

SUKUPUOLTEN
PALKKAUKSELLINEN
YKSITYISILLÄ

VÄLINEN
TASA-ARVO
PALVELUALOILLA

Reija Lilja ja Eija Savaja



Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla

Selvitys miesten ja naisten palkkakehityksestä vuosilta
2007–2010 kaupan alalla, kiinteistöpalvelualalla sekä
matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa

Reija Lilja
Eija Savaja

Julkaisija:
Palkansaajien tutkimuslaitos
Pitkäsillanranta 3 A, 00530 Helsinki
www.labour.fi

Raportteja 24
Helsinki 2013

ISBN 978-952-209-109-3 (painettu)
ISBN 978-952-209-110-9 (PDF)

ISSN 1795-2832 (painettu)
ISSN 2242-6914 (PDF)

Esipuhe

Sukupuolten välinen tasa-arvo on erittäin tärkeä arvo niin ammattiyhdistysliikkeessä ja myös globaalisti yhteiskuntienkin tasolla. Kyse on laajasta kokonaisuudesta, johon liittyy niin palkkapolitiikka ja työmarkkinat, kuin perhepolitiikka, yhteiskunnalliset asenteet ja kulttuuri sekä talouden rakenteet yleisemminkin. Keskeisimmin asiaan vaikuttavat kuitenkin työelämässä toimiminen ja sen myötä palkkatasa-arvo. Tätä taustaa vasten Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimeksiannon pohjalta laadittu Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportti sukupuolten välisestä palkkauksellisesta tasa-arvosta yksityisillä palvelualoilla on merkittävä ja ajankohtainen lisä pyrkimyksille tasa-arvon parantamiseen.

Kuten tiedämme, naiskysymys ei ole työmarkkinoilta poistunut mihinkään, ei palkkojen osalta eikä muutoinkaan. Samapalkkaisuusohjelman eteneminen on ollut toistaiseksi liian hidasta, eikä tavoitetta, viiteentoista prosenttiin kutistunutta sukupuolten välistä palkkaeroa saada nykyvauhdilla toteutettua tavoitevuoteen 2015 mennessä. Tilastokeskuksen vuoden 2011 ansiotasoindeksi mukaan naisen palkka on noin 18% miehen palkkaa pienempi. Edistystä on tapahtunut, mutta tuskaisen hitaasti.

On tärkeää huomata, että epätasa-arvoa ja eriarvoisuutta ei aiheuta yksin palkkasyrjintä. Kyseessä on paljon laajempi ilmiö, jolla on yhtymäkohtia myös käsityksiin perheestä, naisen asemasta työelämän ja kodin välissä sekä Suomessa erittäin tyypillisestä segregaatiosta, alojen hyvin voimakkaaseen jakautumiseen miesten ja naisten työkentiksi. Suurimman osan palkkaeroista selittääkin työtehtävien ja ammattien voimakas sukupuolittuminen. Naisille keskittyvät pidemmät poissaolot työelämästä, erityisesti lasten kotona tapahtuvan hoidon vuoksi, syventävät osaltaan eroja.

Palkkojen osalta tulee kiinnittää huomiota myös viime vuosina lisääntyneisiin tulospalkkioihin ja muihin erillisiin palkanosiin. Miehet ovat naisia useammin esimerkiksi tulospalkkioiden piirissä. On tärkeää tietää miksi näin on, ja miten se vaikuttaa sukupuolten väliin palkkaeroihin. Vaarana onkin, että hajautetumpi palkanmuodostus aiheuttaa lisää epätasa-arvoistumista myös sukupuolten välillä. Samalla oleellista on tarkastella palvelualoilla yleisten osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden jakautumista niiden vaikuttaessa merkittävällä tavalla muun muassa ansiokehitykseen.

Tutkimustietoa eri aloilla olemassa olevista, sukupuolten välisistä eroista on paljon. Tämä on kuitenkin perinteisesti keskittynyt teollisuuden toimialoihin. Yksityisiä palvelualoja on tutkittu huomattavasti vähemmän, vaikka maamme työllinen työvoima keskittyy näille aloille. Huomion kiinnittäminen nimenomaan näiden alojen palkan-

saajien välisiin eroihin on siten tärkeää paitsi tavoitteen saavuttamisen, myös yleisen asian tunnistamisen vuoksi.

Raportin havainnot tukevat ammattiliittojen yleisesti esillä pitämiä tavoitteita. Sukupuolten välinen palkkaero kaventuisi toimenpiteillä, jotka vähentäisivät osa- ja määräaikaisten työsuhteiden osuutta kaikista työsuhteista. Palkkapolitiikalla tuleekin siis tukea erityisesti pätkätyöntekijöiden toimeentuloa. Tämän rinnalla myös yleiskorotusten merkitys korostuu, mikäli halutaan edistää nimenomaan sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Raportin laatineet Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkijat Reija Lilja ja Eija Savaja ansaitsevat kovasta ja tärkeästä työstään vilpittömän ja lämpimän kiitoksen. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n puolella erityismaininta kuuluu yhteiskuntapoliittisen yksikön päällikkö Antti Veirrolle, jota ilman kyseinen tutkimus ei olisi syntynyt.

Toivon raportin havaintojen herättävän vilkasta keskustelua kaikilla tasoilla niin työmarkkinajärjestöissä, poliittisten päättäjien keskuudessa kuin kansalaisjärjestöissä sekä talouden, työmarkkinoiden ja työelämän sekä tasa-arvon asiantuntijoiden joukossa. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on aivan jokaisen asia.

Ann Selin

puheenjohtaja

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Sisällys

Esipuhe	3
1 Taustaa	6
2 Sukupuolten välisistä palkkaeroista	7
2.1 Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot tasa-arvon mittarina	7
2.2 Tehtäväkohtaisten palkkaerojen seuranta tasa-arvon mittarina	10
2.3 Onko seurattavalla palkkakäsitteellä väliä?	12
3 Tilastoanalyysien lähtökohta	14
3.1 Perusaineisto	14
3.2 Erilaisten työsuhteiden yleisyydestä	16
3.3 Säännöllinen viikkotyöaika työsuhteen mukaan	18
3.4 Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot EK:n aineistossa	20
3.5 Yhteenveto	26
4 Tilastolliset analyysit – toimialakohtaiset tarkastelut	27
4.1 Lähtökohta	27
4.2 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palkansaajat	30
4.3 Vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevat palkansaajat	35
4.4 Yhteenveto	39
5 Tilastolliset analyysit – ammattikohtaiset tarkastelut	41
5.1 Lähtökohta	41
5.2 Tulokset	42
5.3 Yhteenveto	45
6 Johtopäätökset	46
Kirjallisuus	48
Liitetaulukot	50

1 Taustaa

Sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja on niin kansainvälisessä kuin kotimaisessakin kirjallisuudessa tutkittu hyvin paljon.¹ Suomessa teollisuuden toimihenkilöt ovat kaikkein tutkituin palkansaajaryhmä pitkälti siitä johtuen, että heitä koskeva tilastoaineisto on hyvälaatuista ja ollut myös usean vuosikymmenen tutkijoiden käytössä. Yksityisen sektorin palvelualoilta sukupuolten välisiä palkkaeroja on Suomessa tutkittu melko vähän ja olemassa oleva tutkimustieto on myös usean vuoden takaista.² Tuoreelle tutkimustiedolle on selvä tilaus.

Tässä selvityksessä sukupuolten välisiä palkkaeroja tarkastellaan kolmella yksityisen sektorin palvelualalla; kaupan alalla, kiinteistöpalvelualalla sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa (marava). Muut yksityisen sektorin palvelualat ovat analyyseissä mukana, mutta lähinnä tutkimuksen vertailuryhmänä. Tilastoaineistona käytämme Elinkeinoelämän keskusliiton yksityisen palvelusektorin palkkatiedustelua.³ Tämän pohjalta seuraamme naisten ja miesten palkkakehitystä ja sukupuolten välisiä palkkaeroja neljän vuoden ajanjaksolta; vuodesta 2007 vuoteen 2010.

Emme tällä selvityksellä pyri tuottamaan pelkästään faktatietoa sukupuolten välisistä palkkaeroista yksityisillä palvelualoilla. Tavoitteenamme on myös yleisellä tasolla keskustella siitä, minkälaisiin seikkoihin tulisi ylipäänsä kiinnittää huomiota, kun sukupuolten välillä havaitaan palkkaeroja. Sukupuolten välisiin palkkaeroihin liittyvien laskelmien lopputulos riippuu monista valinnoista, jotka on syytä tiedostaa, kun johtopäätöksiä sukupuolten välisestä palkkauksellisesta tasa-arvosta laskelmien perusteella tehdään.

Raportti etenee seuraavasti. Seuraavassa luvussa 2 pohditaan yleisellä tasolla sukupuolten välisten palkkaerojen mittaamiseen liittyviä kysymyksiä. Mitä kertovat sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot, ja mitä voidaan päätellä naisten ja miesten tehtäväkohtaisista palkkaeroista? Onko seurattavalla palkkakäsitteellä väliä saatujen tulosten kannalta?

Luvussa 3 kuvataan tilstoanalyysien pohjalla olevaa aineistoa ja tuotetaan ensimmäiset tulokset sukupuolten välisistä keskimääräisistä palkkaeroista työsuhdetyypeittäin. Luvussa 4 raportoidaan tulokset sukupuolten välisistä palkkaeroista kolmella seurannan kohteena olevalla toimialalla. Luvussa 5 tarkastellaan sukupuolten välisiä palkkaeroja keskeisissä ammattiryhmissä ja luvussa 6 esitetään raportin johtopäätökset.

¹ Katso Kauhasen ja Naparin (2011) lyhyt tiivistelmä aiheesta.

² Lilja (1999), Laine (2003), Asplund ja Lilja (2003) ja Luukkonen (2003) ovat näitä harvoja yksityisen sektorin palvelualojen sukupuolten palkkaeroja selvittäneitä tutkimuksia.

³ Kiitämme Elinkeinoelämän keskusliittoa tätä selvitystä varten annetun käyttöluvan myöntämisestä palkkatiedusteluaineistoon.

2 Sukupuolten välisistä palkkaeroista

Sukupuolten välisiä palkkaeroja arvioitaessa keskimääräisten ja tehtäväkohtaisten palkkaerojen tarkastelu täydentävät toisiaan. Kumpikaan ei yksin riitä kuvaamaan sukupuolten välistä palkkauksellista tasa-arvoa, molempia tarvitaan. Naisten miehiä nopeamman koulutustason nousun myötä keskimääräiset palkkaerot voivat antaa liian myönteisen kuvan sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon kehittymisestä. Tehtäväkohtaisiin palkkoihin keskittyminen jättää tarkastelun ulkopuolelle erot naisten ja miesten mahdollisuuksissa hakeutua ja päästä samoihin tehtäviin. Palkkausjärjestelmäuudistusten myötä yleistyneitä erilaisia palkanlisä ei myöskään voi jättää tarkastelujen ulkopuolelle, kun sukupuolten välisiä palkkaeroja pyritään kattavasti arvioimaan.

2.1 Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot tasa-arvon mittarina

Sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon mittarina käytetään yleisesti sukupuolten välistä keskimääräistä palkkaeroa, jonka kehittymistä seurataan virallisissa tilastoissa, ja jolle myös asetetaan määrällisiä tavoitteita.⁴ Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero ei kuitenkaan ole yksikäsitteinen määre, vaan se voidaan määritellä ja mitata eri tavoilla. Keskimääräisen palkkaeron yhteys sukupuolten väliseen tasa-arvoon ei ole yksioikoista, vaan riippuu pitkälti siitä, mitä sukupuolten välisellä tasa-arvolla loppujen lopuksi tarkoitetaan.

Naisten ja miesten keskipalkkojen vertaaminen voi pahimmillaan johtaa virheellisiin johtopäätöksiin sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon kehittymisestä työelämässä. Näin voi käydä, jos laskelmissa ei huomioida riittävästi palkkaukseen vaikuttavia, ajassa muuttuvia eroavaisuuksia naisten ja miesten välillä. Palkkauksellisen tasa-arvon kasvusta voi tuskin puhua, jos havaittu sukupuolten palkkaerojen kaventuminen on johtunut pelkästään siitä, että palkansaajien joukossa keskimääräistä osaavampien naisten suhteellinen osuus on kasvanut miehiä nopeammin. Tästä ilmiöstä valtionhallinto on hyvä esimerkki.

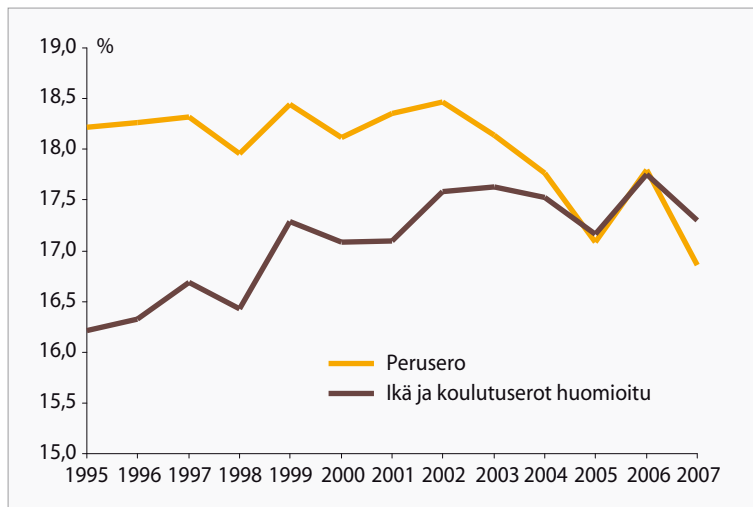
⁴ Katso esimerkiksi STM (2010), s. 138: hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen *Samapalkkaisuusohjelman* tavoitteena on kaventaa sukupuolten välinen palkkaero 15 prosenttiin vuonna 2015.

Valtionhallinnossa naisten keskimääräinen palkkaero miehiin nähden laski 1,5 prosenttiyksiköllä vuosien 1997 ja 2007 välisenä aikana (perusero, kuvio 1).⁵ Tämä tasa-arvonäkökulmasta näennäisesti myönteinen kehitys johtui kuitenkin pitkälti siitä, että tällä ajanjaksolla kokeneiden ja pidemmän koulutuksen saaneiden naisten osuus kasvoi valtionhallinnossa miehiä nopeammin. Kun samanikäisiä ja yhtä koulutettuja miehiä ja naisia verrattiin keskenään (ikä ja koulutuserot huomioitu, kuvio 1), sukupuolten välinen palkkaero valtionhallinnossa kasvoi yhden prosenttiyksikön. Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittymisestä voidaan siis saada täysin vastakkainen näkemys riippuen siitä, mitä tekijöitä palkkaerojen mittauksessa jätetään ottamatta tai otetaan huomioon.

Onko siis niin, että sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen tarkastelu on hyödytöntä? Näin yksioikoisesti ei voi päätellä. Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero on hyvä kuumemittari sille, kuinka paljon enemmän tai vähemmän työelämässä naisia yleisesti ottaen palkitaan miehiin nähden. Keskimääräisen palkkaeron havaitseminen kertoo, että joko työelämän rakenteissa on sukupuolten välillä eroja (kuten tehtävien eriytyminen sukupuolen mukaan) ja/tai sitä, että naisia ja miehiä palkitaan samankaltaisista ominaisuuksista tai tehtävistä eri tavoin.

Jos havaittaisiin, että sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot olisivat kokonaan hävinneet – ja naiset ja miehet saisivat keskimäärin täysin samaa palkkaa – voitaisiinko tällöin päätellä, että sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo on saavutet-

Kuvio 1. Naisten keskimääräinen palkkaero miehiin nähden valtionhallinnossa, % säännöllisen työajan ansiosta, 1995–2007.



⁵ Laine ja Lilja (2010).

tu? Ei välttämättä. Ensin täytyy arvioida, ovatko naiset ja miehet myös ominaisuuksiltaan keskimäärin samankaltaisia, ja onko naisilla ja miehillä ylipäänsä samat mahdollisuudet hakeutua ja päästä yhtäläisillä ominaisuuksillaan samankaltaisiin tehtäviin.

Kuten edellä kuvattu valtionhallinnon esimerkki toi ilmi, naisten koulutustason nopea nousu tuotti näennäisesti myönteisen kuvan sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon kehittymisestä. Tämä pätee myös yleisemmällä tasolla. Vuosien 1970–2010 välillä naisilla koulutustaso on noussut merkittävästi nopeammin kuin miehillä.⁶ Vuonna 1970 korkea-asteen tutkinnon suorittaneista enemmistö, 52 prosenttia, oli miehiä. Neljäkymmentä vuotta myöhemmin, vuonna 2010, korkea-asteen tutkinnon suorittaneista naiset olivat selvänä enemmistönä 57 prosentin osuudellaan. Nykyään naiset ovat myös enemmistönä kun tarkastelu laajennetaan kaikkiin tutkinnon suorittajiin.

Viime vuosikymmeninä tapahtunut naisten miehiä selkeästi nopeampi koulutustason nousu ei ole kuitenkaan merkittävästi kaventanut sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja.⁷ Miehiä koulutetumpien työelämään osallistuvien naisten keskipalkat ovat siis edelleen selvästi miesten keskipalkkoja pienempiä. Jos tänä päivänä naisilla olisi yhtä suuri keskipalkka kuin miehillä, sukupuolten palkkauksellinen tasa-arvo ei olisi edelleenkaan toteutunut yhtä korkean koulutuksen hankkineiden naisten ja miesten kesken.⁸

On perusteltua ihmetellä, miksi naisten miehiä nopeampi koulutustason kasvu ei nykyistä suuremmalla painolla ole näkynyt sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventumisessa. Tutkimustiedon mukaan koulutuksella näyttäisi olevan hyvin pieni itsenäinen vaikutus sukupuolten välisiin palkkaeroihin.⁹ Koulutus vaikuttaa näihin palkkaeroihin epäsuorasti sitä kautta, että koulutustausta vaikuttaa lähinnä siihen, mihin tehtäviin henkilöt työelämässä valikoituvat. Naisten ja miesten valikoituminen eri tehtäviin ja toimialoille on keskeisin sukupuolten välisiin palkkaeroihin vaikuttava tekijä. Karkeasti ottaen noin 40–50 prosenttia sukupuolten palkkaeroista näyttää johtuvan sukupuolten välisistä eroista tehtäviin valikoitumisessa.¹⁰

⁶ http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_009.html?s=2.

⁷ Tämä siitä huolimatta, että koulutusasteen ja palkkatason välillä on merkittävä yhteys, http://www.stat.fi/til/pra/2009/pra_2009_2010-11-12_tie_001_fi.html. Taloustieteessä niin sanotun ”inhimillisen pääoman” teorian mukaan koulutuksen tulisi olla keskeinen palkkaerojen selitystekijä, sillä koulutus vaikuttaa henkilöiden inhimilliseen pääomaan ja sitä kautta tuottavuuteen työmarkkinoilla.

⁸ Tässä siis pohdinnan kohteena on pelkästään koulutustaso. Oma, erillinen keskustelunsa on, miksi naisille tyypillisten koulutusalojen ammateista (kuten palvelu- ja hoiva-ammateista) ei makseta yhtä suurta palkkaa kuin tyypillisistä miesten ammateista (kuten tekniikan alan ammateista).

⁹ Tämä seikka on korostunut palkkausjärjestelmämuutosten myötä, joissa keskeisenä palkan määräytymisen elementtinä on työn vaativuus ja henkilökohtainen suoritus, ei niinkään koulutus. Katso Asplund ja Lilja (2010).

¹⁰ Kauhasen ja Naporin (2011) blogi antaa lyhyen katsauksen tästä tutkimuskentästä, katso myös STM (2008).

Vartiainen (2001) tuotti Suomessa ensimmäisen kaikki sektorit kattavan analyysin sukupuolten välisten palkkaerojen syistä. Vartiainen tutkimus rajautui kokoaikaisiin palkansaajiin. Sen mukaan vuonna 1998 sukupuolten välinen keskimääräinen palkka-ero oli noin 21–22 prosenttia. Tutkimus osoitti, että sukupuolten välistä palkkaeroa ei voi lainkaan selittää sillä, että naisten ja miesten koulutus tai ikä poikkeaa toisistaan. Sen sijaan, noin puolet palkkaerosta selittyi sillä, että naiset ja miehet työskentelivät eri toimialoilla ja eri tehtävissä.

Vartiainen tarkastelut palvelutyönantajien aineistolla vuodelta 1998 osoittivat, ettei myöskään yksityisillä palvelualoilla pelkkä koulutus tai ikä selittänyt noin 27 prosentin silloisesta sukupuolten välisestä keskimääräisestä palkkaerosta juuri mitään. Sen sijaan noin 50–60 prosenttia palkkaerosta johtui miesten ja naisten valikoitumisesta eri ammatteihin ja toimialoihin. Vartiainen myös havaitsi aineistostaan, että erityisesti miehillä parempi koulutus auttoi heitä pääsemään paremmin palkattuihin ammatteihin, jolloin koulutuksen vaikutus sukupuolten väliseen palkkaeroon toteutui mutkan kautta.¹¹

Luukkosen (2003) yksityiseltä palvelualalta vuodelta 2001 tehty tutkimus tuotti samankaltaisen tuloksen. Sen mukaan naisten ja miesten epätasainen jakautuminen työtehtäviin yritysten sisällä selitti noin puolet tuolloin 18 prosentin suuruudesta sukupuolten välisestä palkkaerosta. Kolmasosa selittyi sillä, että naiset ja miehet tekivät töitä eri yrityksissä, kun taas viidesosa kokonaispalkkaerosta jäi yksilötasolla selittämättä.¹²

2.2 Tehtäväkohtaisten palkkaerojen seuranta tasa-arvon mittarina

Jos sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot eivät riitä kuvaamaan naisten ja miesten palkkauksellisesta tasa-arvoa työelämässä, minkälaisen kuvan saa, jos tarkastelu rajataan naisten ja miesten palkkaeroihin samoissa tai yhtä vaativissa tehtävissä?

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta¹³ antaa hyvän lähtökohdan asian pohtimiseen. Sen mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettynä sukupuoleen perustuvana syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

¹¹ Palaamme vielä tähän problematiikkaan omien tilastoanalyysiemme yhteydessä.

¹² Katso myös Korkeamäki, Kyryä ja Luukkonen (2004).

¹³ Kutsumme tätä lakia yksinkertaistuksen vuoksi jatkossa tasa-arvolaksi, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

Tasa-arvolain mukaan saman työnantajan palveluksessa olevilla naisilla ja miehillä ei siis tulisi esiintyä sukupuolten välisiä palkkaeroja silloin, kun he tekevät samoja tai samanarvoisia tehtäviä. Koska eri työnantajat voivat (työehtosopimusten puitteissa) perustellusti maksaa samoista tehtävistä eritasoisia palkkaa, ei tasa-arvolain velvoite johda automaattisesti siihen, että keskimääräisellä tasolla havaittaisiin sukupuolten palkkaerojen katoavan kun tarkastelu rajataan samoihin tai samanarvoisiin tehtäviin.

Jos kuitenkin havaittaisiin, että naiset ja miehet saavat keskimäärin samaa palkkaa samoista tai yhtä vaativista tehtävistä, voitaisiinko olla varmoja siitä, että sukupuolten palkkauksellinen tasa-arvo työelämässä olisi vihdoinkin saavutettu? Tämäkään havainto ei riitä varmistamaan, että sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo työelämässä olisi toteutunut. Palkat heijastavat työelämän rakenteita, jotka eivät välttämättä kaikin osin ole sukupuolen suhteen neutraaleja. Tehtäväkohtaisten palkkojen seuranta jättää tarkastelun ulkopuolelle ne tekijät, jotka ovat vaikuttaneet naisten ja miesten erilaiseen sijoittumiseen eri tehtäviin. Siten tehtäväkohtaisiin palkkoihin keskittyminen pitää sisällään julkilausumattoman oletuksen, että sukupuolella ei ole merkitystä eri tehtäviin valikoitumisessa. Tätä oletusta tutkimustieto ei tue.¹⁴

Sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon takeena ei siis voida pitää sitä, että naiset ja miehet saavat samoissa tehtävissä yhtä suurta palkkaa. Tasa-arvolain vaatimusta saman työnantajan palveluksessa olevien naisten ja miesten samapalkkaisuudesta samoissa tai samanarvoisissa tehtävissä, voidaankin pitää minimiedellytyksenä pyrittäessä kohti sukupuolten välistä palkkauksellista tasa-arvoa. Tähän velvoitteeseen ei pidä pysähtyä. Niin kauan, kun naisilla ja miehillä, samoista taustaominaisuuksista huolimatta, ei ole halutessaan yhtäläisiä mahdollisuuksia päästä yhtä vaativiin tehtäviin¹⁵, sukupuolten välistä palkkauksellista tasa-arvoa ei voida pitää saavutettuna, vaikka tehtäväkohtaisissa palkoissa sukupuolten välillä eroja ei esiintyisi.

Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero ei poistu, vaikka naisilla ja miehillä tehtäväkohtaiset palkat olisivat yhtäläiset, jos työtehtävät ovat eriytyneet sukupuolen mukaan. Sukupuolten välistä palkkauksellista tasa-arvoa arvioitaessa tehtäväkohtainen ja keskimääräinen palkkojen tarkastelu täydentävät toisiaan. Kumpikaan ei riitä yksin kuvaamaan koko ilmiökenttää, molempia tarvitaan.

¹⁴ Katso esimerkiksi Asplund ja Lilja (2003a) ja Asplund, Lilja, Savaja ja Suoniemi (2008).

¹⁵ Suomessa on tehty runsaasti huolellista tutkimusta teollisuustoimihenkilöiden työurista. Näistä tulee mm. esille, että naiset – samoista ominaisuuksista huolimatta – aloittavat työuransa yleensä vähemmän vaativista tehtävistä ja ylenevät urallaan miehiä epätodennäköisemmin. Katso esimerkiksi Kauhanen ja Napari (2009).

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee edistää sekä 1) naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti palkkauksessa että 2) naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Palkkauksellista tasa-arvoa ei siis tasa-arvolainkaan mukaan tulisi tarkastella irrallaan siitä kysymyksestä, pääsevätkö naiset ja miehet halutessaan tasapuolisesti eri tehtäviin ja onko heillä yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Jos naisten potentiaalia työelämässä ei hyödynnetä samalla tavoin kuin miesten, ja naiset tekevät vähemmän vaativia tehtäviä kuin mihin kykenisivät, sukupuolten välisestä palkkauksellisesta tasa-arvosta ei voida kovin syvällä rintaaänellä puhua.

Asplund ja Liljan (2003a) tutkimus sukupuolten välisestä palkkaeroista vuosina 1995–2001 vähittäiskaupassa ja IT -alalla toi esille naisten ja miesten urakehityksen merkityksen sukupuolten välisten palkkaerojen synnyssä.¹⁶ Rekrytoinneissa alle 30-vuotiaiden naistulokkaiden lähtöpalkat olivat vähittäiskaupassa 99 prosenttia ja IT -alalla 88 prosenttia miestulokkaiden palkoista. Erityisesti vähittäiskaupan nuorilla työuran alku näyttäytyi hyvinkin tasa-arvoisena. Yli 30-vuotiailla naistulokkaiden lähtöpalkat miehiin nähden olivat selvästi nuoria tulokkaita heikommalla, 77 prosenttia vähittäiskaupassa ja 82 prosenttia IT -alalla.

Tutkimuksessa osoittautui, että vähittäiskaupassa nuorten nais- ja miestulokkaiden samanarvoinen asema ei ollut kovin pysyvää. Työuran jatkuessa naisilla oli – samanlaisesta taustastaan huolimatta – miehiä selkeästi pienempi todennäköisyys edetä urallaan. Ero oli sitä suurempi, mitä koulutetummasta ja nuoremasta työntekijästä oli kyse. Vähittäiskaupassa uralla eteneminen vaikutti keskeisesti ansiotulojen kasvuun, mistä syystä sukupuolten väliset yleiset palkkaerot nousivat työuran edetessä. Myönteinen poikkeus tästä trendistä oli myyjät, vähittäiskaupan suurin työntekijäryhmä. Erityisesti vanhemmat naistulokkaat saivat tässä ryhmässä uran aikana kiinni rekrytoinnissa esiintynyttä sukupuolten välistä palkkakuilua.

2.3 Onko seurattavalla palkkakäsitteellä väliä?

Suomessa on 1990-luvulta lähtien pyritty edistämään samapalkkaisuutta sisällyttämällä työn vaativuuden arviointi moniin työehtosopimuksiin. 1990-luvun puolen välin jälkeen tulospalkkauksen yleistyminen on myös ollut yksi merkittävimmistä uusista piirteistä yksityisen

¹⁶ Katso myös Asplund ja Lilja (2003b) ja Asplund ja Lilja (2005).

sektorin palkanmuodostuksessa. Tulospalkkioiden ja muiden vastaavien palkanlisien merkitystä sukupuolten välisissä palkkaeroissa on Suomessa tutkittu vielä melko vähän.¹⁷

Erilaiset peruspalkan päälle laskettavat lisät vaikuttavat sukupuolten välisiin kokonaisansioden eroihin kahden mekanismin kautta. Ensimmäinen liittyy siihen, miten todennäköistä on olla lisäpalkkioiden piirissä ylipäänsä. Toinen mekanismi liittyy siihen, miten suuren osa tuloista palkanlisät muodostavat. Mikäli sukupuolten välillä on näiden mekanismien suhteen eroja, palkanlisillä on oma erillinen vaikutuksensa sukupuolten välisten palkkaerojen syntyyn.

Kangasniemen ja Kauhasen (2010) tutkimus selvitti erityisesti tulospalkkioiden merkitystä sukupuolten välisten palkkaerojen synnyssä. Heidän mukaansa yksityisillä palvelualoilla tulospalkkatehtävissä työskentelevien osuus on noussut 1990-luvun alusta lähtien, joskin nousu oli taittunut 2000-luvun alun jälkeen. Miehet ovat tulospalkkatehtävissä naisia useammin; vuonna 2005 noin 50 prosenttia miehistä ja 35 prosenttia naisista oli järjestelmän piirissä. Kun Kangasniemi ja Kauhanen arvioivat tulospalkkauksen vaikutusta keskeisiltä taustaomaisuuksiltaan samankaltaisten miesten ja naisten kokonaisansioihin, he havaitsivat, että tulospalkkaus nosti miesten ja naisten ansioita keskimäärin yhtä paljon. Jos provisiopalkat olivat mukana tulospalkkioissa, tulospalkkaus nosti naisten palkkoja selvästi vähemmän kuin miesten. Tulospalkkiot vaikuttivat sukupuolten väliseen palkkaeroon lähinnä sitä kautta, että miehillä oli suurempi todennäköisyys kuin naisilla ylipäänsä saada näitä palkkioita.

Palkkausjärjestelmäuudistusten myötä yleistyneitä erilaisia palkanlisiä ei voi jättää sivuun, kun sukupuolten välisiä palkkaeroja tässäkin työssä jatkossa arvioidaan. Sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevista tutkimuksista ja tasa-arvoselvityksistä on käytetty vaihtelevasti laajuudeltaan erilaisia palkkakäsitteitä.¹⁸ Tässä työssä tulemme arvioimaan sukupuolten välisiä palkkaeroja kahden palkkakäsitteen avulla; 1) suppeamman säännöllisen työajan kiinteän palkan ja 2) laajemman säännöllisen työajan kokonaisansioden, joka sisältää erilaiset palkanlisät, avulla.¹⁹ Tarkastelemalla sukupuolten välisiä palkkaeroja näiden kahden palkkakäsitteen avulla, saamme tietoa siitä, kuinka suuri merkitys peruspalkkatasolla ja tämän päälle maksetuilla erilaisilla palkanlisillä on sukupuolten välisten palkkaerojen synnyssä.

¹⁷ Katso Kangasniemi ja Kauhanen (2010) ja Kauhanen ja Napari (2010).

¹⁸ Vartiainen (2001) käytti analyyseissään palkkarakenneaineiston laajaa kokonaisansioden käsitettä, jossa oli mukana luontoisetujen verotusarvo, tulos- ja suoritusperusteiset palkanosat, tulospalkkiot sekä yli- ja lisätyön ansiot. Luukkonen (2003) käytti suppeampaa säännöllisen työajan kiinteää palkkaa, missä oli mukana henkilö- ja tehtäväkohtaiset lisät muttei luontoisetuja, provisioita, tulospalkkiota eikä ylityökorvauksia.

¹⁹ Luvussa 3.4 kuvaamme tarkemmin käyttämiämme palkkakäsitteitä.

3 Tilastanalyysien lähtökohta

Yksityisillä palvelualoilla naiset ja miehet toimivat tyypillisesti erilaisissa työsuhteissa. Naiset ovat yliedustettuina osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa, joissa urakehitys on kokoaikaisia ja vakinaisia työsuhteita heikompaa. Kaikkia palkansaajia koskevat yleiset tarkastelut kätkevät sisälleen näihin erilaisiin työsuhteisiin valikoitumiseen liittyvät, sukupuolten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon vaikuttavat, tärkeät mekanismit. Tästä syystä sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja tarkastellaan näissä erilaisissa työsuhtemuodoissa erikseen. Palkkausjärjestelmään liittyvät erityispiirteet otetaan huomioon tarkastelemalla sukupuolten välisiä palkkaeroja kahden palkkakäsitteen avulla; suppeamman säännöllisen työajan kiinteän rahapalkan sekä kaikki säännöllisen työajan lisät sisältävän kokonaisansion avulla.

3.1. Perusaineisto

Suomessa kattavan kuvan yksityisen sektorin palvelualojen palkoista ja muista työehdoista saa Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) keräämien palkkatiedustelujen avulla.²⁰ EK:n palkkatilastot ovat merkittävä osa Suomen ja EU:n virallista palkkatilastoa. EK luovuttaa keräämänsä palkkatilastotiedot Tilastokeskukselle.²¹ Palkkatiedustelu tehdään lokakuulta vuosittain kaikilla EK:n sopimusaloilla. Palvelualojen osalta tiedustelu koskee useimpien palvelualojen kuukausi- ja tuntipalkkaisia työntekijöitä ja toimihenkilöitä, lukuun ottamatta kiinteistöpalvelualan tuntipalkkaisia siivoojia ja autoliikenteen tuntipalkkaisia työntekijöitä.

EK:n palkkatiedustelua käytetään tässä tutkimuksessa sukupuolten välisten palkkaerojen arvioimiseen kolmella yksityisen sektorin palvelualalla; kaupan alalla,

²⁰ http://www.ek.fi/ek/fi/palkat_ym/palkkatiedusteluun_vastaaminen/kuukausipalkkaiset/index.php

²¹ Tilastokeskuksen palkkatilastojen perusaineiston muodostavat yksityisellä sektorilla EK:n keräämät palkkatilastotiedot sekä Tilastokeskuksen työnantajajärjestöihin kuulumattomilta työnantajilta otostutkimuksella keräämät vastaavat tiedot.

kiinteistöpalvelualalla sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa (marava).²² Muut yksityisen sektorin palvelualat ovat analyysissä mukana lähinnä tutkimuksen vertailuryhmänä. Tarkastelemme yksityisen sektorin palvelualojen palkkakehitystä neljän vuoden ajanjaksolta; vuodesta 2007 vuoteen 2010.

Emme kuitenkaan tyydy tarkastelemaan näitä yksityisiä palvelualoja mustan laatikon tavoin problematisoimatta sitä, että naisten ja miesten asema työmarkkinoilla eroaa muidenkin tekijöiden kuin kiinnostuksen kohteenamme olevan palkan suhteen. Edellä pohdimme sitä, minkälaisia virhepäätelmien mahdollisuuksia keskimääräisten sukupuolten välisten palkkaerojen käyttöön voi liittyä, kun sukupuolten välistä palkkauksellista tasa-arvoa pyritään pelkästään keskipalkkojen erojen perusteella arvioimaan.

Tutkimuksen mukaan osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa koulutus-, etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia on keskimääräistä vähemmän.²³ Tällä on vaikutusta näissä työsuhteissa maksettaviin keskipalkkoihin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan naisten osuus osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa on selkeästi miehiä suurempi.²⁴ Näihin lähtökohdiltaan erilaisiin työsuhteiden muotoihin on siten syytä kiinnittää erityistä huomiota, kun sukupuolten välistä palkkauksellista tasa-arvoa pyritään arvioimaan.

Kaikkia palkansaajia koskevat yleiset tarkastelut kätkevät sisälleen erilaisiin työsuhteisiin valikoitumiseen liittyvät, sukupuolten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon vaikuttavat, tärkeät mekanismit. Pelkästään tähän yleiseen ryhmään keskittyminen ei tuota riittävää tietoa sukupuolten väliseen tasa-arvoon vaikuttavien tekijöiden kokonaisuudesta. Tässä raportissa otamme sukupuolten erilaisen valikoitumisen eri työsuhteisiin vakavasti. Arvioimme jatkossa sukupuolten välisiä palkkaeroja erikseen kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa kuin myös vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa.

²² EK:n palkkatiedustelussa alojen erilaisuus on huomioitu siteen, että lokakuun tiedustelussa vastausohjeet on annettu erikseen kullekin sopimusallalle. Näillä aloilla voi olla (erityisesti kaupan alalla) useita henkilöstöryhmiä, joilla on omat työehtosopimuksensa. Aineisto sisältää myös ylempiä toimihenkilöitä, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä.

Kaupan alan ohjeet ovat EK:n sivustolla: http://www.ek.fi/ek/fi/palkat_ym/palkkatiedusteluun_vastaaminen/kuukausipalkkaiset/ohjetiedostot_ja_tietomallit/Ohje_1003_4400.htm

Kiinteistöpalvelualan ohjeet ovat EK:n sivustolla:

http://www.ek.fi/ek/fi/palkat_ym/palkkatiedusteluun_vastaaminen/kuukausipalkkaiset/ohjetiedostot_ja_tietomallit/Ohje_1010_8111.htm

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden ohjeet ovat EK:n sivustolla:

http://www.ek.fi/ek/fi/palkat_ym/palkkatiedusteluun_vastaaminen/kuukausipalkkaiset/ohjetiedostot_ja_tietomallit/Ohje_1011_5400.htm

²³ Kauhanen ja Nätti (2010) osoittavat, että erityisesti vastentahtoisella osa-aikaisella ja määräaikaisella työsuhteella on kielteisiä vaikutuksia näihin mahdollisuuksiin. Katso palvelualojen osalta Kauhanen (2003).

²⁴ http://www.stat.fi/til/tyti/2012/07/tyti_2012_07_2012-08-21_tie_001_fi.html

Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatiedustelussa ei ole suoraan määritelty, ketkä palkansaajista ovat osa-aikaisia ja ketkä kokoaikaisia. Tämä erottelu täytyy tehdä palkansaajien tekemän säännöllisen työajan perusteella. Tilastokeskuksen palkkarakennetilastossa osa-aikaisiksi palkansaajiksi määritellään ne yksityisen sektorin palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika on enemmän kuin 10 prosenttia kyseisen alan yleistä työaika lyhyempi.²⁵ Hyödyntäen Tilastokeskuksen määritelmää ja palvelualojen työaikakäytäntöjä määrittelemme jatkossa ne palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika on alle 34 tuntia, osa-aikaisiksi.²⁶

EK:n palkkatiedustelussa on tiedot työsopimuksen kestosta ja siitä, onko työsopimus vakituinen, toistaiseksi voimassa oleva, vai määräaikainen työsopimus. Rajasimme aineistomme siten, että analyysiin mukaan tulivat vain ne palkansaajat, joilla oli jompikumpi ”tavanomainen” työsuhde. Toisin sanoen poistimme aineistostamme harjoittelijat, oppisopimuskoulutukseen osallistujat, vajaatyökykyiset ja muut erityisjärjestelyin työsuhteessa olevat.²⁷

Vuosien 2007–2010 kokonaisaineistomme sisältää kaiken kaikkiaan yli 1,6 miljoonaa havaintoa (taulukko 1).²⁸

Taulukko 1. Havaintojen lukumäärä, 2007–2010.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kaikki palkansaajat	347 169	26 601	98 518	1 149 154
Kokoaikaiset	229 026	24 966	60 345	1 077 387
Osa-aikaiset	118 143	1 635	38 173	71 767
Vakinaiset	319 853	25 524	92 142	1 077 654
Määräaikaiset	27 316	1 077	6 376	71 500

3.2 Erilaisten työsuhteiden yleisyydestä

Palvelualoista kaupan ja marava -alalla käytetään suhteessa eniten osa-aikaisia työsuhteita; kaupan alalla työsuhteista 34 prosenttia ja marava -alalla lähes 39 prosenttia oli tarkastelujaksollamme osa-aikaisia (taulukko 2).²⁹

²⁵ http://www.stat.fi/meta/kas/osa_aikainen.html

²⁶ Esimerkiksi kaupan alalla säännöllinen viikkotyöaika on enintään 37,5 tuntia. Tilastokeskuksen 10 prosentin laskusäännön mukaan työntekijä, jonka säännöllinen työaika on alle 33,75 (pyöristettynä 34) tuntia viikossa lasketaan osa-aikaiseksi.

²⁷ Teimme myös joitain muita pieniä rajauksia, joiden avulla pyrimme varmistamaan aineiston luotettavuuden muun muassa poistamalla erityisen poikkeukselliset tuntipalkat niin palkkajakauman ala- kuin yläpäässäkin.

²⁸ Taulukossa on vuosien 2007–2010 keskiarvo. Liitteessä 1 on kaikista vuosista vastaavat tiedot.

²⁹ Taulukossa on vuosien 2007–2010 keskiarvo. Liitteessä 2 on kaikista vuosista vastaavat tiedot.

Taulukko 2. Palkansaajien jakautuminen eri työsuhteisiin, 2007–2010, %.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kokoaikaiset	66,0	93,9	61,3	93,8
Osa-aikaiset	34,0	6,1	38,7	6,2
Vakinaiset	92,1	96,0	93,5	93,8
Määräaikaiset	7,9	4,0	6,5	6,2

Viime vuosina osa-aikaisten osuus näillä aloilla on ollut kasvussa. Vuonna 2007 kaupan alan osa-aikaisia oli runsas 31 prosenttia, kun vuonna 2010 tämä osuus oli noussut 38 prosenttiin. Marava -alalla vastaavat luvut olivat 39 ja 42 prosenttia. Selvää kasvua tässäkin. Kiinteistöpalvelualalla osa-aikaisten työsuhteiden käyttö oli 6 prosentin tasolla (samalla tasolla kuin muilla palvelualoilla).

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö yksityisillä palvelualoilla on osa-aikaisuutta vähäisempää. Kaikkein suurin määräaikaisten työsuhteiden osuus oli tarkastelujaksolla kaupan alalla, lähes 8 prosenttia, ja pienin kiinteistöpalveluissa, 4 prosenttia. Määräaikaisten työsuhteiden osuudessa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia vuosina 2007–2010.

Kaupan ala sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut ovat selkeästi naisvaltaisia aloja, joissa naisten osuus on miehiä suurempi (taulukko 3).³⁰ Tarkastelujaksollamme kaupan alan palkansaajista 64 prosenttia ja marava -alan palkansaajista 72 prosenttia oli naisia. Kiinteistöpalvelualalla ja muilla palvelualoilla miehet olivat enemmistönä.

Sukupuolten väliseen keskimääräiseen palkkaeroon vaikuttaa, kuinka paljon pienempää/suurempaa palkkaa osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa maksetaan suhteessa kokoaikaisiin ja vakinaisiin työsuhteisiin, erityisesti silloin, kun naiset ja miehet sijoittuvat näihin työsuhteisiin epäsuhteisesti. Tarkastelemme myöhemmin eri työsuhteissa maksettuja keskipalkkoja, mutta arvioidaan sitä ennen, miten seuraamillamme palvelualoilla naiset ja miehet ovat sijoittuneet eri työsuhteisiin.

Taulukko 3. Naisten osuus, 2007–2010, %.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kaikki palkansaajat	64,1	45,2	72,1	47,9
Kokoaikaiset	54,8	44,1	69,1	46,1
Osa-aikaiset	82,1	60,8	76,8	74,3
Vakinaiset	63,3	45,2	71,8	46,9
Määräaikaiset	72,8	43,9	76,8	63,2

³⁰ Taulukossa on vuosien 2007–2010 keskiarvo. Liitteessä 3 on kaikista vuosista vastaavat tiedot.

Tarkastelujaksollamme naiset olivat kaikilla palvelualoilla yliedustettuina osa-aikaisten joukossa. Kaupan alalla 82 prosenttia osa-aikaisista oli naisia. Suhteutettuna naisten yleiseen osuuteen kaupan alalla, naisten osuus osa-aikaisissa oli 1,28-kertainen. Kiinteistöpalvelualalla, jossa naisten osuus osa-aikaisissa oli vajaat 61 prosenttia, naisten yliedustus osa-aikaisissa oli kaupan alaa suurempi, 1,35-kertainen suhteessa naisten osuuteen koko alalla. Marava -alalla naisten suhteellinen yliedustus osa-aikaisissa oli pienin, 1,07-kertainen ja muilla palvelualoilla kaikkein suurin, 1,55-kertainen.

Määräaikaisissa tehtävissä naiset olivat yliedustettuina kaikilla muilla aloilla paitsi kiinteistöpalveluissa.

3.3 Säännöllinen viikkotyöaika työsuhteen mukaan

Osa-aikaisten suuri osuus niin kaupan kuin marava -alalla ilmenee muita aloja matalampina keskimääräisinä säännöllisinä viikkotyöaikoina (taulukko 4).³¹

Taulukko 4. Säännöllinen viikkotyöaika, 2007–2010, tuntia.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kaikki palkansaajat	31,9	36,8	30,0	37,0
Kokoaikaiset	37,4	37,8	37,0	37,9
Osa-aikaiset	21,4	22,1	19,0	23,3
Vakinaiset	32,6	36,9	30,4	37,1
Määräaikaiset	24,3	33,7	24,1	34,8

Kun viikkotyöaikoja tarkastellaan kokoaikaisten kesken, erot alojen välillä jäävät kuitenkin vähäisiksi. Osa-aikaisten keskimääräiset säännölliset viikkotyöajat vaihtelivat 20 tunnin molemmin puolin. Määräikaisten keskimääräistä matalampi viikkotyöaika kaupan ja marava -aloilla viestittää siitä, että suuri osa määräaikaisista oli näillä aloilla myös osa-aikaisia työntekijöitä.

Palkansaajien säännöllisen työajan kuukausiansioihin vaikuttavat sekä kuukauden aikana tehdyt työtunnit että näistä työtunneista maksettu korvaus. Sukupuolten välisiä palkkaeroja arvioitaessa kuukausiansioiden käyttö voi olla ongelmallista, jos naisten ja miesten säännölliset viikkotyöajat poikkeavat toisistaan. Palvelualojen naisten ja miesten säännöllisiä viikkotyöaikoja verrattaessa havaitaan, että tarkastelujaksollamme naiset tekivät yleisesti ottaen miehiä lyhyempää työviikkoa (taulukko 5).³²

³¹ Taulukossa on vuosien 2007–2010 keskiarvo. Liitteessä 4 on kaikista vuosista vastaavat tiedot.

³² Näissä luvuissa ei ole mukana tehtyjä ylitöitä. Liitteissä 5 ja 6 on raportoitu miesten ja naisten säännölliset työajat vuosilta 2007–2010.

Taulukko 5. Naisten säännöllinen viikkotyöaika miehiin nähden, 2007–2010, %.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kaikki palkansaajat	89,2	98,0	95,5	96,8
Kokoaikaiset	99,2	99,2	99,7	99,1
Osa-aikaiset	118,3	110,5	104,7	110,8
Vakinaiset	89,8	97,8	95,9	97,1
Määräaikaiset	90,7	103,0	94,6	95,8

Kokoaikaisten joukossa sukupuolten väliset erot työajoissa olivat vähäiset; naisten säännölliset työajat olivat lähes sama kuin miesten, 99 prosenttia miesten työajoista.³³ Osa-aikaisissa töissä naisten säännöllinen viikkotyöaika oli kaikilla aloilla selvästi miehiä suurempi. Kaupan alalla osa-aikaisessa työssä naiset tekivät säännöllisesti yli 18 prosenttia pidempiä työviikkoja kuin miehet. Mistä tämä ero kertoo?

Osasyynä osa-aikaisten naisten miehiä pidempiin työviikkoihin voi olla se, että kaupan alalla osa-aikaisuus on miehillä selkeästi nuorten työuran alkuun liittyvä väliaikainen ilmiö, kun taas naisilla osa-aikaisuus on pysyvämpää. Vuosina 2007–2010 keskimäärin 58 prosenttia osa-aikaisista miehistä oli alle 25-vuotiaita. Osa-aikaisilla naisilla alle 25-vuotaiden osuus oli huomattavasti miehiä alhaisempi, 40 prosenttia. Osa-aikaisista miehistä 28 prosenttia oli 25–34-vuotiaita, naisista tähän ikäryhmään kuului 25 prosenttia. Osa-aikaisista miehistä siten vain 14 prosenttia oli yli 34-vuotiaita, kun osa-aikaisista naisista tähän ikäluokkaan kuului 35 prosenttia.³⁴

Sukupuolten väliset erot osa-aikaisuuden pysyvyydessä näyttäytyvät myös eroina osa-aikaisten työsuhteiden kestoissa. Kaupan alan osa-aikaisilla miehillä 41 prosentilla työsuhde oli kestänyt alle vuoden, naisilla vastaava osuus oli 29 prosenttia. Työsuhteen kesto oli vuoden ja neljän vuoden välillä 43 prosentilla osa-aikaisista miehistä ja 41 prosentilla osa-aikaisista naisista. Yli 10 vuoden työsuhde oli ollut 16 prosentilla osa-aikaisista naisista ja 7 prosentilla osa-aikaisista miehistä.

Miten havaitut erot viikkotyöajoissa tulisi huomioida, kun sukupuolten välisiä palkkavertailuita tehdään? Palkkauksellista tasa-arvoa arvioitaessa erot työpanoksessa eivät saisi vaikuttaa vertailun tuloksiin. Palkkavertailut tulisi tehdä siten samaa työpanosyksikköä, kuten tehtyjä työtunteja, kohden. Tuntipalkkojen käyttö on siten perusteltua,

³³ Vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevat sukupuolten väliset erot johtuvat siitä, kuinka suuri osa näissä työsuhteissa olevista naisista ja miehistä oli kokoaikaisissa tai osa-aikaisissa tehtävissä.

³⁴ Kaupan alan määräaikaisissa työsuhteissa sukupuolten välillä olevat erot iän suhteen eivät olleet yhtä suuria kuin osa-aikaisissa työsuhteissa; määräaikaisissa työsuhteissa olevista miehistä 62 prosenttia oli alle 25-vuotiaita, kun naisilla vastaava osuus oli 55 prosenttia.

mutta niitä käytettäessä on syytä muistaa niihin liittyvä rajausta; tuntipalkat eivät kuvaa miten palkalla tulee toimeen. Toimeentuloon vaikuttavat myös tehdyt työtunnit, jotka siis jatkotarkasteluistamme on rajattu pois.

3.4 Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot EK:n aineistossa

Arvioimme Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatiedustelun avulla sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja kahden palkkakäsitteen avulla, josta toinen on suppea säännöllisen työajan kiinteä rahapalkka ja toinen laaja säännöllisen työajan kokonaisansio:³⁵

- 1) Säännöllisen työajan *kiinteä rahapalkka*, joka sisältää
 - ikä- ja palveluvuosilisät
 - muut henkilö- ja tehtäväkohtaiset lisät sekä
 - olosuhdelisät.
- 2) Säännöllisen työajan *kokonaisansio*, joka sisältää
 - säännöllisen työajan kiinteä rahapalkka
 - säännölliseen työaikaan liittyvät erilaiset työaikalisät (vuoro-, ilta-, yö- ja lauantaitöiden lisät sekä sunnuntaitöiden korotusosat)
 - luontoisetujen verotusarvo
 - myyntiprovisiot, tuotantopalkkiot ja muut suorituspalkat
 - tulos- ja voittopalkkiot.

Ennen kuin lähdemme tarkastelemaan säännöllisen työajan kiinteään rahapalkkaan ja kokonaisansioihin liittyviä lukuja, on ensin hyödyllistä pohtia, miksi näiden kahden palkkakäsitteen käyttö on sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelussa hyödyllistä.

Säännöllisen työajan kiinteät kuukausi- ja tuntipalkat liittyvät läheisesti työehtosopimuksissa määriteltyihin taulukkopalkkoihin, joihin vaikuttavat sekä tehtävien vaativuus että työntekijän työkokemus ja palvelusvuodet. Tämä palkkakäsite kuvaa puhtaimmillaan palkansaajan saamaa henkilökohtaista kiinteää peruspalkkaa tietyn tehtävän suorittamiseksi; erityisesti, miten tehtäviin valikoituminen, henkilökohtainen suoriutuminen ja palvelusvuodet vaikuttavat palkkatasoon. Se kertoo, minkälaiset erot tässä ”lähtökohtaisessa” palkkatasossa sukupuolten välillä ovat.

Laajempi kokonaisansioiden käsite ottaa mukaan säännölliseen työaikaan liittyvien työaikojen, työsuorituksen, luontoisetujen ja erilaisten suoritus-, voitto- ja tulospalkkioiden kautta tulevat palkanlisät. Tähän ansiokäsitteeseen vaikuttavat peruspalkan

³⁵ Asplundin (2008) laaja selvitys sukupuolten palkkaeroista Suomessa käytti lähes vastaavia palkkakäsitteitä tarkasteluissaan. Ylityökorvaukset on jätetty pois, sillä niiden maksuun liittyy työajan lisäys.

lisäksi siten oleellisesti tehdystä työstä maksetut erilliskorvaukset. Ylityökorvauksia ei ole otettu mukaan kokonaisansioihin, sillä ne perustuvat säännöllisen työajan ylittävään vaihteleviin ponnisteluihin ja mutkistavat siten tarpeettomasti naisten ja miesten keskimääraisten palkkojen vertailua.³⁶ Kokonaisansiot kuvaavat siis palkansaajan säännöllisestä työajastaan saamaa ”loppupalkkaa”.

Jos kokonaisansioiden tuottama sukupuolten välinen palkkaero poikkeaa säännöllisen työajan kiinteän palkan tuottamasta palkkaerosta, saadaan arvio erilaisten palkanlisien merkityksestä sukupuolten välisten palkkaerojen synnystä.

Elinkeinoelämän keskusliiton aineistossa palkat on raportoitu kuukausitasolla (kunkin vuoden lokakuun tilanne).³⁷ Tässä raportissa tarkastelemme palkkoja, joissa työpanos on vakioitu; säännöllisen työajan kiinteä rahapalkka on muunnettu säännöllisen työajan avulla säännöllisen työajan tuntipalkaksi ja säännöllisen työajan kokonaisansio vastaavasti tuntiansioksi.

Tarkastellaan ensin, miten suuria keskituntipalkkoja palvelualoilla vuosina 2007–2010 ylipäänsä maksettiin erityyppisissä työsuhteissa. Eri vuosien palkkatiedot on aineistossa tehty reaalisesti yhteismitalliseksi siten, että ne on muunnettu kuluttajahintaindeksin avulla vuoden 2010 tasoon. Siten kaikki jatkotarkastelumme koskevat reaalisia tuntipalkkoja ja tuntiansioita.

Eri alojen reaalisten keskituntipalkkojen vertailusta nähdään, että kaikkein matalin yleinen palkkataso, 11,76 euroa tunnissa, oli tarkastelujaksollamme marava -alalla (taulukko 6)³⁸. Kaupan alalla maksettiin 13,00 euron keskituntipalkkaa ja kiinteistöalalla 14,51 euron keskituntipalkkaa. Vertailukohteena olevilla muilla palvelualoilla palkkataso oli näitä seurannan kohteena olevia aloja selvästi korkeampi heijastaen muun muassa alojen erilaisia osaamisvaatimuksia.

Kun tarkastelu rajataan kokoaikaisten palkansaajien ryhmään, alojen väliset keskituntipalkkojen erot supistuvat, mutteivät kovin merkittävästi. Taulukosta 6 ilmenee, että osa-aikaisilla keskituntipalkat ovat selvästi alemmat kuin kokoaikaisilla. Esimerkiksi kaupan alalla kokoaikaiset saivat 14,42 euron keskituntipalkkaa, kun osa-aikaisilla vastaava palkka oli 10,25 euroa, mikä vastasi 71 prosenttia kokoaikaisen keskituntipalkasta. Samankaltaiset keskituntipalkkaerot ilmenevät myös vakinaisissa ja määräaikaisissa

³⁶ Naisten ja miesten palkkoja vertailtaessa työpanoksen vaihtelu ei saisi vaikuttaa johtopäätöksiin, vaan työpanoksen vaikutus yleensä vakioidaan vertailun kohteena olevien henkilöiden välillä. Tämä tehdään yleensä keskittymällä säännöllisen työajan perusteella laskettuihin tunti- tai kuukausipalkkoihin. Katso esimerkiksi Luukkonen (2003) tai Asplund (2008).

³⁷ Tulos- ja voittopalkkiot ovat vuositason tietoja, jotka olemme muiden ansioiden mukaisesti muunnaneet tuntitason tiedoiksi.

³⁸ Taulukossa on vuosien 2007–2010 keskiarvo. Liitteessä 7 on kaikista vuosista vastaavat tiedot.

Taulukko 6. Reaaliset keskituntipalkat, 2007–2010, €.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kaikki palkansaajat	13,00	14,51	11,76	19,08
Kokoaikaiset	14,42	14,74	12,79	19,24
Osa-aikaiset	10,25	10,93	10,14	16,59
Vakinaiset	13,25	14,66	11,87	19,42
Määräaikaiset	10,06	11,01	10,27	13,94

työsuhteissa olevien välillä. Suuret erot keskituntipalkoissa heijastavat sitä, että palkansaajien työtehtävät ovat selkeästi eriytyneet näiden työsuhteiden mukaan.

Taulukon 6 viesti on osa-aikaisten ja määräaikaisten palkansaajien osalta karu; matalan palkkatason tehtävät ovat tyypillisempiä osa-aikaisissa ja määräaikaisissa tehtävissä kuin kokoaikaisissa ja vakinaisissa tehtävissä. Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamisen näkökulmasta ongelmana on, että naiset ovat yliedustettuina näissä kaikkein matalapalkkaisimmissa työsuhteissa (katso taulukko 3).

Kuinka naisille ja miehille maksetut tuntipalkat näissä erilaisissa työsuhteissa heijastuvat sukupuolten väliseen palkkakuiluun?³⁹ Taulukossa 7 raportoidaan naisten reaaliset keskituntipalkat miehiin nähden.⁴⁰

Taulukko 7. Naisten reaaliset keskituntipalkat miehiin nähden, 2007–2010, %.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kaikki palkansaajat	80,6	93,8	88,8	78,6
Kokoaikaiset	84,0	94,4	88,1	79,0
Osa-aikaiset	100,9	101,6	96,8	79,1
Vakinaiset	80,3	93,4	88,7	79,1
Määräaikaiset	97,8	106,9	95,2	86,2

Taulukosta 7 ilmenee, että kun tarkastellaan kaikkia palkansaajia yhdessä, kaupan alalla naiset saivat keskimäärin 80,6 prosenttia miesten keskituntipalkoista. Kiinteistöpalvelualalla sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero oli kaikkein pienin, naiset saivat keskimäärin 93,8 prosenttia miesten keskituntipalkoista. Nämä sukupuolten väliset erot keskituntipalkoissa heijastavat muun muassa niin eroja naisten ja miesten perusominaisuuksissa kuin myös tehtävien eriytymistä sukupuolen mukaan.

³⁹ Liitteessä 8 on raportoitu miehille ja liitteessä 9 naisille reaaliset keskituntipalkat vuosilta 2007–2010, joihin taulukon 7 laskelmat perustuvat.

⁴⁰ Taulukossa on vuosien 2007–2010 keskiarvo. Liitteessä 10 on kaikista vuosista vastaavat tiedot.

Kaikkien palkansaajien ryhmässä sukupuolten välistä keskimääräistä palkkaeroa nostaa erityisesti se, että naiset ovat vahvasti yliedustettuina matalapalkkaisissa osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Kaikkia palkansaajia koskevissa keskiarvolaskelmissa on siten suhteellisesti enemmän näitä matalapalkkaisia naisia kuin miehiä. Kaupan alalla sukupuolten välinen palkkaero kaventuu 3,4 prosenttiyksiköllä, kun tarkastellaan pelkästään kokoaikaisia palkansaajia ja muuttuu naisten eduksi 0,9 prosenttiyksiköllä, kun tarkastelu kohdistuu matalapalkkaisiin osa-aikaisiin.

Palvelualoilla sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero kaventuisi, jos naisten yliedustus osa-aikaisissa tehtävissä vähenisi. Palkkaero kaventuisi myös, jos osa-aikaisissa tehtävissä maksettaisiin yhtä suurta keskimääräistä palkkaa kuin kokoaikaisissa tehtävissä. Sukupuolten välinen palkkaero kaventuisi siis toimenpiteillä, jotka kohdentuvat pelkästään työsuhteisiin tai tehtäviin, joissa naiset ovat yliedustettuina.

Voidaanko päätellä, että osa-aikaisilla tasa-arvoasiat ovat kunnossa, jos naiset ja miehet saavat tässä ryhmässä keskimäärin samaa palkkaa? Naisten yliedustus matalapalkkaisissa osa-aikatehtävissä ei ole sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tämä seikka ei muutu, vaikka näissä tehtävissä miesten ja naisten keskimääräisissä palkoissa ei havaita eroja. Edellä totesimme, että osa-aikaisuus on kaupan alalla pysyvämpi ilmiö naisille kuin miehille, ja että naiset ovat tyypillisesti näissä tehtävissä kokeneempia kuin miehet. Tästä näkökulmasta ei siis ole yllättävää, että keskimääräisissä palkoissa naisilla on pieni etu miehiin nähden. Palaamme tähän kysymykseen tilastollisissa analyyseissämme, joissa sukupuolten välisiä palkkaeroja arvioidessamme otamme tarkemmin huomioon naisten ja miesten taustaominaisuuksissa esiintyviä eroja.

Edellä olevat luvut sukupuolten välisistä eroista keskituntipalkoissa kuvaavat lähinnä sitä, miten palvelualojen työmarkkinat yleisesti ottaen arvottavat naisten ja miesten kokemusta ja työtehtäviä.⁴¹ Palkansaajien lopullisiin kokonaisansioihin vaikuttavat erilaiset palkanlisät. Miten nämä peruspalkan päälle maksetut palkanlisät muuttavat tilannetta?

Yleiskuvan saamiseksi tarkastellaan ensin naisia ja miehiä yhdessä. Taulukossa 8 on raportoitu reaaliset keskituntiansiot, joissa kaikki palkanlisät on otettu huomioon.⁴² Sen mukaan palkanlisät nostivat kaikkien palkansaajien ryhmässä tuntipalkkoja 0,68–1,63 euroa. Kaikkein eniten palkan lisät nostivat palkkaa kaupan alan osa-aikaisilla; 2,02 euroa tunnilta.

⁴¹ Keskituntipalkat on laskettu säännöllisen työajan kiinteän rahapalkan avulla, johon vaikuttavat tehtävien vaativuuden lisäksi muun muassa palkansaajan palvelusuhteen kesto.

⁴² Taulukossa on vuosien 2007–2010 keskiarvo. Liitteessä 11 on kaikista vuosista vastaavat tiedot.

Taulukko 8. Reaaliset keskituntiansiot, 2007–2010, €.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kaikki palkansaajat	14,63	15,19	13,17	20,36
Kokoaikaiset	15,85	15,45	13,82	20,52
Osa-aikaiset	12,27	11,19	12,13	17,88
Vakinaiset	14,88	15,36	13,26	20,72
Määräaikaiset	11,74	11,24	11,81	14,86

Palkanlisien tuoma peruspalkan nousu vaihteli 2,1–19,7 prosentin välillä alasta ja työsuhteesta riippuen (taulukko 9)⁴³. Palkanlisien merkitys oli suurin kaupan alalla ja pienin kiinteistöpalveluissa. Niiden ansiosta erityisesti matalaa peruspalkkaa saaneet kaupan ja marava -alan osa-aikaiset ja määräaikaiset pystyivät parantamaan suhteellista ansiotasoaan.

Taulukko 9. Palkanlisien tuottama peruspalkan nousu, 2007–2010, %.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kaikki palkansaajat	12,5	4,7	12,0	6,7
Kokoaikaiset	9,9	4,8	8,1	6,7
Osa-aikaiset	19,7	2,4	19,6	7,8
Vakinaiset	12,3	4,8	11,7	6,7
Määräaikaiset	16,7	2,1	15,0	6,6

Miten palkanlisien huomioiminen muuttaa sukupuolten välisiä palkkaeroja? Kun naisten keskituntiansioita verrataan miesten vastaaviin ansioihin, sukupuolten väliset palkkaerot näyttäytyvät jonkin verran suurempina kuin suppeampia keskituntipalkkoja käytettäessä (taulukko 10).⁴⁴

Kaikkein eniten palkanlisät muuttivat kaupan alan sukupuolten välisiä keskimäärisiä palkkaeroja; kokoaikaisilla palkanlisien huomioiminen kasvatti palkkaeroa 3,8 ja osa-aikaisilla 5,2 prosenttiyksikköä. Erot kertovat siitä, että palkanlisät vaikuttavat kokonaispalkkaukseen eri painolla naisille ja miehille tyypillisissä tehtävissä. Erityisesti kaupan alan nuoret osa-aikaiset miehet ovat onnistuneet saamiensa palkanlisien avulla kuromaan kaulaa osa-aikaisiin naisiin nähden.

Edellä on raportoitu sukupuolten välisiä palkkaeroja käyttäen vuosien 2007–2010 palkkatiedoista laskettuja keskimäärisiä reaalisia tuntipalkkoja ja tuntiansioita. Näiden

⁴³ Taulukossa on vuosien 2007–2010 keskiarvo. Liitteessä 12 on kaikista vuosista vastaavat tiedot.

⁴⁴ Liitteessä 13 on raportoitu miehille ja liitteessä 14 naisille reaaliset keskituntiansiot vuosilta 2007–2010, joihin taulukon 10 laskelmat perustuvat. Taulukossa 10 on vuosien 2007–2010 keskiarvo. Liitteessä 15 on kaikista vuosista vastaavat tiedot.

Taulukko 10. Naisten reaaliset keskituntiansiot miehiin nähden, 2007–2010, %.

	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Kaikki palkansaajat	78,9	93,5	88,6	77,5
Kokoaikaiset	80,2	94,2	87,4	77,8
Osa-aikaiset	95,6	101,4	94,4	78,2
Vakinaiset	78,4	93,1	88,4	77,9
Määräaikaiset	97,3	108,3	94,6	86,1

kuvausten tavoitteena on ollut tuoda esille, miten johtopäätökset sukupuolten välisestä palkkauksellisesta tasa-arvosta muuttuvat, kun tarkasteluissa huomioidaan sekä erilaiset työsuhteet että palkkakäsitteet. Ajallinen ulottuvuus on näissä kuvauksissa jätetty vähemmälle, joskin liitetiedostoissa on tietoja myös tästä ulottuvuudesta.

Taulukossa 11 on koottu kaikkia palkansaajia koskeva yhteenveto siitä, miten sukupuolten väliset palkkaerot kahden palkkakäsitteemme mukaan mitattuina ovat kehittyneet tarkasteluajanjaksollamme, vuosina 2007–2010. Se antaa kohtalaisen yksiselitteisen viestin. Tarkasteltuna neljänä vuotena keskimääräisten palkkaerojen merkittävää kaventumista ei ole havaittavissa. Ainoastaan kiinteistöpalvelualalla sukupuolten väliset yleiset palkkaerot ovat selvästi pienentyneet molempien palkkakäsitteiden mukaan. Kaupan alalla sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero on kaventunut ainoastaan palkanlisien mukaan ottamisen jälkeen, laajempaa palkkakäsitettä käytettäessä.

Tarkoittavatko nämä luvut sitä, että sukupuolten välisessä tasa-arvossa ei ole päästy kovin paljon eteenpäin näinä vuosina? Tätä tulemme pohtimaan seuraavissa analyyseissämme, joissa tilastollisten mallien avulla pystymme näitä karkeita kuvauksia tarkemmin arvioimaan sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymistä näinä vuosina tarkastelemillamme palvelualoilla.

Taulukko 11. Naisten reaaliset keskituntipalkat ja -ansiot miehiin nähden, kaikki palkansaajat, vuodet 2007–2010, %.

Palkkakäsite, vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
Keskituntipalkka				
2007	80,3	91,0	89,3	78,1
2008	80,4	92,2	88,4	78,3
2009	80,8	93,7	89,1	79,3
2010	80,4	97,7	88,5	78,6
Keskituntiansio				
2007	78,4	90,6	88,5	77,1
2008	77,9	91,6	88,2	77,1
2009	79,0	93,5	89,0	78,0
2010	79,8	98,0	88,7	77,6

3.5 Yhteenveto

Olemme käyttäneet EK:n palkkatiedustelua vuosilta 2007–2010 sukupuolten välisten palkkaerojen arvioimiseen kolmella yksityisen sektorin palvelualalla; kaupan alalla, kiinteistöpalvelualalla sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa. Muut yksityisen sektorin palvelualat ovat olleet analyysissä mukana lähinnä tutkimuksen vertailuryhmänä. Kaupan ala sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut ovat naisvaltaisia aloja. Kiinteistöpalvelualalla ja muilla palvelualoilla miehet ovat enemmistönä.

Tarkasteltuna neljänä vuotena sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen merkittävää kaventumista ei ole havaittavissa. Ainoastaan kiinteistöpalvelualalla sukupuolten väliset yleiset palkkaerot ovat pienentyneet. Kaikkia palkansaajia koskevat yleiset tarkastelut kätkevät kuitenkin sisälleen erilaisiin työsuhteisiin valikoitumiseen liittyvät, sukupuolten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon vaikuttavat, tärkeät mekanismit. Pelkästään tähän yleiseen ryhmään keskittyminen ei tuota riittävää tietoa sukupuolten väliseen tasa-arvon vaikuttavien tekijöiden kokonaisuudesta.

Matalan palkkatason tehtävät ovat tyypillisempiä osa-aikaisissa ja määräaikaisissa tehtävissä kuin kokoaikaisissa ja vakinaisissa tehtävissä. Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamisen näkökulmasta ongelmana on, että naiset ovat yliedustettuina näissä kaikkein matalapalkkaisimmissa työsuhteissa.

Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat yksityisillä palvelualoilla kokoaikaisissa ja vakinaisissa työsuhteissa selvästi suuremmat kuin osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Naiset ja miehet tekevät matalapalkkaisissa osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa ilmeisen samankaltaisia tehtäviä, mistä syystä näissä työsuhteissa sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot jäävät vähäisiksi.

Peruspalkan päälle maksettavien säännöllisen työajan palkanlisien merkitys on suurin kaupan alalla ja pienin kiinteistöpalveluissa. Niiden ansiosta erityisesti matalaa peruspalkkaa saaneet kaupan alan sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden osa-aikaiset ja määräaikaiset ovat parantaneet suhteellista ansiotasoaan.

Kun naisten keskituntiansiota, joissa on huomioitu kaikki säännöllisen työajan palkanlisät, verrataan miesten vastaaviin ansioihin, sukupuolten väliset palkkaerot näyttävät jonkin verran suurempina kuin peruspalkkaa käytettäessä. Kaupan alalla palkanlisät kasvattavat kaikkein eniten sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja. Erityisesti kaupan alan nuoret osa-aikaiset miehet ovat onnistuneet saamiensa palkanlisien avulla kuroma kaulaa osa-aikaisiin naisiin nähden.

4 Tilastolliset analyysit – toimialakohtaiset tarkastelut

Sukupuolten välisten palkkaerojen tarkastelu tilastollisten mallien avulla on hyödyllistä, koska niiden avulla voidaan verrata mitattavilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten – kuten yhtä koulutettujen ja kokeneiden – naisten ja miesten palkkaeroja keskenään. Tilastolliset analyysit tehdään erikseen kokoaikaisille ja osa-aikaisille palkansaajille ja vakinaisille ja määräaikaisille palkansaajille. Tämä mahdollistaa sen arvioimisen, ovatko tarkastelujaksollamme sukupuolten väliset palkkaerot näissä erilaisissa työsuhteissa kehittyneet eri tavalla sen jälkeen, kun erot naisten ja miesten ominaisuuksissa on huomioitu.

4.1 Lähtökohta

Keskimääräiset sukupuolten väliset palkkaerot eivät anna tietoa siitä, saavatko samankaltaiset ominaisuudet omaavat naiset ja miehet samaa palkkaa työmarkkinoilla. Sukupuolten välinen tasa-arvo edellyttää, että samoilla ominaisuuksilla naisilla ja miehillä tulisi olla yhtäläiset menestymisen mahdollisuudet niin palkkauksen kuin työurankin suhteen työmarkkinoilla. Tasa-arvotutkimuksessa on arvioitu molempia, niin sukupuolten välisiä palkkaeroja kuin eroja työuralla etenemisessä.⁴⁵

Tilastollinen mallittaminen, jossa huomioidaan eri tavoin naisten ja miesten ominaisuuksissa, työsuhteessa ja työpaikassa ilmenevien erojen vaikutuksia palkkatasoon, on sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevissa tutkimuksissa yleinen lähtökohta. Palkkojen mallitustapoja on hyvin monia, eikä yhtä ainoa oikeaa tapaa mallittaa palkkoja ole. Eri tutkimuksissa valitut mallit heijastavat tutkijan lähtökohtaisia oletuksia palkanmuodostuksesta ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin vaikuttavista keskeisistä tekijöistä.

Kaikissa tilastollisissa palkkamalleissa täytyy tehdä päätöksiä siitä, minkä tekijöiden suhteen naiset ja miehet saatetaan yhteismitallisiksi palkkaeroja analysoitaessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että sukupuolen lisäksi palkkoja selitetään erilaisten taustamuuttujien avulla kuten esimerkiksi henkilön iällä, koulutuksella ja työkokemuksella.⁴⁶

⁴⁵ Näistä kahdesta lähestymistavasta esimerkkeinä Vartiainen (2001) ja Kauhanen ja Napari (2009).

⁴⁶ Ns. inhimillisen pääoman teoria, jonka mukaan henkilön inhimillinen pääoma, kuten koulutus ja työkokemus, ovat pitkään olleet palkkamallien rakentamisen peruslähtökohtana.

Tilastolliseen malliin mukaan valittujen selittäjien lista on erittäin tärkeä, sillä se määrittää, minkä suhteen palkkavertailussa mukana olevat naiset ja miehet tehdään ”tilastollisesti” samankaltaisiksi. Jos esimerkiksi sukupuolen lisäksi palkkamallissa on mukana selittäjinä henkilön ikä ja koulutusaste, mallin tuottama sukupuolten välinen palkkaero viittaa saman ikäisten ja yhtä koulutettujen naisten ja miesten väliseen palkkaeroon. Siten vertailun kohteena olevat henkilöt voidaan valittujen selittäjien suhteen tehdä samankaltaisiksi. Tilastollisen mallin tuottamaa sukupuolten välistä palkkaeroa ei voi selittää sillä, että mallissa mukana olevien muuttujien suhteen naiset ja miehet olisivat erilaisia. Tilastollinen mallihan on nämä erot jo huomioinut. Tilastollisen mallin tuottama sukupuolten välinen palkkaero voi kuitenkin edelleen johtua siitä, että mallissa ei syystä tai toisesta ole mukana joitakin tärkeitä palkkaeroja selittäviä tekijöitä.

Tilastolliseen malliin otettavien muuttujien valinta ei ole aivan yksioikoista, vaikka olemassa olevasta tutkimuskirjallisuudesta joskus voisi näin päätellä. Tasa-arvotutkijat ovat muun muassa problematisoineet tehtävänimikkeiden lisäämistä palkkamalleihin. Jos tutkija ottaa tällaiset muuttujat sellaisenaan mukaan palkkamalliin, hän lähtökohdaisesti olettaa, että ”havaitsemattomat tekijät”, jotka johtavat tehtäviin valikoitumiseen ovat riippumattomia palkan määrään vaikuttavista ”havaitsemattomista tekijöistä”. Mitä tällaiset ”havaitsemattomat tekijät” voisivat olla? Kriittiset tasa-arvotutkijat ovat tuoneet esille yhden ehdokkaan, jota ei voida havaita, mutta joka voi vaikuttaa sekä tehtäviin valikoitumiseen että palkkaukseen. Tämä ehdokas on sukupuolisyriintä. Jos näin on, tehtävänimikkeiden mekaaninen lisääminen malliin voi vääristää johtopäätöksiä sukupuolten aidosta palkkauksellisesta tasa-arvosta.

Muitakin palkkaukseen vaikuttavia havaitsemattomia tekijöitä toki on, jotka vaikuttavat sekä palkkaukseen että tehtävänimikkeisiin. Näitä ovat esimerkiksi erot henkilöiden kyvykkyydessä tai motivaatiossa.⁴⁷ Myös kaikki mitattavissa olevat tekijät, joita ei tilastomalleihin ole otettu mukaan, ovat mallin kannalta aina havaitsemattomia tekijöitä. Joka tapauksessa suoraviivainen oletus siitä, että tehtäviin valikoitumisen ja palkkauksen välillä olevat havaitsemattomat tekijät eivät riipu toisistaan on ongelmallinen. Suomessa tehdyt tutkimukset osoittavat, että havaitsemattomilla tekijöillä on merkitystä; samanlaisista mitattavista taustaominaisuuksista huolimatta

⁴⁷ Taloustieteessä on runsas kirjallisuus siitä, miten näitä havaitsemattomia tekijöitä voidaan tilastollisissa malleissa mallittaa, mutta tässä yhteydessä emme tähän kirjallisuuteen syvemmin uppoudu. Yllä oleva problematiikka liittyy pitkälti yksinkertaisiin regressiomalleihin, joita on runsaasti käytetty sukupuolten välisten palkkaerojen analysoinnissa niin Suomessa kuin muuallakin.

naiset ja miehet eivät ole samalla viivalla eri tehtäviin pääsyn eivätkä palkkauksen suhteen.⁴⁸

Tässä selvityksessä lisäämme tilastollisiin palkkamalleihin mukaan vaihteittain uusia selittäjiä voidaksemme arvioida, miten naisten ja miesten väliset palkkaerot kehittyvät kun yhä tarkemmin teemme heitä taustaominaisuuksien mukaan yhteismitallisiksi. Edellä esitettyjen näkökohtien vuoksi emme näihin malleihin ole ottaneet mukaan ammattinimikkeitä. Tulemme kuitenkin erikseen tarkastelemaan sukupuolten välisiä palkkaeroja tietyissä ammateissa. Siten ammattikohtaisten sukupuolten välisten palkkaerojen arviointi ei täysin tästä raportista puutu, joskin ammattikohtaisiin estimointeihin tulee suhtautua siinä mielessä varauksellisesti, että niissäkään ei ole huomioitu naisten ja miesten mahdollisesti erilaista valikoitumista näihin ammatteihin.

Tilastollisissa palkkamalleissa selitettäviksi muuttujiksi (eli muuttujiksi, joiden havaittua vaihtelua selitämme eri tekijöiden avulla) olemme ottaneet kaksi muuttujaa; tuntipalkan luonnollisen logaritmin ja tuntiansioiden luonnollisen logaritmin. Luonnollisen logaritmin ottaminen palkasta tarkoittaa muun muassa sitä, että tilastolliset mallit tuottavat suoraan tiedon eri taustatekijöiden, kuten sukupuolen, suhteellisesta vaikutuksesta palkkatasoon.⁴⁹ Suhteelliset palkkaerot siis korostuvat näissä malleissa.

Tilastolliset analyysit tehdään kokonaisaineistolla, jossa mukana ovat havainnot kaikilta toimialoilta ja kaikilta vuosilta 2007–2010. Aineiston hyödyntäminen tällaisena kokonaisaineistona, jossa mukana ovat kaikki vuodet ja toimialat, mahdollistaa sen, että voimme testata, eroavatko sukupuolten väliset palkkaerot tilastollisesti merkitsevästi toisistaan eri vuosina ja eri toimialoilla. Tilastolliset analyysit on suunniteltu siten, että ne tuottavat samat tulokset kuin erilliset vuosikohtaiset ja toimialakohtaiset palkkaestimoinnit tuottaisivat sillä erotuksella että nyt näiden erojen merkitsevyyttä voidaan testata.

Estimoitavia malleja on neljä, joissa siis selittäviä muuttujia lisätään vaihteittain seuraavasti:

- Malli 1 on perustarkastelu, jossa selittäjinä on sukupuolta, vuotta ja toimialaa kuvaavia indikaattoreita.
- Mallissa 2 huomioidaan palkansaajien henkilökohtaisissa ominaisuuksissa ilmeneviä eroja; perusmallin selittäjien lisäksi mukana on ikää, koulutusastetta ja koulutusalaan kuvaavia indikaattoreita.

⁴⁸ Asplund, Lilja, Savaja ja Suoniemi (2008) pohtivat tätä problematiikkaa tarkemmin. Katso myös Kauhanen ja Napari (2009).

⁴⁹ Tälle valinnalle on muitakin tilastollisia perusteita, katso esimerkiksi Lilja ja Vartia (1980).

- Mallissa 3 lisätään edelleen työsuhteen kestoa ja paikkakuntakalleusluokkaa kuvaavia indikaattoreita.
- Mallissa 4 lisätään yrityksen kokoa ja yrityksen naisvaltaisuutta kuvaavia indikaattoreita.

Sukupuolta kuvaava indikaattori identifioi, jos kyseessä oleva havainto on naisen (naisindikaattori). Sen avulla arvioimme, kuinka paljon naispalkansaajien palkat eroavat mallien avulla vakioituilla, samoilla ominaisuuksilla varustettujen miesten palkoista. Tilastolliset mallimme ovat yksinkertaistuksia siinä mielessä, että niissä naisten ja miesten saama ”tuotto” eri taustaominaisuuksista (kuten esimerkiksi koulutuksesta) on pakotettu samaksi. Jos aineisto ei tätä oletusta jostain syystä tue, se tulee esille naisindikaattorin saaman kertoimen kautta. Naisindikaattorimme tuottama sukupuolten välinen palkkaero kuvaa siten sekä lähtökohtaisia sukupuolten välisiä palkkaeroja kuin myös eroja siinä, kuinka naisia ja miehiä palkitaan työmarkkinoilla eri taustaominaisuuksien suhteen.

Tilastolliset analyysit tehdään erikseen kokoaikaisille ja osa-aikaisille palkansaajille ja vakinaisille ja määräaikaisille palkansaajille. Tämä mahdollistaa sen arvioimisen, ovatko sukupuolten väliset palkkaerot näissä erilaisissa työsuhteissa kehittyneet eri tavalla tarkasteluajanjaksollamme.

4.2 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palkansaajat

Tarkastellaan ensin tilastoanalyysiemme tuottamia sukupuolten välisiä palkkaeroja säännöllisen työajan tuntipalkan suhteen. Taulukossa 12 kuvataan kokoaikaisille palkansaajille eri mallivaihtoehtojen tuottamia naisten suhteellisia palkkakuituja miehiin nähden.⁵⁰ Luvut on muutettu prosenteiksi tulkinnan helpottamiseksi eli ne kertovat kuinka monta prosenttia suurempi/pienempi naisten tuntipalkka on kussakin tapauksessa ollut miehiin nähden.

Jos analyysien tuottamat luvut poikkeavat (kunkin mallin sisällä) toisistaan, havaitut erot ovat tilastollisissa analyyseissämme osoittautuneet merkitseviksi. Mallin 1 osalta voimme päätellä, että naisten suhteellinen peruspalkkaero miehiin poikkeaa kaikilla palvelualoilla tilastollisesti merkitsevästi. Suurimmat sukupuolten väliset peruspalkkaerot ovat muilla palvelualoilla ja pienimmät kiinteistöpalveluissa. Kaupan alalla vuosien 2009 ja 2010 välillä sukupuolten välinen peruspalkkakuitu supistui

⁵⁰ Tilastomalliemme tuottamat tarkemmat tulokset saa pyydettäessä kirjoittajilta.

merkittävästi; 14,09 prosentista 8,02 prosenttiin. Vastaavaa ilmiötä ei muilla aloilla tapahtunut.

Malli 1 kuvaa naisten keskimääräistä palkkakuilua miehiin nähden, kun naisten ja miesten erilaisia taustaominaisuuksia ei ole mitenkään otettu huomioon. Mallin 2 tulosten voidaan ajatella kuvaavan sellaisten naisten ja miesten palkkaeroa, jotka iän ja koulutuksen suhteen ovat samalla viivalla. Tulokset ovat hätkähdyttäviä. Perustarkasteluun nähden kaikilla kolmella erillisellä toimialalla naisten palkkakuilu kasvoi, kun vertailun kohteeksi otettiin yhtä koulutetut ja samanikäiset naiset ja miehet. Kiinteistöpalvelualalla muutos oli suurin; palkkakuilu lähes kaksinkertaistui. Vertailuryhmänä toimivalle muille palvelualoille palkkakuilu vastaavassa tilanteessa kaventui. Mistä nämä tulokset kertovat?

Sukupuolten välisen palkkakuilun kasvu iän ja koulutuksen huomioimisen jälkeen voi analyysissämme johtua periaatteessa kahdesta asiasta. Ensinnäkin kuilu kasvaa, jos naiset ovat miehiä koulutetumpia ja kokeneempia (tässä iäkkäämpiä). Näin näyt-

Taulukko 12. Naisten tuntipalkkojen ero miehiin nähden, kokoaikaiset palkansaajat, %.

Kokoaikaiset palkansaajat	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
Säännöllinen viikkotyöaika vähintään 34 tuntia	Sukupuoli, toimiala ja vuosi huomioitu	Malli 1 + ikä ja koulutus huomioitu	Malli 2 + työsuhteen kesto, paikakakuntakal-leusluokka huomioitu	Malli 3 + yrityksen koko, nais-valtaisuus huomioitu
N = 1 391 724	%	%	%	%
Kaupan ala				
Vuosi 2007	-13,40	-14,51	-13,94	-13,17
Vuosi 2008	-11,62	-12,99	-13,94	-13,17
Vuosi 2009	-14,09	-14,51	-13,94	-13,17
Vuosi 2010	-8,02	-11,70	-11,29	-10,23
Kiinteistöpalvelut				
Vuosi 2007	-6,09	-11,87	-11,44	-11,73
Vuosi 2008	-6,09	-11,87	-11,44	-11,73
Vuosi 2009	-8,20	-13,04	-12,71	-12,98
Vuosi 2010	-6,09	-11,87	-10,79	-11,04
Marava -ala				
Vuosi 2007	-10,22	-11,49	-10,75	-9,35
Vuosi 2008	-8,95	-10,65	-9,70	-8,35
Vuosi 2009	-10,94	-11,07	-10,47	-9,05
Vuosi 2010	-10,22	-11,49	-10,10	-8,64
Muut palvelualat				
Vuosi 2007	-20,55	-17,60	-16,47	-16,07
Vuosi 2008	-20,55	-17,60	-16,47	-16,07
Vuosi 2009	-21,18	-17,60	-16,47	-16,07
Vuosi 2010	-20,55	-17,60	-15,86	-15,41

täisi tilanne ainakin jossain määrin olevan kolmella toimialallamme. Toinen syy, mikä malleissamme voi johtaa palkkakuilun kasvuun, tulee siitä, jos kolmella toimialallamme naisten saama tuotto koulutuksesta ja kokemuksesta on miehiä selvästi heikompi. Emme pysty malliemme pohjalta suoraan arvioimaan, kumpi syy näistä dominoi saamiemme tuloksia. Mallit kuitenkin antavat selvän viestin siitä, että peruspalkkaerot näillä toimialoilla antavat aivan liian myönteisen kuvan sukupuolten välisestä palkkauksellisesta tasa-arvosta. Yhtä koulutetuilla ja kokeneilla naisilla ja miehillä (malli 2) naisten palkkauilu on peruspalkkaeroa (malli 1) suurempi. Muilla palvelualoilla tilanne näyttäisi siis olevan päinvastainen.

Saamaamme tulos koulutuksen ja iän vaikutuksista sukupuolten väliseen palkkaeroon vaatii vielä hieman lisäpohdintaa. Tuloksemme näyttäisi olevan täysin päinvastainen kuin Vartiaisen (2001) analyysien tulos, jossa koulutuksella ja iällä ei ollut mitään selitysvoimaa sukupuolten väliseen palkkaeroon. Vartiaisella oli tilastollisissa malleissaan selittäjinä mukana ammattinimikkeet. Koulutuksen ja iän vaikutukset sukupuolten välisiin palkkaeroihin tulivat hänen analyysissään epäsuorasti esiin sitä kautta, että ne vaikuttivat ammattiin valikoitumiseen. Taulukon 12 malliestimoimieissa koulutuksen ja iän vaikutukset näkyvät suoraan sukupuolten välisissä palkkaeroissa osittain siitä syystä, että niiden vaikutuksen Vartiaisen tilastanalyysissä napanneet ammattinimikkeet eivät olleet mukana estimoinneissa. Omat analyysimme osoittavat Vartiaisen tuloksia selkeämmin sen, että yhtä koulutetuilla ja kokeneilla naisilla on merkittäviä vaikeuksia päästä samalle palkkatasolle vastaavien mieskollegoidensa kanssa. Vartiaisen analyysissä ammattinimikkeet piilottivat tämän ilmiön.

Kun iän ja koulutuksen lisäksi palkkamalleihin lisätään työsuhteen kestoa ja paikkakuntakalleusluokkaa kuvaavat muuttujat (malli 3), palkkakuilu supistuu hieman, parhaimmillaan runsaan prosenttiyksikön. Yrityksen koon ja naisvaltaisuuden huomioiminen supistaa erityisesti marava -alalla naisten palkkakuilua miehiin nähden. Mallin 4 mukaan marava -alalla sukupuolten välinen, noin 9 prosentin, palkkaero on tarkastelun kohteena olevien palvelualojen pienin.

Kaupan alalla malleihin lisätyt uudet selittäjät eivät tuota perusmallista paljoakaan poikkeavia naisten palkkakuiluja. Tämä kertoo siitä, että mukaan ottamamme taustekijät eivät kaupan alalla näyttäisi olevan sukupuolten välisten palkkaerojen synnyssä kovin merkittäviä selitystekijöitä. Muilla seikoilla, kuten sukupuolten väliset erot tehtäviin valikoitumisessa ja palkitsemisessa, on enemmän väliä.

Aiemmin totesimme, että osa-aikaisilla sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot olivat tarkastelujaksollamme sekä kaupan alalla että marava -alalla olemattomat ja pikemminkin naisten eduksi. Taulukon 13 mallin 1 peruspalkkaeroa kuvaavat luvut ovat

Taulukko 13. Naisten tuntipalkkojen ero miehiin nähden, osa-aikaiset palkansaajat, %.

Osa-aikaiset palkansaajat	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
Säännöllinen viikkotyöaika alle 34 tuntia	Sukupuoli, toimiala ja vuosi huomioitu %	Malli 1 + ikä ja koulutus huomioitu %	Malli 2 + työsuhteen kesto, paikkakuntakal-leusluokka huomioitu %	Malli 3 + yrityksen koko, nais-valtaisuus huomioitu %
N = 229 718				
Kaupan ala				
Vuosi 2007	1,04	-2,04	-1,43	-1,29
Vuosi 2008	2,23	-0,71	0,13	0,25
Vuosi 2009	2,43	0,27	0,42	0,98
Vuosi 2010	2,47	-1,26	-0,62	-0,42
Kiinteistöpalvelut				
Vuosi 2007	1,98	-3,15	-5,03	-5,64
Vuosi 2008	-4,01	-7,01	-7,90	-8,24
Vuosi 2009	3,39	-3,15	-5,03	-5,64
Vuosi 2010	8,88	0,54	-0,43	-1,65
Marava -ala				
Vuosi 2007	-2,43	-2,59	-2,09	-1,38
Vuosi 2008	-2,25	-2,38	-1,80	-1,13
Vuosi 2009	-1,08	-2,59	-2,09	-1,38
Vuosi 2010	-2,43	-4,29	-3,60	-3,04
Muut palvelualat				
Vuosi 2007	-15,72	-14,88	-13,53	-10,95
Vuosi 2008	-10,94	-11,78	-10,14	-7,44
Vuosi 2009	-14,55	-14,88	-13,53	-10,95
Vuosi 2010	-15,72	-16,36	-14,87	-12,45

näiden tulosten mukaisia. Kaiken kaikkiaan osa-aikaisilla sukupuolten väliset palkkaerot ovat kokoaikaisia pienemmät.

Erilaisten taustatekijöiden huomioimisen jälkeen kaupan alan osa-aikaisilla sukupuolten väliset palkkaerot jäävät kaikkein pienimmiksi. Kaupan alan perustarkastelussa ilmennyt naisten lievä etu miehiin nähden tosin sulii pois selittäviä tekijöitä lisättäessä malleihin. Kiinteistöpalveluissa palkkakuilu kasvaa selvästi, kun tilastomalliin lisätään selittäviä muuttujia. Kiinteistöpalveluissa osa-aikaisten naisten palkkakuilu miehiin nähden on toisiin aloihin verrattuna supistunut tarkastelujaksollamme kaikkein selkeimmin.

Miten johtopäätöksemme sukupuolten välisestä palkkaerosta muuttuu, kun otamme tarkasteluun laajemman palkkakäsitteen, kaikki palkanlisät sisältävät tuntiansiot? Tarkastellaan ensin kokoaikaisia palkansaajia (taulukko 14).

Palkanlisien ottaminen mukaan palkkakäsitteeseen nostaa naisten palkkakuilua kaikkein eniten kaupan alalla. Taulukon 14 mallissa 4, jossa on mukana kaikki selittävät tekijät, naisten yli 17 prosentin palkkakuilu on noin 4 prosenttiyksikköä suurempi kuin se

Taulukko 14. Naisten tuntiansioiden ero miehiin nähden, kokoaikaiset palkansaajat, %.

Kokoaikaiset palkansaajat Säännöllinen viikkotyöaika vähintään 34 tuntia N = 1 391 724	Malli 1 Sukupuoli, toimiala ja vuosi huomioitu %	Malli 2 Malli 1 + ikä ja koulutus huomioitu %	Malli 3 Malli 2 + työsuhteen kesto, paik- kakuntakal- leusluokka huomioitu %	Malli 4 Malli 3 + yrityksen koko, nais- valtaisuus huomioitu %
Kaupan ala				
Vuosi 2007	-17,15	-18,24	-17,60	-17,41
Vuosi 2008	-17,15	-18,24	-17,60	-17,41
Vuosi 2009	-16,23	-17,65	-16,26	-16,10
Vuosi 2010	-15,93	-17,05	-15,80	-15,58
Kiinteistöpalvelut				
Vuosi 2007	-6,46	-13,13	-12,66	-12,88
Vuosi 2008	-4,25	-11,31	-12,66	-12,88
Vuosi 2009	-2,78	-10,43	-10,37	-10,41
Vuosi 2010	0,62	-9,07	-9,64	-9,60
Marava -ala				
Vuosi 2007	-10,96	-12,18	-11,68	-9,90
Vuosi 2008	-10,96	-12,18	-11,68	-9,90
Vuosi 2009	-9,98	-11,56	-10,88	-9,16
Vuosi 2010	-10,55	-11,58	-11,23	-9,43
Muut palvelualat				
Vuosi 2007	-21,62	-19,59	-18,43	-18,01
Vuosi 2008	-21,62	-19,59	-18,43	-18,01
Vuosi 2009	-20,75	-19,01	-17,70	-17,33
Vuosi 2010	-21,26	-19,04	-18,02	-17,58

oli tuntipalkkoja selitettäessä (taulukko 12). Palkanlisät näyttävät lisäävän sukupuolten välisiä palkkaeroja jonkin verran muillakin palvelualoilla.

Kiinteistöpalveluissa vuosi 2010 on merkittävä, sillä silloin sukupuolten väliset palkkaerot selkeästi alalla supistuivat. Myös kaikilla palvelualoilla sukupuolten väliset palkkaerot ovat taulukon 14 mukaan jonkin verran tarkastelujaksolla pienentyneet.

Taulukosta 15 ilmenee, että myös osa-aikaisilla palkanlisät ovat pikemminkin kasvattaneet kuin supistaneet sukupuolten välisiä palkkaeroja. Kiinteistöpalveluissa palkanlisillä on ollut kaikkein pienin vaikutus naisten palkkakuilun suuruuteen.

Edellä olemme kuvanneet, että kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa tehtävissä toimien palkansaajien sukupuolten väliset palkkaerot poikkeavat selvästi toisistaan. Naisten palkkakuitu on kokoaikaisilla osa-aikaisia suurempi kaikilla palvelualoilla, vaikka otettaisiin huomioon naisten ja miesten erilaiset taustat ja työpaikat. Tämä voi ainakin osittain johtua siitä, että osa-aikaiset tehtävät ovat todennäköisesti vä-

Taulukko 15. Naisten tuntiansioiden ero miehiin nähden, osa-aikaiset palkansaajat, % .

Osa-aikaiset palkansaajat	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
Säännöllinen viikkotyöaika alle 34 tuntia	Sukupuoli, toimiala ja vuosi huomioitu	Malli 1 + ikä ja koulutus huomioitu	Malli 2 + työsuhteen kesto, paikkakuntakal-leusluokka huomioitu	Malli 3 + yrityksen koko, nais-valtaisuus huomioitu
N = 229 718	%	%	%	%
Kaupan ala				
Vuosi 2007	-2,66	-3,56	-2,52	-4,75
Vuosi 2008	-2,43	-2,29	-0,90	-3,17
Vuosi 2009	-2,66	-3,34	-1,17	-4,34
Vuosi 2010	-2,66	-5,33	-4,14	-6,41
Kiinteistöpalvelut				
Vuosi 2007	2,27	-2,36	-4,32	-5,74
Vuosi 2008	-4,41	-7,09	-2,73	-4,18
Vuosi 2009	-4,94	-4,01	-4,32	-6,99
Vuosi 2010	2,27	1,67	0,76	-1,52
Marava -ala				
Vuosi 2007	-5,65	-5,69	-5,54	-4,82
Vuosi 2008	-2,75	-4,45	-3,97	-3,24
Vuosi 2009	-5,65	-4,96	-3,88	-4,03
Vuosi 2010	-3,83	-4,55	-4,39	-3,72
Muut palvelualat				
Vuosi 2007	-16,42	-15,62	-14,11	-12,19
Vuosi 2008	-13,85	-14,51	-12,69	-10,73
Vuosi 2009	-16,42	-17,04	-14,11	-13,35
Vuosi 2010	-16,42	-17,16	-15,54	-13,72

hemmän sukupuolen mukaan eriytyneitä kuin kokoaikaiset tehtävät. Sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon näkökulmasta kokoaikaisissa tehtävissä tulisi kiinnittää erityistä huomiota naisten ja miesten yhtäläisiin mahdollisuuksiin sijoittua eri tehtäviin. Osa-aikaisten tehtävien osalta parasta tasa-arvopolitiikkaa on pyrkiä parantamaan näiden tehtävien yleistä palkkatasoa ja vähentämään naisten yliedustusta näissä tehtävissä.

4.3 Vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevat palkansaajat

Kun palkansaajat jaetaan vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa oleviin, sukupuolten väliseen palkkaeroon vaikuttavista mekanismeista voidaan saada lisävalaistusta. Tarkastellaan ensin palkkaeroja tilastomallien avulla, joissa on selitetty suppeampaa tuntipalkkaa eri taustatekijöiden avulla. Taulukossa 16 on raportoitu näiden tilastoanalyysien tulokset vakinaisessa työsuhteessa oleville.

Taulukko 16. Naisten tuntipalkkojen ero miehiin nähden, vakinaiset, %.

Vakinaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
N = 1 515 173	Sukupuoli, toimiala ja vuosi huomioitu %	Malli 1 + ikä ja koulutus huomioitu %	Malli 2 + työsuhteen kesto, paikkakuntakal-leusluokka huomioitu %	Malli 3 + yrityksen koko, nais-valtaisuus huomioitu %
Kaupan ala				
Vuosi 2007	-16,86	-15,50	-14,28	-13,42
Vuosi 2008	-16,46	-15,50	-14,28	-13,42
Vuosi 2009	-15,41	-14,61	-12,71	-11,94
Vuosi 2010	-16,86	-15,12	-13,28	-12,43
Kiinteistöpalvelut				
Vuosi 2007	-7,15	-12,12	-11,63	-11,74
Vuosi 2008	-6,70	-12,12	-11,63	-11,74
Vuosi 2009	-5,53	-11,19	-10,59	-10,77
Vuosi 2010	-1,34	-9,09	-9,53	-9,34
Marava -ala				
Vuosi 2007	-9,24	-9,44	-8,64	-7,36
Vuosi 2008	-10,04	-10,42	-8,64	-8,20
Vuosi 2009	-9,33	-9,63	-8,68	-7,43
Vuosi 2010	-9,24	-9,04	-8,64	-7,36
Muut palvelualat				
Vuosi 2007	-20,70	-17,87	-16,69	-16,25
Vuosi 2008	-20,31	-17,87	-16,69	-16,25
Vuosi 2009	-19,31	-17,00	-15,71	-15,34
Vuosi 2010	-20,70	-17,50	-16,69	-16,25

Taulukon 16 tulokset ovat erityisesti laajimman mallin 4 suhteen hyvin samankaltaiset kuin mitä saimme aiemmin kokoaikaisille palkansaajille taulukossa 12. Marava -alalla vakinaisilla työntekijöillä naisten palkkakuilu miehiin nähden on kaikkein pienin, hieman yli 7 prosenttia. Muiden alojen tätä suuremmat palkkakuilut selittyvät todennäköisesti pitkälti sillä, että näillä aloilla saman taustan omaavilla naisilla ja miehillä työtehtävät ovat eriytyneet enemmän kuin marava -alalla.

Taulukossa 17 esitetyt tulokset määräaikaisessa työsuhteessa olevien keskimääräistä pienemmistä palkkakuilusta ovat todennäköisesti myös heijastusta siitä, että määräaikaisissa työsuhteissa naiset ja miehet tekevät enemmän samankaltaisia tehtäviä kuin kokoaikaisissa tehtävissä. Kiinteistöpalveluissa mallin 1 perustarkasteluissa naisilla näyttäisi olevan selvä palkkaetu miehiin nähden. Tämä tulos katoaa, kun otetaan huomioon naisten ja miesten taustojen erilaisuus.

Palkanlisien ottaminen mukaan palkkakäsitteeseen nostaa vakinaisessa työsuhteessa olevien naisten palkkakuilua kaikilla palvelualoilla (taulukko 18). Kaupan alalla

Taulukko 17. Naisten tuntipalkkojen ero miehiin nähden, määräaikaiset, %.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
N = 106 269	Sukupuoli, toimiala ja vuosi huomioitu %	Malli 1 + ikä ja koulutus huomioitu %	Malli 2 + työsuhteen kesto, paikkakuntakal-leusluokka huomioitu %	Malli 3 + yrityksen koko, nais-valtaisuus huomioitu %
Kaupan ala				
Vuosi 2007	-2,76	-4,30	-2,74	-2,75
Vuosi 2008	0,42	-1,71	0,44	0,44
Vuosi 2009	-0,31	-1,95	0,33	0,21
Vuosi 2010	-1,43	-2,83	-1,27	-1,36
Kiinteistöpalvelut				
Vuosi 2007	7,17	-2,79	-4,06	-6,92
Vuosi 2008	15,67	1,69	0,71	-2,29
Vuosi 2009	16,15	2,00	0,69	-2,41
Vuosi 2010	6,85	2,71	1,02	-1,93
Marava -ala				
Vuosi 2007	-3,85	-3,77	-3,36	-5,54
Vuosi 2008	-3,24	-3,48	-3,09	-4,85
Vuosi 2009	-3,73	-4,30	-3,90	-5,90
Vuosi 2010	-5,20	-5,41	-4,75	-6,47
Muut palvelualat				
Vuosi 2007	-16,17	-13,49	-11,90	-11,51
Vuosi 2008	-9,52	-9,50	-7,52	-7,11
Vuosi 2009	-9,14	-9,22	-7,54	-7,22
Vuosi 2010	-8,88	-8,60	-7,24	-6,77

naisten palkkakuilu kasvaa muita enemmän kuten tapahtui myös kokoaikaisissa työsuhteissa.

Määräaikaisissa työsuhteissa olevilla palkanlisien vaikutus sukupuolten väliseen palkkaeroon ei ole yhtä selkeän yksisuuntainen kuin vakinaisissa työsuhteissa olevilla (taulukko 19).

Kiinteistöpalveluissa palkanlisät toimivat määräaikaisissa työsuhteissa olevien naisten eduksi; sukupuolten väliset palkkaerot tuntiansioitten mukaan olivat pienemmät kuin tuntipalkkojen mukaan lasketut palkkaerot (taulukko 17). Myös joillakin muilla palvelualoilla yksittäisinä vuosina voidaan havaita sama sukupuolten välisten palkkaerojen kaventuminen palkanlisien mukaan ottamisen jälkeen.

Vakinaisissa ja määräaikaisissa tehtävissä toimineiden palkansaajien sukupuolten väliset palkkaerot poikkeavat selvästi toisistaan, pitkälti samalla tavoin kuin kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa tehtävissä. Naisten palkkakuilu on vakinaisilla määräaikaisia suurempi kaikilla palvelualoilla, vaikka otettaisiin huomioon naisten ja miesten erilai-

Taulukko 18.Naisten tuntiansioiden ero miehiin nähden, vakinaiset, %.

Vakinaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
N = 1 515 173	Sukupuoli, toimiala ja vuosi huomioitu %	Malli 1 + ikä ja koulutus huomioitu %	Malli 2 + työsuhteen kesto, paikkakuntakal-leusluokka huomioitu %	Malli 3 + yrityksen koko, nais-valtaisuus huomioitu %
Kaupan ala				
Vuosi 2007	-18,63	-17,63	-16,31	-16,47
Vuosi 2008	-19,37	-18,15	-16,31	-16,47
Vuosi 2009	-17,46	-16,94	-14,94	-15,20
Vuosi 2010	-17,07	-15,92	-13,97	-14,17
Kiinteistöpalvelut				
Vuosi 2007	-7,63	-13,40	-12,86	-12,90
Vuosi 2008	-7,63	-13,40	-12,86	-12,90
Vuosi 2009	-3,99	-11,06	-12,05	-12,17
Vuosi 2010	-0,54	-9,63	-9,91	-9,61
Marava -ala				
Vuosi 2007	-10,21	-10,54	-10,10	-8,71
Vuosi 2008	-10,21	-10,54	-10,10	-8,71
Vuosi 2009	-8,93	-9,79	-9,27	-7,95
Vuosi 2010	-9,76	-9,94	-9,76	-8,34
Muut palvelualat				
Vuosi 2007	-21,72	-19,85	-18,66	-18,20
Vuosi 2008	-21,72	-19,85	-18,66	-18,20
Vuosi 2009	-20,60	-19,18	-17,90	-17,51
Vuosi 2010	-21,33	-19,31	-18,35	-17,86

set taustat ja työpaikat. Tätä voi selittää se, että määräaikaissa työsuhteissa naisten ja miesten työt näyttävät olevan vähemmän eriytyneet kuin vakinaisissa tehtävissä. Määräaikaisten työsuhteiden keskimääräistä matalampi yleinen palkkataso viittaa siihen että ne eivät edellytä yhtä suurta osaamiskirjoa kuin vakinaiset työpaikat edellyttävät.

Taulukko 19. Naisten tuntiansioiden ero miehiin nähden, määrälliset, %.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat palkan-saajat	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4
N = 106 269	Sukupuoli, toimiala ja vuosi huomioitu %	Malli 1 + ikä ja koulutus huomioitu %	Malli 2 + työsuhteen kesto, paikakuntakal-leusluokka huomioitu %	Malli 3 + yrityksen koko, nais-valtaisuus huomioitu %
Kaupan ala				
Vuosi 2007	-2,84	-3,75	-2,23	-3,65
Vuosi 2008	-0,23	-1,43	0,60	-0,98
Vuosi 2009	-1,26	-2,16	-0,09	-1,74
Vuosi 2010	-0,79	-1,60	-0,19	-2,02
Kiinteistöpalvelut				
Vuosi 2007	8,29	-1,70	-3,12	-5,76
Vuosi 2008	16,80	2,86	1,63	-1,31
Vuosi 2009	16,78	2,69	1,13	-1,88
Vuosi 2010	8,12	4,77	2,79	-0,19
Marava -ala				
Vuosi 2007	-4,61	-4,73	-4,85	-6,31
Vuosi 2008	-4,29	-4,56	-4,68	-5,85
Vuosi 2009	-5,34	-5,82	-5,86	-7,15
Vuosi 2010	-4,14	-4,41	-4,31	-5,55
Muut palvelualat				
Vuosi 2007	-16,41	-13,84	-12,18	-11,86
Vuosi 2008	-9,84	-9,85	-7,88	-7,70
Vuosi 2009	-9,86	-10,00	-8,33	-8,24
Vuosi 2010	-8,35	-8,18	-6,83	-6,66

4.4 Yhteenveto

Tämän luvun tilastolliset analyysit on tehty kokonaisaineistolla, jossa mukana ovat havainnot kaikilta toimialoilta ja kaikilta vuosilta 2007–2010. Aineiston hyödyntäminen tällaisena kokonaisaineistona, jossa mukana ovat kaikki vuodet ja toimialat, on mahdollistanut sen, että voimme testata, eroavatko sukupuolten väliset palkkaerot tilastollisesti merkitsevästi toisistaan eri vuosina ja eri toimialoilla.

Tilastollisten malliemme tuottamat tulokset ovat osin hätkähdyttäviä. Niin kaupan alalla, kiinteistöpalvelualalla kuin majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa kokoaikaisessa työsuhteessa olevien naisten palkkakuilu kasvaa, kun perustarkastelun sijaan verrataan yhtä koulutettuja ja samanikäisiä naisia ja miehiä keskenään. Kiinteistöpalvelualalla muutos on suurin; palkkakuilu lähes kaksinkertaistuu. Peruspalkkaerot, joissa ei huomioida sukupuolten erilaisia taustaominaisuuksia, antavat siten aivan liian myönteisen kuvan sukupuolten välisestä palkkauksellisesta tasa-arvosta näillä palvelualoilla.

Vertailukohteena olevilla muilla palvelualoilla tilanne on päinvastainen; samankaltaiset ominaisuudet pienentävät naisten palkkakuilua miehiin nähden.

Naisten palkkakuilu on kokoaikaisilla osa-aikaisia suurempi kaikilla palvelualoilla, vaikka otettaisiin huomioon naisten ja miesten erilaiset taustat ja työpaikat. Myös vakinaisissa työsuhteissa olevien naisten palkkakuilu samankaltaisiin miehiin nähden on suurempi kuin määräaikaisissa työsuhteissa olevilla.

Palkanlisien ottaminen mukaan palkkakäsitteeseen nostaa naisten palkkakuilua kaikkein eniten kaupan alalla. Palkanlisät näyttävät lisäävän sukupuolten välisiä palkkaeroja muillakin palvelualoilla. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat tarkastelujaksolla hieman pienentyneet, joskin tulokset tässä suhteessa vaihtelevat jonkin verran.

Sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon näkökulmasta kokoaikaisissa ja vakinaisissa tehtävissä tulisi kiinnittää erityistä huomiota naisten ja miesten yhtäläisiin mahdollisuuksiin sijoittua eri tehtäviin. Osa-aikaisten ja määräaikaisten tehtävien osalta parasta tasa-arvopolitiikkaa on pyrkiä parantamaan näiden tehtävien yleistä palkkatasoa ja vähentämään naisten yliedustusta näissä tehtävissä.

5 Tilastolliset analyysit – ammattikohtaiset tarkastelut

Tehtäviin sijoittuminen on yksi keskeinen sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen selittäjä. Tehtäviin sijoittumisen lisäksi sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon kannalta on keskeistä, kuinka suuria palkkaeroja samankaltaisia tehtäviä tekevien naisten ja miesten välillä edelleen on. Tässä luvussa tarkastellaan muutaman keskeisen tehtävänimikkeen osalta, kuinka suureksi naisten palkkakuilu jää, kun samankaltaisilla ominaisuuksilla varustettuja miehiä ja naisia verrataan keskenään.

5.1 Lähtökohta

Edellä on kuvattu toimialatasolla sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymistä, kun naisten ja miesten erilainen tausta otetaan huomioon. Totesimme tuloksia tulkitessamme, että näissä toimialatason analyyseissä osa naisten palkkakuilusta selittyy naisten ja miesten erilaisesta sijoittumisesta eri tehtäviin. Tässä luvussa arvioimme palvelualojen muutaman keskeisen ammattinimikkeen osalta, miten samoissa tehtävissä toimivilla naisilla ja miehillä samapalkkaisuus toteutuu.

Analyyseissämme tarkastelemme kaikkia vuosina 2007–2010 kussakin ammatissa toimineita palkansaajia. Emme ammattikohtaisissa tarkasteluissa erottele palkansaajia työsuhteen mukaan, sillä haluamme pitää käytettävissä olevat havaintomäärät riittävän suurina. Osa-aikaisissa ja määräaikaissä tehtävissä toimivien palkansaajien lähtökohtaisesti matalammat palkkatasot otamme huomioon siten, että tilastollisissa analyyseissämme olemme lisänneet palkkamalleihin osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä kuvaavat indikaattorit. Muutoin tilastollisten mallien lähtökohtana on edellisten lukujen laajin malli 4.⁵¹

⁵¹ Lisäsimme malliin pari indikaattoria palkkausjärjestelmästä, mutta ne eivät ole tulosten kannalta oleellisia.

5.2 Tulokset

Lähdetään liikkeelle kaupan alasta, jossa olemme neljän ammattinimikkeen osalta arvioineet sukupuolten välisiä palkkaeroja; myymälänhoitaja, myyjä II, myyjä I ja varastotyöntekijä. Valituista tehtävistä myymälänhoitajaa voidaan pitää kaikkien vaativimpana. Myyjä II -ammattiryhmässä tehdään myös keskimääräistä vaativampia myyntitehtäviä. Tähän ryhmää kuuluvat myyjät, joiden työ on erityisen vaativaa ja joiden työtehtävien suorittaminen edellyttää erityistä koulutusta tai pitkäaikaisella työkokemuksella vaativaa ammattitaitoa.

Taulukossa 20 raportoidaan kaupan alan ammatteja koskevien tilastollisten analyysien tulokset.⁵² Verrattuna koko kaupan alaan, taulukon ammattikohtaiset sukupuolten väliset palkkaerot näyttäytyvät – odotusten mukaan – pienempinä. Näin voi aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta olettaa tapahtuvan. Kuitenkin, mitä vaativammista tehtävistä on kyse, sitä suurempi naisten palkkakuilu miehiin nähden näyttää olevan.

Myyvälänhoitajilla naisten palkkakuilu oli tarkastelujaksolla tuntipalkan mukaan laskettuna 11,2–12,8 prosenttia ja vaativissa myyjä II tehtävissä olevilla 8,8–11,4 prosenttia. Myyjä I tehtävissä naisten palkkakuilu oli enää 4,6 prosenttia ja varastotyöntekijöillä 2,9–3,5 prosenttia tarkasteluvuodesta riippuen.

Näyttää siis siltä, että myymälänhoitajien ja myyjä II tehtävien sisälläkin on vaihtelua sen suhteen, miten näistä tehtävistä palkitaan ja miten vaativia tehtäviä naiset ja miehet loppujen lopuksi tekevät. Tämä siitäkin huolimatta, että naisten ja miesten ominaisuudet

Taulukko 20. Naisten palkkakuilu miehiin nähden, kaupan alan ammatit, %.

	Myyvälänhoitaja	Myyjä II	Myyjä I	Varastotyöntekijä
Havaintojen lukumäärä	18 261 %	16 264 %	75 543 %	39 423 %
Reaaliset tuntipalkat				
Vuosi 2007	-12,8	-8,8	-4,6	-3,5
Vuosi 2008	-12,8	-10,8	-4,6	-2,9
Vuosi 2009	-12,8	-10,3	-4,6	-3,5
Vuosi 2010	-11,2	-11,4	-4,6	-3,5
Reaaliset tuntiansiot				
Vuosi 2007	-15,6	-13,9	-6,5	-6,8
Vuosi 2008	-15,6	-11,8	-5,8	-6,8
Vuosi 2009	-15,6	-10,0	-5,6	-6,8
Vuosi 2010	-15,6	-10,6	-4,8	-6,8

⁵² Tarkemmat analyysit saa kirjoittajilta pyydettäessä.

ja työpaikat ovat samankaltaisia. On syytä kysyä, miksi työpaikalla tapahtuva palkitseminen ja valikoituminen erilaisiin tehtäviin näyttävät tyypillisesti johtavan siihen, että naiset saavat loppupeleissä miehiä pienempää palkkaa.

Myyjä I ryhmässä ja varastotyöntekijöiden joukossa sukupuolten väliset palkkaerot ovat kaikkein pienimmät. Näissä ammattiryhmissä naisten ja miesten tehtävien kirjo ei ole yhtä suurta kuin vaativimmissa ammattiryhmissä, mikä ilmenee sukupuolten välisten palkkaerojen pienuutena. Tästä huolimatta on syytä ihmetellä, miksi miesten kanssa samankaltaisilla ominaisuuksilla varustetut naiset saavat näissä ammateissa edelleen useita prosentteja pienempää palkkaa kuin miehet.

Kun sukupuolten välisiä palkkaeroja arvioidaan laajemman palkkakäsitteen, jossa mukana ovat kaikki palkanlisät (tuntiansiot), tulos on selvä. Kaikissa ammattiryhmissä palkanlisät kasvattivat naisten palkkakuilua miehiin nähden. Siten hyvin tiukastikin määritellyissä ammateissa naiset ja miehet tekevät tehtäviä, joissa palkanlisien osuus kokonaisansioista vaihtelee sukupuolen mukaan. Jälleen kerran tämä vaihtelu on naisten kannalta epäedullista.

Tarkastellaan seuraavaksi kiinteistöpalveluiden kahta ammattiryhmää; kiinteistönhoitajan ja siivoojan tehtäviä. Siivoojat ovat tässä tarkastelussa kuukausipalkkaisia. Tuntipalkkaiset siivoojat, jotka muodostavat valtaosan siivoojien joukosta, eivät kuulu lokakuussa tehtävän EK:n palkkatiedustelun piiriin. Tässä suhteessa tuloksemme eivät edusta kaikkien siivoojien tilannetta.

Taulukon 21 tulokset poikkeavat kaupan alan tuloksista siinä mielessä, että vaativissa kiinteistönhoitajan tehtävissä sukupuolten välinen palkkaero oli pieni, tuntipalkan suhteen noin 3,4 prosenttia, kun se siivoojilla vaihteli 0,8–11,1 prosentin välillä. Siivoojilla naisten palkkakuilu oli kahtena tarkasteluvuonna selkeästi suurempi kuin myymälän-

Taulukko 21. Naisten palkkakuilu miehiin nähden, kiinteistöpalveluiden ammatit, %.

Havaintojen lukumäärä	Kiinteistönhoitaja 8 809 %	Siivooja 2 955 %
Reaaliset tuntipalkat		
Vuosi 2007	-3,4	-11,0
Vuosi 2008	-3,4	-0,8
Vuosi 2009	-3,4	-1,5
Vuosi 2010	-3,4	-11,0
Reaaliset tuntiansiot		
Vuosi 2007	-4,5	-11,4
Vuosi 2008	-4,5	-3,4
Vuosi 2009	-4,5	-3,4
Vuosi 2010	-4,5	-11,4

hoitajilla. Pienen havaintomäärän vuoksi tällainen tulos voi ilmetä, jos siivoojien rakenne tai tehtävien kuva on ollut näinä tiettyinä vuosina poikkeuksellista. Joka tapauksessa näin voimakkaiden vaihtelujen pohjalta ei voi vetää vahvoja johtopäätöksiä.

Kiinteistöpalveluissa palkanlisät nostivat jonkin verran naisten palkkakuilua miehiin nähden kahdessa ammatissamme, mutta niiden merkitys kiinteistöpalveluissa on selkeästi kaupan alan ammatteja pienempi.

Tarkastellaan lopuksi neljää majoitus- ja ravitsemisalan ammattia; esimiehiä, kokkeja, tarjoilijoita ja siivoojia (taulukko 22).

Taulukko 22. Naisten palkkakuilu miehiin nähden, marava -alan ammatit, %.

Havaintojen lukumäärä	Esimies 21 267 %	Kokki 12 827 %	Tarjoilija 24 019 %	Siivooja 1 235 %
Reaaliset tuntipalkat				
Vuosi 2007	-7,3	-4,5	-1,1	0,0
Vuosi 2008	-7,3	-4,5	-1,1	0,0
Vuosi 2009	-7,3	-4,5	-2,1	0,0
Vuosi 2010	-7,3	-4,5	-1,1	0,0
Reaaliset tuntiansiot				
Vuosi 2007	-8,3	-5,9	-3,8	0,0
Vuosi 2008	-8,3	-5,9	-3,8	0,0
Vuosi 2009	-8,3	-5,9	-3,8	0,0
Vuosi 2010	-7,0	-5,9	-3,8	0,0

Taulukon 22 tilastollisista analyyseistä saaduissa tuloksissa näkyy sama piirre kuin aiemmissa tuloksissamme; mitä enemmän vaihtelua tehtävien sisällä palkitsemisessa voi periaatteessa olla, sitä suuremmaksi naisten palkkakuilu miehiin nähden näyttää kasvavan.

Majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden esimiehillä tuntipalkan suhteen lasketut sukupuolten väliset palkkaerot ovat tarkastelluista ammattiryhmistä korkeimmat, 7,3 prosenttia. Kokeilla naisten palkkakuilu on 4,5 prosenttia ja tarjoilijoilla 1,1 prosenttia. Siivoojat saavat sukupuolesta riippumatta samaa palkkaa.

Majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden palkanlisien huomioiminen palkkakäsitteessä kasvattaa muiden alojen kaltaisesti tarkastelussa olevien ammattien naisten palkkakuilua miehiin nähden. Ainoa poikkeus on siivoojat, joilla edelleenkin palkanlisien jälkeen ei sukupuolten välisiä palkkaeroja ilmene.

5.3 Yhteenveto

Tässä luvussa on kuvattu muutamassa keskeisessä kaupan alan, kiinteistöpalveluiden ja matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden ammattinimikkeessä sukupuolten välisiä palkkaeroja vuosina 2007–2010. Tilastolliset tarkastelumme osoittavat, että sukupuolten väliset palkkaerot supistuvat merkittävästi, mutta eivät – yhtä poikkeusta lukuun ottamatta – täysin katoa, kun samassa ammatissa toimivia naisia ja miehiä, jotka taustaominaisuuksiltaan ovat samankaltaisia, verrataan toisiinsa.

Kaikilla kolmella tarkastellulla palvelualalla voidaan havaita, että mitä enemmän vaihtelua ammattinimikkeen sisällä palkitsemisessa voi periaatteessa olla, sitä suuremaksi naisten palkkakuilu miehiin nähden näyttää jäävän. Vaikka tarkastelu rajataan ammattinimikkeiden sisäisiin sukupuolten välisiin palkkaeroihin, se ei muuta aiempaa johtopäätöstämme siitä, että palkanlisien huomioiminen kasvattaa naisten palkkaeroa miehiin nähden. Siten saman ammattinimikkeen sisälläkin palkanlisien merkitys kokonaispalkkauksessa on naisilla miehiä vähäisempää.

6 Johtopäätökset

Tässä selvityksessä olemme arvioineet sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymistä vuosina 2007–2010 kolmella yksityisen sektorin palvelualalla; kaupan alalla, kiinteistöpalvelualalla sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa. Muut palvelualat ovat olleet mukana yleisenä vertailuryhmänä. Olemme tarkastelleet niin sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja kuin myös verranneet ominaisuuksiltaan samankaltaisten miesten ja naisten välisiä palkkaeroja. Palkkavertailuja on tehty sekä toimialatasolla että joissakin keskeisissä palvelualan ammateissa. Olemme eri tavoin pohtineet sukupuolten välisten palkkaerojen mittaamista ja arvioineet myös, miten käytetty palkkakäsite vaikuttaa lopputuloksiin.

Selvityksestämme voidaan vetää seuraavat yleiset johtopäätökset:

- Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero ei ota huomioon naisten ja miesten ominaisuuksissa olevia eroja. Se voi yksin käytettynä antaa virheellisen mielikuvan sukupuolten välisestä palkkauksellisesta tasa-arvosta. Keskittyminen pelkästään tehtäväkohtaisiin sukupuolten välisiin palkkaeroihin ei huomio sukupuolten välillä olevien mahdollisuuksien eroa sijoittua näihin tehtäviin. Se on tästä syystä yksin käytettynä mittarina myös epätydyttävä.
- Naiset ovat yliedustettuina matalapalkkaisissa osa-aikaisissa ja määräaikaisissa tehtävissä. Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero kaventuisi, jos naisten yliedustus näissä tehtävissä vähenisi. Palkkaero kaventuisi myös, jos näissä tehtävissä maksettaisiin yhtä suurta keskimääräistä palkkaa kuin kokoaikaisissa ja vakinaisissa tehtävissä. Sukupuolten välinen palkkaero kaventuisi siis toimenpiteillä, jotka kohdentuvat pelkästään työsuhteisiin tai tehtäviin, joissa naiset ovat yliedustettuina.
- Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kokoaikaisissa ja vakinaisissa työsuhteissa suuremmat kuin osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Kokoaikaisissa ja vakinaisissa työsuhteissa sukupuolten erot tehtäviin sijoittumisessa ja palkitsemisessa ovat sukupuolten välisten palkkaerojen tärkeitä selitystekijöitä. Naiset ja miehet tekevät matalapalkkaisissa osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa ilmeisen samankaltaisia tehtäviä, mistä syystä näissä työsuhteissa sukupuolten väliset palkkaerot jäävät vähäisiksi.
- Säännöllisen työajan kiinteän palkan suhteen lasketut sukupuolten väliset palkkaerot ovat järjestään pienemmät kuin lopullisen, kaikki palkanlisät sisältävän, palkan suhteen lasketut palkkaerot. Naisten ja miesten tehtävissä palkanlisä ei

siis makseta tasasuhtaisesti, mikä johtaa siihen, että palkanlisät pääsääntöisesti kasvattavat sukupuolten välisiä palkkaeroja.

- Sukupuolten väliset palkkaerot supistuvat mutteivät katoa, vaikka verrattaisiin samassa ammatissa toimivia naisia ja miehiä, jotka taustaominaisuuksiltaan ovat samankaltaisia. Mitä enemmän vaihtelua ammattinimikkeen sisällä palkitsemisessa voi periaatteessa olla, sitä suuremmaksi naisten palkkaero miehiin nähden näyttää kasvavan.

Kirjallisuus

- Asplund, Rita ja Reija Lilja (toim.) (2010), *Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2010:25, Helsinki.
- Asplund, Rita, Reija Lilja, Eija Savaja and Ilpo Suoniemi (2008), Sukupuolten välisen segregaaation monimuotoisuus ja sukupuolten palkkaerot teknologiateollisuudessa, teoksessa *Segregaatio ja sukupuolten palkkaerot*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26, Helsinki.
- Asplund, Rita & Reija Lilja (2005), Gender Wages and Careers in the Retail Trade and IT Services, in Steven Bazen, Claudio Lucifora & Wiemer Salverda (eds.), *Job Quality and Employer Behaviour*, Palgrave Macmillan, 195–215.
- Asplund, Rita & Reija Lilja (2003a), IT Sector and Retail Trade Careers – Does Gender Matter? A Gender-specific Analysis of Gates-of-entry, Wage Gaps, Careers and Earnings Growth for Finland, teoksessa Ministry of Social Affairs and Health publications 2003:1, *Developing Sectoral Strategies to Address Gender Pay Gaps*, Edita Prima, Helsinki, 65–202.
- Asplund, Rita ja Reija Lilja (2003b), Ura vähittäiskaupassa?, Yhteiskunnan kehityssuuntia ja PAM. Tausta-aineisto PAMin strategiatyöhön, Helsinki, 10–12.
- Kangasniemi, Mari ja Antti Kauhanen (2011), Työn vaativuuden arviointi ja sukupuolten palkkaerot, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa 3/2011, <http://blogs.etla.fi/att/2011/12/15/tyon-vaativuuden-arviointi-ja-sukupuolten-palkkaerot/>.
- Kangasniemi, Mari ja Antti Kauhanen (2010), Tulospalkkaus ja sukupuolten väliset palkkaerot yksityisellä sektorilla, teoksessa Asplund, Rita and Reija Lilja (toim.) (2010), *Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2010:25, Helsinki, 95–105.
- Kauhanen, Antti ja Sami Napari (2011), Sukupuolten palkkaerot ja segregaatio, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa 2/2011, <http://blogs.etla.fi/att/2011/09/07/sukupuolten-palkkaerot-ja-segregaatio/>.
- Kauhanen, Antti ja Sami Napari (2010), Tulospalkkioiden vaikutus sukupuolten välisiin palkkaeroihin eri uravaiheissa, teoksessa Asplund, Rita and Reija Lilja (toim.) (2010), *Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2010:25, Helsinki, 106–118.
- Kauhanen, Antti ja Sami Napari (2009), *Työurat Suomessa – Onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006*, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Taloustieto Oy, Helsinki.
- Kauhanen, Merja ja Jouko Nätti (2011), Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work, Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita, 272, Helsinki.

- Kauhanen, Merja (2003), *Osa-aikatyö palvelualoilla*, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 88, Helsinki.
- Korkeamäki, Ossi, Tomi Kyyrä ja Antti Luukkonen (2004), *Miesten ja naisten palkkaerot yksityisellä sektorilla*, VATT -keskustelualoitteita 327, Helsinki.
- Laine, Pekka (2003), *A Comparison Study of the Sectoral Wage Gaps Between the Finnish IT and Retail Sectors 1995–1999*, teoksessa Ministry of Social Affairs and Health publications 2003:1, *Developing Sectoral Strategies to Address Gender Pay Gaps*, Edita Prima, Helsinki, 1–64.
- Laine, Pekka ja Reija Lilja (2010), *Valtionhallinnon palkkausjärjestelmäuudistus ja sukupuolten väliset palkkaerot*, teoksessa Asplund, Rita and Reija Lilja (toim.) (2010), *Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2010:25, Helsinki, 31–48.
- Laine, Pekka ja Sami Napari (2008a), *Sukupuolten ammatilliset erot työmarkkinoilla*, teoksessa *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen LOPPURAPORTTI*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26, Helsinki, 18–32.
- Lilja, Reija (1999), *Pankissa töissä. Tutkimus naisten ja miesten ura- ja palkkakehityseroista pankkialalla ajanjaksolla 1990–97*, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Sarja B 152.
- Lilja, Reija ja Yrjö Vartia (1980), *Koulutus kotitalouksien tuloerojen selitystekijänä*, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Sarja B–25.
- Luukkonen, Antti (2003), *Sukupuolten palkkaero yksityisissä palveluammateissa*, VATT -keskustelualoitteita 321, Helsinki.
- STM (2010), *Valtioneuvoston selvite naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2010:8.
- STM (2008), *Segregaatio ja sukupuolten palkkaerot*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26, Helsinki.
- Tilastokeskus (2012), *Uudet sukupolvet entistä koulutetumpia*, http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_009.html?s=2.
- Vartiainen, Juhana (2001), *Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi*, Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvojulkaissuja 2001:7, Edita, Helsinki.

Liite 1. Havaintojen lukumäärä, 2007–2010.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	79 867	6 177	25 116	283 941
2008	85 476	6 289	25 200	290 065
2009	86 442	6 613	23 688	287 762
2010	95 384	7 522	24 514	287 386
Yhteensä	347 169	26 601	98 518	1 149 154
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	54 754	5 785	15 339	267 649
2008	59 023	5 933	16 398	272 821
2009	56 028	6 285	14 407	269 744
2010	59 221	6 963	14 201	267 173
Yhteensä	229 026	24 966	60 345	1 077 387
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	25 113	392	9 777	16 292
2008	26 453	356	8 802	17 244
2009	30 414	328	9 281	18 018
2010	36 163	559	10 313	20 213
Yhteensä	118 143	1 635	38 173	71 767
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	73 303	5 911	23 530	261 534
2008	78 825	6 039	23 702	272 981
2009	80 047	6 379	22 047	272 213
2010	87 678	7 195	22 863	270 926
Yhteensä	319 853	25 524	92 142	1 077 654
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	6 564	266	1 586	22 407
2008	6 651	250	1 498	17 084
2009	6 395	234	1 641	15 549
2010	7 706	327	1 651	16 460
Yhteensä	27 316	1 077	6 376	71 500

Liite 2. Palkansaajien jakautuminen eri työsuhteisiin, 2007–2010, %.

Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	68,6	93,7	61,1	94,3
2008	69,1	94,3	65,1	94,1
2009	64,8	95,0	60,8	93,7
2010	62,1	92,6	57,9	93,0
Keskimäärin	66,0	93,9	61,3	93,8
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	31,4	6,3	38,9	5,7
2008	30,9	5,7	34,9	5,9
2009	35,2	5,0	39,2	6,3
2010	37,9	7,4	42,1	7,0
Keskimäärin	34,0	6,1	38,7	6,2
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	91,8	95,7	93,7	92,1
2008	92,2	96,0	94,1	94,1
2009	92,6	96,5	93,1	94,6
2010	91,9	95,7	93,3	94,3
Keskimäärin	92,1	96,0	93,5	93,8
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	8,2	4,3	6,3	7,9
2008	7,8	4,0	5,9	5,9
2009	7,4	3,5	6,9	5,4
2010	8,1	4,3	6,7	5,7
Keskimäärin	7,9	4,0	6,5	6,2

Liite 3. Naisten osuus, 2007–2010, %.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	63,5	45,9	72,5	48,0
2008	63,2	47,1	71,5	47,7
2009	64,3	45,7	72,1	47,5
2010	65,1	42,4	72,3	48,4
Keskimäärin	64,1	45,2	72,1	47,9
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	54,8	44,7	69,6	46,3
2008	54,7	45,9	68,8	46,0
2009	54,8	44,9	69,3	45,7
2010	54,9	41,5	68,8	46,4
Keskimäärin	54,8	44,1	69,1	46,1
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	82,7	63,3	77,0	75,3
2008	82,3	68,0	76,6	74,7
2009	81,9	61,3	76,4	73,9
2010	81,7	54,2	77,2	73,7
Keskimäärin	82,1	60,8	76,8	74,3
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	62,9	45,9	72,1	47,1
2008	62,4	47,2	71,3	46,6
2009	63,6	45,6	71,7	46,4
2010	64,3	42,6	72,0	47,3
Keskimäärin	63,3	45,2	71,8	46,9
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	70,8	45,9	77,6	57,7
2008	72,1	44,8	75,7	65,8
2009	73,8	48,3	77,0	65,6
2010	74,4	38,5	76,7	65,6
Keskimäärin	72,8	43,9	76,8	63,2

Liite 4. Säännöllinen viikkotyöaika, 2007–2010, tuntia.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	32,2	36,5	29,8	37,1
2008	32,4	36,9	30,6	37,0
2009	31,7	37,1	29,8	37,0
2010	31,4	36,7	29,8	36,8
Keskimäärin	31,9	36,8	30,0	37,0
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	37,3	37,6	37,0	37,9
2008	37,4	37,8	37,0	37,9
2009	37,4	37,8	37,0	37,9
2010	37,4	37,8	37,0	37,8
Keskimäärin	37,4	37,8	37,0	37,9
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	21,1	21,1	18,6	23,2
2008	21,5	21,9	18,7	22,8
2009	21,4	22,8	18,8	23,6
2010	21,7	22,3	19,9	23,6
Keskimäärin	21,4	22,1	19,0	23,3
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	32,9	36,7	30,2	37,2
2008	33,0	37,0	31,1	37,1
2009	32,4	37,1	30,3	37,1
2010	32,1	36,9	30,2	37,0
Keskimäärin	32,6	36,9	30,4	37,1
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	24,5	33,6	24,4	35,8
2008	25,2	34,6	23,7	34,8
2009	23,5	35,3	23,5	34,4
2010	24,0	32,0	24,6	34,0
Keskimäärin	24,3	33,7	24,1	34,8

Liite 5. Miehet, säännöllinen viikkotyöaika, 2007–2010, tuntia.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	34,5	36,8	30,7	37,6
2008	34,7	37,2	31,5	37,6
2009	34,2	37,4	30,8	37,5
2010	33,9	37,1	31,0	37,4
Keskimäärin	34,3	37,1	31,0	37,5
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	37,4	37,7	37,0	38,1
2008	37,5	37,9	37,1	38,1
2009	37,5	38,0	37,0	38,0
2010	37,5	38,0	37,1	38,0
Keskimäärin	37,5	37,9	37,1	38,0
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	17,7	17,7	17,6	20,9
2008	18,5	18,9	17,6	20,6
2009	18,8	21,9	18,3	21,9
2010	19,2	22,7	19,7	22,6
Keskimäärin	18,7	20,7	18,3	21,6
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	35,1	37,0	31,0	37,7
2008	35,2	37,4	31,8	37,7
2009	34,7	37,5	31,3	37,6
2010	34,4	37,3	31,3	37,5
Keskimäärin	34,8	37,3	31,4	37,6
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	26,3	32,1	25,7	36,8
2008	26,7	34,0	25,0	35,5
2009	25,3	35,5	23,6	35,2
2010	25,9	32,2	26,3	34,8
Keskimäärin	26,1	33,3	25,1	35,8

Liite 6. Naiset, säännöllinen viikkotyöaika, 2007–2010, tuntia.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	30,9	36,2	29,5	36,5
2008	31,1	36,5	30,3	36,4
2009	30,4	36,7	29,4	36,4
2010	30,1	36,2	29,3	36,2
Keskimäärin	30,6	36,4	29,6	36,4
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	37,2	37,5	37,0	37,7
2008	37,2	37,6	37,0	37,7
2009	37,2	37,6	36,9	37,7
2010	37,2	37,6	36,9	37,7
Keskimäärin	37,2	37,6	37,0	37,7
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	21,8	23,1	18,8	23,9
2008	22,1	23,4	19,0	23,5
2009	22,0	23,3	18,9	24,2
2010	22,3	22,1	19,9	23,9
Keskimäärin	22,1	22,9	19,2	23,9
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	31,6	36,2	29,9	36,6
2008	31,8	36,5	30,7	36,6
2009	31,1	36,7	29,9	36,6
2010	30,8	36,3	29,7	36,4
Keskimäärin	31,3	36,5	30,1	36,5
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	23,8	35,3	24,0	35,0
2008	24,6	35,2	23,3	34,5
2009	22,9	35,2	23,5	33,9
2010	23,4	31,6	24,2	33,6
Keskimäärin	23,7	34,3	23,8	34,3

Liite 7. Reaaliset keskituntipalkat, 2007–2010, €.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	12,35	13,78	11,19	17,87
2008	12,90	14,36	11,75	18,93
2009	13,24	14,92	11,95	19,57
2010	13,42	14,86	12,19	19,91
Keskimäärin	13,00	14,51	11,76	19,08
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	13,59	13,99	12,14	18,03
2008	14,15	14,57	12,68	19,11
2009	14,74	15,10	13,03	19,72
2010	15,14	15,19	13,36	20,10
Keskimäärin	14,42	14,74	12,79	19,24
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	9,66	10,64	9,70	15,34
2008	10,09	10,95	10,01	16,08
2009	10,46	11,50	10,27	17,29
2010	10,59	10,79	10,57	17,40
Keskimäärin	10,25	10,93	10,14	16,59
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	12,60	13,92	11,29	18,23
2008	13,16	14,50	11,85	19,27
2009	13,48	15,05	12,06	19,87
2010	13,67	15,04	12,30	20,24
Keskimäärin	13,25	14,66	11,87	19,42
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	9,61	10,69	9,80	13,70
2008	9,81	11,11	10,12	13,51
2009	10,23	11,33	10,46	14,16
2010	10,50	10,96	10,66	14,51
Keskimäärin	10,06	11,01	10,27	13,94

Liite 8. Miehet, reaaliset keskituntipalkat, 2007–2010, €.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	14,11	14,35	12,14	19,98
2008	14,71	14,92	12,81	21,12
2009	15,10	15,36	12,96	21,70
2010	15,38	15,01	13,29	22,21
Keskimäärin	14,85	14,92	12,80	21,25
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	14,90	14,53	13,21	20,02
2008	15,54	15,03	13,84	21,19
2009	16,14	15,50	14,19	21,74
2010	16,58	15,31	14,57	22,27
Keskimäärin	15,80	15,11	13,94	21,30
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	9,61	10,46	9,92	18,50
2008	10,01	11,60	10,27	18,73
2009	10,34	11,70	10,48	20,40
2010	10,52	10,25	10,89	20,60
Keskimäärin	10,17	10,83	10,40	19,64
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	14,41	14,53	12,24	20,29
2008	15,02	15,10	12,94	21,38
2009	15,38	15,52	13,09	21,93
2010	15,67	15,22	13,41	22,47
Keskimäärin	15,14	15,11	12,92	21,53
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	9,88	10,36	10,16	15,34
2008	9,84	10,77	10,42	14,74
2009	10,40	10,98	10,82	15,36
2010	10,75	10,68	11,21	15,62
Keskimäärin	10,22	10,69	10,66	15,27

Liite 9. Naiset, reaaliset keskituntipalkat, 2007–2010, €.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	11,34	13,11	10,83	15,60
2008	11,84	13,75	11,33	16,54
2009	12,20	14,40	11,55	17,21
2010	12,37	14,66	11,76	17,46
Keskimäärin	11,96	14,00	11,36	16,71
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	12,50	13,34	11,68	15,72
2008	13,00	14,02	12,16	16,68
2009	13,59	14,61	12,51	17,32
2010	13,96	15,02	12,82	17,61
Keskimäärin	13,27	14,27	12,27	16,83
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	9,67	10,75	9,63	14,31
2008	10,11	10,65	9,93	15,19
2009	10,49	11,38	10,21	16,19
2010	10,61	11,25	10,47	16,25
Keskimäärin	10,26	11,00	10,07	15,53
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	11,52	13,20	10,91	15,92
2008	12,03	13,83	11,41	16,86
2009	12,39	14,50	11,65	17,51
2010	12,56	14,80	11,86	17,76
Keskimäärin	12,15	14,11	11,45	17,02
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	9,50	11,08	9,70	12,50
2008	9,81	11,54	10,03	12,87
2009	10,18	11,71	10,35	13,53
2010	10,41	11,40	10,49	13,93
Keskimäärin	10,00	11,42	10,15	13,17

Liite 10. Naisten reaaliset keskituntipalkat miehiin nähden, 2007–2010, %.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	80,3	91,4	89,3	78,1
2008	80,4	92,2	88,4	78,3
2009	80,8	93,7	89,1	79,3
2010	80,4	97,7	88,5	78,6
Keskimäärin	80,6	93,8	88,8	78,6
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	83,9	91,8	88,4	78,5
2008	83,7	93,3	87,9	78,7
2009	84,2	94,3	88,2	79,7
2010	84,2	98,1	88,0	79,1
Keskimäärin	84,0	94,4	88,1	79,0
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	100,5	102,8	97,1	77,4
2008	101,0	91,8	96,7	81,1
2009	101,4	97,2	97,4	79,4
2010	100,9	109,7	96,2	78,9
Keskimäärin	100,9	101,6	96,8	79,1
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	80,0	90,9	89,1	78,5
2008	80,1	91,6	88,2	78,9
2009	80,6	93,4	89,0	79,8
2010	80,2	97,2	88,4	79,0
Keskimäärin	80,3	93,4	88,7	79,1
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	96,1	106,9	95,5	81,5
2008	99,7	107,1	96,2	87,3
2009	97,8	106,7	95,6	88,1
2010	96,9	106,7	93,6	89,2
Keskimäärin	97,8	106,9	95,2	86,2

Liite 11. Reaaliset keskituntiansiot, 2007–2010, €.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	13,91	14,45	12,40	19,04
2008	14,45	15,03	13,07	20,24
2009	14,76	15,60	13,55	20,89
2010	15,28	15,57	13,69	21,26
Keskimäärin	14,63	15,19	13,17	20,36
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	15,00	14,69	13,06	19,19
2008	15,60	15,26	13,67	20,42
2009	16,09	15,80	14,16	21,04
2010	16,65	15,94	14,49	21,44
Keskimäärin	15,85	15,45	13,82	20,52
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	11,53	10,86	11,36	16,47
2008	11,88	11,16	11,96	17,36
2009	12,30	11,88	12,59	18,63
2010	13,04	11,04	12,59	18,80
Keskimäärin	12,27	11,19	12,13	17,88
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	14,16	14,61	12,49	19,42
2008	14,71	15,18	13,16	20,60
2009	14,99	15,75	13,64	21,22
2010	15,52	15,78	13,79	21,61
Keskimäärin	14,88	15,36	13,26	20,72
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	11,15	10,93	11,04	14,55
2008	11,29	11,40	11,63	14,47
2009	11,86	11,55	12,29	15,13
2010	12,54	11,15	12,23	15,45
Keskimäärin	11,74	11,24	11,81	14,86

Liite 12. Palkanlisien tuottama peruspalkan nousu, 2007–2010, %.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	11,2	4,6	9,8	6,1
2008	12,0	4,7	11,2	6,9
2009	11,5	4,6	13,4	6,7
2010	13,9	4,8	12,3	6,8
Keskimäärin	12,5	4,7	12,0	6,7
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	10,4	5,0	7,6	6,4
2008	10,2	4,7	7,8	6,9
2009	9,2	4,6	8,7	6,7
2010	10,0	4,9	8,5	6,7
Keskimäärin	9,9	4,8	8,1	6,7
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	19,4	2,1	17,1	7,4
2008	17,7	1,9	19,5	8,0
2009	17,6	3,3	22,6	7,8
2010	23,1	2,3	19,1	8,0
Keskimäärin	19,7	2,4	19,6	7,8
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	12,4	5,0	10,6	6,5
2008	11,8	4,7	11,1	6,9
2009	11,2	4,7	13,1	6,8
2010	13,5	4,9	12,1	6,8
Keskimäärin	12,3	4,8	11,7	6,7
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	16,0	2,2	12,7	6,2
2008	15,1	2,6	14,9	7,1
2009	15,9	1,9	17,5	6,9
2010	19,4	1,7	14,7	6,5
Keskimäärin	16,7	2,1	15,0	6,6

Liite 13. Miehet, reaaliset keskituntiansiot, 2007–2010, €.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	16,13	15,11	13,52	21,39
2008	16,80	15,65	14,28	22,72
2009	17,07	16,08	14,71	23,33
2010	17,59	15,71	14,91	23,83
Keskimäärin	16,92	15,65	14,35	22,82
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	16,87	15,31	14,28	21,43
2008	17,59	15,78	15,00	22,79
2009	18,02	16,22	15,50	23,36
2010	18,58	16,04	15,86	23,89
Keskimäärin	17,78	15,86	15,14	22,87
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	11,92	10,62	11,95	19,87
2008	12,26	11,84	12,47	20,50
2009	12,70	12,32	13,13	22,21
2010	13,60	10,43	13,11	22,40
Keskimäärin	12,72	11,10	12,67	21,35
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	16,45	15,31	13,63	21,74
2008	17,14	15,85	14,39	23,00
2009	17,35	16,26	14,83	23,58
2010	17,89	15,95	15,04	24,12
Keskimäärin	17,23	15,86	14,46	23,12
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	11,53	10,52	11,52	16,34
2008	11,38	10,97	12,09	15,76
2009	12,16	11,15	12,89	16,48
2010	12,81	10,81	12,72	16,58
Keskimäärin	11,98	10,84	12,32	16,29

Liite 14. Naiset, reaaliset keskituntiansiot, 2007–2010, €.

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	12,64	13,68	11,97	16,48
2008	13,08	14,33	12,59	17,52
2009	13,48	15,03	13,09	18,19
2010	14,04	15,40	13,22	18,50
Keskimäärin	13,35	14,64	12,71	17,68
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	13,46	13,94	12,52	16,59
2008	13,94	14,64	13,07	17,65
2009	14,51	15,28	13,57	18,28
2010	15,06	15,80	13,86	18,62
Keskimäärin	14,25	14,94	13,23	17,78
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	11,45	10,99	11,19	15,36
2008	11,80	10,85	11,80	16,30
2009	12,22	11,60	12,43	17,37
2010	12,91	11,56	12,43	17,51
Keskimäärin	12,17	11,25	11,97	16,69
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	12,80	13,78	12,05	16,82
2008	13,25	14,43	12,67	17,85
2009	13,64	15,15	13,17	18,49
2010	14,20	15,55	13,31	18,81
Keskimäärin	13,51	14,76	12,79	18,00
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	10,99	11,40	10,90	13,24
2008	11,26	11,93	11,49	13,79
2009	11,76	11,98	12,11	14,42
2010	12,44	11,69	12,08	14,86
Keskimäärin	11,65	11,74	11,65	14,03

Liite 15. Naisten reaaliset keskituntiansiot miehiin nähden, 2007–2010, %

Kaikki				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	78,4	90,6	88,5	77,0
2008	77,9	91,6	88,2	77,1
2009	79,0	93,5	89,0	78,0
2010	79,8	98,0	88,7	77,6
Keskimäärin	78,9	93,5	88,6	77,5
Kokoaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	79,8	91,0	87,7	77,4
2008	79,2	92,8	87,1	77,4
2009	80,5	94,2	87,5	78,2
2010	81,1	98,5	87,4	78,0
Keskimäärin	80,2	94,2	87,4	77,8
Osa-aikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	96,1	103,5	93,6	77,3
2008	96,2	91,6	94,6	79,5
2009	96,2	94,2	94,7	78,2
2010	94,9	110,9	94,8	78,2
Keskimäärin	95,6	101,4	94,4	78,2
Vakinaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	77,8	90,0	88,4	77,4
2008	77,3	91,0	88,0	77,6
2009	78,6	93,2	88,9	78,4
2010	79,4	97,5	88,5	78,0
Keskimäärin	78,4	93,1	88,4	77,9
Määräaikaiset				
Vuosi	Kauppa	Kiinteistö	Marava	Muut
2007	95,3	108,3	94,7	81,0
2008	98,9	108,8	95,0	87,5
2009	96,7	107,4	93,9	87,5
2010	97,1	108,1	95,0	89,6
Keskimäärin	97,3	108,3	94,6	86,1

Raportteja 24

ISBN 978-952-209-109-3 (painettu)

ISBN 978-952-209-110-9 (PDF)

ISSN 1795-2832 (painettu)

ISSN 2242-6914 (PDF)

Hinta 13,50 €

PALKANSAAJIEN



TUTKIMUSLAITOS

