartoitukset saadaan viipymättä aikaan ja että myös niiden tasoa vuoteen 2008 mennessä voidaan pitää vähintään tyydyttävänä.

Sukupuolten palkkaeroja käsittelevissä tutkimuksissa on toistuvasti havaittu, että yksi tärkeimmistä naisten ja miesten keskipalkkaeroja selittävästä tekijöistä on naisten sijoittuminen pienempipalkkaisiin ammatteihin ja tehtäviin kuin miehet. Viimeaikaiset kansainväliset tutkimukset osoittavat, että ammat-
tisegregaation osuus sukupuolten palkkaeroista olisi jopa yli 70 prosenttia.

Suomessa ammatillista segregatiota on tutkittu melko vähän, mutta tämä vähäinenkin tutkimus osoittaa, että ammatillinen segregatio on merkittävä sukupuolten palkkaerojen aiheuttaja.

Tämä tutkimusraportti antaa – ensimmäistä kertaa Suomessa – kattavan kuvan ammatillisen segregatian suuruudesta ja ajallisesta kehityksestä sekä ammatillisen segregatian vaikutuksesta sukupuolten palkkaeroihin vuosina 1995–2004. Tutkimuksessa hyödynnetään Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoaineistoja sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta. Tätä yleistä tarkastelua täydentää Elinkeinoelämän keskusliiton aineistoa hyödyntävä, teknologiateollisuuden keskittyvä sukupuolten eriytymisen monimuotoisuutta pohtiva osio.

Tämän tutkimusraportin toisessa luvussa arvioidaan erilaisten indikaattoreiden soveltumista sukupuolten ammatillisen eriytymisen mittaamiseen Suomessa. Tehtyjen analyysien pohjalta suositellaan Suomessa säännöllisesti tuotettavaksi tilastointikaattoriksi ns. ID-indikaattoria. Lisäksi lasketaan kolmella eri indikaattorilla sukupuolten ammatillisen eriytymisen taso vuosina 1995–2004 yksityisellä, kunta- ja valtiosektorilla ja arvioidaan segregatian asteessa tapahtuneita muutoksia tällä ajanjaksolla.

Raportin toisessa luvussa tehdään myös tarkempi tarkastelu sukupuolten ammatillisen eriytymisen määrästä yksityisen sektorin aineistolla. Tässä luvussa kysytään, miten ikäluokka, koulutusala tai toimiala vaikuttavat ammatillisen eriytymisen asteeseen.

Kolmannessa luvussa pyritään määrittämään mahdollisimman tarkasti palkkaeron koko, rakenneosat ja rakenneosien merkitys kokonaispalkkaeroa selitettäessä. Tässä yhteydessä selvitetään myös yksityiskohtaisempaa kysymystä, kuinka suuri osa havaitusta miesten ja naisten välisestä keskipalkkojen erosta selittyy sukupuolten ammatillisella eriytymisellä.

Saatujen kokemusten perusteella arvioidaan, miten usein ja millä tilastomenetelmillä palkkaerohajotelmia voitaisiin mahdollisesti toistaa Tilastokeskuksessa tulevaisuudessa ja seurata sukupuolten ammatillisen eriytymisen palkkaerovaikutusten muutosta säännöllisesti.

Neljännessä luvussa tuotetaan uutta tietoa siitä, miten teknologiateollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa naiset ja miehet valikoituvat vaativuudeltaan ja vastuultaan eri tasoihin tehtäviin ja miten tämä prosessi heijastuu sukupuolten palkkaeroihin. Sukupuolten segregatiota arvioidaan myös siitä näkökulmasta, vaikuttaako toimipaikan valinta, erityisesti sen tuottavuus naisten ja miesten palkkaeroihin. Tämän lisäksi selvitetään, miten uusissa palkkausjärjestelmissä yleistyneet tulos- ja voittopalkkiot heijastuvat sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Viidennessä luvussa kehitetään kuntasektorin yksittäisen työnantajan palkkakartoitusta palvelevia malleja Tilastokeskuksen kuntasektorin tilastoaineiston avulla. Aineiston avulla hahmotetaan miten sosiaali- ja terveysminis-

teriön ohjeita hyvästä palkkakartoituksesta voidaan pyrkiä täyttämään. Erityisesti mahdollisuuksia tehtävien samanarvoisuuden arvioimisesta tarkastellaan silloin kun tehtävien vaativuusarvioita ei ole käytössä tai eri tehtävät on arvioitu eri menetelmin. Lisäksi luvussa raportoidaan saadut tulokset kunnille ja kuntayhtymille osoitetusta kyselystä, jossa kartoitettiin samapalkkaisuuden ja yli työehtosopimusten menevien palkkatarkastelujen nykykäytäntöjä.

2 SUKUPUOLTEN AMMATILLISET EROT SUOMALAISILLA TYÖMARKKINOILLA

PEKKA LAINE (TK)

SAMI NAPARI (ETLA)

Tutkimuksen ensimmäinen tehtävä on mitata ja arvioida naisten ja miesten sijoittuminen eri ammatteihin ja mitata muutoksia työmarkkinoiden segregoitumisessa. Lisäksi tulee ehdottaa Suomen oloihin soveltuvaa tilastoidikaattoria segregaatian seurantaan varten.

Naiset ja miehet työskentelevät usein eri ammateissa. Tutkimuksissa on osoitettu, että sukupuolten ammatilliset erot ovat yksi tärkeimmistä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ylläpitävistä tekijöistä. Tässä luvussa tarkastellaan ammattisegregaation suuruutta ja kehitystä suomalaisilla työmarkkinoilla vuosina 1995–2004. Tulokset osoittavat, että sukupuolten ammatilliset erot ovat Suomessa yhä suuret. Segregaatio on tosin pienentynyt tutkimusjakson aikana, mutta muutokset ovat olleet verrattain pieniä, ainakin yksityisen ja kuntasektorin osalta. Näillä sektoreilla ammattisegregaation suuruutta mittaava indikaattori oli vuonna 2004 noin 5–15 prosenttia pienempi verrattuna vuoteen 1995 arvion vaihdellessa käytettävän indikaattorin ja ammattimuuttujan mukaan. Valtiosektorilla vastaava luku on 12–23 prosenttia. Mielenkiintoinen havainto on myös se, että yksityisellä ja kuntasektorilla segregaatian pienentyminen keskittyi 90-luvun loppupuolelle. Vuosina 2000–2004 segregaatio pieneni näillä sektoreilla ainoastaan noin 1–6 prosenttia. Valtiosektorilla naisten ja miesten ammattierojen kaventuminen sen sijaan jakautui tasaisemmin koko tarkastelujaksolle: vuosina 1995–2000 segregaatio pieneni 6–15 prosenttia ja periodilla 2000–2004 edelleen 4–13 prosenttia. Yksityiskohtaisempi tarkastelu yksityisen sektorin osalta paljastaa, että segregaatian suuruus vaihtelee huomattavasti eri taustatekijöiden mukaan. Segregaatio on esimerkiksi selvästi suurempaa vanhemmissa ikäryhmissä ja alemmilla koulutustasoilla. Myös toimialojen välillä on eroja segregaatiossa. Naisten ja miesten ammatilliset erot korostuvat miesvaltaisilla toimialoilla. Pitkittäisanalyysin tulokset puolestaan viittaavat siihen, että segregaatian suuruudessa tapahtuu vain pieniä muutoksia työuran aikana. Pohdittaessa toimenpiteitä segregaatian vähentämiseksi tulisikin kiinnittää erityistä huomiota työuran alkuun. Segregaation asteessa ei näytä olevan odotettavissa mitään radikaalia muutosta iäkkäämpien sukupolvien poistuttua työmarkkinoilta.

Tässä tutkimuksen osiossa on päädytty suosittamaan ns. Duncanin ID-indikaattoria sukupuolten ammatillisen segregaatian mittaamiseen Suomessa.

2.1 JOHDANTO

Sukupuolten palkkaeroja käsittelevissä tutkimuksissa on toistuvasti havaittu, että yksi tärkeimmistä naisten ja miesten keskipalkkaeroja selittävistä tekijöistä on naisten sijoittuminen pienempipalkkaisiin ammatteihin ja tehtäviin kuin miehet. Viimeaikaiset kansainväliset tutkimukset osoittavat, että ammattisegregaation osuus sukupuolten palkkaeroista olisi jopa yli 70 prosenttia (Petersen ym. 1997; Meyersson-Milgrom ym. 2001). Näin ollen sukupuolten palkkaerojen taustalla vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen vaatiikin ennen kaikkea ammatillisen segregaaation ominaispiirteiden tutkimista ja ymmärtämistä.

Huomattava osa miesten ja naisten ammatillisia eroja käsittelevästä tutkimuksesta on keskittynyt Yhdysvaltoihin. Suomen osalta aiheesta löytyy hyvin vähän tuoretta tutkimustietoa. Tähän lukuun on koottu keskeisimmät tulokset Laineen (2007) ja Naporin (2008) tutkimuksesta, joissa on tarkasteltu ammattisegregaatiota suomalaisilla työmarkkinoilla vuosina 1995–2004. Luku alkaa tutkimuksissa käytetyn aineiston kuvauksella. Samassa yhteydessä keskustellaan myös eri tavoista mitata ammattisegregaation suuruutta. Tämän jälkeen esitellään tuloksia naisten ja miesten ammatillisista eroista erikseen yksityisen sektorin sekä kunta- ja valtiosektorin osalta. Luvun loppuosassa tarkastellaan ammattisegregaation piirteitä vielä hieman yksityiskohtaisemmin keskittyen yksityiseen sektoriin. Siinä yhteydessä käsitellään segregaaation vaihtelua eri ikä- ja koulutusluokissa sekä myös toimialoittain. Lisäksi tarkastellaan segregaaation kehittymistä työkokemuksen mukana. Tarkoituksena on pyrkiä vastaamaan kysymykseen, kasvaako ammattisegregaatio sukupuolten välillä edelleen työuran edetessä.

2.2 AINEISTO JA SEGREGAATION MITTAAMINEN

2.2.1 AINEISTO

Tämän sekä seuraavan luvun tulokset pohjautuvat Tilastokeskuksen palkkarakenneilaston tietoihin vuosilta 1995–2004. Aineisto kattaa sekä yksityisen sektorin että kunta- ja valtiosektorin. Julkisen sektorin osalta aineistot ovat kokonaisaineistoja. Yksityisen sektorin kohdalla aineisto vastaa likimain kokonaisaineistoa Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten osalta, mutta sen sijaan järjestäytymättömien yritysten kohdalla kyse on otoksesta. Yksityisen sektorin aineistoa voidaankin pitää jonkinlaisena vinona näytteenä, jossa suuret järjestäytyneet yritykset ovat ylliedustettuna.

Taulukot 1–3 esittävät aineiston henkilö- ja ammattijakaumat sektoreittain. Tässä luvussa esiteltävät tulokset perustuvat laskelmiin, joissa on käytetty Ammatiluokitus 1997 (AML97) mukaista ammattimuuttujaa. Muuttujia on Tilastokeskuksen vahvistama ja se pohjautuu Kansainvälisen työjärjestön maailmanlaajuiseen ammatiluokitukseen ISCO-88aan. Tämä mahdollistaa tulosten kansainvälisen vertailun. Palkkarakennetilastossa on lisäksi myös työnantajien omien ammatiluokitusten mukainen ammattimuuttuja, jonka nimikkeistö on tyypillisesti tiheämpi verrattuna AML97-luokitukseen.

Taulukko 1. Henkilö- ja ammattijakaumat, yksityinen sektori

Vuosi	Henkilöiden lkm			Naisten %-osuus havaintomäärästä	Ammattien lkm		
	Naiset	Miehet	Yhteensä		Naiset	Miehet	Yhteensä
1995	278 496	354 204	632 700	44,0	411	443	468
1996	270 436	348 891	619 327	43,7	369	402	413
1997	281 487	363 214	644 701	43,7	365	400	410
1998	293 910	379 531	673 441	43,6	376	404	416
1999	301 943	384 786	686 729	44,0	371	396	411
2000	310 437	403 700	714 137	43,5	384	414	429
2001	320 239	409 734	729 973	43,9	389	419	431
2002	329 771	415 524	745 295	44,2	435	446	465
2003	325 853	399 547	725 400	44,9	407	418	430
2004	329 734	405 228	734 962	44,9	409	422	432

Taulukko 2. Henkilö- ja ammattijakaumat, kunta

Vuosi	Henkilöiden lkm			Naisten %-osuus havaintomäärästä	Ammattien lkm		
	Naiset	Miehet	Yhteensä		Naiset	Miehet	Yhteensä
1995	292 625	101 309	393 934	74,3	301	338	357
1996	305 959	103 819	409 778	74,7	311	339	363
1997	313 734	104 047	417 781	75,1	304	339	361
1998	315 211	101 669	416 880	75,6	311	351	370
1999	311 861	100 022	411 883	75,7	311	342	368
2000	316 202	99 521	415 723	76,1	309	340	367
2001	322 406	99 103	421 509	76,5	306	331	355
2002	327 113	99 678	426 791	76,6	310	331	358
2003	329 550	98 362	427 912	77,0	312	335	358
2004	331 162	98 535	429 697	77,1	322	348	380

Taulukko 3. Henkilö- ja ammattijakaumat, valtio

Vuosi	Henkilöiden lkm			Naisten %-osuus havaintomäärästä	Ammattien lkm		
	Naiset	Miehet	Yhteensä		Naiset	Miehet	Yhteensä
1995	56 956	68 732	125 688	45,3	251	279	306
1996	55 933	66 930	122 863	45,5	250	289	313
1997	56 756	67 529	124 285	45,7	254	292	316
1998	57 367	67 125	124 492	46,1	246	287	313
1999	57 877	67 743	125 620	46,1	253	283	314
2000	57 132	66 241	123 373	46,3	246	274	300
2001	58 154	63 904	122 058	47,6	256	276	305
2002	59 713	64 630	124 343	48,0	243	257	287
2003	60 381	64 853	125 234	48,2	237	256	284
2004	61 104	63 859	124 963	48,9	234	255	274

Vaikka tämä muuttuja tuokin tiheämmästä luokituksesta johtuen kenties paremmin esille sukupuolten välisiä ammatillisia eroja niin työnantajien omien ammattiluokitusten ongelmana on kuitenkin muun muassa se, että luokitukset poikkeavat työnantajatahon mukaan. Tehdyt laskelmat, joissa on käytetty sekä AML97-luokitusta että työnantajien omia luokituksia osoittavat, että raportin keskeisimmät johtopäätökset ammattisegregaatiosta suomalaisilla työmarkkinoilla eivät riipu käytettävästä ammattimuuttujasta.

Taulukoista 1–3 nähdään, että aineiston havaintomäärä on hyvin suuri ja että myös eri ammatteja on aineistossa runsaasti kaikkien sektoreiden osalta. Aineisto siis soveltuu mainiosti sukupuolten välisten ammatillisten erojen tarkastelemiseen. Yksityisen sektorin sekä kunnan osalta havaintomäärä on kasvanut tutkimusperiodin aikana, valtion kohdalla havaintojen määrä on taas hieman pienentynyt. Naisosuus työntekijöistä on melko samanlainen yksityisellä sektorilla ja valtiolla kun puolestaan kuntasektori on hyvin naisvaltainen: vuonna 2004 yli 77 % kuntasektorin työntekijöistä oli naisia. Aineistossa edustettuna olevien ammattien lukumäärässä ei ole tapahtunut tarkastelu-periodin aikana merkittäviä muutoksia minkään sektorin kohdalla.

Mielenkiintoinen aineistosta laskettu taustatieto on täydellisesti sukupuolen mukaan segregoituneiden ammattien lukumäärän kehitys tutkimusperiodilla. Tällaisten ammattien lukumäärä työmarkkinoilla kuvaa osaltaan naisten ja miesten välisiä ammatillisia eroja. Esimerkiksi yksityisellä sektorilla niiden ammattien, joissa työskenteli yksinomaan miehiä, osuus kaikista ammateista oli vuonna 1995 12 prosenttia ja tarkastelu-periodin lopussa 5 prosenttia. Vastaavasti niiden ammattien, joissa työskenteli yksinomaan naisia, osuus kaikista ammateista pieneni yksityisellä sektorilla 5 prosentista 2 prosenttiin vuodesta 1995 vuoteen 2004. Samantyyppistä kehitystä on havaittavissa myös valtiosektorin kohdalla. Sen sijaan kuntasektorilla täydellisesti segregoituneiden ammattien lukumäärä kasvoi hieman tutkimusperiodin aikana.

2.2.2 SEGREGAATION MITTAAMINEN

Kirjallisuudessa on ollut esillä lukuisia eri indeksejä segregaatoin laajuuden mittaamiseksi. Seuraavassa esitellään lyhyesti tässä luvussa käytetyt segregaatioindeksit. Tarkemmin yleisimmistä indekseistä sekä niiden laskukaavoista voi lukea Laineen (2007) tutkimusraportista.

Selkeästi eniten kirjallisuudessa hyödynnetty segregaatioindeksi on ID-indeksi (Duncan & Duncan 1955). ID-indeksi on yksinkertainen laskea ja lisäksi sille on annettavissa helposti ymmärrettävä tulkinta. ID-indeksi saa arvoja nollan ja ykkösen väliltä, missä indeksin arvo 1 viestii siitä, että ammatit ovat täydellisesti segregoituneet sukupuolen mukaan. Vastaavasti indeksin arvo 0 tarkoittaa, että sukupuolten välillä ei ole lainkaan ammatillisia eroja. Indeksien lukuja voidaankin tulkita siten, että ID-indeksin arvo jaettuna kahdella kertoo likimain, kuinka suuri osuus keskimäärin naisista ja miehistä tulee vaihtaa ammattia, jotta ammatilliset erot sukupuolten välillä poistuisivat (ammatti-kohtaisten työntekijäosuuksien kuitenkin muuttumatta).

Toinen tässä luvussa hyödynnettävä indeksi on HSR-indeksi (Hutchens 2004). Myös tämä indeksi saa arvon nolla, mikäli segregatiota ei esiinny lainkaan, ja vastaavasti arvon 1, mikäli työmarkkinat ovat täysin segregoituneet. Muutoin HSR-indeksille ei ole kuitenkaan vielä toistaiseksi onnistuttu antamaan samanlaista selkeää tulkintaa kuin ID-indeksille. HSR-indeksin muutoksista voidaan kuitenkin päätellä segregaatoin kehityksen suunta: kasvava indeksin arvo viestii segregaatoin voimistumisesta ja pienenevä arvo vastaavasti segregaatoin vähentymisestä. HSR-indeksiin liittyy sen sijaan se etu, että indeksi voidaan laskea tietylle perusjoukolle painottamalla yhteen perusjoukon osajoukoille erikseen laskettuja HSR-indeksejä (eli HSR-indeksi on ns. konsistentisti aggregoitava indeksi). Esimerkiksi jaettaessa yksityisen sektorin työntekijät koulutustason mukaan eri luokkiin, yksityiseen sektoriin liittyvä HSR-indeksi saadaan laskemalla painotettu summa koulutustason mukaan lasketuista indekseistä. Tällainen ominaisuus on erityisen tärkeä tilastotuotannon kannalta. Vastaavaa ominaisuutta ei ole esimerkiksi ID-indeksillä.

Kolmantena indeksinä tässä luvussa käytetään WE-indeksiä. Tämä indeksi on mielenkiintoinen lähinnä siksi, että se on OECD:n käyttöönottona indeksi ja näin ollen se on usein esillä kansainvälisissä segregaatiovertailuissa. WE-indeksiin liittyy kuitenkin monia heikkouksia. Yksi on esimerkiksi se, että WE-indeksin arvo riippuu miesten työvoimaosuudesta. Näin ollen WE-indeksi saattaa pienentyä vaikka sukupuolten ammatillisissa eroissa ei tapahtuisikaan muutoksia. Tämä on mahdollista, jos miesten työvoimaosuus pienenee.

Pohdittaessa, mitkä indeksit soveltuisivat parhaiten ammatillisen segregaatoin säännölliseen seurantaan osana Tilastokeskuksen tilastotuotantoa, niin matemaattisten ominaisuuksien lisäksi huomioon tulee ottaa muun muassa indeksille annettavissa oleva tulkinta sekä laskennallinen helppous. Näillä pe-

rusteilla ID-indeksi on vartenotettava vaihtoehto. Lisäksi ID-indeksin käyttöä voidaan perustella sillä, että se on selkeästi eniten käytetty indeksi alan kirjallisuudessa. Hutchensin neliöjuuri-indeksin käyttöä puoltaa taas siihen liittyvät formaalit ominaisuudet ja erityisesti se, että kyseinen indeksi on konsistentisti aggregoituva (ks. yllä).

2.3 NAISTEN JA MIESTEN AMMATILLISET EROT SUURET

Taulukot 4–6 esittävät indeksilaskelmien tulokset sektoreittain. Ensimmäinen havainto taulukoista on, että naisten ja miesten ammatilliset erot ovat yhä suuret suomalaisilla työmarkkinoilla. Tämä koskee kaikkia kolmea sektoria. Kaikkein voimakkainta segregaatio on indeksien perusteella kuntasektorilla (WE-indeksin pieni arvo kuntasektorin kohdalla selittyy sektorin miesten matalalla työvoimasuudella), alhaisinta taas valtiosektorilla. Esimerkiksi vuonna 2004, keskimäärin yli 32 prosenttia kuntasektorilla työskentelevistä miehistä ja naisista olisi pitänyt vaihtaa ammattia, jotta sukupuolten väliset ammatilliset erot olisivat kadonneet. Vastaavat luvut yksityiselle ja valtiosektorille ovat 29 ja 26 prosenttia.

Toinen tärkeä johtopäätös taulukoista 4–6 koskee ammattisegregaation kehittymistä ajassa. Sukupuolten ammatilliset erot ovat kaventuneet kaikilla sektoreilla riippumatta käytetystä indeksistä. Kaventuminen on ollut kuitenkin verrattain vähäistä, erityisesti yksityisen ja kuntasektorin kohdalla. Näillä sektoreilla ID-indeksin arvo on pienentynyt vuosien 1995 ja 2004 välillä ainoastaan n. 5 prosenttia, HSR- ja WE-indeksillä mitattuna ammattierojen kaventuminen on ollut hieman voimakkaampaa.

Taulukko 4. Segregaatioindeksejä yksityiselle sektorille

Vuosi	ID	HSR	WE
1995	0,607	0,306	0,680
1996	0,606	0,303	0,683
1997	0,599	0,297	0,675
1998	0,587	0,288	0,661
1999	0,585	0,286	0,656
2000	0,578	0,277	0,653
2001	0,579	0,276	0,650
2002	0,575	0,272	0,641
2003	0,577	0,272	0,636
2004	0,574	0,268	0,633

Taulukko 5. Segregaatioindeksejä kuntasektorille

Vuosi	ID	HSR	WE
1995	0,675	0,388	0,347
1996	0,669	0,378	0,339
1997	0,666	0,373	0,332
1998	0,661	0,367	0,323
1999	0,655	0,361	0,318
2000	0,654	0,360	0,313
2001	0,658	0,362	0,309
2002	0,651	0,354	0,304
2003	0,646	0,347	0,297
2004	0,643	0,342	0,295

Taulukko 6. Segregaatioindeksejä valtiosektorille

Vuosi	ID	HSR	WE
1995	0,585	0,337	0,670
1996	0,574	0,329	0,625
1997	0,562	0,321	0,611
1998	0,551	0,312	0,594
1999	0,544	0,307	0,586
2000	0,532	0,299	0,571
2001	0,523	0,281	0,548
2002	0,512	0,275	0,532
2003	0,508	0,265	0,526
2004	0,513	0,259	0,524

Valtiosektorilla ammattisegregaation pienentyminen on ollut kaikilla kolmella indeksillä mitattuna voimakkaampaa verrattuna yksityiseen ja kuntasektoriin. Esimerkiksi ID-indeksi on valtiosektorilla pienentynyt yli 12 prosenttia tutkimusperiodin aikana, mikä on kaksi kertaa enemmän verrattuna yksityiseen tai kuntasektoriin. Asialla voi olla jotain tekemistä sektorin liikelaitoistumisen kanssa mutta ilmiötä ei tässä ole analysoitu syvällisemmin tältä osin.

Mielenkiintoinen havainto on myös se, että sekä yksityisellä että kuntasektorilla naisten ja miesten ammatillisten erojen kaventuminen on hidastunut 2000-luvulle tultaessa verrattuna 90-luvun lopun tilanteeseen. Valtiosektorilla sen sijaan ammattisegregaation kaventuminen on jatkunut 2000-luvulla lähes yhtä voimakkaana kuin tarkasteluperiodin alkupuolella.

2.4 KESKIMÄÄRÄINEN SEGREGAATION ASTE KÄTKEE SISÄÄNSÄ PALJON VAIHTELUA – TARKASTELUN KOHTEENA YKSITYINEN SEKTORI

Edellä on luotu yleiskuva ammattisegregaation laajuudesta ja kehityksestä suomalaisilla työmarkkinoilla vuosina 1995–2004. Tästä eteenpäin tässä luvussa keskitytään yksityiseen sektoriin. Tavoitteena on syventää tarkastelua tutkimalla, millaista vaihtelua ammattisegregaatioissa havaitaan esimerkiksi työntekijän iän tai koulutustason ja -alan mukaan tai mies- ja naisvaltaisten toimialojen välillä. Tarkasteluissa segregaation laajuutta mitataan yksinomaan ID-indeksillä.

Taulukossa 7 tutkitaan ammattisegregaation laajuutta kolmessa ikäryhmässä: (i) alle 30-vuotiaat, (ii) 30–40-vuotiaat ja (iii) yli 40-vuotiaat. Odotusten mukaisesti segregaatio on suurempaa iäkkäämmissä ikäryhmissä. Tämä on seurausta muun muassa siitä, että iäkkäämpien kohdalla naisten ja miesten erot esimerkiksi koulutuksen suhteen ovat suuremmat verrattuna nuorempiin työntekijäryhmiin.

Ikäryhmien väliset erot segregaation asteessa ovat kuitenkin yllättävän pieniä. Merkillepantavaa on myös se, että ammattisegregaation pienentyminen on ollut vähäisintä alle 30-vuotiaiden keskuudessa. Esimerkiksi kun ryhmässä 30–40-vuotiaat ID-indeksi pieneni vuosina 1995–2004 yli 10 prosenttia, niin vastaava luku alle 30-vuotiaiden kohdalla oli 4 prosenttia. Tärkeää on myös huomata, että 2000-luvulla ammattierojen kaventuminen on pysähtynyt kokonaan alle 30-vuotiaiden osalta. ID-indeksin suhteellisen korkea arvo alle 30-vuotiaiden kohdalla sekä ammattierojen kaventumisen pysähtymisen kyseisessä ikäryhmässä viittaavat siihen, että ammattisegregaation asteessa ei ole odotettavissa mitään radikaalia muutosta huolimatta iäkkäämpien sukupolvien poistumisesta työmarkkinoilta.

Taulukko 7. ID-indeksi yksityiselle sektorille ikäryhmittäin

Vuosi	Alle 30-vuotiaat	30–40-vuotiaat	Yli 40-vuotiaat
1995	0,571	0,603	0,644
1996	0,570	0,598	0,642
1997	0,556	0,588	0,641
1998	0,541	0,568	0,634
1999	0,540	0,567	0,631
2000	0,542	0,553	0,621
2001	0,548	0,551	0,621
2002	0,542	0,549	0,617
2003	0,549	0,546	0,614
2004	0,548	0,540	0,607

Taulukko 8. ID-indeksi yksityiselle sektorille koulutustason mukaan

Vuosi	Peruskoulu	Keskiaste	Alin korkea-aste	Korkeakoulu
1995	0,604	0,639	0,638	0,486
1996	0,600	0,634	0,636	0,489
1997	0,591	0,630	0,627	0,479
1998	0,577	0,618	0,610	0,468
1999	0,576	0,621	0,599	0,464
2000	0,574	0,610	0,588	0,457
2001	0,576	0,617	0,589	0,457
2002	0,567	0,618	0,588	0,464
2003	0,569	0,623	0,601	0,458
2004	0,569	0,616	0,601	0,457

Kouluttautumispäätös ja ammatin valinta kytkeytyvät läheisesti toisiinsa. Tästä johtuen on mielenkiintoista tutkia ammatillisia eroja niiden henkilöiden kohdalla, jotka ovat tehneet saman koulutusvalinnan. Taulukko 8 esittää ID-indeksilaskelmat koulutustason mukaan. Ensimmäinen havainto taulukosta 8 on, että myös koulutustason huomioon ottamisen jälkeen naisten ja miesten ammatilliset erot ovat huomattavat. Itse asiassa ID-indeksin arvot ovat tässä tapauksessa hyvin samanlaisia kuin yleistarkastelusta, missä koulutustasoa ei ole otettu huomioon. Poikkeuksen muodostaa korkeakoulututkinnon suorittaneet, joiden kohdalla ID-indeksi saa selkeästi pienempiä arvoja verrattuna yleistarkasteluun. Taulukosta 8 myös havaitaan, että aiemmin tehdyt johtopäätökset koskien segregaatian kehittymistä yksityisellä sektorilla tutkimusperiodin aikana pätevät myös koulutustason huomioon ottamisen jälkeen. Segregatio on pienentynyt kaikilla koulutustasoilla verrattaessa vuotta 1995 vuoteen 2004, mutta kaventuminen on pysähtynyt 2000-luvulla. Ainoastaan alimmalla koulutustasolla ID-indeksi on hieman pienentynyt vuosina 2000-2004, mutta muilla tasoilla ID-indeksi on joko pysynyt ennallaan tai jopa kasvanut.

Kuinka suuret ovat sukupuolten ammatilliset erot sen jälkeen kun otetaan huomioon koulutustason lisäksi koulutusala? On nimittäin luultavaa, että myös koulutusala vaikuttaa merkittävästi ammatin määräytymisen taustalla. Taulukossa 9 on tarkasteltu asiaa kaupallisen korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta. Verrattaessa tätä taulukkoa taulukon 8 lukuihin huomataan, että ID-indeksi pienenee edelleen otettaessa huomioon koulutusala. On kuitenkin mielenkiintoista havaita, että vaikka tarkastellaankin saman koulutustason ja -alan valinneita henkilöitä, niin tästä huolimatta naiset ja miehet päätyvät varsin usein eri ammatteihin.

Henkilöpiirteiden lisäksi on mielenkiintoista tutkia ammattisegregaation vaihtelua työnantajan ominaisuuksien mukaan. Ovatko ammatilliset erot sukupuolten välillä esimerkiksi pienemmät niiden kohdalla, jotka työskentele-

vät samantyyppisillä toimialoilla? Taulukko 10 esittää ID-indeksit toimialan sukupuolirakenteen mukaan. Toimiala on määritelty miesvaltaiseksi, jos toimialan henkilöstömäärästä enemmän kuin 60 prosenttia on miehiä. Vastavasti toimiala luokitellaan naisvaltaiseksi kun toimialan henkilöstömäärästä enemmän kuin 60 prosenttia on naisia. Muussa tapauksessa toimiala luokitellaan sukupuolirakenteeltaan tasapainoiseksi. Taulukon 10 lukujen valossa sukupuolten ammatilliset erot ovat selvästi pienempiä kun eroja tarkastellaan toimialatyypeittäin verrattuna tapaukseen, missä toimialan sukupuolirakennetta ei oteta huomioon. Toinen mielenkiintoinen havainto taulukosta 10 on, että toimialatyypin välillä on eroja ammattisegregaatiossa. Selkeästi suurinta sukupuolten välinen ammattisegregaatio on niiden naisten ja miesten kohdalla, jotka työskentelevät miesvaltaisilla toimialoilla.

Taulukko 9. ID-indeksi yksityiselle sektorille, kaupallisen korkeakoulututkinnon suorittaneet

Vuosi	
1995	0,339
1996	0,320
1997	0,319
1998	0,307
1999	0,305
2000	0,305
2001	0,302
2002	0,311
2003	0,321
2004	0,326

Taulukko 10. ID-indeksi yksityiselle sektorille toimialan sukupuolirakenteen mukaan

Vuosi	Naisvaltainen	Miesvaltainen	Tasapainoinen
1995	0,449	0,557	0,419
1996	0,451	0,552	0,401
1997	0,440	0,545	0,397
1998	0,426	0,533	0,394
1999	0,415	0,523	0,379
2000	0,420	0,510	0,372
2001	0,399	0,499	0,391
2002	0,396	0,504	0,373
2003	0,400	0,497	0,389
2004	0,403	0,481	0,366

Toimialan sukupuolirakenteen lisäksi hankkeessa on tutkittu ammattisegregaatiota yrityksen koon mukaan. Segregaation suuruudessa ei kuitenkaan ha-

vaita huomattavaa vaihtelua yrityskokoluokkien välillä. Myöskään segregaat-ion kehityksessä yli ajan ei näytä ilmenevän eroja yritysکوosta riippuen.

2.5 YKSITYISELLÄ SEKTORILLA SEGREGAATION TASOSSA ON VÄHÄN VAIHTELUA TYÖURAN AIKANA

Edellä esitellyt tulokset ovat kaikki poikkileikkaustarkasteluja. Seuraavassa tarkastelua täydennetään seuraamalla samoja henkilöitä yli ajan. Tarkoituksena on vastata kysymykseen, missä määrin ammattisegregaation tasossa tapahtuu muutoksia työuran aikana. Pienenevätkö naisten ja miesten ammatilliset erot työkokemuksen karttuessa vai kasvavatko erot edelleen? Myös tämä tarkastelu keskittyy yksinomaan yksityiseen sektoriin.

Tutkimuksessa käytettävä aineisto mahdollistaa työntekijöiden seuraamisen kymmenen vuoden ajan. Henkilöitä, jotka löytyvät aineistosta kaikkina kymmenenä vuotena on vain alle 20 prosenttia havaintomäärästä. Näistä naisia on selkeästi vähemmän kuin miehiä, mikä osaltaan heijastelee sukupuolten välisiä eroja työmarkkinoille osallistumisessa. Saattaakin olla, että koko tarkasteluperiodin ajan aineistosta löytyvät muodostavat joltain osin valikoituneen joukon, mikä voi johtaa virheellisiin johtopäätöksiin segregaatian ja työkokemuksen välisestä yhteydestä. Tästä syystä seuraavassa keskitytään niihin työntekijöihin, jotka löytyvät aineistosta vähintään viitenä vuotena. Yksityiskohtaisemmat tarkastelut osoittavat, että tämän ryhmän kohdalla mahdolliset valikoitumiseen liittyvät ongelmat ovat todennäköisesti pienet. Samalla kuitenkin viiden vuoden mittainen jakso on niin pitkä aikaperiodi, että sitä tutkimalla saadaan ainakin viitteitä siitä, kasvavatko vai pienentyvätkö naisten ja miesten ammatilliset erot työuran edetessä.

Taulukossa 11 on laskettu ID-indeksi viidelle eri havaintokerralla. Ensimmäinen havaintokerta viittaa hetkeen, jolloin henkilö ensimmäisen kerran havaitaan aineistossa. Taulukon lukujen valossa ammattisegregaatiossa näyttää tapahtuvan verrattain vähän muutoksia työkokemuksen mukana. ID-indeksi on pienempi viidennen havaintokerran kohdalla verrattuna ensimmäiseen havaintokertaan, mutta muutos on ainoastaan 1,5 prosenttia. Hankkeessa tarkasteltiin ID-indeksin kehittymistä lisäksi niiden työntekijöiden osalta, jotka havaitaan aineistossa koko tarkasteluperiodin ajan. Edellä tehdyt johtopäätökset pätevät myös tällä pidemmällä ajanjaksolla. Ammatillisessa urakehityksessä saattaa olla eroja eri ikäryhmien välillä. Esimerkiksi nuorilla, juuri työuransa aloittaneilla työntekijöillä muutokset ammatillisessa asemassa voivat olla suurempia verrattuna myöhemmässä uravaiheessa oleviin työntekijöihin. Yksi tapa seurata onko naisten ja miesten ammatillisessa urakehityksessä eroja, on seurata segregaatian kehitystä tietyssä ikäryhmässä työuran edetessä.

Taulukossa 12 on kuvattu ammattisegregaation kehittymistä työkokemuksen mukana eri ikäryhmissä. Työntekijän ikäryhmä määräytyy sen mukaan, mikä on henkilön ikä ensimmäisellä havaintokerralla.

Taulukosta 12 nähdään, että riippumatta ikäryhmästä, muutokset ID-indeksissä ovat pieniä. Segregaatio näyttää pienenevän jonkin verran työkokemuksen mukana kaikissa ikäryhmissä ja muutokset ovat suurimmat nuoremmissa ikäryhmissä. On kuitenkin merkillepantavaa, että myös nuorten työntekijöiden kohdalla segregaaation pieneneminen on varsin vähäistä. Ja kuten edellä, tehdyt johtopäätökset eivät muutu tarkasteltaessa työntekijöitä, jotka havaitaan aineistossa koko tutkimusperiodin ajan.

Taulukko 11: ID-indeksin muutos työuran aikana

Havaintokerta	
1	0,592
2	0,592
3	0,588
4	0,585
5	0,583

Taulukko 12: ID-indeksin muutos työuran aikana ikäryhmittäin

Havaintokerta	Alle 30-vuotiaat	30–40-vuotiaat	Yli 40-vuotiaat
1	0,553	0,589	0,638
2	0,553	0,587	0,640
3	0,547	0,583	0,637
4	0,545	0,578	0,635
5	0,545	0,574	0,631

Taulukko 13: ID-indeksin muutos työuran aikana koulutustason mukaan

Havaintokerta	Peruskoulu	Keskiaste	Alin korkea-aste	Korkeakoulu
1	0,597	0,627	0,615	0,441
2	0,595	0,625	0,618	0,445
3	0,593	0,622	0,616	0,442
4	0,590	0,619	0,612	0,440
5	0,589	0,619	0,605	0,435

Taulukko 14: ID-indeksin muutos työuran aikana, kaupallisen korkeakoulututkinnon suorittaneet

Havaintokerta	
1	0,298
2	0,308
3	0,304
4	0,296
5	0,298

Taulukossa 13 puolestaan tarkastellaan ammattisegregaation kehittymistä työkokemuksen karttuessa koulutustason mukaan. Koulutustason huomioon ottaminen ei muuta edellisten tarkastelujen perusteella muodostunutta käsitystä siitä, että segregaation tasossa tapahtuu vain vähän muutoksia työuran edetessä. ID-indeksi on viidennen havaintokerran kohdalla hieman yli prosentin pienempi verrattuna ensimmäiseen havaintokertaan. Tämä pätee kaikilla koulutustasoilla.

Taulukko 14 esittää ID-indeksilaskelmat tapauksessa, jossa on otettu koulutustason lisäksi huomioon myös koulutusala. Taulukko kuvaa ID-indeksin kehitystä havaintokertojen mukaan kaupallisen korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla. Kuten taulukosta nähdään, tässä työntekijäryhmässä ID-indeksi aluksi hieman kasvaa havaintokertojen mukana, mutta viidennen havaintokerran kohdalla indeksi saa saman arvon kuin ensimmäisellä havaintokerralla. Myöskään taulukoiden 13 ja 14 osalta tulokset eivät ratkaisevasti muutu kun tarkastelu laajennetaan viiden havaintokerran sijasta koskemaan koko tarkasteluajanjaksoa.

Edellä havaittiin sukupuolirakenteeltaan erilaisten toimialojen välillä selkeitä eroja ammattisegregaation laajuudessa. Taulukossa 15 puolestaan tarkastellaan, kehittykö ammattisegregatio työkokemuksen mukana eri tavalla toimialatyypistä riippuen. Miesvaltaisten ja tasapainoisten toimialojen kohdalla näyttää pätevän edellä tehdyt johtopäätökset eli että naisten ja miesten ammatilliset erot joko hieman pienenevät työkokemuksen mukana tai pysyvät ennallaan. Sen sijaan naisvaltaisilla toimialoilla ID-indeksi on viidennen havaintokerran kohdalla noin viisi prosenttia suurempi verrattuna ensimmäiseen havaintokertaan.

Taulukko 15: ID-indeksin muutos työuran aikana toimialan sukupuolirakenteen mukaan

Havaintokerta	Naisvaltainen	Miesvaltainen	Tasapainoinen
1	0,453	0,533	0,375
2	0,462	0,531	0,372
3	0,465	0,528	0,368
4	0,469	0,527	0,360
5	0,470	0,522	0,357

Yrityskoon mukaan tehdyt tarkastelut lisäksi osoittavat, että ammattisegregaation kehityksessä työkokemuksen mukana ei juuri ilmene eroja erikokoisten yritysten välillä. Suurten yritysten kohdalla ID-indeksi hieman pienenee havaintokertojen mukana kun taas pienten ja keskisuurten yritysten osalta ID-indeksin muutokset ovat lähes olemattomia. Kaiken kaikkiaan edellä esitellyt tulokset ovat yhdenmukaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan nuorten naisten ja miesten välillä ei juuri ilmene eroja urakehityksessä työuran ensimmäisten vuosien aikana (Nykänen 2008).

2.6 YHTEENVETO

Naisten ja miesten ammatillinen eriytyminen on Suomessa yhä suurta niin yksityisellä kuin kunta- ja valtiosektorillakin. Suurinta se on kuntasektorilla. Sukupuolten ammatilliset erot ovat tosin pienentyneet tutkimusajanjakson aikana, mutta muutokset ovat olleet verrattain vähäisiä, ainakin yksityisen ja kuntasektorin osalta. Näillä sektoreilla ammatillisia eroja mittaava indeksi oli tarkastelujakson lopulla noin 5–15 prosenttia pienempi verrattuna vuoteen 1995. Arvio vaihtelee hieman käytettävän indikaattorin ja ammattimuuttujan mukaan. Valtiosektorin kohdalla vastaava luku oli sen sijaan 12–23 prosenttia.

Sektoreiden välillä havaittiin myös eroja sen suhteen, miten ammattisegregaation pienentyminen ajoittuu tutkimusperiodille. Sekä yksityisellä että kuntasektorilla sukupuolten ammatillisten erojen kaventuminen keskittyi 90-luvun loppupuolelle. Vuosina 2000–2004 segregaatiota mittaavat indeksit pienenevät ainoastaan 1–6 prosenttia. Valtiosektorilla puolestaan segregaatioon pieneminen jakautui tasaisemmin koko tarkastelujaksolle. Ajanjaksolla 1995–2000 pieneminen oli 6–15 prosenttia, ja ammattierojen kaventuminen jatkui edelleen vuosina 2000–2004 segregaatioindeksien pienentyessä 4–13 prosenttia.

Luvussa tarkasteltiin ammattisegregaation luonnetta myös yksityiskohtaisemmin yksityisen sektorin osalta. Tarkastelu osoitti, että ammattisegregaation suuruus vaihtelee henkilö- ja yrityspiirteiden mukaan. Sukupuolten väliset ammatilliset erot ovat esimerkiksi suuremmat iäkkäämmissä työntekijäryhmissä verrattuna nuorempiin työntekijöihin. Sen sijaan tarkasteltaessa segregaatiossa tapahtuneita muutoksia ikäryhmittäin havaittiin, että ammattierojen kaventuminen on ollut vähäisintä nuorten kohdalla. Alle 30-vuotiaiden ryhmässä segregaatiota mittaavan indeksin arvo pieneni tarkastelujaksolla 4 prosenttia kun taas esimerkiksi 30–40-vuotiaiden kohdalla indeksiluku pieneni yli 10 prosenttia. Merkillepantavaa on myös, että 2000-luvulla naisten ja miesten ammatilliset erot säilyivät alle 30-vuotiaiden osalta muuttumattomina. Tämä yhdessä sen havainnon kanssa, että myös nuoremmissa ikäryhmissä ammattisegregaation taso on verrattain korkea viittaa siihen, että ongelma sukupuolen mukaan eriytyneistä työmarkkinoista ei välttämättä lievene dramaattisesti iäkkäämpien sukupolvien poistuessa työmarkkinoilta.

Ammattisegregaatio on tulosten mukaan selvästi pienempää korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla verrattuna alempiin koulutustasoihin. Myös koulutusala näyttää olevan tärkeä ammattisegregaation taustalla vaikuttava tekijä. Mutta huolimatta sekä koulutustason että kaupallisen koulutusalaa samanaikaisesta huomioon ottamisesta, naiset päätyvät usein eri ammatteihin ja tehtäviin kuin miehet.

Henkilöpiirteiden lisäksi ammattisegregaation aste vaihtelee myös työnantajaominaisuuksien mukaan. Naisten ja miesten ammattierot ovat selkeästi suuremmat miesvaltaisilla toimialoilla verrattuna sukupuolirakenteeltaan naisvaltaisiin tai tasapainoisiin toimialoihin. Sen sijaan yrityskokoluokkien välillä ei havaittu merkittäviä eroja ammattisegregaation suuruudessa.

Pitkittäisanalyysin keskeisin tulos oli, että ammattisegregaatio sukupuolen mukaan ei kasva työuran edetessä. Enemminkin segregaaation suuruus näyttää pienenevän työkokemuksen karttuessa. Muutokset tässä suhteessa ovat kuitenkin hyvin vähäisiä. Tämä tulos on yhdenmukainen aikaisempien suomalaisilla aineistoilla tehtyjen tutkimusten kanssa, joissa on havaittu, että sukupuolten välillä ei ole juuri eroja urakehityksessä työuran ensimmäisten vuosien aikana (Nykänen 2008). Näin ollen mietittäessä keinoja sukupuolten ammatillisten erojen kaventamiseksi on tärkeää tunnistaa tekijät, jotka ohjaavat ammatin määräytymistä heti työuran alussa.

Sukupuolten välistä ammatillista segregatiota ehdotetaan jatkossa mitattavan vuosittain Duncanin ID-indikaattorilla. Indikaattorin päivittäminen vaatii arvioilta kahdesta kolmeen henkilötyökuukautta vuodessa.

3 SEGREGAATIO JA SUKUPUOLTEN PALKKAEROT SUOMESSA 1995–2004

PEKKA LAINE (TK)
SAMI NAPARI (ETLA)

Tutkimuksen toinen tehtävä on selvittää, miten suuri osa miesten ja naisten palkkaeroista johtuu segregaatiosta ja miten iso osa muista tekijöistä kuten esimerkiksi koulutuksesta ja työkokemuksesta sekä analysoida, vaikuttavatko nämä muut tekijät eri lailla naisten ja miesten palkkaukseen. Lisäksi selvitetään miten segregaation palkkavaikutuksia olisi mahdollista vuositason seurata käyttäen mahdollisimman kattavaa palkka-aineistoa.

Merkittävä osa sukupuolten keskipalkkojen erosta näyttää johtuvan naisten sijoittumisesta miehiä useammin pienempipalkkaisiin ammatteihin. Sukupuolten palkkaeron syiden ymmärtämiseksi on pystyttävä selvittämään, kuinka suuren osuuden tämä ns. ammatillinen segregaatio selittää havaitusta miesten ja naisten keskipalkkojen erosta.

Tässä luvussa esitetään keskeisimmät tutkimustulokset tämän tutkimusprojektin Suomen työmarkkinoiden palkkaeron suuruutta ja syitä koskevan tutkimuksen osalta, joissa keskeisenä tavoitteena oli segregoitumisen palkkaerovaikutusten tarkka mittaaminen. Erityisesti huomio kohdistui kysymykseen, kuinka suuri osa havaitusta miesten ja naisten välisestä keskipalkkojen erosta aiheutuu ammatillisesta segregaatiosta.

Segregaation palkkaerovaikutusten jatkoseurantaa ajatellen osoittautui hankkeen aikana kehitetty sopimusluokitusmenetelmä lupaavimmaksi. Siinä otetaan tarkkaan huomioon eri työehtosopimusten aiheuttamat erot yksilöiden palkanmääräytymiseen. Lisäksi menetelmä tuottaa arviot siitä, kuinka suuri osan kokonaispalkkaerosta aiheutuu miesten ja naisten sijoittumisesta eri työehtosopimuksiin ja ammatteihin ja toisaalta, kuinka suuren osuuden keskipalkkaerosta selittävät muut taustatekijät. Keskeinen innovaatio oli tarkentaa segregaatiomääritelmää jakamalla se miesten ja naisten eroja työehtosopimuksiin sijoittumisessa heijastavaan ”sopimussegregaatioon” ja saman työehtosopimuksen sisäiseen ammattisegregaatioon. Yleensä nämä käsitteet sekoittuvat ammattisegregaatiota koskevissa tarkasteluissa.

Kun otettiin huomioon erot naisten osa-aikaisuusasteessa eri sektoreilla ei sektorien välillä näydy olevan suuria eroja miesten ja naisten keskipalkkaeroissa: Keskipalkkojen ero pysyy kaikilla sektoreilla noin 17–20 prosentin välillä vuosina 1995–2004. Ammattisegregaatio selittää julkisella sektorilla noin 40–50 prosentin osuu-

den kokonaispalkkaerosta vastaavan luvun jäädessä yksityisellä sektorilla vajaaseen 30 prosenttiin. Kun sopimussegregaatio ja ammattisegregaatio lasketaan yhteen, nousee ”yhteissegregaatiolla” selittyvä osuus yksityisen sektorin palkkaerosta reiluun 40 prosenttiin eli lähelle vastaavaa valtiosektorin osuutta. Toisaalta kuntasektorin palkkaerosta sopimus- ja ammattisegregaatioiden yhteenlaskettu kokonaisvaikutus selittää 80–95 prosenttia eli selvästi suuremman osuuden kuin muilla sektoreilla.

Sopimusluokitusmenetelmä ei lupaavista tuloksista huolimatta kuitenkaan ole vielä valmis tilastotuotantoon vaan se vaatii lisäkehittämistä. Keskeisen kysymyksen tässä yhteydessä muodostaa se, onko menetelmän laskentaprosessin työläys ja monimutkaisuus vain kehittämissivaiheen ylimeno-ongelma. Lisäksi on selvitettävä se, onko TK:ssa ylipäänsä edellytyksiä sitoa tarvittavat aika- ja työpanosresurssit palkkaerojen säännölliseen seurantaan tässä tarvittavassa laajuudessa. Tähän liittyen olisi myös mietittävä sitä, kuinka usein palkkaerolaskelmat olisi tarpeellista tuottaa.

3.1 JOHDANTO

Sukupuolten välisen keskipalkkaeron syitä tutkittaessa nousee säännöllisesti esiin yksi yhteinen piirre: Merkittävä osa sukupuolten keskipalkkojen erosta näyttää johtuvan naisten sijoittumisesta miehiä useammin pienempipalkkaiisiin ammatteihin. Sukupuolten palkkaeron syiden tarkempi erittely edellyttääkin sen selvittämistä, kuinka suuren osuuden tämä ns. *ammattillinen segregatio* selittää havaitusta miesten ja naisten keskipalkkojen erosta.

Seuraavassa esitetään keskeisimmät tutkimustulokset Suomen työmarkkinoiden palkkaeron suuruutta ja syitä koskevien tutkimusten osalta.

Keskeiset tutkimustavoitteet ovat seuraavat:

1. Pyritään määrittämään mahdollisimman tarkasti palkkaeron koko, rakenneosat ja rakenneosien merkitys kokonaispalkkaeroa selitettäessä. Tässä yhteydessä selvitetään myös yksityiskohtaisempaa kysymystä, kuinka suuri osa havaitusta miesten ja naisten välisestä keskipalkkojen erosta selittyy ammatillisella segregatiolla.
2. Saatujen kokemusten pohjalta arvioidaan, missä laajuudessa, kuinka usein ja millä tilastomenetelmillä voitaisiin Tilastokeskuksessa mahdollisesti seurata ammattisegregaation palkkaerovaikutusta.

Esityksessä käytetään sukupuolten keskipalkkaeron syiden ja muodostumisprosessin analysoimiseen kahta menetelmää:

1. Kaikki sektorit (yksityinen, valtio ja kunta) läpikäydään ns. sopimusluokitusmenetelmällä, joka ottaa tarkkaan huomioon eri työehtosopimusten vaikutukset yksilöiden palkanmääräytymisen suhteen.
2. Vertailupohjaksi edelliselle sovelletaan yksityisen sektorin aineistoon myös naiskertomien laskemiseen perustuvaa standardimenetelmää,

jossa pyritään laskelmallisesti arvioimaan, kuinka pieneksi miesten ja naisten keskipalkkojen ero supistuisi, mikäli molempien sukupuolten ammattijakauma, keski-ikä, koulutusjakauma jne. olisivat identtiset.

Sovellettavan menetelmän lisäksi tarkastellaan myös aineistorajausten vaikutusta tuloksiin. Tutkimuskysymyksenä on, missä määrin yksityisen sektorin ammattisegregaatiosta ja sen palkkaerovaikutuksista saataviin tuloksiin vaikuttaa rajautuminen vain niihin työntekijöihin, jotka ovat mukana aineistossa koko havaintovälin 1999–2004.

Tutkimusmenetelmää koskeva kysymys on tärkeä punnittaessa mahdollisuuksia seurata palkkaeron ja sen taustatekijöiden, kuten ammatillisen segregaaation, kehitystä säännöllisesti. Määrittävähän laskentamenetelmät samalla sen resurssien tarpeen ja työmäärän, jotka ovat edellytyksenä segregaaation palkkaerovaikutusten tilastollisesti luotettavalle mittaamiselle.

Käytettävä tilastoaineisto on Tilastokeskuksen palkkarakenneaineisto, joka sisältää yksilötason tietoa työntekijöiden ja näiden työsuhteiden ominaisuuksista. Kunta- ja valtiosektorien osalta aineisto on kokonaisaineisto. Yksityisellä sektorilla aineisto vastaa EK:n jäsenyritysten osalta pitkälti niiden työntekijöiden kokonaisaineistoa, mutta EK:hon kuulumattomien yritysten osalta kyseessä on sen sijaan otos. Kaikissa palkkaerohajotelmissä käytetään ammattiluokituksena Tilastokeskuksen kansainvälisen vertailun mahdollistavaa AML97-standardia¹.

3.2 KÄYTETYT TUTKIMUSMENETELMÄT SUHTEESSA AIEMPIIN TUTKIMUKSIIN

Naisten ja miesten palkkaeron syitä koskevilla tutkimuksilla on usein (epäsuorana) taustaoletuksena se, että taustaominaisuuksiltaan identtinen mies ja nainen saavat automaattisesti yhtä suurta palkkaa. Toisin sanoen keskipalkkaeron oletetaan heijastavan ainoastaan sellaisia tekijöitä kuin miesten työskentelyä korkeampipalkkaisissa ammateissa tai miesten keskimäärin korkeampaa koulutusta, työkokemusta ja muita vastaavia taustaominaisuuksia. Toinen yleinen mutta edellistä hiukan lievempi taustaoletus on, että vaikkakin ominaisuuksiltaan identtiset mies ja nainen voivatkin saada eri suurta palkkaa, ei tätä selitetä sillä, että yksilön palkan suuruutta määrittävien taustaominaisuuksien vaikutukset palkkaan riippuisivat sukupuolesta. Viimemainittu taustaoletus pätee myös tässä tutkimuksessa sovellettuun naiskerroinmene-

¹ AML97-luokitus on Tilastokeskuksen laatima EU:n ISCO-88 (COM) -ammattiluokituksen suomalainen sovellusversio.

telmään, jossa palkkaeroa ei edelleenkään selitetä sellaisilla tekijöillä kuin että työkokemuksen karttuminen nostaisi miesten palkkoja naisten palkkoja nopeammin. Palkkaeroa "selittävä" naiskerroin kylläkin kertoo taustaoimaisuuksiltaan identtisen miehen ja naisen palkkaeron, mutta ei varsinaisesti liitä sitä mihinkään tiettyyn tekijään tai palkitsemiseroon. Sopimusluokitusmenetelmässä luovutaan näistä molemmista etukäteisoletuksista ja laskelmissa otetaan huomioon se, että ominaisuuksiltaan identtinen mies ja nainen eivät aina välttämättä ansaitse yhtä paljon ja lisäksi tämä voi johtua siitä, että esimerkiksi työkokemus todellakin nostaa enemmän miehen kuin naisen palkkaa.

Toinen sopimusluokitusmenetelmän sisältämä tarkennus liittyy työntekijöiden luokitteluun erillisiin sopimusryhmiin. Palkkaerolaskelmien toistaminen erikseen jokaiselle sopimusryhmälle mahdollistaa luopumisen aiempien tutkimusten taustaoletuksesta, jonka mukaan työntekijän ominaisuudet vaikuttavat tämän palkkaan samalla tavalla olipa kyse mistä työntekijä- tai ammattiryhmästä tahansa. Tämä oletushan tarkoittaa itse asiassa sitä, että vaikkapa kymmenen vuotta lisää henkilön iässä/työkokemuksessa johtaa yhtä suureen palkan (prosentuaaliseen) nousuun riippumatta siitä kuuluuko henkilö yrityksen johtoon vai suorittavaan portaaseen. Käytännössä tällainen etukäteisoletus vältetään jakamalla työntekijäaineisto ensin yksittäisten (tai vähintään "samankaltaisten") työehtosopimusten muodostamiin ryhmiin (eli estimointiluokkiin). Laskemalla sitten jokaisen tällaisen estimointiluokan sisällä (ts. vain samaan ryhmään kuuluville miehille vs. naisille) oma erillinen palkkamallinsa (eli palkan riippuvuutta eri taustatekijöistä kuvaava laskelma) tulee työehtosopimusten sekä sukupuolten väliset palkanmääräytymisen erot otetuksi huomioon palkkaerolaskelmissa. Lopuksi sopimusluokittaiset laskelmat lasketaan painottamalla yhteen sektoritasolle.

Yhteenvedon sopimusluokitusmenetelmä tuottaa mm. seuraavat laskelmat:

1. Miesten ja naisten keskipalkkaero,
2. Kuinka suuri osuus keskipalkkaerosta johtuu siitä, että miehet sijoittuvat naisia useammin korkeampipalkkaisiin työehtosopimuksiin?
3. Kuinka suuri osuus keskipalkkaerosta johtuu siitä, että samassa työehtosopimuksessa miehet ansaitsevat keskimäärin enemmän kuin naiset?
4. Kuinka suuri osuus keskipalkkaerosta johtuu siitä, että samassa työehtosopimuksessa miehet sijoittuvat naisia useammin korkeampipalkkaisiin ammatteihin?

Ennen laskelmatuloksiin siirtymistä on syytä vielä korostaa, että sopimusluokitusmenetelmässä ammattisegregaatio ja siten myös sen selittävä palkkaero-osuus määritellään eri tavalla kuin yleensä on tapana. Tarkennuksena aiempaan käytäntöön pyritään nyt ammattisegregaatio pitämään erillään "työehtosopimussegregaatiosta". Toisin sanoen ammatillisesta segregatiosta

puhuttaessa pyritään erottamaan tilanne, jossa mies ja nainen ovat eri ammateissa saman työehtosopimuksen sisällä siitä, kun nämä ovat eri ammateissa ja samanaikaisesti myös eri työehtosopimuksissa. Näin vältetään näiden kahden segregatiokäsitteen sekoittuminen ja tästä seuraava laskennallinen epätarkkuus, joka johtaa helposti ylisuuriin ammattisegregaation palkkaerovaikutusta koskeviin arvioihin miesten mahdollisesti sijoituessa korkeampipalkkaisiin sopimuksiin ammatista riippumatta. Kääntäen tämä tarkoittaa sitä, että sopimusluokitusmenetelmällä tuotettuja ammattisegregaation palkkaerovaikutuksia ei voi suoraan verrata perinteisemmin menetelmin tuotettuihin arvioihin. Perustellumpaa onkin käyttää vertailussa sopimusluokitusmenetelmällä laskettujen työehtosopimussegregaation ja ammattisegregaation palkkaerovaikutusten yhteenlaskettua arvoa. Lisäksi onkin syytä tähdentää, että tämän hankkeen yhteydessä lasketut ammattisegregaation suuruusastetta mittaavat ammattisegregatioindeksit eivät tee em. eroa sopimus- ja ammattisegregaation välillä.

3.3 YKSITYISEN SEKTORIN PALKKAEROLASKELMAT VUOSILLE 1995 JA 2004

3.3.1 PALKKAEROLASKELMAT SOPIMUSLUOKITUSMENETELMÄÄ KÄYTTÄEN

Yksityisen sektorin analyysissä on ensimmäisenä tehtävänä työntekijäaineiston jakaminen yksilöiden palkkaa määrittävien eri tekijöiden ja mekanismien osalta homogeenisiin osiin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että samaan estimointiluokkaan tulisi automaattisesti vain samansuuruisia palkkaa saavia henkilöitä. Ennemminkin on tarkoituksena ryhmitellä työntekijät siten, että näiden omaamien palkkaan vaikuttavien tekijöiden (ammatti, koulutus, työkokemus jne.) vaikutus yksilön palkan suhteen olisi samaa suuruusluokkaa. Siten esimerkiksi yhden vuoden lisäys työkokemuksessa tulisi heijastua samansuuruisena (prosentuaalisena) palkankasvuna kaikilla saman estimointiluokan työntekijöillä aivan riippumatta siitä, että saman estimointiluokan sisällä korkeammin koulutettujen tai pidemmän työkokemuksen omaavien työntekijöiden keskipalkat ovat edelleenkin korkeammat kuin heidän vähemmän koulutetuilla ja/tai lyhyemmän työkokemuksen omaavilla työtovereilänsä.

Suomessa suurimmassa osassa työsuhteista noudatetaan alan työehtosopimusta, joka määrittää työsuhteen keskeiset tekijät kuten (minimi)palkan ja työajan yksityiskohdat. Niinpä työehtosopimukset muodostavat perustellun lähtökohdan estimointiluokituksen määrittämiselle. Palkkarakenneaineistossa

ei kuitenkaan löydy kattavaa tietoa henkilöön sovellettavasta työehtosopimuksesta. Käytännössä yksityisen sektorin osalta työntekijöiden jakaminen työehtosopimuksiinsa toteutettiin toimipaikan toimialan, työsuhteen lajin (tunti- vai kuukausipalkka) ja ammatin perusteella. Lopuksi työntekijämäärittään pienimmät sopimusryhmät yhdistettiin vielä useamman työehtosopimuksen kattaviksi ryppäiksi pyrkien yhdistämisessä mahdollisimman samankaltaisten toimialojen ja ammattiryhmien löytämiseen.

Taulukossa 16. esitetään sopimusluokitusmenetelmällä lasketut yksityisen sektorin vuosien 1995 ja 2004 kokonaispalkkaerot (rivi 1) keskeisine taustatekijöineen (rivit 2–5). Koska kysymyksellä osa-aikaisten työntekijöiden sisällyttämisestä mukaan on erityisen merkittävä rooli palkkaeron kokoa ajatellen juuri yksityisellä sektorilla, esitetään yksityisellä sektorilla laskelmat sekä koko- ja osa-aikaisten yhteisaineistolle että kokoaikaisten työntekijöiden osaineistolle. Ansiokäsittelenä on työntekijän säännöllisen työajan kuukautta kohden laskettu palkkasumma ja palkkakäsitemuoto koostuu peruspalkasta (tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosuus (ikä/kokemuslisineen)) ilman vuorotyö-, pyhätyö ja ylityölisä ja ilman provisio- tai kannustuspalkkioita.² Laskelmissa yksilön palkan suuruutta selitettiin seuraavilla yksittäistekijöillä: AML97-ammattinimike, yritystunnus, koulutusaste, määräaikaisen työsuhteen identifioiva tieto, henkilön ikä (vuosina) ja osa-aikaisuustieto.

Taulukko 16. Miesten ja naisten keskipalkkojen ero ja keskeisten taustatekijöiden selitysosuudet yksityisellä sektorilla 1995 ja 2004 – sopimusluokitusmenetelmä.

KOKONAISPALKKAERO JA SEN OSATEKIJÄT	KOKO- JA OSA-AIKAISET		VAIN KOKOAIKAISET	
	1995	2004	1995	2004
KESKIPALKKOJEN KOKONAISERO				
1. Kuinka monta prosenttia miesten keskipalkka on naisten keskipalkkaa suurempi	25,4 %	28,8 %	20,1 %	18,2 %
KESKEISIMMÄT TAUSTATEKIJÄEROT				
	TEKIJÄN SELITTÄMÄ PROSENTTIOSUUS KOKONAISEROSTA			
2. <i>Sopimussegregaatio:</i> miehet useammin korkeampipalkkaisissa työehtosopimuksissa	24,4 %	42,7 %	5,0 %	13,2 %
3. <i>Ammattisegregaatio:</i> Samassa työehtosopimuksessa miehet useammin korkeampipalkkaisissa ammateissa	23,6 %	19,1 %	27,9 %	29,1 %
4. Segregaatiovaikutukset yhteensä	48,0 %	61,8 %	32,9 %	42,3 %
MUUT PALKKAEROVAIKUTUKSET				
5. Samassa työehtosopimuksessa miehillä korkeampi keskipalkka muista syistä	52,0 %	38,2 %	67,1 %	57,7 %
6. Segregaatio + muut vaikutukset yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

² Laskelmien tarkkuuden lisäämiseksi, jätettiin provisio- tai kannustuspalkkaa saaneet henkilöt tarkastelun ulkopuolelle.

Muutama selventävä huomautus taulukosta 16 lienee paikallaan:

Rivillä 1 palkkaero kertoo, kuinka monta prosenttia suurempi miesten keskipalkkaero on naisten keskipalkkaan verrattuna koko yksityisen sektorin ai-neistossa.

Muut prosenttiluvut (rivit 2–5) kertovat kyseisen tekijän palkkaero-vaikutuksen kokonaispalkkaerosta laskettuna prosenttiosuutena.

Tiivistettynä kokonaispalkkaeron selittää kolme päätekijää:

- a.** Sopimussegregaatio eli miehet sijoittuvat naisia useammin korkeampipalkkaisiin työehtosopimuksiin (rivi 2)
- b.** Ammattisegregaatio eli samassa sopimuksessa miehet sijoittuvat naisia useammin korkeampipalkkaisiin ammatteihin (rivi 3)
- c.** Muut tekijät eli kuinka paljon korkeampi olisi samassa sopimuksessa miesten keskipalkka verrattuna naisten keskipalkkaan ilman ammatti- ja sopimussegregaatiota (rivi 5).

Siten osuudet **a.–c.** summautuvat aina yhteensä 100 prosentiksi (rivi 6).

Rivin 5 ”muut syyt” jakaantuvat puolestaan seuraavasti:

Samassa sopimuksessa miehet mahdollisesti **a)** sijoittuvat keskimäärin naisia korkeampipalkkaisiin toimipaikkoihin, **b)** miehillä voi olla samassa sopimuksessa keskimäärin korkeampi koulutusaste kuin naisilla, **c)** miehillä on korkeampi keski-ikä (l. pitempi potentiaalinen työkokemus), **d)** miehillä on vähemmän määräaikaista työsuhteita ja **e)** miehistä on pienempi osa osa-aikaisia.

Lisäksi keskipalkkaeroa tuottaa vielä mahdollisesti se, että yllä mainitut ominaisuudet vaikuttavat eri tavalla miesten ja naisten palkkaan (yksittäisvaikutuksista pystytään kuitenkin laskelmissa arvioimaan tarkemmin ainoastaan iän palkkaeroaikutus).

Koko- ja osa-aikaisten yhteisaineistossa keskipalkkojen kokonaisero oli vuonna 1995 25,4 prosenttia ja nousi vuonna 2004 28,8 prosenttiin. Kokoaikaisilla muutos oli päinvastainen tippuen vuoden 1995 20,1 prosentista 18,2 %:iin vuonna 2004. Tämän tuloksen tulkitsemiseksi on tarkasteltava kokonaispalkkaeron jakautumista miesten ja naisten työehtosopimuksiin sijoittumiseroilla selittyvään sopimussegregaatio-osaan (rivi 2) ja toisaalta saman työehtosopimuksen sisällä syntyvään palkkaeroon (ammattisegregaation ja muiden ”sopimuksen sisäisten” syiden palkkaeroaikutukset riveillä 3 ja 5). Ensin mainittu ”TES-segregaatio” selitti vuonna 1995 koko- ja osa-aikaisten yhteisaineistossa 24,4 prosentin osuuden 28,8 prosentin keskipalkkaerosta ja vuonna 2004 se selitti jo 42,7 prosentin osuuden kokonaispalkkaerosta. Kokoaikaisilla työehtosopimuksiin sijoittumista koskevat erot miesten ja naisten välillä selittivät kuitenkin huomattavasti vaatimattomamman osuuden kokonaispalkkaerosta: vuonna 1995 TES-segregaatio selitti vain viisi

prosenttia kokonaispalkkaerosta ja vuonna 2004 selvästi noususta huolimatta jäi ilmiön selityskyky 13,2 prosenttiin kokonaispalkkaerosta laskettuna.

Sopimussegregaatiosta johtuvaa osuutta kokonaispalkkaerosta (rivi 2) näyttäisi kasvattavan juuri osa-aikaisten työntekijöiden sisällyttäminen tarkasteluun. Kun otetaan vielä huomioon, että naiset työskentelivät jo vuonna 1995 selvästi miehiä useammin osa-aikaisina (13,9 % vs. 3,8 %) ja lisäksi naisten osa-aikaisuusosuus kasvoi suhteessa miehiin edelleen vuosivälillä 1995–2004 (18,9 % vs. 5,2 %), on lähellä johtopäätös, että osa-aikaiset naiset sijoittuvat eri työehtosopimuksiin kuin osa-aikaiset miehet ja osa-aikaisten TES-segregaatioasteen noustessa myös kokonaispalkkaero kasvaa. Toisin sanoen ”osa-aikaisegregaatio” sekoittuu sopimussegregaation kanssa. Tätä tulkintaa tukeekin havainto, että kokoaikaisilla TES-segregaatio ei ole mitenkään merkittävässä roolissa palkkaeron syitä kartoitettaessa.

Riviltä 3 löytyvät ammattisegregaation erillisvaikutukset laskettuna prosentiosuuksina kokonaispalkkaerosta. Koko- ja osa-aikaisten yhteisainestossa ammattisegregaation palkkaerovaikutus on laskenut 23,6 prosentista 19,1 prosenttiin vuosivälillä 1995–2004. Tämä vahvistaa käsitystä, että osa-aikaiset miehet ja naiset sijoittuvat pitkälti eri työehtosopimuksiin. Kokoikaisten tapauksessa sen sijaan ammattisegregaation suhteellinen palkkaerovaikutus on kasvanut hiukan: vuoden 1995 27,9 prosentin osuus kokonaispalkkaerosta nousi vuoteen 2004 tultaessa 29,1 prosenttiin. Toisaalta kokoaikaisilla absoluuttinen kokonaispalkkaero on samanaikaisesti pienentynyt, joten vuonna 2004 ei ammatillinen segregatio ilmeisesti kasvattanut palkkaeroa yhtään enempää kuin vuonna 1995.

AML97-ammattiluokitus on selvästi väljempi³ kuin työnantajien itsensä käyttämät ammattinimikkeistöt. Niinpä voidaan olettaa, että AML97-ammattiluokitus ei pysty erottelemaan kaikkia todellisiin työtehtäväeroihin perustuvia ammatteja toisistaan. Ilmeisesti osi iän palkkaerovaikutuksista (ei raportoitu taulukossa 1) tulisikin lukea osaksi ammatillisen segregaaation palkkaerovaikutusta. Tämä viittaa siihen, että taulukossa 1 ammattisegregaation palkkaerovaikutukset (rivi 3) voivat **aliarvioida** niiden todellista merkitystä yksityisellä sektorilla vuonna 1995. Vuonna 2001 Tilastokeskuksessa tarkennettiin menetelmää, jonka avulla työnantajien omien tiheämpien ammattiluokitusten ammattinimikkeet muunnetaan AML-ammattiluokituksen ammattinimikkeiksi. Ilmeisesti tämän uudistuksen seurauksena sekä iän että ammatillisen segregaaation palkkaerovaikutusten estimaatit tarkentuivat samanaikaisesti. Niinpä on syytä olettaa että, vuoden 2004 laskelmissa am-

³ ”Väljällä” ammattiluokituksella tarkoitamme ammattinimikkeistöä, joka sisältää vähemmän erillisiä ammattinimikkeitä ja siten suuremmalla todennäköisyydellä niputtaa yhteen ammatteja, joita työmarkkinoilla aidosti pidetään (koskien myös palkan suuruutta) erillisinä ammatteina.

mattisegregaation palkkaerovaikutukset eivät enää aliarvioi ilmiön todellista merkitystä toisin kuin vuonna 1995. Samalla tämä tarkoittaisi myös sitä, että ammattisegregaation palkkaerovaikutus olisi mahdollisesti jopa pienentynyt vuosivälillä 1995–2004. Tämä tulkinta olisi yhtäpitävä aiempien segregaatioindikaattorilaskelmiemme (kts. Laine & Napari, 2008) kanssa, joissa ammatillisen segregaation kokoluokka näyttäisi hitaasti laskeneen tarkasteluvälillä 1995–2004.

3.3.2 PALKKAEROLASKELMAT NAISKERROINMENETELMÄÄ KÄYTTÄEN

Edellä esitettyjen sopimusluokitusmenetelmällä tehtyjen laskelmien ongelmana on niiden laskennallinen monimutkaisuus ja suuritöisyys. Nämä muodostavatkin ehkä suurimman epävarmuustekijän punnittaessa mahdollisuuksia palkkaerolaskelmien tuottamiseksi tällä menetelmällä säännöllisesti muun tilastotuotannon yhteydessä. Myös alan kirjallisuudessa on yleensä sovellettu kevyempiä menetelmiä. Seuraavassa esitetään eräällä niistä ns. naiskertomien laskemiseen perustuvalla menetelmällä saatuja tuloksia. Menetelmän perusideana on tarkastella, miten naiskerroin eli naisten ja miesten välisten taustatekijäerojen suhteen vakioitu keskipalkkaero muuttuu kontrolloitavien⁴ taustatekijöiden myötä. Ajatuksena on verrata kahden työläydeltään ääripäitä edustavan menetelmän tuottamia tuloksia keskenään. Näin taustoitetaan kysymystä, missä määrin käsitys palkkaeron rakenteesta on riippuvainen valitusta laskentamenetelmästä.

Seuraavissa laskelmissa aineisto on rajattu keskittyen niihin 18–60-vuotiaisiin työntekijöihin, joilta löytyy käypä koulutus, ammatti, toimiala ja yritystunnustieto. Käytetty palkkakäsite sisältää peruspalkan ja säännölliset lisät (mukana on siis esim. luontoisedut). Sen sijaan varallaolo- ja ylityökorvaukset eivät sisälly palkkakäsitteeseen.

Taulukossa 17. esitetään vuosien 1999 ja 2004 yksityistä sektoria koskevat naiskerroinmenetelmällä tehdyt palkkaerolaskelmat. Rivillä 1 näkyvät ensimmäisinä naisten ja miesten keskipalkkojen kokonaiserot: palvelualoilla palkkaero oli vuonna 1999 25,8 prosenttia nousten 28,2 prosenttiin 2004, teollisuuden kuukausipalkkaisten kohdalla miesten ja naisten palkkaero oli

⁴ Taustamuuttujien kontrolloimisella tarkoitetaan sitä, että miesten ja naisten taustamuuttujien keskiarvoeroista (esim. suurempi osa miehistä todennäköisesti sijoittuu korkeampipalkkaisempiin ammatteihin) johtuva osa palkkaerosta poistetaan laskennallisesti alkuperäisestä kokonaispalkkaerosta ja jäljellä jäävä osuus – naiskerroin – kertoo sitten sen, kuinka suuri palkkaero olisi siinä kuvitteellisessa tilanteessa, että miehet ja naiset olisivat kontrollimuuttujien arvoiltaan täsmälleen samanlaisia.

24,2 % vuonna 1999 ja laski sitten 22,3 prosenttiin vuoteen 2004 tultaessa ja lopulta teollisuuden kuukausipalkkaiset naiset ansaitsivat vajaat 19 prosenttia vähemmän kuin miehet molempina vuosina 1999 ja 2004. Rivi 2 kertoo puolestaan, kuinka pieneksi naiskerroin supistuu suhteessa kokonaispalkkaeroon, kun malliin on lisätty yksittäistekijöistä vain ammatti.⁵ Rivi 3 kertoo naiskerroimen suhteellisen kokoluokan kun ammatin lisäksi myös työntekijöiden iän, koulutuksen, osa-aikaisuuden, työsuhteen vakinaisuuden, toimialan ja työnantajayrityksen vaikutukset miesten ja naisten palkkoihin on otettu laskelmissa huomioon.

Kaikkien ryhmien kohdalla pelkkä ammatin lisääminen johtaa naiskerroimen selvään supistumiseen (ks. rivi 2). Lisäksi ammatillisen segregaatoin rooli keskeisenä keskipalkkojen eroa tuottavana tekijänä käy selvästi ilmi työntekijäryhmästä riippumatta. Suurin vaikutus ammatilla on palvelualoilla, missä ammatin mukaan otto yksinään pienentää naiskerroimen 41 prosenttiin suhteessa aineistosta laskettuun kokonaiskeskipalkkaeroon vuonna 1999 ja edelleen 36 prosenttiin vuonna 2004. Teollisuudessa ammatin vaikutus palkkaeron taustatekijänä on selvästi pienempi.

Taulukko 17. Yksityisen sektorin palkkaerolaskelmat vuosille 1999 ja 2004 – naiskerroinvertailu.

	SEKTORI					
	PALVELUALAT		TEOLLISUUS			
	1999	2004	kuukausipalkkaiset		Tuntipalkkaiset	
1999			2004	1999	2004	
1. Miesten ja naisten keskipalkkojen kokonaisero	25,8 %	28,2 %	24,2 %	22,3 %	18,8 %	18,9 %
Kontrolloidut taustamuuttajat	Naiskerroin suhteessa kokonaispalkkaeroon (%)		Naiskerroin suhteessa kokonaispalkkaeroon (%)		Naiskerroin suhteessa kokonaispalkkaeroon (%)	
	1995	2004	1995	2004	1995	2004
2. Ammatti	41,3 %	36,1 %	73,5 %	54,8 %	76,2 %	62,9 %
3. Ikä, koulutus, osa-aikaisuus, vakinaisuus, ammatti, toimiala ja yritys	37,3 %	28,8 %	61,3 %	54,8 %	48,2 %	40,7 %

⁵ Tarkkaan ottaen rivin 2. luvut kertovat, kuinka pieneksi suhteessa todelliseen keskipalkkaeroon palkkaero supistuisi, mikäli aineistossa ei esiintyisi lainkaan ammatillista segregaatia. Arvio on kuitenkin epätarkka ja palaamme sen syihin myöhemmin tässä tutkimuksessa.

Taulukon 17 tuloksia on mielenkiintoista verrata sopimusluokitusmenetelmällä laskettuihin palkkaerolaskelmiin. Rivin 3 tulokset vastaavat parhaiten sopimusluokitusmenetelmällä laskettuja, sillä palkkakäsite-eroista huolimatta taustamuuttujat ovat samat. Keskeinen havainto (ei kuitenkaan raportoitu tämän esityksen taulukoissa) oli tässä yhteydessä se, että sopimusluokitusmenetelmällä saatiin sekä vuoden 1995/1999 että 2004 vertailuissa hiukan pienempiä arvioita ominaisuuksien eroista riippumattomalle⁶ palkkaerolle. Herääkin kysymys, tuottaako naiskerroinmenetelmä säännönmukaisesti sopimusluokitusmenetelmää korkeampia arvioita tämän ns. selittämättömän palkkaeron suuruusluokasta.

Kahden käytetyn menetelmän vertailua monimutkaistaa – aineistorajaus ja palkkakäsite-erojen lisäksi – muutama menetelmätekniinen seikka. Kuten jo mainittiin, saadaan sopimuspalkkamenetelmässä ”bonuksena” keskipalkkojen kokonaisero jaettua sopimusten välisestä ”TES-segregaatiosta” johtuvaan ja toisaalta sopimusten sisällä syntyvään osaan. Ammattisegregaatiolla selittyvä palkkaero-osuus ei kuitenkaan tarkkaan ottaen mittaa samaa asiaa kahdessa eri menetelmässä: sopimuspalkkamenetelmässä kyseinen palkkaero-osuus tarkoittaa vain ja ainoastaan miesten sijoittumista samaan sopimukseen kuuluvia naisia korkeampipalkkaisiin ammatteihin, kun taas naiskerroinmenetelmällä ei – toimialojen palkkaerovaikutuksen kontrolloimisen jälkeenkään – saada erotettua sopimusten sisällä ammatillisesta segregatiosta johtuvaa palkkaeroa miesten sijoittumisesta korkeampipalkkaisiin työehtosopimuksiin selittyvästä palkkaerosta.

Naiskerroinmenetelmän heikkoutena on myös se, että ammatillisen segregatiion palkkaerovaikutuksen suuruusarvio riippuu järjestyksestä, jossa eri taustatekijät kontrolloidaan. Niinpä esimerkiksi pelkän ammatillisen segregatiion huomioon otto (taulukko 2 rivi 2) tuottaa pienemmän naiskertoimen kuin ammatillisen segregatiion, iän ja koulutuksen sisällyttäminen palkkamalliin yhtä aikaa (ei raportoitu taulukossa 2). Ja tämä siitä huolimatta, että esimerkiksi pelkkä iän ja koulutuksen sisällyttäminen palkkamalliin ilman ammattia riitti laskelmissa pienentämään naiskertoimen arvon kokonaispalkkaeroa pienemmäksi! Tässä suhteessa ammatillisen segregatiion tarkempi estimointi edellyttäisi Oaxaca-hajotelman (kts. Oaxaca (1973)) laske- mista vaikka sopimusluokitusratkaisun sijaan tyydyttäisiinkin naiskerroinmenetelmän tapaan aggregaattitason estimointiin. Itse asiassa aggregaattitason Oaxaca-hajotelman voidaankin katsoa muodostavan välimuodon tässä käytettyjen kahden menetelmällisen ääripään välillä. Työmäärältään se on kui-

⁶ Tämä osa palkkaeroa voidaan tulkita kuvaavan sitä, kuinka paljon naisten keskipalkka muuttuisi, mikäli nämä olisivat – sukupuolta lukuun ottamatta – ominaisuuksiltaan keskimäärin (sama ammattijakauma, keski-ikä, keskimääräinen koulutusaste jne.) identtisiä miesten kanssa.

tenkin huomattavasti sopimusluokitusmenetelmää kevyempi. Toisaalta Oaxaca-hajotelmakaan ei naiskerroinmenetelmän tapaan pysty erottamaan työehtosopimus- ja ammattisegregaatioita toisistaan. Eri segregatiokäsitteiden pitämiseksi erillään ja tarkkojen palkkaerovaikutusten laskemiseksi ei sopimusluokitusmenetelmän käytölle näytä siten olevan vaihtoehtoa.

Lopuksi naiskerroinmenetelmän yhteydessä tarkasteltiin kysymystä, vaikuttaako tarkastelun rajoittuminen samoihin henkilöihin vuosina 1999 ja 2004 palkkaeroa ja sen rakennetta koskeviin tuloksiin. Samojen 1999 ja 2004 yksityisen sektorin palkkarakenneara-aineistoon kuuluneiden henkilöiden vertailu yli ajan lisävalaisee mahdollisesti miesten ja naisten urakehityseroja. Keskittyminen seuraamaan pelkästään niitä henkilöitä, jotka löytyvät molempina tutkimusvuosina 1999 ja 2004 aineistosta, ei vuoden 1999 osalta muuttanut olennaisesti kuvaa palkkaerosta tai sen rakenteesta verrattuna kokonaisaineistotarkasteluun. Verrattaessa vuoden 2004 paneeliaineistolaskelmia saman vuoden rajoittamattomasta aineistosta laskettuihin lukuihin suurin muutos koskee teollisuuden kuukausipalkkaisia, joilla on työntekijäpaneelissa suurempi keskipalkkaero kuin kokonaisaineistossa (22,3 % → 24,8 %). Myös palvelualoilla palkkaero kasvaa työntekijäpaneelistä laskettuna (28,2 % → 29,5 %). Taustatekijöiden suhteelliset prosentuaaliset vaikutukset naiskerroinmenetelmän suhteen ovat sen sijaan pysyneet varsin muuttumattomina huolimatta palkkaerojen kasvusta paneeliaineistoon siirryttäessä. Kysymys on tietenkin, riittääkö viiden vuoden tarkastelujakso todistamaan luotettavasti sitä, että palkkaerojen kasvu miesten hyväksi ko. ajanjaksona johtuisi miesten naisia paremmista etenemismahdollisuuksista?

3.4 VALTIOSEKTORIN PALKKAEROLASKELMAT VUOSILLE 1995 JA 2004 SOPIMUSLUOKITUS- MENETELMÄÄ KÄYTTÄEN

3.4.1 VALTIOSEKTORIN ESTIMOINTILUOKITUS – YKSI KOKO SEKTORIN KATTAVA TYÖEHTOSOPIMUS JA LISÄKSI TARKENTAVIA VIRASTOKOHTAISIA VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSIA

Yksityisen sektorin tapaan tulisi estimointiluokituksen jakaa valtion työntekijäaineisto⁷ työmarkkinoilla yksilöiden palkkaa määrittävien tekijöiden ja mekanismien osalta homogeenisiin osiin. Periaatteena on edelleen pyrkiä

⁷ Kattaa valtion budjettitalouden piiriin kuuluvan henkilöstön (ei liikelaitoksia eikä valtionyhtiöitä).

jakamaan työntekijät siten, että näiden omaamien palkkaan vaikuttavien tekijöiden (ammatti, koulutus, työkokemus jne.) vaikutus yksilön palkan suhteen olisi samaa suuruusluokkaa aina saman estimointiluokan sisällä.

Erona yksityiseen sektoriin määrittää valtiosektorilla työsuhteiden perustan ainoastaan yksi koko sektorin kattava työehtosopimus (valtion keskustason yhdistetty virka- ja työehtosopimus). Keskustason sopimuksen rinnalla on useilla virastoilla vielä kuitenkin omat tarkentavat virka- ja työehtosopimuksensa. Nämä molemmat työehtosopimustasot pyritään huomioimaan valtiosektorin estimointiluokitusta määriteltäessä. Lisäksi osa virastokohtaisista sopimuksista koskee vain tiettyjä ammattiryhmiä, niinpä tämä piirre on pyritty huomioimaan estimointiluokkia määritettäessä käyttämällä AML-ammattiluokituksen ensimmäistä numeroa tarvittaessa tarkentamaan estimointiluokitusta.

Yksityisen sektorin tapaan aloitettiin estimointiluokitusten rakentaminen valtiosektorille kartoittamalla ensin sektorilla käytettävien virastokohtaisten työehtosopimusten joukko. Tämän jälkeen työntekijät jaettiin palkkarakennearneiston sisältämän valtiotyönantajan oman virastokoodin ja ammattinimikkeen perusteella virastokohtaisten työehtosopimusten määrittämiin osajoukkoihin. Pienimpiä osajoukkoja oli kuitenkin yhdistettävä keskenään ja tällöin yhdistämisperusteena käytettiin palkkarakennearneistoon yhdistettyä tietoa virastokoodia vastaavasta budjetin pääluokasta ja luvusta. Viimemainitut tiedot osoittautuivatkin valtiosektorin lopullisen estimointiluokituksen määrittelyn kannalta keskeisiksi. Niinpä valtion työntekijöiden lopulliset estimointiluokat noudattavatkin hyvin pitkälle kunkin henkilön virastoa vastaavan budjetin pääluokkaa ja lukua niissäkin tapauksissa, että pieniä virastoja oli pienen työntekijämäärän vuoksi yhdistettävä samaan estimointiluokkaan.

3.4.2 VALTIOSEKTORIN EMPIIRISET TULOKSET

Valtiosektorin osalta tarkastellaan vuoden 1995 ja 2004 palkkaerohajotelmia yhtäaikaan. Selitettävä muuttuja on edelleen kuukausipalkka ja palkkakäsittelyn muodostaa säännöllisen työajan peruspalkka (tehtäväkohtainen+henkilökohtainen palkanosuus) ilman vuorotyö-, pyhätyö ja ylityölisä ja ilman provisio- tai kannustuspalkkioita. Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta on palkkaa määrittävien taustamuuttujien joukko sama kuin yksityisellä sektorilla edellä: yrityksen tai sen toimipaikan identifioivan indikaattorimuuttujan sijaan valtiosektorilla yksilön työpaikkatiedon identifioi yksittäinen **virasto**.

Alla olevassa taulukossa 18 esitetään valtiosektorin vuoden 1995 ja 2004 palkkaerolaskelmien keskeiset tulokset. Vaikka valtiosektori ei osa-aikaisten työntekijäosuuden suhteen poikkeakaan paljon yksityisestä sektorista on osakaisuuden merkitys yksityistä sektoria pienempi, sillä miesten ja naisten osa-

aikaisuusosuudet ovat valtiosektorin aineistossa huomattavasti yksityistä sektoria lähempänä toisiaan. Niinpä valtiotyönantajan tapauksessa keskitytään tarkastelemaan pelkästään osa- ja kokoaikaisten yhteisaineistoa.

Taulukko 18. Miesten ja naisten keskipalkkojen ero ja keskeisten taustatekijöiden selitysosuudet valtiosektorilla 1995 ja 2004 – sopimusluokitusmenetelmä.

KOKONAISPALKKAERO JA SEN OSATEKIJÄT	1995	2004
KESKIPALKKOJEN KOKONAISERO		
1. Kuinka monta prosenttia miesten keskipalkka on naisten keskipalkkaa suurempi	17,0 %	17,5 %
KESKEISIMMÄT TAUSTATEKIJÄEROT		
TEKIJÄN SELITTÄMÄ PROSENTTI-OSUUS KOKONAISEROSTA		
2. <i>Sopimussegregaatio:</i> miehet useammin korkeampipalkkaisissa työehtosopimuksissa	6,2 %	-4,6 %
3. <i>Ammattisegregaatio:</i> Samassa työehtosopimuksessa miehet useammin korkeampipalkkaisissa ammateissa	41,0 %	55,1 %
4. Segregaatiovaikutukset yhteensä	47,2 %	50,5 %
MUUT PALKKAEROVAIKUTUKSET		
5. Samassa työehtosopimuksessa miehillä korkeampi keskipalkka muista syistä	52,8 %	49,5 %
6. Segregaatio + muut vaikutukset yhteensä	100,0 %	100,0 %

Miesten ja naisten keskipalkkaero on pysynyt lähestulkoon muuttumattomana vuosivälillä 1995–2004 (17,0 % → 17,5 %) prosenttia. Miesten sijoittumisella korkeampipalkkaisiin työehtosopimuksiin selittyvä osuus kokonaispalkkaerosta eli työehtosopimussegregaatio vastasi kuuden prosentin osuudesta kokonaispalkkaerosta vuonna 1995. Vuoden 2004 osalta erityisen mielenkiintoista on se, että TES/VES/virasto-segregaatio vuoden 2004 osalta on hiukan negatiivinen. Tämän tuloksen tulkinnan kanssa on syytä olla tarkkana. Kenties yksinkertaisinta on esittää asia siten, että TES/VES/virasto-segregaation palkkaerovaikutuksen negatiivinen arvo kertoo siitä, että vuonna 2004 valtiosektorilla miesten ja naisten palkkaero syntyy yksinomaan siitä, että saman sopimuksen sisällä miesten keskipalkka oli toistuvasti selvästi suurempi kuin naisilla (selittäjinä ammattisegregaatio ja muut syyt).

Ammattisegregaatio selitti kokonaispalkkaerosta yli 40 prosenttia vuonna 1995 ja vuonna 2004 ammattisegregaation selitysvaikutus oli noussut yli puoleen (55 %) kokonaispalkkaerosta. Ammattisegregaation kasvanut kokonaispalkkaerovaikutus on yllättävä ottaen huomioon ammattisegregaation kokoluokkaa mittavien segregatioindeksien pienenemisen samalla vuosivälillä

(kts. luku kaksi edellä). Tulokset eivät kuitenkaan ole ristiriidassa keskenään, sillä ammatillisen segregaaation pienentymisestä huolimatta ammattisegregaation palkkaero vaikutus voi kasvaa, mikäli samanaikaisesti sukupuolten ammattikohtaiset keskipalkkaerot nousevat suhteellisesti enemmän kuin ammatillinen segregatio vähenee. Toisin sanoen vuosivälillä 1995–2004 ammattisegregatio kylläkin pienentyi, mutta miesten ammattikohtaisten keskipalkkojen kasvu suhteessa vastaaviin naisten keskipalkkoihin dominoi muutosta johtaen ammattisegregaation palkkaero vaikutuksen kasvuun ammattisegregaation samanaikaisesta pienentymisestä huolimatta. Tulos kuvaa hyvin ammattisegregaation palkkaero vaikutusten monimutkaisuutta ja kertoo samalla, että ammattisegregaation kokoluokan seuranta ei poista tarvetta ammattisegregaation palkkaero vaikutusten seuraamiseen sopimusluokitusmenetelmän tapaista palkkaerolaskelmaa apuna käyttäen.⁸

3.5 KUNTASEKTORIN PALKKAEROLASKELMAT VUOSILLE 1995 JA 2004 SOPIMUSLUOKITUS- MENETELMÄÄ KÄYTTÄEN

3.5.1 KUNTASEKTORIN ESTIMOINTILUOKITUS – VIISI KOKO SEKTORIN KATTAVAA TYÖEHTOSOPIMUSTA JA LISÄKSI KUNTA- JA KUNTAYHTYMÄTASON PALKANMÄÄRÄYTYMISEROJA

Yksityisen ja valtiosektorin tapaan on kuntasektorin estimointiluokitusta määritettäessä periaatteena edelleen luokitella työntekijät siten, että näiden omaamien palkkaan vaikuttavien tekijöiden (ammatti, koulutus, työkokemus jne.) vaikutus yksilön palkan suhteen olisi samaa suuruusluokkaa aina saman estimointiluokan sisällä. Kuntasektorilla on kuitenkin omat muista sektoreista poikkeavat ominaispiirteensä. Ensinnäkin kuntasektorilla työsuhteiden perustan määrää viisi erillistä koko sektorin kattava työehtosopimusta: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), lääkäreiden virkaehtosopimus (LS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtoso-

⁸ Toisin sanoen ammatillisen segregaaation palkkaero vaikutus ei riipu pelkästään ammattisegregaation suuruudesta vaan myös siitä, kuinka paljon miesten ja naisten ammattikohtaiset keskipalkat poikkeavat toisistaan.

pimus (TTES). Lisäksi kunta- ja kuntayhtymätasolla on oma merkityksensä palkanmääräytymisessä, sillä myös paikallisella kunta- ja kuntayhtymätasolla käytetään omaa harkintavaltaa koskien (tehtäväkohtaisen) palkan suuruutta ja tässä yhteydessä otetaan huomioon tehtävien vaativuus, kunnan palkanmaksuvara sekä alueen työmarkkinatilanne ja yleinen palkkataso.

Niinpä viiden sektoritason työ- ja virkaehtosopimuksen lisäksi on estimointiluokituksessa ilmeisesti otettava huomioon myös kunta- ja kuntayhtymätaso. Aluetasolla ei kuitenkaan voida käyttää kuntakohtaista luokitusta, sillä suuressa osassa kuntia eivät henkilöstömäärät riitä sopimusluokitusmenetelmän läpiviemiseen tilastollisesti luotettavalla tavalla. Aluetasolla päädyttiinkin maakuntajakoon perustuvaan kompromissiin. Eli lopullisessa kuntasektorin estimointiluokitusratkaisussa työntekijät jaettiin ensin viiteen sektorikohtaisen virka- ja työehtosopimuksen muodostamaan osajoukkoon. Tämän jälkeen jokainen sopimuskohtainen osajoukko jaettiin vielä maakuntakohtaisiin alaryhmiin. Lopullinen estimointiluokitus muodostui siten sektorikohtaisten sopimusten maakunnittain jaetuista henkilöstöryhmistä. Teoreettisena perusteena maakuntatason käyttöön on oletus, että maakuntien sisällä kunnat ja kuntayhtymät kilpailevat usein samasta työvoimasta. Niinpä, mikäli jokin kunta- tai kuntayhtymä kykenee palkitsemaan esimerkiksi työkokemuksen muita kuntia paremmin, on paine mukauttaa työkokemuksen palkitsemista vastaamaan tätä kuntaa suurin saman maakunnan naapurikunnissa. Toisin sanoen oletuksena on, että maakuntien sisällä on kuntien otettava palkkapolitiikassaan naapurikuntien toimenpiteet huomioon, mikä johtaa vähitellen lähikuntien samankaltaistumiseen palkkapolitiikan osalta.

3.5.2 KUNTASEKTORIN EMPIIRISET TULOKSET

Myös kuntasektorin osalta tarkastellaan vuoden 1995 ja 2004 palkkaerolaskelmia yhtäaikaa. Selitettävä muuttuja on jälleen säännöllisen työajan kuukausipalkka, joka sisältää vain peruspalkan (tehtäväkohtainen+henkilökohtainen palkanosuus) ilman vuorotyö-, pyhätyö ja ylityölisä ja ilman provisio- tai kannustuspalkkioita. Taustamuuttujien joukko on muuten sama kuin edellä, mutta kuntasektorilla yksilön työpaikkatiedon identifioi nyt yksittäinen kunta tai kuntayhteisö.

Taulukosta 19 käyvät ilmi kuntasektorin vuoden 1995 ja 2004 palkkaerolaskelmien keskeiset tulokset. Myös kuntasektorilla miesten ja naisten osakaisuusosuudet ovat varsin lähellä toisiaan, joten keskitymme myös kuntatyönantajan osalta pelkästään osa- ja kokoaikaisten yhteisaineistoon.

Taulukko 19. Miesten ja naisten keskipalkkojen ero ja keskeisten taustatekijöiden selitysosuudet kuntasektorilla 1995 ja 2004 – sopimusluokitusmenetelmä.

KOKONAISPALKKAERO JA SEN OSATEKIJÄT		
	1995	2004
KESKIPALKKOJEN KOKONAISERO		
1. Kuinka monta prosenttia miesten keskipalkka on naisten keskipalkkaa suurempi	17,6 %	17,1 %
KESKEISIMMÄT TAUSTATEKIJÄEROT		TEKIJÄN SELITTÄMÄ PROSENTTI OSUUS KOKONAISEROSTA
2. Sopimussegregaatio: miehet useammin korkeampipalkkaisissa työehtosopimuksissa+kunnissa	45,4 %	28,0 %
3. Ammattisegregaatio: Samassa työehtosopimuksessa +kunnassa miehet useammin korkeampipalkkaisissa ammateissa	49,9 %	52,2 %
4. Segregaatiovaikutukset yhteensä	95,3 %	80,2 %
MUUT PALKKAEROVAIKUTUKSET		
5. Samassa työehtosopimuksessa miehillä korkeampi keskipalkka muista syistä	4,7 %	19,8 %
6. Segregaatio + muut vaikutukset yhteensä	100,0 %	100,0 %

Miesten ja naisten keskipalkkaero pienentyi hiukan vuosivälillä 1995–2004 (17,6 % → 17,0 %). Miesten sijoittumisella korkeampipalkkaisiin työehtosopimukseen selittyvä osuus kokonaispalkkaerosta vastasi 45 prosentin osuudesta kokonaispalkkaerosta vuonna 1995. Vuoteen 2004 tultaessa TES/VES-segregaation selitysprosentti kokonaispalkkaeron suhteen laski 28 prosenttiin eli laskua oli peräti 17 prosenttiyksikköä. Tämä tarkoittaa sitä, että erot miesten ja naisten välillä sijoittumisessa kunta ja TES-yhdistelmiin selittivät selvästi pienemmän osan kokonaispalkkaeroa vuonna 2004 kuin kymmenen vuotta aiemmin. Toisaalta kokonaispalkkaeron pysyessä lähes samana tämä tulos tarkoittaa samalla että, että saman työehtosopimuksen sisällä miesten keskipalkat ovat nousseet suhteessa naisten keskipalkkoihin. Tarkempi yksittäistekijöiden tarkastelu (ei raportoitu taulukossa 19) viittaa siihen, että tätä sopimus- ja kunta-yhdistelmien sisällä tapahtunutta keskipalkkaerojen kasvua selittää ennen kaikkea naisten osa-aikaisuusasteen selvä kasvu (3,6 % → 9,3 %) onhan tarkasteltava palkkakäsite laskettu kuukautta kohden. Eli valtiosektorin tapaan ”osa-aikaisuussegregaatio” sekoittuu jälleen sopimussegregaation kanssa.

Ammattisegregaation kokonaispalkkaerovaikutus on pysynyt kuitenkin varsin vakaana ammattisegregaation selitysprosentin on noustessa 50 prosentista 52:een. Näyttää siis siltä, että julkisella sektorilla (sekä valtiolla että kunnissa) ammattisegregaatio näyttää olevan huomattavasti keskeisempi su-

kupuolten palkkaerojen selittäjä kuin yksityisellä sektorilla. Kun vielä sopimus- ja ammattisegregaatioiden palkkaeroaikutukset lasketaan yhteen selittää segregatio lähes kokonaan vuoden 1995 palkkaeron kuntasektorilla ja vielä vuonna 2004 segregaaation selitysosuus on neljä viidesosaa koko palkkaerosta.

3.6 YHTEENVETO

Palkkaerotutkimuksen keskeiset tavoitteet olivat:

Palkkaeron koon ja rakenneosien merkityksen määrittäminen kokonaispalkkaeron taustatekijöinä. Tässä yhteydessä pyrittiin selvittämään myös, kuinka suuri osa havaitusta miesten ja naisten välisestä keskipalkkojen erosta selittyy ammatillisella segregatiolla.

Tutkimuksen tulosten pohjalta tuli arvioida, missä laajuudessa, kuinka usein ja millä tilastomenetelmillä palkkaerohajotelmia voitaisiin mahdollisesti toistaa Tilastokeskuksessa tulevaisuudessa ammattisegregaation palkkaeroaikutusten muutosten seuraamiseksi.

Keskeiset tulokset ensimmäisen tavoitteen osalta olivat:

YKSITYISELLÄ SEKTORILLA;

vuonna 1995 oli koko- ja osa-aikaisten yhteisaineistossa keskipalkkojen kokonaisero noin 25 prosenttia ja kokoaikaisilla 20 prosenttia. Vuonna 2004 oli naisten merkittävään osa-aikaisuusosuuden kasvun (13,9 % → 18,9 %) myötä osa- ja kokoaikaisten yhteisaineistossa ero kasvanut lähes 29 prosenttiin. Kokoaikaisten keskuudessa palkkaero oli kuitenkin pienentynyt noin 18 prosenttiin.

Miesten ja naisten välisillä työehtosopimuksiin sijoittumiseroilla selittyi vuonna 1995 koko- ja osa-aikaisten yhteisaineistossa 24,4 prosenttia havaitusta keskipalkkaerosta ja vuonna 2004 "TES-segregaation" selitysprosentti nousi jo 42,7 prosenttiin kokonaispalkkaerosta. Ilmeisesti kuitenkin tässä tuloksessa on taustalla "osa-aikaissegregaation" sekoittuminen sopimussegregaation kanssa. Tätä tulkintaa tukeekin se, että kokoaikaisilla ei TES-segregaatio noussut vastaavaan rooliin palkkaeron syitä kartoitettaessa: vuonna 1995 TES-segregaatio selitti vain viisi ja vuonna 2004 13,2 prosenttia kokonaispalkkaerosta.

Yksityisen sektorin koko- ja osa-aikaisten yhteisaineistossa ammattisegregaation palkkaeroaikutus laski 23,6 prosentista 19,1 prosenttiin vuosivälillä 1995–2004. Kokoaikaisten tapauksessa sen sijaan ammattisegregaation suhteellinen palkkaeroaikutus kasvoi hiukan: vuonna 1995 ammattisegregaatio selitti 27,9 prosenttia kokonaispalkkaerosta nousten vuoteen 2004 tultaessa

29,1 prosenttiin. Toisaalta absoluuttisen kokonaispalkkaeron samanaikaisesti pienentyessä, ei ammatillinen segregaatio kasvattanut palkkaeroa vuoteen 1995 verrattuna.

AML97-ammattiluokitus ei välttämättä pysty erottelemaan kaikkia todellisiin työtehtäväeroihin perustuvia ammatteja toisistaan. Onkin syytä olettaa, että tutkimuksessa esitetyt ammattisegregaation palkkaerovaikutuslaskelmat aliarvioivat niiden todellista merkitystä yksityisellä sektorilla. Tämä koskee kuitenkin lähinnä vuotta 1995, sillä sittemmin AML-ammattiluokitusta koskeva uudistus on ilmeisesti tarkentanut ammatillisen segregaaation palkkaerovaikutusarvioita. Kaiken kaikkiaan ammattisegregaation palkkaerovaikutus vaikuttaisi pysyneen yksityisellä sektorilla varsin stabiilina vuosivälillä 1995–2004.

VALTION BUDJETTITALOUDEN PUOLELLA;

Miesten ja naisten keskipalkkaero pysyi lähestulkoon muuttumattomana reilussa 17 prosentissa vuosivälillä 1995–2004.

Miesten sijoittumisella korkeampipalkkaiseen työehtosopimukseen selittyvä osuus kokonaispalkkaerosta eli työehtosopimusten segregoituminen mies- ja naisvaltaisiin vastasi kuuden prosentin osuudesta valtiosektorin kokonaispalkkaerosta vuonna 1995. Vuonna 2004 valtiosektorilla sopimussegregaatio lievästi jopa pienensi kokonaispalkkaeroa eli sektorin kokonaispalkkaero syntyi kokonaisuudessaan TES/VES-sopimusten sisäisistä keskipalkkaeroista.

Ammattisegregaatio selitti kokonaispalkkaerosta yli 40 prosenttia vuonna 1995 ja vuonna 2004 ammattisegregaation selitysvoima oli noussut yli puoleen (55 %) kokonaispalkkaerosta.

Ammattisegregaation kokonaispalkkaerovaikutuksen kasvu ei ole ristiriidassa valtiosektorilla samanaikaisesti havaitun ammattisegregaation pienentymisen kanssa, sillä tämä on mahdollista, mikäli ammattikohtaiset keskipalkat ovat nousseet suhteellisesti enemmän miehillä kuin naisilla. Toisin sanoen ammattien keskipalkkaerojen kasvu dominoi ammattisegregaation samanaikaista pienentymistä ja nettovaikutuksena ammattisegregaation palkkaerovaikutus kasvaa. Tulos kertoo samalla, että ammattisegregaation kokoluokan seuranta ei poista tarvetta ammattisegregaation palkkaerovaikutusten seuraamiseen.

KUNTASEKTORILLA;

Miesten ja naisten keskipalkkaero pienentyi hiukan vuosivälillä 1995–2004 (17,6 % → 17,0 %).

Miesten sijoittumisella korkeampipalkkaiseen työehtosopimukseen selittyvä osuus kokonaispalkkaerosta vastasi 45 prosentin osuudesta kokonaispalkkaeroa vuonna 1995. Vuoteen 2004 tultaessa TES/VES-segregaaation selitysprosentti kokonaispalkkaeron suhteen laski 28 prosenttiin eli laskua oli peräti

17 prosenttiyksikköä. Tämä tarkoittaa sitä, että erot miesten ja naisten välillä sijoittumisessa kunta+työehtosopimusyhdistelmiin selittivät selvästi pienemmän osan kokonaispalkkaeroa vuonna 2004 kuin kymmenen vuotta aiemmin. Toisaalta kokonaispalkkaeron pysyessä lähes samana tämä tulos merkitsee myös sitä, että saman työehtosopimuksen sisällä ovat miesten keskipalkat nousseet suhteessa naisten keskipalkkoihin. Viimeksi mainittua tulosta puolestaan selittää ennen kaikkea naisten osa-aikaisuusasteen voimakas kasvu (3,6 % → 9,3 %) onhan palkkakäsite määritelty kuukautta kohden.

Kuntasektorilla ammattisegregaation kokonaispalkkaerovaikutus on koko ajanjakson 1995–2004 pysynyt hyvin merkittävänä ja kun miesten ja naisten sijoittuminen pitkälti eri sopimus+kunta-yhdistelmiin eli sopimussegregaatio otetaan huomioon, nousee segregaation selitysaste noin neljään viidesosaan laskettuna kuntasektorin n. 17 prosentin keskipalkkaerosta vielä vuonna 2004.

VERTAILTAESSA SEKTOREITA KESKENÄÄN

Ottaen huomioon naisten osa-aikaisuus ja erot sen yleisyydessä ei sektorien välillä ole suuria eroja miesten ja naisten keskipalkkaeroissa vaan se pysyy kaikilla sektoreilla noin 17–20 prosentin välillä vuosina 1995–2004.

Ammattisegregaatio selittää julkisella sektorilla noin 40–50 prosentin osuuden kokonaispalkkaerosta vastaavan luvun jäädessä yksityisellä sektorilla vajaaseen 30 prosenttiin.

Kun sopimussegregaatio ja ammattisegregaatio lasketaan yhteen, nousee ”yhteissegregaatiolla” selittyvä osuus yksityisen sektorin palkkaerosta reiluun 40 prosenttiin eli lähelle vastaavaa valtiosektorin osuutta. Toisaalta kuntasektorin palkkaerosta sopimus- ja ammattisegregaatioiden yhteenlaskettu kokonaisvaikutus selittää 80–95 prosenttia eli selvästi suuremman osuuden kuin muilla sektoreilla.

Johtopäätökset koskien palkkaeron seurantamenetelmää ja mahdollisuuksia seurata jatkossa Tilastokeskuksessa säännöllisesti palkkaeron ja sen rakenneosien (ml. ammatillinen segregaatio) kehitystä:

Tutkimuksen perusteella voi pitää sopimusluokitusmenetelmää lupaavimpana palkkaeron jatkoseurantaa ajatellen. Sen käyttöä puoltaa sen tilastollinen tarkkuus ja myös sen kyky ottaa huomioon sovellettavan työehtosopimuksen tuottamat palkanmääräytymiserot eri työntekijäryhmien välillä. Vaikeutena on menetelmän laskentaprosessin työläys ja monimutkaisuus. Ilmeisesti kyseisen menetelmän käyttöönotto vaatisikin vielä lisää kehittämistyötä.

Tutkimus osoitti myös sen, että ammattisegregaation kokoluokan seuranta ei poista tarvetta seurata myös ammattisegregaation palkkaerovaikutusten muutoksia.

Yhteenvedon voidaan sanoa, että kysymys on jatkossa keskeisesti se, onko TK:ssa edellytyksiä sitoa tarvittavat aika- ja työpanosresurssit palkkaerojen säännölliseen seurantaan tässä tarvittavassa laajuudessa. Eräs mahdollisuus olisi ehkä toistaa palkkaerolaskelmat esimerkiksi vain joka toinen vuosi.

4 SUKUPUOLTEN VÄLISEN SEGREGAATION MONIMUOTOISUUS JA SUKUPUOLTEN PALKKAEROT TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA

RITA ASPLUND, ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS

REIJA LILJA, PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

EIJA SAVAJA, PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

ILPO SUONIEMI, PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

Sukupuolten välistä segregaatiota tutkittaessa on tärkeää, että sukupuolten välinen eriytyminen työmarkkinoilla ymmärretään riittävän laaja-alaisesti, jotta kaikki keskeiset mekanismit, jotka vaikuttavat naisten ja miesten valikoitumiseen eri tehtäviin ja palkkaukseen, tulevat otettua huomioon. Tämä tutkimusosio tuottaa uutta tietoa siitä, miten teknologiateollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa naiset ja miehet valikoituvat vaativuudeltaan ja vastuultaan eri tasoihin tehtäviin, ja miten tämä prosessi heijastuu sukupuolten palkkaeroihin. Arvioimme sukupuolten segregaatiota myös siitä näkökulmasta, vaikuttaako toimipaikan valinta, erityisesti sen tuottavuus, naisten ja miesten palkkaeroihin. Tämän lisäksi selvitämme, miten uusissa palkkausjärjestelmissä yleistyneet tulos- ja voittopalkkiot heijastuvat sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Tuloksemme osoittavat, että nämä sukupuolten väliset erilaiset eriytymisen muodot ovat tärkeitä ja vaikuttavat myös sukupuolten väliseen palkkaeroon. Niihin tulisi – perinteisen ammatillisen segregaation lisäksi – kiinnittää selvästi aiempaa enemmän huomiota.

4.1 TAUSTAA

Teknologiateollisuus on Suomen talouden näkökulmasta katsottuna merkityksellinen sopimusala. Vaikka se on säilynyt kovin miesvaltaisen alana, se on merkittävä työnantaja myös naisille. Teollisuuden niin mies- kuin myös naistoimihenkilöistä teknologiateollisuus työllistää huomattavan määrän. Tämän alan mies- ja naistoimihenkilöiden palkoissa ja palkkaeroissa tapahtuvat muutokset ovat myös siitä syystä kiinnostavia, että ne kuvaavat varsin hyvin teollisuustoimihenkilöiden palkkarakenteen yleistä kehitystä.

Teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden palkkarakenne on muuttunut olennaisesti 2000-luvulle tultaessa (Asplund, 2008). Alan toimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet erityisesti kokonaisansioilla mitattuna. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavien erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava merkitys on korostunut merkittävästi. Merkillä pantavaa on myös se, että muutos on ollut selvästi suurin teknolohiateollisuuden korkeampipalkkaisten toimihenkilöiden ryhmässä. Lisäksi kehitys on ollut hyvin samansuuntainen sen mies- että naistoimihenkilöillä. Itse asiassa teknolohiateollisuuden naistoimihenkilöiden palkkahajonta on kasvanut lähes yhtä suureksi kuin sen mies-toimihenkilöiden.

Tämä tutkimusosio täydentää hyvin tätä yleisempää teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden palkkarakennetta kuvaavaa tarkastelua keskittymällä erityisesti siihen, kuinka sukupuolten välinen segregatio – laajasti ymmärrettyä – selittää sukupuolten välillä havaittuja palkkaeroja.

4.2 SUKUPUOLTEN VÄLISEN SEGREGAATION ERI ULOTTUVUUDET TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN KESKUUDESSA

Tässä tutkimusosiossa keskitymme kolmeen näkökulmaan arvioidessamme sukupuolten välistä segregatiota (ja tähän liittyviä sukupuolten palkkaeroja) teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa. Ensiksi selvitämme, mitkä tekijät selittävät sukupuolten välistä segregatiota tehtävien vaatavuuden suhteen eli eriytymistä eri hierarkkisiin aseisiin. Toiseksi selvitämme, onko naisten ja miesten sijoittumisessa tuottavuudeltaan eri tasoisiin toimipaikkoihin eroja ja miten tämä mahdollisesti vaikuttaa sukupuolten välisiin eroihin niin hierarkkisessa asemassa kuin palkkauksessa. Kolmanneksi arvioidemme, mikä vaikutus sukupuolten palkkaeroihin on uusien palkkausjärjestelmiin sisältyvillä yksilöllisillä palkkausmuodoilla.

Käytössämme oleva Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) keräämä toimihenkilöitä koskeva aineisto sisältää yhdenmukaisen *tehtävien vaatuvuustasoluokituksen*. Tämä luokitus mahdollistaa tarkemman analyysin teknolohiateollisuudessa esiintyvistä *vertikaalisesta segregatiosta* (erityisesti miten eri tehtävien vaatuvuus ja vastuu jakautuvat sukupuolten kesken) ja siitä miten tähän liittyvä sukupuolten välinen eriytyminen vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin. Tämä segregatian ilmenemismuoto on saanut vielä vähän huomiota tutkimuskirjallisuudessa, joka on valtaosin painottunut *horisontaalisen segregatian* tutkimiseen.⁹ Horisontaalinen sukupuolten välinen segregatio liittyy lähinnä

⁹ Näistä esimerkkinä Bayard & muut (2003), Datta Gupta & Rothstein (2005) ja Korkeamäki & Kyyrä (2002).

naisten ja miesten eriytymiseen muiden ominaisuuksien kuin hierarkkisen aseman suhteen, kuten sukupuolten erilaiseen jakautumiseen toimialojen, toimipaikkojen ja ammattien välillä.

Teknolוגiateollisuuden yritykset toimivat kovan *kansainvälisen kilpailun paineissa*. Yritysten *tuottavuuserot* vaikuttavat niiden kilpailukykyyn ja palkanmaksuvaraan. Tämä voi merkitä sitä, että tietyssä ammatissa toimivalla henkilöllä sellaisessa yrityksessä, jossa tuottavuus on (monen tekijän summana) keskimääräistä korkeampi, on mahdollisuus saada parempaa palkkaa kuin samassa ammatissa toimivalla henkilöllä vähemmän tuottavassa yrityksessä. Yritysten välisillä tuottavuuseroilla voi olla merkitystä sukupuolten palkkaeroihin, jos naiset ja miehet valikoituvat tuottavuudeltaan eri tasoihin yrityksiin tai jos tuottavuudeltaan eri tasoiset yritykset eroavat siinä, miten ne palkitsevat naisia ja miehiä eri tehtävissä.

Uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksia tutkittaessa EK:n aineistossa on erityisen hyödyllistä se, että se sisältää yksityiskohtaiset tiedot kunkin henkilön palkkausperusteista sisältäen muun muassa maksetut *tulospalkat* ja *voit-topalkkiot*. Aineisto mahdollistaa siis erilaisten uusien yksilöllisempien palkkausmuotojen ottamisen huomioon sukupuolten palkkaeroja analysoitaessa. Tutkimusvuotenumme on tilastovuosi 2005. Aineisto koskee kokoaikaisessa työssä olevia toimihenkilöitä ja siitä on poistettu opiskelijat ja harjoittelijat sekä sellaiset havainnot, joista ei kaikkien tilastoanalyseissä tarvittavien muuttujien osalta ollut tarvittavaa tietoa (yhteensä 10,4 % havainnoista). Laajan aineistomme perusominaisuudet eivät kuitenkaan näistä poistoista oleellisesti muuttuneet. Kuukausipalkkatiedot on kerätty joulukuulta.

4.3 SUKUPUOLTEN HIERARKKISESSA ASEMASSA ON SELITETTÄVISSÄ OLEVIA JA SELITTÄMÄTTÖMIÄ EROJA

4.3.1 NAISET ASIAINHOITAJINA

– MIEHET ERITYISASIAINTUNTIJOINA JA JOHTOTEHTÄVISSÄ

Kaikkia teknolוגiateollisuuden toimipaikkoja koskeva, yhtäläinen toimihenkilöiden tehtävien *vaativuustaso/asemaluokitus* on lähtökohtana, kun arvioimme toimihenkilöiden vertikaalista segregaatiota ja myöhemmin sen vaikutuksia sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Pääperiaatteena tässä luokituksessa on se, että tehtävän edellyttämä ammattitaito voidaan saavuttaa vain työn ja/ tai koulutuksen kautta. Toimihenkilöiden tehtävien vaativuutta (hierarkkista asemaa) ei siis määritellä *tehtävänimikkeistön* perusteella, vaan *tehtävien sisällön*

perusteella eli sen mukaan, minkälaisia tehtäviä toimihenkilöt suurimmaksi osaksi käytännössä tekevät.¹⁰

Asemaluokkia on neljä:

- 1) *Asiainhoitajat* työskentelevät esim. toimistotyön, asiakaspalvelun, myynnin, valmistuksen ja käytön asiainhoitajatason tehtävissä. Asiainhoitajilla on yleensä alan työkokemusta ja usein myös keskiasteen koulutus.
- 2) *Asiantuntijat*, joiden asema edellyttää alan käytännön asiantuntemusta sekä menettelytapojen ja tuotantoprosessien hyvää hallintaa. Asiantuntijalla on yleensä alan työkokemusta ja usein myös alimman korkeasteen koulutus.
- 3) *Erytisasiantuntijat*, joiden asema edellyttää yleensä alan perusteellista asiantuntemusta sekä menettelytapojen, tuotantoprosessien ja teorioiden hyvää hallintaa. Näihin voi sisältyä ajoittain myös johtamista. Erytisasiantuntijalla on yleensä monipuolinen alan työkokemus ja usein myös ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai yliopistossa suoritettu korkeakoulututkinto.
- 4) *Yritysten ja muiden toimintayksiköiden johtaminen*. Johtavien toimihenkilöiden pääasiallisena tehtävänä on yrityksen, organisaation, osaston, tuotantolinjan yms. toiminnan johtaminen. Johtavilla toimihenkilöillä on yleensä laaja alan työkokemus ja usein myös korkeakoulututkinto. Tähän ryhmään ei kuulu yritysten *yllin johto*, joka ei ole mukana EK:n toimihenkilöaineistossa.

Taulukko 20. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden lukumäärät ja osuudet eri tehtävien vaativuustasoilla, vuosi 2005

	TEHTÄVIEN VAATIVUUSTASO				
	Asiainhoitaja	Asiantuntija	Erytisasiantuntija	Johtotehtävät	Yhteensä
Henkilöiden lukumäärä	7 318	22 247	17 168	4 366	51 099
- Miesten lukumäärä	3 126	16 609	14 035	3 746	37 516
- Naisten lukumäärä	4 192	5 638	3 133	620	13 583
Naisten osuus, %	57,3	25,3	18,2	14,2	26,6
Toimihenkilöiden jakautuminen eri tehtäviin					
- Kaikki, %	14,9	43,5	33,2	8,4	100,0
- Miehet, %	8,3	44,3	37,4	10,0	100,0
- Naiset, %	30,9	41,5	23,1	4,6	100,0
Naisten yli/aliedustus	2,15	0,95	0,68	0,53	

¹⁰Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden palkkatilasto-ohjeet, http://www.teknologiateollisuus.fi/files/12201_Tilastointiohje.pdf

Taulukosta 20 ilmenee, että teknologiateollisuuden toimihenkilöt ovat pääasiassa asiantuntijoita, lähes 78 % kaikista sopimusalan toimihenkilöistä on luokiteltu joko asiantuntijaksi tai erityisasiantuntijaksi. Naisista valtaosa, 57 %, työskentelee toimihenkilöhierarkian alimmassa luokassa asiainhoitajina. Suhteessa naisten kokonaisuuteen (27 %) naisia on tässä ryhmässä 2,2-kertainen määrä.

Naisia on asiantuntijoina vain hieman vähemmän kuin naisia on teknologiateollisuudessa kokonaisuudessaan eli naiset ovat tällä vaativuustasolla tasapuolisesti edustettuina. Erityisen silmiinpistävää on naisten suuri aliedustus erityisasiantuntijoiden joukossa ja johtotehtävissä; jotta naisia olisi erityisasiantuntijoissa suhteellisesti sama osuus kuin teknologiateollisuudessa ylipäänsä, heidän määränsä tulisi kasvaa tässä ryhmässä kolmasosalla. Johtotehtävissä samaan lopputulokseen pääsemiseksi tarvitaan naisten nykyisen määrän kaksinkertaistuminen tässä ryhmässä.

4.3.2 SUKUPUOLTEN VÄLISET HIERARKKISEN ASEMAN EROT: MITEN PALJON EROJA SELITTÄVÄT MITATTAVISSA OLEVAT OMINAISUUDET?

Tehtävien eri vaativuustasoille sijoittuminen pitäisi teknologiateollisuuden yleisten ohjeistusten mukaan määräytyä pitkälti yksilön koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Siksi yksi mahdollinen selitys naisten ja miesten eroissa sijoittua eri tehtävien vaativuustasoille on, että naisten ja miesten koulutus- ja työkokemustausta eroavat ratkaisevalla tavalla toisistaan. Arvioimme seuraavaksi hierarkkisen todennäköisyysmallin¹¹ avulla sitä, kuinka paljon naisten ja miesten eroa valikoitua tehtävien eri vaativuustasoille voidaan selittää sillä, että he *mitattavilta* ominaisuuksiltaan ovat erilaisia. Tällaisissa malleissa siis selitetään valittujen, mitattavissa olevien taustaominaisuuksien avulla naisten ja miesten sijoittumista neljälle toistaan vaativammalle hierarkiatasolle.

Taulukossa 21 on esitetty kolmen tilastollisen mallin tulokset sekä vertailun vuoksi perusaineistossa esiintyvä ero teknologiateollisuuden nais- ja mies-toimihenkilöiden todennäköisyyksissä sijoittua eri vaativuustasoryhmiin (laskettu naisten ja miesten suhteellisten osuuksien erona taulukosta 1). Mallien avulla on arvioitu, kuinka naisten todennäköisyys valikoitua tehtävien eri vaativuustasoille eroaa vastaavasta miesten todennäköisyydestä, kun vaihteleva

¹¹ Käytetty tilastollinen n.s. ordered probit -malli on siis erityisen hyödyllinen tällaisissa analyyseissä, sillä se pystyy ottamaan huomioon vaativuusluokkien hierarkkisen luonteen. Tilastollisten analyysien tulokset esitetään tarkemmin erillisessä englanninkielisessä artikkelissa Asplund, Lilja & Suoniemi (2008). Katso myös Asplundin, Liljan & Savajan kirjoitus tätä aiemmista malliestimoineista *Talous & Yhteiskunta* -lehdessä 1/2008.

määrä erilaisia taust ominaisuuksia on otettu huomioon. Tilastollisten mallien tulokset on saatu käyttäen seuraavia selittäjiä:

- (1) Malli: Sukupuolen lisäksi mallin selittäjinä ovat toimihenkilön ikä-, koulutustaso-, koulutusala- ja työsuhteen kesto indikaattorit. Toimipaikan ominaisuuksia mittaavat toimipaikan koko sekä naisten, teknisen alan ja tutkijoiden suhteelliset osuudet. Muuttujia on yhteensä 28 kpl, jotka siis mittaavat niin *toimihenkilön osaamista ja työkokemusta* kuin myös *toimipaikan erityisominaisuuksia*.
- (2) Malli: Sukupuolen lisäksi mallin selittäjinä ovat pelkät *tehtävänimike*-indikaattorit (51 kpl).
- (3) Malli: Sukupuolen lisäksi mallin selittäjinä ovat mallin (1) ja (2) selittäjät yhdessä (79 kpl).

Malli 1 vastaa taulukon 21 malleista parhaiten teknologiateollisuudessa käytössä olevan hierarkkisen asemaluokituksen perusajatusta, jonka mukaan toimihenkilön osaaminen ja kokemus ovat keskeisessä roolissa (tehtävien vastuun ja vaativuuden lisäksi) kun toimihenkilön sopivuutta eri hierarkian tasoille arvioidaan. Pidämmekin tätä mallia jatkoanalyseissä *perusmallinamme*. Mallit 2 ja 3 on raportoitu siitä syystä, että niiden pohjalta saadaan käsitys tehtävänimikkeiden roolista hierarkkisen aseman määräytymisessä.

Taulukossa esitettyjen tulosten tulkinta on seuraavanlainen. Jos naiset ja miehet sijoittuvat yhtä todennäköisesti samalle vaativuustasolle, sukupuolten välinen ero lasketussa todennäköisyydessä on nolla. Jos naisten ja miesten todennäköisyyksien välillä on puolestaan eroja, nämä erot summautuvat nolnaan (ovat ns. marginaalisia eroja). Eli jos naisten todennäköisyys sijoittua tietylle vaativuustasolle on miehiä suurempi, se on vastaavasti miehiä pienempi jollain toisella vaativuustasolla.

Mallin 1 todennäköisyydet voidaan tulkita siten, että ne kertovat kuinka *keskimääräisillä* teknologiateollisuuden toimihenkilön ominaisuuksilla varustetun naistoimihenkilön todennäköisyys sijoittua eri tehtävien vaativuustasoille eroaa *samoilla ominaisuuksilla* varustetun miespuolisen toimihenkilön vastavasta todennäköisyydestä ottaen huomioon myös joitakin eroja toimipaikan suhteen. Näiden laskelmien avulla naiset ja miehet saadaan vertailuissa 'samalle viivalle' siinä mielessä, että todennäköisyyttä sijoittua tiettyyn vaativuusluokkaan arvioidaan aina sellaisen henkilön tapauksessa, jolla on teknologiateollisuuden keskiverto-ominaisuudet, mutta joka voi olla joko mies tai nainen. Tällaisissa vertailuissa saatuja sukupuolieroja voidaan pitää 'puhtaina', sillä niitä ei enää selitä sukupuolten erot niiden keskeisten mitattavien ominaisuuksien suhteen, joiden vaikutus hierarkkiseen asemaan sijoittumisessa on pystytty tilastollisen mallin ja käytettävissä olevan aineiston pohjalta ottamaan huomioon.

Taulukko 21. Ero nais- ja miestoimihenkilöiden todennäköisyydessä valikoitua tehtävien eri vaativuustasoille teknologiateollisuudessa

	TEHTÄVIEN VAATIVUUSLUOKKA			
	Asiainhoitaja	Asiantuntija	Erityisasiantuntija	Johtotehtävät
Sukupuolten välinen ero perusaineistossa, %-yksikköä	22,5	-2,8	-14,3	-5,4
Eri todennäköisyyksille lasketut sukupuolten väliset erot todennäköisyydessä valikoitua kuhunkin vaativuusluokkaan:				
(1) Malli, %-yksikköero	11,4	10,0	-17,0	-4,4
(2) Malli, %-yksikköero	12,1	8,2	-14,7	-5,5
(3) Malli, %-yksikköero	8,3	9,5	-14,5	-3,2
Mallin (1) tuottamat oikein osuneet ennusteet, %	17,6	71,6	60,0	4,1

Mallin 1 tulokset osoittavat, että toimihenkilön ominaisuuksien huomioon ottaminen vähentää sukupuolten välillä esiintyviä eroja hierarkkisessa asemassa. Ominaisuuksiltaan miesten kanssa samankaltaisilla naisilla on kuitenkin edelleen 10–11 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys kuin miehillä sijoittua *asiainhoitaja-* ja *asiantuntijataso*n tehtäviin. Naisilla on kuitenkin selvästi – mitattavien ominaisuuksien erojen huomioon ottamisen jälkeenkin – miehiä matalampi todennäköisyys sijoittua hierarkian korkeimmille tasoille. Naisilla näyttäisi olevan jopa perusaineistossa ilmenevää eroa suurempi ero todennäköisyydessä (-17 prosenttiyksikköä) miehiin nähden sijoittua vaativiin *erityisasiantuntijan* tehtäviin. *Johtotasolla* vastaava ero on 4,4 prosenttiyksikköä.

Todennäköisyyksimallin 1 estimointi paljastaa mielenkiintoisen seikan, kun mallin osuvuutta tarkastellaan eri hierarkiatasoilla. Mitattavat ominaisuudet pystyvät ennustamaan parhaiten sijoittumisen *asiantuntijatehtäviin*; tilastollinen malli onnistuu sijoittamaan yli 71 prosenttia *asiantuntijatehtävissä* toimivista näihin tehtäviin. Kun hierarkiatasolla siirrytään joko matalammalle tai korkeammalle tasolle, mitattavat ominaisuudet pystyvät yhä heikommin ennustamaan toimihenkilön sijoittumista oikealle tasolle. Erityisen huonosti malli ennustaa *johtotehtäviin* sijoittumista, oikea ennuste saadaan vain 4 prosentille johtotason tehtäviin sijoittuneista.

Mallissa 2 naisten ja miesten tehtävien vaativuustasoeroja on selitetty sukupuolen lisäksi yksinomaan *tehtävänimikkeiden* avulla. Suomen teollisuutta koskeissa aiemmissa analyyseissä on arvioitu, että noin kolmannes sukupuolten palkkaeroista johtuu siitä, että naiset ja miehet saavat *samoissa tehtävissä eri palkkaa*. Tämän on arveltu johtuvan siitä, että tehtävänimikkeet ei-

vät anna tehtävien todellisesta sisällöstä koko kuvaa (Korkeamäki ja Kyrä, 2002). Mallin 1 tulokset antavat siten tähän ilmiöön lisätietoa kuvaamalla sitä, kuinka hyvin tehtävänimikkeet itsessään selittävät sukupuolten välisiä eroja tehtävien vaativuudessa (ja siis sisällössä).

Taulukon 21 mukaan, kun *tehtävänimikkeiden osalta samanlaisia* naisia ja miehiä verrataan toisiinsa, naisilla on 12 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys kuin miehillä sijoittua *asiainhoitajataso*n tehtäviin. Tämä, lähes puolet pienempi luku verrattuna aineistossa esiintyvään sukupuolten väliseen peruseroon (22,5 prosenttiyksikköä) tässä hierarkia-asemassa näyttäisi viittaavan siihen, että osa tehtävänimikkeistä, joihin naiset ovat tyypillisesti sijoittuneet, on 'korvamerkitty' asiainhoitajatasolle.

Mallin 2 tulokset osoittavat edelleen, että kun tehtävänimikkeiden osalta samankaltaisia naisia ja miehiä verrataan toisiinsa, naisten todennäköisyys olla *asiantuntijatehtävissä* on 8 prosenttiyksikköä vastaavia miehiä suurempi. Miehillä on vastaavassa vertailussa naisia suurempi todennäköisyys sijoittua erityisasiantuntijoiksi tai johtotehtäviin.

Mallin 2 tuloksista tulee myös esille, että sukupuolten väliset erot tehtävänimikkeissä eivät näyttäisi vaikuttavan lainkaan havaittuun sukupuolten väliseen eroon sijoittua *erityisasiantuntija-* tai *johtotehtäviin*. Erot pysyvät perusaineiston mukaisina tehtävänimikkeiden huomioimisen jälkeenkin. Teknologia-teollisuuden tehtävien vaativuusluokituksesta esitettyjen peruseriaatteiden mukaan tehtävien vaativuusluokitus ei pitäisikään olla riippuvainen tehtävänimikkeistä, vaan tehtävien sisällöstä. Sama tehtävänimike voi merkitä vaatavuudeltaan ja vastuultaan hyvinkin eritasoisia tehtäviä. Tämä periaate näyttäisi siis erityisen selvästi toteutuvan tehtävähierarkian yläpäässä, erityisasiantuntijoiden ryhmässä ja johtotehtävissä.

Tässä yhteydessä on huomioitava, että tehtävänimikkeet eivät ole täysin ongelmattomia hierarkkiseen asemaan liittyviä 'selittäjiä' siitä syystä, että tehtävänimike ja hierarkkinen asema voivat määräytyä yhtäaikaaisesti. Tästä syystä *toimihenkilön ominaisuudet* kuten ikä, koulutusaste, koulutusala, työsuhteen kesto ja *toimipaikkaan liittyvät ominaisuudet* ovat tehtävänimikkeitä parempia toimihenkilön hierarkkista asemaa selittäviä muuttujia. Näitä muuttujia käytämmekin perusmallissamme (malli 1) lähtökohtana.

Taulukosta 21 ilmenee edelleen, ettei tehtävänimikkeiden ja muiden selitystekijöiden yhdistäminen mallissa 3 paljoakaan eroa jo saaduista tuloksista, mikä tukee sitä johtopäätöstä, että toimihenkilöiden omat ominaisuudet ovat keskeisessä roolissa hierarkkisen aseman määräytymisessä teknologiateollisuudessa, mutta eivät kuitenkaan yksin sitä määrää.

4.3.3 KORKEAN TUOTTAVUUDEN TOIMIPAIKOISSA NAISILLA ON PAREMMAT MAHDOLLISUUDET SIOITTUA HIERARKKISEN PORTAIKON YLÄTASOILLE

Toimipaikkojen välisiä tuottavuuseroja arvioimme EK:n aineiston avulla epäsuorasti olettamalla, että miesten keskimääräisten kuukausiansioiden¹² erot toimipaikkojen välillä heijastavat myös niiden tuottavuuseroja. Kun tuottavuuserojen mittaamisessa käytetään pelkästään miesten keskiansioita välttään siltä ongelmalta, että toimipaikassa maksetut keskiansiot riippuvat myös yleensä pienipalkkaisempien naisten osuudesta, joka voi vaihdella toimipaikkojen välillä ja siten vaikuttaa tuloksiin epätarkoituksenmukaisella tavalla.

Toimipaikat järjestetään niissä maksettujen miesten keskimääräisten kuukausiansioiden perusteella viiteen luokkaan alkaen matalimmista ansioista ja menen korkeimpiin ansioihin: 1. kvintiiliin (viidesosa) tulevat ne 20 % toimipaikoista, joissa miesten keskiansiot ovat kaikkein alimmat, 2. kvintiiliin tulevat ne 20 % toimipaikoista, joissa miesten keskiansiot ovat seuraavaksi alimmat ja näin edetään aina 5. kvintiiliin, johon tulevat ne 20 % toimipaikoista, joissa miesten keskiansiot ovat kaikkein korkeimmat.

Taulukossa 22 on kuvattu näin saatu toimipaikkojen jakauma, niiden keskimääräinen koko ja toimipaikkojen keskimäärin maksamat miesten kuukausiansiot. Taulukosta ilmenee, että tuottavuusjakauman ja toimipaikan koon välillä on selvä yhteys; toimipaikan keskimääräinen koko ja keskimääräinen miehille maksetut kuukausiansiot kasvavat tasatahtiin.

Taulukko 22. Teknologiateollisuuden toimipaikkojen jako tuottavuusjakauman eri kvintileihin (Q1 matalin – Q5 korkein kvintiili)

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Yhteensä
Toimipaikkojen keskimääräinen koko (toimihenkilöiden lukumäärä/toimipaikka)	25	45	100	129	374	135
Miesten keskimääräiset kuukausiansiot/toimipaikka, €	3 265	3 732	4 057	4 269	5 051	4 769

Jatkossa jaamme toimipaikat yksinkertaisuuden vuoksi kahteen (toimihenkilöiden kokonaislukumäärän suhteen) suurin piirtein samansuuruiseen ryhmään 'matalamman tuottavuuden' toimipaikat (kvintiilit Q1–Q4) ja 'korkean tuottavuuden' toimipaikat (kvintiili Q5). Taulukossa 23 on kuvattu tämän

¹²Kuukausiansiot sisältävät peruskuukausipalkan lisäksi maksettavat erilaiset lisät kuten tulos- ja voittopalkkiot ja kuvaavat siten kuukausitasolle laskettuja toimihenkilöiden kokonaisansioita. Kuukausiansio on valmiina EK:n palkka-aineistossa. Tarkempi kuukausiansioiden määrittely tehdään luvussa 4.1.

jaon mukaan toimihenkilöiden jakautuminen eri hierarkiatasoille ja se, miten näissä toimipaikkaryhmissä naiset ja miehet ovat sijoittuneet tehtävien eri vaativuustasoille.

Taulukko 23. Toimihenkilöiden lukumäärät ja osuudet eri tehtävien vaativuustasoilla teknologiateollisuuden matalamman (Q1–Q4) ja korkean (Q5) tuottavuuden toimipaikoissa

MATALAMMAN TUOTTAVUUDEN TOIMIPAIKAT, Q1–Q4					
	Asiainhoitaja	Asian-tuntija	Erityis-asiantuntija	Johto-tehtävät	Yhteensä
Henkilöiden lukumäärä	3 944	11 124	6 123	1 416	22 607
- Miesten lukumäärä	1 766	8 748	5 298	1 262	17 074
- Naisten lukumäärä	2 178	2 376	825	154	5 533
Naisten osuus, %	55,2	21,4	13,5	10,9	24,5
Naisten ja miesten jakautuminen eri tehtäviin					
- Miesten jakautuminen, %	10,3	51,2	31,0	7,4	100,0
- Naisten jakautuminen, %	39,4	42,9	14,9	2,8	100,0
Naisten yli/aliedustus	2,25	0,87	0,55	0,45	
KORKEAN TUOTTAVUUDEN TOIMIPAIKAT, Q5					
	Asiainhoitaja	Asian-tuntija	Erityis-asiantuntija	Johto-tehtävät	Yhteensä
Henkilöiden lukumäärä	3 374	11 123	11 045	2 950	28 492
- Miesten lukumäärä	1 360	7 861	8 737	2484	20 442
- Naisten lukumäärä	2 014	3 262	2 308	466	8 050
Naisten osuus, %	59,7	29,3	20,9	15,8	28,3
Naisten ja miesten jakautuminen eri tehtäviin					
- Miesten jakautuminen, %	6,7	38,5	42,7	12,2	100,0
- Naisten jakautuminen, %	25,0	40,5	28,7	5,8	100,0
Naisten yli/aliedustus	2,11	1,04	0,74	0,56	

Taulukosta 23 voidaan havaita, että korkean tuottavuuden toimipaikoissa naisia on suhteessa jonkin verran enemmän (28,3 %) kuin matalamman tuottavuuden toimipaikoissa (24,5 %). Korkean tuottavuuden toimipaikoissa naiset ovat myös sijoittuneet tasaisemmin eri hierarkiatasoille. Erityisen silmiinpistävää on matalamman tuottavuuden toimipaikoissa naisten suuri osuus asiainhoitajatason tehtävissä, lähes 40 prosenttia naisista on näissä tehtävissä. Korkean tuottavuuden toimipaikoissa 25 prosenttia naisista on asiainhoitajan tehtävissä, suurin osa naisista toimii joko asiantuntijoina tai erityisasiantuntijoina näissä toimipaikoissa.

Taulukon 23 tuloksiin vaikuttaa osaltaan naisten ja miesten erilaiset taust ominaisuudet eikä näiden perusteella voida tehdä johtopäätöksiä sen suhteen, onko samankaltaisten naisten ja miesten todennäköisyys sijoittua eri

hierarkiatasoille samaa suuruusluokkaa vai eroavatko nämä todennäköisyydet toisistaan.

Taulukossa 24 raportoimme hierarkkisen todennäköisyyssmallin¹³ estimointitulokset, jotka kuvaavat näissä kahdessa tuottavuudeltaan eritasoisessa toimipaikkaryhmässä työskentelevän mies- tai naistoimihenkilön, jolla on toimihenkilöiden mitattavien taustatekijöiden suhteen keskiporto-ominaisuudet, todennäköisyys sijoittua eri hierarkiatasoille. Vertailun vuoksi taulukossa on raportoitu vastaavat laskelmat myös kaikille toimipaikoille.

Taulukko 24. Todennäköisyys valikoitua tehtävien eri vaativuustasoille sukupuolen mukaan tuottavuusjakauman eri kohdassa olevissa toimipaikoissa

	TEHTÄVIEN VAATIVUUSTASO			
	Asiainhoitaja	Asian-tuntija	Erityis-asiantuntija	Johtotehtävät
KAIKKI TOIMIPAIKAT				
- Miesten todennäköisyys, %	6,7	47,4	39,9	6,0
- Naisten todennäköisyys, %	18,0	57,4	22,9	1,6
- Naisten/miesten todennäköisyys	2,70	1,21	0,57	0,27
MATALAMMAN TUOTTAVUUDEN TOIMIPAIKAT, Q1–Q4				
- Miesten todennäköisyys, %	9,3	55,8	30,6	4,3
- Naisten todennäköisyys, %	25,2	59,9	14,0	0,9
- Naisten/miesten todennäköisyys	2,71	1,07	0,46	0,21
KORKEAN TUOTTAVUUDEN TOIMIPAIKAT, Q5				
- Miesten todennäköisyys	4,9	40,2	47,2	7,6
- Naisten todennäköisyys	13,6	53,1	31,0	2,4
- Naisten/miesten todennäköisyys	2,76	1,32	0,66	0,31

Taulukosta 24 havaitaan, että molemmissa toimipaikkaryhmissä miesten kanssa samasta taustasta huolimatta naisilla on 2,7-kertainen todennäköisyys sijoittua asiainhoitajatason tehtäviin kuin miehillä. Korkean tuottavuuden toimipaikoissa naisilla on matalamman tuottavuuden toimipaikkoihin nähden suurempi todennäköisyys päästä erityisasiantuntijan ja johtotehtäviin. Naisilla on kuitenkin molemmissa ryhmissä suuria vaikeuksia päästä samankaltaisten miesten lailla johtotehtäviin. Korkean tuottavuuden toimipaikoissa naisten todennäköisyys on vajaat kolmannes ja matalamman tuottavuuden toimipaikoissa vain viidennes miesten todennäköisyydestä sijoittua johtotehtäviin.

¹³Tulokset ovat taulukossa 21 raportoidun perusmallin (1) mukaan laskettuja.

4.4 SUKUPUOLTEN PALKKAEROJEN TAUSTALLA ON MONIA TEKIJÖITÄ

4.4.1 TEHTÄVIEN VAATIVUUSTASON JA PALKKATASON VÄLILLÄ ON VAHVA YHTEYS

Arviomme sukupuolten palkkaeroja kahden EK:n aineistossa saatavilla olevan palkkakäsitteen avulla; 1) *kuukausipalkan* (sisältää säännölliseltä työajalta maksetun kiinteän kuukausipalkan ja vuorotyölisät) ja 2) laajemman *kuukausiansion* suhteen. Kuukausiansio sisältää Teknologiateollisuuden palkkatilasto-ohjeiden mukaan seuraavat palkkaerät:¹⁴ a) säännölliseltä työajalta maksettu kiinteä peruskuukausipalkka, b) henkilön kuukausittaiset vuorotyölisät, c) kuukausittaisten luontoisetujen ennakonpidätysarvo, d) kuukausipalkan päälle tuleva *työtuloksesta* riippuva palkanlisä, e) kuukausipalkan päälle tuleva palkanlisä, joka perustuu yrityksen saavuttaman *voiton määrään*, f) kuukausipalkan päälle tulevat palkanlisät, joiden suuruus määräytyy *tavoitteiden saavuttamisesta tai niiden ylittämisestä* ja f) kuukausittaiset palveluvuosilisät, jotka määräytyvät henkilön työsuhteen pituuden mukaan.

Naisten ja miesten välillä havaitut palkkaerot voivat siis olla monen eri tekijän summa. Nämä eri tekijät saattavat heijastaa naisten ja miesten valikoitumista eri tehtäviin, jos mahdollisuus saada erilaisia palkanlisä vaihtelee olennaisesti tehtävien välillä (sukupuolten segregatio voi siis myös merkitä erilaisia mahdollisuuksia saada peruspalkan päälle maksettavia palkanlisä). Siksi sukupuolten välistä palkkauksellista tasa-arvoa tutkittaessa on tärkeää säännöllisen työajan kuukausipalkkaan liittyvien (tavanomaisten) tarkastelujen lisäksi arvioida, miten käsitys sukupuolten palkkaerosta mahdollisesti muuttuu, kun lähtökohdaksi otetaan laajempi palkkakäsite, joka ottaa huomioon erilaiset yksilöllisemmät palkkausmuodot kuten *tulospalkat* ja *voittopalkkiot*.

Taulukossa 25 on raportoitu teknologiateollisuuden toimihenkilöaineistosta lasketut keskimääräiset kuukausipalkat ja -ansiot sukupuolen ja tehtävien vaativuustason mukaan.¹⁵ Taulukosta ilmenee, että tehtävien vaativuustaso on merkittävä palkkatasoon vaikuttava tekijä. Johtotehtävissä keskimääräinen kuukausipalkka on 2,2-kertainen asiainhoitajien keskimääräiseen kuukausipalkkaan nähden. Tämä ero kasvaa, kun mittarina käytetään laajempaa ansiökäsitettä, johtotehtävissä toimivat saavat kuukausiansioilla mitattuna lä-

¹⁴Yli- ja lisätöistä maksetut palkat eivät tähän palkkakäsitteeseen sisälly. Katso 'Teknologiateollisuuden toimi-henkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden palkkatilasto-ohjeet', http://www.teknologiateollisuus.fi/files/12201_Tilastointiohje.pdf

¹⁵Aineistomme toimihenkilöt ovat kaikki kokoaikaisessa työssä ja palkat siis viittaavat kokoaikaisessa työssä saatuun palkkaan.

hes 2,8-kertaiset ansiot asiainhoitajiin nähden. Johtotehtävissä kuukausipalkan päälle maksettavat yksilölliset palkanlisät nostavat kuukausipalkkaa lähes 23 prosentilla, kun asiainhoitajilla vastaava luku on alle 6 prosenttia.

Perusaineistossa ilmenevä naisten ja miesten palkkaero on suurimmillaan hierarkian matalimmalla portaalla, asiainhoitajien keskuudessa (vajaat 15 %) ja pienimmillään erityisasiantuntijoiden joukossa (5 %).

Taulukko 25. Keskimääräiset kuukausipalkat ja -ansiot sukupuolen ja tehtävien vaativuustason mukaan teknologiasektorissa

	TEHTÄVIEN VAATIVUUSTASO				
	Asiainhoitaja	Asiantuntija	Erityisasiantuntija	Johtotehtävät	Kaikki
KUUKAUSIPALKKA					
- Kaikki, €	2 406	2 837	3 820	5 353	3 321
- Miehet, €	2 628	2 899	3 860	5 403	3 486
- Naiset, €	2 240	2 654	3 643	5 049	2 864
Naisten/miesten palkka, %	85,2	91,6	94,4	93,5	82,2
KUUKAUSIANSIOT					
- Kaikki, €	2 537	2 837	4 288	6 565	3 690
- Miehet, €	2 766	3 107	4 325	6 629	3 886
- Naiset, €	2 365	2 851	4 123	6 178	3 146
Naisten/miesten ansiot, %	85,5	91,7	95,3	93,2	81,0

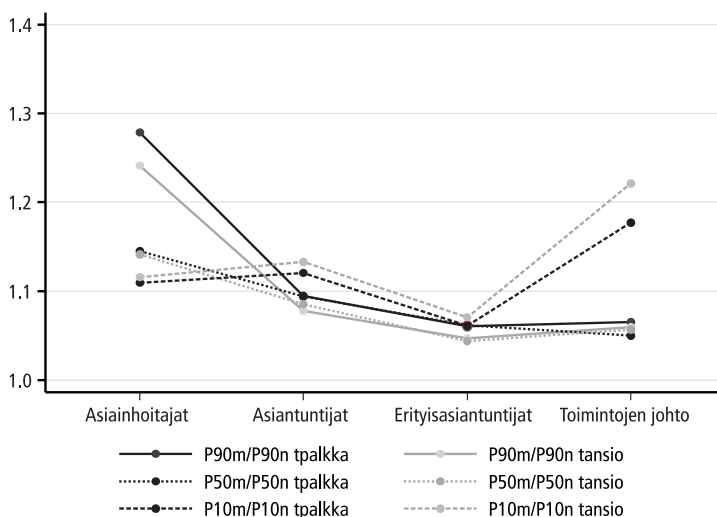
Taulukon 25 tuloksista voidaan päätellä, että sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi on äärimmäisen tärkeää, että naisilla ja miehillä on samat edellytykset päästä hierarkian eri tasoille. Totesimme aiemmin, että naisilla on ominaisuuksiltaan samankaltaisiin miehiin nähden 17 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys olla erityisasiantuntijatehtävissä ja 4,4 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys olla johtotehtävissä (taulukko 21). Tehtyjen analyysien pohjalta voidaankin laskea, että vaikka naiset ja miehet saivat samat keskiansiot kullakin hierarkkisella tasolla, pelkästään naisten miehiä pienemmät todennäköisyydet sijoittua hierarkian ylätasolle selittävät naisten ja miesten keskikuukausipalkan erosta 52 % ja naisten ja miesten keskikuukausiansioiden erosta 60 %. Siten siis pelkästään hierarkkiseen asemaan sijoittumiseen liittyvät sukupuolten väliset erot selittävät 50–60 prosenttia eli yli puolet havaitusta keskimääräisestä sukupuolten välisestä palkkaerosta.

Kuvio 1 täydentää taulukon 25 palkkatarkastelua. Se kuvaa jokaisen vaativuustasoryhmän osalta korkeapalkkaisten (P90), keskipalkkaisten (P50) ja matalapalkkaisten (P10) miesten palkkatason suhteessa naisten palkkatasoon edellä kuvattua kahta ansiokäsitettä käyttäen.

Kuvion 1 mukaan naisvaltaisella asiainhoitajien vaativuustasolla keskipalkkaerot ovat suurimmat korkeapalkkaisten miesten ja naisten välillä eli palk-

katasolla, jolle harvempi asiainhoitajatehtävissä toimiva nainen yltyä. Lisäksi palkkaryhmälle näyttää olevan ominaista se, että peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät pikemmin vähentävät kuin kasvattavat naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Hierarkian toisessa päässä eli toimintojen johdossa tilanne on pitkälti päinvastainen eli sukupuolten palkkaerot ovat korkeimmat *matalapalkkaisten johtotehtävissä* olevien naisten ja miesten välillä eli palkkatasolla, jolle johtotehtävissä toimivat naiset helpoimmin yltyvät. Lisäksi palkkaero kasvaa entisestään kokonaiskuukausiansioilla mitattuna. Toisin sanoen tällä vaatavuustasolla miesten ja naisten kuukausipalkalla mitattua suhteellisen suurta palkkaeroa kasvattavat entisestään peruspalkan päälle maksettavat ja miesten eduksi jakautuvat palkkalisät. Asiantuntija- ja erityisasiantuntijatasolla sitä vastoin sukupuolten keskipalkkaerot näyttävät säilyvän suurin piirtein samansuuruisina palkkajakauman eri pisteissä.

Kuvio 1. Miesten keskipalkan suhde naisten keskipalkkaan teknologiateollisuuden toimihenkilöiden neljän vaatavuustasoryhmän kolmessa jakauman pisteessä (P10, P50 ja P90), säännöllinen kuukausipalkka (tpalkka) ja kokonaiskuukausiansio (tansio)



4.4.2 NAISET SAAVAT PARHAAN ANSIIOKEHITYKSEN KORKEAN TUOTTAVUUDEN TOIMIPAIKOISSA

Yritysten välisten tuottavuuserojen on monessa tutkimuksessa todettu vaikuttavan yritysten maksamien palkkojen tasoon ja kehitykseen. Voidaankin

olettaa, että yritysten erilainen palkanmaksuvara heijastuu myös sukupuolten palkkaeroihin.

Taulukossa 26 raportoidaan teknologiateollisuuden tuottavuudeltaan eri ryhmiin luokiteltujen toimipaikkojen keskimääräiset kuukausipalkat ja kuukausiansiot eri tehtävien vaativuustasoilla. Taulukossa korkean tuottavuuden (Q5, tuottavuusasteikon ylimpään kvintiiliin kuuluvat) toimipaikkoja verrataan tätä matalamman tuottavuuden toimipaikkoihin (kvintiilit Q1–Q4).

Taulukko 26. Keskimääräiset kuukausipalkat ja -ansiot teknologiateollisuuden toimipaikkojen tuottavuuden, sukupuolen ja tehtävien vaativuustason mukaan

	TEHTÄVIEN VAATIVUUSTASO							
	Asiainhoitaja		Asiantuntija		Erityisasiantuntija		Johtotehtävät	
	Q1–Q4	Q5	Q1–Q4	Q5	Q1–Q4	Q5	Q1–Q4	Q5
KUUKAUSIPALKKA								
Kaikki, €	2 314	2 513	2 718	2 956	3 575	3 956	4 520	5 753
Miehet, €	2 523	2 766	2 791	3 019	3 620	4 005	4 588	5 817
Naiset, €	2 145	2 343	2 447	2 806	3 286	3 771	3 963	5 408
Naisten/miesten palkka, %	85,0	84,7	87,7	92,9	90,8	94,1	86,4	93,0
KUUKAUSIANSIOT								
Kaikki, €	2 406	2 689	2 845	3 240	3 770	4 576	4 991	7 321
Miehet, €	2 627	2 947	2 930	3 305	3 820	4 632	5 076	7 419
Naiset, €	2 227	2 515	2 532	3 083	3 452	4 363	4 295	6 800
Naisten/miesten ansiot, %	84,8	85,3	86,4	93,3	90,4	94,2	84,6	91,7

Taulukon 26 mukaan matalamman tuottavuuden toimipaikoissa sukupuolten keskimääräiset palkkaerot ovat sekä molemmilla asiantuntijatasoilla että johtotehtävissä selvästi suuremmat kuin mitä ne ovat korkean tuottavuuden toimipaikoissa. Molemmissa toimipaikkaryhmissä sukupuolten keskimääräiset palkkaerot ovat pienimmät erityisasiantuntijoiden joukossa. Asiainhoitajatason tehtävissä palkkaerot ovat kaiken kaikkiaan suurimmat ja yleisestä suuntauksesta poiketen jopa hieman suuremmat kuukausipalkkojen kohdalla korkean tuottavuuden toimipaikoissa.

On myös mielenkiintoista havaita, että korkean tuottavuuden toimipaikoissa työskentelevien naisten kuukausiansiot ovat lähes jokaisella hierarkiatasolla suuremmat kuin matalamman tuottavuuden toimipaikoissa toimivilla miehillä. Esimerkiksi johtotehtävissä työskentelevien naisten keskimääräiset kuukausiansiot ovat yli 1 700 euroa suuremmat kuin tällä tasolla työskentelevien miesten matalamman tuottavuuden toimipaikoissa ja jopa 2 500 euroa suuremmat kun vertailun kohteena ovat matalamman tuottavuuden johtotehtävissä työskentelevien naisten kuukausiansiot. Tähän tulokseen vaikuttavat luonnollisesti monet tehtävien vaatimuksiin – niin vastuiden kuin

tarvittavan osaamisen suhteen – liittyvät erot toimipaikkojen ja henkilöiden välillä. Yhtä kaikki, naisten osuuden kasvattaminen korkean tuottavuuden toimipaikoissa näyttäisi olevan erityisen tehokasta tasa-arvopoliittikaa. Kaiken kaikkiaan toimipaikan valinnalla on suuri merkitys niin naisten kuin miestenkin palkkakehityksen kannalta.

4.4.3 HIERARKKISEEN ASEMAAN VALIKOITUMISPROSESSISSA ON TEHOTOMUUTTA

Ennen kuin raportoimme sukupuolten palkkaeroja kuvaavia analyysituloksia, on hyvä ensin kuvata, minkälaisen tilastollisen analyysin tuloksena näihin lukuihin on päädytty. Sukupuolten palkkaeroja kuvaavat luvut on saatu *kaksivaiheisen* tilastollisen menettelyn avulla. Ensin on tilastollisen todennäköisyysmallin avulla laskettu kullekin toimihenkilölle todennäköisyys sijoittua tietylle hierarkiatasolle. Todennäköisyyden laskemisessa on käytetty edellisessä luvussa esiteltyä mallia 1, jonka tuloksia on raportoitu ja pohdittu alaluvussa 4.3.2. Tämän jälkeen on kussakin vaativuusluokassa erikseen käytetty toista tilastollista mallia¹⁶, jonka avulla on selitetty toimihenkilöiden kuukausipalkkaa tai kuukausiansioita *ehdolla*, että toimihenkilö kuuluu tiettyyn *vaativuusluokkaan*. Tämä ehto siis määräytyy malliasetelman ensimmäisessä vaiheessa.

Tämä kaksivaiheinen menettely sukupuolten palkkaerojen hahmottamisessa on periaatteellisesti erittäin tärkeä asia. Se antaa mahdollisuuden tutkia, ovatko havaitsemattomiin tekijöihin liittyvät prosessit eri hierarkkisiin asemiin *valikoitumisessa* ja *palkkatason määrytyksessä* toisistaan riippuvia vai ei. Jos nämä prosessit riippuvat toisistaan, sukupuolten välisiä palkkaeroja selittäviin malleihin ei voi (ilman tilastollisia ongelmia) omaksi selitystekijäksi ottaa hierarkkista asemaa, koska molemmat edellä kuvatut prosessit vaikuttavat toisiinsa (vaikutus ei siis tällöin ole yksisuuntainen hierarkkisesta asemasta palkkaan, kuten usein palkkamalleissa oletetaan). Tällainen muuttujien keskinäisen riippuvuuden mahdollisuus on yleisesti ottaenkin hyvä tiedostaa, kun sukupuolten palkkaeroja pyritään eri tekijöiden avulla selittämään. Muun muassa Sutela ja Lehto (2007) suhtautuvat erittäin kriittisesti ammattialojen (tehtävänimikkeiden) mekaaniseen lisäämiseen palkkamallien selittäjiksi, koska tällöin sukupuoleen liittyvän ammattiin valikoitumisen ja palkkatason määrytyksen välistä mahdollista keskinäistä riippuvuutta ei problematisoida.

Olemme tilastollisissa analyyseissämme ottaneet *peruslähtökohdaksi* sen, että vältämme tehtävänimikkeisiin liittyviä mahdollisia valikoitumisongelmia ottamalla molemmissa edellä kuvatuissa vaiheissa selittäjiksi mukaan lähinnä toimihenkilön ja toimipaikan ominaisuuksia. Teemme kuitenkin yhden mie-

¹⁶Mallina on ns. logaritminen regressiomalli, joka on palkkayhtälöissä yleisesti käytetty ja jossa palkan logaritmia selitetään monen eri taustamuuttujan avulla.

lenkiintoisen poikkeuksen, jonka avulla arvioimme *tehtävänimikkeiden* huomiointamisen vaikutuksia sukupuolten palkkaeroihin.

Tekemämme tilastolliset analyysit osoittavat, että sen jälkeen, kun toimihenkilöiden mitattavat ominaisuudet on otettu huomioon, palkkatason määrätymiseen ja hierarkkiseen asemaan valikoitumiseen vaikuttavat havaitsemattomat tekijät ovat voimakkaasti *toisistaan riippuvia*. Yllättäen tulostemme mukaan näillä havaitsemattomilla tekijöillä (muun muassa henkilön omiin ominaisuuksiin liittyvillä tekijöillä kuten luonne, motivaatio, sosiaaliset kyvyt ja verkostot sekä itse valikointiin liittyvillä havaitsemattomilla tekijöillä kuten työnantajan preferenssit), jotka vaikuttavat yhtäältä hierarkkiseen asemaan ja toisaalta palkkatasoon on keskinäinen, tilastollisesti merkitsevä *negatiivinen* riippuvuus. Tämä tulos tarkoittaa sitä, että toimihenkilö, joka näiden vaikeasti mitattavissa olevien ominaisuuksien mukaan *tyypillisesti* valikoituu tietylle hierarkkiselle tasolle, saa tällä hierarkiatasolla työskennellessään keskimääräistä *pienempää palkkaa*. Tulos viittaa siihen, että toimihenkilöiden valikoituminen eri hierarkian tasoille ei kaikin osin näyttäisi olevan *tehokasta*, sillä näiden havaitsemattomien tekijöiden suhteen tyypillisesti tehtäviin valikoitu ei näyttäisi olevan muita tuottavampi, pikemminkin päinvastoin (koska ei pysty tässä asemassa yltämään saamaan palkkatasoon kuin muut).

Tarkemmat tarkastelumme hierarkkiseen asemaan valikoitumiseen ja palkkatasoon vaikuttavaista tekijöistä toi esille sen, että teknologiateollisuudessa toimihenkilöiden tehtäviin valikoinnissa ja palkan määrityksessä *yleinen* työkokemus vaikuttaa enemmän kuin *omassa toimipaikassa* hankittu kokemus. Osaamista haetaan siis pikemminkin ulkopuolisin rekrytoinnein kuin oman 'talon' sisältä. Uusiin rekrytointeihin liittyy usein tuottavuuden tilapäistä laskua (muun muassa uusiin tehtäviin oppimisen viemän ajan vuoksi) ja voikin olla, että ulkopuolista osaamista painottava strategia on osasyynä yllä havaitsemaamme tehottomuuteen.

Kun analysoimme hierarkkiseen asemaan valikoitumisprosessia erikseen mies- ja naistoimihenkilöiden ryhmässä, saimme tulokseksi, että tämä prosessi oli samankaltainen eri hierarkiatasoilla molemmilla sukupuolilla yhtä *merkittävää poikkeusta* lukuun ottamatta. *Johtotehtävissä* naistoimihenkilöiden valikointi oli miehiä onnistuneempi siinä mielessä, että naisjohtajien valikointiin liittyvää tehottomuutta ei ilmennyt lainkaan, vaan tällä hierarkiatasolla ainoastaan miehillä valikointiin liittyi selvää tehottomuutta.

4.4.4 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT MERKITTÄVIÄ AINOASTAAN ALEMMILLA HIERARKIAN TASOILLA

Kuten aiemmin olemme todenneet teknologiateollisuutta koskeva palkka-aineisto sisältää yksityiskohtaiset tiedot kunkin henkilön palkkauserusteista

sisältäen muun muassa maksetut *tulospalkat* ja *voittopalkkiot*. Aineiston avulla voimme siten arvioida, miten erityisesti teknologiateollisuudessa yleistyneet erilaiset uudet yksilöllisemmät palkkausmuodot vaikuttavat sukupuolten palkkaeroihin.

Taulukosta 27 ilmenevät teknologiateollisuudessa esiintyvät nais- ja mies-toimihenkilöiden keskimääräiset palkkaerot eri hierarkiatasoilla. Tulokset ovat edellä kuvatun kaksivaiheisen tilastollisen analyysin tuotoksia (eivätkä ole siis perusaineistosta laskettuja keskipalkkaeroja), joissa on otettu huomioon monien eri tekijöiden vaikutukset niin hierarkkiseen asemaan valikoitumisessa kuin palkkatason määräytymisessä.¹⁷

Sukupuolten palkkaeroja arvioidaan kahta palkkakäsitettä käyttäen, perinteistä säännöllisen työajan *kuukausipalkkaa* ja uutta yksilöllisempiä palkkausmuotoja sisältävää *kuukausiansiota* käyttäen. Taulukon palkkaerot on tulkittavissa prosenttieroina ja niiden voidaan ajatella kuvaavan keskeisistä taust ominaisuuksista 'puhdistettua' sukupuolten välistä palkkaeroa.

Taulukon 27 mukaan suurimmat – mutta suuruusluokaltaan melko matalat – sukupuolten palkkaerot näyttäisivät löytyvän kahdelta alimmalta hierarkkiselta tasolta, asiainhoitajien ja asiantuntijoiden joukosta. Tämä palkkaero myös hieman kasvaa, kun ansiokäsitemääri laajenee ottamaan huomioon yksilölliset palkanmuodostuksen tavat.

Taulukko 27. Teknologiateollisuuden naistoimihenkilöiden palkkaero miestoimihenkilöihin nähden tehtävien eri vaatavuustasoilla

	TEHTÄVIEN VAATIVUUSTASO			
	Asiainhoitaja	Asiantuntija	Erityisasiantuntija	Johtotehtävät
Kaikki toimipaikat				
Ero kuukausipalkassa, %	-5,23***	-1,31 *	2,50 **	1,10
Ero kuukausiansioissa, %	-6,46***	-2,99***	1,22	-0,51

Sukupuolten välinen palkkaero on laskettu jokaiselle vaatavuustasolle estimoidusta palkkamallista, jossa on otettu huomioon suuri määrä taustatekijöitä mukaan lukien vaatavuustasolle valikoitumisen todennäköisyys. Prosenttilukujen "tähtien" määrä kertoo palkkaeron luotettavuuden tason: *** = 1 prosentin tasolla, ** = 5 prosentin tasolla, * = 10 prosentin tasolla. Ilman tähtiä oleva prosenttiluku on tilastollisesti ei-merkittävä; sukupuolten palkkaero ei siis poikkea nolasta.

¹⁷Palkkamalleissa on käytetty samoja selittäjiä kuin 1. vaiheen hierarkkisessa todennäköisyysmallissa (perusmalli) sillä erolla, että palkkamalleista on jätetty pois 1. vaiheen mallissa mukana olleet koulutusala-indikaattorit. Syy tähän on siinä, että 2-vaiheisen mallin identifiointi edellyttää, että meillä on muuttujia 1. vaiheessa, jotka eivät toimi 2. vaiheen malleissa selittäjinä.

Erityisasiantuntijoilla naisilla on kuukausipalkan suhteen 2,5 prosentti *suurempi* palkka, joka tosin katoaa, kun siirrytään laajempaan kuukausiansiökäsitteeseen. Sukupuolten välisiä palkkaeroja *ei ole lainkaan* johtotehtävissä toimivilla samat ominaisuudet omaavilla nais- ja miestoimihenkilöillä.

Taulukko 27 antaa varsin lohdullisen kuvan sukupuolten palkkaeroista teknologiateollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa. Erityisesti vaativimpien tehtävien osalta palkkauksellinen tasa-arvo on näiden lukujen perusteella tosiasia. Tämä on omiaan kannustamaan osaavia naisia hakeutumaan teknologiateollisuuden työpaikkoihin.

4.4.5 ERITYISASIAANTUNTIJOILLA SUKUPUOLTEN VÄLINEN PALKKATASA-ARVO TOTEUTUU TUOTTAVUUDELTAAN ERITASOISISSA TOIMIPAIKOISSA

Taulukossa 28 sukupuolten palkkaeroja verrataan tuottavuudeltaan eri tasoissa toimipaikoissa. Tulokset ovat taulukon 27 tapaan tilastollisten malliestimointien tuloksia, joissa tosin nyt vain keskitytään yksinkertaisuuden vuoksi kuukausiansioita selittäviin malleihin.

Taulukko 28. Teknologiateollisuuden naistoimihenkilöiden 'puhdistettu' palkkaero miestoimihenkilöihin nähden tehtävien eri vaativuustasoilla ja tuottavuudeltaan eri tasoissa toimipaikoissa

	TEHTÄVIEN VAATIVUUSTASO			
	Asiainhoitaja	Asiantuntija	Erityisasiantuntija	Johtotehtävät
MATALAMMAN TUOTTAVUUDEN TOIMIPAIKAT, Q1–Q4				
Perusmalli, %	-8,79***	-7,65***	0,95	-3,05
Tehtävät huomioitu, %	-11,40***	-7,79***	-0,41	-9,22 *
KORKEAN TUOTTAVUUDEN TOIMIPAIKAT, Q5				
Perusmalli, %	-6,23***	-1,55 *	0,83	-7,25 ***
Tehtävät huomioitu, %	-8,46***	-2,65 ***	-3,71 **	6,16

Sukupuolten välinen palkkaero on laskettu jokaiselle vaativuustasolle estimoidusta palkkamallista, jossa on otettu huomioon suuri määrä taustatekijöitä mukaan lukien vaativuustasolle valikoitumisen todennäköisyys. Prosenttilukujen "tähtien" määrä kertoo palkkaeron luotettavuuden tason: *** = 1 prosentin tasolla, ** = 5 prosentin tasolla, * = 10 prosentin tasolla. Ilman tähtiä oleva prosenttiluku on tilastollisesti ei-merkitsevä; sukupuolten palkkaero ei siis poikkea nolasta.

Taulukossa 28 on kuvattu kahden erilaisen mallin tuloksia. Ensimmäinen malli on edellä kuvattu *perusmalli*, jossa sekä eri vaativuustasolle sijoittumista että palkkaa selitetään toimihenkilön omien ominaisuuksien ja joidenkin

toimipaikan ominaisuuksien suhteen. Toiseen malliin on perusmallin muut-
tujen lisäksi otettu mukaan *tehtävänimikkeet*. Olemme tietoisia tehtävänimike-
keisiin liittyvästä mahdollisesta valikoitumisprosessin ongelmallisuudesta ja
tuloksiamme tuleekin arvioida tässä suhteessa. Toisaalta tehtävänimikkeiden
mukana olo muuttaa mielenkiintoisella tavalla tilastollisesta mallista saatujen
palkkaerojen tulkintaa. Tehtävänimikkeillä *laajennetussa mallissa* tulosten voi-
daan ajatella kuvaavan *tehtävänimikkeiden sisäisiä* sukupuolten välisiä palkka-
eroja, kun taas *perusmallista* saaduissa tuloksissa sukupuolten palkkaeroihin
vaikuttaa myös *tehtävänimikkeiden väliset erot*.

Taulukosta 28 havaitaan, että erityisesti *johtotehtävissä* toimivien joukossa
on väliä, kumpaa mallia käytetään sukupuolten palkkaerojen arvioinnissa. *Pe-
rusmallin* mukaan *matalamman tuottavuuden* toimipaikoissa sukupuolten palk-
kaeroja ei esiinny johtotehtävissä toimivilla, mutta *laajennetun mallin* mukaan
sukupuolten palkkaero on yli 9 %. Mitä tämä kertoo? Laajennettu malli ku-
vaa sitä, saavatko johtotehtävissä olevat naiset ja miehet, joilla on *samat* tehtä-
vänimikkeet eri palkkaa vai eivät, joten 9 % palkkaero kertoo siitä, että *samas-
sa tehtävässä* oleva nainen johtotasolla saa tämän verran vähemmän palkkaa
kuin mieskollegansa. Se, että tämä palkkaero poistuu, kun tehtävänimikkeitä
ei ole mukana, kertoo siitä, että naiset ovat johtotehtävissä sijoittuneet kes-
kimääräistä paremman palkkatason tehtävänimikkeisiin. Tämä heijastuu tu-
loksissa niin, että naisten ja miesten välillä ei yleisellä johtotehtävien tasolla
palkkaeroa synny.

Tilanne on täysin päinvastoin *korkean tuottavuuden* toimipaikoissa. Näis-
sä johtotehtävissä olevat naiset saavat *samassa tehtävässä* saman palkan kuin
miehet. Kun perusmallissa ei oteta huomioon naisten ja miesten erilaista si-
joittumista tehtävänimikkeisiin, saadaan tulokseksi, että johtotehtävissä suku-
puolten kuukausiansioiden ero on 7 %.

Se miksi tehtävänimikkeiden poisjäänti vaikuttaa korkean tuottavuuden
toimipaikoista saatuihin tuloksiin eri tavoin kuin matalan tuottavuuden toimi-
paikoista saatuihin, johtuneee siitä, että nämä toimipaikat ovat keskimääräistä
suurempia, joissa tehtävien kirjo johtotehtävissä on todennäköisesti matalan
tuottavuuden toimipaikkoja laajempi. Naiset näyttävät sijoittuvan keskimää-
räistä heikomman palkkatason tehtävänimikkeisiin korkean tuottavuuden toi-
mipaikoissa, päinvastoin kuin mitä näyttäisi tapahtuvan matalamman tuotta-
vuuden toimipaikoissa.

Mitä tulee taulukon 28 mukaan sukupuolten palkkaeroihin alimmilla hie-
rarkiatasoilla, tulokset ovat hyvin samansuuntaisia taulukon 27 kanssa. Suku-
puolten palkkaerot ovat suurimmat asiainhoitajan ja asiantuntijan tehtävissä
ja ne ovat myös näillä tasoilla selvästi suuremmat matalamman tuottavuuden
toimipaikoissa korkean tuottavuuden toimipaikkoihin nähden. Perusmallin
mukaan erityisasiantuntijoilla sukupuolten palkkauksellinen tasa-arvo näyttäi-
si toteutuvan molemmissa toimipaikkaluokissa.

4.5 YHTEENVETO

Teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden tarkastelu osoittaa, että sukupuolten erilainen valikoituminen eri vaativuustason tehtäviin on keskeinen segregaaion ilmenemismuoto. Sukupuolten valikoituminen tehtävien eri vaativuustasoille ei kuitenkaan ole yksiselitteinen ilmiö. Muun muassa sellaiset ominaisuudet, jotka tyypillisesti mielletään urakehitystä edistäviksi, kuten koulutus ja työkokemus, vaikuttavat yllättävän vähän korkeimmalle tasolle eli johtotehtäviin valikoitumiseen. Tässä prosessissa on pikemminkin vaikeasti mitattavien ja siksi tutkijalle havaitsemattomien taustatekijöiden rooli korostunut. Tällaisiin ei kovin helposti mitattavissa oleviin ominaisuuksiin kuuluvat itse valikointiprosessiin liittyvät havaitsemattomat tekijät kuten työnantajan erityispreferenssit rekrytoitavan tiettyihin, mutta vaikeasti mitattaviin ominaisuuksiin kuin myös valittavan toimihenkilöön liittyvä tekijät kuten motivaatio, sosiaaliset kyvyt ja verkostot.

Analyysiemme mukaan hierarkkiseen asemaan liittyvässä valikoitumisprosessissa näyttäisi ilmenevän *tehottomuutta* siinä mielessä, että toimihenkilöt eivät aina valikoidu hierarkiatasolle, jossa heidän tuottavuutensa olisi korkeimmillaan. Yksi mahdollinen selitys tähän on se, että toimipaikoissa ei näytettäisi kaikin osin hyödynnettävän 'talon' omaa osaamista, kun toimihenkilöitä valikoidaan eri tehtäviin, vaan pikemmin toimipaikoissa arvostetaan alan *yleistä* osaamista *toimipaikkakohtaista* osaamista enemmän. Tämä ei siis kaikin osin näyttäisi olevan onnistunut strategia.

Valikoitumisprosessin tehottomuutta tutkittaessa havaittiin kuitenkin yksi merkittävä poikkeus. Naisten valikointi *johtotehtäviin* on ollut miehiä onnistuneempi siinä mielessä, että naisjohtajien valikointiin liittyvää tehottomuutta ei analyyseissämme ilmennyt lainkaan, vaan tällä hierarkiatasolla ainoastaan miestoimihenkilöiden keskuudessa valikointiin liittyi selvää tehottomuutta.

Tuloksemme osoittavat lisäksi, että keskeinen sukupuolten palkkaeroja tuottava mekanismi teknolohiateollisuudessa liittyy juuri sukupuolten väliin *vertikaaliseen segregaatioon*. Arviomme mukaan hierarkkiseen asemaan sijoittumiseen liittyvät sukupuolten väliset erot selittävät *50–60 prosenttia* eli vähintään puolet havaitusta keskimääräisestä sukupuolten välisestä palkkaerosta. Tämäkin tulos korostaa sitä, että sukupuolten tasa-arvon kehittämisen kannalta on tärkeää kiinnittää eri vaativuustason tehtäviin liittyviin valikointiprosesseihin selvästi aiempaa enemmän huomiota.

Kun sukupuolten palkkaeroja tarkastellaan saavutetuilla hierarkkisilla tasoilla, ne ovat suurimmillaan – mutta melko maltillisella tasolla – vähemmän vaativissa tehtävissä. Yksilölliset palkkaustavat lisäävät näitä palkkaeroja jonkin verran. Sukupuolten *palkkaerot häviävät kokonaan*, kun siirrytään hierarkiassa vaativimpiin tehtäviin. Tosin johtotason tehtäviä koskevat tulokset ovat jonkin verran herkkiä valitulle tutkimuskehikolle. Sukupuolten palkka-

erot ovat myös pienimmät *korkean tuottavuuden* omaavissa toimipaikoissa. Yksi mahdollinen selitys tälle ilmiölle voisi olla se, että korkean tuottavuuden saavuttaminen ja ylläpitäminen kovan kansainvälisen kilpailun markkinoilla edellyttää etenkin henkilökunnan erityisosaamisen tehokasta hyödyntämistä riippumatta siitä, onko osaava henkilö mies vai nainen.

Yhtä kaikki, tuloksemme osoittavat, että sukupuolten väliset erilaiset eriytymisen muodot ovat tärkeitä ja vaikuttavat sukupuolten väliseen palkkaeroon. Niihin tulisi – perinteisen ammatillisen segregaation lisäksi – kiinnittää selvästi aiempaa enemmän huomiota. Onkin mahdollista, että uusien palkkausjärjestelmien yleistyminen ja palkkojen kytkeytyminen tehtävien vaativuuteen ja yksilöllisiin suorituksiin voi pidemmällä aikavälillä johtaa siihen, että perinteinen ammatillinen segregaatio menettää merkitystään työmarkkinoilla esiintyvän sukupuolten välisen eriytymisen keskeisenä muotona.

5 KUNTASEKTORIN TYÖNANTAJAN PALKKA- KARTOITUSTA PALVELEVAT KÄYTÄNNÖNLÄHEISET MALLIT

KAISA WECKSTRÖM (TK)

Tässä tehtävässä kehitetään kuntatyönantajalle käytännönläheisiä palkkakartoitusta palvelevia malleja Tilastokeskuksen kuntasektorin kuukausipalkkaisen henkilöstön kokonaisuaineistoa käyttäen tutkitaan, onko mahdollista tarkastella palkkoja myös eri sopimusalojen välillä ja näin edistää samapalkkaisuutta.

Kuntasektorilla työskennellään useissa eri sopimuksissa, joista suurimmat ovat Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) ja Kunnallinen Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES). Kuntasektorilla palkanmuodostus eroaa eri sopimusalojen välillä, mikä vaikeuttaa yli sopimusalojen tehtävää tarkastelua. Tehtäväkohtaisen peruspalkan osuus kokonaisansioista on riippuvainen sopimusalasta. Erilaisten lisien osuudet kokonaispalkasta ovat suuremmat lääkärisopimukseen kuuluvilla kuin KVTES, TS tai muilla sopimusaloilla. Palkkojen tarkastelu on tehty peruspalkkojen, säännöllisen työajan ansioiden ja kokonaisansioiden suhteen.

Tilastokeskuksen aineiston avulla tarkasteltiin onko tehtävän sisällä havaittavissa sukupuolten välinen palkkaero. Mikäli samassa tehtävässä toimivien miesten ja naisten palkat eroavat kun on otettu huomioon miesten ja naisten ikä, työkokemus ja koulutusvuodet, voi ero johtua sukupuolten tehtävien erilaisista keskimääräisistä vaativuustasoista.

Aineiston avulla on tehtävät jaettu palkanmuodostukseltaan keskimäärin samankaltaisiin ryhmiin. Aineisto ei kuitenkaan riitä tehtävien samanarvoisuuden arviointiin etenkin yksittäisen työnantajan kohdalla koska eri työnantajilla tehtävien vaativuudet samoissakin tehtävissä arvioidaan ja painotetaan eri tavoin riippuen kuntatyönantajan toimintaympäristöstä.

Osana tätä hanketta tehtiinkin kysely kuntatyönantajille koskien tehtyjä työn vaativuusarvioita ja palkkojen vertailukäytäntöjä. Kyselyn tulokset antavat viitteitä siitä, että palkkausta tarkastellaan rajoitetusti eri sopimusalojen välillä samankaltaisissa tehtävissä. Useimmiten tarkastellaan tehtäväkohtaisia peruspalkkoja. Tavallisinta on tarkastelu KVTES ja Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen välillä. Harvemmin, mikäli koko henkilöstö on arvioitu yhtenäisellä arviointimenetelmällä, tarkastellaan palkkausta kaikkien tehtävien välillä kaikilla sopimusaloilla.

Tilastoaineiston tarkastelu osoittaa, ettei töiden samanarvoisuutta päästä nykyjärjestelmällä arvioimaan pelkkien tilastotietojen avulla kun tieto tehtävien vaativuudesta puuttuu. Lisäksi hyvän palkkakartoituksen laatimiseen tarvitaan asiantuntemusta hinnoitteluista ja tietoa työnantajan eri tehtävien todellisista sisällöistä ja vastuista. Mikäli kunnissa käytettäisiin analyyttisiä työn vaativuuden arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä eri sopimusaloilla, helpottaisi se palkkakartoituksen tekemistä ja eri sopimusalojen tehtävien samanarvoisuuden tarkastelua.

Toisena tuloksena on kehitetty palkkaraporttiohjelma ja vakiotaulukot sekä palkkaraporttimalli, jota työnantaja voi hyödyntää palkkakartoituksessa.

5.1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksen osassa tehtävänä oli kehittää käytännönläheistä palkkakartoitusmallia kuntasektorin työnantajalle ja tarkastellaan, onko mahdollista kehittää työpaikan tasa-arvosuunnitelman osaksi sellainen palkkakartoitusmalli joka soveltuisi myös yli työehtosopimusrajojen tehtävään palkkakartoitukseen.

Kehittämistyössä käytetään hyväksi TK:n kuntasektorin kuukausipalkkaisen henkilöstön yhdenmukaisia luokituksia sisältäviä laajoja tilastollisiin tarkoituksiin kerättyjä palkka-aineistoja.

Mallintamisessa haetaan sellaisia malleja joita kuntatyönantaja ja luottamusmiehet voivat käyttää samapalkkaisuuden edistämiseen kunnissa. Tehtävä suoritetaan hakemalla tehtäväluokitukset joiden sisällä kokoaikaisten taysimääräistä palkkaa ansainneiden keskimääräiset toteutuneet peruspalkat ovat samaa suuruusluokkaa ja peruspalkan osuus kokonaisansioista on kiinnitetty. Ammattiluokituksen sijasta käytetään kunnissa käytössä olevia hinnoitteluluokituksia. Hinnoittelutunnukset ovat kuntasektorilla palkanmääräytymisen perusta ja työehtosopimuksissa on määrätty tehtävien minimiperuspalkat hinnoittelutunnuksittain. Tämän jälkeen palkkamallit esitimoidaan joka ryhmälle erikseen. Työn viimeinen vaihe on arvioida mahdollisuudet tuottaa kunnissa tasa-arvolakiin sisältyvä palkkakartoitus yli työehtosopimusrajojen.

5.2 MILLAINEN ON HYVÄ PALKKAKARTOITUS

Tasa-arvon edistäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Kesällä 2005 tasa-arvolain tasa-arvosuunnitteluvelvoite täsmentyi (1986/639, päivitetty L232/2005), joka edellyttää kaikilta yli 30 työntekijän työpaikoilta tasa-arvosuunnitelmaa ja sen osana tasa-arvotilanteen selvittämistä. Tasa-arvolain 6a pykälässä säädetään seuraavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi:

”Työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.”

Tasa-arvolaisissa ei yksityiskohtaisesti määritellä miten palkkakartoitus olisi tehtävä. Tämän johdosta tasa-arvovaltuutettu on antanut ohjeistusta siitä, miten hyvä palkkakartoitus laaditaan, www.tasa-arvo.fi (Palkkakartoitus).

Palkkakartoitusohjeiden mukaan:

- **Palkkakartoituksen tulee kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät.** Työntekijät kuuluvat palkkakartoituksen piiriin riippumatta heihin sovellettavasta palkkaustavasta. Kartoitus koskee tunti- ja kuukausipalkkaisia työntekijöistä, koko- ja osa-aikaisia sekä määräaikaista työntekijöitä. Lisäksi samapalkkaisuuden toteutumista arvioitaessa osa-aikatyöntekijöiden ja kokopäivätyöntekijöiden palkkaa pitää voida verrata toisiinsa.
- **Palkkakartoituksessa tulee tehdä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta.** Tehtävien luokituksella tarkoitetaan joko työnantajan käyttämää tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta työpaikalla käytössä olevaa tehtävien ryhmittelyä.
- **Palkkojen kartoittamisen tulisi koskea sekä työpaikalla käytössä olevia palkkausjärjestelmiä, että palkkausjärjestelmien soveltamista eli toteutuneita palkkoja.** Palkkausjärjestelmiä koskevia määräyksiä sisältyy yleensä työ- ja virkaehtosopimukseen, mutta käytössä voi olla myös työpaikkakohtaisesti sovittuja järjestelyjä.
- **Palkalla palkkakartoitussäännöksessä tarkoitetaan** tasa-arvo-

valtuutetun käsityksen mukaan lähtökohtaisesti samaa kuin tasa-arvo-lain palkkasyrjintäkielossa. Palkkakartoitussäännöksen mukaiseen pal-kan käsitteeseen kuuluvat ainakin *peruspalkka ja erilaiset palkanlisät sekä palkaksi katsottavat luontoisedut* Palkkausta koskevan tarkastelun tulisi kuitenkin kattaa kaikki eri palkanosat, myös erilaiset palkanlisät. Lisäksi mikäli kartoituksessa tarkastellaan palkkausta palkanosittain, on ohjeiden mukaan helpompi arvioida palkkaerojen syitä. Palkat voidaan ilmoittaa selvityksessä palkanosittain kunhan niitä ei kyetä yhdistämään yksittäisiin työntekijöiden. Ohjeiden mukaan pelkkien kokonaispalkko-jen käyttö asettaa suurempia vaatimuksia palkkaerojen syiden arvioimi-selle koska erot voivat aiheutua joko työkohtaisten palkkojen eroista tai palkanlisistä.

- **Palkkakartoituksessa tulisi arvioida sitä, kohdellaanko sa-man vaativuustason töitä yhdenvertaisesti.** Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten eri työt on sijoitettu työn-antajan käyttämän arviointijärjestelmän mukaisille vaativuustasoille tai muun yrityksessä käytössä olevan palkkaryhmittelyn mukaisiin ryhmiin. Samanarvoisten töiden määrittelyssä on suositeltavaa käyttää apuna eri-tyistä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää, vaikka tasa-arvolaki ei sitä edellytä.
- **Palkkoja ja palkaneriä tulisi vertailla eri ammattien/tehtävä-ryhmien kesken ja niiden sisällä.** Ohjeiden mukaan tulisi palk-kakartoitusta laadittaessa pyrkiä siihen, että miesten ja naisten palkat ilmenisivät siitä vaativuustasoittain tai tehtäväryhmittäin.
- Palkkakartoitussäännöksen perusteluissa viitataan useissa kohdin **työ-ehtosopimusten rajat ylittävään palkkojen vertailuun.** Työ-elämä ja tasa-arvovaliokunta piti tärkeänä, että tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa pyritään mahdollisuuksien mukaan selvittämään, kohtelevatko palkkausjärjestelmät naisia ja miehiä tasa-arvoisesti ja tulevatko saman vaativuustason työt kohdelluksi samalla tavalla. Arvio palkkaus-järjestelmien vaikutuksesta ja siitä, kohdellaanko saman vaativuustason töitä samanarvoisesti, tulisi ohjeiden mukaan pyrkiä tekemään silloin-kin, kun palkat määräytyvät eri työehtosopimusten perusteella koska eri työehtosopimusten piiriin kuuluvat työt voivat olla samanarvoisia ja samapalkkaisuusperiaate tulisi toteuttaa työnantajakohtaisesti. Eri palk-kausjärjestelmiin kuuluvia töitä ja niiden palkkoja voidaan verrata oh-jeiden mukaan esimerkiksi tarkastelemalla miten työntekijät sijoittuvat euromäärien mukaan määräytyville palkkatasoille ja arvioida, ovatko samalle palkkatasolle sijoitetut työt samanarvoisia.
- Jos eri työehtosopimusten piiriin kuuluvien töiden sijoittelussa sopimus-ten mukaisille vaativuus- tai palkkatasoille on käytetty eri kriteereitä, so-pimuksissa käytettyihin arviointikriteereihin ei ole mahdollista sellaise-

naan nojautua. Jos eri työehtosopimusten piiriin kuuluvien töiden välillä havaitaan perusteettomia palkkaeroja, myös niiden korjaamiseen tulisi kiinnittää huomioita erityisesti silloin, kun päätetään työpaikkakohtaisesti päätettävien palkankorotusten kohdentamisesta.

- **Yksittäisten työntekijöiden palkat eivät saa käydä ilmi tasa-arvosuunnitelmasta.** Jos työntekijäryhmään kuuluu niin vähän työntekijöitä, ettei ryhmän palkkaa voida ilmoittaa paljastamatta samalla yksittäisen työntekijän palkkaa, työntekijäryhmä tulee yhdistää jonkin toisen työntekijäryhmän kanssa. Koska julkisella sektorilla palkat ovat nimikirjalain (1010/1989) 7 §:n mukaan julkisia, palkkakartoituksen tekemiseen osallistuvat kunnat ja kuntayhtymät voivat käyttää myös yksittäisiä työntekijöitä koskevia palkkatietoja palkkausta selvittäessään ja palkkaerojen syitä arvioidessaan, vaikka näitä tietoja ei kirjata näkyville tasa-arvosuunnitelmaan..
- Oleellinen osa palkkakartoitusta on luonnollisesti **palkkojen vertailu ja palkkaerojen analysointi** koska palkkakartoituksen tarkoitus on selvittää, onko työpaikalla perusteettomia palkkaeroja. Mikäli palkkaeroja havaitaan, on ensiksi arvioitava, mikä on niiden syynä ja selittyvätkö ne sukupuolten havaittavilla eroilla esimerkiksi työkokemuksessa tai koulutustasossa vai johtuvatko ne sukupuolesta joko välittömästi tai välillisesti. Tämä arvio on pohjana tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettävillä palkkausta koskeville toimenpiteille.
- **Jos työntekijäryhmään kuuluu niin vähän työntekijöitä, ettei ryhmän palkkaa voida ilmoittaa paljastamatta samalla yksittäisen työntekijän palkkaa, työntekijäryhmä tulee yhdistää jonkin toisen työntekijäryhmän kanssa.** Tämä voi johtaa siihen, että samaan työntekijäryhmään voi kuulua vaativuudeltaan varsin erilaista työtä tekeviä työntekijöitä ja palkkaerojen ja niiden syiden ja hyväksyttävyyden arvioiminen vaikeutuu. Samankin työntekijäryhmän sisällä palkkaerot voivat johtua paitsi töiden erilaisesta vaativuudesta myös syistä, jotka vaikuttavat palkanlisien suuruuteen.

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee siis naisten ja miesten palkkojen ja palkkaerojen tarkastelua sekä ammattien/tehtävien sisällä että ammattien/tehtävien välillä ja yli sopimusalojen. Perusteettomien palkkaerojen esiin saaminen edellyttää kuitenkin palkkaerojen syiden selvittämistä myös yksilötasolla.

Tässä luvussa tarkastellaan minkä tyyppisten tilastotaulukoiden avulla kuntasektorilla voitaisiin noudattaa Sosiaali- ja Terveysministeriön suosituksia ja mitä voidaan tilastoaineistoa tarkastelemalla havaita.

Tarkastelu tehdään Tilastokeskuksen kuntasektorin kokonaisaineiston avulla. Aineistoon ei sisälly tietoa eri työnantajien käyttämistä palkkausjärjestelmistä eikä tehtävien vaativuusarvioista eikä tässä kyetä arvioimaan tehtä-

vien vertailukelpoisuutta työnantajilla eri tehtävissä tai eri sopimusalojen tehtävissä kuin hyvin yleisellä tasolla. Tarkoitus on hahmottaa, millaiset tilastot voisivat olla hyödyllisiä hyvän palkkakartoituksen laatimiseksi ja tuoda esiin ne kuntasektorin palkkakartoitukseen liittyvät havainnot jotka tilastoaineiston tarkastelu tuo esiin.

Palkkakartoituksen tarkoitus on auttaa parantamaan naisten ja miesten tasa-arvoa tilastollisen tiedon avulla. Mikäli palkkakartoitukseen sisältyvät taulukot osoittavat palkkaeroja olevan tietyissä tehtävissä tai tehtäväryhmissä ei se osoita palkkasyrjinnän olemassaoloa vaan ainoastaan ne tehtävät/tehtäväryhmät, joissa on syytä selvittää havaittujen palkkaerojen syyt. Koska palkkakartoituksen yhteydessä tulisi myös pyrkiä edistämään samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista olisi se mahdollisuuksien mukaan laadittava sellaiseksi, että eri sopimusalojen eri tehtävien palkkausta voidaan vertailla keskenään.

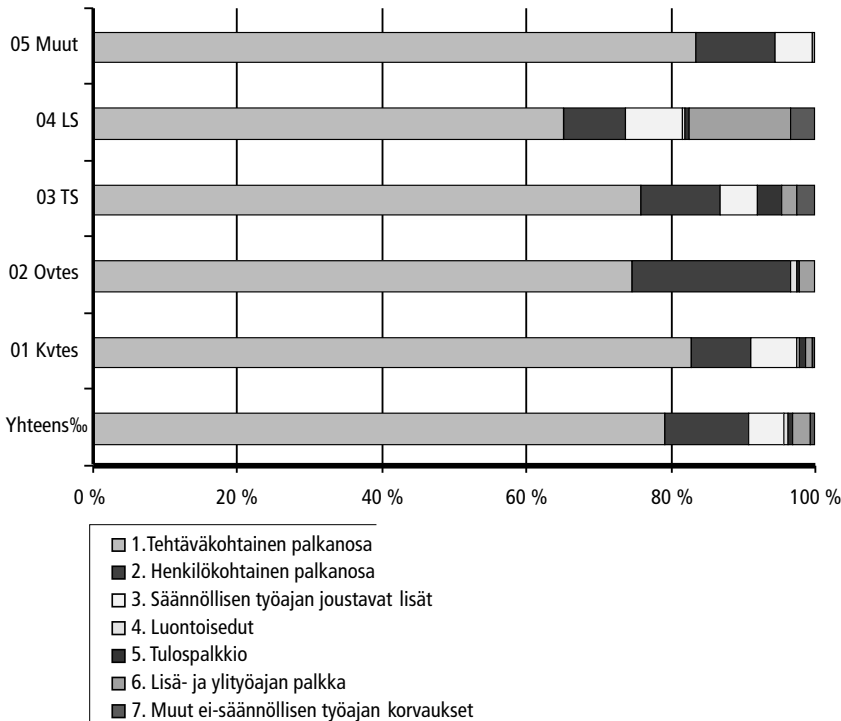
5.3 KUNTASEKTORIN SOPIMUSALAT JA UUDET PALKKAUSJÄRJESTELMÄT

Kuntasektorilla palkansaajat työskentelevät Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES), Kunnallisen Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES), Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) ja lääkärisopimuksen (LS) piirissä. Lisäksi työntekijöitä toimii tuntipalkkaisina sekä vähäisemmässä määrin muilla sopimusaloilla, mm. muusikoiden ja teatterialan sopimusten piirissä. Kuntasektorin palveluksessa oli vuonna 2006 425 638 henkilöä. Näistä kokoaikaisen kuukausipalkkaisen henkilöstön lukumäärä oli vuonna 2006 354 438 ja noin 80 prosenttia oli naisia. Tuntipalkkaisia oli 15 844, naisia tuntipalkkaisista oli vain viisitoista prosenttia (Kuntasektorin kuukausipalkat ammattitehtävien 2006, Tilastokeskus).

Sopimusalat ja tehtävät ovat ammatillisesti eriytyneitä. KVTES sopimuslalla naisia oli yhdeksän kymmenestä työntekijästä ja OVTES sopimuslalla kaksikin kolmesta. Lääkärisopimuksen piirissä naisten osuus oli noin 58 prosenttia ja Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä noin 19 prosenttia. Muilla sopimusaloilla työskentelevistä kuukausipalkkaisista noin 35 prosenttia oli naisia.

Sukupuolten palkkausta olisi tarkasteltava tarvittaessa myös eri tehtävissä ja eri sopimusaloilla toimivien miesten ja naisten välillä. Eri sopimusalojen tehtävien luonteen ja sopimusalojen kehittymisen historian johdosta sopimusalojen ja tehtävien kokonaispalkat koostuvat eri palkanosista ja peruspalkan ja erilaisten lisien osuudet kokonaisansioista vaihtelevat sopimusalojen ja sopimusalan sisälläkin eri tehtävien välillä (Kuvio 1.).

Kuvio 2. Palkanmuodostus kuntasektorin kuukausipalkkaisen henkilöstön sopimusaloilla lokakuussa 2006



Kuntasektorilla käytössä olevista palkkausjärjestelmistä ei ole tällä hetkellä välttämättä apua työnantajalle joka haluaisi tarkastella palkkausta laajemmin kuin yhdellä sopimusallalla tai yhdessä tehtävässä. Palkkausjärjestelmien kehittäminen on tällä hetkellä kuntasektorilla eri sopimusaloilla eri vaiheessa. Tehtävien vaativuuteen perustuva arvio on käytössä kuntasektorin kaikilla sopimusaloilla ja sen saattaminen voimaan on meneillään vielä monissa kunnissa ja kuntayhtymissä.

Esimerkiksi Teknisten sopimuksen palkkausjärjestelmä uudistus alkoi vuonna 1995, tosin sopimuksen työn vaativuuden arviointijärjestelmää on jouduttu uudistamaan alkuperäisestä.

Sen sijaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n palkkausjärjestelmä uudistus aloitettiin kattavammin vasta vuonna 2002 työn vaativuuden arvioinnilla tehtäväkohtaisten palkkojen määrittämiseksi: Kaikkien tehtävien vaativuutta ei ole vielä kukaan kunnissa tai kuntayhtymissä saatu arvioitua. Systemaattinen työsuorituksen arviointi alkoi 1.9.2004, kun kokemuslisäjärjestelmä muutettiin ns. henkilökohtaisen lisän järjestelmäksi.

Lääkärien uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto alkoi syksyllä 2001. Lääkärien palkkauksessa keskeisiä ovat mm. suoriteperusteiset korvaukset ja eri lääkäriryhmillä palkkausjärjestelmät poikkeavat toisistaan. Lääkärisopi-

muksessa ei voikaan tarkastella vain tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää.

Teknisten sopimusallalla (TS) palkkausjärjestelmän työn vaativuuden arviointi perustuu pääsääntöisesti analyttiseen pisteytysjärjestelmään, mutta KV-TES:ssa ja lääkärisopimuksessa on suositeltu käytettäväksi kokonaisarviointia ennalta annetuin vaativuustekijöin.

Myös opetusallalla on käynnistetty tehtävien vaativuusarviointi vuonna 2007.

Kunnassa/kuntayhtymässä eri hallintokunnat ovat saattaneet rakentaa palkkausjärjestelmäänsä eri painotuksin. Työn vaativuuden arviointi on tehty ensisijaisesti tietyn palkkaryhmän/palkkahinnoittelun sisällä, vaikka käytännössä arviointityössä on otettu huomioon myös muut tehtävät, joita tehdään samassa yksikössä. Siten esimerkiksi kirjaston tehtävien vaativuutta ei voi verrata vaikkapa lasten päivähoidon tehtävien vaativuuteen, vaikka molemmat ryhmät ovat osa KV-TES-sopimusala.

Kunta-alalla on noin 600 itsenäistä kunta- ja kuntayhtymätyönantajaa. Yhden kunnan palkkoja ei voi verrata toisen kunnan palkkoihin samassakaan palkkaryhmässä, sillä käytännön palkkatasot määräytyvät kuntakohtaisesti. Virka- ja työehtosopimuksissa on vain palkkaryhmien vähimmäispalkat joita ei saa alittaa. Esimerkiksi hinnoittelussa 01 ATK021: 'Tietotekninen ala, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät sekä käyttöpäällikkö' peruspalkat olivat vuonna 2006 keskimäärin 2531 Euroa mutta kunnasta riippuen peruspalkkojen keskiarvot vaihtelivat kahdesta yli kolmeen tuhanteen Euroon.

Palkkausjärjestelmän uudistamista ryhdyttiin tukemaan kunta-alan palkkaohjelmalla 1.12.2003. Palkkausjärjestelmien uudistus on toteutettu asteittain käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Uudistaminen jatkuu edelleen, ja erityisesti kunta- ja palvelurakennemuutoksen yhteydessä yhteen sovitaan palkkoja ja palkkausjärjestelmiä kun henkilöstörakenteessa ja sitä kautta tehtävissä tapahtuu muutoksia.

5.4 SOPIMUSALOJEN PALKKAKÄSITTEET KUUKAUSIPALKKAISILLA

Tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy kunkin sopimusalan mukaisen palkkausmääräysten perusteella. Se määritetään paikallisesti työn vaativuuden arvioinnin perusteella.

Varsinainen palkka sisältää tehtäväkohtaisen peruspalkan lisäksi palvelusaikaan sidotut palkanlisät ja muut henkilökohtaiset lisät. Henkilökohtaisten lisien perusteena ovat henkilökohtaiset työtulokset, ammatinhallinta ja henkilökohtaiset taidot.

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan esimerkiksi maksettaessa palkkaa vuosiloman, sairausloman tai äitiysvapaan ajalta.

Palkka yhteensä on peruspalkan, vuosisidonnaisten lisien (henkilökoh-
taisen lisän vuosisidonnaiset osat, palvelu- ja ammattilisiä) ja määrävuosilisien
summa. Tästä käytetään myös nimeä ”tiedusteltu palkka”.

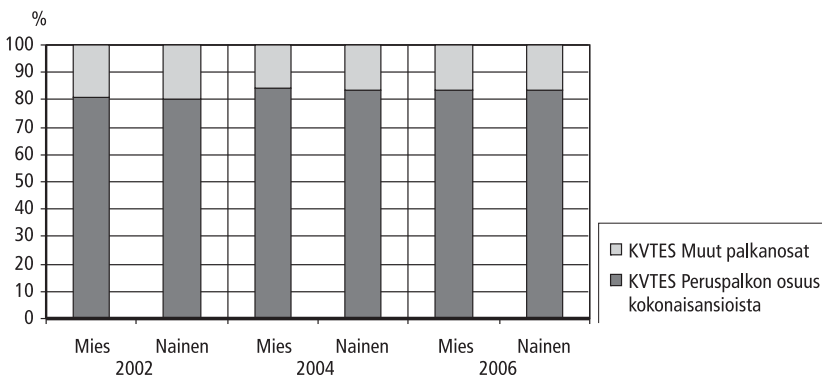
Säännöllisen työajan ansioon luetaan kultakin palkanmaksujaksolta
varsinaisen palkan lisäksi säännölliseltä työajalta maksettavat työaikakorvauk-
set kuten ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja arkipyhälisät. Poikkeuksen tekevät
lääkärit joiden työaikalisät eivät sisälly säännöllisen työajan ansioon

Tulospalkkio kuuluu säännöllisen työajan ansiokäsitteeseen mutta jää
usein käytännössä tilastoinnin ulkopuolelle. Tilastokeskuksen aineisto sisältää
erikseen myös käsitteen säännöllisen työajan ansio tulospalkkioin.

Kokonaisansio koostuu säännöllisen työajan ansioista sekä lisä- ja yli-
työn korvauksista, varallaolopalkkioista ja muista toimenpidepalkkioista.
Opettajien ylitynpalkkiot ja lääkärien päivystyskorvaukset tilastoidaan yli-
työkorvauksiksi. Kokonaisansio ei sisällä kertaluonteisia palkkaeriä, kuten lo-
marahaa ja tulospalkkioita.. Palkkatilastoissa on käsite kokonaisansio tulos-
palkkioiden kanssa. Palkkarakennetilastossa kokonaisansio sisältää myös ei
tehdyltä työajalta maksettavan ansion.

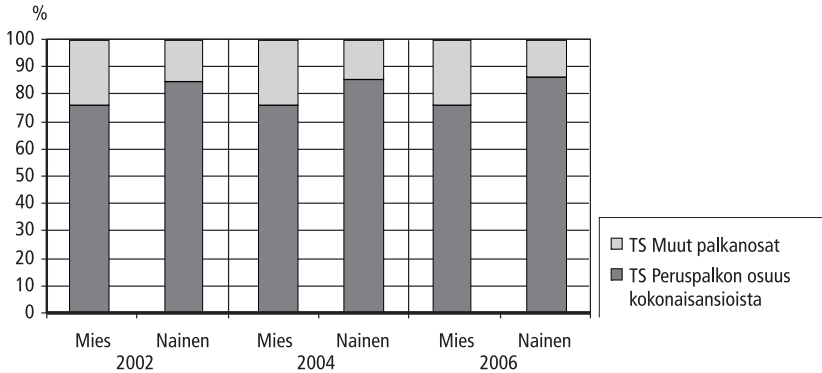
KVTES sopimusallalla peruspalkan osuus kokonaisansioista on sukupuol-
lilla pysynyt melko vakaana. Se oli kokoaikaisilla täyspalkkaisilla naisilla 81
miehillä 80,4 prosenttia vuonna 2002 ja naisilla 83,3 ja miehillä 83,9 pro-
senttia vuonna 2006 (Kuvio 2). Vuonna 2004 siirrettiin ensimmäinen koke-
muslisä tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Kuvio 3. Tehtäväkohtaisen peruspalkan osuus kokonaisansioista kokoaikaisilla ja
täysipalkkaisilla miehillä ja naisilla KVTES-sopimusallalla vuosina 2002, 2004 ja 2006



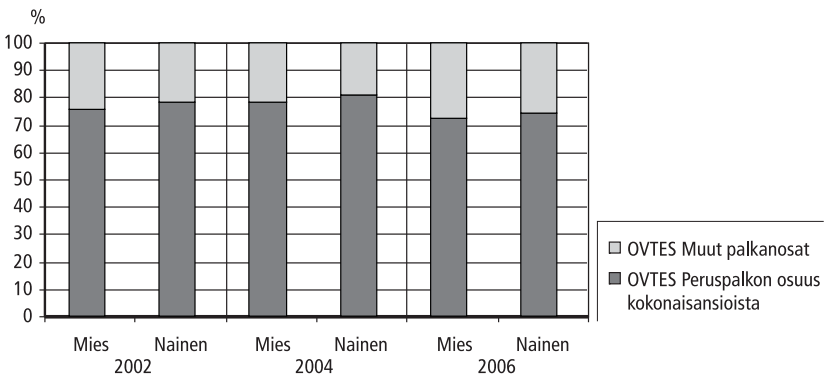
Teknisten sopimusallalla sukupuolten erot palkanmuodostuksessa ovat sel-
keät. Miehillä tehtäväkohtaisen peruspalkan osuus kokonaisansioista oli
vuonna 2002 76,1 ja naisilla 85,3 prosenttia. Vuonna 2006 se oli miehillä
76,3 ja naisilla 86,3 prosenttia.

Kuvio 4. Tehtäväkohtaisen peruspalkan osuus kokonaisansioista kokoaikaisilla ja täysipalkkaisilla miehillä ja naisilla TS-sopimuslalla vuosina 2002, 2004 ja 2006



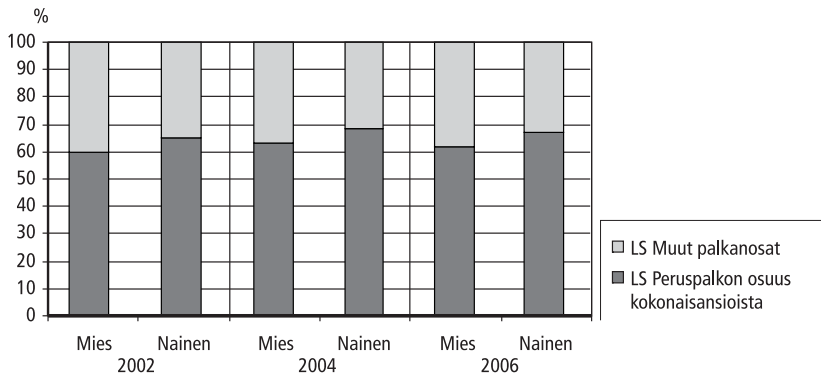
OVTES-sopimuslalla peruspalkan osuus on miehillä 75,8 prosenttia ja naisilla 78,3 prosenttia kokonaisansioista vuonna 2002. Lisien osuus on kasvanut lievästi vuoteen 2006 jolloin peruspalkan osuus oli 72,3 prosenttia miehillä ja 74,5 prosenttia naisilla. Tämä johtuu siitä, että vuonna 2006 palkkaluokista luopumisen yhteydessä Tilastokeskuksessa on otettu määrävuosilisät pois peruspalkasta ja siirretty kaikki vuosisidonnaiset lisä kuten palveluvuosilisät ja määrävuosikorotukset samaan palkkansaamaan. Ennen uudistusta ne olivat loppullisen palkkaluokan mukaisissa luokissa.

Kuvio 5. Tehtäväkohtaisen peruspalkan osuus kokonaisansioista kokoaikaisilla ja täysipalkkaisilla miehillä ja naisilla OVTES-sopimuslalla vuosina 2002, 2004 ja 2006



Lääkärisopimuksen piirissä työskentelevillä miehillä on tehtäväkohtaisten peruspalkkojen osuus kokonaisansioista pysynyt noin 5 prosenttiyksikköä pienempänä kuin naisilla. Vuonna 2002 lisien osuus oli 62 prosenttia miehillä ja 67 prosenttia naisilla.

Kuvio 6. Tehtäväkohtaisen peruspalkan osuus kokonaisansioista kokoaikaisilla ja täysipalkkaisilla miehillä ja naisilla LS-sopimusallalla vuosina 2002, 2004 ja 2006



Taulukossa 29. on eritelty kuntasektorin kuukausipalkkaisen henkilöstön keskimääräiset palkanerät lokakuussa 2006.

Kaikki palkanerät toivotaan kohdan 5.2. suosituksissa eriteltäväksi taulukoissa mikä johtaa kuitenkin helposti hyvin suuriin ja vaikealukuisiin taulukoihin.

Palkkavertailun kannalta tärkeintä kuntasektorilla on verrata tehtäväkohtaisia palkanosia ja yksilökohtaisia harkinnanvaraisia palkanosia sukupuolten välillä.

Koska sopimusaloilla sukupuolten tehtäväkohtaisten peruspalkkojen osuudet kokonaisansioista ja säännöllisen työajan ansioista eroavat usein toisistaan sopimusalojen välillä ja eri sopimusaloilla (Kuviot 3–6) olisi palkkakartoituksen taulukoissa hyvä lisäksi verrata peruspalkkoja, säännöllisen työajan ansioita ja kokonaisansioita toisiinsa.

Luontoisetujen, tulospalkkojen ja kannustuslisien vaikutus säännöllisen työajan ansioihin on ollut hyvin vähäinen kuntasektorilla. Mikäli niiden merkitys kasvaa tulevaisuudessa, on ne hyvä tarkastella erikseen palkkakartoituksissa. Ei tehdyn työajan ansio perustuu tehdyn työajan ansioihin eikä sen tarkastelu tuo sinällään lisätietoa palkkakartoitukseen sillä lomarahaa määräytyy osuutena lomanmääräytymisvuoden palkasta.

Taulukko 29. Kuntasektorin palkanmuodostus lokakuussa 2006, % ansioista yhteensä.

Kuntasektorin kk-palkat lokakuussa 2006: Julkisen sektorin palkkatekijäluokitus-palkat sopimusaloittain						
	Yhteensä	01 Kvtes	02 Ovtes	03 TS	04 LS	05 Muut
Kokoaikaisten/täyttä palkkaa saaneiden lukumäärä	313 326	225 667	54 434	22 336	10 167	722
1. Tehtäväkohtainen palkanosa	53	55	50	49	51	53
2.1 Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkanosa	1	1	0	3	2	2
2.2 Kokemukseen perustuva palkanosa	6	5	9	4	5	4
2.3 Tehtävästä tms. johtuva säännöllinen lisä	1	0	6	0	0	1
2. Henkilökohtainen palkanosa	8	5	15	7	7	7
1+2 = Henkilökohtainen palkka	61	60	65	57	58	60
3.1 Työaikalisät	3	4	0	3	0	0
3.2 Suoritusperusteiset tms. joustavat lisät	1	0	0	0	6	3
3. Säännöllisen työajan joustavat lisät	3	4	0	4	6	3
4.1 Autoetu	0	0	0	0	0	0
4.2 Muut luontoisedut	0	0	1	0	0	0
4. Luontoisedut	0	0	1	0	0	0
1+2+3+4 = Säännöllisen työajan ansio	65	65	66	60	64	64
5.1 Tulospalkkio	0	0	0	2	0	0
5.2 Kannustuslisä	0	0	0	0	0	0
5. Tulospalkkio	1	1	0	2	0	0
1+2+3+4+5 = Säännöllisen työajan ansio tulospalkkioineen	65	65	66	62	65	64
6.1 Lisätyöltä maksettu palkka	0	0	1	0	1	0
6. Ylityöltä maksettu palkka	1	1	0	1	1	0
6.3 Päivystyksen aktiiviyöajan palkka	1	0	0	0	10	0
6. Lisä- ja ylityöajan palkka	2	1	2	1	11	0
7.1 Aikaperusteiset korvaukset	0	0	0	2	3	0
7.2 Muut kuin aikaperusteiset korvaukset	0	0	0	0	0	0
7. Muut ei-säännöllisen työajan korvaukset	0	0	0	2	3	0
1+2+3+4+6+7 = Kokonaisansio	67	66	67	63	78	64
1+2+3+4+5+6+7 = Kokonaisansio tulospalkkioineen	67	66	68	65	79	64
8. Ei-tehdyn työajan ansio	0	0	0	0	0	0
9.1 Lomaraha	33	34	32	35	21	36
9.2 Lomakorvaus	0	0	0	0	0	0
9.3 Muut	0	0	0	0	0	0
9. Kertaluonteiset ei-tulokseen perustuvat palkanerät	33	34	32	35	21	36
1+2+3+4+5+6+7+8+9 Ansio yhteensä	100	100	100	100	100	100

5.5 TEHTÄVIEN PALKKAUKSEN TARKASTELUN NYKYKÄYTÄNTÖJÄ

Koska kuntasektorilla kehitetään jatkuvasti palkkausjärjestelmiä ja eri kunnissa palkkojen vertailukäytännöt vaihtelevat, teimme kyselyn kunnissa ja kuntayhtymissä tehdystä työn vaativuusarvioinneista ja palkkojen vertailukäytännöistä saadaksemme tietoa siitä, miten palkkakartoituksia on tehty kunnissa (Liite 1) Kysely suoritettiin vuoden 2008 maaliskuu-huhtikuun aikana ja se lähetettiin 81 kuntaan tai kuntayhtymään jotka olivat valikoituneet otokseen.

Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 21 kuntaa tai kuntayhtymää otokseen sisällyneistä joten tulosten valossa ei voida tehdä yleistyksiä koko sektorin nykykäytännöistä. Vastajien osuus sektorilla työskentelevästä henkilöstöstä on noin 30 prosenttia vuonna 2006.

Ensimmäinen kysymys kartoitti, tarkastellaanko kunnassa/kuntayhtymässä tehtävien palkkaeroja yleisesti eri tehtävien välillä samalla sopimusallalla. Vastanneista pääosa, 20 kuntaa tai kuntayhtymää, tarkasteli palkkaeroja tehtävien välillä saman sopimusalan sisällä. Eri sopimusalojen tehtävien välillä tehtävien palkkaeroja tarkasteli 16 vastanneista.

Ne kunnat, joissa vertailtiin palkkaeroja eri tehtävissä sopimusalojen välillä, vertailivat yleensä tehtäväkohtaisia peruspalkkoja joita vertaili 16 vastaajaa. Toiseksi yleisemmin, 9 kunnassa tai kuntayhtymässä, vertailtiin myös henkilökohtaisia harkinnanvaraisia palkanosia eri tehtävissä. Vähäisemmässä määrin tarkasteltiin lisäksi tai ainoastaan säännöllisen työajan ansioita (5), kokonaisansioita (5) ja tulospalkkioita (7) eri tehtävissä toimivien välillä.

Yleisimmin sopimusalojen välillä tarkasteltiin palkkoja KVTES ja TS sopimusten välillä mutta osa vastanneista tarkasteli myös OVTES ja LS sopimusten palkkoja kaikilla sopimusaloilla ja tehtävissä ja parissa tapauksessa tarkasteltiin palkkausta kaikkien sopimusalojen kaikkien tehtävien välillä (Taulukko 30).

Taulukko 30. Kuntasektorin kyselyyn vastanneiden sopimusalat, joiden välillä vertailuja tehdään ja tapausten lukumäärä.

SOPIMUSALOISTA VERTAILTIIN:	
KVTES ja TS	8
KVTES, TS, OVTES	1
KVTES, TS, LS	1
KVTES, OVTES	1
KVTES, TS, OVTES, LS	1
Kaikki sopimusalat	4

Mikäli vertailuja tehdään, niitä tehdään esimerkiksi teknisten sopimusalan ja tuntipalkkaisen henkilöstön välillä (TS/TTS) tehtävissä, jotka ovat lähellä

toisiaan, esimerkiksi työnjohtotehtävät. Vertailuja tehdään. Teknisten sopimusalan ja Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (TS/KVTES), tehtävissä, jotka ovat samankaltaisia, esimerkiksi virastojen johtotehtävät ja erilaiset asiantuntijatehtävät. Myös Teknisten sopimuksen piiriin kuuluvia ammattimiehiä ja erikoisammattimiehiä verrataan vastaavan koulutustason omaaviin KVTES:n alalla joillain työnantajilla. Eräässä kunnassa vertaillaan KVTES toimistotyöntekijöitä ja teknisiä avustajia sekä johdon (esimiesten) palkkausta eri sopimusten välillä.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottovuosi vaihteli vastaajilla KVTES sopimusosalalla vuosien 2001 ja 2004 välillä, TS sopimusosalalla vanhin oli otettu käyttöön vuonna 1992 ja uusin vuonna 2007. OVTES sopimusosalalla uusi palkkausjärjestelmä oli valtaosalla otettu käyttöön vuonna 2007 mutta pari vastaajaa ei ollut vielä ottanut sitä käyttöön. Lääkärisopimuksen piirissä uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottovuosi vaihteli vuosien 1992 ja 2007 välillä. Tuntipalkkaisten uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottovuosi vaihteli vuosien 1993 ja 2006 välillä eikä osin oltu tehty. Muilla sopimusaloilla uusi palkkausjärjestelmä oli otettu käyttöön vuosituhannen vaihteen jälkeen vuosina 2003–2007.

Vastaajilla työn kokonaisarviointi näytti olevan yleisempää kuin analyttinen arviointi. KVTES sopimusalan tehtävien arvioinnissa neljä vastaajaa olivat käyttäneet analyttistä ja 16 kokonaisarviota, OVTES sopimusosalalla vastaavat luvut olivat 3 ja 13, Teknisen henkilöstön sopimusosalalla 9 ja 10, tuntipalkkaisten osalta 1 ja 5 sekä muiden osalta yksi ja kolme. Lääkärisopimuksen piirissä tehtäviä oli arvioitu ainoastaan kokonaisarviolla (Taulukko 31).

Taulukko 31. Sopimusaloilla käytetyt arviointimenetelmät kyselyyn vastanneilla.

SOPIMUSALA	Analyttinen	Kokonais- arviointi	Ei ole arvioitu/ Ei ole	EOS
KVTES	4	16	0	1
OVTES	3	13	4	1
TS	9	10	1	1
LS	1	9	10	1
Tuntipalkkaiset	1	5	14	1
Muut	1	3	16	1

Vastaajista pari oli käyttänyt ainoastaan analyttistä arviointimenetelmää kaikilla sopimusaloilla. Osassa sopimusaloja arvioita ei oltu tehty ollenkaan yksittäisellä vastaajalla tai oltiin parhaillaan tekemässä.

KVTES sopimusalan piirissä työskentelevistä oli arvioitu sata prosenttia 12 tapauksessa ja 70–99 prosenttia 9 tapauksessa. OVTES sopimusalan arvioineista 9 oli arvioinut kaikki sopimusalan tehtävät ja sillä työskentelevät henkilöt, kolme oli arvioinut 70–99 prosenttia ja kuusi alle 25 prosenttia henki-

löstöstä. Lääkärisopimuksen piirissä työskentelevistä 9 tapauksessa oli arvioitu koko henkilöstö, kahdessa tapauksessa 70–99 prosenttia ja yhdessä tapauksessa alle 25 prosenttia. Teknisten sopimusala oli 19 vastaajalla arvioitu koko henkilöstö ja yhdellä 95 prosenttia. niissä tapauksissa missä arviointi oli tehty oli koko tuntipalkkaisten ja muiden sopimusalojen henkilöstö arvioitu.

Työn kokonaisvaativuuden mukaisia palkkoja verrataan yleisesti eri ryhmien välillä silloin kun vaativuusarviointit oli tehty. Työsuorituksen arviointejakin tarkastellaan, mutta ei yhtä yleisesti kuin työn kokonaisvaativuuksia. Yhdeksän vastaajaa tarkastelee työsuoritusten arviointeja eri ryhmissä. Muulla tavoin vertaillaan palkkoja neljässä vastanneessa kunnassa tai kuntayhtymässä (Taulukko 32).

Taulukko 32. Eri ryhmien palkkojen vertailukäytäntöjä kyselyyn vastanneissa kunnissa

ERI RYHMIEN PALKKOJA VERTAILLAAN	
Työn kokonaisvaativuuden perusteella	16
Työsuorituksen arviointiin perustuvien palkanerien osalta	9
Muuten	4
EOS	1

Vastanneista yksitoista olisi kiinnostunut tulevaisuudessa lähtemään kehityshankkeeseen, jonka tavoitteena olisi saada kunnan/kuntayhtymän koko henkilöstöä koskeva yhtenäinen perustein tehdyt tehtävien vaativuusarviot.

Hinnoittelutunnusta riittävän tarkkana tehtävien vaativuuden luokitteluna palkkakartoituksessa piti neljä vastanneista. Neljätoista ei pitänyt sitä riittävän tarkkana.

Kysymykseen ovatko tehtäväkohtaiset palkat oikeassa suhteessa työn vaativuuteen nähden myös eri tehtävien välillä ja eri sopimusaloilla valtaosa (16 /21) vastasi kieltävästi, kaksi myöntävästi ja pari ei osannut vastata.

Vastanneista 14 olisi valmis antamaan aineistoa palkoista ja palkanosista tutkimuskäyttöön aineistona, jonka avulla kehitetään käytännönläheisiä palkkakartoitusmalleja. Saman verran on kiinnostuneita osallistumaan asiantuntijakommentoina kehitystyöhön jossa kehitettäisiin kuntatyöntantajille käytännönläheisiä palkkakartoitusta palvelevia malleja.

Vaativuusarviointimenetelmät ja palkkojen arviointikäytännöt eroavat eri työnantajilla ja eri sopimusaloilla samalla työnantajalla, mikä vaikeuttaa koko henkilöstöä koskevia tarkasteluja.

Vastaaajien tulokset osoittavat, että ainakin osa työnantajista olisi kiinnostunut koko henkilöstöä koskevan palkkakartoitusmallin kehittämisestä ja koko henkilöstöä koskevan yhtenäinen perustein tehdyn tehtävien vaativuusarvioinnin kehittämisestä. Kyselyn tulokset vahvistivat näkemystä, että hinnoittelutunnus ei ole riittävä tehtävän vaativuuden arvioijana. Lisäksi tutkimuksen

kannalta tärkeä tulos oli, että valtaosa vastanneista ei pitänyt tehtäväkohtaisten peruspalkkojen olevan oikealla tasolla suhteessa työn vaativuuteen eri sopimusalojen tai tehtävien välillä.

5.6 PALKKARAPORTIT TILASTOKESKUKSEN AINEISTOLLA

5.6.1 TILASTOKESKUKSEN KEHITTÄMÄ PALKKARAPORTTIOHJELMA

Tilastokeskuksen palkkaraportteja alettiin tehdä ensin parille yksittäiselle työnantajalle jotka kääntyivät Tilastokeskuksen puoleen tasa-arvolain päivityksen jälkeen ja halusivat itselleen Tilastokeskukseen toimittamallaan aineistolla tukea tasa-arvoselvityksen tekemiseen. Nämä selvitykset olivat erillisselvityksiä ja jokainen työnantaja teki omia valintojaan niiden rakenteesta ja sisällöstä.

Projektissa on kehitetty osittain aiempien kokemusta pohjalta ja muilta työnantajilta saatujen sekä Tilastokeskuksen oman palkkakartoituksen pohjalta palkkaraporttimalli.

Tässä luvussa on tarkoitus antaa yleiskuva siitä, millaisia taulukoita voidaan palkkaraporttiohjelmalla tehdä ja millaiset taulukot voivat olla hyödyllisiä kuntatyönantajan palkkakartoituksessa.

Tilastokeskuksessa on kehitetty käytännönläheinen palkkaraporttiohjelma, joka on tehty Excel- ja SAS-tietojenkäsittelyohjelmistoilla. Ohjelman avulla voidaan tuottaa vakioraportti, jossa tuotetaan tietyt tilastot kunnan henkilöstön sijoittumisesta tehtäviin ja tehtävien palkkauksesta ja tasosta sekä graafisia esityksiä tuloksista. Raportissa verrataan joiltain osin yksittäisen työnantajan sukupuoliosuuksia kuntien keskimääräisiin osuuksiin.

Raportissa tarkastellaan kuntasektorin palkkoja ja sukupuolten palkkaeroja niiltä osin kun havaintojen lukumäärät tarkasteltavissa tehtävissä tekevät sen mahdolliseksi.

Tiedot yksilöiden tehtävistä, palkanosista ja palkanmuodostuksesta, iästä, työkokemuksesta, koulutusalaista ja -tasosta sekä säännöllisen työajan tuntimäärä ja muut tiedot on otettu kuntien kuukausi- ja tuntipalkkaisen henkilöstön tilastoaineistoista ja käsitelty SAS-ohjelmalla. Taulukot ja kuviot on tuotettu Excelillä.

5.6.2 YLEISIÄ PERIAATTEITA RAPORTOINNISSA

Palkkaraportissa tulee tilastoilla osoittaa vähintään tehtäväkohtaisten peruspalkkojen ja palkan eri osien osalta sukupuolten palkkaerot.

Palkkaraportissa on erityisen tärkeää, ettei yksittäisen työntekijän palkka tule ilmi. Pienin havaintojen lukumäärä, jolla yksittäisen työntekijän palkka ei näy tilastossa on kolme havaintoa. Palkkatilastoinnissa on sovittu Tilastokeskuksen ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen välillä vähimmäismääräksi kuntasektorin tilastoissa kuutta havaintoa. Mikäli havaintoja julkisissa tilastoissa on vähemmän kuin kuusi, merkitään tieto puuttuvaksi.

Kuntien ammattinimikkeiden tai hinnoittelujen käyttö tehtäväluokitteluna johtaa usein siihen, että suuri osa tehtävistä sisältää vähemmän kuin kolme tai kuusi havaintoa sukupuolella. Suositusten mukaan tällöin tulisi työntekijäryhmä yhdistää jonkin toisen työntekijäryhmän kanssa. Tämä voi johtaa siihen, että samaan työntekijäryhmään kuuluu vaativuudeltaan varsin erilaista työtä tekeviä työntekijöitä ja palkkaerojen ja niiden syiden hyväksyttävyyden arvioiminen vaikeutuu. Samankin työntekijäryhmän sisällä palkkaerot voivat johtua paitsi töiden erilaisesta vaativuudesta myös syistä, jotka vaikuttavat palkanlisien suuruuteen.

Ryhmiä yhdistellessä tulee kiinnittää erityistä huomiota vaativuusluokkien lisäksi sopimusalaan. Mikäli sopimusalalla ei ole tehty vaativuusarvioita, voidaan tehtäväkohtaisten peruspalkkojen keskiarvojen mukaan jakaa tehtävät yhdisteltäviin luokkiin. Yhdisteltävissä nimikkeissä palkanmuodostuksen rakenteen ryhmän tehtävien välillä tulisi olla mahdollisimman samankaltainen.

Jatkossa hahmotetaan palkkaraporttimallin taulukkojen rakennetta. Koska taulukot on tehty keinotekoisella aineistolla ne on nimetty esimerkkitaulukoiiksi.

Taulukon tulkintaa helpottaa, jos siihen sisältyy prosentteina laskettu palkkojen ero (Esimerkkitaulukko 1). Tämä ero lasketaan tavanomaisesti käyttäen miesten palkkaa jakajana.

Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön vertailua varten tulisi palkat muuttaa tuntipalkkoiksi. Tähän voidaan käyttää koko- ja osa-aikaisen henkilöstön säännöllisen työajan tuntimääriä ja ansioita sekä tehtäväkohtaisia peruspalkkoja.

5.6.3 NAISTEN JA MIESTEN SIOITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN

Tasa-arvolain mukaisessa palkkakartaoituksessa tulee tarkastella työntekijöiden palkkausta riippumatta heihin sovellettavasta palkkaustavasta. Kartoitus koskee tunti- ja kuukausipalkkaisia työntekijöitä, koko- ja osa-aikaisia sekä määräaikaisia työntekijöitä.

Naiset ja miehet tehtäviin sijoittavassa taulukossa (esimerkkitaulukko 6) voi esittää myös yksittäiset havainnot koska niihin ei sisälly palkkatietoja. Lukumäärätietoihin sisältyy koko henkilöstö.

Mikäli halutaan tarkastella sukupuolten tehtäviin sijoittumisessa tapahtuneita muutoksia, on hyödyllistä laskea myös sukupuolten prosenttiosuudet

Esimerkkiaulukko 1. Tehtäväkohtaiset peruspalkat, säännöllisen työajan ansiot ja kokonaisansiot.

Nimike/hinnoittelu	Miehiä	Perus- palkka	Säännöllisen työajan ansio	Kokonais- ansio	Naisia	Perus- palkka	Säännöllisen työajan ansio	Kokonais- ansio	Perus- palkan ero %	Säännöllisen ansion ero %	Kokonais- ansion ero %
01ATK021 Tietotekninen ala, asiantuntijatehtävät jne.	10	2 427,3	2 662,7	2 662,7							
01ATK030 Tietotekninen ala, käyttö- ja tukitehtävät	8	1 988,6	2 134,7	2 134,7	5	1 774,4	2 127,8	2 127,8	-10,8	-0,3	-0,3
01HAL023 Kunnan johto ja hallinto, A palkkaryhmä: 25 001-75 000 asukaasta	4	2 922,6	3 270,7	3 270,7	3	3 034,6	3 390,8	3 390,8	3,8	3,7	3,7
01HAL032 Kunnan johto ja hallinto, B palkkaryhmä: 15 001-25 000 asukaasta					4	2 091,3	2 447,5	2 506,8			
01HAL033 Kunnan johto ja hallinto, B palkkaryhmä: 25 000-75 000 asukaasta					8	2 099,8	2 310,3	2 310,3			
01TOI010 Toimistoala, palkkaryhmä I	4	1 636,3	1 854,1	1 854,1	191	1 689,0	1 913,8	1 919,7	3,2	3,2	3,5
01TOI020 Toimistoala, palkkaryhmä II	4	1 604,9	1 724,7	1 719,6	53	1 576,8	1 750,5	1 748,6	-1,8	1,5	1,7

tehtävissä ja verrata niitä vaikkapa kahden vuoden takaiseen tilanteeseen. Esimerkkitaulukossa 6 on jaoteltu hinnoittelut sopimusaloittain. Yhtä hyvin voitaisiin ajatella työnantajan haluavan tarkastella tehtäviin sijoittumista nimikkeittäin tehtävien vaatuvuustasoilla, etenkin mikäli usealla sopimusallalla on sovellettu samaa arviointimenetelmää.

Palkkakartoituksessa tehtäviin sijoittumistaulukoissa voidaan lisäksi ottaa huomioon muita tekijöitä mikäli työnantaja ja henkilöstö niin haluavat. Tällaisia voivat olla esimerkiksi ikäryhmittäinen tai koulutustason mukainen tarkastelu (Taulukko 7). Taulukon voi myös jaotella koko- ja osa-aikaisen henkilöstön tai vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön mukaan.

Ainoastaan henkilöstön sijoittuminen tehtäviin on välttämätöntä tilastoida palkkakartoituksessa. Mikäli resursseja lisätarkastelujen tuottamiseen on niukasti, ei niitä lain mukaan ole välttämätöntä tehdä.

On hyödyllistä tarkastella henkilöstön jakautumista erilaisiin palvelussuhteisiin ja muutoksia sukupuoliosuuksissa. Taulukossa 8 on vertailu tehty koko kuntasektorin osuuksiin. Siihen on sisällytetty myös työllistetyt. Tällä tarkastelutavalla voidaan katsoa, poikkeavatko sukupuoliosuudet palvelussuhteissa jollain sellaisella tavalla keskimääräisistä osuuksista, että osuuksien muuttamiseen olisi kiinnitettävä erityistä huomiota jatkossa jotta sukupuolten tasa-arvo paranisi. Jos esimerkiksi määräaikaisissa tehtävissä on selvästi suurempi osuus naisista kuin kuntasektorilla keskimäärin, on ehkä tarpeen kiinnittää erityistä huomiota määräaikaisten tehtävien lukumäärään ja sukupuoliosuuksiin jatkossa.

Ainoastaan henkilöstön sijoittuminen tehtäviin on välttämätöntä tilastoida palkkakartoituksessa. Mikäli resursseja lisätarkastelujen tuottamiseen on niukasti, ei niitä lain mukaan ole välttämätöntä tehdä.

On hyödyllistä tarkastella henkilöstön jakautumista erilaisiin palvelussuhteisiin ja muutoksia sukupuoliosuuksissa. Esimerkkitaulukossa 4 on vertailu tehty koko kuntasektorin osuuksiin. Siihen on sisällytetty myös työllistetyt ja harjoittelijat. Tällä tarkastelutavalla voidaan katsoa, poikkeavatko sukupuoliosuudet palvelussuhteissa jollain sellaisella tavalla keskimääräisistä osuuksista, että osuuksien muuttamiseen olisi kiinnitettävä erityistä huomiota jatkossa jotta sukupuolten tasa-arvo paranisi.

Esimerkkitaulukko 2. Sukupuolten sijoittuminen tehtäviin ja muutokset vuodesta 2004–2006.

Sopimus-ala	Palkkahinnoittelu-ryhmä/ammattinimike	Vuosi 2006				Vuosi 2004	
		Miehiä	Naisia	Miehiä %	Naisia %	Miehiä %	Naisia %
KVTES	01ATK021 Tietotekninen ala	10	4	71,4	28,6	69,5	30,5
	01ATK022 Tietotekninen ala	3	2	60,0	40,0	62,5	37,5
	01ATK030 Tietotekninen ala, tukitehtävät	8	5	61,5	38,5	67,2	32,8
	01LÄH000 Lähetti		8	0,0	100,0	0,0	100,0
	01TOI010 Toimistoala, palkkaryhmä I	1		100,0	0,0	0,0	100,0
	01TOI020 Toimistoala, palkkaryhmä II	6	223	2,6	97,4	10,0	90,0
	01VAH020 Virasto- ja laitospalvelut	4	69	5,5	94,5	13,1	86,9
	02KIR013 Kirjastotoimen johtaja	23	3	88,5	11,5	33,3	66,7
	02KIR030 Kirjastonhoitaja	1	2	33,3	66,7	20,0	80,0
	02KIR040 Kirjasto-virkailija	3	7	30,0	70,0	0,0	100,0
OVTES	40304007 Peruskoulun lehtori/taso2	7	32	17,9	82,1	20,1	79,9
	Yhteensä	66	355	15,7	84,3	16,5	83,5

Esimerkkitaulukko 3. Henkilöstön koulutustason ja ikäryhmien mukainen tarkastelu

Sopimusala	KVTES			OVTES		Teknisten sopimus		
	Ikäryhmä	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Keskiaste		155	1 644	22	53	149	39	2 062
Alin korkea-aste		52	675	12	25	96	16	876
Alempi korkea-aste		38	286	74	139	37	11	585
Ylempi korkea-aste		50	141	173	401	23		788
Tutkijakoulutus		2	3	11	8	1	8	33
Koulutusaste tuntematon		54	433	3	4	39	11	544
Keskiaste	Alle 20 v.							0
	20–24	11	80	2	7	1		101
	25–29	20	117	9	17	11	4	178
	30–34	23	115	4	4	18		164
	35–39	19	200	1	5	18	3	246
	40–44	25	230	3	7	26	5	296
	45–49	17	285	1	5	24	3	335
	50–54	18	310	1	2	25	9	365
	55–59	14	248	1	5	21	11	300
	60–64	7	59		1	5	4	76
yli 65 v.	1							1
Alin korkea-aste	25–29	2	20	1				23
	30–34	8	40	1	4	4	2	59
	35–39	9	65	1	5	3	1	84
	40–44	7	125	1	3	12	4	152
	45–49	9	150	1	6	21	2	189
	50–54	7	132	4	2	28	5	178
	55–59	7	105	3	4	23		142
	60–64	3	37		1	5	2	48
	yli 65 v.		1					1

Sopimusala	KVTES			OVTES		Teknisten sopimus		
Koulutusaste	Ikäryhmä	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Alempi korkea-aste	20–24	1	13		1			15
	25–29	8	64	2	6	5	3	88
	30–34	10	34	4	7	2	1	58
	35–39	5	44	1	8	3	1	62
	40–44		37	1	5	1	1	45
	45–49	1	36	8	24	4	3	76
	50–54	8	28	25	43	9		113
	55–59	5	22	28	39	11		105
	60–64		8	5	6	2	2	23
	yli 65 v.							0
Ylempi korkea-aste	20–24				1			1
	25–29	1	8	8	37	1	3	58
	30–34	3	24	26	74	3	1	131
	35–39	5	14	27	83			129
	40–44	8	21	48	69	4	2	152
	45–49	7	31	34	42	3	2	119
	50–54	12	22	11	48	6		99
	55–59	9	17	12	35	5		78
	60–64	5	4	7	12	1		29
Tutkijakoulutus	yli 65 v.							0
	30–34							0
	35–39							0
	40–44							0
	45–49							0
	50–54							0
	55–59							0
	60–64							0
Koulutusaste tuntematon	yli 65 v.							0
	Alle 20 v.	5	7			1		13
	20–24	3	12					15
	25–29	1	5					6
	30–34	5	15					20
	35–39	4	29	1		3		37
	40–44	8	37		1	3	2	51
	45–49	9	54			6	1	70
	50–54	8	86	1		7	1	103
	55–59	10	133	1	2	14	5	165
	60–64	1	55		1	5	2	64
	yli 65 v.							0
Yhteensä		349	3 179	284	622	344	85	4 863

Esimerkkitaulukko 4. Henkilöstö palvelussuhteen mukaan

VUOSI		Sukupuoli	Lkm	%	Koko kuntasektori %
2006	Kuukausipalkkaiset	Mies	347	100,0	100,0
		Nainen	3 168	100,0	100,0
	Vakinaiset	Mies	234	67,4	72,8
		Nainen	2 385	75,3	74,4
	Määräaikaiset	Mies	83	23,9	24,8
		Nainen	700	22,1	24,1
	Työllisyysvaroin palkatut	Mies	30	8,6	2,4
		Nainen	83	2,6	1,6
	Tuntipalkkaiset	Mies	30	100	100
		Nainen	7	100	100
	Vakinaiset	Mies	25	83,3	81,2
		Nainen	5	71,4	56,9
	Määräaikaiset	Mies	4	13,3	11,6
		Nainen	2	28,6	31,8
	Työllisyysvaroin palkatut	Mies	1	3,3	7,2
		Nainen	0	0,0	11,3

5.6.4 SUKUPUOLTEN SIOJITTUMINEN VAATIVUUSLUOKKIIN JA ETENEMINEN

Niiltä osin kun tehtävien vaativuusarvioinnit on suoritettu tulisi työnantajan tarkastella sukupuolten sijoittumista tehtävien vaativuusluokkiin. Mikäli koko työnantajan henkilöstö on arvioitu samalla menetelmällä, voidaan tehtävien vaativuuksia tarkastella myös eri sopimusalojen välillä. Mikäli ei samaa arviointimenetelmää ole käytetty eri sopimusaloilla voidaan sijoittumiset vaativuusryhmiin esittää sopimusaloittain. Tässäkin tapauksessa olisi samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisen varmistamiseksi toivottavaa, että miesten ja naisten sijoittumista eri vaativuustasoihin ja heidän palkkojaan pyrittäisiin joillain keinoin vertailemaan myös sopimusrajojen yli.

Palkkakartoituksen tilastoaineisto ei sisällä yksityiskohtaisia tehtävien vaativuusluokituksia joten raportissa tarkastellaan tehtävien vaativuuksia ja etenemistä ainoastaan karkealla tasolla Tilastokeskuksen virallisen ammattiluokituksen hierarkiatasoilla. Näin voidaan tarkastella johtotehtävissä toimivien, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä toimivien sekä muun henkilöstön näille tasoille sijoittumista. Lisäksi voidaan tarkastella kuinka sukupuolet ovat edenneet tässä tehtävähierarkiassa rajoittumalla tarkastelemaan ainoastaan niitä henkilöitä, jotka ovat olleet työnantajan palveluksessa kahtena vertailuajankohtana.

Tämän lisäksi tässä projektissa on kokeiltu tehtävien ryhmittelyä tehtäväkohtaisten peruspalkkojen keskiarvojen muodostamalle hierarkiatasolle ja tarkasteltu miten tällaisella ryhmittelytavalla tehtävien vaativuustasoille sijoittumista ja tasoilla etenemistä voitaisiin tilastoilla havainnollistaa (Taulukot 5–7).

Muut sukupuoliä kuvailevat tiedot, kuten keskimääräiset kokemusvuodet työnantajan palveluksessa, keski-ikä tai koulutusaste, antavat lisätietoa siitä, millä keskimääräisillä ominaisuuksilla sukupuolet valikoituvat tehtävien eri tasoille.

Tasa-arvoselvityksen osana työnantajan tulee tarkastella myös sukupuolten urakehitystä. Mikäli palkkakartoituksessa halutaan tarkastella tilastoin etenemistä ja sopimusallalla tai koko henkilöstölle on tehty tehtävien vaativuusarviot samalla arviointitavalla kahtena ajankohtana, voidaan etenemisiä ryhmittäin tarkastella niiden työntekijöiden osalta jotka on arvioitu molempina ajankohtina.

Tarkastelu voidaan suorittaa hallinnon-, tai sopimusallottain tai muulla tavoin määritellyssä ryhmässä.

Esimerkkitaulukko 5. Sukupuolten tehtäväkohtaisen peruspalkan mukaisiin luokkiin sijoittuminen.

Tehtävän peruspalkan mukainen luokitus	Sukupuoli			Sukupuolten osuudet	
	Mies	Nainen	Yhteensä	luokissa %	
1	49	146	195	25,1	74,9
2	142	537	679	20,9	79,1
3	190	1 775	1 965	9,7	90,3
4	430	4 200	4 630	9,3	90,7
5	56	340	396	14,1	85,9
6	1 145	1 692	2 837	40,4	59,6
7	162	3 899	4 061	4,0	96,0
8	659	1 570	2 229	29,6	70,4
9	2 771	448	3 219	86,1	13,9
10	262	884	1 146	22,9	77,1
11	97	107	204	47,6	52,5
12	202	143	345	58,6	41,5
13	75	138	213	35,2	64,8
14	33	54	87	37,9	62,1
Yhteensä	6 273	15 933	22 206	28,3	71,8

Etenemistä voidaan tarkastella esimerkkitaulukon 6 hahmottamalla tavalla. Siinä on etenemisen lähtötasona vuoden 2002 vaativuusarvioiden mukainen luokitus ja tarkastellaan, kuinka paljon miesten ja naisten keskimääräinen vaativuusluokka on muuttunut vuoteen 2006. Mikäli sukupuolten keskimääräinen tehtävissä eteneminen määräytyä lähtötasolta on jollain sopimusala-lla/hallinnonalalla tai yksikössä kovin erilaista voi olla syytä selvittää, mistä erot uralla etenemisessä johtuvat.

Esimerkkitaulukko 6. Sukupuolten eteneminen luokissa vuodesta 2002 vuoteen 2006.

Vaativuus	Miehet	Vaativuus keskimäärin	Muutos	Naiset	Vaativuus keskimäärin	Muutos
2002	Lkm	2006		Lkm	2006	
1	535	2,2	1,2	11 106	1,4	0,4
2	10 009	2,4	0,4	35 804	2,2	0,2
3	1 315	3,7	0,7	12 919	3,4	0,4
4	2 605	4,4	0,4	26 536	4,2	0,2
5	637	5,9	0,9	4 007	5,8	0,8
6	8 134	6,3	0,3	8 339	6,2	0,2
7	1 199	7,5	0,5	2 437	7,4	0,4
8	4 713	8,2	0,2	10 351	8,1	0,1
9	2 055	9,3	0,3	2 770	9,1	0,1
10	997	9,6	-0,4	1 353	9,9	-0,1
11	684	12,7	1,7	655	12,7	1,7
12	1 373	11,7	-0,3	935	11,9	-0,1
13	337	12,1	-0,9	409	12,0	-1,0
14	138	14,4	0,4	237	14,6	0,6
Yhteensä	34 731	6,6	0,3	117 858,0	4,4	0,2

Esimerkkitaulukossa 7 on tarkasteltu, miten paljon ansiot ovat muuttuneet sukupuolilla vuoden 2002 vaativuusluokittain vuoteen 2006. Tässä esimerkkitaulukossa on käytetty toteutuneiden peruspalkkojen keskiarvon mukaan ryhmiteltyjä keinotekoisia luokkia. Ne on muodostettu vuoden 2002 toteutuneiden peruspalkkojen keskiarvojen mukaan siten, että alimpien tehtäväkohtaisen palkan luokka on luokka 1 ja ylimpien luokka 14.

Esimerkkitaulukko 7. Sukupuolten ansioiden kehitys vuoden 2002 vaatuvuusryhmittelyn mukaan.

Vaativuus 2002	Miehet 2006			Naiset 2006		
	Peruspalkan muutos %	Säännöllisen ansion muutos %	Kokonais- ansioiden muutos %	Peruspalkan muutos %	Säännöllisen ansion muutos %	Kokonais- ansioiden muutos %
Keskimäärin	16,2	18,7	18,2	18,9	18,5	18,7
1	21,7	20,1	21,4	20,3	17,7	18,1
2	17,2	16,8	16,6	19,8	16,6	17,0
3	21,7	22,2	22,3	22,9	19,7	19,8
4	21,8	20,3	21,7	21,4	17,1	18,3
5	22,2	24,7	2,8	25,1	24,0	23,9
6	16,2	19,5	18,6	18,1	21,6	21,6
7	11,0	20,8	19,6	12,9	21,4	21,1
8	7,2	18,6	17,8	9,6	19,6	18,8
9	14,5	19,4	16,1	9,2	18,3	16,7
10	24,9	22,9	25,2	26,4	25,5	26,4
11	29,2	21,3	14,7	28,9	20,9	16,9
12	15,0	16,5	16,1	13,7	18,9	18,0
13	15,8	17,9	20,8	19,8	19,6	21,0
14	21,4	19,1	13,8	21,1	17,5	13,3

5.6.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT SAMASSA AMMATISSA

Hinnoitteluissa sukupuolten palkkaeroja voidaan tilastollisesti tarkastella vain, mikäli yksittäisessä hinnoittelussa/ammattiluokan nimikkeessä, havaintoja on vähintään 30 ja molempia sukupuolia riittävästi.

Tällöin voidaan tarkastella jääkö hinnoitteluun sukupuolivaikutus joka on tilastollisesti havaittava kun selittäjinä palkan vaihtelulle on myös ikä ja sen kertyminen, työkokemus ja sen kertyminen, koulutusvuodet ja koulutusala. Sukupuolivaikutusta mitataan 0–1 muuttujalla. Jos henkilö on nainen, saa muuttuja arvon 1, jos mies, arvon 0. Mikäli muuttujan kerroin saa negatiivisen arvon, joka on tilastollisesti merkitsevä, on sukupuolen vaikutus palkkoihin miehille edullinen.

5.7 ERI TEHTÄVIEN JA ERI SOPIMUSALOJEN TEHTÄVIEN PALKKAVERTAILU

Tämän hankkeen yhteydessä palkkaerohajotelmien mukaan kuntasektorilla havaitusta sukupuolten palkkaerosta eri sopimusaloilla työskentelemisen vaikutus oli vuonna 2004 4,8 prosenttia kun kokonaispalkkaero oli 17,1 prosenttia (Luku 3 Taulukko 8). Vuonna 1995 oli sukupuolten kokonaispalkkaero vähän suurempi, 17,6 prosenttia. Tästä sopimusalojen välisen vaikutuksen osuus arvioitiin 8 prosentiksi ja niiden sisäisten erojen vaikutus 9,6 prosentiksi. Eri sopimusaloista johtuva sukupuolten palkkaero on pienentynyt kuntasektorilla ja sopimusalojen sisällä syntyvä palkkaero on kasvanut vuodesta 1995 vuoteen 2004. Palkkaerohajotelma-tarkasteluissa selitettävä palkkaero on laskettu tiedustellulla palkalla ja huomioon on otettu myös osaikainen henkilöstö.

Tilastokeskuksen kuntien kuukausipalkkaisen henkilöstön tilastoaineiston analyysimahdollisuudet rajoittuvat mahdollisuuteen tarkastella palkkausta yksittäisessä hinnoittelussa tai ammattinimikkeen sisällä. Aineiston avulla voidaan kokeilla, miten tehtäviä voitaisiin ryhmitellä niissä keskimäärin havaitun palkanmuodostuksen mukaisiin ryhmiin mutta näitä tuloksia ei voida yleistää koskemaan yksittäisiä kuntatyönantajia.

Tarkasteltaessa yksittäisiä tehtäviä ja mikäli niissä havaitaan tilastollisesti sukupuolten välinen palkkaero kun muut palkkaeroon vaikuttavat tekijät on otettu huomioon, voi ero johtua siitä, että miehet ja naiset sijoittuvat keskimäärin eri vaativuustasoille samassa hinnoittelussa koko kuntasektorin aineistossa.

Yksittäinen työnantaja tietää miten se painottaa eri sopimusalojen tehtävien vaativuustekijöitä, sillä on tieto sovellettavista palkkausjärjestelmistä ja erityisesti tieto tehtävänimikkeissä toimivien henkilöiden todellisista vastuista ja kyvyistä.

Jos palkkausta halutaan tarkastella samankaltaisten tehtävien välillä eri sopimusaloilla tai joudutaan tarkastelemaan eri sopimusaloilla havaintojen vähyiden vuoksi tulisi huomiota kiinnittää myös yhdisteltävien tehtäväluokkien tehtäväkohtaisten peruspalkkojen keskiarvon ja peruspalkan ja kokonaisansi-
on suhteeseen sopimusaloilla.

Eri tehtäviä luokiteltiin kokoaikaisten täyttä palkkaa ansainneiden kuukausipalkkaisten henkilöiden tehtävät 26 luokkaan tehtävien peruspalkan toteutuneen keskiarvon mukaan ja sen lisäksi keskimääräisen palkanmuodostuksen suhteen luokkiin. Esimerkiksi peruspalkan ja kokonaisansioiden suhde on 96–100 prosenttia, 92–95,9 prosenttia jne (Liite 2).

Tehtävien ryhmittelyn jälkeen voidaan tarkastella, jääkö tehtäväryhmään sukupuolivaikutusta. Tämän voi tehdä, jos ryhmässä on vähintään 30 havain-

toa. Tavanomaisesti tarkastellaan, mitkä tekijät ovat tilastollisesti merkitseviä palkan vaihtelun selittäjiä ryhmässä.

Palkan vaihtelua seurattaessa muutetaan tietyn ajankohdan palkka tai palkkatekijä logaritmiseksi ja sen vaihtelua keskiarvonsa ympärillä selitetään tavallisimmin iällä, iän neliöllä (iän kertymisellä), kokemusvuosilla työntäjän palveluksessa ja niiden neliöllä (kertymisellä), koulutusvuosilla ja sukupuoliolla. Mikäli tehtävien vaativuudet on arvioitu yhtenäisesti, tulisi myös tämä selittäjä sisällyttää malliin. ja tehdä tarkastelu erikseen tehtävän vaativuus selittäjänä ja ilman sitä. Jos sukupuoli vaikutus häviää kun tehtävän vaativuusluokitus lisätään selittäjäksi, selittää sukupuolten tehtävien vaativuusluokkiin sijoittuminen havaitun palkkaeron.

Palkan vaihtelua selittävän mallin muuttujina olivat

- sukupuoli,
- vakinainen tehtävä,
- ikä ja sen kertyminen,
- kokemusvuodet ja niiden kertyminen,
- opintovuodet,
- koulutusalat,
- peruspalkan mukainen luokka,
- palkanmuodostuksen luokka;
- ammattitaso,
- sopimusala,
- hallinnonala.

Tarkasteltaessa palkan selittäjien merkitsevyyttä voitiin nähdä, että palkanmuodostuksen huomioonottamisella oli tilastollisesti havaittava merkitys.

5.8 ARVIO MAHDOLLISUUKSISTA TUOTTAA KUNNISSA TASA-ARVOLAKIIN SISÄLTYVÄ PALKKAKARTOITUS YLI TYÖEHTOSOPIMUSRAJOJEN TILASTOKESKUKSEN AINEISTOLLA

Sopimusalojen ylittävässä tarkastelussa vertaillaan samankaltaisia ja yhtä vaativia tehtäviä. Koska aineisto ei sisällä tietoa tehtävien vaativuuksista ja yksittäisillä työntäjillä tehtävien vaativuudet vaihtelevat ei Tilastokeskuksen aineistolla ole mahdollista tehdä yli sopimusalojen tapahtuvia palkkakartoituksia yksittäisillä työntäjillä ilman lisätietoa työntäjän vertailukelpoisista tehtävistä ja vaativuusarvioista.

5.9 YHTEENVETO

Yksittäisen työnantajan velvollisuus on tasa-arvolain mukaan tarkastella sukupuolten palkkausta ja tehtäviin sijoittumista ja edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Vuonna 2005 tasa-arvolain uudistuksen yhteydessä tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite täsmentyi. Sen mukaan kaikkien yli 30 työntekijää työllistävien työpaikkojen on tehtävä tasa-arvosuunnitelma ja sen osana selvitys tasa-arvotilanteesta. Palkkakartoitus on tasa-arvoselvityksen pakollinen osio. Velvollisuus palkkakartoitusten tekemiseen on tullut voimaan 1.6.2005.

Työnantajan tulee tehdä palkkakartoitus ja raportoida tilastot naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja tehtävien vaativuustasoille, tiedot naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista sekä muu tarpeellinen tieto. Sosiaali- ja Terveysministeriön ohjeistuksen mukaan (Tasa-arvoesitteitä 2005:2, Helsinki 2005) työnantajan on käytävä läpi myös käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja niiden soveltamiskäytännöt. Tämän jälkeen on selvitettävä naisten ja miesten palkat ja naisten ja miesten väliset palkkaerot. Tarkastelu on tehtävä sekä koko-, että osa-aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille.

Kuntatyönantajalla yksittäisen työnantajan palveluksessa on useaan eri sopimusalaa kuuluvaa henkilöstöä ja palkkausjärjestelmät eri sopimusaloilla voivat erota toisistaan. Kuntasektorilla työehtosopimusten vaikutus sukupuolten palkkaeroon on suurempi kuin muilla sektoreilla (Luku 3). Palkkausjärjestelmien kehittämistyö on käynnissä kuntasektorilla joten on yleistä, että kaikkien tehtävien vaativuutta ei ole arvioitu. Kunnissa ja kuntayhtymissä eri hallintokunnat ovat saattaneet rakentaa palkkausjärjestelmäänsä eri painoituksin. Työn vaativuuden arviointi on tehty ensisijaisesti tietyn palkkaryhmän tai palkkahinnoittelun sisällä ja käytännön työssä on otettu huomioon myös muut saman yksikön tehtävät. Kuntien nykyiset palkkausjärjestelmät ja niissä käytetyt arviointitavat hankaloittavat eri sopimusalojen tehtävien välistä vertailua.

Kunnille tehty kysely osoittaa, että yksittäiset työnantajat tarkastelevat palkkaeroja yleisesti eri tehtävien välillä samalla sopimusalalla mutta vastanneista puolet myös eri sopimusaloilla. Yleisimmin vastanneet vertailevat tehtäväkohtaisia peruspalkkoja. Pääosa ei pitänyt hinnoittelutunnusta riittävän tarkkana tehtävien vaativuuden luokitteluna palkkakartoituksessa. Valtaosa vastanneista oli myös sitä mieltä, että tehtäväkohtaiset palkat eivät ole oikeassa suhteessa työn vaativuuteen nähden eri tehtävien välillä ja eri sopimusaloilla.

Tehtyjen tarkastelujen mukaan hinnoittelujen sisällä ei yleensä havaittu tilastollisesti sukupuolivaikutusta tehtäväpalkkojen osalta. Niissä tehtävissä joissa sitä havaittiin, esimerkiksi teknisen sopimusalan esimies- ja johtotehtävissä

tai osassa kunnan johdon ja hallinnon tehtäviä, voi sukupuolten tehtävien keskimääraisten vaatuuksien välillä olla eroja.

Tässä osiossa on kehitetty Tilastokeskuksen kokonaisaineistolla käytännönläheinen palkkaraporttimalli. Lisäksi on luokiteltu tehtävät keskimääraisten palkanmuodostusta kuvaavien ominaisuuksiensa mukaan samankaltaisiin tehtäviin.

Lopuksi on arvioitu mahdollisuuksia tarkastella tehtävien samanarvoisuutta eri sopimusaloilla. Tulokset osoittavat, että tehtävien samanarvoisuuden tarkastelu on ongelmallista pelkästään tilastoaineiston avulla eikä kokonaisaineiston perusteella ole mahdollista tehdä pitkälle meneviä yleistyksiä, jotka pätevät yksittäisten työnantajien tilanteisiin. Kuitenkin silloin kun tehtäviä on yhdisteltävä ryhmiin palkkakartoitusta tehtäessä, olisi tulosten mukaan hyvä kiinnittää huomiota tehtävien sisältöä ja vaativuutta kuvaavien tietojen lisäksi sekä tehtäväkohtaisten palkkojen keskimääräiseen tasoon, että keskimääräiseen palkanmuodostuksen rakenteeseen eri sopimusaloilla ja tehtävissä.

Kyselyn tulosten valossa voidaan päätellä, että tarvetta koko henkilöstöä koskevan yhtenäisin perustein tehdyn vaativuusarvion kehittämiseen on ainakin osassa kunnista ja kuntayhtymistä. Lisäksi palkkakartoitusta palvelevia käytännönläheisiä malleja tulee kehittää kuntatyönantajien tarpeisiin. Samapalkkaisuuden arviointia kunnissa edistäisi se, että koko kunnan henkilöstön tehtävien vaativuudet arviointiin samalla arviointimenetelmällä. Mikäli laajoja tilastoaineistoja haluttaisiin käyttää yli sopimusalojen menevien mallien kehittämiseen tai raporttien tuotantoon joskus tulevaisuudessa, olisi niihin sisällytettävä tiedot työnantajan soveltamista arviointimenetelmistä ja tehtävien vaativuusluokituksista.

Sen lisäksi, että ei ole luotettavasti mahdollista tutkia tehtävien samanarvoisuutta yhdellä työnantajalla tilastoaineiston avulla, ei tasa-arvovaltuutetun ohjeita kyetä seuraamaan koskien työpaikalla käytössä olevia palkkausjärjestelmiä.

Tilastoaineiston avulla tehdyssä palkkaraportissa kyetään tarkastelemaan tehtävien palkkausta sukupuolilla ja se on tehty sekä peruspalkkojen, säännöllisen työajan ansioiden, että kokonaisansioiden osalta. Tätä tapaa voidaan suosittaa koska näin saadaan yleiskuva kokonaisansioiden muodostumisesta mikäli tehtävien palkkausta eri sopimusalojen välillä halutaan tarkastella. Lisäksi kyetään tarkastelemaan sukupuolten sijoittumista tehtäviin vakinaisen ja määräaikaisen sekä osa-aikaisen henkilöstön osalta. Myös sijoittumista ja etenemistä virallisen ammattiluokituksen hierarkiatasoilla (johto, erityisasiantuntija, asiantuntija ja muut tehtävät) voidaan tarkastella. Tämä on kuitenkin hyvin karkea taso.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä projektissa on ollut kolme perustehtävää. Ensimmäinen on sukupuolten ammatillisen eriytymisen mittareiden tutkiminen, Suomen oloihin säännölliseen tilastotuotantoon soveltuvan mittarin valitseminen ja sukupuolten ammatillisten erojen kehityksen tarkastelu Suomessa. Toinen tehtävä on sukupuolten palkkaerojen mittaaminen ja segregaaation palkkaerovaikutusten arviointi. Kolmantena tehtävänä on käytännönläheisten palkkakartoitusmallien kehittäminen kuntasektorille. Seuraavassa esitetään tiivistetysti tutkimustulokset tehtävittäin.

TEHTÄVÄ 1. SUKUPUOLTEN AMMATILLISET EROT SUOMALAISILLA TYÖMARKKINOILLA

Sukupuolten ammatilliset erot syntyvät usean eri osatekijän yhteisvaikutuksesta. Näitä eroja syntyy niin sukupuolten sijoittumisesta eri ammatteihin kuin sukupuolten sijoittumisesta työnantajalla eri tasoihin tehtäviinkin.

Ensimmäisenä ammatillisen eriytymisen eli *ammattillisen segregaaation* mittaamiseen liittyvänä osatavoitteena oli tutkia segregaaation laajuutta ja kehitystä Suomessa vuosina 1995–2004. Toisena tavoitteena oli säännölliseen tilastotuotantoon parhaiten soveltuvan sukupuolten ammatillisen eriytymisen laajuutta mittaavan segregaatioindeksin valitseminen. Samalla tuli arvioida mahdollisuuksia seurata jatkossa Tilastokeskuksessa sen avulla säännöllisesti sukupuolten ammatillisen eriytymisen kehitystä.

Tutkimuksessa päädyttiin suosittamaan perinteistä ID-indeksiä sukupuolten ammatillisen eriytymisen mittaamiseen. Sen vahvuutena on erityisesti tulkinallinen yksiselitteisyys: ID-indeksin arvo (jaettuna kahdella) kertoo sen, kuinka suuren osuuden keskimäärin sekä miehistä että naisista tulisi vaihtaa ammattia ammatillisen segregaaation eliminoimiseksi kokonaisuudessaan ammattijakauman pysyessä kuitenkin muuttumattomana. ID-indeksin laskentaa säännöllisen tilastotuotannon yhteydessä voidaankin pitää toteuttamiskelpoisena. Erityisesti laskennallisilta ominaisuuksiltaan toisena vahvana lisäehdokkaana nousi esiin ns. HSR-indeksi, jolle ei toistaiseksi ole kuitenkaan esitetty vastaavanlaista yksikäsitteistä tulkintaa.

Tulokset osoittavat, että sukupuolen suhteen määritellyssä ammatillisessa segregaatiossa ei ole Suomessa suuria eroja yksityisen, kunta- ja valtiosektorin välillä. Suurinta ammatillinen segregatio on kuitenkin kuntasektorilla. Kaikilla sektoreilla näyttää sukupuolten ammatillinen eriytyminen vähentyneen lievästi tutkimusjaksolla 1995–2004. Yksityisellä ja kuntasektorilla ammatillisen segregatian pienentyminen ajoittui 1990-luvun loppupuolelle segregatian pysyessä 2000-luvulla lähes ennallaan. Sen sijaan valtiosektorilla ammatillisen segregatian väheneminen jakaantui tasaisesti yli koko tarkastelujakson.

Analysoitaessa yksityistä sektoria tarkemmin havaittiin, että ammatti-segregatian suuruus vaihtelee henkilö- ja yrityspiirteiden mukaan. Sukupuolten ammatillinen eriytyminen on suurempaa iäkkäämmissä työntekijäryhmissä nuorempiin työntekijöihin verrattuna. Vähäisintä eriytyminen on alle 30-vuotiaiden ryhmässä mutta toisaalta tarkasteluajanjakson 1995–2004 aikana ammatillinen segregatio pienentyi enemmän vanhemmissa ikäryhmissä.

Korkeakoulututkinnon suorittaneilla henkilöillä ammatillinen segregatio on pienempää kuin alemman koulutustason omaavilla. Myös koulutuslalla on vaikutusta segregatian tasoon. Naisten ja miesten ammatillinen eriytyminen on suurinta miesvaltaisilla toimialoilla. Yrityskoolla ei tulosten valossa näytä olevan vaikutusta sukupuolten eriytymiseen. Työuran edetessä ammatillinen eriytyminen ei lisäännä vaan vähentyy jossain määrin työkokemuksen karttuessa. Ammatillisten erojen vähentämiseksi tulisikin tunnistaa tekijät, jotka ohjaavat ammatin määräytymistä työuran alussa.

TEHTÄVÄ 2. SUKUPUOLTEN AMMATILLISEN ERIYTYMISEN VAIKUTUS SUKUPUOLTEN PALKKAEROON

Ammatillisen segregatian suuruusasteen mittaamisen ohella oli tehtävänä myös segregoitumisen palkkaerovaikutusten mittaaminen. Tässäkin yhteydessä tuli tarkastella, mikä olisi perustelluin valinta ammatillisen segregatian palkkaerovaikutusten säännölliseksi seurantamenetelmäksi ja myös arvioida sitä, kuinka toteuttamiskelpoiselta segregatian palkkaerovaikutusten seuranta osana säännöllisenä tilastotuotantoa tässä vaiheessa näyttää.

Jatkoseurantaa ajatellen lupaavimmaksi osoittautui hankkeen aikana kehitetty sopimusluokitusmenetelmä, joka ottaa tarkkaan huomioon lukuisten työehtosopimusten myötä yksilöiden palkanmääräytymisen syntyvän heterogeenisyyden. Lisäksi menetelmä tuottaa arviot siitä, kuinka suuren osan kokonaispalkkaerosta selittää miesten ja naisten sijoittuminen eri työehtosopimuksiin ja ammatteihin ja toisaalta, kuinka suuren osuuden keskipalkkaerosta selittävät muut taustatekijät. Keskeinen innovaatio oli tarkentaa segregatiomääritelmää jakamalla se miesten ja naisten eroja työehtosopimuksiin sijoit-

tumisessa heijastavaan "sopimussegregaatioon" ja saman työehtosopimuksen sisäiseen ammattisegregaatioon. Yleensä nämä käsitteet sekoittuvat ammattisegregaatiota koskevilla tarkasteluilla sillä seurauksella että ammatillisen segregaation palkkaerovaikutukseen lasketaan mukaan myös sukupuolten eriytyemisestä eri työehtosopimuksiin johtuva vaikutus.

Sopimusluokitusmenetelmän liittäminen tilastotuotantoon edellyttää kuitenkin vielä lisäkehittämistä. Lisäksi kysymys siitä, kuinka usein laskelmat tuotettaisiin osana säännöllistä tilastotuotantoa, on tärkeä arvioitaessa segregaation palkkaerovaikutusten säännöllisen seurannan edellyttämiä työpanos- ja muita resurssitarpeita.

Kun otettiin huomioon naisten osa-aikaisuus ja erot sen yleisyydessä ei sektorien välillä näytä olevan suuria eroja miesten ja naisten keskipalkkaeroissa: keskipalkkojen ero pysyy kaikilla sektoreilla noin 17–20 prosentin välillä vuosina 1995–2004. Ammattisegregaatio selittää julkisella sektorilla noin 40–50 prosentin osuuden kokonaispalkkaerosta vastaavan luvun jäädessä yksityisellä sektorilla vajaan 30 prosenttiin. Kun sopimussegregaatio ja ammattisegregaatio lasketaan yhteen, nousee "yhteissegregaatiolla" selittyvä osuus yksityisen sektorin palkkaerosta reiluun 40 prosenttiin eli lähelle yhteissegregaation valtiosektorilla selittämää palkkaero-osuutta. Toisaalta kuntasektorin palkkaerosta sopimus- ja ammattisegregaatioiden yhteenlaskettu kokonaisvaikutus selittää 80–95 prosenttia eli selvästi suuremman osuuden kuin muilla sektoreilla.

Yksityisen sektorin työntekijäryhmiä vertailtaessa osoittautui ammatillisen segregaation merkitys kokonaispalkkaeron muodostumisesta ajatellen suurimmaksi yksityisen sektorin palvelualoilla. Teollisuuden tuntipalkkaisilla ammatillisen segregaation vaikutus palkkaeron taustatekijänä on selvästi pienempi ja kaikkein pienin vaikutus sillä on teollisuuden kuukausipalkkaisten toimihenkilöiden kohdalla. Tässä yhteydessä kuitenkin syytä muistaa se, että käytetty kansainväliseen ISCO-luokitukseen perustuva ammattiluokitus ei todennäköisesti kuvaa toimihenkilöiden tehtäväeroja samalla tarkkuudella kuin tuntipalkkaisilla työntekijöillä. Tämä selittäneekin ainakin osan siitä, että ammatillisen segregaation palkkaerovaikutus jäi suhteellisesti pienemmäksi juuri toimihenkilöillä.

Teknolomiteollisuuteen keskittyvät analyysit osoittavat, että keskeinen sukupuolten palkkaeroja tuottava mekanismi liittyy sukupuolten väliseen vertikaaliseen segregaatioon. Hierarkkiseen asemaan sijoittumiseen liittyvät sukupuolten väliset erot selittävät arviolta 50–60 prosenttia eli vähintään puolet havaitusta keskimääräisestä sukupuolten välisestä palkkaerosta.

Hierarkkiseen asemaan liittyvässä valikoitumisprosessissa näyttäisi ilmenevän tehottomuutta siinä mielessä, että toimihenkilöt eivät aina valikoidu hierarkiatasolle, jossa heidän tuottavuutensa olisi korkeimmillaan. Muun muassa sellaiset ominaisuudet, jotka tyypillisesti mielletään urakehitystä edistäviksi,

kuten koulutus ja työkokemus, vaikuttavat yllättävän vähän korkeimmalle tasolle eli johtotehtäviin valikoitumiseen.

Kun sukupuolten palkkaeroja tarkastellaan saavutetuilla hierarkkisilla tasoilla, ne ovat suurimmillaan – mutta melko maltillisella tasolla – vähemmän vaativissa tehtävissä. Yksilölliset palkkaustavat lisäävät näitä palkkaeroja jonkin verran. Sukupuolten palkkaerot häviävät kokonaan, kun siirytään hierarkiassa vaativimpiin tehtäviin. Ne ovat myös pienimmät korkean tuottavuuden omaavissa toimipaikoissa.

Segregaation palkkaerovaikutus näyttää molemmissa tarkasteluissa selittävän vähintään puolet sukupuolten palkkaerosta. Erot sukupuolten ammatteihin ja ammattihierarkiassa sijoittumisessa ovat merkittäviä sukupuolten palkkaerojen taustatekijöitä. Siksi sukupuolten välisen palkkaeron kaventamiseksi on tärkeää kiinnittää aiempaa enemmän huomiota sukupuolten sijoittumiseen eri ammatteihin ja hierarkiatasoille. Muutokset sukupuolten ammatillisen segregaation tasossa ovat olleet vähäisiä vuosina 1995–2004. Segregaation taustalla oleviin useisiin osatekijöihin, kuten sukupuolten erilaisiin koulutusvalintoihin, on vaikea puuttua. Kuitenkin johtotasolla palkkaeroa selittävien mitattavien tekijöiden, esimerkiksi koulutusalan ja -tason, vaikutus on yllättävän vähäinen. Sukupuolten palkkaeron pienentämiseksi työnantajan näyttäisikin olevan syytä kiinnittää erityistä huomiota naisten sijoittumiseen eri vaatavuustason tehtäviin ja naisten urakehitykseen.

Segregaatio sinänsä ei tuota palkkaeroa vaan se, miten miehet ja naiset sijoittuvat hyväpalkkaisein ja alempipalkkaisein tehtäviin. Teoriassa on mahdollista, että suuremmin segregaation oloissa naisten ja miesten palkkaerot voivat olla hyvin pienet.

TEHTÄVÄ 3. KUNTASEKTORIN PALKKAKARTOITUS

Yksittäisen työnantajan velvollisuus on tasa-arvolain mukaan tarkastella sukupuolten palkkausta ja tehtäviin sijoittumista ja edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Vuonna 2005 voimaan tulleen päivitetyn tasa-arvolain mukaan kaikkien yli 30 työntekijää työllistävien työpaikkojen on tehtävä tasa-arvosuunnitelma ja sen osana selvitys tasa-arvotilanteesta. Tätä varten työnantajan tulee tehdä palkkakartaitus ja raportoida tilastot naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja tehtävien vaatavuustasoille, tiedot naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista sekä muu tarpeellinen tieto, esimerkiksi koulutuspäivien lukumäärät sukupuolilla. Sosiaali- ja Terveysministeriön tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaan (Tasa-arvoesitteitä 2005:2, Helsinki 2005) työnantajan on käytävä läpi käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja niiden soveltamiskäytännöt ja eritellä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin ja vaatavuusluokkiin. Tämän jälkeen on selvítettävä naisten ja miesten palkat ja

naisten ja miesten väliset palkkaerot. Tarkastelu on tehtävä sekä koko-, että osa-aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille.

Kuntatyönantajalla yksittäisen työnantajan palveluksessa on useaan eri sopimusalaa kuuluvaa henkilöstöä ja palkkausjärjestelmät eri sopimusaloilla voivat erota toisistaan. Lisäksi palkkausjärjestelmien kehittämistyö on käynnissä kuntasektorilla joten on yleistä, että kaikkia tehtäviä ei ole arvioitu. Kunnissa ja kuntayhtymissä eri hallintokunnat ovat saattaneet rakentaa palkkausjärjestelmänsä eri painotuksin. Työn vaativuuden arviointi on tehty ensisijaisesti tietyn palkkaryhmän tai palkkahinnoittelun sisällä ja käytännön työssä on otettu huomioon myös muut saman yksikön tehtävät. Siten ei välttämättä ole mahdollista verrata tehtävien vaativuutta edes saman sopimusalan eri yksiköiden välillä.

Kunnille tehty kysely osoittaa, että yksittäiset työnantajat tarkastelevat palkkaeroja yleisesti eri tehtävien välillä samalla sopimusalalla mutta vastanneista puolet myös eri sopimusaloilla. Yleisimmin vastanneet vertailivat tehtäväkohtaisia peruspalkkoja.

Koska tarkasteltava aineisto ei sisällä tietoa tehtävien vaativuuksista, tarkasteltiin palkkaeroja hinnoittelujen sisällä. Mikäli palkkaeroja havaitaan tehtäväpalkkoissa, voidaan niiden ajatella heijastavan tietyn hinnoittelun sisällä olevaa sukupuolten erilaista sijoittumista tehtävän vaativuuden mukaisiin luokkiin.

Tulosten mukaan hinnoittelujen sisällä ei yleensä havaita tilastollisesti sukupuolivaikutusta peruspalkkoissa. Niissä tehtävissä joissa sitä havaittiin, esimerkiksi teknisen sopimusalan esimies- ja johtotehtävissä tai osassa kunnan johdon ja hallinnon tehtäviä, on sukupuolten tehtävien vaativuuksien välillä oletettavasti eroja.

Kunnille tehtyyn kyselyyn vastanneista pääosa ei pitänyt hinnoittelutunnusta riittävän tarkkana tehtävien vaativuuden luokitteluna palkkakartoituksessa. Valtaosa vastanneista oli myös sitä mieltä, että tehtäväkohtaiset palkat eivät ole oikeassa suhteessa työn vaativuuteen nähden eri tehtävien välillä ja eri sopimusaloilla.

Nämä tulokset viittaavat siihen, että ainakin osalle kuntatyönantajista koko henkilöstöä koskevan palkkaraportin laatiminen ja palkkojen vertailu tehtävien välillä ja eri sopimusalojen tehtävissä on ongelmallista. Yli puolet vastanneista olisi kiinnostunut tulevaisuudessa osallistumaan kehityshankkeeseen jossa tavoitteena olisi saada kuntaan/kuntayhtymään koko henkilöstöä koskeva yhtenäisin perustein tehty tehtävien vaativuusarvio ja olisi kiinnostunut osallistumaan asiantuntijana kehitystyöhön jossa kehitetään kuntatyönantajan koko henkilöstölle käytännönläheisiä palkkakartoitusta palvelevia malleja.

Tässä raportissa on kuvattu Tilastokeskuksen palkkakartoitusraportti, joka on kehitetty kuntien kuukausi- ja tuntipalkkaisen henkilöstön kokonaisaineis-

tolle. Lisäksi on luokiteltu tehtävät keskimääräisten palkanmuodostusta kuvaavien ominaisuuksiensa mukaan samankaltaisiin tehtäviin.

Kuntasektorille tehdyn kyselyn tulosten valossa voidaan päätellä, että tarvetta koko henkilöstöä koskevan yhtenäisin perustein tehdyn vaativuusarvion kehittämiseen on ainakin osassa kunnista ja kuntayhtymistä. Mikäli laajoja tilastoaineistoja haluttaisiin käyttää mallien kehittämiseen tai raporttien tuotantoon joskus tulevaisuudessa, olisi niihin sisällytettävä tiedot työnantajan soveltamista arviointimenetelmistä ja tehtävien vaativuusluokituksista.

KOKO HANKKEEN POHJALTA VOIDAAN TEHDÄ SEURAAVAT JOHTOPÄÄTÖKSET:

- Ehdotetaan, että työmarkkinoiden segregaatoin tasoa ja kehitystä seurataan jatkossa säännöllisesti vuosittain ID-indeksillä Tilastokeskuksen palkkarakenneaineistolla.
- Segregaatoin palkkaerovaikutusta suositetaan mitattavan sopimusluokitusmenetelmällä harvemmin, esimerkiksi joka toinen vuosi.
- Teknologiateollisuuden analyysit osoittavat, että keskeinen sukupuolten palkkaeroja tuottava mekanismi liittyy sukupuolten väliseen vertikaaliseen segregaatioon. Hierarkkiseen asemaan sijoittumiseen liittyvät sukupuolten väliset erot selittävät arviolta 50–60 prosenttia eli vähintään puolet havaitusta keskimääräisestä sukupuolten välisestä palkkaerosta.
- Erot sukupuolten ammatteihin ja ammattihierarkiassa sijoittumisessa ovat merkittäviä sukupuolten palkkaerojen taustatekijöitä. Siksi sukupuolten välisen palkkaeron kaventamiseksi on tärkeää kiinnittää aiempaa enemmän huomiota sukupuolten sijoittumiseen eri ammatteihin ja hierarkiatasoille.
- Kuntasektorille voidaan tuottaa tilastokeskuksen kokonaisaineistolla palkkaraportti joka täyttää osittain tasa-arvovaltuutetun suositukset. Suurimpana puutteena raportissa on, ettei tehtäviä kyetä luokittelemaan niiden vaativuuksien mukaan eikä tehtävien samanarvoisuutta yksittäisellä työnantajalla kyetä arvioimaan luotettavasti.
- Kuntasektorin osalta voidaan päätellä, että tarvetta koko henkilöstöä koskevan yhtenäisin perustein tehdyn vaativuusarvion kehittämiseen on ainakin osassa kunnista ja kuntayhtymistä.
- Palkkakartoitusta palvelevia käytännönläheisiä malleja tulee kehittää kuntatyönantajien tarpeisiin. Mikäli laajoja tilastoaineistoja halutaan käyttää mallien kehittämiseen tai raporttien tuotantoon tulevaisuudessa, olisi niihin sisällytettävä tiedot työnantajan soveltamista arviointimenetelmistä ja tehtävien vaativuusluokituksista.

LÄHTEET

- ASPLUND, R. (2008), Sukupuolten palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen tarkastelu, ETLA B233, Helsinki.
- ASPLUND, R., E. BARTH, N. SMITH, & E. WADENSJÖ (1996), The Male–Female Wage Gap in the Nordic Countries, teoksessa Westergard-Nielsen, N. (toim.), *Wage Differentials in the Nordic Countries*, Amsterdam: North-Holland
- ASPLUND, R. & R. LILJA (2003), IT Sector and Retail Trade Careers – Does Gender Matter? A Gender-specific Analysis of Gates-of-entry, Wage Gaps, Careers and Earnings Growth for Finland, teoksessa Ministry of Social Affairs and Health publications 2003:1, *Developing Sectoral Strategies to Address Gender Pay Gaps*, 65-202.
- ASPLUND, R., R. LILJA & E. SAVAJA (2008), Sukupuolten palkkaerot ja sukupuolten välisen segregaatoin eri ilmenemismuodot, *Talous & Yhteiskunta*, 1/2008, 30-35
- ASPLUND, R., R. LILJA & I. SUONIEMI (2008), More than meets the eye – Gender differences in hierarchical positions and in earnings. Lesson from the Finnish metal industry, tulossa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita sarja, Helsinki.
- BAYARD, K., J. HELLERSTEIN, D. NEUMARK, & K. TROSKE (2003), New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data, *Journal of Labor Economics*, 21, 4, 887-922.
- DATTA GUPTA, N. & D.S. ROTHSTEIN (2005), The Impact of Worker and Establishment –level Characteristics on Male–Female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched Employee-Employer Data, *Labour*, 19 (1), 1-34.
- DUNCAN, D. JA B. DUNCAN (1955): "A methodological analysis of segregation indexes", *American Sociological Review* 17, s. 210-17.
- GREENE, W. (1981), Sample Selection Bias as a Specification Error: Comment, *Econometrica*, 795-798.
- GREENE, W.H. (2007), LIMDEP, Version 9.0, Econometric Modeling Guide, Econometric Software, Australia
- GROSCHEIN, E.L. (1991), The Structure of Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?, *Journal of Human Resources*, 26(3), 457-472.
- HECKMAN, J. (1979), Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica*, 47, 153-161.
- HUTCHENS, R. (2004): "One measure of segregation". *International Economic Review*, 45, s. 555-78.
- KORKEAMÄKI, O. & T. KYRÄ (2002), The Gender Wage Gap and Sex Segregation in Finland, VATT Discussion Papers No. 288, Government Institute for Economic Research, Helsinki.
- LAHTI, CARITA, TARUMO SAARA, JÄMSEN SINI (2006) Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmäuudistuksin – Työn vaativuuden ja henkilön pätevyuden arviointi Suomessa, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:22
- LAINE, P. (1999) Helsingin kaupungin kuukausipalkkaisen henkilöstön palkkarakenteen ja sukupuolten välisen palkkaeron analyysi, Palkka- ja tasa-arvotutkimus, Palkansaajien tutkimuslaitos tutkimuksia 1999:75

- LAINNE, P. (2007): "Segregaatioindikaattorit", julkaisematon tutkimus, Tilastokeskus.
- LILJA, R. (2000): Similar Education, Different Career and Wages? Comparison of the Gender Wage Differentials over Careers in Finland, teoksessa S. S. Gustafsson & D.E. Meulders (toim.), *Gender and the Labour Market. Econometric Evidence of Obstacles to Achieving Gender Equality*, Applied Econometrics Association Series, MacMillan Press Ltd, 75-97.
- MEYERSON-MILGROM, E., T. PETERSEN & V. SNARTLAND (2001), Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S., *Scandinavian Journal of Economics*, 103(4), 559-583.
- NAPARI, S. (2008): "Sukupuolten ammatillinen segregaatio Suomen yksityisellä sektorilla vuosina 1995-2004", ETLA Keskusteluaiheita nro 1120.
- NYKÄNEN, PIA (2008): "Sukupuolen vaikutus nuorten toimihenkilöiden urakehitykseen", ETLA Keskusteluaiheita nro. 1117.
- OAXACA, R. L. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review* (9), ss. 693-709.
- PETERSEN, T., V. SNARTLAND, L.-E. BECKEN JA K. MODESTA OLSEN (1997): "Within-job wage discrimination and the gender wage gap: The case of Norway", *European Sociological Review* 13, s. 199-213.
- RANTANEN, LEA & SARESKORPI, LEENA 2005: Arvioinnin aika. Käytännönläheisiä tietoja palkkauksen uudistamistyöhön. JopiArvio Oy. Helsinki
- SUTELA, H. & A.-M. LEHTO (2007), Tasa-arvo työn takana, Tilastokeskus, Työmarkkinat 2007, Helsinki.
- VARTIAINEN, J. (2001): Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Tasa-arvo julkaisu 2001:7, Helsinki.

LAINSÄÄDÄNTÖ JA RAPORTIT:

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2006/54/EY) Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto)

Hallituksen tasa-arvosuunnitelma 2004–2007. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus julkaisu 2005:1. Helsinki 2005.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, päivitetty L232/2005

Tasa-arvo valtatiellä – *Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2004–2007 loppuraportti*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus julkaisu 2007:1. Helsinki 2007.

Tasa-arvolaki 2005, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (Tasa-arvoesitteitä 2005:2, Helsinki 2005):

Keskeiset palkkakartoitusta koskevat lainvalmistelutyöt ovat:

- Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietintö (STM:n komiteamietintö 2002:9)
- Hallituksen esitys (HE 195/2004)

Työelämä- ja tasa-arvoasiain valiokunnan mietintö 3/2005 vp: *Hallituksen esitys laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. Palkkakartoitus* (STM:n esitteitä, 30.4.2007, www.tasa-arvo.fi)

PETÄJÄNIEMI, T. (2004): Selvitys hallituksen samapalkkaisuusohjelman rakentamisen edellytyksistä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa, Selvityshenkilön raportti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työryhmämuistioita 2004:13.

KYSELY KUNNISSA JA KUNTAYHTYMISSÄ TEHDYISTÄ TYÖN VAATIVUUSARVIOINNEISTA JA PALKKOJEN VERTAILUISTA

Kysely kunnissa ja kuntayhtymissä tehdyistä työn vaativuusarvioinneista ja palkkojen vertailuista

Kyselyn taustaa:

Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot tutkimuksen yhtenä tavoitteena on kehittää kunnille ja kuntayhtymille sukupuolten palkkakartoitusta palvelevia käytännönläheisiä malleja.

Samapalkkaisuusdirektiivissä (75/117/ETY) määritellään perustamissopimuksen 119 artiklan mukainen naisten ja miesten samapalkkaisuus siten, että sillä tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista. Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, tulee luokittelun perustua samoihin arviointitehtäviin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Henkilöstön motivaation ja yhdenvertaisuuden kannalta voi työnantajan, jonka palveluksessa on kahden tai useamman työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä, olla tarkoituksenmukaista tarkastella palkkoja myös työehtosopimusten ylitse.

Työehtosopimusrajat ylittävää palkkojen tarkastelua pidetään hyödyllisenä samapalkkaisuuden edistämisen välineenä. Myös työmarkkinakeskusjärjestöjen työnarviointityöryhmä asetti loppuraportissaan 1994 pidemmän aikavälin tavoitteeksi, että saman työnantajan piirissä voitaisiin työt arvioida samalla tai samantyyppisillä, toisiaan lähellä olevilla järjestelmillä.

Oheisen kyselyn tarkoitus on kerätä tietoa jonka avulla voidaan tutkimuksessa selvittää työnantajien nykykäytännöt ja tarpeet tarkastella palkkaeroja myös tehtävien välillä ja yli sopimusalarajojen.

Yhteystiedot:

Kunta/kuntayhtymä:

Yhteyshenkilö:

Varahenkilö:

Puhelin:

Faksi:

Sähköposti:

	Kyllä	Ei
1. Tarkastellaanko kunnassa/kuntayhtymässä tehtävien palkkaeroja yleisesti eri tehtävien välillä samalla sopimusallalla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Kyllä	Ei
2. Tarkastellaanko kunnassa/kuntayhtymässä tehtävien palkkaeroja eri sopimusalojen tehtävien välillä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Valitse kysymyksistä 3–7 tilannettanne parhaiten kuvaava vaihtoehto

	Kyllä	Ei
3. Mikäli eri tehtävissä toimivien palkkaeroja vertaillaan sopimusalojen välillä, mitä palkaneriä tarkastellaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* tehtäväkohtaisia peruspalkkoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* henkilökohtaisia harkinnanvaraisia palkanosia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* säännöllisen työajan ansioita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* kokonaisansioita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* tulospalkkioita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Millä sopimusaloilla/missä tehtävissä?

4. Minä vuonna kunnassanne/kuntayhtymässänne on otettu käyttöön uusi palkkausjärjestelmä?

- * KVTES-sopimusalan piirissä työskenteleville henkilöille
- * OVTES-sopimusalan piirissä työskenteleville henkilöille
- * Teknisten sopimusosalalla työskenteleville henkilöille
- * Lääkärisopimuksen piirissä työskenteleville henkilöille
- * Tuntipalkkaisten osalta
- * Muiden osalta (esim. näyttelijät ja muusikot)

Vuosi Ei ole otettu
 käyttöön

5. Kuinka suurelle osalle henkilöstöstä kunnassanne/kuntayhtymässänne on tehty tehtävien vaativuusarviointi?

- * KVTES .sopimusalan piirissä työskenteleville henkilöille
- * OVTES-sopimusalan piirissä työskenteleville henkilöille
- * Teknisten sopimusosalalla työskenteleville henkilöille
- * Lääkärisopimuksen piirissä työskenteleville henkilöille
- * Tuntipalkkaisten osalta
- * Muiden osalta (esim. näyttelijät ja muusikot)

% Ei ole tehty

6. Onko käytetty pääasiassa analyttistä vai kokonaisarviointia?

- * KVTES .sopimusalan piirissä työskenteleville henkilöille
- * OVTES-sopimusalan piirissä työskenteleville henkilöille
- * Teknisten sopimusosalalla työskenteleville henkilöille
- * Lääkärisopimuksen piirissä työskenteleville henkilöille
- * Tuntipalkkaisten osalta
- * Muiden osalta (esim. näyttelijät ja muusikot)

Analyyt- Kokonais- Ei ole
tinen valtainen arvioitu
arviointi arviointi

7. Vertaillaanko teillä eri ryhmien palkkoja

- * työn kokonaisvaativuuden perusteella?
 - * työsuorituksen arviointiin perustuvien palkanerien osalta?
- Muulla tavoin:

Kyllä Ei

Miten?

8. Olisiko teillä kiinnostusta lähteä tulevaisuudessa kehityshankkeeseen, jonka tavoitteena olisi saada kunnan/kuntayhtymän koko henkilöstöä koskevat yhtenäisin perustein tehdyt tehtävien vaativuusarviot?

Kyllä Ei

--	--

9. Onko mielestänne hinnoittelutunnus riittävän tarkka tehtävien vaativuuden luokitteluna kunnan/kuntayhtymän palkkakartoituksessa?

Kyllä Ei En osaa sanoa

--	--	--

10. Ovato tehtäväkohtaiset palkat mielestänne oikeassa suhteessa työn vaativuuteen nähden myös eri tehtävien välillä ja eri sopimusaloilla?

Kyllä Ei En osaa sanoa

--	--	--

TEHTÄVIEN LUOKITTELU KESKIMÄÄRÄISEN PERUSPALKKAN JA PERUSPALKKAN JA KOKONAISANSION SUHTEEN

Hinnoitelu	Lkm	Peruspalkan mukainen luokitus	Peruspalkka/ Kokonaisansioluokitus	Naiisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Peruspalkka/ PERUS	Keski-ikä	Kokemusvuodet	Opintovuodet	Naiisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio
01LAH000 Lähetti	56	1	2	0,75	94	1 396	30	7	11	0,75	94
13PPH000 Perhepäivähoitaja	57	1	4	1,00	81	1 312	51	17	11	1,00	81
04FAR03B Lääkehuolto, peruspalvelutehtävät, muut	86	2	3	0,98	89	1 570	46	11	11	0,98	89
07SIO11 Siivous-, pesula- ja taloustehävät	9	2	3	1,00	92	1 478	48	7	11	1,00	92
07PER10 Muiden alojen peruspalvelutehtävät	92	2	4	0,45	82	1 524	47	9	11	0,45	82
04PER010 Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät	14 909	2	4	0,97	81	1 493	49	10	11	0,97	81
01VAH020 Virasto- ja laitospalvelut, peruspalvelutehtävät	1 315	2	4	0,22	83	1 534	48	11	11	0,22	83
04FAR03A Lääkehuolto, peruspalvelutehtävät, lääkealan perustutkinto tai kouluaste	79	3	3	0,95	90	1 641	47	11	11	0,95	90
40307059 Ala-asteen koulun tuntiopettaja/ taso4	175	3	4	0,61	80	1 623	40	4	12	0,61	80
40807027 Musiikkioppil. tuntiopettaja/taso3	57	3	4	0,60	80	1 608	42	8	13	0,60	80
40304033 Peruskoulun luokanopettaja/taso4	587	3	4	0,78	83	1 631	38	1	12	0,78	83
40304098 Peruskoulun luokanopettaja/taso3	268	3	4	0,83	82	1 706	39	2	15	0,83	82
40307043 Yläasteen koulun tuntiopettaja/taso5	297	3	5	0,59	77	1 693	41	5	12	0,59	77
40407041 Lukion tuntiopettaja/taso5	53	3	5	0,47	76	1 709	37	4	12	0,47	76
41804005 Taide- ja viestintä.../lehtori/taso4	11	3	9	0,27	63	1 600	43	2	12	0,27	63
03HOI040 Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, hoitoalan ammattitehtävät	36 206	3	5	0,93	78	1 663	45	11	11	0,93	78
01TOI020 Toimistoala, palikkaayhmä II	4 923	3	3	0,96	88	1 622	47	13	12	0,96	88
02KIRO40 Kirjastovirkailija	1 980	3	3	0,85	88	1 621	46	13	13	0,85	88
04SOS06A Sosiaalihuollon ammattitehtävät, ammatillinen perustutkinto tai ammattitutkinto ...	11 876	3	5	0,94	80	1 660	45	10	11	0,94	80
50104018 Ammattimies, joka toimii tavallisissa, vaativissa ja erittäin vaativissa tehtävissä	10 591	3	6	0,14	74	1 617	46	11	11	0,14	74
40907018 Amm.opp/tuntiopettaja/amm.ai.n./taso5	61	3	7	0,05	69	1 682	47	5	12	0,05	69
L5EL5000 Muut praktikkoelänlääkärit	141	3	6	0,59	76	1 698	43	8	15	0,59	76
02VAP000 Vapaa-aika- ja kulttuuritoimen sihteerit ja ohjaajat	1 663	3	3	0,64	88	1 753	39	8	13	0,64	88

Hinnoittelu	Lkm	Peruspalkan mukainen luokitus	Peruspalkka/ Kokonaisansioluokitus	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Keskik-ikä	Kokemus- vuodet	Opinto- vuodet	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	
04S05068 Sosiaalihuollon muut tehtävät, opistoasteinen amm. koul. (siirtymävaiheen määräys)	110	4	4	0,84	81	1 736	44	10	12	0,84	81
02MUS030 Konservaattori	63	4	3	0,78	90	1 759	45	9	13	0,78	90
40304010 Peruskoulun lehtori/ta5	247	4	5	0,66	80	1 741	36	2	12	0,66	80
40807028 Musiikkioppil. tuntiopettaja/ta5	19	4	3	0,37	84	1 747	36	4	14	0,37	84
40307063 Ala-asteen koulun tuntiopettaja/ta5	119	4	4	0,94	83	1 729	42	5	14	0,94	83
40307099 Ala-asteen koulun tuntiopettaja/ta5	78	4	4	0,76	83	1 725	39	3	15	0,76	83
40704013 Kansanopiston opettaja/ta5	10	4	4	0,80	82	1 819	40	7	14	0,80	82
40304017 Peruskoulun erityisopet.opettaja/ta5	546	4	5	0,71	77	1 804	41	3	13	0,71	77
40304021 Esiluokanopettaja/ta5	192	4	5	0,97	79	1 799	44	7	14	0,97	79
40307049 Erityisopetuksen tuntiopettaja/ta5	351	4	5	0,62	77	1 798	41	4	13	0,62	77
40404023 Lukion lehtori/ta5	42	4	5	0,57	79	1 739	33	1	12	0,57	79
40407042 Lukion tuntiopettaja/ta5	33	4	5	0,76	79	1 818	37	1	15	0,76	79
40807026 Musiikkioppil. tuntiopettaja/ta5	17	4	5	0,65	78	1 759	43	6	15	0,65	78
L5EL5010 Muu praktikkoeleiniääkäri, jolla soveltuva erikoistumistut	13	4	5	0,54	78	1 786	48	8	16	0,54	78
40307042 Yläasteen koulun tuntiopettaja/ta5	176	4	6	0,70	76	1 821	42	5	14	0,70	76
40804013 Musiikin perusopetus/ta5	223	4	6	0,70	75	1 764	48	15	13	0,70	75
40907020 Amm.opp/tuntiopettaja/yht.aineet/ta5	43	4	7	0,60	70	1 803	49	9	14	0,60	70
41804003 Taide- ja viestintä.../lehtori/ta5	10	4	8	0,40	65	1 794	38	3	14	0,40	65
40904004 Ammatillisten aineiden lehtori/ta5	28	4	9	0,07	62	1 748	53	13	13	0,07	62
41804004 Taide- ja viestintä.../lehtori/ta5	9	4	9	0,22	61	1 798	40	3	12	0,22	61
01TO010 Toimistoala, palkkanyhmä I	15 514	4	3	0,97	88	1 753	49	15	13	0,97	88
04S05050 Sosiaalihuollon ammatittehtävät, korkeakoulututkinto tai opistoasteen tutkinto	3 064	4	4	0,81	84	1 859	41	8	13	0,81	84
06MAA030 Lomalaufakunnan sihteeri	13	5	3	0,92	84	1 914	51	16	13	0,92	84
02KIR030 Kirjastonhoitaja	639	5	3	0,88	88	1 916	47	11	15	0,88	88
04PK002A Vaativat hoito- ja kasvatustehtävät, lastentarhanopettaja, sosiaalisivittäjä yms.	271	5	3	0,97	90	1 868	42	10	14	0,97	90
40304009 Peruskoulun lehtori/ta5	97	5	5	0,75	80	1 866	38	2	14	0,75	80
40504004 Kuvataidekoulun ja monitait. koulun opettaja	38	5	3	0,95	90	1 881	45	8	15	0,95	90

Hinnittelu	Lkm	Peruspalkan mukainen luokitus	Peruspalkan Kokonais-ansioluokitus	Naisten osuus (1=100%)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Peruspalkka PERUS	Keski-ikä	Kokemus- vuodet	Opinto- vuodet	Naisten osuus (1=100%)	Peruspalkka/ Kokonaisansio
40307062 Ala-asteen koulun tuntiopettajatesiopetus/taso1	11	5	3	1,00	87	1 912	32	1	15	1,00	87
40304008 Peruskoulun lehtori/taso3	65	5	4	0,72	82	1 947	36	1	16	0,72	82
40304020 Esiluokanopettaja/taso1	15	5	4	0,93	83	1 890	34	2	16	0,93	83
40307041 Yläasteen koulun tuntiopettaja/taso3	71	5	5	0,68	80	1 873	41	2	16	0,68	80
40404022 Lukion lehtori/taso3	33	5	5	0,73	79	1 929	34	1	15	0,73	79
40804014 Musiikin perusopetus/taso2	126	5	5	0,59	79	1 955	40	10	14	0,59	79
41407013 Kauppaoppil. tuntiopettaja/muu tutk.	30	5	6	0,63	73	1 868	46	5	13	0,63	73
41804002 Taide- ja viestintä.../lehtori/taso1	20	5	6	0,60	72	1 956	44	4	15	0,60	72
41904013 Metsä- ja puu.../lehtori amm.aineet/taso6	33	5	6	0,00	74	1 873	49	4	11	0,00	74
41407012 Kauppaoppil. tuntiopettaja/kkt.	39	5	7	0,62	70	1 913	47	7	14	0,62	70
40904006 Amm.oppilaitoksen kielten lehtori/taso2	54	5	8	0,56	66	1 912	54	15	15	0,56	66
40904010 Amm.oppilaitoksen liikunnan lehtori/taso2	9	5	8	0,33	65	1 921	56	15	15	0,33	65
40907033 Amm.opp/tuntiopettaja/amm.ain./taso4	36	5	8	0,00	65	1 890	51	7	13	0,00	65
41404005 Kauppaoppilaitoksen lehtori/muu tutk.	16	5	8	0,88	67	1 868	52	7	13	0,88	67
40904032 Ammatillisten aineiden lehtori/taso4	248	5	9	0,02	62	1 957	53	13	13	0,02	62
41404004 Kauppaoppilaitoksen lehtori/kkt.	35	5	9	0,77	64	1 900	53	11	15	0,77	64
40907017 Amm.opp/tuntiopettaja/amm.ain./taso3	290	5	6	0,60	75	1 945	44	4	12	0,60	75
03HO1030 Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, vaativat hoitoalan ammat- titehtävät	40 163	5	5	0,94	79	1 893	42	9	13	0,94	79
40704007 Kansalaisopiston opettaja/taso2	180	5	4	0,77	81	1 887	49	11	14	0,77	81
01ATK030 Tietotekninen ala, käyttö- ja tukitehtävät	1 043	5	3	0,30	90	1 912	40	7	12	0,30	90
02MUS020 Museomanuenssi, tutkija museossa	224	6	3	0,75	90	1 999	45	9	15	0,75	90
02KIRO21 Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja yms.	342	6	3	0,91	88	2 005	49	12	15	0,91	88
04PKO011 Alle 60-paikkaisen päiväkodin johtaja	49	6	3	0,94	88	2 103	48	13	13	0,94	88
40704023 Kansanopiston opettaja/taso3 (vaihtoehto 2)	8	6	2	0,38	93	2 021	38	3	13	0,38	93
04PKO02B Vaativat hoito- ja kasvatustehtävät, erityislastentarhanopet- taja yms.	12	6	3	1,00	90	2 028	47	5	14	1,00	90
41907017 Metsä- ja puu.../tuntiopettaja/amm.aineet	20	6	3	0,15	86	2 119	40	3	13	0,15	86
40307056 Ala-asteen koulun tuntiopettaja/taso1	454	6	4	0,81	83	2 107	34	3	16	0,81	83
40704006 Kansalaisopiston opettaja/tasol	138	6	4	0,76	83	2 077	47	10	16	0,76	83

Hinnoittelu	Lkm	Peruspalkan mukainen luokitus	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Keskikä	Kokemusvuodet	Opintovuodet	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	
40804012 Musiikin perusopetus/taso1	156	6	76	0,59	76	1 996	48	13	16	0,59	76
40804008 Ammatillisen koulutuksen (II aste) opettajat	49	6	80	0,43	80	2 011	44	8	15	0,43	80
40307040 Yläasteen koulun tuntiopettajat/taso2	275	6	73	0,80	73	2 120	50	10	14	0,80	73
40307057 Ala-asteen koulun tuntiopettajat/taso2 (ryhmän muutos)	62	6	74	0,65	74	2 034	47	8	15	0,65	74
40704009 Kansalaisopiston suunnitteluopettajat/taso 2	34	6	75	0,76	75	2 094	53	11	14	0,76	75
41904012 Metsä- ja puu./lehtori amm.aineet/taso5	59	6	73	0,00	73	2 115	51	7	13	0,00	73
40304016 Peruskoulun erityisopet.opettajat/taso4	64	6	71	0,86	71	2 073	48	7	15	0,86	71
40307048 Erityisopetuksen tuntiopettajat/taso4	25	6	70	0,76	70	2 109	49	12	15	0,76	70
40407039 Lukion tuntiopettajat/taso2	28	6	68	0,64	68	2 011	51	10	15	0,64	68
40304031 Peruskoulun luokanopettajat/taso2 (ryhmän muutos)	3 797	6	66	0,69	66	2 090	53	20	15	0,69	66
40907016 Amm.opp./tuntiopettajat/amm.aineet/taso2	1 116	6	73	0,29	73	2 071	43	3	14	0,29	73
40904003 Ammatillisten aineiden lehtori/taso3	593	6	68	0,70	68	2 041	50	11	13	0,70	68
40304030 Peruskoulun luokanopettajat/taso1	8 287	6	74	0,74	74	2 120	39	8	16	0,74	74
04FAR020 Lääkehuolto, ammattitehtävät	228	6	87	0,95	87	2 104	40	6	14	0,95	87
04SOS020 Alue- ja palvelusyksiköiden johtotehtävät ja esimiestehtävät, muut	1 271	6	87	0,91	87	2 130	48	12	13	0,91	87
02KIRO11 Kirjastoimen johtaja: -15 000 asukasta	189	6	88	0,87	88	2 094	51	15	15	0,87	88
01ATK022 Tietotekninen ala, muut kuin edellä mainitut suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät	451	7	88	0,38	88	2 141	42	8	13	0,38	88
02KIRO22 Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja yms. vuosilainauksen määrä 100 001-300 000	50	7	87	0,88	87	2 107	52	13	15	0,88	87
03HOI020 Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, esimiestehtävät	4 197	7	81	0,95	81	2 228	50	15	13	0,95	81
04PKO014 Vähintään 60-paikkaisten erityispäiväkodin johtaja ja päiväkodissa, johon kuuluu t	31	7	87	0,94	87	2 234	47	15	14	0,94	87
01HAL031 Kunnan johto ja hallinto, B paikkaryhmä: -15 000 asukasta	569	7	89	0,61	89	2 175	48	15	13	0,61	89
04SOS048 Sosiaalitoimen asiantuntijatehtävät, korkeakoulututkinto	475	7	90	0,92	90	2 149	45	7	15	0,92	90
01HAL032 Kunnan johto ja hallinto, B paikkaryhmä: 15 001-25 000 asukasta	220	7	88	0,73	88	2 207	50	14	13	0,73	88
40904002 Ammatillisten aineiden lehtori/taso2	1 525	7	66	0,30	66	2 175	48	10	15	0,30	66
40304067 Peruskoulun oppilaanohj.lehtori/taso2	46	7	94	0,70	94	2 143	40	3	14	0,70	94

Hinnottelu	Lkm	Peruspalkan mukainen luokitus	Peruspalkka/ Kokonaisansioluokitus	Naisten osuus (1=100%)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Keski-ikä	Kokemusvuodet	Opintovuodet	Naisten osuus (1=100%)	Peruspalkka/ Kokonaisansio
40307054 Ala-asteen koulun tuntiopettaja/aineenop. kelp./matem.&kielet	55	7	85	0,91	2 249	33	2	16	0,91	85
40307055 Ala-asteen koulun tuntiopettaja/aineenop. kelp./muut aineet	64	7	85	0,64	2 151	32	2	15	0,64	85
04FAR01B Johtava/vastaava farmaseutti	95	7	88	0,96	2 228	50	10	13	0,96	88
40907019 Amm.opp/tuntiopettaja/yht.aineet/taso1	203	7	77	0,74	2 160	40	3	15	0,74	77
40304029 Peruskoulun luokanopet./aineenopet. kelpoisuus/muut aineet	859	7	77	0,63	2 174	39	6	16	0,63	77
41407011 Kauppaoppil. tuntiopettaja/yl.kkt.	312	7	72	0,55	2 225	44	4	15	0,55	72
40307045 Erityisopetuksen tuntiopettaja/taso3	39	7	71	0,79	2 150	48	8	15	0,79	71
40307046 Erityisopetuksen tuntiopettaja/taso2	12	7	70	0,92	2 235	48	4	15	0,92	70
40904005 Amm.oppilaitoksen kielten lehtori/taso1	310	7	68	0,74	2 249	48	10	16	0,74	68
40904009 Amm.oppilaitoksen liikunnan lehtori/tasol	11	7	70	0,27	2 216	49	11	16	0,27	70
41904011 Metsä- ja puu.../lehtori amm.aineet/taso4	16	7	71	0,00	2 194	53	3	13	0,00	71
40304014 Peruskoulun erityisopet.oppettaja/taso2	485	7	68	0,88	2 243	52	14	15	0,88	68
40304013 Peruskoulun erityisopet.oppettaja/taso3	670	7	65	0,76	2 184	51	14	15	0,76	65
40304007 Peruskoulun lehtori/taso2	2 128	7	66	0,72	2 189	54	17	15	0,72	66
04S0504A Sosiaalityön asiantuntijatehtävät, ylempi korkeakoulututkinto	2 919	7	91	0,91	2 209	45	8	15	0,91	91
40304028 Peruskoulun luokanopet./aineenopet. kelpoisuus/matem.&kie	591	7	76	0,81	2 253	40	7	16	0,81	76
L5EL4000 Terveysvalv. joht. tai vast. eläimälääkärinä toim. Praktikk	67	7	79	0,58	2 205	46	10	16	0,58	79
50102014 Välitön ja välillinen esimies tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimiva	8 613	7	81	0,23	2 251	48	12	13	0,23	81
04PK0012 Vähintään 60-paikkaisen päiväkodin johtaja	18	8	88	0,94	2 350	49	17	13	0,94	88
41904009 Metsä- ja puu.../lehtori amm.aineet/taso2	95	8	79	0,07	2 339	47	6	15	0,07	79
04PUH020 Laillisistetut puheterapeutit	325	8	91	0,99	2 356	44	10	15	0,99	91
43004007 Amm.alkusk.keskuksen kokoaik.oppettaja/taso 4	109	8	89	0,17	2 305	47	5	11	0,17	89
02KIR012 Kirjastojohtaja: 15 001-25 000 asukasta	33	8	88	0,70	2 365	51	15	15	0,70	88
04RAV000 Korkeakoulututkinnon suorittaneet ravitsemusterapeutit	86	8	90	1,00	2 341	45	10	16	1,00	90
40704008 Kansalaisopiston suunnittelijaoppettaja/taso 1	57	8	81	0,75	2 347	46	8	16	0,75	81

Hinnoittelu	Lkm	Peruspalkan mukainen luokitus	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Keskikä	Kokemusvuodet	Opintovuodet	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	
40307038 Yläasteen koulun tuntiopettaja/tasol	1 445	8	79	0,74	79	2 275	37	4	16	0,74	79
40307044 Erityisopetuksen tuntiopettaja/tasol	193	8	79	0,89	79	2 288	38	4	16	0,89	79
40907015 Amm.opp./tuntiopettaja/amm.aineettasol	146	8	77	0,65	77	2 361	42	3	16	0,65	77
40407037 Lukion tuntiopettaja/tasol	512	8	75	0,73	75	2 324	37	4	16	0,73	75
41904010 Metsä- ja puu.../lehtori amm.aineettasol3	52	8	74	0,12	74	2 334	53	8	15	0,12	74
40304012 Peruskoulun erityisopettaja/tasol1	2 251	8	71	0,82	71	2 307	42	8	16	0,82	71
40904007 Amm.oppilaitoksen yht.ain.lehtori/tasol1	20	8	65	0,55	65	2 274	49	10	16	0,55	65
40404018 Lukion lehtori/tasol2	70	8	64	0,70	64	2 275	53	15	15	0,70	64
40404024 Aikuislukion ja aikuiskoulun lehtori/tasol1	179	8	63	0,74	63	2 355	47	11	16	0,74	63
40304005 Peruskoulun lehtori/tasol1	8 027	8	71	0,72	71	2 310	44	10	16	0,72	71
40404017 Lukion lehtori/tasol1	3 809	8	65	0,67	65	2 353	45	11	16	0,67	65
40704022 Kansanopiston opettaja/tasol2 (vaihtoehto 2)	11	8	92	0,73	92	2 343	41	4	13	0,73	92
41504009 Tekn.oppil. laboratorioinsinööri	98	8	82	0,13	82	2 382	45	8	15	0,13	82
02MUS010 Museonjohtaja	35	9	88	0,57	88	2 518	50	12	16	0,57	88
01HAL033 Kunnan johto ja hallinto, B palkkaryhmä: 25 000-75 000 asukasta	674	9	89	0,74	89	2 471	47	11	14	0,74	89
04PSY030 Laillistetut psykologit	1 242	9	92	0,86	92	2 542	42	7	16	0,86	92
41404003 Kauppaoppilaitoksen lehtori/yl.kkt.	501	9	68	0,65	68	2 429	49	8	16	0,65	68
40704021 Kansanopiston opettaja/tasol1 (vaihtoehto 2)	21	9	92	0,43	92	2 516	42	5	15	0,43	92
41504008 Tekn.oppil. harjoitteluinsoööri	16	9	86	0,44	86	2 490	51	10	15	0,44	86
41607012 Sos.- ja terv.alan oppil. tuntiopettaja	70	9	88	0,84	88	2 443	43	4	15	0,84	88
41604006 Sos.- ja terv.alan oppil. lehtori/uuu.kelpoisuus	216	9	83	0,94	83	2 457	52	8	13	0,94	83
41904014 Metsä- ja puu.../lehtori yhteiset aineet	7	9	79	0,71	79	2 470	51	3	16	0,71	79
L3SL5000 Lääketieteen opiskelijat	9	9	70	0,33	70	2 559	34	0	14	0,33	70
L2TH6100 Osallistuksen omaava hammaslääkäri	9	9	68	0,89	68	2 491	30	0	14	0,89	68
41604005 Sos.- ja terv.alan oppil. lehtori/yl.kkt.	556	9	84	0,93	84	2 558	49	7	16	0,93	84
40904001 Ammatillisten aineiden lehtori/tasol	260	9	69	0,60	69	2 473	49	9	16	0,60	69
01ATK021 Tietotekninen ala, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät sekä käytönpäällikkö	1 098	9	88	0,33	88	2 532	43	10	14	0,33	88
04SOS030 Alue- ja palvelusyksiköiden johtotehtävät ja esimiestehtävät, ylempi korkeakoulututkinto	498	9	88	0,85	88	2 540	50	12	15	0,85	88

Hinnointelu	Lkm	Peruspalkan mukainen luokitus	Peruspalkka/ Kokonais-ansioluokitus	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Keskikä	Kokemusvuodet	Opintovuodet	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	
02KIR023 Kirjastonjohtaja, osastonjohtaja yms. vuosilainauten määrää yli 300 000	29	9	3	0,86	87	2 486	53	20	15	0,86	87
40304066 Peruskoulun oppilaanohj. lehtori/taso1	478	10	3	0,71	87	2 607	47	8	15	0,71	87
40802005 Musiikkioppilaitoksen apulaisrehtori	10	10	4	0,50	83	2 584	51	8	15	0,50	83
40804007 Konservatorion yliopettaja	7	10	4	0,29	81	2 595	49	14	16	0,29	81
L4SH7000 Apulaishammaslääkäri/apulaislääkäri/hammaslääkäri	29	10	4	0,69	81	2 645	37	0	16	0,69	81
41904008 Metsä- ja puu.../lehtori amm.aineet/taso1	20	10	5	0,20	77	2 608	49	8	16	0,20	77
L1VV4000 Laillist. lääkäri, ei yleisi. oikeutta/ erik. lääkäriin pät	195	10	10	0,74	57	2 609	31	0	14	0,74	57
43004006 Amm. aikuisk. keskuksen kokaik. opettaja/taso 3	250	10	3	0,40	89	2 595	47	6	13	0,40	89
40702002 Kansalaisopiston apulaisrehtori	12	11	3	0,58	85	2 673	50	7	16	0,58	85
L4SH7002 Laillistettu hammasl., jolla väh. 2v. Erikoitusmiskokemus	7	11	3	0,71	87	2 730	37	0	16	0,71	87
41507012 Tekn. oppil. tuntiohjaaja/amm. kork. aste	34	11	6	0,21	72	2 765	47	8	15	0,21	72
L3SL4102 Laillistettu lääkäri jolla väh. 2v. erik. kokemusta	308	11	9	0,63	61	2 831	33	1	16	0,63	61
41504007 Tekn. oppil. lehtori	188	11	9	0,30	63	2 724	51	9	16	0,30	63
02KIR013 Kirjastotoimen johtaja 25 001-75 000 asukasta	43	11	3	0,86	90	2 796	51	10	16	0,86	90
40701001 Kansalaisopiston rehtori	109	12	4	0,57	84	2 940	52	11	16	0,57	84
40801002 Musiikkioppilaitoksen rehtori	44	12	3	0,45	84	2 931	48	9	16	0,45	84
40301001 Peruskoulun ala-asteen rehtori	444	12	5	0,37	78	2 982	49	14	16	0,37	78
41507013 Tekn. oppil. tuntiohjaaja/opistoaste	7	12	4	0,29	82	2 911	38	1	15	0,29	82
L3SL4100 Yleislääkäriin oikeudet/ laill. jälkeen väh. vuosi päät. lää	534	12	9	0,64	63	2 877	32	1	16	0,64	63
L3SL4104 Laillistettu lääkäri jolla väh. 4v. erik. kokemusta	292	12	10	0,65	59	2 963	36	2	16	0,65	59
03HO1010 Terveydenhuollon hoitohenkilöstö, johtotehtävät	516	12	3	0,95	87	2 895	52	13	15	0,95	87
43004005 Amm. aikuisk. keskuksen kokaik. opettaja/taso 2	296	12	3	0,31	90	2 949	45	6	15	0,31	90
01HAL022 Kunnan johto ja hallinto, A paikkaryhmä: 15 001-25 000 asukasta	188	12	3	0,63	88	3 045	50	12	15	0,63	88
01HAL021 Kunnan johto ja hallinto, A paikkaryhmä: 6 000-15 000 asukasta	482	13	3	0,59	89	3 011	51	14	15	0,59	89
04FAR011 Provisori	45	13	3	0,91	89	3 102	37	4	16	0,91	89
40003001 Aikuisk. joht./yl.kkt	39	13	3	0,64	85	3 046	48	9	16	0,64	85
L1TK6200 Lääketieteen opiskelija	23	13	7	0,65	68	3 022	31	0	13	0,65	68

Hinnoittelu	Lkm	Peruspalkan mukainen luokitus	Peruspalkka/ Kokonaisansioluokitus	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio	Peruspaikka/ PERUS	Keskikä	Kokemusvuodet	Opintovuodet	Naisten osuus (1=100 %)	Peruspalkka/ Kokonaisansio
41504006 Tekn.oppi. yliopettaja	132	13	9	0,09	63	3 001	51	9	17	0,09	63
L2TH5200 Terveysk.hammasl., jolta edellyt. laillisetun h-lääkärin	939	13	9	0,77	64	3 109	46	12	16	0,77	64
L1V3002 Terveysk.lääkäri, jolta edellytetään yleislääkärin oikeut	654	13	11	0,61	54	3 043	45	9	16	0,61	54
43004004 Amm.aikuis.keskukseen kokaik.opettaja/taso 1	236	13	3	0,70	90	3 140	44	6	16	0,70	90
40902027 Ammatillisen oppilaitoksen apulaisrehtori	189	13	4	0,42	82	3 157	50	9	15	0,42	82
40003002 Aikuis.k. joht./muu tutkinto	33	13	3	0,42	85	3 147	52	12	14	0,42	85
50101011 Johtaja, vastuualueen esimies tai erityisosaamista edellyttävissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimiva	1 848	14	3	0,22	85	3 163	50	13	15	0,22	85
40301003 Peruskoulun erityiskoulun rehtori	51	14	5	0,51	77	3 192	50	13	16	0,51	77
L5EL6000 Eläinlääketieteen opiskelijat	11	14	6	0,73	73	3 164	42	6	15	0,73	73
42204022 Ammattikorkeakoulun lehtori/muut	854	14	1	0,74	97	3 250	48	6	16	0,74	97
L5EL3000 Muut kokopäiväiset hygieenikot	8	15	3	0,88	88	3 358	45	10	16	0,88	88
01 HAL023 Kunnan johto ja hallinto, A palkkaryhmä: 25 001-75 000 asukasta	516	15	3	0,57	89	3 271	49	11	15	0,57	89
40301002 Peruskoulun yläasteen rehtori	621	15	5	0,38	78	3 388	50	13	16	0,38	78
40701011 Kansanopiston rehtori	6	15	3	0,83	86	3 298	52	8	16	0,83	86
L1TK6100 Laillistettu lääkäri, jolla ei ole yleislääkärin oikeutta eikä erikoislääkärin pätevyyttä	90	15	6	0,70	73	3 304	31	1	14	0,70	73
L2TH5100 Terveysk.hammasl., jolla on erikoish-lääkärin pätevyys	60	15	8	0,78	65	3 394	50	11	16	0,78	65
L2TH5101 Oikojahammaslääkäri	59	15	9	0,83	62	3 338	52	16	16	0,83	62
L1V3001 Terveysk.lääkäri, jolla on erik.lääkärin pätevyys	405	15	10	0,62	57	3 419	48	11	16	0,62	57
40401005 Lukion rehtori	312	16	5	0,28	79	3 627	51	12	16	0,28	79
L2TH4000 Osatoiminnasta vastaava terveysk.hammaslääkäri	60	16	8	0,70	64	3 428	50	17	16	0,70	64
42204021 Ammattikorkeakoulun lehtori/hall.&kauppa	359	16	1	0,57	96	3 431	45	5	16	0,57	96
40401011 Aikuisluokion ja lukion aikuisiän rehtori	25	16	5	0,48	79	3 616	53	11	16	0,48	79
40901024 Ammatillisen oppilaitoksen rehtori	154	17	4	0,43	82	3 732	53	9	16	0,43	82
L2TH4010 Osatoiminnasta vastaava tk-hammaslääkäri, jolla erikoisha	19	17	9	0,79	61	3 644	50	16	16	0,79	61
42204012 Ammattikorkeakoulun yliopettaja/muut	173	17	2	0,68	95	3 663	50	6	17	0,68	95
04FAR01A Sairaala-apteekkari	24	18	3	0,75	88	3 801	46	10	16	0,75	88

Hinnottelu	Lkm	Peruspalkan mukainen luokitus	Peruspalkan kokonaissuoritus	Naisten osuus (1=100%)	Peruspalkka/ Kokonaissuoritus	Keskikä	Kokemusvuodet	Opintovuodet	Naisten osuus (1=100%)	Peruspalkka/ Kokonaissuoritus	
L0KASVNL Kasvatus- tai perheneuvolan lääkäri	15	18	3	0,93	90	3 906	48	7	16	0,93	90
L1TK5200 Terveyskeskuslääkäri, jolta edellyt. yleislääkäriin oikeutta	365	18	7	0,64	71	3 805	43	8	16	0,64	71
L2TH3000 Hammasl., jolta edellyt. alan erik.hammaslääkäriin pätev.	7	18	7	0,71	70	3 783	49	9	17	0,71	70
L4SH5000 Erikoishammaslääkäri	13	18	7	0,38	72	3 830	43	6	16	0,38	72
L1V2002 Apulaisylilääkäri, jolta edellyt. alan erik.lääkäriin päte	44	18	9	0,39	60	3 916	51	13	16	0,39	60
L2TH1114 Ylihammasl tai joht. h-lääkäri, väestöp. enint.14 999 a	70	18	9	0,60	64	3 800	50	15	16	0,60	64
L1TK5100 Terveyskeskuslääkäri, jolla on erikoislääkäriin pätevyys	234	19	6	0,64	74	4 027	48	9	16	0,64	74
L1TK4000 Osatoiminnasta vastaava terveyskeskuslääkäri	20	19	8	0,40	66	3 955	49	14	16	0,40	66
L3SL3000 Lääkäri, jolta edellytetään alan erik.lääkäriin pätevyyttä	1 906	19	8	0,55	64	4 041	45	7	16	0,55	64
42204011 Ammattikorkeakoulun yliopettaja/hall.&kauppa ym.	89	19	1	0,54	96	4 080	48	4	18	0,54	96
L5EL1028 I kaup.eläinlääkäri yms., väestöp. vähint. 28 000 as.	20	20	3	0,75	87	4 157	50	10	16	0,75	87
L5EL1075 I kaup.eläinlääkäri yms., väestöp. vähint. 75000	9	20	3	0,67	89	4 156	51	7	16	0,67	89
L2TH2000 Muu ylihammasl., jolta edellyt. alan erik.h-lääkäriin pätev	28	20	7	0,61	72	4 105	52	17	16	0,61	72
42204020 Ammattikorkeakoulun lehtori/tekn.&liikenne	338	20	1	0,29	96	4 180	46	5	16	0,29	96
L1TK4010 Osatoiminnasta vast. terveysk.lääkäri	33	20	5	0,64	76	4 299	47	7	16	0,64	76
L1V11114 Yli- tai johtava lääkäri, väestöp. enintään 14 999 as.	15	21	9	0,27	63	4 360	52	8	16	0,27	63
L2TH1115 Vast.terveysk.h-lääkäri,väestöp. vähint. 15 000 as.	26	21	6	0,58	73	4 364	50	16	16	0,58	73
L1TK3000 Apulaisylilääkäri, jolta edellyt. alan erikoislääkäriin pätevyyttä	76	21	7	0,61	71	4 393	50	11	16	0,61	71
L1V2001 Muu ylilääkäri, jolta edellyt. alan erik.lääkäriin pätev.	33	22	8	0,45	67	4 464	52	16	16	0,45	67
L4SH2000 Ylihammaslääkäri muussa sairaalassa	14	23	5	0,36	79	4 626	49	8	17	0,36	79
42204010 Ammattikorkeakoulun yliopettaja/tekn.&liikenne	174	23	2	0,22	95	4 756	49	7	17	0,22	95
L2TH1128 Ylihammaslääkäri tai joht. -lääkäri, väestöp. vähint. 28	23	23	5	0,52	79	4 684	55	16	17	0,52	79
L1TK2000 Muut ylilääkärit	123	24	5	0,53	79	4 900	51	11	16	0,53	79
L3SL1200 Ylilääkäri, os.ylilääkäri muussa sairaalassa	1 197	24	8	0,38	66	4 850	51	10	17	0,38	66
L1TK1114 Ylilääkäri tai johtava lääkäri, väestöpohja enint. 14 999 as.	87	24	7	0,26	70	4 893	52	15	16	0,26	70
L2TH1175 Ylihammasl tai joht. h-lääkäri, väestöp. vähint. 75 000	9	25	4	0,22	82	5 046	54	11	17	0,22	82
L1TK1175 Ylilääkäri tai johtava lääkäri, väestöpohja vähint. 75 000 as.	7	25	3	0,14	84	5 662	54	7	16	0,14	84
L1TK1115 Ylilääkäri tai johtava lääkäri, väestöpohja vähint. 15 000 as.	31	25	4	0,32	82	5 615	55	13	16	0,32	82
L1TK1128 Ylilääkäri tai johtava lääkäri, väestöpohja vähint. 28 000 as.	31	25	4	0,26	80	5 711	54	12	16	0,26	80
L3SL1100 Ylilääkäri-, hallintoylilääkäri, osastonylilääkäri, yo-s	398	25	8	0,27	67	5 319	53	15	18	0,27	67

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ
ISSN 1236-2115

- 2008: 1 Yhteenveto työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksen rahoitusta koskevan lain vaikutuksista. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2510-6 (PDF)
- 2 Pandemic Influenza Preparedness. Joint Self-Assessment Report. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2516-8 (PDF)
- 3 Terveydenhuollon työsuojelun valvontahankkeen loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2517-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2518-2 (PDF)
- 4 Miten potilasturvallisuutta edistetään? Kysely terveydenhuollon toimintayksiköille ja vanhainkodeille. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2519-9 (PDF)
- 5 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaraymän loppuraportti. Vuosien 2002-2007 toiminta. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2531-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2532-8 (PDF)
- 6 Sosiaalialan kehittämishanke 2003-2007. Loppuraportti. Salme Kallinen-Kräkin (toim.).
ISBN 978-952-00-2535-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2536-6 (PDF)
- 7 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen, Henrik Pekkala. Sosiaalialan kehittämishankkeen tavoitteiden saavuttamisen arviointi. Sosiaalialan kehittämishankkeen loppuarviointi. Osaraportti 2.
ISBN 978-952-00-2537-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2538-0 (PDF)
- 8 Slutrapport. Tillsynsprojekt för arbetarskyddet inom hälsovården.
ISBN 978-952-00-2539-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2540-3 (PDF)
- 9 Työurat pitenevät. Veto-ohjelman indikaattorit II.
ISBN 978-952-00-2541-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2542-7 (PDF)
- 10 Teoriasta toimivaksi käytännöksi. Mini-intervention jalkauttaminen terveyskeskuksiin ja työterveyshuoltoon. Kaija-Liisa Seppä (toim.).
ISBN 978-952-00-2543-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2544-1 (PDF)
- 11 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2008. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2545-8 (PDF)
- 12 Perhekeskustoiminnan kehittäminen. Perhe-hankkeen loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2546-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2547-2 (PDF)
- 13 Pysytään työssä. Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen.
ISBN 978-952-00-2548-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2549-6 (PDF)

- 2008: 14 Kirsi Alila, Tuija Portell. Leikkitoiminnasta avoimeen varhaiskasvatukseen. Avointen varhaiskasvatuspalvelujen nykytila ja kehittämistarpeet 2007. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2552-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2553-3 (PDF)
- 15 Heikki Hiilamo. Promoting Children's Welfare in the Nordic Countries.
ISBN 978-952-00-2554-0 (pb)
ISBN 978-952-00-2555-7 (PDF)
- 16 Kaarin Ruuhilehto, Jari Knuuttila. Terveysthuollon vaaratapahtumien raportointijärjestelmän käyttöönotto. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2560-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2561-8 (PDF)
- 17 Sosiaaliammattitoiminnan kehittäminen. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2562-5 (PDF)
- 18 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tutkimustoiminnan tehostaminen. Työryhmän loppuraportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2563-2 (PDF)
- 19 Yksityisen sektorin työeläkkeiden rahoituksesta ja sen riskien hallinnasta.
ISBN 978-952-00-2596-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2597-7 (PDF)
- 20 Lapsella on oikeus osallistua. Lapsiasiavaltuutetun vuosikirja 2008.
ISBN 978-952-00-2598-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2599-1 (PDF)
- 21 Tapio Kuure, Tom Tarvainen, Antti Peltö-Huikko, Maija Säkijärvi. "Kaikki kymmenen tikkua laudalla!" Onnistuvat opit - juurruttamishankkeen loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2607-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2608-0 (PDF)
- 22 Miia Eloranta. Perhevapaakampanja 2007-2008. Loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2611-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2612-7 (PDF)
- 23 Pirjo Pulkkinen-Närhi, Hanna Hakulinen, Päivi Jalonen, Pirjo Manninen. Kunnallisen työterveyshuoltojärjestelmän kehittäminen. Erilaisten organisointi- ja toimintamallien arviointia (Seutu-hanke). (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2617-2 (PDF)
- 24 Isien ja isyyden tukeminen äitiys- ja lastenneuvoloissa
ISBN 978-952-00-2618-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2619-6 (PDF)
- 25 Työpaikan palkkakartoitus. Tietoa ja kokemuksia. Johanna Matinmikko, Inkeri Tanhua (toim.). (Moniste)
ISBN 978-952-00-2620-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2621-9 (PDF)
- 26 Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2622-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2623-3 (PDF)

