

Sukupuolten palkkaerot

ja sukupuolten välisen segregaaation
eri ilmenemismuodot*

Rita Asplund
Tutkimusjohtaja
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos
rita.asplund@etla.fi

Reija Lilja,
Tutkimusjohtaja
Palkansaajien tutkimuslaitos
reija.lilja@labour.fi

Eija Savaja
Tietohallintopäällikkö
Palkansaajien tutkimuslaitos
eija.savaja@labour.fi



Miehet ja naiset valikoituvat eri vaativuustason tehtäviin jopa eri ammattien sisällä. Miten tämä vaikuttaa heidän palkkaeroihinsa?

Suomen teollisuutta koskevista analyyseistä on arvioitu, että noin kolmannes sukupuolten välisistä palkkaeroista johtuu siitä, että naiset ja miehet saavat samoissa tehtävissä eri palkkaa (Korkeamäki ja Kyyrä 2002). Tämä tulos ilmentää osittain sitä, että sukupuolten palkkaerojen mitauksissa käytetyt ammattinimikkeet antavat vain osittaisen kuvan tehtävien todellisesta sisällöstä.

Sama ammattinimike voi merkitä vaativuudeltaan ja vastuultaan hyvinkin eritasoisia tehtäviä. Ammatillisen segregaaation tarkastelua tulisikin syventää analyyseillä, jotka arvioivat myös sukupuolten valikoitumista ammattien sisällä eri vaativuustason tehtäviin. Tästä on vielä hyvin vähän tutkimustietoa.

Myös siitä, kuinka naisten ja miesten usein varsin erilainen työpaikan eli yrityksen ja toimipaikan valinta vaikuttaa sukupuolten välisten palkkaerojen syntyyn, on vielä hyvin vähän tutkittua tietoa. Lisäksi uusissa palkkausjärjestelmissä yleistyneet tulos- ja voittopalkkiot ovat eriytyneet sukupuolen mukaan – osittain voimakkaan ammatti- ja toimialasegregaation seurauksena, mikä omalta osaltaan vaikuttaa sukupuolten väliseen palkkaeroon.

Onkin tärkeää, että segregaaatiota tutkittaessa sukupuolten valikoituminen ymmärretään riittävän laajasti, jotta kaikki keskeiset mekanismit, jotka vaikuttavat naisten ja miesten valikoitumiseen eri tehtäviin ja palkkaukseen, tulevat otettua mukaan analyyseihin.

Teknolוגiateollisuuden toimihenkilöt lähemmässä tarkastelussa

Seuraavissa analyyseissämme olemme valinneet tarkasteluohjeeksemme teknolוגiateollisuuden toimihenkilöt, jotka ovat monestakin syystä laajemman segregaaatioanalyysin näkökulmasta mielenkiintoinen kohderyhmä. Toimihenkilöihin keskittyvä tarkastelu on tärkeää muun muassa siksi, että sukupuolten väliset palkkaerot ovat aiemman suomalaisen tutkimuksen mukaan (esim. Vartiainen 2000) erityisen suuria juuri tässä ryhmässä, jonka suhteellinen osuus on lisäksi kasvamassa varsin nopeaa tahtia. Sukupuolten välisten palkkaerojen onkin yleisesti ottaen havaittu kasvavan koulutus- ja palkkatason myötä.

Käytössämme oleva Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) keräämä teknolוגiateollisuuden toimihenkilöitä koskeva aineisto sisältää yhdenmukaisen tehtävien vaativuustasoluokituksen, jonka avulla voidaan arvioida, miten tehtävien vaatimat taidot, ponnistukset ja vastuu jakautuvat sukupuolten kesken ammattien sisällä ja miten naisten ja miesten erilainen jakautuminen tämän suhteen vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin. Erityisen hyödyllisiä aineis-

* Artikkelin on osa Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamaa hanketta 'Segregatio ja sukupuolten palkkaerot' (projektikoodi S 02239).



tossa ovat yksityiskohtaiset tiedot kunkin henkilön palkkausperusteista sisältäen muun muassa maksetut tulospalkat ja voittopalkkiot.¹ Aineisto mahdollistaa siis erilaisten uusien yksilöllisempien palkkausmuotojen ottamisen huomioon sukupuolten palkkaeroja analysoitaessa. Tutkimusvuodeksi on valittu aineiston tuorein tilastovuosi 2005. Palkkatiedot on kerätty joulukuulta.

Teknolgiateollisuuden yritykset toimivat kovan kansainvälisen kilpailun paineissa. Yritysten tuottavuuserot vaikuttavat niiden kilpailukykyyn ja palkanmaksuvaraan. Tämä voi merkitä sitä, että tietyssä ammatissa toimivalla henkilöllä sellaisessa yrityksessä, jossa tuottavuus on (monen tekijän summana) keskimääräistä korkeampi, on mahdollisuus saada parempaa palkkaa kuin samassa ammatissa toimivalla henkilöllä vähemmän tuottavassa yrityksessä. Yritysten välisillä tuottavuuseroilla voi olla vaikutusta myös sukupuolten palkkaeroihin, jos naiset ja miehet valikoituvat tuottavuudeltaan eritasoihin yrityksiin tai jos tuottavuudeltaan eritasoiset yritykset eroavat siinä, miten naisia ja miehiä ylenetään eri tehtäviin ja miten heitä palkitaan eri tehtävissä.

Tehtäviin valikoituminen

Pyrittäessä arvioimaan tehtävien vaatavuustasoa ja sen vaikutusta palkkaukseen teknolgiateollisuuden käyttämä asemaluokitus on erityisen hyödyllinen. Pääperiaatteena tässä luokituksessa on se, että tehtävän edellyttämä ammattitaito voidaan saavuttaa vain työn ja/tai koulutuksen kautta. Toimihenkilöiden tehtävien vaatavuutta (asemaa) ei siis

¹ Katso 'Teknolgiateollisuuden toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden palkkatilasto-ohjeet', http://www.teknolgiateollisuus.fi/files/12201_Tilastointiohje.pdf

Taulukko 1. Teknolgiateollisuuden toimihenkilöiden lukumäärät ja osuudet eri tehtävien vaatavuustasoilla, vuosi 2005.

	Tehtävien vaatavuustaso				Yhteensä
	Asiainhoitaja	Asiantuntija	Erytisasiantuntija	Johtotehtävät	
Lukumäärä	8 505	24 798	18 948	4 795	57 046
Osuus, %	14,9	43,5	33,2	8,4	100,0
Naisten osuus, %	58,3	26,3	19,0	14,8	27,7

määritellä pelkän tehtävänimikkeistön perusteella, vaan sen perusteella, mikälaisia tehtäviä he suurimmaksi osaksi käytännössä tekevät. Asemaluokkia on neljä: 1) asiainhoitajat, 2) asiantuntijat, 3) erityisasiantuntijat ja 4) yritysten ja muiden toimintayksiköiden johtaminen.

Teknolgiateollisuuden toimihenkilöistä naisten osuus on kaiken kaikkiaan vajaat 28 prosenttia (taulukko 1). Naiset ovat selvästi yliedustettuina asiainhoitajatehtävissä ja aliedustettuina vaativimmissa erityisasiantuntijan ja johtotehtävissä.

Arvioimme hierarkkisen todennäköisyysmallin avulla sitä, kuinka paljon taulukosta 1 ilmenevää naisten ja miesten eroa valikoitua tehtävien eri vaatavuustasoille voidaan selittää sillä, että he ovat

ominaisuuksiltaan erilaisia. Tällaisessa mallissa selitetään naisten ja miesten sijoittumista neljälle toistaan vaativammalle hierarkiatasolle monen erilaisen mitattavissa olevan taustamuuttujan avulla (ikä, koulutustaso, koulutusala, tehtävänimike, työkokemus, yritysominaisuudet ym.).

Taulukossa 2 on esitetty kahden malliestimöinnin tulokset, jossa toisessa (malli 1) ei ole lainkaan huomioitu naisten ja miesten taustojen eroja ja toisessa (malli 2) ne on pyritty mittaamaan mahdollisimman monipuolisella tavalla. Tulosten voidaan ajatella karkeasti kertovan sen, kuinka paljon teknolgiateollisuuden naistoimihenkilön todennäköisyys sijoitua eri tehtävien vaatavuustasoille eroaa toimialan keskimääräisen toimihenkilön

Taulukko 2. Naisten todennäköisyys valikoitua tehtävien eri vaatavuustasoille suhteessa aineiston keskimääräiseen toimihenkilöön.

Käytetty todennäköisyys	Tehtävien vaatavuusluokka			
	Asiainhoitaja	Asiantuntija	Erytisasiantuntija	Johtotehtävät
(1) Mukana vain naisindikaattori, %-yksikköero	16,8	7,2	-16,3	-7,8
(2) Mukana myös muut ominaisuudet (ikä, koulutustaso ja -ala, työkokemus, tehtävänimike, yritysominaisuudet ym.), %-yksikköero	10,0	9,6	-15,9	-3,6
Mallin (2) tuottama todennäköisyyden muutos malliin (1) nähden, %	-40,7	32,8	-1,9	-53,3
Mallin (2) tuottamat oikein osuneet ennusteet, %	28,3	72,0	59,2	7,8

vastaavasta todennäköisyydestä ja kuinka paljon tätä eroa voidaan selittää sillä, että naisten ja keskimääräisen toimihenkilön (lähinnä mies) taustat eroavat toisistaan.

Taulukko 2 puhuu selvää kieltä. Teknologiateollisuudessa toimivien naisten todennäköisyys sijoittua asiainhoitajan tehtävään on 16,8 prosenttiyksikköä suurempi ja erityisasiantuntijan tehtäviin 16,3 prosenttiyksikköä pienempi kuin toimialan keskimääräisen toimihenkilön. Naiset sijoittuvat myös selvästi keskimääräistä epätodennäköisemmin johtotehtäviin. Osa naisten keskimääräisestä poikkeavasta hierarkkisesta jakaumasta selittyy heidän erilaisesta taustastaan. Naisten huomattavasti korkeampi todennäköisyys sijoittua asiainhoitajan tehtäviin laskee 10 prosenttiyksikköön (-40,7 %), kun teknologiateollisuuden nais- ja miestoimihenkilöiden taustatekijöiden erot huomioidaan. Vastaavasti naisten keskimääräistä pienempi todennäköisyys sijoittua johtotehtäviin supistuu 3,6 prosenttiyksikköön eli puolittuu (-53,3 %), kun erilaiset taustat otetaan mallissa huomioon.

Todennäköisyysmallien estimointi paljasti mielenkiintoisen seikan, kun mallin osuvuutta tarkasteltiin eri hierarkiatasolla. Mitattavat ominaisuudet pystyivät ennustamaan parhaiten sijoittumisen asiantuntijatehtäviin; tilastollinen malli onnistui sijoittamaan 72 prosenttia asiantuntijatehtävissä toimivista näihin tehtäviin. Kun hierarkiatasolla siirryttiin korkeammalle tasolle, mitattavat ominaisuudet pystyivät yhä heikommin ennustamaan toimihenkilön sijoitumista oikealle tasolle. Myös alinta, naisvaltaista asiainhoitajatasoa mallin oli vaikea ennustaa.

Sukupuolten väliset palkkaerot ovat erityisen suuria toimihenkilöiden keskuudessa. Lisäksi ne kasvavat palkkatason noustessa.

Tehtävissä palkitseminen

Yritysten välisten tuottavuuserojen on monessa tutkimuksessa todettu vaikuttavan yritysten maksamien palkkojen tasoon ja kehitykseen. Voidaankin olettaa, että yritysten erilainen palkanmaksuvara heijastuu myös sukupuolten palkkaeroihin.

Taulukosta 3 ilmenevät teknologiateollisuuden tuottavuudeltaan erilaisissa toimipaikoissa esiintyvät nais- ja miestoimihenkilöiden keskimääräiset palkkaerot eri hierarkiatasolla sen jälkeen, kun on otettu huomioon suuri määrä palkkaeroihin heijastuvia taustatekijöitä, mukaan lukien eri vaativuustasolle valikoitumisen todennäköisyys. Toisin sanoen taulukossa esitetyt sukupuolten palkkaerot tehtävien eri vaativuustasolla ja tuottavuudeltaan erilaisissa toimipaikoissa pohjautuvat laskelmiin,

joissa on vertailtu taustaominaisuuksiltaan hyvin samankaltaisia nais- ja miestoimihenkilöitä.

Toimipaikkojen väliset tuottavuuserot on tässä laskelmassa mitattu miesten keskiansioiden eroilla. Käytettäessä pelkästään miesten keskiansioita toimipaikkojen tuottavuusjärjestyksen määrittämisessä vältetään siltä ongelmalta, että toimipaikassa maksetut keskipalkat riippuvat myös yleensä pienipalkkaisempien naisten osuudesta, joka voi vaihdella toimipaikkojen välillä ja siten vaikuttaa tuloksiin epätarkoituksenmukaisella tavalla. Taulukossa 3 korkean tuottavuuden (tuottavuusasteikon ylimpään kvintiiliin² kuuluvat) toimipaikat on vertail-

² Kun toimipaikat asetetaan järjestykseen niiden tuottavuuden mukaan, niin korkeimman tuottavuuden omaavat 20 % toimipaikoista muodostavat ylimmän kvintiilin (viidesosan).

Taulukko 3. Naistoimihenkilöiden palkkaero miestoimihenkilöihin nähden teknologiateollisuuden erityyppisissä toimipaikoissa, %.

	Tehtävien vaativuustaso			
	Asiainhoitaja	Asiantuntija	Erytyisasiantuntija	Johtotehtävät
<i>Korkean tuottavuuden toimipaikat</i>				
Ero säännöllisessä kuukausipalkassa	-6,98***	-2,96***	-2,63***	+3,72
Ero kuukausiansiossa	-8,33***	-2,68***	-3,08**	+5,98
<i>Muut toimipaikat</i>				
Ero säännöllisessä kuukausipalkassa	-11,52***	-7,07***	-0,19	-9,57**
Ero kuukausiansiossa	-12,10***	-8,11***	-0,41	-9,68*

Sukupuolten välinen palkkaero on laskettu jokaiselle vaativuustasolle estimoidusta palkkamallista, jossa on otettu huomioon suuri määrä taustatekijöitä mukaan lukien vaativuustasolle valikoitumisen todennäköisyys. Prosenttilukujen "tähtien" määrä kertoo palkkaeron luotettavuuden tason: *** = 1 prosentin tasolla, ** = 5 prosentin tasolla, * = 10 prosentin tasolla. Ilman tähtiä oleva prosenttiluku on tilastollisesti ei-merkittävä; sukupuolten palkkaero ei siis poikkea nolasta.

tu tätä matalamman tuottavuuden toimipaikkoihin.

Teknolgiateollisuuden tuottavuudeltaan erilaisten toimipaikkojen välillä näyttää esiintyvän sekä yhtäläisyyksiä että mielenkiintoisia eroja sukupuolten palkkaeroissa tehtävien eri vaativuustasoilla senkin jälkeen, kun palkkaerot on puhdistettu naisten ja miesten monien keskeisten, mitattavissa olevien taust ominaisuuksien vaikutuksista. Molemmissa tuottavuusryhmissä ovat sukupuolten palkkaerot suurimmat tehtävien alhaisimmalla vaativuustasolla eli naisvaltaisessa asiainhoitajien ryhmässä. Yhteistä molemmalle tuottavuusryhmälle on myös se, että sukupuolten palkkaero on tyypillisesti suurempi kokonaisansioilla kuin peruspalkalla mitattuna. Nämä yhteiset piirteet heijastavat sukupuolten palkkaeroja teknolgiateollisuuden eri vaativuustasoilla mies- ja naistoimihenkilöiden keskipalkoilla mitattuna.

Sen sijaan ominaisuuksiltaan samankaltaisten nais- ja miestoimihenkilöiden välisen palkkaeron suuruudessa esiintyy kahden tuottavuusryhmän välillä merkittäviä eroja. Ero on silmiinpistä-

vän suuri korkeimmalla vaativuustasolla eli johtotehtävissä toimivilla: kun korkean tuottavuuden toimipaikoissa ei näytä esiintyvän (tilastollisesti merkitseviä) palkkaeroja johtotehtävissä toimivien naisten ja miesten välillä, vastaava palkkaero on vähemmän tuottavien toimipaikkojen ryhmässä keskimäärin lähes 10 prosentin luokkaa miesten eduksi. Sukupuolten palkkaero on huomattavasti pienempi korkean tuottavuuden toimipaikoissa myös alemmilla vaativuustasoilla, lukuun ottamatta erityisasiantuntijoiden ryhmää. Toisaalta näillä alemmilla vaativuustasoilla kahden tuottavuusryhmän väliset erot eivät ole euromäärältään tietysti läheskään yhtä merkittäviä kuin korkeapalkkaisissa johtotehtävissä.

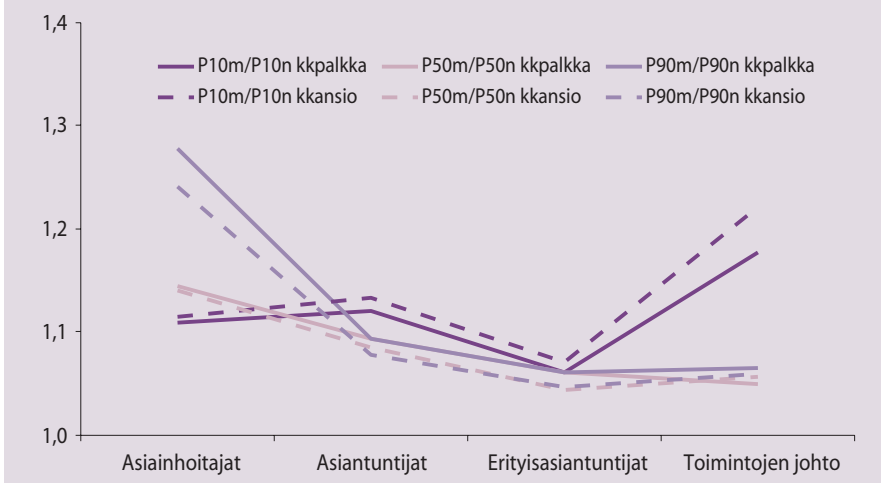
Toisin sanoen korkean tuottavuuden toimipaikoille on ominaista erityisesti se, että taust ominaisuuksiltaan samankaltaisia johtotehtävissä toimivia naisia ja miehiä palkitaan tasavertaisesti eli heidän välillään ei esiinny merkittäviä palkkaeroja. Tämä vuorostaan näyttää kannustavan osaavia naisia haikautumaan tuottavuuden eturintamal-



la toimiviin teknolgiateollisuuden työpaikkoihin.

Kuvio 1 kertoo jokaisen vaativuustasoryhmän osalta korkeapalkkaisten (P90), keskipalkkaisten (P50) ja matalapalkkaisten (P10) miesten palkkatason suhteessa naisten palkkatasoon kahta ansiokäsitettä käyttäen. Naisvaltaisella asiainhoitajien vaativuustasolla keskipalkkaerot ovat suurimmat korkeapalkkaisten miesten ja naisten välillä eli palkkatasolla, jolle harvempi asiainhoitajatehtävissä toimiva nainen ylittää. Lisäksi palkkaryhmälle näyttää olevan ominaista se, että peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät pikemmin vähentävät kuin kasvattavat naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Hierarkian toisessa päässä eli toimintojen johdossa tilanne on pitkälti päinvastainen eli sukupuolten palkkaerot ovat korkeimmat matalapalkkaisten johtotehtävissä olevien naisten ja miesten välillä eli palkkatasolla, jolle johtotehtävissä toimivat naiset helpoimmin ylittävät. Lisäksi palkkaero kasvaa entisestään kokonaiskuukausiansioilla mitattuna. Toi-

Kuvio 1. Miesten keskipalkan suhde naisten keskipalkkaan teknolgiateollisuuden toimihenkilöiden neljän vaativuustasoryhmän kolmessa jakauman pisteessä (P10, P50 ja P90), säännöllinen kuukausipalkka ja kokonaiskuukausiansio.





Reija Lilja, Rita Asplund ja Eija Savaja pitävät tärkeänä, että segregaatiota tutkittaessa sukupuolten valikoituminen ymmärretään riittävän laajasti.

sin sanoen tällä vaativuustasolla miesten ja naisten kuukausipalkalla mitattua suhteellisen suurta palkkaeroa kasvattavat entisestään peruspalkan päälle maksettavat ja miesten eduksi jakautuvat palkkalisät. Asiantuntija- ja erityisasiantuntijatasolla sitä vastoin sukupuolten keskipalkkaerot näyttävät säilyvän suurin piirtein samansuuruisina palkkajakauman eri pisteissä.

Lopuksi

Teknolוגiateollisuuden toimihenkilöiden tarkastelu osoittaa, että sukupuolten erilainen valikoituminen ammattien sisällä eri vaativuustason tehtäviin on keskeinen segregaation ilmenemismuoto, johon on toimialan ja ammatin rinnalla kiinnitetty liian vähän huomiota. Onkin tärkeää, että segregaatiota tutkittaessa sukupuolten valikoituminen ymmärretään riittävän laajasti.

Toisaalta analyysimme kertovat myös, että sukupuolten valikoituminen

tehtävien eri vaativuustasoille ei ole yksiselitteinen ilmiö. Erityisesti korkeimmalle tasolle eli johtotehtäviin valikoitumiseen eivät näytä suinkaan vaikuttavan sellaiset ominaisuudet, jotka tyypillisesti mielletään urakehitystä edistäviksi kuten koulutus ja työkokemus, vaan etupäässä usein vaikeasti mitattavissa olevat ja siksi tutkijalle havaitsemattomat taustatekijät. Tällaisiin ei kovin helposti mitattavissa oleviin ominaisuuksiin kuuluvat muun muassa henkilön luonne, sosiaaliset kyvyt ja verkostot.

Lisäksi analyyseistämme käy ilmi, että sukupuolten palkkaerojen kannalta ei ole samantekevää, minkä tyyppisessä toimipaikassa nainen on töissä. Korkean tuottavuuden toimipaikoissa sukupuolten palkkaerot ovat tyypillisesti pienemmät kuin muissa toimipaikoissa. Myös tämän suhteen erottuu erityisesti johtotehtävien taso. Yksi mahdollinen selitys tälle ilmiölle voisi olla se, että korkean tuottavuuden saavuttaminen ja ylläpitäminen kovan kansainvälisen kilpailun markkinoilla edellyttää

etenkin henkilökunnan erityisosaamisen tehokasta hyödyntämistä riippumatta siitä, onko osaava henkilö mies vai nainen.

Kaiken kaikkiaan tuloksemme viittaavat siihen, että sukupuolten ammattien sisällä tapahtuvan valikoitumisen ja siten myös sukupuolten palkkaerojen taustalla vaikuttaa monen tyyppisiä tekijöitä, joiden riippuvuus monimutkaistuu tehtävien vaativuustason noustessa. Korkeimmilla vaativuustasoilla ilmenevien segregaatio-ongelmien ja niistä johtuvien sukupuolten palkkaerojen ratkaisemiseksi tarvitaan erilaiset ratkaisumallit kuin alemmilla vaativuustasoilla. ■

KIRJALLISUUS

Korkeamäki, O. & Kyrrä, T. (2002), The Gender Wage Gap and Sex Segregation in Finland, VATT Discussion Papers No. 288.

Vartiainen, J. (2001), Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaissuja 2001:7.