

SUKUPUOLTEN PALKKAEROT SUOMESSA

Yksityisen sektorin miesten ja naisten
palkkojen ja palkkaerojen tarkastelu

Rita Asplund

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA

Taloustieto Oy

ETLA B233
ISSN 0356-7443

ESR-hanke Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot



ISBN 978-951-628-474-6
Painopaikka: Yliopistopaino, Helsinki 2008

ESIPUHE

Sukupuolten palkkaeroihin keskittyvissä tutkimuksissa ja keskusteluissa on kiinnitetty vain vähän huomiota miesten ja naisten sisäisten palkkaerojen kehitykseen sekä näissä tapahtuvien muutosten mahdollisiin yhteyksiin naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin. Uusien palkkausjärjestelmien rooli tässä yhteydessä on niin ikään saanut, ainakin toistaiseksi, vähän huomiota osakseen. Kuitenkin molemmat näkökulmat ovat keskeisiä, jos halutaan seurata tasa-arvoisuuden kehitystä Suomen työmarkkinoilla ja mahdollisesti myös vaikuttaa siihen poliittisin toimenpitein.

Käsillä oleva raportti pyrkii valottamaan näitä näkökohtia yksityisen sektorin osalta tuottamalla laajapohjaista tietoa yksityisellä sektorilla toimivien miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen kehityksestä. Tehdyt tarkastelut perustuvat kokonaisuudessaan Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenyritysten palkkatilastoihin.

Selvitys on osa laajempaa sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoimaa ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella toteutettua hanketta *Segregatio ja sukupuolten väliset palkkaerot* (S 02239). Esitämme kiitoksemme ESR-hankkeen antamasta yhteistyömahdollisuudesta ja rahallisesta tuesta.

Raportin laadinta ja muokkaaminen kirjaksi on usean henkilön ansiota. Perusaineiston muokkaamisesta, laskelmien suorittamisesta sekä kuvioiden piirtämisestä on ansiokkaasti vastannut Pekka Vanhala. Itse kirjassa näkyvät Laila Riekkisen ja Kimmo Aaltosen taitavat jäljet.

Helsinki, 5. toukokuuta 2008.

Sixten Korkman
toimitusjohtaja
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Rita Asplund: SUKUPUOLTEN PALKKAEROT SUOMESSA – YKSITYISEN SEKTORIN MIESTEN JA NAISTEN PALKKOJEN JA PALKKAEROJEN TARKASTELU

Tiivistelmä: Raportissa tarkastellaan ja vertaillaan yksityisen sektorin miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen kehitystä aina vuoteen 2005 saakka. Pääpaino on kolmen keskeisen palkansaajaryhmän eli teollisuuden toimihenkilöiden, teollisuuden työntekijöiden sekä yksityisillä palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailussa. Tämän lisäksi eritellään ja vertaillaan kahden sukupuolen sisäisten ja välisten palkkaerojen kehitystä tehtävien eri vaativuustasoilla (toimihenkilöiden osalta) sekä naisosuudeltaan toisistaan eroavilla sopimusaloilla. Selvitetään myös keskeisten henkilökohtaisten ominaisuuksien sekä toimipaikan vaikutusta naisten ja miesten palkkojen vaihteluun. Aineistona käytetään Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkkarekisteriaineistoja yksilötasolla. Tulokset osoittavat, että yksityisellä sektorilla työskentelevien miesten ja naisten palkkojen vaihtelu muodostuu sekä suuruudeltaan että kehitykseltään huomattavan samankaltaiseksi miesvaltaisessa teollisuudessa, mutta varsin erilaiseksi naisvaltaisilla palvelualoilla. Myös erilaisten palkanlisien merkitys muodostuu miehille ja naisille sitä erilaisemmaksi, mitä naisvaltaisempaan palkansaajaryhmään tarkastelu kohdistuu. Miesten ja naisten pakkahajontojen samanlaisuus/erilaisuus näyttää olevan suorassa yhteydessä yhtäältä naisten sijoittumiseen tarkasteltavan palkansaajaryhmän palkkajakaukassa (yli/aliedustus eri palkkatasoilla) ja toisaalta miesten ja naisten välisten palkkaerojen suuruuteen niin matala-, keski- kuin korkeapalkkaisten tasolla. Palkkatason noustessa korostuu niin ikään erilaisten palkanlisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava merkitys. Myös tämä vaikutus näyttää kasvavan palkansaajaryhmän naisosuuden mukaan.

Asiasanat: palkat, palkkaerot, sukupuoli, palkkapolitiikka
JEL-koodi: J16, J24, J31

Rita Asplund: GENDER WAGE DIFFERENCES IN FINLAND – THE STRUCTURE AND TREND OF PRIVATE-SECTOR MALE AND FEMALE WAGES AND WAGE GAPS

Abstract: This report analyses the trends in private-sector male and female wage dispersions and wage gaps up to 2005. The focus is on three central wage and salary earner groups: white-collar and blue-collar male and female workers in manufacturing industries and services sector male and female employees. Additionally this overall analysis is complemented with similar analyses for different job hierarchy levels (white-collar manufacturing male and female workers only), as well as for industries differing in their share of women. Separate analyses are also undertaken concerning the influence of key individual characteristics and also of the employing establishment on the dispersion of male and female wages. The data comes from the Confederation of Finnish Industries (EK) which compiles detailed individual-level wage data from its member companies. The results show that both the level and trend in the dispersion of male and female wages are highly similar in the male-dominated manufacturing sector but largely different in the female-dominated services sector. Also the role of various modes of performance-related pay turns out increase for males relative to women with the female-dominance of the employee category under study. The (dis)similarity in the category's male and female wage dispersions is found to be closely related both to the frequency of women and to the size of the (unadjusted) gender wage gap at the different levels of the wage distribution. The gender wage gap increases when moving up the wage ladder. So does also the role of various performance related pays. Moreover, also this effect seems to be strongest in female-dominated employee categories.

Key words: gender, wages and salaries, wage differentials, wage policy
JEL code: J16, J24, J31

SISÄLLYS

1	Johdanto	11
1.1	Tarkastelun tausta ja tavoite	11
1.2	Raportin rakenne ja sisältö	13
1.3	Tärkeimmät johtopäätökset	16
1.3.1	Naisten ja miesten sisäisten palkkaerojen vertailu	16
1.3.2	Miesten ja naisten palkkahajontojen vertailu keskeisten taustatekijöiden osalta	23
1.3.3	Miesten ja naisten välisten palkkojen vertailu	24
1.3.4	Muutama loppupohdinta	31

OSA I

	TEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖT: MIESTEN JA NAISTEN PALKKOJEN JA PALKKAEROJEN VERTAILU	33
2	Palkkojen kokonaistarkastelun tuloksia	35
2.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	36
2.2	Reaalipalkkojen kehitys	37
2.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	40
2.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	42
2.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	44
2.6	Palkkahajontaa selittävien taustatekijöiden vertailu	46
2.6.1	Sukupuolen merkitys	47
2.6.2	Koulutusastetason merkitys	49
2.6.3	Iän merkitys	52
2.6.4	Sopimusalan merkitys	54
2.6.5	Kolmen taustatekijän yhteisvaikutus	57
2.7	Yhteenveto luvun tärkeimmistä tuloksista	58
3	Palkkojen vaatavuustason mukaisen tarkastelun tuloksia	61
3.1	Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöt vaatavuustasoittain	62
3.2	Asiainhoitajatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu	64
3.2.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	64
3.2.2	Reaalipalkkojen kehitys	65
3.2.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	68

3.2.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	69
3.2.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	72
3.3	Asiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu	73
3.3.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	73
3.3.2	Reaalipalkkojen kehitys	74
3.3.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	77
3.3.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	78
3.3.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	81
3.4	Erityisasiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu	82
3.4.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	82
3.4.2	Reaalipalkkojen kehitys	83
3.4.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	85
3.4.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	87
3.4.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	90
3.5	Toimintojen johdossa olevien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu	91
3.5.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	91
3.5.2	Reaalipalkkojen kehitys	92
3.5.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	95
3.5.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	97
3.5.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	99
3.6	Yhteenvedo tärkeimmistä vaatavuustasojen sisällä ja välillä tapahtuneista kehityspiirteistä	101
4	Palkkojen sopimusaloittaisen tarkastelun tuloksia	107
4.1	Tarkasteltavien sopimusalojen edustavuus	107
4.2	Teknologioteollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu	109
4.2.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	109
4.2.2	Reaalipalkkojen kehitys	110
4.2.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	113

4.2.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	115
4.2.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	117
4.3	Telealan mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu	119
4.3.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	119
4.3.2	Reaalipalkkojen kehitys	120
4.3.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	123
4.3.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	125
4.3.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	127
4.4	Graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu	129
4.4.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	129
4.4.2	Reaalipalkkojen kehitys	130
4.4.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	133
4.4.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	135
4.4.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	137
4.5	Yhteenveto tärkeimmistä havainnoista koskien tarkasteltujen sopimusalojen sisällä ja välillä tapahtunutta kehitystä	139
5	Palkkojen toimipaikkatason mukaisen tarkastelun tuloksia	145
5.1	Toimipaikkavaikutuksen merkitys	146
5.2	Toimipaikkavaikutuksen ja toimihenkilöiden osaamistason riippuvuus	149
5.3	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys	152
5.4	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys: samassa toimipaikassa jatkavien mies- ja naistoimihenkilöiden palkankehityksen vertailu	157
5.5	Yhteenveto tärkeimmistä havainnoista	162

OSA II

TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT: MIESTEN JA NAISTEN PALKKOJEN JA PALKKAEROJEN VERTAILU

6	Palkkojen kokonaistarkastelun tuloksia	167
6.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	168
6.2	Reaalipalkkojen kehitys	169

6.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	172
6.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	174
6.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	176
6.6	Palkkahajontaa selittävien taustatekijöiden vertailu	177
6.6.1	Sukupuolen merkitys	179
6.6.2	Koulutusastetason merkitys	181
6.6.3	Iän merkitys	183
6.6.4	Sopimusalan merkitys	185
6.6.5	Kolmen taustatekijän yhteisvaikutus	187
6.7	Yhteenvedo tärkeimmistä havainnoista	189
7	Palkkojen sopimusaloittaisen tarkastelun tuloksia	192
7.1	Tarkasteltavien sopimusalojen edustavuus	192
7.2	Teknologioteollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu	194
7.2.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	194
7.2.2	Reaalipalkkojen kehitys	195
7.2.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	198
7.2.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	200
7.2.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	203
7.3	Elintarviketeollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu	204
7.3.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	204
7.3.2	Reaalipalkkojen kehitys	205
7.3.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	208
7.3.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	210
7.3.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	213
7.4	Tevanake-teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu	214
7.4.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	214
7.4.2	Reaalipalkkojen kehitys	215
7.4.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	218
7.4.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	220
7.4.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	223
7.5	Yhteenvedo tärkeimmistä havainnoista koskien tarkasteltujen sopimusalojen sisällä ja välillä tapahtunutta kehitystä	224

8	Palkkojen toimipaikkatason mukaisen tarkastelun tuloksia	230
8.1	Toimipaikkavaikutuksen merkitys	231
8.2	Toimipaikkavaikutuksen ja työntekijöiden osaamistason riippuvuus	234
8.3	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys	237
8.4	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys: samassa toimipaikassa jatkavien palkankehityksen tarkastelu	242
8.5	Yhteenveto tärkeimmistä havainnoista	248

OSA III

PALVELUALOILLA TYÖSKENTELEVÄT: MIESTEN JA NAISTEN PALKKOJEN JA PALKKAEROJEN VERTAILU

		251
9	Palkkojen kokonaistarkastelun tuloksia	253
9.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	254
9.2	Reaalipalkkojen kehitys	255
9.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	258
9.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	260
9.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	262
9.6	Palkkahajontaa selittävien taustatekijöiden vertailu	264
9.6.1	Sukupuolen merkitys	265
9.6.2	Koulutusastetason merkitys	267
9.6.3	Iän merkitys	269
9.6.4	Sopimusalan merkitys	271
9.6.5	Kolmen taustatekijän yhteisvaikutus	274
9.7	Yhteenveto tärkeimmistä havainnoista	276
10	Palkkojen sopimusaloittaisen tarkastelun tuloksia	279
10.1	Tarkasteltavien sopimusalojen edustavuus	279
10.2	ATK-palveluissa toimivien miesten ja naisten vertailu	281
10.2.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	281
10.2.2	Reaalipalkkojen kehitys	282
10.2.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	285
10.2.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	287
10.2.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	290
10.3	Kuljetusalalla toimivien miesten ja naisten vertailu	291
10.3.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	291
10.3.2	Reaalipalkkojen kehitys	292

10.3.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	295
10.3.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	297
10.3.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	299
10.4	Terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten vertailu	300
10.4.1	Palkkajakaumat ja niiden kehitys	300
10.4.2	Reaalipalkkojen kehitys	302
10.4.3	Palkkahajonta ja sen kehitys eriarvoisuusmittareilla kuvattuna	304
10.4.4	Palkkahajonta ja sen kehitys palkkasuhdemittareilla kuvattuna	306
10.4.5	Sukupuolten palkkaerot ja niiden kehitys	309
10.5	Yhteenvedo tärkeimmistä havainnoista koskien tarkasteltujen sopimusalojen sisällä ja välillä tapahtunutta kehitystä	310
11	Palkkojen toimipaikkatason mukaisen tarkastelun tuloksia	315
11.1	Toimipaikkavaikutuksen merkitys	316
11.2	Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan osaamistason riippuvuus	319
11.3	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys	322
11.4	Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys: samassa toimipaikassa jatkavien palkankehityksen tarkastelu	328
11.5	Yhteenvedo tärkeimmistä havainnoista	333

OSA IV

	LIITTEET	337
A1	Käytetty aineisto	339
A2	Käsitteet, mittarit ja menetelmät	342
A2.1	Käytetyt palkkakäsitteet	342
A2.2	Käytetyt palkkamittarit	343
	<i>Laatikko A2.1 Käytettyjen hajontamittareiden esittely</i>	345
	<i>Laatikko A2.2 Palkkasuhdemittareiden määrittely</i>	346
A2.3	Käytetyt hajotelmamenetelmät	346
	<i>Laatikko A2.3 Hajontamittareiden dekomponointi</i>	347
	<i>Laatikko A2.4 Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen mittaaminen</i>	348
A3	Liitekuviot	350

1 JOHDANTO

1.1 TARKASTELUN TAUSTA JA TAVOITE

Tässä raportissa esitetyt tarkastelut ja niistä johdetut tulokset ja johtopäätökset ovat osa laajempaa sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoimaa ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella toteutettua hanketta *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot* (S 02239). Projektin tavoitteena on ollut arvioida ja kehittää sukupuolten tehtäviin ja ammatteihin sijoittumista seuraavia tilastoidindikaattoreita. Tavoitteena on myös ollut mitata sitä, missä määrin sukupuolten palkkaero johtuu segregaatiosta eli eroista tehtäviin ja ammatteihin sijoittumisessa muiden palkkaan vaikuttavien tekijöiden lisäksi. Tavoitteena on myös ollut kehittää käytännön tarpeisiin toimiva palkkakartoitusmalli, joka soveltuu yli työehtosopimusten tehtävään palkkakartoitukseen kuntasektorilla (katso tarkemmin projektin nettisivua osoitteessa www.tilastokeskus.fi/segregaatio).

Raportin keskeisenä tavoitteena on täydentää tämän ESR-hankkeen muissa osioissa tehtyjä sukupuolten segregaatio- ja palkkaerotarkasteluja tuottamalla yksityiskohtaista niin kuvailevaa kuin myös analyttistä perustietoa *yksityisellä sektorilla toimivien miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen kehityspiirteistä* hyödyntämällä Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsenyritysten laajoja palkka-aineistoja. Vertailemalla eri tavalla muodostettuja mies- ja naispalkansaajaryhmiä käsillä oleva raportti myös valaisee naisten valikoitumista yksityisen sektorin eri aloille, tehtävien eri vaativuuksille sekä erityyppisten työnantajien palvelukseen.

Keskeisimmät kysymykset, joihin käsillä olevassa raportissa esitetyt tarkastelut hakevat vastauksia, ovat:

- Missä määrin yksityisellä sektorilla toimivien *naisten palkkojen vaihtelu* (eli naisten väliset palkkaerot) on muuttunut viimeisten vuosikymmenien aikana?
- Missä määrin naisten palkkojen vaihtelu on muuttunut *suhteessa miesten palkkojen vaihteluun*?
- Onko yhtäältä keskeisten *henkilökohtaisten ominaisuuksien* ja toisaalta työnantajan ominaisuuksia heijastavan *toimipaikan* vaikutus palkkojen vaihteluun muodostunut erilaiseksi miehille ja naisille?
- Ovatko naisten ja miesten palkkojen vaihtelussa tapahtuneet muutokset heijastuneet *naisten suhteelliseen palkka-asemaan* miehiin nähden eli naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin?

- Onko käytetyllä *palkkakäsitteellä* ratkaiseva merkitys saatujen tulosten kannalta?
- Ovatko miesten ja naisten palkat ja palkkaerot kehittyneet eri tavalla yksityisen sektorin *eri palkansaajaryhmissä, tehtävien eri vaatimuustasoilla ja naisosuudeltaan erilaisilla aloilla?*

Tasa-arvoisuuden ja erityisesti samapalkkaisuuden edistämiseksi Suomen työmarkkinoilla ei riitä se, että selvitetään ja seurataan sukupuolten *välisiä* palkkaeroja ja niiden kehitystä. Yhtä tärkeää on olla ajan tasalla siitä, miten eri naispalkansaajaryhmien *sisäiset* palkkaerot muuttuvat ja missä laajuudessa nämä muutokset noudattavat vastaavien miespalkansaajaryhmien sisällä esiintyvien palkkaerojen kehitystä. Kahden sukupuolen palkkarakenteen sisäisten muutosten vertaileminen välittää tärkeää informaatiota tasa-arvoisuuden toteutumisesta yhtäältä naispalkansaajien ja toisaalta miespalkansaajien keskuudessa. Tämän lisäksi tieto valaisee miesten ja naisten välisten palkkaerojen muutosten – tai muuttumattomuuden – taustalla olevia kehityspiirteitä.

Kahden sukupuolen sisäisten ja välisten palkkaerojen muutoksia tarkasteltaessa on niin ikään tärkeitä verrata *eri palkkakäsitteiden* tuottamia tuloksia. Uudentyyppisten palkkausjärjestelmien laajenevan käytön myötä on entistäkin tärkeämpää ottaa huomioon, että kahden sukupuolen palkat ja siksi myös heidän väliset palkkaeronsa saattavat muodostua varsin erisuuruiseksi käytetystä palkkakäsitteestä riippuen. Toisin sanoen on mahdollista, että miesten ja naisten sisäisten ja välisten palkkaerojen suuruus ja kehitys muuttuvat ratkaisevalla tavalla sen mukaan, miten vertailussa käytetyt ansiot on määritelty. Tämän raportin miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen kehityspiirteiden tarkasteluissa hyödynnetään kahta palkkakäsitettä: säännöllistä tuntipalkkaa sekä kokonaistuntiansiota. Keskeisin ero kahden palkkakäsitteen välillä on siinä, että kokonaistuntiansiot sisältävät peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät kuten tulospalkat. Tuntipalkkojen ja tuntiansioiden käyttö takaa puolestaan sen, että miesten ja naisten palkkojen vertailupohja on mahdollisimman samankaltainen eli ottaa huomioon naisten ja miesten työajassa mahdollisesti esiintyvät systemaattiset erot.

Mies- ja naispalkansaajien kokonaisvertailun lisäksi tulisi mahdollisuuksien mukaan tarkastella myös eri tavalla eriteltyjä palkansaajaryhmiä. Tässä selvityksessä tarkastelun kohteeksi on nostettu yksityisen sektorin kolme keskeistä palkansaajaryhmää: teollisuuden toimihenkilöt, teollisuuden työntekijät sekä palvelualoilla työskentelevät. Tämän lisäksi on jokaisen palkansaajaryhmän osalta vertailtu kolmea keskeistä sopimusalaa, jotka eroavat toisistaan ennen

kaikkea naisosuutensa suhteen. Tarkemmin sanottuna, vertaillaan miesvaltaisten, naisvaltaisten ja sukupuolijakaumaltaan tasapuolisten sopimusalojen nais- ja miespalkkojen vaihtelun ja erojen tasoa ja kehitystä. Eri palkansaajaryhmitte-lyjen vertailut kertovat myös erityyppisten *valintojen ja valikoitumisprosessien* ”hinnasta” naisten ja miesten sisäisillä ja välisillä palkkaeroilla mitattuna.

1.2 RAPORTIN RAKENNE JA SISÄLTÖ

Tämän raportin tarkastelukehikko noudattaa keskeisiltä osin aiemmin tänä vuonna julkaistun *Palkkaerot Suomessa* -nimisen kirjan (ETLA B231) rakennetta ja sisältöä. Kirjassa tarkasteltiin yksityisen sektorin palkkarakennetta ja palkka-rakenteen pitkän ajan kehityspiirteitä Suomessa EK:n palkkarekisteriaineistoja hyödyntäen. Käsillä olevassa raportissa näitä yksityisen sektorin palkansaajia koskevia tarkasteluja eritellään sukupuolen mukaan eli ne suoritetaan erikseen yksityisellä sektorilla toimiville miehille ja naisille. Kuten edellisessä yksityisen sektorin palkansaajien kokonaistarkastelussa, myös tämän raportin tarkasteluissa EK:n palkka-aineistot rajataan erinäisistä syistä *kokoaikaisiin* palkansaajiin, eli mukana ovat ainoastaan kokoaikaiset mies- ja naispalkansaajat.

Raportti jakautuu kolmeen itsenäisesti toimivaan osaan. Ensimmäisessä osassa (Osa I) tarkastellaan ja vertaillaan teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen ja palkkaerojen tasoa ja kehitystä. Toisessa osassa (Osa II) toistetaan samat tarkastelut teollisuuden mies- ja naistyöntekijöille ja kolman-nessa osassa (Osa III) palvelualoilla työskenteleville miehille ja naisille. Kolmea osaa yhdistää kaksi liitelukua, joista ensimmäinen (liite A1) kuvaa käytettyjä aineistoja sekä niissä tehtyjä rajauksia ja toinen (liite A2) käytettyjä käsitteitä, mittareita sekä menetelmiä.

Raportin ensimmäinen osa (Osa I) keskittyy siis teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen ja palkkaerojen vertailuun. Osan ensimmäinen luku (luku 2), joka kattaa ajanjakson 1980–2005, sisältää kahden sukupuolen palkkojen kokonaistarkastelun antamat tulokset. Aluksi kuvataan ja vertaillaan teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakaumia ja niiden kehitystä. Tämä antaa yleiskuvan heidän palkkojensa vaihtelusta sekä siinä tapahtuneista muutoksista tarkasteluajanjaksolla. Seuraavaksi kuvataan ja vertaillaan kahden sukupuolen reaali-palkkojen yleistä kehitystä matala-, keski- ja korkeapalkkaisen osalta eli reaali-palkkojen muutoksia palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä. Tämän jälkeen pääpaino siirtyy teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonnan ja sen kehityksen tarkasteluun ja vertailemiseen.

Lisäksi eritellään palkkasuhteiden kehitystä teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden sisällä sekä heidän välillä. Kaikki käytetyt palkkamittarit on määritelty liiteluvussa A2. Lopuksi arvioidaan hajotelmalaskelmien eli niin sanottujen dekomponointimenetelmien avulla sitä, missä määrin yhtäältä sukupuoli ja toisaalta teollisuustoimihenkilöiden muut keskeiset ominaisuudet ovat heijastuneet palkansaajaryhmän miesten ja naisten palkkojen hajontaan ja siinä havaittuihin muutoksiin. Hajotelmalaskelmat, joita on kuvattu tarkemmin liiteluvussa A2, antavat käsityksen keskeisten taustatekijöiden suhteellisesta merkityksestä. Ne myös kertovat siitä, selittyykö tietyn taustatekijän vaikutus ensisijaisesti ryhmän välisillä vai sisäisillä palkkaeroilla ja niiden muutoksilla. Luvun päätteeksi esitetään tiivistetyssä muodossa teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen ja palkkaerojen kokonaistarkastelun keskeisimmät tulokset.

Teollisuuden toimihenkilöihin keskittyvän osan toinen luku (luku 3) tarkastelee palkansaajaryhmän mies- ja naispalkkojen kehityspiirteitä eri vaativuustasoryhmissä. Luvussa kuvaillaan ja vertaillaan neljän vaativuustason mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen ja palkkaerojen kehitystä ajanjaksolla 1995–2005. Tämä luku on pääosin rakennettu samalla tavalla kuin kokonaistarkastelun sisältävä luku eli jokaisen vaativuustasoryhmän osalta kuvataan ja vertaillaan vaativuustasolle sijoittuvien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakaumia ja näiden kehitystä, reaali-palkkojen yleistä kehitystä matala-, keski- ja korkeapalkkaisten ryhmissä eli reaali-palkkojen muutoksia palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä, palkkojen hajontaa ja hajonnan kehitystä sekä palkkasuhteiden kehitystä. Myös tämän luvun päättää yhteenveto tärkeimmistä tuloksista. Tarkasteltavat vaativuustasot alenevassa järjestyksessä ovat: toimintojen johtaminen (pois lukien yritysten ylin johto), erityisasiantuntijat, asiantuntijat ja asiainhoitajat.

Teollisuustoimihenkilöihin keskittyvän osan kolmannessa luvussa (luku 4) tarkastellaan ja vertaillaan miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen muutoksia ajanjaksolla 1995–2005 kolmen sopimusalan osalta. Sopimusalojen valinnan pääasiallinen kriteeri on ollut niillä toimivien naisten osuus, koska vertailun kohteeksi haluttiin miesvaltainen, naisvaltainen sekä sukupuolijakaumaltaan suhteellisen tasapuolinen sopimusala. Luku on rakennettu täsmälleen samalla tavalla kuin toimihenkilöiden vaativuustasoihin pureutuva luku. Toisin sanoen luvussa kuvataan ja vertaillaan kolmen sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakaumia ja niiden kehitystä, reaali-palkkojen yleistä kehitystä matala-, keski- ja korkeapalkkaisten ryhmissä eli reaali-palkkojen muutoksia palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä, palkkojen hajontaa ja hajonnan kehitystä sekä palkkasuhteiden kehitystä kahden sukupuolen sisällä

ja niiden välillä. Luvun lopussa on yhteenveto sopimusaloittaisen tarkastelun tärkeimmistä tuloksista. Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden osalta tarkastelun kohteeksi on valittu naisvaltainen graafinen ala, miesvaltainen teknologiateollisuus sekä teleala, jolla mies- ja naistoimihenkilöitä on suurin piirtein samassa suhteessa.

Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöitä koskevan osan viimeisessä luvussa (luku 5) tarkastelun kohteeksi nostetaan toimipaikkatasoisten erojen mahdolliset vaikutukset mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen vaihteluun ja siinä tapahtuneisiin muutoksiin. Luvussa tutkitaan, heijastuvatko toimipaikan edustamat ominaisuudet eli niin sanottu toimipaikkavaikutus eri tavalla mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen tasoon ja kehitykseen. Lisäksi selvitetään, eroaako yksilön osaamistason ja toimipaikan palkkatason mukainen valikoituminen mies- ja naistoimihenkilöiden välillä. Lopuksi tarkastellaan sitä, esiintyykö mies- ja naistoimihenkilöiden välillä eroja sen suhteen, miten toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvät palkkatason ja palkkakasvun erot heijastuvat toimihenkilöiden palkkavaihteluun ja sen kehitykseen. Luvussa hyödynnetään niin sanottujen ANOVA-analyysien tarjoamia vaihtoehtoisia lähestymistapoja, joita on selostettu tarkemmin liiteluvussa A2. Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden kokonaistarkastelun lisäksi tarkastelu toistetaan kummallakin sukupuolella toimipaikkojen neljälle kokoluokalle. Myös tämä toimipaikkatasolla tapahtuneisiin palkkarakenteen muutoksiin keskittyvä tarkastelu on rajattu koskemaan vuosia 1995–2005. Luku päättyy yhteenvedolla sen keskeisimmistä tuloksista.

Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöitä (Osa II) kuten myös palvelualoilla työskenteleviä miehiä ja naisia (Osa III) kattavat kokonaisuudet ovat pääosin rakennettu samalla tavalla kuin teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöihin keskittyvä osa. Tärkein ero teollisuuden toimihenkilöihin verrattuna on se, että näille kahdelle palkansaajaryhmälle ei tehdä erillistä vaatavuustasoryhmiä koskevaa tarkastelua. Tämän lisäksi palvelualat poikkeavat teollisuuden kahdesta palkansaajaryhmästä siinä mielessä, että tarkasteluajanjakso rajoittuu kauttaaltaan vuosille 1995–2005. Teollisuuden työntekijöillä sopimusalojen tarkastelut kohdistuvat miesvaltaiseen teknologiateollisuuteen, naisvaltaiseen Tevanake-teollisuuteen sekä sukupuolijakaumaltaan varsin tasapuoliseen elintarviketeollisuuteen. Palveluiden sopimusaloista erittelyssä ovat mukana miesvaltaiset ATK-palvelut, naisvaltaiset terveyspalvelut sekä sukupuolijakauman osalta melko tasapuolinen kuljetusala.

Koska jokaisen luvun lopussa on esitetty varsin laaja yhteenveto tarkastelujen keskeisimmistä tuloksista, mitään erillistä yhteenvedotlukua ei ole laadittu.

Erillisen yhteenvedoluvun sijasta tämän luvun päättää alaluku (1.3), johon on kerätty kaikkien tarkastelujen perusteella tehtävät tärkeimmät johtopäätökset varovaisine yleistyksineen.

1.3 TÄRKEIMMÄT JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä alaluku antaa yhteenvedon raportin kaikkien tarkastelujen perusteella tehtävistä keskeisimmistä loppupäätelmistä. Tehdyt tarkastelut ovat tuottaneet suuren määrän erilaisia tuloksia. Jokaisen luvun lopussa oleva yhteenvedo koostuu tiiviiseen muotoon. Yksityiskohtaisimmat tulokset löytyvät jokaisesta erillisestä luvusta. Seuraavassa kaikista näistä tuloksista on pyritty nostamaan esille tärkeimmät johtopäätökset ohjenuoran ollessa johdannon alussa (alaluvussa 1.1) esille nostetut pääkysymykset koskien naisten ja miesten palkkojen eroja. Samalla on yritetty osoittaa, missä suhteessa teollisuuden ja palveluiden mies- ja naispalkansaajat eroavat toisistaan kaikkein eniten palkkojen vaihtelun ja palkkaerojen osalta ja toisaalta missä suhteessa esiintyy yhtäläisyyksiä kaikkein selkeimmin.

1.3.1 NAISTEN JA MIESTEN SISÄISTEN PALKKAEROJEN VERTAILU

Raportissa eritellään ja vertaillaan miesten ja naisten keskuudessa esiintyvien palkkaerojen suuruutta ja kehitystä monesta eri näkökulmasta monenlaisia mittareita hyödyntäen. Tärkeimmät johtopäätökset näiden tarkastelujen osalta, pääpainon ollessa naisten ja miesten välisissä eroissa, voidaan kiteyttää seuraavasti.

Naisten väliset palkkaerot ovat kasvaneet vähintään yhtä nopeasti kuin miesten väliset palkkaerot, mistä syystä...

- Naisten keskuudessa esiintyvät palkkaerot ovat kasvaneet *selvästi nopeammin* kuin miesten välillä esiintyvät palkkaerot niin teollisuuden toimihenkilöiden kuin myös palvelualoilla työskentelevien ryhmässä.
- Naisten palkkojen vaihtelu on suurentunut vain *hieman nopeammin* kuin miesten palkkojen vaihtelu teollisuustyöntekijöiden ryhmässä.

...naisten väliset palkkaerot ovat teollisuudessa nopeata vauhtia muuttumassa yhtä suuriksi kuin miesten väliset palkkaerot, mutta...

- Teollisuuden naisten palkkojen hajonta on muuttunut yhä enemmän miesten palkkojen hajontaa muistuttavaksi teollisuuden työntekijöillä ja erityisesti sen toimihenkilöillä.

...ovat kasvustaan huolimatta palvelualoilla säilyneet pienempinä kuin miesten väliset palkkaerot.

- Palvelualoilla työskentelevien miesten palkat vaihtelevat edelleen huomattavasti enemmän kuin palveluissa työskentelevien naisten palkat.

Myös naisten väliset palkkaerot ovat suurempia kokonaisansioilla kuin säännöllisellä palkalla mitattuna, mutta...

- Peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä on kummallakin sukupuolella palkkaeroja kasvattava vaikutus, koska kaikki naiset/miehet eivät kuulu palkanlisien piiriin tai eivät ainakaan saa näitä lisiiä samassa suhteessa.

...miehillä erilaisilla palkanlisillä on yleensä suurempi palkkojen vaihtelua lisäävä vaikutus...

- Naisten ja miesten välinen ero tältä osin vaihtelee varsin vähän kolmen palkansaajaryhmän välillä eli erilaisten palkanlisien merkitys naisilla suhteessa miehiin muodostuu kaikissa ryhmissä suurin piirtein samankaltaiseksi.

...ja palkanlisien merkitys on myös kasvanut miehillä nopeammin kuin naisilla.

- Teollisuuden toimihenkilöillä erilaisten palkanlisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on korostunut erityisesti 2000-luvun alkuvuosina, miehillä enemmän kuin naisilla. Merkille pantavaa on kuitenkin se, että niissä toimihenkilöryhmissä, joissa peruspalkan päälle maksettavien lisien merkitys on kasvanut kaikista eniten (toimintojen johtotehtävien vaativuustasolla sekä miesvaltaisessa teknologiateollisuudessa), muutos on ollut naisilla yhtä suuri kuin miehillä.
- Erilaiset palkanlisät ovat jakautuneet yhä enemmän eri suhteessa myös palvelualoilla työskentelevien keskuudessa, huomattavasti enemmän miehillä kuin naisilla. Teollisuuden toimihenkilöihin verrattuna muutos kuitenkin tapahtui hieman aikaisemmin, se ajoittui vuosituhaten vaihteeseen. Lisäksi erilaisten palkanlisien merkityksen kasvu jäi selvästi pienemmäksi kuin teollisuuden toimihenkilöillä.

- Teollisuuden työntekijöillä erilaisten lisien merkitys on kasvanut hyvin vähän, mutta silti enemmän palkansaajaryhmän miehillä kuin sen naisilla.

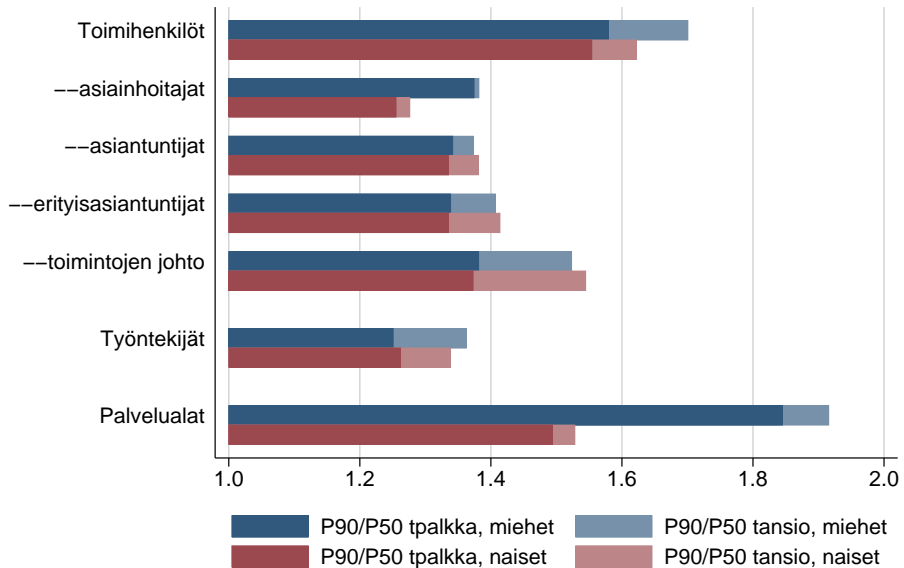
Naisten ja miesten palkkojen vaihtelussa esiintyvät erot ja näissä tapahtuneet muutokset keskittyvät pääasiallisesti korkeampipalkkaisten eli yli keskipalkkaa ansaitsevien ryhmään.

- Kuvio 1.1 osoittaa, että korkeampipalkkaisten miesten ja naisten säännöllisten palkkojen hajonnassa esiintyi tarkastelujakson lopussa (vuonna 2005) hyvin pieniä eroja teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden ryhmissä. Palvelualoilla korkeapalkkaisten miesten väliset peruspalkkojen erot olivat sitä vastoin edelleen vuonna 2005 huomattavasti suuremmat kuin palkkaryhmän naisten väliset palkkaerot.
- Toisaalta kuvio 1.1 osoittaa myös sen, että korkeampipalkkaisten miesten ja naisten palkkavaihtelun ero kasvaa kaikissa kolmessa palkansaajaryhmässä, jos vertailu perustuu säännöllisen palkan sijasta kokonaisansioihin.
- Lisäksi kuvio kertoo sen, että kummallakin sukupuolella korkeampipalkkaisten palkat vaihtelevat kaikkein vähiten teollisuuden työntekijöiden ryhmässä ja naisilla kaikkein eniten teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä, miehillä sitä vastoin palveluissa työssä olevien ryhmässä.

Naisten ja miesten palkkojen hajonnassa esiintyvät erot ja näissä tapahtuneet muutokset ovat pieniä matalampipalkkaisten eli alle keskipalkkaa ansaitsevien ryhmässä.

- Teollisuuden toimihenkilöillä matalampipalkkaisten väliset palkkaerot ovat hieman kasvaneet, enemmän naisilla kuin miehillä. Naistoimihenkilöiden palkkaerot ovat siis muuttuneet yhä enemmän miestoimihenkilöiden palkkaeroja muistuttaviksi myös alle keskipalkan ansaitsevien ryhmässä.
- Teollisuuden työntekijöiden ja palveluissa työskentelevien ryhmissä matalampipalkkaisten väliset palkkaerot eivät ole juuri muuttuneet kummallakaan sukupuolella. Matalampipalkkaisten naisten väliset palkkaerot ovat molemmissa palkansaajaryhmissä pysyneet hieman pienempinä kuin palkkaryhmän miesten väliset palkkaerot.
- Kuvio 1.2 osoittaa, että matalampipalkkaisten miesten palkat vaihtelevat vain aavistuksen verran enemmän kuin matalampipalkkaisten naisten palkat teollisuuden työntekijöillä, selvästi enemmän teollisuuden toimi-

Kuvio 1.1 Teollisuuden toimihenkilöiden (myös vaativuustasoryhmittäin eriteltynä), teollisuuden työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien korkeampipalkkaisten miesten ja naisten palkkavaihtelun vertailu vuoden 2005 osalta säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna

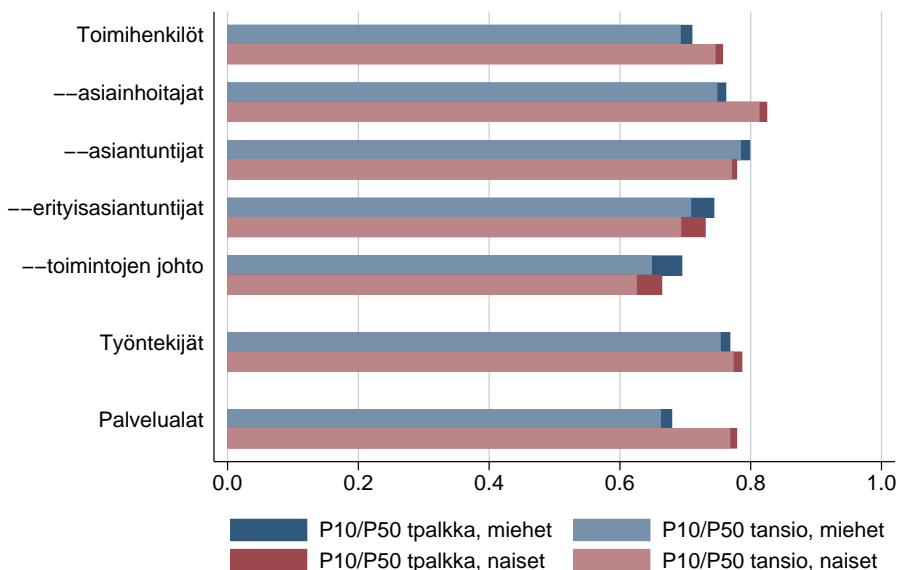


Palkkasuhdemittari P90/P50 osoittaa, kuinka monta kertaa *suurempi* korkeapalkkaisten (palkkajakautaman P90-pisteen) palkkataso on suhteessa mediaanipalkkatasolle sijoittuvien (palkkajakautaman P50-pisteen) palkkatasoon. Jos P90/P50 = 1, niin kahden palkkapisteen palkkataso on yhtä suuri. Palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

henkilöillä ja huomattavasti enemmän palvelualoilla työskentelevien ryhmässä.

- Kuvio kertoo myös sen, että kummallakin sukupuolella matalampipalkkaisten palkat vaihtelevat kaikkein vähiten teollisuuden työntekijöiden ryhmässä ja naisilla kaikkein eniten teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä, miehillä sitä vastoin palveluissa työssä olevien ryhmässä. Järjestys muodostuu siis samanlaiseksi kuin korkeampipalkkaisten kohdalla.
- Toisaalta kuvio 1.2 osoittaa, ettei päinvastoin kuin korkeampipalkkaisten ryhmässä erilaisilla palkanlisillä ei ole kummallakaan sukupuolella juuri merkitystä matalampipalkkaisten ryhmässä.

Kuvio 1.2 Teollisuuden toimihenkilöiden (myös vaativuustasoryhmittäin eriteltynä), teollisuuden työntekijöiden sekä palveluilla työskentelevien *matalampipalkkaisten* miesten ja naisten palkkavaihtelun vertailu vuoden 2005 osalta säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Palkkasuhdemittari P10/P50 osoittaa, kuinka paljon *pienempi* matalapalkkaisten (palkkajakauman P10-pisteen) palkkataso on suhteessa mediaanipalkkatasolle sijoittuvien (palkkajakauman P50-pisteen) palkkatasoon. Jos P10/P50 = 1, niin kahden palkkapisteen palkkataso on yhtä suuri. Palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Teollisuuden nais- ja miestoimihenkilöiden väliset erot palkkavaihtelun suuruuden ja kehityksen suhteen selittyvät kokonaisuudessaan kaikkein alimmalle vaativuustasolle eli *naisvaltaiseen asiainhoitajien ryhmään* kuuluvien naisten ja miesten palkkahajonnan eroilla ja näissä tapahtuneilla muutoksilla.

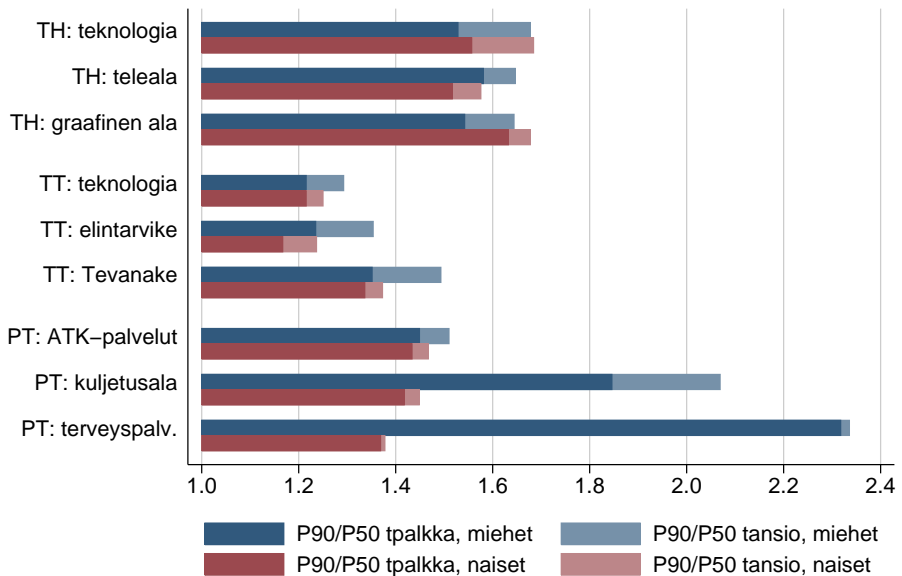
- Sen sijaan tätä ylemmillä vaativuustasoilla eli asiantuntijoiden, erityisasiantuntijoiden ja johtotehtävissä toimivien ryhmissä naisten välillä esiintyy likimain *yhtä suuria* palkkaeroja kuin miesten keskuudessa (kuviot 1.1 ja 1.2). Kahden sukupuolen välillä ei esiinny näillä vaativuustasoilla eroja myöskään palkkahajonnan kehityksen suhteen. Toisin sanoen mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen vaihtelu on ollut sekä suuruudeltaan

että kehitykseltään hyvin samankaltainen näillä kolmella vaativuustasolla käytetystä palkkakäsitteestä riippumatta.

Sopimusalan naisosuuden vaikutus naisten ja miesten palkkojen vaihteluun on teollisuuden toimihenkilöillä pienin ja palvelualoilla työskentelevillä suurin.

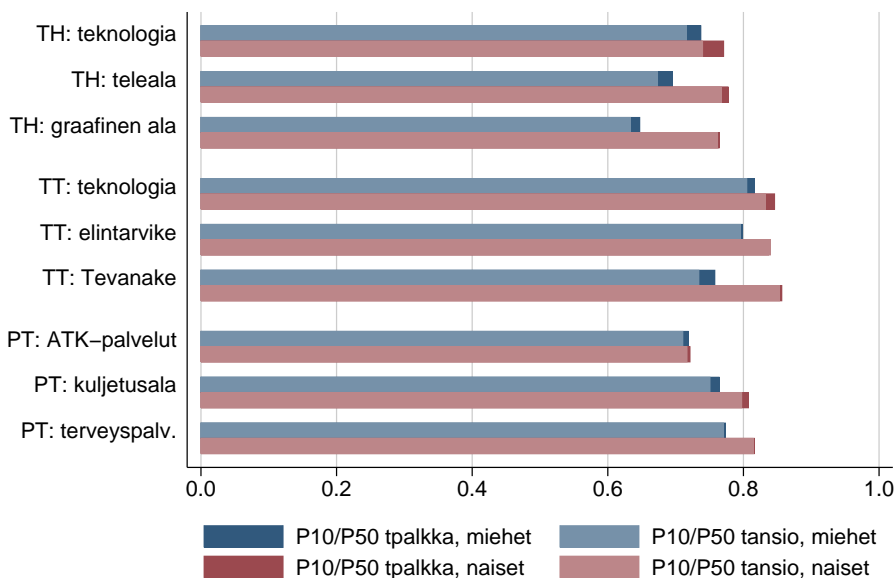
- Kolmen keskeisen palkansaajaryhmän vertailu osoittaa, että korkeampi palkkaisten naisten ja miesten palkkojen vaihtelussa esiintyy naisosuudeltaan toisistaan poikkeavien sopimusalojen välillä vähiten eroja miesvaltaisessa teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä ja eniten eroja naisvaltaisessa palveluiden ryhmässä (kuvio 1.3).

Kuvio 1.3 Teollisuuden toimihenkilöiden, teollisuuden työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien korkeampipalkkaisten miesten ja naisten palkkavaihtelun vertailu sopimusaloittain vuoden 2005 osalta säännöllisellä tuntipalkalla (tpalkka) ja kokonaistuntiansiolla (tansio) mitattuna



TH = teollisuuden toimihenkilöt, TT = teollisuuden työntekijät, PT = palvelualoilla työskentelevät. Miesvaltaisia sopimusaloja ovat teknologiateollisuus sekä ATK-palvelut. Sukupuolijakaumaltaan suhteellisen tasapuolisia sopimusaloja ovat teleala, elintarviketeollisuus sekä kuljetusala. Naisvaltaisia sopimusaloja edustavat graafinen ala, Tevanake-teollisuus sekä terveyspalvelut. Katso kuvion 1.1 alaviite muiden yksityiskohtien osalta.

Kuvio 1.4 Teollisuuden toimihenkilöiden, teollisuuden työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien *matalampipalkkaisten* miesten ja naisten palkkavaihtelun vertailu *sopimusaloittain* vuoden 2005 osalta säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



TH = teollisuuden toimihenkilöt, TT = teollisuuden työntekijät, PT = palvelualoilla työskentelevät. Miesvaltaisia sopimusaloja ovat teknologiateollisuus sekä ATK-palvelut. Sukupuolijakaumaltaan suhteellisen tasapuolisia sopimusaloja ovat teleala, elintarviketeollisuus sekä kuljetusala. Naisvaltaisia sopimusaloja edustavat graafinen ala, Tevanake-teollisuus sekä terveyspalvelut. Katso kuvion 1.2 alaviite muiden yksityiskohtien osalta.

Miesvaltaisilla sopimusaloilla esiintyy naisten ja miesten palkkojen vaihtelussa vähiten eroja.

- Kaikille kolmelle palkansaajaryhmälle on ominaista se, että miesten väliset palkkaerot suurenevät naisten väliin palkkaeroihin nähden sopimusalan naisosuuden kasvaessa. Sama kuva toistuu sekä korkeampi-palkkaisten (kuvio 1.3) että matalampipalkkaisten (kuvio 1.4) kohdalla. Toisin sanoen miesten ja naisten palkkahajonnat poikkeavat toisistaan kaikkein vähiten miesvaltaisilla sopimusaloilla palkansaajaryhmästä riippumatta. (Mutta, kuten todettiin yllä, erot kolmen tarkastelun kohteeksi valitun sopimusalan välillä ovat tässä suhteessa kuitenkin pienimmät teollisuuden toimihenkilöillä ja suurimmat palveluissa työskentelevillä.)

- Erilaisten *palkanlisien* merkitys korostuu miehillä sopimusalan naisosuuden kasvaessa eli naiset ja miehet saavat peruspalkan päälle maksettavia lisiä kaikkein eniten samassa suhteessa miesvaltaisilla sopimusaloilla ja kaikkein vähiten samassa suhteessa naisvaltaisilla sopimusaloilla.

1.3.2 MIESTEN JA NAISTEN PALKKAHAJONTOJEN VERTAILU KESKEISTEN TAUSTATEKIJÖIDEN OSALTA

Raportissa selvitetään hajontamenetelmien avulla, missä määrin yhtäältä keskeiset henkilökohtaiset ominaisuudet ja toisaalta toimipaikkaan liittyvät ominaisuudet sekä näissä mahdollisesti tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet miesten ja naisten palkkojen vaihteluun ja siinä esiintyviin eroihin. Tärkeimmät johtopäätökset näiden tarkastelujen osalta, pääpainon ollessa edelleen naisten ja miesten välisissä eroissa, voidaan kiteyttää seuraavasti.

Koulutusryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen suhteellinen merkitys palkkavaihtelun selittäjänä muodostuu naisille ja miehille hyvin samantyyppiseksi ja on kummallakin sukupuolella myös kehittynyt hyvin samalla tavalla.

- Koulutusryhmien välisten palkkaerojen vaikutus palkkojen kokonaisvaihteluun on heikentynyt merkittävästi sekä teollisuuden nais- ja miestoimihenkilöillä että palvelualoilla työskentelevillä miehillä ja naisilla. Vastaavasti ovat molemmissa palkansaajaryhmissä ja kummallakin sukupuolella korostuneet koulutusryhmien *sisäiset* palkkaerot, erityisesti *korkeakoulututkinnon suorittaneiden* ryhmässä.
- Teollisuuden niin nais- kuin miestyöntekijöillä koulutusryhmien välisten palkkaerojen vaikutus on säilynyt hyvin pienenä ja koulutusryhmien sisäisten palkkaerojen merkitys vastaavasti suurena.

Myös ikäryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen suhteellinen merkitys palkkavaihtelun selittäjänä muodostuu naisille ja miehille varsin samantyyppiseksi.

- Ikäryhmien välisten palkkaerojen suhteellinen merkitys on kummallakin sukupuolella pienentynyt tai säilynyt pienenä. Vastaavasti ovat korostuneet ikäryhmien sisäisten palkkaerojen vaikutus, erityisesti yli 50-vuotiaiden keskuudessa.

Toimipaikan vaikutus miesten ja naisten palkkojen erilaiseen vaihteluun on suurin teollisuuden työntekijöillä ja pienin teollisuuden toimihenkilöillä.

- Toimipaikan merkitys naisten ja miesten palkkojen vaihtelun ja siinä esiintyvien erojen selittäjänä on teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä melko pieni. Tosin toimipaikan merkitys on korostunut, erityisesti kaikkein suurimpien toimipaikkojen kohdalla, mutta muutos on ollut toimihenkilöiden naisilla ja miehillä hyvin samankaltainen. Toisin sanoen myös toimipaikkatasoisten palkkavaikutusten osalta naistoimihenkilöiden tilanne on muuttunut yhä enemmän miestoimihenkilöiden tilannetta muistuttavaksi.
- Palvelualoilla toimipaikka selittää enää osan miesten ja naisten kovin erilaisesta palkkavaihtelusta, koska toimipaikan vaikutus on etenkin 2000-luvulle tultaessa muuttunut naisilla yhä samanmuotoisemmaksi kuin miehillä.
- Toimipaikka on keskeinen naistyöntekijöiden palkkavaihtelun määrääjä. Sekä valikoitumisen että pakkojensa suhteen *naistyöntekijöiden asema* on miestyöntekijöihin nähden *kaikkein heikoin pienissä toimipaikoissa*. Mies- ja naistyöntekijöiden ero tässä suhteessa kaventuu toimipaikan koon kasvaessa eli ero on kaikkein pienin kaikkein suurimmissa (yli 250 henkilöä työllistävissä) toimipaikoissa. Itse asiassa suurissa toimipaikoissa esiintyy kaikista vähiten eroja miesten ja naisten palkkojen vaihtelussa myös kahdessa muussa palkansaajaryhmässä.

1.3.3 MIESTEN JA NAISTEN VÄLISTEN PALKKOJEN VERTAILU

Raportissa on niin ikään selvitetty naisten osuus muodostettujen palkansaajaryhmien matala-, keski- ja korkeapalkkaisten ryhmissä ja näissä osuuksissa tapahtuneet muutokset. Lisäksi on vertailtu naisten ja miesten keskipalkkaeroja ja näiden kehitystä samoissa kolmessa palkkapisteessä eli matala-, keski- ja korkeapalkkaisten tasolla. Tarkastelut on tehty sekä säännöllistä palkkaa että erilaisia palkanlisä sisältäviä kokonaisansioita käyttäen, mikä antaa käsityksen peruspalkan päälle maksettavien lisien mahdollisesta sukupuolten palkkaeroja kasvattavasta vaikutuksesta ja siinä tapahtuneista muutoksista. Keskeisimmät tulokset voidaan kiteyttää seuraavasti.

Naiset ovat kaikissa kolmessa keskeisessä palkansaajaryhmässä eli niin teollisuuden toimihenkilöiden ja työntekijöiden kuin myös palveluissa työskentelevien ryhmässä vahvasti *yliedustettuina matalapalkkaisten tasolla* ja vastaavasti *aliedustettuina korkeapalkkaisten tasolla, ja...*

- Naisten yliedustus palkkajakauman alimmassa päässä ja vastaavasti aliedustus sen ylimmässä päässä on pienentynyt teollisuudessa, mutta muutos on ollut varsin hidasta. Edelleen, siinä määrin kuin näissä osuuksissa on tapahtunut muutoksia, niin naisten yliedustus matalapalkkaisten ryhmässä on pienentynyt huomattavasti enemmän suhteessa heidän aliedustuksensa vähenemiseen korkeapalkkaisten ryhmässä. Toisin sanoen teollisuudessa tapahtuneet muutokset ovat selvästi keskittyneet matalapalkkaisten ryhmään. Palvelualoilla naisten osuus on sitä vastoin säilynyt pitkälti ennallaan palkkajakauman kaikissa kolmessa keskeisessä palkkaryhmässä.

...tämä yleiskuva toistuu kolmen palkansaajaryhmän kaikilla tarkastelun kohteeksi valituilla sopimusaloilla kuin myös teollisuustoimihenkilöiden kaikilla vaatimuustasoilla.

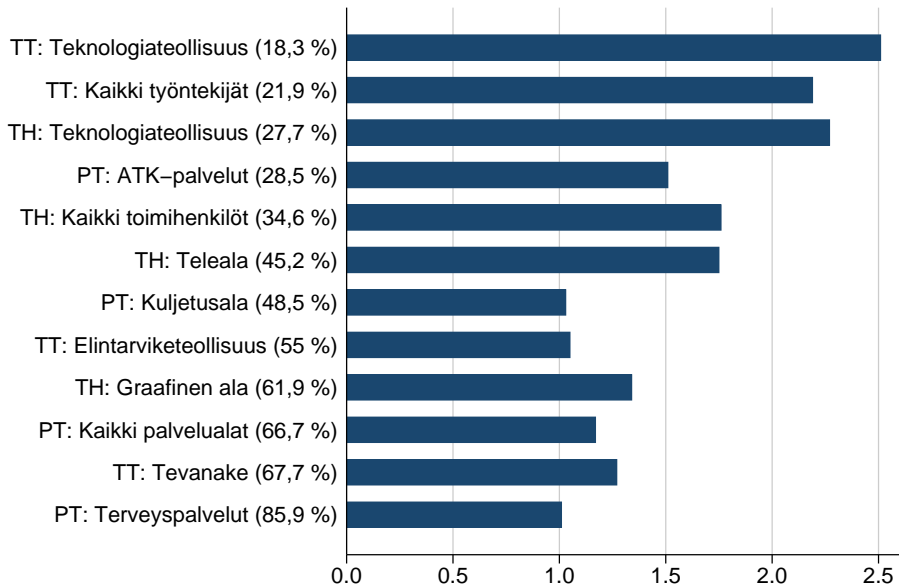
- Naisten *yliedustus matalapalkkaisten* ryhmässä muodostuu poikkeuksetta suuremmaksi palkansaajaryhmän tai sopimusalan ollessa *miesvaltainen* (kuvio 1.5).
- Vastaavasti naisten *aliedustus korkeapalkkaisten* ryhmässä muodostuu poikkeuksetta pienemmäksi palkansaajaryhmän tai sopimusalan ollessa *naisvaltainen* (kuvio 1.6).

Naisten ja miesten väliset keskipalkkaerot ovat *pienentyneet* nopeata vauhtia teollisuuden *toimihenkilöillä* ja suhteellisesti eniten *korkeapalkkaisten tasolla, mutta...*

...*palvelualoilla* työskentelevien ryhmässä *hidasta* kaventumista on tapahtunut ainoastaan *korkeapalkkaisten tasolla, ja...*

- Palvelualoilla sukupuolten palkkaerot ovat peräti kasvaneet lievästi keskipalkkaisten tasolla, mutta pysyneet matalapalkkaisten tasolla pitkälti muuttumattomina.

Kuvio 1.5 Naisten *yliedustus matalapalkkaisten tasolla* vuonna 2005 teollisuuden toimihenkilöillä, teollisuuden työntekijöillä ja palvelualoilla työskentelevillä sekä tarkastelun kohteeksi valituilla sopimusaloilla



Naisten ylliedustus matalapalkkaisten tasolla on laskettu suhteuttamalla naisten osuus matalapalkkaisten tasolla naisten kokonaisuuteen kyseessä olevassa ryhmässä (sulkeissa olevat prosenttiluvut). Eri palkansaajaryhmät on kuviossa järjestetty naisten kokonaisuuden mukaan kasvavaan järjestykseen eli miesvaltaisista naisvaltaisiin.

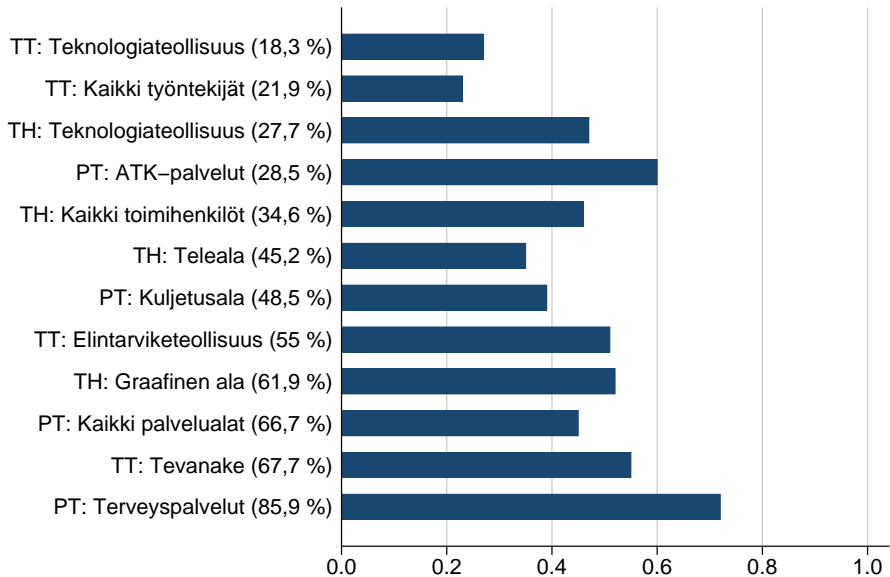
...teollisuuden työntekijöillä muutosta ei ole juuri tapahtunut missään palkkapisteessä.

- Toisaalta sukupuolten palkkaerot ovat teollisuustyöntekijöiden ryhmässä perinteisesti olleet huomattavasti pienempiä kuin teollisuustoimihenkilöiden ja palvelualojen puolella.

Sukupuolten palkkaerojen kehitys kuitenkin vaihtelee merkittävästi palkansaajaryhmien eri sopimusalojen välillä, mutta mitään selkeää sopimusalan naisosuuden mukaista yleiskuvaa ei erotu tässä yhteydessä.

- *Teollisuustyöntekijöiden* ryhmässä naisten ja miesten väliset keskipalkkaerot ovat pysyneet likimain muuttumattomina miesvaltaisen teknologiateollisuuden palkkajakauman kaikissa kolmessa kriittisessä pisteessä.

Kuvio 1.6 Naisten *aliedustus korkeapalkkaisten tasolla* vuonna 2005 teollisuuden toimihenkilöillä, teollisuuden työntekijöillä ja palveluilla työskentelevillä sekä tarjastelun kohteeksi valituilla sopimusaloilla



Naisten aliedustus korkeapalkkaisten tasolla on laskettu suhteuttamalla naisten osuus korkeapalkkaisten tasolla naisten kokonaisosuuteen kyseessä olevassa ryhmässä (sulkeissa olevat prosenttiluvut). Eri palkansaajaryhmät on kuviossa järjestetty naisten kokonaisosuuden mukaan kasvavaan järjestykseen eli miesvaltaisista naisvaltaisiin.

Sukupuolijakaumaltaan tasapuolisessa elintarviketeollisuudessa ne ovat pienentyneet kaikilla kolmella palkkatasolla, mutta naisvaltaisessa Tevanake-teollisuudessa ne ovat kasvaneet keski- ja erityisesti korkeapalkkaisten tasolla.

- *Palveluilla* sukupuolten palkkaerot kolmessa palkkasteessä ovat pienentyneet miesvaltaisissa ATK-palveluissa, mutta pysyneet likimain muuttumattomina sukupuolijakaumaltaan suhteellisen tasapuolisella kuljetusalalla. Naisvaltaisissa terveyspalveluissa ne ovat suurentuneet korkeapalkkaisten tasolla, mutta säilyneet muuttumattomina sopimusalan keski- ja matalapalkkaisten tasoilla.
- *Teollisuuden toimihenkilöillä* palkkaryhmässä esiintyvä sukupuolten palkkaerojen yleiskehitys toistuu enemmän tai vähemmän kaikilla kolmella

tarkastelun kohteeksi valitulla sopimusallalla (kuten myös neljässä vaatavuustasoryhmässä).

Miesten ja naisten väliset keskipalkkaerot kasvavat palkkatason noustessa, voimakkaimmin palvelualoilla ja vähiten teollisuuden työntekijöillä, vaikkakin...

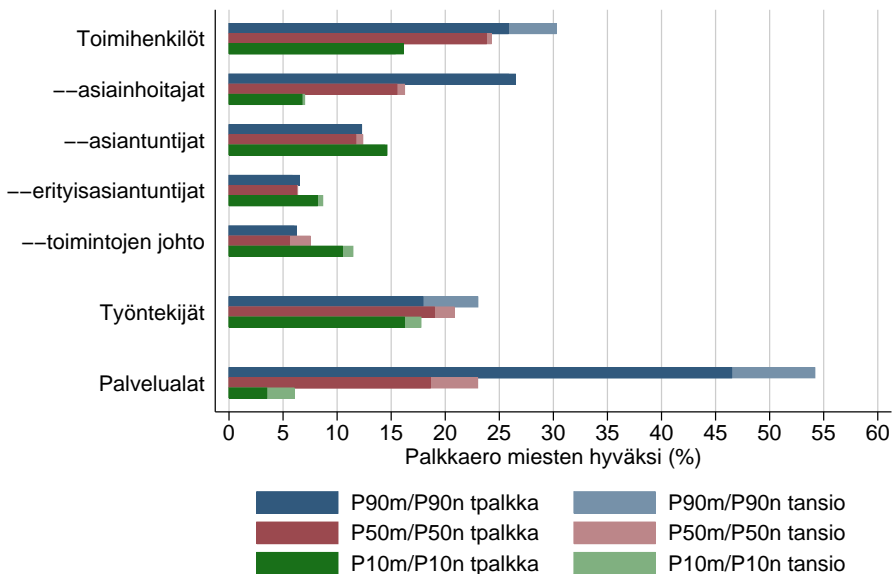
...kolmen palkkapisteen väliset ”kasvuerot” vaihtelevat varsin merkittävästi kolmen palkkansaajaryhmän välillä, mikä...

- Teollisuuden työntekijöillä naisten ja miesten väliset keskipalkkaerot muodostuvat lähes samansuuruisiksi kaikissa kolmessa palkkapiesteessä. Teollisuuden toimihenkilöillä sukupuolten välinen palkkaero nousee suhteellisesti enemmän palkkajakauman alemmassa osassa, palvelualoilla sitä vastoin palkkajakauman ylemmässä osassa (kuvio 1.7).

...vuorostaan näyttää olevan ainakin osittain yhteydessä ryhmän naisvaltaisuuden ja siksi myös miesten ja naisten sisäisten palkkaerojen erisuurisuuden kanssa.

- Teollisuuden toimihenkilöiden ryhmälle ominainen yleiskuva osoittautuu myös tässä yhteydessä heijastavan pääosin *naisvaltaisella asiainhoitajien vaatavuustasolla* vallitsevaa tilannetta. Ylemmissä vaatavuustasoryhmissä, joissa naisten ja miesten palkkojen todettiin vaihtelevan likimain samassa suhteessa, sukupuolten palkkaerot pikemminkin pienenevät palkkatason noustessa eli ovat kaikista suurimmat asiantuntijoiden, erityisasiantuntijoiden ja toimintojen johdossa olevien matalapalkkaisten tasolla (ja itse asiassa myös suurempia kuin matalapalkkaisten mies- ja naisasiainhoitajien väliset keskipalkkaerot).
- Sopimusalojen vertailu viittaa niin ikään siihen, että miesten ja naisten väliset keskipalkkaerot kasvavat palkkatason noustessa selvästi *vähiten miesvaltaisilla* sopimusaloilla (kuvio 1.8).
- Toisaalta sukupuolten palkkaeroja verrattaessa on syytä suhteuttaa palkkaerojen tasoja myös naisten suhteelliseen osuuteen kyseessä olevassa ryhmässä. Jos valtaosa tietyllä palkkatasolla sijoittuvista on naisia (tai miehiä), niin pientä sukupuolten välistä palkkaeroa ei voida tulkita tyydyttäväksi tilanteeksi tasa-arvoisuuden ja samapalkkaisuuden näkökulmasta.

Kuvio 1.7 Teollisuuden toimihenkilöiden (myös vaativuustasoryhmittäin eriteltynä), teollisuuden työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten välinen keskipalkkaero matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisten (P90) tasolla vuonna 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



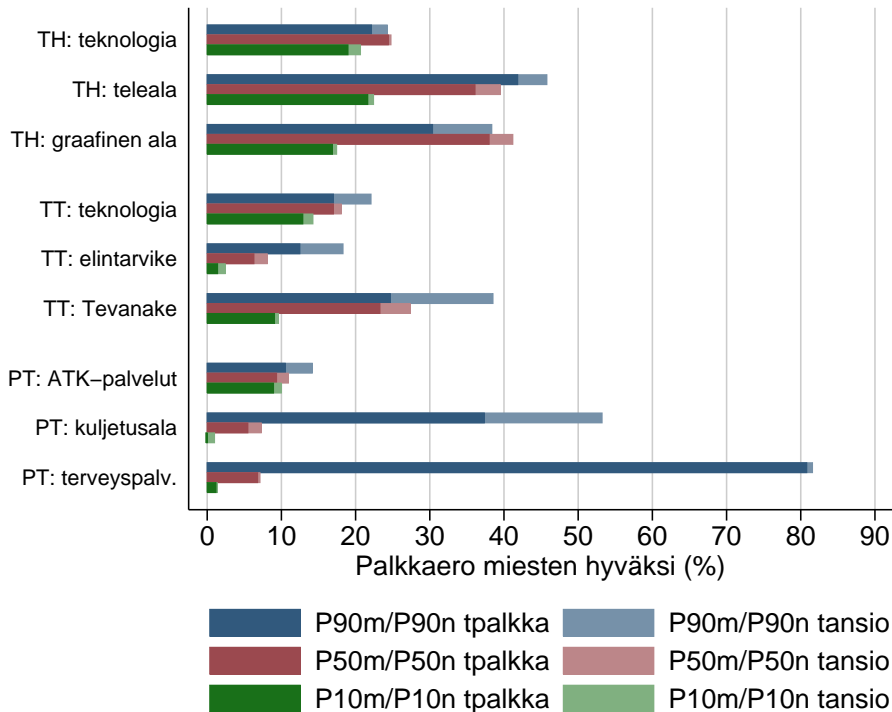
Erilaisten *palkanlisien* sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus tyypillisesti kasvaa *palkkatason noustessa*, mutta vaikutuksen suuruus vaihtelee merkittävästi kolmen keskeisen palkansaajaryhmän ja niiden kolmen sovimusalan välillä.

- Palkanlisien sukupuolten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus näyttää myös *korostuvan naisosuuden kasvaessa* (kuviot 1.7 ja 1.8), mikä toisaalta seuraa suoraan havainnosta, että palkanlisien merkitys yleensä korostuu miehillä naisosuuden kasvaessa.

Erilaisten *palkanlisien* sukupuolten palkkaeroja kasvattava *merkitys on kasvanut vain lievästi* ja pääasiallisesti kaikkein *ylimmillä palkkatasoilla*.

- Yleensä muutos on ollut näkyvin naisvaltaisissa palkansaajaryhmissä. Tulos seuraa yhtäältä siitä, että palkanlisien merkityksen korostuminen miehillä naisosuuden kasvaessa näyttää voimistuneen, ja toisaalta siitä,

Kuvio 1.8 Teollisuuden toimihenkilöiden, teollisuuden työntekijöiden sekä palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten välinen keskipalkkaero eri *sopimusalojen* matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisten (P90) tasolla vuonna 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



TH = teollisuuden toimihenkilöt, TT = teollisuuden työntekijät, PT = palvelualoilla työskentelevät. Miesvaltaisia sopimusaloja ovat teknologiateollisuus sekä ATK-palvelut. Sukupuolijakaumaltaan suhteellisen tasapuolisia sopimusaloja ovat teleala, elintarviketeollisuus sekä kuljetusala. Naisvaltaisia sopimusaloja edustavat graafinen ala, Tevanake-teollisuus sekä terveyspalvelut.

että palkanlisien merkitys on korostunut kaikkein eniten ja kummallakin sukupuolella lähes samassa suhteessa niissä ryhmissä, joissa naisten ja miesten palkkojen hajonta on (lähes) samansuuruinen eli miesvaltaisissa palkansaajaryhmissä (vrt. alaluku 1.3.1).

Sukupuolen merkitys palkkaerojen selittäjänä on säilynyt merkittävänä palvelualoilla toimivien ryhmässä, pysynyt pienenä teollisuuden työntekijöillä ja pienentynyt huomattavasti teollisuuden toimihenkilöillä.

1.3.4 MUUTAMA LOPPUPOHDINTA

Karkeasti yleistäen voidaan siis todeta, että yksityisellä sektorilla työskentelevien miesten ja naisten palkkojen vaihtelu muodostuu sekä suuruudeltaan että kehitykseltään huomattavan samankaltaiseksi miesvaltaisessa teollisuudessa, mutta varsin erilaiseksi naisvaltaisilla palvelualoilla. Myös erilaisten palkanlisien merkitys muodostuu miehille ja naisille sitä erilaisemmaksi, mitä naisvaltaisempaan palkansaajaryhmään tarkastelu kohdistuu. Kuva muodostuu vertailtaessa kolmea keskeistä palkansaajaryhmää eli teollisuuden toimihenkilöitä, teollisuuden työntekijöitä ja palvelualoilla työskenteleviä. Mutta sama yleiskuva on nähtävissä myös kolmen palkansaajaryhmän sisällä vertailtaessa palkansaajaryhmittäin naisosuudeltaan erilaisia sopimusaloja. Myös teollisuustoimihenkilöille tehty vaativuustason mukainen palkkavertailu tuottaa samansuuntaisen yleiskuvan eli osoittaa, että miesten ja naisten väliset erot ovat suuria nimenomaan naisvaltaisessa asiainhoitajien ryhmässä.

Miesten ja naisten pakkahajontojen samanlaisuus/erilaisuus näyttää olevan suorassa yhteydessä yhtäältä naisten sijoittumiseen tarkasteltavan palkansaajaryhmän palkkajakaumassa (yli/aliedustus eri palkkatasoilla) ja toisaalta miesten ja naisten välisten palkkaerojen suuruuteen niin matala-, keski- kuin korkeapalkkaisten tasolla. Tämän lisäksi erilaisten palkanlisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus näyttää niin ikään korostuvan varsin merkittävästi palkansaajaryhmän naisosuuden kasvaessa.

Nämä havainnot ajankohtaistavat ainakin seuraavanlaisia pohdintoja:

Palvelualat erottuvat selkeästi kaikissa tehdyissä naisten ja miesten palkkojen ja palkkaerojen vertailuissa. Tämä yhdistettynä siihen toisiasiaan, että palveluiden merkitys työnantajana on kasvanut huomattavasti viimeisten vuosikymmenien aikana ja tulee vastaisuudessa korostumaan entisestään,...

- ...tarjoaa selityksen sille, miksi niin segregaatio kuin myös naisten ja miesten väliset keskipalkkaerot ovat vähentyneet varsin vähän yksityisellä sektorilla.
- ...osoittaa, että nimenomaan palvelualoilla tapahtuvaan kehitykseen tulee jatkossa kiinnittää aiempaa enemmän huomiota.

Erilaisten palkanlisien sukupuolten palkkaeroja kasvattavaan vaikutukseen tulisi kiinnittää riittävästi huomiota.

- Lisäksi erilaisten lisien naisten ja miesten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus on kaikkein suurin kaikkein ylimmillä palkkatasoilla, missä nai-

set ovat kaikkein aliedustetuimpia ja missä sukupuolten palkkaerot ovat kaikkein suurimpia myös peruspalkoilla mitattuna.

Naiset valikoituvat koulutus- ja työuransa eri vaiheissa eri tavalla, mutta *valikoitumisen hinta* naisten ja miesten sisäisillä ja välisillä palkkaeroilla mitattuna ei muodostu samanlaiseksi kaikissa valintavaiheissa vaan näyttää pikemminkin vaihtelevan melkoisesti.

- Korkeimman hinnan valintoihin näyttävät kuuluvan koulussa tehdyt aste- ja erityisesti alavalinnat.

Naisten sisäisten palkkaerojen kasvun ja sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumisen välinen riippuvuus antaa aihetta kysyä, tulisiko sukupuolten samanpalkkaisuuden ja tasa-arvoisuuden rinnalle nostaa *sukupuolten sisäinen tasa-arvoisuus*.

- Onko se vaara olemassa, että työmarkkinoilla esiintyvä, palkalla mitattu eriarvoisuus on ainakin osittain muuttamassa muotoaan?