

Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina- asema ja samapalkkaisuus



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriön
RAPORTTEJA JA MUISTIOITA | 2024:26

Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina- asema ja samapalkkaisuus

Pekka Laine, Tilastokeskus

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use. Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-00-8458-5

ISSN pdf: 2242-0037

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2024

Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina-asema ja samapalkkaisuus

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:26

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Tekijä/t Pekka Laine

Yhteisötekijä Tilastokeskus

Kieli suomi

Sivumäärä 192

Tiivistelmä Raportti tarkastelee työelämän rakennemuutosten vaikutuksia sukupuolten työmarkkina-asemaan ja palkkaeroon Suomessa vuosina 2013–2020. Tutkimusaineisto kattaa kunta-alan ja valtion palvelussuhteet sekä valtaosan yksityisen sektorin työsuhteista.

Sukupuolen mukainen segregaatio on edelleen voimakasta kaikilla sektoreilla. Miehet ja naiset sijoittuvat pitkälti eri koulutus- ja ammattialoille sekä taitotasolle, mikä on yhteydessä palkkaeroon. Julkinen sektori on naisvaltainen, ja yksityinen sektori on lievän miesvaltainen. Miehet ovat yliedustettuina johtaja-ammateissa.

Miehet ansaitsevat kaikilla sektoreilla keskimäärin naisia enemmän. Kunnissa ja valtiolla sukupuolten välinen palkkaero kaventui vajaan kahdella prosenttiyksiköllä vuosien 2013–2020 aikana. Kaventumista selittää se, että naisten määrä paremmin palkatuissa, korkeamman taitotason ammateissa lisääntyi suhteessa miehiä enemmän. Ammattirakenteen muutos hyödytti naisia julkisella sektorilla. Myös yksityisellä sektorilla palkkaero pieneni, mutta kasvoi jälleen koronapandemian myötä.

Naisvaltaisten alojen palkkataso on miesvaltaisilla aloilla heikompi. Palkkaero korostuu kaikkein naisvaltaisimmissa ammattiluokissa. Myös korkean taitotason ammateissa palkkaero on muita ammattitasoja suurempi. Etenkin johtajien palkkaero on huomattavan korkea (noin 24 %), ja ero on paikoin kasvanut.

Asiasanat sukupuolten tasa-arvo, segregaatio, palkkaerot, työelämä, samapalkkaisuus

ISBN PDF 978-952-00-8458-5

ISSN PDF 2242-0037

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8458-5>

Förändringarna i arbetslivet, jämställdheten på arbetsmarknaden och lika lön

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2024:26

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Författare Pekka Laine

Utarbetad av Statistikcentralen

Språk finska

Sidantal 192

Referat I rapporten redogörs för hur de strukturella förändringarna i arbetslivet inverkar på jämställdheten på arbetsmarknaden och löneskillnaderna i Finland 2013–2020. Undersökningen har gjorts utifrån uppgifter om kommunsektorns och statens anställningsförhållanden och en stor del av anställningsförhållandena inom den privata sektorn.

Arbetsmarknaden är starkt uppdelad efter kön fortfarande. Kvinnor och män arbetar till stor del inom skilda utbildnings- och yrkesområden och på skilda kunskapsnivåer, och mellan detta och löneskillnaderna finns ett samband. Den offentliga sektorn är kvinnodominerad och inom den privata sektorn är andelen män en aning större. I ledaryrkena är männen överrepresenterade.

Männen tjänar i genomsnitt mera än kvinnorna inom samtliga sektorer. I kommunerna och hos staten minskade löneskillnaderna mellan män och kvinnor med knappt 2 procentenheter 2013–2020. Minskningen kan förklaras med att antalet kvinnor ökade jämfört med antalet män i arbetena med bättre löner och yrken på högre kunskapsnivåer. Inom den offentliga sektorn gynnade den förändrade yrkesstrukturen kvinnorna. Inom den privata sektorn minskade också löneskillnaderna, men de ökade igen i och med covidpandemin.

Inom de kvinnodominerade branscherna är lönenivån lägre än i de mansdominerade branscherna. Löneklyftan mellan kvinnor och män ses tydligt i synnerhet i de mest kvinnodominerade yrkeskategorierna. Även i yrkena på de höga kunskapsnivåerna är löneskillnaderna större. I synnerhet löneskillnaderna på chefsnivå är betydande (cirka 24%), och i vissa branscher har löneklyftan vuxit.

Nyckelord löneskillnader, segregation, jämställdhet, arbetsliv, lika lön

ISBN PDF 978-952-00-8458-5

ISSN PDF 2242-0037

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8458-5>

Changes in working life, the position of the genders in the labour market and equal pay

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2024:26

Publisher Ministry of Social Affairs and Health

Author(s) Pekka Laine

Group author Statistics Finland

Language Finnish **Pages** 192

Abstract The report discusses the impact of structural changes in working life on the gender-specific labour market position and the gender pay gap in Finland between 2013 and 2020. The research material covers employment relationships in the municipal and central government sectors and the majority of employment relationships in the private sector.

The labour market is still strongly segregated by gender. This means that women and men tend to enter different educational and occupational fields and different skill levels, which is linked to the pay gap. The public sector is dominated by women, whereas the private sector is slightly more male-dominated. Men are overrepresented in leadership positions.

On average, men earn more than women in all sectors. On the municipal and central government levels, the gender pay gap shrunk by almost two percentage points in 2013–2020. This reduction is explained by the fact that the number of women in better paid occupations requiring higher levels of skills grew relatively more than that of men. The change in the occupational structure benefited women working in the public sector. In the private sector, the pay gap also narrowed, but widened again with the covid pandemic.

The pay level in the female-dominated sectors is lower than in the male-dominated sectors. The gender pay gap is more prevalent in the most female-dominated occupational groups. The pay gap is also larger in occupations requiring high skill levels than in any other professions. Especially the gender pay gap in leadership positions is noticeably wide (about 24 per cent), and the gap has only grown in some cases.

Keywords pay gap, segregation, gender equality, working life, equal pay

ISBN PDF 978-952-00-8458-5 **ISSN PDF** 2242-0037

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8458-5>

Sisältö

1	Johdanto	10
1.1	Tutkimushankkeen sisältö	10
1.2	Tutkimusaineisto ja keskeiset käsitteet	11
2	Kuntasektori	16
2.1	Yleistä	16
2.2	Ammattirakenteen muutos kunta-alalla	21
2.3	Sukupuolten väliset ansioerot kunta-alalla	28
2.3.1	Säännöllisen työajan tuntiansiot	28
2.3.2	Säännöllisen työajan kuukausiansiot	35
2.4	Palkkaeron kannalta keskeiset ammatit kunta-alalla	44
2.4.1	Kaksikymmentä keskeisintä ammattia	44
2.5	Kunta-alan yhteenveto	58
3	Valtiosektori	61
3.1	Yleistä	61
3.2	Ammattirakenteen muutos valtiolla	68
3.3	Sukupuolten väliset ansioerot valtiolla	75
3.3.1	Säännöllisen työajan tuntiansiot	75
3.3.2	Säännöllisen työajan kuukausiansiot	80
3.4	Palkkaeron kannalta keskeiset ammatit valtiolla	85
3.4.1	Kaksikymmentä keskeisintä ammattia	85
3.5	Valtiosektorin yhteenveto	97
4	Yksityinen sektori	101
4.1	Yleistä	101
4.2	Ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla	106
4.3	Sukupuolten väliset ansioerot yksityisellä sektorilla	114
4.3.1	Säännöllisen työajan tuntiansiot	114
4.3.2	Säännöllisen työajan kuukausiansiot	125
4.4	Palkkaeron kannalta keskeiset ammatit yksityisellä sektorilla	134
4.4.1	Kaksikymmentä keskeisintä ammattia	134
4.5	Yksityisen sektorin yhteenveto	148

5	Johtaja-ammattien lisätarkastelua	153
5.1	Kuntasektorin opetusalan johtaja-ammattit	153
5.2	Johtaja-ammattien lisätarkastelu – yhteenveto ja johtopäätökset	160
6	Lopuksi	161
	Liitteet	170
	Liite 1. Keskipalkkojen laskeminen ammattiryhmittäin ja aggregointi sektoritasolle	170
	Liite 2. Liitetaulukot	180
	Lähteet	192

LUKIJALLE

Työelämän muutokset, ammattien sukupuolen mukainen eriytyminen ja palkkaerot ovat yhteydessä toisiinsa. Samapalkkaisuusohjelman 2020–2023 aikana käynnistetty, sosiaali- ja terveysministeriön tilaama ja Tilastokeskuksen toteuttama tutkimushanke selvitti ammattisegregaatiossa tapahtuneiden muutosten vaikutuksia sukupuolten palkkaeroon.

Hanke tuotti ajankohtaista tietoa työelämän muutosten yhteydestä miesten ja naisten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen valtio-, kunta- ja yksityisellä sektorilla. Muutoksia seurattiin vuosina 2013–2020. Tutkimuksen johtopäätökset ovat hyödyksi yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ja auttavat kohdistamaan toimia työelämän tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseksi.

Tutkimus osoitti, että ammattien segregatio on Suomessa edelleen voimakasta niin julkisella kuin yksityisellä puolella. Se, että naiset ja miehet ovat jakautuneet eri aloille ja erilaisiin työmarkkina-asemiin, vaikuttaa myös palkkaerojen taustalla. Sukupuolen mukaisen eriytymisen purkaminen ei kuitenkaan yksistään riitä tasoittamaan palkkaeroa. Esimerkiksi naisvaltaisilla aloilla ja ammateissa toimivat miehet esimerkiksi ansaitsevat selvästi parempaa palkkaa kuin niillä toimivat naiset.

Palkkaero kaventui vuosien 2013–2020 aikana vajaalla kahdella prosenttiyksiköllä. Laskevassa trendissä nähtiin kuitenkin joitakin poikkeuksia. Koronapandemian ensimmäisen vuoden aikana sukupuolten palkkaero kasvoi hieman etenkin kuntasektorilla, mikä selittyy poikkeuksellisen tilanteen irtisanomina ja lomautuksina. Lisäksi johtaja-ammateissa palkkakuilu on kasvanut entisestään. Havainnot osoittavat, että palkkaero ei kavennu itsestään ajan kuluessa, vaan kehitys voi myös pysähtyä ja jopa kääntyä päinvastaiseksi.

Ammattirakenteen muutos on hyödyttänyt naisia etenkin julkisilla aloilla. Palkkaeron kaventumisen taustalla korostuukin naisten siirtymä paremmin palkattuihin ammattiluokkiin eikä esimerkiksi se, että naisvaltaisten ammattien keskipalkka olisi noussut miesvaltaisista nopeammin. Tutkimus osoitti kuitenkin myöskin, että vaikka naisten koulutustaso on kasvanut ja naisia on siirtynyt miehiä enemmän korkeamman taitotason ammatteihin, tämä ei silti samassa suhteessa näy palkkaeron kaventumisessa.

Tutkimuksessa eriteltiin 20 kaikkein mies- ja naisvaltaisinta ammattia eri sektoreilta. Joka sektorilla ammattien eriytyminen on perinteisesti naisvaltaisilla aloilla voimakkaampaa kuin miesvaltaisimmilla aloilla. Etenkin kaikkein naisvaltaisimpiin ammatteihin on kiinnitettävä huomiota, sillä niiden merkitys myös palkkaeron kannalta on keskeinen. 20 keskeisimmässä naisammattissa palkkaero oli joka sektorilla korkeampi kuin sektorin keskimääräinen palkkaero.

Samapalkkaisuuden saavuttamiseksi tarvitaan systemaattisia toimia. Palkkaero korostuu kaikkein naisvaltaisilla aloilla ja ammateissa, joiden palkkaukseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Myös johtaja-ammateissa palkkaero on usein suurempi kuin muilla ammattitasoilla. Palkkatasa-arvon edistämiseksi onkin kiinnitettävä huomiota johtajien palkkaerojen kasvuun. Jatkossa on tärkeää tarkastella myös sitä, kuinka pysyviksi koronapandemian seuraukset, työntekijärakenteen muutokset ja osittainen palkkaeron kasvu tulevat jäämään tulevina vuosina.

Kiitämme tutkimuksen tekijää Pekka Lainetta Tilastokeskuksesta sekä sosiaali- ja terveysministeriön yhteyshenkilöitä, ohjausryhmän jäseniä ja eri vaiheissa hankkeeseen osallistuneita: Tanja Auvinen, Milla Sandt, Outi Viitamaa-Tervonen, Johanna Lätti, Susanna Bairoh, Mika Happonen, Pekka Ilmakunnas, Antti Kauhanen, Eugen Koev, Antti Närhinen, Ari-Matti Näätänen, Marjut Pietiläinen, Sanna Rantala, Katariina Sahlberg, Paula Varpomaa, Tanja Vierula, Lauri Vuori, Meri Westerberg.

Johtaja Terhi Heinilä, tasa-arvokeskus, STM
Lokakuu 2024

1 Johdanto

Tämä raportti on osa *Työurat ja ammattisegregaatio sukupuolten palkkaeron taustalla* -tutkimushanketta, joka sisältyi hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samapalkkaisuusohjelmaan 2020–2023. Samapalkkaisuusohjelmien tavoitteena on kaventaa naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa.

Hanke koostui kahdesta erillisen tutkimusteeman käsittävästä osasta. Ensimmäinen osa tarkasteli sukupuolten työurakehityksen eroja ja niiden yhteyttä miesten ja naisten palkkaeroon Suomessa vuosina 2002–2020 työuransa aloittaneista teollisuuden kuukausipalkkaisista palkansaajista koostuvalla aineistolla.¹ Tutkimuksen jälkimmäisen osuuden, eli tämän käsillä olevan tutkimusraportin, puolestaan muodostaa päivitettyyn tilastoaineistoon perustuva seurantatutkimus. Se koskee sosiaali- ja terveysministeriön (STM) aiemmin tilaamia ja Tilastokeskuksen (TK) toteuttamia ammattisegregaatiota ja sen palkkaerovaikutuksia käsitelleitä tutkimuksia.² Tämä raportti tarkastelee, kuinka ammattirakenne ja -segregaatio ovat muuttuneet ja miten muutokset ovat vaikuttaneet sukupuolten palkkaeroon sekä yksityisellä että julkisella sektorilla vertailtaessa vuosia 2013 ja 2020. Segregaation tarkastelussa huomioidaan työtehtävien sekä vaakasuora että pystysuora³ eriytyminen sukupuolen mukaan.

1.1 Tutkimushankkeen sisältö

Tämä tutkimus jatkaa sosiaali- ja terveysministeriön ja Tilastokeskuksen aiempia yhteisiä tutkimushankkeita⁴. Analyysi kattaa sekä yksityisen että julkisen

¹ Hankkeen ensimmäinen osa päättyi keväällä 2023 ja tulokset on raportoitu julkaisussa Laine & Kauhanen (2023) Naisten ja miesten työuraerot Suomen teollisuuden kuukausipalkkaisella henkilöstöllä 2002–2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8441-7>

² Julkista sektoria koskevan aiemman tutkimuksen (Laine 2017) toteutti Tilastokeskus, ja yksityistä sektoria koskenut tutkimus (Laine ym 2015) valmistui Tilastokeskuksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen (nykyinen Labore) yhteistyönä.

³ Työtehtävien ja ammattien vaakasuoralla eriytymisellä eli horisontaalisella segregaatilla tarkoitetaan tilannetta, jossa saman ammattihierarkkisen tason ammatit jakautuvat mies- ja naisvaltaisiin ammatteihin. Pystysuorasta eli vertikaalisesta eriytymisestä puhutaan silloin, kun ammattihierarkkiset tasot jakautuvat mies- ja naisvaltaisiin.

⁴ Laine ym. (2015) käsitteli yksityistä sektoria vuosivälillä 1995–2008 ja Laine (2017) toisti pitkälti samat edellä mainitut yksityisen sektorin aineistolla tehdyt tarkastelut kunta- ja valtiosektoreilla vuosina 1995–2013.

(kunta- ja kuntainyhteisöt sekä valtion budjettitalouden alaiset työ- ja virkasuhteet) sektorit. Yksityisen sektorin osalta toistetaan Laine ym. (2015) sisältämät vuosiparivertailut (1995 vs. 2008) saman ajallisesti yhtenäistetyn ammattinimikkeen sisältävällä mutta uusilla tilastovuosilla päivitetyllä harmonisoidulla palkkarakenneaineistolla 2013 ja 2020. Kunta- ja valtiosektoreilta taas toistetaan Laine (2017) kattamat vuosivertailut 2008 ja 2013 niin ikään samalla ylijajan yhtenäistetyn ammattinimikkeen sisältämällä harmonisoidulla palkkarakenneaineistolla käyttäen uutta päivitetyn aineiston vuosiparia 2013 ja 2020.

1.2 Tutkimusaineisto ja keskeiset käsitteet

Tutkimusaineiston muodostaa harmonisoitu palkkarakenneaineisto⁵, joka on laaja työsuhtetason yhdistetty poikkileikkaus-pitkittäisaineisto. Se kattaa sekä yksityisen että julkisen sektorin (kunnat ja kuntayhtymät sekä valtion budjettitalouden työ- ja virkasuhteet⁶).⁷ Tästä lähtöaineistosta poimimme pääosin käyttöön vuosien 2013 ja 2020 havainnot.⁸ Yhteensä vuosien 2013 ja 2020 havaintojoukko koostuu vajaasta 900000:sta kuntasektorin, vajaasta 160 000:sta valtiosektorin ja vajaasta 1,7 miljoonasta yksityisen sektorin vuosi*palvelussuhde- havainnosta. Mukana ovat sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset palkansaajat.

Kunta ja valtiosektorin osalta on kyse kokonaisaineistoista, mutta yksityisen sektorin perusjoukon ulkopuolelle jäävät aineistossamme seuraavat henkilöstöryhmät: 1) valtaosa pienten (alle 5 henk.) yritysten henkilöstöstä; 2) valtaosa järjestäytymättömien (lähinnä pienten) yritysten henkilöstöstä, 3) yritysten korkein johto ja omistajat perheenjäsenineen sekä 4) kesken tilastointikuukauden alkaneet tai päättyneet työsuhteet. Lähinnä pienten järjestäytymättömien työnantajyritysten aliedustusta korjataksamme käytämme aineistolaskelmissa ns.

⁵ Kaiken kaikkiaan palkkarakenneaineistoihin sisältyy kaikki sektorit ja kaikki vuodet 1995–2020 mukaan lukien yhteensä vajaa 34 miljoonaa vuositason työsuhtehavaintoa. Sektoreittain havaintomäärät jakautuvat seuraavasti: kunta- 10,7, valtio- 2,8 ja yksityinen sektori 19,8 miljoonaa havaintoa.

⁶ Valtiosektorin tarkastelu ilman sotilasammattissa työskenteleviä.

⁷ Sektorikohtaiset aineistokuvaukset löytyvät Taika-aineistokatalogista ([yksityinen sektori](#), [kuntasektori](#) ja [valtiosektori](#))

⁸ Vaikka keskitymme vuosien 2013 ja 2020 vertailuun, laaja lähtöaineisto mahdollistaa tapauskohtaisesti kuitenkin myös aiempien tutkimustemme vertailuvuosien 1995 ja 2008 tarkastelun.

*Särndalin katokerrointa*⁹ ja näin ollen tutkimuksen laskelmat ja tunnusluvut myös yksityisen sektorin osalta yleistettävissä kattamaan lähes kaikki vähintään viiden työntekijän työnantajayritykset.

Harmonisoidun palkkarakenneaineiston tutkimuksellisia vahvuuksia on muun muassa se, että aineisto sisältää kansainvälistä ISCO-08-luokitusta¹⁰ noudattavan Tilastokeskuksen kansallisen AML2010-ammattiluokituksen¹¹ mukaiset ammattinimikkeet, jotka on yhdenmukaistettu koko tarkastelujaksolle. Tämä takaa sen, että ammattinimikkeiden ja -luokitusten määrittelyjen muutokset eivät sotke ammattinimikekohtaista seurantaa yli ajan. Ilman yli vuosien harmonisoituja ammattinimikkeitä tuottaisivat yli ajan tapahtuvat ammattirakennevertailut harhaanjohtavaa tietoa, sillä tällöin havaituissa muutoksissa ei pystyittäisi erottamaan ammattirakenteen aitoa muutosta ammattiluokituksessa tapahtuneista muutoksista. Ongelma korostuu sen myötä, mitä pitemmästä aikasarjasta on kyse (harmonisoitu palkkarakenneaineisto v. 1995–2020 kattaa kaikkiaan 26 vuotta). Kun sama yli ajan harmonisointi koskee kaikkia käytettävän tilastoaineiston muuttujia, voi perustellusti todeta, että yhtenäistettyä aineistoa käytettäessä yli ajan tehdyt vertailut, muuttujasta riippumatta, pysyvät tilastollisesti luotettavalla pohjalla.

Aluksi kuvaamme ammattirakenteen muutosta ja sukupuolten välisiä palkkaeroja AML2010-ammattiluokituksen 1-numerotasolla. Sisällöllisesti ammattiluokituksen pääluokka (1. numero) muodostaa ammatit hierarkkisiin tasoihin jakavan perusluokituksen, sillä pääluokat heijastavat ammattien välisiä eroja niihin kuuluvien pääasiallisten tehtävien ja vaatimuksien edellyttämässä taitotasossa. Tässä yhteydessä taitotasoa tarkoittaa sitä ammattitaidon tasoa, jota ammattiin kuuluvien tehtävien ja velvollisuuksien monimutkaisuuden, määrän ja laajuuden perusteella edellytetään niiden hoitamisessa. On syytä korostaa, että tässä raportissa taitotasoa käytetään vain siinä merkityksessä, joka ter-

⁹ Tutkimuskehikossa on noin 210 (tilastovuodesta riippuen) yrityksen KOKO-LUOKKA*TOIMIALA -kohtaista ositetta (j). Formaalisti esitettyä Särndalin korotuskerroin on $\frac{N_j}{n_j}$, missä N_j = (toimivien) tutkimuskehikon yritysten henkilöstömäärä yhteensä ositteessa j ja n_j = yritysten palkkakyselyyn vastanneiden ja siten palkkarakenneaineistoon sisältyvien yritysten henkilöstömäärä yhteensä ositteessa j.

¹⁰ ISCO-08-luokituksen rakenteen osalta ks. ISCO-08-luokituskäsi kirja ILO (2012) ja [ILO:n verkkosivu](#).

¹¹ AML2010-luokituksen rakenteen osalta ks. AML2010 –luokituskäsi kirja Tilastokeskus (2011). Ks. myös [Tilastokeskuksen ammattiluokitus](#).

millä on AML2010-luokituksessa. Termiä ei pidä sekoittaa Suomessa viimeisten reilun parinkymmenen vuoden aikana käyttöön otettujen uusien palkkausjärjestelmien sisältämien työn vaativuusarviointien vaativuuskäsitteen kanssa.

Taulukosta 1 käyvät ilmi ammattien pääluokat (ensimmäisessä sarakkeessa pääluokan numero ja toisessa selkokieline nimi) ja näiden edellyttämät taitotasot (neljä tasoa: alimmasta (1), korkeimpaan (4)). Ammattien välisiä hierarkisia eroja heijastava pääluokkataso on ammattisegregaation määrittelyn kannalta keskeinen ennen kaikkea silloin, kun kiinnostuksen kohteena on sukupuolten ammattihierarkkinen eli *vertikaalinen* segregatio (eriytyminen).

Taulukko 1. AML2010:n pääluokat ja kunkin pääluokan ammattien edellyttämä taitotaso.

AML 2010 pääluokat	Taitotaso	AML2010 4-numerotason nimikkeitä (lkm.)
1 Johtajat	3+4	31
2 Erityisasiantuntijat	4	92
3 Asiantuntijat	3	84
4 Toimisto- ja asiakaspalvelutehtävät	2	29
5 Palvelu- ja myyntityöntekijät	2	40
6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	2	18
7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	2	66
8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	2	40
9 Muut työntekijät	1	33
0 Sotilaat	1, 2+4	3

Selvennyksiä: 1) AML2010:ssä pääluokan 1 (johtajat) taitotaso määräytyy 2-numero -tasolla seuraavasti: pääluokka 14 (hotelli- ja ravintola-alan, vähittäiskaupan ja muiden palvelualojen johtajat) edustaa toiseksi korkeinta taitotasoa kolme ja muut 2-numerotasot eli 11 (johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat), 12 (hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat) ja 13 (tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat) edustavat korkeinta taitotasoa neljä. 2) AML2010:ssä pääluokka 0 (sotilaat) on jaettu kolmeksi 2-numerotasoksi, joista jokaisella on oma taitotasomäärittelynsä: 01 (upseerit) sijoitetaan useimmiten taitotasolle neljä; 02 (aliupseerit) useimmiten taitotasolle kaksi ja 03 (sotilasammattihenkilöstö) vähintään taitotasolle yksi.

Ammattiluokituksen pääluokkatason ohessa käytämme myös AML2010-luokituksen tarkinta 5-numeroista luokitustasoa, kun tahdomme tarkastella *ammattinimikesegregaatiota* eli sitä, missä määrin miesten ja naisten sijoittumiset AML2010-ammattiluokituksen tarkimmalle ammattinimiketasolle poikkeavat keskenään. Jokaisen pääluokan sisällä sen tarkimman 4–5-numerotason ammattinimikkeet ovat ryhmiteltävissä AML2010-ammattiluokituksen ylemmille luokitustasoille pääasiassa osaamisen erikoistumisen perusteella. AML2010-luokituksessa käsite erikoistunut osaaminen (ISCO-08:ssa englanniksi *skill specialization*) määräytyy seuraavien neljän tekijän perusteella: vaaditun osaamisen ala; käytetyt työvälineet ja koneet; työstettävät tai työhön liittyvät materiaalit; tuotettavat tavarat ja palvelut.

Käyttämällä rinnakkain ammattiluokituksen tarkkuustasojen ääripäitä pystymme erottamaan miesten ja naisten kaikkein karkeimman pääluokkatason ammatillisen eriytymisen palkkaerovaikutuksen siitä ammatillisen segregaatiosuhteesta, joka seuraa liittäessämme myös tarkimman ammattinimiketason mukaan segregaatiotarkasteluihimme. Yhdistämällä näin molemmat ammattiluokituksen tasot tarkasteluun on mahdollista muodostaa ammattisegregaatioilmiön palkkaerovaikutuksista entistä yksityiskohtaisempi kokonaiskuva. Myöhemmässä vaiheessa vielä identifioimme ja otamme lähempään tarkasteluun luokituksen tarkimmalla 4- ja 5-numerotasolla sukupuolten välisten ansioerojen muodostumisen kannalta keskeisimmät ammatit.

Yksityissektoritutkimuksen tapaan käytämme kahta ansiokäsitettä; 1) säännöllisen työajan¹² tuntiansioita ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioita. Säännöllisen työajan tuntiansio (euroa tunnissa) on muodostettu säännöllisen työajan kuukausiansioista jakamalla ne säännöllisen työajan tuntien määrällä. Säännöllisen työajan kuukausiansioon luetaan seuraavat palkkaerät:

- palkanmaksujakson peruspalkka
- tehtävän, ammattitaidon, palvelusvuosien yms. perusteella maksettavat lisät
- työpaikan sijainnin ja olosuhteiden perusteella maksettavat lisät
- työaikalisät

¹² Säännöllisen työajan määritelmä: https://stat.fi/meta/kas/saannollinen_vi.html.

- provisiot (myyntiprovisiot, säännöllisesti maksettavat toimihenkilöiden yksilötason työsuoritukseen pohjaavat tulos- ja suoritusperusteiset palkanosat ja työntekijöiden yksilötason työsuoritukseen perustuvat suoritusperusteiset ansiot)
- luontoisetujen verotusarvo.

Säännöllisen työajan ansio ei sisällä kertaluonteisia tai epäsäännöllisiä palkkaeriä, kuten lomarahaa ja usean työntekijän tai koko yrityksen kollektiiviseen työsuoritukseen/tulokseen perustuvia epäsäännöllisiä (lähinnä vuositasolla maksettavia) tulospalkkioita. Säännöllisen työajan käsitteeseen sidottujen palkkakäsitteiden käyttö takaa palkkaerotarkastelujen tapahtuvan aina yhtenäisellä tavalla ilman yli- ja varallaolotunteihin liittyvää lisätekiötä.

Aloitamme tuntiansioihin keskittyvällä tarkastelulla arvioidaksemme ensin sukupuolten välisiä ansioeroja työpanosyksikköä (tuntia) kohden vakioituna. Myöhemmin, ottaessamme tarkasteluihin mukaan säännöllisen työajan kuukausiansiot, kokonaistuntimäärien merkitys sukupuolten välisille ansioeroille yleensä sekä erilaisissa työsuhteissa (koko- vs. osa-aikaiset) pääsee esiin. Vertailemalla tunti- vs. kuukausiansioista laskettuja palkkaeroja keskenään, voimme arvioida, miten työpanoserot ja osa-aikainen työnteko vaikuttavat sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon.

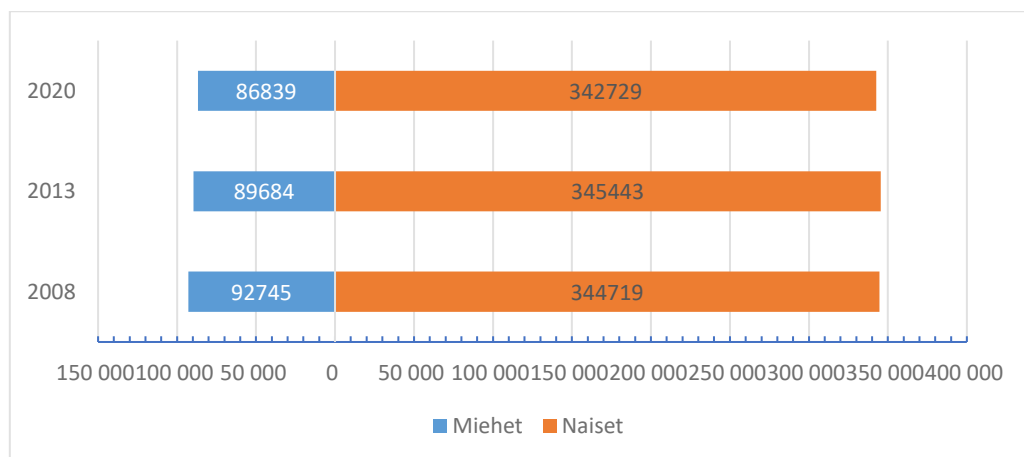
Raportti etenee siten, että aluksi luvussa 2 tarkastellaan kuntien ja kuntayhteisöjen henkilöstön ammatti-, ikä- ja koulutusjakaumia ja tämän pohjalta edetään koko sektorin palkkaeroanalyysiin. Luvussa 3 tarkastellaan kaikkia valtion budjettirahoitteisia palvelussuhteita ja luvun rakenne noudattaa kuntasektorin analyysijä. Luku 4 käsittelee yksityistä sektoria ja toistaa kunta- ja valtiosektorien analyysijä. Luku 5 sisältää johtaja-ammattien lisäanalyysit. Luvussa 6 kootaan yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset ja johtopäätökset.

2 Kuntasektori

2.1 Yleistä

Kuviossa 1 on kuntien ja kuntayhtymien palvelussuhteiden jakaumat vuosilta 2008, 2013 ja 2020 sukupuolen mukaan. Kuntasektorin voimakkaassa naisvaltaisuudessa ei näy muutoksia yli koko tarkastelujakson naisten määrän las-
kiessa parilla tuhannella mutta pysytellessä runsaassa 340000:ssa vuoteen 2020 tultaessa. Samaan aikaan miesten määrä on laskenut selvästi alle 90 000:een. Sektorin naisosuudessa ei juuri näy muutosta, ja palvelussuhteen omaavista on enää yksi viidestä mies (naisosuus vuonna 2020 79,8 %).

Kuvio 1. Kuntasektori sukupuolen mukaan.

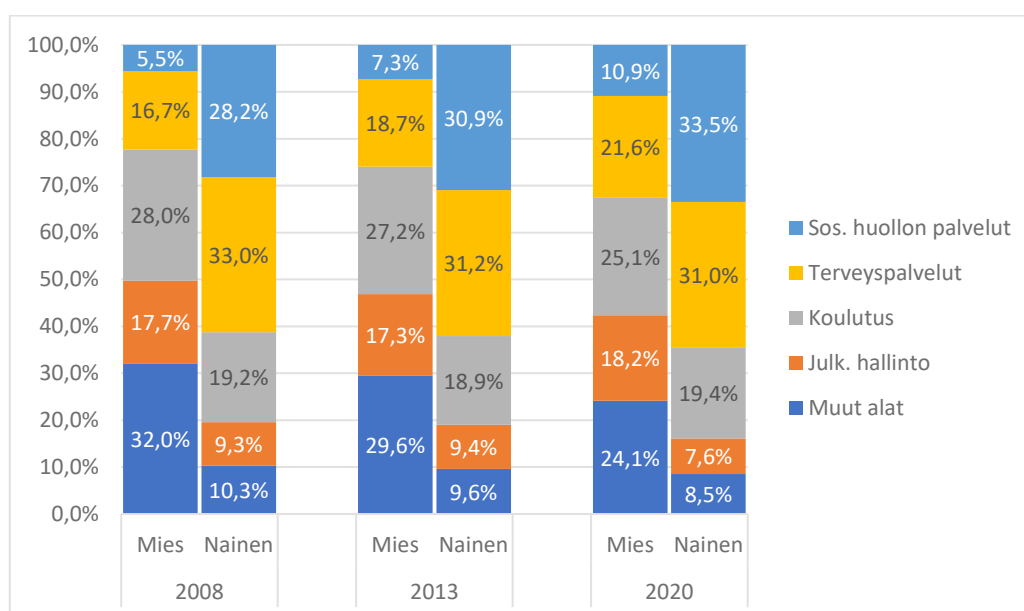


Vuosisisältö on yhtenäistetty vastaamaan vuoden 2020 kuntasektorimääritelmää poistamalla kuntaomisteiset ammattikorkeakoulut myös vuosien 2008 ja 2013 aineistoista.

Kuviossa 2 on esitetty sekä miesten että naisten omat sisäiset *toimialajakaumat*. Vertaamalla sukupuolikohtaisia jakaumia keskenään käy ilmi toimialojen voimakas eriytyminen eli segregaatio sukupuolen mukaan. Lähes kaksi kolmasosaa (64,5 %) naisista työskenteli vuonna 2020 sosiaalihuollon tai terveyspalvelujen piirissä ja yhteisösuus oli vain kasvanut yli ajan. Kaikista kuntasektorin toimialoista *terveyspalvelut ja sosiaalihuollon palvelut* ovat kokeneet suurimman kasvun palvelussuhdeosuusarvoina. Kuten kuvio 1 edellä osoitti, on kunta-ala palvelussuhdemäärin mitattuna kokonaisuudes-

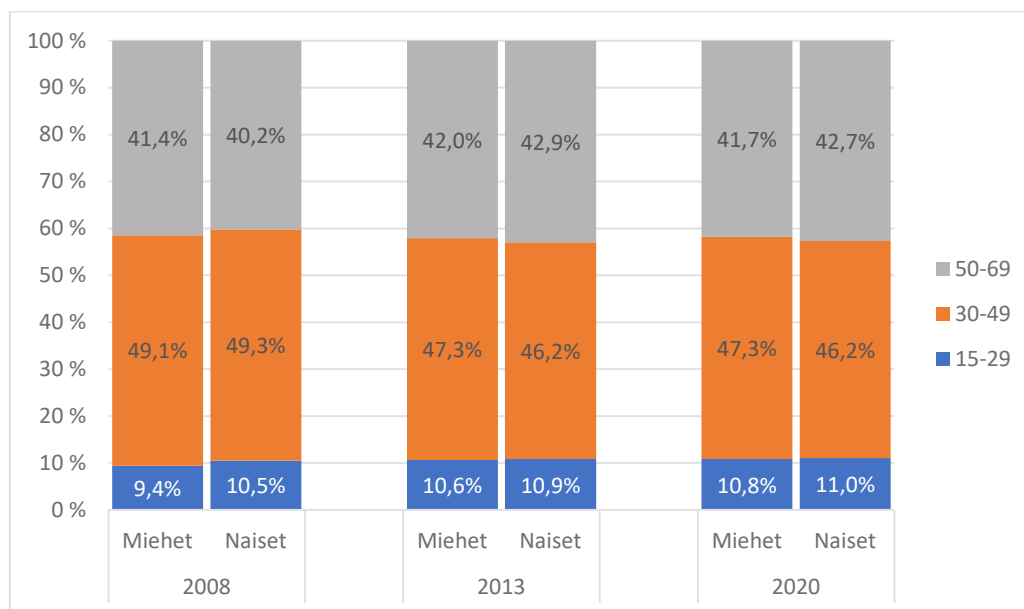
saan pienentynyt vuosivälillä 2013–2020. Erisuuntaiset kehitykset kokonaispalvelusmäärissä ja toisaalta terveys- ja sosiaalipalveluajalojen suhteellisissa osuuksissa tekevät vaikeaksi hahmottaa kuvioiden 1 ja 2 pohjalta miten tutkimusjakson aikana tapahtuneet palvelusuhteiden ulkoistamiset ovat vaikuttaneet terveys- ja sosiaalipalveluajalojen ammattiryhmien palvelussuhdemääriin.

Kuvio 2. Miesten ja naisten toimialajakaumat (%) vuosina 2008, 2013 ja 2020, kunta-ala.



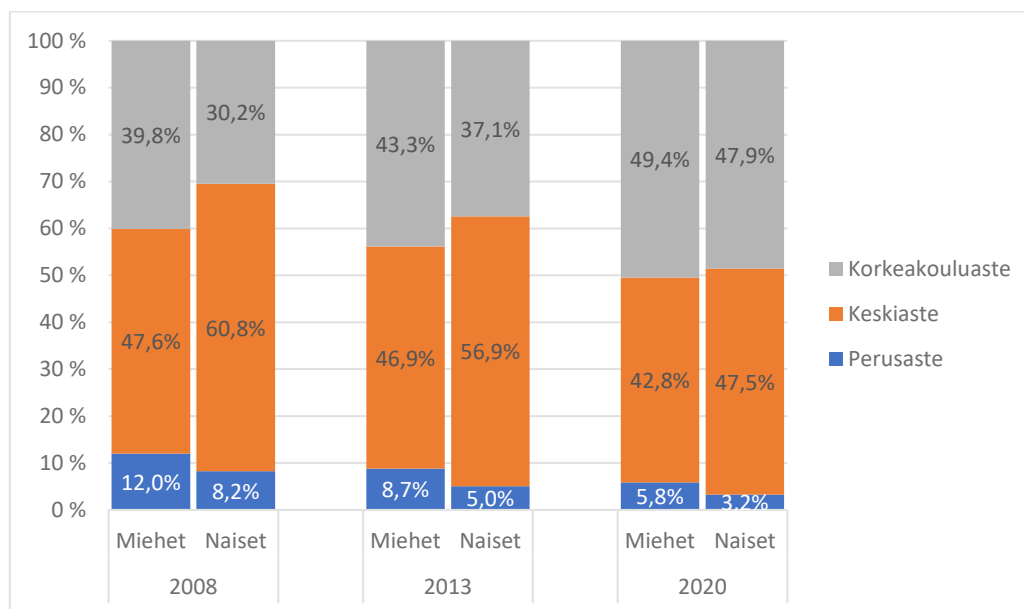
Ammattirakenteen lisäksi ovat sukupuolten ikä- ja koulutusrakenteet palkan ja palkkaeron kannalta keskeisiä tekijöitä. Kuviossa 3 on kuntasektorin mies- ja naispuoliset palkansaajat jaettu sukupuolittain kolmeen ikäryhmäosuuteen vuosina 2008, 2013 ja 2020. Toisin kuin toimialakohtaisessa jakaumakuviossa 2 edellä ei miesten ja naisten ikäjakaumissa juuri näy eroja. Palkkikuvio 3 osoittaa hyvin, että myös kuntasektorin ikärakenne heijastaa yleistä Suomen työllisen työvoiman ikääntymistä. Vuosivälillä 2013–2020 ei kuntasektorin ikäryhmäosuuksien välillä näytä kuitenkaan tapahtuneen merkittäviä muutoksia.

Kuvio 3. Miesten ja naisten ikäjakaumat (%) vuosina 2008, 2013 ja 2020, kunta-ala.



Kuviossa 4 esitetään koulutusastejakaumat vuosilta 2008, 2013 ja 2020. Koulutusvaatimukset ovat kasvaneet edelleen kuntasektorin palvelussuhteissa, ja perusasteen koulutuksen omaavia oli miehistä enää kuusi ja naisista kolme prosenttia vuonna 2020. Samaan aikaan korkeakouluasteen omaavien osuus on jatkanut kasvuaan ja vuonna 2020 sekä miehistä että naisista jo lähes puolet omasi korkeakouluasteen koulutuksen. Lisäksi vuoteen 2013 verrattuna on korkeakoulutettujen osuus naisten osajoukossa kasvanut peräti yli 10 prosenttiyksikköä ja tavoittaa jo lähes tulkoon vastaavan miesten perusjoukko-osuuden siitäkin huolimatta, että miestenkin osalta korkeakouluasteen osuus on kasvanut noin kuusi prosenttiyksikköä.

Kuvio 4. Miesten ja naisten koulutusastejakaumat (%) vuosina 2008, 2013 ja 2020, kunta-ala



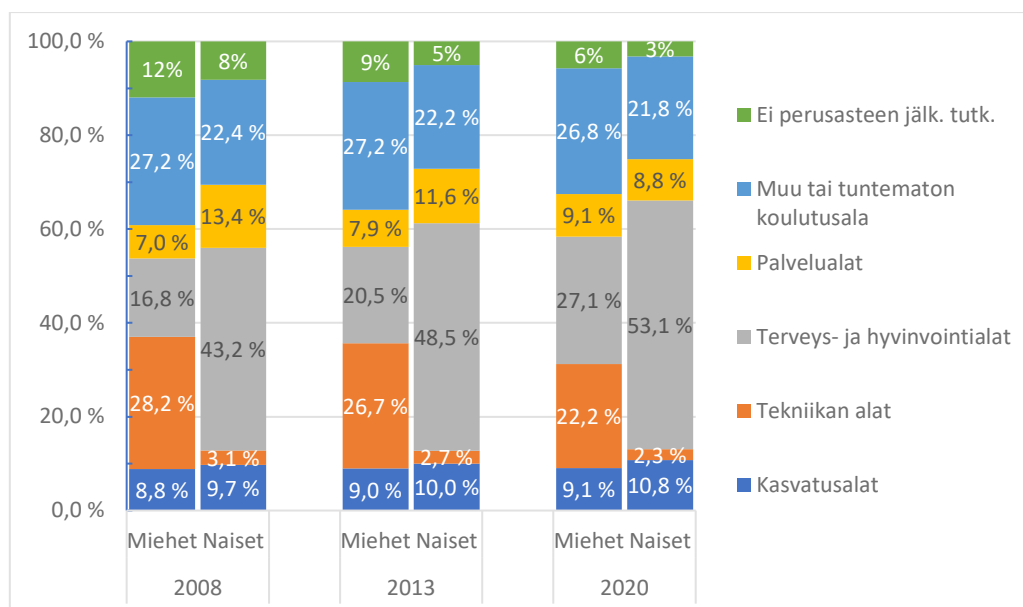
Tarkennuksia. 1. Perusasteen tutkinnon suorittaneilla on koulutusta korkeintaan 9 vuotta. Perusasteen koulutuksiin kuuluvat esim. kansa-, keski- ja peruskoulun tutkinnot. **2.** Tässä raportissa termi *keskiasteen tutkinnot* kattaa perinteisen keskiasteen 11–12 vuotisen oppimäärän (mm. ylioppilastutkinnot, 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot ja ammatilliset perustutkinnot) lisäksi myös 2–3 vuotta pitemmät ns. alimman korkea-asteen koulutukset (mm. teknikon, merkonomin ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja). **3.** Korkeakouluaste kattaa sekä alemman (mm. ammattikorkeakoulututkinnot; teknillisissä korkeakouluissa suoritettut insinöörin tutkinnot ja yliopistojen alemmat korkeakoulututkinnot) että ylemmän (mm. ylemmät ammattikorkeakoulu-, yliopisto- ja erikoislääkäritutkinnot) korkeakouluasteen tutkinnot. Lisäksi korkeakouluasteen tutkintoihin luetaan myös lisensiaatin- ja tohtoritutkinnot. Ks. Tilastokeskuksen koulutusastejaottelu: http://tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/_linkki/koulustem.html.

Kaiken kaikkiaan siinä missä ikärakenne on kuntasektorilla pysynyt yllättävänkin muuttumattomana, on koulutusasteen nousu jatkunut vahvana. Koulutusastemuutosten osalta on mainittava vielä se, että usean kunta-alalla keskeisen sosiaali- ja terveysalan ammatin edellyttämä peruskoulutus on muuttunut vanhasta keskiasteen opistotasoisesta koulutuksesta korkeakouluasteen koulutukseksi. Ja osa juuri naisten korkea-asteen koulutettujen osuuden kasvua selittyikin sillä, että kuntasektorin palvelussuhdeosuudeltaan suurimmista ja samalla vahvasti naisvaltaisista ammattinimikkeistä mm. sairaanhoitajat, sosi-

aalityöntekijät, sosiaalialan ohjaajat ja terveydenhoitajat edustavat tätä nykyisin vähintään ammattikorkeakoulututkinnon suorittamista edellyttävää henkilöstöryhmää kunta-alalla.¹³

Viimeisenä rakennetekijänä ennen ammatti- ja palkkaerotarkasteluja esitämme vielä koulutuslavertailun miesten ja naisten sisäisistä jakaumista vuosina 2008, 2013 ja 2020. Kuvion 5 *koulutuslavertailut* toistavat pitkälle kuvion 2 miesten ja naisten välistä toimialaeriytymistä. Kun lähes kaksi kolmasosaa (64,5 %) naisista työskenteli vuonna 2020 sosiaalihuollon tai terveyspalvelujen piirissä, niin samaa kuntasektorin segregatiota ilmentää se, että vuonna 2020 jo yli puolella (53,1 %) naisista oli terveys tai hyvinvointialan koulutus. Toinen mielenkiintoinen havainto (ja, mikä ei tullut esiin toimialajakaumakuviosta 2) on miesten ja naisten ero tekniikan alan koulutuksen omaavien osuuksissa. Kun vuonna 2020 vain reilulla kahdella prosentilla (2,3 %) naisista oli tekniikan alan koulutus, oli miehistä useammalla kuin joka viidennellä (22,2 %) vastaavan koulutusalan koulutus.

Kuvio 5. Miesten ja naisten koulutuslavertailut (%) vuosina 2008, 2013 ja 2020, kunta-ala.



¹³ Kun tutkimusaineistossa vielä vuonna 2013 kuntasektorin sairaan- ja terveydenhoitajista vajaalla puolella (45,8 %) oli keskiasteen opistotason koulutus, oli vuonna 2020 jo yli kahdella kolmasosalla (67,4 %) vähintään alempi korkeakouluasteen tutkinto.

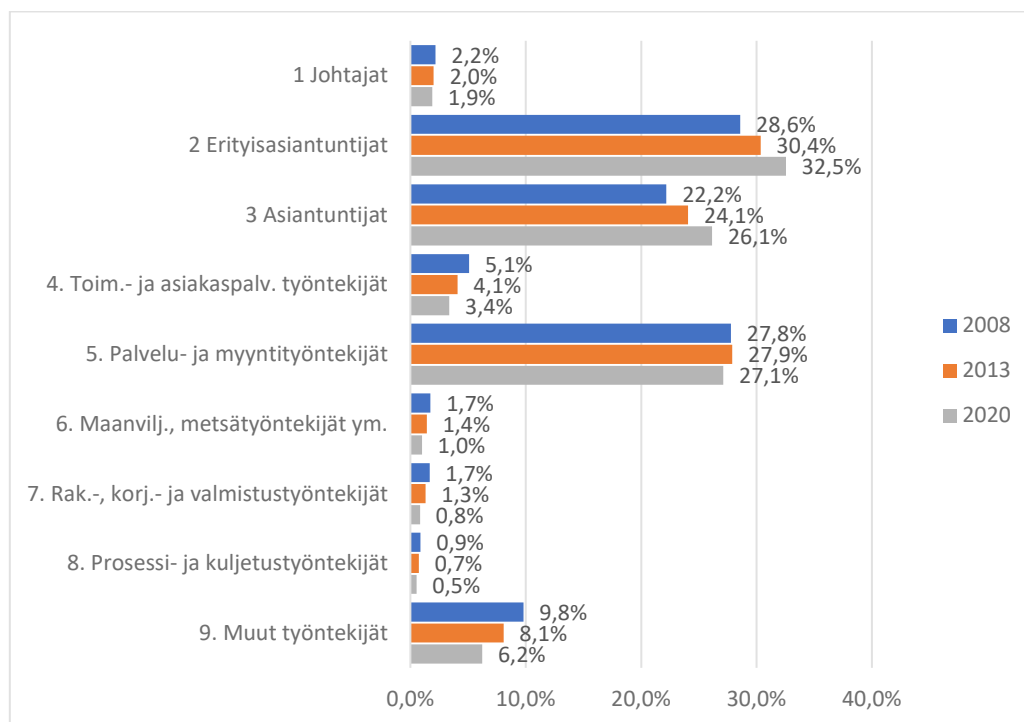
Kaiken kaikkiaan jakaumatarkastelu osoittaa jälleen sen, miten kaiken kattavaa sukupuolten eriytyminen on kunta-alalla: sama voimakas miesten ja naisten segregoituminen eri taustatekijöiden suhteen on havaittavissa vertaillessa miehiä ja naisia niin toimiala- kuin koulutusaste- ja -koulutusala-kaumien suhteen.

2.2 Ammattirakenteen muutos kunta-alalla

Ammattirakenne on sidoksissa muihin henkilöstörakennetta määrittäviin tekijöihin ja siksi katsomme seuraavaksi, miten ikä- ja koulutus- ja vastaavat taustatekijämuutokset peilautuvat ammattirakenteen muutoksissa. Kuviossa 6 näkyvät miesten ja naisten *yhteisaineistosta* lasketut AML2010-ammattiluokituksen pääluokkien prosenttiosuudet suhteessa kunkin vuoden kaikkiin kuntasektorin palvelussuhteisiin. Suurimmat muutokset vuosivälillä 2013–2020 koskevat seuraavia ammattiluokituksia: korkeimman taitotason (4) erityisasiantuntijat (kasvua 2,1 prosenttiyksikköä), toiseksi korkeimman taitotason (3) asiantuntijat (kasvua 2,0 prosenttiyksikköä) ja alimman taitotason (1) ammattiteistä koostuva muut työntekijät (laskua 1,9 prosenttiyksikköä). Kuvio 6 osoittaa sitten, että vaikka aiemmassa tutkimuksessa *Laine* (2017, kuvio 2.6) vuosivälillä 1995–2013 havaittu siirtymä kohti korkeamman taitotason tehtäviä on jatkunut myös vuosivälillä 2013–2020¹⁴, on se kokoluokaltaan huomattavasti pienempi kuin kuntasektorin henkilöstön kasvavan taitotason trendi kuviossa 4 koulutus- tasovaatimusten osalta.

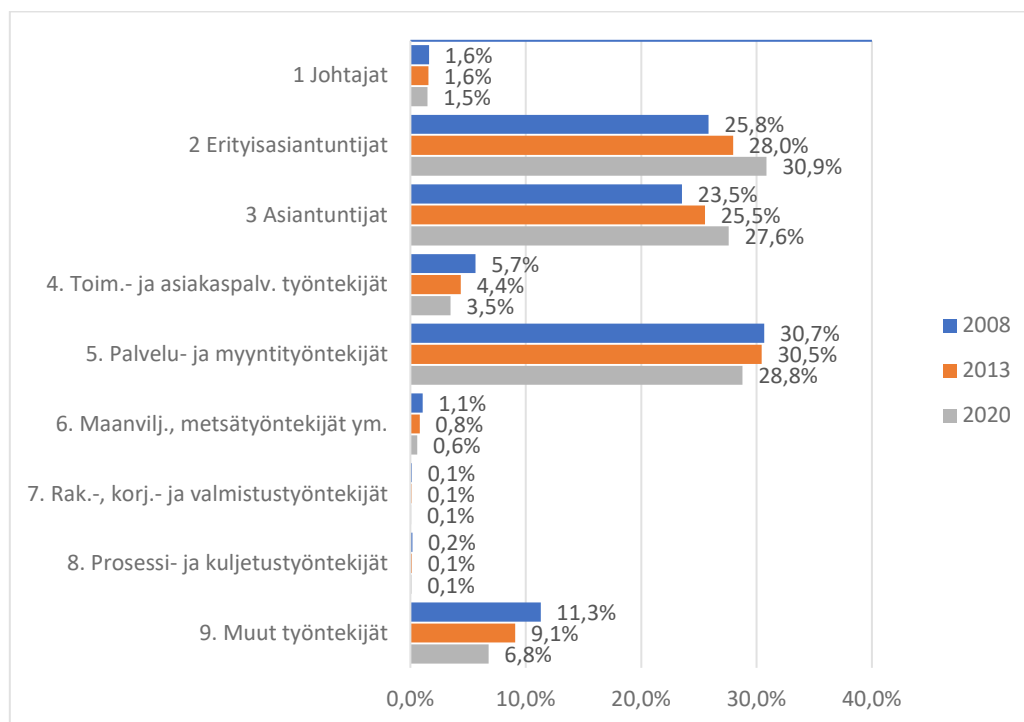
¹⁴ Ammattipääluokkaosuuksien muutosvauhtia 1995–2013 vs. 2013–2020 ei suoraan voi verrata vuosivälien kokonaisuutuksien perusteella, koska *Laine* (2017) kattoi pidemmän vuosivälin (1995–2013) kuin nyt tarkasteltava vuosiväli (2013–2020). Mutta kuvion 6 mahdollistaessa myös vuosivälien 1995–2008 ja 2008–2020 välisen vertailun näyttää siltä, että pääluokkaosuuksien muutosvauhti on jossain määrin hidastunut.

Kuvio 6. Kuntasektorin palvelussuhdeosuudet ammattipääluokittain *mies-
ten ja naisten yhteisaineistossa*, % 2008, 2013 ja 2020.



Naisten pääluokkatason ammattirakennemuutokset näkyvät kuviossa 7, mikä esittää kuntasektorin naisten osajoukoista lasketut AML2010-ammattiluokituksen pääluokittaiset prosenttiosuudet. Naisten osalta suurimmat muutokset vuosivälillä 2013–2020 koskevat seuraavia ammattipääluokkia: *erityisasiantuntijat* (kasvua 2,9 prosenttiyksikköä), *asiantuntijat* (kasvua 2,1 prosenttiyksikköä) ja pääluokkaosuuksista eniten on laskenut matalimman taitotason ammateista koostuva *muut työntekijät* (2,3 prosenttiyksikköä). Eli seitsemän vuoden tarkastelujaksolla 2013–2020 näkyy naisten osalta edelleen sama kuntasektorin henkilöstöön kohdistuva taitotasovaatimusten kasvutrendin jatkumo kuin aikaisempina vuosinakin (esim. v. 1995–2013 ks. *Laine* (2017), kuvio 2.7). Siten korkeinta taitotasoa (4) edustava ryhmä, *erityisasiantuntijat*, on vahvistanut asemaansa naisten kokonaisaineiston suurimpana pääluokkana ja yleistä taitotasovaatimusten kasvua vahvistaa vielä toiseksi korkeinta taitotasoa (3) edustavan ryhmän, *asiantuntijoiden*, osuuden kasvu kuntasektorin naispuolisessa henkilöstössä. Vertailtaessa vuosien 1995–2008 (ks. *Laine* (2017) kuvio 2.7) ja kuvion 7 vuosiväliä 2008–2020 on naisten siirtymä ammattien taitotasohierarkiassa jossain määrin kuitenkin hidastunut.

Kuvio 7. Kuntasektorin palvelussuhdeosuudet ammattipääluokittain *nais-*ten osajoukossa, % 2008, 2013 ja 2020.

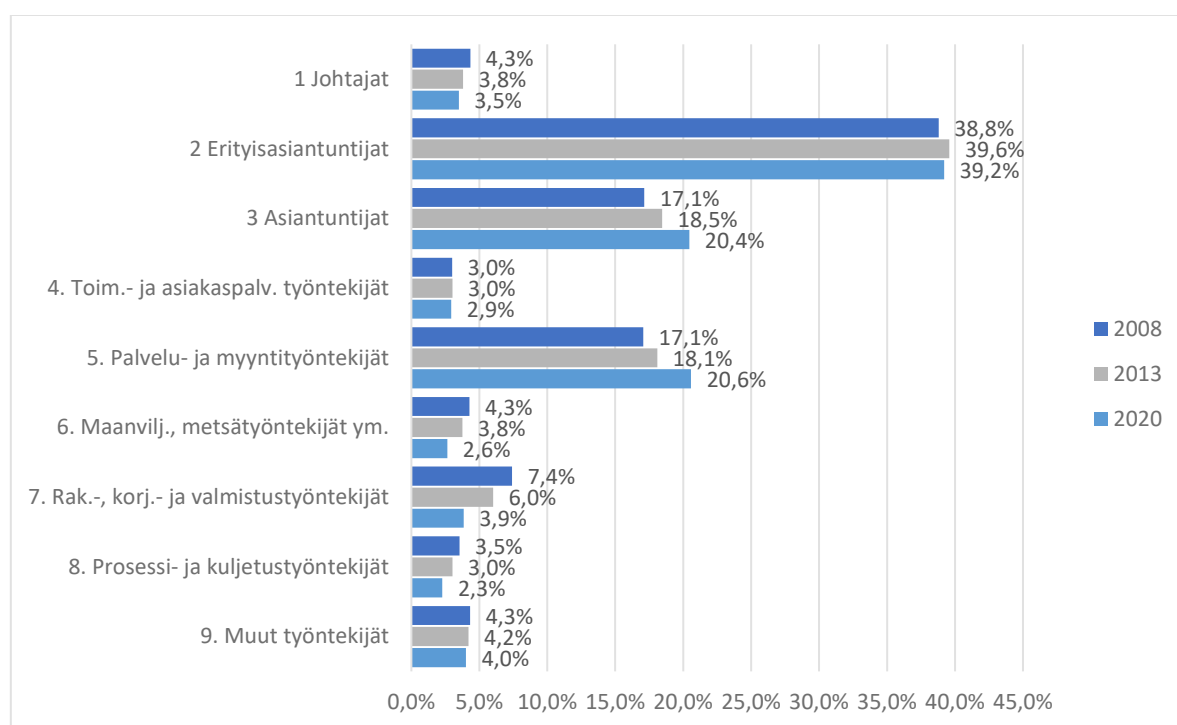


Entä missä määrin ammattirakennemuutokset eroavat miesten ja naisten välillä? Kuvio 8 kuvaa *miesten* osajoukosta laskettujen pääluokkaosuusien muutosta tutkimusjaksolla 2008–2020. Myös miesten kohdalla *jakaumassa* toistuvat korkeamman taitotason ammattiluokkien suuri yhteispainoarvo naisten tapaan. Sen sijaan miesten kohdalla itse jakauma on vakiintuneempi eikä rakennemuutoksia enää vuosien 2013 ja 2020 välillä ole havaittavissa enää samassa määrin kuin naisilla.

Rakennedynamiikka on ollut sellainen, että naiset ovat tavoittaneet miehiä edelleen korkeimman ammattitason ammattiosuuksillaan. Kun vuonna 2013 sijoittui ammattiluokkiin erityisasiantuntijat tai asiantuntijat naisista 53,5 ja miehistä 58,1 prosenttia, niin vuonna 2020 naisten osajoukossa asiantuntija-ammattien osuus oli kasvanut viidellä prosenttiyksiköllä 58,5 prosenttiin suhteessa kaikkiin kunta-alan naisiin. Miehistä asiantuntija-ammateissa oli vuonna 2020 59,6 eli ero naisiin oli kutistunut reiluun yhteen prosenttiyksikköön. Sukupuolten keskipalkkaeroa ja sen muutoksia ennakoiden on syytä kiinnittää huomiota siihen, että vaikkakin kahdella korkeimmalla taitotasolla (3 ja 4) miehet ovat säilyttäneet suhteellisesti naisia vahvemman asemansa, niin

ero on pienentynyt entisestään: kun vuonna 2013 pääluokkatasoille 1–3 kuului 55,1 prosenttia naisista ja 61,9 prosenttia miehistä, olivat vastaavat osuudet vuonna 2020 naisilla noin 60 ja miehillä 63,1 prosenttia. Miehistä erityisasiantuntija-ammateissa kuitenkin yhä vuonna 2020 työskenteli selvästi suurempi osuus kuin naisista: kun miehistä tähän ammattiryhmään kuului 39,2 prosenttia, niin naisista ammattiryhmään kuului 30,9 prosenttia eli eroa sukupuolten suhteellisten osuuksien välillä oli yhä 8,3 prosenttiyksikköä. Ja toisessa valtaosin korkeinta ammatillista taitotasoa edellyttävässä ammattiryhmässä eli pääluokan 1 muodostavissa johtaja-ammateissa miesten suhteellinen osuus oli yhä yli kaksinkertainen verrattuna naisiin.

Kuvio 8. Kuntasektorin palvelussuhdeosuudet ammattipääluokittain *mies-*ten osajoukossa, % 2008, 2013 ja 2020.

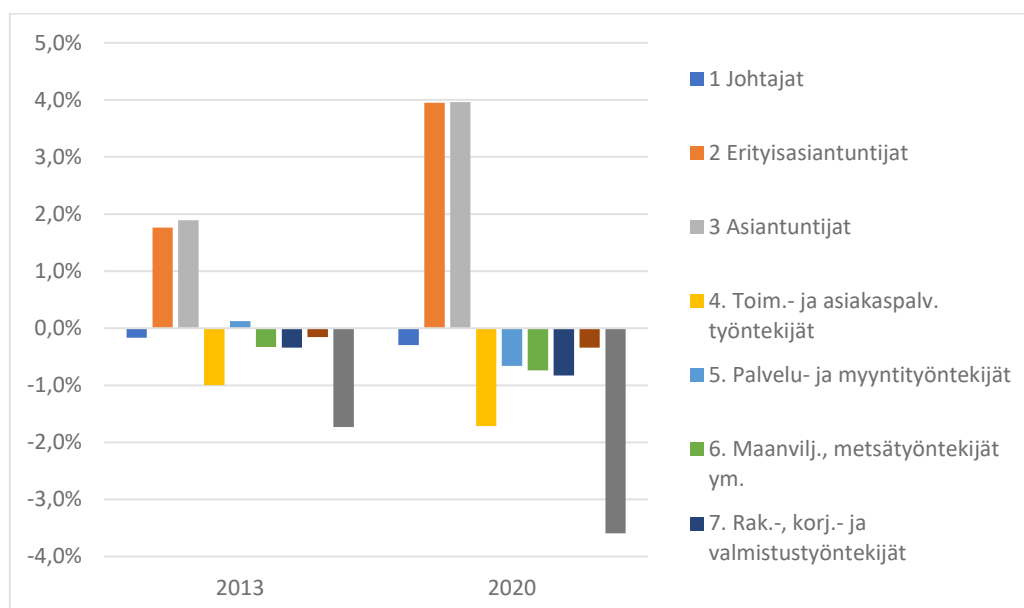


Molempien sukupuolten yhteisaineistoa kuvaavassa kuviossa 6 korostuivat erityisasiantuntijoiden, asiantuntijoiden sekä palvelu- ja myyntityöntekijöiden suuret suhteelliset osuudet. Vuonna 2020 näiden kolmen suurimman ammattipääluokan suhteellinen osuus oli yhteensä 85,8 prosenttia kaikista kunta-alan palvelussuhteista. Sen sijaan palvelu- ja myyntityöntekijöiden tapaan niin

ikään toiseksi alinta taitotasoa kaksi edustavien pääluokkien 6–8 omat erillisosuudet ovat kunta-alalla molempien sukupuolten yhteisaineistossa pysyneet alle kahdessa prosentissa vuodesta 2008 lähtien.

Kuvio 9 havainnollistaa tätä kuntasektorin ammattirakenteen ja sen muutoksen kaksijakoisuutta pääluokkatason osuuksien kehityksessä. Kuviossa verrataan miesten ja naisten yhteisaineistosta laskettujen ammattipääluokittaisten suhteellisten osuuksien muutoksia vuosina 2013 ja 2020 verrattuna vuoden 2008 ammattipääluokkaosuuksiin. Palkkikuviossa korostuu erityisasiantuntija- ja asiantuntijapääluokkien kasvutrendi yli vuosijakson 2008–2020: vain nämä kahta korkeinta ammattien taitotasoa edustavaa pääluokkaa on kasvanut yli koko tarkastelujakson. Vaaka-akselin (0,00 %) alapuolelle jäävät kaikki jo valmiiksi pienet ammattipääluokat. Kolmesta työntekijämäärältään suurimmasta pääluokasta vain toiseksi alinta taitotasoa vastaava palvelu- ja myyntityöntekijöiden pääluokka on pienentynyt. Kuvio osoittaa siten, miten taitosohierarkian alemman vaatimustason ammattiluokat ovat trendinomaisesti pienentyneet. Kuvion 9 esiin tuoma rutiiniluontoisempien alhaisemman taitotason tehtävien ammattipääluokkaosuuksien pienentyminen on jatkoa pitempi aikaiselle kuntasektorin ammattirakennemuutokselle (Vrt. Laine (2017) ja kuvio 2.9 v. 1995–2013).

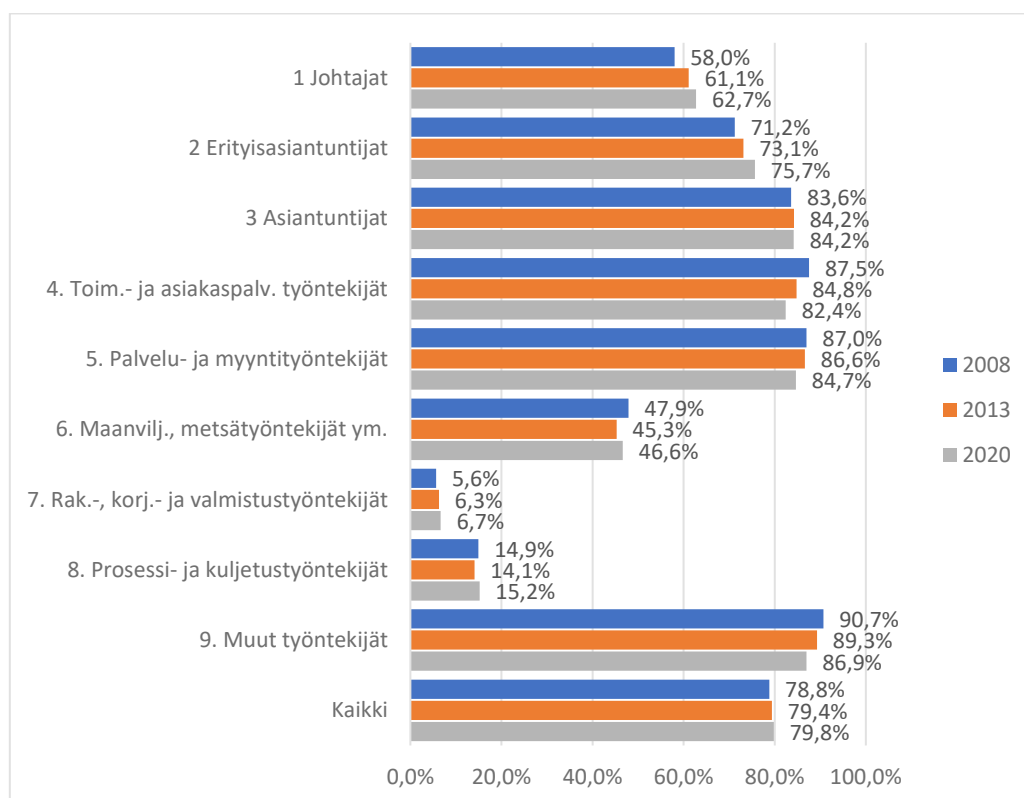
Kuvio 9. Ammattiluokkaosuuksien muutos *kuntasektorilla* molempien sukupuolten yhteisaineistossa vuoden 2008 osuuteen nähden vuosina 2013 ja 2020, % -yksikköä.



Kuviossa 10 ammattipääluokittaiset naisosuudet suhteutetaan koko sektorin naisosuuteen. Kunta-alan hyvin selkeä naisvaltaisuus käy ilmi kuvion alimpana näkyvistä koko sektorin naisosuuksista. Vuonna 2020 jo neljässä viidestä kuntasektorin palvelussuhteesta oli naispuolinen työntekijä.

Ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan näkyy yhä vuonna 2020 eri pääluokkien välillä. Miehet olivat koko tarkastelujakson ajan yliedustettuina johtajissa ja erityisasiantuntijoissa, sillä vaikka naisten osuudet kasvoivatkin molemmissa luokissa, oli vuonna 2020 edelleen miesten yliedustus johtajissa 17 prosenttiyksikköä ja erityisasiantuntijoissakin vielä noin neljä prosenttiyksikköä koko sektorin yleiseen naisosuuteen verrattaessa. Myös suorittavista tehtävistä koostuvien ammattipääluokkien 7–9 osalta on ammatillinen eriytyminen voimakasta: rakennus- korjaus- valmistustyöntekijöiden sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden pääluokat 7 ja 8 ovat hyvin miesvaltaisia, kun taas pääluokassa 9 (muut työntekijät) naisten yliedustus laski vuoden 2013 12:sta noin 7 prosenttiyksikön tietämille vuoteen 2020 tultaessa. Toisaalta suorittavien tehtävien osalta on muistettava, että vuonna 2020 enää vain reilut 8.6 prosenttia koko kunta-alan henkilöstöstä (ts. miehet + naiset) työskenteli ammattipääluokissa 6–9.

Kuvio 10. Naisten osuus AML2010-ammattipäälukittain kuntasektorilla, % 2008, 2013 ja 2020.



Kaiken kaikkiaan myös nyt on havaittavissa sama jo Laineen (2017) vuosien 1995–2013 tarkastelussa havaitsema piirre: kuntasektorin henkilöstörakennetta leimaa yli vuosivälin 2008–2020 sekä muutos että pysyvyys. Ensin mainittu ilmenee koulutusastemuutoksina ja edelleen muutoksina ammattiluokkien suhteellisissa osuuksissa: koulutuksen kasvutrendit peilautuvat ammattirakenteeseen taitotasoltaan korkeimpien ammattiluokkien suhteellisten osuuksien kasvuna. Pysyvyyttä ilmentää taas sukupuolten sijoittuminen selvästi eri ammatteihin yhä vielä jakson lopussakin. Vaikkakin naisten osuudet johto- ja erityisasiantuntijatehtäväluokissa ovat kasvaneet, niin miesten yliedustus näissä päälukissa 1 ja 2 on yhä selvä. Ja taitotason kautta tarkasteltuna ainoa naisten yliedustuksen omaava päälukki, joka vastaa ylempiä taitotasoja, on toiseksi ylintä taitotasoa vastaava asiantuntijoiden päälukki. Mutta myös alimman taitotason päälukissa 6–9 sukupuolten eriytyminen eri päälukkiin näkyy selvästi.

Keskimäärin kaikki edellä mainittujen rakennetekijöiden muutossuunnat vaikuttavat kunta-alan keskimääräistä palkkatasoa nostavasti. Rakennemuutosten vaikutuksista miesten ja naisten palkkaeroon ei kuitenkaan pelkän pääluokkatason jakaumatarkastelun pohjalta voi vielä päätellä kovin paljon. Palkkaeron suuruusluokka ja kehityspiirteet ovat hahmotettavissa vasta, kun tarkasteluun on otettu mukaan myös miesten ja naisten keskipalkat ja niiden muutos tarkastelujaksolla. Lisäksi ammattisegregaation palkkaerovaikutukset on analysoitava myös tarkimmalla käytettävissä olevalla ammattinimiketasolla.

2.3 Sukupuolten väliset ansioerot kunta-alalla

2.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

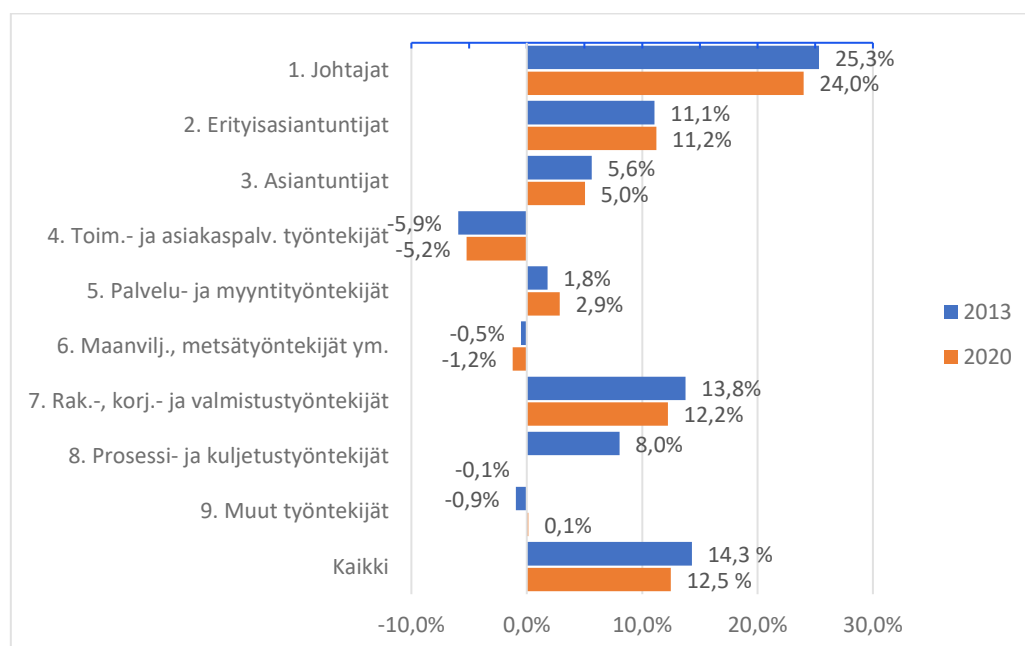
Aloitamme palkkaerotarkastelut säännöllisen työajan tuntipalkkaa koskevin laskelmin. Säännöllisen työajan käsite rajaa palkkaeroanalyysistä pois ylityötunneilta maksetut ansiot ja ei-tehdyltä työajalta maksetut erät, kuten varallaolokorvaukset. Lisäksi tuntia kohden laskettu ansiokäsite eliminoi yksilöiden työtuntimäärien eroista johtuvat palkkaerot. Joten vasta kun siirrymme tarkastelemaan säännöllisen työajan kuukausiansioita, heijastuvat osa- ja kokoaikaisiin työsuhteisiin liittyvät erilaiset säännöllisen työajan tuntimäärät täydellä painollaan ansiotasoon. Näin voimme suoraan sukupuolten välisiä tunti- ja kuukausipalkkaeroja vertailemalla arvioida, kuinka paljon miesten ja naisten välinen keskiansioero riippuu siitä, ovatko myös sukupuolten väliset työpanoserot huomioitu palkkaerotarkasteluissa.

Kuvio 11 esittää sukupuolten säännöllisen työajan keskituntipalkkaeroja ammattien pääluokka- ja kokonaistasolla vuosina 2013 ja 2020.¹⁵ Kokonaisuudessaan vuosivälillä 2013–2020 palkkaero on jatkanut trendinomaista lasku-

¹⁵ samaan tapaan kuin jo aiemmissa raporteissamme Laine et al. (2015) ja Laine (2017), suhteutamme miesten ja naisten palkkaerot miesten keskipalkkaan. Eli käyttämämme palkkaerokäsite on $\frac{\bar{W}_{ot}^m - \bar{W}_{ot}^f}{\bar{W}_{ot}^m}$, missä \bar{W}_{ot}^m on miesten (m) keskipalkka ammatissa o ajankohtana (vuosi) t ja \bar{W}_{ot}^f on vastaava keskipalkka naisten (f) osajoukossa. Kun puhumme palkkaerosta "prosentteina" viittaamme muotoon $\left(100 * \frac{\bar{W}_{ot}^m - \bar{W}_{ot}^f}{\bar{W}_{ot}^m}\right)$ ja palkkaeroprocentti lasketaan edelleen suhteessa miesten keskipalkkaan.

aan (vrt. *Laine* (2017) kuvio 2.11) ja kaventunut vajaalla kahdella prosenttiyksiköllä. Pääluokkatasojen osalta on palkkaero pääluokassa 1 (*johtajat*), 1,3 prosenttiyksikön pienentymisestä huolimatta, edelleen omaa luokkaansa (kokonaistason palkkaeroon verrattuna lähes kaksinkertainen!). Pääluokkaa 8 (*prosessi- ja kuljetustyöntekijät*) lukuun ottamatta jäävät muutokset kaikissa muissa pääluokissa alle kahteen prosenttiyksikköön kumpaankin suuntaan. Pääluokka 4 (*toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät*) on ainoa pääluokka, missä naisten keskituntiansio oli miesten keskituntiansiota suurempi. Ja pääluokka 5 (*palvelu- ja myyntityöntekijät*) puolestaan on ainoa pääluokka, missä palkkaero kasvoi vuosivälillä 2013–2020. Pääluokassa 8 (*prosessi- ja kuljetustyöntekijät*) sen sijaan palkkaero umpeutui kokonaisuudessaan, kun se vielä vuonna 2013 oli tasan kahdeksan prosenttiyksikköä miesten hyväksi. Toisaalta pääluokassa 8 oli vuonna 2020 enää vajaa tuhat työntekijää (miehiä 577 ja naisia 350), joten sen painoarvo kokonaispalkkaerolle on vähäinen. Lisäksi palkkaerolaskelmat ovat hyvin pienissä ammattiryhmissä alttiita prosenttiyksiköissä mitattuna suurilta näyttäville muutoksille, vaikka ammattiryhmän painoarvo kokonaisuudessaan työntekijäpopulaatiossa jääkin pieneksi.

Kuvio 11. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa kuntasektorilla vuosina 2013 ja 2020 ammattipääluokittain ja yhteensä, %.



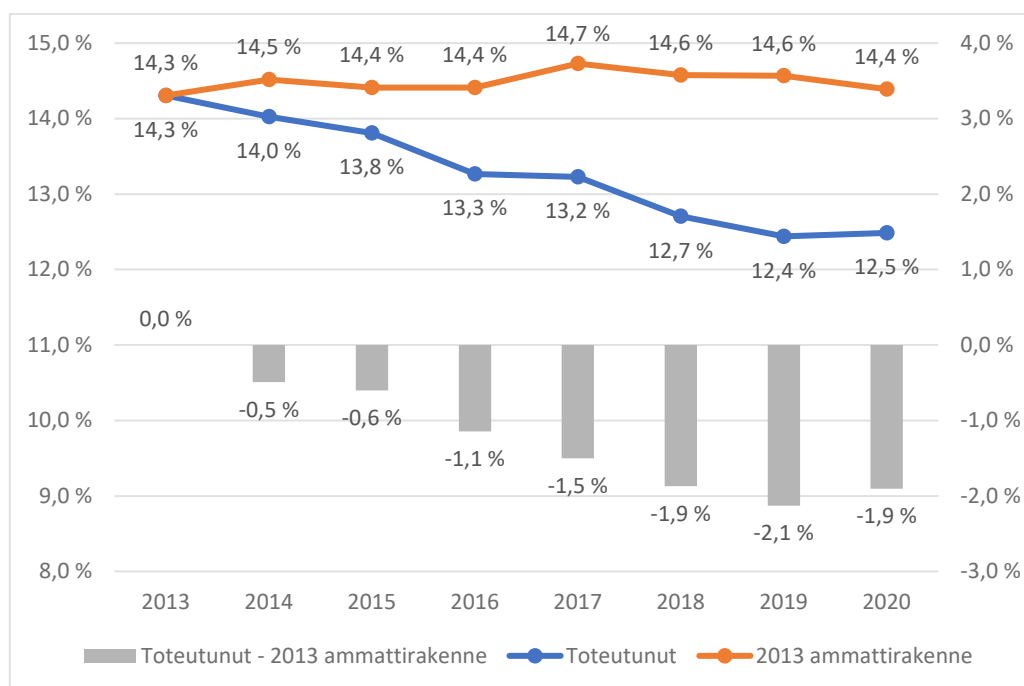
Kuvion 11 kehityskulkujen ymmärtämiseksi katsotaan vielä tarkemmin ammatipääluokkien rakenne- ja jakaumamuutoksia sekä niiden vaikutuksia palkkaeroon. Kuvioon 12 sisältyvät sekä sektoritason *toteutunut* palkkaerokehitys 2013–2020 että vuoden 2013 *kiinteää* ammattien *pääluokkarakennetta* vastaava laskennallinen palkkaerosarja (vasen pysty akseli).¹⁶ Sininen viiva kuvaa *toteutuneen* palkkaeron kehitystä ja kertoo palkkaeron pienentyneen 1,8 prosenttiyksikköä havaintojaksolla. Oranssi viiva kertoo vuoden 2013 pääluokkatason ammattirakenteeseen kiinnitetyn laskennallisen palkkaeron kehityksen tarkasteluvälin yli ja se pysyttelee vakaasti yli 14 prosenttiyksikön yläpuolella vastaten päätösvoiton 2020 arvoltaan yhä likimain vuoden 2013 lähtöarvoon. Harmaat pystypalkit (oikea pysty akseli) toistavat miinusmerkkisillä arvoillaan saman asian vuosikohtaisena sarjana. Pääluokkavakioidun laskennallisen palkkaeron säilyminen kuta kuinkin ennallaan vuoden 2013 lähtöarvoon vielä vuonna 2020 ja samalla aikavälillä toteutuneen palkkaeron pienentyminen viittaavat siihen, että palkkaeron laskun taustalla vaikuttaa keskeisenä tekijänä ainakin pääluokkatason ammattirakenteen *naisia suosinut* muutos vuosina 2013–2020 ja sen seurauksena ollut naisten suhteellisten osuuksien kasvu paremmin palkatuissa ja lasku heikommin palkatuissa ammatipääluokissa (vrt. kuvio 10).¹⁷

¹⁶ Laskennallinen palkkaerosarja on muodostettu niin, että aluksi on laskettu vuosikohtaisista miesten ja naisten osa-aineistoista kunkin vuoden toteutuneet sukupuolikohtaiset keskituntiansiot. Sen jälkeen on laskettu vuosittaisten keskituntiansioiden ero (miehet-naiset) ja suhteutettu se miesten kyseisen vuoden keskituntiansioon (vrt. alaviite 14). Näin on muodostettu toteutuneet vuosikohtaiset keskituntipalkkojen erot suhteessa miesten keskipalkkaan (sininen viiva).

Tämän jälkeen on muodostettu vuosikohtaiset *laskennalliset* keskituntiansiot kummallekin sukupuolelle siten, että kunakin vuonna 2013–2020 on summattu kyseisen vuoden miesten vs. naisten *toteutuneet* pääluokkakohtaiset keskituntiansiot yhteen käyttäen painokertoimina miesten vs. naisten vuoden 2013 ammatipääluokkakohtaisia työntekijäosuuksia (suhteessa miesten vs. naisten kokonaismääriin vuonna 2013). Lopuksi näistä miesten ja naisten laskennallisista keskituntiansioista on laskettu vuosikohtaiset laskennalliset keskipalkkaerot (oranssit käyrät). Näin on muodostunut kaksi kuviossa 12 näkyvää keskituntiansioiden aikasarjaa. Tarkemmin, ks. liite 1 palkkaero-yhtälöt 8, 9 ja 10.

¹⁷ Kehityskulku jatkaa siten jo vuosivälin 1995–2013 loppupuolella havaittavissa ollutta pääluokkatason ammattirakenteen eli *vertikaalisen* segregaaation muutosta naisten kannalta positiiviseen suuntaan (ks. Laine (2017, kuvio 2.11)).

Kuvio 12. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansi-
oissa toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen
pääluokkatasolle kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan kunta-
sektorilla 2013–2020.



Tarkennuksia 1. Vasen pystyakseli esittää sekä toteutuneen että vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitetyn palkkaeron suuruuden prosenttiyksikköinä. Oikealla pystyakselilla palkkaerokäsitteiden keskinäinen erotus niin ikään prosenttiyksikköinä. **2.** Palkkaerot (miehet-naiset) laskettu suhteessa miesten keskipalkkaan.

Muuttuuko käsitys ammattisegregaation vaikutuksesta palkkaeroon ottaessamme tarkasteluun karkeimman pääluokkataso rinnalle myös tarkimman ammattinimiketason? Kuvion 12 perusteella olisi houkuttelevaa päätellä, että vuosivälillä 2013–2020 ei ammattinimiketason muutoksilla ole ollut vaikutusta havaitun palkkaeron 1,8 prosenttiyksikön laskuun. Mutta onko asia aivan näin yksioikoinen? Vastaukset esittämiimme kysymyksiin edellyttävät nyt ammattirakenteen palkkaerovaikutusten tarkempaa analyysiä. Tätä silmällä pitäen voi pääluokka- ja tarkimman ammattinimiketason ammattirakenne- ja palkkaeromuutosten tulkinnan suhteen pitää ohjesääntönä seuraavaa analyysiketjua:

1. Aloitamme analyysin *pääluokkakuviolla* (vrt. kuvio 12), jossa havaintojakson *toteutuneen*¹⁸ palkkaeron muutos (sininen käyrä) selittyy:
 - a. yksinomaan pääluokkajakautuksen muutoksella, mikäli ¹⁾pääluokkavakioitu laskennallinen palkkaero (oranssi käyrä) ei muutu yli havaintojakson ja ²⁾kyse ei ole poikkeuksesta *i*.¹⁹
 - b. Mutta jos myös *pääluokkavakioitu* laskennallinen palkkaero (oranssi käyrä) on muuttunut havaintojaksolla, niin tämä viittaa ammattinimiketason muutoksiin ja muutosten jakaminen *ammattinimiketason* ammattijakauma- ja palkkaeromuutoksiin edellyttää tarkimman ammattinimiketason palkkaerokuvion analysointia eli siirtymistä analyysiketjun kohtaan 2 alla.

2. Se, missä suhteessa ammattinimiketason muutokset jakautuvat ammattijakauma- vs. palkkaeromuutoksiin riippuu siitä, kuinka paljon pääluokka- ja ammattinimikevakioidut laskennalliset palkkaerot (esim. kuvioiden 12 ja 13 oranssit käyrät) poikkeavat toisistaan.
 - c. Jos oranssit sarjat ovat keskenään samanlaiset, on ammattinimiketason muutoksessa kyse pelkästään ammattinimikekohtaisten *palkkaerojen* muutoksesta.²⁰

¹⁸ Termi "*toteutunut palkkaero*" viittaa suoraan tilastoaineistosta laskettuihin keskipalkkaeroihin. Kun laskemme keskipalkkaeroja *kiintein* vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitetyin painokertoimin, käytämme näiden yhteydessä ja erotuksena edelliseen termiä "*laskennallinen palkkaero*". Ja kuten edellä jo mainittiin, voi AML2010-ammattiluokituksessa kukin tarkimman tason ammattinimike kuulua vain yhteen pääluokkaan.

¹⁹ i. Poikkeuksen muodostaa tilanne, jossa vastakkaissuuntaisten ammattinimiketason jakauma- ja palkkaeromuutosten seurauksena pääluokkavakioidun laskennallisen palkkaeron arvo on havaintojakson lopussa sama kuin sen alussa. Tässä tapauksessa ammattinimiketason muutosten palkkaerovaikutusten (vrt. kuvio 13) selvittämiseksi on tarkasteluun otettava myös tarkimman ammattinimiketason palkkaerokuvio. Myöhemmin huomaamme, että näin on kuntasektorin tuntipalkkaerokuvioissa 12 ja 13.

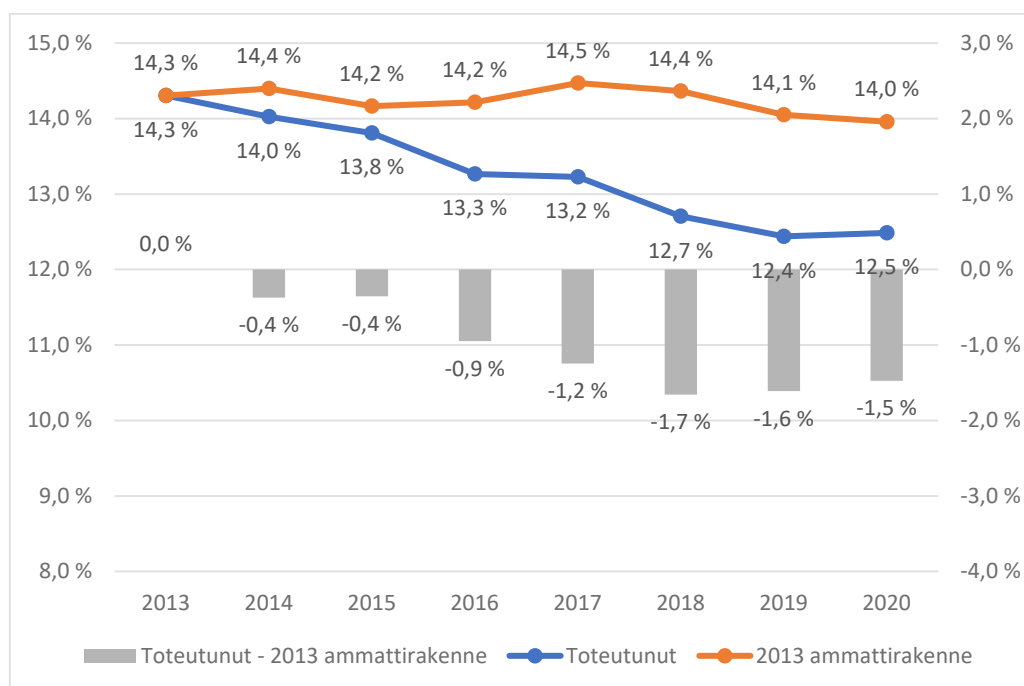
²⁰ Tarkemmin, ks. liite 1 ja sovelta tapausta *A* asettamalla laskennalliset palkkaerot yhtä suuriksi eli $PrcntG_{t(qa13)}^{m-f} = PrcntG_{t(p13)}^{m-f}$.

- d. Mitä enemmän pääluokka- vs. ammattinimikevakioidut laskennalliset palkkaerot poikkeavat keskenään, sitä enemmän havaitun palkkaeron kokonaismuutokseen ovat omalta osaltaan vaikuttaneet myös miesten ja naisten ”sisäiset”²¹ ammattinimiketason *jakaumamuutokset*.

Katsotaan seuraavaksi, miten yllä esitetty ”analyysipolku” toimii, kun vertailemme kuviossa 12 esitettyä vuoden 2013 pääluokkatason ammattirakenteeseen kiinnitettyä laskennallista palkkaerosarjaa alla olevan kuvion 13 laskennalliseen palkkaeroon (oranssi sarja), missä ammattirakenne on kiinnitetty myös AML2010-ammattiluokituksen tarkimman 5-numerotason osalta.

²¹ Termi ”*sisäiset*” tarkoittaa tässä sitä, että ammattijakaumamuutoksista puhuesamme viittaamme miesten ja naisten osajoukkojen ”*omiin*” erillisjakaumiin (kuinka suuri osa kyseisen pääluokkatason miehistä vs. naisista omaa kyseisen ammattinimikkeen). Ja kuten edellä jo mainittiin, voi AML2010-ammattiluokituksessa tietty tarkimman tason ammattinimike kuulua vain yhteen pääluokkaan.

Kuvio 13. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansi-
oissa toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen
tarkimmalle 5-numerotasolle kiinnitetyn ammattirakenteen mu-
kaan kuntasektorilla 2013–2020.



Tarkennuksia 1. Vrt. kuvio 12 edellä.

Vertailemalla kuvioita 12 ja 13 keskenään tulee ammattisegregaation monita-
soinen luonne esiin. Tarkasteltaessa palkkaeron muutosta yli koko vuosivälin
2013–2020 olisi palkkaero ollut 1,9 prosenttiyksikköä suurempi, mikäli *pää-
luokkajakaumat* miehillä ja naisilla olisivat pysyneet muuttumattomina vuosina
2013 ja 2020 (ks. kuvio 12). Ja mikäli myös tarkimman 5-numerotason *am-
mattinimikejakaumat* (ks. kuvio 13) olisivat miehillä sekä naisilla pysyneet
muuttumattomina, olisi palkkaero ollut 1,5 prosenttiyksikköä toteutunutta palk-
kaeroa suurempi. Sama asia tulee esiin myös niin, että toisin kuin kuvion 12
pääluokkatason ammattirakenteen osalta kiinnitetyn laskennallisen palkkaeron
tapauksessa, on kuviossa 13 nyt ammattinimiketason suhteen kiinnitetystä
laskennallisessa palkkaerossa havaittavissa 0,3 prosenttiyksikön lasku vuosi-
välillä 2013–2020.²² Ja koska ammattinimiketason ammattirakenteen suhteen

²² Absoluuttisesti muutos ei ole suuri, mutta jotta voidaan osoittaa se, miten pääluokka-
tason vs. ammattinimikejakaumien muutokset voi erottaa toisistaan, kahden eri ammatti-
rakennetason palkkaeroaikutusten identifiointivaiheet käydään yksityiskohtaisesti läpi.

kiinnitetyssä laskennallisessa palkkaerossa on ammattirakenne kiinnitetty tarkinta ammattiluokitustasoa myöten, on kuvion 13 ammattirakennevakioidun laskennallisen palkkaeron pienentymisen taustalla ammattinimikekohtaisten palkkaerojen pienentyminen. Eli kuntasektorin toteutuneen tuntipalkkaeron laskuun vuosivälillä 2013–2020 (ks. kuviot 12 ja 13) vaikutti *pieneltä* osin myös ammattinimikekohtaisten palkkaerojen lasku.²³

Yhteenvetona edellä esitetystä analyysistä voidaan sanoa, että *kuntasektorin* vuosien 2013–2020 toteutuneen *tuntipalkkaeron* 1,8 prosenttiyksikön laskun taustalla olivat seuraavat tekijät:

1. *Pääluokkatason* ammattirakennemuutos dominoi palkkaeron pienentymistä niin, että naisten osuudet suhteessa miehiin kasvoivat paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja vastaavasti pienentyivät alemman palkkatason pääluokissa.²⁴
2. Ammattinimiketason vastakkaissuuntaiset ammattijakauma- ja palkkaeromuutokset eliminoivat toisensa niin, että *ammattinimiketason* muutoksien osalta ei jäljelle jäänyt enää mitään ”*nettomääräistä*” vaikutusta kuntasektorin 1,8 prosentin tuntipalkkaeron laskuun vuosivälillä 2013–2020.

2.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

Käytimme edellä palkkaerotarkasteluissa tuntipalkkakäsitettä. Tuntipalkka on määritelmällisesti ansiotaso työpanosyksikköä kohden laskettuna, joten niitä vertailtaessa eivät miesten ja naisten mahdolliset erot keskimääräisissä työpanosmäärissä tule esiin palkkaerolaskelmissa. Eli vaikka miesten ja naisten keskimääräisissä työpanosmäärissä (keskimääräiset työtuntimäärät) olisi suuriakin eroja, tulee palkkaero tuntipalkkojen osalta esiin *vain ja ainoastaan* mikäli myös tuntia kohden lasketut keskipalkat eroavat keskenään sukupuolen mukaan. Kuitenkin palkkaeroissa on kyse myös siitä, minkälaisen elintason palvelussuhde palkansaajalle tarjoaa ja siten pelkkä tuntipalkkatarkastelu on

²³ Ks. tarkemmin liite 1 ja tapaus A ja sitä seuraava tarkempi selitys.

²⁴ Pääluokkatason jakaumamuutosten osalta katso myös kuviot 7, 8 ja 10 edellä.

puutteellinen. Kokonaisansioerojen esiin tuomiseksi on potentiaaliset työpanoserot otettava huomioon palkkaeron taustalla ja tästä syystä siirrymmekin seuraavaksi kuukausipalkkojen tarkasteluun.

Miesten ja naisten keskimääräisiä työpanoseroja tarkasteltaessa nousevat epätyypilliset työ- ja palvelussuhteet esiin. Näillä tarkoitetaan sekä määräaikaisia että osa-aikaisia palvelussuhteita. Erityisesti osa-aikaisuus on palkkaeron kannalta keskeinen tekijä, onhan pienemmällä työtuntimäärällä suoraan kuukausipalkkaa pienentävä vaikutus. Osa-aikatyön ongelmallisuus osana kokonaispalkkaerojen syntyprosessia on yhteydessä kysymykseen siitä, missä määrin osa-aikatyö on yksilön oma valinta. EU-tason tilastotiedon perusteella valtaosa osa-aikaisista ei koe osa-aikaisuutta vaihtoehdottomuutena, sillä ”vain” noin 22 prosenttia koko työmarkkinoiden kaikista osa-aikatyötä tekevästä olisi mieluummin tehnyt koko-aikatyötä vuonna 2020²⁵. Suomen osalta vastaava osuus oli kuitenkin lähes 30 prosenttia eli selvästi EU:n keskitasoa suurempi²⁶. Kun tarkastelujaksollamme 2013–2020 EU-tasolla vastentahtoisten osuus laski noin kuudella prosenttiyksiköllä (vuoden 2013 28,3 prosentista 22,4 prosenttiin vuonna 2020), tapahtui Suomessa vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien osuudessa peräti 14 prosenttiyksikön nousu (15,7 % vuonna 2013 vs. 29,2 % vuonna 2020). Verrattuna vastaaviin lukuihin vuosivälillä 1995–2013 on Suomen työmarkkinoilla kokonaisuudessaan osa-aikaisuus muuttunut merkittävässä määrin omasta henkilökohtaisiin preferensseihin perustuvasta valinnasta olosuhteiden määräämäksi vaihtoehdottomuudeksi (vrt. Laine 2017) ja osa-aikaisuuden mahdollinen eriytyminen sukupuolen mukaan sitä myöten muuttunut yhteiskunnalliseksi tasa-arvokysymykseksi. Niinpä tässäkin tutkimuksessa on perusteltua katsoa osa-aikaisuuden ja palkkaeron välistä yhteyttä.

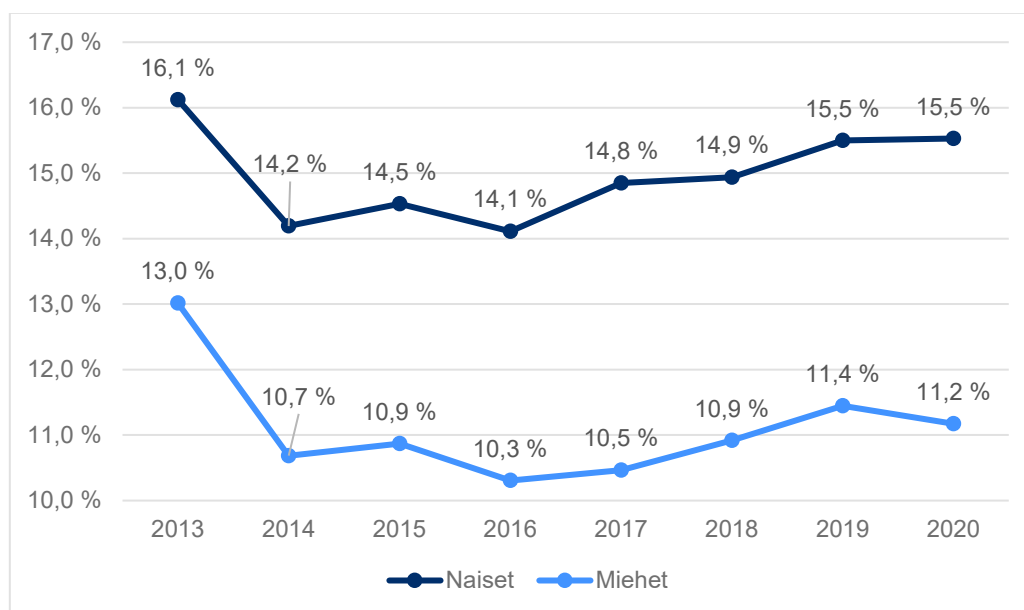
Kuvio 14 esittää kuntasektorin miesten ja naisten osa-aikaisten osuuksien kehityksen vuosina 2013–2020. Naisten ja miesten osa-aikaisosuudet näyttävät eriytyneen hiukan tarkastelujakson kuluessa: vuoden 2013 kolmesta kasvoi ero reiluun neljään prosenttiyksikköön vuonna 2020. Naisten osa-aikaisosuuden kasvun suhteessa miehiin pitäisi *ceteris paribus*- eli yksittäisvaikutusel-

25 Datalähde Eurostat (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/involuntary-part-time-employment?year=2020&country=EU#2>, viitattu 4.10.2023).

26 Datalähde Eurostat (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/involuntary-part-time-employment?year=2020&country=FI#6>, viitattu 4.10.2023).

taan kasvattaa kuukausipalkkaeroa suhteessa tuntipalkkaeroon, mutta kasvasteen ollessa tätä luokkaa on epävarmaa, missä määrin se tulee esiin palkkaerotarkasteluissa vertailtaessa työpanosyksikköä kohden kiinnitettyjä tuntipalkkaeroja kuukausipalkkaeroihin.

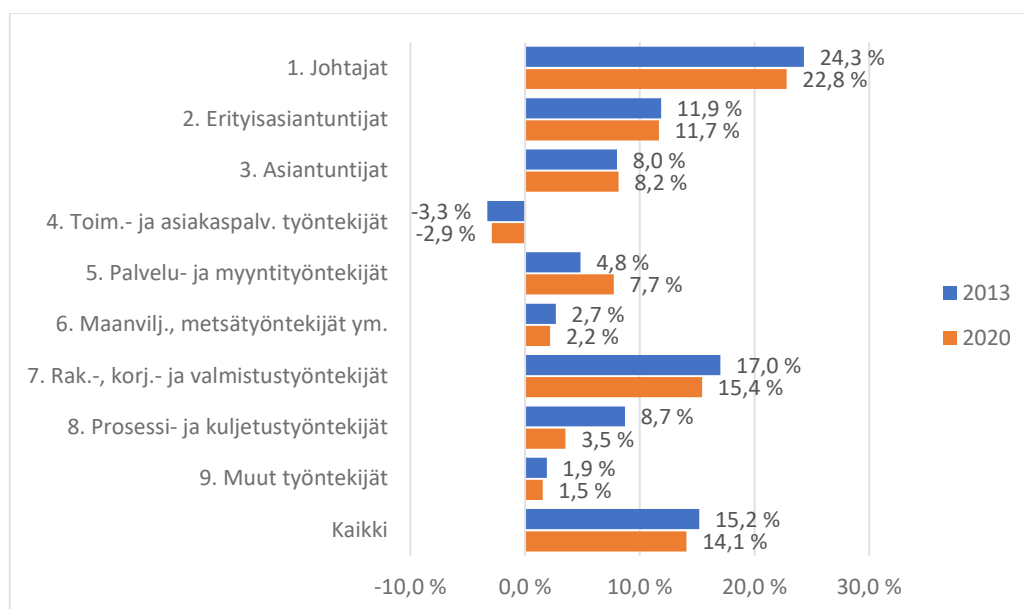
Kuvio 14. Osa-aikaisten palkansaajain osuudet naisilla vs. miehillä kunta-sektorilla 2013–2020, %.



Kuvion 15 avulla voimme sitten tarkastella sitä, missä määrin työpanoserot vaikuttavat palkkaeron kokoluokkaan. Kuviossa palkkaerot miesten ja naisten välillä on laskettu käyttäen säännöllisen työajan *kuukausiansion* käsitettä. Kuukausiansioihin pohjautuvien palkkaerojen vertailu vastaaviin kuvion 11 tuntipalkkaeroihin auttaa arvioimaan sukupuolikohtaisten työpanoserojen roolia kuukausipalkkaerojen taustalla. Kun koko sektorin tasolla oli vuonna 2013 palkkaero tuntipalkoista laskettuna 0,9 prosenttiyksikköä pienempi kuin kuukausipalkoista laskettuna (14,3 % vs. 15,2 %), oli vuonna vastaava ero noussut 1,6 prosenttiyksikköön (12,5 % vs. 14,1 %). Eli kunta-alalla näyttää naisten ja miesten välisen osa-aikaisosuuksien eron (ja samalla siten kuukausitason

työpanoseron) reilun yhden prosenttiyksikön kasvua seuranneen saman suuntaisen muutoksen kuukausi- vs. tuntipalkkaeron keskinäisessä suhteessa.²⁷ Yksinomaan työpanosmääriä koskevan osittaistarkastelun pohjalta ei voi kuitenkaan vielä varmuudella sanoa, missä määrin kuukausipalkkaeron taustalla on nimenomaan miesten ja naisten keskimääräisten osa-aikaisosuuksien välisen eron kasvu.

Kuvio 15. Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työntekijän kuukausiansioissa ammattipääluokittain kuntasektorilla 2013–2020, %.

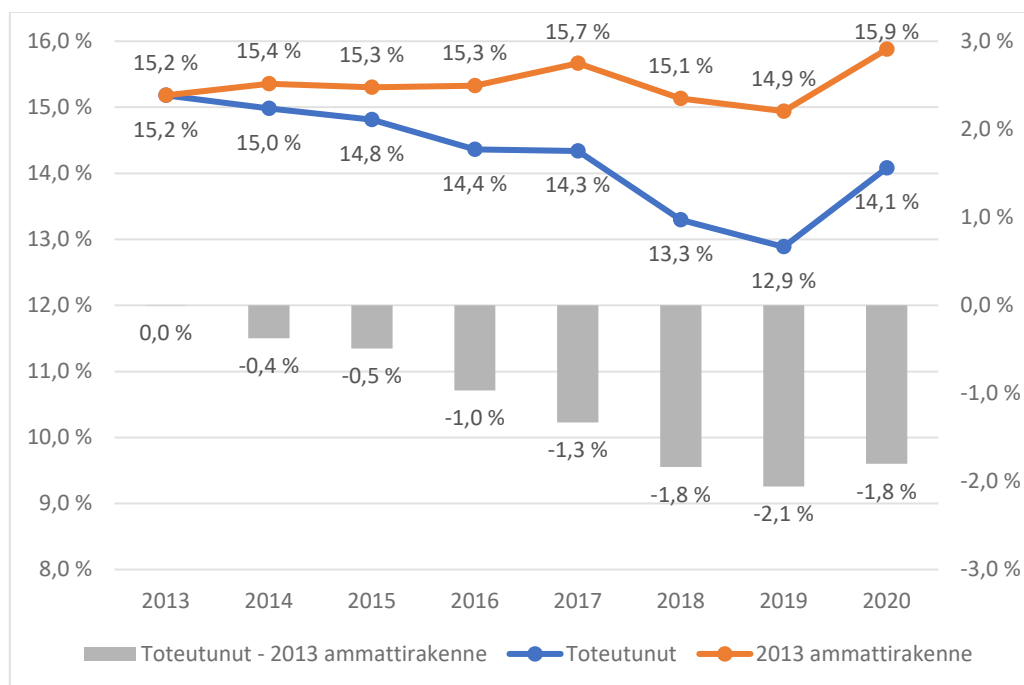


Tutkitaan seuraavaksi, muuttuvatko ammattisegregaation palkkaerovaikutuksia koskevat tulokset, kun tuntipalkkakäsitemuoto korvataan säännöllisen työntekijän kuukausipalkalla. Palkkakäsitettä lukuun ottamatta on kuvio 16 muodostettu samalla tavalla kuin tuntipalkkaeroa kuvaava kuvio 12 edellä. Verrattaessa kuvion 16 kuukausipalkkaeroja ja kuvion 12 tuntipalkkaeroja keskenään näkyy miesten suuremman keskimääräisen kuukausityöpanoksen mukainen tuntipalkkaeroa suurempi kuukausipalkkaero vuoden 2013 pääluokkaraken-

²⁷ Huomaa, että tässä tarkastellaan säännöllisen työntekijän tuntimääriä eikä siten yli- ja lisätuntimäärien potentiaalista eroa miesten ja naisten välillä ole laskelmissa otettu huomioon. Tosin kuntasektorilla lisä- ja ylityötuntien määrä on perinteisesti ollut paljon yksityistä sektoria pienempi.

teeseen *kiinnitetyn* kuukausipalkkaeron liikkuaessa 15–16 ja *toteutuneen* kuukausipalkkaeron laskiessa vuoden 2013 15 prosentista 13–14 prosentin väli- maastoon sarjan loppupuolella. Harmaat pystypalkkien (oikea pysty akseli) miinusmerkkiset arvot ovat sen sijaan käytännössä samaa suuruusluokkaa kuin tuntipalkkoja vertailtaessakin.

Kuvio 16. Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan *kuukausiansioissa* toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen *pääluokkatasolle* kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan *kuntasektorilla* 2013–2020.



Tarkennuksia 1. Vasen pysty akseli esittää sekä toteutuneen että vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitetyn palkkaeron suuruuden prosenttiyksikköinä. Oikealla pysty akselilla palkkaerokäsitteiden keskinäinen erotus (toteutunut – 2013 ammattirakenne) niin ikään prosenttiyksikköinä. **2.** Palkkaerot (miehet-naiset) laskettu suhteessa miesten keskipalkkaan.

Vuosivälin 2019–2020 osalta kuukausipalkkaeron kehitys kuviossa 16 poikkeaa kuitenkin täysin kuvion 12 tuntipalkkaeron kehityksestä. Siinä missä toteutunut tuntipalkkaero näyttää vakiintuvan tarkastelujakson loppupuolella, näkyy vuosivälillä 2019–2020 kuukausipalkkaerossa yllättäen 1,2 prosenttiyksikön nousu, mikä samalla katkaisee sen pitkäaikaisen laskevan trendin.²⁸ Kun

²⁸ Vrt. Laine (2017), kuvio 2.16.

myös vuoden 2013 pääluokkatason ammattirakenteeseen kiinnitetystä laskennallisessa kuukausipalkkasarjassa (oranssi sarja) näkyy samaa kokoluokkaa oleva käänne ylöspäin, niin pääluokkakohtaisten palkkaerojen kääntymisen kasvuun näyttäisi tarjoavan luontevan selityksen *toteutuneen* kuukausipalkkaeron muutokselle. Ja muutoksen ajoittuminen juuri koronaepidemian alkamisvuoteen 2020 tuo hakemattakin mieleen, että kuukausipalkkaeron poikkeuksellinen kasvu liittyy juuri pandemian aiheuttamiin työmarkkinamuutoksiin kuten palkanmaksun keskeytyksiin sekä lomautusten ja irtisanomisten kasvuun.²⁹ Lisäksi kun vielä, mielenkiintoista kyllä, vuosien 2019–2020 palkkaeromuutos koski vain kuukausipalkkoja, niin taustalla voi ajatella löytyvän jonkinlainen yhdistelmän säännöllisen keskimääräisen kuukausittaisen työajan kasvua miehillä ja pienenemistä naisilla. Vuoden 2020 poikkeuksellisen luonteen ja samanaikaisesti kuukausipalkkaerossa havaittavan (vähintäänkin) trendipoikkeaman perusteella jatkamme tarkastelua jakamalla tarkastelujakson kahteen osaan: ¹⁾ vuodet 2013–2019 ennen koronapandemiaa ja ¹⁾ koronapandemian alun kattava vuosiväli 2019–2020³⁰.

Koronapandemiaa edeltävän vuosijakson 2013–2019 osalta kuukausipalkkaeron kehitys noudattaa pitkälti tuntipalkkaeron kehitystä samalla aikavälillä (vrt. kuviot 12 ja 16). Tuntipalkkatarkastelusta poiketen näkyy kuviossa 16 pääluokkatason osalta kiinnitetystä laskennallisessa kuukausipalkkaerossa (oranssi käyrä) pieni lasku vuosivälillä 2013–2019. Eli vaikka toteutuneen kuukausipalkkaeron laskussa vuosivälillä 2013–2019 on keskeisessä osassa edelleen sama pääluokkajakaumassa tapahtunut naisia suosinut muutos kuin tuntipalkkojenkin kohdalla, niin nyt näyttää myös ammattinimiketason muutoksilla olleen oma nettovaikutuksensa toteutuneen kuukausipalkkaeron 2,3 prosenttiyksikön laskuun aikavälillä 2013–2019.

Tuodaksemme vielä selkeämmin esiin palkkaeromuutosten ja *pääluokkatason* ammattirakennemuutosten välisen dynamiikan eri vaiheet yli *koko* havaintojakson 2013–2020 palaamme alla olevassa kuviossa 17 takaisin ammattijakaumiin. Kuviossa on miesten ja naisten pääluokkajakaumamuutokset esitetty

²⁹ Ks. kuntatyöntantajien vuoden 2020 lopun kuntatiedustelu: <https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/saastotiedustelu-2020-ja-2021.pdf>.

³⁰ Koska palkkarakennetilaston havainnot koostuvat valtaosin vuoden viimeisen neljänneksen työsuhdetiedoista, on palkkarakenneaineistossa vuodet 2019–2020 hyvä lähtökohta koronapandemian työmarkkinavaikutusten tarkastelulle heti ”tuoreeltaan”.

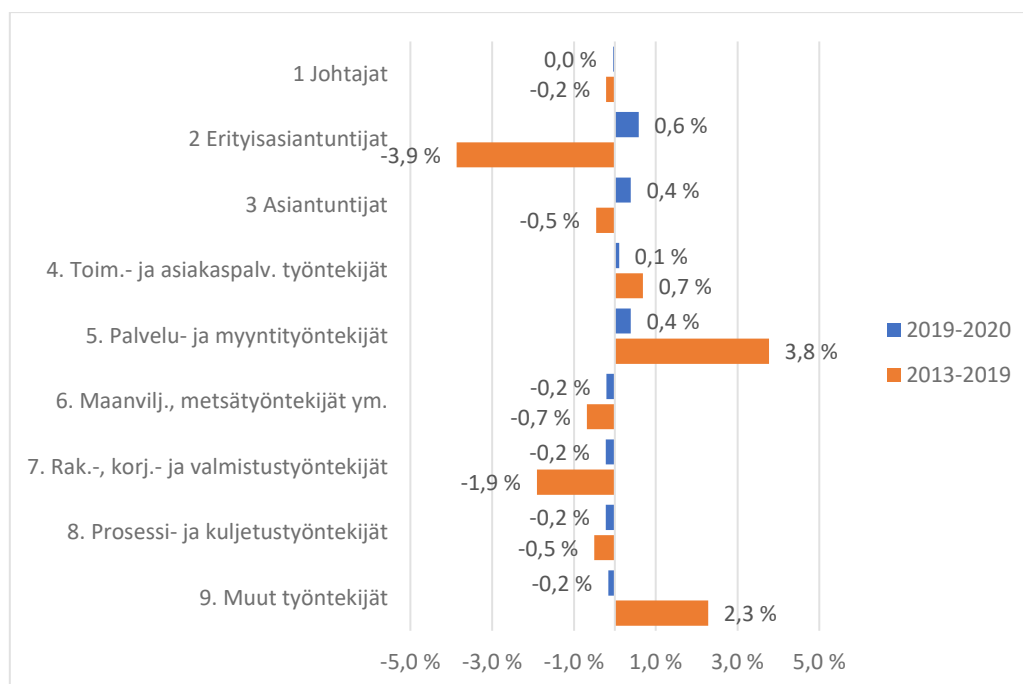
sekä koronaa edeltävällä vuosivälillä 2013–2019 (oranssit palkit) että epidemian alkuosan kattavalla vuosivälillä 2019–2020 (siniset palkit).³¹ Vuosivälillä 2019–2020 tapahtuneet *päluokkajakaumamuutokset* eivät tuottaneet kovin suuria muutoksia miesten ja naisten pääluokkakohtaisiin eroihin. Vuosivälillä 2013–2019 vs. 2019–2020 välisistä pääluokkajakaumamuutoksista suurin osui pääluokkaan 2 (*erityisasiantuntijat*)³². Kun vuosivälillä 2013–2019 naiset kasvattivat selvästi osuuttaan suhteessa miehiin erityisasiantuntijoiden muodostamassa korkeimman taitotason ja samalla keskimääräistä korkeamman ansiotason ammattiryhmässä, tapahtui koronapandemian myötä naisten osuudessa päinvastainen 0,6 prosenttiyksikön notkahdus miesten osuuden kasvussa suhteessa naisiin. Tämä selittää osan³³ vuosien 2019–2020 palkkaeron kasvusta, vaikkakin kuvion 16 perusteella olennaisin kokonaispalkkaeron kasvua selittävä tekijä on pääluokkakohtaisten *palkkaerojen* kasvu, mikä ei käy kuitenkaan ilmi pääluokkajakaumien muutosta esittävästä kuviosta 17. Kaiken kaikkiaan kuvio 17 osoittaa, että suhteelliset pääluokkajakaumamuutokset miesten ja naisten välillä eivät olleet kovin suuria vuosivälillä 2019–2020 ja siten niiden vaikutus kuukausipalkkaeron 1,3 prosenttiyksikön kasvuun tällä vuosivälillä ei myöskään ollut kovin merkittävä.

³¹ Pelkällä koko vuosivälin 2013–2020 tarkastelulla ei juuri koronapandemiaan ilmeisimmin liittyvät pääluokkaosuuksien muutokset vuosivälillä 2019–2020 tulisi esiin.

³² Myös toiseksi korkeinta taitotasoa vastaava pääluokassa 3 (*asiantuntijat*) miesten suhteellinen osuus suhteessa naisiin kasvoi vuosivälillä 2019–2020.

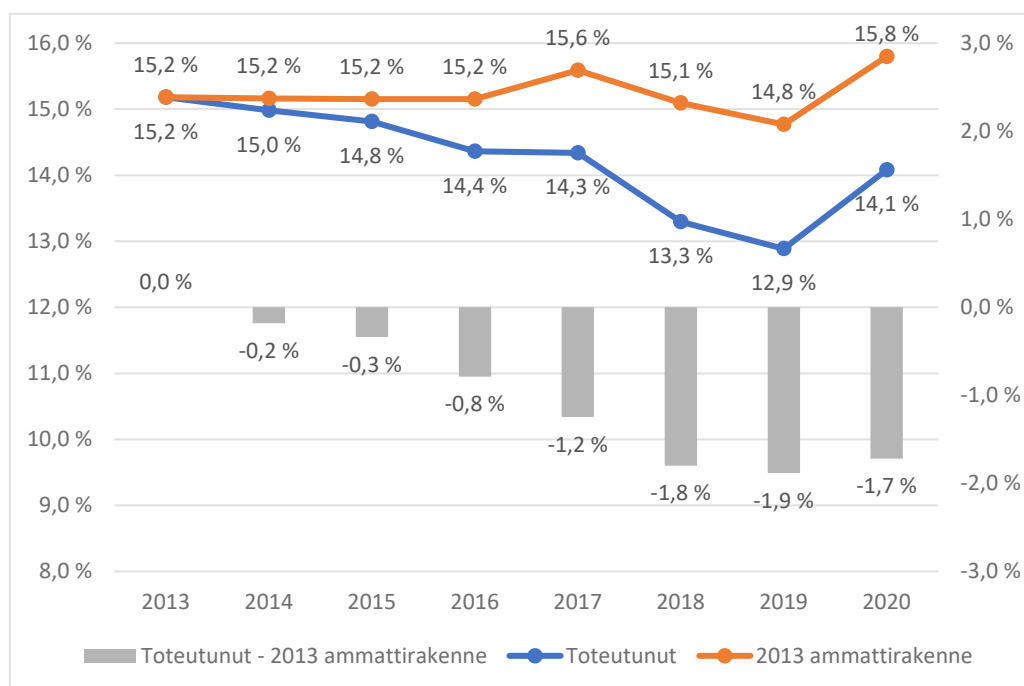
³³ Pääluokkajakaumamuutosten painoarvoa (ks. kuvio 16) kuvaa se, että vuosivälillä 2019–2020 toteutunut palkkaero kasvoi 1,2 prosenttiyksiköllä eli vain hiukan enemmän kuin pääluokkatason ammattirakenteeseen kiinnitetyn laskennallisen palkkaeron yhden prosenttiyksikön kasvu.

Kuvio 17. Ammattipääluokkaosuuksien muutokset *kuntasektorin* miesten ja naisten osajoukoissa v. 2013–2019 ja 2019–2020. Erotus: miehet – naiset prosenttiyksiköissä.



Katsotaan pääluokkatason jälkeen, muuttuvatko pääluokkatason tarkastelun pohjalta tekemämme tulkinnat kuukausipalkkaeron kehityksestä ja taustatekijöistä, kun otamme tarkasteluun mukaan myös tarkimman ammattinimiketaso ammattirakenteen. Kuvio 18 vastaa muuten kuviota 16, mutta nyt oranssin käyrän kuvaama kiinteää vuoden 2013 ammattirakennetta noudattava las kennallinen kuukausipalkkaero on kiinnitetty pääluokkatason sijaan suoraan AML2010-ammattiluokituksen tarkimmalle ammattinimiketasolle.

Kuvio 18. Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan *kuukausiansioissa* toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen *tarkimmalle 5-numerotasolle* kiinnitetyn ammat-
tirakenteen mukaan *kuntasektorilla* 2013–2020.



Katsotaan jälleen edellä esitettyä ”analyysipolkuamme” noudattaen, miten havaitsemamme *ammattinimiketason* nettovaikutus *kuukausipalkkaeroon* jakautuu ammattinimikekohtaisten jakauma- ja palkkaerojen välillä vuosina 2013–2019 ja 2019–2020. Kuviossa 18 tarkastellaan ammattisegregaation palkkaerovaikutuksia tarkimmalla ammattiluokituksen *5-numerotasolla*. Koska kuviossa 18 tarkinta ammattinimiketason ammattirakennetta myöten vakioitu laskennallinen palkkaeron lasku vuosivälillä 2013–2019 on samaa kokoluokkaa kuin pääluokkavakioidussa laskennallisessa palkkaerosarjassa kuviossa 16³⁴, voimme tehdä kuukausipalkkaeron vuosien 2013–2019 kehityksen osalta seuraavan yhteenvedon.

Eli yhteenvetona kuntasektorin vuosien 2013–2019 toteutuneen kuukausituntipalkkaeron 2,3 prosenttiyksikön laskun (15,2 % vs. 12,9 %) taustalla olivat seuraavat tekijät:

³⁴ Tilanne vastaa siten analyttisen tulkintaohjeemme kohtaa 2.a.

1. *Pääluokkatason* ammattirakennemuutos dominoi palkkaeron pienentymistä niin, että naisten osuudet suhteessa miehiin kasvoivat paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja vastaavasti pienentyivät alemman palkkatason pääluokissa. Myös pääluokkakohtaisten palkkaerojen pienentymisellä oli pieni *lisävaikutuksensa* toteutuneen palkkaeron laskuun.
2. *Ammattinimiketason* osalta ei ollut havaittavissa ammattinimikejakaumien eikä ammattinimikekohtaisten palkkaerojen muutoksia, jotka olisivat vaikuttaneet toteutuneen kuukausipalkkaeron laskuun vuosivälillä 2013–2019.

Vuosivälin 2019–2020 toteutuneen kuukausipalkkaeron 1,2 prosenttiyksikön kasvun (12,9 % vs. 14,1 %) osalta loppupäätelmät ovat seuraavat:

- Vuosivälillä 2019–2020 pääluokkatason koskevan tarkastelun perusteella olennaisin toteutuneen kuukausipalkkaeron kasvua selittävä tekijä oli pääluokkakohtaisten *palkkaerojen* kasvu. Lisäksi miesten ja naisten välisillä *pääluokkajakaumamuutoksilla* oli pieni lisävaikutus kuukausipalkkaeron kasvuun tällä vuosivälillä.
- Samaan tapaan kuin vuosivälillä 2013–2019 ei myöskään vuosivälillä 2019–2020 ei ollut havaittavissa *ammattinimiketason* jakaumamuutoksia³⁵, jotka olisivat vaikuttaneet toteutuneen kuukausipalkkaeron 1,2 prosentin kasvuun vuosivälillä 2019–2020.

2.4 Palkkaeron kannalta keskeiset ammatit kunta-alalla

2.4.1 Kaksikymmentä keskeisintä ammattia

Miesten ja naisten palkkaeroista puhuttaessa huomio kohdistuu molempien keskipalkkoihin. Kuten liitteen 1 laskuharjoitelma osoittaa, on ammattisegregatio tärkeä keskipalkkaeron rakenne-elementti. Siten palkkaeron ja sitä

³⁵ Sen sijaan pääluokkatason palkkaeromuutosten taustalla ovat ammattinimikekohtaiset palkkaeromuutokset.

tuottavan ammattisegregaation taustoittamiseksi on mielekästä pyrkiä tunnistamaan laajasta joukosta kuntasektorilla käytössä olevista ammattinimikkeistä ne, jotka eniten vaikuttavat miesten ja naisten sektoritason keskipalkkoihin. Keskeisten ammattinimikkeiden tunnistaminen auttaa kohdistamaan ammattisegregaation ja sen palkkaerovaikutusten kaventamiseksi suunnatut toimenpiteet tehokkaammalla tavalla ja sen vuoksi seuraavaksi tutkitaan, miten palkkaeron kannalta keskeisimmät ammatit voidaan tunnistaa.

Tässä käytetyn ammattiluokituksen rakenteen avaamiseksi toistetaan aluksi aiemman STM:n ja Tilastokeskuksen julkisen sektorin ammattisegregaation palkkaerovaikutuksia käsitelleessä tutkimusraportissa (Laine 2017) esitelty taulukko. Taulukosta 2 ilmenevät AML2010-ammattiluokitukseen sisältyvien alatasojen lukumäärät eri ammattipäluokissa. Tarkimmilla 4- ja 5-tasoilla on yhteensä 539 eri ammattinimikettä 59. Näistä selvästi suurin osa eli 436 nimikettä saavuttaa tarkimman tasonsa 4-numeroisena, kun 5-tason nimikkeitä on kaikkiaan 103. Tämä tarkoittaa sitä, että suurimmassa osassa AML2010-luokitusta 4-taso on tarkin alataso. Lisäksi 5-tasonkin omaavilla nimikkeillä 4-taso muodostaa palkkatilastossa tarkimman alataason silloin, kun henkilön ammattia ei ole pystytty luokittelemaan 4-tasoa tarkemmin.

Taulukko 2. AML2010:n numerotasoja vastaavat luokkalukumäärät pääluokittain.

AML2010 pääluokat	2-taso	3-taso	4-taso	5-taso
1 Johtajat	4	11	31	4
2 Erityisasiantuntijat	6	27	92	29
3 Asiantuntijat	5	20	84	24
4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	4	8	29	6
5 Palvelu- ja myyntityöntekijät	4	13	40	17
6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	3	9	18	12
7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	5	14	66	2
8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	3	14	40	4
9 Muut työntekijät	6	11	33	5
0 Sotilaat	3	3	3	0
Yht. 43	130	436	436	103

Taulukko 3 listaa koko kuntasektorin osalta naisten keskimääräisen säännöllisen työajan tuntipalkan muodostumisen kannalta tärkeimmät 20 ammattinimikettä vuonna 2013. Menetelmänä on seuraava jo aiemmissa STM:n ja Tilastokeskuksen yksityisen (Laine ym. 2015) ja julkisen (Laine 2017) sektorin kattaneissa ammattisegregaatiota käsitelleissä tutkimushankkeissa käytetty naisten TOP20-ammattien identifiointitapa:

1. Lasketaan tarkkoihin 5-numerotason ammattinimikkeisiin jaetuissa naisten osajoukoissa *ammattinimikekohtaiset* keskituntipalkat.
2. Muodostetaan jokaiselle ammattinimikkeelle sen oma ”*painoarvo*” (taulukossa 3 neljäs sarake ”*paino keskituntipalkassa*”) kertomalla naisten ammattinimikekohtaiset keskipalkat kyseisellä ammattinimikkeellä toimivien naisten suhteellisella lukumääräosuudella suhteessa kaikkiin sektorin naispalkansaajiin.³⁶
3. Koska naisten sektoritason keskipalkka voidaan aina esittää kaikkien naisilla esiintyvien ammattinimikkeiden painoarvojen summana³⁷, kertoo jokainen yksittäisen ammattinimikkeen painoarvo juuri kyseisen ammatin merkityksen naisten koko sektorin keskipalkan muodostumisessa kyseisenä vuonna. Suhteuttamalla kunkin ammattinimikkeen painoarvo naisten sektoritason keskipalkkaan voi näin ollen todeta, kuinka montaa euroa tai vaihtoehtoisesti prosenttia kyseinen ammattinimike vastasi koko sektorin naisten keskipalkasta kyseisenä vuonna.

³⁶ Taulukossa 3 on ammattinimikekohtaiset painoarvot määritelty rahamääräisinä (€), mutta jakamalla ne saman sarakkeen toiseksi alimmalta riviltä löytyvällä kuntasektorin naisten keskituntipalkalla saa laskettua ammattinimikekohtaiset painoarvot suhteessa naisten sektoritason keskituntipalkkaan.

³⁷ Vrt. liite 1 yhtälö 5.

Taulukko 3. Naisten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia *kuntasektorilla* 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
32211 Sairaanhoidajat	38 197	18,04	2,00	91,8 %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	11 191	25,81	0,84	69,6 %
53213 Sosiaalialan hoitajat	17 558	15,94	0,81	95,2 %
53111 Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	20 438	13,44	0,80	97,8 %
23411 Luokanopettajat	12 526	20,02	0,73	75,2 %
53219 Muut lähihoitajat	15 212	16,16	0,71	93,6 %
2342 Lastentarhanopettajat	13 987	15,65	0,64	97,4 %
53221 Kotityöpalveluyöntekijät	13 256	15,02	0,58	96,9 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	10 001	15,92	0,46	86,1 %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	6 016	23,15	0,40	52,8 %
91123 Sairaala- ja laitosapulaiset	10 410	13,05	0,39	94,1 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	5 891	22,08	0,38	77,2 %
26351 Sosiaalityöntekijät ym.	6 382	19,83	0,37	92,5 %
22122 Erikoislääkärit	3 978	31,20	0,36	62,7 %
5312 Koulunkäyntiavustajat	9 888	11,96	0,34	90,1 %
2352 Erityisopettajat	4 937	22,83	0,33	83,0 %
3344 Toimistosihteerit (terv.huolto)	7 209	14,43	0,30	98,3 %
91121 Toimistosiivoajat ym.	8 772	11,79	0,30	97,0 %
53112 Perhepäivähoitajat *	9 016	10,91	0,29	99,8 %
32212 Terveystenhoitajat	5 991	15,87	0,28	99,6 %
TOP20-naisammattia yht.	230 856	16,87	11,31	90,0 %
Kaikki naisten ammatit yht.	344 404	17,20	17,20	87,3 %
TOP20-naisamm. / kaikki naisten amm., %	67,0 %	-	65,7 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*). 2. Tämän raportin tarkennettujen tutkimusaineistorajausten takia eivät taulukon 3 luvut vastaa täysin aiemman julkisen sektorin hankkeen loppuraportin (Laine (2017), taulukko 2.6) lukuja.

Säännöllisen työajan tuntipalkkoja koskevasta taulukosta 3 näemme, että vuonna 2013 kuntasektorin naisista 67 prosenttia eli kaksi kolmesta työskenteli taulukossa listatuissa 20 ammatissa. Näiden *TOP20-naisammattien*³⁸ yhteenlaskettu painoarvo tuntipalkoissa ilmaistuna oli 11.31 euroa vastaten vajaata 66 prosenttia koko sektorin naisten keskituntipalkan (17.20 €) muodostumisessa. Kaikista kuntasektorin naispalkansaajien vuonna 2013 edustamasta yhteensä 344 ammattinimikkeestä tarvittiin siis vain 20 keskeisintä nimikettä eli kuusi prosenttia kaikista ammattinimikkeistä kattamaan lähes 70 prosenttia keskituntipalkan muodostumisesta.³⁹

Kuviosta 11 ilmeni että, vuonna 2013 koko kuntasektorin tasolla säännöllisen työajan keskituntipalkkaero oli 14,3 prosenttia. Samana vuonna TOP20-naisammateissa työskennelleiden naisten keskituntipalkka oli 16,87 euroa ja miehillä 21,21 euroa. Näin ollen vuonna 2013 oli naisten TOP20-ammateissa työskennelleiden miesten ja naisten välinen palkkaero 20,5 prosenttia eli yli kuusi prosenttiyksikköä suurempi kuin kuntasektorilla kokonaisuudessaan. Kaiken kaikkiaan jo lyhyt naisten TOP20-ammatteja koskeva tarkastelumme on osoittanut yksiselitteisesti sen, miten merkittävässä roolissa juuri TOP20-naisammatit ovat kuntasektorin tuntipalkkaeron muodostumisessa.

Taulukko 4 sisältää kuntasektorin naisten vuoden 2013 säännöllisen työajan keskimääräisen *kuukausipalkan* kannalta 20 tärkeintä tarkimman (4–5) numerotason ammattinimikettä. Vaikka järjestyksessä on eroja, ammattien lista on sama kuin tuntiansioihin pohjautuvassa taulukossa 3. Kuukausiansioilla tarkasteltunakin vuonna 2013 kuntasektorin naisista 67 prosenttia työskenteli näissä 20 ammatissa. Kuukausiansioissa TOP20-ammattien painoarvo oli yhteenlaskettuna 1 753 euroa eli 66 prosenttia koko sektorin naisten keskimääräisestä säännöllisen työajan kuukausipalkasta (2 641 €). Kuviosta 15 ilmeni, että koko sektorin tasolla säännöllisen työajan keskikuukausipalkkaero miesten ja naisten välillä vuonna 2013 oli 15.2 prosenttia. Samana vuonna TOP20-naisammateissa työskennelleiden naisten kuukausikeskipalkka oli 2 617,73 euroa ja miehillä 3 278,25 euroa. Kun laskemme kuukausipalkkaeron taulukon 4 TOP20-naisammateissa vuonna 2013 työskennelleiden nais-

³⁸ Naisten TOP20-ammateista käytetään tarvittaessa rinnakkaistermiä *TOP20-naisammatit*, jotta lukija tietää, että kyse on nimenomaan naisten keskeisimmistä TOP20-ammateista erotuksena miesten vastaavaan ammattiryhmään *TOP20-miesammatteihin*.

³⁹ Eli vuodesta ja aineistosta riippuen vain (vaihteleva) osa AML2010-ammattiluokituksen yhteensä 539 ammattinimikkeestä on todella ollut käytössä kuntasektorilla.

ten ja miesten välillä, nousee se lähes viidellä prosenttiyksiköllä 20,1 prosenttiin. Kaiken kaikkiaan kuukausiansiopohjainen tarkastelu vahvistaa tuntipalkkatarkastelun johtopäätöstä siitä, että kuntasektorin palkkaero kytkeytyy vahvasti samaan 20 ammatin joukkoon ansiokäsitteestä (tunti- vs. kuukausipalkka) riippumatta.

Taulukko 4. Naisten keskimääräisten kuukausiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia *kuntasektorilla* 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kk-palkassa €	Naisten osuus, %
32211 Sairaanhoitajat	38 219	2 841,94	314,82	91,8 %
53213 Sosiaalialan hoitajat	17 576	2 523,65	128,56	95,2 %
53111 Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	20 448	2 166,86	128,43	97,8 %
23411 Luokanopettajat	12 539	3 294,64	119,74	75,2 %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	11 212	3 491,39	113,46	69,6 %
53219 Muut lähihoitajat	15 230	2 551,98	112,65	93,6 %
2342 Lastentarhanopettajat	13 996	2 524,65	102,42	97,4 %
53221 Kotityöpalvelutyöntekijät	13 263	2 358,83	90,68	96,9 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	10 008	2 526,39	73,29	86,1 %
91123 Sairaala- ja laitosapulaiset	10 436	2 032,43	61,48	94,1 %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	6 034	3 384,85	59,20	52,8 %
26351 Sosiaalityöntekijät ym.	6 382	3 077,64	56,93	92,5 %
22122 Erikoislääkärit	4 063	4 599,69	54,17	62,6 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	5 904	3 137,18	53,69	77,2 %
2352 Erityisopettajat	4 940	3 606,86	51,64	83,1 %
5312 Koulunkäyntiavustajat	9 910	1 699,89	48,83	90,1 %
53112 Perhepäivähoitajat	9 018	1 821,39	47,61	99,8 %
3344 Toimistosihteerit (terveydenhuolto)	7 212	2 235,33	46,73	98,3 %
91121 Toimistosiivoojat ym.	8 743	1 809,34	45,85	97,0 %
32212 Terveystenhoitajat	5 992	2 503,10	43,47	99,6 %
TOP20-naisammattia yht.	231 125	2 617,73	1 753,64	90,0 %
Kaikki naisten ammatit yht.	345 010	2 641,73	2 641,73	87,2 %
TOP20-naisamm / kaikki naisten amm, %	67,0 %	-	66,4 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*).

Muuttuuko palkkaeron ja ammatillisen segregaatoin välinen suhde tutkimusjakson kuluessa? Taulukoissa 5 ja 6 on esitetty vastaavat tunti- ja kuukausipalkkoihin perustuvat listaukset 20:stä naisten keskipalkkoja eniten selittävästä ammattinimikkeestä vuonna 2020. Molemmissa vuoden 2020 taulukoissa on samat ammattinimikkeet. Vuosien välilläkin on vain yksi ammattinimike muuttunut: vuoden 2013 TOP20-naisammattikoodin 53112 (*perhepäivähoitajat*) on vuoden 2020 listassa korvannut ammattikoodi 2211 (*yleislääkärit*). TOP20-naisammattien osuus koko sektorin naispalkansaajista on noussut pari prosenttiyksikköä ja naisten 20 keskeisimmän ammattinimikkeen painoarvo nousee nyt sekä lukumäärä- että keskipalkkaosuuksiltaan jo lähes 70 prosenttiin koko kuntasektorin naispuolisesta henkilöstöstä. Kokonaisuudessaan ei kuntasektorilla kuitenkaan näytä naisten TOP20-naisammattien osalta vuosivälillä 2013 ja 2020 tapahtuneen kovin merkittäviä muutoksia.

Taulukko 5. Naisten *keskituntiansioiden* muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia kuntasektorilla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
32211 Sairaanhoidajat	42 983	19,07	2,45	90,2 %
53213 Sosiaalialan hoitajat	19 528	17,07	1,00	93,4 %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	11 765	26,98	0,95	70,8 %
53111 Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	21 526	14,26	0,92	96,9 %
2342 Lastentarhanopettajat	17 491	17,02	0,89	97,3 %
23411 Luokanopettajat	13 189	21,28	0,84	77,5 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	13 040	17,08	0,67	86,5 %
53221 Kotityöpalvelutyöntekijät	12 863	16,45	0,63	93,2 %
53219 Muut lähihoitajat	10 917	17,10	0,56	89,6 %
26351 Sosiaalityöntekijät ym.	7 558	22,03	0,50	92,7 %
22122 Erikoislääkärit	4 646	32,77	0,46	62,3 %
5312 Koulunkäyntiavustajat	11 704	12,89	0,45	88,1 %
2352 Erityisopettajat	6 001	23,81	0,43	85,5 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	5 056	23,06	0,35	79,2 %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	4 523	25,45	0,34	53,2 %

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tunti-palkassa €	Naisten osuus, %
91123 Sairaala- ja laitospulaiset	7 213	13,86	0,30	89,4 %
2211 Yleislääkärit *	2 461	39,28	0,29	66,7 %
3344 Toimistosihteerit (terveydenhuolto)	6 172	15,48	0,29	97,4 %
32212 Terveystoimijat	5 480	16,94	0,28	99,5 %
91121 Toimistosiivoojat ym.	6 578	12,75	0,25	97,1 %
TOP20-naisammattia yht.	230 694	18,60	12,82	88,5 %
Kaikki naisten ammatit yht.	334 657	18,79	18,79	86,4 %
TOP20-naisamm / kaikki naisten ammatit, %	68,9 %	-	68,2 %	-

Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin vielä v. 2013, on merkitty tähdellä (*).

Taulukko 6. Naisten keskimääräisten *kuukausiansioiden* muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia *kuntasektorilla* 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kk-palkassa €	Naisten osuus, %
32211 Sairaanhoidajat	42 974	2 994,54	385,38	90,0 %
53213 Sosiaalialan hoitajat	19 285	2 670,55	154,23	93,3 %
53111 Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	21 211	2 290,03	145,46	96,9 %
2342 Lastentarhanopettajat	17 234	2 750,77	141,97	97,3 %
23411 Luokanopettajat	13 450	3 500,98	141,02	77,5 %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	12 110	3 793,33	137,57	71,0 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	12 966	2 715,37	105,44	86,5 %
53221 Kotityöpalvelutyöntekijät	12 729	2 577,31	98,25	93,2 %
53219 Muut lähihoitajat	10 872	2 667,48	86,85	89,4 %
26351 Sosiaalialatyöntekijät ym.	7 489	3 464,52	77,70	92,8 %
2352 Erityisopettajat	6 117	3 769,85	69,06	85,6 %
22122 Erikoislääkärit	4 658	4 919,55	68,62	62,4 %
5312 Koulunkäyntiavustajat	11 619	1 808,08	62,91	87,9 %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	4 704	3 984,31	56,13	52,6 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	5 176	3 343,06	51,82	79,1 %
91123 Sairaala- ja laitospulaiset	7 167	2 193,27	47,07	89,4 %

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kk-palkassa €	Naisten osuus, %
3344 Toimistosihteerit (terveydenhuolto)	6 165	2 389,63	44,12	97,4 %
32212 Terveystenhoitajat	5 433	2 645,93	43,05	99,5 %
2211 Yleislääkärit *	2 453	5 823,59	42,78	66,7 %
91121 Toimistosiivoojat ym.	6 428	1 990,16	38,31	97,0 %
TOP20-naisammattia yht.	230 240	2 897,37	1 997,73	88,3 %
Kaikki naisten ammatit yht.	333 923	2 924,24	2 924,24	86,3 %
TOP20-naisamm / kaikki naisten ammatit, %	69,0 %	-	68,3 %	-

Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin vielä v. 2013, on merkitty tähdellä (*).

Aiemmin kuviossa 11 näkyi, että koko sektorin tasolla oli säännöllisen työajan keskituntipalkkaero vuonna 2020 12,5 prosenttia ja se oli laskenut vajaalla kahdella prosenttiyksiköllä vuoden 2013 14,3 prosentista. Kun laskemme vastaavasti palkkaeron taulukon 5 naisten vuoden 2020 *TOP20-naisammattien* omanneiden miesten ja naisten osajoukosta, nousee keskituntipalkkaero 16,9 prosenttiin, mutta on toisaalta laskenut 3,6 prosenttia vuoden 2013 *TOP20-naisammattien* 20,5 prosentista. Siten keskituntipalkkojen ero laskettuna vuoden 2020 koko kuntasektorin mies- ja naispuolisen henkilöstön välillä (12,5 %) vs. laskettuna TOP20-ammattien vuonna 2020 omanneiden (16,9 %) välillä oli 4,4 prosenttia eli 1,8 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2013.

Kuukausiansioissa TOP20-ammattien painoarvo oli vuonna 2020 yhteenlaskettuna 2897 euroa eli 66 prosenttia koko sektorin naisten keskimääräisestä säännöllisen työajan kuukausipalkasta (2 641 €). Kuviossa 15 kävi ilmi, että koko sektorin tasolla säännöllisen työajan keskikuukausipalkkaero miesten ja naisten välillä vuonna 2013 oli 15,2 prosenttia. Kun laskemme palkkaeron taulukon 4 TOP20-naisammattien vuonna 2013 toimineiden naisten ja miesten välillä, nousee se melkein viidellä prosenttiyksiköllä lähes 20 prosenttiin.

Naisten ammatillinen keskittyneisyys ei puolestaan TOP20-ammattiosuuksin mitaten juurikaan muuttunut vuosina 2013–2020 eli kuntasektori näyttää koko tutkimusjakson 2013–2020 hyvin keskittyneeltä naisten tarkimman tason ammattinimikkeiden osalta.

Kaiken kaikkiaan 20 merkittävintä naisten ammattia ovat kuntasektorin kokonaispalkkaeron suhteen keskeisiä (ainakin) kolmesta syystä:

- a. TOP20-naisammatit vastaavat reilusta kahdesta kolmasosasta naisten sektoritason keskipalkan muodostumisessa. Tulos on varsin robusti eli ei juurikaan vaihtelee palkkakäsitteestä toiseen
- b. TOP20-naisammateissa palkkaero miesten eduksi on selvästi suurempi kuin kuntasektorilla muuten.
- c. TOP20-naisammattien lista ei juuri muuttunut yli koko 7 vuoden tutkimusjakson 2013–2020.

Liitetaulukossa K1-K4 (liite 2) olemme listanneet vastaavat *TOP20-miesammatit* miesten osalta sekä tunti- että kuukausipalkoista määritettynä. Ja myös miesten ammattirakenne on varsin keskittynyt, mitattiinpa sitä miesten 20 merkittävimmän ammatin palvelussuhdeosuudella tai näiden ammattien yhteenlasketulla painoarvolla suhteessa koko sektorin miesten keskipalkkaan. Palkkakäsitteen vakioimisella tuntia tai vaihtoehtoisesti kuukautta kohden ei ole paljon eroa. Miesten TOP20-ammattien selitysosuus palvelussuhdeosuuksina mitattuna oli vuonna 2013 lähes sama palkkakäsitteestä riippumatta eli noin 52–53 prosenttia ja vuonna 2020 TOP20-palvelussuhdeosuus oli noin 54 prosenttia. Keskipalkkojen muodostumisen osalta 20 miesten keskeisintä ammattia selittää vielä noin kahdeksan prosenttiyksikköä suuremman osuuden miesten keskipalkoista laskettuna kuin palvelussuhdeosuuksin mitattuna. Naisten ammattijakauma on kuitenkin selvästi miesten ammattijakaumaa keskittyneempi kattaen vuodesta tai palkkakäsitteestä riippumatta keskipalkoista noin 10 ja palvelussuhdemäärillä mitaten noin 15 prosenttiyksikköä suuremman osuuden miehiin verrattuna.

Entä onko naisilla näiden 20 keskeisimmän TOP20-naisammattien ryhmässä yleistettäviä piirteitä koskien esimerkiksi *ammattialaa* tai *taitotaso* ja muutuuko tilanne vuosivälillä 2013 ja 2020? Tätä selvittääksemme esitämme vielä kuntasektoritarkastelun lopuksi naisten TOP20-ammatteista AML2010-ammattiluokituksen 2-numerotasolle aggregoidun vuosien 2013 ja 2020 välisen vertailutaulukon 7. Taulukosta 7 käy ilmi, että kumpanakin vuotena naisten TOP20-ammateista yli puolet kuului kahteen 2-numerotason ammattiluokkaan: *opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat* (23) ja *hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät* (53). Tulos kuvaa hyvin kuntasektorin rakennetta, missä juuri opetus-, hoivapalvelu- ja terveydenhoidon alat kattavat valtaosan kaikista palvelussuhteista. Ammattien vaativuuden osalta naisten tärkeimmät

ammatit osoittautuvat hiukan heterogeenisemmiksi, sillä AML02010-ammattiluokituksen mukaan opetusalan erityisasiantuntijat sijoittuvat korkeimman taitotason ryhmään 4, kun taas hoivapalvelu- ja terveysalan työntekijä -ammatit luokitellaan toiseksi alimmalle taitotasolle 2.

Taulukko 7. *Naisten säännöllisen työajan tuntipalkan perusteella määritettyjen 20 keskeisimmän TOP20-naisammattin lukumäärät sekä palvelussuhde- ja keskipalkkaosuudet AML2010-ammattiluokituksen 2-numerotasolle aggregoituna kuntasektorilla 2013 ja 2020.*

AML2010-ammatit 2-numerotasolla	5-numerotason ammat- tien lkm.		Osuus koko sek- torin naispalkan- saajista, %		Tuntipalkan painokerroin, €	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
22 Terveystieteiden erityisasiantuntijat	1	2	1,2 %	2,1 %	0,36	0,74
23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasi- antuntijat	6	6	15,8 %	17,3 %	3,31	3,80
26 Lainopilliset, sosiaali- ja kulttuu- rialan erityisasiantuntijat	1	1	1,9 %	2,3 %	0,37	0,50
32 Terveystieteiden asiantuntijat	2	2	12,8 %	14,5 %	2,28	2,73
33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	1	1	2,1 %	1,8 %	0,30	0,29
34 Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	1	1	2,9 %	3,9 %	0,46	0,67
53 Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	6	5	24,8 %	22,9 %	3,53	3,55
91 Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdis- tustyöntekijät	2	2	5,6 %	4,1 %	0,69	0,55
TOP20-ammatit	20	20	67,0 %	68,9 %	11,31	12,82
Kaikki kuntasektorin naisten ammatit	344	329	100,0 %	100,0 %	17,20	18,79

Koska siis AML2010-koodin ensimmäinen numero määrittää taitotasoa, voimme määrittellä yleisemminkin TOP20-naisammattin omaavien naisten taitotason (ja siten välillisesti myös palkkatason) ja tarkastella sen kehityksen ominaispiirteitä. TOP20-naisammattin omaavista naisista korkeimpiin taitotasoisiin 3 ja 4⁴⁰ sijoittuvat muodostivat kolmanneksen (33,8 %) vuonna 2013

⁴⁰ Taitotasolle 3 ja 4 sijoittuvat ISCO-08:n pääluokista (AML2010 koodin ensimmäinen numero) johtajat, erityisasiantuntijat ja asiantuntijat (ks. taulukko 1).

koko kuntasektorin naispalkansaajista⁴¹ ja vuoteen 2020 tultaessa osuus oli noussut 38 prosenttiin. Alimpien taitotasojen 1 ja 2 osuus kaikista kuntasektorilla työskennelleistä naisista sen sijaan laski vuoden 2013 30.4 %:sta reiluun neljännekseen (27.%) kaikista kuntasektorin naisista. Näin ollen jo aiemmin havaittu (Laine 2017) alemman taitotason ammattien henkilöstöosuuden pientyminen on jatkunut kuntasektorilla myös vuoden 2013 jälkeen. Toisaalta huolimatta naisten vahvasta siirtymästä kohti korkeamman taitotason tehtäviä ei vuonna 2020 edelleen yksikään naisten keskeisimmästä 20 ammatista edustanut AML2010-ammattiluokituksen hierarkkisesti korkeinta pääluokkaa *Johtajat (1)*.

Naisten osalta 2-numerotarkastelu toi siis esiin naisten tärkeimpien ammattien heterogeenisyyden sekä taito- että palkkatason osalta. Toisaalta vuosivälillä 2013–2020 näkyi naisten ammattirakenteessa selkeä siirtymä korkeamman taitotason ammattiluokkien suuntaan. Tarkastellaan seuraavaksi, poikkeako kuntasektorin miespuolisen henkilöstön rakenne ja/tai sen kehitys naisilta havaitusta? Esiintyykö esimerkiksi miesten TOP20-ammattien joukossa hierarkkisesti korkeimman pääluokkatason eli johtajien (1) ammattinimikkeitä?

Taulukossa 8 alla on vastaava AML2010-luokituksen 2-numerotason tarkastelu miehille kuin naisten osalta taulukossa 7 yllä. Toisin kuin naisten kohdalla on 20 miesten tuntipalkan muodostumisen kannalta merkittävimmän ammatin joukossa myös yksi pääluokkatasolle 1 eli *johtaja-ammatteihin* kuuluva ammattinimike molempina vuosina. Liitetaulut K1 ja K3 kertovat, että kyseinen ammattiryhmä on *opetusalan* johtajat (liite 2). Jostain syystä siis opetusalan johtotehtävissä vallitsee hyvin vahva miesten suhteellinen yliedustus: vuonna 2020 opetusalan johtajista miehiä oli lähemmäs puolet (46 %), vaikka koko sektorilla enää vain yksi viidestä (20,2 %) työntekijästä oli mies (ks. kuvio 1). Ja vaikka vuonna 2020 kuntasektorilla työskentelevistä miehistä selvästi suurempi osuus (25,1 %) sijoittui opetusosalalle verrattuna kuntasektorin naisiin (19,4 %) (ks. kuvio 2), niin ottaen huomioon miesten muodostavan vain noin 20 prosenttia koko kuntasektorin työvoimasta, on miesten yliedustus opetusalalla johtaja-ammateissa huomiota herättävää kokoluokkaa.⁴²

⁴¹ Vuonna 1995 neljännes (25,4 %) kaikista kuntasektorin naisista sijoittui taitotasoille 3 tai 4 ja alimmille taitotasoille 1 ja 2 sijoittui 43.2 prosenttia kaikista sektorin naisista (ks. Laine 2017, taulukko 2.8 s. 42).

⁴² Palaamme kysymykseen luvussa 5, missä analysoimme eräitä tämän tutkimuksen mielenkiintoisimpia havaintoja hiukan lisää.

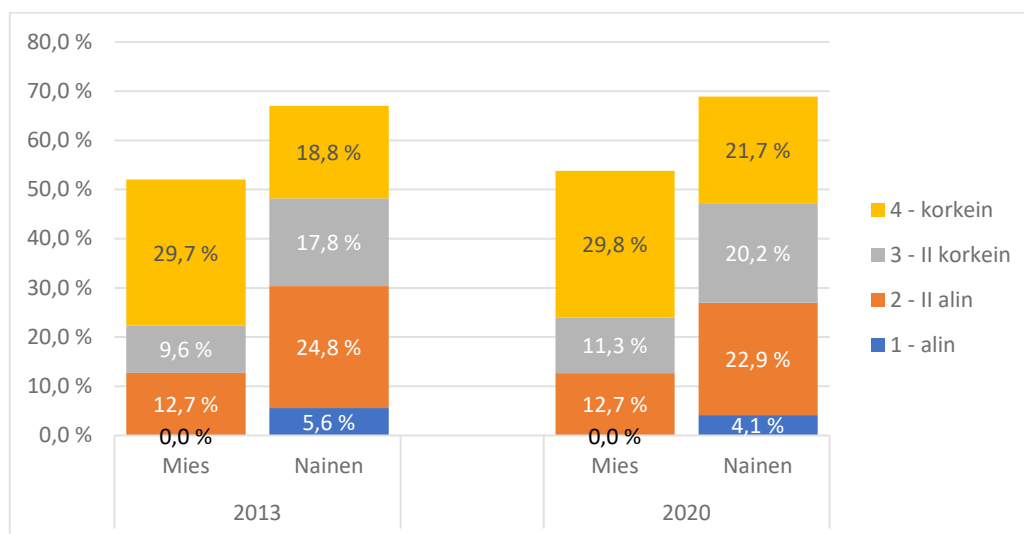
Taulukko 8. *Miesten säännöllisen työajan tuntipalkan perusteella määritettyjen 20 keskeisimmän ammatin lukumäärät sekä palvelussuhde- ja keskipalkkaosuudet AML2010-ammattiluokituksen 2-numerotasolle aggregoituna kuntasektorilla 2013 ja 2020.*

AML2010-ammattit 2-numerotasolla	5-numerotason ammattien lkm.		Osuus koko sektorin miespalkansaajista, %		Tuntipalkan painokerroin, €	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
13 Tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat	1	1	1,5 %	1,2 %	0,56	0,45
21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	1	1	1,4 %	1,4 %	0,34	0,38
22 Terveystieteiden erityisasiantuntijat	4	4	6,2 %	7,3 %	2,39	2,78
23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	5	5	19,3 %	18,3 %	4,41	4,45
24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	1	1	1,4 %	1,6 %	0,34	0,42
31 Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	2	1	2,5 %	1,3 %	0,52	0,29
32 Terveystieteiden asiantuntijat	2	2	5,3 %	7,5 %	1,00	1,51
34 Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	1	1	1,8 %	2,5 %	0,29	0,42
51 Palvelutyöntekijät	1	1	7,3 %	5,9 %	0,97	0,88
53 Hoivapalvelun ja terveystieteiden työntekijät	0	2	0 %	3,2 %	0,00	0,56
54 Suojelu- ja vartiointityöntekijät	1	1	3,3 %	3,5 %	0,54	0,62
61 Maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym.	1	0	2,1 %	0 %	0,32	0,00
TOP20-ammattit	20	20	52,1 %	53,8 %	11,67	12,76
Kaikki kuntasektorin miesten ammatit	363	346	100,0 %	100,0 %	20,03	21,47

Kun tarkastellaan miesten sijoittumista kahden korkeimman taitotason ammatteihin (pääluokat 1–3), näemme että vuonna 2020 miesten TOP20-ammattista kuului 16 tähän ryhmään. Henkilöosuutena mitaten kahteen korkeinta taitotasoja 3 ja 4 vastaaviin TOP20-ammattien pääluokkiin 1–3 sijoittui vuonna 2020 kolmannes (33,5 %) kaikista kuntasektorin miespalkansaajista. Huomion arvoista tässä on kuitenkin se, että kun vielä vuonna 2013 miehillä oli vielä suhteellisissa osuuksissa niukka 1,4 prosenttiyksikön ”kaula” (35,2 % vs. 33,8 %), niin vuoteen 2020 tultaessa naisilla suhteellinen osuus oli noussut (ks. taulukko 7) 38 prosenttiin eli reilut neljä prosenttiyksikköä vastaavaa miesten suhteellista osuutta suuremmaksi.

Kuviosta 19 käyvät ilmi molempien sukupuolten taitotasojakaumat oman sukupuolensa TOP20-ammateissa kuntasektorilla 2013–2020. Miesten osalta todennäköisyys sijoittua korkeimman taitotason 4 ammatteihin ei muuttunut enää jakson aikana. Naisilla ylimmän taitotasoa vastaavien osuus kasvoi kolme prosenttiyksikköä, mutta oli yhä vuonna 2020 kahdeksan prosenttiyksikköä pienempi kuin vastaava osuus miehillä. Siinä, missä vuonna 2020 edelleen yli neljäsosa (27 %) sijoittui kahta alinta taitotasoa vastaaviin TOP20-naisammateihin, työskenteli miehistä vain reilu kymmenesosa enää kahta alinta taitotasoa vastaavissa TOP20-miesammateissa vuonna 2020.

Kuvio 19. Oman sukupuolensa TOP20-ammateissa työskentelevien miesten ja naisten ammattihierarkkiset taitotaso-osuudet (%) suhteessa oman sukupuolen kokonaismäärään *kuntasektorilla* vuosina 2013 ja 2020.



Tarkennuksia: 1. AML2010-ammattiluokituksen ammattihierarkkinen taitotasoluokitus on esitetty edellä taulukossa 1 tarkennuksineen. 2. Prosenttiosuuksien pylväskohtaiset yhteissummat kertovat kuntasektorilla ”omissa” TOP20-ammateissaan kunakin vuonna työskentelevien miesten vs. naisten osuudet suhteessa oman sukupuolensa kokonaismäärään.

Toinen huomion arvoinen asia on, että kun vuosien 1995–2013 välistä kehitystä (ks. Laine 2017) leimasi varsin voimakas ammattirakenteen siirtymä pois alhaisimman taitotason ammateista pääluokkien 1–3 suuntaan, niin vuosivälillä 2013–2020 siirtymä koskee enää naisia ja näidenkin kohdalla heikentyneenä. Yksi vaikuttava tekijä on varmaan, että pääluokkien 4–9 pienenemiseen ei oikein ole enää ”tilaa”, kun niiden osuudet ovat jo valmiiksi pienet (miehillä ko. pääluokat ovat käytännössä kadonneet).

2.5 Kunta-alan yhteenveto

Luvun lopuksi esitetään yhteenveto kunta-alan keskeisimmistä havainnoista.

Taustatekijät ja yleiskuva 2013–2020

- Kunta-ala on hyvin naisvaltainen, eikä naisten osuus juuri ole muuttunut. Vuonna 2020 neljä viidestä (79,8 %) kuntasektorin työntekijästä oli naisia.
- Lähes kaksi kolmasosaa (64,5 %) naisista työskenteli vuonna 2020 *sosiaalihuollon tai terveyspalvelujen* piirissä. Osuus kasvoi hiukan tutkimusjakson aikana.
- *Ikäryhmäosuuksien* välillä ei tapahtunut suuria muutoksia.
- Kunta-alan henkilöstön *koulutusasteen* nousu jatkui. Vuonna 2020 naisista korkeakoulutettuja oli lähes yhtä suuri osuus kuin miehistä.
- Yli puolella (53 %) naisista oli *terveys- tai hyvinvointialan koulutus* vuonna 2020. Koulutusalat ovat hyvin eriytyneet sukupuolen mukaan: vain kahdella prosentilla naisista oli *tekniikan alan koulutus* mutta miehistä useammalla kuin joka viidennellä.

Ammattirakenne ja sen muutos 2013–2020

- Sekä naisia että miehiä siirtyi edelleen kohti korkeamman taitotason tehtäviä (asiantuntijat ja erityisasiantuntijat) vuosina 2013–2020.
- Korkeimman ammattitason erityisasiantuntijoina naisten suhteellinen osuus lähestyi miesten vastaavaa osuutta. Sen sijaan miesten merkittävä yliedustus johtaja-ammateissa säilyi entisellään. Vuonna 2020 naisten aliedustus oli johtajissa 17 prosenttiyksikköä ja erityisasiantuntijoissa noin neljä prosenttiyksikköä koko sektorin naisten osuudesta (79,8 %) laskettuna.
- Alemman vaatimustason ammattiluokat pieneivät entisestään.

Palkkaero ja sen muutos 2013–2020

Säännöllisen työajan tuntipalkat

- Kokonaisuudessaan tuntipalkkaero kaventui vajaalla kahdella prosenttiyksiköllä, ollen 12,5 prosenttia vuonna 2020. Ammattipääluokista johtajilla palkkaero on edelleen korkea (24 %).
- Keskituntipalkkaeron kaventuminen selittyy kokonaisuudessaan naisten yleistyneellä sijoittumisella korkeamman taitotason ja samalla korkeamman keskituntipalkan ammattiluokkiin. Ammattinimiketason muutokset eivät niinkään vaikuttaneet palkkaeron laskuun.

Säännöllisen työajan kuukausipalkat

- Kuukausipalkkaero oli vuonna 2020 kolme prosenttiyksikköä suurempi kuin tuntipalkkaero. Naisista osa-aikaisia oli vuonna 2020 neljä prosenttiyksikköä enemmän miehiin verrattuna, mikä selittää omalta osaltaan suurempaa kuukausipalkkaeroa.
- Kuukausipalkkaero pienentyi koko tarkastelujaksolla 2020 noin prosenttiyksiköllä eli käytännössä saman verran kuin tuntipalkkoissakin. Molemmissa vaikutti taustalla sama tekijä eli pääluokkatason ammattirakenteen naisia suosinut muutos 2013–2020.
- Toisin kuin tuntipalkkaeron kohdalla kääntyi pitkäaikainen kuukausipalkkaeron laskeva trendi kasvuun ja kasvoi reilulla prosenttiyksiköllä koronapandemian alun kattaneella aikavälillä vuoden 2019 lopusta vuoden 2020 loppuun.
- Todennäköisesti koronapandemian myötä kasvaneet lomautukset, palkan maksun keskeytykset ja irtisanomiset vaikuttivat yllättävään kuukausipalkkaeron kasvuun.
- Sen sijaan koronapandemiaa edeltäneellä vuosivälillä 2013–2019 kuukausipalkkaero laski yli kaksi prosenttiyksikköä. Taustalla oli sama syy kuin tuntipalkkaeronkin kohdalla: naisten yleistynyt sijoittuminen korkeamman taitotason ammattipääluokkiin, joissa myös keskikuukausipalkat ovat keskimäärin korkeammat.
- Pandemian alussa vuosina 2019–2020 kuukausipalkkaeron kasvu (reilu prosenttiyksikkö) selittyi pääosin sillä, että pääluokkakohdaiset palkkaerot kasvoivat. Se taas johtui ammattinimikekohtaisten palkkaerojen kasvusta. Myös miesten ja naisten välisillä muutoksilla pääluokkajakaumissa oli pieni vaikutus kuukausipalkkaerojen kasvuun.

20 keskeisintä ammattia

- Vuonna 2013 kaikista kuntasektorin naispalkansaajien edustamasta 344 ammattinimikkeestä 20 keskeisintä vastasi painoarvoltaan lähes 70 prosenttia naisten keskituntipalkan ja myös keskikuukausipalkan muodostumisessa. Vuoteen 2020 tultaessa näiden *TOP20-naisammattien* painoarvo nousi vielä parilla prosenttiyksiköllä.
- TOP20-naisammateissa palkkaero miesten eduksi on selvästi suurempi kuin kuntasektorilla kokonaisuudessaan. Vuonna 2013 oli naisten TOP20-ammateissa työskennelleiden miesten ja naisten välinen tuntipalkkaero kuusi ja kuukausipalkkaero lähes viisi prosenttiyksikköä suurempi kuin kuntasektorilla kokonaisuudessaan.
- Miehillä *TOP20-miesammattien* painoarvo vastasi vuonna 2020 palvelussuhdeosuuksina mitattuna noin 54 ja keskipalkkaosuuksina noin 60 prosenttia sektoritason luvuista.
- Tutkimusjaksolla 2013–2020 TOP20-naisammattien lista ei muuttunut ja TOP20-miesammateista vaihtui kaksi nimikettä.
- Vuonna 2020 vain *TOP20-miesammatteihin* sisältyi myös johtaja-*ammatteja (tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat 13)*
- Palkkaero ja miesten yliedustus kunnallisen opetusalan johtaja-ammateissa oli merkittävä vuonna 2013 ja edelleen vuonna 2020.

3 Valtiosektori

Aloitimme tilastotarkastelut kuntasektorin kokonaistarkasteluilla ja siirryimme seuraavaksi vastaavaan tarkasteluun valtiosektorin osalta. Valtiosektoriaineisto tässä tutkimuksessa käsittää suoraan valtion budjetista rahoitetut työ- ja virkasuhteet. Tästä ryhmästä jätämme analyseissämme vielä sotilaat pois, sillä ryhmän merkittävä koko yhdistettynä sen hyvin voimakkaaseen miesvaltaisuuteen (ks. kuvio 20) tekee siitä poikkeuksellisen suhteessa valtion kaikkiin muihin ammattiryhmiin ja näin ollen valtiosektorin tulosten yleistettävyyttä olisi vaikea varmistaa.⁴³

3.1 Yleistä

Kuntasektorin tapaan aloitamme valtiosektorin tarkastelun sektorin palvelusuhdejakaumista ja -määristä vuosina 2008–2020. Käytössämme on yli vuosien ja toimialojen harmonisoitu valtiosektorin palkkarakenneaineisto vuosilta 1995–2020 sisältäen mm. yhdenmukaistetun AML2010-ammattiluokituksen mukaisen ammattitiedon. Rajaamme valtiosektorin vuonna 2020 budjettitalouden piiriin kuuluneiden valtion yksiköiden perusteella. Liikelaitostamisten tai suoraan yhtiöittämisten ja muiden vastaavien toimenpiteiden seurauksena yksityisen sektorin palkkatilastoihin onkin siirtynyt paljon aiemmin valtion budjettitalouden piiriin laskettuja palvelussuhteita. Näistä palvelusuhdemäärällä arviotuna erityisen merkittävä oli vuonna 2010 tapahtunut yliopistojen ja korkeakoulujen siirtäminen budjettitalouden ulkopuolelle (33 900 henkilöä). Vuoden 2013 jälkeen on vielä tapahtunut Teknologian tutkimuskeskuksen (VTT) yhtiöittäminen vuoden 2015 alussa ja tämän myötä siirtyminen pois valtionpalkkatilastosta yksityisen sektorin palkkatilastoinnin puolelle. Nämä kesken tarkastelujaksoamme 2008–2020 sektoria vaihtaneiden yksiköiden palvelussuhteet on tässä tutkimuksissa jätetty pois. Aineistorajaus mahdollistaa rakenteellisesti yhtenäisen perusjoukon seuraamisen yli ajan ja keskittymisen valtion nykyisten ydintoimintojen ja työnantajayksiköiden mukaiseen tarkasteluun.

⁴³ Tilanne rinnastuu poikkeavan havainnon ongelmaan, jonka seurauksena tilastolliset johtopäätökset eivät välttämättä kuvaa poikkeavan havainnon mutta eivät myöskään havaintojoukon muiden havaintojen tilastollisia ominaisuuksia.

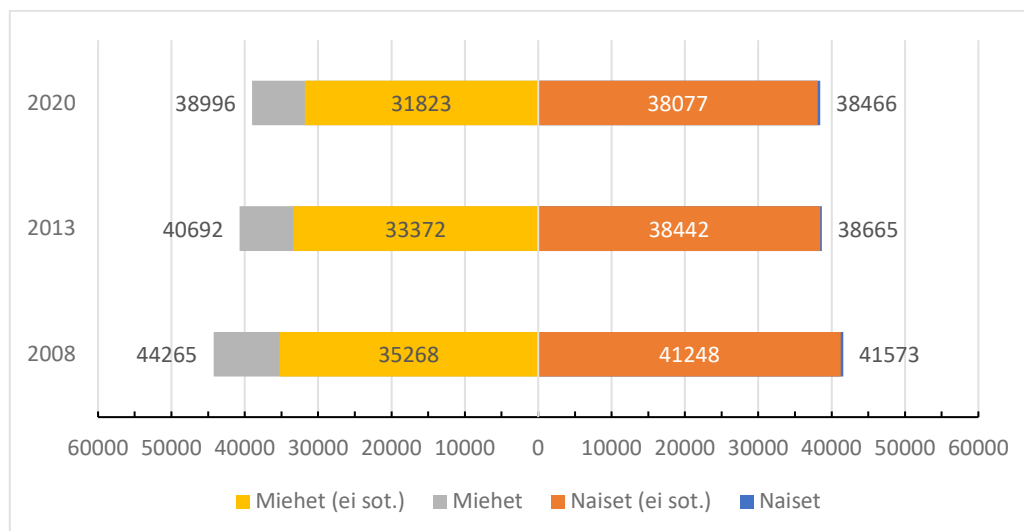
Kuviossa 20 näkyvät valtion budjettitalouden alaisten palvelussuhteiden jakaumat vuosilta 2008, 2013 ja 2020 sukupuolen mukaan⁴⁴. Vaikka itse tilastoanalyysissä jätämme sotilaat ja samalla sotilasammatit pois tutkimusaineistosta on kuvioon 20 sisällytetty molempien sukupuolten palvelussuhdemäärät valtiolla sekä ilman että mukaan lukien sotilasammattissa palvelevat. Kuvio osoittaa, että vaikka mahdollisuus vapaaehtoiseen asepalvelukseen avattiin naisille jo vuonna 1995, pysyivät naiset sotilasammateissa yhä vuonna 2020 poikkeuksellisen aliedustettuina koko muuhun valtiosektoriin verrattuna⁴⁵. Tässä yhteydessä on otettava huomioon, että pakollinen asevelvollisuus rajattuna yhä vain miehiin yksipuolistaa keinotekoisesti ammattisotilaiden ”*rekrytointipoolin*” sukupuolirakennetta siinä määrin, että koko sektoria kuvaavien tilastollisten johtopäätösten luotettavuus heikkenee tällaisen *outlier*-ryhmän mukanaolosta.⁴⁶ Niinpä ilman nyt tekemäämme aineistoratkaisua sulkea sotilasammattihenkilöstö pois varsinaisista tutkimusanalyyseistä olisi raportissa jatkuvasti pitänyt esittää valtiosektoria kokonaisuudessaan kuvaavat analyysitulokset ja johtopäätökset sekä ammattisotilaat mukaan luettuna, että ilman tätä ryhmää.⁴⁷ Näin ollen, kun jatkossa puhumme valtiosektorista ja sitä koskevista tuloksista on automaattisena oletuksena se, että tarkastelemme valtioainestoa ilman sotilasammattiteja.

⁴⁴ Vuosivälillä 2008–2020 tapahtuneet henkilöstösiirtymät yksityiselle sektorille on siis kuviossa 20 poistettu koko aikaväliltä.

⁴⁵ Tutkimusjakson alkuvuonna 2008 puolustusvoimien vakinaisesta palkatusta sotilashenkilöstöstä oli naisia vain 3 prosenttia.

⁴⁶ Lisäksi ammattiupseerien sisällyttäminen analyysihin vääristäisi analyysijä myös siksi, että varsinkin tutkimusjakson alussa ei naisupseereja ollut vielä lainkaan virkaiältään yhtään vanhemmissa ammattiupseerien ikäluokissa.

⁴⁷ Ammattisotilaiden mukaan ottamisen tuottamat raportointiongelmat nousivat esiin käytännössä, kun tarkastelimme aluksi valtiosektoria sisällyttäen myös tämän ammattiryhmän mukaan. Mikäli lukijoissa on kiinnostusta myös sotilaat sisältäviin rinnakkaistuloksiin, voivat nämä ottaa suoraan yhteyttä tämän tutkimuksen tuloksista vastaavaan tutkijaan (pekka.laine@stat.fi).

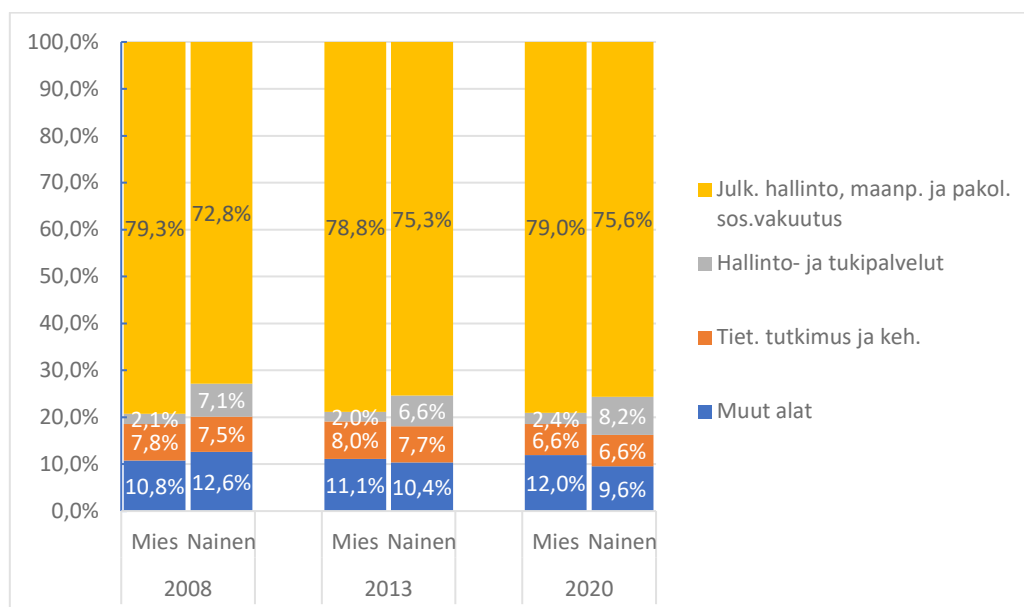
Kuvio 20. Valtiosektori sukupuolen mukaan.

Selitykset 1. Vuosisisältö on yhtenäistetty vastaamaan vuoden 2020 valtiosektorimääritelmää (suoraan valtion budjettitalouden alaiset työ- ja virkasuhteet) poistamalla työnantajasektorinsa yksityiselle sektorille vaihtaneet yksiköt myös vuosien 2008 ja 2013 aineistoista. 2. Sotilasammatin omaavat sisältyvät uloimpana vasemmalla (miehet) ja uloimpana oikealla (naiset) näkyviin vuositasen palvelussuhdemääriin.

Sotilaiden poisjättäminen korostaa entisestään sitä, että valtiosektorin palvelussuhdemäärä on selvästi kuntasektoria pienempi. Lisäksi ilman sotilasammatteja on valtion sukupuolijakauma selvästi naisvaltainen: vuonna 2020 naisosuus oli 54,5 %. Kuntasektorin tapaan sektorin kokonaispalvelussuhdemäärä laskenut tarkastelujaksolla: vuosivälillä 2013–2020 valtion henkilöstömäärä pieneni 2,7 prosenttia ja miesten osalta pieneneminen oli voimakkaampaa (4,6 %) naisten määrän pienenemisen jäädessä prosenttiin eli huomattavasti miehiä pienemmäksi. Lisäksi kuvion 20 esittämä valtiosektorin kokonaispalvelussuhdemäärän pieneneminen merkitsee todellista työpaikkojen katoamista, sillä palvelussuhdemäärissä ei kuviossa 20 ole enää mukana ajanjaksolla 2008–2020 tapahtuneita palvelusuhteiden ulkoistamisia yksityisen sektorin puolelle yhtiöittämis- tai vastaavien toimenpiteiden seurauksena, jotka sinänsä eivät vielä välttämättä merkitse toimenpiteiden alaisten työpaikkojen kertakaikkista katoamista.

Kuviossa 21 on esitetty sekä miesten että naisten *toimialajakaumat*. Kuntasektoriin verrattuna valtiolla toimialajakauma on huomattavan keskittynyt valitulla TOL2008- toimialaluokituksen A38-agregaattitasolla⁴⁸: kaikilla sp*vuosi - yhdistelmillä vastaavat *julkinen hallinto, maanpuolustus*⁴⁹ ja *pakollinen sosiaalivakuutus* selvästi yli 70 prosenttia kaikista valtion työ- ja palvelusuhteista. Toinen selkeä ero suhteessa kuntasektoriin on se, että valtion budjettitalouden alaisissa palvelusuhteissa ei ole juurikaan havaittavissa toimialoittaista eriytymistä sukupuolen mukaan.

Kuvio 21. Miesten ja naisten toimialajakaumat (%) vuosina 2008–2020 valtiosektorilla.



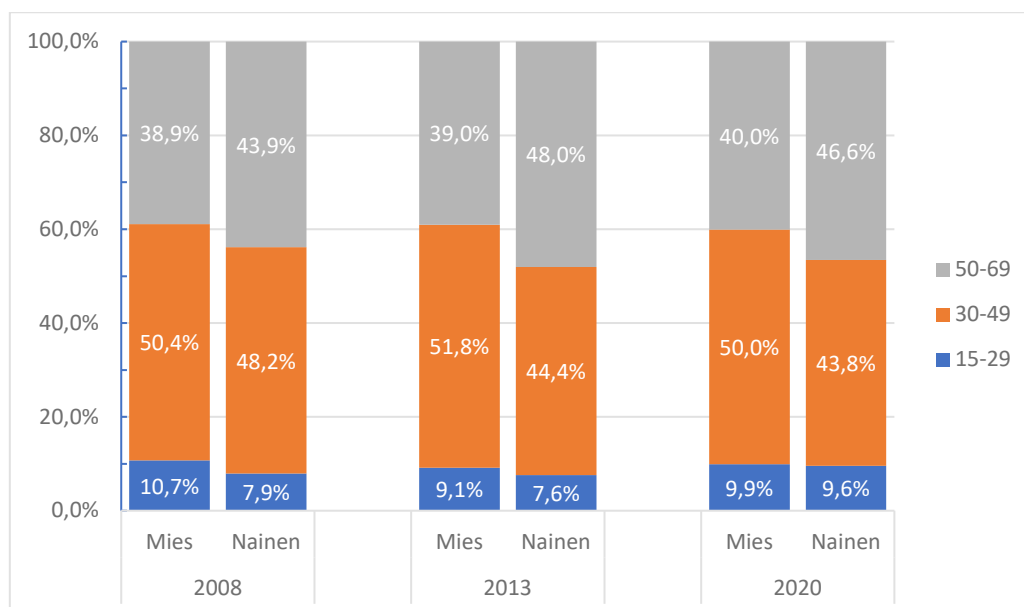
Ammattirakenteen ohella ovat sukupuolten ikä- ja koulutusrakenteet palkan ja palkkaeron kannalta keskeisiä tekijöitä. Kuviossa 22 on valtiosektorin mies- ja naispuoliset palkansaajat jaettu sukupuolittain kolmeen ikäryhmäosuuteen vuosina 2008, 2013 ja 2020. Naisista suurempi osuus sijoittuu varttuneimpien ikäryhmään (50–69) yli koko tarkastelujakson. Tämä ikärakennepiirre erottaa valtion kuntasektorista, jossa vanhimman ikäryhmän osuuksissa ei juurikaan

⁴⁸ TOL2008-luokituksen rakenteen osalta ks. TOL2008 –luokituskäsikirja Tilastokeskus (2008) ja A38-aggregaattitason osalta ks. taulu A-38-aggregaattiluokitus, s. 32. Ks. myös toimialaluokituksen kuvaus [Tilastokeskuksen verkkosivulta](#).

⁴⁹ Maanpuolustus ei tässä sisällä enää varsinaisia sotilasammattitehtäviä, mutta puolustusvoimien muut ammatit ja ammattiryhmät ovat niin tässä kuin muissakin analyyseissä edelleen täysimääräisesti mukana.

ollut eroja miesten ja naisten välillä yli koko tarkastelujakson. Vielä vuosivälillä 2008–2013 havaittavissa oleva sekä miesten että naisten ikärakenteen vanheminen näyttää tasaantuneen vuosivälillä 2013–2020, mikä vastaa hyvin kunta-alan ikärakennehavaintoja. Taustalla vaikuttanee mm. suurten ikäluokkien eläköitymisen kiihtyminen. Kovin tyhjentävää johtopäätöstä tästä tuskin voi kuitenkaan tehdä ilman tarkempaa tilastoanalyysiä.

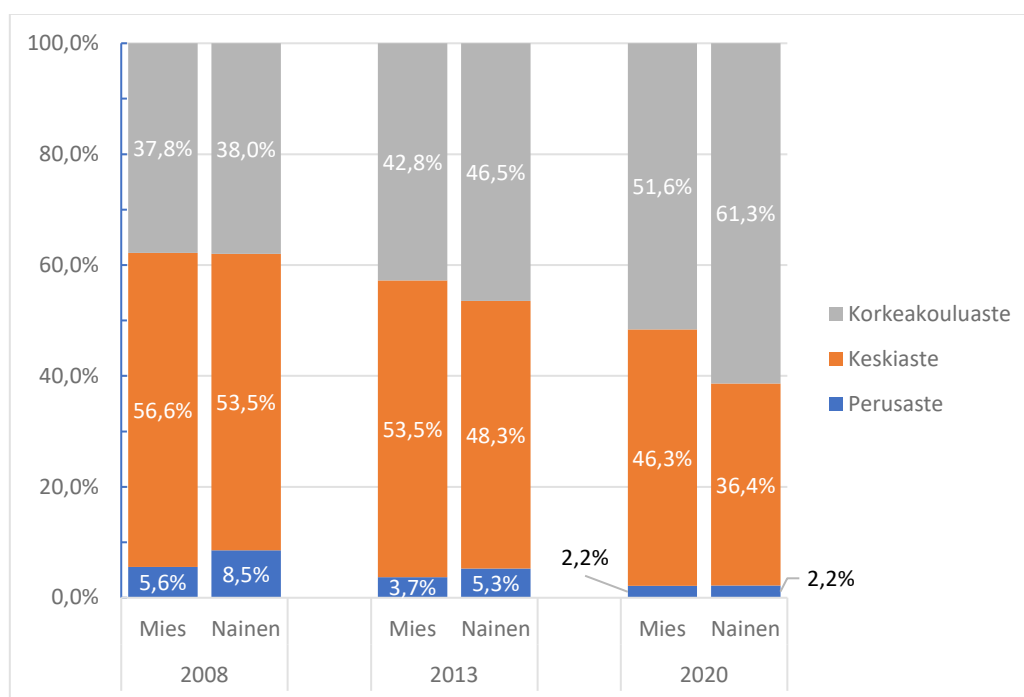
Kuvio 22. Miesten ja naisten ikäjakaumat (%) vuosina 2008, 2013 ja 2020, valtio.



Kuviossa 23 esitetään koulutusastejakaumat vuosilta 2008, 2013 ja 2020. Valtiosektorin koulutusastejakauman kehityksessä näkyy sama koulutustason nousu kuin kuntasektorillakin. Valtion budjettitalouden alaisissa palvelussuhteissa koulutusvaatimukset näyttävät kasvaneen vieläpä kuntasektoria enemmän, sillä seurauksella, että vuonna 2020 sekä miesten että naisten korkeakouluasteen omaavien osuudet olivat valtiolla kuntasektoria korkeammat. Eri-tyisen huomiota herättävä tilastohavainto koskee valtiosektorin *naisia*, joista jo lähes kahdella kolmesta eli 61,3 prosentilla oli vuonna 2020 korkeakoulututkinto (osuus nousi lähes 15 prosenttiyksikköä vuodesta 2013 ja oli tutkimusjakson lopussa peräti 13,4 prosenttiyksikköä suurempi kuin kuntasektorin

naishenkilöstöllä⁵⁰). Ja naisten koulutustason kasvuaste valtion palvelussuhteissa korostuu myös vertailussa saman sektorin miehiin, joista vaikka jo yli puolet omasi vuonna 2020 korkeakouluasteen koulutuksen, niin ero korkeimmin koulutettujen osuuksissa oli valtiolla kasvanut lähes 10 prosenttiyksikköön naisten eduksi. Kääntöpuoli valtiohenkilöstön koulutusvaatimustason nousulle löytyy koulutustason toisesta päästä, missä perusasteen koulutuksen omaavia oli sekä miehistä että naisista enää vain pari prosenttia vuonna 2020.

Kuvio 23. Miesten ja naisten *koulutusastejakaumat* (%) vuosina 2008–2020, valtio.

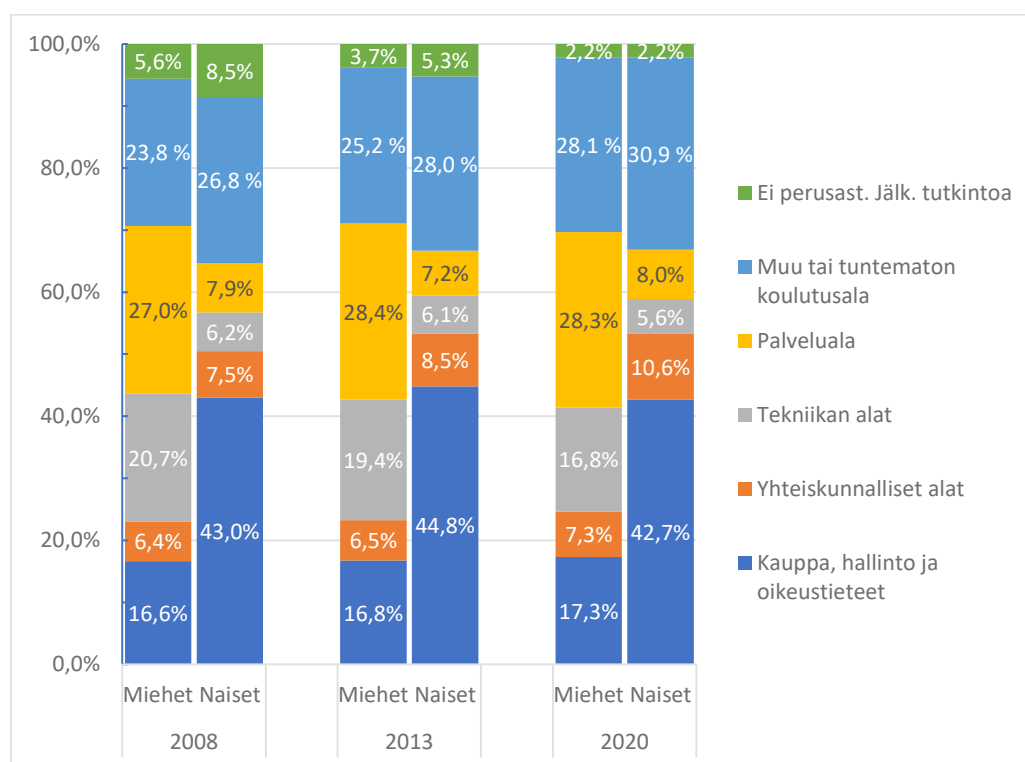


Ennen ammatti- ja palkkaerotarkasteluihin siirtymistä katsotaan vielä yhtä rakennetekijää eli *koulutusala* ja verrataan miesten ja naisten rakenteita ja eroja vuosina 2008, 2013 ja 2020. Kuviossa 24 miesten ja naisten koulutuslajakaumat valtion palvelussuhteissa eroavat selvästi toisistaan. Vuosivälillä 2008–2020 reilu kaksi viidesosaa valtion naispuolisista palkansaajista omasi *kaupan, hallinnon tai oikeustieteiden koulutusalan* koulutuksen ja osuus

⁵⁰ Ero korostuu entisestään, kun huomioidaan, että juuri voimakkaasti naisvaltaisella kunta-alalla usean keskeisen ammatin edellyttämä peruskoulutus muuttui tarkastelujaksolla vanhasta keskiasteen opistotasoisesta koulutuksesta korkeakouluasteelle.

ei juurikaan muuttunut yli ajan. Muiden koulutusalojen osuudet olivat sen sijaan huomattavasti pienempiä. Miehillä ei havaita vastaavaa koulutusala-keskittymää. Suurimman miesten osuuden vei *palveluala* reilulla neljäsosallaan kaikista miehistä. Toisen hyvin miesvaltaisen koulutuksen muodostivat *tekniikan alat* noin viidesosan osuudellaan kaikista miehistä vuonna 2008 ja laskien sitten muutamalla prosenttiyksiköllä vuoteen 2020 tultaessa. Kolmantena suurina koulutusalan miehillä oli naisten jakaumaa dominoiva kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden ala tasaisesti yli koko tarkastelujakson. Naisten koulutusala-jakauman keskittyneisyyttä kuvaa hyvin se, että vielä 2020 suurin koulutusala (palveluala 28,3 %) jäi lähes 15 prosenttiyksikköä pienemmäksi kuin naisten suurin koulutusala (kauppa-, hallinto- ja oikeustieteet 42,7 %).

Kuvio 24. Miesten ja naisten *koulutusala*jakaumat (%) vuosina 2008–2020 valtiolla.



Aivan kuten edellä kuntasektorin tarkastelussa myös valtion palvelussuhteissa koulutusala on vahvasti eriytynyt sukupuolten välillä. Ja siirtyessämme seuraavaksi miesten ja naisten ammattirakenteiden tarkasteluun katsomme myös missä määrin sukupuolten selkeästi eriytyneet koulutusala-eritykset heijastuvat sukupuolten ammatilliseen segregatioon.

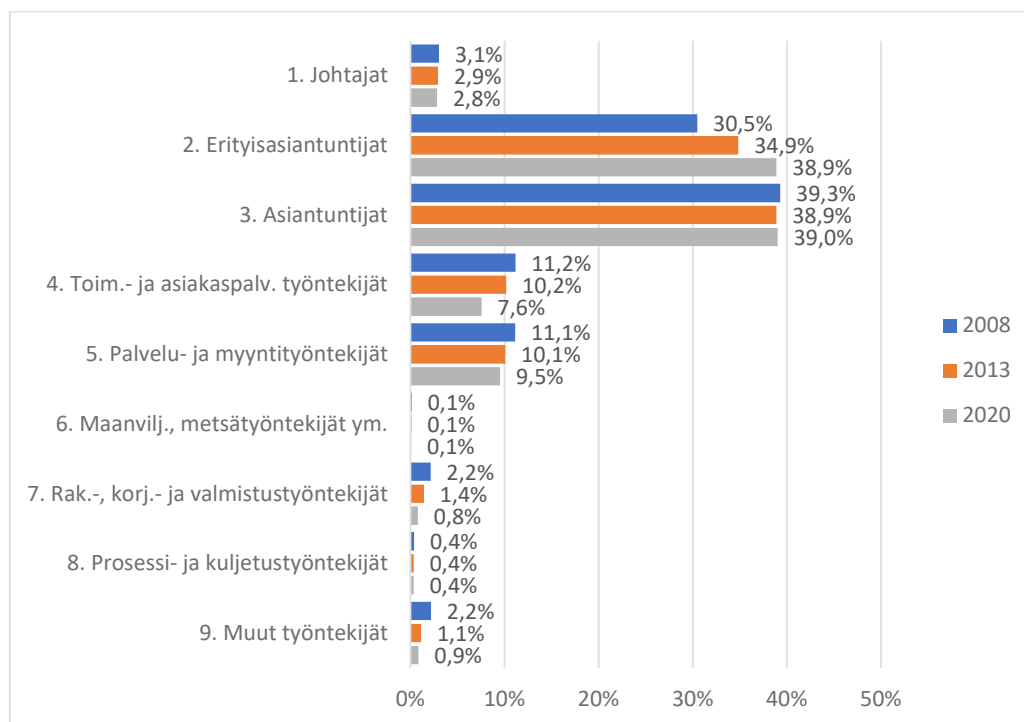
3.2 Ammattirakenteen muutos valtiolla

Katsotaan seuraavaksi, mikäli ja miten ikä-, koulutus- ja vastaavat taustekijämuutokset peilautuvat ammattirakenteen muutoksissa. Kuviossa 25 näkyvät miesten ja naisten *yhteisaineistosta* lasketut AML2010-ammattiluokituksen pääluokkien⁵¹ prosenttiosuudet suhteessa kunkin vuoden kaikkiin valtiosektorin palvelussuhteisiin. Vuosivälillä 2013–2020 korkeinta taitotasoa (4) edustava *erityisasiantuntijoiden* pääluokka (2) on kasvanut neljä prosenttiyksikköä ja se on ainoa pääluokka, joka ylipäänsä on kasvanut merkittävässä määrin. Toiseksi alimmalle taitotasolle (2) sijoittuva toimisto- ja asiakaspalvelijoiden pääluokka 4 on puolestaan laskenut 2,6 prosenttiyksikköä ja on eniten pienentynyt pääluokka. Muissa pääluokissa muutosta (lähinnä osuuden laskua) on tullut enimmilläänkin vain reilun puolen prosenttiyksikön verran.

Kaiken kaikkiaan ammattirakenteen muutos on jatkanut hyvin samanlaisena vuosivälin 2008–2013 muutoksiin verrattaessa ja keskeisenä yhdistävänä piirteenä on erityisasiantuntijoiden osuuden kasvun jatkuminen suhteessa kaikkiin muihin pääluokkiin. Kun kuvion 25 siirtymiä verrataan aiemman tutkimuksen Laine (2017, kuvio 2.21) vuosivälillä 1995–2013 havaittuihin pääluokkasiirtymiin, näkyy pitemmän aikavälin ammattirakennemuutoksen hidastuminen valtiosektorilla. Ammattirakenteen muutosvauhdin hidastuminen vastaa kunta-sektorin vastaavaa pitemmän aikavälin kehitystä (vrt. kuvio 6 edellä ja Laine 2017 kuvio 2.6).

⁵¹ Pääluokka 0 eli sotilaat ja sotilasammatit eivät ole mukana tarkastelussa.

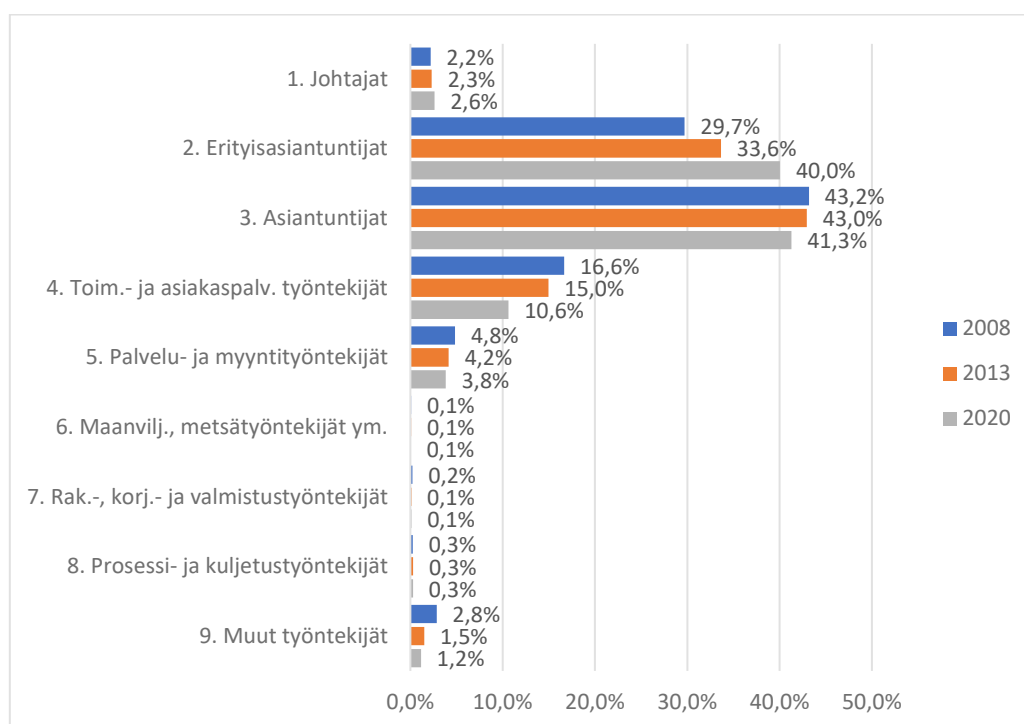
Kuvio 25. Valtion palvelussuhdeosuudet ammattipäluokittain *miesten ja naisten yhteisaineistossa*, % 2008–2020.



Naisten pääluokkatason ammattirakennemuutokset käyvät ilmi kuviosta 26, joka esittää kuntasektorin naisten osajoukosta lasketut AML2010-ammattiluokituksen pääluokittaiset prosentiosuudet. Naisten pääluokkamutokset muistuttavat pitkälti koko valtiosektorin muutoksia. Niinpä suurin pääluokkatason muutos vuosivälillä 2013–2020 koskee naisillakin erityisasiantuntijoita, jotka 6,4 prosenttiyksikön kasvullaan ovat ainoa merkittävästi kasvanut pääluokka myös naisilla, ja yhteisaineistoon verrattuna on naisilla pääluokan kasvu ollut yli puolitoistakertainen prosenttiyksiköissä mitattuna. Naisten hierarkkista nousutrendiä tasoittaa jossain määrin se, että asiantuntijaryhmän osuus on heillä pienentynyt 1,7 prosenttiyksikköä, kun se koko aineistossa oli liki main muuttumaton. Lisäksi kokonaisaineiston tapaan myös naisilla on pääluokkaosuuksista eniten laskenut toimisto- ja asiakaspalvelijoiden pääluokka 4: laskua 4,4 prosenttiyksikköä. Kuvion 26 sisältämä naisten pääluokkatason ammattijakauma myös vuodelta 2008 osoittaa, että tarkastelujaksolla 2013–2020 valtiolla jatkui sama naisten taitotashierarkkinen kasvutrendi kuin aikaisempina vuosinakin (vertaa myös 1995–2013: *Laine* (2017), kuvio 2.7) ja sen seurauksena korkeinta taitotasoa (4) edustava ryhmä, *erityisasiantuntijat*, on edelleen vahvistanut asemaansa ja oli havaintojakson lopussa suhteelliselta

osuudeltaan (40,0 %) jo lähes tavoittanut naisten kokonaisaineiston suurimman pääluokkaosuuden omaavan pääluokan *asiantuntijat* (41,3 %).

Kuvio 26. Valtion palvelussuhdeosuudet *ammattipääluokittain* naisten osajoukossa, % v. 2008, 2013 ja 2020.

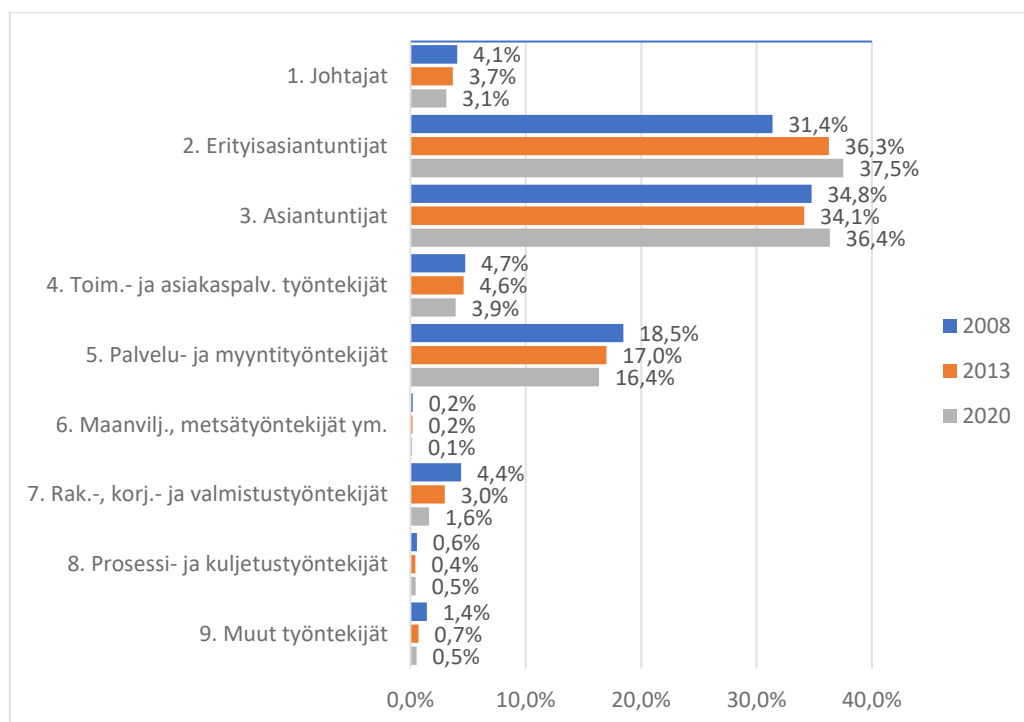


Entä missä määrin ammattirakennemuutokset eroavat suoraan miesten ja naisten välillä vertailtuna? Kuvio 27 kuvaa *miesten* osajoukosta laskettujen pääluokkaosuuksien muutosta tutkimusjaksolla 2008–2020.⁵² Myös miehillä korostuu kahta korkeinta taitotasoa edustavien erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattipääluokkien suuri yhteispainoarvo. Ja niin ikään myös miehillä näkyy siirtymä kohti korkeamman taitotason ammattiluokkia. Toisaalta vaikka miehilläkin erityisasiantuntijoiden osuus on kasvanut 1,4 prosenttiyksik-

⁵² Sotilaat ja sotilasammatit on poistettu tutkimusaineistosta. Ratkaisun perustuu siihen, että puolustusvoimien sotilashenkilöstön rakenne on poikkeuksellisen miesvaltainen ja poikkeaa täysin valtion koko muun henkilöstön sukupuolijakaumasta. Niinpä mukana ollessaan sotilaat, 10 prosentin henkilöstöosuudellaan, ”*vinouttaisivat*” sekä miesten että koko henkilöstön muiden pääluokkien prosentiosuuksia alaspäin ja pääluokkaosuuksien vertailusta tulisi paitsi hankalaa myös helposti harhaanjohtavaa. Sen sijaan puolustusvoimien muu eli ei-sotilashenkilöstö on tutkimusaineistossa mukana.

köä jää se huomattavasti pienemmäksi naisten vastaavan pääluokan 6,4 prosenttiyksikön kasvuastetta. Miehillä suurin kasvu vuosivälillä 2013–2020 onkin tapahtunut asiantuntijoiden osuudessa, jossa kasvua on 2,3 prosenttiyksikköä.

Kuvio 27. Valtion palvelussuhdeosuudet ammattipääluokittain *miesten* osajoukossa, % 2008, 2013 ja 2020.



Kun kasvuasteiden sijaan verrataan itse pääluokkaosuuksia, olivat miehet vuonna 2020 kahta korkeinta taitotasoa edustavien ammattipääluokkien osalta ylliedustettuina enää pääluokassa 1 eli *johtajissa*. Sen sijaan, kun vuonna 2020 73,9 prosenttia miehistä sijoittui pääluokkiin 2 ja 3 eli *asiantuntija-ammattiteihin*, oli naisista samoissa pääluokissa jo peräti 81,3 prosenttia. Lopputulena ammattirakenne on muuttunut siten, että naiset ovat vahvistaneet entisestään asemiaan suhteessa miehiin kahden korkeimman ammattitason ammattiosuuksillaan. Vain johtajissa asetelma on edelleen päinvastainen. Kun siirrymme itse sukupuolten keskipalkkaerojen tarkasteluun, on mielenkiintoista peilata tuloksia edellä esitettyihin ammattipääluokkien jakaumatarkasteluihin.

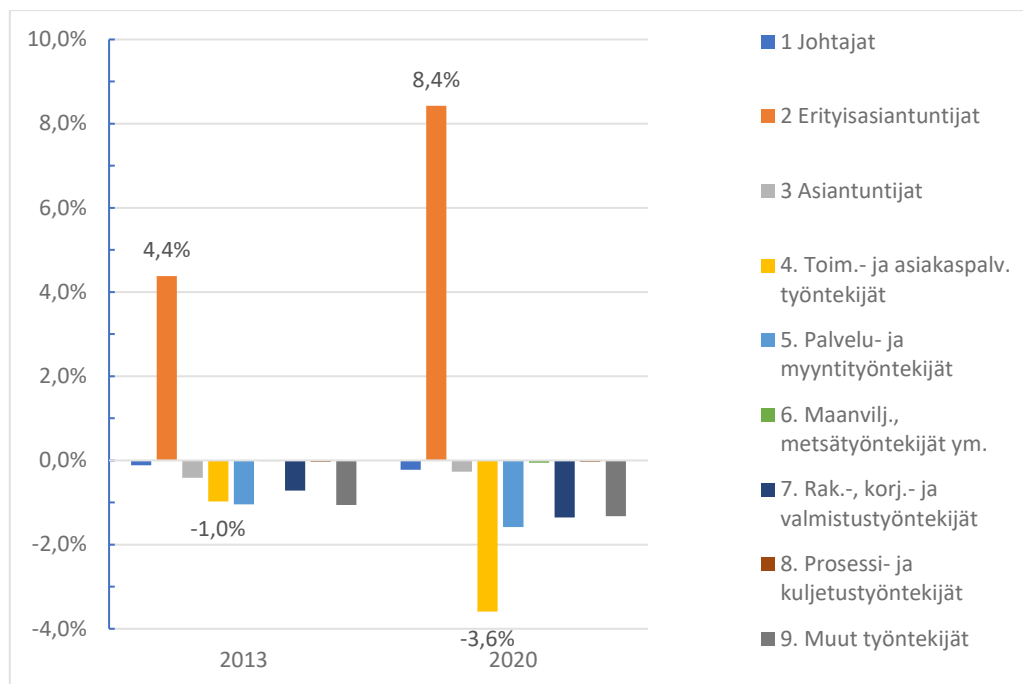
Edellä molempien sukupuolten yhteisaineistoa kuvaavassa kuviossa 25 korostuivat kahta korkeinta taitotasoa edellyttävien pääluokkien 2 (*erityisasiantunti-*

jat) ja 3 (*asiantuntijat*) suuret suhteelliset osuudet. Vuonna 2020 näiden kahden suurimman ammattipääluokan ammateissa työskenteli lähes neljä viidestä (78,9 %) kaikista valtion budjettitalouden alaisista palvelussuhteista⁵³. Alempien taitotasojen ammateissa työskentelevistä pääosa lukeutui pääluokkiin 4 (*toimisto- ja asiakaspalvelutehtävät*) ja 5 (*palvelu- ja myyntityöntekijät*), joihin kuului yhteensä 17,1 prosenttia kaikista valtiotyöntekijöistä.

Kuvio 28 havainnollistaa sitä, miten tähän kaksijakoiseen ammattirakenteeseen on päädytty. Kuviossa verrataan miesten ja naisten yhteisaineistosta laskettujen ammattipääluokittaisten suhteellisten osuuksien muutoksia vuosina 2013 ja 2020 verrattuna vuoden 2008 ammattipääluokkaosuuksiin. Palkkikuviossa korostuu erityisesti korkeinta taitotasoa edustavan pääluokan 2 eli erityisasiantuntijoiden voimakas kasvutrendi yli vuosijakson 2008–2020: ainoastaan tämä korkeinta ammattien taitotasoa edustava pääluokka on kasvanut yli koko tarkastelujakson. Vaaka-akselin (0 %) alapuolelle jäivät paitsi kaikki jo valmiiksi pienet ammattipääluokat myös kaikki sinänsä palkansaajaosuudeltaan ja -määrältään yhä vuonna 2020 merkittävät pääluokat 3–5. Kuvio osoittaa yksiselitteisesti sen, miten alemmaa taitotasoa edustavat ammattiluokat ovat trendinomaisesti pienentyneet. Kuvion 28 esiin tuoma korkeampaa koulutetusta edellyttävien erityisasiantuntija-ammattien osuuden kasvu rutiiniluontoisempien alhaisemman taitotason tehtävien ammattiosuuksien pienentymisen kustannuksella on jatkoa pitempi aikaiselle valtiosektorin ammattirakennemuutokselle (Vrt. Laine 2017: kuvio 2.24).

⁵³ Pl. sotilaat.

Kuvio 28. Ammattien pääluokkaosuuksien muutos *valtiolla* molempien sukupuolten yhteisaineistossa vuoden 2008 osuuteen nähden vuosina 2013 ja 2020, %-yksikköä.

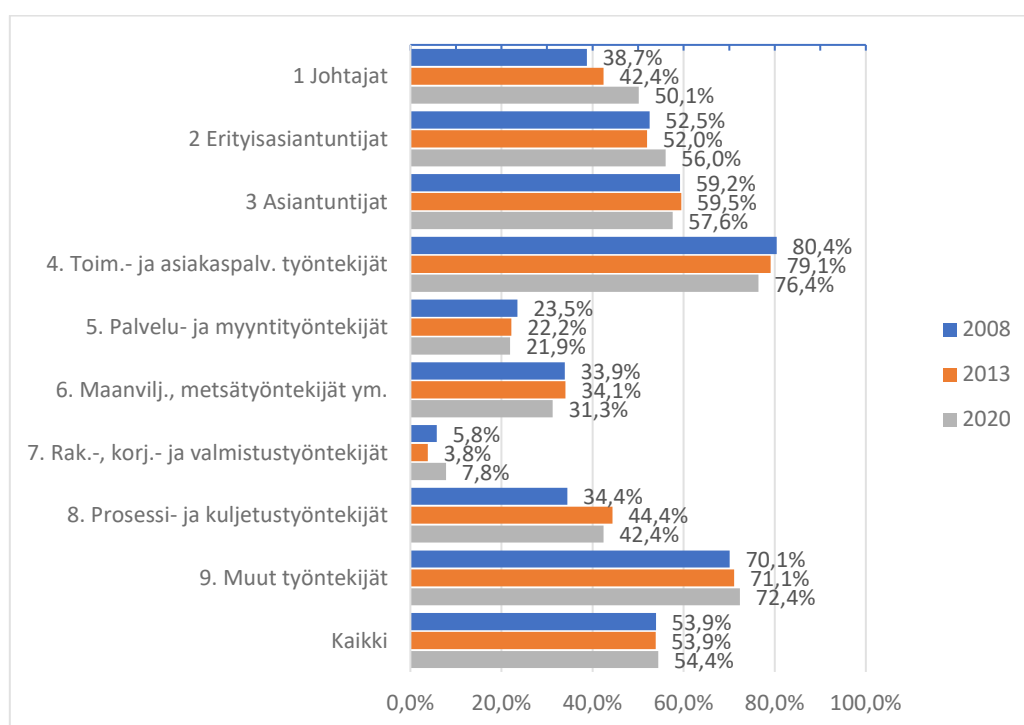


Esitämme kuviossa 29 vielä ennen palkkaerotarkasteluihin siirtymistä ammatin pääluokittaiset naisosuudet suhteutettuna koko valtiosektorin naisosuuteen. Valtion palvelussuhteiden huomattava tasajako sukupuolten välillä ja vahva kontrasti suhteessa kunta-alan naisvaltaisuuteen (vrt. kuvio 10) käy ilmi kuvion alimpana näkyvistä koko sektorin naisosuuksista. Pääluokkatasolla segregatio sukupuolen mukaan on kuitenkin vielä tosiasia myös valtiolla. Kahden korkeimman taitotason pääluokissa ovat naiset jo jopa lievästi yliedustettuja sekä erityis- että asiantuntija-ammattien pääluokissa. Johtajissa on tapahtunut voimakas tasoittuminen sukupuoliosuuksissa vuosivälillä 2013–2020 niin, että johtajista jo yli puolet oli naisia vuonna 2020. Toisaalta johtajissa on edelleen yliedustus miehillä, sillä naisosuus johtajissa on yhä alle kokonaisnaisosuuden.⁵⁴ Myös usea alimpien taitotasojen pääluokista 4 – 9 eroaa naisosuuksiltaan suhteessa valtiosektoriin kokonaisuudessaan: naiset ovat selvästi yliedustettuja pääluokissa 4 (*toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät*) ja 9

⁵⁴ Kuviota 29 on helppo tulkita sukupuolten yli- vs. aliedustuksien näkökulmasta. Mikäli pääluokan naisosuutta kuvaava poikkipalkki on lyhyempi/pitempi kuin vastaavan vuoden kokonaisnaisosuutta kuvaava palkki alla kohdassa ”*Kaikki?*”, niin naiset ovat aliedustettuja/yliedustettuja ko. pääluokassa.

(*muut työntekijät*) ja selvästi aliedustettuja taas ehkä pääluokkaa 8 (*prosessi- ja kuljetustyöntekijät*) lukuun ottamatta muissa.⁵⁵ Siirtyessämme seuraavaksi tarkastelemaan ammattisegregaation ja palkkaeron suhdetta onkin mielenkiintoista verrata pääluokkatason ja tarkimman ammattinimiketason eriytymistä sukupuolen mukaan niiden palkkaerovaikutusten osalta keskenään.

Kuvio 29. Naisten osuus AML2010-ammattipääluokittain valtiolla, % 2008, 2013 ja 2020.



⁵⁵ Pääluokkien naisosuuksia tarkasteltaessa on syytä muistaa, että alimpia taitotasoja edustavista pääluokista oli yhä vuonna 2020 enää vain pääluokat 4, 5 ja 9 palkansaajaosuuksiltaan ja -määriltään merkittäviä.

3.3 Sukupuolten väliset ansioerot valtiolla

3.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

Siirrymme nyt tarkastelemaan sukupuolten palkkaeroja valtion palveluksessa olevilla ja kuten kuntasektorilla edellä aloitamme taas säännöllisen työajan tuntipalkkaa koskevin laskelmin. Säännöllisen työajan käsite rajaa palkkaeranalyyseistä pois ylityötunneilta maksetut ansiot ja ei-tehdyltä työajalta maksetut erät, kuten varallaolokorvaukset. Lisäksi tuntia kohden laskettu ansiokäsite eliminoi yksilöiden työtuntimäärien eroista johtuvan palkkaeron. Ja niinpä vasta kun otamme tarkasteluun tuntiansioiden rinnalle myös säännöllisen työajan kuukausiansiot, näemme miten osa- ja kokoaikaisiin työsuhteisiin liittyvät erilaiset säännöllisen työajan tuntimäärät vaikuttavat ansiotasoon ja edelleen palkkaeroon. Tämä mahdollistaa suoraan sukupuolten välisiä tunti- ja kuukausipalkkaeroja vertailemalla sen arvioimisen, kuinka paljon miesten ja naisten välinen keskiansioero riippuu siitä, ovatko myös sukupuolten väliset työpanoserot huomioitu palkkaerotarkasteluissa.

Kuvio 30 esittää sukupuolten säännöllisen työajan keskituntipalkkaeroja ammattien pääluokka- ja kokonaistasolla vuosina 2013 ja 2020.⁵⁶ Kokonaisuudessaan vuosivälillä 2013–2020 palkkaero on jatkanut trendinomaista laskuaan (vrt. Laine 2017, kuvio 2.26) kaventuen vajaalla kahdella prosenttiyksiköllä reiluun yhdeksään prosenttiin miesten keskituntipalkasta laskien⁵⁷. Sen sijaan nyt pääluokkatasosta riippuen näkyy miesten ja naisten keskituntipalkkaeroissa tapahtunut muutoksia kumpaankin suuntaan tarkastelujakson kuluessa. Ensivaikutelmana merkittävä palkkaerojen kasvu pääluokissa 7 (*rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät*) ja 8 (*prosessi- ja kuljetustyöntekijät*) voi herättää ihmetystä. Kyse ei kuitenkaan ole muusta kuin, että vuoteen 2020 tultaessa molemmat pääluokat ovat kutistuneet palvelussuhdemääriltään vain muutama sataan henkilöön, mikä korostaa luokkien sisäistä miesten ja

⁵⁶ Palkkaerolaskelmissa sukupuolten palkkaero suhteutetaan miesten keskipalkkaan.

⁵⁷ Kuntasektorilla keskituntipalkkaero laski samana aikavälinä vajaa kaksi prosenttiyksikköä 12,5 prosenttiin miesten keskituntipalkasta laskettuna.

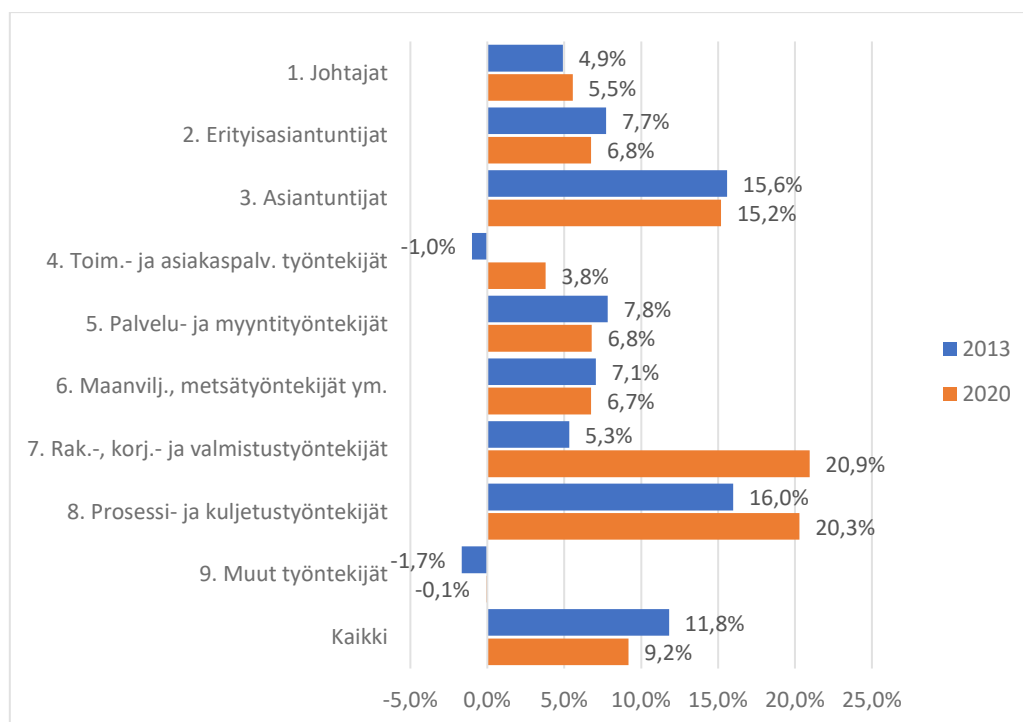
naisten segregoitumista eri ammatteihin ja sen myötä ammattien välisiä keskipalkkaeroja saman pääluokan sisällä.⁵⁸

Tilastollisesti luotettavamman kuvan palkkaeromuutoksista saa tarkastelemalla pääluokkia 1–5, joissa vuonna 2020 oli edelleen merkittävä määrä palvelusuhteita. Korkeimpia taitotasoja 3 ja 4 vastaavissa pääluokissa 1–3 eli *johtajissa, erityisasiantuntijoissa ja asiantuntijoissa* on muutos vuosivälillä 2013–2020 kaksijakoinen. Siinä, missä molemmissa asiantuntijapääluokissa 2 (erityisasiantuntijat) ja 3 (asiantuntijat) on palkkaero jatkanut laskuaan, on se johtajien osalta jopa hiukan kasvanut.⁵⁹ Myös toiseksi alinta taitotasoa edustavien pääluokkien 4 (*toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät*) ja 5 (*palvelu- ja myyntityöntekijät*) osalta on palkkaeromuutos kaksijakoinen: palvelu- ja myyntiammateissa palkkaero on jatkanut pienentymistään mutta toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä kääntynyt kasvuun (viimeksi mainitulla ammattiryhmällä oli naisten keskipalkka miehiä korkeampi vielä vuonna 2013).

⁵⁸ Hyvin pienissä ammattiryhmissä ovat palkkaerolaskelmat alttiita prosenttiyksiköissä mitattuna suurilta näyttäville muutoksille, vaikka painoarvo kokonaisuudessaan työntekijäpopulaatiossa jääkin pieneksi. Ongelma korostuu, jos ammattiryhmä on lisäksi hyvin mies- tai naisvaltainen (vrt. miesvaltainen pääluokka 7 kuviossa 29).

⁵⁹ Toisaalta siinä missä kuntasektorilla johtajien palkkaero nousee neljäsosaan, kun sitä verrataan miespuolisten johtajien keskipalkkaan (ks. kuvio 11), on valtiolla johtajien palkkaero noin viisi prosenttiyksikköä.

Kuvio 30. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan *keskituntiansi-
oissa valtiolla* vuosina 2013 ja 2020 *ammattipäälukittain* ja yh-
teensä, %.

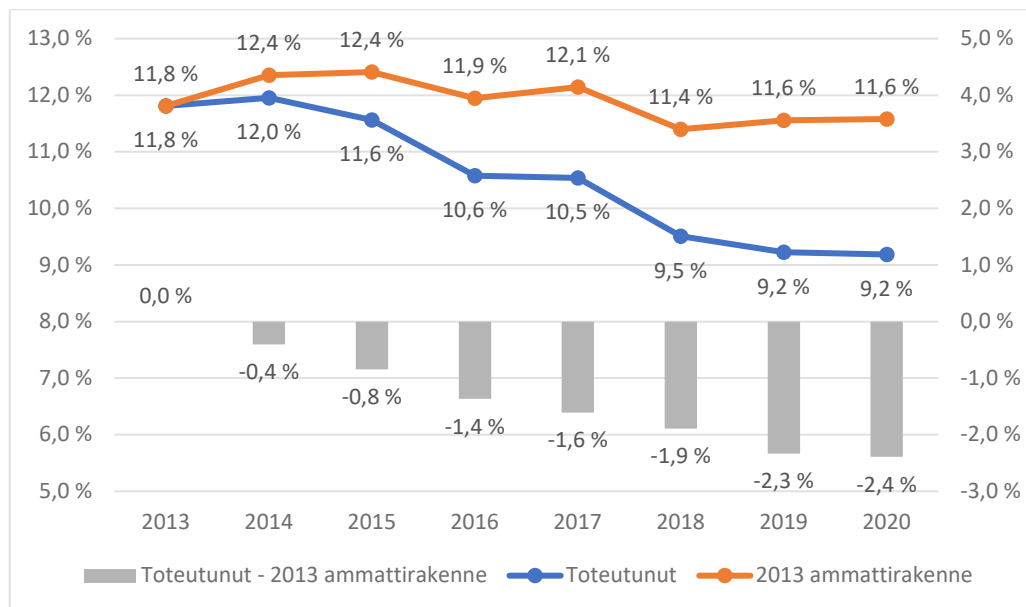


Kuvion 30 ymmärtämiseksi tarkastellaan vielä hiukan tarkemmin ammattipäälukien rakenteen muutoksia ja niiden vaikutuksia palkkaeroon. Kuvioon 31 sisältyvät sekä sektoritason toteutunut palkkaerkehitys 2020 että vuoden 2013 kiinteää ammattien *päälukkarakennetta* vastaava laskennallinen palkkaerosarja (vasen pystyakseli).⁶⁰ Sininen viiva kuvaa *toteutuneen* palkkaeron kehitystä ja alaspäin laskeva trendi kertoo palkkaeron pienentyneen 2,6 prosenttiyksiköllä. Oranssi viiva kertoo vuoden 2013 päälukkatason ammattirakenteeseen kiinnitetyn laskennallisen palkkaeron kehityksen tarkasteluvälin yli. Oranssi viiva säilyy yli koko jakson 11 prosenttiyksikön yläpuolella ja koska se pienenee vain 0,2 prosenttiyksikköä yli koko seitsemän vuoden tarkastelujakson 2013 – 2020, niin edellä kuntasektorin tarkastelun yhteydessä määrittämämme tulkintaketjun perusteella havaitun palkkaeron pienentyminen liittyy ennen kaikkea päälukkatason ammattirakenteen *naisia suosineeseen* jakaumamuutokseen naisten suhteellisten osuuksien kasvaessa korkeamman

⁶⁰ Menetelmä tarkemmin: katso alaviite kuvion 11 yhteydessä sekä liite 1.

keskipalkan pääluokkatasoilla.⁶¹ Siten valtio- ja kuntasektoreilla on tapahtunut samankaltainen naisten ammattirakennemuutos: molemmilla sektoreilla naiset ovat vähitellen sijoittuneet yhä enenevässä määrin paremmin palkattuihin ammattipäluokkiin ja kuroneet samalla umpeen ”palkkakaulaa”. Palkkaeron supistumisen taustalla korostuu siten naisten siirtyminen paremmin palkattuihin ammattipäluokkiin eikä esimerkiksi se, että naisvaltaisten pääluokkien keskipalkka olisi noussut miesvaltaisia pääluokkia nopeammin.

Kuvio 31. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan *keskituntiansioissa* toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen *päluokkatasolle* kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan *valtiolla* 2013–2020.



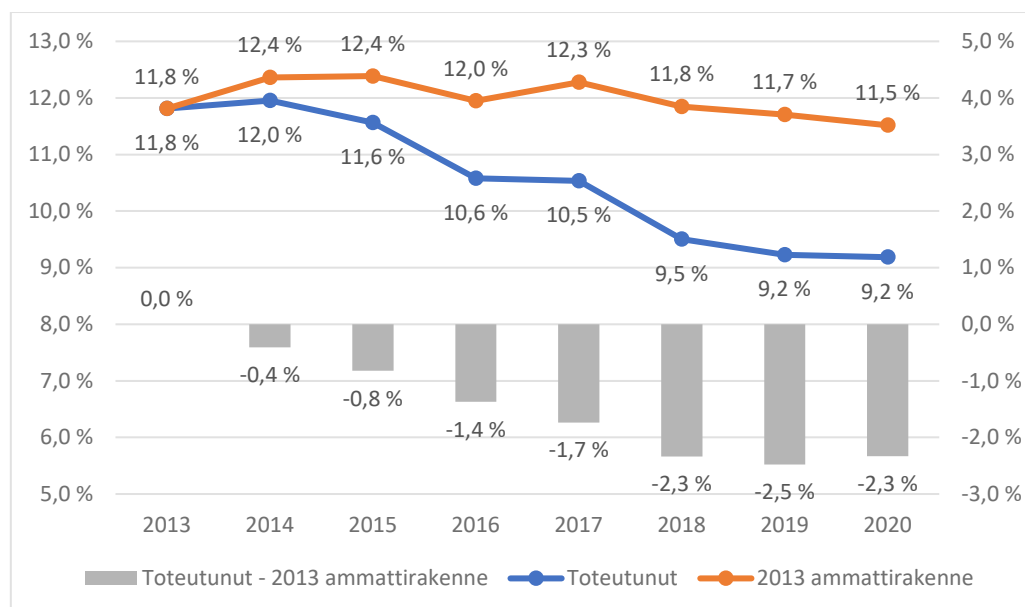
Tarkennuksia 1. Vasen pystyakseli esittää sekä toteutuneen että vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitetyn palkkaeron suuruuden prosenttiyksikköinä. Oikealla pystyakselilla palkkaerokäsitteiden keskinäinen erotus niin ikään prosenttiyksikköinä. 2. Palkkaerot (miehet-naiset) laskettu suhteessa miesten keskipalkkaan.

Kuvio 31 yllä kertoi pääluokkien välisten henkilöstösiirtymien suosineen naisten asemaa ja pienentäneen palkkaeroa. Katsotaan, muuttuuko käsityksemme ammattisegregaation vaikutuksesta palkkaeroon tarkastellessamme karkeimman pääluokkatason lisäksi myös tarkinta ammattinimiketasoa. Kuvio 32 on

⁶¹ Kehityskulku jatkaa siten jo valtiolla vuosivälin 1995–2013 loppupuolella havaittavissa ollutta pääluokkatason ammattirakenteen eli *vertikaalisen* segregaation muutosta naisten kannalta positiiviseen suuntaan (ks. Laine 2017, kuvio 2.27).

laskettu samalla tavalla kuin kuvio 31, mutta nyt ammattirakenne on kiinnitetty pääluokkatason sijaan suoraan AML2010-ammattiluokituksen tarkimmalle 5-*numeroisten* ammattinimikkeiden tasolle.⁶² Kuvioita 31 ja 32 keskenään verrattaessa tulee esiin ammattisegregaation moniulotteisuus. Mikäli miesten ja naisten pääluokkajakaumat olisivat pysyneet muuttumattomina yli vuosivälin 2013–2020 olisi palkkaero ollut 2,4 prosenttiyksikköä suurempi vuoden 2020 nyt toteutunutta eroa. Ja mikäli taas tarkimman 5-numerotason jakaumat olisivat sekä miehillä että naisilla pysyneet muuttumattomina, olisi palkkaero jäänyt 2,3 prosenttiyksikköä nyt toteutunutta palkkaeroa suuremmaksi. Tämä on tulkittavissa niin, että segregatiomuutokset tarkimmalla ammattitasolla ovat voineet jopa hienoisesti hidastaa kokonaispalkkaeron pienentymistä.

Kuvio 32. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan *keskituntiansi-*oissa toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen tarkimmalle 5-*numerotasolle* kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan *valtiolla* 2013–2020.



Tarkennuksia 1. Vrt. kuvio 31 edellä.

⁶² Ammattiluokitus 2010 (AML2010) on kansallinen sovellus kansainvälisestä ISCO-08-ammattiluokitusstandardista. Erona on kuitenkin, että siinä missä ISCO-08:n tarkin nimiketaso on 4-numeroinen ammattikoodi, sisältää AML2010 vielä lisäksi 103 5-numerotason tarkentavaa ammattikoodia. Näin AML2010-luokituksessa osa ammattinimikkeistä saa tarkimman määrittäjänsä 4- ja osa 5-numerotasolla.

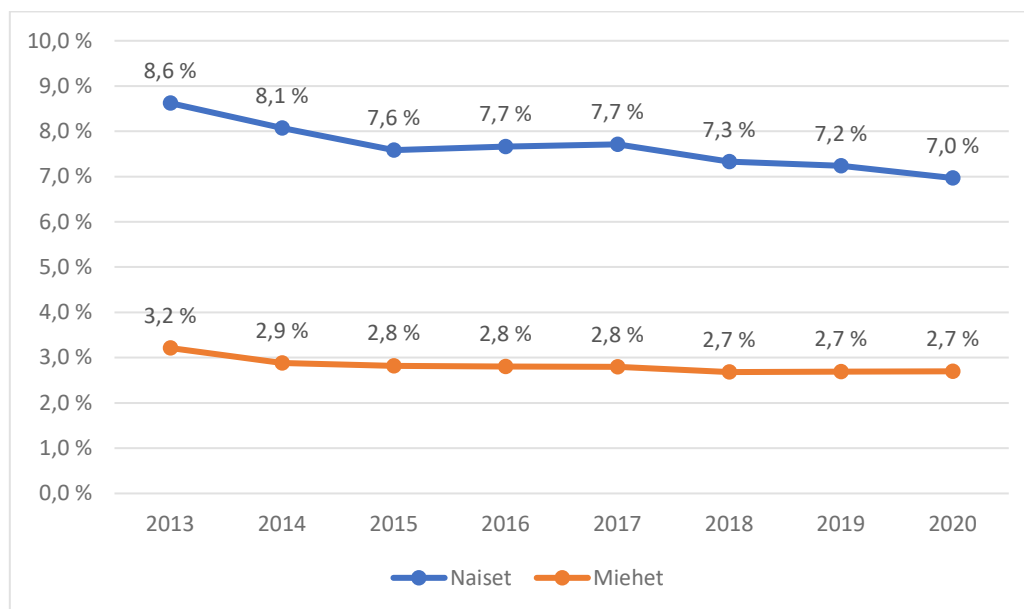
3.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

Edellä olemme tarkastelleet palkkaeroja tuntipalkkakäsitettä käyttäen. Näkökulma on kuitenkin puutteellinen, koska työpanosyksikköä kohden lasketuin tuntipalkoin muodostetut palkkaeroarviot ohittavat täysin mahdolliset erot miesten ja naisten keskimääräisissä työpanosmäärissä ja siten myös niiden vaikutuksen esimerkiksi keskimääräisten kuukausipalkkojen eroon sukupuolten välillä. Eli tuntipalkkavertailuissa palkkaero tulee esiin *vain ja ainoastaan* siinä tapauksessa, että keskimääräisiä tunteja kohden lasketuissa ansioissa on eroa sukupuolten välillä. Ja kuitenkin vaikka miesten ja naisten keskituntipalkat eivät eroaisi toisistaan voi hyvin olla, että esimerkiksi kuukausittaisten työtuntimääräerojen kautta keskimääräiset kuukausiansiot⁶³ eroavat miesten ja naisten välillä. Näkökulma on perusteltu, sillä määrittävähän juuri kuukausiansion ansiot sen minkälaisen elintason palvelussuhde palkansaajalle lopultakin tarjoaa. Eli kokonaisansioerot ja sitä kautta myös potentiaaliset työpanoserot on otettava huomioon määritettäessä palkkaeron taloudellista merkitystä yksilön toimeentulon kannalta ja tämän näkökannan motivoimina laajennamme seuraavaksi palkkaerotarkastelumme kattamaan myös kuukausipalkat.

Miesten ja naisten keskimääräisiä työpanoseroja ja niiden vaikutusta kokonaispalkkaeroon tarkasteltaessa keskeinen tekijä on sukupuolten väliset erot osa-aikatyötä tekevien osuuksissa ja kuvio 33 esittääkin miesten ja naisten osa-aikaosuuksien kehityksen valtiolla vuosina 2013–2020. Osa-aikaisosuudet näyttävät lähentyneen toisiaan tarkastelujakson aikana: vuoden 2013 5,4 prosenttiyksiköstä on ero *kaventunut* reiluun neljään prosenttiyksikköön vuonna 2020 eli kehitys on ollut päinvastainen kuin kuntasektorilla ja niinpä sukupuolten osa-aikaisuuserot ovat vuoteen 2020 tultaessa muuttuneet identtiseksi näillä kahdella julkisen sektorin osalla. Valtiolla havaitun naisten osa-aikaisuusosuuden kaventumisen kohti miesten vastaavaa pitäisi osaltaan *kaventaa* kuukausipalkkaeroa lähemmäksi tuntipalkkaeroa ja haemme vastausta kysymykseen vertailemalla seuraavaksi tuntipalkkaeroja työpanoserot esiin tuoviin kuukausipalkkaeroihin.

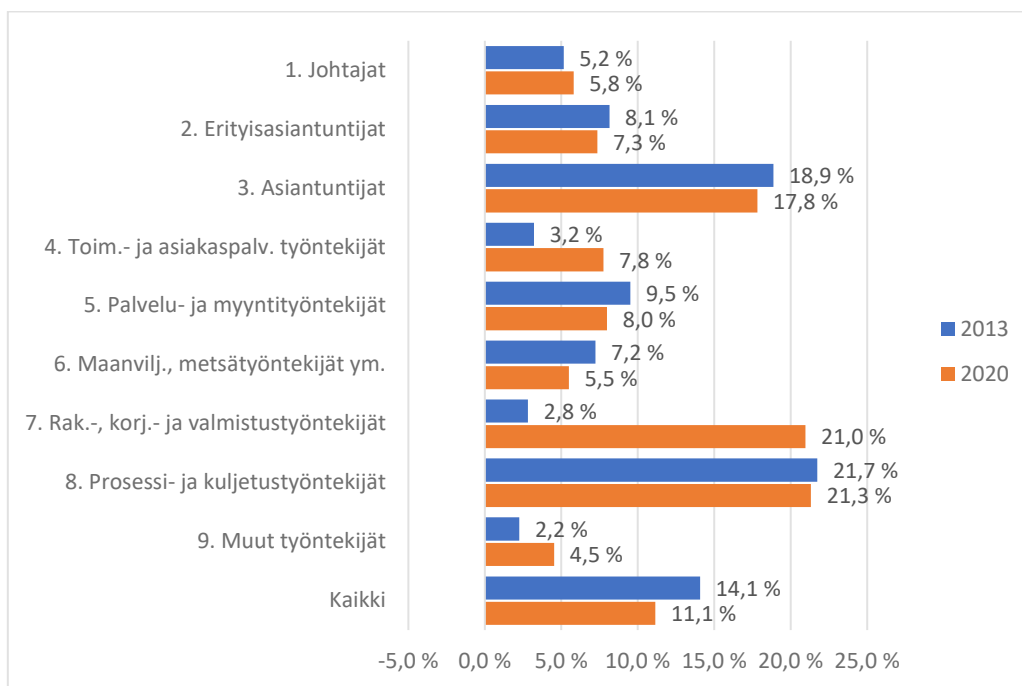
⁶³ Kuukausiansiot ovat määritelmällisesti tuntipalkka*palkatut tunnit kuukaudessa.

Kuvio 33. Osa-aikaisten palkansaajain osuudet naisilla vs. miehillä valtiolla 2013–2020, %.



Tarkastellaan seuraavaksi kuviota 34 ja kysymystä, heijastuvatko työpanoserot miesten ja naisten välillä keskipalkkaeroihin, kun palkkaerot lasketaan käyttäen säännöllisen työajan *kuukausiansion* käsitettä. Kuvion 34 vertailu vastaavan tuntipalkkaeroja esittävän kuvion 30 kanssa voi auttaa arvioimaan sukupuolten keskimääräisten työpanoserojen roolia palkkaeron taustalla. Kun palkkaero valtion palkansaajilla vuonna 2013 oli tuntipalkoin mitattuna 2,3 prosenttiyksikköä pienempi kuin kuukausipalkoin mitattuna (11,8 % vs. 14,1 %) oli vastaava ero vuonna 2020 laskenut 1.9 prosenttiyksikköön (9,2 % vs. 11,1 %). Eli kunta-alan tapaan on myös valtiolla osa-aikaisuuksien muutosta seurannut vastaavan suuntainen muutos tunti- ja kuukausipalkkaerojen välisessä suhteessa. Vaikka kyse on siis miesten ja naisten osa-aikaisuus- ja työpanosmääräerojen osittaistarkastelusta, niin joka tapauksessa työpanos- ja palkkaerojen muutokset havaitut ovat ”linjassa” keskenään kunta- ja valtiosektorien välillä: osa-aikaisuuksien eron kasvaessa/pienentyessä on myös tunti- ja kuukausipalkkaerojen välinen suhde kasvanut/pienentynyt.

Kuvio 34. Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa ammattipäluokittain valtiolla 2013–2020, %.

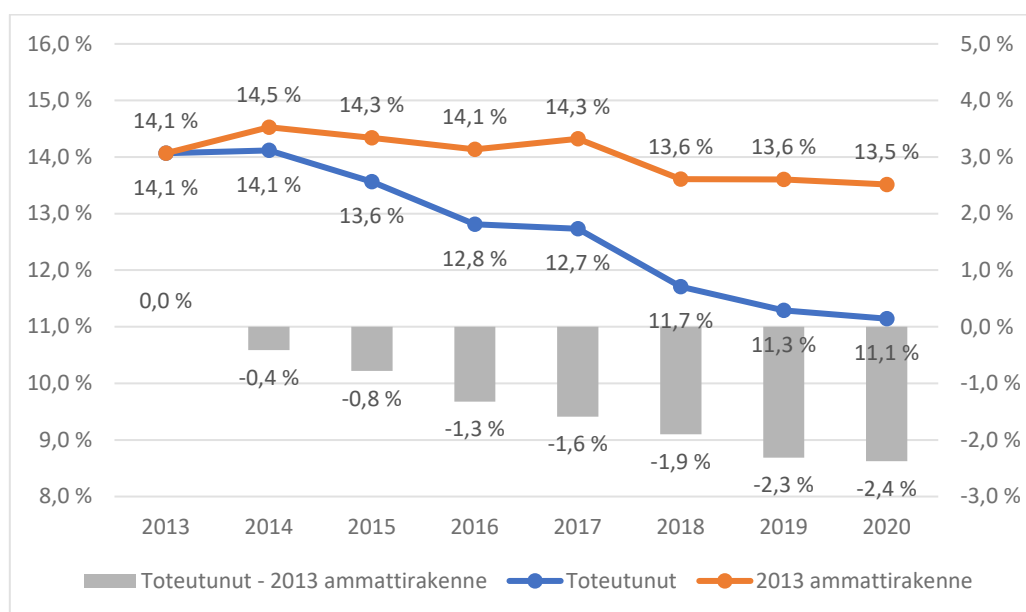


Entä muuttuvatko itse *ammattisegregation* palkkaerovaikutuksia koskevat tuloksemme, kun tuntipalkkakäsite korvataan säännöllisen työajan kuukausipalkalla? Palkkakäsitettä lukuun ottamatta on kuvio 35 alla muodostettu samalla tavalla kuin tuntipalkkaeron ja ammattisegregation välistä vuorovaikutusta kuvaava kuvio 31 edellä. Miesten keskimäärin suurempaa kuukausityöpanosmäärää myötäillen on kuukausipalkkaero tuntipalkkaeroa suurempi yli koko vuosivälin 2013–2020.⁶⁴ Palkkaeron muutoksen osalta taas laskee vuoden 2013 *pääloukkarakenteeseen* kiinnitetty luku 0,6 prosenttiyksiköllä 13,5 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä toteutuneen palkkaeron laskiessa samana ajanjaksona 11,1 prosenttiin eli laskua on kolme prosenttiyksikköä. Eli kolmen prosenttiyksikön laskusta 0,6 prosenttiyksikköä liittyy pääluokkakohtaisten palkkaerojen pienemiseen, mutta havaitun kuukausipalkkaeron lasku kolmella prosenttiyksiköllä liittyy pääosin pääluokkatason ammattirakenteen naisia suosineeseen muutokseen vuosina 2013–2020. Toisin sanoen sekä tunti- että

⁶⁴ Koronapandemian alun osalta (vuosipari 2019–2020) valtiosektori poikkeaa täysin kuntasektorista, jolla pandemian alkuaan sijoittui kuukausipalkkaeron aikaisemmasta kehityksestä täysin poikkeava nopea kasvu vuoden 2019 lopusta ensimmäisen pandemiavuoden eli vuoden 2020 loppuun. Niinpä valtiosektorin palkkaeroa tarkasteltaessa emme jaa sitä kahteen osaan pandemian alun kahden puolen.

kuukausipalkkaerojen pienentyminen liittyy pitkälti siihen, että naisten osalta todennäköisyys sijoittua korkeampipalkkaisiin pääluokkiin kasvoi tarkastelu-ajanjakson aikana.

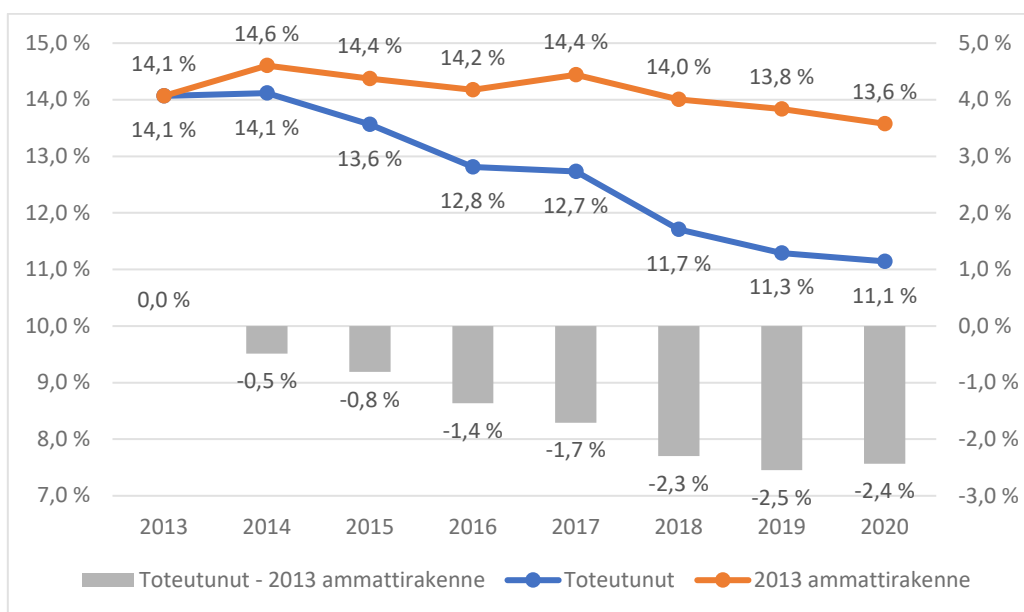
Kuvio 35. Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan *kuukausiansioissa* toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen *pääluokkatasolle* kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan *valtiolla* 2013–2020.



Tarkennuksia 1. Vasen pystyakseli esittää sekä toteutuneen että vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitetyn palkkaeron suuruuden prosenttiyksikköinä. Oikealla pystyakselilla palkkaerokäsitteiden keskinäinen erotus (toteutunut – 2013 ammattirakenne) niin ikään prosenttiyksikköinä. 2. Palkkaerot (miehet-naiset) laskettu suhteessa miesten keskipalkkaan.

Entä onko ammattinimikkeiden tarkastelulla tarkimmalla numerotasolla (4–5) vaikutusta käsitykseemme ammattisegregaation palkkaerovaikutusten luonteesta? Kuvio 35 kävi ilmi, että vuosivälillä 2013–2020 myös ammattinimiketason muutokset ovat myötävaikuttaneet havaitun palkkaeron kolmen prosenttiyksikön laskuun. Missä määrin tämä vaikutus jakautuu ammattinimikekohtaisten jakauma- vs. palkkaerojen muutoksiin edellyttää ammattinimiketason tarkastelua, jota kuvio 36 esittää.

Kuvio 36. Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan *kuukausiansioissa* toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen *tarkimmalle 5 –numerotasolle* kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan *valtiolla* 2013–2020.



Edellä kuntasektorin tarkastelussa esitettyä tulkintaohjetta noudattaen valtion palvelussuhteissa vuosivälillä 2013–2020 tapahtuneesta kolmen prosenttiyksikön laskusta valtaosa liittyy pääluokkatason ammattisegregaatiomuutukseen: korkeamman palkkatason tarjoaviin korkeampaa taitotasoa edellyttäviin pääluokkiin sijoittuminen yleistyi naisilla ajanjakson aikana.⁶⁵ Pienempi osuus havaitusta palkkaeron laskusta liittyy ammattinimiketason muutoksiin, mikä näkyy kuvion 35 vuoden 2013 pääluokkatason ammattirakenteeseen kiinnitetyn laskennallisen palkkaeron pienentymisestä 0,6 prosenttiyksiköllä. Kuvioista 36 käy sitten ilmi, että kyse on ammattinimiketason palkkaerojen pienentymisestä, sillä ammattirakennevakioiduissa laskennallisissa palkkaerosarjoissa (oranssit viivat) ei ole merkittävää eroa kuvioiden 35 ja 36 välillä.

Yhteenvetona edellä esitettyjen analyysien perusteella voidaan sanoa, että *valtiosektorin* vuosien 2013–2020 toteutuneen *kuukausipalkkaeron* kolmen prosenttiyksikön laskun taustalla olivat seuraavat tekijät:

⁶⁵ *Vertikaalinen* ammattisegregaatio on vähentynyt naisten noustessa ammattihierarkisesti ja sijoituessa enenevässä määrin korkeamman taitotason pääluokkiin.

1. *Pääluokkatason* ammattirakennemuutos on selvästi merkittävin tekijä havaitun palkkaeron pienentymiselle, kun naisten osuudet suhteessa miehiin kasvoivat paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja vastaavasti kaventuivat alemman palkkatason luokissa.⁶⁶
2. *Ammattinimiketason* muutoksien osalta ammattinimikekohtaisten palkkaerojen pienentyminen vaikutti myös, tosin selvästi vähäisemmässä määrin, havaitun kuukausipalkkaeron laskuun valtiolla vuosivälillä 2013–2020.

3.4 Palkkaeron kannalta keskeiset ammatit valtiolla

3.4.1 Kaksikymmentä keskeisintä ammattia

Siinä missä kuntasektorilla myös AML2010-ammattien tarkimman numerotason (4–5) jakaumamuutokset ovat vielä vahvistaneet ammattirakennemuutosten palkkaeroa pienentävää vaikutusta (vaikkakin pääluokkatason vaikutus on ollut selvästi merkittävämpi) ei valtiolla tarkimman ammattinimiketason muutoksilla ole ollut enää havaittavaa lisävaikutusta palkkaeron pienentymiseen pääluokkatason muutoksien rinnalla. Myös valtiosektorilla on kuitenkin tärkeää identifioida käytössä olleista/olevista ammattinimikkeistä ne, jotka eniten vaikuttavat miesten ja naisten keskipalkkoihin sektoritasolla. Sukupuolten palkanmuodostuksen ja siten myös palkkaeron osalta keskeisimpien ammattinimikkeiden tunnistaminen auttaa suuntaamaan palkkaeron kaventamistoimenpiteitä tehokkaammalla tavalla ja jatkamme tutkimusta pyrkimällä tunnistamaan keskeisimmät ammatit tässä suhteessa.

Taulukko 9 alla listaa valtion budjettitalouden alaisen henkilöstön osalta naisten keskimääräisen säännöllisen työajan tuntipalkan muodostumisen kannalta tärkeimmät 20 ammattinimikettä vuonna 2013. Menetelmä on sama kuin kuntasektorin kohdalla edellä (ks. s. 34–36) eli muodostamme jokaiselle ammattinimikkeelle oman painokertoimen (taulukon neljäs sarake ”*paino keskituntipalkassa*”). Vertaamalla yksittäisen ammatin saamaa painokerrointa sektorin

⁶⁶ Pääluokkatason jakaumamuutoksista valtiolla ks. myös kuvat 26, 27 ja 29.

kaikkien naisten keskipalkkaan pystymme määrittämään, kuinka monta euroa tai prosenttia kyseinen ammattinimike vastaa koko sektorin naisten keskipalkasta kyseisenä vuonna.

Taulukko 9. Naisten *keskituntiansioiden* muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia valtiolla 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	4 178	26,65	3,04	57,6 %
3352 Verovalmistelijat ja -tarkastajat	2 634	18,30	1,32	81,1 %
4120 Yleissihteerit	2 685	17,31	1,27	95,1 %
3333 Työnvälittäjät	2 194	18,20	1,09	80,9 %
3343 Johdon sihteerit ja osastosihteerit	1 961	19,50	1,04	95,8 %
34111 Oikeudenkäyntiasiamiehet ja ulosottomiehet	1 439	20,32	0,80	70,7 %
2612 Tuomioistuineläkimiehet	851	32,83	0,76	58,3 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	825	26,52	0,60	67,3 %
3351 Tulli- ja rajavirkamiehet	941	19,89	0,51	25,7 %
11121 Valtion keskushallinnon johtajat	389	44,98	0,48	48,1 %
2611 Asianajajat	548	31,58	0,47	57,1 %
3354 Lupavirkamiehet	972	17,09	0,45	93,5 %
3313 Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	820	18,09	0,40	93,8 %
3355 Komisarit ja ylikonstaapelit	631	22,92	0,39	17,0 %
5412 Poliisit	652	19,59	0,35	16,2 %
3342 Asianajosihteerit	685	17,03	0,32	94,1 %
2619 Muut lainopilliset erityisasiantuntijat	360	30,96	0,30	56,3 %
2432 Tiedottajat	385	26,90	0,28	75,6 %
2133 Ympäristön- ja luonnonsuojelun erityisasiantuntijat	405	25,13	0,28	46,7 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	495	18,06	0,24	56,0 %
TOP20-naisammattia yht.	24 050	21,94	14,40	70,9 %
Kaikki naisten ammatit yht.	36 644	22,18	22,18	68,6 %
TOP20-naisammattia / kaikki naisten ammatit, %	65,6 %	-	64,9 %	-

Tarkennuksia: 1) Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*). 2) Tämän raportin tarkennetuista aineistorajauksista johtuen eivät taulukon

9 luvut vastaa täysin aiemman julkisen sektorin hankkeen raportin (Laine 2017, taulukko 2.12) lukuja.

Taulukosta 9 käy ilmi, että vuonna 2013 valtion palvelussuhteissa olleista naisista 65,6 prosenttia eli lähemmäs kaksi kolmesta työskenteli taulukossa listatuissa 20 ammatissa (vastaava osuus kuntasektorilla oli 67 %). *TOP20*-ammattien yhteenlaskettu painoarvo koko sektorin naisten säännöllisen työajan keskituntipalkasta oli 14,40 euroa vastaten 65 prosenttia koko sektorin naisten keskituntipalkan (22,18 €) muodostumisessa (kunta-alalla osuus oli 65,7 % eli lähes sama). Ja kun vuonna 2013 valtion naispalkansaajia työskenteli yhteensä 251 tarkimman numerotason AML2010-ammattinimikkeessä, niin näistä ammateista tarvittiin vain 20 eli vajaa 10 prosenttia kattamaan likimain kaksi kolmasosaa keskituntipalkan muodostuksesta.

Laskimme myös vuonna 2013 samoissa naisten *TOP20-naisammateissa* työskennelleiden *miesten* keskipalkan ja se oli 25,44 euroa eli miesten keskituntipalkka oli 13,8 prosenttia suurempi kuin naisten keskipalkka naisten 20 keskeisimmässä ammatissa. Ja vaikka vastaava palkkaero oli selvästi suurempi kuntasektorilla edellä, niin vertailu kuvioon 28 paljastaa, että valtiollakin palkkaero oli naisten *TOP20*-ammateissa kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin koko sektorilla kokonaisuudessaan (11,8 %). Kaiken kaikkiaan tarkastelumme osoittaa, että *TOP20*-ammateilla on valtiosektorin tapaan myös kunta-sektorilla merkittävä rooli koko sektorin palkkaeron muodostumisprosessissa.

Taulukosta 10 käyvät puolestaan ilmi keskimääräisen säännöllisen työajan *kuukausipalkkoihin* perustuvat naisten vuoden 2013 20 tärkeintä ammattinimikettä tarkimmalla numerotasolla. Vaikka järjestyksessä on pieniä eroja tuntiansiotaulukkoon 9 verrattuna, on ammattien lista täsmälleen sama. Valtion naispalkansaajista työskenteli vuonna 2013 65,9 prosenttia näiden *TOP20*-ammateissa. *TOP20*-ammattien painoarvo kuukausiansioiden osalta oli yhteensä 2 224 euroa, mikä vastaa 65 prosenttia koko sektorin naisten keskimääräisestä säännöllisen työajan kuukausipalkasta (3 420 €). Kuvio 33 puolestaan osoittaa että, vuonna 2013 valtiosektorilla kokonaisuudessaan oli säännöllisen työajan keskikuukausipalkkojen ero miesten ja naisten välillä 14,1 prosenttia. Kun laskemme palkkaeron taulukon 3 naisten *TOP20*-ammattin vuonna 2013 omanneiden naisten ja miesten välillä, nousee se reilut pari prosenttiyksikköä 16,5 prosenttiin. Kuntasektorillakin palkkaero näyttää kytkeytyvän tiiviisti samaan 20 ammattin joukkoon ansiokäsitteestä riippumatta.

Taulukko 10. Naisten keskimääräisten *kuukausiansioiden* muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia *valtiolla* 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino-keskim. kk-palkassa €	Naisten osuus, %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	4 178	4 119,69	469,71	57,6 %
3352 Verovalmistelijat ja -tarkastajat	2 634	2 755,09	198,04	81,1 %
4120 Yleissihteerit	2 685	2 638,91	193,36	95,1 %
3333 Työnvälittäjät	2 194	2 777,58	166,30	80,9 %
3343 Johdon sihteerit ja osastosihteerit	1 961	2 995,40	160,30	95,8 %
34111 Oikeudenkäyntiasiamiehet ja ulosottomiehet	1 439	3 135,27	123,12	70,7 %
2612 Tuomioistuineläimiehet	851	5 137,11	119,30	58,3 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	825	4 100,27	92,31	67,3 %
3351 Tulli- ja rajavirkamiehet	941	3 137,72	80,58	25,7 %
11121 Valtion keskushallinnon johtajat	389	7 056,62	74,91	48,1 %
2611 Asianajajat	548	4 920,40	73,58	57,1 %
3354 Lupavirkamiehet	972	2 605,27	69,11	93,5 %
3355 Komisarit ja ylikonstaapelit	631	3 723,76	64,12	17,0 %
3313 Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	820	2 797,42	62,60	93,8 %
5412 Poliisit	652	3 194,59	56,84	16,2 %
3342 Asianajosihteerit	685	2 605,41	48,70	94,1 %
2619 Muut lainopilliset erityisasiantuntijat	360	4 803,58	47,19	56,3 %
2432 Tiedottajat	385	4 188,98	44,01	75,6 %
2133 Ympäristön- ja luonnonsuojelun erityisasiantuntijat	405	3 767,90	41,64	46,7 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	495	2 848,75	38,48	56,0 %
TOP20-naisammattia yht.	24 050	3 388,95	2 224,22	70,9 %
Kaikki naisten ammatit yht.	36 644	3 420,78	3 420,78	68,6 %
TOP20-naisammattia / kaikki naisten ammatit, %	65,6 %	-	65,0 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*).

Näkykö palkkaeron ja ammatillisen segregaaion välisessä suhteessa muutoksia tutkimusjakson kuluessa? Taulukot 11 ja 12 sisältävät vuoden 2020 osalta 20 naisten tunti- ja kuukausikohtaisia keskipalkkoja eniten selittävää

ammattinimikettä. Molemmissa vuoden 2020 taulukoissa on samat ammattinimikkeet ja ei myöskään vuosien välillä ole tapahtunut muutoksia naisten TOP20-ammattinimikkeissä. Ja niin ikään ei TOP20-ammattien henkilöstöosuus koko sektorin naispalkansaajista ole muuttunut merkittävästi. Naisten 20 keskeisimmän ammattinimikkeen painoarvo keskipalkkaosuuksina laskettuna nousi reilun prosenttiyksikön verran vuosivälillä 2013–2020. Suurimmat muutokset koskivat TOP20-naisammattien ja yleisten palkkaerojen suhdetta. Tuntipalkkaero naisten TOP20-ammateissa laski 10 prosenttiin vuonna 2020 ja oli siten enää vajaan prosenttiyksikön suurempi kuin koko sektorilla kokonaisuudessaan (9,2 %). Kuukausipalkkaero TOP20-naisammattin vuonna 2020 omanneilla naisilla ja miehillä oli puolestaan 12,3 prosenttia eli reilun prosenttiyksikön suurempi kuin koko sektorilla kokonaisuudessaan (11,1 %). Kaiken kaikkiaan valtiolla vuosivälillä 2013–2020 TOP20-naisammattien tunti- ja kuukausipalkkaerot pienenivät ja lähestyivät koko sektorin yleisiä palkkaeroja, mutta muulta osin ei TOP20-naisammattien osalta tapahtunut merkittäviä muutoksia.⁶⁷

⁶⁷ Turbulenssi vuosivälillä 1995–2013 oli selvästi suurempaa: tuolloin tuntiansioiden muodostumisen osalta 20 keskeisimmästä ammatista seitsemän muuttui ja kuukausipalkkojen TOP20:ssä tapahtui kahdeksan 5-numerotason ammattinimikkeen vaihdosta (ks. Laine (2017) s. 62).

Taulukko 11. Naisten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia valtiolla 2020 – havaintoaineisto rajattu naisiin.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	5 133	28,16	4,14	61,8 %
3333 Työnvälittäjät	2 674	18,45	1,41	81,0 %
3352 Verovalmistelijat ja -tarkastajat	2 067	18,67	1,11	78,4 %
2612 Tuomioistuineläimiehet	941	34,31	0,93	63,3 %
34111 Oikeudenkäyntiasiamiehet ja ulosottomiehet	1 256	22,75	0,82	70,2 %
4120 Yleissihteerit	1 474	18,20	0,77	94,7 %
3343 Johdon sihteerit ja osastosihteerit	1 274	20,82	0,76	92,7 %
3355 Komisarit ja ylikonstaapelit	971	23,97	0,67	23,0 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	799	26,72	0,61	67,3 %
2611 Asianajajat	669	31,84	0,61	62,5 %
11121 Valtion keskushallinnon johtajat	453	45,18	0,59	52,5 %
3351 Tulli- ja rajavirkamiehet	894	20,75	0,53	25,0 %
3342 Asianajosihteerit	816	17,10	0,40	91,2 %
2619 Muut lainopilliset erityisasiantuntijat	425	32,51	0,40	63,2 %
2432 Tiedottajat	451	27,28	0,35	80,7 %
5412 Poliisit	583	20,55	0,34	17,0 %
3354 Lupavirkamiehet	673	17,75	0,34	86,8 %
3313 Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	619	19,07	0,34	91,3 %
2133 Ympäristön- ja luonnonsuojelun erityisasiantuntijat	443	26,55	0,34	50,2 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	519	18,88	0,28	56,4 %
TOP20-naisammattia yht.	23 134	23,73	15,74	68,3 %
Kaikki naisten ammatit yht.	34 883	23,80	23,80	66,3 %
TOP20-naisamm. / kaikki naisten ammatit, %	66,3 %	-	66,1 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

Taulukko 12. Naisten keskimääräisten *kuukausiansioiden* muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia *valtiolla* 2020 – havaintoaineisto rajattu naisiin.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kuukausipalkassa €	Naisten osuus, %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	5 133	4 389,49	645,91	61,8 %
3333 Työnvälittäjät	2 674	2 863,05	219,47	81,0 %
3352 Verovalmistelijat ja -tarkastajat	2 067	2 837,90	168,16	78,4 %
2612 Tuomioistuinlakimiehet	941	5 365,05	144,73	63,3 %
34111 Oikeudenkäyntiasiamiehet ja ulosottomiehet	1 256	3 545,08	127,64	70,2 %
4120 Yleissihteerit	1 474	2 833,64	119,74	94,7 %
3343 Johdon sihteerit ja osastosihteerit	1 274	3 241,57	118,39	92,7 %
3355 Komisarit ja ylikonstaapelit	971	3 894,92	108,42	23,0 %
2611 Asianajajat	669	4 988,09	95,66	62,5 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	799	4 157,34	95,22	67,3 %
11121 Valtion keskushallinnon johtajat	453	7 114,05	92,38	52,5 %
3351 Tulli- ja rajavirkamiehet	894	3 314,10	84,94	25,0 %
2619 Muut lainopilliset erityisasiantuntijat	425	5 096,46	62,09	63,2 %
3342 Asianajosihteerit	816	2 647,11	61,92	91,2 %
5412 Poliisit	583	3 375,62	56,42	17,0 %
2432 Tiedottajat	451	4 277,47	55,30	80,7 %
3354 Lupavirkamiehet	673	2 757,92	53,21	86,8 %
3313 Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	619	2 970,33	52,71	91,3 %
2133 Ympäristön- ja luonnonsuojelun erityisasiantuntijat	443	4 005,67	50,87	50,2 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	519	3 006,89	44,74	56,4 %
TOP20-naisammattia yht.	23 134	3 706,23	2 457,93	68,3 %
Kaikki naisten ammatit yht.	34 883	3 712,47	3 712,47	66,3 %
TOP20-naisammattia / kaikki naisten ammatit, %	66,3 %	-	66,2 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

Tarkastellaan vielä miltä miesten ammattirakenne näytti valtiolla tarkimmalla ammattinimiketasolla vuosina 2013–2020. Liitetaulukoista V1-V4 löytyvät naisten taulukoita 9–12 vastaavat miesten TOP20-ammattit sekä tunti- että kuukausipalkoista määritettynä (liite 2). Myös miesten ammattirakenne on varsin keskittynyt, mitattiinpa sitä miesten 20 merkittävimmän ammatin palvelussuhdeosuudella tai näiden ammattien yhteenlasketulla painoarvolla suhteessa koko sektorin miesten keskipalkkaan. Myöskään palkkakäsitteen vakioimisella tuntia tai vaihtoehtoisesti kuukautta kohden ei ole suurta eroa. Miesten TOP20-ammattien yhteenlaskettu palvelussuhdeosuus oli vuonna 2013 palkkakäsitteestä riippumatta noin 64 prosenttia ja nousi vuonna 2020 vajaaseen 67 prosenttiin täysin riippumatta käytetystä palkkakäsitteestä. Keskipalkkaosuuksina mitattuna taas nousi miesten 20 keskeisimmän ammatin painoarvo vielä 1–2 prosenttiyksikköä suuremmaksi kuin palvelussuhdeosuuksin lasketuna. Kaiken kaikkiaan ja toisin kuin vielä vuosivälillä 1995–2013 (ks. Laine 2017) ei naisten ammattijakauma enää vuosivälillä 2013–2020 osoittautunut TOP20-ammattien työsuhde- tai keskipalkkaosuuksin mitaten mitenkään miesten ammattijakaumaa keskittyneemmäksi.

Yhdistetään valtiosektoriosuuden lopuksi naisten yksittäisten TOP20-ammattien listaukset vuosilta 2013 ja 2020 AML2010-luokituksen 2-numerotasolle ja katsotaan, näkyykö keskeisimpien ammattien ryhmässä esimerkiksi *ammattialan* tai *taitotason* osalta yleistettäviä piirteitä ja mitä muutoksia siinä mahdollisesti tapahtui vuosivälillä 2013 ja 2020. Taulukko 13 esittää naisten TOP20-ammatteista AML2010-ammattiluokituksen 2-numerotasolle yhdistettynä vuosina 2013 ja 2020. Kuten jo aiemmin huomattiin ei naisten TOP20-ammattinimikkeiden listassa ole tapahtunut muutoksia yli vuosien ja eikä niitä siten ole tapahtunut myöskään 2-numerotasolla. Suurimman 2-numerotason ammattiryhmän muodostavat naisilla *liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat* (33) kahdeksalla tarkimman numerotason ammatillaan.

Taitotasoryhmittäin tarkasteltuna muodostaa toiseksi ylin taitotaso 3 suurimman ammattiryhmän 10 ammatillaan (2-numerotasot: 33 ja 34). Ja valtion palvelussuhteiden korkeat koulutus- ja taitotasovaatimukset käyvät ilmi, kun lisätään, että kaikista naisten TOP20-ammateista vielä 8 ammattia (2-numerotasot 11, 21, 24 ja 26) edustaa korkeinta ammatillista taitotasoa 4. Eli valtion palvelussuhteissa työskentelevien naisten TOP20-ammateista enää vain kaksi ammattia edustaa (2-numerotasot: 33 ja 34) alempia taitotasoja. Kyse ei myöskään ole pelkästään ammattinimikkeiden määrästä, sillä TOP20-naisammattissa työskentelevistä naisista peräti 86,1 prosenttia omaa ammatin, joka

edustaa kahta korkeinta taitotasoluokkaa. Toisaalta vuonna 2020 edelleen vain 1,6 prosenttia TOP20-ammattissa työskentelevistä naisista kuului 2-numerotason ammattiryhmään *johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat* (11).

Taulukko 13. Naisten säännöllisen työajan tuntipalkan perusteella määritettyjen 20 keskeisimmän ammatin lukumäärät sekä palvelussuhde- ja keskipalkkaosuudet AML2010-ammattiluokituksen 2-numerotasolle aggregoituna valtiolla 2013 ja 2020.

AML2010-ammatti 2-numerotasolla	5-numerotason ammattien lkm.		Osuus koko sektorin naispalkansaajista, %		Tuntipalkan painokerroin, €	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
11 Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat	1	1	1,1 %	1,3 %	0,48	0,59
21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	1	1	1,1 %	1,3 %	0,28	0,34
24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	3	3	14,7 %	18,3 %	3,92	5,11
26 Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	3	3	4,8 %	5,8 %	1,54	1,93
33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	8	8	29,6 %	28,6 %	5,53	5,56
34 Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	2	2	5,3 %	5,1 %	1,04	1,10
41 Toimistotyöntekijät	1	1	7,3 %	4,2 %	1,27	0,77
54 Suojelu- ja vartiointityöntekijät	1	1	1,8 %	1,7 %	0,35	0,34
TOP20-ammattit	20	20	65,6 %	66,3 %	14,40	15,74
Kaikki naisten ammatit	251	230	100,0 %	100,0 %	22,18	23,80

Tarkastellaan seuraavaksi, poikkeako valtion miespuolisen henkilöstön ammattirakenne ja sen kehitys naisista 2-numeroryhmittäin vertailtuna. Taulukossa 14 alla on taulukkoa 13 vastaava AML2010-luokituksen 2-numerotason tarkastelu miehille ja toisin kuin naisilla on miesten TOP20-ammattinimikkeissä tapahtunut muutoksia, jotka näkyvät myös 2-numerotasolla: miesten TOP20-ammateissa on vuonna 2020 enää yksi ammatti 2-numerotason pääluokassa *tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat* (25) ja uutena pääluokkana on nyt mukana *informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat*

(35). Samalla korkeimmalle AML2010-ammattien taitotasolle (4) sijoittuvia ammatteja oli miehillä vuonna 2020 yksi vähemmän eli 12. Siitäkin huolimatta, että TOP20-naisammateista kuului yhteensä kahdeksan taitotasoja 4 vastaviin ammatteihin on mielenkiintoista, että vuonna 2020 valtiolla naisista enemmän kuin joka neljäs (26,7 %) työskenteli korkeimman taitotason ammatissa. Osuus oli ohittanut miesten vastaavan osuuden (25,5 %).

Naisten miehiä korkeammasta ammatillisesta keskittyneisyydestä kertoo puolestaan se, että miehillä ei löydy yhtä dominoivaa suurimman 2-numerotason ammattiryhmää kuin naisten kohdalla ryhmä *liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat* (33). Miesten TOP20-ammattien suurimmat ammattiryhmät (neljä ammattia molemmissa) 2-numerotasolla olivat molempina vuosina *liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat* (24) sekä *liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat* (33). Ensin mainittu edustaa korkeinta (4) ja toinen toiseksi korkeinta (3) taitotasoryhmää. Johtajien ammatteja oli miesten TOP20-ammateissa kahdessa eri 2-numerotason ammattiryhmässä siinä missä johtaja-ammatteihin kuului vain yksi naisten TOP20-ammateista.

Yleinen ajallinen suunta kohti yhä voimakkaampaa ammatillista vaativuutta korostavaa ammattirakennetta valtion palvelussuhteissa näkyy hyvin siinä, että vuonna 2020 valtion palvelussuhteissa sekä naisten että miesten TOP20-ammateista ei enää yksikään edustanut alinta taitotasoja (1) ja toiseksi alinta taitotasoja edusti enää kaksi ammattia. Palvelussuhdeosuuksina mitaten TOP20-ammattissa työskentelevistä naisista vuonna 2020 enää 5,9 ja miehistä 3,0 kuului toiseksi alimmalle ammatilliselle taitotasolle (2).

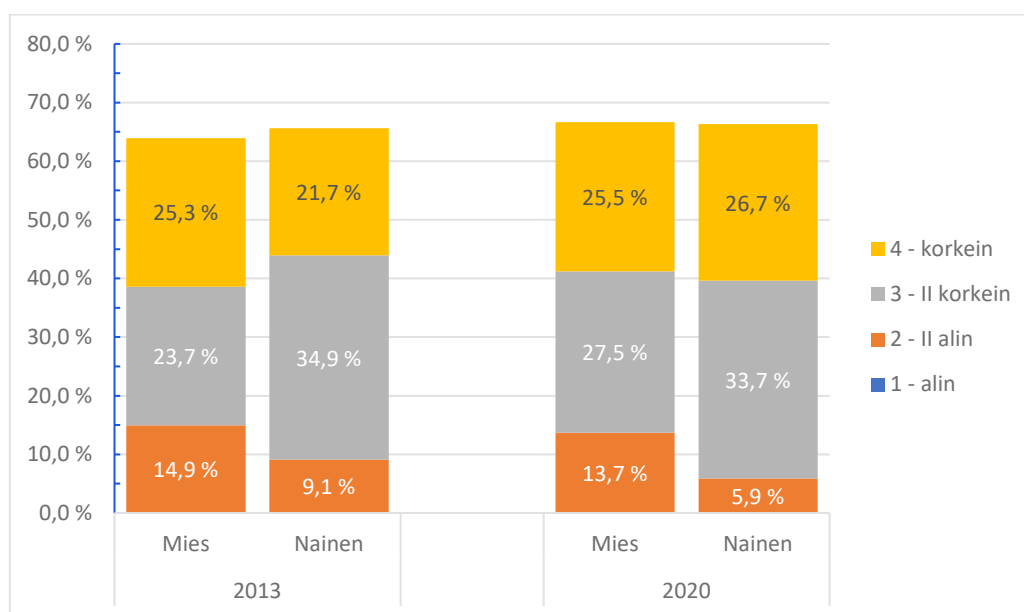
Taulukko 14. Miesten säännöllisen työajan tuntipalkan perusteella määritettyjen 20 keskeisimmän ammatin lukumäärät sekä palvelussuhde- ja keskipalkkaosuudet AML2010-ammattiluokituksen 2-numerotasolle yhdistettynä valtiolla 2013 ja 2020.

AML2010-ammatti 2-numerotasolla	5-numerotason ammattien lkm.		Osuus koko sektorin palkansaajamiehistä, %		Tuntipalkan painokerroin €	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
11 Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat	1	1	1,3 %	1,4 %	0,64	0,67
13 Tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat	1	1	0,9 %	0,7 %	0,39	0,30
21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	4	4	5,9 %	6,1 %	1,74	1,88
24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	2	2	10,9 %	11,9 %	3,23	3,66
25 Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	2	1	2,2 %	1,3 %	0,59	0,40
26 Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	3	3	4,1 %	4,0 %	1,49	1,47
33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	4	4	21,8 %	23,9 %	4,90	5,56
34 Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	1	1	1,9 %	1,8 %	0,52	0,54
35 Informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat	0	1	0,0 %	1,8 %	0,00	0,47
54 Suojelu- ja vartiointityöntekijät	2	2	14,9 %	13,7 %	3,04	2,92
TOP20-ammattit	20	20	63,9 %	66,7 %	16,54	17,86
Kaikki miesten ammatit	265	242	100,0 %	100,0 %	25,15	26,21

Alla kuviossa 37 näkyvät sekä miesten että naisten taitotasojakaumat oman sukupuolensa TOP20-ammateissa valtiolla 2013–2020. Miesten osalta kuntasektorin tapaan ei todennäköisyys sijoittua korkeimman taitotason 4 ammattiin muuttunut vuosivälillä 2013 ja 2020. Sen sijaan TOP20-naisammateissa ylimmän taitotason ammatissa työskennelleiden naisten osuus kasvoi viidellä prosenttiyksiköllä ja toisin kuin kuntasektorilla ohitti siten vuonna 2020 TOP20-miesammateissa työskennelleiden miesten vastaavan osuuden 1,4 prosenttiyksiköllä. Siinä, missä vuonna 2020 TOP20-miesammattien omanneista miehistä yhä pitkälti yli kymmenen prosenttia (13,7 %) sijoittui toiseksi

alinta taitotasoa vastaaviin ammatteihin, työskenteli kaikista TOP20-naisammateissa omanneista naisista näissä ammateissa enää vain runsas viisi prosenttia (5,9 %) vuonna 2020.

Kuvio 37. Oman sukupuolensa TOP20-ammateissa työskentelevien miesten ja naisten ammattihierarkkiset taitotaso-osuudet (%) suhteessa oman sukupuolen kokonaismäärään *valtiosektorilla* vuosina 2013 ja 2020.



Tarkennuksia: 1. Ks. kuvio 19 edellä.

Yhteenvedon voi sanoa kuntasektorin tapaan myös valtiolla olevan huomionarvoista se, että siinä, missä vuosien 1995–2013 välistä kehitystä (ks. Laine 2017 kuvat 2.22 ja 2.23) leimasi merkittävä ammattirakenteen siirtymä pois alhaisimman taitotason ammateista pääluokkien 1–3 suuntaan, niin vuosivälillä 2013–2020 on vastaava muutosprosessi hidastunut. Tosin valtiolla alimpia taitotasoa vastaavat ammattipääluokat 4–9 ovat jo kutistuneet siinä määrin, että niiden osuuksien pienentyminen entisestään ei enää riitä tuottamaan vastaavan kokoluokan ammattirakennemuutoksia kuin vielä muutama vuosikymmen sitten.⁶⁸

⁶⁸ Huomaa, että alinta taitotasoa 1 vastaavia pääluokan 9 ammatteja ei valtiolla, ainoana sektorina, vuosina 2013–2020 enää käytännössä edes esiintynyt.

3.5 Valtiosektorin yhteenveto

Valtion budjettirahoitteisten työ- ja virkasuhteiden (pl. *sotilaat*) tarkastelun päätteeksi esitämme yhteenvedon keskeisistä havainnoista.

Taustatekijät ja yleiskuva 2013–2020

- Sotilasammatit pois lukien valtion henkilöstöstä oli vuonna 2020 naisia 54,5 %.
- Vuosivälillä 2013–2020 valtion henkilöstömäärä *laski* noin kahdella tuhannella vajaaseen 70 000:een. Miesten määrä laski 4,6 ja naisten yhdellä prosentilla.
- Valtiosektorin toimialajakauma on varsin keskittynyt: julkinen *hallinto, maanpuolustus (siviiliammatit) ja pakollinen sosiaalivakuutus* työllistivät selvästi yli 75 prosenttia kaikista valtiolla vuosina 2013 sekä 2020 työskennelleistä sukupuoleen katsomatta.
- Naisista 7–9 prosenttiyksikköä miehiä suurempi osuus sijoittui varttuneimpien ikäryhmään (50–69) vuosina 2013–2020.
- Korkeasti koulutettujen naisten osuus nousi lähes 15 prosenttiyksikköä vuosivälillä 2013–2020 ja vuonna 2020 jo lähemmäs kaksi kolmesta valtiolla työskennelleestä naisesta kuului tähän ryhmään. Ero miehiin oli kasvanut lähes 10 prosenttiyksikköön.
- Vuosivälillä 2013–2020 reilu kaksi viidesosaa valtion naispuolisista palkansaajista oli saanut kaupan, hallinnon tai oikeustieteiden koulutuksen. Tämä osuus ei ole juurikaan muuttunut.
- Miehillä ei vastaavaa koulutuslakeskittymää ole havaittavissa. Suurimman miesten koulutusalasuuden vei *palveluala* reilulla neljäsosallaan kaikista miehistä.

Ammattirakenne ja sen muutos 2013–2020

- Miesten ja naisten yhteisaineistossa *korkeinta* taitotasoa (4) edustava *erityisasiantuntijoiden* pääluokka 2 kasvoi neljä prosenttiyksikköä vuosivälillä 2013–2020 ja oli ainoa pääluokka, joka ylipäänsä kasvoi merkittävässä määrin. Myös naisilla erityisasiantuntijat on ainoa merkittävästi kasvanut pääluokka: kasvua 6,4 prosenttiyksikköä.
- Eniten puolestaan pienentyi alimmalle taitotasolle (2) sijoittuva toimisto- ja asiakaspalvelijoiden pääluokka 4: laskua 2,6 prosenttiyksikköä. Naisilla laskua tässä pääluokassa vielä enemmän eli 4,4 prosenttiyksikköä.
- Kaiken kaikkiaan ammattirakenteen muutostahdin pitemmän aikavälin hidastuminen jatkui valtiosektorilla myös tutkimusjaksolla.

Palkkaero ja sen muutos 2013–2020

Säännöllisen työajan tuntipalkka

- Kuntasektorin tapaan myös valtiolla palkkaero on jatkanut trendinomaista laskuaan vuosivälillä 2013–2020 kaventuen yhdeksään prosenttiin miesten keskituntipalkasta laskien.
- Korkeimpia taitotasoja 3 ja 4 vastaavissa pääluokissa on muutos vuosivälillä 2013–2020 *kaksijakoinen*: erityisasiantuntijoilla (2) ja asiantuntijoilla (3) on palkkaero jatkanut laskuaan mutta johtajilla jopa hiukan kasvanut.
- Myös toiseksi alinta taitotasoa 2 vastaavissa pääluokissa on palkkaeromuutos kaksijakoinen: siinä missä *palvelu- ja myyntiammateissa* (5) palkkaero on edelleen pienentynyt, on se *toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä* (4) kääntynyt kasvuun.
- Tuntipalkkaeron supistumisen taustalla sama tekijä kuin kuntasektorillakin edellä eli naisten suhteellisen osuuden kasvu paremmin palkatuissa ammattipääluokissa ja pienentyminen heikommin palkatuissa ammattipääluokissa.

Säännöllisen työajan kuukausipalkka

- Valtiolla osa-aikaisten osuus kaikista naisista lähentyi osa-aikaisesti työskentelevien osuutta kaikista miehistä, joten kehitys on ollut päinvastainen kuin kuntasektorilla: vuoden 2013 5,4 prosenttiyksiköstä ero sukupuolten välillä kaventui reiluun neljään prosenttiyksikköön vuoteen 2020 tultaessa.
- Osa-aikaisuuksien muutosta on seurannut vastaavan suuntainen muutos tunti- ja kuukausipalkkaerojen välisessä suhteessa. Miesten ja naisten osa-aikaisuuksien lähentyessä toisiaan on samalla aikavälillä myös tuntipalkka- ja kuukausipalkkaerojen välinen erotus *kaventunut* 1.9 prosenttiyksikköön.
- Kuukausipalkkaero pienentyi tarkastelujaksolla kolmella prosenttiyksiköllä eli hiukan enemmän kuin tuntipalkkaero. Taustalla ennen kaikkea pääluokkatason ammattirakenteen naisia suosinut muutos 2013–2020, mutta myös ammattinimikekohtaisten palkkaerojen pienentymisellä oli oma samansuuntainen lisävaikutuksensa.
- Kuntasektorista poiketen ei koronapandemian alkamiseen valtiosectorilla liittynyt samanaikaista palkkaeron kasvua vuoden 2019 lopusta pandemian alkuvuoden 2020 loppuun edes kuukausipalkoissa.

20 keskeisintä ammattia

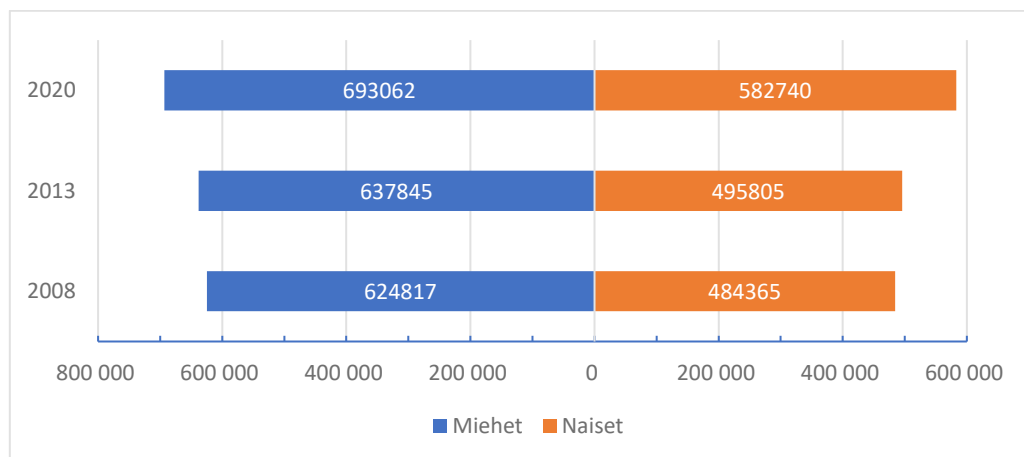
- Vuonna 2013 kaksi kolmesta valtion naispuolisesta palkansaajasta työskenteli TOP20-*naisammattissa*. Ammattiryhmä vastasi painoarvoltaan noin 65 prosenttia naisten sektoritason keskitunti- sekä keskikuukausipalkan muodostumisessa ja säilyi lähestulkoon samana koko vuosivälin 2013–2020. Havaintoajanjaksona ei tapahtunut muutoksia naisten TOP20-ammattinimikelistassa.
- Vuonna 2013 valtion TOP20-naisammateissa työskennelleiden *miesten* keskituntipalkka oli 13,8 ja keskikuukausipalkka 16,5 prosenttia suurempi kuin saman ammattiryhmän naisilla. TOP20-naisammateissa oli siten palkkaero sekä tunti- että kuukausipalkoissa kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin valtiotyönantajalla kokonaisuudessaan.
- Vuosivälillä 2013–2020 TOP20-naisammattien tunti- ja kuukausipalkkaerot pienenivät ja lähestyivät koko sektorin yleisiä palkkaeroja ja muuten ei TOP20-naisammattien osalta tapahtunut merkittäviä muutoksia.
- Miesten ammattirakenne vastasi TOP20-miesammattien keskittyneisyysasteeltaan naisten TOP20-naisammatteja sekä palvelussuhdeosuuksilla että keskitunti- ja keskikuukausipalkoilla mitaten. 64 prosenttia valtiosektorin miehistä työskenteli TOP20-miesammattissa vuonna 2013 ja ammattiryhmän painoarvo keskipalkkaosuuksina mitattuna oli noin 66 prosenttia. Vuonna 2020 tultaessa vastaavat osuudet olivat kasvaneet 1–2 prosenttiyksiköllä.
- Tutkimusjaksolla TOP20-miesammateista vaihtui kaksi nimikettä eli 90 prosenttia kaikista TOP20-miesammateista pysyi samoina koko tutkimusjakson 2013–2020.

4 Yksityinen sektori

Julkisen sektorin jälkeen seuraa vielä yksityinen sektori ja aloitamme aikaisempaan tapaan sektorin kokonaistarkasteluilla. Luvussa 1.2 kuvasimme lyhyesti yksityisen sektorin harmonisoidun palkkarakenneaineiston sisällön, kattavuuspuutteet ja käytettävän Särndalin katokertoimen. Niinpä seuraavassa esitetyt tuloslaskelmat ja tunnusluvut kuvaavat lähes kaikkia vähintään viiden työntekijän yrityksessä tilastovuosien 2008, 2013 ja 2020 lopussa työskennelleitä palkansaajia. Lisäksi vuosivälillä 2009–2010 tapahtunut yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen siirto julkisen sektorin palkkatilastoista yksityiselle kasvatti yksityisen sektorin perusjoukkoa tältä osin ja perusjoukkojen vertailtavuus yhtäältä vuoden 2008 ja toisaalta vuosien 2013 sekä 2020 kesken ei tältä osin toteudu. Lisäksi *alkutuotantoa* edustavat yritykset ja toimipaikat (TOL08-toimialaluokituksen kolmijakoryhmä A) on pienen lukumääränsä vuoksi jouduttu poistamaan tarkasteluista. Kaikki jatkossa esitetyt tilastotiedot koskevat siten tästä ryhmästä puhdistettuja lukuja.

4.1 Yleistä

Aloitamme tarkastelun jälleen koko sektorin palvelussuhdejakaumista ja -määristä vuosina 2008–2020. Kuviossa 38 on esillä yksityisen sektorin palvelussuhdejakaumat vuosilta 2008, 2013 ja 2020 sukupuolen mukaan. Sukupuolijakauma on kuntasektoriin verrattuna huomattavasti tasapainoisempi (vrt. kuvio 1) ja muistuttaa enemmän valtiosektoria (vrt. kuvio 20). Toisaalta siinä, missä kuntasektori (hyvin selvästi) ja myös valtiosektori ilman sotilaita ovat naisvaltaisia henkilöstöosuuksiltaan, jää yksityinen puoli ainoaksi *miesvaltaiseksi* sektoriksi: yhä vuonna 2020 oli yksityisellä sektorilla miehiä pitkälti yli sata tuhatta enemmän kuin naisia. Toinen merkittävä ero niin kunta- kuin valtiosektoriinkin on se, että yksityisen sektorin henkilöstömäärä kasvoi selvästi vuosivälillä 2013–2020. Vaikka henkilöstömäärän kasvu (12,5 prosenttia kokonaisuudessaan) koski kumpaakin sukupuolta, kasvoi naisten määrä 18 prosenttia eli kaksi kertaa enemmän kuin miesten määrä (9 %).

Kuvio 38. Yksityinen sektori sukupuolen mukaan.

Vuoden 2008 perusjoukosta puuttuu korkea- ja ammattikorkeakoulujen henkilöstö, koska se kuului vuoteen saakka 2009 valtion budjettitalouden alaisen henkilöstön palkkatilastoihin.

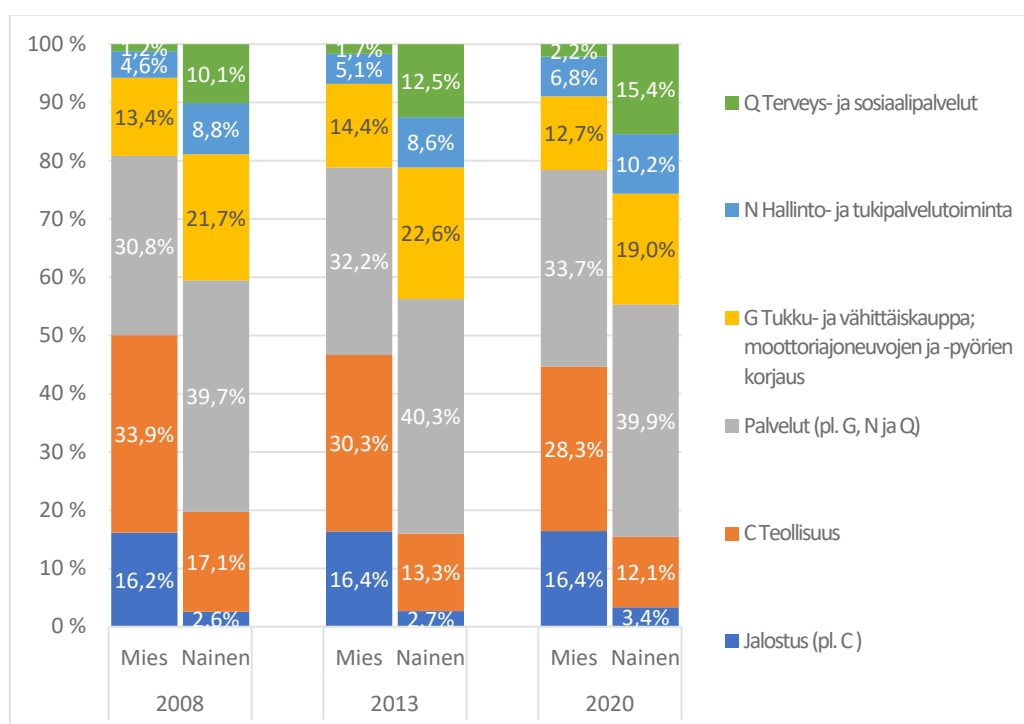
Kuviossa 38 näkyy naisten osuuden kasvu suhteessa yksityisen sektorin koko henkilökunnan määrään: vuonna 2020 naisten osuus oli 45,7 % ja kasvua siinä oli tasan kaksi prosenttiyksikköä vuoteen 2008 verrattaessa. Se, missä määrin kyse on naisvaltaisempien palvelualojen kasvusta suhteessa miesvaltaisempiin teollisuuden aloihin edellyttää toimialakohtaisten jakaumien vertailua miesten ja naisten välillä. Kuviossa 39 on käytössä 6-luokkaiseksi jakamme TOL2008- toimialaluokituksen A3-kolmijako⁶⁹. Jo karkeasta A-3-luokituksen kolmijaosta käy ilmi miesten ja naisten ammatillinen segregatio kahteen eri toimialojen ryhmään: kun alkuperäiseen A3-pääryhmään *jalostus* (Jalostus (pl. C) + C teollisuus)⁷⁰ kuului vuonna 2020 miehistä 44,7 prosenttia, naisista siihen kuului vain 15,1 prosenttia. Erityisen alhainen on naisten osuus jalostuksen puolella muualla kuin suoranaississa teollisuuden ammateissa, sillä vuonna 2020 vain reilu kolme prosenttia heistä kuuluu tähän toimialaryhmään, jota taas miesten osalta dominoi täysin *rakentamiseen* luetut toimialat 13,8 prosentin osuudellaan kaikista yksityisellä sektorilla vuonna 2020 työskennelleistä miehistä. Naisten määrä erityisesti *terveys- ja sosiaalipalveluissa* (Q) on lisääntynyt. Kun otetaan huomioon kuvion 38 esiin tuoma naisten osuuden ko-

⁶⁹ Kuviossa 39 on henkilöosuuksiltaan suurimmat pääluokat erotettu A3-kolmijakoluokkien alta omiksi luokikseen. rakenteen osalta ja A3-aggregaattitasojen osalta ks. TOL2008 -luokituskäsikirja Tilastokeskus (2008) ja siellä taulu A-3-Toimialojen kolmi-luokitus, s. 31. Ks. myös toimialaluokituksen kuvaus [Tilastokeskuksen verkkosivulla](#).

⁷⁰ Alkuperäinen myös TOL2008-pääluokan C (teollisuus) sisältävä A3-ryhmä *jalostus* on jaettu kuviossa 39 kahteen osaan: teollisuus (C) ja muu jalostus (pl. C teollisuus).

konaiskasvu yksityisellä sektorilla, on yksityisen puolen terveydenhoitopalveluiden rooli ollut tärkeä tekijä yksityisen sektorin naisosuuden kasvun taustalla. Kehitys osoittaa, miten sitkeästi suomalaiset työmarkkinat ovat segregoituneet. Myös julkisella puolella hoitotehtävät ovat voimakkaasti naisvaltaisia.

Kuvio 39. Miesten ja naisten *toimialajakaumat* (%) vuosina 2008–2020 yksityisellä sektorilla.

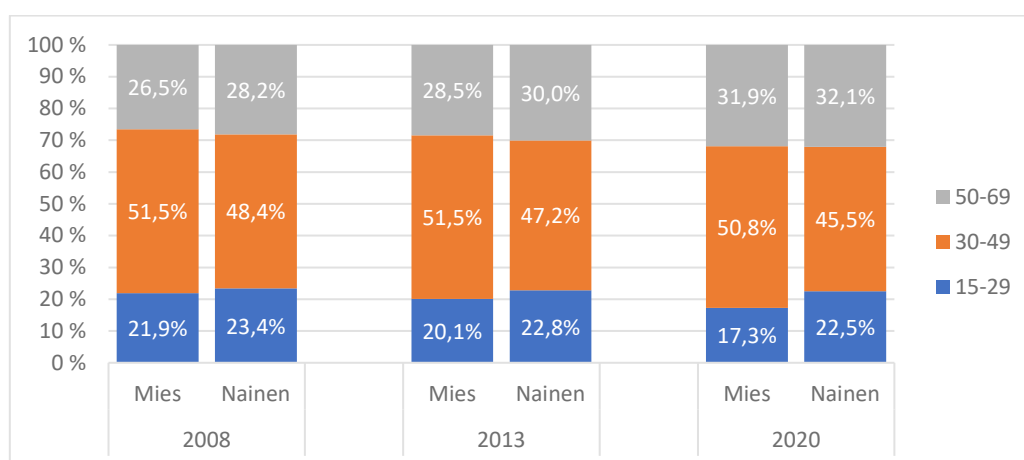


Tarkennuksia: 1. Taulukossa noudatetaan TOL08-toimialaluokituksen A3-aggregaattiluokituksista muilta osin, mutta alkuperäinen myös TOL08-päälukuan C (teollisuus) sisältämä A3-ryhmä *jalostus* on jaettu kuviossa 39 kahteen osaan: teollisuus (C) ja *muu jalostus* (pl. C teollisuus).

Ammattirakenteen ohella ovat sukupuolten ikä- ja koulutusrakenteet palkan ja palkkaeron kannalta keskeisiä tekijöitä. Kuvio 40 esittää yksityisen sektorin mies- ja naispuolisten palkansaajien ikäjakaumat vuosina 2008, 2013 ja 2020. Miesten ja naisten ikäjakaumat eivät poikkea kovin paljon toisistaan. Ikäryhmäosuusjärjestys on molemmilla sama ja pienin ikäryhmä on ikäryhmä 15–29 (toki nuorimman ryhmän ikähaarukka (15 v) on 5 vuotta lyhyempi kuin vanhemmissa ikäryhmissä). Muutoksien osalta nousee esiin miesten nuorimman ikäluokan (15–29) osuuden pienentyminen v. 2013–20 ja jatkokutkimuksen varaan jää kysymys, missä määrin se ehkä liittyy siihen, että teollisuustoimialojen pienentyessä ei siellä enää palkata entisessä määrin uusia työntekijöitä korvaamaan luonnollista poistumaa alalta. Myös rekrytointien

vähentyminen koskettanee ennen kaikkea nuorempia ikäluokkia. Huolimatta nuorten osuuden laskusta miesten osajoukossa on nuorimman ikäryhmän suhteellinen osuus (myös miehillä) yhä yksityisellä sektorin selvästi suurempi kuin kunta- ja valtiosektoreilla (vrt. kuvat 3 ja 22). Tämä voi puolestaan liittyä siihen, että ainoastaan yksityinen sektori on kasvanut vuosivälillä 2013–2020.

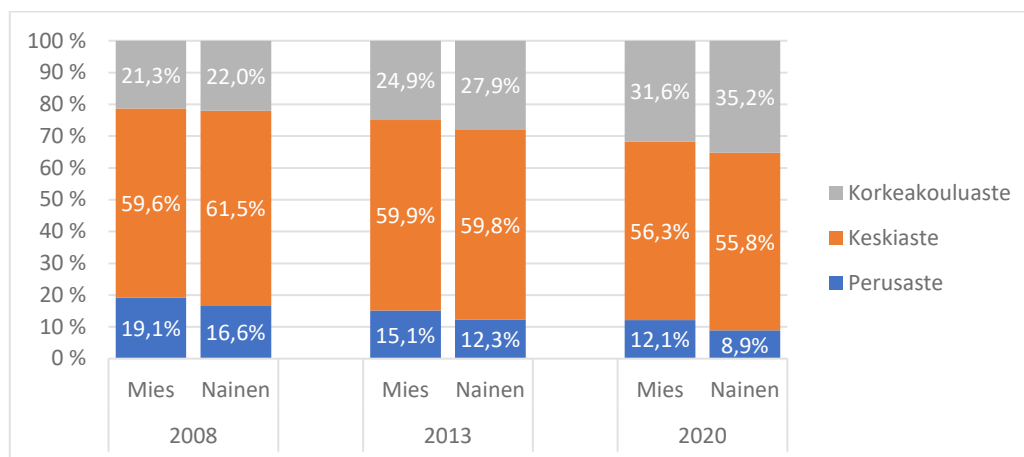
Kuvio 40. Miesten ja naisten ikäjakaumat (%) v. 2008, 2013 ja 2020, *yksityinen sektori*.



Kuvio 41 esittää koulutusastejakaumat vuosilta 2008, 2013 ja 2020. Yksityisellä sektorilla näkyy sama koulutustason nousu kuin julkisella sektorilla edellä (vrt. kuvat 4 ja 23). Myös yksityisellä sektorilla korkeakouluaste on ainoa, jonka osuus kasvanut vuosina 2013–2020: miehillä kasvua on 6,7 ja naisilla 7,4 prosenttiyksikköä. Toisaalta korkeakouluasteen koulutuksen omaavien osuudet ovat yksityisellä sektorilla edelleen huomattavasti pienempiä kuin kunta- ja varsinkin valtiosektorilla.⁷¹ Vaikka perusasteen koulutuksen omaavien osuus on edelleen selvästi suurempi yksityisellä sektorilla, on sen osuus jatkanut laskuaan niin, että miehistä enää 12,1 ja naisista 8,9 prosentilla oli pelkkä perusasteen koulutus vuonna 2020.

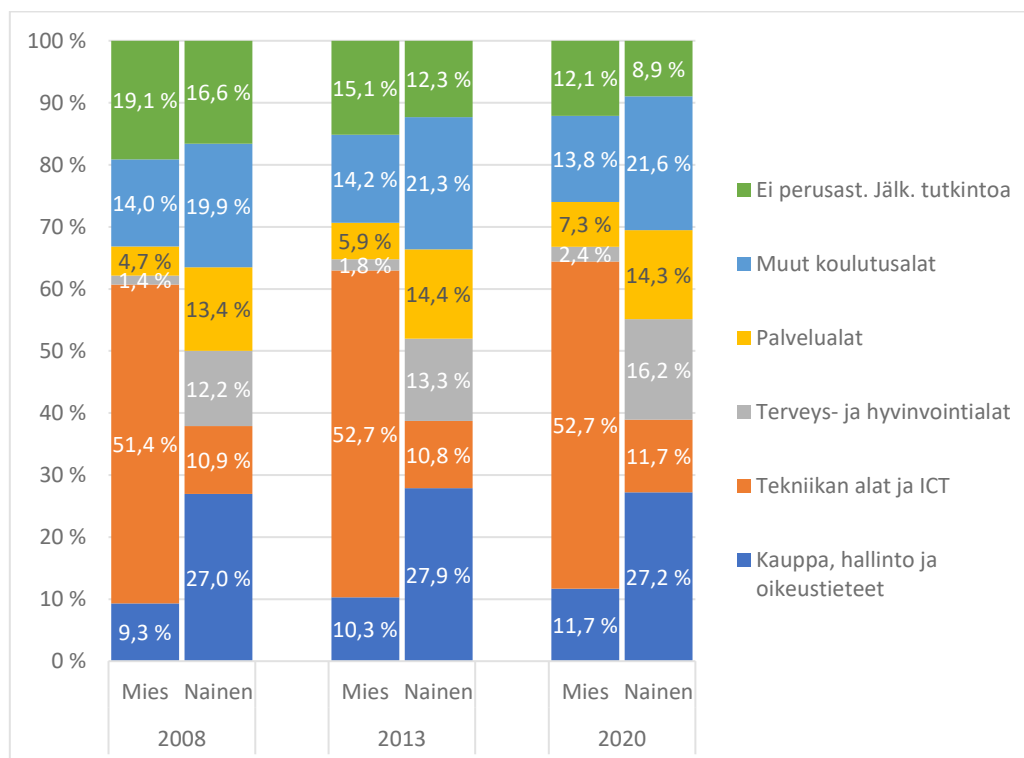
⁷¹ Sinänsä havainto ei yllätä onhan yksityinen sektori käytännössä enää ainoa sektori, jossa työntekijöistä on edelleen suuri osa tuntipalkkaisia ja näistä moni toimii suorittavan tason tehtävissä.

Kuvio 41. Miesten ja naisten koulutusastejakaumat (%) v. 2008, 2013 ja 2020, yksityinen sektori.



Katsotaan vielä ennen ammattijakaumatarkasteluja yhtä palkkojen ja palkkaeron yhteydessä esiin nousevaa tekijää eli *koulutusala* ja verrataan miesten ja naisten jakaumia vuosina 2008, 2013 ja 2020. Kuviossa 42 miesten ja naisten koulutusalaajakaumat yksityisen sektorin palvelussuhteissa. Miehistä yli puolella (52,7 %) oli tekniikan tai tietojen käsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alojen koulutus yli koko vuosivälin 2008–2020, kun naisista vain hiukan yli yhdellä kymmenestä (11,7 %) oli tutkinto vastaavalta koulutusosalta. Naisten kohdalla suurimmasta (reilu neljäsosa) koulutusalaosuudesta vastasi kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden aloilta tasaisesti yli koko jakson. Kaiken kaikkiaan yksityisen sektorin koulutusalat ovat eriytyneet voimakkaasti miesten ja naisten välillä. *Tekniikan-* ja *ICT*-alojen osuuksien dominoidessa miesten koulutuksessa on mielenkiintoista katsoa myös sitä, missä määrin tämä peilautuu sukupuolten ammatillisena segregaatina ja sen kautta myös palkkaerona.

Kuvio 42. Miesten ja naisten *koulutusajakaumat (%)* vuosina 2008–2020, *yksityinen sektori*.



4.2 Ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla

Edellä käytiin läpi palkanmuodostuksen ja palkkaeron kannalta keskeisiä henkilö- (koulutus, ikä) ja työnantajaominaisuuksia (työnantajan/työpaikan toimiala). Näiden tutkimuskirjallisuudesta tuttujen yksilöiden palkanmuodostusta määrittävien tekijöiden voimakas eriytyminen sukupuolen mukaan kävi selväksi kaikilla sektoreilla. Tarkasteltujen tekijöiden määrittäessä osaltaan miesten ja naisten ammattijakaumia katsotaan seuraavaksi, miten ja missä määrin havaitut ikä-, koulutus- ja toimialajakaumat ja muutokset niissä ehkä peilautuvat ammattirakennejakaumissa sukupuolten välisessä vertailussa.

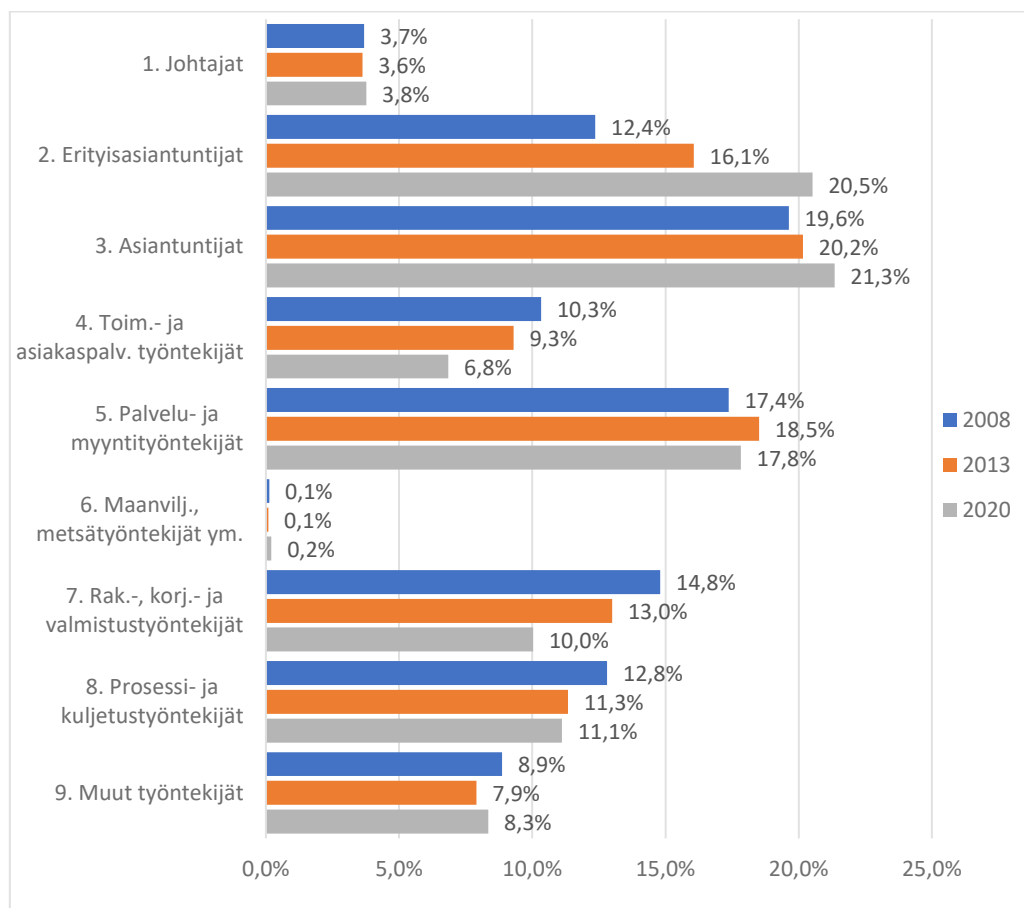
Kuviossa 43 näkyvät miesten ja naisten yhteisaineistosta lasketut AML2010-ammattiluokituksen pääluokkien prosenttiosuudet suhteessa kunkin vuoden kaikkiin yksityisen sektorin palvelussuhteisiin. Vuosivälillä 2013–2020 korkeinta taitotasoa (4) edustava erityisasiantuntijoiden pääluokka kasvoi yli viisi

prosenttiyksikköä (vrt. kuntasektorilla 4 ja valtiolla prosenttiyksikköä). Ja kun vielä toiseksi eniten kasvoi asiantuntijoiden ryhmä niin julkiselta sektorilta tuttu ammatillisen taitotason nousu näkyy myös yksityisellä sektorilla selvästi. Ja vastaavasti nollasummapelin omaisesti kaikki toiseksi alimman taitotason 2 ammattiluokat pienentyivät suhteelliselta henkilöstöosuudeltaan. Suhteellisesti eniten pienenevät pääluokat 4 (*toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät*) ja 7 (*rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät*) joista ensin mainitulla suhteellinen osuus laski 2,5 ja jälkimmäisellä 3 prosenttiyksikköä. Taitotasohierarkian ääripäissä ei sen sijaan muutoksia näkynyt, kun sekä *johtajat* että alimman taitotason *muut työntekijät* pysyivät osuuksiltaan kuta kuinkin muuttumattomina vuodesta 2013.

Pääpiirteissään ammattirakenteen muutos muistuttaa yksityisen puolen aikaisempia vuotta 2008 edeltäviä muutoksia (ks. *Laine (2015)*, kuvio 2.3)⁷². Keskeisenä yhdistävänä piirteenä on korkeimman taitotason ammattien työntekijäosuuden kasvun jatkuminen ja ”veturina” tässä on toiminut pääluokka 2 eli *erityisasiantuntijat*. Sen sijaan siinä, missä vielä vuosivälillä 1995–2008 toiseksi alimman taitotason pääluokista pääluokka 5 eli *palvelu- ja myyntityöntekijät* kasvoi yli kolmella prosenttiyksiköllä, ei vuosivälillä 2013–2020 enää yksikään taitotasoa 2 vastaavista pääluokista kasvattanut henkilöstöosuuttaan. Eli vaikka pääluokkasiirtymissä ei yksityisellä sektorilla näy merkkejä vastaavasta pitemmän aikavälin ammattirakennemuutoksen selvästä hidastumisesta kuin havaitsimme julkisen sektorin valtio- ja kunta-aineistojen ammattirakenteiden kehitystä tarkastellessamme (vrt. kuviot 6 ja 24 edellä), keskittyy yksityiselläkin sektorilla pääluokkaosuuksien kasvu nyt korkeimpia kahta taitotasoa vastaaviin *asiantuntijoiden* ja ennen kaikkea *erityisasiantuntijoiden* pääluokkiin.

⁷² Huom. Kuvion 43 vertailtavuutta vuosivälillä 1995–2013 havaittuihin pääluokkajakaumiin kuviossa 2.3. (Laine 2015, s. 15) vaikeuttaa se, että kuviossa 2.3 oli vielä käytössä aiempi ISCO-pohjainen AML2001-ammattiluokitus eli tässä tutkimuksessa käytettyä AML2010-ammattiluokitusta edeltänyt kansallinen ISCO-sovellus. Kuvioissa käytetyt ammattipääluokat eivät ammattien pääluokkarajauksiltaan vastaa täysin toisiaan.

Kuvio 43. Yksityisen sektorin palvelussuhdeosuudet ammattipäluokittain miesten ja naisten yhteisaineistossa, % 2008–2020.

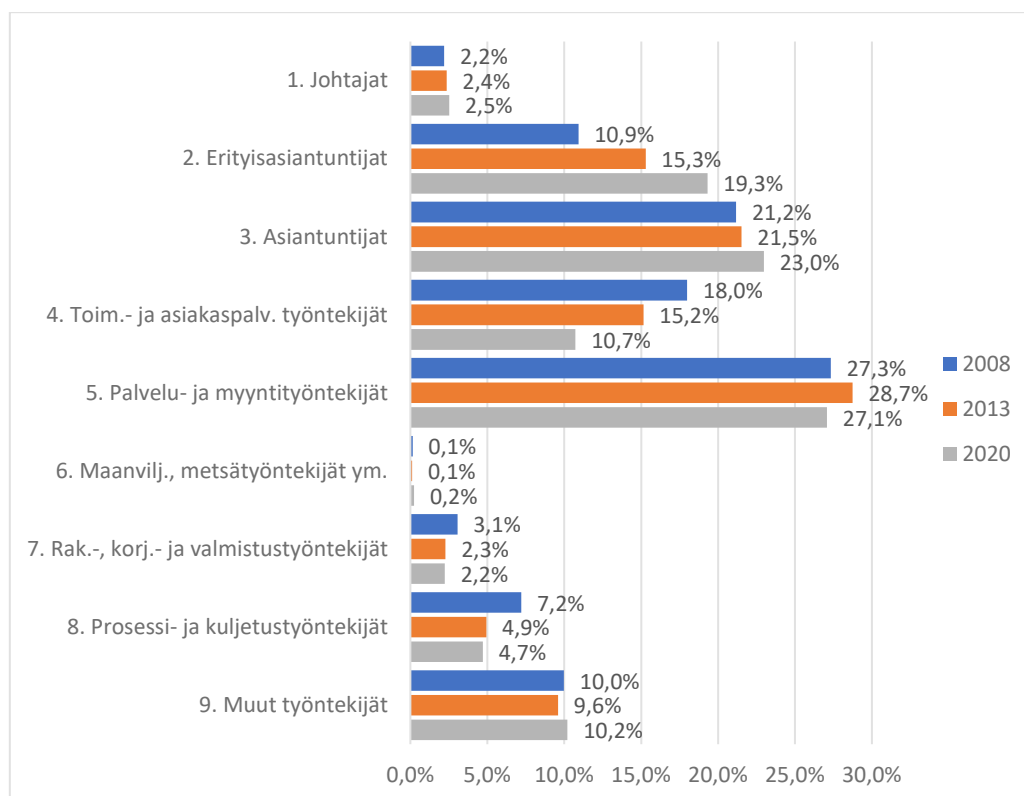


Siitä huolimatta, että tutkimusaineistosta on suljettu pois alkutuotanto, jolla on pieni painoarvo, jää aineistoon yhä pieni määrä henkilöitä, joilla on ammattipäluokan 6 (maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.) ammatti (esim. seurakuntien ja muiden työnantajien puutarha- ja puistotyöntekijät).

Kuviosta 44 käyvät ilmi yksityisen sektorin naisten osajoukosta lasketut AML2010-ammattiluokituksen päluokkakohtaiset prosenttiosuudet. Naisten kohdalla suurin päluokkatason kasvu vuosivälillä 2013–2020 on tapahtunut erityisasiantuntijoiden osuudessa, joka on kasvanut tasan neljä prosenttiyksikköä. Myös asiantuntijoiden osuus on kasvanut 1,5 prosenttiyksikköä. Suurin absoluuttinen muutos koskee kuitenkin toiseksi alimman taitotason päluokkar ryhmää *toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöitä*, joiden suhteellinen osuus naisten ryhmässä on laskenut 4,5 prosenttiyksikköä. Saman taitotasoluokan 2 *palvelu- ja myyntityöntekijöiden* päluokan suhteellinen osuus on myös pienentynyt 1,6 prosenttiyksikköä. Näin siis naisilla perusteema on sama kuin

muillakin sektoreilla yleisesti, asiantuntija-ammattien osuus kasvaa ”välipor-
taan” ts. alemman taitotason tehtävien suhteellisen osuuden kustannuksella
edelleen.

Kuvio 44. Yksityisen sektorin palvelussuhdeosuudet ammattipäluokittain
naisten osajoukossa, % 2008, 2013 ja 2020.

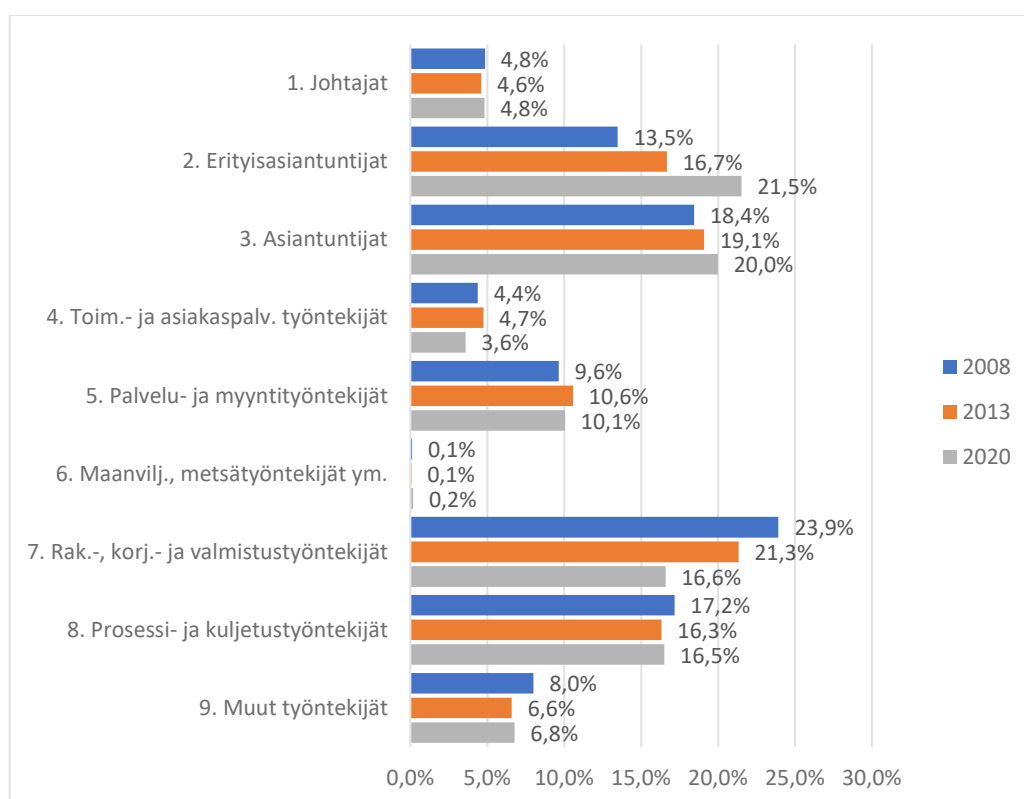


Entä eroavatko ammattirakennemuutokset miesten ja naisten välillä? Kuvioista 45 käyvät ilmi *miesten* osajoukosta laskettujen pääluokkaosuuksien muutokset vuosivälillä 2008–2020. Naisten tapaan miehilläkin korostuu kahta korkeinta taitotasoa edustavien erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden ammattipäluokkiin kohdistuvan työvoimakysynnän kasvu. Myös miehillä pääluokkar ryhmä *toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät* on pienentynyt edelleen huolimatta sen jo valmiiksi alle viiden prosentin lähtötaso-osuudesta. Yksityisen sektorin voimakasta ammatillista segregoitumista jo pääluokkatasolla kuvaa osaltaan se, että naisten kohdalla hyvin vaatimatonta osuutta vastaava *rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden* ammattiluokka on pienentynyt 4,7

prosenttiyksiköllä eli ammattiryhmän osuus miesten osajoukossa on pienentynyt prosenttiyksiköissä mitattuna kaksinkertaisesti verrattuna sen kokonaosuuteen naisten osajoukossa.

Kun kasvuasteiden sijaan verrataan itse pääluokkaosuuksia, olivat miehet edelleen vuonna 2020 kaikissa kahta korkeinta taitotasoa edustavissa ammattipääluokissa 1–3 yliedustettuina. Tämä eroaa valtiosektorin pääluokajakautuksesta, missä korkeimpia taitotasoluokkia vastaavista ammattipääluokista vain *johtajissa* oli edelleen yliedustus miehillä vuonna 2020. Yksityisen sektorin pääluokkaosuuksien rakenne muistuttaakin enemmän kuntasektoria, sillä samaan tapaan myös yksityisellä sektorilla vuonna 2020 oli korkeimman taitotason pääluokista vain *asiantuntijoissa* (toiseksi korkein taitotaso 3) oli yliedustus naisilla.

Kuvio 45. Yksityisen sektorin palvelussuhdeosuudet ammattipääluokittain miesten osajoukossa, % 2008, 2013 ja 2020.



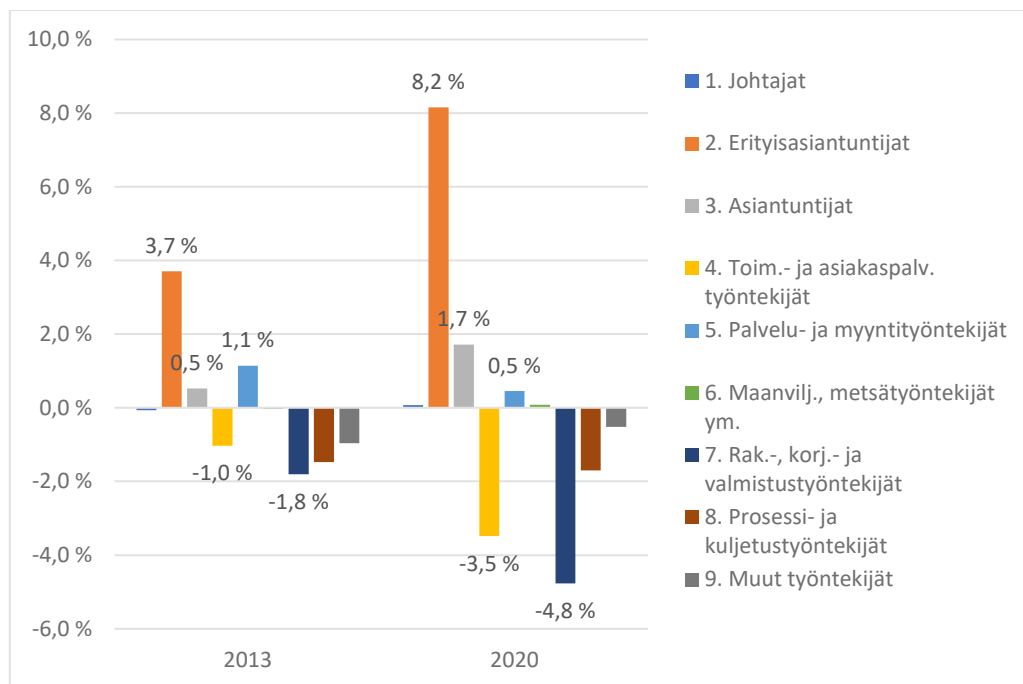
Miesten ja naisten yhteisaineistoa kuvaavassa kuviossa 43 korostuivat kahta korkeinta taitotasoa edellyttävien pääluokkien 2 (*erityisasiantuntijat*) ja 3 (*asiantuntijat*) paitsi (jo valmiiksi) suurilla suhteellisilla osuuksillaan myös niiden vahvalla ja yhä jatkuvalla kasvulla. Kasvun suhteen yksityinen sektori muistut- taakin *kuntasektoria* (kuvio 6). Toisaalta *valtiosektorilla* (kuvio 25) vuonna 2020 jo lähes neljä viidestä palvelussuhteesta (78,9 %)⁷³ edusti jompaakum- paa asiantuntijoiden pääluokkaa. Kun kuntasektorilla oli vuonna 2020 vas- taava osuus 58,6 % ja yksityisellä 40,6 %, herää kysymys miten pitkälle kunta- ja yksityinen sektori tulevat seuraamaan valtiosektorilla jo tapahtunutta asian- tuntijapainotteisten ammattien vahvasti dominoimaa ammattirakennetta.

Kuvio 46 havainnollistaa sitä, miten nykyiseen ammattirakenteeseen on yksi- tyisellä sektorilla päädytty. Kuviossa verrataan miesten ja naisten yhteisaineis- tosta laskettujen ammattipääluokittaisten suhteellisten osuuksien muutoksia vuosina 2013 ja 2020 verrattuna vuoden 2008 ammattipääluokkaosuuksiin. Palkkikuviossa korkeinta taitotasoa edustavan pääluokan 2 eli erityisasiantun- tijoiden kasvu on aivan omaa luokkaa: 12 vuoden jaksolla se kasvoi yli kah- deksan prosenttiyksikköä vuosijaksolla 2008–2020. Kuvaavaa asiantuntija- ammattien osajiin koskevan kysynnän kasvulle yksityisellä sektorilla on se, että seuraavaksi suurin kasvu on tapahtunut juuri asiantuntijoiden pääluo- kassa (3) vaikkakin kasvu 12 vuodessa jää alle kahden prosenttiyksikön. Joh- tajien osuus oli vuonna 2020 yhä sama kuin vuonna 2008 eli 4,8 prosenttia (vuonna osuus oli 4,6 %).

Vaaka-akselin (0,0 %) alapuolelle taas jäävistä ja säännönmukaisesti alimpia kahta taitotasoa edustavista pääluokista nousevat esiin naisvaltainen *toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät* (pääluokka 4) ja toisaalta vahvasti miesvaltainen *rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät* (pääluokka 7) suurine osuuslaskui- neen (-3,5 ja -4,8 prosenttiyksikköä). Erityisasiantuntijoihin kohdistuvan kasva- van työvoimakysynnän suuruutta kuvaa hyvin se, että sen, minkä edellä mai- nitut ”*suurimmat pudottajat*” eli pääluokat 4 ja 7 ovat suhteellisesti menettä- neet, on erityisasiantuntijoiden pääluokka (2) kasvattanut koko sektorin työvoi- maosuuksilla laskien.

⁷³ Pl. sotilaat.

Kuvio 46. Ammattiluokkaosuusmuutokset *yksityisellä* sektorilla miesten ja naisten yhteisaineistossa vuoden 2008 osuuteen nähden vuosina 2013 ja 2020, % -yksikköä.

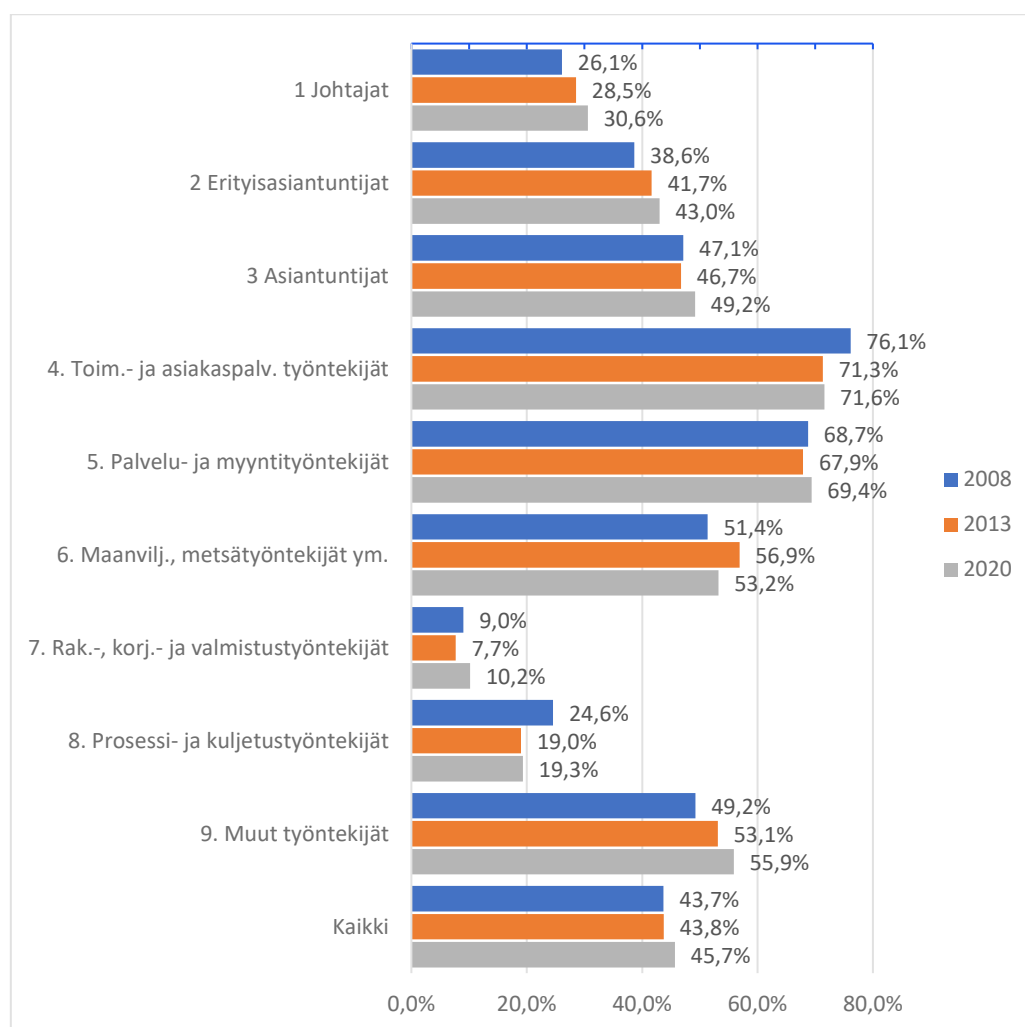


Lopuksi ennen siirtymistä palkkaerotarkasteluihin on kuviossa 47 vielä esillä yksityisen sektorin naisosuudet ammattien pääluokatasoittain. Alimpana kuviossa näkyy naisten osuus koko sektorilla ja vertailu vastaaviin prosentiosuuksiin kunta- ja valtiosektoreilla (vrt. kuviot 10 ja 29 edellä) osoittaa nyt, että vain yksityisellä sektorilla naisten osuus oli vuonna 2020 pienempi kuin miesten osuus. Tulos on osa Suomen työmarkkinoille tyypillistä segregoitumista sukupuolen mukaan, mikä koskee paitsi ammattirakennetta eri tasoinen niin myös monia muita rakennetekijöitä kuten koulutuslavalintoja ja sektorijakoa kuten edellä kolmella eri sektorilla läpikäymämme tarkastelut osoittavat.

Kuten jo julkisen sektorin tarkastelussa toimme esiin on pääluokkien naisosuuksia kuviossa 47 nyt helppo tulkita sukupuolten yli- vs. aliedustuksien näkökulmasta. Kun pääluokan naisosuutta kuvaava poikkipalkki on *lyhyempi* kuin vastaavan tilastovuoden koko sektorin naisosuutta kuvaava palkki kohdassa ”*Kaikki*”, niin naiset ovat aliedustettuja ja tilanne kääntyy toisin päin, mikäli pääluokakohtainen palkki on naisten kokonaisosuutta kuvaavaa palkkia pitempi. Kun vuonna 2008. Tarkastellulla aikavälillä 2008–2012 ei työmarkkinoiden ammatillinen eriytyminen sukupuolen mukaan on ainakaan pääluokka-

tasolla vähentynyt merkittävästi, sillä yksikään yhdeksästä tarkastellusta ammattipäluokasta ei muuttunut naisvaltaisesta miesvaltaiseksi tai toisin päin. Lisäksi 2013–2020 välillä ei edes yksittäisten pääluokkien naisosuuksissa näy merkkejä suuremmista muutoksista. Kaiken kaikkiaan pääluokkaosuuksien vertailua *yli ajan* helpottaa kuviossa 47 se, että vuosivälillä 2008–2020 naisosuus kasvoi koko sektorin tasolla vain kaksi prosenttiyksikköä.

Kuvio 47. Naisten osuus AML2010-ammattipäluokittain yksityisellä sektorilla, % 2008, 2013 ja 2020.



4.3 Sukupuolten väliset ansioerot yksityisellä sektorilla

4.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

Jatkamme yksityisellä sektorilla tarkastelemalla sukupuolten palkkaeroja ja aloitamme säännöllisen työajan tuntipalkkaa koskevin laskelmin.⁷⁴ Säännölliseltä työajalta maksettua palkkakäsitettä käyttäessämme suljemme palkkaeroanalyysistä pois ylityötunneilta maksetut ansiot ja ei-tehdyltä työajalta maksetut erät, kuten varallaolokorvaukset. Lisäksi lähtiessämme liikkeelle tuntia kohden lasketuilla ansioilla eliminoimme samalla yksilöiden työtuntimäärien eroista johtuvan osan palkkaeroa. Kun sitten myöhemmin tuomme tarkasteluun myös säännöllisen työajan kuukausiansiot, näemme miten ja missä määrin osa- ja kokoaikaisten työsuhteiden tuottamat eroavuudet sukupuolten välillä keskimääräisissä säännöllisen työajan tuntimäärissä heijastuvat palkkaerona kuukautta kohden lasketuissa ansioissa. Pyrkimyksenä on ottaa huomioon säännöllisen työajan kuukausitason työpanoserojen vaikutus miesten ja naisten palkkaeroon.

Kuviossa 48 näkyvät sukupuolten säännöllisen työajan keskituntipalkkaerot ammattipääluokka- sekä sektoritasolla vuosina 2013 ja 2020.⁷⁵ Vuosivälillä 2013–2020 palkkaero kasvoi reilun prosenttiyksikön, mutta pysyi yhä alle vuosina 1995–2008 vallinneen tason, (vrt. Laine 2015, kuvio 2.6)⁷⁶. Palkkaeron kasvun syitä mietittäessä kiinnittyy huomio yli viiden prosenttiyksikön kasvuun *johtaja-ammateissa*. Johtajien vaikutusta kokonaispalkkaeroon kasvattaa se, että kyse on korkeimman palkkatason ammateista. Toisaalta johtajien painoarvoa sektorilla kokonaisuudessaan laskee näiden pieni määrä verrattuna

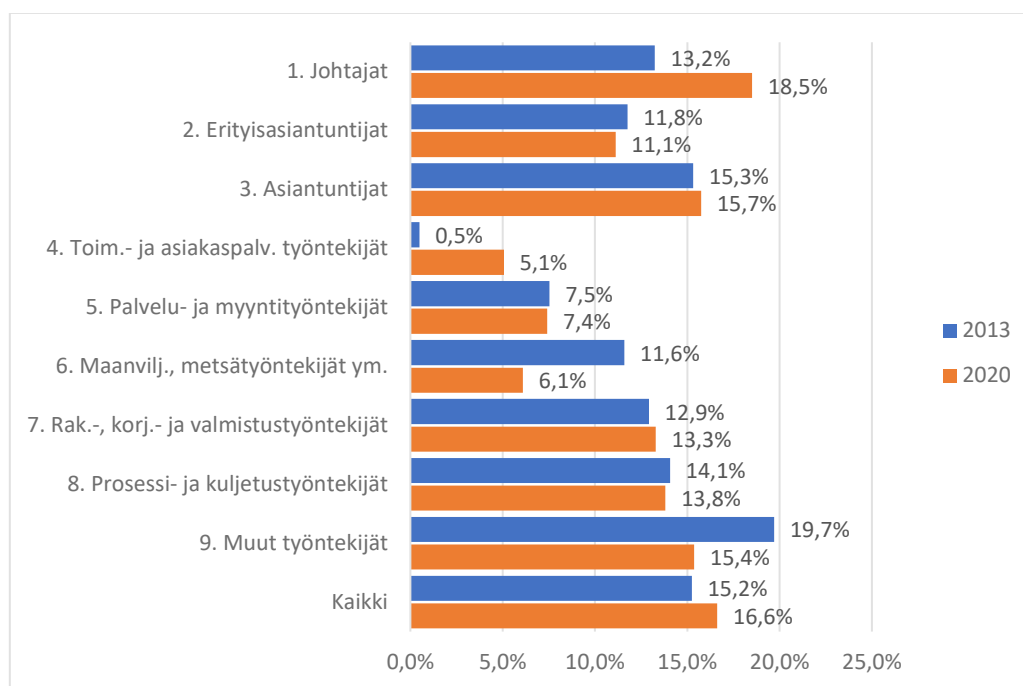
⁷⁴ Käytetty tuntipalkkakäsite on muodostettu jakamalla säännöllisen työajan kuukausiansiot vastaavalla kuukausikohtaisella säännöllisellä kuukausituntimäärällä. Johtaja-ammateissa tämä määritelmä on jo siitäkin syystä ongelmallinen, että johtajilla yksilökohtaiset työsopimukset ovat yleisempiä ja säännöllisen työajan kuukausituntimäärän arviointia ei voi perustaa kollektiivisten työ- ja virkakehtosopimuksien määräyksiin ja näin esimerkiksi työaikalain yleiset säädökset saavat tämän ammattiryhmän työpanoksen määrittämisessä suuremman painoarvon. Myös itsenäistä työaikaa noudattavien johtavien tehtävien jäljittäminen vaikeuttaa säännöllisen työajan määrittelyä.

⁷⁵ Miesten ja naisten palkkaerot suhteutetaan miesten keskipalkkaan.

⁷⁶ Samana aikavälinä keskituntipalkkaero laski kuntasektorilla (ks. kuvio 11) vajaat kaksi prosenttiyksikköä 12,5 prosenttiin ja valtiosektorilla vajaat kolme prosenttiyksikköä 9,2 prosenttiin miesten keskituntipalkasta laskettuna.

koko yksityisen sektorin henkilömäärään. Kun myöhemmin pilkomme koko yksityisen sektorin kokonaispalkkaeron pääluokka- ja ammattinimikekohtaisiin painokertoimiinsa, saamme arvion johtajien painoarvolle koko sektorin palkkaeron muodostumisessa. Johtajien kanssa korkeimmat kaksi taitotasoa jakavissa erityisasiantuntija- ja asiantuntijapääluokissa työskentelevien osalta ei kuviossa 48 näy suuri palkkaeromuutoksia.

Kuvio 48. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa yksityisellä sektorilla vuosina 2013 ja 2020 ammattipääluokittain sekä yhteensä, %.



Se, että johtajat edustavat ammattihierarkkisesti kahta korkeinta taitotasoa lisää entisestään ammattiryhmän sisäisen palkkaeron voimakkaan kasvun kiinnostavuutta myös tasa-arvomielessä. Toisaalta vasta kuukausipalkkaerojen tarkastelu osoittaa sen, miten merkittävästä ilmiöstä on kaiken kaikkiaan kyse, sillä tuntipalkkakäsitteellä on palkkaerotarkasteluissa omat heikkoutensa liittyen siihen, missä määrin jakajana käyttämämme säännöllisen työajan tuntimäärä kuukaudessa mittaa yksilöiden todellisia työtuntimääriä ja lisäksi tuntipalkka ei kuvaa lainkaan eroja työpanosmäärissä eikä niin ollen myöskään eroja yksilöiden esimerkiksi kuukauden ajalta ansaitsemisissa työtuloissa.

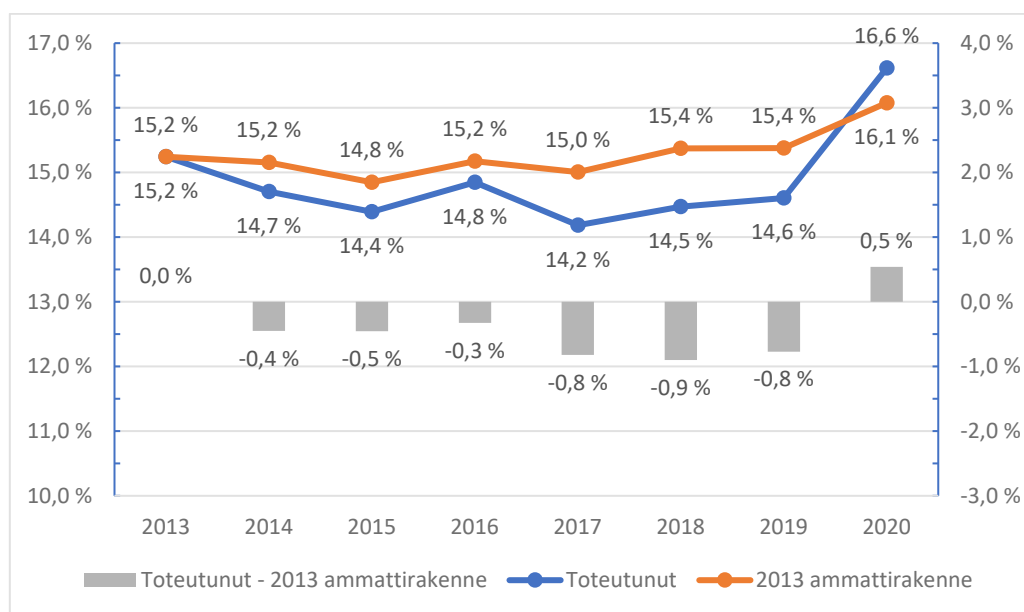
Myös alemman taitotason ammattipääluokissa näkyy muutoksia ja näistä alinta taitotasoa 1 vastaavan ammattipääluokan 9 (*muut työntekijät*) oli vuonna 2020 merkittävin 4,3 prosenttiyksikön tuntipalkkaeron pienentymislään ja sektoritasolla ammattiryhmä ei ole merkityksetön 8,3 prosentin työvoimaosuudellaan (ks. kuvio 43).⁷⁷ Lisäksi pääluokka 5 (*toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät*) kiinnittää huomiota. Lähemmässä tarkastelussa siinä tapahtunut palkkaeron nousu 0,5 prosentista reiluun viiteen osoittautui johtuvan miesten selvästi suurimman ammatin eli *postinkantajien* määrän voimakkaasta pienentymisestä vuoteen 2020 tultaessa ja tätä edelsi vuoden 2013 tilastossa postinkantajien voimakas *osa-aikaistamisaika*. Ja kun osa-aikaisilla postinkantajilla kuukausipalkan lisäksi myös keskituntipalkka oli kokoaikaisia alempi, niin postinkantajien merkittävästä osuudesta juuri miesten ammattikirjossa johtuen näkyi osa-aikaistumisen yleistymisen myös koko pääluokan 5 keskituntipalkkaeron kutistumisena 0,5 prosenttiin vuonna 2013. Tapaus on hyvä esimerkki siitä, miten laaja kirjo erityyppisiä tekijöitä esiintyy työvoimarakennemuutosten ja palkkaeromuutosten taustalla.

Kuviossa 48 näkyi koko yksityisen sektorin osalta, että säännöllisen työajan keskituntipalkkaero kasvoi yli koko havaintojakson 2013–2020 1,4 prosenttiyksiköllä. Tätä taustoittaaksemme katsomme seuraavaksi ammattien *pääluokkarakenteen* muutoksia ja niiden osuutta toteutuneen kokonaispalkkaeron muutoksen taustalla. Kuvio 49 sisältää sekä yksityisellä sektorilla toteutuneen tuntipalkkaerojen vuosisarjan 2013–2020 että samoille vuosille *laskennallisesti* muodostetun vuoden 2013 kiinteää ammattien *pääluokkarakennetta* vastaavan palkkaerosarjan (molemmat vasen pysty akseli).⁷⁸ Sininen viiva kuvaa *toteutuneen* palkkaeron kehitystä ja se kasvoi vuoteen 2020 tultaessa 16,6 prosenttiin ja samalla koko aikavälin huippuunsa.

⁷⁷ Pääluokka 6 (*maanviljelijät ja metsätyöntekijät ym.*) on kuvaava esimerkki suuresta palkkaeromuutoksesta hyvin pienessä ammattiryhmässä. Eli muutosten kokoluokka ei ole itseisarvo, vaan se pitää aina suhteuttaa ammattiryhmän kokoon suhteessa koko sektorin työntekijämäärään.

⁷⁸ Menetelmä tarkemmin: katso alaviite kuvion 11 yhteydessä ja liite 1.

Kuvio 49. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen pääluokkatasolle kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan yksityisellä sektorilla 2013–2020.



Tarkennuksia 1. Vasen pystyakseli esittää sekä toteutuneen että vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitetyn palkkaeron suuruuden prosenttiyksikköinä. Oikealla pystyakselilla palkkaerokäsitteiden keskinäinen erotus niin ikään prosenttiyksikköinä. **2.** Palkkaerot (miehet-naiset) laskettu suhteessa miesten keskipalkkaan.

Tuntipalkkaeron osalta koko havaintovälin kehitys on kaksijakoinen. Vuosivälillä 2014–2019 yksityisen sektorin toteutunut palkkaero (sininen viiva) pysyi vuoden 2013 pääluokkarakenteeseen vakioitun laskennallisen palkkaeron (oranssi viiva) alapuolella⁷⁹. Samalla aikavälillä toteutunut palkkaero laski 0,6 prosenttiyksiköllä (15,2 vs. 14,6 %). Vuosivälillä 2019–2020 koronaepidemian myötä palkkaero kokonaisuudessaan muutti suuntaa havaitun tuntipalkkaeron kahden prosenttiyksikön kasvun (14,6 vs. 16,6 %) poiketessa täysin siihenastisesta kehityksestä. Koronapandemia sulki työmarkkinoita ja lomautukset sekä irtisanomiset vaikuttivat yksityisen sektorin työvoimarakenteeseen siinä määrin, että palkkaeron kehitys ja sen taustasyöt vuosivälillä 2019–2020 on syytä analysoida erikseen.⁸⁰ Niinpä jaamme havaintojakson kahteen osaan

⁷⁹Tältä osin tuntipalkkaero yksityisellä sektorilla vastasi koko vuosivälin 2014–2019 julkisella sektorilla havaitsemaamme.

⁸⁰ Ks. esim. Pylkkänen (2022).

ja analysoimme vuosijakson 2013–2019 ensin ja sen jälkeen vuosien 2019–2020 poikkeusjakson.

Vuosivälillä 2013–2019 palkkaero laski 0,6 prosenttiyksikköä ja vuoden 2013 pääluokkarakenteeseen kiinnitetyn laskennallisen palkkaeron kasvu 0,2 prosentilla kertoo, että *ilman* pääluokkarakenteen muutosta tuntipalkkaero olisi vuoden 2019 lopussa ollut 15,4 prosenttia. Liitteen 1 yhtälö 9 kertoo, että laskennallisen palkkaeron 0,2 prosenttiyksikön kasvun taustalla oli *pääluokkataso* keskipalkkaerojen ($\bar{W}_{pt}^m - \bar{W}_{pt}^f$) kasvu, mikä puolestaan on jaettavissa vielä tarkimman ammattinimiketason rakenne- ja palkkaerovaikutuksiin. Eli vuosina 2013–2019 *pääluokkarakenne* muuttui naisten kannalta suotuisasti, kun naisista entistä useampi sijoittui korkeampipalkkaisiin ammattipääluokkiin. Ilman pääluokkavakioitujen laskennallisten keskipalkkaerojen 0,2 prosenttiyksikön kasvua olisi pääluokkarakennemuutoksen *erillis-* eli *bruttovaikutus* pienentänyt tuntipalkkaeroa 0,8 prosenttiyksiköllä vuosivälillä 2013–2019. Kaiken kaikkiaan vuosivälillä 2013–2019 yksityisen sektorin tuntipalkkaeron kehitys muistuttaa julkisen sektorin havaintojamme.

Vuosivälillä 2019–2020 tapahtui koronaepidemian myötä suunnanmuutos: tuntipalkkaero kasvoi kahdella prosenttiyksiköllä. Ja jo pelkästään pääluokkavakioitujen keskipalkkaerojen kasvu oli selvästi aikaisempaa voimakkaampaa kasvattaen bruttovaikutukseltaan toteutunutta tuntipalkkaeroa 0,5 prosenttiyksikköä (kuvio 49: 15,4 % vs. 16,1 %) vuodesta 2019 vuoteen 2020. Lisäksi tästä voi päätellä, että palkkaeron kahden prosenttiyksikön kokonaiskasvusta vuosivälillä 2019–2020 valtaosa liittyi *pääluokkarakenteen* naisten kannalta *epäedulliseen* muutokseen. Sillä vaikka pääluokkakohtaiset palkkaerot olisivat vuonna 2020 pysyneet vuoden 2019 tasolla, olisi kuitenkin jo pelkän pääluokkarakenteen muutoksen seurauksena vuoden 2020 toteutunut tuntipalkkaero ollut 1,5 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2019.

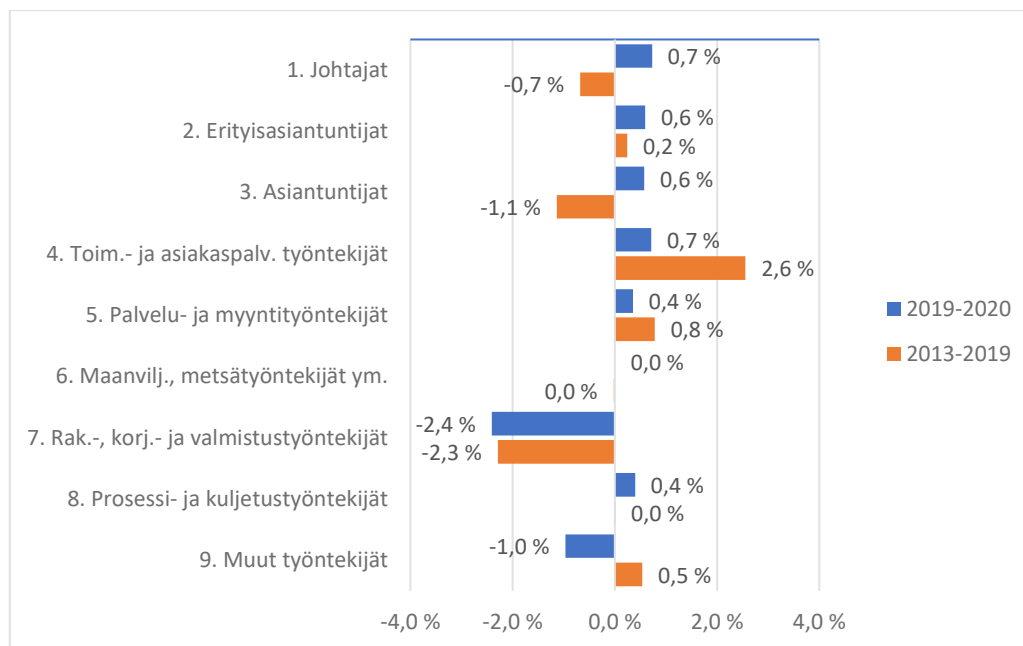
Tuodaksemme paremmin esiin palkkaeromuutosten ja pääluokkatason ammattirakennemuutosten välisen dynamiikan yli koko havaintojakson 2013–2020 palaamme alla olevassa kuviossa 50 vielä kerran ammattijakaumiin. Kuviossa jaamme havaintojakson taas kahteen osaan verraten miesten ja naisten pääluokkajakaumamuutoksia keskenään sekä koronaa edeltävällä vuosi-

välillä 2013–2019 (oranssit palkit) että epidemian alkuosan kattavalla vuosivälillä 2019–2020 (siniset palkit).⁸¹ Sinisistä palkeista käy nyt ilmi, että vuosivälillä 2019–2020 kaikissa kolmessa kahta korkeinta ammatillista taitotasoa edellyttävässä pääluokassa miehet kasvattivat suhteellista osuuttaan. Vuosien 2019 ja 2020 välillä kasvoi pääluokan 1 (*johtajat*) osuus miehillä 0,7 prosenttiyksikköä enemmän verrattuna naisiin ja pääluokissa 2 (*erityisasiantuntijat*) sekä 3 (*asiantuntijat*) pääluokkaosuudet kasvoivat miehillä 0,6 prosenttiyksikköä enemmän kuin naisilla. Sen sijaan vähäisempää taitotasoa edellyttävissä pääluokissa naisten suhteellinen osuus kasvoi suhteessa miehiin ja tässä yhteydessä alinta taitotasoa 1 edustava pääluokka 9 (*muut työntekijät*) kymmenen prosenttiyksikön työvoimaosuudellaan kaikista yksityisen sektorin naisista (vrt. kuvio 44) nousee painoarvoltaan merkittävimmäksi.⁸² Ja kun pääluokkien keskipalkka nousee taitotasoportaittain on selvää, että edellä kuvattu vuosivälillä 2019 – 2020 tapahtunut miesten kannalta suosiollinen *pääluokkaja-kaumien* muutos nousee keskeiseksi tekijäksi tuntipalkkaeron poikkeukselliselle kahden prosenttiyksikön suuruiselle kasvulle.

⁸¹ Pelkällä koko vuosivälin 2013–2020 tarkastelulla ei pääluokkaosuuksien muutoksen kokonaisvaikutukset palkkaeron muutoskehitykseen tule esiin.

⁸² Pääluokka 7 (rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät) naisten osuuden voimakkaasta kasvustaan huolimatta jää kahden prosentin työvoimaosuudellaan kaikista yksityisen sektorin naisista palkkaeron muutoksen selittäjänä painoarvoltaan pienemmäksi.

Kuvio 50. Ammattipääluokkaosuuksien muutokset yksityisen sektorin miesten ja naisten ryhmissä v. 2013–2019 ja 2019–2020. Erotus: miehet – naiset prosenttiyksiköissä.



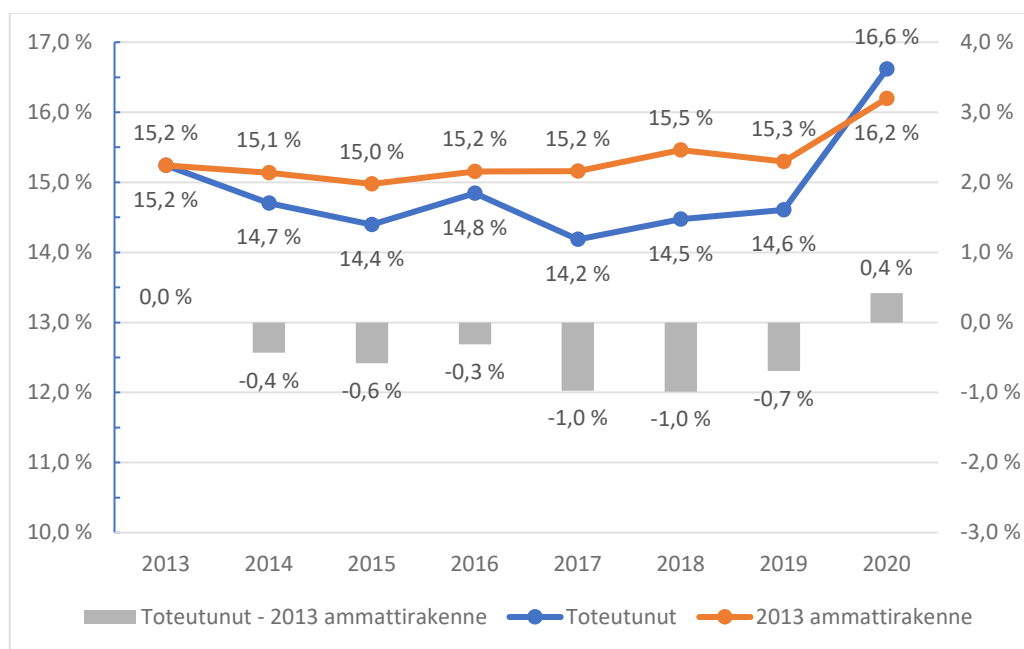
Keskeinen kysymys on nyt, missä määrin vuoden 2020 poikkeuksellinen tuntipalkkaerokehitys oli *väliaikainen* koronaepidemian aiheuttama poikkeus ja palaisiko palkkaero epidemian jälkeen pitkäaikaisen hitaan pienentymisen trendilleen? Ilmeisesti kyse on pitkälti siitä, kuinka pysyviä jälkiä pandemian aikainen lomautusten ja irtisanomisten aalto pääluokkatason jakaumamuutokseen on jättänyt ammattirakenteeseen. Tämän kysymyksen selvittäminen ei valitettavasti ollut mahdollista käsillä olevan tutkimuksen yhteydessä ja jää odottamaan epidemian jälkeisten palkkatilastojen valmistumista.

Sen sijaan katsomme, vaikuttaako käsitykseemme tuntipalkkaeron kehityksen ja sen syiden osalta se, kun siirymme tarkastelemaan sekä palkkaeroja että ammattirakennetä tarkimmalla ammattinimiketasolla. Eli otamme seuraavaksi mukaan tarkastelumme myös vuoden 2013 ammattirakennetta vastaavalle tarkimmalle *ammattinimiketasolle* kiinnitetyn *laskennallisen* palkkaeron $PrcntG_{t(q_a13)}^{m-f}$.⁸³ Kuvio 51 on laskettu samalla tavalla kuin kuvio 49, mutta

⁸³ Vuoden 2013 ammattirakennetta vastaavalle tarkimmalle ammattinimiketasolle kiinnitetty laskennallinen palkkaero $PrcntG_{t(q_a13)}^{m-f}$ on esitetty liitteen 1 yhtälöryhmässä 10.

nyt ammattirakenne on kiinnitetty pääluokkatason sijaan suoraan AML2010-ammattiluokituksen tarkimmalle ammattinimikkeiden tasolle.

Kuvio 51. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansi-oissa toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen tarkimmalle 5-numerotasolle kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan yksityisellä sektorilla 2013–2020.



Tarkennuksia 1. Ks. kuvio 49 edellä.

Jaamme tarkasteluvälin jälleen kahteen osaan. Epidemiaa edeltävän aikavälin 2013–2019 osalta ei kuvion 51 tarkimmalla ammattinimiketasolla vakioitu palkkaero (oranssi viiva) poikkea paljoakaan vastaavasta pääluokkatasolle vakioidusta palkkaerosta kuviossa 49. Ja kuviossa 51 ammattirakennevakioidun ja havaitun kuukausipalkkaeron välinen suuruusero (vasen akseli ja harmaat pystypalkit) ei myöskään poikkea olennaisesti kuvion 49 vastineestaan. Mikäli miesten ja naisten *pääluokkajakaumat* olisivat pysyneet muuttumattomina yli vuosivälin 2013–2019 olisi tuntipalkkaero vuonna 2019 ollut 0,8 prosenttiyksikköä suurempi nyt toteutunutta (ks. kuvio 49). Ja kuviossa 51 näkyy, että mikäli myös tarkimman *5-numerotason* jakaumat olisivat sekä miehillä että naisilla pysyneet muuttumattomina, olisi palkkaero noussut 0,7 prosenttiyksikköä (14,6 % vs. 15,3 %) nyt toteutunutta suuremmaksi. Niinpä vuosivälin 2013–2019 osalta ei tarkimman ammattijakauman mukaanotto tarkasteluun muuta

palkkaeron pientymisen ”suurta kuvaa”: taustalla on ennen kaikkia aikavälillä tapahtunut korkeampipalkkaisiin *pääluokkiin* sijoittumistodennäköisyyden kasvu naisilla suhteessa miehiin.⁸⁴

Yksityisellä sektorilla vuosien 2013–2019 toteutuneen tuntipalkkaeron 0,6 prosenttiyksikön laskun taustalla ovat seuraavat tekijät:

- Ennen kaikkea pääluokkatason ammattirakennemuutos niin, että naisten osuudet suhteessa miehiin ovat kasvaneet paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja vastaavasti pienentyneet alemman palkkatason pääluokissa.
- Kokonaisvaikutusta pienensi hiukan vastakkainen pääluokkakohorttien tuntipalkkaerojen kasvu, jota ilman tuntipalkkaero olisi pienentynyt vielä 0,2 prosenttiyksikköä enemmän.

Entä tuoko ammattinimiketason tarkastelu jotain uutta vuosivälin 2019–2020 osalta? Vuosien 2019 ja 2020 välinen kehityskulku tuntipalkkaeron osalta on tiivistetty liitteen 1 esimerkissä 1 seuraavasti:

Vuonna 2019 tilanne oli seuraava:

$$PrctG_{19}^{m-f} < PrctG_{19(q_a13)}^{m-f} \cong PrctG_{19(q_p13)}^{m-f}.$$

Vuonna 2020 tilanne oli muuttunut näin:

$$PrctG_{20(q_a13)}^{m-f} \cong PrctG_{20(q_p13)}^{m-f} < PrctG_{20}^{m-f}.$$

⁸⁴ Ammattirakenne- ja palkkaeromuutosten tulkinnan suhteen katso kuntasektoritarkastelun yhteydessä esitettyä analyysiketjuohjetta.

Eli kun vielä vuonna 2019 toteutunut palkkaero $PrctG_{19}^{m-f}$ oli pienempi molempia keskenään likimain yhtä suuria (\cong) vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitettyjä *laskennallisia* palkkaeroja, nousi se vuonna 2020 suuremmaksi näitä molempia. Ja koska puolestaan vuoden 2019 *ammattinimikerakenne* ei ollut olennaisesti muuttunut vuoden 2013 ammattinimikerakenteesta,⁸⁵ vastasi tilanne kuviossa 51 yli vuosivälin 2013–2019 tuntipalkkaeron osalta liitteen 1 tapausta C. Ja lopulta vaihtamalla ensimmäisen rivin erisuuruusmerkin suuntaa eli muuttamalla *suuremmuusmerkki* ($>$) *pienemmyysmerkiksi* ($<$) saa tapauksen C muunnettua vastaamaan tilannetta vuonna 2020.

Soveltamalla nyt kuntasektorin tarkastelun yhteydessä esittämäämme päteilyketjumallia vuosivälin 2019–2020 tuntipalkkaeron kasvun analysointiin voimme kuvioita 49 ja 51 vertailemalla tehdä seuraavat johtopäätökset:

- Toteutunut palkkaero (sininen viiva) on kasvanut paljon enemmän kuin kumpikaan ammattirakennevakioitu laskennallisen palkkaeron aikasarja (oranssit viivat) ja siten suurin selittäjä palkkaeron kasvulle on *pääluokkakohtaisten ammattijakaumien* muuttuminen naisten keskituntipalkan kannalta epäsuotuisaan suuntaan.
- Myös molemmat vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitetty laskennalliset palkkaerot kasvavat vuosivälillä 2019–2020, joten ammattinimiketason muutoksilla on oma vaikutuksensa toteutuneen palkkaeron kasvuun. Kun *ammattinimiketason* palkkarakenteeseen kiinnitetty aikasarja (kuvio 51) kasvaa hiukan enemmän kuin pääluokkavakioitu sarja (kuvio 49), ammattinimikekohtaisten *palkkaerojen* kasvulla on oma lisävaikutuksensa toteutuneeseen kahden prosenttiyksikön keskituntipalkkaeron kasvuun vuosivälillä, mutta sen nettomääräistä vaikutusta leikkaa hiukan vastakkaisuuntainen ammattinimikekohtaisten jakaumien muutos.

⁸⁵ Tämän voi päätellä vertaamalla kuvion 49 pääluokkatason ammattirakenteeseen kiinnitettyä laskennallista palkkaeroa kuvion 51 tarkinta ammattinimiketason myöten kiinnitettyyn laskennalliseen palkkaeroon. Vastaavat aikasarjat kuvioissa 49 ja 51 (oranssit viivat) ovat lähes identtiset, mistä voi päätellä ammattinimikerakenteen pysyneen kuta kuinkin muuttumattomana vuosivälillä 2013–2019 (ks. tarkemmin liite 1 ja sovelta tapausta A olettamalla, että $PrctG_{t(qp13)}^{m-f} = PrctG_{t(qa13)}^{m-f}$).

Yksityisellä sektorilla vuosien 2019–2020 toteutuneen tuntipalkkaeron kahden prosenttiyksikön kasvun taustalla seuraavat tekijät ovat keskeisiä:

- Ennen kaikkea pääluokkatason ammattirakennemuutos niin, että naisten osuudet suhteessa miehiin pienentyivät paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja vastaavasti kasvoivat alemman palkkatason pääluokissa.⁸⁶
- Tuntipalkkaeroa kasvatti noin neljäsosan painolla vielä miesten ja naisten ammattinimikekohtaisten *keskipalkkaerojen* kasvu samalla kun ammattinimikekohtaiset sukupuolijakaumat pysyivät vakaampina.⁸⁷

On syytä korostaa, että koronaepidemian osuminen juuri havaintojakson viimeiseen vuoteen 2020 tekee palkkaerokehityksen vertailusta varsin haastavan koronapandemiaa edeltävän havaintojakson 2013–2019 ja ”*koronajakson*” alkupuolen kattavan vuosivälin 2019–2020 välillä. Vuosivälillä 2013–2020 tuntipalkkaero jatkoi pitkäaikaista trendinomaista laskuaan, mutta nousi sitten yhden vuoden aikana kaksi prosenttiyksikköä vuoden 2020 loppuun mennessä. Kuten todettu, keskeinen kysymys on se, jääkö vuoden 2020 muutos poikkeukseksi pitkäaikaiseen palkkaeron laskevaan trendiin.

Yksityisen sektorin tuntipalkkaeron kehitys vuosina 2013–2019 muistutti valtion ja kuntasektorin vastaavia. Sen sijaan vuosina 2019–2020 julkisella sektorilla vain kunta-alan *kuukausipalkkaerossa* tapahtui selvä nousu sekä toteutuneen että ammattirakennevakioidun palkkaeron osalta. Yksityisellä sektorilla

⁸⁶ Vrt. kuvio 50, missä kaikissa kahta korkeinta taitotasoa vastaavissa pääluokissa 1 (johtajat), 2 (erityisasiantuntijat) ja 3 (asiantuntijat) erot miesten ja naisten välillä suhteellisten pääluokkaosuuksien muutoksissa saivat positiivisen arvon (siniset palkit) vuosivälillä 2019–2020. Miesten pääluokkoita koskevat osuudet siis kasvoivat näissä pääluokissa naisiin nähden. Ainoat miinusmerkkiset arvot vuosivälin 2019–2020 pääluokkamuuksia kuvaavista sinisistä palkeista saivat toiseksi alinta taitotasoa edustava pääluokka 7 (rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät) ja alinta taitotasoa edustava pääluokka 9 (muut työntekijät), mikä lisäsi miesten ja naisten välisten pääluokkaosuuksien muutosten palkkaeroa kasvattavaa vaikutusta.

⁸⁷ Vrt. kuvio 48 ja palkkaeron kasvu 5,3 prosenttiyksiköllä pääluokassa 1 (johtajat) sekä lasku 4,3 prosenttiyksiköllä pääluokassa 9 (muut työntekijät) vuosivälillä 2013–2020. Tässä hankkeessa aika ei enää riittänyt pureutumaan pääluokkien 1 ja 9 sisällä tapahtuneisiin ammattinimikekohtaisiin muutoksiin vastaavaan tapaan kuin kuntasektorilla. Todennäköisesti koronapandemian myötä tapahtuneet työntekijärakenteiden muutokset kuitenkin selittävät jonkin osan edellä mainituista pääluokkoita koskevista suurista palkkaeromuutoksista.

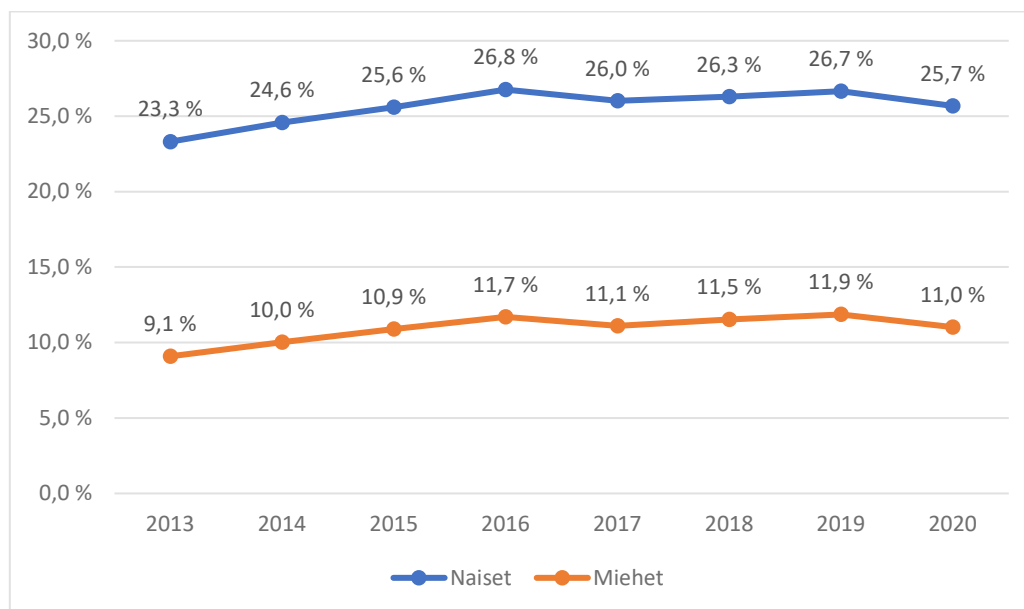
vuosien 2019–2020 muutokset poikkesivat paitsi sen omasta aiemmasta niin pääosin myös saman ajankohdan valtio- että kuntasektorien muutoksista.

4.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

Edellä tarkasteltiin palkkaeroja tuntipalkkakäsitettä käyttäen. Pelkästään tuntipalkkaero huomioimalla jää näkökulma kuitenkin puutteelliseksi, sillä se ei ota huomioon eroa miesten ja naisten keskimääräisissä työpanosmäärissä ja vaikutusta keskimääräisten kuukausipalkkojen eroon sukupuolten välillä. Vaikka miesten ja naisten keskituntipalkat eivät eroaisi toisistaan, voi hyvin olla, että kuukausittaisten työtuntimääräerojen myötä keskimääräiset kuukausiansiot eroavat miesten ja naisten välillä. Huomion kiinnittyessä kuukausiansioeroihin korostuu toimeentuloaspekti eli kysymys siitä, minkälaisen elintason työsuhde palkansaajalle tarjoaa. Työpanoserot vaikuttavat usein suoraan yksilöiden välisiin kokonaisansioeroihin ja siksi palkkaerotarkasteluihin on tuntipalkkojen ohella syytä sisällyttää myös kuukausipalkat.

Katsotaan aluksi yhtä keskeistä miesten ja naisten keskimääräisiä työpanoseroja määrittävää tekijää eli sukupuolten välisiä eroja osa-aikatyötä tekevien osuuksissa. Kuviossa 52 näkyy yksityisellä sektorilla työskentelevien miesten ja naisten osa-aikaisuusosuudet vuosina 2013–2020. Ero sukupuolten välillä on selvä ja pysyy koko jakson vajaan 15 prosenttiyksikössä. Lisäksi molemmilla näkyy parin prosenttiyksikön kasvu osa-aikaisuudessa ja näin ollen prosenttiosuuksissa ei näy kaventumista sukupuolten välillä tarkastelujakson aikana. Vuosina 2019–2020 näkyy molemmilla sukupuolilla osa-aikaisuuksissa noin yhden prosenttiyksikön lasku. Julkiseen sektoriin verrattuna (ks. kuviot 14 ja 32) on osa-aikaisuus muuten selvästi yleisempää yksityisellä puolella. Poikkeuksena ovat kuntasektorin miehet, joilla osa-aikaisuus on lähes yhtä yleistä kuin yksityisen sektorin miehillä. Odotettavissa on, että havaitsemamme merkittävä ero miesten ja naisten osa-aikaisuuksissa yksityissektorilla tulee peilautumaan kuukausipalkkapohjaisiin palkkaerolaskelmiin, joihin seuraavaksi siirrymme.

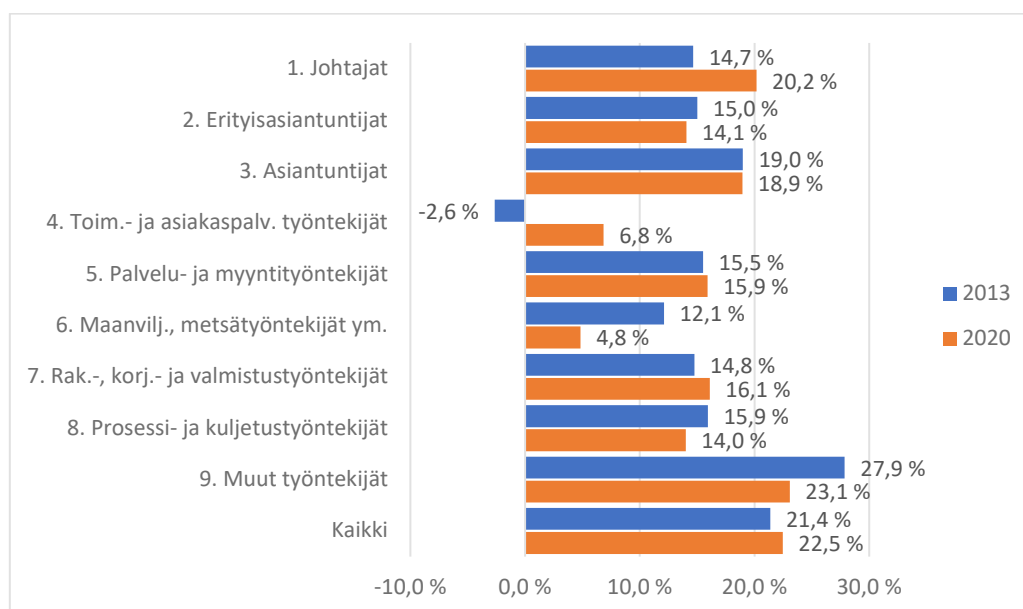
Kuvio 52. Osa-aikaisten palkansaajien osuudet naisilla vs. miehillä yksityisellä sektorilla 2013–2020, %.



Kuvio 53 esittää palkkaerot ammattipääluokittain säännöllisen työajan *kuukausiansion* käsitteellä laskettuna. Vertailu vastaavan tuntipalkkaeroja esittävän kuvion 48 kanssa osoittaa naisten suuren osa-aikaisosuuden vaikutuksen ja sitä kautta sukupuolten keskimääräisten työpanoserojen merkityksen kuukausipalkkaeron taustalla. Kun tuntipalkoissa palkkaero oli yksityisen sektorin palkansaajilla vuonna 2020 16,6 prosenttia, niin kuukausipalkoissa ero oli likimain kuusi prosenttiyksikköä suurempi (16,6 % vs. 22,5 %). Eli vaikka myös kunta-alalla ja valtiolla miesten ja naisten sektoritason keskimääräisten kuukausipalkkojen ero oli tuntipalkkaeroa suurempi, osoittautui ero yksityisellä prosenttiyksikköinä *kolminkertaiseksi* heijastaen epäilemättä yksityisen sektorin naisten erityisen suurta osa-aikaisuusosuutta. Osa-aikaisuusosuuksien ero yksityisen ja julkisen sektorin välillä on näin ollen saman suuntainen kuukausipalkoin lasketun palkkaeron sektorikohtaisten kokoerojen kanssa. Pääluokkatason palkkaerojen osalta nousee esiin johtaja-ammateissa työskentelevien miesten ja naisten välisen palkkaeron 5,5 prosenttiyksikön kasvu tutkimusajanjakson aikana ja koska myös tuntipalkoissa havaittu ero (ks. kuvio 48) oli

samaa kokoluokkaa, ei johtajien kuukausipalkkaeron kasvun taustalla ilmeisesti ole ainakaan merkittävää työpanoserojen kasvua.⁸⁸ Lisäksi kuviota 48 ja 53 vertailemalla näyttävät muiden pääluokkien vuosivälillä 2013–2020 havaittavat palkkaeromuutokset varsin yhteneväisiltä palkkakäsitteestä riippumatta. Näin ollen työpanoserot näkyvät kyllä selvänä tunti- ja kuukausipalkkaerojen tasoerona, mutta ne eivät muuta kokonaiskuvaa itse pääluokkatason palkkaerojen ajallisesta muutoskehityksestä.

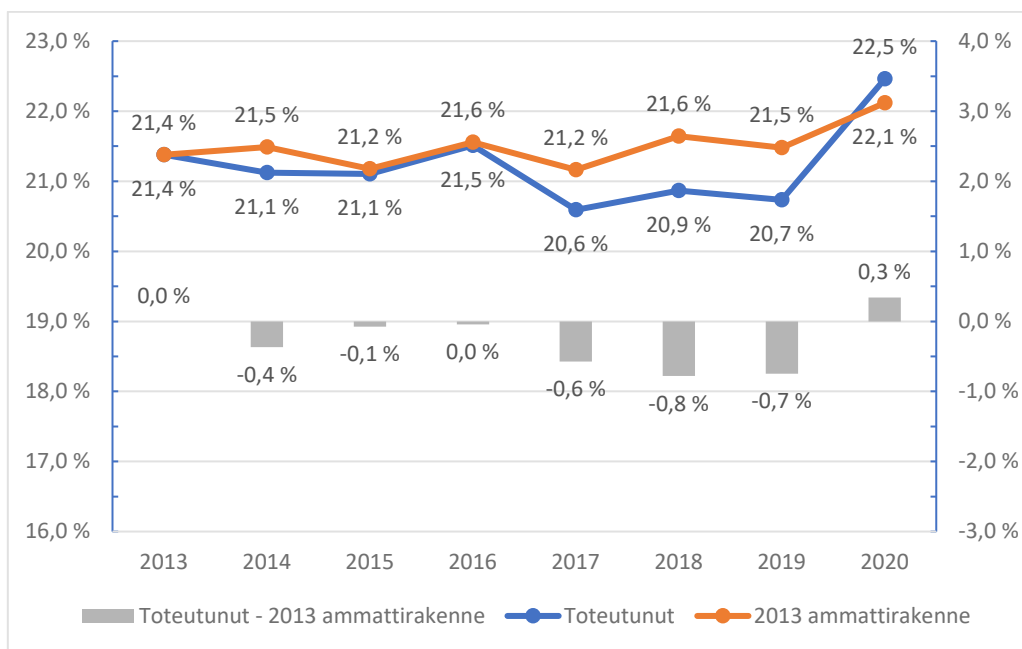
Kuvio 53. Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan *kuukausiansioissa* ammattipääluokittain yksityisellä sektorilla 2013–2020, %.



Entä muuttuvatko ammattirakennemuutosten palkkaerovaikutuksia koskevat johtopäätökset, kun tuntipalkkakäsite korvataan säännöllisen työajan *kuukausipalkalla* ja mukana tarkastelussa ovat täydellä painollaan nyt myös muutokset säännöllisten kuukausityötuntien määrissä miesten ja naisten välillä? Palkkakäsitettä lukuun ottamatta on kuvio 54 alla muodostettu samalla tavalla kuin tuntipalkkaeron ja ammattien *pääluokkatason* segregaatian välistä vuorovaikutusta kuvaava kuvio 48 edellä.

⁸⁸ Yksityisellä sektorilla johtaja-ammateissa havaitun palkkaeron merkittävän kasvun syiden taustoittaminen edellyttäisi ammattiryhmän erikoispiirteiden tarkempaa analyysiä, mihin tämän hankkeen puitteissa ei jäänyt aikaa.

Kuvio 54. Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan *kuukausiansioissa* toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen *pääluokkatasolle* kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan yksityisellä sektorilla 2013–2020.



Tarkennuksia 1. Vasen pystyakseli esittää sekä toteutuneen että vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitetyn palkkaeron suuruuden prosenttiyksikköinä. Oikealla pystyakselilla palkkaerokäsitteiden keskinäinen erotus (toteutunut – 2013 ammattirakenne) niin ikään prosenttiyksikköinä. 2. Palkkaerot (miehet-naiset) laskettu suhteessa miesten keskipalkkaan.

Myös kuukausipalkkaeron osalta on koko havaintovälin 2013–2020 kehitys täysin kaksijakoinen. Vuosivälillä 2014–2019 pysyi yksityisen sektorin toteutunut palkkaero (sininen viiva) vuoden 2013 pääluokkarakenteeseen vakioidun laskennallisen palkkaeron (oranssi viiva) alapuolella⁸⁹. Ja toteutuneen kuukausipalkkaeron lasku 0,7 prosenttiyksiköllä (21,4 vs. 20,7 %) vuosivälillä 2014–2019 on samaa kokoluokkaa kuin tuntipalkkaeron lasku. Samoin myös vuosivälin 2019–2020 koronaepidemian myötä tapahtunut kuukausipalkkaeron 1,8 prosenttiyksikön kasvu (20,7 vs. 22,5 %) vastaa tuntipalkkaeron kehitystä. Koronapandemian vaikutus ei näytä poikkeavan tunti- ja kuukausipalk-

⁸⁹ Tältä osin yksityinen sektori vastaa koko vuosivälin 2014–2019 julkisen sektorin kuukausipalkkaerokehitystä.

kaerojen välillä, sillä kuukausipalkkaero oli yhä vuonna 2020 noin 6 prosenttiyksikköä toteutunutta tuntipalkkaeroa suurempi eli samaa kokoluokkaa kuin jo vuosivälillä 2013–2019.⁹⁰

Koska myös kuukausipalkkaerokehitys osoittautui vuosivälillä 2013–2020 kaksijakoiseksi, niin tarkastelemme seuraavaksi sen kehitystä erikseen kahdella eri vuosivälillä 2013–2019 ja 2019–2020. Vuosivälillä 2013–2019 vuoden 2013 pääluokkarakenteeseen kiinnitetty laskennallinen kuukausipalkkaero kasvoi vain 0,1 prosenttiyksikköä eli *ilman* pääluokkarakennemuutosta kuukausipalkkaero olisi vuoden 2019 lopussa ollut kuta kuinkin sama kuin vuonna 2013. Pääluokkatason keskipalkkaeron ($\bar{W}_{pt}^m - \bar{W}_{pt}^f$) kasvu vain 0,1 prosenttiyksiköllä ei jätä enää juurikaan ”tilaa” tarkimman ammattinimiketason rakenne- ja palkkaerovaikutuksille.⁹¹ Keskeistä on, että vuosina 2013–2019 *pääluokkarakenne* muuttui naisten kannalta suotuisasti eli naisten todennäköisyys sijoittua myös kuukausipalkalla mitattuna korkeampipalkkaisein ammattipääluokkiin kasvoi havaintojakson kuluessa. Ja koska pääluokkavakioitu laskennallinen palkkaero (oranssi viiva) ei muutu yli havaintojakson⁹², niin pääluokkarakennemuutos käytännössä dominoi kuukausipalkkaeron kehitystä *pienentäen* sitä 0,7 prosenttiyksiköllä vuosivälillä 2013–2019. Toteutuneen kuukausipalkkaeron kehityskulku muistuttaa, yksityisen sektorin tuntipalkkaerokehityksen tapaan, julkisen sektorin kehitystä vuosina 2013–2019.

Eli vuosien 2013–2019 toteutuneen kuukausipalkkaeron 0,7 prosenttiyksikön laskun taustalla ovat seuraavat asiat keskeisiä:

1. *Pääluokkatason* ammattirakennemuutoksen vaikutus on hallitseva eli palkkaeron lasku selittyy sillä, että naisten osuudet suhteessa miehiin ovat kasvaneet paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja vastaavasti pienentyneet alemman palkkatason pääluokissa. Tältä osin tunti- ja kuukausipalkkaerojen vuosivälillä 2013–2019 havaitut pienentymiskehitykset vastasivat hyvin pitkälle toisiaan.

⁹⁰ Koska ammattirakennetarkastelu jättää huomiotta kaikki muut yksilöiden palkkaa määrittävät taustatekijät, ei kuitenkaan havaittua 6 prosenttiyksikön eroa sektoritason tunti ja kuukausipalkkaerojen välillä voi väittää johtuvaksi pelkästään havaitusta miesten ja naisten osa-aikaisuuserosta.

⁹¹ Pääluokkakohtaiset palkkaerot on pilkottavissa samaan pääluokkaan kuuluvien ammattinimikkeiden palkka- ja työvoimaosuuseroihin (ks. liite 1 ja yhtälöryhmä 9).

⁹² Vrt. kuntasektoritarkastelun yhteydessä esittämämme palkkaeromuutosten analysointia koskeva päättelyketju.

2. Pääluokkakohtaiset kuukausipalkkaerot pysyivät sen sijaan käytännössä muuttumattomina yli vuosivälin 2013–2019 ja näin ollen ei myöskään ammattinimiketason muutoksilla ollut vaikutusta tuntipalkkaeron havaittuun 0,7 prosenttiyksikön laskuun. Tästäkin osin tunti- ja kuukausipalkkaerojen vuosivälillä 2013–2019 havaitut pienentymistrendit vastasivat täysin toisiaan.

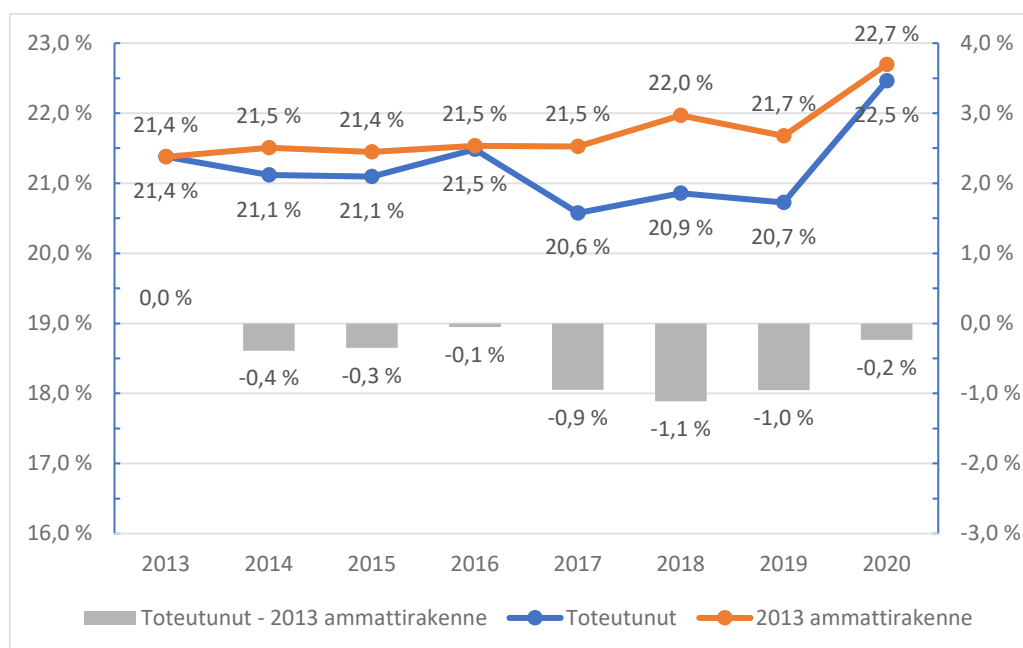
Tilanne muuttui vuosivälillä 2019–2020, sillä siinä, missä vuoden 2013 *pääluokkarakenteeseen* kiinnitetty *laskennallinen* kuukausipalkkaero kasvoi vuosivälillä 2013–2019 vain 0,1 prosenttiyksiköllä, kasvoi se yhdessä vuodessa vuoden 2019 lopusta vuoden 2020 loppuun⁹³ 0,6 prosenttiyksikköä.⁹⁴ Toisaalta tämä tarkoittaa sitä, että samanaikainen toteutuneen kuukausipalkkaeron 1,8 prosenttiyksikön kokonaiskasvu vuosivälillä 2019–2020 selittyy valtaosin *pääluokkatason* naisille epäsuotuisalla ammattirakennemuutoksella.

Katsotaan vielä, miten miesten ja naisten pääluokkakohtaisten keskikuukausipalkkaerojen 0,6 prosenttiyksikön kasvu jakaantuu tarkimman ammattinimiketason ammattinimikekohtaisten palkka- ja ammattirakenne-erojen kesken. Kuvio 55 vastaa kuviota 54 muilta osin, mutta nyt ammattirakenne on kiinnitetty pääluokkatason sijaan suoraan AML2010-ammattiluokituksen tarkimmalle *ammattinimiketasolle*.

⁹³ Palkkarakenneaineistossa niin palkkatiedot kuin pääosin työsuhteen muutkin tiedot vastaavat tilastovuoden lopun tilannetta.

⁹⁴ Tässä on siis kyse siitä, että samaan ammattipääluokkaan kuuluvien miesten ja naisten pääluokkakohtaisten keskikuukausipalkkojen ero kasvoi vuosien 2019–2020 välillä ja kiintein vuoden 2013 pääluokkapainoin oli kasvu sektoritasolla 0,6 prosenttiyksikköä. Tarkemmin, ks. liite 1 ja yhtälöryhmä 9. Lisäksi johtopäätös on sama riippumatta siitä, tarkastelemmeko tunti- (kuvio 49) vai kuukausipalkkaeroja (kuvio 54).

Kuvio 55. Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan *kuukausiansioissa* toteutuneen ja vuoden 2013 AML2010-ammattiluokituksen *tarkimmalle 5 –numerotasolle* kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan *yksityisellä* sektorilla 2013–2020.



Tarkimmalla ammattinimiketasolla vakioitu kuukausipalkkaero (oranssi viiva) kuviossa 55 ei yleisesti ottaen poikkea paljon kuvion 54 pääluokkatasolle vakioidusta laskennallisesta palkkaerovastinparistaan. Vuosi 2020 muodostaa kuitenkin poikkeuksen, sillä vuosivälillä 2019–2020 vuoden 2013 ammattinimikerakenteeseen kiinnitetty laskennallinen kuukausipalkkaero kasvoi yhden prosenttiyksikön, mikä on 0,4 prosenttiyksikköä enemmän kuin pääluokkavakioidun laskennallisen palkkaeron kasvu kuviossa 52. Ja samalla ammattinimikevakioitu laskennallinen palkkaero pysyi yhä vuonna 2020 toteutunutta kuukausipalkkaeroa suurempana. Mikäli siis miesten ja naisten *pääluokkaja-kaumat* olisivat pysyneet muuttumattomina yli vuosivälin 2013–2020 olisi palkkaero ollut 0,4 prosenttiyksikköä *pienempi* vuoden 2020 toteutunutta eroa (ks. kuvio 54). Mutta mikäli myös tarkimman 5-numerotason jakaumat olisivat sekä miehillä että naisilla pysyneet muuttumattomina, olisikin palkkaero (22,7 %) noussut 0,2 prosenttiyksikköä nyt toteutunutta (22,5 %) *suuremmaksi*.

Liitteen 1 esimerkkiä 2 apuna käyttäen tiivistämme vuosien 2019 ja 2020 välisen kehityskulun *kuukausipalkkaeron* osalta nyt seuraavasti:

Vuonna 2019 tilanne oli seuraava:

$$\text{Prct}G_t^{m-f} < \text{Prct}G_{t(q_p13)}^{m-f} \cong \text{Prct}G_{t(q_a13)}^{m-f},$$

Vuonna 2020 tilanne oli muuttunut seuraavanlaiseksi:

$$\text{Prct}G_{20(q_p13)}^{m-f} < \text{Prct}G_{20}^{m-f} < \text{Prct}G_{20(q_a13)}^{m-f}.$$

Eli vuonna 2020 oli vuoden 2013 pääluokkarakenteeseen kiinnitetty laskennallinen palkkaero vaihtunut pienimmäksi, ja toteutunut palkkaero oli noussut sen ohi. Sen sijaan vuoden 2013 *ammattinimikerakenteeseen* kiinnitetty *laskennallinen* palkkaero oli yhä vuonna 2020 toteutunutta kuukausipalkkaeroa suurempi. Tämä johtuu *ammattinimikerakennevakioidun* laskennallisen palkkaeron yhden prosenttiyksikön kasvusta ja kertoo samalla, että kuukausipalkkaeron kasvu tältä osin juontuu ammattinimikekohtaisten palkkaerojen kasvusta vuosivälillä 2019–2020.⁹⁵ Koska vastaava kasvuaste oli tuntipalkkaeron osalta vain puolet tästä, niin ilmeisesti ammattinimikekohtaisten kuukausipalkkaerojen kasvusta osa selittyy työtuntimääräeron kasvulla miesten ja naisten välillä. Miesten ja naisten osa-aikaisuuskasvun ero ei kuitenkaan ole kasvanut (ks. kuvio 52), joten miesten osuus on kasvanut keskimäärin suuremman säännöllisen työntekijän omaavien yksityisen sektorin palkansaajien osajoukossa.

Soveltamalla jälleen kuntasektorin tarkastelun yhteydessä esitettyä päättelyketjumallia myös vuosien 2019–2020 kuukausipalkkaeron kasvun analysointiin voimme kuvioita 54 ja 55 vertailemalla tehdä seuraavat johtopäätökset:

- Toteutunut palkkaero (sininen viiva) on kasvanut paljon enemmän kuin kumpikaan ammattirakennevakioitu laskennallisen palkkaeron aikasarja (oranssit viivat). Ja siten suurin selittäjä myös kuukausipalkkaeron kasvulle on *pääluokkakohtaisten ammattikaumien* muuttuminen naisten keskipalkan kannalta epäsuotuisaan suuntaan eli se, että vuosivälillä 2019–2020 naisten osuudet

⁹⁵ Koska ammattirakenne on kiinnitetty sekä pääluokka- että ammattinimiketasolla, ei jää muuta vaihtoehtoa kuin, että *ammattinimikekohtaiset* palkkaerot ovat kasvaneet (vrt. liite 1 yhtälöryhmä 10).

suhteessa miehiin pienentyivät paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja vastaavasti kasvoivat alemman palkkatason pääluokissa.

- Tuntipalkkaerovastineittensa tapaan ovat myös molemmat vuoden 2013 ammattirakenteeseen kiinnitetyt *laskennalliset* kuukausipalkkaerot kasvaneet vuosivälillä 2019–2020 ja siten myös ammattinimiketason muutoksilla on omat vaikutuksensa toteutuneen palkkaeron 1,8 prosenttiyksikön kasvuun. Ja koska *ammattinimiketason* palkkarakenteeseen kiinnitetty aikasarja (kuvio 55) kasvaa nyt 0,4 prosenttiyksikköä enemmän kuin pääluokkavakioitusarja (kuvio 54), on ammattinimikekohtaisten *palkkaerojen* kasvulla oma lisävaikutuksensa toteutuneeseen kahden prosenttiyksikön kuukausipalkkaeron kasvuun vuosivälillä 2019–2020. mutta sen nettomääräistä vaikutusta leikkaa hiukan vastakkaissuuntainen ammattinimikekohtaisten jakaumien muutos.⁹⁶

Näin ollen yksityisellä sektorilla vuosien 2019–2020 toteutuneen kuukausipalkkaeron 1,8 prosenttiyksikön kasvun taustalla on seuraavat kaksi tekijää.

- Tärkein tekijä oli pääluokkatason ammattirakennemuutos, kun naisten osuudet suhteessa miehiin pienentyivät paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja vastaavasti kasvoivat alemman palkkatason pääluokissa.
- Lisäksi palkkaeroa kasvatti vielä noin kolmasosan painolla miesten ja naisten *ammattinimiketason* muutokset ja niiden osalta ennen kaikkea ammattinimikekohtaisten keskipalkkaerojen kasvu, jonka nettomääräistä palkkaero vaikutusta leikkasi hiukan vastakkaissuuntainen ammattinimikekohtaisten jakaumien muutos.

⁹⁶ Tilanne vastaa täysin tuntipalkkaeron vastaavaa kehityskulkua vuosina 2019–2020.

Kaiken kaikkiaan tunti- ja kuukausipalkkaerojen vuosien 2019–2020 kasvukerätykset vastasivat hyvin pitkälle toisiaan. *Vertikaalisen* ammattijakauman muutokset⁹⁷ olivat keskeinen selittäjä sekä säännöllisen työajan tunti- että kuukausipalkkaerojen muutoksille vuosivälillä 2013–2020. Vertikaalisen ammattijakauman merkittävä rooli ei muutu olipa kyse havaitun palkkaeron lasku- periodista (2013–2019) tai vaihtoehtoisesti sen äkillisestä kasvusta vuosina 2019–2020 koronaepidemian aiheuttamien lomautusten ja irtisanomisten myötä. Täten palkkaeron laskiessa on siihen aina yhdistynyt naisten sijoittuminen enenevässä määrin parempipalkkaisiin ja korkeampaa taitotasoa edellyttäviin ammattipääluokkiin. Palkkaeron jälleen kasvaessa vuosina 2019 ja 2020 näkyi selvä notkahdus naisten todennäköisyydessä sijoittua parempipalkkaisiin ammattipääluokkiin.

4.4 Palkkaeron kannalta keskeiset ammatit yksityisellä sektorilla

4.4.1 Kaksikymmentä keskeisintä ammattia

Sukupuolten palkanmuodostuksen ja siten myös palkkaeron kannalta merkittävimpien ammattinimikkeiden tunnistaminen edesauttaa identifioimaan palkkaeron kaventamistoimenpiteet tehokkaammalla tavalla ja keskitymme nyt tutkimuksessa analysoimaan keskeisimpien ammattien joukkoa ja merkitystä toteutuneen palkkaeron taustalla.

Taulukko 15 alla listaa *yksityisen* sektorin henkilöstön osalta naisten keskimääräisen säännöllisen työajan tuntipalkan muodostumisen kannalta tärkeimmät 20 ammattinimikettä vuonna 2013. Menetelmä on sama kuin valtio- ja

⁹⁷ *Vertikaalinen* (pystysuora) segregaatio viittaa miesten ja naisten väliseen eroon näiden sijoittumisessa eri pääluokkatasoille ja *horisontaalinen* (vaakasuora) segregaatio taas eroihin sijoittumisessa eri tarkimman ammattinimiketason ammatteihin. Koska AML2010-ammattiluokituksessa tietty ammattinimike kuuluu aina tiettyyn pääluokkatasaan, kuvaa termi *horisontaalinen* eriytyminen sitä, missä määrin miehet ja naiset sijoittuvat keskenään eri tavalla saman ammattihierarkkisen pääluokkatason ja ammatilliselle taitotason jakavien ammattien ryhmässä. Vertikaalinen eriytyminen kuvaa sen sijaan eroja sijoittumisessa eri pääluokkien välillä eli ammattihierarkkisesti eri tasoisten ammattiryhmien välillä. Käsite ”*uralla eteneminen*” kuvaakin usein juuri henkilön nousua vertikaalisessa ammattihierarkiassa korkeamman pääluokkatason ammattiin.

kuntasektoreilla edellä eli ideana on muodostaa jokaiselle ammattinimikkeelle oma painokerroin (taulukon neljäs sarake ”paino keskituntipalkassa”). Ja vertaamalla yksittäisen ammatin saamaa painokerrointa sektorin kaikkien naisten keskipalkkaan pystymme määrittämään, kuinka montaa euroa tai prosenttia kyseinen ammattinimike vastasi koko sektorin naisten keskipalkasta kyseisenä vuonna.

Taulukko 15. Naisten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta 20 keskeisintä ammattia yksityisellä sektorilla 2013 (mukana vain naiset).

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
5223 Myyjät	58 694	14,44	1,73	68,8 %
4120 Yleissihteerit	16 408	17,00	0,57	89,5 %
91121 Toimistosiivoojat ym.	24 405	11,15	0,56	79,8 %
3322 Myyntiedustajat	11 951	22,29	0,54	37,5 %
3313 Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	13 318	19,32	0,53	85,0 %
4211 Pankki- ym. toimihenkilöt	13 223	17,76	0,48	86,0 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	5 651	28,02	0,32	64,4 %
4311 Taloushallinnon toimistotyöntekijät	8 923	16,72	0,30	87,4 %
3343 Johdon sihteerit ja osastosihteerit	7 066	20,04	0,29	91,9 %
53213 Sosiaalialan hoitajat	8 419	15,95	0,27	91,4 %
5131 Tarjoilijat	9 289	14,10	0,27	78,4 %
23103 Assistentit ja tuntiopettajat (yliopisto) *	4 850	23,78	0,24	47,1 %
44121 Postinkantajat *	7 833	13,94	0,22	41,7 %
5222 Myymäläesimiehet	5 590	18,81	0,21	65,1 %
51202 Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	6 272	16,72	0,21	68,7 %
5230 Kassanhoitajat ja lipunmyyjät *	7 436	13,88	0,21	91,7 %
53219 Muut lähihoitajat *	5 809	16,38	0,19	86,9 %
2431 Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat	3 251	28,39	0,19	44,0 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	5 240	17,60	0,19	77,8 %
32211 Sairaanhoidajat	4 869	18,78	0,19	93,9 %
TOP20-naisammattia yht.	228 495	16,55	7,72	74,4 %
Kaikki naisten ammatit yht.	489 437	18,27	18,27	65,3 %

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
TOP20-naisammattia / kaikki naisten ammatit, %	46,7 %	-	42,3 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*). 2. Luvut on korotettu *Särndalin* korjauskertoimella vastaamaan Suomen yksityisen sektorin vähintään viiden hengen yritysten perusjoukkoa vuonna 2013.

Taulukon 15 mukaan vuonna 2013 yksityisen sektorin koko naistyövoimasta vajaa puolet (46,7 prosenttia) sijoittui naisten tuntipalkan muodostumisen kannalta 20 keskeisimpään ammattiin (vastaava osuus kuntasektorilla oli 67 % ja valtion palvelussuhteissa olleista 65,6 %). Rahallisesti ilmaistuna oli TOP20-ammattien yhteenlaskettu painoarvo koko yksityisen sektorin naisten säännöllisen työajan keskituntipalkasta 7,72 euroa, mikä vastaa 42,3 prosenttia koko yksityissektorin naisten keskituntipalkasta (18,27 €) (vastaavat osuudet olivat kunta-alalla 65,7 ja valtiolla 64,9 prosenttia). Näin arvioituna vaikuttaisi yksityinen sektori naisten ammattiedustuksen osalta selvästi julkista sektoria heterogeenisemmalla vuonna 2013. Kaiken kaikkiaan vuonna 2013 yksityisellä sektorilla naisia työskenteli yhteensä 271 tarkimman numerotason (4 tai 5) AML2010-ammattinimikkeessä ja näin ollen näistä ammateista tarvittiin vain 20 eli 7,1 prosenttia kattamaan noin puolet koko sektorin keskituntipalkan muodostumisprosessissa.

Keskipalkka laskettiin niille miehille, jotka vuonna 2013 työskentelivät *naisten* TOP20-ammateissa. Se oli 20,06 euroa eli miesten keskituntipalkka oli 17,5 prosenttia suurempi kuin naisten keskipalkka (16,55 €) naisten TOP20-ammateissa. Vertailu kuvioon 46 paljastaa, että palkkaero oli naisten TOP20-ammateissa vielä 2,5 prosenttiyksikköä suurempi kuin yksityisellä sektorilla kokonaisuudessaan (15,2 %). Niinpä nyt läpikäytyjen sektorikohtaisten tarkastelujen pohjalta voi todeta, että sektorista riippumatta lopputulema on sama: palkkaero on joka sektorilla selvästi suurempi naisten 20 merkittävimmässä ammatissa työskentelevien miesten ja naisten välillä kuin koko sektorin tasolla.

Naisten keskituntipalkkoihin pohjaavien TOP20-naisammattien tarkastelu vuoden 2013 osalta osoitti, että myös yksityisellä sektorilla

1. *ammattisegregatio* on merkittävässä roolissa palkkaeron muodostumisprosessissa,

2. palkkaero naisten TOP20-ammattissa työskentelevien miesten ja naisten välillä on kokonaispalkkaeroa suurempi.

Taulukossa 16 listataan 20 yksityisen sektorin naisten keskimääräisen säännöllisen työajan *kuukausipalkan* kannalta tärkeintä tarkimman numerotason ammattinimikettä vuonna 2013. Yhtä ammattia lukuun ottamatta⁹⁸ ammattien lista on sama kuin vastaava tuntiansioiden TOP20-lista taulukossa 15 edellä. Yksityisen sektorin naisista 45,2 prosenttia työskenteli vuonna 2013 taulukon 16 esittämässä 20 naisten keskiukuukausipalkkaa keskeisesti määrittävässä TOP20-ammattissa. Kuukausiansioiden osalta TOP20-naisammattien painoarvo oli rahamääräisesti 2434 euroa ja prosenttiosuutena 40,5 prosenttia koko yksityisen puolen naisten keskimääräisestä säännöllisen työajan kuukausipalkasta (2713 €) vuonna. Kuviosta 53 näkyy, että yksityisen sektorin koko henkilöstöstä laskettuna säännöllisen työajan keskiukuukausipalkkojen ero miesten ja naisten välillä oli 21,4 prosenttia vuonna 2013. Kun laskemme palkkaeron taulukon 9 naisten TOP20-ammattin vuonna 2013 omanneiden naisten ja miesten välillä nousee se parilla prosenttiyksiköllä koko sektorin palkkaeroa suuremmaksi eli 23,5 prosenttiin. Voimakkaaseen ammattisegregaatioon yhdistyy siten naisten keskipalkan kannalta keskeisissä ammateissa työskentelevien miesten ja naisten välinen koko sektoria suurempi palkkaero. Tarkempi tämän tutkimushavainnon taustan ja rakenteiden selvittäminen edellyttää tarkempaa analyysiä.

⁹⁸ Tuntipalkkataulukon 15 *kassanhoitajat ja lipunmyyjät* (5230) korvautuu kuukausipalkkataulukossa 16 *sovellussuunnittelijoilla* (2512).

Taulukko 16. Naisten keskimääräisten kuukausiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia yksityisellä sektorilla 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kk-palkassa €	Naisten osuus, %
5223 Myyjät	58 647	1 764,94	215,43	68,7 %
4120 Yleissihteerit	16 398	2 626,03	89,62	89,5 %
3322 Myyntiedustajat	11 929	3 570,68	88,65	37,5 %
3313 Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	13 318	3 050,44	84,55	85,0 %
4211 Pankki- ym. toimihenkilöt	13 223	2 745,66	75,56	86,0 %
91121 Toimistosiivoojat ym.	17 544	1 565,15	57,15	81,0 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	5 646	4 463,89	52,45	64,5 %
4311 Taloushallinnon toimistotyöntekijät	8 923	2 598,87	48,26	87,4 %
3343 Johdon sihteerit ja osastosihteerit	7 066	3 156,31	46,42	91,9 %
53213 Sosiaalialan hoitajat	8 419	2 441,57	42,78	91,4 %
5222 Myymäläesimiehet	5 590	3 039,57	35,36	65,1 %
51202 Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	6 270	2 594,32	33,85	68,7 %
2431 Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat	3 247	4 578,80	30,94	44,0 %
5131 Tarjoilijat *	9 281	1 550,68	29,95	78,4 %
53219 Muut lähihoitajat *	5 809	2 457,42	29,71	86,9 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	5 240	2 718,87	29,65	77,8 %
32211 Sairaanhoidajat	4 865	2 786,42	28,22	93,8 %
2512 Sovellussuunnittelijat	2 984	4 468,04	27,75	22,1 %
23103 Assistentit ja tuntiopettajat (yli opisto) *	4 850	2 697,36	27,23	47,1 %
44121 Postinkantajat *	7 804	1 627,71	26,44	41,7 %
TOP20-naisammattia yht.	217 053	2 434,97	1 099,98	73,0 %
Kaikki naisten ammatit yht.	480 480	27 13,23	2 713,23	65,2 %
TOP20-naisammattia / kaikki naisten ammatit, %	45,2 %	-	40,5 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*).

Entä onko palkkaeron ja ammatillisen segregaaation välisessä suhteessa havaittavissa muutoksia tutkimusjakson kuluessa? Taulukot 17 ja 18 vastaavat taulukoita 15 ja 16 edellä muuten, mutta sisältävät nyt vuoden 2013 sijaan vuoden 2020 palkkarakennetilastosta poimitut 20 yksityisen sektorin naisten tunti- ja kuukausikohtaisia keskipalkkoja eniten selittävää ammattinimikettä. Molemmissa vuoden 2020 taulukoissa on yhtä poikkeusta lukuun ottamatta⁹⁹ samat ammattinimikkeet ja näin ollen keskimääräiset osa-aikaisuuserot eri ammattinimikkeen omaavien välillä eivät näytä naisilla tuottavan eroa ainakaan kahdella eri palkkakäsitteellä määritettyihin TOP20-ammattilistauksiin.

Vuosien välillä on sen sijaan taas tapahtunut hiukan enemmän muutoksia naisten TOP20-ammattinimikkeissä. Sekä tunti- että kuukausipalkkaperusteisissä ammattien TOP20-taulukoissa näkyy neljä *asteriskilla* (*) merkittyä nimikettä, jotka ovat vuosien 2013 ja 2020 välillä vaihtuneet. Nämä ammatit kuuluvat kuitenkin painoarvoiltaan TOP20-naisammattien pienimpiin. Myöskään TOP20-ammattien kokonaispainoarvossa suhteessa koko sektorin naispalkansaajien määrään ja keskipalkkaan ei näy tapahtuneen suuria muutoksia tarkastelujakson kuluessa. Kunta- ja valtiosektoreiden tapaan ei myöskään yksityisen sektorin naispalkansaajien TOP20-ammattien painoarvovertailu tuota esiin suurempia muutoksia vuosivälillä 2013 ja 2020. Sen sijaan aiempaa tutkimusta Laine (2015) katsottaessa näyttävät TOP20-ammattilistausten painoarvot laskeneen selvästi pitemmällä aikavälillä sekä naisten koko sektorin keskipalkkojen kuin lukumäärienkin suhteen: vuonna 2008 (vrt. Laine 2015 liitetäulu 2.2.) oli naisten TOP20-ammattien painoarvo yksityisellä sektorilla keskituntiansiosta laskettuna 57 ja henkilömäärästä laskettuna vajaa 60 prosenttia. Yksityisen sektorin naishenkilöstön ammatillinen keskittyneisyys näyttää siis vähentyneen huomattavasti toisin kuin julkisen sektorin puolella.

⁹⁹ Vuoden 2020 osalta tarjoilijat (5131) sisältyvät vain naisten säännöllisen keskituntipalkan perusteella määritettyihin TOP20-ammatteihin (taulukko 17), mutta puuttuvat vastaavista kuukausipalkan mukaisista TOP20-ammateista (taulukko 18). Kuukausipalkan mukaan määritetyissä naisten vuoden 2020 TOP20-ammateissa tarjoilijat-nimikkeen (5131) korvaa johtamisen ja organisaatioiden erityisasiantuntijat (2421). Tarjoilijoiden sisältyminen vain tuntipalkan perusteella määritettyihin ammatteihin voi viitata heidän suhteellisen yleisiin osa-aikaisiin työsuhteisiin, mikä laskee näillä kuukausittaiten säännöllisten työtuntien keskiarvoa ja siten myös keskimääräistä kuukausiansiota.

Taulukko 17. Naisten *keskituntiansioiden* muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia yksityisellä sektorilla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
5223 Myyjät	56 259	15,13	1,54	70,6 %
91121 Toimistosiivoojat ym.	30 394	12,11	0,67	77,3 %
3322 Myyntiedustajat	13 991	23,56	0,60	40,7 %
3313 Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	15 103	19,85	0,54	84,0 %
53213 Sosiaalialan hoitajat	15 935	15,88	0,46	89,7 %
4120 Yleissihteerit	14 305	17,60	0,46	85,9 %
2411 Laskentatoimen erit. asiantuntijat ja tilintarkastajat	8 684	28,53	0,45	66,3 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	12 138	17,23	0,38	78,3 %
2431 Mainonnan ja markkinoinnin erit.asiantuntijat	6 823	26,55	0,33	54,2 %
32211 Sairaanhoidajat	8 245	18,52	0,28	93,0 %
2511 Sovellusarkkitehdit *	4 940	29,55	0,26	28,2 %
51202 Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	8 714	16,69	0,26	73,7 %
5222 Myymäläesimiehet	7 557	19,23	0,26	66,6 %
4211 Pankki- ym. toimihenkilöt	7 400	19,10	0,26	78,8 %
5131 Tarjoilijat	8 398	14,54	0,22	78,7 %
2423 Henkilöstöhallinnon erityisasiantuntijat ja urasuunnittelijat *	4 476	27,03	0,22	80,8 %
4311 Taloushallinnon toimistotyöntekijät	6 901	17,51	0,22	85,7 %
3343 Johdon sihteerit ja osastosihteerit	5 360	21,22	0,21	89,9 %
2512 Sovellussuunnittelijat *	4 342	26,12	0,21	21,6 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat *	4 869	20,55	0,18	29,9 %
TOP20-naisammattia yht.	24 4833	18,03	8,00	72,2 %
Kaikki naisten ammatit yht.	551 604	19,34	19,34	65,1 %
TOP20-naisammattia / kaikki naisten ammatit, %	44,4 %	93,2 %	41,4 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

Taulukko 18. Naisten keskimääräisten *kuukausiansioiden* muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia yksityisellä sektorilla 2020.

Ammattinimike	Luku- määrä	Kuukausi- palkka €	Paino keskim. kk- palkassa €	Naisten osuus, %
5223 Myyjät	55 839	1 806,21	184,47	70,4 %
3322 Myyntiedustajat	14 011	3 781,65	96,91	40,7 %
3313 Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	15 175	3 138,95	87,12	84,0 %
91121 Toimistosivoojat ym.	29 474	1 605,13	86,53	77,4 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	8 705	4 550,01	72,44	66,3 %
4120 Yleissihteerit	14 626	2 678,52	71,65	86,0 %
53213 Sosiaalialan hoitajat	15 891	2 353,27	68,40	89,8 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	12 106	2 525,14	55,91	78,2 %
2431 Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat	6 816	4 251,08	53,00	54,2 %
2511 Sovellusarkkitehdit *	4 949	4 720,55	42,73	28,2 %
5222 Myymäläesimiehet	7 564	3 072,79	42,51	66,6 %
32211 Sairaanhoidajat	8 252	2 748,58	41,49	93,1 %
4211 Pankki- ym. toimihenkilöt	7 397	2 970,11	40,18	78,8 %
51202 Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	8 715	2 495,07	39,77	73,7 %
2423 Henkilöstöhallinnon erityisasiantuntijat ja urasuunnittelijat *	4 473	4 328,92	35,41	80,7 %
4311 Taloushallinnon toimistotyöntekijät	6 912	2 734,31	34,57	85,8 %
3343 Johdon sihteerit ja osastosihteerit	5 370	3 361,86	33,02	89,8 %
2512 Sovellussuunnittelijat	4 346	4 145,18	32,95	21,6 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat *	4 872	3 204,68	28,56	30,0 %
2421 Johtamisen ja organisaatioiden erityisasiantuntijat *	3 329	4 619,85	28,13	51,3 %
TOP20-naisammattia yht.	238 824	2 691,68	1 175,75	71,7 %
Kaikki naisten ammatit yht.	546 746	2 871,66	2 871,66	65,0 %
TOP20-naisammattia / kaikki naisten ammatit, %	43,7 %	93,7 %	40,9 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet naisten TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

Tarkastellaan vielä myös *miesten* ammattirakennetta yksityisellä sektorilla tarkimmalla ammattinimiketasolla vuosina 2013–2020. Tutkimuksen lopusta löytyvät liitetaulukot Y1-Y4, jotka vastaavat naisten taulukoita 15–18 listaten sekä

tunti- että kuukausipalkoista määritetyt miesten TOP20-ammattit (liite 2). Miesten ammattirakenne on vähemmän keskittynyt, mitattiinpa sitä miesten 20 merkittävimmän ammatin palvelussuhdeosuudella tai näiden ammattien yhteenlasketulla painoarvolla suhteessa koko sektorin miesten keskipalkkaan. Ammatin palvelussuhdeosuudella mitattuna naisista työskenteli 7–8 prosenttiyksikköä enemmän kuin miehistä TOP20-ammateissa sekä vuonna 2013 ja 2020. Sekä tunti- että kuukausipalkkaosuuksina mitaten vastasivat TOP20-ammattit 3–4 prosenttiyksikköä suurempaa osuutta koko sektorin keskipalkasta naisilla miehiin verrattuna. Vaikka vuonna 2020 yksityisen sektorin työvoimasta naisia oli 45 prosenttia eli selvästi alle puolet koko työvoimasta, työskenteli lähes 5000 naista enemmän TOP20-ammateissaan kuin miehistä vastaavissa TOP20-miesammateissaan.

Verrattaessa taas yksityisen sektorin miespuolista työvoimaa julkisella sektorilla työskenteleviin miehiin korostuvat ennemminkin sektoreiden väliset ammattirakenne-erot kuin ammatillinen segregoituminen sukupuolen mukaan. Julkinen sektori kokonaisuudessaan ja sukupuolesta riippumatta on ammattirakenteeltaan huomattavasti yksityistä sektoria keskittyneempi. Erityisen suureksi yksityisen sektorin ero osoittautuu suhteessa valtioon, jossa esimerkiksi vuonna 2020 miehistä kaksi kolmesta työskenteli TOP20-ammateissaan ja kuntapuolellakin selvästi yli puolet miehistä työskenteli keskipalkan muodostumisen suhteen keskeisimmässä kahdessakymmenessä ammatissa.¹⁰⁰

Nouseeko jokin ammattiryhmä työvoimaosuudellaan esiin kaikista TOP20-naisammateista? Katsotaan tätä yhdistämällä taulukossa 19 naisten yksittäiset TOP20-ammattit vuosilta 2013 ja 2020 AML2010-luokituksen 2-numerotason ammattiryhmiksi. Työvoimaosuudeltaan selvästi suurimmaksi yksittäisen 2-numerotason ammattiryhmäksi osoittautui molempina vuosina *myyjät, kauppiat ym.* (52). Vuosivälillä 2013–2020 ryhmän muodostaneiden yksittäisten tarkimman 5-numerotason *ammattinimikkeiden* lukumäärä laski kolmesta kahteen ja samalla ryhmän *työvoimaosuus* laski 3,1 prosenttiyksikköä (14,7 %–11,6 %) suhteutettuna koko yksityisen sektorin naispuoliseen työvoimaan. Tämän 2-numerotason ammattiryhmän muutos oli työvoimaosuudella mitattuna jopa merkittävämpi kuin kaikkien TOP20-naisammattien 2,3 prosenttiyksikön (46,7 %–44,4 %) vastaava suhteellisen osuuden lasku vuosina 2013–2020.

¹⁰⁰ Sektoreita vertailtaessa on muistettava, että kuntasektorin suuri henkilöstökoko yhdistettynä sen voimakkaaseen naisvaltaisuuteen korostaa kuntasektorin ammatillisen keskittyneisyyden merkitystä ennen kaikkea naisten yleisen keskipalkan suhteen.

Ammattiryhmän merkitystä koko yksityisen sektorin naistyövoimasta korostaa se, että se oli pienetymisestään huolimatta yhä vuonna 2020 selvästi suurin 2-numerotason ammattiryhmä TOP20-naisammattien joukossa. Tämä kuvaa hyvin myös sitä, miten AML2010-ammattiluokituksen hierarkkista rakennetta voidaan hyödyntää tunnistettaessa juuri ammattirakennemuutoksen kannalta keskeisiä ammatteja ja ammattiryhmiä.

Taulukon 1 taitotasoryhmituksen mukaisesti taas toiseksi alin taitotaso 2 muodosti yhä vuonna 2020 suurimman ammattiryhmän 22,7 prosentin osuudellaan kaikista TOP20-ammattien naisista ja kahdeksalla ammatillaan (2-tasot: 41–44 ja 51–53). Toisaalta sama toiseksi alin tasotaso pieneni tasovertailussa eniten: henkilöstöosuus väheni 7,5 prosenttiyksikköä ja ammattien lukumäärä pieneni kolmella. Kasvu kohdistui lähes täysin¹⁰¹ kahteen ylimpään taitotasoluokkaan (ammattiryhmät 23–34 taulukossa 19), jotka kasvattivat henkilöstösuuttaan yhteensä vajaalla 5 prosenttiyksiköllä.

Taulukko 19. Naisten säännöllisen työajan tuntipalkan perusteella määritettyjen 20 keskeisimmän ammatin lukumäärät sekä palvelussuhde- ja keskipalkkaosuudet AML2010-ammattiluokituksen 2-numerotasolle aggregoituna yksityisellä sektorilla 2013 ja 2020.

AML2010-ammatti 2-numerotasolla	5-numerotason ammattien lkm.		Osuus koko sektorin naispalkansaajista, %		Tuntipalkan painokerroin, €	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	1	0	1,0 %	0,0 %	0,24	0,00
24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	2	3	1,8 %	3,6 %	0,51	1,00
25 Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	0	2	0,0 %	1,7 %	0,00	0,47
31 Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	0	1	0,0 %	0,9 %	0,00	0,18
32 Terveystieteiden asiantuntijat	1	1	1,0 %	1,5 %	0,19	0,28
33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	3	3	6,6 %	6,2 %	1,36	1,35

¹⁰¹ Poikkeuksena alimpaan taitotasoluokkaan kuuluvat *siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät* (91) kasvatti henkilöstöosuuttaan puolella prosenttiyksiköllä vuosivälillä 2013–2020 TOP20-ammattien omaavien naisten keskuudessa.

AML2010-ammatti 2-numerotasolla	5-numerotason ammattien lkm.		Osuus koko sektorin naispalkansaajista, %		Tuntipalkan painokerroin, €	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
34 Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	1	1	1,1 %	2,2 %	0,19	0,38
41 Toimistotyöntekijät	1	1	3,4 %	2,6 %	0,57	0,46
42 Asiakaspalvelutyöntekijät	1	1	2,7 %	1,3 %	0,48	0,26
43 Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	1	1	1,8 %	1,3 %	0,30	0,22
44 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	1	0	1,6 %	0,0 %	0,22	0,00
51 Palvelutyöntekijät	2	2	3,2 %	3,1 %	0,48	0,49
52 Myyjät, kauppiaat ym.	3	2	14,7 %	11,6 %	2,16	1,81
53 Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	2	1	2,9 %	2,9 %	0,47	0,46
91 Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	1	1	5,0 %	5,5 %	0,56	0,67
TOP20-ammattit	20	20	46,7 %	44,4 %	7,72	8,00
Kaikki naisten ammatit	471	494	100,0 %	100,0 %	18,27	19,34

Tarkennuksia: 1. Jos kaikki saman rivin saman vuoden arvot saavat arvon nolla (0) ammattiluokituksen 2-numerotasolla, ei kyseiseltä aggregaattitasolta löytynyt yhtään naisten TOP20-ammattia kyseisenä vuonna.

Vertailukohdaksi naisille otetaan taas miehet ja taulukko 20 alla sisältää taulukkoa 19 vastaavan AML2010-luokituksen 2-numerotason tarkastelun miehille. Miesten TOP20-ammattinimikkeissä tapahtuneet muutokset muistuttavat naisilla havaittuja sen suhteen, että myös miehillä TOP20-ammattien osuus koko miestyövoimasta on pienentynyt. Toisaalta miehistä 8–9 prosenttiyksikköä pienempi osuus naisiin verrattaessa kuuluu TOP20-ammattin omaaviin. Naisten tapaan myös miehillä näyttävät TOP20-ammattien henkilöstöosuuden muutokset korreloivan 2-numerotason ammattimäärämuutosten kanssa. Kun TOP20 ammattien osuus koko miespuolisesta työvoimasta laski 1,3 prosenttiyksikköä vuosina 2013–2020, muodosti suurimman yksittäisen ammattiryhmän tässä *rakennustyöntekijät ym.* (52), joiden putoaminen kokonaisuudessaan pois miesten TOP20-ammattien listalta vastasi 3 prosenttiyksikköä suhteutettuna koko yksityisen sektorin miespuoliseen työvoimaan. Suurin yksittäinen ammattiryhmäkohtaisen henkilöstöosuuden nousu puolestaan tapahtui *kuljetustyöntekijöiden* ammattiryhmässä (83) ja ryhmän TOP20_miesammattin omaavien osuus kasvoi 1,9 prosenttiyksikköä suhteutettuna sektorin miestyövoimaan kokonaisuudessaan. Lähes yhtä paljon kasvoi *palvelutyöntekijöiden*

(51) ammattiryhmästä TOP20-ammatinomanneiden miesten määrä, kun ammattiryhmän TOP20-miesammattien määrä nousi yhdestä kahteen vastaten henkilöstömäärässä 1,8 prosenttiyksikköä kaikista sektorin miestyöntekijöistä.

Taulukko 20. *Miesten säännöllisen työajan tuntipalkan perusteella määritettyjen 20 keskeisimmän ammatin lukumäärät sekä palvelussuhde- ja keskipalkkaosuudet AML2010-ammattiluokituksen 2-numerotasolle aggregoituna yksityisellä sektorilla 2013 ja 2020.*

AML2010-ammatti 2-numerotasolla	5-numerotason ammattien lkm.		Osuus koko sektorin naispalkansaajista, %		Tunti-palkan painokerroin, €	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
11 Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat	0	1	0,0 %	0,3 %	0,00	0,27
12 Hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat	1	1	0,9 %	0,7 %	0,38	0,36
13 Tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat	0	1	0,0 %	0,5 %	0,00	0,27
21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	1	2	1,1 %	2,7 %	0,30	0,79
24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	1	2	1,0 %	1,8 %	0,33	0,61
25 Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	2	2	2,5 %	4,3 %	0,73	1,28
31 Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	2	2	4,0 %	4,6 %	0,90	1,07
33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	1	1	3,2 %	3,1 %	0,84	0,86
35 Informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat	2	0	2,5 %	0,0 %	0,57	0,00
44 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	1	0	1,7 %	0,0 %	0,25	0,00
51 Palvelutyöntekijät	0	1	0,0 %	1,8 %	0,00	0,27
52 Myyjät, kauppiaat ym.	1	1	4,2 %	3,6 %	0,70	0,61
71 Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	2	0	3,0 %	0,0 %	0,56	0,00
72 Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat	3	2	5,8 %	3,2 %	0,99	0,59
81 Prosessityöntekijät	1	1	1,6 %	1,7 %	0,37	0,39
83 Kuljetustyöntekijät	1	2	3,0 %	4,9 %	0,49	0,84
93 Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	1	1	3,2 %	3,1 %	0,53	0,49
TOP20-ammattit	20	20	37,7 %	36,4 %	7,91	8,69

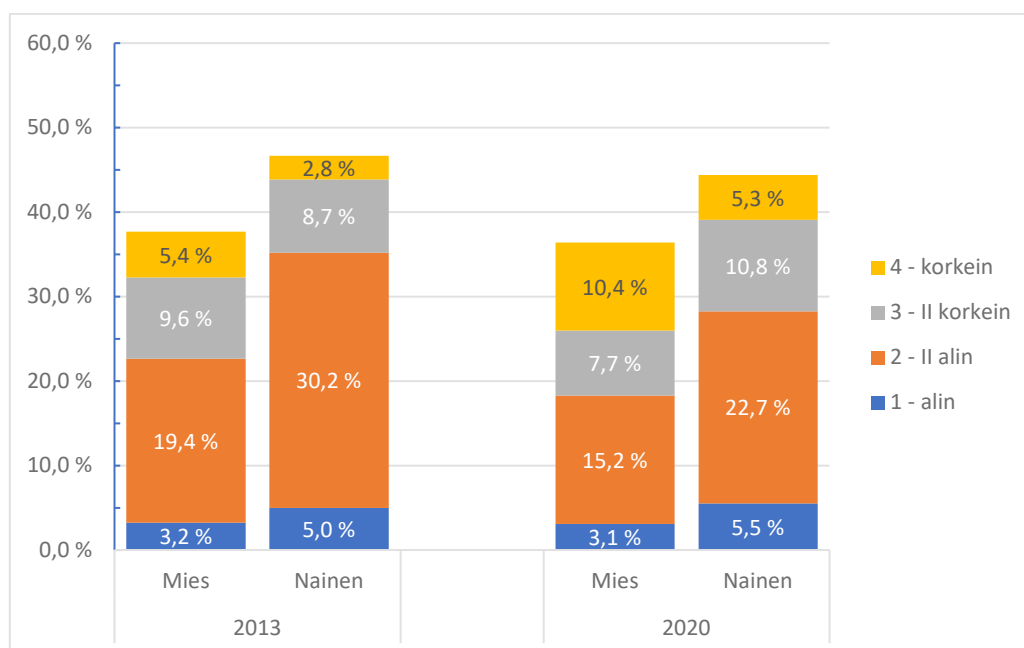
AML2010-ammatti 2-numerotasolla	5-numerotason ammattien lkm.		Osuus koko sektorin naispalkansaajista, %		Tunti-palkan painokerroin, €	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
Kaikki miesten ammatit	487	473	100,0 %	100,0 %	21,6	23,20

Tarkennuksia: 1. Jos kaikki saman rivin saman vuoden arvot saavat arvon nolla (0) ammattiluokituksen 2-numerotasolla, ei kyseiseltä aggregaattitasolta löytynyt yhtään miesten TOP20-ammattia kyseisenä vuonna.

Miesten taitotasoryhmytyksen osalta näkyy taulukosta 20, että ylimmän taitotasoluokan 1 osuus kasvoi miesten TOP20-ammattien omanneilla miehillä vuoden 2013 5,4 vuoden 2020 10,4 prosenttiin eli käytännössä osuus kaksinkertaistui. Merkillepantavaa tässä yhteydessä on se, että ylimpään taitotasoluokkaan laskettavien johtaja-ammattien lukumäärä nousi kolmeen. Tuloksen tekee ennistä mielenkiintoisemmaksi se, että naisten TOP20-ammattien ei edelleen kuulunut yhtään johtaja-ammattia vuonna 2020. Koska taitotasoluokitus korreloi palkkatason kanssa katsotaan yksityisen sektorin lopuksi vielä sitä, miltä taitotasosijoittuminen yli ammattihierarkian näytti vertailtaessa miehiä ja naisia vuosivälillä 2013–2020.

Kuvio 56 alla kuvaa nyt tiivistetysti taitotasojakaumat ja niiden muutoksen sekä miehillä että naisilla. Kuviosta näkyy, että sekä miesten että naisten todennäköisyys sijoittua korkeimman taitotason 4 ammattien on lähes kaksinkertaistunut tarkastelujaksolla 2013–2020. Mutta toisaalta siinä, missä miesten prosenttiosuus kasvoi 4,9 prosenttiyksiköllä suhteessa yksityisen sektorin koko miespuoliseen työvoimaan, kasvoi TOP20-ammattien omaavilla naisilla korkeimman ammattihierarkisen taitotason omaavien osuus vain 2,5 prosenttiyksiköllä vuodesta 2013.

Kuvio 56. Oman sukupuolensa TOP20-ammateissa työskentelevien miesten ja naisten ammattihierarkkiset taitotaso-osuudet (%) suhteessa oman sukupuolen kokonaismäärään yksityisellä sektorilla vuosina 2013 ja 2020.



Tarkennuksia: 1) AML2010-ammattiluokituksen ammattihierarkkinen taitotasoluokitus on esitetty edellä taulukossa 1 tarkennuksineen. 2) Prosenttiosuuksien pylväskohtaiset yhteissummat kertovat yksityisellä sektorilla "omissa" TOP20-ammateissaan kunakin vuonna työskentelevien miesten vs. naisten osuudet suhteessa oman sukupuolensa kokonaismäärään.

Yhteenvetona yksityisen sektorin osalta voidaan sanoa, että sama kasvavaa ammatillista taitotasoa korostava kehitys kuin julkisella puolella näkyy myös yksityisellä sektorilla vuosina 2013–2020. Eli molempien sukupuolten osalta näkyy siirtymä kohti korkeamman taitotason ammattirakennetta, mutta miesten etumatka ei tässä suhteessa ole pienentynyt vaan itse asiassa miesten sijoitustodennäköisyys korkeimman taitotason ammatteihin näyttää kasvaneen suhteessa naisiin ja erityisesti johtaja-ammattit eli AML2010-ammattiluokituksen pääluokka 1 on sijoittumisen osalta suosinut miehiä.

4.5 Yksityisen sektorin yhteenveto

Yksityisen sektorin tarkastelun päätteeksi esitämme yhteenvedon keskeisistä havainnoista.

Taustatekijät ja yleiskuva 2013–2020

- Yksityisen sektorin henkilöstöstä vuonna 2020 oli naisia 45,3 %.
- Vuosivälillä 2013–2020 yksityisen sektorin henkilöstömäärä kasvoi 12,5 prosenttia. Naisilla kasvuprosentti oli 18 eli kaksi kertaa suurempi kuin miehillä (9 %).
- Yksityisen sektorin toimialajakauma on vahvasti segregoitunut sukupuolen mukaan: kun vuonna 2020 pääryhmään *jalostus* (ml. teollisuus) kuului miehistä 44,7 prosenttia, naisista siihen kuului vain 15,1 prosenttia.
- Miesten ja naisten ikäjakaumat eivät juuri poikkea toisistaan. Nuorin ikäryhmä (15–29) on pienin molemmissa ryhmissä. Nuorimpien osuus on yksityisellä sektorilla kuitenkin selvästi suurempi kuin julkisella.
- Julkisen sektorin tapaan myös yksityisellä sektorilla *korkeakouluaste* kasvatti osuuttaan vuosina 2013–2020: miehillä kasvua oli 6,7 ja naisilla 7,4 prosenttiyksikköä. Korkeakouluasteen koulutuksen saaneiden osuudet ovat yksityisellä sektorilla kuitenkin huomattavasti pienempiä kuin kunta- ja varsinkin valtiosektorilla. Perusasteen koulutuksen omaavien osuus on jatkanut laskuaan mutta oli edelleen vuonna 2020 selvästi suurempi kuin julkisella sektorilla.
- Myös yksityisellä sektorilla ovat koulutusalat segregoituneita sukupuolen mukaan: vuosivälillä 2008–2020 yli puolella miehistä oli *tekniikan tai tietojen käsittelyn ja tietoliikenteen* (ICT) alojen koulutus mutta naisista vain reilulla yhdellä kymmenestä. Naisilla suurimman (reilun neljäsosan) koulutusalaosuuden muodostivat *kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden koulutusalat*.

Ammattirakenne ja sen muutos 2013–2020

- Miesten ja naisten yhteisaineistossa korkeinta taitotasoa (4) edustava *erityisasiantuntijoiden* pääluokka 2 kasvoi yli viisi prosenttiyksikköä vuosivälillä 2013–2020. Toisin kuin valtiolla yksityisellä sektorilla erityisasiantuntijoiden ryhmä kasvoi eniten *miesten* osajoukossa: kasvua lähes viisi prosenttiyksikköä. Yhteisaineistossa taas *erityisasiantuntijoiden* ohella ainoa mainitsemisen arvoisesti kasvanut pääluokka oli *asiantuntijat* reilun prosenttiyksikön kasvullaan.
- Yksityisen sektorin yhteisaineistossa merkittävimmät pääluokkaosuuksien *pienentymiset* osuivat toiseksi alimman taitotason (2) pääluokkiin 4 (*toimisto- ja asiakaspalvelijat*) - 2,5 sekä 7 (*rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät*) kolmen prosenttiyksikön laskulla. Molempien pääluokkien osalta lasku on aiemman kehityksen jatkumoa. Naispuolisilla toimisto- ja asiakaspalvelijoilla laskua oli 4,5 prosenttiyksikköä, kun taas miehillä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden suhteellinen osuus pieneni vielä hiukan enemmän eli 4,7 prosenttiyksikköä.
- Kaiken kaikkiaan yksityisellä sektorilla ei ammattirakenteen muutostahdissa näy samanlaista hidastumista kuin etenkin valtiolla.

Palkkaero ja sen muutos 2013–2020

Säännöllisen työajan tuntipalkka

- Julkisesta sektorista poiketen yksityisellä sektorilla palkkaero kasvoi säännöllisen työajan keskituntipalkalla mitaten 1,4 prosenttiyksikköä vuosina 2013–2020 (15,2 vs. 16,6 %). Palkkaeron kasvuvaihe ajoittui kuitenkin aivan tarkastelujakson loppuun: Vuosina 2019–2020 miesten ja naisten keskituntipalkkojen ero kasvoi kahdella prosenttiyksiköllä, mikä mitätöi havaintojaksolla aiemmin todetun keskituntipalkkaeron kutistumisen 0,6 prosenttiyksiköllä kokonaisuudessaan.
- Tuntipalkkaeron 0,6 prosenttiyksikön lasku vuosina 2013–2019 selittyi ensisijaisesti pääluokkarakenteen naisia suosineella muutoksella. Naisista entistä useampi sijoittui parempipalkkaiseihin ammattipääluokkiin. Kokonaisvaikutusta pienensi hiukan vastakkainen pääluokkakohtaisten tuntipalkkaerojen kasvu, jota ilman tuntipalkkaero olisi pienentynyt vielä 0,2 prosenttiyksikköä enemmän.
- Tärkein vuosivälin 2019–2020 *toteutuneen* tuntipalkkaeron *kasvun* taustatekijä oli naisten korkeampipalkkaiseihin ammattipääluokkiin sijoittumisen heikentyminen suhteessa miehiin eli tilanne oli täsmälleen päin vastainen kuin vuosina 2013–2019 tuntipalkkaeron pienentyessä. Lisäksi noin neljäsosan painolla tuntipalkkaeroa kasvatti vielä miesten ja naisten ammattinimikekohtaisten keskipalkkaerojen kasvu ja sen *nettovaikutusta* pienensi hiukan vastakkaissuuntainen ammattinimikekohtaisten sukupuolijakaumien muutos.
- Johtajien palkkaeron kasvuaste vuosina 2019–2020 poikkeaa suuruudeltaan kaikista muista yksityisen sektorin ammattipääluokista ja esimerkiksi erityisasiantuntija-ammateissa ero miesten ja naisten keskituntipalkkojen välillä laskee vuosivälillä 2013–2020.
- Toiseksi alinta taitotasoa 2 vastaavissa pääluokissa suurimmat palkkaeromuutokset ovat *toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden* (4) palkkaeron *kasvu* 4,6 prosenttiyksiköllä ja pääluokan *muut työntekijät* (9) palkkaeron *lasku* 4,3 prosenttiyksiköllä.
- Tuntipalkkaeron kasvu yksityisellä sektorilla vuosivälillä 2019–2020 (14,6 vs. 16,6 %) poikkeaa kunta- ja valtiosektoreista, joilla keskituntipalkkaerojen laskeva trendi jatkui myös tällä vuosivälillä.

Säännöllisen työajan kuukausipalkka

- Yksityisellä sektorilla oli naisten ja miesten välinen osaaikaisosuuksien ero selvästi suurempi kuin julkisella puolella. Yksityisen sektorin suuri ero miesten ja naisten ja miesten kuukausityötuntimäärien välillä heijastui yksityisen sektorin selvästi julkista sektoria suurempana tunti- ja kuukausipalkkaerojen välisenä eroavuutena koko vuosivälin 2013–2020.
- Tuntipalkkaeron tapaan oli myös kuukausipalkkaeron osalta koko havaintovälin 2013–2020 kehitys hyvin kaksijakoinen.
- Vuosina 2013–2019 *pääluokkarakennemuutos* suosi naisia naisten osuuksien kasvaessa suhteessa miehiin paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja vastaavasti pienentyessä alemman palkkatason pääluokissa. Pääluokkatason ammattirakennemuutos hallitsi toteutuneen kuukausipalkkaeron 0,7 prosenttiyksikön laskua vuosivälillä 2013–2019. Ammattinimiketason muutoksilla ei ollut vaikutusta kuukausipalkkaeron laskuun.
- Vuosina 2019–2020 kuukausipalkkaero kasvoi 1,8 prosenttiyksikköä. Kasvun tärkein taustatekijä oli pääluokkatason ammattirakennemuutos, jossa naisten osuudet pienentyivät paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja kasvoivat alemman tason pääluokissa suhteessa miehiin. Lisäksi palkkaeroa kasvatti vielä miesten ja naisten ammattinimikekohtaisten keskipalkkaerojen kasvu, jonka nettomääräistä palkkaerovaikutusta leikkasi hiukan vastakkaisuuntainen ammattinimikekohtaisten jakaumien muutos.

20 keskeisintä ammattia

- Vuonna 2013 vajaa puolet kaikista yksityisektorin palkansaajanaisista työskenteli TOP20-naisammattissa. Ammattiryhmä vastasi painoarvoltaan 42 prosenttia naisten sektoritason keskituntipalkan sekä 40,5 prosenttia keskiukuukausipalkan muodostumisessa. Tilanne oli samankaltainen vuonna 2020. Vuoden 2013 TOP20-naisammateista 16 kuului TOP20-naisammatteihin yhä vuonna 2020.
- Vuonna 2013 yksityissektorin TOP20-naisammateissa työskennelleiden miesten keskituntipalkka oli 17,5 ja keskiukuukausipalkka 23,5 prosenttia suurempi kuin saman ammattiryhmän naisilla. TOP20-naisammateissa keskituntipalkkaero miesten eduksi oli siten 2,5 prosenttiyksikköä suurempi kuin yksityissektorilla kokonaisuudessaan. Kuukausipalkoissa vastaava ero vuonna 2013 oli 2,1 prosenttiyksikköä.
- AML2010-ammattiluokituksen taitotasoryhmittymisen mukaisesti toiseksi alin taso 2 muodosti yhä vuonna 2020 suurimman henkilöstöryhmän kaikista TOP20-ammateissa työskennelleistä naisista, vaikka se pienentyi vuosina 2013–2020 eniten: henkilöstöosuus pieneni 7,5 prosenttiyksikköä ja ammattien lukumäärä pieneni kolmella. Kasvu kohdistui lähes täysin kahteen ylimpään taitotasoluokkaan, jotka kasvattivat osuuttaan yhteensä vajaalla 5 prosenttiyksiköllä.
- Naisiin verrattuna miesten ammattirakenne on vähemmän keskittynyt, mitattiinpa sitä miesten 20 merkittävimmän ammatin palvelussuhdeosuudella tai näiden ammattien yhteenlasketulla painoarvolla suhteessa koko sektorin miesten keskipalkkaan. Naisista työskenteli 7–8 prosenttiyksikköä enemmän kuin miehistä TOP20-ammateissa vuosina 2013 ja 2020. Tunti- ja kuukausipalkkaosuuksina mitaten TOP20-ammattit 3–4 vastasivat prosenttiyksikköä suurempaa osuutta koko sektorin keskipalkasta naisilla miehiin verrattuna.
- Vaikka vuosien 2013–2020 siirtymä kohti korkeamman taitotason ammattirakennetta koskee sekä miehiä että naisia, ei miesten etumatka tässä suhteessa ole pienentynyt. Miesten todennäköisyys sijoittua korkeimman taitotason ammatteihin näyttää kasvaneen suhteessa naisiin. Etenkin johtaja-ammattit eli AML2010-luokituksen pääluokka 1 on suosinut miehiä. Siinä missä yksityisen sektorin TOP20-miesammatteihin kuului vuonna 2020 jo kolme johtaja-ammattia, ei niitä ollut TOP20-naisammateissa yhtäkään.

5 Johtaja-ammattien lisätarkastelua

5.1 Kuntasektorin opetusalan johtaja-ammattit

Kuntasektoria käsiteltiin luvussa 2 ja havaitsimme, että opetusalan *johtotehtävissä* vallitsee hyvin vahva miesten suhteellinen ylliedustus: vuonna 2020 opetusalan johtajista miehiä oli lähes puolet (46 %), vaikka koko sektorilla enää vain yksi viidestä (20,2 %) työntekijästä oli mies (ks. kuvio 1). Tämä epäsuhta ansaitsee hiukan lisäanalyysia. Katsotaan ensin, miten ja missä määrin opetusosalalla (pl. *esiasteen koulutus*) työskentelevien miesten ja naisten tarkimman (4–5) ammattinimiketasen jakaumat poikkeavat toisistaan. Poimimme vuoden 2020 havainnoista ne henkilöt, joiden paikallisyksikön toimiala on TOL08-luokituksen kaksinumero tasolla 85 (=koulutus) lukuun ottamatta toimialoja 85600 (=koulutusta palveleva toiminta) ja 85100 (=esiasteen koulutus) sekä ammatti AML2010-luokituksen joko kaksinumerotason 23 (=opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat) tai nelinumerotason 1345 (opetusalan johtajat) ja 5312 (=koulunkäyntiavustajat).¹⁰²

Taulukko 21 vastaa muuten koko kuntasektorin naispuolisen henkilöstön vuonna 2020 kattanutta taulukkoa 6 edellä, mutta nyt mukana on vain kunnallisen opetusalan (pl. koulutusta palveleva toiminta ja esiasteen koulutus) opetusammateissa (ml. opetusalan johtajat) vuonna 2020 toimineet naiset ja keskeisimmät ammatit on rajattu kymmeneen.¹⁰³ Nämä kymmenen ammattia vastaavat painoarvoltaan kuitenkin 98,3 prosenttia sekä opetusalan naispuolisesta opetushenkilöstä ja että näiden keskimääräisestä säännöllisen työajan kuukausipalkasta.

Mielenkiinnon kohdistuessa ennen kaikkea opetusalan johtaja-ammatteihin on perusteltua nostaa ensimmäiseksi esiin taulukosta 21 se, että kaikista naisten TOP10-opetusammateista on vain ammatillisen koulutuksen opettajilla naisten

¹⁰² Keskittymällä oppilaitosten opetusammateissa työskenteleviin henkilöihin pyrimme vertaamaan miehiä ja naisia samassa yhtenäisessä ammattiryhmässä, josta urakehitys voi sitten johtaa opetustehtävästä opetusalan johtotehtäviin. Tästä syystä suunniteluelimissa ja -ammateissa työskentelevät on jätetty vertailusta pois.

¹⁰³ Kunnallisen opetusalan henkilöstömäärältään pienimmissä opetusammateissa oli niin vähän havaintoja, että ne oli syytä sulkea tarkemman taulukoinnin ulkopuolelle jo pelkästään sen varmistamiseksi, ettei yksittäisiä henkilöitä voi tunnistaa.

suhteellinen aliedustus vielä suurempi kuin opetusalan johtajilla. Kun kunnallisella opetusallalla vuonna 2020 kaikista opetusammattien omaavista oli naisia 76,5 prosenttia, niin opetusalan johtajista oli naisia vain 53,8 prosenttia. Ja kun opetusalan naispuolisten johtajien lukumäärä (1080) suhteutetaan opetusalan koko naistyövoimaan (55832) on johtajien osuus 1,9 prosenttia ja vastaavasti opetusalan naisjohtajien keskimääräisen kuukausipalkan (5 515,64 €) painoarvo (106,49 €) suhteessa naisten opetusammattien keskipalkkaan (3 325,68 €) on hiukan suurempi eli 3,2 prosenttia kertoen johtajien selvästi opetusalan keskipalkkaa korkeammasta ansiotasosta.

Taulukko 21. Naisten keskimääräisten kuukausiansioiden kannalta keskeisimmät 10 opetusammattia kunnallisella opetusallalla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kk-palkassa €	Naisten osuus, %
23411 Luokanopettajat	13 297	3 501,79	833,99	77,5 %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	12 033	3 791,52	817,15	71,0 %
2352 Erityisopettajat	5 986	3 772,50	404,47	85,5 %
5312 Koulunkäyntiavustajat	10 551	1 800,76	340,30	88,0 %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	4 694	3 986,07	335,12	52,5 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	5 112	3 342,66	306,06	79,2 %
1345 Opetusalan johtajat	1 080	5 505,30	106,49	53,8 %
23591 Opinto-ohjaajat	1 343	3 357,39	80,76	83,0 %
2354 Muut musiikin opettajat	518	2 663,44	24,71	64,2 %
23303 Taito- ja taideaineiden opettajat	295	3 865,47	20,42	67,4 %
TOP10-naisammattia yht.	54 909	3 324,44	3 269,48	76,5 %
Kaikki naisten ammatit yht.	55 832	3 325,68	3 325,68	76,5 %
TOP10-naisammattia / kaikki naisten ammatit, %	98,3 %	-	98,3 %	-

Tarkennuksia: 1. Palkkakäsite on työsuhdetta kohden laskettu keskimääräinen säännöllisen työajan kuukausipalkka. 2. Ammattikohtaiset lukumäärät voivat poiketa alaspäin vastaavista koko kuntasektorin kattaneen taulukon 6 lukumäärästä, sillä taulukko 21 on rajattu opetusalan sisältämiin toimialoihin (paikallisyksikön TOL08=P (koulutus) pl. TOL08=8510 (esiasteen koulutus) ja TOL08=8560 (koulutusta palveleva toiminta)).

Katsotaan seuraavaksi, miltä kunnallisen opetusalan opetusammatteihin sijoituvien miesten vastaava TOP10-ammattien lista näyttää. Taulukko 22 vastaa

koko kuntasektorin miespuolisen henkilöstön vuonna 2020 kattanutta liitetaulukkoa K4 (liite 2) muuten, mutta nyt mukana on vain opetusammateissa vuonna 2020 toimineet miehet ja keskeisimmät ammatit on rajattu kymmeneen.¹⁰⁴ Nämä kymmenen ammattia ovat painoarvoltaan samaa kokoluokkaa kuin opetusalan naisilla edellä eli nousevat yli 98 prosenttiin sekä koko miespuolisesta opetushenkilöstä että näiden keskimääräisestä säännöllisen työajan kuukausipalkasta laskettuna. Ja peilikuvana naisten verrokkiryhmästä tekemäämme *aliedustushavaintoon* tulee opetusammatin omaavien miesten ammattijakaumassa esiin huomattava miesten *yliedustus* johtaja-ammateissa: kun kunnallisella opetusallalla vuonna 2020 kaikista opetusammatin omaavista oli miehiä 23,5 prosenttia, niin opetusammateissa työskentelevistä oli miehiä peräti 46,2 prosenttia. Miesten yliedustus opetusalan parhaiten palkatussa TOP10-ammattissa eli opetusalan johtajissa heijastuu myös miesten ja naisten koko opetusalan palkkaeroon. Siinä missä opetusalan miesjohtajien keskimääräinen kuukausipalkka oli 3,8 prosenttia suurempi kuin naisjohtajilla, oli koko opetusallalla opettaja-ammattissa toimivien miesten ja naisten välinen palkkaero 10,4 prosenttia vuonna 2020.

Taulukko 22. Miesten keskimääräisten *kuukausiansioiden* muodostuksen kannalta keskeisimmät 10 opetusammattia kunnallisella opetusallalla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kk-palkassa €	Naisten osuus, %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	4 912	3 903,14	1 020,61	71,0 %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	4 242	3 880,31	876,25	52,5 %
23411 Luokanopettajat	3 870	3 695,42	761,31	77,5 %
1345 Opetusalan johtajat	927	5 723,10	282,42	53,8 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	1 341	3 407,57	243,26	79,2 %
2352 Erityisopettajat	1 019	3 882,80	210,62	85,5 %
5312 Koulunkäyntiavustajat	1 445	1 773,54	136,43	88,0 %

¹⁰⁴ Kunnallisen opetusalan henkilöstömäärältään pienimmissä ammateissa oli niin vähän havaintoja, että ne oli syytä sulkea tarkemman taulukoinnin ulkopuolelle sen varmistamiseksi, ettei yksittäisiä henkilöitä voi tunnistaa.

Ammattinimike	Luku- määrä	Kuukausi- palkka €	Paino keskim. kk- palkassa €	Naisten osuus, %
23591 Opinto-ohjaajat	276	3 381,84	49,69	83,0 %
23301 Matemaattisten aineiden opettajat	176	4 219,38	39,53	53,9 %
2354 Muut musiikin opettajat	289	2 517,54	38,73	64,2 %
TOP10-miesammattia yht.	18 497	3 715,82	3 658,85	69,9 %
Kaikki miesten ammatit yht.	18 785	3 712,18	3 712,18	69,9 %
TOP10-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	98,5 %	-	98,6 %	-

Edellä havaitsimme, että opetuslalla¹⁰⁵ miesten vahva yliedustus oppilaitostason johtaja-ammateissa kasvattaa myös opetusalan palkkaeroa kokonaisuudessaan. Niinpä sukupuolirakenteen tarkempi selvittäminen johtajien ammattiryhmässä on perusteltua paitsi opetusalan johtajien sisäisen palkkaeron niin myös koko opetusalan palkkaeron rakenteen ja syntymekanismien taustoittamiseksi. Siksi tarkastelemme vielä kunnallisen opetusalan osalta, miten ja missä määrin opetusalan mies- ja naispuolisten johtajien sijoittumisessa yli koko oppilaitoskentän on eroavuuksia. Taulukko 23 esittää opetusalan oppilaitoksissa työskentelevien naisjohtajien sijoittumisen eri oppilaitostasoille sekä oppilaitostyypittäiset painoarvot naisjohtajien kokonaismäärän sekä keskimääräisen kuukausipalkan muodostumisen osalta. Taulukossa painoarvot on nyt siis luokiteltu oppilaitostyyppin mukaan.

¹⁰⁵ Kun AML2010-luokituksen ammattiryhmään 1345 (*opetuslaitosten johtajat*) niin ikään luettavat paikallista kouluhallintoa kokonaisuudessaan johtavat virkamiehet kuten *koulutoimenjohtajat* on jätetty tämän luvun tarkastelustamme pois, kattaa tarkastelumme käytännössä kunnallisten oppilaitosten *rehtorit*.

Taulukko 23. Naisjohtajien jakauma ja keskimääräiset kuukausiansiot kunnallisen opetusalan oppilaitostyyppin mukaan 2020.

Paikallisyksikön toimiala	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kk-palkassa €	Naisten osuus, %
85200 Alemman perusasteen koulutus	442	5 333,79	2 182,90	54,3 %
85311 Ylemmän perusasteen koulutus	328	5 722,76	1 738,02	56,5 %
85312 Lukiokoulutus	122	5 934,40	670,37	41,1 %
85320 Keskiasteen ammatillinen koulutus	78	6 221,94	449,36	52,0 %
85591 Kansanopistot, kansalaisopistot, työväenopistot yms.	71	4 562,87	299,97	67,0 %
85520 Taiteen ja musiikin koulutus	37	4 520,11	154,86	66,1 %
TOP06-toimialat yht.	1 078	5 505,67	5 495,48	54,5 %
Kaikki opetusalan naisjohtajat yht.	1 080	5 505,30	5 505,30	54,6 %
TOP06-naisjohtajat / kaikki opetusalan naisjohtajat, %	99,8 %	-	99,8 %	-

Kun naisten osuus kaikista opetuslalla varsinaisissa oppilaitoksissa johtajammateissa työskentelevistä oli 54,6 prosenttia vuonna 2020, oli naisten osuus lukumäärältään suurimmassa johtajaryhmässä eli alemman perusasteen koulutuksessa (peruskoulujen ala-asteet) samaa luokkaa (54,3 %). Koko oppilaitoskirjon naisjohtajista (1 080 henkeä) puolestaan työskenteli ala-asteilla 442 eli 40,9 prosenttia ja heidän painoarvonsa kaikkien opetusalan naisjohtajien keskipalkasta (5 505,30 €) oli hiukan alempi eli 39,7 prosenttia. Seuraavaksi suurin ryhmä olivat ylemmän perusasteen naisjohtajat, joilla keskipalkka (5 722,76 €) nousi siis jo kaikkien oppilaitostason naisjohtajien keskipalkkaa suuremmaksi. Kaiken kaikkiaan ala- ja yläasteen naisjohtajat yhdessä vastaavat painoarvoltaan yli 70 prosenttia kaikista alan oppilaitostason naisjohtajista.

Mielenkiintoisesti myös opetusalan johtajien ammattiryhmän sisällä oppilaitostyyppittäinen *segregaatio* tai eriytyminen kasvattaa omalta osaltaan palkkaeroa mies- ja naisjohtajien välillä, sillä juuri kahdessa selvästi naisosuudeltaan suurimmassa oppilaitostyyppissä, 85591 (*kansanopistot, kansalaisopistot, työväenopistot yms.*) ja 85520 (*taiteen ja musiikin koulutus*) on samalla selvästi muita pienemmät keskipalkat. Eli paitsi, että miehillä on poikkeuksellisen suuri yliedustus kunta-alan opetuslalla oppilaitostason johtajissa, korostuu vielä ryhmän sisällä miesten ylliedustus korkeamman keskipalkan oppilaitoksissa.

Verrataan vielä koulutusalan miesjohtajia naispuolisiin kollegoihinsa oppilaitostyyppin ja keskipalkkojen osalta. Nyt verrattaessa taulukkoja 23 ja 24 näyttävät *lukioden* (TOL2008=85312) mies- ja naispuolisten johtajien väliset erot merkittävää osaa koko opetusalan johtajien välisen palkkaeron kasvulle. Ensinnäkin kaikista miesjohtajista on 7,8 prosenttiyksikköä enemmän juuri lukioden rehtoreita verrattuna naispuolisten rehtoreiden osuuteen kaikista opetusalan naisjohtajista. Toiseksi lukioden rehtoreilla on toiseksi suurin palkkaero (3,8 % miesrehtoreiden keskipalkasta laskettuna) miesten ja naisten välillä (vain keskiasteen ammatillisessa koulutuksessa on palkkaero vielä suurempi eli 5,7 %). Kolmanneksi lukioden miesrehtorien painoarvo koko opetusalan miesjohtajien keskimääräisen kuukausipalkan suuruudelle on 8,2 prosenttiyksikköä suurempi kuin vastaavan lukioden naisrehtorien painoarvon osuus suhteessa kaikkein naisjohtajien keskipalkkaan. Näin ollen lukioden rehtorien ammattiryhmä on keskeinen koko opetusalan johtajien palkkaeroa ajatellen.

Taulukko 24. Miesjohtajien jakauma ja keskimääräiset kuukausiansiot kunnallisen opetusalan oppilaitostyyppin mukaan 2020.

Paikallisyksikön toimiala	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kk-palkassa €	Naisten osuus, %
85200 Alemman perusasteen koulutus	372	5 431,19	2 179,51	54,3 %
85311 Ylemmän perusasteen koulutus	253	5 817,90	1 587,84	56,5 %
85312 Lukiokoulutus	175	6 168,52	1 164,50	41,1 %
85320 Keskiasteen ammatillinen koulutus	72	6 598,17	512,48	52,0 %
85591 Kansanopistot, kansalaisopistot, työväenopistot yms.	35	4 688,39	177,02	67,0 %
85520 Taiteen ja musiikin koulutus	19	4 695,27	96,24	66,1 %
TOP06-toimialat yht.	926	5 723,75	5 717,58	52,9 %
Kaikki opetusalan miesjohtajat yht.	927	5 723,10	5 723,10	52,9 %
TOP06-miesjohtajat / kaikki opetusalan miesjohtajat, %	99,9 %	-	99,9 %	-

Havaittuamme tutkimuksemme alkuosassa, että kuntasektorilla opetusalan *johtotehtävissä* vallitsee hyvin vahva miesten suhteellinen yliedustus, otimme ammattiryhmän lisätarkasteluun. Ja lisätarkastelu vahvistikin alkuperäisen oletuksemme siitä, että opetusallalla miesten vahva yliedustus oppilaitostason johtaja-ammateissa olisi omiaan kasvattamaan opetusallalla oppilaitoksissa

opetusammateissa työskentelevien miesten ja naisten välistä palkkaeroa kokonaisuudessaan. Tarkastellessamme sitten oppilaitosten johtaja-ammattissa toimivien osajoukkoa erikseen nousi erityisesti mies- ja naisjohtajien *oppilaitostyypittäinen* eriytyminen palkkaeroa tuottavaksi tekijäksi ko. ammattiryhmän sisällä. Lopuksi pystyimme vielä identifioimaan *lukioiden rehtorit* erityisen keskeiseksi ammattiryhmäksi, jonka sisällä miesten poikkeuksellisen suuri *yli-edustus*¹⁰⁶ yhdistettynä keskimääräistä oppilaitosjohtajien palkkaa selvästi korkeampaan keskipalkkaan edesauttoi sekä kaikkien oppilaitosjohtajien kuin ylipäänsäkin AML2010-ammattiluokituksen *johtajien* pääluokan (1) palkkaeron kasvua kokonaisuudessaan (vrt. kuvio 15).

¹⁰⁶ Lukiot olivat ainoa oppilaitos, jossa jopa määrällisesti oli miehiä enemmän johtajatehtävissä kuin naisia vuonna 2020 (vrt. sarake 2 (Lukumäärä) taulukoissa 23 ja 24.

5.2 Johtaja-ammattien lisätarkastelu – yhteenveto ja johtopäätökset

Lopuksi esitämme vielä johtaja-ammattien keskeiset tulokset.

Kuntasektorin opetusalan johtaja-ammattit

- Miehet ovat vahvasti yliedustettuina kuntasektorin opetusalan johtotehtävissä. Tämä kasvattaa opetusammateissa toimivien miesten ja naisten välistä palkkaeroa.
- Oppilaitosten johtaja-ammateissa nousee erityisesti mies- ja naisjohtajien oppilaitostyypittäinen eriytyminen palkkaeroa tuottavaksi tekijäksi ammattiryhmän sisällä.
- Miesten poikkeuksellisen suuri yliedustus erityisesti lukioiden rehtoreina yhdistettynä keskimääräistä oppilaitosten johtajien palkkaa selvästi korkeampaan keskipalkkaan osoittautui keskeiseksi taustatekijäksi. Tämä selittää yleisestikin kunta-alan johtaja-ammattien selvästi suurempia palkkaeroja verrattuna muihin ammattipääloukkiin (vrt. kuviot 11 ja 15).

6 Lopuksi

Raportti käsittelee työelämän rakennemuutosten vaikutuksia sukupuolten työmarkkina-asemaan ja palkkaeroon Suomessa vuosina 2013–2020. Tutkimusaineisto kattaa kaikki kunta-alan ja valtion palvelussuhteet sekä valtaosan yksityisen sektorin työsuhteista. Mukana ovat sekä kokoaikaiset että osa-aikaiset palkansaajat ja ansiokäsitteinä käytetään säännöllisen työajan tunti- ja kuukausiansioita ilman ylityöansioita. Seuraavassa on lyhyt tiivistelmä keskeisimmistä tutkimustuloksista.¹⁰⁷

Taustatekijät

- Koulutus- ja toimialoissa on sukupuolen mukaista eriytymistä, mikä yhdistyy palkkaeroihin kaikilla sektoreilla.
- Kunta-ala on voimakkaasti naisvaltainen. Valtiosektori on lievästi naisvaltainen, mutta sotilasammatit eivät ole mukana tarkastelussa.
- Yksityissektori on lievästi miesvaltainen. Ammattien sukupuolen mukainen jakautuminen on saman suuntainen kuin julkisella sektorilla.

Aloitimme taustoittamalla palkan ja palkkaeron kannalta keskeisiä taustamuuttujien sektori- ja sukupuolikohtaisia jakaumia toimiala-, ikä- ja koulutusrakenneiden osalta. Kaikille sektoreille tyypillistä oli se, että sukupuolen mukaisen ammatillisen eriytymisen ohella myös toimiala- ja erityisesti koulutusajakausissa havaittiin samaa eriytymistä. Lisäksi myös sektorit ovat eriytyneet sukupuolen mukaan, mikä käy ilmi tutkimusjakson päätösvuoden 2020 sektorikohtaisista *naisten osuuksista*: kuntasektori 79,8 %, valtio (budjettirahoitteiset palvelussuhteet ilman sotilasammattajeja) 54,5 % ja yksityinen sektori 45,7 %.

Toimialojen osalta kuntasektori on selvästi segregoitunut sukupuolen mukaan: vuonna 2020 lähes kaksi kolmasosaa (64,5 %) sektorilla työskennelleistä naisista sijoittui *sosiaalihuollon tai terveystalvelujen* piiriin. Kuntasektorilla työskentelevillä miehillä vastaava osuus oli 32,5 % eli vain puolet tästä. Sen sijaan

¹⁰⁷ Valtion, kuntien ja yksityisen sektorin yhteenvedot löytyvät kunkin pääluvun jälkeen.

valtion budjettitalouden alaisissa palvelussuhteissa ei ole havaittavissa merkittävää toimialoittaista eriytymistä. Myöskään yksityisellä sektorilla ei esiinny kuntasektorin kokoluokkaa vastaavaa toimialakohtaista eriytymistä ja niinpä esimerkiksi *palvelut* oli vuoteen 2020 tultaessa vain vahvistanut *suurinta* toimialaosuuttaan sekä miesten että naisten osajoukoissa 33,7 ja 39,9 prosentin sukupuolikohtaisine osuuksineen.

Suomalaisen työvoiman ikääntyminen näkyy puolestaan sekä julkisen että yksityisen puolen ikäjakaumissa. Vuosivälillä 2013–2020 ei ikäryhmäosuuksien välillä kuitenkaan tapahtunut merkittäviä muutoksia. Valtiosektorilla naisista miehiä suurempi osuus kuului varttuneimpien ikäryhmään (50–69) yli tarkastelejakson. Yksityisellä sektorilla nuorimman ikäluokan (15–29) osuus pieneni vuosina 2013–2020, mikä voi liittyä siihen, että *teollisuustoimialojen* pienenemässä ei niille ole enää entisessä määrin palkattu uusia työntekijöitä korvaamaan luonnollista poistumaa alalta. Toisaalta nuorimman ikäryhmän suhteellinen osuus (myös miehillä) oli yksityisellä sektorilla yhä vuonna 2020 selvästi suurempi kuin kunta- ja valtiosektoreilla, mitä selittää osaltaan se, että ainoastaan yksityisen sektorin henkilöstömäärä kasvoi vuosivälillä 2013–2020.

Koulutustaso ja -ala

- Koulutusalat ovat edelleen jakautuneet sukupuolen mukaan. Naisilla on usein sosiaali- ja terveystieteiden koulutus, miehillä tekninen.
- Eriytyminen lähtee jo varhaisilta kouluasteilta
- Työntekijöiden koulutustaso nousi yleisesti
- Naisten koulutustaso kasvoi suhteessa voimakkaammin kuin miehillä

Siinä missä ikärakenne kuntasektorilla ei juuri muuttunut tutkimusjaksolla 2013–2020, jatkoi koulutusaste vahvaa nousuaan niin, että vuonna 2020 kuntasektorilla työskentelevistä naisista korkeakoulutettuja oli jo lähes yhtä suuri osuus kuin miehistä. Valtion budjettitalouden alaisissa palvelussuhteissa koulutusvaatimukset kasvoivat vielä kuntasektoriakin voimakkaammin ja vuonna 2020 korkeasti koulutettujen miesten ja naisten osuudet olivat valtiolla kunta-

sektoria korkeammat. Lisäksi valtion palvelussuhteissa erityisesti *naisten* koulutustaso kasvoi nopeasti ja niinpä vuonna 2020 korkeakoulutuksen saaneita oli valtiolla lähes 10 prosenttiyksikköä enemmän naisissa kuin miehissä.

Myös yksityisellä sektorilla näkyi sama koulutustason kasvutrendi, vaikkakin korkeakouluasteen koulutuksen omaavien osuudet jäivät – sektorien välisiä toimialarakenne-eroja heijastellen – yksityisellä puolella edelleen huomattavasti pienemmiksi kuin julkisella puolella. Vaikka perusasteen koulutuksen omaavien osuus jatkoi laskuaan myös yksityisellä sektorilla, oli sen osuus edelleen vuonna 2020 selvästi suurempi kuin julkisella sektorilla ja kuvaavasti sukupuoli*sektori -yhdistelmistä enää vain yksityisen sektorin miehet nousivat perusasteen koulutuksen omaavien osuudellaan yli 10 prosentin (12,1 %).

Kuntasektorilla *koulutusajakaumat* toistivat miesten ja naisten välistä toimialaeriytymistä. Vuonna 2020 jo yli puolella (53,1 %) naisista oli *terveys tai hyvinvointialan* koulutus, kun se miehistä oli vain 27,1 prosentilla eli reilulla neljänneksellä. Erityisen silmiinpistävää oli eriytyminen sukupuolen mukaan *tekniikan* alan koulutuksen omaavien osuuksissa: siinä missä vuonna 2020 vain reilu kaksi prosenttia (2,3 %) naisista omasi tekniikan alan koulutuksen, oli vastaava prosenttiosuus miehillä *kymmenkertainen* (22,2 %). Valtiolla taas vuonna 2020 reilu kaksi viidesosaa (42,7 %) naispuolisista palkansaajista omasi *kaupan, hallinnon tai oikeustieteiden koulutusalan* koulutuksen ja osuus ei juurikaan ollut muuttunut yli ajan. Vaikka valtiosektorilla ei miehillä vastaavaa koulutusaluekeskittymää ollut havaittavissa, olivat sekä *palvelu-* että *tekniikan koulutusalojen* osuudet miehillä aivan eri suuruusluokkaa (28,3 ja 16,8 %) kuin naisilla (8,0 ja 5,6 %).

Myös yksityisellä sektorilla näkyi selvä koulutusalojen segregoituminen sukupuolen mukaan: vuosivälillä 2008–2020 yli puolella (52,7 %) miehistä oli *tekniikan tai tietojen käsittelyn ja tietoliikenteen* (ICT) alojen koulutus mutta naisista vain reilulla yhdellä kymmenestä (11,7 %). Voimakas koulutusaloittainen jakautuminen yli sektorikentän on omiaan vahvistamaan ammattisegregaatioiden itse itseään toteuttavaa *”työuraennustetta”*: naisvaltaisilta koulutusaloilta johtaa polku naisvaltaisiin ammatteihin ja miesvaltaisilta sitten ”perinteisiin” (usein teknisen alan paremmin palkattuihin) miesammatteihin.

Ammattirakennehierarkia

- Amatit ovat edelleen voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan.
- Ammattisegregaatio on merkittävä tekijä palkkaeron taustalla. Sekä vertikaalinen että horisontaalinen segregaatio ovat yhteydessä palkkaeroon.
- Ammattirakenne on yleisesti molempien sukupuolten osalta muuttunut siten, että yhä useampi työskentelee korkeamman taitotason ammateissa kuten erityisasiantuntijoina.
- Julkisella sektorilla muutos on vahvistanut naisten asemaa ammattihierarkiassa suhteessa miehiin.
- Miehet ovat ylliedustettuina johtajissa kaikilla sektoreilla, erityisen voimakkaasti kunta-alalla. Miehet ja naiset toimivat johtajina eri ammattihierarkiataasoilla.

Ammattirakenteen osalta keskeinen kaikkia sektoreita koskenut muutos oli se, että taitotasoltaan (ja keskimäärin myös palkkatasoltaan) korkeammat ammatipääluokat olivat edelleen kasvattaneet henkilöstöosuuttaan. Erityisesti naisten osuus *erityisasiantuntijoina* on kasvanut nopeasti. Valtiosektorilla henkilöstörakenteen painottuminen korkeimman taitotason ammatteihin on edennyt selvästi pisimmälle: kahta korkeinta ammattien taitotasoa vastaaviin *johtajien*, *erityisasiantuntijoiden* ja *asiantuntijoiden* pääluokkiin kuului 80,7 prosenttia koko valtion henkilöstöstä vuonna 2020, kun kunta- ja yksityisellä puolella vastaava osuudet olivat 60,5 % ja 45,6 %.

Kaikilla sektoreilla naiset tavoittivat miehiä korkeimman ammattitason ammatiosuuksillaan tutkimusjaksolla 2013–2020, ja ensimmäisen kerran sektorikohdaisesti naisten suhteellinen ylliedustus toteutui *erityisasiantuntijoiden* osalta *valtiolla* vuonna 2020. Yksityisellä ja varsinkin kuntasektorilla miesten ylliedustus erityisasiantuntija-ammateissa jatkui kuitenkin vahvana yhä vuonna 2020. Jonkinlaisesta ”lasikatosta” johtaja-ammateissa voi kertoa puolestaan se, että yhä vuonna 2020 ammattipääluokista juuri *johtajat* osoittautuivat miesten ylliedustuksen suhteen suurimmiksi *kaikilla* sektoreilla: miesten suhteellinen osuus oli vuonna 2020 yhä lähes kaksinkertainen *yksityisellä* ja jopa yli kak-

sinkertainen *kuntasektorilla*. Raportin loppupuolella kuntasektorin lisätarkastelussa osoittautuikin, että kunta-alalla erityisesti *koulujen rehtoreissa* on huomattava miesten yliedustus.

Palkkaerot

- Kokonaisuudessaan palkkaero on jatkanut laskuaan vuosina 2013–2020.
- Kunta- ja valtiosektoreilla palkkaero kaventui kaksi prosenttiyksikköä. Myös yksityisellä sektorilla palkkaero pieneni hieman vuosina 2013–2020, mutta kääntyi kasvuun koronapandemian myötä vuosina 2019–2020.
- Julkisella puolella palkkaeron kaventumisen taustalla korostuu naisten siirtymä paremmin palkattuihin ammatteihin.
- Sen sijaan palkkaeron kaventumiseen ei liity millään sektorilla naisvaltaisten alojen tai ammattien keskipalkkojen miesvaltaisia aloja nopeampi nousu.
- Palkkaero korostuu kaikkein naisvaltaisimmilla aloilla ja ammateissa, sekä johtaja-ammateissa.

Palkkaerotarkastelut aloitimme säännöllisen työajan tuntipalkalla eli rajasimme palkkaeroanalyysistä pois ylityötuntiansiot ja tuntipalkkatarkastelussa automaattisesti myös yksilöiden työtuntimäärien eroista johtuvat palkkaerot. Kunta- ja valtiosektoreilla miesten ja naisten välinen keskituntipalkkaero jatkoi trendinomaista laskuaan noin kahdella prosenttiyksiköllä yli koko vuosivälin 2013–2020. Myös yksityisellä sektorilla tuntipalkkaero laski 0,6 prosenttiyksikköä vuosivälillä 2013–2019, mutta kasvoi sitten 2,0 prosenttiyksikköä koronapandemian alun kattaneella yhden vuoden jaksolla vuoden 2019 lopusta vuoden 2020 loppuun.

Tuntipalkkaeron kaventumista dominoi kaikilla sektoreilla *pääluokkatason* ammattirakennemuutos naisten osuuden suhteessa miehiin kasvaessa paremmin palkatuissa korkeamman taitotason pääluokissa ja pienentyessä alemman palkkatason pääluokissa. Yksityisen sektorin trendipoikkeaman eli vuosivälin 2019–2020 toteutuneen tuntipalkkaeron kasvun taustalla oli myös *pääluokkatason* ammattirakennemuutos vaikkakin päinvastaisena eli naisten osuudet

korkeampipalkkaisissa ammattipääluokissa pienuivät pandemiajakson alun kattaneella vuosivälillä vuoden 2019 lopusta vuoden 2020 loppuun.

Kuukausipalkkaeroja taustoitimme tarkastelemalla ensin osa-aikaisuusosuuksien eroja sukupuolten välillä. Vuosivälillä 2013–2020 osa-aikaisuusero miesten ja naisten välillä kasvoi kuntasektorilla 1,0 prosenttiyksikköä ja toisaalta pienui valtiosektorilla 1,1 sekä yksityisellä puolella 0,5 prosenttiyksikköä. Miesten ja naisten osa-aikaisuusosuuksien ero oli yksityisellä sektorilla vuonna 2020 14,7 prosenttiyksikköä eli yli kolme kertaa suurempi kuin sekä kunta- että valtiosektoreilla. Niinpä työpanoseroa heijastellen oli vuonna 2020 yksityisellä sektorilla kuukausipalkkaero 5,9 prosenttiyksikköä tuntipalkkaeroa suurempi vastaavan eron kunta- ja valtiosektoreilla jäädessä alle kahden prosenttiyksikön.

Tutkimusjakson lopussa koronapandemian sekä siihen liittyvien lomautusten, palkan maksun keskeytysten ja irtisanomisten myötä sektorikohtaiset kuukausipalkkaerot kasvoivat valtiosektoria lukuun ottamatta ja tästä syystä jaoimme kunta- ja yksityisen sektorin palkkaeromuutosten tarkastelun ajallisesti kahtia pandemiaa edeltäneisiin vuosiin 2013–2019 ja pandemian alun kattavaan ajanjaksoon 2019–2020. Pandemiaa edeltävällä vuosivälillä 2013–2019 *pääluokkatason* ammattirakennemuutos suosi naisia kuukausipalkkaeron *pienentyessä* sekä kunta- että yksityisellä sektorilla. Lisäksi pääluokkakokohtaisten *palkkaerojen* pienentymisellä kunta- ja kasvulla yksityisellä sektorilla oli pieni lisävaikutuksensa toteutuneen palkkaeron muutoksiin. Vuosivälillä 2019–2020 taas näillä sektoreilla olennaisin toteutuneen kuukausipalkkaeron *kasvua* selittävä tekijä oli pääluokkakokohtaisten palkkaerojen kasvu ja lisäksi miesten ja naisten välisillä pääluokkakajakaumamuutoksilla oli pieni samanaikainen kuukausipalkkaeroa kasvattanut lisävaikutuksensa. Valtiosektorilla puolestaan kuukausipalkkaero pienui yli koko vuosivälin 2013–2020 kolmella prosenttiyksiköllä ja taustalla oli ennen kaikkea pääluokkatason ammattirakenteen naisia suosinut muutos, mutta myös ammattinimikekohtaisten palkkaerojen pienentymisellä oli oma samansuuntainen lisävaikutuksensa.

TOP20-ammattit

- TOP20-ammattien tarkastelu tarkensi kuvaa segregatiosta, ja niiden merkitys palkkaeron kannalta on keskeinen.
- TOP20-ammateissa ei ollut muutoksia vuosivälillä 2013–2020.
- Naisvaltaisilla aloilla suurempi osuus naisista toimii TOP20-ammattissa verrattuna miesvaltaisilla aloilla toimiviin miehiin.
- Etenkin TOP20-naisammattit ovat ammattisegregaation ja palkkaeron kannalta keskeisessä roolissa.
- Palkkaero TOP20-naisammateissa toimivien naisten ja miesten välillä on suurempi kuin palkkaero yleisesti. Miehet ansaitsevat kaikilla sektoreilla selvästi naisia enemmän näissä ammateissa.
- Esimerkiksi valtiolla palkkaero oli TOP20-naisammateissa kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin valtiosektorilla kokonaisuudessaan.

Lopuksi jokaiselta sektorilta poimittiin kaksikymmentä keskeisintä mies- ja naisvaltaista ammattia vuosilta 2013 ja 2020. Poimintakriteerinä oli ammatin painoarvo¹⁰⁸ kyseisen sukupuolen koko sektoritason keskipalkan muodostumiselle. Palkkaeron kannalta keskeisimmät 20 ammattia nimettiin TOP20-ammateiksi. Vuosina 2013 ja 2020 sekä *kunta-* että *valtiosektoreilla* 20 keskeisimmän *TOP20-naisammattin* painoarvo naisten keskitunti- ja keskikuukausipalkan muodostumisessa oli sekä työntekijäosuuskin että rahallisesti mitaten yhteensä vajaa 70 prosenttia. Yksityisellä sektorilla osuudet olivat selvästi pienempiä vaihdellen työntekijäosuuskin mitattuna 45–47 ja rahamääräisesti mitattuna 41–42 prosentin haarukassa. Ammattirakenne on siten julkisella puolella selvästi keskittyneempi, mutta toisaalta valtiolla ammattien keskittyneisyysasteessa ei ollut vastaava eroa sukupuolten välillä kuin kuntasektorilla, jossa keskittyneisyysaste naisilla oli selvästi miehiä suurempi. Kunta- ja val-

¹⁰⁸ Yksittäisen ammatin painoarvo on miesten/naisten keskipalkalle sitä suurempi, mitä korkeampi on kyseisen ammatin omaavien miesten/naisten keskipalkka ja/tai mitä suurempi osuus kaikista miehistä/naisista omaa kyseisen ammatin.

tiosektorilla ei naisten TOP20-ammattinimikkeissä tapahtunut suuria muutoksia vuosivälillä 2013–2020 ja yksityisellä sektorillakin neljän ammattinimikkeen muutos koski painoarvoltaan pienimpiä TOP20-ammattilistan nimikkeitä.

Kaikilla sektoreilla vuosina 2013 ja 2020 oli TOP20-naisammattiteissa sekä tunti- että kuukausipalkkaero miesten eduksi selvästi suurempi kuin vastaavalla sektorilla kokonaisuudessaan. Kun vuonna 2013 ero oli kuntasektorilla suurimmillaan ollen 6,2 tuntipalkka- ja 4,9 prosenttiyksikköä kuukausipalkkaeroissa, oli seurantajakson lopussa vuonna 2020 kärkeen noussut yksityinen sektori 6,6 tuntipalkka- ja 5,6 prosenttiyksikön kuukausipalkkaeroineen. Vaikka vuonna 2020 pandemian alku saattoi jossain määrin heikentää saman vuoden tulosten yleistettävyyttä, osoitti selvä suuruusero TOP20-naisammattien palkkaeroissa suhteessa sektoritason palkkaeroihin, että juuri TOP20-naisammattit muodostavat kaikilla sektoreilla sekä ammattisegregaation että palkkaeron keskeiset ”kipupisteet”.

Kun verrataan TOP20-naisammattiteissa toimivia naisia ja TOP20-miesammattiteissa toimivia miehiä, oli TOP20-naisammattien rooli huomattava. Valtiota lukuun ottamatta TOP20-naisammattien merkitys oli naisille näiden koko sektorin keskipalkan ja henkilöstöosuuden osalta suurempi kuin TOP20-miesammattien merkitys miehille. Niinpä esimerkiksi vuonna 2020 keskituntipalkalla määriteltynä 15 ja yksityisellä sektorillakin 8 prosenttiyksikköä suurempi osuus naisista työskenteli TOP20-naisammattissa verrattuna miesten vastaavaan TOP20-miesammattisosuuteen. Tästä huolimatta sekä kunta- että yksityisellä sektorilla huomattavasti suurempi osuus miehistä toimi korkeimman taitotason TOP20-miesammattissa kuin kaikista naisista vastaavan tason TOP20-naisammattissa. Näin ollen sekä kunta- että yksityisellä sektorilla myös taitotasoille sijoittuminen oli vuonna 2020 yhä sukupuolen mukaan eriytyntä.

Loppukoonti

- Ammateissa on yhä sukupuolen mukaisia jakoja kunta-alalla, valtiolla ja yksityisellä sektorilla.
- Sukupuolten välinen palkkaero on miesten hyväksi kaikilla sektoreilla. Ero on suurempi ammattihierarkian ylätasolla ja korkeamman taitotason ammateissa.
- Ammattirakenteen muutos on hyödyttänyt naisia valtiolla ja kunta-alalla, kun suhteessa enemmän naisia on noussut korkeamman taitotason luokkiin (asiantuntijoiksi ja erityisasiantuntijoiksi) ja paremmin palkattuihin tehtäviin.
- Myös yksityisellä sektorilla ammattirakenne muuttui ja palkkaero kaventui samansuuntaisesti kuin julkisella sektorilla, mutta ero kääntyi jälleen kasvuun koronapandemian alkuvaiheessa.
- Julkisen sektorin ammattirakenteen muutos ei näy kuitenkaan samassa suhteessa palkkaeron kaventumisena, sillä naisten ja miesten jakautuminen eri aloille on edelleen voimakas.
- Palkkaeroa ei ole juuri kaventanut se, että naisvaltaisten ammattien keskipalkka olisi noussut miesvaltaisia ammatteja nopeammin.
- Julkisella puolella palkkaero kaventui vuosien 2013–2020 aikana. Myös yksityisellä puolella palkkaero pieneni vuosina 2013–2020, mutta kääntyi koronapandemian myötä kasvuun vuosina 2019–2020. Keskeistä on, jääkö palkkaeron kasvu ohimeneväksi vaiheeksi.
- Palkkaero korostuu naisvaltaisilla aloilla ja ammateissa. Naisvaltaisilla aloilla toimivat miehet tienaa selvästi naisia enemmän.
- TOP20-ammateilla on merkittävä rooli. Palkkaero on joka sektorilla selvästi suurempi naisten TOP20 ammateissa työskentelevien miesten ja naisten välillä kuin koko sektorin tasolla.
- Johtaja-ammateissa palkkaerot ovat suuremmat kuin muilla ammattitasoilla. Erot ovat paikoin kasvaneet. Miehet ja naiset toimivat johtajina erilaisissa vaativuusluokissa.

Liitteet

Liite 1. Keskipalkkojen laskeminen ammattiryhmittäin ja aggregointi sektoritasolle

Kummallekin sukupuolelle on sektoritason keskituntipalkka laskettavissa seuraavasti ammattien **pääluokkatason** (p) keskipalkkojen painotettuna summana käyttämällä suhteellisia pääluokkakohtaisia työntekijäosuuksia painoina:

$$1) \quad \bar{W}_t^s = \sum_{p=1}^P \frac{N_{pt}^s}{N_t^s} * \bar{W}_{pt}^s, \text{ missä}$$

$$\bar{W}_{pt}^s = \frac{1}{N_{pt}^s} \sum_{i=1}^{N_{pt}^s} W_{it}^s$$

= sukupuolta s olevien palkansaajain keskituntipalkka ammattien **pääluokassa** p .

N_t^s = s -sukupuolen palkansaajamäärä *sektoritasolla* ja

N_{pt}^s = s -sukupuolen palkansaajamäärä *ammattipääluokassa* p ajankohtana t .

Kun vuosikohtaiset pääluokkatason keskipalkat esitetään vuoden 2013 ammattien **pääluokkasuhteilla** ($\frac{N_{p13}^s}{N_{13}^s}$) painotettuna summana:

$$2) \quad \bar{W}_{t(qp13)}^s = \sum_{p=1}^P \frac{N_{p13}^s}{N_{13}^s} * \bar{W}_{pt}^s$$

saadaan muodostettua laskennallinen vuoden 2013 ammattien **pääluokkarakenteeseen** kiinnitetty sektoritason keskipalkka $\bar{W}_{t(qp13)}^s$ kunakin vuonna $t \in (2013, \dots, 2020)$ molemmille sukupuolille. On kuitenkin syytä huomata, että ammattien rakenne kunkin pääluokan p **sisällä ei** ole kiinnitetty eli ammattirakenne on kiinnitetty vain pääluokkatasolla (ja siihen viittaa myös alaindeksi p **pääluokkavakioidussa** keskipalkassa $\bar{W}_{t(qp13)}^s$).

Koska ammattipääluokat p ($p \in (1, \dots, P)$) koostuvat useista ammateista a_p , niin yksittäisen pääluokan p keskipalkka \bar{W}_{pt}^s on laskettavissa ammattikohtaisista keskipalkoista $\bar{W}_{a_p t}^s$ seuraavasti:

$$3) \quad \bar{W}_{pt}^s = \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{a_p t}^s}{N_{pt}^s} * \bar{W}_{a_p t}^s, \text{ missä}$$

$$\bar{W}_{a_p t}^s = \frac{1}{N_{a_p t}^s} \sum_{i=1}^{N_{a_p t}^s} W_{it}^s$$

= sukupuolta s olevien, ammattipääluokkaan p kuuluvien

palkansaajain keskituntipalkka **ammattissa a_p** .¹⁰⁹
 $N_{a_p t}^s$ = sukupuolta s olevien, **ammattipääluokkaan p** kuuluvien
 palkansaajain lukumäärä saman ammattipääluokan
ammattissa a_p ja
 $a_p \in (1, 2, \dots, A_p)$.

Vastaava vuoden 2013 ammattien tarkimpaan ammattinimiketasoon
 (AML2010:n 5 –numerotaso) kiinnitetty palkansaajain keskipalkka ammattien
 pääluokassa p kunakin vuonna $t \in (2013, \dots, 2020)$ sukupuolelle s on:

$$4) \quad \bar{W}_{pt(qa13)}^s = \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{a_p 13}^s}{N_{p 13}^s} * \bar{W}_{a_p t}^s, \text{ missä}$$

$$\bar{W}_{a_p t}^s = \frac{1}{N_{a_p t}^s} \sum_{i=1}^{N_{a_p t}^s} W_{a_p i t}^s \text{ ja } a_p \in (1, 2, \dots, A_p),$$

A_p = ammattipääluokkaan p kuuluvien ammattien a_p lukumäärä ja
 $a_p \in (1, 2, \dots, A_p)$.

Nyt sektoritason (aito tilastoaineiston tuottama) keskituntipalkka \bar{W}_t^s voidaan
 laskea **sekä** ammattien pääluokkatason p keskipalkkojen $\bar{W}_{p t}^s$ **että** yksittäisten
 ammattien a_p keskipalkkojen $\bar{W}_{a_p t}^s$ painotettuna summana:

$$5) \quad \begin{aligned} \bar{W}_t^s &= \sum_{p=1}^P \frac{N_{p t}^s}{N_t^s} * \bar{W}_{p t}^s \\ &= \sum_{p=1}^P \left\{ \frac{N_{p t}^s}{N_t^s} * \overbrace{\left(\sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{a_p t}^s}{N_{p t}^s} * \bar{W}_{a_p t}^s \right)}^{= \bar{W}_{p t}^s} \right\} \\ &= \sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p t}^s}{N_t^s} * \frac{N_{a_p t}^s}{N_{p t}^s} * \bar{W}_{a_p t}^s \\ &= \sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{a_p t}^s}{N_t^s} * \bar{W}_{a_p t}^s, \text{ missä siis} \end{aligned}$$

$$\bar{W}_{a_p t}^s = \frac{1}{N_{a_p t}^s} \sum_{i=1}^{N_{a_p t}^s} W_{a_p i t}^s \text{ ja } a_p \in (1, 2, \dots, A_p).$$

¹⁰⁹ AML2010-ammattiluokituksessa tietty yksittäinen ammatti voi kuulua vain yhteen
 pääluokkaan p ja siksi ammatin identifioivassa nimikeindeksissä a_p on vastaavan pää-
 luokan identifioiva alaindeksi p .

Sen sijaan vuoden 2013 ammattien pääluokkarakenteeseen p kiinnitetty (laskennallinen) sektoritason keskituntipalkka $\bar{W}_{t(qp13)}^S$ on laskettavissa pääluokkatason keskipalkoista \bar{W}_{pt}^S vain pääluokkatason kiintein painoin painottamalla:¹¹⁰

$$\begin{aligned} 6) \quad \bar{W}_{t(qp13)}^S &= \sum_{p=1}^P \frac{N_{p13}^S}{N_{13}^S} * \bar{W}_{pt}^S \\ &= \sum_{p=1}^P \left\{ \frac{N_{p13}^S}{N_{13}^S} * \left(\sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{a_pt}^S}{N_{pt}^S} * \bar{W}_{a_pt}^S \right) \right\} \\ &= \sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^S}{N_{13}^S} * \frac{N_{a_pt}^S}{N_{pt}^S} * \bar{W}_{a_pt}^S. \end{aligned}$$

Ja lopulta, kun käytämme myös tarkimman 5 –numeroisen *ammattinimiketas*on vuoden 2013 kiinteitä ammattinimikekohtaisia painoja, niin päädymme pääluokkatason alemmalle eli vuoden 2013 ammattinimikerakenteeseen kiinnitettyyn painorakenteeseen ja ammattinimiketasoa myöten rakennevakioiduun *laskennalliseen* keskipalkkaan $\bar{W}_{t(qa13)}^S$:

$$\begin{aligned} 7) \quad \bar{W}_{t(qa13)}^S &= \sum_{p=1}^P \frac{N_{p13}^S}{N_{13}^S} * \bar{W}_{pt(qa13)}^S \\ &= \sum_{p=1}^P \left\{ \frac{N_{p13}^S}{N_{13}^S} * \left(\sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{a_p13}^S}{N_{p13}^S} * \bar{W}_{a_pt}^S \right) \right\} \\ &= \sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^S}{N_{13}^S} * \frac{N_{a_p13}^S}{N_{p13}^S} * \bar{W}_{a_pt}^S \\ &= \sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{a_p13}^S}{N_{13}^S} * \bar{W}_{a_pt}^S, \text{ missä} \end{aligned}$$

$$\bar{W}_{a_pt}^S = \frac{1}{N_{a_pt}^S} \sum_{i=1}^{N_{a_pt}^S} W_{a_pit}^S \text{ ja } a_p \in (1, 2, \dots, A_p).$$

Yhtälöryhmän 7 alin rivi osoittaa, että laskennallinen keskipalkka *ammattinimiketasolle* kiinnitettyllä painorakenteella on laskettavissa **ilman** pääluokkatason painoja ($\frac{N_{p13}^S}{N_{13}^S}$) käyttäen *kiinteitä* painoja $\frac{N_{a_p13}^S}{N_{13}^S}$, joissa tarkimman *ammattinimiketas*on havaintomäärä *perusvuodelta* 2013 ($N_{a_p13}^S$) suhteutetaan perusvuoden kyseistä sukupuolta olevien työnteki-

¹¹⁰ **Vihreällä** merkityt termit on laskettu kulloisenkin *nykyperiodin* t ajankohtana ja vastaavat kyseisen periodin aitoja tilastohavaintoja ja vaihtuvat siten arvoltaan periodin mukaan. Sen sijaan **turkoosilla** merkityt termit on kiinnitetty vuoden 2013 tilastoaineistoon ja myös kaikkia muita (myöhempiä 2013< t) periodeja koskevissa laskelmissa ne ovat täysin *kiinteitä*.

jöiden kokonaismäärään (N_{13}^s). Nyt ammattinimiketaso keskipalkkojen painotetut summat (yhtälöryhmät 5, 6 ja 7) eroavat toisistaan aina sen mukaan, missä määrin painotuksessa esiintyvät seuraavat kiinteät vs. vuodesta toiseen muuttuvat painokertoimet:

1. kiinnitetyt ammattirakennetasot: $\frac{N_{p13}^s}{N_{13}^s}$ (pääluokkataso) ja $\frac{N_{ap13}^s}{N_{p13}^s}$ (tarkin 5 – numeroinen ammattinimiketaso)
2. ”vapaasti” vuodesta toiseen muuttuvat ammattirakennetasot: $\frac{N_{pt}^s}{N_{13}^s}$ (pääluokkataso) ja $\frac{N_{apt}^s}{N_{pt}^s}$ (tarkin 5 – numeroinen ammattinimiketaso).

Keskipalkkaerojen laskeminen

Sektoritason miesten ja naisten keskituntipalkkojen ero ($PrcntG_t^{m-f}$) suhteessa miesten keskipalkkaan on nyt esitettävissä seuraavasti:

$$\begin{aligned}
 8) \quad PrcntG_t^{m-f} &= \frac{\bar{W}_t^m - \bar{W}_t^f}{\bar{W}_t^m} = 1 - \frac{\bar{W}_t^f}{\bar{W}_t^m} \\
 &= 1 - \frac{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{pt}^f}{N_t^f} \frac{N_{apt}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{apt}^f}{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{pt}^m}{N_t^m} \frac{N_{apt}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{apt}^m} \\
 &= 1 - \frac{\sum_{p=1}^P \frac{N_{pt}^f}{N_t^f} * \bar{W}_{pt}^f}{\sum_{p=1}^P \frac{N_{pt}^m}{N_t^m} * \bar{W}_{pt}^m}, \text{ missä}
 \end{aligned}$$

$$\bar{W}_{apt}^s = \frac{1}{N_{apt}^s} \sum_{i=1}^{N_{apt}^s} W_{apti}^s \text{ ja } s \in (f (=nainen), m (=mies)) \text{ ja } a_p \in (1, 2, \dots, A_p).$$

Vuoden 2013 ammattien pääluokkarakenteeseen p kiinnitettyjen sektoritason miesten ja naisten keskituntipalkkojen ero ($\bar{W}_{t(qp13)}^m - \bar{W}_{t(qp13)}^f$) suhteutettuna miesten vastaavaan keskipalkkakäsitteeseen ($\bar{W}_{t(qp13)}^m$) on taas esitettävissä seuraavasti:

$$\begin{aligned}
 9) \quad PrcntG_{t(qp13)}^{m-f} &= \frac{\bar{W}_{t(qp13)}^m - \bar{W}_{t(qp13)}^f}{\bar{W}_{t(qp13)}^m} = 1 - \frac{\bar{W}_{t(qp13)}^f}{\bar{W}_{t(qp13)}^m} \\
 &= 1 - \frac{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} \frac{N_{apt}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{apt}^f}{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} \frac{N_{apt}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{apt}^m} \\
 &= 1 - \frac{\sum_{p=1}^P \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \bar{W}_{pt}^f}{\sum_{p=1}^P \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \bar{W}_{pt}^m}.
 \end{aligned}$$

Nyt, mitä *suurempi* yhtälön viimeinen termi $\frac{\sum_{p=1}^P \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \bar{W}_{pt}^f}{\sum_{p=1}^P \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \bar{W}_{pt}^m}$ on, sitä *pienempi* on vuoden

2013 pääluokkarakennetta vastaava laskennallinen palkkaero $PrcntG_{t(q_{p13})}^{m-f}$. Keskeistä on nyt, että $PrcntG_{t(p13)}^{m-f}$ voi poiketa arvoltaan vuoden 2013 lähtökohta-arvostaan vain, mikäli

- i. miesten ja/tai naisten periodikohtaiset ammattinimikekohtaiset keskipalkat (\bar{W}_{apt}^m vs. \bar{W}_{apt}^f) poikkeavat vuoden 2013 arvoistaan

tai mikäli

- ii. miesten ja/tai naisten periodikohtaiset ammattinimikekohtaiset työvoimaosuudet suhteessa vastaavan ammattipäluokan miesten vs. naisten lukumäärään ($\frac{N_{apt}^m}{N_{pt}^m}$ vs. $\frac{N_{apt}^f}{N_{pt}^f}$) poikkeavat vuoden 2013 arvoistaan.

Ja vuoden 2013 ammattien tarkimmalle 5-numerotasolle kiinnitettyjen sektoritason miesten ja naisten keskituntipalkkojen ero suhteessa miesten vastaavaan keskipalkka-käsitteeseen on taas esitettävissä seuraavasti:

$$\begin{aligned}
 10) \quad PrcntG_{t(q_{a13})}^{m-f} &= \frac{\bar{W}_{t(q_{a13})}^m - \bar{W}_{t(q_{a13})}^f}{\bar{W}_{t(q_{a13})}^m} = 1 - \frac{\bar{W}_{t(q_{a13})}^f}{\bar{W}_{t(q_{a13})}^m} \\
 &= 1 - \frac{\sum_{p=1}^P \sum_{ap=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{ap13}^f}{N_{p13}^f} * \bar{W}_{apt}^f}{\sum_{p=1}^P \sum_{ap=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{ap13}^m}{N_{p13}^m} * \bar{W}_{apt}^m} \\
 &= 1 - \frac{\sum_{p=1}^P \sum_{ap=1}^{A_p} \frac{N_{ap13}^f}{N_{13}^f} * \bar{W}_{apt}^f}{\sum_{p=1}^P \sum_{ap=1}^{A_p} \frac{N_{ap13}^m}{N_{13}^m} * \bar{W}_{apt}^m}
 \end{aligned}$$

Eli myös vuoden 2013 kiinteää 5-numerotason tarkinta ammattinimikettä vastaava laskennallinen miesten ja naisten palkkaero voidaan laskea **ilman** pääluokkatason sukupuolikohtaisia jakaumapainoja $\frac{N_{p13}^s}{N_{13}^s}$. Keskeistä on nyt, että $PrcntG_{t(q_{a13})}^{m-f}$ voi poiketa arvoltaan vuoden 2013 lähtökohta-arvostaan vain, mikäli miesten (\bar{W}_{apt}^m) ja/tai naisten (\bar{W}_{apt}^f) periodikohtaiset ammattinimikekohtaiset keskipalkat poikkeavat vuoden 2013 arvoistaan. Näin ollen toteutuneen palkkaeron muutosten eri osatekijöiden keskinäistä painoarvoa on mahdollista selvittää keskinäispäätelyllä vertaamalla kolmea eri palkkaerokäsitettä keskenään. Tätä päätelyprosessia tukemaan esitämme alla kolme palkkaerovertailujen perustapausta:

- A. Kun esimerkiksi $P=2$, $A_1=2$, $A_2=2$ ja, jos pelkän pääluokkatason ammattirakenteen kiinnittäminen tuottaa suuremman palkkaeron kuin ammattinimiketasoa myöten kiinnitetty ammattirakenne eli

$$PrcntG_{t(q_{p13})}^{m-f} > PrcntG_{t(q_{a13})}^{m-f}$$

niin

$$(A1) \quad 1 - \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_{pt}}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{a_{pt}}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_{pt}}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{a_{pt}}^m} > 1 - \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_{p13}}^f}{N_{p13}^f} * \bar{W}_{a_{pt}}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_{p13}}^m}{N_{p13}^m} * \bar{W}_{a_{pt}}^m} \Leftrightarrow$$

$$\frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_{pt}}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{a_{pt}}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_{pt}}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{a_{pt}}^m} < \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_{p13}}^f}{N_{p13}^f} * \bar{W}_{a_{pt}}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_{p13}}^m}{N_{p13}^m} * \bar{W}_{a_{pt}}^m} \Leftrightarrow$$

$$\frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_{pt}}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{a_{pt}}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_{pt}}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{a_{pt}}^m} < \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{a_{p13}}^f}{N_{13}^f} * \bar{W}_{a_{pt}}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{a_{p13}}^m}{N_{13}^m} * \bar{W}_{a_{pt}}^m}$$

Epäytälöryhmä A1 vastaa nyt vuoden 2020 tilannetta kuvioiden 54 ja 55 välillä, kun tarkimmalla ammattinimiketasolla naisilla sijoittuminen parempipalkkaisein ammatteihin yleisty ja vastaavasti alempipalkkaisein suhteellisesti laskee miehiin verrattuna vuonna 2020. Huomaa, että muutos koski vain kuukausipalkkoja (vrt. tuntipalkkaeroja esittävät kuviot 49 ja 51).

Myös kuntasektorin tuntipalkkatarkasteluissa *kuvioissa 12 ja 13* tilanne vuonna 2020 oli sama eli $PrcntG_{t(q_{a13})}^{m-f} < PrcntG_{t(p13)}^{m-f}$ ja syy pääluokkatason suhteen vakioitun laskennallisen palkkaeron ($PrcntG_{t(p13)}^{m-f}$) säilymiselle yhä vuonna 2020 likimain vuoden 2013 lähtötasossaan on se, että miesten ja naisten ammattinimiketaso jakaumien ja palkkaerojen muutokset olivat erisuuntaisia ja eliminoivat toisensa niin, että *pääluokkatason* suhteen kiinnitetyn laskennallisen palkkaeron (oranssi sarja) arvo oli vuonna 2020 likipitään sama kuin vuonna 2013.

Kun sitten kuviossa 13 *myös* tarkimman ammattinimiketaso ammattirakenne laskennallisessa palkkaerossa on vakioitu vuoden 2013 tasolle, vastaa sen vuoden 2020 arvokin ($PrcntG_{20(q_{a13})}^{m-f}$) itse asiassa vuoden 2013 toteutunutta palkkaeroa muuten paitsi ammattinimikekohtaisten palkkaerojensa osalta, jotka on laskettu yhä käyttäen miesten ja naisten vuoden 2020 toteutuneita ammattinimikekohtaisia keskipalkkoja. Niinpä ammattinimiketasoa myöten kiinnitetyn laskennallisen palkkaeron vuoden 2020 arvo voi olla pienempi kuin vuoden 2013 toteutunut palkkaero vain, mikäli vuoden 2020 ammattinimikekohtaiset palkkaerot ovat pienentyneet verrattuna vuoteen 2013.

Näin ollen kuntasektorin toteutuneen palkkaeron laskuun vuosivälillä 2013–2020 (ks. kuviot 12 ja 13) vaikutti pieneltä osin myös ammattinimikekohtaisten palkkaerojen lasku. Ammattinimiketaso muutosten *”nettovaikutuksen”* toteutuneen palkkaeron suhteen eliminoi kuitenkin samanaikainen ammattinimikejakaumien naisten keskipalkan suhteen epäedullinen muutos. Lopputulemana oli se, että kuntasektorin toteutuneen

tuntipalkkaeron pienentymisen 1,8 prosentilla taustalla oli vain pääluokkatason muutosten nettovaikutus eli naisten parempipalkkaisiin ammattipäluokkiin sijoittumistodennäköisyyden kasvu.

B. Ja kun edelleen $P=2$, $A_1=2$, $A_2=2$, ja jos pelkän pääluokkatason ammattirakenteen kiinnittäminen tuottaa myös suuremman palkkaeron kuin periodin t toteutunut palkkaero eli

$$PrcntG_{t(q_{p13})}^{m-f} > PrcntG_t^{m-f},$$

niin

$$\begin{aligned} & 1 - \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \left(\frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_{pt}}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{a_{pt}}^f \right)}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \left(\frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_{pt}}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{a_{pt}}^m \right)} > 1 - \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{pt}^f}{N_t^f} * \frac{N_{a_{pt}}^f}{N_{pt}^f} * \underbrace{\frac{1}{N_{a_{pt}}^f} \sum_{i=1}^{N_{a_{pt}}^f} W_{it}^f}}_{\bar{W}_{a_{pt}}^f}}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{pt}^m}{N_t^m} * \frac{N_{a_{pt}}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{a_{pt}}^m} \Leftrightarrow \\ & \frac{\sum_{p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} \overbrace{\sum_{a_p=1}^2 \left(\frac{N_{a_{pt}}^f}{N_{pt}^f} * \frac{1}{N_{a_{pt}}^f} \sum_{i=1}^{N_{a_{pt}}^f} W_{it}^f \right)}^{=\bar{W}_{pt}^f}}}{\sum_{p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} \overbrace{\sum_{a_p=1}^2 \left(\frac{N_{a_{pt}}^m}{N_{pt}^m} * \frac{1}{N_{a_{pt}}^m} \sum_{i=1}^{N_{a_{pt}}^m} W_{it}^m \right)}^{=\bar{W}_{pt}^m}} < \frac{\sum_{p=1}^2 \frac{N_{pt}^f}{N_t^f} \overbrace{\sum_{a_p=1}^2 \left(\frac{N_{a_{pt}}^f}{N_{pt}^f} * \frac{1}{N_{a_{pt}}^f} \sum_{i=1}^{N_{a_{pt}}^f} W_{it}^f \right)}^{=\bar{W}_{pt}^f}}}{\sum_{p=1}^2 \frac{N_{pt}^m}{N_t^m} \overbrace{\sum_{a_p=1}^2 \left(\frac{N_{a_{pt}}^m}{N_{pt}^m} * \frac{1}{N_{a_{pt}}^m} \sum_{i=1}^{N_{a_{pt}}^m} W_{it}^m \right)}^{=\bar{W}_{pt}^m}} \Leftrightarrow \\ & \frac{\sum_{p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \bar{W}_{pt}^f}{\sum_{p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \bar{W}_{pt}^m} < \frac{\sum_{p=1}^2 \frac{N_{pt}^f}{N_t^f} * \bar{W}_{pt}^f}{\sum_{p=1}^2 \frac{N_{pt}^m}{N_t^m} * \bar{W}_{pt}^m}. \end{aligned}$$

Alin kaavarivi vastaa nyt esimerkiksi sekä kuvion 49 (tuntipalkkaero) että kuvion 54 (kuukausipalkkaero) tilannetta vuosina 2014-2019 ja vuoden 2020 osalta alimman kaavarivin *pienemmyysmerkki* (<) vaihtuu *suuremmuusmerkkiin* (>). Toisin sanoen kuvioissa 49 ja 54 vuoden 2020 toteutunut pääluokkatason ammattirakenne muuttuu vuosivälillä 2019–2020 naisten kannalta epäsuotuisaan suuntaan¹¹¹. Tämä johtuu siitä, että naisten suhteelliset osuudet ($\frac{N_{pt}^f}{N_t^f}$) ovat kasvaneet alemman keskipalkan pääluokissa ja

pienentyneet korkeamman keskipalkan pääluokissa. Ja kun myös keskipalkka on yleensä korkeampi korkeampaa taitotasoa edellyttävissä pääluokissa, tarkoittaa pääluokkatasorakenteen muuttuminen naisten kannalta epäedulliseen suuntaan myös sitä, että naisten osuudet ovat kasvaneet alempaa taitotasoa edellyttävissä pääluokissa ja siten pienentyneet korkeampaa taitotasoa edellyttävissä pääluokissa.

C. Ja lopuksi, kun edelleen $P=2$, $A_1=2$, $A_2=2$, jos ammattinimiketasoa myöten kiinnitetty ammattirakenne tuottaa suuremman palkkaeron kuin toteutunut palkkaero eli

¹¹¹ Huom.! sekä miesten että naisten pääluokkatason keskipalkat vaihtuvat periodin mukana eli ne eivät ole kiinnitettyjä vastaamaan vuoden 2013 keskipalkkoja.

$$PrCNTG_{t(q_{a13})}^{m-f} > PrCNTG_t^{m-f},$$

niin

$$(C1) \quad 1 - \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{ap13}^f}{N_{p13}^f} * \bar{W}_{ap,t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{ap13}^m}{N_{p13}^m} * \bar{W}_{ap,t}^m} > 1 - \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{pt}^f}{N_t^f} * \frac{N_{apt}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{ap,t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{pt}^m}{N_t^m} * \frac{N_{apt}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{ap,t}^m} \Leftrightarrow$$

$$\frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{ap13}^f}{N_{p13}^f} * \bar{W}_{ap,t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{ap13}^m}{N_{p13}^m} * \bar{W}_{ap,t}^m} < \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{pt}^f}{N_t^f} * \frac{N_{apt}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{ap,t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{pt}^m}{N_t^m} * \frac{N_{apt}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{ap,t}^m} \Leftrightarrow$$

$$\frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{ap13}^f}{N_{13}^f} * \bar{W}_{ap,t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{ap13}^m}{N_{13}^m} * \bar{W}_{ap,t}^m} < \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{apt}^f}{N_t^f} * \bar{W}_{ap,t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{apt}^m}{N_t^m} * \bar{W}_{ap,t}^m}.$$

Eli ammatinimiketasolla kuluvan periodin t ammattirakenne on naisten sektoritason keskipalkan kannalta suosiollisempi kuin vuoden 2013 ammatinimiketason rakenteeseen kiinnitetty ammattirakenne.

Esimerkki 1. Kuvioissa 49 ja 51 on tilanne

1. vuonna 2019 seuraava:

$$PrCNTG_{19}^{m-f} < PrCNTG_{19(q_{a13})}^{m-f} \cong PrCNTG_{19(q_{p13})}^{m-f},$$

mikä vastaa formaalisesti tilannetta

$$\frac{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{pt}^f}{N_t^f} * \frac{N_{apt}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{ap,t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{pt}^m}{N_t^m} * \frac{N_{apt}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{ap,t}^m} >$$

$$\frac{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{ap13}^f}{N_{p13}^f} * \bar{W}_{ap,t}^f}{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{ap13}^m}{N_{p13}^m} * \bar{W}_{ap,t}^m} \cong$$

$$\frac{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{apt}^f}{N_{pt}^f} * \bar{W}_{ap,t}^f}{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{apt}^m}{N_{pt}^m} * \bar{W}_{ap,t}^m},$$

kun $t=2019$.

2. Ja vuonna 2020 seuraava:

$$PrCNTG_{20(qa13)}^{m-f} = PrCNTG_{20(qp13)}^{m-f} < PrCNTG_{20}^{m-f}$$

vastaten formaalisesti tilannetta

$$\frac{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_p13}^f}{N_{p13}^f} * \bar{W}_{a_p t}^f}{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_p13}^m}{N_{p13}^m} * \bar{W}_{a_p t}^m} =$$

$$\frac{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_p t}^f}{N_{p t}^f} * \bar{W}_{a_p t}^f}{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_p t}^m}{N_{p t}^m} * \bar{W}_{a_p t}^m} >$$

$$\frac{\sum_{p=1}^P \sum_{a_p=1}^{A_p} \frac{N_{p t}^f}{N_t^f} * \frac{N_{a_p t}^f}{N_{p t}^f} * \bar{W}_{a_p t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p t}^m}{N_t^m} * \frac{N_{a_p t}^m}{N_{p t}^m} * \bar{W}_{a_p t}^m},$$

kun $t=2020$.

Esimerkki 2. Kuvioissa 54 ja 55 on tilanne

1. vuonna 2019 seuraava:

$$PrCNTG_t^{m-f} < PrCNTG_{t(qp13)}^{m-f} < PrCNTG_{t(qa13)}^{m-f},$$

eli formaalisesti

$$\frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p t}^f}{N_t^f} * \frac{N_{a_p t}^f}{N_{p t}^f} * \bar{W}_{a_p t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p t}^m}{N_t^m} * \frac{N_{a_p t}^m}{N_{p t}^m} * \bar{W}_{a_p t}^m} >$$

$$\frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_p t}^f}{N_{p t}^f} * \bar{W}_{a_p t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_p t}^m}{N_{p t}^m} * \bar{W}_{a_p t}^m} >$$

$$\frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_p13}^f}{N_{p13}^f} * \bar{W}_{a_p t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_p13}^m}{N_{p13}^m} * \bar{W}_{a_p t}^m}.$$

2. Ja vuonna 2020 seuraava:

$$PrCNTG_{t(qp13)}^{m-f} < PrCNTG_t^{m-f} < PrCNTG_{t(qa13)}^{m-f},$$

eli formaalisesti

$$\begin{array}{l}
 \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_p t}^f}{N_{p t}^f} * \bar{W}_{a_p t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_p t}^m}{N_{p t}^m} * \bar{W}_{a_p t}^m} > \\
 \\
 \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p t}^f}{N_t^f} * \frac{N_{a_p t}^f}{N_{p t}^f} * \bar{W}_{a_p t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p t}^m}{N_t^m} * \frac{N_{a_p t}^m}{N_{p t}^m} * \bar{W}_{a_p t}^m} > \\
 \\
 \frac{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^f}{N_{13}^f} * \frac{N_{a_p 13}^f}{N_{p13}^f} * \bar{W}_{a_p t}^f}{\sum_{p=1}^2 \sum_{a_p=1}^2 \frac{N_{p13}^m}{N_{13}^m} * \frac{N_{a_p 13}^m}{N_{p13}^m} * \bar{W}_{a_p t}^m} .
 \end{array}$$

Liite 2. Liitetaulukot

K1. Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia kuntasektorilla 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	4 889	24,95	1,37	69,6 %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	5 379	22,50	1,36	52,8 %
23411 Luokanopettajat	4 135	21,18	0,99	75,2 %
5153 Kiinteistöhuollon työntekijät	6 462	13,40	0,97	6,9 %
22122 Erikoislääkärit	2 365	32,56	0,87	62,7 %
22121 Ylilääkärit	1 580	46,66	0,83	47,4 %
32211 Sairaanhoidajat	3 398	19,26	0,74	91,8 %
1345 Opetusalan johtajat	1 358	36,45	0,56	46,2 %
5411 Palomiehet	2 949	16,36	0,54	0,4 %
2211 Yleislääkärit	1 031	40,03	0,46	69,7 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	1 741	21,58	0,42	77,2 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	1 206	25,11	0,34	22,0 %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	1 220	24,59	0,34	67,5 %
61214 Maatalouslomittajat *	1 905	14,98	0,32	49,6 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	1 618	15,88	0,29	86,1 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	1 208	20,05	0,27	7,5 %
2352 Erityisopettajat	1 008	23,85	0,27	83,0 %
3258 Sairaankuljetuksen ensihoitajat	1 279	18,06	0,26	25,6 %
31121 Talonrakentamisen asiantuntijat *	1 038	20,87	0,24	15,1 %
2261 Hammaslääkärit	522	38,59	0,23	77,4 %
TOP20-miesammattia yht.	46 291	22,41	11,67	49,9 %
Kaikki miesten ammatit yht.	88 889	20,03	20,03	49,4 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	52,1 %	-	58,3 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet miesten TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*). 2. Tämän raportin tarkennetuista tutkimusaineistorajauksista johtuen eivät liitetaulukkojen K1-K4 luvut vastaa täysin aiemman julkisen sektorin hankkeen loppuraportin Laine (2017) lukuja.

K2. Miesten keskimääräisten kuukausiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia kuntasektorilla 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kuukausipalkassa €	Naisten osuus, %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	5 391	3 448,77	209,48	52,8 %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	4 898	3 562,09	196,58	69,6 %
23411 Luokanopettajat	4 141	3 527,78	164,60	75,2 %
5153 Kiinteistöhuollon työntekijät	6 389	2 154,83	155,12	6,7 %
22122 Erikoislääkärit	2 424	4 878,88	133,25	62,6 %
22121 Ylilääkärit	1 693	6 900,84	131,63	46,2 %
32211 Sairaanhoidajat	3 399	3 137,30	120,15	91,8 %
5411 Palomiehet	3 035	2 833,53	96,89	0,6 %
1345 Opetusalan johtajat	1 387	5 306,24	82,92	46,1 %
2211 Yleislääkärit	1 032	5 906,77	68,68	69,7 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	1 744	3 211,11	63,10	77,2 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	1 206	3 909,90	53,13	22,0 %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	1 221	3 713,85	51,09	67,5 %
61214 Maatalouslomittajat *	1 913	2 279,10	49,12	49,6 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	1 620	2 562,07	46,76	86,1 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	1 207	3 382,22	46,00	7,5 %
3258 Sairaankuljetuksen ensihoitajat	1 280	3 041,44	43,86	25,6 %
2352 Erityisopettajat	1 008	3 731,29	42,38	83,1 %
31121 Talonrakentamisen asiantuntijat *	1 037	3 243,56	37,90	15,1 %
7233 Maatalous- ja teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat *	1 331	2 378,36	35,67	4,2 %
TOP20-miesammattia yht.	47 356	3 426,60	1 828,31	48,2 %
Kaikki miesten ammatit yht.	88 754	3 114,55	3 114,55	49,6 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	53,4 %	-	58,7 %	-

Tarkennuksia: 1. Amatit, jotka eivät kuuluneet miesten TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*). 2. Tämän raportin tarkennetuista tutkimusaineistorajauksista johtuen eivät liitetaulukkojen K1-K4 luvut vastaa täysin aiemman julkisen sektorin hankkeen loppuraportin Laine (2017) lukuja.

K3. Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia kuntasektorilla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	4 849	26,41	1,56	70,8 %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	3 980	24,21	1,18	53,2 %
32211 Sairaanhoidajat	4 694	20,12	1,15	90,2 %
22122 Erikoislääkärit	2 806	32,68	1,12	62,3 %
23411 Luokanopettajat	3 835	22,21	1,04	77,5 %
5153 Kiinteistöhuollon työntekijät	4 876	14,87	0,88	6,6 %
22121 Ylilääkärit	1 314	49,13	0,79	55,8 %
5411 Palomiehet	2 856	17,83	0,62	0,7 %
2211 Yleislääkärit	1 226	38,17	0,57	66,7 %
1345 Opetusalan johtajat	988	37,36	0,45	54,0 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	2 035	16,95	0,42	86,5 %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	1 308	26,30	0,42	71,2 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	1 176	26,70	0,38	28,2 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	1 329	22,56	0,37	79,2 %
3258 Sairaankuljetuksen ensihoitajat	1 451	20,00	0,35	35,4 %
2352 Erityisopettajat	1 018	24,38	0,30	85,5 %
2261 Hammaslääkärit	631	39,23	0,30	75,6 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	1 105	21,73	0,29	12,2 %
53213 Sosiaalialan hoitajat *	1 389	16,87	0,29	93,4 %
53219 Muut lähihoitajat *	1 268	17,48	0,27	89,6 %
TOP20-miesammattia yht.	44 134	23,70	12,76	57,6 %
Kaikki miesten ammatit yht.	81 982	21,47	21,47	55,6 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	53,8 %	-	59,4 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet miesten TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

K4. Miesten keskimääräisten kuukausiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia kuntasektorilla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kuukausipalkassa €	Naisten osuus, %
23304 Muut peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	4 952	3 904,84	234,02	71,0 %
2320 Ammatillisen koulutuksen opettajat	4 245	3 880,55	199,36	52,6 %
32211 Sairaanhoidajat	4 783	3 269,78	189,27	90,0 %
23411 Luokanopettajat	3 903	3 698,88	174,72	77,5 %
22122 Erikoislääkärit	2 809	4 967,77	168,88	62,4 %
5153 Kiinteistöhuollon työntekijät	4 809	2 418,84	140,77	6,5 %
5411 Palomiehet	3 086	3 210,97	119,92	0,7 %
22121 Ylilääkärit	1 320	7 501,21	119,83	55,7 %
2211 Yleislääkärit	1 222	5 879,60	86,95	66,7 %
1345 Opetusalan johtajat	1 057	5 759,08	73,67	53,6 %
34121 Sosiaalialan ohjaajat	2 030	2 719,52	66,81	86,5 %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	1 301	4 045,92	63,70	71,2 %
3258 Sairaankuljetuksen ensihoitajat	1 474	3 412,57	60,88	35,2 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	1 166	4 203,77	59,32	27,9 %
23412 Aineenopettajat (peruskoulun alaluokat)	1 365	3 409,12	56,32	79,1 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	1 150	3 723,18	51,82	11,7 %
2352 Erityisopettajat	1 031	3 879,57	48,41	85,6 %
53213 Sosiaalialan hoitajat *	1 383	2 722,31	45,56	93,3 %
53219 Muut lähihoitajat *	1 293	2 802,18	43,85	89,4 %
2261 Hammaslääkärit *	629	5 713,31	43,49	75,6 %
TOP20-miesammattia yht.	45 008	3 759,07	2 047,54	57,4 %
Kaikki miesten ammatit yht.	82 630	3 403,42	3 403,42	55,6 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	54,5 %	-	60,2 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet miesten TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

V1. Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia valtiolla 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tunti- palkka €	Paino kes- kim. tunti- palkassa €	Naisten osuus, %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	3 074	29,32	2,83	57,6 %
3355 Komisarit ja ylikonstaapelit	3 085	25,17	2,44	17,0 %
5412 Poliisit	3 364	20,83	2,20	16,2 %
3351 Tulli- ja rajavirkamiehet	2 723	20,36	1,74	25,7 %
5413 Vanginvartijat	1 393	19,20	0,84	14,6 %
2612 Tuomioistuineläimiehet	608	37,55	0,72	58,3 %
11121 Valtion keskushallinnon johtajat	419	48,69	0,64	48,1 %
2149 Muut tekniikan erityisasiantuntijat	581	31,58	0,58	25,5 %
34111 Oikeudenkäyntiasiamiehet ja ulosottomiehet	596	27,66	0,52	70,7 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	487	31,99	0,49	27,2 %
2611 Asianajajat	412	34,65	0,45	57,1 %
3352 Verovalmistelijat ja -tarkastajat	613	21,37	0,41	81,1 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	401	31,87	0,40	67,3 %
2133 Ympäristön- ja luonnonsuojelun erityisasiantuntijat	462	27,02	0,39	46,7 %
1349 Muut yhteiskunnan palvelujen johtajat	297	41,87	0,39	30,9 %
2619 Muut lainopilliset erityisasiantuntijat	280	36,71	0,32	56,3 %
2511 Sovellusarkkitehdit	351	28,89	0,32	20,8 %
3333 Työnvälittäjät	519	18,92	0,31	80,9 %
2165 Kartoituksen ja maanmittauksen erityisasiantuntijat *	334	26,94	0,28	23,0 %
2512 Sovellussuunnittelijat *	354	24,12	0,27	37,3 %
TOP20-miesammattia yht.	20 353	25,87	16,54	35,2 %
Kaikki miesten ammatit yht.	31 840	25,15	25,15	36,2 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	63,9 %	-	65,7 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet miesten vastaaviin TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*). 2. Tämän raportin tarkennetuista tutkimusaineistorajauksista johtuen eivät liitetaulukkojen V1-V4 luvut vastaa täysin aiemman julkisen sektorin hankkeen loppuraportin Laine (2017) lukuja.

V2. Miesten keskimääräisten kuukausiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia valtiolla 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kuukausipalkassa €	Naisten osuus, %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	3 074	4 538,92	438,21	57,6 %
3355 Komisarit ja ylikonstaapelit	3 085	4 139,53	401,08	17,0 %
5412 Poliisit	3 364	3 449,00	364,40	16,2 %
3351 Tulli- ja rajavirkamiehet	2 723	3 320,91	284,01	25,7 %
5413 Vanginvartijat	1 393	3 162,70	138,37	14,6 %
2612 Tuomioistuineläimiehet	608	5 868,01	112,05	58,3 %
11121 Valtion keskushallinnon johtajat	419	7 666,04	100,88	48,1 %
2149 Muut tekniikan erityisasiantuntijat	581	4 923,72	89,85	25,5 %
34111 Oikeudenkäyntiasiamiehet ja ulosottomiehet	596	4 283,58	80,18	70,7 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	487	4 958,21	75,84	27,2 %
2611 Asianajajat	412	5 341,90	69,12	57,1 %
3352 Verovalmistelijat ja -tarkastajat	613	3 249,82	62,57	81,1 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	401	4 950,88	62,35	67,3 %
1349 Muut yhteiskunnan palvelujen johtajat	297	6 613,14	61,69	30,9 %
2133 Ympäristön- ja luonnonsuojelun erityisasiantuntijat	462	4 175,60	60,59	46,7 %
2619 Muut lainopilliset erityisasiantuntijat	280	5 774,01	50,78	56,3 %
2511 Sovellusarkkitehdit	351	4 524,62	49,88	20,8 %
3333 Työnvälittäjät	519	2 923,26	47,65	80,9 %
2165 Kartoituksen ja maanmittauksen erityisasiantuntijat *	334	4 108,34	43,10	23,0 %
4321 Varastonhoitajat ym. *	467	2 869,06	42,08	23,3 %
TOP20-miesammattia yht.	20 466	4 098,88	2 634,67	34,9 %
Kaikki miesten ammatit yht.	31 840	3 980,78	3 980,78	36,2 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	64,3 %	-	66,2 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet miesten vastaaviin TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*). 2. Tämän raportin tarkennetuista tutkimusaineistorajauksista johtuen eivät liitetaulukkojen V1-V4 luvut vastaa täysin aiemman julkisen sektorin hankkeen loppuraportin Laine (2017) lukuja.

V3. Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia valtiolla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	3 171	30,67	3,26	61,8 %
3355 Komisarit ja ylikonstaapelit	3 243	26,25	2,85	23,0 %
5412 Poliisit	2 838	22,31	2,12	17,0 %
3351 Tulli- ja rajavirkamiehet	2 684	21,31	1,92	25,0 %
5413 Vanginvartijat	1 256	18,93	0,80	17,4 %
2612 Tuomioistuineläimiehet	546	37,98	0,70	63,3 %
2149 Muut tekniikan erityisasiantuntijat	644	31,67	0,68	34,1 %
11121 Valtion keskushallinnon johtajat	410	48,95	0,67	52,5 %
34111 Oikeudenkäyntiasiamiehet ja ulosottomiehet	532	30,22	0,54	70,2 %
2611 Asianajajat	402	34,69	0,47	62,5 %
3512 Käytön tukihenkilöt *	539	25,81	0,47	26,3 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	422	32,54	0,46	33,2 %
2133 Ympäristön- ja luonnonsuojelun erityisasiantuntijat	439	27,19	0,40	50,2 %
2511 Sovellusarkkitehdit	378	31,32	0,40	27,7 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	389	30,34	0,40	67,3 %
3333 Työnvälittäjät	629	18,75	0,40	81,0 %
3352 Verovalmistelijat ja -tarkastajat	568	20,68	0,39	78,4 %
2152 Elektroniikan erityisasiantuntijat *	327	30,36	0,33	6,3 %
2619 Muut lainopilliset erityisasiantuntijat	247	37,02	0,31	63,2 %
1349 Muut yhteiskunnan palvelujen johtajat	216	41,57	0,30	34,9 %
TOP20-miesammattia yht.	19 880	26,80	17,86	38,0 %
Kaikki miesten ammatit yht.	29 826	26,21	26,21	39,4 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	66,7 %	-	68,2 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluineet miesten vastaaviin TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

V4. Miesten keskimääräisten kuukausiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia valtiolla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kuukausipalkassa €	Naisien osuus, %
2422 Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	3 171	4 805,40	510,89	61,8 %
3355 Komisarit ja ylikonstaapelit	3 243	4 313,54	469,01	23,0 %
5412 Poliisit	2 838	3 689,25	351,04	17,0 %
3351 Tulli- ja rajavirkamiehet	2 684	3 488,22	313,90	25,0 %
5413 Vanginvartijat	1 256	3 135,19	132,03	17,4 %
2612 Tuomioistuinlakimiehet	546	5 967,84	109,25	63,3 %
2149 Muut tekniikan erityisasiantuntijat	644	4 945,83	106,79	34,1 %
11121 Valtion keskushallinnon johtajat	410	7 719,45	106,11	52,5 %
34111 Oikeudenkäyntiasiamiehet ja ulosottomiehet	532	4 741,01	84,56	70,2 %
2611 Asianajajat	402	5 442,65	73,36	62,5 %
3512 Käytön tukihenkilöt *	539	4 059,20	73,36	26,3 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	422	5 105,96	72,24	33,2 %
2511 Sovellusarkkitehdit	378	4 926,01	62,43	27,7 %
3333 Työnvälittäjät	629	2 941,31	62,03	81,0 %
2411 Laskentatoimen erityisasiantuntijat ja tilintarkastajat	389	4 749,07	61,94	67,3 %
2133 Ympäristön- ja luonnonsuojelun erityisasiantuntijat	439	4 188,71	61,65	50,2 %
3352 Verovalmistelijat ja -tarkastajat	568	3 139,96	59,80	78,4 %
2152 Elektroniikan erityisasiantuntijat *	327	4 892,55	53,64	6,3 %
2619 Muut lainopilliset erityisasiantuntijat	247	5 821,14	48,21	63,2 %
1349 Muut yhteiskunnan palvelujen johtajat	216	6 598,13	47,78	34,9 %
TOP20-miesammattia yht.	19 880	4 290,90	2 860,02	38,0 %
Kaikki miesten ammatit yht.	29 826	4 178,04	4 178,04	39,4 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	66,7 %	-	68,5 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet miesten TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

Y1. Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia yksityisellä sektorilla 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tuntipalkka €	Paino keskim. tuntipalkassa €	Naisten osuus, %
3322 Myyntiedustajat	19 900	26,67	0,84	37,5 %
5223 Myyjät	26 674	16,43	0,70	68,8 %
3115 Konetekniikan asiantuntijat	15 155	22,77	0,55	8,5 %
9333 Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	20 361	16,24	0,53	18,3 %
8332 Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	18 884	16,23	0,49	2,6 %
2512 Sovellussuunnittelijat	10 543	28,81	0,48	22,1 %
1221 Myynti- ja markkinointijohtajat *	5 380	43,88	0,38	26,7 %
8171 Paperimassan sekä paperin ja kartongin valmistuksen prosessityöntekijät	10 076	22,88	0,37	11,6 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat *	9 768	22,74	0,35	27,2 %
7233 Maatalous- ja teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat	12 167	17,70	0,34	1,8 %
7223 Koneenasentajat ja koneistajat *	12 498	16,60	0,33	7,8 %
2433 Myynti-insinöörit ja lääke-esittelijät (pl. tieto- ja viestintäteknikka)	6 373	32,22	0,33	26,2 %
7231 Moottoriajoneuvojen asentajat ja korjaajat	11 779	16,81	0,31	2,8 %
3511 Käytön operaattorit *	8 509	22,86	0,31	22,0 %
2144 Konetekniikan erityisasiantuntijat	6 711	28,17	0,30	6,3 %
7126 Putkiasentajat *	10 281	18,00	0,29	1,8 %
7115 Kirvesmiehet ja rakennuspuusepät *	8 818	18,69	0,26	0,9 %
3512 Käytön tukihenkilöt *	7 400	22,09	0,26	30,1 %
2511 Sovellusarkkitehdit	4 981	31,47	0,25	30,2 %
44121 Postinkantajat *	10 936	14,32	0,25	41,7 %
TOP20-miesammattia yht.	237 194	21,00	7,91	22,3 %
Kaikki miesten ammatit yht.	629 457	21,55	21,55	27,0 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	37,7 %	-	36,7 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet miesten vastaaviin TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*).

Y2. Miesten keskimääräisten kuukausiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia yksityisellä sektorilla 2013.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kuukausipalkassa €	Naisten osuus, %
3322 Myyntiedustajat	19 900	4 325,33	138,34	37,5 %
5223 Myyjät	26 660	2 341,05	100,31	68,7 %
3115 Konetekniikan asiantuntijat	15 155	3 739,77	91,09	8,5 %
9333 Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	20 216	2 529,11	82,18	18,4 %
8332 Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	18 170	2 703,25	78,95	2,6 %
2512 Sovellussuunnittelijat	10 542	4 643,39	78,68	22,1 %
1221 Myynti- ja markkinointijohtajat	5 380	7 157,82	61,89	26,6 %
8171 Paperimassan sekä paperin ja kartongin valmistuksen prosessityöntekijät	10 076	3 815,72	61,79	11,6 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	9 768	3 731,73	58,59	27,2 %
7233 Maatalous- ja teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat	12 165	2 952,62	57,73	1,8 %
7223 Koneenasentajat ja koneistajat *	12 497	2 813,16	56,51	7,8 %
2433 Myynti-insinöörit ja lääke-esittelijät (pl. tieto- ja viestintäteknikka)	6 373	5 254,67	53,82	26,2 %
7231 Moottoriajoneuvojen asentajat ja korjaajat	11 616	2 740,25	51,16	2,6 %
3511 Käytön operaattorit *	8 509	3 662,74	50,09	22,0 %
2144 Konetekniikan erityisasiantuntijat	6 711	4 605,35	49,68	6,3 %
7126 Putkiasentajat *	10 269	2 999,45	49,51	1,8 %
7115 Kirvesmiehet ja rakennuspuusepät *	8 686	3 170,34	44,26	0,8 %
3512 Käytön tukihenkilöt *	7 384	3 534,99	41,95	30,1 %
2511 Sovellusarkkitehdit	4 981	5 076,56	40,64	30,2 %
5153 Kiinteistöhuollon työntekijät *	11 051	2 234,15	39,68	14,1 %
TOP20-miesammattia yht.	236 110	3 391,01	1 286,87	21,1 %
Kaikki iesten ammatit yht.	622 173	3 450,91	3 450,91	26,8 %
TOP20-miesammattia / kaikki naisten ammatit, %	37,9 %	-	37,3 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet miesten vastaaviin TOP20-ammatteihin enää vuonna 2020, on merkitty tähdellä (*).

Y3. Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia yksityisellä sektorilla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Tunti- palkka €	Paino kes- kim. tunti- palkassa €	Naisten osuus, %
3322 Myyntiedustajat	20 358	27,85	0,86	40,7 %
3115 Konetekniikan asiantuntijat	19 204	23,60	0,69	10,8 %
2512 Sovellussuunnittelijat	15 714	27,94	0,67	21,6 %
2511 Sovellusarkkitehdit	12 566	32,03	0,61	28,2 %
5223 Myyjät	23 461	17,07	0,61	70,6 %
8332 Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	21 700	16,78	0,55	5,0 %
9333 Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	20 486	15,66	0,49	23,0 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat	9 360	29,87	0,42	10,5 %
8171 Paperimassan sekä paperin ja kartongin valmistuksen prosessityöntekijät	11 007	23,35	0,39	11,8 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	11 388	22,45	0,39	29,9 %
2144 Konetekniikan erityisasiantuntijat	8 318	29,13	0,37	8,6 %
1221 Myynti- ja markkinointijohtajat	4 900	48,56	0,36	27,4 %
2433 Myynti-insinöörit ja lääke-esittelijät (pl. tieto- ja viestintäteknikka)	6 422	33,39	0,32	28,3 %
7233 Maatalous- ja teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat	10 729	19,02	0,31	4,4 %
8331 Linja-auton- ja raitiovaunukuljettajat *	10 800	17,72	0,29	10,1 %
7231 Moottoriajoneuvojen asentajat ja korjaajat	10 613	17,57	0,28	4,7 %
2431 Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat *	5 767	32,30	0,28	54,2 %
1321 Teollisuuden tuotantojohtajat *	3 535	51,28	0,27	12,8 %
5153 Kiinteistöhuollon työntekijät *	11 829	15,03	0,27	12,6 %
1120 Toimitusjohtajat ja pääjohtajat *	2 158	81,60	0,27	17,4 %
TOP20-miesammattia yht.	240 315	23,88	8,69	23,6 %
Kaikki miesten ammatit yht.	660 019	23,20	23,20	29,2 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	36,4 %	-	37,5 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluineet miesten vastaaviin TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

Y4. Miesten keskimääräisten kuukausiansioiden muodostuksen kannalta keskeisimmät 20 ammattia yksityisellä sektorilla 2020.

Ammattinimike	Lukumäärä	Kuukausipalkka €	Paino keskim. kuukausipalkassa €	Naisien osuus, %
3322 Myyntiedustajat	20 393	4 525,94	139,91	40,7 %
3115 Konetekniikan asiantuntijat	19 214	3 877,02	112,92	10,8 %
2512 Sovellussuunnittelijat	15 744	4 484,33	107,02	21,6 %
2511 Sovellusarkkitehdit	12 570	5 163,83	98,39	28,2 %
8332 Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	21 762	2 593,04	85,54	4,9 %
5223 Myyjät	23 439	2 395,98	85,13	70,4 %
9333 Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	20 420	2 414,18	74,73	23,0 %
2142 Maa- ja vesirakentamisen erityisasiantuntijat *	9 364	4 935,84	70,06	10,6 %
8171 Paperimassan sekä paperin ja kartongin valmistuksen prosessityöntekijät	10 968	3 841,43	63,87	11,8 %
3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	11 390	3 631,11	62,69	30,0 %
2144 Konetekniikan erityisasiantuntijat	8 342	4 745,60	60,01	8,6 %
1221 Myynti- ja markkinointijohtajat	4 904	7 935,04	58,99	27,5 %
2433 Myynti-insinöörit ja lääke-esittelijät (pl. tieto- ja viestintäteknikka)	6 423	5 447,26	53,03	28,3 %
7233 Maatalous- ja teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat	10 729	3 194,21	51,95	4,3 %
1321 Teollisuuden tuotantojohtajat *	3 543	8 559,15	45,97	12,8 %
2431 Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat *	5 761	5 234,19	45,71	54,2 %
7231 Moottoriajoneuvojen asentajat ja korjaajat	10 697	2 800,58	45,41	4,7 %
1120 Toimitusjohtajat ja pääjohtajat *	2 158	13 626,58	44,57	17,4 %
7111 Talonrakentajat *	10 595	2 759,94	44,32	9,0 %
8331 Linja-auton- ja raitiovaununkuljettajat *	10 747	2 682,72	43,70	10,0 %
TOP20-miesammattia yht.	239 162	3 844,97	1 393,91	23,5 %
Kaikki miesten ammatit yht.	659 706	3 703,49	3 703,49	29,0 %
TOP20-miesammattia / kaikki miesten ammatit, %	36,3 %	-	37,6 %	-

Tarkennuksia: 1. Ammatit, jotka eivät kuuluneet miesten TOP20-ammatteihin vielä vuonna 2013, on merkitty tähdellä (*).

Lähteet

Laine, P. (2017). *Työelämän muutosten vaikutukset miesten ja naisten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen kunta-alalla ja valtiolla 1995–2013*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, raportteja ja muistioita 2017:29.

Laine, P.; Lilja, R.; & Savaja Eija. (2015). Ammattirakenteen muutokset ja sukupuolten väliset ansioerot – yksityisen sektorin palkansaajat. Teoksessa A. Kauhanen; M. Kauhanen; P. Laine; R. Lilja; M. Maliranta; & E. Savaja, *Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen* (s. 12–75). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, raportteja ja muistioita 2015:10.

Pylkkänen E. (2022): "Työmarkkinat koronakriisissä". *Kansantaloudellinen aikakauskirja* (s. 142–150), 2/2002.

ISSN pdf: 2242-0037
ISBN pdf: 978-952-00-8458-5



Sosiaali- ja
terveysministeriö

stm.fi/julkaisut
julkaisut.valtioneuvosto.fi