
Pintaa syvemmälle

- sukupuolten palkkauksellinen tasa-arvo yksityisellä sektorilla

Pitkän aikavälin tarkastelumme paljastavat, että ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla ei ole johtanut naisten ja miesten palkkauksellisen tasa-arvon kasvuun. Pikemminkin on käynyt päinvastoin. Tämä siitä huolimatta, että naisten koulutustaso on noussut miehiä vahvemmin. Koulutuksen tuoma selkänöjä ammattiin sijoittumisessa ja palkkauksessa näyttää erityisen selvästi heikentyneen korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla naisilla. Nuorten naisten miehiä huomattavasti voimakkaampi koulutustason nousu ei ole myöskään johtanut sellaisiin muutoksiin ammatillisessa sijoittumisessa, joka olisi vahvistanut nuorten naisten suhteellista palkkauksellista asemaa.

ARTIKKELI

PEKKA LAINE
Erikoistutkija
TILASTOKESKUS
pekka.laine@stat.fi

REIJA LILJA
Tutkimusjohtaja
PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS
reija.lilja@labour.fi

EIJA SAVAJA
Tietohallintopäällikkö
PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS
eija.savaja@labour.fi

Kuvat
MAARIT KYTÖHARJU

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa sovitettiin laaja-alaisesta tutkimushankkeesta, jonka tavoitteena oli selvittää työelämän rakennemuutosten vaikutuksia molempien sukupuolten työmarkkina-asemaan (**VALTIONEUVOSTON KANSALIA** 2011, 67). Miesten ja naisten asemaa työmarkkinoilla voidaan tarkastella eri näkökulmista. Mitään yksiselitteistä mittaria sille, miten tätä ilmiötä tulisi tarkastella, ei ole olemassa. Tässä työssä olemme arvioineet sukupuolten välisten keskituntiansioiden erojen kehitystä yksityisellä sektorilla. Tällaisten erojen voidaan ajatella kuvastavan yleisellä tasolla naisten ja miesten erilaisia palkkauksellisia asemia. Näihin eroihin vaikuttavat sekä samassa ammatissa maksettujen tuntiansioiden erot että erilaisista työmarkkina-asetuksista johtuvat erot palkkauksessa.

Naisten ja miesten keskituntiansioiden eroa kuvaava laaja-alainen mittari ei yksin riitä sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon arvioimiseen työmarkkinoilla. Palaamme tähän kysymykseen omissa tarkasteluissamme myöhemmin. Myöskään **MALIRANNAN** (2015) esittämä

kapea-alainen palkkaerojen vertaaminen samassa ammatissa toimivien naisten ja miesten kesken ei ole riittävä tapa arvioida samapalkkaisuutta naisten ja miesten välillä. Samapalkkaisuuden arvioinnissa ei ole kyse yhden, muiden yli menevän mittarin käytöstä. Mittarista riippumatta samapalkkaisuuden arviointi edellyttää naisten ja miesten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon vaikuttavien mekanismien syvempää ymmärrystä. Mittareiden vertailu ilman tällaista ymmärrystä ei ole hyödyllistä ja voi olla harhaanjohtavaa.¹

”Samapalkkaisuuden arvioinnissa ei ole kyse yhden, muiden yli menevän mittarin käytöstä.”

Suomessa sukupuolten työmarkkina-asemaan ja palkkaukseen vaikuttava yksi keskeinen tekijä on miesten ja naisten ammatillinen eriytyminen (**SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ** 2008). On yllättävää, ettei meillä ole aiemmin ollut tarjolla tietoa siitä, minkälainen merkitys ammattirakenteen muutoksella on ollut



Kirjoittajien mielestä naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon vaikuttavien mekanismien ymmärtäminen on tärkeää.

AMMATTIRAKENTEN MUUTOKSELLA NÄYTTÄISI OLLEEN HYVIN LIEVÄ VAIKUTUS SUKUPUOLTEN PALKKAEROIHIN, MUTTA...

sukupuolten välisten keskituntiansioiden kehittymiseen ja tätä kautta palkkaukselliseen tasa-arvoon. Tällainen tarkastelu on tärkeää, sillä se kertoo, tukevatko markkinaehtoiset ammattirakenteen muutokset sukupuolten välistä yleistä palkkauksellista tasa-arvoa vai toimivatko ne mahdollisesti tätä tavoitetta vastaan.

AMMATTIRAKENTEN MUUTOS

Tässä artikkelissa tarkastelemme, miten yksityisellä sektorilla ammattirakenteen muutos on heijastunut naisten ja miesten keskimääriäisiin ansioeroihin.² Tilastollisissa tarkasteluissamme olemme hyödyntäneet Tilastokeskuksessa luotua yksityisen sektorin harmonisoitua palkkarakenneaineistoa. Tässä ainutkertaisessa aineistossa ISCO³ ammattinimikkeet on muodostettu yhdenmukaisin säännöin 14 vuoden ajanjaksolle, vuosille 1995–2008⁴. Aineistossamme on kaiken kaikkiaan 10 750 000 havaintoa. Se edustaa kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia, ja mukana ovat sekä koko- että osaikaiset palkansaajat.

Jos halutaan luotettavasti selvittää, miten ammattirakenne on muuttunut pitkällä aikavälillä, se edellyttää käytössämme olevan harmonisoidun aineiston käyttöä. Jos ammattien harmonisointia ei tehdä, vaarana on, että erityisesti pitkän aikavälin vertailut tuottavat harhaanjohtavaa tietoa, sillä tällöin havaituissa muutoksissa ei voida erottaa ammattirakenteen aitoa muutosta tilastokäytännöissä tapahtuneista muutoksista.

Kuvaamme ammattirakenteen muutosta ja sukupuolten välisiä ansioeroja harmonisoidun palkkarakenneaineiston ammattiluokituksen karkeimmalla eli 1-numerotasolla. Tämä ammattiluokitus heijastaa ammattien välisiä hierarkkisia eroja.⁵ Kansainvälisen tutkimuksen mukaan informaatio- ja viestintäteknologian kehitys sekä yritysten kansainvälistyminen on johtanut rutiinitehtävien

vähentymiseen ja asiantuntija-ajattelua ja monimutkaista kommunikaatiota vaativien tehtävien kasvuun.⁶ Tätä taustaa vasten hierarkkinen, työn itsenäisyyttä ja vastuuta korostava, ammattiluokitus on hyvä lähtökohta ammattirakenteen ja sukupuolten välisten ansioerojen muutosten väliselle arvioinnille.

Rutiinitehtävät ovat vähentyneet ja asiantuntija-ajattelua ja monimutkaista kommunikaatiota vaativat tehtävät lisääntyneet.

Kuvio 1 havainnollistaa, kuinka 1-numerotason ammattiluokkien osuudet ovat muuttuneet (prosenttiyksikköinä mitattuina) eri vuosina suhteessa vuoden 1995 vastaavaan ammattiluokitukseen. Kuvioista ilmenee johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden sekä palvelu- ja myyntityöntekijöiden osuuksien trendinomainen kasvu tarkasteluajan jaksolla. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuuksissa havaitaan vastaavasti selvät laskutrendit. Lähtökohtanamme olleen 1-numerotason ammattiluokituksen muutokset näyttävät siten olevan yhdenmukaisia aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esitettyjen johtopäätösten kanssa siinä, miten tietotekniikan yleistyminen ja toimintojen kansainvälistyminen vaikuttavat tehtävärakenteiden muutoksiin.

SUKUPUOLTEN VÄLISET EROT KESKITUNTIANSIOISSA

Palkkakäsitteenä käyttämämme säännöllisen työajan tuntiansio (euroa tunnissa) on muodostettu säännöllisen työajan kuukausiansioista jakamalla ne säännöllisen työajan tuntien määrällä.⁷ Olemme tarkasteluissamme suhteuttaneet sukupuolten väliset keskituntiansioiden erot miesten saamiin keskituntiansioihin.⁸

Seuraavat laskelmamme viittaavat tällä tavoin laskettuun eroon naisten ja miesten keskituntiansioissa eli siihen, kuinka monta prosenttia pienempi naisten säännöllisen työajan keskituntiansio on ollut miehiin nähden.

Miten yksityisen sektorin ammattirakenteen muutos on vaikuttanut tarkastelujaksollamme havaittuihin keskituntiansioiden eroihin naisten ja miesten välillä? Jotta voisimme vastata tähän kysymykseen, teemme kaksi laskelmaa, joita vertaamme toisiinsa:

1. Ensin laskemme toteutuneet sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa vuosille 1995–2008.

2. Tämän jälkeen laskemme vuoden 1995 kiinteällä ammattirakenteella painotetut sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa samalle tarkasteluajan jaksolle.⁹

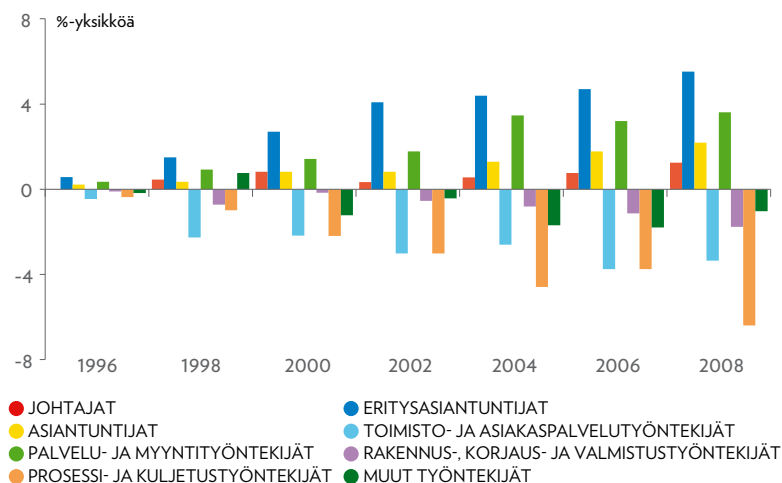
Näiden kahden laskelman avulla vertaamme siis toteutunutta keskituntiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuonna 1995 havaittu naisten ja miesten jakautuminen eri ammattiluokkiin olisi ollut voimassa koko ajanjakson (kuvio 2).

Kuvion 2 mukaan sukupuolten väliset toteutuneet keskituntiansioiden erot ovat vaihdelleet yksityisen sektorin kaikkien palkansaajien keskuudessa 18 prosentin tuntumassa koko tarkasteluajan jaksolla. Naiset saivat siis keskimäärin 18 prosenttia pienempiä tuntiansioita kuin miehet.

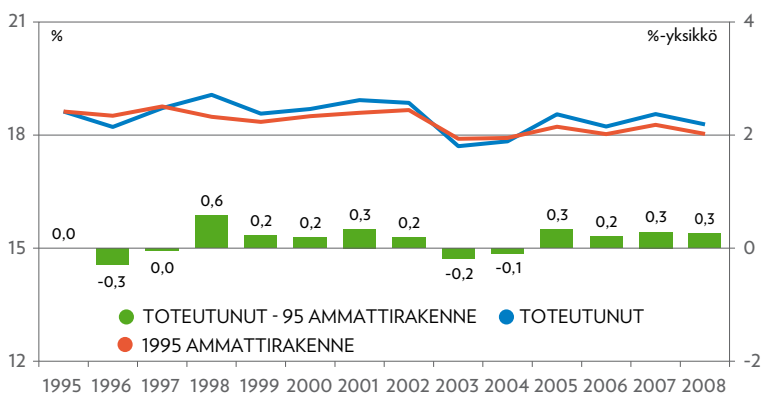
Vuonna 2008 toteutunut ero sukupuolten välisissä keskituntiansioissa oli 0,3 prosenttiyksikköä korkeampi kuin se olisi ollut, jos ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Tarkasteluajan jaksolla toteutunut ammattirakenteen muutos näyttäisi siten hyvin lievästi lisänneen sukupuolten välisiä keskituntiansioiden eroja yksityisellä sektorilla. Kun tämä 0,3 prosenttiyksikön vaikutus suhteutetaan keskituntiansioiden kokonaiseroon (18,3 prosenttia) vuonna 2008,

...ASIAA KANNATTAA TUTKIA VIELÄ TARKEMMIN.

Kuvio 1. Ammattiluokan osuuden muutos vuoden 1995 osuuteen nähden, %-yksikköä, valitut vuodet 1996-2008.



Kuvio 2. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, %, 1995-2008.



sitä voidaan kokonaisuuteen nähden pitää melko vähäpätöisenä.

Tulostemme mukaan kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia tarkasteltaessa ammattirakenteen muutos ei siten näyttäisi merkittävästi vaikuttaneen sukupuolten välisiin keskituntiansioiden

eroihin. Miten tämä kuva poikkeaa **KAUHASEN JA MALIRANNAN (2015)** tuloksista, joissa rakennemuutosta on mitattu eri tavalla ja eri ajankohdalta? Heidän työssään rakennemuutos on määritelty keskimääräisen ansioiden kehityksen ja saman työntäjän samoissa tehtävissä

jatkanneiden keskiansioiden kasvun erotuksena. Palkkakäsitteenä heillä on ollut sama käsite kuin meillä, säännöllisen työajan tuntiansio, ja ammattirakennetta he ovat mitanneet ISCO88-luokituksen 2-numerotasolla.

Kauhasen ja Malirannan kaikkia palkansaajia (mukana myös julkiset palvelut) koskevat tulokset ovat kolmen vuoden mittaiselta ajanjaksolta, vuosilta 2008–2010. Heidän mukaansa tällä ajanjaksolla naisten säännöllisen työajan tuntiansiot nousivat keskimäärin 0,23 prosenttiyksikköä enemmän kuin miesten. Tästä luvusta 0,14 prosenttiyksikköä tuli jatkajien ansioiden kasvusta ja 0,09 prosenttiyksikköä rakennemuutoksista. Suhteutettuna naisten ja miesten keskituntiansioiden eroon (noin 18 prosenttia) rakennemuutoksen vaikutus sukupuolten välisten tuntiansioiden erojen tasoittajana näyttää siis tämänkin tutkimuksen mukaan olleen olematon, vaikkakin erisuuntainen kuin meidän tutkimuksemme.

Voidaanko näiden kahden tuloksen perusteella tehdä se johtopäätös, että ammattirakenteen muutoksilla on ollut vähäinen vaikutus sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon? Ei välttämättä. Asian tarkempi arviointi edellyttää, että sukellamme pintaa syvemmälle.

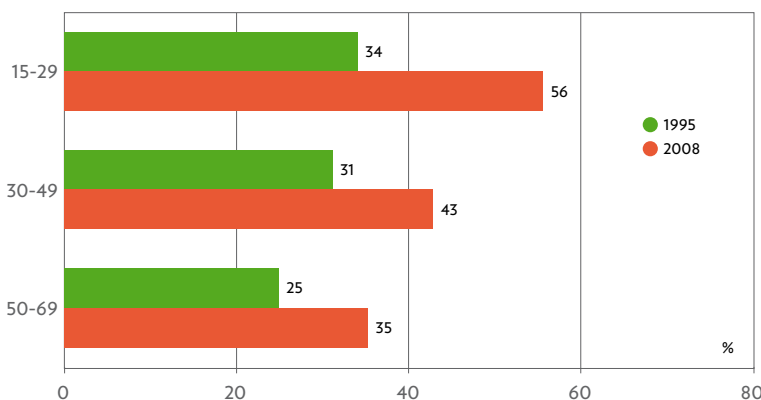
PALKANSAAJIEN RAKENTEEN MUUTOS

Havaittu ammattirakenteen muutos heijastaa aina työvoiman rakenteessa tapahtuneita muutoksia. Yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutos aiempaa enemmän osaamista painottavaksi (kuvio 1) on edellyttänyt, että osajia on myös ollut tarjolla.

Jos nais- ja miespalkansaajien ammatitaidossa on tapahtunut merkittävä eriytymistä, pelkästään kaikkia palkansaajia koskevan ryhmän tarkastelu ei anna oikeaa kuvaa ammattirakenteen muutosten vaikutuksesta sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon. Tar-

AMMATTIRAKENTEEN MUUTOS ON LISÄNNYT PALKKAEROJA ERI KOULUTUSTASOILLA PALJON ENEMMÄN KUIN YKSITYISELLÄ SEKTORILLA YHTEENSÄ.

Kuvio 3. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten osuudet kaikista yksityisen sektorin palkansaajista eri ikäryhmissä, %, vuodet 1995 ja 2008.



kastelemme jatkossa, miten yksityisen sektorin palkansaajien koulutustason muutosten huomiointi vaikuttaa johtopäätöksiimme. Koska tarkastelumme rajoittuvat yksityisen sektorin palkansaajiin, koulutusalan valintaan liittyvät mahdolliset vaikutukset tuloksiimme eivät ole yhtä merkityksellisiä kuin ne saattaisivat olla kaikkia palkansaajia koskevissa analyyseissä.

Palkansaajien rakenteen muutosta tarkastellaan tässä koulutustason mukaan.

Kuvio 3 tiivistää, miten naisten ja miesten osaamistaso on yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa muuttunut vuosien 1995 ja 2008 välillä. Siinä on kuvattu korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten osuudet kaikista yksityisen sektorin palkansaajista kolmessa eri ikäryhmässä. Ikäryhmittäinen tarkastelu on tässä yhteydessä tärkeää, sillä ikärakenne on myös merkittävästi muuttunut tarkastelujaksollamme, emmekä halua sen vaikuttavan koulutustason muutok-

sista tehtäviin johtopäätöksiimme.¹⁰

Kuvion 3 mukaan ikäryhmässä 15–29-vuotiaat korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten osuus nousi tarkastelujaksollamme erityisen voimakkaasti, 22 prosenttiyksikköä. Vuonna 1995 korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten osuus tässä ikäryhmässä oli runsas kolmannes, kun vuonna 2008 vastaava luku oli 56 prosenttia. Siten 14 vuoden pituisella ajanjaksolla korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden nuorten naisten selvä aliedustus muuttui vahvaksi yliedustukseksi¹¹. Myös vanhemmissa ikäryhmissä korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten osuus kasvoi 10–12 prosenttiyksiköllä.

Miksi sukupuolten palkkaero ei ole kaventunut ammattirakenteen muuttuessa ja naisten koulutustason noustessa?

KOULUTUSTASON VAIKUTUS

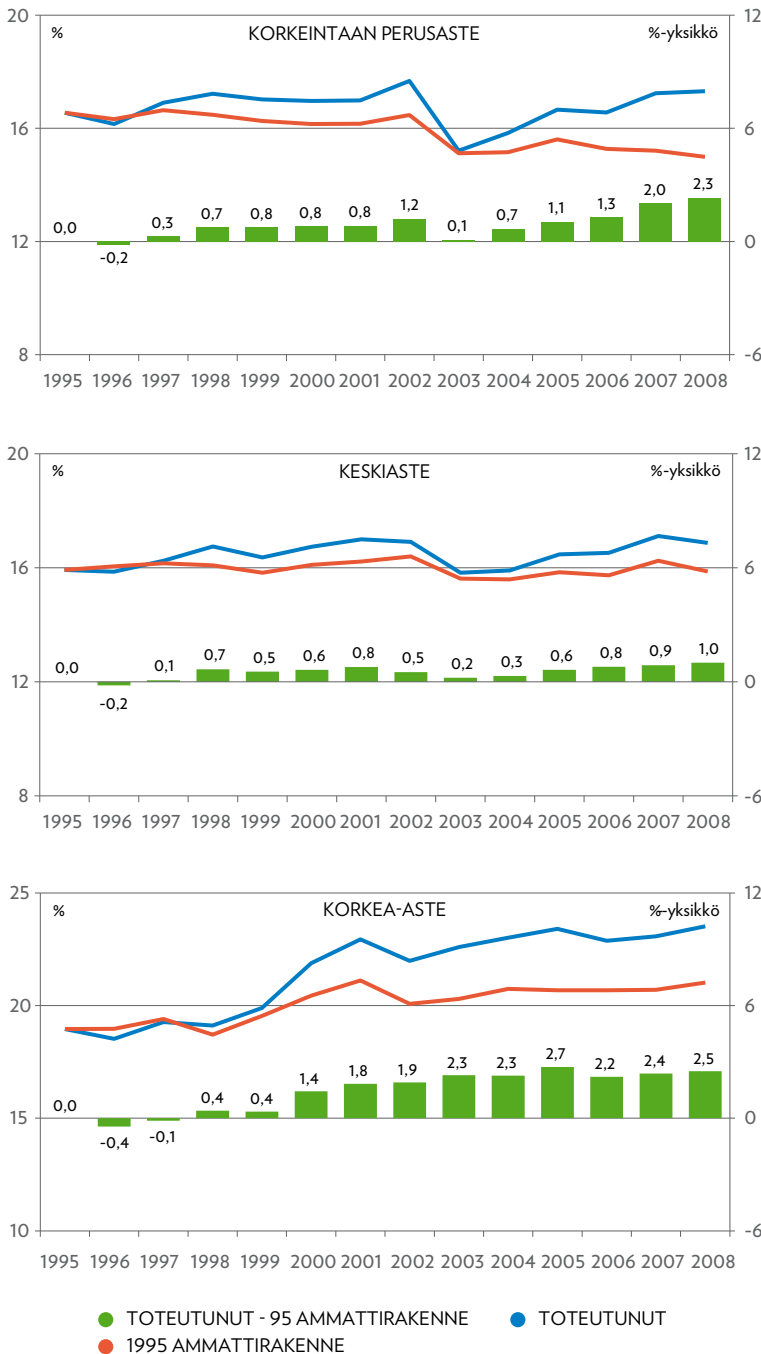
On syytä kysyä, miksi yksityisen sektorin ammattirakenteen muutos ei ole tasoit-
tanut sukupuolten välisiä keskituntian-

sioiden eroja, vaikka naisten yleinen koulutustaso on noussut miehiä voimakkaammin tarkastelujaksollamme. Kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia koskeva tuloksemme ei ole odotusten mukainen. Jotta saisimme tarkemman kuvan koulutuksen roolista ammattirakenteen muutoksissa ja sukupuolten välisten säännöllisen työajan keskituntiansioiden erojen kehittämisessä, olemme tarkastelleet erikseen kolmea palkansaajien ryhmää; 1) palkansaajilla korkeintaan perusasteen tutkinto, 2) palkansaajilla keskiasteen tutkinto ja 3) palkansaajilla korkea-asteen tutkinto.

Kuviossa 4 on raportoitu sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan koulutusasteittain. Sen mukaan korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneilla miehillä ja naisilla keskituntiansioiden erot olisivat vuoden 1995 ammattirakenteella pienentyneet, kun toteutuneet keskituntiansioiden erot kasvoivat. Keskiasteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla sukupuolten välisten keskituntiansioiden eron kasvu näyttäisi johtuneen pitkälti ammattirakenteen muutoksesta. Näin näyttäisi käyneen myös korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla 2000-luvulla.

Kuinka suuria ammattirakenteen muutoksen vaikutukset ovat olleet sukupuolten välisten keskituntiansioiden erojen kehittymiseen? Otamme vuoden 2008 tarkempaan tarkasteluun. Tällöin korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla ammattirakenteen muutos oli lisännyt sukupuolten välistä keskituntiansioiden eroa 2,3 prosenttiyksiköllä. Keskiasteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla vastaava vaikutus oli 1,0 prosenttiyksikköä ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla 2,5 prosenttiyksikköä. Ammattirakenteen muutosten vaikutukset sukupuolten välisiin keskituntiansioiden eroihin ovat siten kou-

Kuvio 4. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan koulutusasteittain, 1995–2008.



lutusryhmittäin tarkasteltuna selvästi suuremmat kuin kaikkien yksityisen sektorin palkansaajilla havaitsimme (0,3 prosenttiyksikköä).

Saamamme koulutusryhmittäiset tu-

lokset viittaavat siihen, että yksityisellä sektorilla naisten miehiä voimakkaampi koulutustason nousu ei ole parantanut naisten ammatillista asemaa sillä tavoin, että se olisi johtanut sukupuolten

palkkauksellisen tasa-arvon kasvuun. Pikkemminkin näyttää käyneen päinvastoin. Tämä tulos on yllättävä ja vie pohjaa siltä – melko yleiseltä – olettamukselta, että naisten miehiä vahvempi koulutustason nousu johtaisi automaattisesti sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon kasvuun työmarkkinoilla.

IKÄRAKENTEEN VAIKUTUS

Tarkastellaan vielä sitä, miten on mahdollista, että ammattirakenteen vaikutus sukupuolten välisen keskituntiansioiden erojen kehittymiseen oli kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien tarkastelussa selvästi eri suuruusluokkaa kuin se oli koulutusryhmittäisissä analyyseissä. Tätä ristiriitaa selittää toinen merkittävä palkansaajarakenteessa tapahtunut muutos: vuosien 1995 ja 2008 välillä yksityisen sektorin palkansaajien joukkoon on koulutustason nousun myötä tullut aiempaa koulutetumpia nuorempia ikäluokkia vanhempien vähemmän koulutettujen ikäluokkien siirtyessä työvoiman ulkopuolelle. Kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia tarkasteltaessa tämä ilmiö on lieventänyt eri koulutustasoilla havaittua ammattirakenteen muutoksen ja sukupuolten keskituntiansioiden erojen yhteyttä.

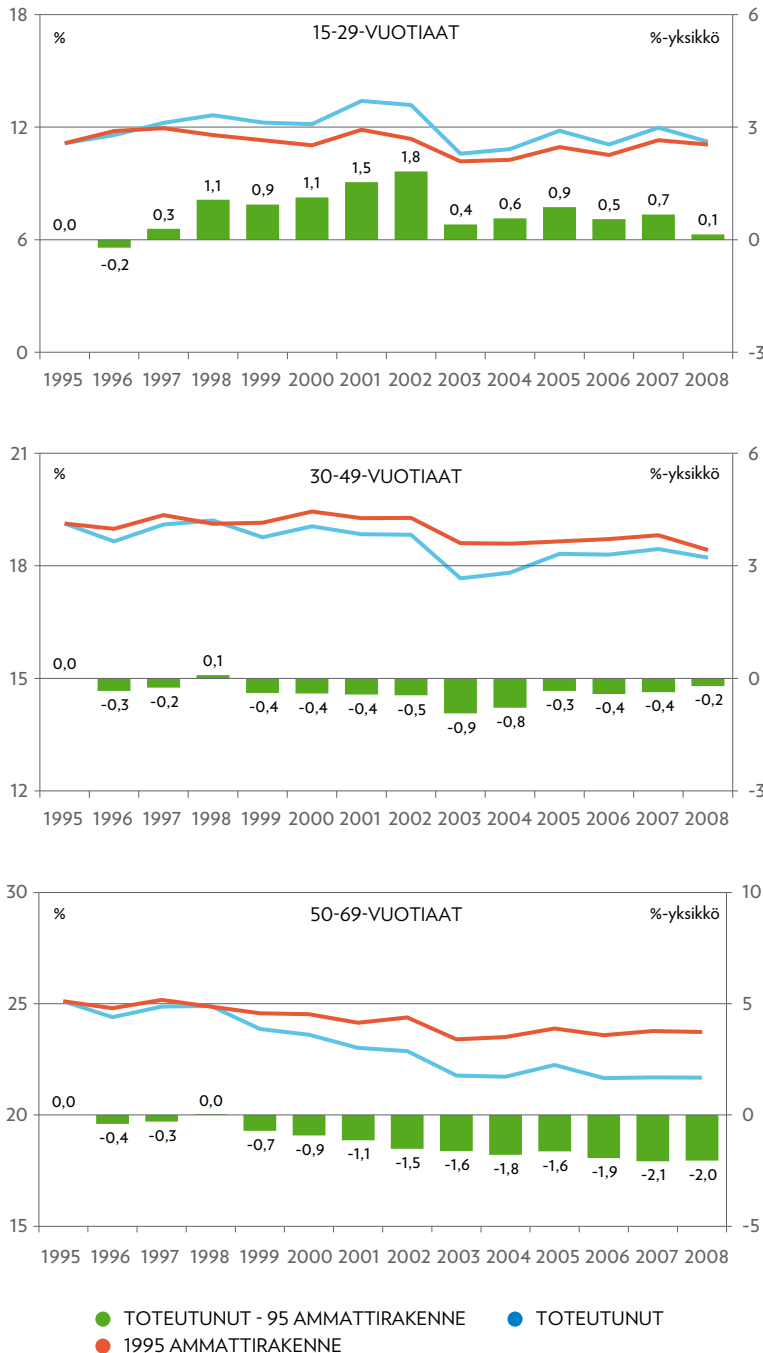
Mitä ikäryhmittäiset tarkastelut tästä ilmiöstä kertovat? Raportoimme kolmen ikäryhmän osalta kuviossa 5 sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan; 1) ikäryhmä 15–29-vuotiaat, 2) ikäryhmä 30–49-vuotiaat ja 3) ikäryhmä 50–69-vuotiaat.

Nuorilla sukupuolten väliset palkkaerot eivät kaventuneet, vaikka ammattirakenne muuttui ja naisten koulutustaso nousi miehiä selvästi enemmän.

Kuvion 5 mukaan nuorten, 15–29-vuotiaiden, yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa pysyivät 11 prosentin tuntumassa sekä vuonna 1995 että vuonna 2008. Nuorten

AMMATTIRAKENTEEN MUUTOS LISÄSI PALKKAEROJA NUORILLA MUTTA KAVENSI NIITÄ LÄHINNÄ NAISTEN KOULUTUSTASON NOUSUN ANSIOSTA VANHEMMISSA IKÄRYHMISSÄ.

Kuvio 5. Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan ikäryhmittäin, 1995–2008.



naisten miehiä selvästi voimakkaammas- ta koulutustason noususta huolimatta su- kupuolten väliset erot keskimääräisissä tuntiansioissa eivät kaventuneet tarkas- teluajanjaksollamme.¹²

Kuviosta 5 ilmenee myös, että vuonna 2008 yksityisellä sektorilla toteutunut sukupuolten välinen keskituntiansioiden ero oli vuonna 0,1 prosenttiyksikköä suu- rempi kuin se olisi ollut, jos ikäryhmän 15–29-vuotiaat ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksollamme myöskään ammattirakenteen muutos ei tukenut samapalkkaisuustavoitteen saavutta- mista. Toteutuneen ammattirakenteen muutoksen johdosta sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa kasvoivat eivätkä laskeneet.

Vanhemmissa ikäryhmissä ammattira- kenteen muutoksen vaikutus sukupuol- ten välisten keskituntiansioiden erojen kehitykseen oli – päinvastoin kuin nuorilla – myönteinen. Vuonna 2008 ikäryh- mässä 30–49-vuotiaat ammattirakenteen muutos vähensi sukupuolten välisiä eroja keskituntiansioissa 0,2 prosenttiyksikköä ja ikäryhmässä 50–69-vuotiaat peräti 2,0 prosenttiyksikköä. Siten näissä ikäryh- missä sukupuolten väliset keskituntiansi- oiden erot olisivat olleet suuremmat, jos toteutuneen ammattirakenteen sijasta vallalla olisi ollut vuoden 1995 amat- tirakenne.

Vanhempia ikäryhmiä koskevat tu- loksemme selittyvät sillä, että koulute- tummat ikäkohortit ovat syrjäyttäneet vanhempia vähemmän koulutettuja ikäkohortteja työmarkkinoilta. Jos nai- silla tämä syrjäytymisvaikutus on miehiä suurempaa, sukupuolten välisten keski- määräisten tuntiansioiden eron pitäisi kaventua. Naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon arvioimisen kannalta syyt siihen, miksi sukupuolten väliset keskituntiansioiden erot kaventu- vat tai eivät kavennu, eivät ole yhdente- keviä. Sukupuolten välinen palkkauksel-

linen tasa-arvo ei välttämättä parane, jos naisten ja miesten keskituntiansioiden erot kaventuvat lähinnä siitä syystä, että korkeasti koulutetut naiset (miehiä suu-remassa mitassa) syrjäyttävät vähemmän koulutettuja naisia työmarkkinoilta.

LOPUKSI

Tekemiemme analyysien mukaan naisten miehiä voimakkaampaan koulutustason nousuun ei ole liittynyt sellaista ammattirakenteen muutosta yksityisellä sektorilla, mikä olisi johtanut sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon kasvuun. Pikemminkin on käynyt päinvastoin. Koulutustasoinen tarkasteltuna ammattirakenteen muutos on kasvattanut sukupuolten välisiä keskituntiansioiden eroja. Erityisesti korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla naisilla koulutuksen tuoma selkänöjä ammattiin sijoittumisessa ja palkkauksessa näyttää tarkastelujaksollamme heikentyneen.

Tulevien vuosien kehityksen kannalta on huolestuttavaa, että nuorimmassa ikäryhmässä naispalkansaajien miehiä selvästi vahvempi koulutustason nousu ei ole vastaavassa suhteessa heijastunut naisten ammatilliseen sijoittumiseen eikä palkkaukselliseen tasa-arvoon. Jos tällainen kehityssuunta ammatillisessa rakenteessa jatkuu yksityisellä sektorilla, vaarana on, että tulevaisuudessa sukupuolten väliset erot palkkauksessa pyrkivät kaventumisen sijasta kasvamaan. ■

Viitteet

- 1 Tämän ymmärryksen saa tutustumalla tarkem- min alan tutkimuskirjallisuuteen. Katso myös esim. **JACOBSENIN** (2007) oppikirja.
- 2 Artikkelin perustuu raporttiin **LAINEN YM.** (2015), joka on osa samapalkkausohjelmaa.
- 3 ISCO = International Standard Classification of Occupations. Katso tarkemmin www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/kuvaukset.html
- 4 Harmonisoitu palkkarakenneaineisto oli tutkimushankkeemme alkaessa käytettävissä ainoastaan tälle ajanjaksolle.
- 5 Tarkasteltavat ammattiluokat ovat: 1) johtajat, 2) erityisasiantuntijat, 3) asiantuntijat, 4) toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, 5) palvelu- ja myynti-työntekijät, 6) rakennus-, korjaus- ja valmistus-työntekijät, 7) prosessi- ja kuljetustyöntekijät ja 8)

muut työntekijät Olemme jättäneet tarkastelujen ulkopuolelle maanviljelijöitä, metsätyöntekijöitä yms. koskevan ryhmän sen analyysien kannalta liian pienen koon vuoksi.

6 Katso tarkempi keskustelu **KAUHANEN JA LILJAN** (2014) artikkelista.

7 Harmonisoituun säännöllisen työajan kuukausiansioon luetaan seuraavat palkkaerät: kultakin palkanmaksujaksolta peruspalkka; tehtävän, ammattitaidon, palveluvuosien yms. perusteella maksettavat lisät; työpaikan sijainnin ja olosuhteiden perusteella maksettavat lisät; työaikalisät; provisiot ja muut säännöllisesti palkanmaksujaksotain maksettavat suoritusperusteiset palkanosat (myyntiprovisiot, toimihenkilöiden yksilötason työsuorituksen pohjaavat tulos- ja suoritusperusteiset palkanosat ja työntekijöiden yksilötason työsuorituksen perustuvat suoritusperusteiset ansiot) ja luontoisetujen verotusarvo. Säännöllisen työajan ansio ei sisällä kertaluonteisia tai epä-säännöllisiä palkkaeria, kuten lomarahaa ja usean työntekijän tai koko yrityksen kollektiiviseen työsuorituksen/tuloksen perustuvia epäsäännöllisesti (lähinnä kerran vuodessa maksettavia) tulospalkkioita.

8 Naisten palkkakaulaa miehiin nähden voitaisiin yhtä perustellusti mitata myös suhteessa naisten keskipalkkoihin. Tällöin näkökulmana olisi se, kuinka paljon enemmän naisten tulisi ansaita, että

he saavuttaisivat miesten keskimääräisen palkkatasoon. Tämä mittari tuottaa suuremman sukupuolten välisen palkkaeron samoilla keskipalkkoilla, koska tätä palkkaeroa suhteutetaan nyt pienempään naisten keskipalkkaan. Ero näissä mittareissa on tarpeen pitää mielessä, kun arvioidaan, kuinka kaukana naisten ja miesten palkkauksellisesta tasa-arvosta kullakin hetkellä ollaan.

9 Toisin sanoen kullekin vuodelle naisille ja miehille lasketaan erikseen ”kiinteän ammattirakenteen” tuottamat painotetut keskituntiansiot siten, että vuoden 1995 havaituilla ammattiryhmien osuuksilla painotetaan kunakin vuonna havaittuja eri ammattiryhmien keskituntiansiota.

10 Tarkastelujaksollamme naisten keskimääräinen osuus eri ikäryhmissä vaihteli 40 prosentin molemmin puolin. Siten tällä vaihtelulla ei ole ollut merkittävää vaikutusta korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden naisten osuuksien muutoksiin näissä ikäryhmissä vuosien 1995 ja 2008 välillä.

11 Yliedustus tarkoittaa, että korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten osuus on suurempi kuin naisten keskimääräinen osuus tässä ikäryhmässä.

12 Sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa ovat nuorten ikäryhmässä keskimääräistä matalammat, mikä vastaa aiempia tutkimustuloksia iän vaikutuksesta näihin sukupuolten välisiin eroihin. Katso esim. **IDMAN** (2013).

Kirjallisuus

- IDMAN, M.** (2013), Nuoret ovat tasa-arvoisimmin palkattuja, teoksessa Pietiläinen, M. (toim.): Työ, talous ja tasa-arvo, Helsinki: Tilastokeskus, 145–151.
- JACOBSEN, J.P.** (2007), *The Economics of Gender*, Third Edition, Malden, USA: Blackwell Publishing
- KAUHANEN, A. & LILJA, R.** (2014), Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla, teoksessa *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen*, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ- ja yrittäjyys 30/2014, 75–84.
- KAUHANEN, A. & MALIRANTA, M.** (2015), Rakennemuutosten vaikutus miesten ja naisten palkkaeroon, teoksessa *Kauhanen, A. & Kauhanen, M. & Laine, P. & Lilja, R. & Maliranta, M. & Savaja, E.* (2015): Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2015:10, 76–94.
- LAINEN, P. & LILJA, R. & SAVAJA, E.** (2015), Ammattirakenteen muutokset ja sukupuolten väliset ansioerot – yksityisen sektorin palkansaajat, teoksessa *Kauhanen, A. & Kauhanen, M. & Laine, P. & Lilja, R. & Maliranta, M. & Savaja, E.* (2015): Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2015:10, 12–75.
- MALIRANTA, M.** (2015), Samapalkkaisuutta tutkitaan karkeilla mittareilla, *Tebatti, Talouselämä*, Nro 15, 17.4.2015.
- SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ** (2008), *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot – hankkeen loppuraportti*, STM:n Selvityksiä 2008:26.
- VALTIONEUVOSTON KANSLIA** (2011), *Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma*.