

Reija Lilja ja Eija Savaja

Tasa-arvon vahvistaminen

PALKKA- JA SOPIMUS- POLITIIKASSA -HANKKEEN LOPPURAPORTTI

Kaupan alaa ja matkailu-, ravintola- ja vapaa-
ajanpalveluita koskeva tutkimus- ja kehittämishanke

KUVAILEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	9.12.2013
Tekijät	Toimeksiantaja
Reija Lilja ja Eija Savaja	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä

Muiston nimi

Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa -hankkeen loppuraportti.
Kaupan alaa ja matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva tutkimus- ja kehittämishanke.

Tiivistelmä

■ Tämä raportti esittelee sosiaali- ja terveysministeriön rahoittaman hankkeen ”Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa” keskeiset tulokset. Tutkimus- ja kehittämishanke toteutettiin kaupan alalla ja majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa (marava). Hanke on tehty yhteistyössä Kaupan liiton, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRan ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin kanssa. Sen toteutti Palkansaajien tutkimuslaitos 15.10.2012–30.9.2013.

Hanke arvioi sukupuolten välisiä palkkaeroja eri näkökulmista. Tilastollisissa tarkasteluissa on hyödynnetty Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatiedusteluja vuosilta 2008–2011. Lisäksi toteutettiin työnantajille ja luottamusmiehille kohdistetut tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa selvittäneet kyselytutkimukset.

Saatujen tulosten mukaan työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toteuttamisessa on vielä kehitettävää: 36 prosenttia kaupan alan yrityksistä ja 67 prosenttia marava-alan yrityksistä ei ollut tehnyt tasa-arvosuunnitelmia. Palkkakartoituksia ei ollut tehnyt 42 prosenttia kaupan alan eikä 57 prosenttia marava-alan yrityksistä. Tätä selittää osin se, että aloilla on käytössä ammattinimikepohjaiset palkkausjärjestelmät: sukupuolten välisiä palkkaeroja selittää pitkälti sukupuolten ammatillinen eriytyminen.

Ammattinimikkeisiin pohjautuva palkkausjärjestelmä ei ole tasa-arvonäkökulmasta ongelmaton. Sen avulla ei voida arvioida, miten tasa-arvolaissa kirjattu velvoite samasta ja samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta, on työpaikalla toteutunut. Järjestelmä ei myöskään elä samalla tavalla ajassa kuin tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat palkkausjärjestelmät. Palkkausjärjestelmiä tulisi uudistaa siten, että ne painottuvat aiempaa enemmän yhteneväisiin tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoritukseen perustuviin periaatteisiin.

Asiasanat

ammatillinen segregatio, palkkakarttoitus, palkkausjärjestelmä, samapalkkaisuus, sukupuolten väliset palkkaerot, tasa-arvosuunnitelma, työelämän tasa-arvo

Sosiaali- ja terveysministeriön
raportteja ja muistioita 2013:31

Muut tiedot
www.stm.fi

ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (verkkajulkaisu)
ISBN 978-952-00-3627-0
URN:ISBN: 978-952-00-3627-0
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3627-0>

Kokonaissivumäärä
96

Kieli
Suomi

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	9.12.2013
Författare	Uppdragsgivare
Reija Lilja och Eija Savaja	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet

Rapportens titel

Slutrapport från projektet Förstärkt jämställdhet i löne- och avtalspolitiken
Forsknings- och utvecklingsprojekt som gäller handelsbranschen och tjänster inom turism-, restaurang- och fritidsbranschen

Referat

■ Denna rapport presenterar de centrala resultaten från projektet Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa – Förstärkt jämställdhet i löne- och avtalspolitiken, som finansierats av social- och hälsovårdsministeriet. Detta forsknings- och utvecklingsprojekt genomfördes inom handelsbranschen och i fråga om tjänster inom turism-, restaurang- och fritidsbranschen i samarbete med Finsk Handel, Turism- och Restaurangförbundet MaRa och Servicefacket PAM. Projektet verkställdes av Löntagarnas forskningsinstitut 15.10.2012–30.9.2013.

Projektet analyserade löneskillnader mellan könen ur olika perspektiv. I de statistiska granskningarna har man utnyttjat Finlands Näringslivs (EK) löneenkäter från åren 2008–2011. Därutöver genomfördes enkäter riktade till arbetsgivare och förtroendemän i syfte att utreda läget i fråga om jämställdhetsplaner och lönekartläggningar.

Resultaten lämnar en del övrigt att önska när det gäller att genomföra jämställdhetsplaner och lönekartläggningar på arbetsplatserna: 36 procent av företagen inom handelsbranschen och 67 procent inom hotell-, restaurang- och fritidsbranschen hade inte utarbetat jämställdhetsplaner. Lönekartläggningar hade inte gjorts av 42 procent av företagen inom handelsbranschen och av 57 procent inom turism-, restaurang- och fritidsbranschen. En delförklaring är att dessa branscher använder lönesystem som baserar sig på yrkesbeteckning: löneskillnaderna mellan könen förklaras till stor del av uppdelningen av yrken enligt kön.

Ett lönesystem som baserar sig på yrkesbeteckningar är inte problemfritt med tanke på jämställdhet. Med hjälp av det kan man inte bedöma hur skyldigheten enligt jämställdhetslagen om att lika lön ska betalas för lika arbete har fullgjorts på arbetsplatsen. Systemet uppdateras inte heller på samma sätt som de lönesystem som baserar sig på uppgifternas svårighetsgrad och individuella prestationer. Lönesystemen bör reformeras så att de i högre grad än tidigare ska fokusera sig på enhetliga principer om uppgifternas svårighetsgrad och individuella prestation.

Nyckelord

jämställdhet i arbetslivet, jämställdhetsplan och lönekartläggning, lika lön, löneskillnader mellan kvinnor och män, lönesystem, yrkesmässig segregation

Social- och hälsovårdsministeriets
rapporter och promemorior 2013:31

Övriga uppgifter
www.stm.fi/svenska

ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu)
ISBN 978-952-00-3627-0
URN:ISBN: 978-952-00-3627-0
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3627-0>

Sidoantal
96

Språk
Finska



SOCIAL- OCH
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Esipuhe

Oikeudenmukainen ja kannustava palkkaus on tuottavan ja kehittyvän työelämän perusedellytys. Sitkeän sukupuolten palkkaeron kaventamiseksi hallitus ja työmarkkinajärjestöt ovat toteuttaneet vuodesta 2006 lähtien samapalkkaisuusohjelmaa. Pyrkimyksenä on kaventaa naisten ja miesten välistä palkkaeroa ja toteuttaa tasa-arvolain mukaista samapalkkaisuusperiaatetta. Päätaavoitteena on enintään 15 prosentin palkkaero sukupuolten välillä vuoteen 2015 mennessä. Tällä hetkellä naisten ja miesten palkkaero on keskimäärin 17 prosenttia koko työmarkkinoilla.

Työmarkkinajärjestöt ovat avainasemassa samapalkkaisuusohjelman päätaavoitteen saavuttamisessa. Palkka- ja sopimuspolitiikalla ja palkkausjärjestelmillä on keskeinen merkitys naisten ja miesten palkkaeron kuromisessa. Tavoitteena on, että sopimusratkaisujen avulla vahvistetaan sukupuolten tasa-arvoa ja että mahdollisimman moni palkansaaja on ajan tasalla olevan, oikeudenmukaisen ja kannustavan palkkausjärjestelmän piirissä.

Samapalkkaisuusohjelma tarjosi eri sopimusaloille mahdollisuutta tarkastella tutkimusavusteisesti työehtosopimustensa tasa-arvo- ja samapalkkaisuusvaikutuksia. Kehittämishankkeeseen lähtivät kaupan sopimusala ja majoitus-, ravintola ja vapaa-ajan palveluiden ala. Hanke teki naisten ja miesten palkkoja koskevat tilastolliset tarkastelut, arvioi työehtosopimusten palkkausta koskevien määräysten sukupuolivaikutuksia ja palkkausjärjestelmiä sekä selvitti naisten ja miesten tehtävien eriytymisen vaikutusta palkkoihin. Lisäksi selvitettiin tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa.

Tutkimustietoa eri alojen sukupuolten palkkaeroista on runsaasti. Yksityinen palveluala on ollut tällaisen tutkimuksen kohteena huomattavasti vähemmän. Kaupan, majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alat ovat mielenkiintoisia sukupuolten tasa-arvon kannalta, koska alat ovat kehittyviä ja merkittäviä yksityisen palvelusektorin työllistäjiä. Huomion kiinnittäminen näihin aloihin on tärkeää paitsi palkkaeron kuromisen kannalta, myös asian tunnistamisen vuoksi.

Tutkimus osoittaa, että tutkituilla aloilla naisten ja miesten palkkaeroja selittää pitkälti sukupuolten ammatillinen eriytyminen. Tutkimus tuo myös esiin selkeitä kehittämistarpeita. Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten kattavuutta ja laatua tulee parantaa. Palkkakartoitus on tärkeä väline sen tarkistamiseksi, että palkkausjärjestelmä kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti. ”Samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka” on vaateliias periaate. Tutkimustulos haastaakin sopimusalat tarkastelemaan ja uudistamaan palkkausjärjestelmiään enemmän työn vaativuutta ja henkilökohtaista suoriutumista korostavaan suuntaan.

Tutkimustuloksilla on suuri merkitys palkkausjärjestelmien kehittämistyössä tutkituilla aloilla että laajemmin. Tutkimustietoa tullaan käyttämään samapalkkaisuusohjelman tavoitteiden edistämiseksi. Kiitän työmarkkinaosapuolia siitä, että lähditte rohkeasti tutkija-avusteisesti arvioimaan alanne työehtosopimuksia ja palkkausjärjestelmiä. Kiitän ohjausryhmää ennakkoluulottomasta ja aktiivisesta otteesta hankkeen eri vaiheissa ja tutkimustiimiä laadukkaana tutkimuksen tekemisestä.

Päivi Sillanauke
Kansliapäällikkö
Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	9
2	KAUPAN ALA.....	11
2.1	JOHDANTO.....	11
2.2	TILASTOANALYYSIEN LÄHTÖKOHTA.....	11
2.2.1	Aineisto	11
2.2.2	Palkkakäsitteet	13
2.3	SUKUPUOLTEN VÄLISTEN PALKKAEROJEN SELITYSTEKIJÖITÄ	17
2.3.1	Palkkaerojen tilastollinen mallittaminen.....	17
2.3.2	Sukupuolten ammatillinen eriytyminen	18
2.3.3	Tilastolliset analyysit sukupuolten välisistä palkka-eroista	19
2.4	SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT VALITUISSA AMMATEISSA	22
2.4.1	Lähtökohta	22
2.5	KYSELYTUTKIMUKSET TASA-ARVOSUUNNITELMISTA JA PALKKAKARTOITUKSISTA	27
2.5.1	Työnantajakysely	27
2.5.2	Luottamushenkilökysely	33
2.5.3	Johtopäätökset	39
2.6	SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT JA KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSET	40
2.6.1	Johtopäätökset sukupuolten välisistä palkkaeroista tehtyjen tilastoanalyysien pohjalta	40
2.6.2	Sukupuolinäkökulma kaupan alan työehtosopimukseen	41
2.7	LOPUKSI	41
	LIITTEET	43
	Lähteet	55
3	MATKAILU-, RAVINTOLA- JA VAPAA-AJAN PALVELUT	56
3.1	JOHDANTO	56
3.2	TILASTOANALYYSIEN LÄHTÖKOHTA.....	56
3.2.1	Aineisto	56
3.2.2	Palkkakäsitteet	58
3.3	SUKUPUOLTEN VÄLISTEN PALKKAEROJEN SELITYSTEKIJÖITÄ	62
3.3.1	Palkkaerojen tilastollinen mallittaminen.....	62
3.3.2	Sukupuolten ammatillinen eriytyminen	63
3.3.3	Tilastolliset analyysit sukupuolten välisistä palkkaeroista.....	64
3.4	SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT VALITUISSA AMMATEISSA	67
3.4.1	Lähtökohta	67
3.5	KYSELYTUTKIMUKSET TASA-ARVOSUUNNITELMISTA JA PALKKAKARTOITUKSISTA	71
3.5.1	Työnantajakysely	71
3.5.2	Luottamushenkilökysely	77
3.5.3	Johtopäätökset	83

3.6	SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT JA MATKAILU-, RAVINTOLA- JA VAPAA-AJAN PALVELUIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSET	83
3.6.1	Johtopäätökset sukupuolten välisistä palkkaeroista tehtyjen tilastoanalyysien pohjalta	83
3.6.2	Sukupuolinäkökulma matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeviin työehtosopimuksiin	84
3.7	LOPUKSI	85
	LIITTEET	86
	Lähteet	94
4	JOHTOPÄÄTÖKSET	95

1 JOHDANTO

Oikeus syrjimättömään palkkaukseen velvoittaa hallitusta ja työmarkkinajärjestöjä sekä kansainvälisesti että kansallisesti. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksella numero 100 (1951) pyritään turvaamaan naisille ja miehille sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä. Tämä tarkoittaa sellaisia palkkaperusteita, jotka on määrätty ilman työntekijän sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Sopimus sallii jäsenvaltioille suuren vapauden valita ne keinot, joilla samapalkkaisuutta edistetään. Samapalkkaisuussopimus saatettiin Suomessa voimaan työehtosopimuksin poistamalla ennen kaikkea työehtosopimuksista naisten ja miesten erilliset palkkataulukot.

Euroopan unionin perustamisesta lähtien perussopimuksessa on taattu naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen noudattaminen. Euroopan unionin tasa-arvodirektiivi (2006/54/EY) suojaa työntekijöitä sukupuoleen kohdistuvalta syrjinnältä työehdoissa, palkka mukaan luettuna. Direktiivin mukaan välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava. Silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, tämän tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla. Samapalkkaisuusdirektiivin määräykset on sisällytetty tasa-arvodirektiiviin.

Sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä -periaate on kirjattu myös tasa-arvolakiin. Samalla työllä tarkoitetaan vastaavaa tai lähes vastaavaa työtä. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan työtä, jota voidaan pitää yhtä vaativana kuin toista työtä. Myös erilaiset työt voivat olla samanarvoisia, jos niitä voidaan pitää yhtä vaativina. Samanarvoisen työn vaatimus on erittäin oleellinen Suomessa, jossa työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet miesten ja naisten työaloihin ja työtehtäviin. Työn vaativuudenarviointijärjestelmän käyttö helpottaa työn samanarvoisuuden määrittämistä.

Samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on tukea palkkausjärjestelmien kehitystä naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseksi niin, että vuonna 2015 suomalaisista palkansaajista noin kolme neljäsosaa on ajan tasalla olevien, kannustavien ja oikeudenmukaisten palkkausjärjestelmien piirissä. Työn vaativuuteen perustuvia palkkausjärjestelmiä pidetään yleisesti samapalkkaisuutta edistävinä. Suomessa on ladattu paljon odotuksia siihen, että työn vaativuuden arviointi edistäisi samapalkkaisuutta. Asiaa on kuitenkin tutkittu melko vähän. Suomessa palkkausjärjestelmiä on määrätietoisesti uudistettu kaikilla toimialoilla. Tutkimusten ja selvitysten mukaan työn vaativuuteen perustuvien järjestelmien käyttö on lisääntynyt.

Vuonna 2011 työmarkkinajärjestöjen laatimaan raamisopimukseen kirjattujen samapalkkaisuustavoitteiden saavuttamiseksi samapalkkaisuusohjelma tarjosi eri sopimusaloille mahdollisuutta tutkimusavusteiseen kehittämistyöhön alan samapalkkaisuuden edistämiseksi ja naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventamiseksi. Mukaan rekrytoituivat kaupan ala ja matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut (marava). Alat edustavat merkittävää palkansaajajoukkoa yksityisellä sektorilla. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2013 kolmannella neljänneksellä tukku- ja vähittäiskaupassa työskenteli 231 000 palkansaajaa ja majoitus- ja ravitsemustoiminnassa 76 000 palkansaajaa. Alat työllistivät yhteensä yli 300 000 palkansaajaa, eli noin viidenneksen yksityisen sektorin kaikista palkansaajista.

Tämä julkaisu on tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. Hanke toteutettiin kahdessa erillisessä osassa niin, että toinen osio kohdistui kaupan alaan ja toinen majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluihin. Hanke tarkastelee alojen sisäistä naisten ja miesten välistä palkkaeroa, arvioi palkkausjärjestelmiä ja työehtosopimuksia ja tekee johtopäätöksiä palkkausjärjestelmien kehittämistarpeista. Molemmilla aloilla selvitetään naisten ja miesten työtehtävien eriytymisen, segregaaation, vaikutusta naisten ja miesten palkkoihin ja palkkaeroihin. Tilastollisissa tarkasteluissa hyödynnetään Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatiedusteluja vuosilta 2008–2011. Yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa toteutettiin keväällä 2013

työnantajille ja luottamusmiehille kohdistetut tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa selvittäneet kyselytutkimukset.

Kaupan alan tutkimus- ja kehittämishankkeeseen liittyvät tulokset on esitetty raportin luvussa 2 ja majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden tulokset luvussa 3. Luvut on kirjoitettu siten, että ne voidaan lukea omina itsenäisinä kokonaisuuksina. Luvuissa 2 ja 3 tehtyjen analyysien pohjalta hankkeen tutkijat esittävät luvussa 4 hankkeen keskeiset johtopäätökset.

2 KAUPAN ALA

2.1 JOHDANTO

Tämä kaupan alan raportti on osa ”Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa” tutkimus- ja kehittämishanketta. Hankkeen on rahoittanut sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ja se on tehty yhteistyössä Kaupan liiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin kanssa. Hankkeen käytännön toteutuksen on tehnyt Palkansaajien tutkimuslaitos.

Kaupan ala on merkittävä työllistäjä yksityisellä palvelusektorilla. Tämän hankkeen tulokset koskevat siten laajaa palkansaajajoukkoa: vuoden 2013 kolmannella neljänneksellä tukku- ja vähittäiskaupassa työskenteli yhteensä 231 000 palkansaajaa.

Hanke arvioi sukupuolten välisten palkkaerojen problematiikkaa monipuolisella tavalla. Tilastollisissa tarkasteluissa hyödynnetään Elinkeinoelämän keskusliiton kaupan alan jäsenyrittäjiltä keräämiä palkkatiedusteluita vuosilta 2008–2011. Yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa toteutettiin touko-kesäkuussa 2013 työnantajille ja luottamushenkilöille kohdistettua tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa selvittäneet kyselytutkimukset.

Raportti etenee seuraavasti. Luvussa 2.2 kuvataan tilastoanalyysissä käytettävä aineisto ja perustellaan sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelujen kohderyhmien ja käytettävien palkkakäsitteiden valintaa. Luvun perustarkastelujen avulla saadaan alustava kuva sukupuolten välisten palkkaerojen suuruudesta ja niihin liittyvistä taustatekijöistä.

Luvussa 2.3 sukupuolten välisiä palkkaeroja ja niiden selitystekijöitä analysoidaan tilastollisten mallien avulla, joissa luvun 2.2 perustarkasteluita tarkemmin otetaan huomioon palkansaajien taustaominaisuuksissa olevien erojen vaikutus havaittuihin palkkaeroihin. Luvussa esitellään käytetyt tilastolliset mallit sekä arvioidaan sukupuolten ammatillisen eriytymisen suuruusluokkaa kaupan alalla. Tilastollisissa analyysissä arvioidaan erikseen, miten suuri merkitys sukupuolten välisellä ammatillisella eriytymisellä on naisten ja miesten palkkaerojen synnyssä.

Luvussa 2.4 tarkastellaan sukupuolten välisiä palkkaeroja kaupan alan keskeisissä ammateissa. Tarkastelu antaa yksityiskohtaista tietoa eri ammatteihin valikoitumisen merkityksestä sukupuolten välisten palkkaerojen osatekijänä. Se antaa myös konkreettista tietoa siitä, missä ammateissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat suurimmat ja pienimmät.

Luvussa 2.5 raportoidaan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista tehtyjen työnantajien ja luottamushenkilökyselyjen tulokset.

Luvussa 2.6 arvioidaan saatuja palkka-analyysien tuloksia ja työehtosopimukseen liittyviä sukupuolivaikutuksia. Luku 2.7 pohtii hankkeen keskeisiä johtopäätöksiä.

2.2 TILASTOANALYYSIEN LÄHTÖKOHTA

2.2.1 Aineisto

Tämän tutkimuksen tilastoanalyysissä hyödynnetään Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) kaupan alan jäsenyrittäjiltä keräämiä palkkatiedusteluita. Palkkatiedustelu tehdään joka vuoden lokakuussa ja se koskee kuukausi- ja tuntipalkkaisia työntekijöitä ja toimihenkilöitä. Kaupan alalla on mukana useita henkilöstöryhmiä, joilla on omat työehtosopimuksensa. Aineisto sisältää myös ylempiä toimihenkilöitä, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä.

EK:n palkkatiedustelusta kaupan alan tiedot kerätään neljän vuoden ajanjaksolta: vuodesta 2008 vuoteen 2011. Olemme rajanneet aineistomme koskemaan tavanomaisia työsuhteita, jonka vuoksi poistimme siitä harjoittelijat, oppisopimuskoulutukseen osallistujat, vajaatyökykyiset ja muut erityisjärjestelyin työsuhteessa olevat.

Tämän lisäksi olemme rajanneet mukaan tulevia havaintoja siten, että aineistoon liittyvien mahdollisten virhekirjausten vaikutus tuloksiin jäisi mahdollisimman pieneksi. Olemme kiinnittäneet erityishuomiota siihen, että myöhemmin sukupuolten välisten palkkaerojen arvioinnissa käyttämiimme tuntipalkkakäsitteisiin ei pääse vaikuttamaan aineistossa olevat mahdollisesti virheelliset äärihavainnot. Tämän vuoksi olemme kunkin vuoden aineistoista poistaneet säännöllisen työajan tuntipalkkajakauman molemmista hännistä viimeiseen prosenttiin kuuluvat havainnot. Toimenpide, jossa olemme poistaneet äärimmäisen pienet ja suuret havainnot käyttämästämme kaupan alan aineistosta, on tarpeen ammattinimikekohtaisissa tarkasteluissa, joissa yksikin vahvasti poikkeuksellinen havainto saattaa muuttaa johtopäätöksiä väärään suuntaan.

Jos naisten tuntipalkat ovat pääosin palkkajakauman alalaidalla ja miesten ylälaidalla, tällainen äärihavaintojen poistaminen voi tuottaa jonkin verran pienempiä keskimääräisiä sukupuolten välisiä palkkaeroja kuin aineisto, jossa näin tiukkaa rajausta ei ole tehty. Aineistotamme lasketut sukupuolten väliset palkkaerot, jotka raportoimme myöhemmin, ovat jonkin verran alhaisempia kuin aiemmin julkaistussa kaupan alaa koskevassa tutkimuksessa (Lilja ja Savaja, 2013), jossa vastaavaa rajausta aineiston suhteen emme tehneet. Erot eivät kuitenkaan ole merkittäviä eikä äärihavaintojen poistaminen vaikuta haitallisesti palkanmuodostukseen liittyvien erilaisten mekanismien luotettavaan analysointiin. Päinvastoin, tällä tavalla menetellen voimme varmistaa sen, että tekemisissä tarkasteluissa tuloksemme eivät perustu aineistossa piilossa oleviin mahdollisiin virhekirjauksiin.

Tilastolliset tarkastelut pyritään jatkossa tekemään niin, että niiden avulla voidaan karkeasti arvioida, kuinka kattavasti tasa-arvolain edellyttämät tyypilliset palkkakartoitukset kuvaavat sukupuolten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon vaikuttavia keskeisiä seikkoja. Palkkakartoitus koskee kaikkia työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä, myös osa-aikaisia ja määräaikaista työntekijöitä. Palkkakartoituksissa yleisenä ohjeena on annettu, että jos palkkavertailu tehdään tehtyä työtuntia kohti laskettuna, koko- ja osa-aikaisia voidaan tarkastella yhdessä. Aiempi tutkimuksemme (Lilja ja Savaja, 2013) antaa kuitenkin viitteitä siitä, että osa-aikaisten ja kokoaikaisten tarkastelu yhdessä ei anna riittävää kokonaiskuvaa työpaikan tasa-arvotilanteesta myöskään siinä tapauksessa, että palkkavertailut tehtäisiin tehtyä työtuntia kohden.

Tässä tutkimuksessa teemme tarkastelut erikseen koko- ja osa-aikaisille työntekijöille. Näiden ryhmien erottelussa käytämme rajana kaupan alan työehtosopimuksen mukaista kokoaikaisten työntekijöiden säännöllisen työajan viikkotyöaika, joka on 37,5 tuntia. Jos palkansaajalla on EK:n aineistossa merkitty viikkotyöajaksi 37,5 (tai enemmän) hän on tutkimuksemme kokoaikainen palkansaaja. Muussa tapauksessa hänet on määriteltävä osa-aikaiseksi.¹

Liitetaulukossa 2.1 on raportoitu muodostamamme aineiston havaintojen lukumäärät kultakin vuodelta 2008–2011 sukupuolen mukaan eriteltynä. Liitetaulukossa 2.2 on kuvattu palkansaajien jakautumista eri työsuhteisiin, josta ilmenee, että kaupan alalla miehet tekevät suuremmaksi osaksi kokoaikaista työtä, kun taas naiset tekevät miehiä tasapuolisemmin koko- ja osa-aikaista työtä.²

Taulukossa 2.1 on kuvattu naisten osuuden kehitystä neljänä tarkasteluvuonna ja mitattu naisten aliedustusta kokoaikaisissa ja yliedustusta osa-aikaisissa työtehtävissä. Naisten osuus koko kaupan alan palkansaajista on runsaat 65 prosenttia, kun heidän osuutensa osa-aikaisista on yli 80 prosenttia.

¹ Tämä määritelmä poikkeaa Liljan ja Savajan (2013) käyttämästä osa-aikatyön määritelmästä, joka perustui Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston määritelmään. Palkkarakennetaulussa osa-aikaisiksi palkansaajiksi määritellään ne yksityisen sektorin palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika on enemmän kuin 10 prosenttia kyseisen alan yleistä työaika lyhyempi. Tätä määritelmää hyödyntäen Lilja ja Savaja (2013) määrittivät ne kaupan alan palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika oli alle 34 tuntia, osa-aikaisiksi. Siten tässä tutkimuksessa kokoaikaisten joukko on laajempi ja osa-aikaisten suppeampi kuin Liljan ja Savajan (2013) tutkimuksessa, joten nämä palkansaajaryhmät eivät näissä kahdessa tutkimuksessa ole täysin vertailukelpoisia.

² Liitetaulukosta 2.3 ilmenee keskimääräiset säännölliset työajat näissä työsuhteissa sukupuolen mukaan eriteltynä.

Taulukko 2.1 Naisten osuus, %, 2008–2011

Naisten osuus			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	51,9	83,0	63,8
2009	52,5	82,5	65,0
2010	52,9	81,9	65,7
2011	52,7	81,5	65,2
Naisten ali/yliedustus			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	0,81	1,30	1,00
2009	0,81	1,27	1,00
2010	0,81	1,25	1,00
2011	0,81	1,25	1,00

Naisten ali/yliedustusta koko- ja osa-aikaisissa tehtävissä voidaan arvioida suhteuttamalla heidän osuutensa eri työsuhteissa naisten yleiseen osuuteen kaupan alalla. Taulukossa 2.1 raportoidut laskelmat kertovat, että naisia on kokoaikaisissa tehtävissä 0,8-kertainen ja osa-aikaisissa tehtävissä 1,25-kertainen määrä naisten koko osuuteen nähden. Naiset ovat siten merkittävässä määrin yliedustettuina osa-aikaisissa ja aliedustettuina kokoaikaisissa työsuhteissa.

2.2.2 Palkkakäsitteet

Elinkeinoelämän keskusliiton aineistossa palkat on raportoitu kuukausitasolla (kunkin vuoden lokakuun tilanne). Tässä raportissa tarkastelemme palkkoja, joissa työpanos on vakioitu; säännöllisen työajan kiinteä rahapalkka erilaisine lisineen muunnetaan säännöllisen työajan avulla tuntipalkaksi.³ Käytämme tarkasteluissamme parhaimmillaan kolmea palkkakäsitettä:

1. Säännöllisen työajan *kiinteä rahapalkka*, joka sisältää ikä- ja palveluvuosilisät, muut henkilö- ja tehtäväkohtaiset lisät sekä olosuhdelisät.
 - Säännöllisen työajan kiinteä kuukausipalkka (ja tästä laskettu tuntipalkka) liittyy läheisesti työehtosopimuksissa määriteltyihin taulukkopalkkoihin, joihin vaikuttavat sekä tehtävien vaativuus että työntekijän työkokemus ja palvelusvuodet. Tämä palkkakäsite kuvaa puhtaimmillaan palkansaajan saamaa henkilökohtaista kiinteää peruspalkkaa tietyn tehtävän suorittamiseksi; erityisesti, miten tehtäviin valikoituminen, henkilökohtainen suoriutuminen ja palvelusvuodet vaikuttavat palkkatasoon. Se kertoo, minkälaiset erot tässä ”lähtökohtaisessa” palkkatasossa sukupuolten välillä ovat.
2. Säännöllisen työajan *kiinteä rahapalkka*, johon on lisätty *säännöllisen työajan lisät* (vuoro-, ilta-, yö- ja lauantaityön lisät sekä sunnuntaityön korotusosat).
 - Kun säännöllisen työajan kiinteään kuukausipalkkaan lisätään säännölliseen työaikaan liittyvät erilaiset työajan lisät, saamme tietoa siitä, miten palkansaajan työpanoksen jakautuminen viikon sisällä ja tehty työ vaikuttavat palkanmuodostukseen ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Ylityökorvauksia ei ole otettu mukaan, sillä ne perustuvat säännöllisen työajan ylittäviin vaihteleviin ponnisteluihin ja mutkistavat siten tarpeettomasti naisten ja miesten keskimääräisten palkkojen vertailua.⁴

³ Tulos- ja voittopalkkiot ovat EK:n aineistossa raportoitu vuositasolla. Olemme myös nämä palkkiot muiden ansioiden mukaisesti muuntaneet tuntitaso tiedoiksi.

⁴ Naisten ja miesten palkkoja vertailtaessa työpanoksen vaihtelun ei yleensä haluta vaikuttavan johtopäätöksiin, vaan työpanoksen vaikutus vakioidaan vertailun kohteena olevien henkilöiden välillä. Tämä tehdään usein keskittymällä säännöllisen työajan perusteella laskettuihin tunti- tai kuukausipalkkoihin. Katso esimerkiksi Luukkonen (2003).

3. Säännöllisen työajan *kokonaisansio*, joka sisältää säännöllisen työajan kiinteän rahapalkan, säännölliseen työaikaan liittyvät erilaiset työaikalisät, luontoisetujen verotusarvo myyntiprosiviot, tuotantopalkkiot ja muut suorituspalkat ja tulos- ja voittopalkkiot.
- Tämä laajin säännöllisen työajan kokonaisansioiden käsite kuvaa siis palkansaajan säännöllisestä työajastaan saamaa kaikki lisät sisältävää ”loppupalkkaa”.

Taulukossa 2.2 raportoidaan koko- ja osa-aikaisille palkansaajille (sekä naisille että miehille) *säännöllisen työajan kiinteän rahapalkan* perusteella lasketut reaaliset *keskituntipalkat* vuosille 2008–2011. Reaaliset tuntipalkat on muunnettu vuoden 2011 tasolle kuluttajahintaindeksin avulla.⁵

Taulukko 2.2 Reaaliset keskituntipalkat, €, 2008–2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	14,80	10,74	13,26
2009	15,37	11,13	13,61
2010	15,57	11,15	13,63
2011	15,50	10,94	13,53
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	15,76	10,95	14,90
2009	16,35	11,31	15,30
2010	16,58	11,31	15,36
2011	16,47	11,07	15,23
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	13,92	10,69	12,32
2009	14,49	11,09	12,70
2010	14,68	11,12	12,72
2011	14,62	10,91	12,61

Kuten edellä tuli ilmi, säännöllisen työajan kiinteään rahapalkkaan perustuva keskituntipalkka kuvaa vain osin kaupan alan työntekijöiden kokonaispalkan muodostumista, johon vaikuttavat myös erilaiset työaikaan liittyvät ja muut lisät. Taulukossa 2.3 kuvataan kokoaikaisille ja taulukossa 2.4 osa-aikaisille palkansaajille näiden lisien merkitystä raportoimalla, miten kiinteään rahapalkkaan perustuva peruspalkka on naisilla ja miehillä noussut näiden lisien myötä vuosina 2008–2011.⁶

Taulukosta 2.3 ilmenee, että kokoaikaisilla palkansaajilla palkanlisät tuovat kiinteän peruspalkan päälle noin 8–12 prosentin palkannousun. Kokoaikaisilla miehillä säännöllisen työajan lisien vaikutus on selvästi pienempi kuin muilla lisillä. Kokoaikaisilla naisilla ero näiden lisien välillä on vähäisempi. Palkanlisät tuovat miehille peruspalkan päälle suuremman kasvun kuin naisille, mikä kasvattaa sukupuolten välisiä palkkaeroja, kun lisät huomioidaan.

⁵ Liitetäulukossa 2.4 ja 2.5 on raportoitu vastaavat tiedot kahdelle laajemmalle palkkakäsitteelle; reaaliset keskituntipalkat säännöllisen työajan lisillä ja reaaliset kokonaistuntiansiot vuosille 2008–2011.

⁶ Liitetäulukossa 2.6 vastaavat tiedot on raportoitu kaikille palkansaajille.

Taulukko 2.3 Palkanlisien tuoma peruspalkan nousu sukupuolen mukaan, kokoaikaiset, %, 2008–2011

Kaikki kokoaikaiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu, %	Muiden lisien tuoma palkannousu, %	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä, %
2008	2,5	7,1	9,6
2009	2,4	6,0	8,4
2010	3,0	6,0	8,9
2011	3,1	6,9	10,0
Miehet			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu	Muiden lisien tuoma palkannousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	2,5	10,0	12,5
2009	2,3	8,4	10,8
2010	2,7	8,3	11,0
2011	2,8	9,4	12,2
Naiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu	Muiden lisien tuoma palkannousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	2,5	4,0	6,5
2009	2,6	3,4	6,0
2010	3,2	3,6	6,8
2011	3,3	4,5	7,8

Taulukon 2.4 mukaan palkanlisät, erityisesti säännöllisen työajan lisät, ovat erittäin merkittävissä osa-aikaisille palkansaajille: tekemällä epätyypillisiä työaikoja, osa-aikaiset nostavat ansiotasoaan merkittävästi. Vuonna 2011 miehillä erilaiset lisät nostivat peruspalkkaa neljänneksellä. Naisilla lisät nostivat peruspalkkaa viidenneksellä, mistä tästäkin muodostuu merkittävä ansiotason nousu.

Taulukoiden 2.3 ja 2.4 kuvaukset vahvistavat johtopäätöstä, että sukupuolten välisiä palkkaeroja arvioitaessa on syytä tarkastella erikseen kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevia palkansaajia. Ne kertovat myös siitä, että tasa-arvolain edellyttämässä palkkakartoituksissa sukupuolten välisten palkkaerojen arvioimisessa keskittyminen pelkästään kokonaisansioihin ei kaikin osin riitä, koska tällöin jää hämärän peittoon eri palkitsemismuotojen vaikutus palkkaerojen synnyssä.

Yhteenveto sukupuolten välisistä palkkaeroista kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa eri palkkakäsitteillä esitetään taulukossa 2.5.

Taulukosta 2.5 ilmenee, että kaikkien palkansaajien ryhmässä naiset saavat keskimäärin 13–18 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet riippuen käytetystä palkkakäsitteestä. Kaikkien palkansaajien kohdalla sukupuolten välistä palkkaeroa kasvattaa erityisesti se, että naiset ovat vahvasti yliedustettuina matalapalkkaisissa osa-aikaisissa työsuhteissa, jotka ovat suurella painoarvolla mukana kaikkien naisten keskimääräisiä tuntipalkkoja laskettaessa. Osa-aikaisten ryhmän sisällä naisten ja miesten palkkaero on vähäisin; naiset saavat 2–6 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet näissä työsuhteissa. Kokoaikaisilla sukupuolten palkkaero vaihtelee 11–15 prosentin välillä.

Taulukko 2.4 Palkanlisien tuoma peruspalkan nousu sukupuolen mukaan, osa-aikaiset, %, 2008–2011

Kaikki osa-aikaiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu, %	Muiden lisien tuoma palkannousu, %	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä, %
2008	13,4	2,9	16,3
2009	13,4	3,0	16,4
2010	18,9	2,7	21,6
2011	18,3	3,3	21,6
Miehet			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu	Muiden lisien tuoma palkannousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	14,5	6,3	20,8
2009	14,3	6,6	20,9
2010	20,7	6,1	26,8
2011	19,1	6,9	25,9
Naiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu	Muiden lisien tuoma palkannousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	13,1	2,2	15,3
2009	13,2	2,2	15,4
2010	18,5	2,0	20,4
2011	18,2	2,5	20,6

Taulukko 2.5 Naisten palkat miesten palkoista eri palkkakäsitteillä, %, 2008–2011

Reaaliset keskituntipalkat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	88,3	97,7	82,7
2009	88,6	98,0	83,0
2010	88,5	98,2	82,8
2011	88,8	98,5	82,8
Reaaliset keskituntipalkat säännöllisen työajan lisillä			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	88,3	96,5	85,1
2009	88,8	97,1	85,6
2010	89,0	96,4	86,6
2011	89,2	97,8	86,5
Reaaliset kokonaistuntiansiot			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	83,6	93,2	80,3
2009	84,8	93,6	81,5
2010	85,1	93,3	82,5
2011	85,3	94,4	82,3

Taulukosta 2.5 voidaan vetää seuraava johtopäätös: Kaupan alalla sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero kaventuisi, jos naisten yliedustus osa-aikaisissa tehtävissä vähenisi. Palkkaero kaventuisi myös, jos osa-aikaisissa tehtävissä maksettaisiin yhtä suurta keskimääräistä palkkaa kuin kokoaikaisissa tehtävissä. Tämä saavutettaisiin sillä, että osa-aikaiset tehtävät jakautuisivat yhtä tasaisesti kuin kokoaikaisissa tehtävissä eri ammattinimikkeiden kesken, eivätkä keskittyisi – niin kuin nykyään – keskimääräistä matalapalkkaisempiin tehtäviin.

2.3 SUKUPUOLTEN VÄLISTEN PALKKAEROJEN SELITYSTEKIJÖITÄ

2.3.1 Palkkaerojen tilastollinen mallittaminen

Keskimääräiset sukupuolten väliset palkkaerot eivät anna tietoa siitä, saavatko samankaltaiset ominaisuudet omaavat naiset ja miehet samaa palkkaa kaupan alalla. Tilastollinen mallittaminen, jossa huomioidaan eri tavoin naisten ja miesten ominaisuuksissa, työsuhteessa ja työpäivässä ilmenevien erojen vaikutuksia palkkatasoon, on sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevissa tutkimuksissa yleinen lähtökohta.⁷

Kaikissa tilastollisissa palkkamalleissa täytyy tehdä päätöksiä siitä, minkä tekijöiden suhteen naiset ja miehet saatetaan yhteismitallisiksi palkkaeroja analysoitaessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että sukupuolen lisäksi palkkoja selitetään erilaisten taustamuuttujien avulla kuten esimerkiksi henkilön iällä, koulutuksella ja työkokemuksella.⁸

Tilastolliseen malliin mukaan valittujen selittäjien lista on erittäin tärkeä, sillä se määrittää, minkä suhteen palkkavertailussa mukana olevat naiset ja miehet tehdään ”tilastollisesti” samankaltaisiksi. Jos esimerkiksi sukupuolen lisäksi palkkamallissa on mukana selittäjinä henkilön ikä ja koulutusaste, mallin tuottama sukupuolten välinen palkkaero viittaa saman ikäisten ja yhtä koulutettujen naisten ja miesten väliseen palkkaeroon.

Tilastollisen mallin tuottamaa sukupuolten välistä palkkaeroa ei voi selittää sillä, että mallissa mukana olevien muuttujien suhteen naiset ja miehet olisivat erilaisia. Tilastollinen malli on nämä erot jo huomionnut. Tilastollisen mallin tuottama sukupuolten välinen palkkaero voi kuitenkin edelleen johtua siitä, että mallissa ei syystä tai toisesta ole mukana joitakin tärkeitä palkkaeroja selittäviä tekijöitä.

Sukupuolten välisten palkkaerojen tilastollisessa mallittamisessa käytämme palkkakäsitteenä säännöllisen työajan kiinteästä rahapalkasta laskettuja tuntipalkkoja. Kaupan alan aineistokuvauksista on ilmennyt, että tämän palkkakäsite antaa hyvän lähtökohdan sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelulle, mistä syystä keskitämme tilastolliset analyysimme tähän käsitteeseen.

Tarkastelemme kahta erilaista tilastollista palkkamallia, jotka eroavat toisistaan selitettävän palkkamuuttujan osalta (selitettävät palkkamuuttujat ovat muuttujia, joiden havaittua vaihtelua selitämme eri taustatekijöiden avulla). Ensimmäisessä palkkamallissa huomioidaan sukupuolten väliset erot taustaominaisuuksissa, muttei naisten ja miesten ammatillisen eriytymisen mahdollista vaikutusta palkkaeroihin. Toinen malli ottaa ammatillisen eriytymisen huomioon tarkastelemalla kunkin henkilön palkkaa suhteessa oman ammatin keskipalkkaan. Vertaamalla näiden kahden mallin tuottamaa tulosta siitä, kuinka naisten ja miesten palkat eroavat toisistaan, saamme arvion siitä, miten suuri merkitys sukupuolten välisellä ammatillisella eriytymisellä on naisten ja miesten palkkaerojen synnyssä.

Tilastollisissa malleissa selitämme kunkin palkansaajan

1. tuntipalkan logaritmia
2. tuntipalkan logaritmin ja oman ammattinimikkeen keskimääräisen palkkataso logaritmin erotusta (eli käytännössä, kuinka paljon enemmän tai vähemmän palkansaaja saa omassa ammatissaan suhteessa oman ammatin keskipalkkaan).

Tuntipalkkojen logaritmuunnos on tehty ns. luonnollisen logaritmin mukaan, jonka käyttäminen tilastollisissa malleissa on hyödyllistä siinä mielessä, että tällöin mallit tuottavat suoraan tiedon eri taustatekijöiden, kuten sukupuolen, suhteellisesta vaikutuksesta palkkatasoon.⁹ Suhteelliset palkkaerot siis korostuvat näissä malleissa.

⁷ Katso Lilja ja Savaja (2013).

⁸ Ns. inhimillisen pääoman teoria, jonka mukaan henkilön inhimillinen pääoma, kuten koulutus ja työkokemus, ovat pitkäaikaan olleet palkkamallien rakentamisen peruslähtökohtana.

⁹ Tälle valinnalle on muitakin tilastollisia perusteita, katso esimerkiksi Lilja ja Vartia (1980).

Tuntipalkkojen vaihtelua selittämme selittävien muuttujien avulla¹⁰, jotka kuvaavat

1. henkilökohtaisia ominaisuuksia
 - a. nainen
 - b. ikä
 - c. koulutusaste
2. työsuhteen ja palkkaperusteen ominaisuuksia
 - a. työsuhteen kesto
 - b. paikkakuntakalleusluokka
3. yrityksen ominaisuuksia
 - a. yrityksen koko
 - b. yrityksen naisvaltaisuus

Naisindikaattorin kertoimen arvo mallissa kuvaa sitä, kuinka paljon enemmän tai vähemmän naispuolinen palkansaaja saa tuntipalkkaa suhteessa samankaltaisilla ominaisuuksilla olevaan mieheen nähden.

Tilastolliset mallimme ovat yksinkertaistuksia siinä mielessä, että niissä naisten ja miesten saama ”tuotto” eri taustaominaisuuksista (kuten esimerkiksi koulutuksesta) on pakotettu samaksi. Jos aineisto ei tätä oletusta jostain syystä tue, se tulee esille naisindikaattorin saaman kertoimen kautta. Naisindikaattorimme tuottama sukupuolten välinen palkkaero kuvaa siten sekä lähtökohtaisia sukupuolten välisiä palkkaeroja kuin myös eroja siinä, kuinka naisia ja miehiä palkitaan työmarkkinoilla eri taustaominaisuuksien suhteen.

Teemme tilastolliset analyysit kullekin mukana olevalle vuodelle 2008–2011 erikseen. Samoin analyysit tehdään erikseen kokoaikaisille ja osa-aikaisille palkansaajille. Tämä mahdollistaa sen arvioimisen, ovatko sukupuolten väliset palkkaerot näissä erilaisissa työsuhteissa kehittyneet eri tavalla tarkasteluajanjaksollamme.

2.3.2 Sukupuolten ammatillinen eriytyminen

Sukupuolten välisten palkkaerojen eräs keskeinen selitystekijä on ammatillinen eriytyminen. Ennen kuin lähdemme arvioimaan, miten ammatillinen eriytyminen vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin, on hyödyllistä luoda yleiskuva siitä, kuinka merkittävää sukupuolten ammatillinen eriytyminen kaupan alalla ylipäänsä on. Ammatillisen eriytymisen tarkastelussa käytämme tutkimuskirjallisuudessa eniten hyödynnettyä segregatioindeksiä, ns. ID-indeksiä (Duncan & Duncan, 1955), jolle on annettavissa helposti ymmärrettävä tulkinta.

ID-indeksi saa arvoja nollan ja ykkösen väliltä. Indeksien arvo 1 viestii siitä, että ammatit ovat täydellisesti eriytyneet sukupuolen mukaan (=naiset ja miehet toimivat täysin eri ammatteissa). Vastaavasti indeksin arvo 0 kuvaa sitä, että naisten ja miesten sijoittumisessa eri ammatteihin ei ole lainkaan sukupuolten välisiä eroja. Indeksien lukuja voidaan tulkita siten, että ID-indeksien arvo jaettuna kahdella kertoo likimain, kuinka suuri osuus naisista ja miehistä tulisi vaihtaa ammattia, jotta ammatilliset erot sukupuolten välillä poistuisivat (ammattikohtaisten työntekijäosuuksien pysyessä ennallaan).

Taulukossa 2.6 on raportoitu kaikille palkansaajille sekä kokoaikaisille että osa-aikaisille palkansaajille lasketut ID-indeksiluvut naisten ja miesten ammatillisesta eriytymisestä kaupan alalla vuosina 2008–2011. Taulukosta ilmenee, että ammatillinen eriytyminen on pysynyt vahvana kaupan alalla. Vuoden 2011 ID-indeksien arvo 0,51 tarkoittaa, että runsas neljännes naisista ja miehistä tulisi vaihtaa ammattia, jotta sukupuolten jakautuminen eri ammatteihin olisi tasaista. Kaupan alalla sukupuolten ammatilliset erot ovat lähes samalla tasolla kuin yksityisellä sektorilla yleisesti. STM:n Segregatio ja sukupuolten välisten palkkaerot -hankkeen loppuraportin mukaan yksityisellä sektorilla ID-indeksi oli 0,57 vuonna 2004.¹¹

¹⁰ Liitetaulukossa 2.7 on yksityiskohtaisempi kuvaus malleissa mukana olevista muuttujista.

¹¹ Laine ja Napari (2008), STM:n Selvityksiä 2008:26, s. 23.

Taulukko 2.6 Sukupuolten ammatillinen segregatio työsuhteen mukaan, ID-indeksi, 2008–2011

Vuosi	Kaikki palkansaajat	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset
2008	0,53	0,51	0,34
2009	0,52	0,50	0,34
2010	0,52	0,51	0,35
2011	0,51	0,51	0,32

Kokoaikaisissa työsuhteissa ammatillinen eriytyminen on osa-aikaisia työsuhteita suurempaa ja on samalla tasolla kuin koko kaupan alaa tarkasteltaessa. Osa-aikaisissa työsuhteissa ID-indeksin arvo 0,32 tarkoittaa, että noin 16 prosenttia naisista ja miehistä tulisi vaihtaa ammattia, jotta ammattien jakauma näissä työsuhteissa olisi naisten ja miesten välillä tasainen. Osa-aikaisissa työsuhteissa sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen on ollut lievässä laskusuunnassa tarkasteluajanjaksoillamme 2008–2011.

Sukupuolten ammatillinen eriytyminen nousee iän mukaan (taulukko 2.7). Yli 44-vuotiaiden joukossa lähes 30 prosenttia naisista ja miehistä tulisi vaihtaa ammattia, jotta sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen poistuisi. Nuorten, alle 25-vuotiaiden ryhmässä vastaava osuus on 18 prosenttia. Nuoret työntekijät tekevät keskimääräistä enemmän osa-aikatyötä, missä ammatillinen eriytyminen sukupuolten välillä on vähäisempää (Lilja ja Savaja, 2013).

Taulukko 2.7 Sukupuolten ammatillinen segregatio iän mukaan, ID-indeksi, 2008–2011

Vuosi	Kaikki palkansaajat	Ikävuodet alle 25	25-44	yli 44
2008	0,53	0,43	0,53	0,59
2009	0,52	0,40	0,52	0,58
2010	0,52	0,40	0,52	0,58
2011	0,51	0,37	0,52	0,59

2.3.3 Tilastolliset analyysit sukupuolten välisistä palkkaeroista

Edellä kuvasimme tilastoanalyysien pohjana olevaa kahta mallia, joissa toisessa selitettävänä muuttujana on kunkin henkilön tuntipalkan logaritmi (malli 1) ja toisessa henkilön tuntipalkan logaritmin ja oman ammatin keskipalkan logaritmin erotus (malli 2). Totesimme, että ensimmäisessä mallissa ei huomioida naisten ja miesten ammatillisen eriytymisen mahdollista vaikutusta palkkoihin, mutta toisessa mallissa näin tehdään. Sukupuolten välisiä palkkaeroja selitetään molemmissa malleissa henkilöiden taustaominaisuuksissa olevien erojen avulla¹².

Vertaamalla näiden kahden mallin tuottamia tuloksia siitä, kuinka naisten ja miesten tuntipalkat eroavat toisistaan, voimme arvioida, miten suuri merkitys sukupuolten välisellä ammatillisella eriytymisellä on naisten ja miesten palkkaerojen synnyssä.

Taulukossa 2.8 on raportoitu naisten ja miesten palkkaero kolmessa tapauksessa; 1) kaupan alan perusaineistosta laskettu keskimääräinen ero tuntipalkoissa, 2) mallin 1 estimoinnista saatu palkkaero, jossa on huomioitu naisten ja miesten taustaominaisuuksissa olevat erot ja 3) mallin 2 estimoinnista saatu palkkaero, jossa on huomioitu muiden taustaominaisuuksien lisäksi sukupuolten ammatillinen eriytyminen.¹³ Taulukon luvut kertovat, kuinka monta pro-

¹² Liitetaulukossa 2.7 on luetteloitu nämä taustamuuttujat.

¹³ Näissä taulukoissa on kuvattu tilastollisissa malleissa olleen naisindikaattorin (muuttuja nainen) kertoimista laskettua prosentuaalista vaikutusta tuntipalkkaan. Kaikkien naisindikaattoreiden kertoimet olivat vahvasti tilastollisesti merkitseviä. Tarkemmat estimointitulokset saa pyydettäessä kirjoittajilta.

senttia pienempi tuntipalkka naisilla keskimäärin on ollut miehiin nähden näissä vaihtoehtoisissa tilanteissa.

Taulukko 2.8 Sukupuolten välinen palkkaero tilastollisten analyysien valossa, 2008–2011

	Perus- palkkaero	Erot tausta ominai- suuksissa huomioitu	Erot tausta ominai- suuksissa ja ammat- tiin valikoitumisessa huomioitu
	(1)	(2)	(3)
	%	%	%
Kaikki			
2008	-17,3	-10,2	-4,7
2009	-17,0	-9,8	-4,4
2010	-17,2	-8,9	-4,1
2011	-17,2	-8,9	-4,1
Kokoaikaiset			
2008	-11,7	-11,6	-6,5
2009	-11,4	-11,4	-6,4
2010	-11,5	-10,5	-6,2
2011	-11,2	-10,2	-5,7
Osa-aikaiset			
2008	-2,3	-0,8	0,0
2009	-2,0	-0,6	0,0
2010	-1,8	-0,5	0,0
2011	-1,5	-0,9	-0,5

Taulukosta 2.8 (sarake 1) ilmenee muun muassa, että naispalkansaajat saivat kaupan alalla vuonna 2011 keskimäärin 17,2 prosenttia pienempää tuntipalkkaa kuin miehet.¹⁴ Vuosien 2008–2011 välillä keskimääräiset palkkaerot sukupuolten välillä eivät ole kaventuneet. Kuten edellä todettiin kaikkien palkansaajien kohdalla sukupuolten välistä palkkaeroa kasvattaa se, että naiset ovat vahvasti yliedustettuina matalapalkkaisissa osa-aikaisissa työsuhteissa, jotka ovat suurella painoarvolla mukana kaikkien naisten keskimääräisiä tuntipalkkoja laskettaessa.

Osa-aikaisten ryhmän sisällä naisten ja miesten palkkaero on vähäisin; vuonna 2011 osa-aikaiset naiset saivat 1,5 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet näissä työsuhteissa. Koko-aikaisilla vastaava ero sukupuolten välisissä tuntipalkkoissa oli 11,2 prosenttia.

Taulukon 2.8 sarakkeessa 2 raportoimme, kuinka suureksi sukupuolten välinen palkkaero jää sen jälkeen, kun olemme ottaneet tilastollisen mallin avulla huomioon, että naiset ja miehet voivat erota iän, koulutuksen, työsuhteen keston, paikkakunnan, työnantajayrityksen koon ja naisvaltaisuuden suhteen toisistaan.

Kun erot taustaominaisuuksissa otetaan huomioon, vuonna 2011 kaikkien palkansaajien osalta sukupuolten väliseksi palkkaeroksi saadaan peruspalkkaeroa selvästi pienempi luku; 8,9 prosenttia. Kokoaikaisilla palkansaajilla sukupuolten välinen palkkaero supistuu vain hieman, kun taustaominaisuudet huomioidaan. Tämä viestii siitä, että kaupan alalla muut tekijät kuin henkilön ikä, koulutus, työsuhteen kesto, sijainti, työpaikan koko ja naisvaltaisuus vaikuttavat sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Osa-aikaisilla sukupuolten väliset palkkaerot jäävät alle prosenttiin naisten ja miesten taustaominaisuuksien huomioimisen jälkeen.

Taulukon 2.8 sarakkeessa 3 raportoimme sukupuolten väliset palkkaerot, kun tarkastelun kohteena on kunkin henkilön tuntipalkan ero oman ammatin keskituntipalkkaan. Tarkastelussa on (sarakkeen 2 mallin tavoin) huomioitu henkilöiden taustaominaisuuksissa olevat erot.

¹⁴ Tätä peruseroa kuvaavat luvut vastaavat taulukon 2.5 lukuja seuraavasti: kun naisten palkka suhteessa miesten palkkaan on keskimäärin 82,8 prosenttia, naiset saavat keskimäärin 17,2 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet.

Koska sarakkeessa 3 raportoidut sukupuolten väliset palkkaerot koskevat oman ammatin sisäisiä palkkaeroja, olemme tällä tavalla puhdistaneet pois ammattiin valikoitumisen ja ammatillisen eriytymisen vaikutukset sukupuolten välisistä palkkaeroista.

Kun ammattiin valikoituminen on taustaominaisuuksien ohella huomioitu, supistuu koko kaupan alan sukupuolten väliset palkkaerot noin neljään prosenttiin (4,1 prosenttia vuonna 2011). Siten naispalkansaaja on saanut keskimäärin neljä prosenttia pienempää palkkaa samassa ammatissa toimivaan ja samat ominaisuudet omaavaan mieskollegaansa nähden. Koko-aikaisissa työsuhteissa palkkaero on tätä korkeampi (5,7 prosenttia vuonna 2011) ja osa-aikaisilla olematon (0,5 prosenttia vuonna 2011).

Jotta saisimme kuvan taustaominaisuuksien ja ammatin merkityksestä sukupuolten välisten palkkaerojen synnyssä, olemme taulukon 2.8 tiedoista muokanneet yhteenvetotaulukon 2.9, jossa raportoidaan, kuinka suuri prosentuaalinen osa peruspalkkaerosta jää selittämättä kun 1) sukupuolten väliset erot taustaominaisuuksissa on huomioitu ja 2) sukupuolten väliset erot taustaominaisuuksissa ja ammattiin valikoitumisessa on huomioitu.

Taulukosta 2.9 ilmenee, että vuonna 2011 kaikilla kaupan alan palkansaajilla naisten ja miesten välisestä palkkaerosta jäi selittämättä 51 prosenttia, kun erot naisten ja miesten taustaominaisuuksissa oli huomioitu. Kun taustaominaisuuksissa olevien erojen lisäksi sukupuolten eriytyminen eri ammatteihin otettiin huomioon, sukupuolten palkkaeroista jäi 24 prosenttia selittämättä. Selittämättä jääneeseen osaan vaikuttavat niin palkansaajiin kuin työnantajiin liittyvät havaitsemattomat tekijät, joita ei tilastollisessa mallinnuksessa ole otettu huomioon.

Kokoaikaisien palkansaajien osalta taustaominaisuuksien huomioiminen jätti suuren osan sukupuolten välisistä palkkaeroista jäljelle (91 prosenttia vuonna 2011). Kaiken kaikkiaan 51 prosenttia sukupuolten välisistä palkkaeroista ei pystytty selittämään taustaominaisuuksista johtuvilla eroilla tai ammatillisella eriytymisellä.

Osa-aikaisilla palkansaajilla sukupuolten välisiä peruspalkkaeroja näyttäisi selittävän vahvasti sukupuolten väliset erot taustaominaisuuksissa ja erot näyttäivät katoavan kokonaan, kun ammatillinen eriytyminen huomioidaan. Vuosi 2011 oli tässä poikkeus: taulukossa 2.8 laskettu pieni jäljelle jäänyt 0,5 prosentin palkkaero ammatillisen eriytymisen huomioimisen jälkeen näyttäytyy taulukossa 2.9 suurena suhteellisena erona (0,5 prosenttia on 33 prosenttia 1,5 prosentin peruspalkkaerosta). Tämä ero näyttäisi jääneen jäljelle siitä syystä, että vuonna 2011 osa-aikaisien palkkaero ei kaventunut yhtä paljon kuin aiemmin palkansaajien tausterojen huomioimisen jälkeen.

Taulukko 2.9 Selittämättä jäänyt sukupuolten välinen palkkaero kun naisten ja miesten väliset erot taustaominaisuuksissa ja ammattiin valikoitumisessa on huomioitu, 2008–2011

	Perus- palkkaero	Selittämättä jäänyt osuus (taustaomi- naisuudet huomioitu) %	Selittämättä jäänyt osuus (taustaomi- naisuudet ja ammat- tiin valikoituminen huomioitu) %
Kaikki			
2008	100	59	27
2009	100	58	26
2010	100	52	24
2011	100	51	24
Kokoaikaiset			
2008	100	99	56
2009	100	100	56
2010	100	91	54
2011	100	91	51
Osa-aikaiset			
2008	100	34	0
2009	100	29	0
2010	100	27	0
2011	100	62	33

2.4 SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT VALITUISSA AMMATEISSA

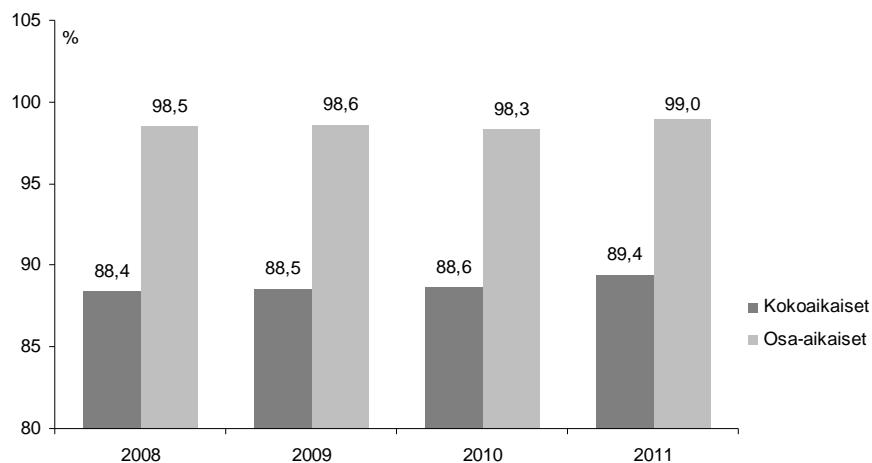
2.4.1 Lähtökohta

Edellä kuvatut tilastolliset analyysit perustuivat Elinkeinoelämän keskusliiton kaupan alan palkkatiedusteluun, ja saatuja tuloksia voidaan pitää koko kaupan alaa edustavina. EK:n palkkatiedustelussa on mukana myös sellaisia kaupan alan palkansaajia, jotka eivät kuulu Kaupan liiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin solmiman työehtosopimuksen piiriin. Jotta saisimme tarkemman kuvan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvista palkansaajista, Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto PAM valitsivat 48 ammattinimikettä, joiden palkkatasoa ja sukupuolten välistä palkkaeroa tarkastelemme tässä osiossa tarkemmin. Vuonna 2011 nämä ammattinimikkeet edustivat 82 prosenttia kokoaikaisista ja 81 prosenttia osa-aikaisista kaupan alan palkansaajista.

Sukupuolten väliset palkkaerot

Kuviossa 2.1 raportoidaan valituille 48 ammatille lasketut sukupuolten väliset kokonaisansi-oissa havaitut erot vuosina 2008–2011.¹⁵ Verrattuna aiempiin tekemiimme tilastollisiin tarkasteluihin, näissä laskelmissa ei ole huomioitu naisten ja miesten taustaominaisuuksissa (kuten koulutus ja työkokemus tai työpaikan koko) olevien erojen vaikutusta sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

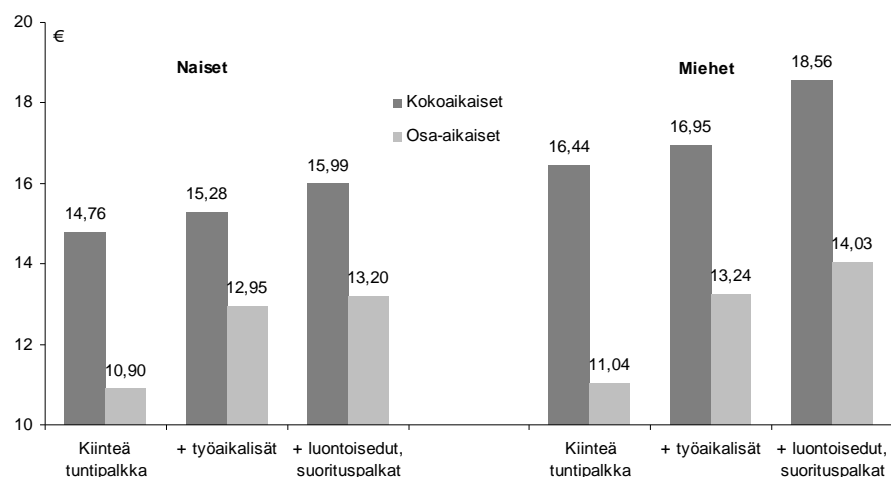
¹⁵ Liitetaulukossa 2.8 ja 2.9 on raportoitu koko- ja osa-aikaisten naisten palkat miesten palkoista näissä valituissa ammateissa vuonna 2011. Liitetaulukossa 2.10 on raportoitu edellisten laskelmien pohjana olleet naisten tuntipalkat ammatinimikkeen mukaan, ja liitetaulukossa 2.11 miesten vastaavat tuntipalkat vuonna 2011 näissä valituissa ammateissa.



Kuvio 2.1 Naisten kokonaisansiot miehiin nähden, valitut ammatit, %, 2008–2011

Kuviosta 2.1 ilmenee, että näissä valituissa ammateissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat hieman kaventuneet sekä koko- että osa-aikaisilla palkansaajilla. Verrattuna kaupan alan kaikkiin palkansaajiin sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot näissä valituissa ammateissa ovat noin 4 prosenttiyksikköä alemmat.¹⁶ Tätä eroa selittää osin se, että tarkastelun kohteena olevat ammatit ovat valikoituneita. Niiden välillä erot tehtävien vaativuuden ja palkansaajien ominaisuuksien suhteen ovat melko todennäköisesti pienempiä kuin koko kaupan alaa edustavassa yleisemmässä aineistossa.

Jatkotarkasteluissa keskitymme näistä neljästä vuodesta viimeisimmän tarkasteluvuoden, vuoden 2011, tilanteen kuvaamiseen. Kuvio 2.2 kuvaa valituissa ammattinimikkeissä lasketut naisten ja miesten tuntipalkat eri palkkakäsitteillä mitattuna vuonna 2011.

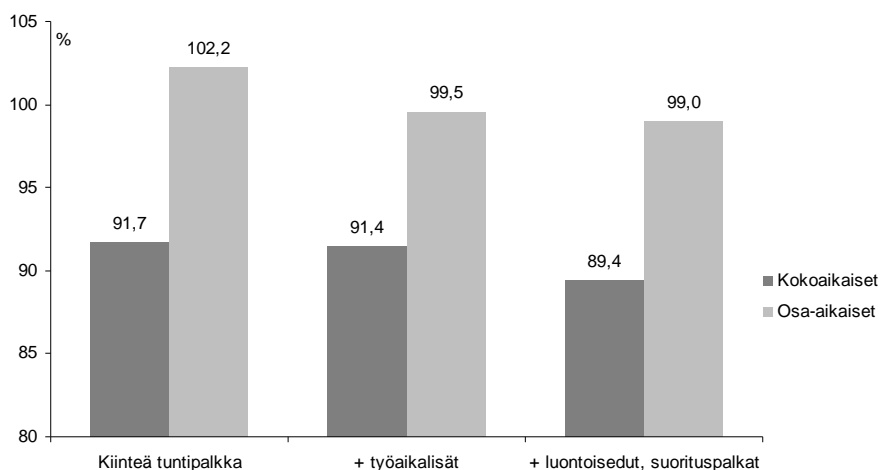


Kuvio 2.2 Naisten ja miesten keskituntipalkat eri palkkakäsitteillä, valitut ammatit, €, vuosi 2011

Kuviossa 2.2 raportoidut palkat valituissa tehtävänimikkeissä eivät suuruusluokaltaan poikkea aiemmin kaikkia palkansaajia koskevista luvuista. Niin kuin aiemmin olemme todenneet, myös näissä valituissa ammattinimikkeissä, sekä naisilla että miehillä kiinteään rahanpalkkaan liittyvät lisät tuovat merkittävän palkanlisän. Kokoaikaisilla miehillä korostuvat muut kuin työaikaan liittyvät lisät ja osa-aikaisilla naisilla ja miehillä työaikaan liittyvät lisät.

Edellä raportoitujen palkkakäsitteiden pohjalta olemme kuviossa 2.3 laskeneet niitä vastaavat sukupuolten väliset palkkaerot vuonna 2011.

¹⁶ Koko kaupan alan taulukossa 2.5: reaaliset kokonaistuntiansiot.



Kuvio 2.3 Naisten palkat miehiin nähden eri palkkakäsitteillä, valitut ammatit, %, vuosi 2011

Kuviosta 2.3 ilmenee, että kiinteään rahapalkkaan perustuvissa tuntipalkkoissa sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat pienimmät; kokoaikaiset naiset saavat 8,3 prosenttia vähemmän kuin kokoaikaiset miehet ja osa-aikaiset naiset 2,2 prosenttia enemmän kuin osa-aikaiset miehet näissä valituissa ammateissa. Aiemman tutkimuksemme mukaan (Lilja ja Savaja, 2013) kaupan alan osa-aikaiset naiset ovat selvästi kokeneempia ja iäkkäämpiä kuin osa-aikaiset miehet, mikä selittää tässäkin tutkimuksessa havaittua naisten miehiä keskimääräistä korkeampaa tuntipalkkaa tässä ryhmässä.

Kiinteään rahapalkkaan perustuvat palkat eri ammateissa ja eri kokemustasolla määritellään kaupan alan työehtosopimuksen taulukkopalkkoissa. Näitä palkkoja koskevien lukujen voidaan siten ajatella kuvaavan taulukkopalkkojen kautta ilmentyvien erojen vaikutuksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin.

Työehtosopimuksen palkkaliitteessä on taulukkopalkkojen ohella määritelty eri tavoin työaikoihin liittyvien lisien laskentaa. Työaikaan liittyvien lisien vaikutus ilmenee kuvion 2.3 toisessa palkkakäsitteessä, joka erityisesti osa-aikaisten palkansaajien osalta poistaa peruspalkkoissa ilmenneen palkkaedun naisilta. Syynä tähän on se, että osa-aikaiset miehet tekevät keskimääräistä enemmän töitä epätyypillisinä työaikoina, mikä kuroo umpeen naisten etumatkaa kiinteään palkkaan perustuvissa tuntipalkkoissa.

Muut peruspalkan päälle tulevat lisäpalkkiot eivät osa-aikaisten tilannetta muuta, mutta kokoaikaisilla nämä lisät kasvattavat naisten ja miesten välistä palkkakaulaa noin yhdellä prosenttiyksiköllä. Vastaava seikka tuli esille koko kaupan alaa koskevissa tarkasteluissa, joissa ilmeni, että miehillä muiden lisien, kuten luontoisetujen verotusarvo, myyntiprovisiot, tuotantopalkkiot ja muut suorituspalkat ja tulos- ja voittopalkkiot, osuus kokonaisansioissa on naisia selvästi suurempi. Vain osa näistä lisistä on kaupan alan työehtosopimuksessa määritelty erikseen.

Mennään seuraavassa askel syvemmälle ammattikohtaisten sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelussa ja katsotaan vuoden 2011 osalta, mitkä ovat olleet viisi suurimman ja pienimmän sukupuolten välisen kokonaispalkkaeron sisältävät ammatit. Tarkastelut on tehty erikseen kokoaikaisille palkansaajille (taulukko 2.10) ja osa-aikaisille palkansaajille (taulukko 2.11).

Taulukko 2.10 Ammatit, joissa suurimmat ja pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot, naisten palkat miehiin nähden, %, kokoaikaiset, vuosi 2011

Ammatit, joissa suurimmat sukupuolten väliset palkkaerot	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais-ansiot	Miesten kokonais-ansiot, €
Sisäinen laskenta	81,3	81,4	80,3	24,68
Myymlänhoitaja	84,0	84,5	81,0	22,00
Tutkimus- ja suunnittelutehtävät	84,7	84,7	82,7	23,85
Myyntin esimies	86,9	87,0	83,0	28,21
Liha- ja leikkelemyyjä	84,0	84,5	84,2	15,06
Ammatit, joissa pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot				
Varastoesimies, ilman t.j.	98,7	97,7	97,6	18,75
Myymläkassanhoitaja	98,5	98,2	98,1	13,12
Henkilöstöjohto	94,3	94,5	99,1	31,65
Atk-yhdys/tukihenkilö	99,5	99,8	99,3	18,61
Huolto- ja liikenneaseman hoitaja	100,9	101,0	100,4	20,10

Taulukon 2.10 mukaan ne ammatit, joissa kokoaikaisilla naisilla ja miehillä olivat suurimmat sukupuolten väliset palkkaerot, edustavat melko vaativaa osaamista edellyttäviä ammatteja, joissa keskituntiansiot ovat keskimääräistä korkeampia. Riippuen kaupan alan esimiehiä koskevista työehtosopimuksista myymälänhoitajan ja myyntin esimiehen palkat voivat esimerkiksi riippua heidän vastuullaan olevien myymälöiden tai myyntiyksiköiden vuosimyyntistä. Esimiestehtävissä toimivien työpaikat eivät ole tässä suhteessa samankaltaisia. Olipa näiden palkkaerojen taustalla mitkä tahansa syyt, on selvää, että jos sukupuolten palkkaerot ovat keskimääräistä suurempia korkeapalkkaisissa tehtävissä, tällä on taipumus kasvattaa keskimääräisiä sukupuolten välisiä palkkaeroja.

Kokoaikaisilla palkansaajilla ammatit, joissa oli vuonna 2011 pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot, olivat tyypillisesti muita kuin kaupan myyntitehtäviin liittyviä ammatteja, poikkeuksena tästä myymäläkassanhoitaja. Näissä ammateissa oli myös korkeapalkkaisia osaajia, mutta heidän osuutensa kaupan alan henkilöstössä ja naisten osuudessa eivät ole niin suuria, että ne merkittävästi pystyisivät kaventamaan keskimääräisiä palkkaeroja.

Osa-aikaisilla palkansaajilla tilanne ammattien suhteen on kokoaikaisia suoraviivaisempi (taulukko 2.11). Sukupuolten väliset palkkaerot ovat suurimpia ammateissa, joissa keskiansiot ovat keskimääräistä suurempia ja pienimpiä niissä ammateissa, jossa sukupuolten väliset keskiansiot ovat pienempiä.

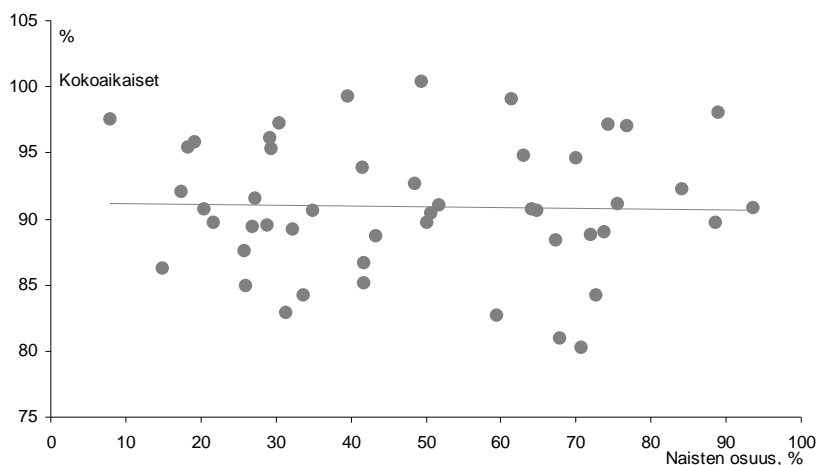
Tarkastellaan seuraavaksi, onko ammattikohtaisten sukupuolten välisten palkkaerojen ja ammatin naisvaltaisuuden välillä mitään yhteyttä.

Taulukko 2.11 Ammatit, joissa suurimmat ja pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot, naisten palkat miehiin nähden, %, osa-aikaiset, vuosi 2011

Ammatit, joissa suurimmat sukupuolten väliset palkkaerot	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonaisansiot	Miesten kokonaisansiot, €
Myyntin esimies	89,0	89,6	67,3	30,22
Myymlänhoitaja	74,2	75,7	70,8	21,30
Kenttämyynti	78,8	79,2	74,2	20,41
Tukkumyynti	96,0	98,5	77,9	22,10
Materiaalihallintotehtävät	78,4	81,5	79,2	20,74
Ammatit, joissa pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot				
Elintarvikemyyjä	102,8	100,2	100,8	12,57
Huolto- ja liikenneaseman työntekijä	100,1	100,5	100,9	13,23
Autotarvikemyyjä	98,0	101,1	101,1	12,60
Tilausten vastaanotto	103,4	98,8	101,9	13,94
Asustemyyjä	101,8	103,3	102,5	13,04

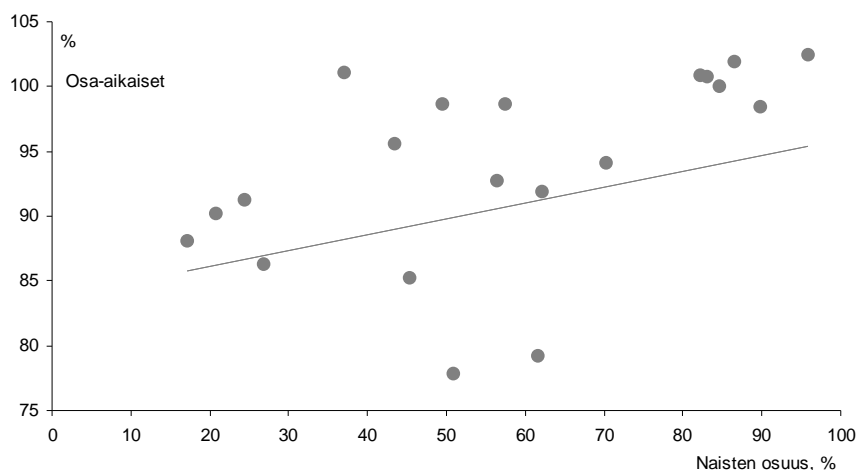
Sukupuolten väliset palkkaerot ja ammatin naisvaltaisuus

Kuviossa 2.4 kuvataan koko-aikaisten palkansaajien osalta sukupuolten välisen kokonaisansio-eron (pysty akseli, naisten kokonaisansiot miehiin nähden) ja naisten osuuden (vaaka akseli) välistä riippuvuutta tarkastelun kohteena olleissa 48 ammatissa vuonna 2011. Kuviosta voidaan päätellä, että koko-aikaisilla palkansaajilla naisten osuuden ja sukupuolten välisten palkkaerojen välillä ei näyttäisi olevan ilmeistä riippuvuutta. Palkkaerojen hajonta on suurta eikä tämä ole yhteydessä naisten osuuteen eri ammateissa.



Kuvio 2.4 Naisten kokonaisansiot miehiin nähden ja naisten osuus, koko-aikaiset palkansaajat, valitut ammatit, %, vuosi 2011

Tilanne muuttuu, kun tarkastellaan osa-aikaisia palkansaajia (kuvio 2.5). Osa-aikaisilla sukupuolten väliset palkkaerot eri ammateissa näyttäisivät olevan läheisessä yhteydessä naisten osuuteen näissä ammateissa; mitä suurempi naisten osuus sitä pienemmät sukupuolten väliset palkkaerot. Siten osa-aikaiset miehet toimivat pääosin miesvaltaisissa ammateissa, joissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat keskimääräistä suuremmat.



Kuvio 2.5 Naisten kokonaisansiot miehiin nähden ja naisten osuus, osa-aikaiset palkansaajat, valitut ammatit, %, vuosi 2011

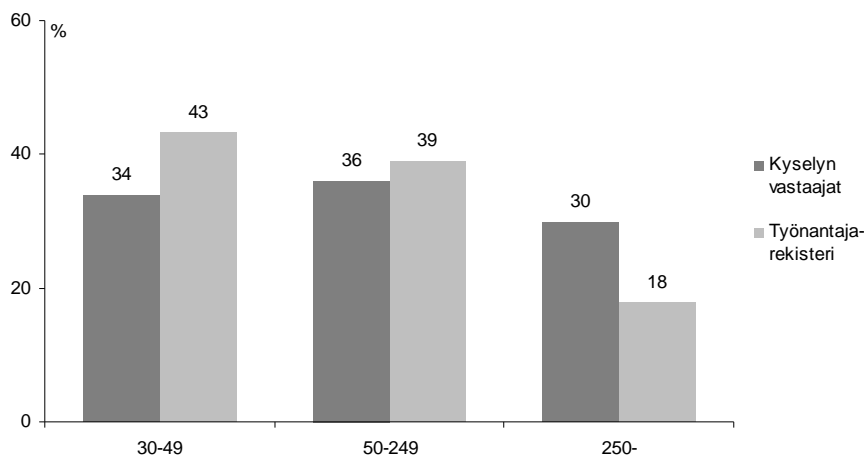
2.5 KYSELYTUTKIMUKSET TASA-ARVOSUUNNITELMISTA JA PALKKAKARTOITUKSISTA

Tasa-arvolain mukaan kaikkien työnantajien on edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Kaikkien vähintään 30 henkeä työllistävien työnantajien on tehtävä tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tässä osiossa kuvataan kaupan alan työnantajille ja luottamushenkilöille tehtyjä kyselyjä tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten nykytilasta.

2.5.1 Työnantajakysely

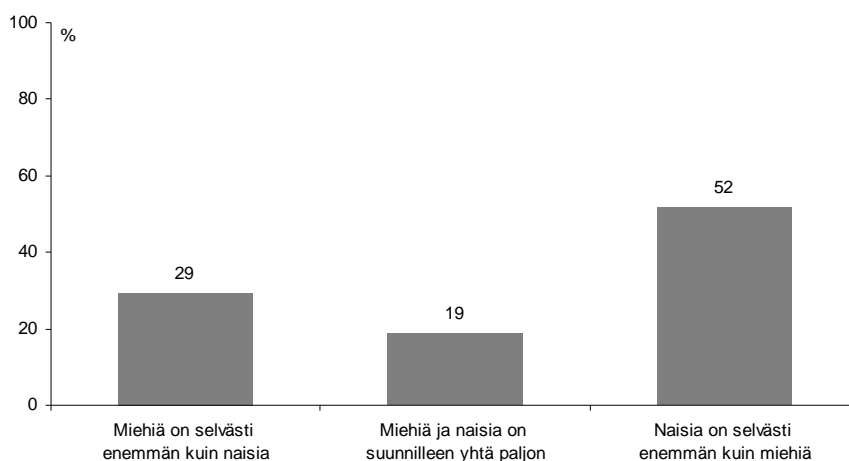
Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten nykytilaa selvittävä työnantajakysely toteutettiin yhteistyössä Kaupan liiton kanssa. Kysely lähetettiin touko-kesäkuussa 2013 sähköpostikyselynä kaikille Kaupan liiton jäsenyrityksille, joiden henkilöstön lukumäärä oli 30 tai enemmän. Kyselyjä lähetettiin kaiken kaikkiaan 495 yritykselle. Vastauksia saatiin 147, joten kyselyn vastausprosentiksi tuli 30 prosenttia, mitä voidaan pitää hyvänä tämän kaltaisessa kyselytutkimuksessa.

Vastauksia antaneista yrityksistä (kyselyn vastaajat kuviossa 2.6) suuret yritykset olivat yliedustettuina verrattuna vastaavan kokosiin Kaupan liiton jäsenyrityksiin keskimäärin (työnantajarekisteri kuviossa 2.6). Jotta saatujen vastausten voitaisiin ajatella edustavan kokojakaumaltaan Kaupan liiton jäsenyrityksiä, käytämme jatkokysymysten osalta yrityskokojakaumalla painotettuja vastauksia. Painotuksen vaikutus tuloksiin on kuitenkin hyvin vähäinen: painotetut ja painottamattomat luvut ovat lähellä toisiaan. Tämä kuvaa sitä, että yritysten koko ei ole merkittävä tuloksiin vaikuttava tekijä.



Kuvio 2.6 Yritysten jakautuminen henkilöstön lukumäärän mukaan (N=147)

Naiset olivat – odotetusti – vastanneiden yritysten henkilöstössä vahvasti edustettuina: 52 prosenttia vastasi, että yrityksen henkilöstöstä naisia oli selvästi enemmän kuin miehiä, 19 prosentissa naisia ja miehiä oli suunnilleen yhtä paljon ja 29 prosentissa miehiä oli selvästi enemmän kuin naisia (kuvio 2.7). Naisten tai miesten suuri osuus tuo omat erityiset haasteensa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemiseen.

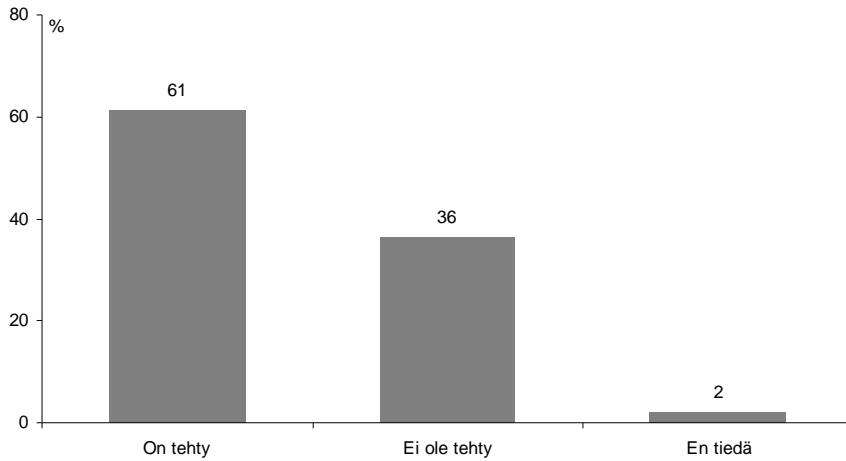


Kuvio 2.7 Mikä on naisten ja miesten osuus henkilöstöstänne? (N=148)

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma

Kun yrityksiltä kysyttiin, onko työpaikallanne tehty tasa-arvosuunnitelma, 61 prosenttia vastasi, että suunnitelma on tehty. Yli kolmannes, 36 prosenttia, vastasi, ettei tällaista suunnitelmaa ole tehty ja 2 prosenttia vastaajista ei tiennyt asiasta (kuvio 2.8).

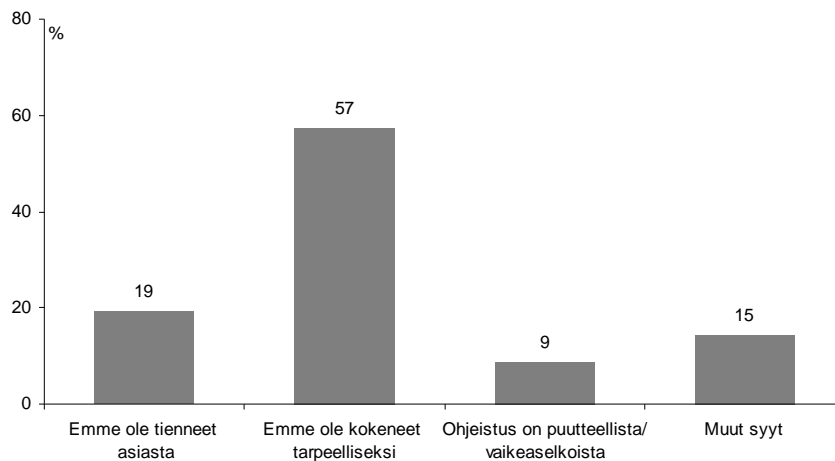
Saadut vastaukset ovat linjassa vuonna 2008 toteutetun henkilöstöpäälliköille kohdistetun kyselytutkimuksen kanssa, jossa palvelualojen kaikkien työpaikkojen osalta saatiin tulokseksi, että 56 prosentilla oli tasa-arvosuunnitelma, 43 prosentilla ei ollut suunnitelmaa (osalla oli tekeillä) ja 1 prosenttia ei osannut sanoa, onko työpaikalla suunnitelmaa vai ei. Henkilöstöpäälliköille osoitetussa kyselyssä 45 prosenttia vastaajista oli henkilöstöjohtajia, 24 prosenttia toimitusjohtajia ja 31 prosentilla oli muu asema yrityksessä. (Uosukainen et. al., 2010, s. 21 ja 29).



Kuvio 2.8 Onko työpaikallanne tehty tasa-arvosuunnitelma? (N=148)

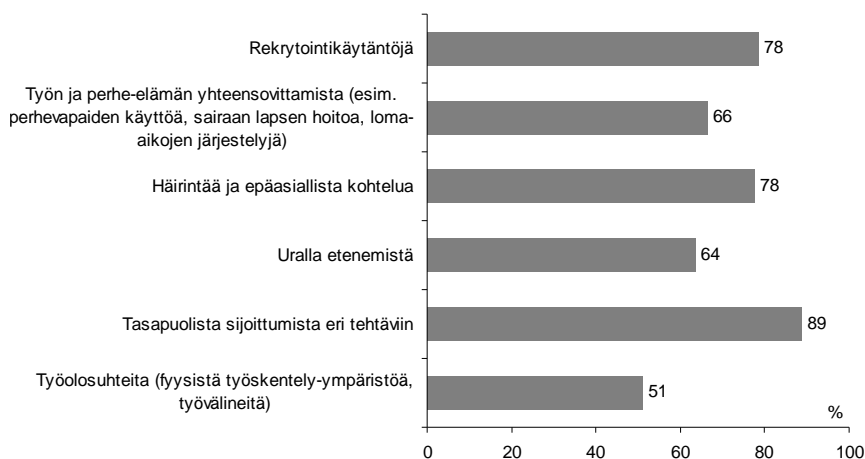
Tasa-arvolaki edellyttää tasa-arvosuunnitelmien tekemistä vähintään 30 henkeä työllistävissä työpaikoissa. Onkin tärkeää selvittää, miksi tasa-arvosuunnitelmia ei tästä huolimatta yrityksissä tehdä. Kun yritysten edustajilta kysyttiin, miksi tasa-arvosuunnitelmaa ei ole työpaikallanne tehty, 57 prosenttia vastasi, etteivät olleet kokeneet suunnitelman tekoa tarpeelliseksi (kuvio 2.9). Noin viidennes ei tiennyt veloitteesta tehdä tasa-arvosuunnitelmia ja lähes joka kymmenes koki ohjeistuksen puutteelliseksi tai vaikeaselkoiseksi. Muita syitä oli 15 prosentilla yrityksistä.

Vapaamuotoisten vastausten mukaan tasa-arvosuunnitelman puuttumiseen oli seuraavia syitä: naisia ja miehiä on yhtä paljon eikä palkkauksen peruste ole sukupuoli; tasa-arvoon on pyritty ilman erillisiä suunnitelmia; aikapula; suunnitelman on ollut työn alla tai että työnantaja ei tällaista suunnitelmaa ole halunnut tehdä.



Kuvio 2.9 Miksi työpaikallanne ei ole tehty tasa-arvo-suunnitelmaa? (N=48)

Niistä yrityksistä, joissa tasa-arvosuunnitelma oli tehty, 89 prosentilla suunnitelmassa käsiteltiin tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin, 78 prosentilla suunnitelma käsitteli häirintää ja epäasiallista kohtelua ja 51 prosenttia työolosuhteita (kuvio 2.10). Nämä osuudet vastaavat pitkälti aiemmasta tutkimuksesta saatua käsitystä tasa-arvosuunnitelmien yleisistä painotuksista (Uosukainen et. al., 2010, s. 38). Kaupan alalla tasa-arvosuunnitelmissa on palvelualojen kaikkiin työpaikkoihin nähden ollut esillä hieman vähemmän rekrytointikäytännöt, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja uralla eteneminen.

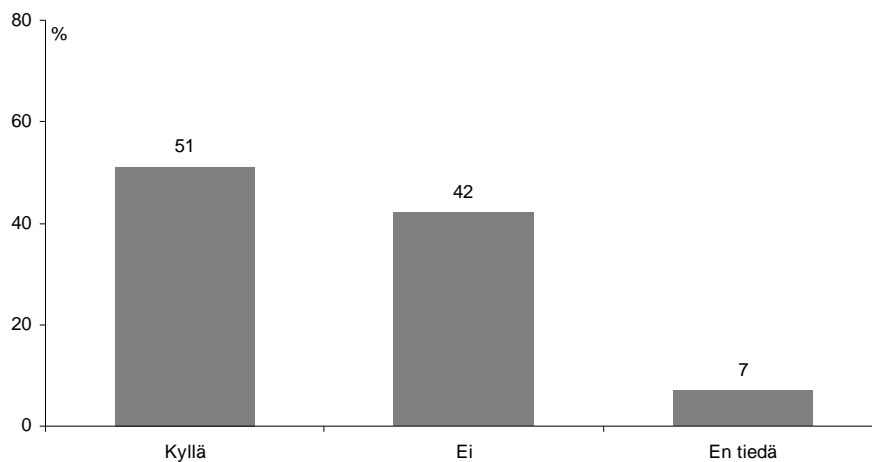


Kuvio 2.10 Mitä asioita tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään? (N=96)

Työpaikan palkkakartoitus

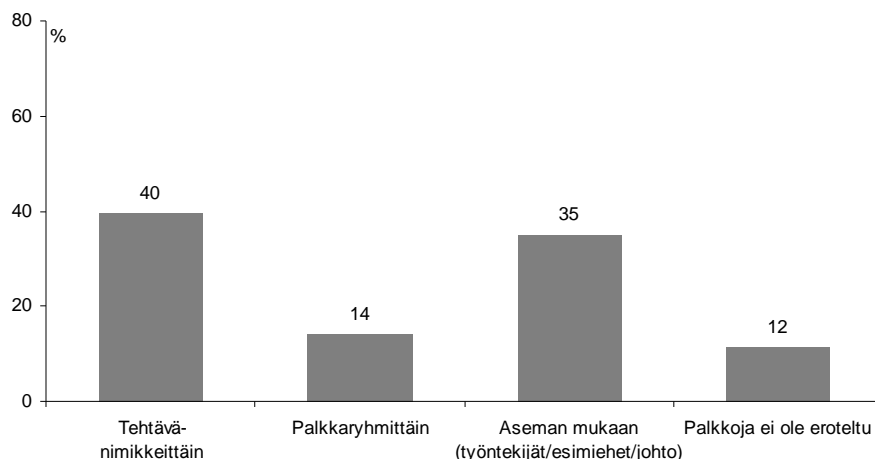
Kun yrityksiltä kysyttiin, onko työpaikallanne tehty palkkakartoitusta, 51 prosenttia vastasi, että kartoitus on tehty, 42 prosenttia, vastasi, ettei tällaista kartoitusta ole tehty ja 7 prosenttia vastaajista ei tiennyt onko palkkakartoitusta tehty vai ei (kuvio 2.11).

Kaupan alan tulokset palkkakartoituksesta vastaavat pitkälti vuonna 2008 toteutetun henkilöstöpäälliköille kohdistetun kyselytutkimuksen tuloksia. Sen mukaan palvelualojen kaikkien työpaikkojen osalta saatiin tulokseksi, että 59 prosentilla työpaikoista oli tehty palkkakartoitus, 38 prosentilla ei ollut tällaista kartoitusta tehty ja 3 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, onko kartoitusta tehty vai ei (Uosukainen et. al., 2010, s. 46).



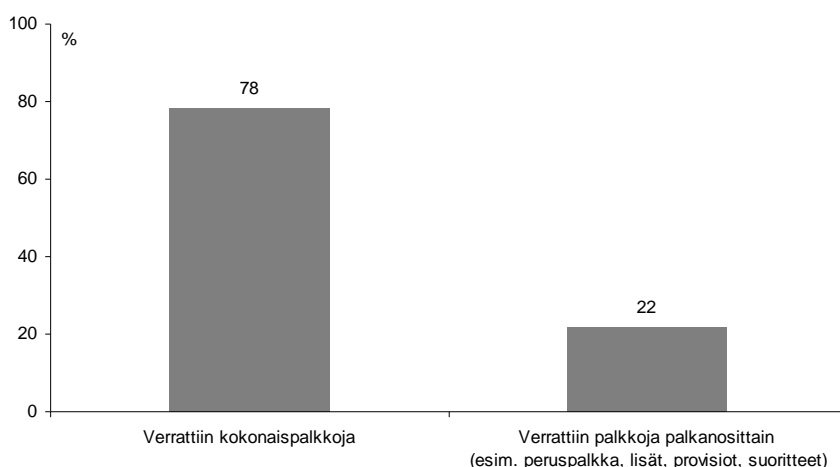
Kuvio 2.11 Onko työpaikallanne tehty palkkakartoitus? (N=147)

Tarkemmat kysymykset palkkakartoituksen sisällöstä kertovat, että 40 prosentissa työpaikoista palkkoja oli tarkasteltu tehtävänimikkeen ja 35 prosentissa aseman mukaan. Palkkaryhmittäin palkkoja oli tarkasteltu 14 prosentissa työpaikoista ja 12 prosentissa palkkoja ei eroteltu (kuvio 2.12).



Kuvio 2.12 Miten palkkoja on tarkasteltu palkkakartoituksessa? (N=76)

Palkkavertailussa pääpaino oli kokonaispalkkojen vertailussa, 78 prosentissa työpaikoista palkkavertailu tehtiin tällä tasolla (kuviot 2.13). Runsaalla viidenneksellä yrityksistä palkkavertailussa oli mukana eri palkanosat, mikä vastaa tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta. Tasa-arvovaltuutettu ohjeistaa työpaikkoja tekemään yksityiskohtaisen palkkakartoituksen, jossa kaikki palkanosat ovat vertailun kohteena.



Kuvio 2.13 Miten palkkoja verrattiin? (N=76)

Työnantajakyselyn mukaan 16 prosentissa yrityksistä havaittiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkauksessa, kun vastaavasti 84 prosentissa tällaisia eroja ei havaittu. Valtaosa, 78 prosenttia, niistä yrityksistä, joissa selkeitä eroja havaittiin, selvittivät, mistä nämä erot johtuivat. Runsas viidennes, 22 prosenttia, näistä yrityksistä eivät tällaista selvitystä tehneet.

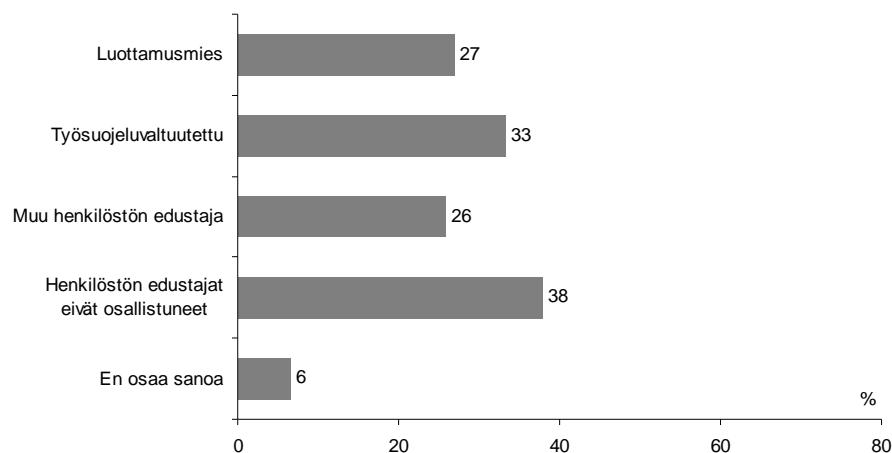
Henkilöstön osallistuminen ja tiedottaminen

Tasa-arvolaki edellyttää työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Se voi olla itsenäinen suunnitelma tai se voidaan vaihtoehtoisesti sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. (Uosukainen et. al, 2008).

Kaupan alan yrityksille suunnatun kyselyn mukaan 38 prosenttia ilmoitti, että henkilöstön edustajat eivät osallistuneet tasa-arvosuunnitelman/palkkakartoituksen tekemiseen (kuviot 2.14). Tämä seikka selittää myöhemmin luottamushenkilöiden kyselyssä esiin tulevaa kohta-

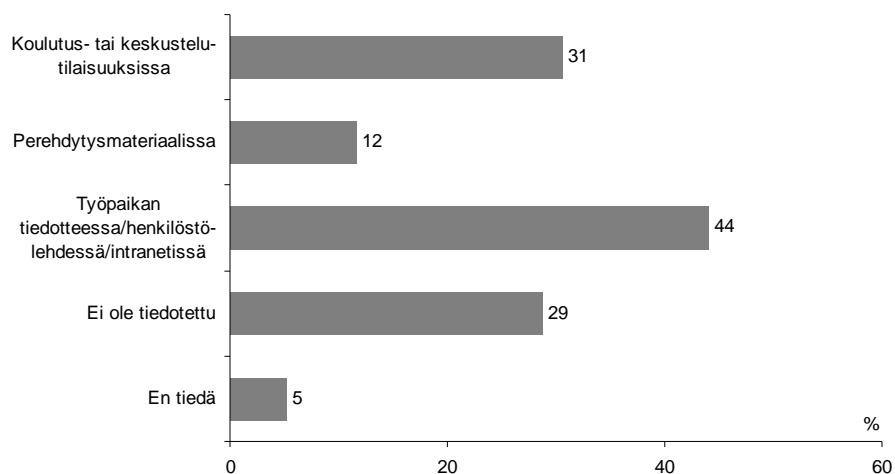
laisen suurta epätietoisuutta siitä, onko omassa työpaikassa tasa-arvosuunnitelma/palkkakartoitus tehty vai ei. Osa yritysten vastaajista, 6 prosenttia, ei tiennyt, onko henkilöstön edustaja ollut mukana tasa-arvosuunnitelman/palkkakartoituksen tekemisessä.

Jos henkilöstön edustaja on ollut mukana, 33 prosentissa yrityksistä hän on ollut työsuojeluvaltuutettu, 27 prosentissa luottamusmies ja 26 prosentissa muu henkilöstön edustaja.



Kuvio 2.14 Onko henkilöstön edustaja osallistunut tasa-arvosuunnitelman/palkkakartoituksen tekemiseen? (N=108)

Tasa-arvosuunnitelmista on henkilöstölle tiedotettu pääosin työpaikan tiedotteessa, henkilöstölehdessä, intranetissä tai koulutus- ja keskustelutilaisuuksissa (kuvio 2.15). Tasa-arvolain näkökulmasta parantamisen varaa on, sillä lähes 29 prosentissa yrityksistä henkilöstölle ei ole tiedotettu mitään tasa-arvosuunnitelmista/palkkakartoituksista.

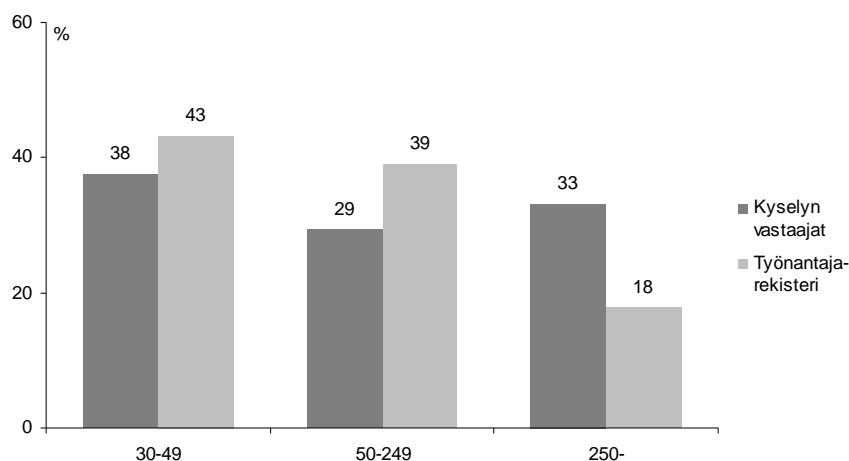


Kuvio 2.15 Miten tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta on tiedotettu henkilöstölle? (N=110)

2.5.2 Luottamushenkilökysely

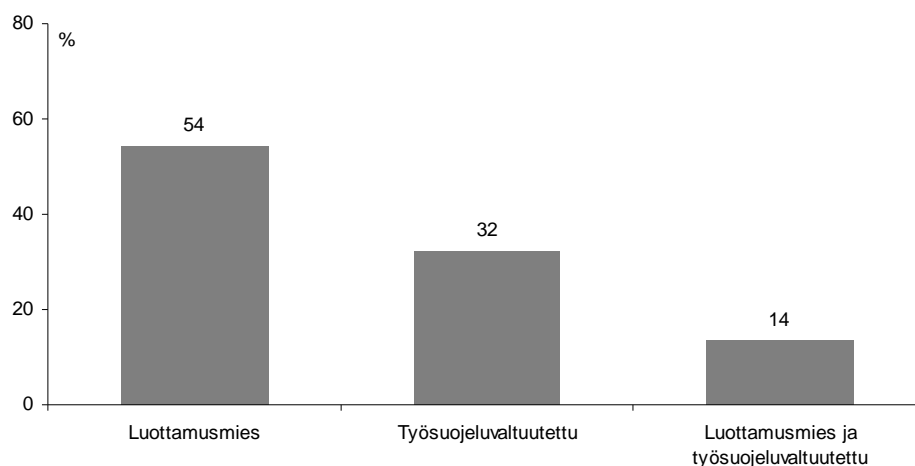
Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten nykytilaa selvittävä luottamushenkilökysely toteutettiin yhteistyössä Palvelualojen ammattiliitto PAMin kanssa. Kysely lähetettiin touko-kuussa 2013 sähköpostikyselynä työpaikkojen työsuojeluvaltuutetuille ja luottamusmiehille. Sähköpostikysely lähetettiin kaiken kaikkiaan 1 281 luottamushenkilölle. Vastauksia saatiin 256, joten kyselyn vastausprosentiksi tuli 21 prosenttia, mikä on hieman heikompi vastausprosentti kuin kyselyissä tyypillisesti saadaan. Osasy heikkoon vastausprosenttiin saattaa olla se, että kysely on voinut mennä alle 30 henkeä työllistävien työpaikkojen luottamushenkilöille, joita tämä kysely ei suoraan koske.

Vastauksia antaneet työskentelivät keskimääräistä enemmän suurissa työpaikoissa (kyselyn vastaajat kuviossa 2.16), joiden osuus Kaupan liiton jäsenyritysten yleisessä kokojakaumassa on pienempi (työnantajarekisteri kuviossa 2.16). Jotta luottamushenkilökyselyssä saatujen vastausten voitaisiin ajatella edustavan kokojakaumaltaan kaikkia kaupan ala yrityksiä, käytämme jatkokysymysten osalta yrityskokojakaumalla painotettuja vastauksia. Kuten työnantajakyselyssä tämä ei merkittävästi muuttanut tuloksia, mutta varmisti sen, ettei vastaajien työpaikan koon vaikutus heijastu saatuihin tuloksiin.



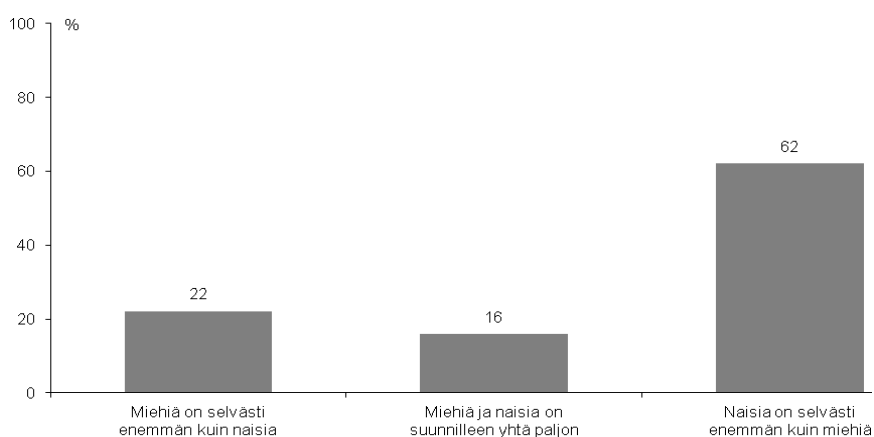
Kuvio 2.16 Vastaajien työpaikan ja yritysten kokojakauma (N=256)

Luottamushenkilökyselyn vastaajista 54 prosenttia oli työpaikkansa luottamusmiehiä, 32 prosenttia oli työsuojeluvaltuutettuja ja 14 prosenttia hoiti sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä työpaikallaan (kuvio 2.17). Nämä henkilöstön edustajat ovat keskeisessä asemassa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toteuttamisessa työpaikoilla.



Kuvio 2.17 Luottamustehtäväsi (N=258)

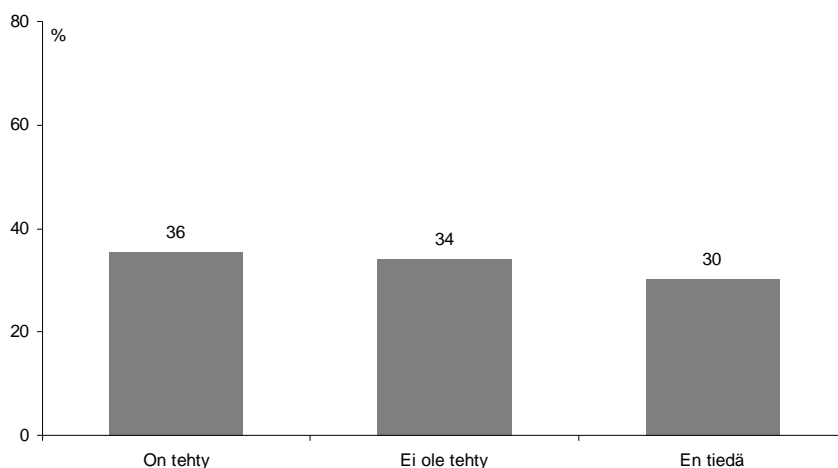
Luottamushenkilökyselyssä naisvaltaiset työpaikat olivat vahvasti edustettuina: 62 prosentissa naisia oli työpaikalla selvästi enemmän kuin miehiä, 16 prosentissa naisia ja miehiä oli yhtä paljon ja 22 prosentissa miehiä oli selvästi enemmän kuin naisia (kuvio 2.18). Siten luottamushenkilökyselyssä on työnantajakyselyä enemmän vahvasti naisvaltaisia työpaikkoja mukana.



Kuvio 2.18 Mikä on naisten ja miesten osuus henkilöstöstänne? (N=266)

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma

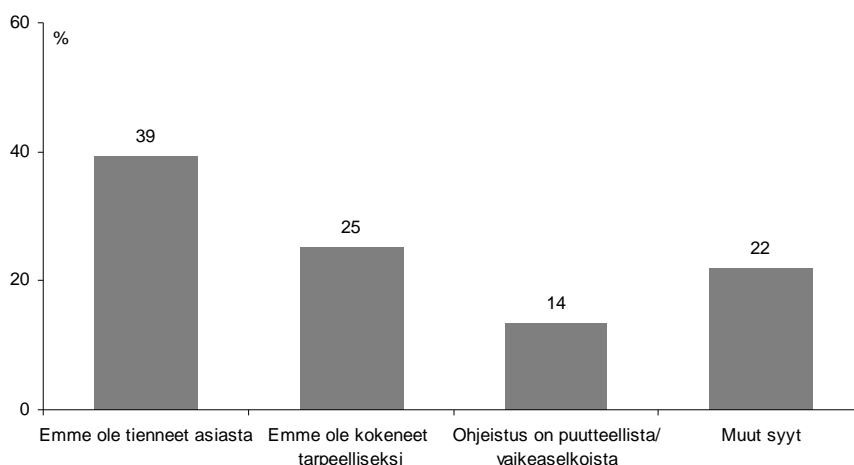
Kun luottamushenkilöiltä kysyttiin, onko työpaikallanne tehty tasa-arvosuunnitelma, runsas kolmannes, 36 prosenttia, vastasi, että suunnitelma on tehty. Myös runsas kolmannes, 34 prosenttia, vastasi, ettei tällaista suunnitelmaa ole tehty. Lähes kolmannes, 30 prosenttia, vastasista ei tiennyt, onko suunnitelmaa tehty (kuvio 2.19).



Kuvio 2.19 Onko työpaikallanne tehty tasa-arvosuunnitelma? (N=267)

Se, että niinkin suuri osa kuin kolmannes luottamushenkilöistä ei tiennyt, onko omalla työpaikalla tehty tasa-arvosuunnitelmaa, vastaa vuonna 2010 julkaistun tasa-arvosuunnitelmia koskeneen työmarkkinajärjestöille suunnatun kyselyn tuloksia. Tässä kyselyssä työntekijäjärjestöjen edustajista 56 prosenttia oli sitä mieltä, että jäsenet tuntevat tasa-arvolain velvoitteet joko huonosti tai melko huonosti. (Uosukainen et. al., 2010, s. 78). Tämä johtaa omalta osaltaan siihen, että suunnitelmien puutteeseen ei tartuta omilla työpaikoilla, vaikka siihen olisi lain antama tuki.

Kun kysyimme luottamushenkilöiltä, miksi tasa-arvosuunnitelmaa ei ole työpaikallanne tehty, 39 prosenttia vastasi, etteivät tieneet asiasta. Neljännes vastaajista kertoi, ettei oma työpaikka ollut kokenut suunnitelman tekoa tarpeelliseksi ja 14 prosenttia piti suunnitelmiin liittyvää ohjeistusta puutteellisena tai vaikeaselkoisena. Luottamushenkilöistä 22 prosenttia esitti muita syitä tasa-arvosuunnitelman puuttumiseen (kuvio 2.20).



Kuvio 2.20 Miksi työpaikallanne ei ole tehty tasa-arvosuunnitelmaa? (N=84)

Luottamushenkilöiden mukaan seuraavat lisätekiöt selittivät tasa-arvosuunnitelman puuttumista: työnantaja ei ole katsonut asiaa tarpeelliseksi; pienessä työpaikassa ei ole koettu tarpeelliseksi; ei tiedetä, kenelle asian hoitaminen kuuluu eikä asiasta ole riittävästi tietoa.

Niistä työpaikoista, joissa tasa-arvosuunnitelma oli tehty, luottamushenkilöiden mukaan 79 prosentilla suunnitelma käsitteli häirintää ja epäasiallista kohtelua ja 66 prosenttia työn ja

perhe-elämän yhteensovittamista, mikä vastasi työnantajakyselystä saatuja osuuksia lähes yksi yhteen (kuvio 2.21).

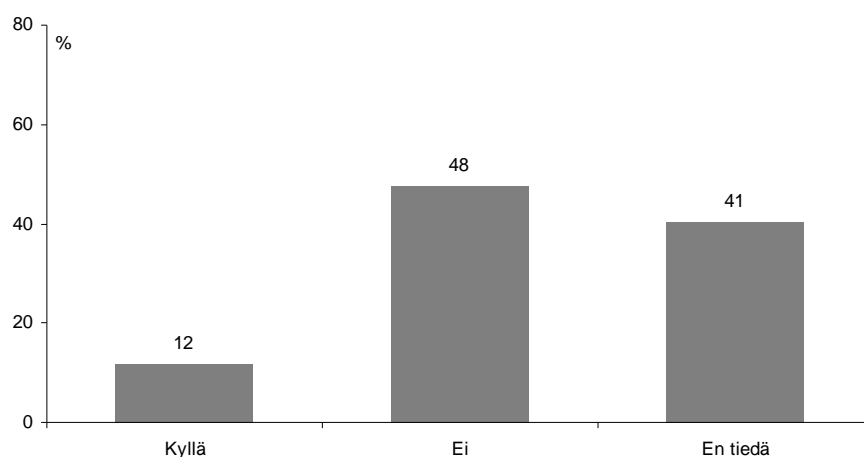
Muiden tasa-arvosuunnitelmassa mukana olevien asioiden osalta luottamushenkilöt antoivat hieman pienempiä lukuja kuin työnantajat. Tässä yhteydessä on syytä todeta, että yritysten ja luottamushenkilöiden vastaukset eivät ole täysin vertailukelpoisia, sillä kyselyjä ei ole kohdistettu samoihin yrityksiin.



Kuvio 2.21 Mitä asioita tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään (N=108)

Työpaikan palkkakartoitus

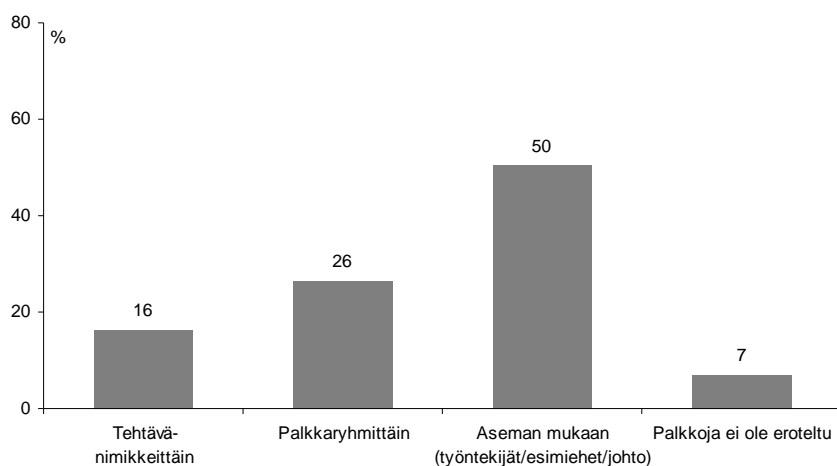
Kun luottamushenkilöiltä kysyttiin, onko työpaikallanne tehty palkkakartoitus, 48 prosenttia ilmoitti, ettei tällaista kartoitusta ole tehty (kuvio 2.22). Tämä vastaa myös pitkälti työnantajien antamaa arvioita palkkakartoitusten tilasta. Toisaalta ainoastaan 12 prosenttia luottamushenkilöistä vastasi, että kartoitus on omalla työpaikalla tehty, mikä jää selvästi alle työnantajien antamasta 51 prosentista. Luottamushenkilöiden ja työnantajien eroa selittää pitkälti se, että niinkin suuri osuus kuin 41 prosenttia henkilöstön edustajista ei tiennyt, oliko heidän työpaikallaan tehty palkkakartoitus vai ei.



Kuvio 2.22 Onko työpaikallanne tehty palkkakartoitus? (N=267)

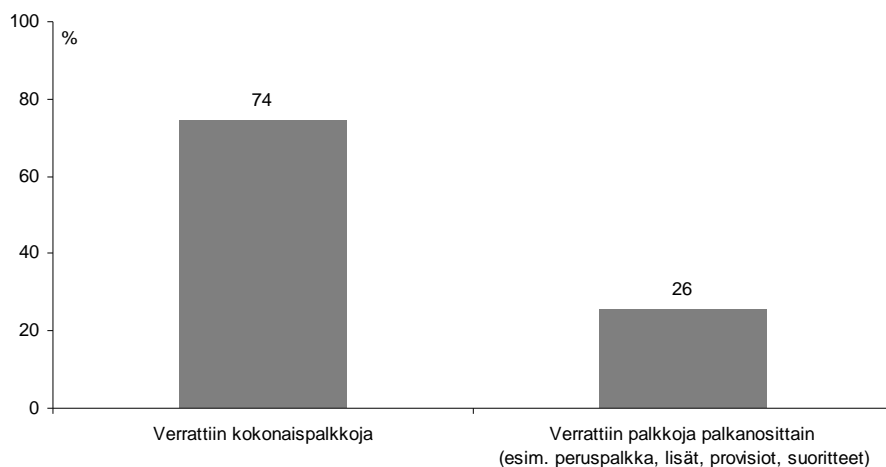
Tarkemmat kysymykset palkkakartoituksen sisällöstä kertovat, että luottamushenkilöiden mukaan 50 prosentissa työpaikoista palkkoja oli tarkasteltu aseman mukaan, 26 prosentissa palkkaryhmän ja 16 prosentissa tehtävänimikkeen mukaan. Seitsemässä prosentissa palkkoja ei ole eroteltu (kuvio 2.23).

Luottamushenkilöiden antamat vastaukset palkkakartoituksen sisällöstä poikkeavat selvästi yritysten vastauksista, joissa vertailu tehtävänimikkeittäin sai suuremman painoarvon. Erot vastauksissa heijastavat osin sitä, että työnantajien käytäntöjen kirjo saattaa olla laajempi kuin mitä pelkän (tässäkin tutkimuksessa hyvin suppean) työnantajakyselyn mukaan voidaan olettaa.



Kuvio 2.23 Miten palkkoja on tarkasteltu palkkakartoituksessa? (N=40)

Palkkavertailussa pääpaino oli luottamushenkilöiden mukaan kokonaispalkkojen vertailussa: 74 prosentissa työpaikoista palkkavertailu tehtiin tällä tasolla (kuvio 2.24). Runsaalla neljänneksellä työpaikoista palkkavertailussa oli mukana eri palkanosat, mikä vastaa tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta. Nämä vastaukset ovat työnantajien vastausten kanssa yhdenmukaisia.



Kuvio 2.24 Miten palkkoja verrattiin? (N=39)

Luottamushenkilöille tehdyn kyselyn mukaan 24 prosentissa yrityksistä havaittiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkauksessa ja 76 prosentissa eroja ei havaittu. Henkilöstön edustajat totesivat siis hieman useammin kuin yritykset, että selkeitä eroja on havaittu.

Luottamushenkilöt antavat yritysten edustajia hieman pessimistisemmän kuvan siitä, selvitettykö, mistä havaitut palkkaerot johtuivat. Heidän mukaansa 60 prosenttia (yritykset 78 prosenttia), niistä työpaikoista, joissa selkeitä eroja havaittiin, selvittivät, mistä nämä erot johtuivat. Siten 40 prosenttia (yritykset 22 prosenttia), näistä työpaikoista eivät tällaista selvi-

tystä tehneet. Tähän voi olla monia syitä, mistä yksi voi liittyä henkilöstön osallistumiseen tasa-arvosuunnitelmien tekoon ja niistä tiedottamiseen. Tarkastellaan näitä kysymyksiä seuraavaksi.

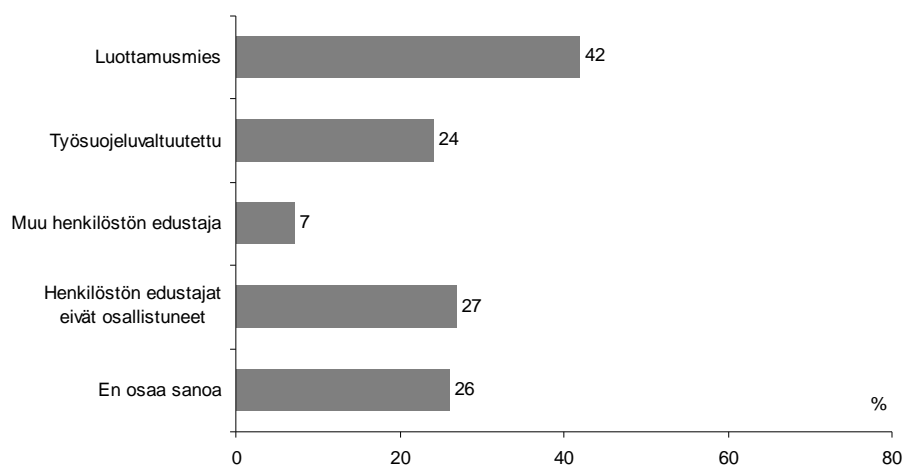
Henkilöstön osallistuminen ja tiedottaminen

Edellä todettiin, että tasa-arvolaki edellyttää työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Luottamushenkilökyselyssä 27 prosenttia vastaajista (työnantajakyselyssä 38 prosenttia) ilmoitti, että henkilöstön edustajat eivät osallistuneet tasa-arvosuunnitelman/palkkakartoituksen tekemiseen.

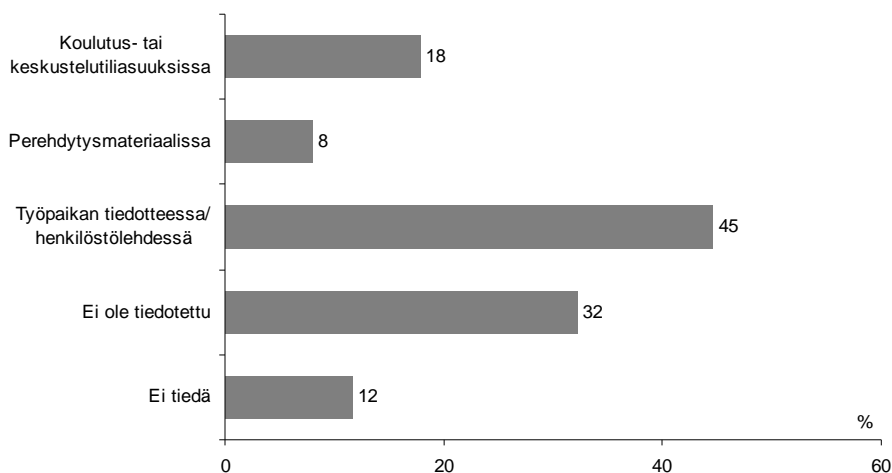
Runsa neljännes, 26 prosenttia, ei osannut sanoa, onko henkilöstön edustaja ollut mukana tasa-arvosuunnitelman/palkkakartoituksen tekemisessä, mikä selittää osin yritys- ja luottamushenkilökyselyn vastausten eroja.

Jos henkilöstön edustaja on ollut mukana, 42 prosentissa työpaikoista hän on ollut luottamusmies, 24 prosentissa työsuojeluvaltuutettu ja 7 prosentissa muu henkilöstön edustaja (kuvio 2.25).



Kuvio 2.25 Onko henkilöstön edustaja osallistunut tasa-arvosuunnitelman/palkkakartoituksen tekemiseen? (N=112)

Tasa-arvosuunnitelmista on henkilöstölle tiedotettu pääosin työpaikan tiedotteessa, henkilöstölehdessä tai koulutus- ja keskustelutilaisuuksissa (kuvio 2.26). Tasa-arvolain näkökulmasta parantamisen varaa on; luottamushenkilökyselyn mukaan 32 prosenttia työpaikoista ei ole lainkaan tiedottanut henkilöstölle tasa-arvosuunnitelmista/palkkakartoituksista. Tämä vastaa suuruusluokaltaan työnantajakyselystä saatua tulosta.



Kuvio 2.26 Miten tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta on tiedotettu henkilöstölle? (N=112)

2.5.3 Johtopäätökset

Tässä tutkimusosiossa on raportoitu kaupan alan työnantajille ja luottamushenkilöille tehtyjen kyselyjen tuloksia tasa-arvosuunnitelmien ja niihin liittyvien palkkakartoitusten nykytilasta. Tasa-arvolaki edellyttää tasa-arvosuunnitelmien tekemistä vähintään 30 henkeä työllistävissä työpaikoissa, jotka ovat olleet myös tämän tutkimuksen kohderyhmä.

Kaupan alan yritysten tilanne ei näytä poikkeavan samankaltaisten palvelualojen yritysten tilanteesta. Työnantajakyselyn mukaan tasa-arvosuunnitelmien ja niihin liittyvien palkkakartoitusten toteuttamisessa on edelleen parantamisen varaa: 36 prosentissa yrityksistä ei ole tehty tasa-arvosuunnitelmaa. Keskeisin syy on se, että yritykset eivät koe suunnitelman tekoa tarpeelliseksi. Palkkakartoituksia on tehty tätäkin vähemmän: 42 prosentissa yrityksissä ei palkkakartoituksia ole tehty.

Luottamushenkilöiden kyselystä tulee erityisesti esille tiedon puute työpaikan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista: 30 prosenttia luottamushenkilöistä ei tiennyt, onko työpaikalla tehty tasa-arvosuunnitelma. Palkkakartoitusten osalta vastaava osuus oli 41 prosenttia. Kun luottamushenkilöiltä kysyttiin, miksi tasa-arvosuunnitelmaa ei ole työpaikallanne tehty, 39 prosenttia vastasi, etteivät tienneet asiasta.

Luottamushenkilöiden tiedon puutetta selittää osin se, että työnantajakyselyn mukaan 38 prosentissa yrityksistä henkilöstön edustajat eivät osallistuneet tasa-arvosuunnitelman ja siihen liittyvän palkkakartoituksen tekemiseen. Lisäksi työnantajien mukaan 29 prosentissa yrityksistä henkilöstölle ei ole tiedotettu tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta. Tieto ei kulje, kun – tasa-arvolain edellytyksistä huolimatta – henkilöstö ei pääse osallistumaan tasa-arvosuunnitelmien tekemiseen, ja kun niistä ei riittävässä laajuudessa henkilöstölle tiedoteta.

Tehdyissä palkkavertailuissa pääpaino on sekä yritys- että luottamusmieskyselyn mukaan ollut kokonaispalkkojen vertailussa. Siten kaupan alalla on vielä pitkä matka tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaiseen palkkakartoitukseen, jossa kaikki palkanosat ovat vertailun kohteena.

2.6 SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT JA KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSET

2.6.1 Johtopäätökset sukupuolten välisistä palkkaeroista tehtyjen tilastoanalyysien pohjalta

Edellä on analysoitu Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatiedusteluun pohjautuen kaupan alalla työskentelevien naisten ja miesten palkkoja ja sukupuolten välisiä palkkaeroja vuosina 2008–2011. Näistä analyyseistä saaduilla tuloksilla on yleisen kiinnostavuuden lisäksi käyttöarvoa myös silloin, kun tavoitteena on pyrkiä kaventamaan sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja kaupan alalla. Mitä olemme tässä suhteessa oppineet kaupan alan palkanmuodostuksesta?

1. Kaupan alalla sukupuolten ammatillinen eriytyminen on samalla tasolla kuin yksityisellä sektorilla yleisesti; noin 25 prosenttia naisista ja miehistä tulisi kaupan alalla vaihtaa tehtäviä, jotta naisten ja miesten ammatillinen jakautuminen olisi tasaista. Ammatillinen eriytyminen kaupan alalla selittää merkittävältä osin havaittuja sukupuolten välisiä palkkaeroja.
2. Ammattikohtaiset tarkastelut viittaavat siihen, että sukupuolten palkkaerot ovat keskimääräistä suurempia korkeapalkkaisissa ammateissa ja matalampia matalapalkkaisissa ammateissa. Tämä tilanne nostaa sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja.
3. Tasa-arvolain edellyttämissä palkkakartoituksissa pääasiassa tarkastelun kohteena olevat kokonaisansiot antavat vain osittaisen kuvan sukupuolten välisistä eroista palkanmuodostuksessa. Tilastolliset tarkastelumme osoittavat, että riittävä kokonaiskuva sukupuolten palkkauksellisesta tasa-arvosta saadaan vain kaikkia palkaneriä tarkastelemalla.
4. Sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon pyrittäessä kaupan alan työehtosopimuksissa mahdollisesti määritelty taulukkopalkka ei myöskään yksin riitä sukupuolivaiikutusten arvioimiseen. Tämän lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten erilaiset palkanlisät vaikuttavat sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymiseen. Erilaiset palkanlisät tuovat analyysiemme mukaan miehille peruspalkan päälle suuremman kasvun kuin naisille, mikä kasvattaa sukupuolten välisiä palkkaeroja kun lisät huomioidaan.
5. Työsuhteen laadulla on sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelun kannalta suuri merkitys. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten palkansaajien tehtävät ovat osin eriyntyneet. Tämä ei tule huomioiduksi, jos sukupuolten välisiä palkkaeroja tarkastellaan ilman tätä erottelua. Itse asiassa, kaikkia palkansaajia koskevassa laskelmassa sukupuolten välistä palkkaeroa kasvattaa se, että naiset ovat vahvasti yliedustettuina matalapalkkaisissa osa-aikaisissa työsuhteissa, jotka ovat suurella painoarvolla mukana kaikkien naisten keskimääräisiä tuntipalkkoja laskettaessa. Osa-aikaisissa tehtävissä olevien naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero on käytännössä nolla.
6. Kaupan alalla sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero kaventuisi, jos naisten yliedustus osa-aikaisissa tehtävissä vähenisi. Jos osa-aikaiset tehtävät jakautuisivat tasaisemmin eri ammattinimikkeiden kesken ja niissä maksettaisiin yhtä suurta keskimääräistä palkkaa kuin kokoaikaisissa tehtävissä, myös tätä kautta sukupuolten välinen palkkaero kaventuisi.
7. Osa-aikaiset miehet toimivat miesvaltaisissa ammateissa, joissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat keskimääräistä suuremmat. Myös tämä tilanne nostaa sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja.

2.6.2 Sukupuolinäkökulma kaupan alan työehtosopimukseen

Osana tätä tutkimushanketta tarkastellaan kaupan alan työehtosopimuksia ja arvioidaan niihin liittyviä sukupuolivaikutuksia. Tässä tarkastelun kohteeksi on valittu kolme kaupan alan työehtosopimusta:

1. Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012–30.4.2014
2. Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014
3. S-ryhmän kaupan esimiesten työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014

Yleishuomiona edellä luetelluista kolmesta työehtosopimuksesta voidaan todeta, että ne on pitkälti kirjoitettu sukupuolineutraalisti. Sukupuoli tulee sopimuksissa esille lähinnä perhevapaita koskevien säännösten kohdalla, jossa naisten ja miesten oikeudet perhevapaisiin poikkeavat toisistaan.

Näennäinen sukupuolineutraalisuus ei kuitenkaan merkitse sitä, että työehtosopimusten kirjausten vaikutukset olisivat yhtenevät kaupan alan naisille ja miehille. Missä asiakohtissa sukupuolivaikutuksia voisi esiintyä?

1. Taulukkopalkat on määritelty vain tietyille ammateille ja tehtävien vaativuus vaihtelee ammattikohtaisesti. Sukupuolten vahva ammatillinen eriytyminen aiheuttaa sen, että nämä erilliset määritykset johtavat sukupuolinäkökulmasta hämärään lopputulokseen. Esimerkiksi varastotyöntekijöillä, jotka ovat pääosin miehiä, on omat palkkar ryhmänsä ja myyjillä, jotka ovat suurelta osin naisia, omansa.
2. Ammattien sisällä esiintyy tilastollisten analyysiemme mukaan sukupuolten välillä palkkaeroja. Työehtosopimusten nykyiset tehtävien vaativuuden kuvaukset eivät anna valaistusta tähän ilmiöön. Tähän tarvitaan nykyistä läpinäkyvämpi ja yhtenevämpi arvio eri ammattien sisältämien tehtävien vaativuudesta ja siihen liittyvästä palkitsemisesta.
3. Prosenttipohjaisten ja euromääräisten lisien vaikutus: prosenttipohjaiset lisät nostavat ja euromääräiset lisät kaventavat sukupuolten välisiä palkkaeroja, jos naiset toimivat lähtökohtaisesti miehiä pienempipalkkaisemmissa ammateissa.
4. Esimiehillä on osin hyvin yleiset palkkausperusteet (sopimuspalkka), mutta esimerkiksi S-ryhmässä esimiesten palkkataso on määritelty myös erilaisin mitattavin perustein (muun muassa vuosimyynti). Työehtosopimusten kirjaukset eivät anna siten kaikin osin riittäviä eväitä arvioida, miksi naisesimiesten palkkaus jää niinkin paljon miesesimiesten palkkauksesta jälkeen.

2.7 LOPUKSI

Tässä kaupan alan raportissa on kuvattu sukupuolten välisiä palkkaeroja kaupan alan eri palkansaajaryhmissä vuosina 2008–2011. Tulosten mukaan sukupuolten välisiin palkkaeroihin vaikuttaa kaupan alalla pitkälti sukupuolten ammatillinen eriytyminen. Tämä sinänsä selkeä tulos ei välttämättä ole kaikin osin ongelmaton, erityisesti, jos ammatilliseen eriytymiseen liittyy sukupuoleen perustuvia stereotyyppisiä arvostustekijöitä.

Ammattinimikepohjainen palkkausjärjestelmä, jossa vain osin – ja silloinkin lähinnä ammattinimikekohtaisesti – määritellään palkkaus eri vaativuustason tehtävissä voi pahimmillaan ylläpitää ammatteihin liittyviä arvostustekijöitä, jotka eivät enää vastaa nykypäivää. Kun tehtävien vaativuutta ei ole kaupan alan ammateissa yhtenäisellä tavalla työehtosopimuksissa määritelty, ei ole myöskään mahdollista arvioida, kuinka hyvin kaupan alalla päästään tasa-arvolain edellyttämään tilanteeseen, jossa samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseen liittyvien tavoitteiden kannalta kaupan alan lähtökohtatilannetta voidaan pitää hyvänä. Kaupan alan vahvuutena on, että sukupuolten välisten palkkaerojen syyt voidaan pitkälti identifioida, ne eivät ole hämärän peitossa. Olemassa olevan tiedon pohjalta työmarkkinajärjestöjen on helpompaa arvioida erilaisia toimia, joilla voidaan edelleen edistää naisten ja miesten tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta kaupan alalla.

LIITTEET

Liitetaulukko 2.1 Havaintojen lukumäärä, 2008-2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	52 026	31 960	83 986
2009	49 549	35 297	84 846
2010	52 414	41 134	93 548
2011	55 333	42 266	97 599
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	24 999	5 435	30 434
2009	23 531	6 184	29 715
2010	24 671	7 430	32 101
2011	26 166	7 802	33 968
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	27 027	26 525	53 552
2009	26 018	29 113	55 131
2010	27 743	33 704	61 447
2011	29 167	34 464	63 631

Liitetaulukko 2.2 Palkansaajien jakautuminen eri työsuhteisiin 2008-2011, %

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	61,9	38,1	100,0
2009	58,4	41,6	100,0
2010	56,0	44,0	100,0
2011	56,7	43,3	100,0
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	82,1	17,9	100,0
2009	79,2	20,8	100,0
2010	76,9	23,1	100,0
2011	77,0	23,0	100,0
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	50,5	49,5	100,0
2009	47,2	52,8	100,0
2010	45,1	54,9	100,0
2011	45,8	54,2	100,0

Liitetaulukko 2.3 Säännöllinen viikkotyöaika, tuntia, 2008-2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	37,6	24,0	32,4
2009	37,6	23,5	31,7
2010	37,6	23,6	31,4
2011	37,6	24,0	31,7
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	37,6	21,4	34,7
2009	37,6	21,2	34,2
2010	37,6	21,5	33,9
2011	37,6	22,6	34,2
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	37,6	24,6	31,1
2009	37,6	24,0	30,4
2010	37,6	24,0	30,1
2011	37,6	24,3	30,4

Liitetaulukko 2.4 Reaaliset keskituntipalkat säännöllisen työajan lisillä, €, 2008-2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	15,17	12,17	14,03
2009	15,75	12,62	14,45
2010	16,04	13,26	14,82
2011	15,98	12,95	14,67
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	16,15	12,53	15,51
2009	16,73	12,93	15,94
2010	17,03	13,66	16,25
2011	16,94	13,19	16,08
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	14,27	12,10	13,19
2009	14,86	12,55	13,64
2010	15,15	13,17	14,07
2011	15,11	12,90	13,91

Liitetaulukko 2.5 Reaaliset kokonaistuntiansiot, €, 2008–2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	16,22	12,48	14,80
2009	16,67	12,95	15,12
2010	16,96	13,56	15,47
2011	17,05	13,31	15,43
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	17,73	13,23	16,93
2009	18,11	13,67	17,18
2010	18,41	14,35	17,47
2011	18,49	13,95	17,45
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	14,83	12,33	13,59
2009	15,36	12,80	14,01
2010	15,68	13,39	14,42
2011	15,76	13,17	14,36

Liitetaulukko 2.6 Palkanlisien tuoma peruspalkan nousu sukupuolen mukaan, %, 2008–2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkan nousu, %	Muiden lisien tuoma palkan nousu, %	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä, %
2008	5,9	5,8	11,6
2009	6,2	5,0	11,1
2010	8,7	4,8	13,5
2011	8,4	5,7	14,1
Miehet			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkan nousu	Muiden lisien tuoma palkan nousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	4,0	9,5	13,6
2009	4,2	8,1	12,3
2010	5,8	8,0	13,7
2011	5,6	9,0	14,5
Naiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkan nousu	Muiden lisien tuoma palkan nousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	7,1	3,2	10,3
2009	7,5	2,9	10,3
2010	10,6	2,8	13,3
2011	10,3	3,5	13,8

Liitetaulukko 2.7 Tilastollisten mallien selittäjät

Vakio

Nainen

Ikäryhmä

alle 25-vuotiaat

25–34-vuotiaat

vertailuryhmä: 35–44-vuotiaat

45–54-vuotiaat

ikä 55 vuotta tai enemmän

Koulutusaste

vertailuryhmä: keskiaste tai alempi

alin korkea-aste

vähintään ylempi korkea-aste

Työsuhteen kesto

työsuhteenkesto alle 1 vuosi

vertailuryhmä: työsuhteen kesto 5-9 vuotta

työsuhteen kesto 10-19 vuotta

työsuhteen kesto 20 vuotta tai enemmän

Paikkakunta

vertailuryhmä: pääkaupunkiseutu

paikkakuntakalleusluokka I

paikkakuntakalleusluokka II

Yrityksen koko

alle 10 henkeä

10-49 henkeä

50-249 henkeä

vertailuryhmä: 250 henkeä tai enemmän

Yrityksen naisvaltaisuus

naisia alle 25 %

naisia 25-49 %

naisia 50-74 %

vertailuryhmä: naisia 75 % tai enemmän

Liitetaulukko 2.8 Naisten palkat miesten palkoista eri palkkakäsitteillä ja naisten osuus ammatteittain, kokoaikaiset, %, vuosi 2011

	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Naisten osuus
1 VARASTOESIMIEHET				
315 Varastoesimies, ilman t.j.	98,73	97,70	97,61	7,93
2 VARASTOTYÖNTEKIJÄT				
310 Varastotyöntekijä, 1. vuotena	97,50	96,54	95,43	18,22
311 Varastotyöntekijä, 3. vuotena	98,09	94,20	92,09	17,32
313 Varastotyöntekijä, 5. vuotena	95,71	92,10	90,74	20,41
318 Varastotyöntekijä, 8. vuotena	95,58	92,29	89,74	21,65
3 MYYMÄLÄN- JA OSASTONHOITAJAT				
221 Myymälänhoitaja	83,95	84,51	80,95	67,81
4 MYYJÄRYHMÄ I				
255 Elintarvikemyyjä	90,88	91,56	91,18	75,49
262 Asustemyyjä	91,31	91,88	90,84	93,53
265 Autotarvikemyyjä	94,96	95,53	95,39	29,40
270 Liha- ja leikkelemyyjä	84,01	84,54	84,21	33,65
273 Huonekalu- ja mattomyyjä	102,64	101,56	94,78	63,05
274 Sähkö-, tv- ym. myyjä	96,69	95,27	86,32	14,77
275 Myymäläkassanhoitaja	98,48	98,16	98,10	88,88
277 Rauta- ja rakennustarvikemyyjä	91,40	91,96	90,69	34,85
284 Muut I-ryhmän myyjät	88,56	90,31	88,38	67,24
276 Urheiluvälinemyyjä	94,54	94,27	93,93	41,45
5 MYYJÄRYHMÄ II				
291 II-ryhmän myyjä elintarvike	90,44	91,14	90,70	64,74
292 II-ryhmän myyjä rauta/rakennus	90,62	91,64	91,55	27,19
6 HUOLTO- JA LIIKENNEASEMIEN HOITAJAT				
225 Huolto- ja liikenneaseman hoitaja	100,87	100,99	100,43	49,46
7 HUOLTOASEMIEN TYÖNTEKIJÄT				
241 Huolto- ja liikenneaseman työntekijä	94,58	97,01	97,03	76,70
8 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: JOHTOTEHTÄVÄT				
2301 Osto ja myynti johto	95,25	95,46	84,93	25,92
2302 Markkinoinnin johto	93,37	93,33	88,73	43,21
9 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2305 Ostoesimies	92,66	92,68	91,03	51,67
2306 Myynnin esimies	86,93	87,03	82,97	31,33
2307 Markkinoinnin esimies	93,58	93,62	90,77	64,13
10 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: SUORITTAVAT TEHTÄVÄT				
2310 Ostotehtävät	90,37	90,26	88,79	71,96
2311 Tukku myynti	87,91	88,73	87,65	25,69
2312 Kenttämyynti	92,67	92,67	89,58	28,73
2313 Tilausten vastaanotto	87,49	87,44	84,21	72,70
2314 Markkinointi	94,32	94,38	92,32	84,13
2315 Mainonta	96,60	96,56	97,14	74,18

Liitetaulukko 2.8 jatkuu (naisten palkat miesten palkoista eri palkkakäsitteillä ja naisten osuus ammateittain, kokoaikaiset, %, vuosi 2011)

	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Naisten osuus
11 LASKENTATOIMI: JOHTOTEHTÄVÄT				
2335 Laskennan johto	95,28	95,28	90,51	50,68
12 LASKENTATOIMI: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2337 Laskennan esimies	96,48	96,35	94,68	69,97
13 LASKENTATOIMI: SUORITTAVAT TEHTÄVÄT				
2340 Kirjanpito	91,25	91,30	89,79	88,51
2343 Sisäinen laskenta	81,31	81,35	80,29	70,59
14 ATK: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2367 Atk-suunnittelun esimies	98,26	98,16	97,29	30,48
15 ATK: SUORITTAVAT TEHTÄVÄT				
2370 Systeemin suunnittelu	92,53	92,48	89,20	32,22
2371 Atk-suunnittelu	91,05	90,95	89,46	26,79
2377 Atk-yhdys-/tukihenkilö	99,48	99,77	99,26	39,51
16 HENKILÖSTÖHALLINTO: JOHTOTEHTÄVÄT				
2385 Henkilöstöjohto	94,33	94,48	99,14	61,36
17 HENKILÖSTÖHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2387 Henkilöstöesimies	92,88	92,88	88,99	73,76
18 YLEISHALLINTO: JOHTOTEHTÄVÄT				
2410 Yleishallinnon johto	96,94	97,30	96,16	29,20
19 YLEISHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2415 Yleishallinnon esimies	87,11	87,18	86,66	41,74
2418 Tutkimus- ja suunnitteluesimies	90,26	90,28	85,14	41,67
20 YLEISHALLINTO: SUORITTAVAT TEHTÄVÄT				
2423 Informaatikko	93,33	93,30	89,78	50,00
2424 Tutkimus- ja suunnittelutehtävät	84,65	84,69	82,72	59,31
21 MATERIAALIHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2502 Materiaalihallinnon esimies	98,53	97,87	95,84	19,19
22 MATERIAALIHALLINTO: SUORITTAVAT TEHTÄVÄT				
2503 Materiaalihallintotehtävät	96,24	93,38	92,70	48,53
.. havaintojen määrä alle 10				

Liitetaulukko 2.9 Naisten palkat miesten palkoista eri palkkakäsitteillä ja naisten osuus ammatteittain, osa-aikaiset, %, vuosi 2011

	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Naisten osuus
1 VARASTOESIMIEHET				
315 Varastoesimies, ilman t.j.	30,00
2 VARASTOTYÖNTEKIJÄT				
310 Varastotyöntekijä, 1. vuotena	98,52	94,07	91,28	45,27
311 Varastotyöntekijä, 3. vuotena	97,89	91,78	88,14	24,39
313 Varastotyöntekijä, 5. vuotena	97,83	93,17	90,19	20,69
318 Varastotyöntekijä, 8. vuotena	96,43	87,35	85,26	17,08
3 MYYMÄLÄN- JA OSASTONHOITAJAT				
221 Myymälänhoitaja	74,18	75,71	70,75	77,09
4 MYYJÄRYHMÄ I				
255 Elintarvikemyyjä	102,82	100,16	100,80	95,78
262 Asustemyyjä	101,83	103,28	102,45	89,71
265 Autotarvikemyyjä	98,01	101,11	101,11	84,65
270 Liha- ja leikkelemyyjä	97,79	92,89	92,69	82,99
273 Huonekalu- ja mattomyyjä	102,74	99,61	94,13	70,22
274 Sähkö-, tv- ym. myyjä	101,27	96,04	86,29	57,42
275 Myymäläkassanhoitaja	102,98	98,21	98,52	56,45
277 Rauta- ja rakennustarvikemyyjä	102,93	100,08	98,67	49,53
284 Muut I-ryhmän myyjät	104,02	101,43	100,08	37,08
276 Urheiluvälinemyyjä	100,58	99,19	98,63	26,88
5 MYYJÄRYHMÄ II				
291 II-ryhmän myyjä elintarvike	84,44
292 II-ryhmän myyjä rauta/rakennus	100,91	95,38	95,54	43,48
6 HUOLTO- JA LIIKENNEASEMIEN HOITAJAT				
225 Huolto- ja liikenneaseman hoitaja	86,68	91,02	91,89	62,07
7 HUOLTOASEMIEN TYÖNTEKIJÄT				
241 Huolto- ja liikenneaseman työntekijä	100,09	100,53	100,91	82,10
8 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: JOHTOTEHTÄVÄT				
2301 Osto ja myynti johto	29,17
2302 Markkinoinnin johto	50,00
9 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2305 Ostoesimies	64,29
2306 Myynnin esimies	88,97	89,56	67,31	49,25
2307 Markkinoinnin esimies	73,33
10 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: SUORITTAVAT TEHTÄVÄT				
2310 Ostotehtävät	86,42
2311 Tukkumyynti	96,03	98,54	77,87	68,35
2312 Kenttämyynti	78,82	79,21	74,23	50,89
2313 Tilausten vastaanotto	103,37	98,76	101,94	91,23
2314 Markkinointi	86,00
2315 Mainonta	84,62

Liitetaulukko 2.9 jatkuu (naisten palkat miesten palkoista eri palkkakäsitteillä ja naisten osuus ammateittain, osa-aikaiset, %, vuosi 2011)

	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Naisten osuus
11 LASKENTATOIMI: JOHTOTEHTÄVÄT				
2335 Laskennan johto	50,00
12 LASKENTATOIMI: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2337 Laskennan esimies	81,25
13 LASKENTATOIMI: SUORITAVAT TEHTÄVÄT				
2340 Kirjanpito	93,02
2343 Sisäinen laskenta	59,09
14 ATK: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2367 Atk-suunnittelun esimies	14,29
15 ATK: SUORITAVAT TEHTÄVÄT				
2370 Systeemin suunnittelu	27,27
2371 Atk-suunnittelu	63,64
2377 Atk-yhdys-/tukihenkilö	20,00
16 HENKILÖSTÖHALLINTO: JOHTOTEHTÄVÄT				
2385 Henkilöstöjohto	80,00
17 HENKILÖSTÖHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2387 Henkilöstöesimies	85,71
18 YLEISHALLINTO: JOHTOTEHTÄVÄT				
2410 Yleishallinnon johto	50,00
19 YLEISHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2415 Yleishallinnon esimies	33,33
2418 Tutkimus- ja suunnitteluesimies	50,00
20 YLEISHALLINTO: SUORITAVAT TEHTÄVÄT				
2423 Informaatikko	80,00
2424 Tutkimus- ja suunnittelutehtävät
21 MATERIAALIHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT				
2502 Materiaalihallinnon esimies	60,00
22 MATERIAALIHALLINTO: SUORITAVAT TEHTÄVÄT				
2503 Materiaalihallintotehtävät	78,37	81,52	79,22	61,54
.. havaintojen määrä alle 10				

Liitetaulukko 2.10 Naisten tuntipalkat ammattinimikkeiden mukaan, €, vuosi 2011

	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset		
	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonaisansio	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonaisansio
1 VARASTOESIMIEHET						
315 Varastoesimies, ilman t.j.	16,81	17,27	18,30
2 VARASTOTYÖNTEKIJÄT						
310 Varastotyöntekijä, 1. vuotena	10,66	11,29	11,69	10,63	12,21	12,87
311 Varastotyöntekijä, 3. vuotena	11,05	11,57	12,12	10,67	12,29	13,52
313 Varastotyöntekijä, 5. vuotena	11,30	11,89	12,61	11,27	13,10	14,07
318 Varastotyöntekijä, 8. vuotena	12,02	12,53	13,30	11,87	12,50	13,30
3 MYYMÄLÄN- JA OSASTONHOITAJAT						
221 Myymälänhoitaja	16,62	16,95	17,81	13,96	14,62	15,07
4 MYYJÄRYHMÄ I						
255 Elintarvikemyyjä	11,99	12,77	12,97	10,58	12,42	12,67
262 Asustemyyjä	11,80	12,75	12,90	11,14	13,22	13,36
265 Autotarvikemyyjä	11,11	11,62	11,63	10,86	12,74	12,74
270 Liha- ja leikkelemyyjä	11,98	12,58	12,68	11,08	12,68	12,80
273 Huonekalu- ja mattomyyjä	11,04	12,05	14,10	10,88	12,89	14,11
274 Sähkö-, tv- ym. myyjä	11,59	12,36	13,80	11,14	13,08	14,54
275 Myymäläkassanhoitaja	11,65	12,74	12,87	10,70	13,15	13,34
277 Rauta- ja rakennustarvike myyjä	12,32	12,85	13,05	10,54	12,35	12,63
284 Muut I-ryhmän myyjät	12,04	12,77	13,07	10,88	12,81	13,03
276 Urheiluvälinemyyjä	12,08	12,78	12,86	10,43	12,23	12,28
5 MYYJÄRYHMÄ II						
291 II-ryhmän myyjä elintarvike	12,62	13,38	13,56
292 II-ryhmän myyjä rauta/rakennus	13,01	13,34	13,62	12,23	12,38	12,41
6 HUOLTO- JA LIIKENNEASEMIEN HOITAJAT						
225 Huolto- ja liikenneaseman hoitaja	18,46	19,13	20,19	13,14	14,29	14,51
7 HUOLTOASEMIEN TYÖNTEKIJÄT						
241 Huolto- ja liikenneaseman työntekijä	11,51	13,24	13,34	10,63	13,17	13,35
8 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: JOHTOTEHTÄVÄT						
2301 Osto ja myynti johto	27,55	27,66	30,63
2302 Markkinoinnin johto	26,27	26,27	28,89
9 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2305 Ostoesimies	23,08	23,14	25,13
2306 Myynnin esimies	21,34	21,38	23,40	18,47	18,70	20,34
2307 Markkinoinnin esimies	23,29	23,30	25,43
10 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2310 Ostotehtävät	16,78	16,78	17,61
2311 Tukku myynti	16,66	16,83	18,29	14,51	14,89	17,21
2312 Kenttämyynti	18,93	18,93	22,05	14,25	14,40	15,15
2313 Tilauksen vastaanotto	14,95	14,98	15,46	13,18	13,52	14,21
2314 Markkinointi	16,84	16,85	17,65
2315 Mainonta	16,60	16,61	17,25

Liitetaulukko 2.10 jatkuu (naisten tuntipalkat ammattinimikkeiden mukaan, vuosi 2011)

	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset		
	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio
11 LASKENTATOIMI: JOHTOTEHTÄVÄT						
2335 Laskennan johto	28,22	28,22	30,27
12 LASKENTATOIMI: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2337 Laskennan esimies	25,15	25,15	27,24
13 LASKENTATOIMI: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2340 Kirjanpito	17,14	17,15	17,86
2343 Sisäinen laskenta	18,86	18,87	19,81
14 ATK: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2367 Atk-suunnittelun esimies	27,38	27,38	29,53
15 ATK: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2370 Systeeminsuunnittelu	21,47	21,49	22,69
2371 Atk-suunnittelu	19,52	19,52	20,75
2377 Atk-yhdys-/tukihenkilö	17,64	17,72	18,47
16 HENKILÖSTÖHALLINTO: JOHTOTEHTÄVÄT						
2385 Henkilöstöjohto	27,59	27,63	31,38
17 HENKILÖSTÖHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2387 Henkilöstöesimies	23,96	23,96	25,87
18 YLEISHALLINTO: JOHTOTEHTÄVÄT						
2410 Yleishallinnon johto	27,90	28,05	31,16
19 YLEISHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2415 Yleishallinnon esimies	23,33	23,36	25,25
2418 Tutkimus- ja suunnitte- luesimies	23,40	23,41	24,54
20 YLEISHALLINTO: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2423 Informaatikko	19,68	19,68	21,64
2424 Tutkimus- ja suunnitteluteh- tävät	18,82	18,83	19,73
21 MATERIAALIHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2502 Materiaalihallinnon esimies	22,44	22,44	24,18
22 MATERIAALIHALLINTO: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2503 Materiaalihallintotehtävät	14,19	14,27	14,83	15,00	15,66	16,43
.. havaintojen määrä alle 10						

Liitetaulukko 2.11 Miesten tuntipalkat ammattinimikkeiden mukaan, vuosi 2011

	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset		
	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio
1 VARASTOESIMIEHET						
315 Varastoesimies, ilman t.j.	17,03	17,68	18,75
2 VARASTOTYÖNTEKIJÄT						
310 Varastotyöntekijä, 1. vuotena	10,93	11,70	12,25	10,79	12,98	14,10
311 Varastotyöntekijä, 3. vuotena	11,26	12,29	13,16	10,90	13,39	15,34
313 Varastotyöntekijä, 5. vuotena	11,81	12,91	13,90	11,52	14,06	15,60
318 Varastotyöntekijä, 8. vuotena	12,58	13,57	14,82	12,31	14,31	15,60
3 MYYMÄLÄN- JA OSASTONHOITAJAT						
221 Myymälänhoitaja	19,80	20,06	22,00	18,82	19,31	21,30
4 MYYJÄRYHMÄ I						
255 Elintarvikemyyjä	13,19	13,94	14,22	10,29	12,40	12,57
262 Asustemyyjä	12,93	13,88	14,20	10,94	12,80	13,04
265 Autotarvikemyyjä	11,70	12,17	12,19	11,08	12,60	12,60
270 Liha- ja leikkelemyyjä	14,26	14,88	15,06	11,33	13,65	13,81
273 Huonekalu- ja mattomyyjä	10,76	11,86	14,88	10,59	12,94	14,99
274 Sähkö-, tv- ym. myyjä	11,99	12,98	15,98	11,00	13,62	16,85
275 Myymäläkassanhoitaja	11,83	12,98	13,12	10,39	13,39	13,54
277 Rauta- ja rakennustarvike myyjä	13,47	13,97	14,39	10,24	12,34	12,80
284 Muut I-ryhmän myyjät	13,60	14,14	14,78	10,46	12,63	13,02
276 Urheiluvälinemyyjä	12,77	13,55	13,70	10,37	12,33	12,45
5 MYYJÄRYHMÄ II						
291 II-ryhmän myyjä elintarvike	13,96	14,68	14,95
292 II-ryhmän myyjä rau- ta/rakennus	14,36	14,55	14,88	12,12	12,98	12,99
6 HUOLTO- JA LIIKENNEASEMIEN HOITAJAT						
225 Huolto- ja liikenneaseman hoitaja	18,30	18,94	20,10	15,16	15,70	15,79
7 HUOLTOASEMIEN TYÖNTEKIJÄT						
241 Huolto- ja liikenneaseman työntekijä	12,17	13,65	13,75	10,62	13,10	13,23
8 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: JOHTOTEHTÄVÄT						
2301 Osto ja myynti johto	28,92	28,98	36,07
2302 Markkinoinnin johto	28,13	28,15	32,56
9 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2305 Ostoesimies	24,91	24,97	27,61
2306 Myynnin esimies	24,54	24,57	28,21	20,76	20,88	30,22
2307 Markkinoinnin esimies	24,89	24,89	28,01
10 OSTO, MYYNTI JA MARKKINOINTI: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2310 Ostotehtävät	18,56	18,59	19,84
2311 Tukkumyynti	18,96	18,97	20,87	15,11	15,11	22,10
2312 Kenttämyynti	20,42	20,43	24,62	18,08	18,18	20,41
2313 Tilausten vastaanotto	17,08	17,14	18,36	12,75	13,69	13,94
2314 Markkinointi	17,85	17,85	19,12
2315 Mainonta	17,18	17,20	17,76

Liitetaulukko 2.11 jatkuu (miesten tuntipalkat ammattinimikkeiden mukaan, vuosi 2011)

	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset		
	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio
11 LASKENTATOIMI: JOHTOTEHTÄVÄT						
2335 Laskennan johto	29,62	29,62	33,44
12 LASKENTATOIMI: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2337 Laskennan esimies	26,07	26,11	28,77
13 LASKENTATOIMI: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2340 Kirjanpito	18,78	18,78	19,89
2343 Sisäinen laskenta	23,19	23,20	24,68
14 ATK: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2367 Atk-suunnittelun esimies	27,87	27,89	30,35
15 ATK: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2370 Systeeminsuunnittelu	23,21	23,24	25,43
2371 Atk-suunnittelu	21,44	21,46	23,19
2377 Atk-yhdys-/tukihenkilö	17,74	17,76	18,61
16 HENKILÖSTÖHALLINTO: JOHTOTEHTÄVÄT						
2385 Henkilöstöjohto	29,25	29,25	31,65
17 HENKILÖSTÖHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2387 Henkilöstöesimies	25,80	25,80	29,07
18 YLEISHALLINTO: JOHTOTEHTÄVÄT						
2410 Yleishallinnon johto	28,78	28,83	32,41
19 YLEISHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2415 Yleishallinnon esimies	26,78	26,80	29,14
2418 Tutkimus- ja suunnitte- luesimies	25,92	25,93	28,82
20 YLEISHALLINTO: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2423 Informaatikko	21,09	21,09	24,11
2424 Tutkimus- ja suunnitteluteh- tävät	22,23	22,23	23,85
21 MATERIAALIHALLINTO: ESIMIESTEHTÄVÄT						
2502 Materiaalihallinnon esimies	22,78	22,93	25,23
22 MATERIAALIHALLINTO: SUORITAVAT TEHTÄVÄT						
2503 Materiaalihallintotehtävät	14,74	15,28	16,00	19,14	19,21	20,74
.. havaintojen määrä alle 10						

LÄHTEET

- Duncan, D & B. Duncan (1955), A methodological analysis of segregation indexes, *American Sociological Review*, 17, s. 210-17.
- Laine, P. ja Napari, S. (2008), Sukupuolten ammatilliset erot työmarkkinoilla, teoksessa *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot –hankkeen LOPPURAPORTTI*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26, Helsinki, 18-32
- Lilja, R. ja Savaja, E. (2013), *Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla*, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 24, Helsinki.
- Lilja, R. ja Vartia, Y. (1980), *Koulutus kotitalouksien tuloerojen selitystekijänä*, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Sarja B-25
- Luukkonen, Antti (2003), Sukupuolten palkkaero yksityisissä palveluammateissa, VATT -keskustelualoitteita 321, Helsinki.
- STM (2008), *Segregaatio ja sukupuolten palkkaerot*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26, Helsinki.
- Uosukainen, K., Autio, H.-L., Leinonen., M. ja Syrjä, S. (2010), Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta, Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:7, Helsinki.
- Työehtosopimukset:
- Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.4.2012–30.4.2014
 - Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014
 - S-ryhmän kaupan esimiesten työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014

3 MATKAILU-, RAVINTOLA- JA VAPAA-AJAN PALVELUT

3.1 JOHDANTO

Tämä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluiden (marava) raportti on osa ”Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa” tutkimus- ja kehittämishanketta. Hankkeen on rahoittanut sosiaali- ja terveysministeriön Samapalkkaisuusohjelma ja se on tehty yhteistyössä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRan ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin kanssa. Hankkeen käytännön toteutuksen on tehnyt Palkansaajien tutkimuslaitos.

Hanke arvioi sukupuolten välisten palkkaerojen problematiikkaa monesta eri näkökulmasta. Tilastollisissa tarkasteluissa hyödynnetään Elinkeinoelämän keskusliiton marava-alan jäsenyrityksiltä keräämiä palkkatiedusteluja vuosilta 2008–2011. Yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa toteutettiin huhti-toukokuussa 2013 työnantajille ja luottamushenkilöille kohdistetut tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa selvittäneet kyselytutkimukset.

Raportti etenee seuraavasti. Luvussa 3.2 kuvataan tilastoanalyseissä käytettävä aineisto ja perustellaan sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelujen kohderyhmien ja käytettävien palkkakäsitteiden valintaa. Luvun perustarkastelujen avulla saadaan alustava kuva sukupuolten välisten palkkaerojen suuruudesta ja niihin liittyvistä taustatekijöistä.

Luvussa 3.3 sukupuolten välisiä palkkaeroja ja niiden selitystekijöitä analysoidaan tilastollisten mallien avulla, joissa luvun 3.2 perustarkasteluja tarkemmin otetaan huomioon palkansaajien taustaominaisuuksissa olevien erojen vaikutus havaittuihin palkkaeroihin. Luvussa esitellään käytetyt tilastolliset mallit sekä arvioidaan sukupuolten ammatillisen eriytymisen suuruusluokkaa marava-alalla. Tilastollisissa analyyseissä arvioidaan erikseen, miten suuri merkitys sukupuolten välisellä ammatillisella eriytymisellä on naisten ja miesten palkkaerojen synnystä.

Luvussa 3.4 tarkastellaan sukupuolten välisiä palkkaeroja marava-alan keskeisissä ammateissa. Tarkastelu antaa yksityiskohtaista tietoa eri ammatteihin valikoitumisen merkityksestä sukupuolten välisten palkkaerojen osatekijänä. Se antaa myös konkreettista tietoa siitä, missä ammateissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat suurimmat ja pienimmät.

Luvussa 3.5 raportoidaan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista tehtyjen työnantaja- ja luottamushenkilökyselyjen tulokset.

Luvussa 3.6 arvioidaan saatuja palkka-analyyseiden tuloksia ja työehtosopimukseen liittyviä sukupuolivaikutuksia. Luku 3.7 pohtii hankkeen keskeisiä johtopäätöksiä.

3.2 TILASTOANALYYSIEN LÄHTÖKOHTA

3.2.1 Aineisto

Tämän tutkimuksen tilastoanalyseissä hyödynnetään Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelualojen yrityksille tekemiä palkkatiedusteluja. Palkkatiedustelu tehdään joka vuoden lokakuussa ja se koskee kuukausi- ja tuntipalkkaisia työntekijöitä ja toimihenkilöitä. Aineisto sisältää myös ylempiä toimihenkilöitä, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä.

EK:n palkkatiedustelusta marava-alan tiedot kerätään neljän vuoden ajanjaksolta: vuodesta 2008 vuoteen 2011. Olemme rajanneet aineistomme koskemaan tavanomaisia työsuhteita, jonka vuoksi poistimme siitä harjoittelijat, oppisopimuskoulutukseen osallistujat ja muut erityisjärjestelyin työsuhteessa olevat.

Tämän lisäksi olemme rajanneet mukaan tulevia havaintoja siten, että aineistoon liittyvien mahdollisten virhekirjausten vaikutus tuloksiin jäisi mahdollisimman pieneksi. Olemme kiinnittäneet erityishuomiota siihen, että myöhemmin sukupuolten välisten palkkaerojen arvioinnissa käyttämiimme tuntipalkkakäsitteisiin ei pääse vaikuttamaan aineistossa olevat mahdollisesti virheelliset äärihavainnot. Tämän vuoksi olemme kunkin vuoden aineistoista poistaneet säännöllisen työajan tuntipalkkajakauman molemmista hännistä viimeiseen prosenttiin kuuluvat havainnot. Toimenpide, jossa olemme poistaneet äärimmäisen pienet ja suuret havainnot käyttämästämme marava-alan aineistosta, on tarpeen ammattinimikekohtaisissa tarkasteluissa, joissa yksikin vahvasti poikkeuksellinen havainto saattaa muuttaa johtopäätöksiä väärään suuntaan.

Jos naisten tuntipalkat ovat pääosin palkkajakauman alalaidalla ja miesten ylälaidalla, tällainen äärihavaintojen poistaminen voi tuottaa jonkin verran pienempiä keskimääräisiä sukupuolten välisiä palkkaeroja kuin aineisto, jossa näin tiukkaa rajausta ei ole tehty. Aineistotamme lasketut sukupuolten väliset palkkaerot, jotka raportoimme myöhemmin, ovat jonkin verran alhaisempia kuin aiemmin julkaistussa marava-alaa koskevassa tutkimuksessa (Lilja ja Savaja, 2013), jossa vastaavaa rajausta aineiston suhteen emme tehneet. Erot eivät kuitenkaan ole merkittäviä eikä äärihavaintojen poistaminen vaikuta haitallisesti palkanmuodostukseen liittyvien erilaisten mekanismien luotettavaan analysointiin. Päinvastoin, tällä tavalla menetellen voimme varmistaa sen, että tekemissämme tarkasteluissa tuloksemme eivät perustu aineistossa piilossa oleviin mahdollisiin virhekirjauksiin.

Tilastolliset tarkastelut pyritään jatkossa tekemään niin, että niiden avulla voidaan karkeasti arvioida, kuinka kattavasti tasa-arvolain edellyttämät tyypilliset palkkakartoitukset kuvaavat sukupuolten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon vaikuttavia keskeisiä seikkoja. Palkkakartoitus koskee kaikkia työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä, myös osa-aikaisia ja määräaikaista työntekijöitä. Palkkakartoituksissa yleisenä ohjeena on annettu, että jos palkkavertailu tehdään tehtyä työtuntia kohti laskettuna, koko- ja osa-aikaisia voidaan tarkastella yhdessä. Aiempi tutkimuksemme (Lilja ja Savaja, 2013) antaa kuitenkin viitteitä siitä, että osa-aikaisten ja kokoaikaisten tarkastelu yhdessä ei anna riittävää kokonaiskuvaa työpaikan tasa-arvotilanteesta myöskään siinä tapauksessa, että palkkavertailut tehtäisiin tehtyä työtuntia kohden.

Tässä tutkimuksessa teemme tarkastelut erikseen koko- ja osa-aikaisille työntekijöille. Näiden ryhmien erottelussa käytämme rajana marava-alan työehtosopimuksen mukaista kokoaikaisten työntekijöiden säännöllisen työajan viikkotyöaika, joka on 37 tuntia. Jos palkansaajalla on EK:n aineistossa merkitty viikkotyöajaksi 37 (tai enemmän) hän on tutkimuksessamme kokoaikainen palkansaaja. Muussa tapauksessa hänet on määritetty osa-aikaiseksi.¹

Liitetaulukossa 3.1 on raportoitu muodostamamme aineiston havaintojen lukumäärät kultakin vuodelta 2008–2011 sukupuolen mukaan eriteltynä. Liitetaulukossa 3.2 on kuvattu palkansaajien jakautumista eri työsuhteisiin, josta ilmenee, että marava-alalla miehet tekevät jonkin verran enemmän kokoaikaista työtä kuin naiset. Erot miesten ja naisten välillä eivät kuitenkaan ole huomattavia.²

Taulukossa 3.1 on kuvattu naisten osuuden kehitystä neljänä tarkasteluvuonna ja mitattu naisten aliedustusta kokoaikaisissa ja yliedustusta osa-aikaisissa työtehtävissä. Naisten osuus koko marava-alan palkansaajista on vajaat 74 prosenttia. Osa-aikaisista naisten osuus on hieman tätä suurempi, vajaat 77 prosenttia.

¹ Tämä määritelmä poikkeaa Liljan ja Savajan (2013) käyttämästä osa-aikatyön määritelmästä, joka perustui Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston määritelmään. Palkkarakennetaimeistossa osa-aikaisiksi palkansaajiksi määritellään ne yksityisen sektorin palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika on enemmän kuin 10 prosenttia kyseisen alan yleistä työaika lyhyempi. Tätä määritelmää hyödyntäen Lilja ja Savaja (2013) määrittivät ne marava-alan palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika oli alle 34 tuntia, osa-aikaisiksi. Siten tässä tutkimuksessa kokoaikaisten joukko on laajempi ja osa-aikaisten suppeampi kuin Liljan ja Savajan (2013) tutkimuksessa, joten nämä palkansaajaryhmät eivät näissä kahdessa tutkimuksessa ole täysin vertailukelpoisia.

² Liitetaulukosta 3.3 ilmenee keskimääräiset säännölliset työajat näissä työsuhteissa sukupuolen mukaan eriteltynä.

Taulukko 3.1 Naisten osuus, 2008–2011

Naisten osuus, %			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	68,5	76,7	71,8
2009	69,0	76,1	72,2
2010	68,3	77,3	72,6
2011	71,0	76,9	73,6
Naisten ali/yliedustus			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	0,95	1,07	1,00
2009	0,96	1,05	1,00
2010	0,94	1,06	1,00
2011	0,96	1,04	1,00

Naisten ali/yliedustusta koko- ja osa-aikaisissa tehtävissä voidaan arvioida suhteuttamalla heidän osuutensa eri työsuhteissa naisten yleiseen osuuteen marava-alalla. Taulukossa 3.1 raportoidut laskelmat kertovat, että naisia on kokoaikaisissa tehtävissä 0,96-kertainen ja osa-aikaisissa tehtävissä 1,04-kertainen määrä naisten koko osuuteen nähden, eikä naisten aliedustus kokoaikaisissa ja yliedustus osa-aikaisissa työsuhteissa ole merkittävää.

3.2.2 Palkkakäsitteet

Elinkeinoelämän keskusliiton aineistossa palkat on raportoitu kuukausitasolla (kunkin vuoden lokakuun tilanne). Tässä raportissa tarkastelemme palkkoja, joissa työpanos on vakioitu; säännöllisen työajan kiinteä rahapalkka erilaisine lisineen muunnetaan säännöllisen työajan avulla tuntipalkaksi.³ Käytämme tarkasteluissamme parhaimmillaan kolmea palkkakäsitettä:

1. Säännöllisen työajan *kiinteä rahapalkka*, joka sisältää ikä- ja palveluvuosilisät, muut henkilö- ja tehtäväkohtaiset lisät sekä olosuhdelisät.
 - Säännöllisen työajan kiinteä kuukausipalkka (ja tästä laskettu tuntipalkka) liittyy läheisesti työehtosopimuksissa määriteltyihin taulukkopalkkoihin, joihin vaikuttavat sekä tehtävien vaativuus että työntekijän työkokemus ja palvelusvuodet. Tämä palkkakäsite kuvaa puhtaimmillaan palkansaajan saamaa henkilökohtaista kiinteää peruspalkkaa tietyn tehtävän suorittamiseksi; erityisesti, miten tehtäviin valikoituminen, henkilökohtainen suoriutuminen ja palvelusvuodet vaikuttavat palkkatasoon. Se kertoo, minkälaiset erot tässä ”lähtökohtaisessa” palkkatasossa sukupuolten välillä ovat.
2. Säännöllisen työajan *kiinteä rahapalkka*, johon on lisätty *säännöllisen työajan lisät* (vuoro-, ilta- ja yötyön lisät sekä sunnuntaityön korotusosat).
 - Kun säännöllisen työajan kiinteään kuukausipalkkaan lisätään säännölliseen työaikaan liittyvät erilaiset työajan lisät, saamme tietoa siitä, miten palkansaajan työpanoksen jakautuminen viikon sisällä ja tehty työ vaikuttavat palkanmuodostukseen ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Ylityökorvauksia ei ole otettu mukaan, sillä ne perustuvat säännöllisen työajan ylittäviin vaihteleviin ponnisteluihin ja mutkistavat siten tarpeettomasti naisten ja miesten keskimääräisten palkkojen vertailua.⁴

³ Tulos- ja voittopalkkiot ovat EK:n aineistossa raportoitu vuositasolla. Olemme myös nämä palkkiot muiden ansioiden mukaisesti muuntaneet tuntitaso tiedoiksi.

⁴ Naisten ja miesten palkkoja vertailtaessa työpanoksen vaihtelun ei yleensä haluta vaikuttavan johtopäätöksiin, vaan työpanoksen vaikutus vakioidaan vertailun kohteena olevien henkilöiden välillä. Tämä tehdään usein keskittymällä säännöllisen työajan perusteella laskettuihin tunti- tai kuukausipalkkoihin. Katso esimerkiksi Luukkonen (2003).

3. Säännöllisen työajan *kokonaisansio*, joka sisältää säännöllisen työajan kiinteän rahapalkan, säännölliseen työaikaan liittyvät erilaiset työaikalisät, luontoisetujen verotusarvo, myyntiproviosiot, tuotantopalkkiot ja muut suorituspalkat ja tulos- ja voittopalkkiot.
- Tämä laajin säännöllisen työajan kokonaisansioiden käsite kuvaa siis palkansaajan säännöllisestä työajastaan saamaa kaikki lisät sisältävää ”loppupalkkaa”.

Taulukossa 3.2 raportoidaan koko- ja osa-aikaisille palkansaajille (sekä naisille että miehille) *säännöllisen työajan kiinteän rahapalkan* perusteella lasketut reaaliset *keskituntipalkat* vuosille 2008–2011. Reaaliset tuntipalkat on muunnettu vuoden 2011 tasolle kuluttajahintaindeksin avulla.⁵

Taulukko 3.2 Reaaliset keskituntipalkat, €, 2008–2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	13,13	10,60	12,11
2009	13,48	10,89	12,31
2010	13,67	10,96	12,37
2011	13,31	10,80	12,19
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	14,07	10,86	12,99
2009	14,39	11,15	13,13
2010	14,53	11,30	13,24
2011	14,12	11,10	12,95
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	12,71	10,52	11,76
2009	13,07	10,81	11,99
2010	13,27	10,86	12,04
2011	12,98	10,71	11,92

Kuten edellä tuli ilmi, säännöllisen työajan kiinteään rahapalkkaan perustuva keskituntipalkka kuvaa vain osin marava-alan työntekijöiden kokonaispalkan muodostumista, johon vaikuttavat myös erilaiset työaikaan liittyvät ja muut lisät. Taulukossa 3.3 kuvataan kokoaikaisille ja taulukossa 3.4 osa-aikaisille palkansaajille näiden lisien merkitystä raportoimalla, miten kiinteään rahapalkkaan perustuva peruspalkka on naisilla ja miehillä noussut näiden lisien myötä vuosina 2008–2011.⁶

⁵ Liitetäulukossa 3.4 ja 3.5 on raportoitu vastaavat tiedot kahdelle laajemmalle palkkakäsitteelle; reaaliset keskituntipalkat säännöllisen työajan lisillä ja reaaliset kokonaistuntiansiot vuosille 2008–2011.

⁶ Liitetäulukossa 3.6 vastaavat tiedot on raportoitu kaikille palkansaajille.

Taulukko 3.3 Palkanlisien tuoma peruspalkan nousu sukupuolen mukaan, kokoaikaiset, %, 2008–2011

Kaikki kokoaikaiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu, %	Muiden lisien tuoma palkannousu, %	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä, %
2008	5,2	1,9	7,1
2009	6,3	1,7	8,0
2010	5,9	1,8	7,7
2011	4,7	1,7	6,5
Miehet			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu	Muiden lisien tuoma palkannousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	5,3	2,3	7,6
2009	6,4	2,0	8,4
2010	6,0	2,1	8,0
2011	5,2	2,1	7,4
Naiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu	Muiden lisien tuoma palkannousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	5,2	1,7	6,9
2009	6,2	1,6	7,8
2010	5,9	1,6	7,5
2011	4,5	1,5	6,1

Taulukosta 3.3 ilmenee, että kokoaikaisilla palkansaajilla palkanlisät tuovat kiinteän peruspalkan päälle noin 6–7 prosentin palkannousun. Kokoaikaisilla miehillä ja naisilla säännöllisen työajan lisien merkitys on keskeinen ja muiden lisien vähäisempi. Palkanlisät tuovat miehille peruspalkan päälle hieman suuremman kasvun kuin naisille, mikä kasvattaa sukupuolten välisiä palkkaeroja, kun lisät huomioidaan.

Taulukon 3.4 mukaan palkanlisät, erityisesti säännöllisen työajan lisät, ovat erittäin merkityksellisiä osa-aikaisille palkansaajille: tekemällä epätyypillisiä työaikoja, osa-aikaiset nostavat ansiotasoaan merkittävästi. Erilaiset lisät nostivat osa-aikaisten naisten ja miesten peruspalkkaa 18–19 prosenttia, mikä on merkittävästi enemmän kuin kokoaikaisten työsuhteiden osalta edellä raportoitiin.

Taulukoiden 3.3 ja 3.4 kuvaukset vahvistavat johtopäätöstä, että sukupuolten välisiä palkkaeroja arvioitaessa on syytä tarkastella erikseen kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevia palkansaajia. Ne kertovat myös siitä, että tasa-arvolain edellyttämässä palkkakartoituksissa sukupuolten välisten palkkaerojen arvioimisessa keskittyminen pelkästään kokonaisansiioihin ei kaikin osin riitä, koska tällöin jää hämärän peittoon eri palkitsemismuotojen vaikutus palkkaerojen synnyssä.

Yhteenveto sukupuolten välisistä palkkaeroista kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa eri palkkakäsitteillä esitetään taulukossa 3.5.

Taulukosta 3.5 ilmenee, että kaikkien palkansaajien ryhmässä naiset saavat keskimäärin 8 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet. Osa-aikaisten ryhmän sisällä naisten ja miesten palkkaero on vähäisin; naiset saavat 4–5 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet näissä työsuhteissa. Kokoaikaisilla sukupuolten palkkaero vaihtelee 8–9 prosentin välillä.

Taulukko 3.4 Palkanlisien tuoma peruspalkan nousu sukupuolen mukaan, osa-aikaiset, %, 2008–2011

Kaikki osa-aikaiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu, %	Muiden lisien tuoma palkannousu, %	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä, %
2008	17,5	1,0	18,5
2009	20,5	1,0	21,5
2010	17,7	0,9	18,6
2011	16,9	1,0	18,0
Miehet			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu	Muiden lisien tuoma palkannousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	19,6	0,9	20,5
2009	22,7	1,2	23,9
2010	19,0	1,1	20,0
2011	18,1	1,2	19,2
Naiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkannousu	Muiden lisien tuoma palkannousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	16,8	1,1	17,9
2009	19,8	0,9	20,7
2010	17,3	0,7	18,2
2011	16,6	1,0	17,6

Taulukko 3.5 Naisten palkat miesten palkoista eri palkkakäsitteillä, %, 2008–2011

Reaaliset keskituntipalkat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	90,3	96,9	90,5
2009	90,8	96,9	91,3
2010	91,3	96,1	90,9
2011	91,9	96,5	92,1
Reaaliset keskituntipalkat säännöllisen työajan lisillä			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	90,3	94,6	90,9
2009	90,6	94,6	91,5
2010	91,3	94,8	91,6
2011	91,3	95,3	92,1
Reaaliset kokonaistuntiansiot			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	89,8	94,8	90,5
2009	90,8	94,5	91,1
2010	90,9	94,6	91,2
2011	90,8	95,1	91,7

3.3 SUKUPUOLTEN VÄLISTEN PALKKAEROJEN SELITYSTEKIJÖITÄ

3.3.1 Palkkaerojen tilastollinen mallittaminen

Keskimääräiset sukupuolten väliset palkkaerot eivät anna tietoa siitä, saavatko samankaltaiset ominaisuudet omaavat naiset ja miehet samaa palkkaa marava-alalla. Tilastollinen mallittaminen, jossa huomioidaan eri tavoin naisten ja miesten ominaisuuksissa, työsuhteessa ja työpaikassa ilmenevien erojen vaikutuksia palkkatasoon, on sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevissa tutkimuksissa yleinen lähtökohta.⁷

Kaikissa tilastollisissa palkkamalleissa täytyy tehdä päätöksiä siitä, minkä tekijöiden suhteen naiset ja miehet saatetaan yhteismitallisiksi palkkaeroja analysoitaessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että sukupuolen lisäksi palkkoja selitetään erilaisten taustamuuttujien avulla, kuten esimerkiksi henkilön iällä, koulutuksella ja työkokemuksella.⁸

Tilastolliseen malliin mukaan valittujen selittäjien lista on erittäin tärkeä, sillä se määrittää, minkä suhteen palkkavertailussa mukana olevat naiset ja miehet tehdään ”tilastollisesti” samankaltaisiksi. Jos esimerkiksi sukupuolen lisäksi palkkamallissa on mukana selittäjinä henkilön ikä ja koulutusaste, mallin tuottama sukupuolten välinen palkkaero viittaa saman ikäisten ja yhtä koulutettujen naisten ja miesten väliseen palkkaeroon.

Tilastollisen mallin tuottamaa sukupuolten välistä palkkaeroa ei voi selittää sillä, että mallissa mukana olevien muuttujien suhteen naiset ja miehet olisivat erilaisia. Tilastollinen malli on nämä erot jo huomionnut. Tilastollisen mallin tuottama sukupuolten välinen palkkaero voi kuitenkin edelleen johtua siitä, että mallissa ei syystä tai toisesta ole mukana joitakin tärkeitä palkkaeroja selittäviä tekijöitä.

Sukupuolten välisten palkkaerojen tilastollisessa mallittamisessa käytämme palkkakäsittelynä säännöllisen työajan kiinteästä rahapalkasta laskettuja tuntipalkkoja. Marava-alan aineistokuvauksista on ilmennyt, että tämän palkkakäsite antaa hyvän lähtökohdan sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelulle, mistä syystä keskitämme tilastolliset analyysimme tähän käsitteeseen.

Tarkastelemme kahta erilaista tilastollista palkkamallia, jotka eroavat toisistaan selitettävän palkkamuuttujan osalta (selitettävät palkkamuuttujat ovat muuttujia, joiden havaittua vaihtelua selitämme eri taustatekijöiden avulla). Ensimmäisessä palkkamallissa huomioidaan sukupuolten väliset erot taustaominaisuuksien suhteen, muttei naisten ja miesten ammatillisen eriytymisen mahdollista vaikutusta palkkaeroihin. Toinen malli ottaa ammatillisen eriytymisen huomioon tarkastelemalla kunkin henkilön palkkaa suhteessa oman ammatin keskipalkkaan. Vertaamalla näiden kahden mallin tuottamaa tulosta siitä, kuinka naisten ja miesten palkat eroavat toisistaan, saamme arvion siitä, miten suuri merkitys sukupuolten välisellä ammatillisella eriytymisellä on naisten ja miesten palkkaerojen synnyssä.

Tilastollisissa malleissa selitämme kunkin palkansaajan

1. tuntipalkan logaritmia
2. tuntipalkan logaritmin ja oman ammattinimikkeen keskimääräisen palkkatason logaritmin erotusta (eli käytännössä, kuinka paljon enemmän tai vähemmän palkansaaja saa omassa ammatissaan suhteessa oman ammatin keskipalkkaan).

Tuntipalkkojen logaritmimuunnos on tehty ns. luonnollisen logaritmin mukaan, jonka käyttäminen tilastollisissa malleissa on hyödyllistä siinä mielessä, että tällöin mallit tuottavat suoraan tiedon eri taustatekijöiden, kuten sukupuolen, suhteellisesta vaikutuksesta palkkatasoon.⁹ Suhteelliset palkkaerot siis korostuvat näissä malleissa.

⁷ Katso Lilja ja Savaja (2013).

⁸ Ns. inhimillisen pääoman teoria, jonka mukaan henkilön inhimillinen pääoma, kuten koulutus ja työkokemus, ovat pitkään olleet palkkamallien rakentamisen peruslähtökohtana.

⁹ Tälle valinnalle on muitakin tilastollisia perusteita, katso esimerkiksi Lilja ja Vartia (1980).

Tuntipalkkojen vaihtelua selittämme selittävien muuttujien avulla¹⁰, jotka kuvaavat

1. henkilökohtaisia ominaisuuksia
 - a. nainen
 - b. ikä
 - c. koulutusaste
2. työsuhteen ja palkkaperusteiden ominaisuuksia
 - a. työsuhteen kesto
 - b. paikkakuntakalleusluokka
3. yrityksen ominaisuuksia
 - a. yrityksen koko
 - b. yrityksen naisvaltaisuus

Naisindikaattorin kertoimen arvo mallissa kuvaa sitä, kuinka paljon enemmän tai vähemmän naispuolinen palkansaaja saa tuntipalkkaa suhteessa samankaltaisilla ominaisuuksilla olevaan mieheen nähden.

Tilastolliset mallimme ovat yksinkertaistuksia siinä mielessä, että niissä naisten ja miesten saama ”tuotto” eri taustaominaisuuksista (kuten esimerkiksi koulutuksesta) on pakotettu samaksi. Jos aineisto ei tätä oletusta jostain syystä tue, se tulee esille naisindikaattorin saaman kertoimen kautta. Naisindikaattorimme tuottama sukupuolten välinen palkkaero kuvaa siten sekä lähtökohtaisia sukupuolten välisiä palkkaeroja kuin myös eroja siinä, kuinka naisia ja miehiä palkitaan työmarkkinoilla eri taustaominaisuuksien suhteen.

Teemme tilastolliset analyysit kullekin mukana olevalle vuodelle 2008–2011 erikseen. Samoin analyysit tehdään erikseen kokoaikaisille ja osa-aikaisille palkansaajille. Tämä mahdollistaa sen arvioimisen, ovatko sukupuolten väliset palkkaerot näissä erilaisissa työsuhteissa kehittyneet eri tavalla tarkasteluajanjaksollamme.

3.3.2 Sukupuolten ammatillinen eriytyminen

Sukupuolten välisten palkkaerojen eräs keskeinen selitystekijä on ammatillinen eriytyminen. Ennen kuin lähemme arvioimaan, miten ammatillinen eriytyminen vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin, on hyödyllistä luoda yleiskuva siitä, kuinka merkittävää sukupuolten ammatillinen eriytyminen marava-alalla ylipäänsä on. Ammatillisen eriytymisen tarkastelussa käytämme tutkimuskirjallisuudessa eniten hyödynnettyä segregatioindeksiä, ns. ID-indeksiä (Duncan & Duncan, 1955), jolle on annettavissa helposti ymmärrettävä tulkinta.

ID-indeksi saa arvoja nollan ja ykkösen väliltä. Indeksien arvo 1 viestii siitä, että ammatit ovat täydellisesti eriytyneet sukupuolen mukaan (=naiset ja miehet toimivat täysin eri ammatteissa). Vastaavasti indeksin arvo 0 kuvaa sitä, että naisten ja miesten sijoittumisessa eri ammatteihin ei ole lainkaan sukupuolten välisiä eroja. Indeksien lukuja voidaan tulkita siten, että ID-indeksien arvo jaettuna kahdella kertoo likimain, kuinka suuren osan naisista ja miehistä tulisi vaihtaa ammattia, jotta ammatilliset erot sukupuolten välillä poistuisivat (ammattikoh- taisten työntekijäosuuksien pysyessä ennallaan).

Taulukossa 3.6 on raportoitu kaikille palkansaajille sekä kokoaikaisille että osa-aikaisille palkansaajille lasketut ID-indeksiluvut naisten ja miesten ammatillisesta eriytymisestä marava-alalla vuosina 2008–2011. Vuonna 2011 ID-indeksi sai kaikille palkansaajille arvon 0,31, mikä tarkoittaa, että runsaan 15 prosenttia naisista ja miehistä tulisi vaihtaa ammattia, jotta sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen poistuisi. Marava-alalla sukupuolten ammatilliset erot ovat vähäisempiä kuin yksityisellä sektorilla yleisesti. STM:n Segregatio ja sukupuolten välisten palkkaerot -hankkeen loppuraportin mukaan yksityisellä sektorilla ID-indeksi oli 0,57 vuonna 2004.¹¹ Tarkasteluajanjaksollamme 2008–2011 marava-alalla ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia sukupuolten ammatillisessa eriytymisessä.

¹⁰ Liitetaulukossa 3.7 on yksityiskohtaisempi kuvaus malleissa mukana olevista muuttujista.

¹¹ Laine ja Napari (2008), STM:n Selvityksiä 2008:26, s. 23.

Taulukko 3.6 Sukupuolten ammatillinen segregatio työsuhteen mukaan, ID-indeksi, 2008–2011

Vuosi	Kaikki palkansaajat	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset
2008	0,32	0,35	0,23
2009	0,31	0,34	0,24
2010	0,31	0,34	0,23
2011	0,31	0,35	0,23

Kokoaikaisissa työsuhteissa ammatillinen eriytyminen on selvästi osa-aikaisia työsuhteita korkeammalla tasolla. Osa-aikaisissa työsuhteissa ID-indeksin arvo 0,23 tarkoittaa, että runsaan 11 prosentin naisista ja miehistä tulisi vaihtaa ammattia, jotta ammattien jakauma näissä työsuhteissa olisi naisten ja miesten välillä tasainen.

Sukupuolten ammatillinen eriytyminen nousee iän mukaan (taulukko 3.7). Yli 44-vuotiaiden joukossa 21 prosentin naisista ja miehistä tulisi vaihtaa ammattia, jotta sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen poistuisi. Nuorten, alle 25-vuotiaiden ryhmässä vastaava osuus on runsas 12 prosenttia. Nuoret työntekijät tekevät keskimääräistä enemmän osa-aikatyötä, missä ammatillinen eriytyminen sukupuolten välillä on vähäisempää (Lilja ja Sava-ja, 2013).

Taulukko 3.7 Sukupuolten ammatillinen segregatio iän mukaan, ID-indeksi, 2008–2011

Vuosi	Kaikki palkansaajat	Ikävuodet alle 25	25-44	yli 44
2008	0,32	0,25	0,31	0,43
2009	0,31	0,26	0,31	0,40
2010	0,31	0,25	0,30	0,40
2011	0,31	0,25	0,30	0,42

3.3.3 Tilastolliset analyysit sukupuolten välisistä palkkaeroista

Edellä kuvasimme tilastoanalyysien pohjana olevaa kahta mallia, joissa toisessa selitettävänä muuttujana on kunkin henkilön tuntipalkan logaritmi (malli 1) ja toisessa henkilön tuntipalkan logaritmin ja oman ammatin keskipalkan logaritmin erotus (malli 2). Totesimme, että ensimmäisessä mallissa ei huomioida naisten ja miesten ammatillisen eriytymisen mahdollista vaikutusta palkkoihin, mutta toisessa mallissa näin tehdään. Sukupuolten välisiä palkkaeroja selitetään molemmissa malleissa henkilöiden taustaominaisuuksissa olevien erojen avulla¹².

Vertaamalla näiden kahden mallin tuottamia tuloksia siitä, kuinka naisten ja miesten tuntipalkat eroavat toisistaan, voimme arvioida, miten suuri merkitys sukupuolten välisellä ammatillisella eriytymisellä on naisten ja miesten palkkaerojen synnyssä.

Taulukossa 3.8 on raportoitu naisten ja miesten palkkaero kolmessa tapauksessa; 1) mara-va-alan perusaineistosta laskettu keskimääräinen ero tuntipalkoissa, 2) mallin 1 estimoinnista saatu palkkaero, jossa on huomioitu naisten ja miesten taustaominaisuuksissa olevat erot ja 3) mallin 2 estimoinnista saatu palkkaero, jossa on huomioitu muiden taustaominaisuuksien lisäksi sukupuolten ammatillinen eriytyminen.¹³ Taulukon luvut kertovat, kuinka monta prosenttia pienempi tuntipalkka naisilla keskimäärin on ollut miehiin nähden näissä vaihtoehtoisissa tilanteissa.

¹² Liitetaulukossa 3.7 on luetteloitu nämä taustamuuttujat.

¹³ Näissä taulukoissa on kuvattu tilastollisissa malleissa olleen naisindikaattorin (muuttuja nainen) kertoimista laskettua prosentuaalista vaikutusta tuntipalkkaan. Kaikkien naisindikaattoreiden kertoimet olivat vahvasti tilastollisesti merkitseviä. Tarkemmat estimointitulokset saa pyydettäessä kirjoittajilta.

Taulukko 3.8 Sukupuolten välinen palkkaero tilastollisten analyysien valossa, 2008–2011

	Perus- palkkaero	Erot taustaominaisuuksissa huomioitu	Erot taustaominaisuuksissa ja ammattiin valikoitumisessa huomioitu
	(1)	(2)	(3)
	%	%	%
Kaikki			
2008	-9,5	-6,5	-1,8
2009	-8,7	-6,2	-1,9
2010	-9,1	-6,2	-1,6
2011	-7,9	-6,2	-2,0
Kokoaikaiset			
2008	-9,7	-8,4	-2,8
2009	-9,2	-8,2	-2,9
2010	-8,7	-7,8	-2,9
2011	-8,1	-7,8	-2,8
Osa-aikaiset			
2008	-3,1	-1,4	0,0
2009	-3,1	-1,5	0,0
2010	-3,9	-1,8	0,0
2011	-3,5	-2,3	-0,9

Taulukosta 3.8 (sarake 1) ilmenee muun muassa, että naispalkansaajat saivat marava-alalla vuonna 2011 keskimäärin 7,9 prosenttia pienempää tuntipalkkaa kuin miehet.¹⁴ Vuosien 2008–2011 välillä keskimääräiset palkkaerot sukupuolten välillä ovat jonkin verran kaventuneet.

Osa-aikaisten ryhmän sisällä naisten ja miesten palkkaero on vähäisin; vuonna 2011 osa-aikaiset naiset saivat 3,5 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet näissä työsuhteissa. Kokoaikaisilla vastaava ero sukupuolten välisissä tuntipalkoissa oli 8,1 prosenttia.

Taulukon 3.8 sarakkeessa 2 raportoimme, kuinka suureksi sukupuolten välinen palkkaero jää sen jälkeen, kun olemme ottaneet tilastollisen mallin avulla huomioon, että naiset ja miehet voivat erota iän, koulutuksen, työsuhteen keston, paikkakunnan, työnantajyrityksen koon ja naisvaltaisuuden suhteen toisistaan.

Kun erot taustaominaisuuksissa otetaan huomioon, vuonna 2011 kaikkien palkansaajien osalta sukupuolten väliseksi palkkaeroksi saadaan peruspalkkaeroa pienempi luku; 6,2 prosenttia. Kokoaikaisilla palkansaajilla sukupuolten välinen palkkaero supistuu vain hieman, kun taustaominaisuudet huomioidaan. Tämä viestii siitä, että marava-alalla muut tekijät kuin henkilön ikä, koulutus, työsuhteen kesto, paikkakunta, työpaikan koko ja naisvaltaisuus vaikuttavat sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Osa-aikaisilla sukupuolten väliset palkkaerot jäävät 1–2 prosentin tuntumaan naisten ja miesten taustaominaisuuksien huomioimisen jälkeen.

Taulukon 3.8 sarakkeessa 3 raportoimme sukupuolten väliset palkkaerot, kun tarkastelun kohteena on kunkin henkilön tuntipalkan ero oman ammatin keskituntipalkkaan. Tarkastelussa on (sarakkeen 2 mallin tavoin) huomioitu henkilöiden taustaominaisuuksissa olevat erot. Koska sarakkeessa 3 raportoidut sukupuolten väliset palkkaerot koskevat oman ammatin sisäisiä palkkaeroja, olemme tällä tavalla puhdistaneet pois ammattiin valikoitumisen ja ammatillisen eriytymisen vaikutukset sukupuolten välisistä palkkaeroista.

Kun ammattiin valikoituminen on taustaominaisuuksien ohella huomioitu, supistuu koko marava-alan sukupuolten väliset palkkaerot noin kahteen prosenttiin (2,0 prosenttia vuonna 2011). Siten naispalkansaaja on saanut keskimäärin kaksi prosenttia pienempää palkkaa sa-

¹⁴ Tätä peruseroa kuvaavat luvut vastaavat taulukon 3.5 lukuja seuraavasti: kun naisten palkka suhteessa miesten palkkaan on keskimäärin 92,1 prosenttia, naiset saavat keskimäärin 7,9 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet.

massa ammatissa toimivaan ja samat ominaisuudet omaavaan mieskollegaansa nähden. Koko-aikaisissa työsuhteissa palkkaero on hieman tätä korkeampi (2,8 prosenttia vuonna 2011) ja osa-aikaisilla selvästi pienempi (0,9 prosenttia vuonna 2011).

Jotta saisimme kuvan taustaominaisuuksien ja ammatin merkityksestä sukupuolten välisten palkkaerojen synnyssä, olemme taulukon 3.8 tiedoista muokanneet yhteenvetotaulukon 3.9, jossa raportoidaan, kuinka suuri prosentuaalinen osa peruspalkkaerosta jää selittämättä kun 1) sukupuolten väliset erot taustaominaisuuksissa on huomioitu ja 2) sukupuolten väliset erot taustaominaisuuksissa ja ammattiin valikoitumisessa on huomioitu.

Taulukko 3.9 Selittämättä jäänyt sukupuolten välinen palkkaero kun naisten ja miesten väliset erot taustaominaisuuksissa ja ammattiin valikoitumisessa on huomioitu, 2008–2011

	Perus- palkkaero	Selittämättä jäänyt osuus (taustaominaisuu- det huomioitu)	Selittämättä jäänyt osuus (taustaominaisuu- det ja ammattiin vali- koituminen huomioitu)
		%	%
Kaikki			
2008	100	69	19
2009	100	72	22
2010	100	68	18
2011	100	78	26
Kokoaikaiset			
2008	100	86	29
2009	100	89	31
2010	100	90	34
2011	100	96	34
Osa-aikaiset			
2008	100	44	0
2009	100	49	0
2010	100	46	0
2011	100	64	24

Taulukosta 3.9 ilmenee, että vuonna 2011 kaikilla marava-alan palkansaajilla naisten ja miesten välisestä palkkaerosta jäi selittämättä 78 prosenttia, kun erot naisten ja miesten taustaominaisuuksissa oli huomioitu. Kun taustaominaisuuksissa olevien erojen lisäksi sukupuolten eriytyminen eri ammatteihin otettiin huomioon, sukupuolten palkkaeroista jäi selittämättä 26 prosenttia. Selittämättä jääneeseen osaan vaikuttavat niin palkansaajiin kuin työnantajiin liittyvät havaitsemattomat tekijät, joita ei tilastollisessa mallinnuksessa ole otettu huomioon.

Kokoaikaisien palkansaajien osalta taustaominaisuuksien huomioiminen jätti suuren osan sukupuolten välisestä palkkaeroista jäljelle (96 prosenttia vuonna 2011). Kaiken kaikkiaan 34 prosenttia sukupuolten välisestä palkkaeroista ei pystytty selittämään taustaominaisuuksista johtuvilla eroilla tai ammatillisella eriytymisellä.

Osa-aikaisilla palkansaajilla sukupuolten välisiä peruspalkkaeroja näyttäisi selittävän vahvasti sukupuolten väliset erot taustaominaisuuksissa ja erot näyttäivät katoavan kokonaan, kun ammatillinen eriytyminen huomioidaan. Vuosi 2011 oli tässä poikkeus: taulukossa 3.8 laskettu jäljelle jäänyt kohtalaisen pieni 0,9 prosentin palkkaero ammatillisen eriytyksen huomioimisen jälkeen näyttäytyy taulukossa 3.9 suurena, 24 prosentin, suhteellisenä erona. Tämä ero näyttäisi jääneen jäljelle siitä syystä, että vuonna 2011 osa-aikaisten palkkaero ei kaventunut yhtä paljon kuin aiemmin palkansaajien taustaerojen huomioimisen jälkeen.

3.4 SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT VALITUISSA AMMATEISSA

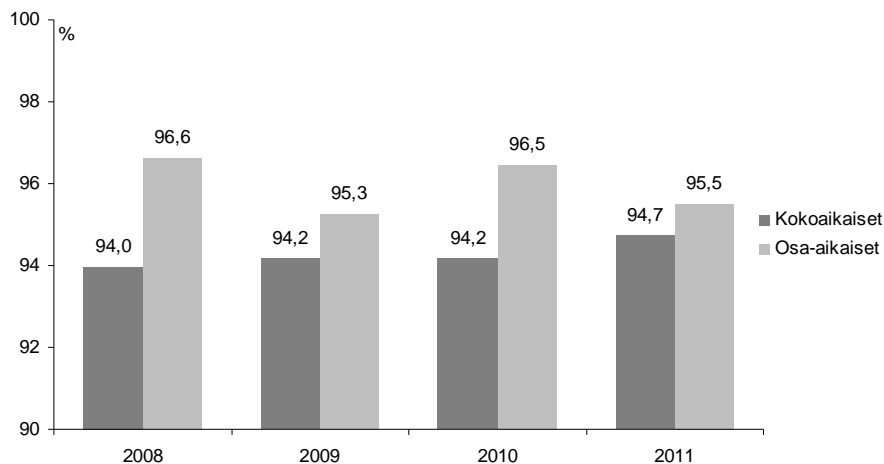
3.4.1 Lähtökohta

Edellä kuvatut tilastolliset analyysit perustuivat Elinkeinoelämän keskusliiton marava-alan palkkatiedusteluun, ja saatuja tuloksia voidaan pitää koko marava-alaa edustavina. Tarkempaan työehtosopimusten ammattinimikekohtaiseen tarkasteluun Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ja Palvelualojen ammattiliitto PAM valitsivat 45 ammattinimikettä, joiden palkkatasoa ja sukupuolten välistä palkkaeroa tarkastelemme tässä osiossa. Vuonna 2011 nämä ammattinimikkeet edustivat 89 prosenttia kokoaikaisista ja 90 prosenttia osa-aikaisista marava-alan palkansaajista.

Sukupuolten väliset palkkaerot

Kuviossa 3.1 raportoidaan valituille 45 ammatille lasketut sukupuolten väliset kokonaisansi-oissa havaitut erot vuosina 2008–2011.¹⁵ Verrattuna aiempiin tekemiimme tilastollisiin tarkasteluihin, näissä laskelmissa ei ole huomioitu naisten ja miesten taustaominaisuuksissa (kuten koulutus ja työkokemus tai työpaikan koko) olevien erojen vaikutusta sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Kuviosta 3.1 ilmenee, että näissä valituissa ammateissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat hieman kaventuneet kokoaikaisilla ja lievästi kasvaneet osa-aikaisilla palkansaajilla. Verrattuna marava-alan kaikkiin palkansaajiin sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot näissä valituissa ammateissa ovat kokoaikaisilla noin 4 prosenttiyksikköä alemmat ja osa-aikaisilla samalla tasolla.¹⁶ Tätä eroa selittää osin se, että tarkastelun kohteena olevat ammatit ovat valikoituneita. Niiden välillä erot tehtävien vaativuuden ja palkansaajien ominaisuuksien suhteen ovat todennäköisesti pienempiä kuin koko marava-alaa edustavassa yleisemmässä aineistossa

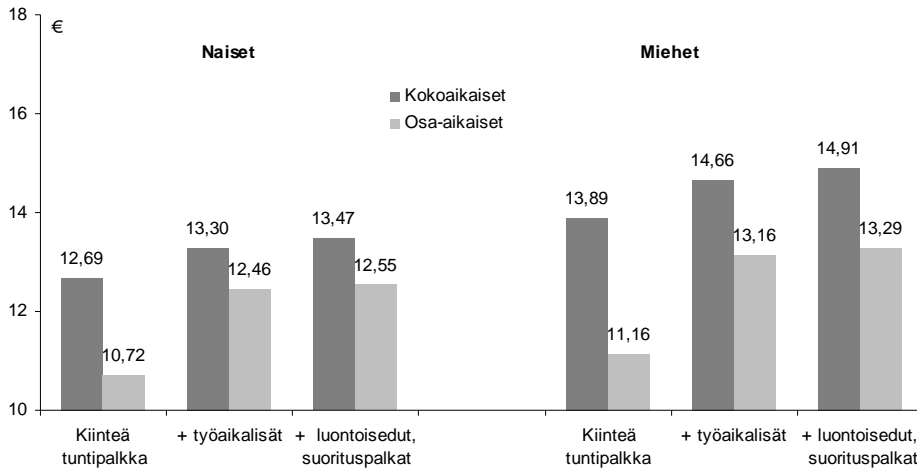


Kuvio 3.1 Naisten kokonaisansiot miehiin nähden, valitut ammatit, %, 2008–2011

Jatkotarkasteluissa keskitymme näistä neljästä vuodesta viimeisimmän tarkasteluvuoden, vuoden 2011, tilanteen kuvaamiseen. Kuvio 3.2 kuvaa valituissa ammattinimikkeissä lasketut naisten ja miesten tuntipalkat eri palkkakäsitteillä mitattuna vuonna 2011.

¹⁵ Liitetaulukossa 3.8 ja 3.9 on raportoitu koko- ja osa-aikaisten naisten palkat miesten palkoista näissä valituissa ammateissa vuonna 2011. Liitetaulukossa 3.10 on raportoitu edellisten laskelmien pohjana olleet naisten tuntipalkat ammattinimikkeeseen mukaan, ja liitetaulukossa 3.11 miesten vastaavat tuntipalkat vuonna 2011 näissä valituissa ammateissa.

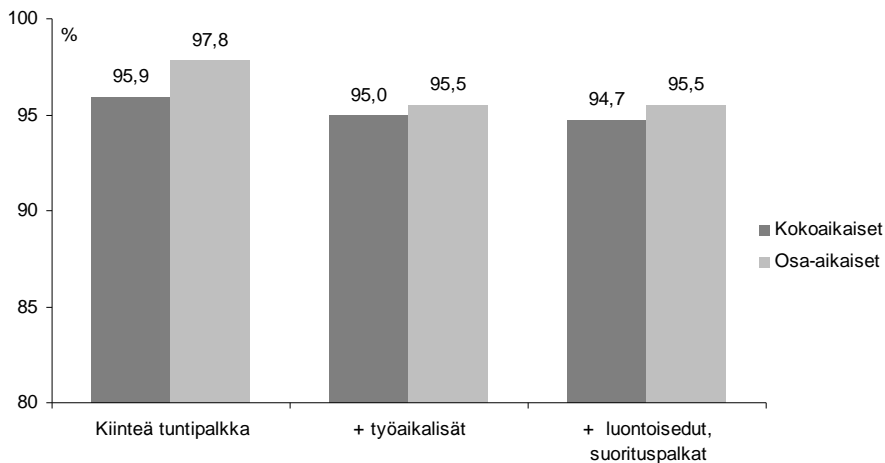
¹⁶ Koko marava-alan taulukossa 3.5: reaaliset kokonaistuntiansiot.



Kuvio 3.2 Naisten ja miesten keskituntipalkat eri palkkakäsitteillä, valitut ammatit, €, vuosi 2011

Kuviossa 3.2 raportoidut palkat valituissa tehtävänimikkeissä eivät suuruusluokaltaan poikkea aiemmin kaikkia palkansaajia koskevista luvuista. Näissä valituissa ammattinimikkeissä sekä naisilla että miehillä kiinteään rahapalkkaan liittyvät lisät tuovat kohtalaisen palkanlisän. Osa-aikaisilla naisilla ja miehillä korostuvat työaikaan liittyvät lisät.

Edellä raportoitujen palkkakäsitteiden pohjalta olemme kuviossa 3.3 laskeneet niitä vastaavat sukupuolten väliset palkkaerot vuonna 2011.



Kuvio 3.3 Naisten palkat miehiin nähden eri palkkakäsitteillä, valitut ammatit, %, vuosi 2011

Kuviosta 3.3 ilmenee, että kiinteään rahapalkkaan perustuvissa tuntipalkkoissa sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat pienimmät; kokoaikaiset naiset saavat 4,1 prosenttia vähemmän kuin kokoaikaiset miehet ja osa-aikaiset naiset 2,2 prosenttia vähemmän kuin osa-aikaiset miehet näissä valituissa ammateissa.

Kiinteään rahapalkkaan perustuvat palkat eri ammateissa ja eri kokemustasolla määritellään marava-alan työehtosopimuksen taulukkopalkkoissa. Näitä palkkoja koskevien lukujen voidaan siten ajatella kuvaavan taulukkopalkkojen kautta ilmentyvien erojen vaikutuksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin.

Työehtosopimuksen palkkaliitteessä on taulukkopalkkojen ohella määritelty työaikoihin liittyvien lisien määräytymistä. Työaikaan liittyvien lisien vaikutus ilmenee kuvion 3.3 toisessa palkkakäsitteessä. Työaikalisien huomioiminen kasvattaa jonkin verran sukupuolten välisiä

palkkaeroja. Syynä tähän on se, että miehet tekevät naisia enemmän töitä epätyypillisinä työaikoina.

Muut peruspalkan päälle tulevat kokonaisuuteen nähden pienehköt lisäpalkkiot maravalaalla eivät sukupuolten välisiä palkkaeroja merkittävästi muuta.

Mennään seuraavassa askel syvemmälle ammattikohtaisten sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelussa ja katsotaan vuoden 2011 osalta, mitkä ovat olleet viisi suurimman ja pienimmän sukupuolten välisen kokonaispalkkaeron sisältävät ammatit. Tarkastelut on tehty erikseen kokoaikaisille palkansaajille (taulukko 3.10) ja osa-aikaisille palkansaajille (taulukko 3.11).

Taulukko 3.10 Ammatit, joissa suurimmat ja pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot, naisten palkat miehiin nähden, %, kokoaikaiset, vuosi 2011

Ammatit, joissa suurimmat sukupuolten väliset palkkaerot	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonaisansiot	Miesten kokonaisansiot, €
Keittiöpäällikkö	84,0	83,9	81,4	19,59
Vastaanottopäällikkö	86,0	87,0	84,2	18,83
Kassa	92,9	88,6	88,3	12,49
Kokki/keittäjä/kylmäkkö	89,8	90,3	90,5	13,24
Tarjoilija	93,6	91,6	91,5	13,11
Ammatit, joissa pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot				
Baarimestari	100,4	98,5	98,9	14,98
Kerrosvoimiohjaaja	99,6	99,2	99,9	11,68
Aputyöntekijä	101,9	101,1	101,0	11,20
Siivooja	98,8	100,6	101,2	10,42
Anniskeluravintolan vastaava hoitaja	102,5	103,2	103,7	18,69

Taulukon 3.10 luettelossa kaksi ensimmäistä ammattia, joissa kokoaikaisilla naisilla ja miehillä olivat suurimmat sukupuolten väliset palkkaerot, edustavat melko vaativaa osaamista edellyttäviä ammatteja, joissa keskituntiansiot ovat keskimääräistä korkeampia. Esimiestehtävissä toimivien naisten ja miesten työpaikat eivät ole välttämättä samankaltaisia. Jos sukupuolten palkkaerot ovat keskimääräistä suurempia korkeapalkkaisissa tehtävissä, tällä on taipumus kasvattaa keskimääräisiä sukupuolten välisiä palkkaeroja.

Kokoaikaisilla palkansaajilla ammateista, joissa oli vuonna 2011 pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot, kolme liittyivät tehtäviin, jotka eivät olleet asiakaspalveluammattia. Pari ammattia liittyi ravintolapalveluihin, mutta muutoin näiden tehtävien välillä ei pysty selkeitä yhteyksiä havaitsemaan.

Osa-aikaisilla palkansaajilla ammattien keskipalkkatason ja sukupuolten välisten palkkaerojen välillä ei näyttäisi olevan mitään erityistä yhteyttä (taulukko 3.11).

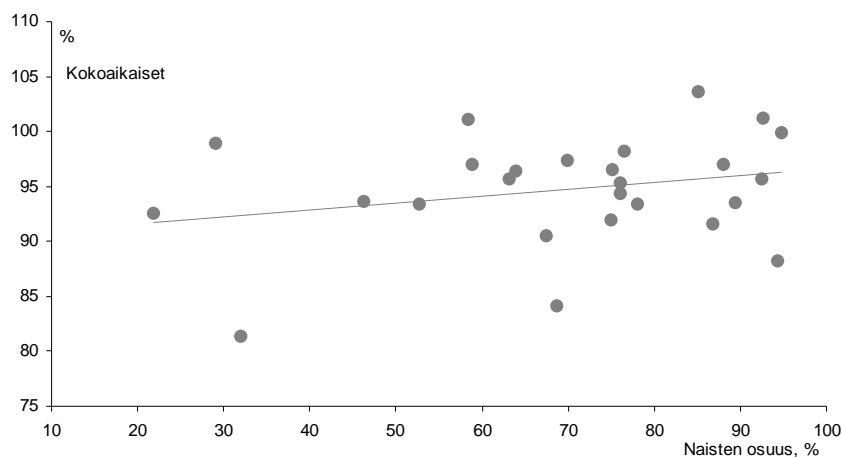
Taulukko 3.11 Ammatit, joissa suurimmat ja pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot, naisten palkat miehiin nähden, %, osa-aikaiset, vuosi 2011

Ammatit, joissa suurimmat sukupuolten väliset palkkaerot	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonaisansiot	Miesten kokonaisansiot, €
Järjestyksen valvoja/vahtimestari	75,5	66,4	64,2	15,85
Ravintolapäällikkö	101,9	105,4	86,3	21,06
Vastaanottoapulainen	94,3	88,2	88,9	14,53
Hovimestari	93,0	92,4	92,0	16,90
Tarjoilija	98,3	92,6	92,9	13,04
Ammatit, joissa pienimmät sukupuolten väliset palkkaerot				
Vuoropäällikkö ja -mestari	97,4	100,0	100,2	14,93
Keittiömestari	99,0	101,5	101,0	15,12
Siivooja	103,7	100,9	101,4	10,99
Aulapalvelutyöntekijä	99,3	101,5	101,4	11,56
Baarimestari	102,4	106,9	107,1	16,44

Tarkastellaan seuraavaksi, onko ammattikohtaisten sukupuolten välisten palkkaerojen ja ammatin naisvaltaisuuden välillä mitään yhteyttä

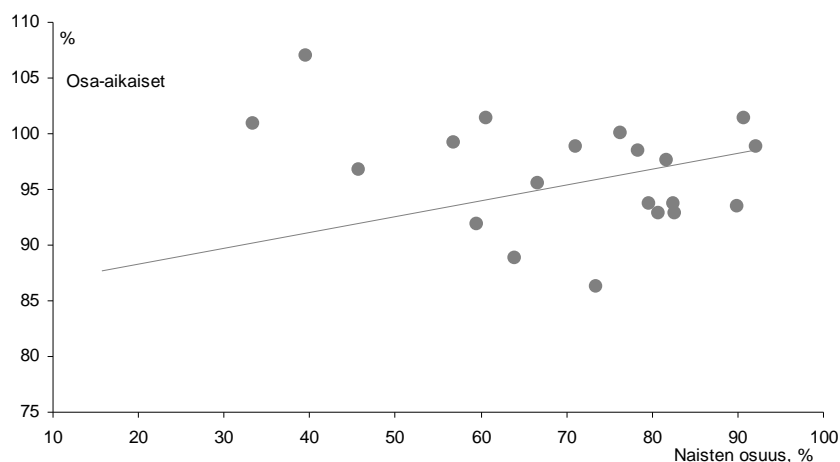
Sukupuolten väliset palkkaerot ja ammatin naisvaltaisuus

Kuviossa 3.4 kuvataan kokoaikaisten palkansaajien osalta sukupuolten välisen kokonaisansioiden eron (pystyakseli, naisten kokonaisansiot miehiin nähden) ja naisten osuuden (vaakakseli) välistä riippuvuutta tarkastelun kohteena olleissa 45 ammatissa vuonna 2011. Kuvioista voidaan päätellä, että kokoaikaisilla palkansaajilla naisten osuuden ja sukupuolten välisten palkkaerojen välillä näyttäisi olevan yhteys; mitä suurempi naisten osuus sitä pienemmät sukupuolten väliset palkkaerot.



Kuvio 3.4 Naisten kokonaisansiot miehiin nähden ja naisten osuus, kokoaikaiset palkansaajat, valitut ammatit, %, vuosi 2011

Tämä yhteys on osa-aikaisten palkansaajien keskuudessa vielä selkeämpi (kuvio 3.5). Osa-aikaiset naiset toimivat pääosin naisvaltaisissa ammateissa, joissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat keskimääräistä pienemmät.



Kuvio 3.5 Naisten kokonaisansiot miehiin nähden ja naisten osuus, osa-aikaiset palkansaajat, valitut ammatit, %, vuosi 2011

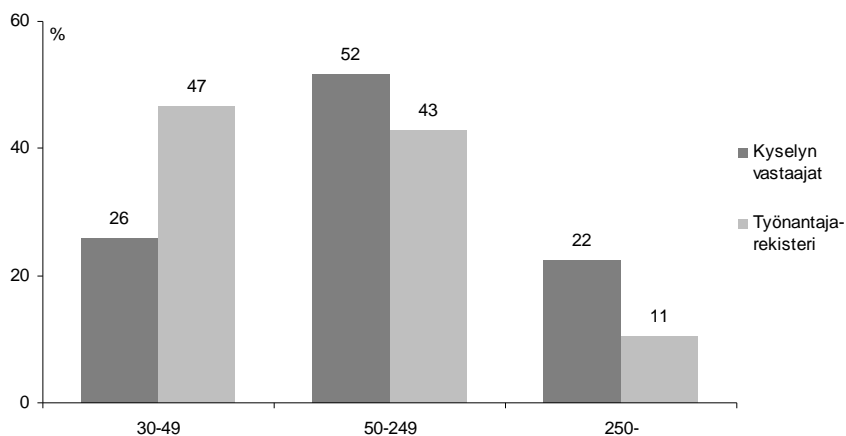
3.5 KYSELYTUTKIMUKSET TASA-ARVOSUUNNITELMISTA JA PALKKAKARTOITUKSISTA

Tasa-arvolain mukaan kaikkien työnantajien on edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Kaikkien vähintään 30 henkeä työllistävien työnantajien on tehtävä tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tässä osiossa kuvataan matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työnantajille ja luottamushenkilöille tehtyjä kyselyjä tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten nykytilasta.

3.5.1 Työnantajakysely

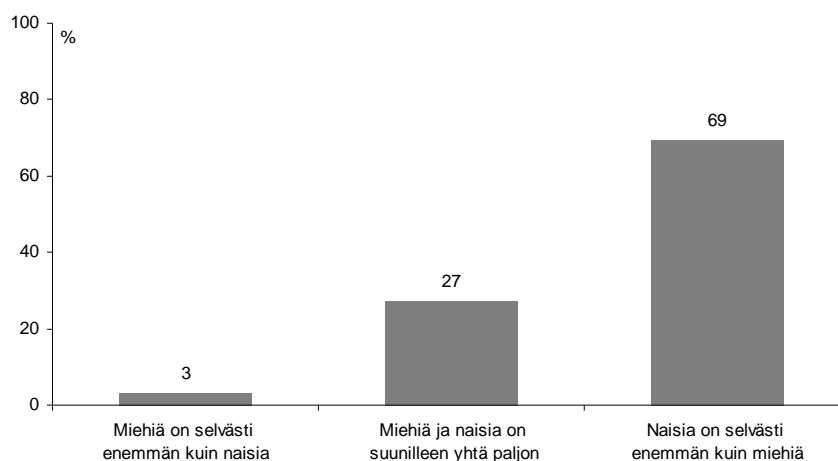
Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten nykytilaa selvittävä työnantajakysely toteutettiin yhteistyössä Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n (jatkossa MaRa) kanssa. Kysely lähetettiin huhtikuussa 2013 sähköpostikyselynä kaikille MaRan jäsenyrityksille, joiden henkilöstön lukumäärä oli 30 tai enemmän. Kyselyjä lähetettiin kaiken kaikkiaan 176 yritykselle. Vastauksia saatiin 58, joten kyselyn vastausprosentiksi tuli 33 prosenttia, mitä voidaan pitää hyvänä tämän kaltaisessa kyselytutkimuksessa.

Vastauksia antaneista yrityksistä (kyselyn vastaajat kuviossa 3.6) suuret yritykset olivat ylliedustettuina verrattuna kaikkiin MaRan jäsenyrityksiin (työnantajarekisteri kuviossa 3.6). Jotta saatujen vastausten voitaisiin ajatella edustavan kokojakaumaltaan kaikkia MaRan yrityksiä, käytämme jatkokysymysten osalta yrityskokojakaumalla painotettuja vastauksia. Painotuksen vaikutus tuloksiin on hyvin vähäinen: painotetut ja painottamattomat luvut ovat lähellä toisiaan. Tämä kuvaa sitä, että yritysten koko ei ole merkittävä tuloksiin vaikuttava tekijä.



Kuvio 3.6 Yritysten jakautuminen henkilöstön lukumäärän mukaan (N=58)

MaRan jäsenyritysten naisvaltaisuus heijastuu vastanneiden yritysten henkilöstön sukupuolijakaumassa: 69 prosenttia vastasi, että yrityksen henkilöstöstä naisia oli selvästi enemmän kuin miehiä, 27 prosentissa naisia ja miehiä oli suunnilleen yhtä paljon ja vain 3 prosentissa miehiä oli selvästi enemmän kuin naisia (kuvio 3.7). Naisten tai miesten vahva yliedustus tuo omat erityiset haasteensa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemiseen.



Kuvio 3.7 Mikä on naisten ja miesten osuus henkilöstöstänne? (N=58)

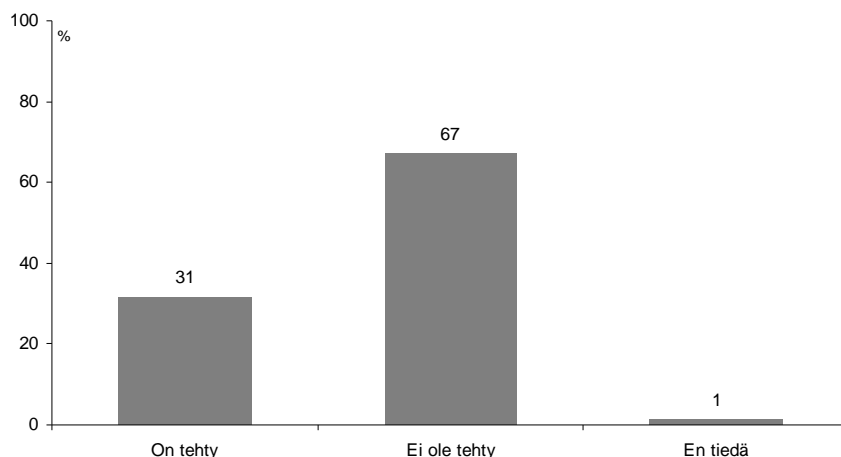
Työpaikan tasa-arvosuunnitelma

Kun yrityksiltä kysyttiin, onko työpaikallanne tehty tasa-arvosuunnitelma, 31 prosenttia vastasi, että suunnitelma on tehty. Kaksi kolmannesta, 67 prosenttia, vastasi, ettei tällaista suunnitelmaa ole tehty ja 1 prosenttia vastaajista ei tiennyt asiasta (kuvio 3.8).

Vuonna 2008 toteutetun henkilöstöpäälliköille kohdistetun kyselytutkimuksen mukaan kaikkien palvelualojen työpaikkojen osalta saatiin tulokseksi, että 56 prosentilla oli tasa-arvosuunnitelma, 43 prosentilla ei ollut suunnitelmaa (osalla oli tekeillä) ja 1 prosenttia ei osannut sanoa, onko työpaikalla suunnitelmaa vai ei. Henkilöstöpäälliköille osoitetussa kyselyssä 45 prosenttia vastaajista oli henkilöstöjohtajia, 24 prosenttia toimitusjohtajia ja 31 prosentilla oli muu asema yrityksessä. (Uosukainen et. al., 2010, s. 21 ja 29).

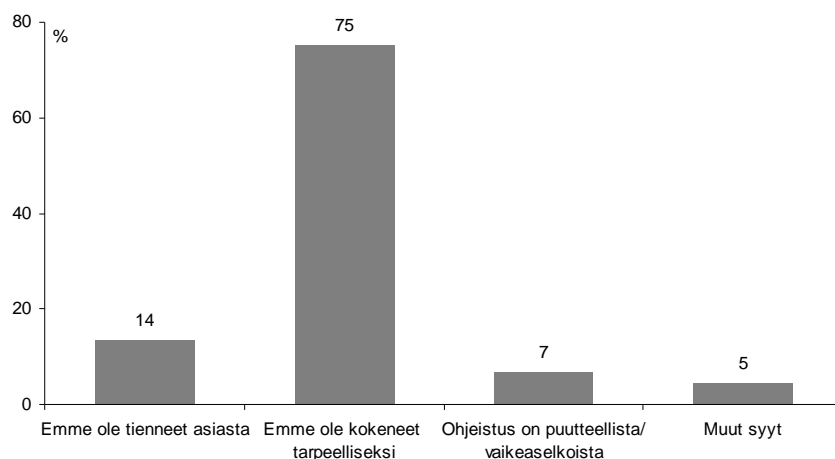
Tasa-arvosuunnitelmien laatiminen näyttäisi siten MaRan jäsenyrityksissä olevan vähäisempää kuin kaikilla palvelualoilla yleisesti. Tähän kyselyyn vastanneet MaRan jäsenyritykset

ovat olleet kiitettävän avoimia, mikä antaa viitteitä siitä, että valmiuksia tilanteen parantamiseen yrityksissä on.



Kuvio 3.8 Onko työpaikallanne tehty tasa-arvosuunnitelma? (N=58)

Tasa-arvolaki edellyttää tasa-arvosuunnitelmien tekemistä vähintään 30 henkeä työllistävissä työpaikoissa. Onkin tärkeää selvittää, miksi tästä huolimatta tasa-arvosuunnitelmia ei näinkään laajassa mitassa yrityksissä tehdä. Kun kysyimme yritysten edustajilta, miksi tasa-arvosuunnitelmaa ei ole työpaikallanne tehty, kolme neljästä, 75 prosenttia, vastasi, etteivät olleet kokeneet suunnitelman tekoa tarpeelliseksi, 14 prosenttia ei tiennyt velvoitteesta tehdä tasa-arvosuunnitelmia ja 7 prosenttia koki ohjeistuksen puutteelliseksi tai vaikeaselkoiseksi. Muita syitä oli 5 prosentilla yrityksistä (kuvio 3.9).

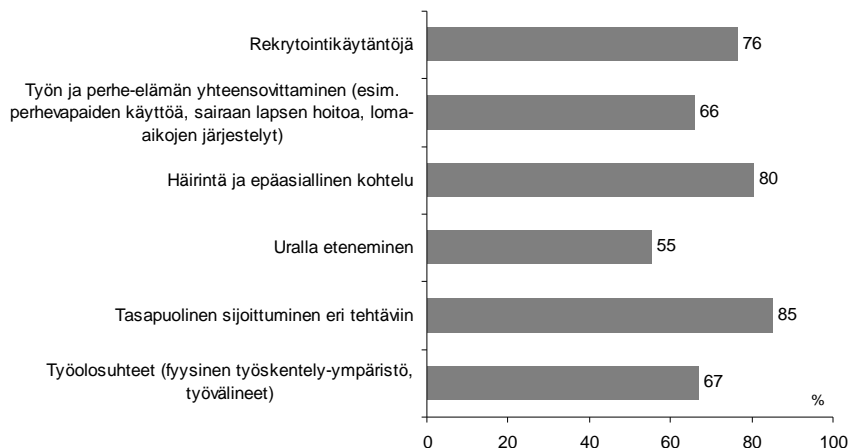


Kuvio 3.9 Miksi työpaikallanne ei ole tehty tasa-arvo-suunnitelmaa? (N= 33)

Vapaamuotoisten vastausten mukaan tasa-arvosuunnitelman puuttumiseen oli seuraavia syitä: aikapula; työtehtävät ohjaavat sukupuolen tai omistaja ei ole halunnut suunnitelmaa.

Niistä yrityksistä, joissa tasa-arvosuunnitelma oli tehty, 85 prosentilla suunnitelmassa käsiteltiin tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin ja 80 prosentilla suunnitelma käsitteli häirintää ja epäasiallista kohtelua. Nämä osuudet vastaavat aiemmasta tutkimuksesta saatua käsitystä tasa-arvosuunnitelmien yleisistä painotuksista (Uosukainen et. al., 2010, s. 38). MaRan jäsenyritysten tasa-arvosuunnitelmissa on palvelualojen kaikkiin työpaikkoihin nähden ollut esillä hie- man vähemmän rekrytointikäytännöt, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja uralla ete-

neminen. Toisaalta työolosuhteet ovat tasa-arvosuunnitelmissa olleet palvelualojen keskimäärää vahvemmin esillä.

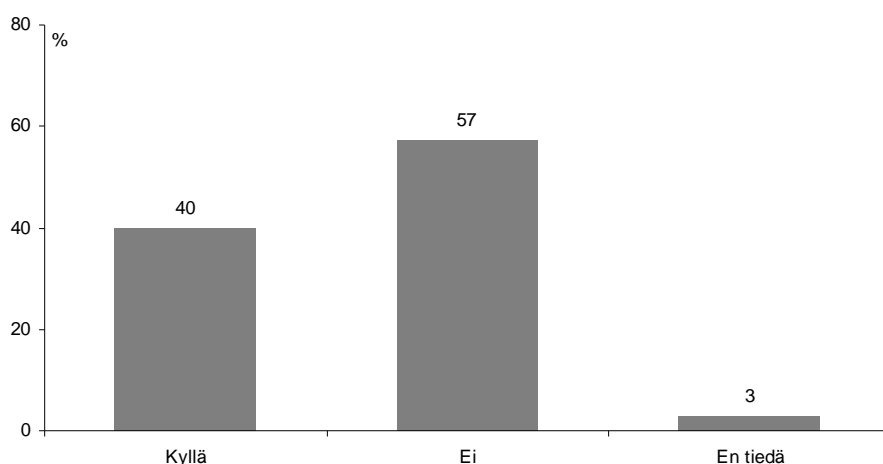


Kuvio 3.10 Mitä asioita tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään (N=24)

Työpaikan palkkakartoitus

Kun yrityksiltä kysyttiin, onko työpaikallanne tehty palkkakartoitusta, 40 prosenttia vastasi, että kartoitus on tehty, 57 prosenttia vastasi, ettei tällaista kartoitusta ole tehty ja 3 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen (kuviokuva 3.11). Palkkakartoituksia tehneiden yritysten osuus (40 prosenttia) on siten suurempi kuin tasa-arvosuunnitelman tehneiden yritysten osuus (31 prosenttia). Palkkakartoitus on osa tasa-arvosuunnitelmaa ja näyttäisi siltä, että tähän suunnitelman osaan on yrityksissä panostettu keskimääräistä painokkaammin.

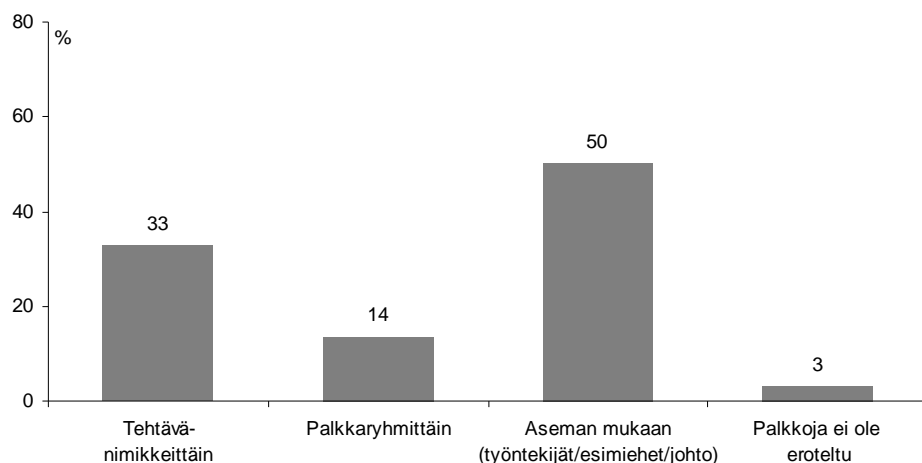
MaRan jäsenyritysten tulokset palkkakartoituksesta ovat lähes peilikuva vuonna 2008 toteutetun kaikkia palvelualoja koskeneen kyselytutkimuksen tuloksista: tutkimuksessa saatiin tulokseksi, että 59 prosentilla palvelualojen työpaikoista oli tehty palkkakartoitus, 38 prosentilla ei ollut tällaista kartoitusta tehty ja 3 prosenttia työpaikoista ei osannut sanoa, onko kartoitusta tehty vai ei (Uosukainen et. al., 2010, s. 46).



Kuvio 3.11 Onko työpaikallanne tehty palkkakartoitus? (N=58)

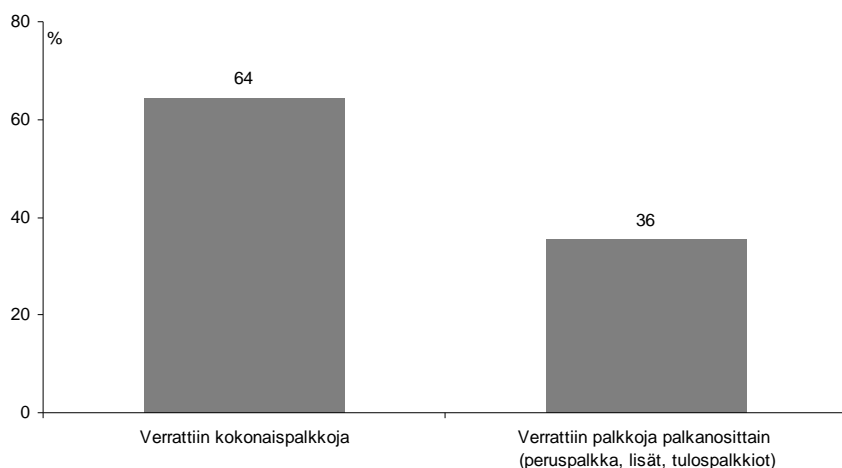
Tarkemmat kysymykset palkkakartoituksen sisällöstä kertovat, että 50 prosentissa työpaikoista palkkoja oli tarkasteltu aseman mukaan ja 33 prosentissa tehtävänimikkeen mukaan.

Palkkaryhmittäin palkkoja oli tarkasteltu 14 prosentissa työpaikoista ja 3 prosentissa palkkoja ei ole eroteltu (kuvio 3.12).



Kuvio 3.12 Miten palkkoja on tarkasteltu palkkakartoituksessa? (N=27)

Palkkavertailussa pääpaino oli kokonaispalkkojen vertailussa, 64 prosentissa työpaikoista palkkavertailu tehtiin tällä tasolla (kuvio 3.13). Runsaalla kolmanneksella 36 prosenttia, työpaikoista palkkavertailussa oli mukana eri palkanosat, mikä vastaa tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta. Tasa-arvovaltuutettu ohjeistaa työpaikkoja tekemään yksityiskohtaisen palkkakartoituksen, jossa kaikki palkanosat ovat vertailun kohteena.



Kuvio 3.13 Miten palkkoja verrattiin? (N=26)

Kyselyn mukaan 19 prosentissa yrityksistä havaittiin eroja naisten ja miesten palkkauksessa ja 81 prosentissa eroja ei havaittu. Valtaosa, 79 prosenttia, niistä yrityksistä, joissa eroja havaittiin, selvittivät, mistä nämä erot johtuivat. Runsas viidennes, 21 prosenttia, näistä yrityksistä eivät tällaista selvitystä tehneet.

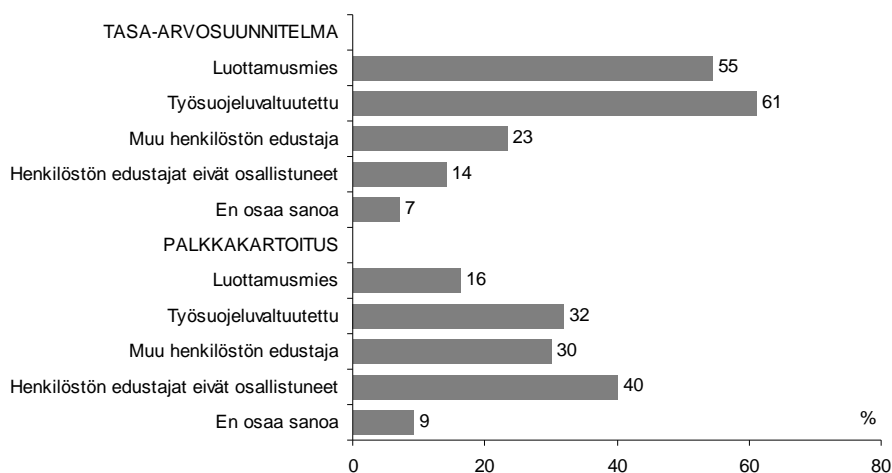
Henkilöstön osallistuminen ja tiedottaminen

Tasa-arvolaki edellyttää työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Se voi olla itsenäinen suunnitelma tai se voidaan vaihtoehtoisesti sisällyttää

henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun koulutusohjelmaan. (Uosukainen et. al, 2008).

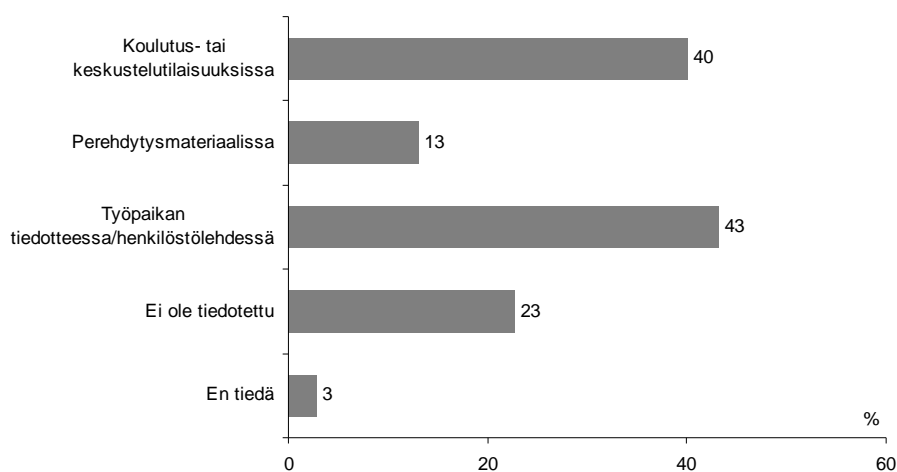
MaRan jäsenyrityksille suunnatussa kyselyssä 14 prosenttia ilmoitti, etteivät henkilöstön edustajat osallistuneet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen ja 40 prosenttia ilmoitti, etteivät henkilöstön edustajat osallistuneet palkkakartoituksen tekemiseen (kuvio 3.14). Osa yritysten vastaajista (7 prosenttia tasa-arvosuunnitelmien ja 9 prosenttia palkkakartoitusten osalta) ei osannut kertoa, onko henkilöstön edustaja osallistunut suunnitelmien tekemiseen.

Jos henkilöstön edustaja oli osallistunut, tasa-arvosuunnitelmien osalta 55 prosentissa hän on ollut luottamusmies ja 61 prosentissa työsuojeluvaltuutettu. Palkkakartoituksissa luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun osallistumisaste on ollut vähäisempi ja muun henkilöstön edustajan suurempi kuin tasa-arvosuunnitelmissa.



Kuvio 3.14 Onko henkilöstön edustaja osallistunut tasa-arvosuunnitelman/palkkakartoituksen tekemiseen? (N=24/25)

Tasa-arvosuunnitelmista ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta on henkilöstölle tiedotettu pääosin työpaikan tiedotteessa, henkilöstölehdessä tai koulutus- ja keskustelutilaisuuksissa (kuvio 3.15). Tasa-arvolain näkökulmasta parantamisen varaa on; 23 prosentissa yrityksistä henkilöstölle ei ole tiedotettu tasa-arvosuunnitelmasta ja tähän liittyvästä palkkakartoituksesta.

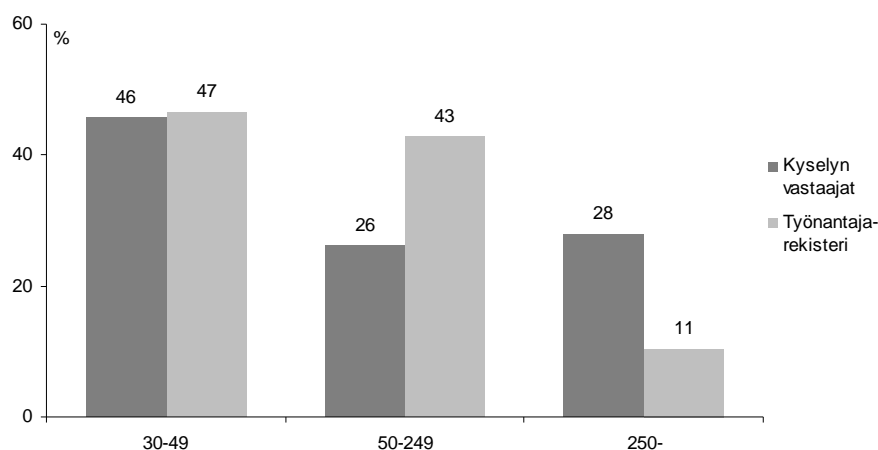


Kuvio 3.15 Miten tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta on tiedotettu henkilöstölle? (N=32)

3.5.2 Luottamushenkilökysely

Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten nykytilaa selvittävä luottamushenkilökysely toteutettiin yhteistyössä Palvelualojen ammattiliitto PAMin kanssa. Kysely lähetettiin huhtikuussa 2013 sähköpostikyselynä työpaikkojen työsuojeluvaltuutetuille ja luottamusmiehille. Sähköpostikysely lähetettiin kaiken kaikkiaan 399 luottamushenkilölle. Vastauksia saatiin 127, joten kyselyn vastausprosentiksi tuli 32 prosenttia, mitä voidaan pitää hyvänä tasona tämän tyyppisissä kyselytutkimuksissa.

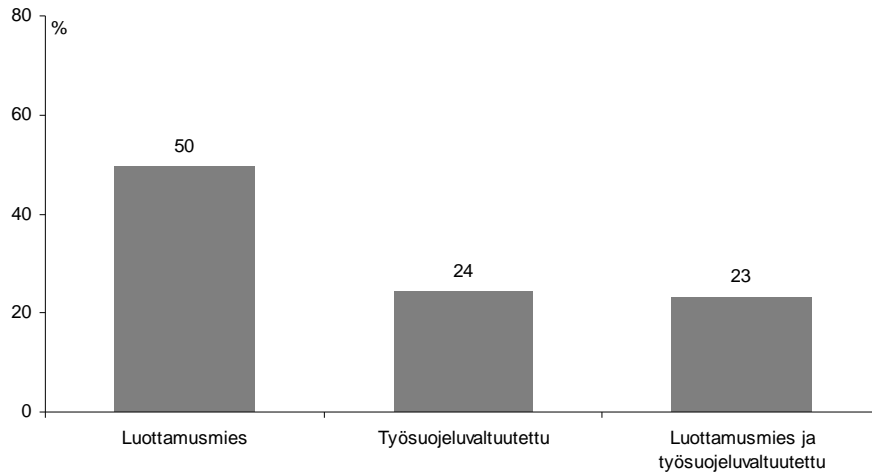
Vastauksia antaneet työskentelivät keskimääräistä enemmän suurissa työpaikoissa (kyselyn vastaajat kuviossa 3.16), joiden osuus MaRan jäsenyritysten yleisessä kokojakaumassa on pienempi (työnantajarekisteri kuviossa 3.16). Yhdeksän vastaajaa ei määrittänyt työpaikkansa kokoa lainakaan, joten nämä vastaajat ovat todennäköisesti työskennelleet työpaikoissa, joissa oli alle 30 henkeä töissä, ja joilla ei ole tasa-arvolain velvoitetta tehdä tasa-arvosuunnitelmaa eikä siihen liittyvää palkkakartoitusta.



Kuvio 3.16 Vastaajien työpaikan ja yritysten kokojakauma (N=118)

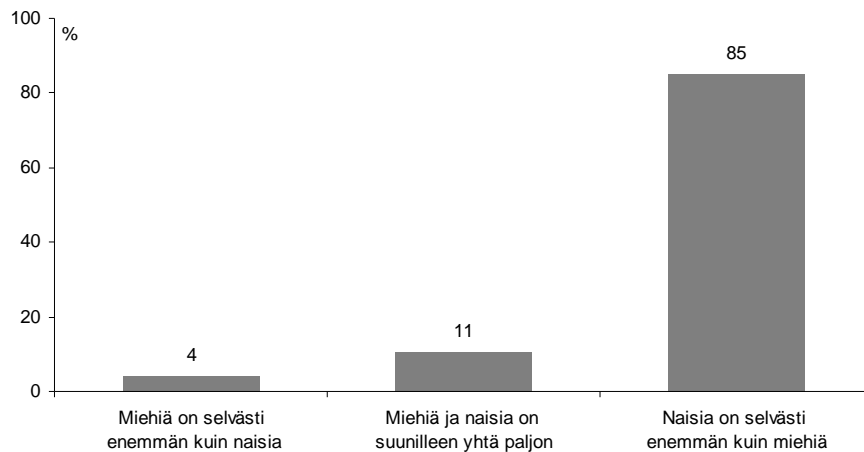
Jotta luottamushenkilökyselyssä saatujen vastausten voitaisiin ajatella edustavan kokojakaumaltaan kaikkia MaRan jäsenyrityksiä, käytämme jatkokysymysten osalta yrityskokojakaumalla painotettuja vastauksia. Kuten työnantajakyselyssä tämä ei merkittävästi muuttanut tuloksia, mutta varmisti sen, ettei vastaajien työpaikan koon vaikutus heijastu saatuihin tuloksiin.

Luottamushenkilökyselyn vastaajista 50 prosenttia oli työpaikkansa luottamusmiehiä, 24 prosenttia oli työsuojeluvaltuutettuja ja 23 prosenttia hoiti sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä työpaikallaan (kuviokuva 3.17). Nämä henkilöstön edustajat ovat keskeisessä asemassa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toteuttamisessa työpaikoilla.



Kuvio 3.17 Luottamustehtäväsi (N=127)

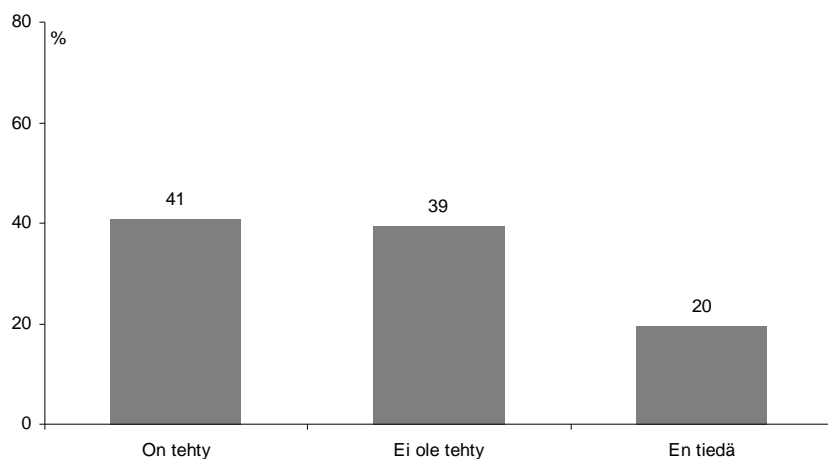
Luottamushenkilökyselyn vastaajien mukaan naiset olivat työpaikkojen henkilöstössä vahvasti edustettuina: 85 prosentissa naisia oli työpaikalla selvästi enemmän kuin miehiä, 11 prosentissa naisia ja miehiä oli suunnilleen yhtä paljon ja 4 prosentissa miehiä oli selvästi enemmän kuin naisia (kuvio 3.18). Siten luottamushenkilökyselyssä on työnantajakyselyä enemmän vahvasti naisvaltaisia työpaikkoja mukana.



Kuvio 3.18 Mikä on naisten ja miesten osuus henkilöstöstänne? (N=126)

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma

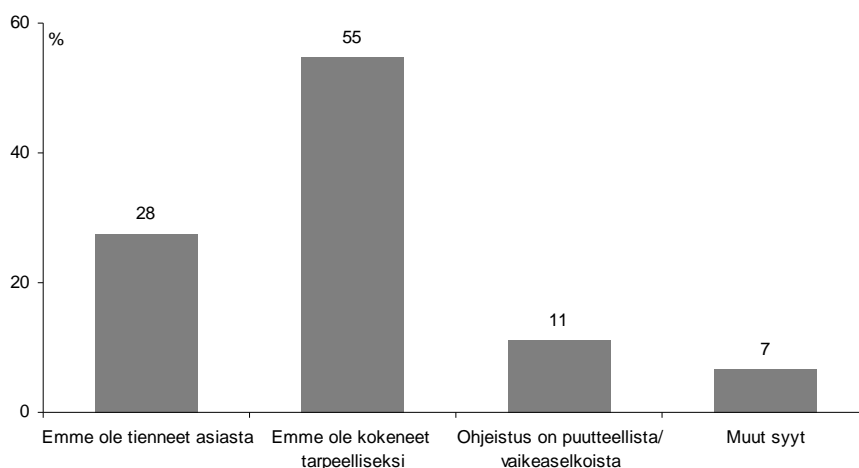
Kun luottamushenkilöiltä kysyttiin, onko työpaikallanne tehty tasa-arvosuunnitelma, 41 prosenttia, vastasi, että suunnitelma on tehty, 39 prosenttia, vastasi, ettei tällaista suunnitelmaa ole tehty ja viidennes vastaajista ei tiennyt, onko suunnitelmaa tehty (kuvio 3.19).



Kuvio 3.19 Onko työpaikallanne tehty tasa-arvosuunnitelma? (N=127)

Vuonna 2010 julkaistun tasa-arvosuunnitelmia koskeneen tutkimuksen mukaan työntekijäjärjestöjen edustajista 56 prosenttia oli sitä mieltä, että jäsenet tuntevat tasa-arvolain velvoitteet joko huonosti tai melko huonosti. (Uosukainen et. al., 2010, s. 78). Tämä johtaa omalta osaltaan siihen, että suunnitelmien puutteeseen ei tartuta omilla työpaikoilla, vaikka siihen olisi lain antama tuki.

Kun luottamushenkilöiltä kysyttiin, miksi tasa-arvosuunnitelmaa ei ole työpaikallanne tehty, 55 prosenttia ei kokenut suunnitelman tekoa tarpeelliseksi, 28 prosenttia vastasi, etteivät tienneet asiasta. Yksi kymmenestä piti suunnitelmiin liittyvää ohjeistusta puutteellisenä tai vaikeaselkoisena ja 7 prosenttia esitti muita syitä tasa-arvosuunnitelman puuttumiseen (kuvio 3.20).



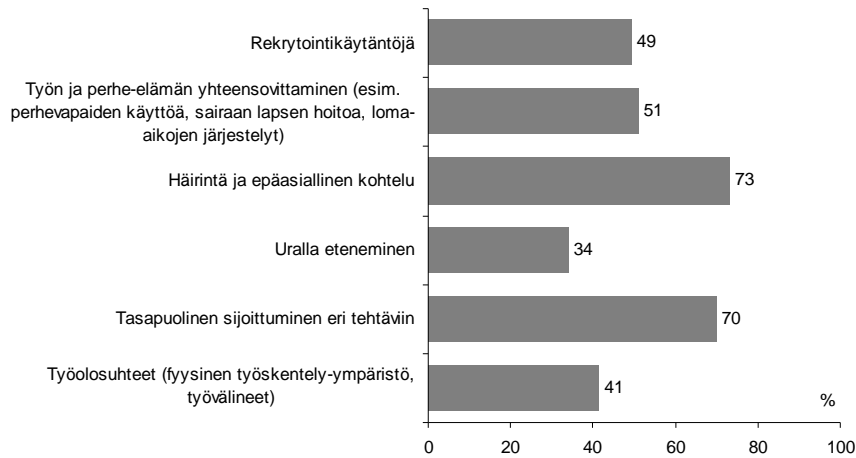
Kuvio 3.20 Miksi työpaikallanne ei ole tehty tasa-arvo-suunnitelmaa? (N=50)

Luottamushenkilökyselyn mukaan seuraavat lisätekijät selittivät tasa-arvosuunnitelman puuttumista: ajan puute ja se, että työpaikan henkilöstön määrä jäi alle 30 henkilön joidenkin vastaajien kohdalla.

Niistä työpaikoista, joissa tasa-arvosuunnitelma oli tehty, 73 prosentilla suunnitelma käsiteli häirintää ja epäasiallista kohtelua ja 70 prosentilla tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin (kuvio 3.21).

Kaiken kaikkiaan luottamushenkilöt antoivat hieman pienempiä arvioita tasa-arvosuunnitelman sisältöön kuuluvista asioista kuin työnantajat. Tämä voi johtua henkilöstön

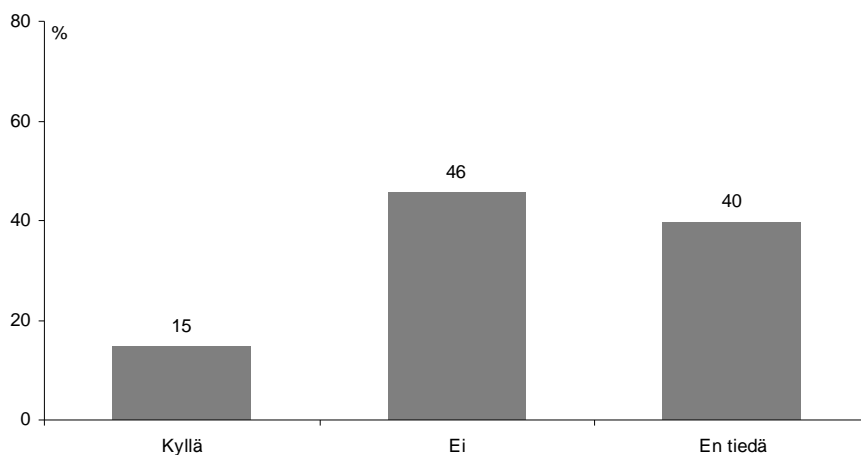
edustajien ja työnantajien välisistä eroista tasa-arvosuunnitelmien sisällön painotusten ja yksityiskohtien tuntemuksessa ja luonnollisesti myös siitä, että kyselyjä ei tehty samoissa yrityksissä.



Kuvio 3.21 Mitä asioita tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään (N=52)

Työpaikan palkkakartaotus

Kun luottamushenkilöiltä kysyttiin, onko työpaikallanne tehty palkkakartaotus, 46 prosenttia ilmoitti, ettei tällaista kartaotusta ole tehty. Tämä on pienempi luku kuin työnantajien antama arvio. Toisaalta ainoastaan 15 prosenttia luottamushenkilöistä vastasi, että kartaotus on omalla työpaikalla tehty, mikä jää selvästi alle työnantajien antamasta 40 prosentista. Luottamushenkilöiden ja työnantajien vastausten eroa selittää pitkälti se, että niinkin suuri osuus kuin 40 prosenttia henkilöstön edustajista ei tiennyt, oliko heidän työpaikallaan tehty palkkakartaotus vai ei (kuvio 3.22).

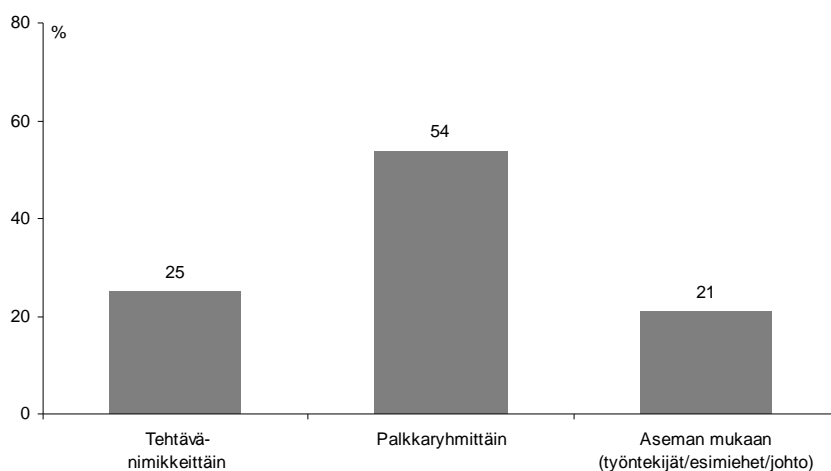


Kuvio 3.22 Onko työpaikallanne tehty palkkakartaotus? (N=127)

Tarkemmat kysymykset palkkakartaotuksen sisällöstä kertovat, että luottamushenkilöiden mukaan 54 prosentissa työpaikoista palkkoja oli tarkasteltu palkkaryhmän mukaan, 25 prosentissa tehtävänimikkeittäin ja 21 prosentissa aseman mukaan (kuvio 3.23).

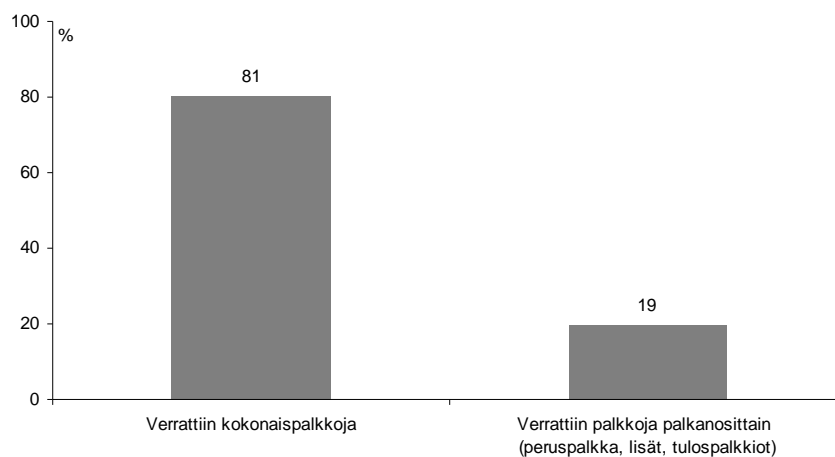
Luottamushenkilöiden antamat vastaukset palkkakartaotuksen sisällöstä poikkeavat selvästi yritysten vastauksista, joissa aseman ja tehtävänimikkeen mukaan tehdyt vertailut saivat suuremman painoarvon. Erot vastauksissa heijastavat osin sitä, että työnantajien käytäntöjen kirjo

on laajempi kuin mitä pelkän (tässäkin tutkimuksessa suppean) työnantajakyselyn mukaan voidaan olettaa. Kuten edellä todettiin, yritysten ja luottamushenkilöiden vastaukset eivät ole myöskään täysin vertailukelpoisia, sillä kyselyjä ei ole kohdistettu samoihin yrityksiin.



Kuvio 3.23 Miten palkkoja on tarkasteltu palkkakartoituksessa? (N=24)

Palkkavertailussa pääpaino oli luottamushenkilöiden mukaan kokonaispalkkojen vertailussa: 81 prosentissa työpaikoissa palkkavertailu tehtiin tällä tasolla (kuvio 3.24). Vajaalla viidenneksellä työpaikoista palkkavertailussa oli mukana eri palkanosat, mikä vastaa tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta. Työnantajien vastauksissa eri palkanosat olivat 36 prosentin osuudellaan vahvemmin esillä palkkakartoituksissa.



Kuvio 3.24 Miten palkkoja verrattiin? (N=23)

Luottamushenkilöille tehdyn kyselyn mukaan 40 prosentissa yrityksistä havaittiin eroja naisten ja miesten palkkauksessa ja 60 prosentissa eroja ei havaittu. Henkilöstön edustajat totesivat siis useammin kuin yritykset, että eroja on havaittu.

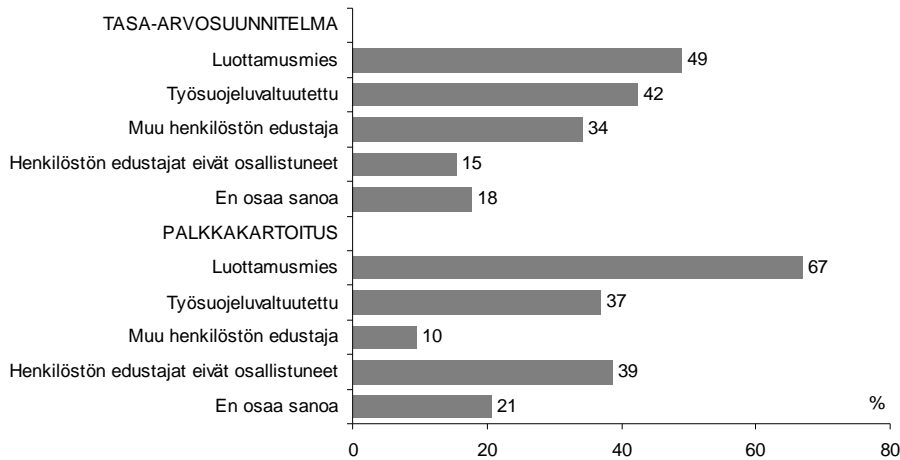
Luottamushenkilöt antavat myös yritysten edustajia selvästi pessimistisemmän kuvan siitä, selvitetiinkö, mistä havaitut palkkaerot johtuivat. Heidän mukaansa 25 prosenttia (yritykset 79 prosenttia) niistä työpaikoista, joissa eroja havaittiin, selvittivät, mistä nämä erot johtuivat, kun taas 75 prosenttia (yritykset 21 prosenttia) työpaikoista eivät tällaista selvitystä tehneet. Näihin tuloksiin voi löytyä monia selityksiä, mistä yksi voi liittyä henkilöstön osallistumiseen tasa-arvosuunnitelmien tekoon ja niistä tiedottamiseen. Tarkastellaan näitä kysymyksiä seuraavaksi.

Henkilöstön osallistuminen ja tiedottaminen

Edellä todettiin, että tasa-arvolaki edellyttää työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

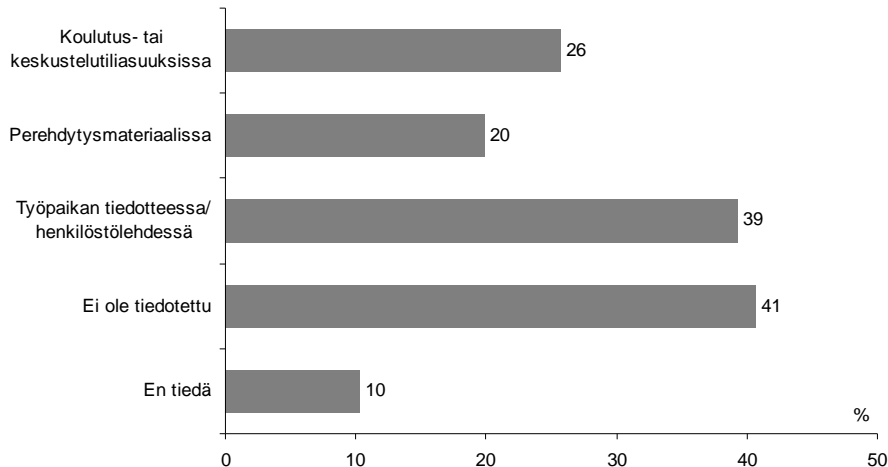
Luottamushenkilöille suunnatussa kyselyssä 15 prosenttia vastaajista ilmoitti, etteivät henkilöstön edustajat osallistuneet tasa-arvosuunnitelman ja 39 prosenttia ilmoitti, etteivät henkilöstön edustajat osallistuneet palkkakartoituksen tekemiseen (kuvio 3.25). Osa vastaajista (18 prosenttia tasa-arvosuunnitelmien ja 21 prosenttia palkkakartoitusten osalta) ei osannut kertoa, onko henkilöstön edustaja osallistunut suunnitelmien tekemiseen.

Jos henkilöstön edustaja on osallistunut, tasa-arvosuunnitelmien osalta 49 prosentissa hän on ollut luottamusmies ja 42 prosentissa työsuojeluvaltuutettu. Luottamusmiehen rooli on palkkakartoituksissa ollut erityisen vahva: 67 prosentissa työpaikoista luottamusmies on ollut henkilöstön edustaja ja 37 prosentissa työsuojeluvaltuutettu.



Kuvio 3.25 Onko henkilöstön edustaja osallistunut tasa-arvosuunnitelman/palkkakartoituksen tekemiseen? (N=51/25)

Tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvistä palkkakartoituksista on henkilöstölle tiedotettu pääosin työpaikan tiedotteessa tai henkilöstölehdessä (kuvio 3.26). Tasa-arvolain näkökulmasta parantamisen varaa on: luottamushenkilökyselyn mukaan 41 prosentissa työpaikoista henkilöstölle ei ole lainkaan tiedotettu tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta. Tämä on noin kaksinkertainen luku työnantajakyselystä saatuun lukuun nähden, mikä heijastaa osin sitä tosiseikkaa, että kyselyjen kohderyhmät eivät ole täysin samat.



Kuvio 3.26 Miten tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta on tiedotettu henkilöstölle? (N=58)

3.5.3 Johtopäätökset

Tässä tutkimusosiossa on raportoitu matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työnantajille ja luottamushenkilöille tehtyjen kyselyjen tuloksia tasa-arvosuunnitelmien ja niihin liittyvien palkkakartoitusten nykytilasta. Tasa-arvolaki edellyttää tasa-arvosuunnitelmien tekemistä vähintään 30 henkeä työllistävissä työpaikoissa, jotka ovat olleet myös tämän tutkimuksen kohderyhmä.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työnantajakyselyn mukaan tasa-arvosuunnitelmien ja niihin liittyvien palkkakartoitusten toteuttamisessa on selvästi parantamisen varaa: 67 prosentissa yrityksistä ei ole tehty tasa-arvosuunnitelmaa. Yrityksistä 75 prosenttia selittää tilannetta sillä, että ne eivät koe tasa-arvosuunnitelman tekoa tarpeelliseksi. Palkkakartoituksia on tehty myös vähän: 57 prosentissa yrityksistä ei palkkakartoituksia ole tehty.

Luottamushenkilöiden kyselystä tulee esille, että valtaosa, 55 prosenttia, luottamushenkilöistä ei ole kokenut työnantajien tavoin tasa-arvosuunnitelmien tekemistä tarpeelliseksi. Luottamushenkilöitä vaivaa myös tiedon puute: 28 prosenttia heistä ei tiennyt, onko työpaikalla tehty tasa-arvosuunnitelma. Palkkakartoitusten osalta tietämättömien osuus oli 40 prosenttia.

Luottamushenkilöiden tiedon puutetta selittää osin se, että työnantajakyselyn mukaan 14 prosentissa yrityksistä henkilöstön edustajat eivät osallistuneet tasa-arvosuunnitelman ja 40 prosenttia ei ole osallistunut palkkakartoituksen tekemiseen. Lisäksi työnantajien mukaan 23 prosentissa (luottamusmieskyselyssä 41 prosentissa) yrityksistä henkilöstölle ei ole tiedotettu tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen liittyvästä palkkakartoituksesta. Tieto ei kulje, kun – tasa-arvolain edellytyksistä huolimatta – henkilöstö ei pääse osallistumaan tasa-arvosuunnitelmien tekemiseen, ja kun niistä ei riittävässä laajuudessa henkilöstölle tiedoteta.

Tehdyissä palkkavertailuissa pääpaino on sekä yritys- että luottamusmieskyselyn mukaan ollut kokonaispalkkojen vertailussa. Siten matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden yrityksillä on vielä kirittävää tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaiseen palkkakartoitukseen, jossa kaikki palkanosat ovat vertailun kohteena.

3.6 SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT JA MATKAILU-, RAVINTOLA- JA VAPAA-AJAN PALVELUIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSET

3.6.1 Johtopäätökset sukupuolten välisistä palkkaeroista tehtyjen tilastoanalyysien pohjalta

Edellä on analysoitu Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatiedusteluun pohjautuen marava-alalla työskentelevien naisten ja miesten palkkoja ja sukupuolten välisiä palkkaeroja vuosina 2008–2011. Näistä analyysistä saaduilla tuloksilla on yleisen kiinnostavuuden lisäksi käyttöarvoa myös silloin, kun tavoitteena on pyrkiä kaventamaan sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja marava-alalla. Mitä olemme tässä suhteessa oppineet alan palkanmuodostuksesta?

1. Marava-alalla sukupuolten ammatillinen eriytyminen on hieman vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla yleisesti; runsaan 15 prosenttia naisista ja miehistä tulisi marava-alalla vaihtaa tehtäviä, jotta naisten ja miesten ammatillinen jakautuminen olisi tasaista. Ammatillinen eriytyminen marava-alalla selittää pääosin havaittuja sukupuolten välisiä palkkaeroja.
2. Miesvaltaisissa ammateissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat keskimääräistä suuremmat. Tämä tilanne nostaa sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja.

3. Tasa-arvolain edellyttämässä palkkakartoituksissa pääasiassa tarkastelun kohteena olevat kokonaisansiot antavat vain osittaisen kuvan sukupuolten välisistä eroista palkanmuodostuksessa. Tilastolliset tarkastelumme osoittavat, että riittävä kokonaiskuva sukupuolten palkkauksellisesta tasa-arvosta saadaan vain kaikkia palkaneriä tarkastelemalla.
4. Sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon pyrittäessä marava-alan työehtosopimuksissa mahdollisesti määritelty taulukkopalkka ei myöskään yksin riitä sukupuolivaikutusten arvioimiseen. Tämän lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten erilaiset palkanlisät vaikuttavat sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymiseen. Erilaiset palkanlisät tuovat analyysiemme mukaan miehille peruspalkan päälle jonkin verran suuremman kasvun kuin naisille, mikä kasvattaa sukupuolten välisiä palkkaeroja, kun lisät huomioidaan.
5. Työsuhteen laadulla sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelun kannalta on merkitystä. Koko-aikaisten ja osa-aikaisten palkansaajien tehtävät ovat osin eriytyneet. Tämä ei tule huomioiduksi, jos sukupuolten välisiä palkkaeroja tarkastellaan ilman tätä erottelua. Itse asiassa, kaikkia palkansaajia koskevassa laskelmassa sukupuolten välistä palkkaeroa kasvattaa se, että naiset ovat jonkin verran yliedustettuna matala-palkkaisissa osa-aikaisissa työsuhteissa.

3.6.2 Sukupuolinäkökulma matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeviin työehtosopimuksiin

Osana tätä tutkimushanketta tarkastellaan marava-alan työehtosopimuksia ja arvioidaan niihin liittyviä sukupuolivaikutuksia. Tässä tarkastelun kohteeksi on valittu kaksi marava-alan työehtosopimusta:

1. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet 1.4.2012–30.4.2014
2. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 1.4.2012–30.4.2014

Yleishuomiona edellä luetelluista kahdesta työehtosopimuksesta voidaan todeta, että ne on pitkälti kirjoitettu sukupuolineutraalisti. Sukupuoli tulee sopimuksissa esille lähinnä perhevapaita koskevien säännösten kohdalla, jossa naisten ja miesten oikeudet perhevapaisiin poikkeavat toisistaan.

Näennäinen sukupuolineutraalisuus ei kuitenkaan merkitse sitä, että työehtosopimusten kirjausten vaikutukset olisivat yhtenevät marava-alan naisille ja miehille. Missä asiakohdissa sukupuolivaikutuksia voisi esiintyä?

1. Ammattien sisällä esiintyy tilastollisten analyysiemme mukaan jonkin verran sukupuolten välillä palkkaeroja. Työehtosopimusten nykyiset tehtävien vaativuuden kuvaukset eivät anna valaistusta tähän ilmiöön. Tähän tarvitaan nykyistä läpinäkyvämpi ja yhtenevämpi arvio eri ammattien tehtävien vaativuudesta ja siihen liittyvästä palkkitsemisestä.
2. Taulukkopalkat on määritelty vain tietyille ammattilaisille. Sukupuolten ammatillinen eriytyminen aiheuttaa sen, että nämä erilliset määritykset johtavat sukupuolinäkökulmasta hämärään lopputulokseen. Näiden sukupuolivaikutuksia ei työehtosopimusten perusteella pystytä arvioimaan.
3. Työehtosopimuksissa määritellyt euromääräiset lisät kaventavat sukupuolten välisiä palkkaeroja, jos naiset toimivat lähtökohtaisesti miehiä pienempipalkkaisemmissa ammateissa.
4. Esimiesten anniskeluoikeuksiin liittyvien palkkaryhmien ja tehtävien vaativuuden välinen yhteys ei ole ilmeistä ja voi omalta osaltaan heijastua eri tehtävissä toimivien naisten ja miesten palkkaeroihin.

3.7 LOPUKSI

Tässä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa raportissa on kuvattu sukupuolten välisiä palkkaeroja eri palkansaajaryhmissä vuosina 2008–2011. Tulosten mukaan sukupuolten välisiin palkkaeroihin vaikuttaa marava-alalla vahvasti sukupuolten ammatillinen eriytyminen. Tämä sinänsä selkeä tulos ei välttämättä ole kaikin osin ongelmaton, erityisesti, jos ammatilliseen eriytymiseen liittyy sukupuoleen perustuvia stereotyyppisiä arvostustekijöitä.

Ammattinimikepohjainen palkkausjärjestelmä, jossa vain osin – ja silloinkin lähinnä ammattinimikekohtaisesti – määritellään palkkaus eri vaativuustason tehtävissä voi pahimmillaan ylläpitää ammatteihin liittyviä arvostustekijöitä, jotka eivät enää vastaa nykypäivää. Kun tehtävien vaativuutta ei ole marava-alan ammateissa yhtenäisellä tavalla työehtosopimuksissa määritelty, ei ole myöskään mahdollista arvioida, kuinka hyvin marava-alalla päästään tasa-arvolain edellyttämään tilanteeseen, jossa samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseen liittyvien tavoitteiden kannalta marava-alan lähtökohtaa voidaan pitää hyvänä. Alalla on pienet sukupuolten väliset palkkaerot, jotka pitkälti johtuvat ammattiin valikoitumisesta. Naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämisessä tämä on myös haaste. Koska palkat määräytyvät pitkälti ammattinimikkeiden mukaan, marava-alan työpaikoilla on niin työnantajilla kuin työntekijöilläkin vahva näkemys siitä, että tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset eivät alalla ole tarpeellisia. Tämä voi jähmettää palkanmuodostusta ja heikentää pidemmällä aikavälillä naisten ja miesten tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta.

LIITTEET

Liitetaulukko 3.1 Havaintojen lukumäärä, 2008-2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	14 762	10 012	24 774
2009	12 765	10 500	23 265
2010	12 594	11 622	24 216
2011	15 600	12 526	28 126
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	4 644	2 334	6 978
2009	3 953	2 505	6 458
2010	3 998	2 639	6 637
2011	4 531	2 892	7 423
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	10 118	7 678	17 796
2009	8 812	7 995	16 807
2010	8 596	8 983	17 579
2011	11 069	9 634	20 703

Liitetaulukko 3.2 Palkansaajien jakautuminen eri työsuhteisiin, %, 2008-2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	59,6	40,4	100,0
2009	54,9	45,1	100,0
2010	52,0	48,0	100,0
2011	55,5	44,5	100,0
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	66,6	33,4	100,0
2009	61,2	38,8	100,0
2010	60,2	39,8	100,0
2011	61,0	39,0	100,0
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
2008	56,9	43,1	100,0
2009	52,4	47,6	100,0
2010	48,9	51,1	100,0
2011	53,5	46,5	100,0

Liitetaulukko 3.3 Säännöllinen viikkotyöaika, tuntia, 2008-2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	37,2	21,1	30,7
2009	37,2	21,1	29,9
2010	37,2	21,8	29,8
2011	37,2	21,9	30,4
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	37,3	20,2	31,6
2009	37,2	20,7	30,8
2010	37,2	21,6	31,0
2011	37,3	21,4	31,1
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	37,2	21,3	30,4
2009	37,1	21,2	29,6
2010	37,2	21,8	29,3
2011	37,2	22,0	30,1

Liitetaulukko 3.4 Reaalit keskituntipalkat säännöllisen työajan lisillä, €, 2008-2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	13,82	12,45	13,27
2009	14,32	13,12	13,78
2010	14,48	12,90	13,72
2011	13,94	12,63	13,36
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	14,81	12,99	14,20
2009	15,32	13,68	14,68
2010	15,39	13,44	14,61
2011	14,86	13,11	14,18
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	13,37	12,29	12,90
2009	13,88	12,94	13,43
2010	14,05	12,74	13,38
2011	13,56	12,49	13,06

Liitetaulukko 3.5 Reaaliset kokonaistuntiansiot, €, 2008-2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	14,07	12,57	13,46
2009	14,55	13,23	13,96
2010	14,72	13,00	13,89
2011	14,17	12,74	13,54
Miehet			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	14,07	12,57	13,46
2009	14,55	13,23	13,96
2010	14,72	13,00	13,89
2011	14,17	12,74	13,54
Naiset			
Vuosi	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kaikki
2008	13,58	12,41	13,07
2009	14,08	13,05	13,59
2010	14,27	12,83	13,53
2011	13,76	12,59	13,22

Liitetaulukko 3.6 Palkanlisien tuoma peruspalkan nousu sukupuolen mukaan, %, 2008-2011

Kaikki palkansaajat			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkan nousu, %	Muiden lisien tuoma palkan nousu, %	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä, %
2008	9,6	1,6	11,2
2009	12,0	1,4	13,4
2010	10,9	1,4	12,3
2011	9,5	1,5	11,0
Miehet			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkan nousu	Muiden lisien tuoma palkan nousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	9,3	1,9	11,2
2009	11,8	1,7	13,5
2010	10,4	1,7	12,1
2011	9,5	1,8	11,3
Naiset			
Vuosi	Säännöllisen työajan lisien tuoma palkan nousu	Muiden lisien tuoma palkan nousu	Kaikkien lisien tuoma palkannousu yhteensä
2008	9,7	1,4	11,2
2009	12,0	1,3	13,3
2010	11,2	1,6	12,4
2011	9,6	1,3	10,9

Liitetaulukko 3.7 Tilastollisten mallien selittäjät

Vakio
Nainen
Ikäryhmä
alle 25-vuotiaat
25–34-vuotiaat
<i>vertailuryhmä: 35–44-vuotiaat</i>
45–54-vuotiaat
ikä 55 vuotta tai enemmän

Koulutusaste
<i>vertailuryhmä: keskiaste tai alempi</i>
alin korkea-aste
vähintään ylempi korkea-aste

Työsuhteen kesto
työsuhteenkesto alle 1 vuosi
<i>vertailuryhmä: työsuhteen kesto 5-9 vuotta</i>
työsuhteen kesto 10-19 vuotta
työsuhteen kesto 20 vuotta tai enemmän

Paikkakunta
<i>vertailuryhmä: pääkaupunkiseutu</i>
paikkakuntakalleusluokka I
paikkakuntakalleusluokka II

Yrityksen koko
alle 10 henkeä
10-49 henkeä
50-249 henkeä
<i>vertailuryhmä: 250 henkeä tai enemmän</i>

Yrityksen naisvaltaisuus
naisia alle 25 %
naisia 25-49 %
naisia 50-74 %
<i>vertailuryhmä: naisia 75 % tai enemmän</i>

Liitetaulukko 3.8 Naisten palkat miesten palkoista eri palkkakäsitteillä ja naisten osuus ammatteittain, kokoaikaiset, %, vuosi 2011

	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Naisten osuus, %
ANNISKELUPAIKAT, JOISSA ANNISKELU YLI 4,7 %				
545 Kylmäkkö	93,79	93,83	93,58	89,47
546 Tarjoilija	95,63	94,47	94,39	75,97
544 Kokki	94,52	93,66	93,59	46,20
HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN PÄÄLLIKÖT JA ESIMIE- HET				
1070 Hotellipäällikkö	97,76	97,74	97,38	69,85
1030 Vastaanottopäällikkö	86,03	86,97	84,18	68,64
1051 Keittiöpäällikkö	84,01	83,89	81,39	31,98
1020 Baarimestari	100,37	98,51	98,88	29,07
1050 Keittiömestari	91,31	93,33	92,53	21,86
1021 Kerroshoito- ja siivouspäällikkö	98,25
HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN TYÖNTE- KIJÄT				
530 Kerroshoitaja	99,59	99,16	99,89	94,81
520 Siivooja	98,75	100,56	101,19	92,67
527 Aulapalvelutyöntekijä	99,39	98,52	98,15	76,54
550 Majoitusliikkeen vastaanottovirkaili- ja/portieeri	99,08	96,47	96,55	75,09
510 Aputyöntekijä	101,89	101,15	101,05	58,37
560 Kokousjärjestelijä	95,05	93,35	93,35	52,73
511 Piccolo/hotellilähetä	33,33
525 Allasvalvoja	33,33
526 Tuotteiden kuljetus- ja jakelutyö	4,76
534 Eines- ja valmistuskeittiön kokki	76,47
540 Huoltomies	3,23
541 Puhelunvälittäjä	100,00
542 Vastaanottoapulainen	73,33
547 Karaoketyöntekijä	50,00
548 Hyvinvointityöntekijä	85,71
549 Harraste- ja tapahtumatyöntekijä	53,33
551 Kosmetologi	100,00
552 Fysioterapeutti	33,33
553 Liikunnanohjaaja	20,00
554 Hieroja	100,00
KAHVILAT, PIKARUOKARAVINTOLAT SEKÄ RAVINTOLAT, JOISSA EI ANNISKELUA TAI ANNIS- KELU ENINT. 4,7 %				
522 Kassa	92,93	88,56	88,26	94,36
1040 Henkilöstöravintolan päällikkö	96,15	96,19	95,66	92,50
521 Myyjä/antelija	101,83	97,43	96,99	88,05
524 Tarjoilija	93,56	91,58	91,54	86,75
1010 Vuoropäällikkö	94,41	93,97	93,37	78,06
533 Henkilöstöravintolan kok- ki/keittäjä/kylmäkkö	95,44	95,42	95,35	75,98
1042 Ravintolapäällikkö	93,38	93,14	91,98	74,92
523 Kokki/keittäjä/kylmäkkö	89,83	90,33	90,48	67,40
543 Järjestyksen valvoja/vahtimestari	18,18
1011 Emäntä	93,40
1041 Kahvilan päällikkö	93,85
RAVINTOLAT, JOISSA ANNISKELU YLI 4,7 %				
1060 Anniskeluravintolan vastaava hoitaja	102,47	103,22	103,66	85,07
1061 Ravintolapäällikkö	96,66	96,35	96,45	63,97
1033 Vuoropäällikkö ja -mestari	95,83	95,70	95,69	63,08
1032 Hovimestari	96,36	96,52	97,01	58,82
1031 Emäntä	92,41
.. naisten ja miesten havaintojen määrä alle 10				

Liitetaulukko 3.9 Naisten palkat miesten palkoista eri palkkakäsitteillä ja naisten osuus ammatittain, osa-aikaiset, %, vuosi 2011

	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Naisten osuus, %
ANNISKELUPAIKAT, JOISSA ANNISKELU YLI 4,7 %				
546 Tarjoilija	96,62	93,93	93,84	79,55
544 Kokki	97,24	99,23	99,32	56,79
545 Kylmäkkö	92,00
HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN PÄÄLLIKÖT JA ESIMIE- HET				
1020 Baarimestari	102,43	106,86	107,12	39,47
1050 Keittiömestari	99,04	101,51	100,99	33,33
1021 Kerroshoito- ja siivouspäällikkö	100,00
1030 Vastaanottopäällikkö	64,29
1051 Keittiöpäällikkö	46,67
1070 Hotellipäällikkö	50,00
HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN TYÖNTE- KIJÄT				
530 Kerroshoitaja	100,94	98,01	98,91	92,09
520 Siivooja	103,70	100,88	101,40	90,73
550 Majoitusliikkeen vastaanottovirkaili- ja/portieeri	94,16	93,29	92,96	80,65
510 Aputyöntekijä	98,73	99,02	98,93	70,94
542 Vastaanottoapulainen	94,27	88,21	88,90	63,89
527 Aulapalvelutyöntekijä	99,31	101,54	101,43	60,53
525 Allasvalvoja	99,49	96,74	96,88	45,59
511 Piccolo/hotellilähetäjä	6,25
526 Tuotteiden kuljetus- ja jakelutyö	33,33
534 Eines- ja valmistuskeittiön kokki	55,56
540 Huoltomies	3,33
541 Puhelunvälittäjä	100,00
547 Karaoke-työntekijä	30,00
548 Hyvinvointityöntekijä	91,89
549 Harraste- ja tapahtumatyöntekijä	61,54
551 Kosmetologi	100,00
552 Fysioterapeutti	100,00
553 Liikunnanohjaaja	100,00
554 Hieroja	75,00
560 Kokousjärjestelijä	52,63
KAHVILAT, PIKARUOKARAVINTOLAT SEKÄ RAVINTOLAT, JOISSA EI ANNISKELUA TAI ANNIS- KELU ENINT. 4,7 %				
522 Kassa	97,59	92,88	93,52	89,93
524 Tarjoilija	98,28	92,60	92,88	82,63
1010 Vuoropäällikkö	95,98	93,22	93,78	82,41
521 Myyjä/antelija	102,05	97,15	97,63	81,63
533 Henkilöstöravintolan kok- ki/keittäjä/kylmäkkö	96,86	98,58	98,56	78,33
523 Kokki/keittäjä/kylmäkkö	94,92	95,27	95,61	66,51
543 Järjestyksen valvoja/vahtimestari	75,50	66,43	64,21	15,65
1011 Emäntä	100,00
1040 Henkilöstöravintolan päällikkö	100,00
1041 Kahvilan päällikkö	80,00
1042 Ravintolapäällikkö	75,00
RAVINTOLAT, JOISSA ANNISKELU YLI 4,7 %				
1033 Vuoropäällikkö ja -mestari	97,42	100,02	100,17	76,21
1061 Ravintolapäällikkö	101,94	105,38	86,35	73,33
1032 Hovimestari	92,97	92,39	92,00	59,38
1031 Emäntä	91,67
1060 Anniskeluravintolan vastaava hoitaja	80,00
.. naisten ja miesten havaintojen määrä alle 10				

Liitetaulukko 3.10 Naisten tuntipalkat ammattinimikkeiden mukaan, €, vuosi 2011

	Kokoaikaiset			Osa- aikaiset		
	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio
ANNISKELUPAIKAT, JOISSA ANNISKELU YLI 4,7 %						
544 Kokki	11,55	12,39	12,48	10,94	12,61	12,71
545 Kylmäkkö	12,25	12,97	13,03
546 Tarjoilija	11,78	13,12	13,22	11,00	13,14	13,24
HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN PÄÄLLIKÖT JA ESIMIEHET						
1020 Baarimestari	13,01	14,71	14,81	13,59	17,28	17,61
1021 Kerroshoito- ja siivouspäällikkö
1030 Vastaanottopäällikkö	15,04	15,53	15,85
1050 Keittiömestari	15,11	15,65	15,83	14,44	15,05	15,27
1051 Keittiöpäällikkö	15,44	15,69	15,94
1070 Hotellipäällikkö	20,02	20,12	21,13
HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN TYÖNTEKIJÄT						
510 Aputyöntekijä	10,68	11,26	11,31	9,80	11,62	11,66
511 Piccolo/hotellilähetäjä
520 Siivooja	10,17	10,44	10,54	10,01	11,08	11,14
530 Kerroshoitaja	10,60	11,53	11,66	10,26	11,22	11,39
540 Huoltomies
541 Puhelunvälittäjä
542 Vastaanottoapulainen	11,13	12,79	12,91
550 Majutusliikkeen vastaanottovirkai- lijä/ portieeri	11,74	13,15	13,23	11,40	13,66	13,73
560 Kokousjärjestelijä	12,96	13,14	13,31
525 Allasvalvoja	9,95	11,66	11,72
527 Aulapalvelutyöntekijä	11,79	11,87	12,07	10,66	11,59	11,72
534 Eines- ja valmistuskeittiön kokki
547 Karaoke-työntekijä
548 Hyvinvointityöntekijä
549 Harraste- ja tapahtuma- työntekijä
551 Kosmetologi
552 Fysioterapeutti
553 Liikunnanohjaaja
554 Hieroja
526 Tuotteiden kuljetus- ja jakelutyö
KAHVILAT, PIKARUOKARAVINTOLAT SEKÄ RAVINTOLAT, JOISSA EI ANNISKELUA TAI ANNISKELU ENINT. 4,7 %						
521 Myyjä/antelija	10,71	10,97	11,05	9,72	11,13	11,21
522 Kassa	10,71	10,97	11,02	10,27	11,43	11,53
523 Kokki/keittäjä/kylmäkkö	11,33	11,89	11,98	10,47	11,79	11,92
524 Tarjoilija	11,44	11,88	12,00	10,37	12,01	12,12
533 Henkilöstöravintolan kokki/keittäjä/ kylmäkkö	11,52	11,59	11,69	11,18	11,57	11,63
543 Järjestyksen valvoja/vahtimestari	9,68	10,18	10,18
1010 Vuoropäällikkö	12,79	13,64	13,81	11,63	13,34	13,49
1011 Emäntä
1040 Henkilöstöravintolan päällikkö	14,64	14,67	14,86
1041 Kahvilan päällikkö
1042 Ravintolapäällikkö	16,14	16,35	16,73
RAVINTOLAT, JOISSA ANNISKELU YLI 4,7 %						
1031 Emäntä
1032 Hovimestari	14,97	15,58	15,73	13,87	15,46	15,55
1033 Vuoropäällikkö ja -mestari	13,75	14,64	14,83	12,99	14,80	14,96
1060 Anniskeluravintolan vastaava hoitaja	18,63	18,91	19,37
1061 Ravintolapäällikkö	17,85	18,09	18,74	16,64	17,61	18,18
.. havaintojen määrä alle 10						

Liitetaulukko 3.11 Miesten tuntipalkat ammattinimikkeiden mukaan, €, vuosi 2011

	Kokoaikaiset			Osa- aikaiset		
	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio	Tuntipalkka	Tuntipalkka työajan lisineen	Kokonais- ansio
ANNISKELUPAIKAT, JOISSA ANNISKELU YLI 4,7 %						
544 Kokki	12,22	13,22	13,33	11,25	12,71	12,80
545 Kylmäkkö	13,07	13,83	13,92
546 Tarjoilija	12,31	13,89	14,01	11,39	13,99	14,11
HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN PÄÄLLIKÖT JA ESIMIEHET						
1020 Baarimestari	12,96	14,93	14,98	13,27	16,17	16,44
1021 Kerroshoito- ja siivouspäällikkö
1030 Vastaanottopäällikkö	17,48	17,86	18,83
1050 Keittiömestari	16,55	16,76	17,11	14,58	14,83	15,12
1051 Keittiöpäällikkö	18,39	18,70	19,59
1070 Hotellipäällikkö	20,48	20,58	21,70
HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN TYÖNTEKIJÄT						
510 Aputyöntekijä	10,48	11,13	11,20	9,92	11,74	11,79
511 Piccolo/hotellilähetäjä
520 Siivooja	10,30	10,38	10,42	9,65	10,98	10,99
530 Kerroshoitaja	10,64	11,62	11,68	10,17	11,45	11,51
540 Huoltomies
541 Puhelunvälittäjä
542 Vastaanottoapulainen	11,81	14,50	14,53
550 Majoiusliikkeen vastaanottovirkai- lijä/ portieeri	11,85	13,63	13,70	12,11	14,64	14,76
560 Kokousjärjestelijä	13,63	14,07	14,26
525 Allasvalvoja	10,00	12,05	12,10
527 Aulapalvelutyöntekijä	11,86	12,05	12,29	10,74	11,42	11,56
534 Eines- ja valmistuskeittiön kokki
547 Karaoke-työntekijä
548 Hyvinvointityöntekijä
549 Harraste- ja tapahtumatyöntekijä
551 Kosmetologi
552 Fysioterapeutti
553 Liikunnanohjaaja
554 Hieroja
526 Tuotteiden kuljetus- ja jakelutyö
KAHVILAT, PIKARUOKARAVINTOLAT SEKÄ RAVINTOLAT, JOISSA EI ANNISKELUA TAI ANNISKELU ENINT. 4,7 %						
521 Myyjä/antelija	10,52	11,26	11,39	9,53	11,45	11,48
522 Kassa	11,53	12,39	12,49	10,53	12,30	12,32
523 Kokki/keittäjä/kylmäkkö	12,61	13,16	13,24	11,03	12,38	12,46
524 Tarjoilija	12,22	12,97	13,11	10,56	12,97	13,04
533 Henkilöstöravintolan kokki/keittäjä/ kylmäkkö	12,07	12,15	12,26	11,54	11,74	11,80
543 Järjestyksen valvoja/vahtimestari	12,83	15,32	15,85
1010 Vuoropäällikkö	13,54	14,51	14,79	12,12	14,31	14,38
1011 Emäntä
1040 Henkilöstöravintolan päällikkö	15,23	15,25	15,53
1041 Kahvilan päällikkö
1042 Ravintolapäällikkö	17,29	17,56	18,18
RAVINTOLAT, JOISSA ANNISKELU YLI 4,7 %						
1031 Emäntä
1032 Hovimestari	15,53	16,14	16,21	14,92	16,74	16,90
1033 Vuoropäällikkö ja - mestari	14,34	15,30	15,50	13,34	14,80	14,93
1060 Anniskeluravintolan vastaava hoitaja	18,18	18,32	18,69
1061 Ravintolapäällikkö	18,47	18,77	19,43	16,33	16,71	21,06
.. havaintojen määrä alle 10						

LÄHTEET

- Duncan, D & B. Duncan (1955), A methodological analysis of segregation indexes, *American Sociological Review*, 17, s. 210-17.
- Laine, P. ja Napari, S. (2008), Sukupuolten ammatilliset erot työmarkkinoilla, teoksessa *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot –hankkeen LOPPURAPORTTI*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26, Helsinki, 18-32
- Lilja, R. ja Savaja, E. (2013), *Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla*, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 24, Helsinki.
- Lilja, R. ja Vartia, Y. (1980), *Koulutus kotitalouksien tuloerojen selitystekijänä*, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Sarja B-25
- Luukkonen, Antti (2003), Sukupuolten palkkaero yksityisissä palveluammateissa, VATT -keskustelualoitteita 321, Helsinki.
- STM (2008), *Segregaatio ja sukupuolten palkkaerot*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26, Helsinki.
- Uosukainen, K., Autio, H.-L., Leinonen., M. ja Syrjä, S. (2010), Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta, Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:7, Helsinki.

Työehtosopimukset:

- Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet
1.4.2012–30.4.2014
- Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät
1.4.2012–30.4.2014

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä hankkeessa on arvioitu sukupuolten välisten palkkaerojen problematiikkaa monesta eri näkökulmasta kaupan alalla ja matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palveluissa (marava). Tilastollisissa tarkasteluissa hankkeemme hyödynsi Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyrityksiltä keräämiä palkkatiedusteluja vuosilta 2008–2011. Lisäksi touko-kesäkuussa 2013 toteutettiin yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa työnantajille ja luottamushenkilöille kohdistetut tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa selvittäneet kyselytutkimukset. Tasa-arvolaki edellyttää tasa-arvosuunnitelmien tekemistä vähintään 30 henkeä työllistävissä työpaikoissa, jotka olivat tämän tutkimuksen kohderyhmä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon systemaattisen kehittämisen perusedellytys on, että työnantajilla ja luottamushenkilöillä on käytössään riittävästi tietoa työpaikan tasa-arvotilanteesta. Lakisääteiset tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset ovat tärkeitä välineitä tämän tilannekuvan luomisessa ja korjaustoimenpiteiden toteuttamisessa. Tekemämme työnantajakyselyn mukaan työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien toteuttamisessa oli parantamisen varaa: 36 prosenttia kaupan alan yrityksistä ja 67 prosenttia marava-alan yrityksistä ei ollut tehnyt tasa-arvosuunnitelmia. Palkkakartoituksia ei ollut tehnyt 42 prosenttia kaupan alan eikä 57 prosenttia marava-alan yrityksistä.

Työnantajakyselyn mukaan henkilöstön edustajat eivät aina osallistuneet tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemiseen, eikä heille myöskään niistä kaikissa yrityksissä tiedotettu. Luottamushenkilöiden kyselyssä tämä tilanne ilmeni tiedon puutteena: 30 prosenttia kaupan alan ja 20 prosenttia marava-alan luottamushenkilöistä ei tiennyt, oliko työpaikalla tehty tasa-arvosuunnitelma. Lisäksi kaupan alalla 41 prosenttia ja marava-alalla 40 prosenttia ei tiennyt, oliko työpaikalla tehty palkkakartoitus.

Kun työnantajilta kysyttiin, miksi tasa-arvosuunnitelmaa ei ole työpaikallanne tehty 57 prosenttia kaupan alan ja 75 prosenttia marava-alan yrityksistä vastasi, etteivät olleet kokeneet suunnitelman tekoa tarpeelliseksi. Näin siis tasa-arvolain velvoitteesta huolimatta. Kysymykseen vastasi samalla tavalla myös neljännes kaupan alan ja yli puolet marava-alan luottamushenkilöistä.

Miksi suuri osa työnantajista ja luottamushenkilöistä ei pitänyt tasa-arvosuunnitelman tekoa omassa työpaikassaan tarpeellisena? Kaupan alalla ja marava-alalla käytössä olevat ammattinimikepohjaiset palkkausjärjestelmät tarjoavat ilmeisen selityksen tähän tilanteeseen. Tilastollisten analyysiemme mukaan sukupuolten välisiä palkkaeroja selittää pitkälti sukupuolten ammatillinen eriytyminen. Koska työntekijöiden palkat määräytyvät ammattinimikkeen mukaan, työpaikoilla on voitu päätellä, että tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset eivät tuota mitään erityistä lisäarvoa sukupuolten välisestä tasa-arvosta saatavalle tilannekuvalle – eikä niiden tekoa ole siten pidetty tarpeellisena.

Palkkojen ammattinimikekohtainen arviointi jättää kuitenkin sukupuolten välisen tasa-arvotarkastelun ulkopuolelle arvion siitä, liittyykö havaittuun ammatilliseen eriytymiseen sukupuoleen perustuvia stereotyyppisiä arvostustekijöitä tai muita epätoivottuja ilmiöitä. Pahimmillaan ammattinimikepohjainen palkkausjärjestelmä voi ylläpitää vanhentuneita ammatteihin liittyviä arvostustekijöitä, jotka voivat omalta osaltaan jähmettää palkanmuodostusta ja heikentää pidemmällä aikavälillä naisten ja miesten tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta.

Ammattinimikkeisiin pohjautuvan palkkausjärjestelmän avulla ei voida myöskään arvioida, miten tasa-arvolaisissa kirjattu velvoite samasta ja samanarvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta on työpaikalla toteutunut. Samalla työllä tarkoitetaan vastaavaa tai lähes vastaavaa työtä. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan työtä, jota voidaan pitää yhtä vaativana kuin toista

työtä. Myös erilaiset työt voivat olla samanarvoisia, jos niitä voidaan pitää yhtä vaativina. Arvioitaessa töiden samanarvoisuutta tulee kiinnittää huomiota työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä niihin vaatimuksiin, joita työtehtävät tekijälleen asettavat, samoin kuin työoloihin.

Kaupan alan ja marava-alan ammattinimikkeillä on pitkä historia. Tehtävien sisältö muuttuu ajan vaatimusten mukaisesti. Saman nimikkeen alla voidaan tehdä hyvin erilaisia töitä. Samapalkkausohjelman tavoitteena on, että työn vaativuuden arviointia tehtäisiin yhtenäisten vertailuperusteiden ja tietopohjan avulla nykyistä laajemmin eri ammateissa ja tehtävissä. Työn vaativuuteen perustuvia palkkausjärjestelmiä pidetään yleisesti samapalkkaisuutta edistävinä. Palkkausjärjestelmiä onkin määrätietoisesti uudistettu kaikilla toimialoilla.

Niin kaupan kuin marava-alan lähtökohtatilannetta voidaan sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamistavoitteen näkökulmasta pitää hyvänä; sukupuolten välisten palkkaerojen selitystekijät ovat pitkälti tiedossa ja niihin voidaan vaikuttaa. Hankkeemme keskeiset johtopäätökset tässä suhteessa ovat seuraavat:

1. Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten velvoittavuutta ja hyödyllisyyttä sukupuolten välisen tasa-arvon arvioimisessa on tarpeen tuoda työpaikoilla aiempaa painokkaammin esille. Nämä ovat keskeisiä työkaluja sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämistyössä työpaikkatasolla.
2. Ammattinimikepohjainen palkkausjärjestelmä ei elä samalla tavalla ajassa kuin tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat palkkausjärjestelmät, joissa niin tehtävien sisältöä kuin henkilön suoriutumista kussakin tehtävässä päivitetään säännöllisin väliajoin. Palkkausjärjestelmiä tulisikin uudistaa siten, että ne painottuvat aiempaa enemmän ammattinimikkeistä riippumattomiin yhteneväisiin tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaisen suoritukseen perustuviin periaatteisiin.
3. Tasa-arvolain edellyttämässä palkkakartoituksissa pääasiassa tarkastelun kohteena olevat kokonaisansiot antavat vain osittaisen kuvan sukupuolten välisistä eroista palkanmuodostuksessa. Tilastolliset tarkastelumme osoittavat, että riittävä kokonaiskuva sukupuolten palkkauksellisesta tasa-arvosta saadaan vain kaikkia palkaneriä tarkastelemalla.
4. Sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon pyrittäessä työehtosopimuksissa mahdollisesti määritelty taulukkopalkka ei myöskään yksin riitä sukupuolivaikutusten arvioimiseen, vaan tarvitaan tietoa erilaisten lisien vaikutuksista sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymiseen. Keskimääräistä pienipalkkaisimmille naisille euromääräiset lisät ovat prosenttipohjaisia lisiä edullisempia. Keskimääräistä korkeapalkkaisimmille miehille maksetut prosenttipohjaiset lisät kasvattavat sukupuolten välisiä palkkaeroja.
5. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten palkansaajien tehtävät ovat osin eriytyneet. Tämä ei tule huomioiduksi, jos sukupuolten välisiä palkkaeroja tarkastellaan ilman tätä työsuhteen laadun mukaista erottelua. Kaikkia palkansaajia koskevassa laskelmasa sukupuolten välistä palkkaeroa kasvattaa se, että naiset ovat yliedustettuina matalapalkkaisissa osa-aikaisissa työsuhteissa. Työsuhteiden laatuun vaikuttamalla voidaan vaikuttaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin.