

# SUKUPUOLTEN PALKKAEROT SUOMESSA

Yksityisen sektorin miesten ja naisten  
palkkojen ja palkkaerojen tarkastelu

Rita Asplund

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA

Taloustieto Oy

ETLA B233  
ISSN 0356-7443

ESR-hanke Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot



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

## ESIPUHE

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

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

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

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

Helsinki, 5. toukokuuta 2008.

Sixten Korkman  
toimitusjohtaja  
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

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

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

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

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

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

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

# SISÄLLYS

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

## OSA I

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

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

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

## OSA II

### TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT: MIESTEN JA NAISTEN PALKKOJEN JA PALKKAEROJEN VERTAILU

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

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



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

### OSA III

#### PALVELUALOILLA TYÖSKENTELEVÄT: MIESTEN JA NAISTEN PALKKOJEN JA PALKKAEROJEN VERTAILU

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

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

## OSA IV

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

# 1 JOHDANTO

## 1.1 TARKASTELUN TAUSTA JA TAVOITE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.2 RAPORTIN RAKENNE JA SISÄLTÖ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1.3 TÄRKEIMMÄT JOHTOPÄÄTÖKSET

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

#### 1.3.1 NAISTEN JA MIESTEN SISÄISTEN PALKKAEROJEN VERTAILU

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

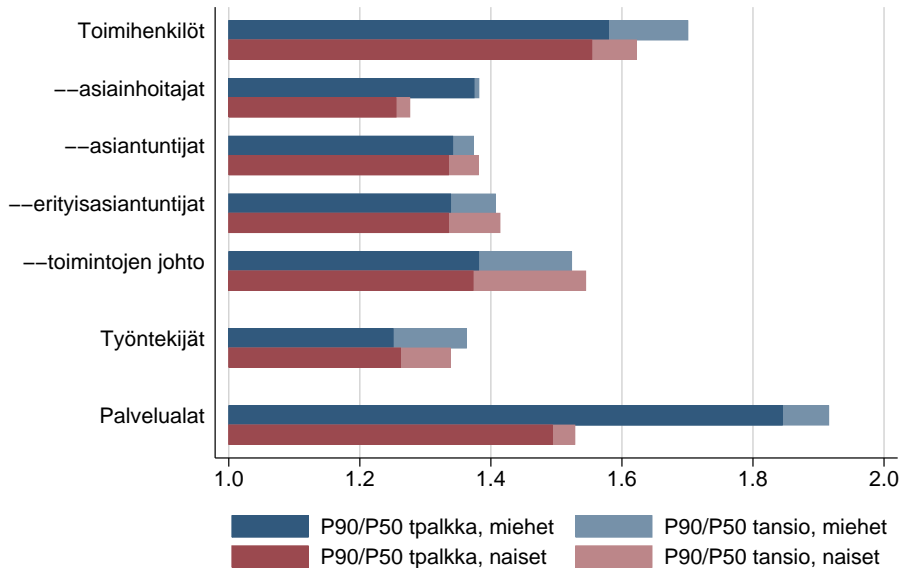
**Naisten ja miesten palkkojen vaihtelussa esiintyvät erot ja näissä tapahtuneet muutokset keskittyvät pääasiallisesti korkeampipalkkaisten eli yli keskipalkkaa ansaitsevien ryhmään.**

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

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

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

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

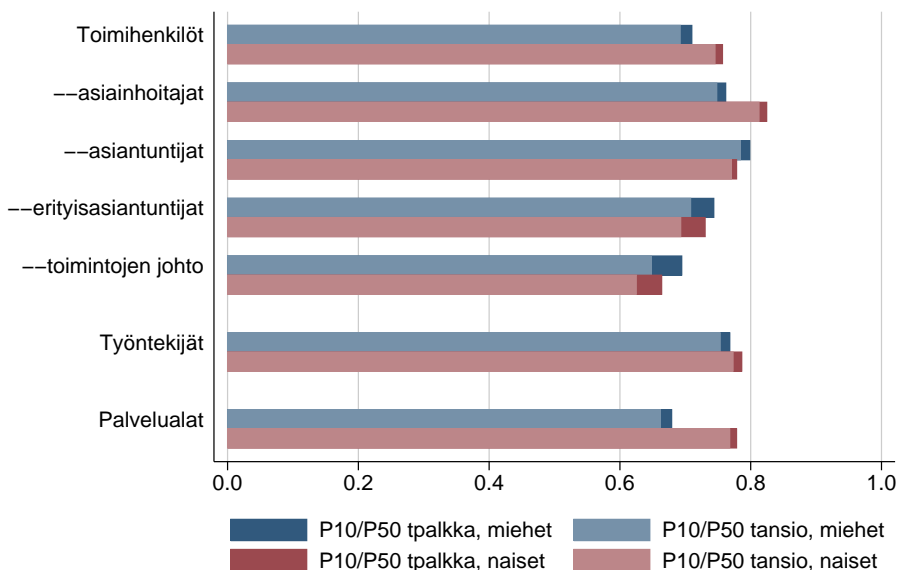


Palkkasuhdemittari P90/P50 osoittaa, kuinka monta kertaa *suurempi* korkeapalkkaisten (palkkajakautaman P90-pisteen) palkkataso on suhteessa mediaanipalkkatasolle sijoittuvien (palkkajakautaman P50-pisteen) palkkatasoon. Jos P90/P50 = 1, niin kahden palkkapisteen palkkataso on yhtä suuri. Palkkasuhdemittari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

henkilöillä ja huomattavasti enemmän palvelualoilla työskentelevien ryhmässä.

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

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



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

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

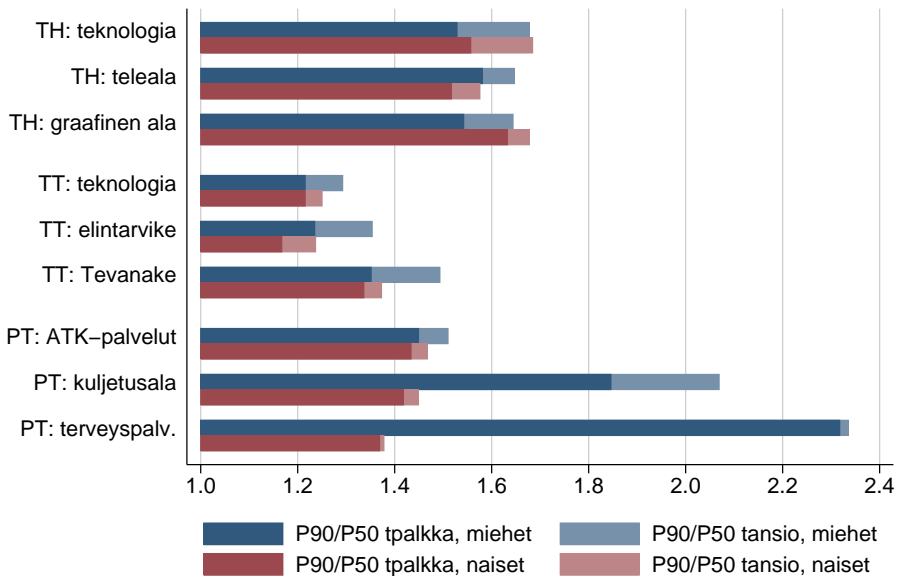
- Sen sijaan tätä ylemmillä vaativuustasoilla eli asiantuntijoiden, erityisasiantuntijoiden ja johtotehtävissä toimivien ryhmissä naisten välillä esiintyy likimain *yhtä suuria* palkkaeroja kuin miesten keskuudessa (kuviot 1.1 ja 1.2). Kahden sukupuolen välillä ei esiinny näillä vaativuustasoilla eroja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

että kehitykseltään hyvin samankaltainen näillä kolmella vaativuustasolla käytetystä palkkakäsitteestä riippumatta.

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

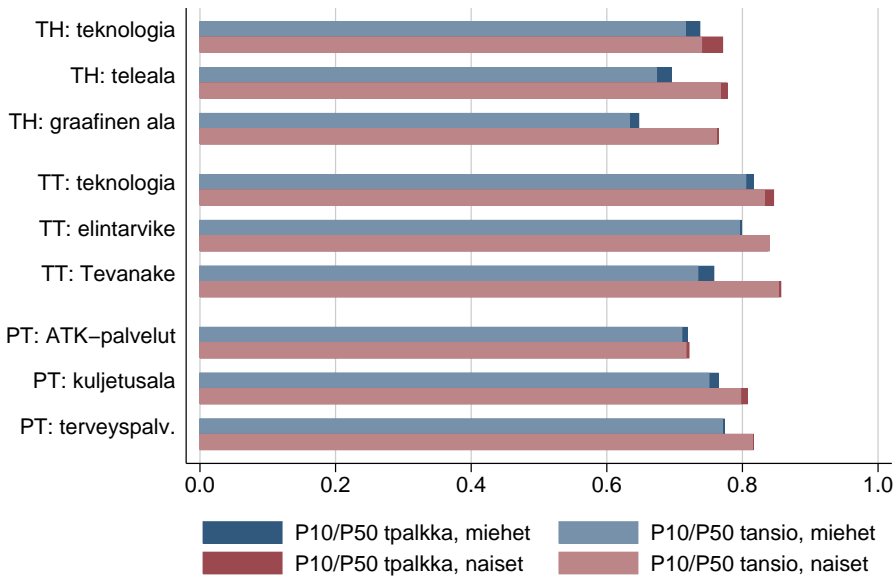
- Kolmen keskeisen palkansaajaryhmän vertailu osoittaa, että korkeampi palkkaisten naisten ja miesten palkkojen vaihtelussa esiintyy naisosuudeltaan toisistaan poikkeavien sopimusalojen välillä vähiten eroja miesvaltaisessa teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä ja eniten eroja naisvaltaisessa palveluiden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

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



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

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



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

### **Miesvaltaisilla sopimusaloilla esiintyy naisten ja miesten palkkojen vaihtelussa vähiten eroja.**

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

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

### 1.3.2 MIESTEN JA NAISTEN PALKKAHAJONTOJEN VERTAILU KESKEISTEN TAUSTATEKIJÖIDEN OSALTA

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

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

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

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

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

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

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

### 1.3.3 MIESTEN JA NAISTEN VÄLISTEN PALKKOJEN VERTAILU

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



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

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

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

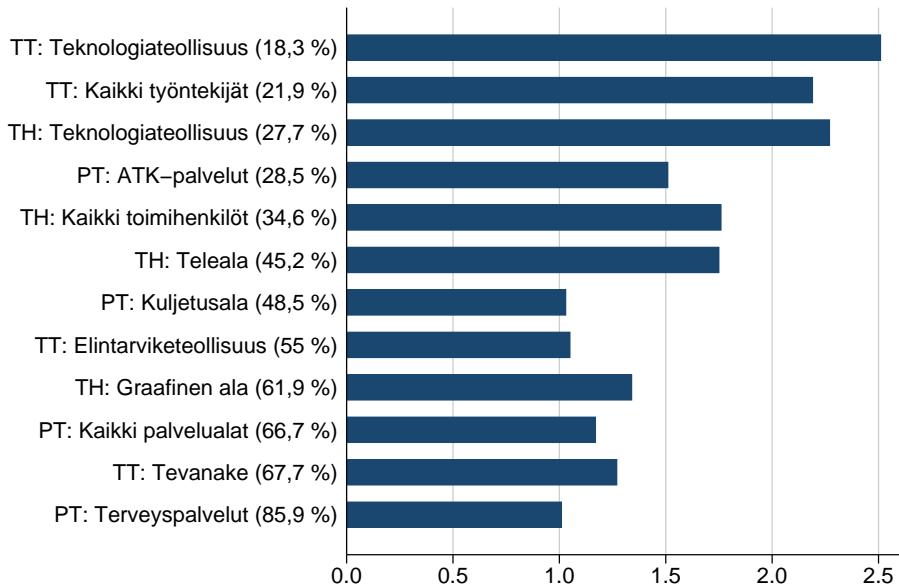
- Naisten *yliedustus matalapalkkaisten* ryhmässä muodostuu poikkeuksetta suuremmaksi palkansaajaryhmän tai sopimusalan ollessa *miesvaltainen* (kuvio 1.5).
- Vastaavasti naisten *aliedustus korkeapalkkaisten* ryhmässä muodostuu poikkeuksetta pienemmäksi palkansaajaryhmän tai sopimusalan ollessa *naisvaltainen*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

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

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

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

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



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

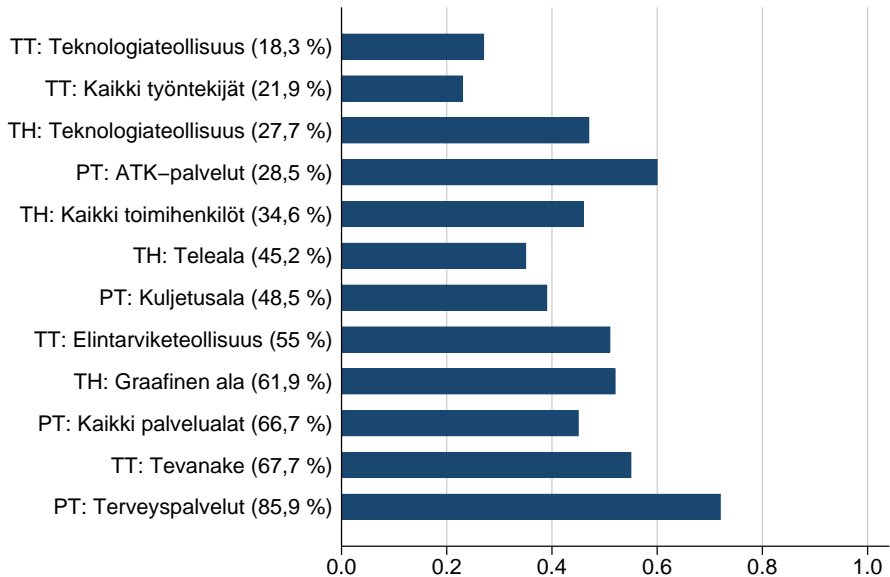
**...teollisuuden työntekijöillä muutosta ei ole juuri tapahtunut missään palkkapisteessä.**

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

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

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

Kuvio 1.6 Naisten *aliedustus korkeapalkkaisten tasolla* vuonna 2005 teollisuuden toimihenkilöillä, teollisuuden työntekijöillä ja palvelualoilla työskentelevillä sekä tar- kastelun kohteeksi valituilla sopimusaloilla



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

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

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

tarkastelun kohteeksi valitulla sopimusallalla (kuten myös neljässä vaatavuustasoryhmässä).

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

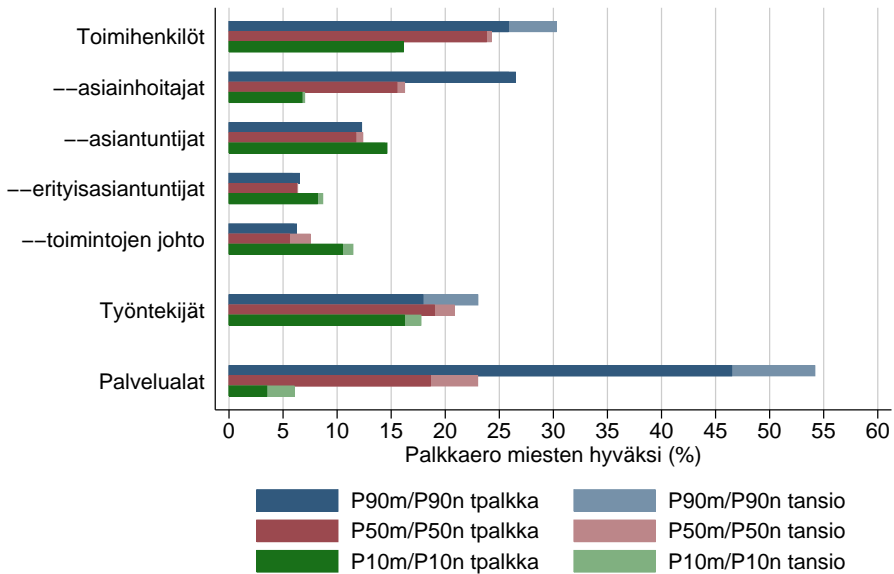
**...kolmen palkkapisteen väliset ”kasvuerot” vaihtelevat varsin merkittävästi kolmen palkkansaajaryhmän välillä, mikä...**

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

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

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

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



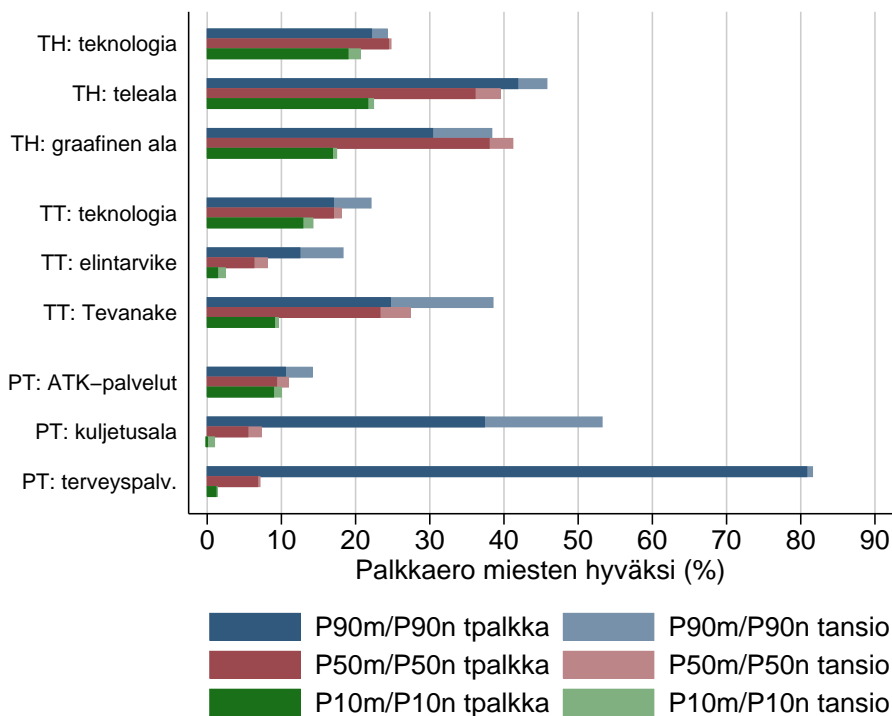
Erilaisten *palkanlisien* sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus tyypillisesti kasvaa *palkkatason noustessa*, mutta vaikutuksen suuruus vaihtelee merkittävästi kolmen keskeisen palkansaajaryhmän ja niiden kolmen sovimusalan välillä.

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

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

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

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



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

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

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

### 1.3.4 MUUTAMA LOPPUPOHDINTA

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

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

Nämä havainnot ajankohtaistavat ainakin seuraavanlaisia pohdintoja:

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

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

**Erilaisten palkanlisien sukupuolten palkkaeroja kasvattavaan vaikutukseen tulisi kiinnittää riittävästi huomiota.**

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

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

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

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

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

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



# OSA I

Teollisuuden toimihenkilöt:  
miesten ja naisten palkko-  
jen ja palkkaerojen vertailu



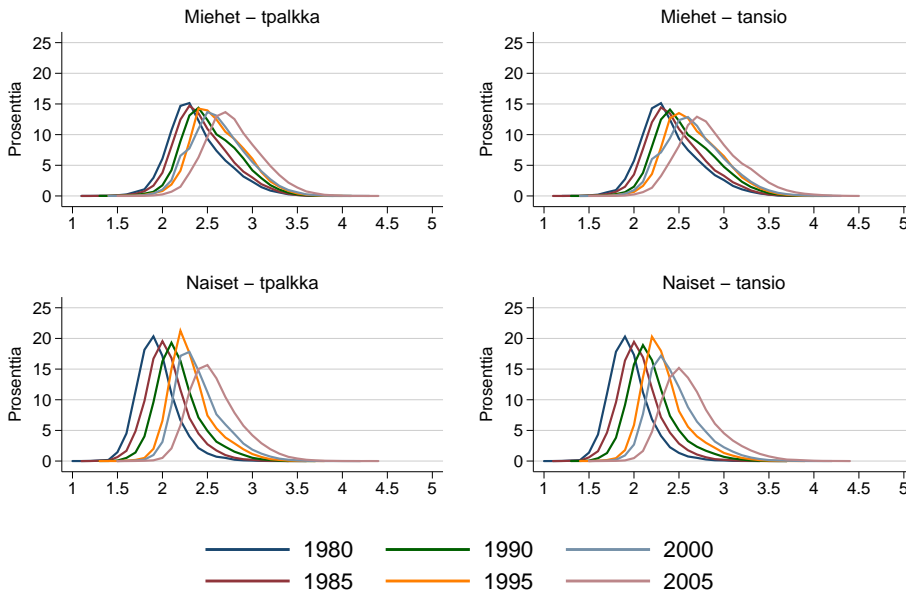
## 2 PALKKOJEN KOKONAISTARKASTELUN TULOKSIA

Tässä luvussa eritellään teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen ja palkkaerojen kehitystä ajanjaksolla 1980–2005. Tarkastelu rajoittuu kokoaikaisiin toimihenkilöihin ja palkkakäsitteinä käytetään säännöllistä tuntipalkkaa sekä kokonaistuntiansiota. Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkoja kuvataan ja vertaillaan useampia toisiaan täydentäviä mittareita hyödyntäen. Tarkemmin sanottuna, tarkastellaan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakaumia ja palkkajakaumien kehitystä, reaali-palkkojen kehitystä matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla mies- ja naistoimihenkilöillä eli muutoksia kahden sukupuolen palkkajakauman kolmessa ”kriittisessä” pisteessä, mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajontaa ja hajonnan kehitystä sekä palkkasuhteiden kehitystä mies- ja naistoimihenkilöiden sisällä ja toisaalta myös niiden välillä. Vertailtavuuden vuoksi esitetään vastaavat kuukausipalkkojen ja -ansioiden pohjalta saadut tulokset liitekuvioissa A3.1–A3.7.

Lisäksi arvioidaan hajotelmalaskelmien eli niin sanottujen dekomponointimenetelmien avulla sitä, missä määrin mies- ja naistoimihenkilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja niissä tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet heidän palkkahajontaansa ja siinä havaittuihin muutoksiin. Nämä hajotelmalaskelmat, jotka poikkeuksellisesti perustuvat yksinomaan kokonaistuntiansioihin, antavat käsityksen keskeisten taustatekijöiden suhteellisesta merkityksestä. Ne kertovat myös siitä, selittykö tietyn taustatekijän vaikutus ensisijaisesti taustatekijän pohjalta muodostettujen ryhmien välisillä vai niiden sisäisillä palkkaeroilla ja näissä tapahtuneilla muutoksilla.

## 2.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 2.1 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Kuviossa 2.1 on esitetty teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden logarit-mimuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* joka viidennelle vuodelle ajanjaksolla 1980–2005. Palkkamittareina on käytetty säännöllistä tuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansiota. Nimellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan palkkojen todellisesta kehityksestä. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritmuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta yli vuosien.

Molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna naistoimihenkilöiden keskipalkkataso (jakauman huippupisteen sijainnin avulla arvioituna) on jatkuvasti alittanut miestoimihenkilöiden keskipalkkatason. Miestoimihenkilöiden palkkajakauma on niin ikään jatkuvasti ollut matalampi ja leveämpi kuin naistoimihenkilöiden.

Toisin sanoen miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat säilyneet suurempina kuin naistoimihenkilöiden keskuudessa esiintyvät palkkaerot. Toisaalta kuvio osoittaa myös sen, että naistoimihenkilöiden palkkajakauma on vuosituhannen vaihteen jälkeen muuttunut yhä enemmän miestoimihenkilöiden palkkajakaumaa muistuttavaksi. Naistoimihenkilöpalkkojen jakauman muoto säilyi ajanjaksolla 1980–1995 pitkälti muuttumattomana, mutta vuoteen 2000 mennessä se oli selvästi madaltunut ja leventynyt. Tämä kehitys voimistui 2000-luvun alkuvuosina eli naistoimihenkilöiden välisten palkkaerojen kasvu nopeutui. Miestoimihenkilöiden palkkajakauman muoto on tarkasteluajanjaksolla muuttunut huomattavasti vähemmän. Heidän osaltaan suurin muutos näyttää tapahtuneen 1980-luvun loppupuoliskon ylikuumenemisvuosina.

## 2.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

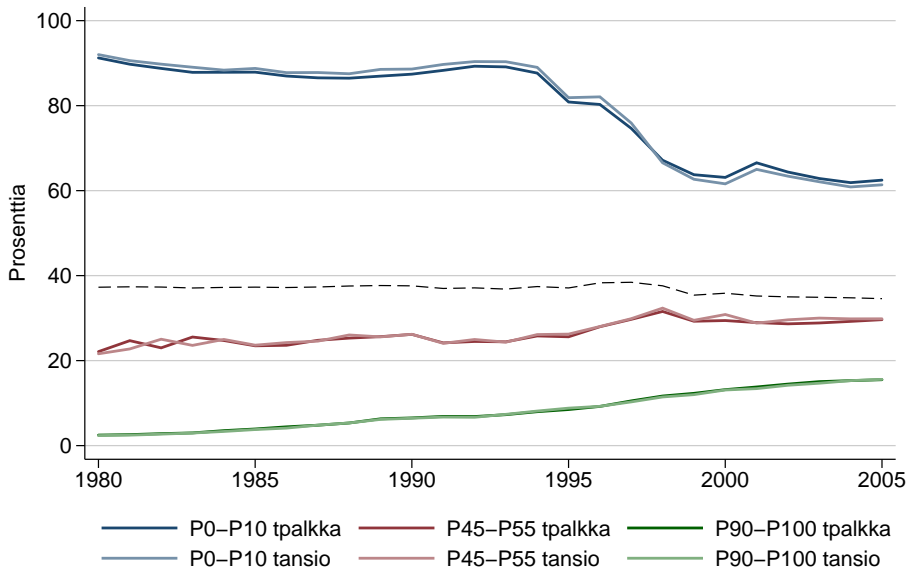
Seuraavaksi siirrytään vertailemaan yksityiskohtaisemmin kahden sukupuolen *reaalipalkkojen pitkän ajan yleistä kehitystä* palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset ylipäänsä sijoittuvat teollisuuden toimihenkilöiden palkkajakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet vuosien saatossa. Tulokset on esitetty kuviossa 2.2a.

Kuviosta käy ilmi, että naisten osuus matalapalkkaisista (P0–P10) toimihenkilöistä liikkui 90 prosentin tasolla aina 1990-luvun puoliväliin saakka, mutta pieneni rajusti vuosina 1995–2000. Tämän jälkeen osuudessa on tapahtunut vain pieniä muutoksia. Vuonna 2005 enemmistö matalapalkkaisista toimihenkilöistä oli edelleen naisia.

Vastaavasti naisten osuus keskipalkkaisista (P45–P55) toimihenkilöistä on kasvanut hieman. Tämä kasvu keskittyi ajanjaksolle 1995–1998. Ennen vuotta 1995 tapahtui tässä osuudessa varsin pieniä muutoksia. Myöskään vuoden 1998 jälkeen naisten osuus keskipaikkaisista toimihenkilöistä ei ole juuri muuttunut vaan on pysynyt sitkeästi 30 prosentin tasolla. Naisten osuus korkeapalkkaisista (P90–P100) toimihenkilöistä on tarkastelujaksolla kasvanut tasaista tahtia, mutta oli reippaasti alle 20 prosenttia vielä vuonna 2005.

Merkille pantavaa on myös se, että naisten osuudet ja niiden kehitys ovat lähes identtiset säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitattuna. Huomattavaa on niin ikään se, että kuviossa 2.2a ilmenevät muutokset tapahtuivat samaan aikaan, kun naistoimihenkilöiden kokonaisuus toimihenkilöistä pysyi lähes ennallaan.

Kuvio 2.2a Naisten suhteellinen osuus (%) teollisuuden matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista toimihenkilöistä vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista kokoaikaisista toimihenkilöistä.

Myös teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöpalkkojen pitkän ajan kehityksen tarkastelu perustuu logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta kolmen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva.

Kuvion 2.2b pohjalta voidaan päätellä, että sekä miesten että naisten reaali-palkat ovat kaikissa kolmessa pisteessä eli niin matala-, keski- kuin myös korkeapalkkaisilla kehittyneet samaa yleistä profiilia noudattaen: tasaisesti kasvavat reaali-palkat 1990-luvun alun lamaan saakka, reaali-palkkojen kasvun pysähtyminen ja jopa kääntyminen negatiiviseksi (reaali-palkkojen aleneminen) lamavuosina, reaali-palkkojen nopea kasvu talouden elpymisen alkuvaiheessa, reaali-palkkakasvun hidastuminen tai peräti pysähtyminen vuosina 1995–1997 ja sen jälkeen 1980-lukua muistuttava reaali-palkkojen tasainen ja suhteellisen nopea kasvu. Merkille pantavaa kuitenkin on, että 1990-luvun alun syvä lama kuten myös vuosien 1996–1997 pikkulama näyttävät heijastuneen paljon voi-

Kuvio 2.2b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1980=100) kahdella tuntiansiokäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

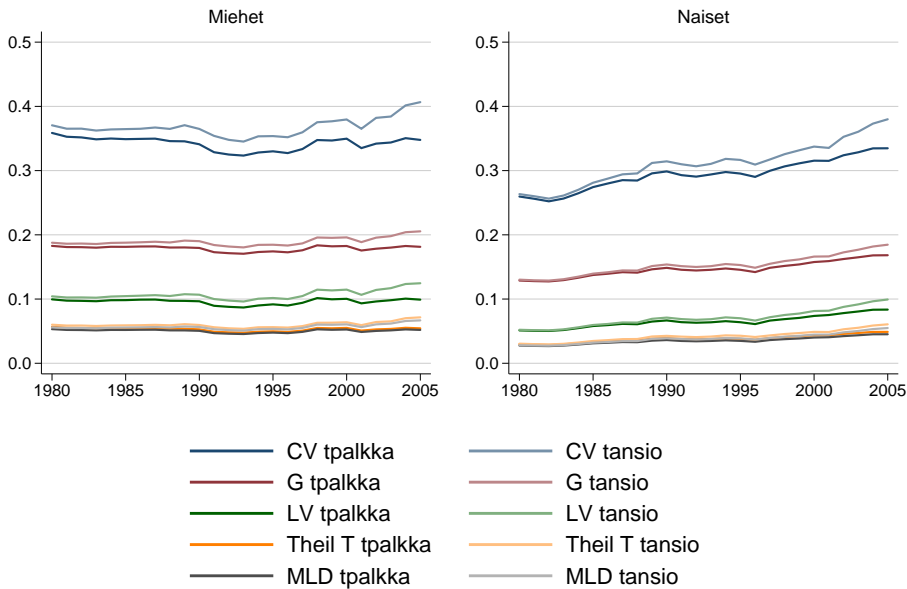
Vuosi	Miehet P90 tpalkka	Miehet P90 tansio	Miehet P50 tpalkka	Miehet P50 tansio	Miehet P10 tpalkka	Miehet P10 tansio	Naiset P90 tpalkka	Naiset P90 tansio	Naiset P50 tpalkka	Naiset P50 tansio	Naiset P10 tpalkka	Naiset P10 tansio
1980	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1985	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
1990	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
1995	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
2000	135	135	135	135	135	135	145	145	145	145	145	145
2005	145	145	145	145	145	145	175	175	165	165	165	165

makkaammin mies- kuin naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kehitykseen. Kahden sukupuolen reaali-palkkojen kokonaiskasvun ero selittyy naistoimihenkilöiden palkkojen suhteellisen nopealla reaali-kasvulla yhdistettynä varsin alhaiseen lähtötasoon.

Kuvio 2.2b tuo niin ikään esille silmiinpistäviä poikkeuksia reaali-palkkojen yllä hahmotetusta yleiskehityksestä. Miestoimihenkilöiden puolella näihin poikkeuksiin kuuluu erityisesti korkeapalkkaisten (P90) säännöllisen tuntipalkan suhteellisen hidas kehitys 1990-luvulla. Sen sijaan ryhmän kokonaistuntiansio on kasvanut erityisen nopeasti vuosituhannen vaihteen jälkeen. Korkeapalkkaiset erottuvat myös naistoimihenkilöiden puolella, mutta heillä reaali-palkat ovat nousseet nopeasti myös säännöllisellä tuntipalkalla ja vielä enemmän kokonaistuntiansiolla mitattuna. Keski- ja matalapalkkaisten (P50 ja P10) naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kasvussa ei ole esiintynyt kuin pieniä eroja, mutta vuosituhannen vaihteen jälkeen matalapalkkaisten naisten reaali-palkkojen kasvu on jäänyt selvästi yleiskehityksestä jälkeen.

## 2.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 2.3 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1980–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kehityksestä ajanjaksolla 1980–2005. Kuviossa 2.3 tarkastellaan, missä määrin kahden sukupuolen palkkojen jakauma (hajonta) on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina. Mies- ja naistoimihenkilöiden *reaali-palkkojen hajonnan* kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Useamman mittarin käyttö on perusteltua ennen kaikkea siksi, että ne korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla. Niinpä Gini-kerroin (G) korostaa palkkajakauman keskiosassa tapahtuvia palkkaerojen muutoksia. Theilin indeksissä (T) korostuvat palkkajakauman ylimmässä osassa eli korkeimmissa palkoissa tapahtuvat muutokset. Vastaavasti kolmessa muussa mittarissa (logaritmin varianssi LV, variaatiokerroin CV ja logaritmin keski-poikkeama MLD) pääpaino on palkkajakauman alimmassa osassa eli pienimmissä palkoissa tapahtuvissa muutoksissa.



Painotuseroistaan huolimatta kaikki viisi mittaria tuottavat hyvin samanlaisen kehityskuvan. Säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna miestoimihenkilöiden suhteelliset palkkaerot ovat tarkastelujaksolla muuttuneet varsin vähän. Muutokset ovat olleet selvästi suurempia kokonaistuntiansioilla mitattuna. Kokonaistuntiansioiden hajonnan kasvu ja samalla erkaantuminen perustuntipalkkojen hajonnasta on ollut erityisen nopeata 1990-luvun alun syvän laman jälkeen ja etenkin uuden vuosituhannen alussa.

Naistoimihenkilöillä palkkahajonta on kasvanut sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna, mutta on tästä huolimatta säilynyt pienempänä kuin miestoimihenkilöillä. Yhteistä mies- ja naistoimihenkilöille on kuitenkin se, että kahden palkkamittarin kasvuerot alkoivat korostua vuosituhannen vaihteen jälkeen.

Taulukko 2.1 vetää yhteen kuvion 2.3 antamat palkkahajonnan tulokset vertailemalla mies- ja naistoimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna. Taulukon välittämä yleiskuva toistaa jo aiemmin todetun. Toisin sanoen miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot olivat edelleen vuonna 2005 selvästi suuremmat kuin naistoimihenkilöiden keskuudessa vallitsevat palkkaerot myös kokonaistuntiansioilla mitattuna. Mutta mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonnassa esiintyvä ero on kaventunut merkittävästi ajanjaksolla 1995–2005. Tämä johtuu siitä, että naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat näinä vuosina kasvaneet nopeammin kuin miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot. Säännöllisen palkan päälle maksettavat erilaiset lisät ovat siis jakautuneet yhä epätasaisemmin myös naistoimihenkilöiden keskuudessa, mutta miestoimihenkilöihin verrattuna kuitenkin edelleen selvästi tasaisemmin.

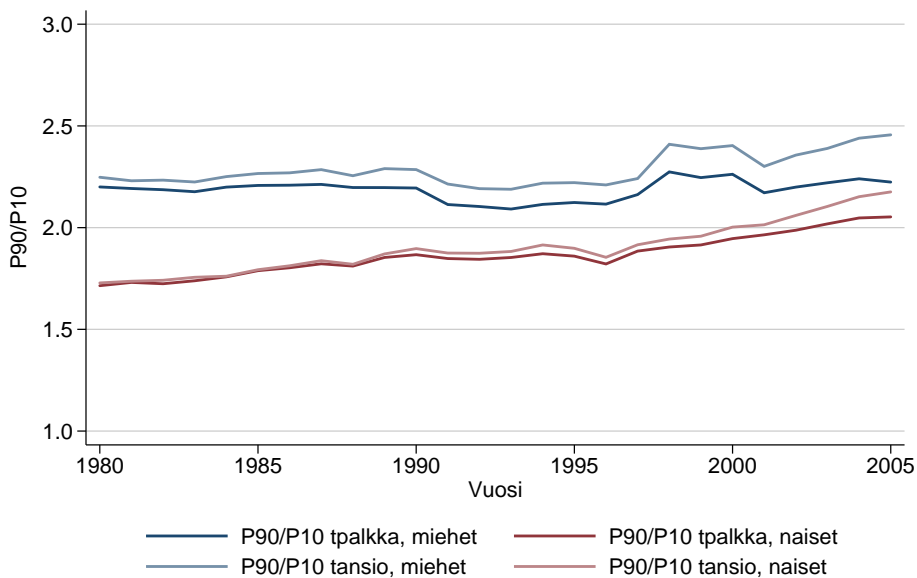
Taulukko 2.1 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin variانسsi (LV)		Theiliin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.354	0.407	0.185	0.205	0.102	0.125	0.056	0.072	0.054	0.067
Naiset	0.317	0.380	0.153	0.185	0.070	0.099	0.043	0.061	0.039	0.055
<i>Ero</i>	<i>0.037</i>	<i>0.027</i>	<i>0.032</i>	<i>0.020</i>	<i>0.032</i>	<i>0.026</i>	<i>0.013</i>	<i>0.011</i>	<i>0.015</i>	<i>0.012</i>

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

## 2.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 2.4a Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Kuviossa 2.4a vertaillaan teollisuuden korkeapalkkaisia (P90) miestoimihenkilöitä alan matalapalkkaisiin (P10) miestoimihenkilöihin ja vastaavasti teollisuuden korkeapalkkaisia naistoimihenkilöitä alan matalapalkkaisiin naistoimihenkilöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo siten palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Tarkemmin sanottuna se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

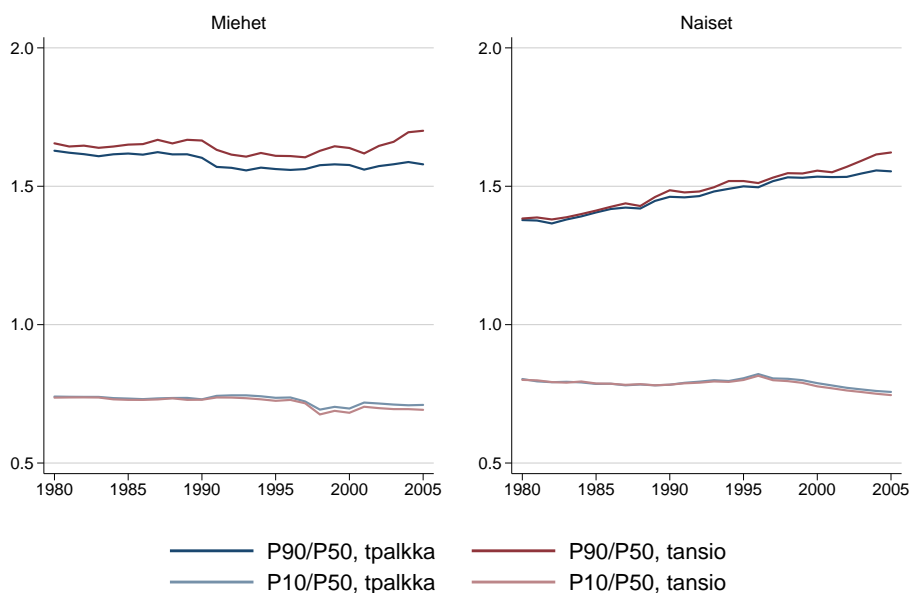
Kuvio 2.4a välittää saman yleiskuvan kuin aiemmat yleiset palkkahajontaluvut (kuvio 2.3 ja taulukko 2.1). Naistoimihenkilöillä P90/P10-palkkasuhde on kasvanut sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna. Miestoimihenkilöillä P90/P10-palkkasuhde on muuttunut hyvin vähän säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, enemmän käyttäen kokonaistuntiansiota.

Erityisesti vuosituhatosen vaihteen jälkeen P90/P10-palkkasuhde on kasvanut huomattavasti nopeammin kokonaistuntiansioilla mitattuna sekä mies- että naistoimihenkilöillä.

Naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen nopea kasvu on nostanut heidän säännöllisellä tuntipalkalla mitattu P90/P10-suhteensa hyvin lähelle miestoimihenkilöiden vastaavaa palkkasuhdetta. Naistoimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden P90/P10-suhteen etäisyys miestoimihenkilöiden vastaavaan palkkasuhteeseen on sen sijaan säilynyt melko suurena. Toisin sanoen P90/P10-palkkasuhde on edelleen suurempi miestoimihenkilöillä säännöllisellä tuntipalkalla ja erityisesti kokonaistuntiansioilla mitattuna.

Kuviossa 2.4b P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen seuraavaan osaan: P90/P50 eli *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin* ja P10/P50 eli *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, mistä P90/P10-palkkasuhteen muutos

Kuvio 2.4b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

pääasiallisesti johtuu. Toisin sanoen saadaan vastaus kysymykseen, selittyvätkö kuviossa 2.4a ilmenevät muutokset palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) eli korkeampipalkkaisten keskuudessa vai sen alemmassa osassa (P10/P50) eli matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuvista muutoksista.

Kuvio 2.4b osoittaa, että yli keskipalkan ansaitsevien miestoimihenkilöiden palkkaerot kaventuivat laman iskiessä 1990-luvun alussa. Säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna miestoimihenkilöiden P90/P50-palkkasuhde on sen jälkeen pysynyt suurin piirtein muuttumattomana ja oli edelleen vuonna 2005 pienempi kuin 1980-luvulla. Sitä vastoin kokonaistuntiansiolla mitattu P90/P50-palkkaero alkoi kasvaa 1990-luvun puolivälin jälkeen ja erityisen voimakkaasti vuosittuhannen vaihteen jälkeen. Vuosina 1995–1997 kasvoivat myös alle keskipalkan ansaitsevien miestoimihenkilöiden palkkaerot, hieman enemmän kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Tämän tasomuutoksen jälkeen heidän P10/P50-palkkasuhteensa ei ole kuitenkaan juuri muuttunut.

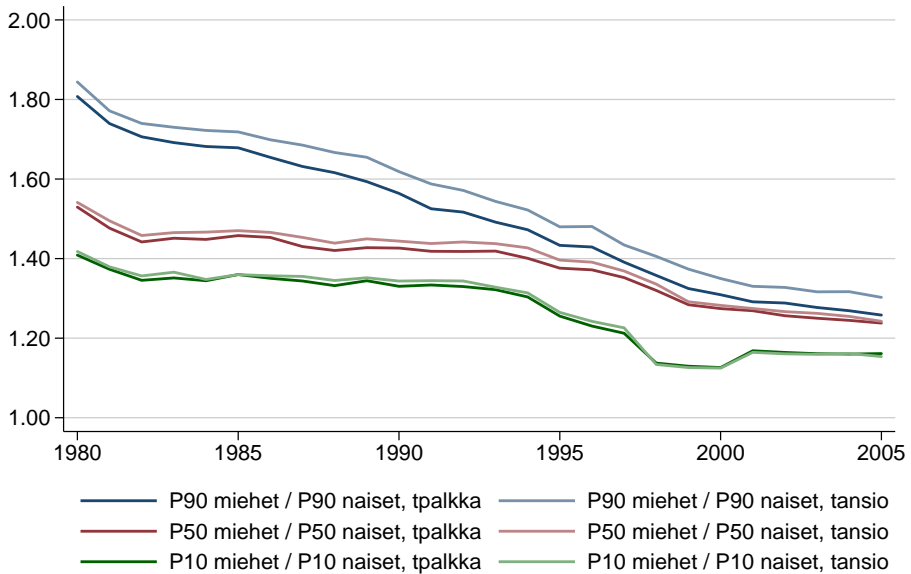
Yli keskipalkan ansaitsevien naistoimihenkilöiden palkkaerot ovat kasvaneet tasaisesti sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna. Tämän kehityksen myötä naistoimihenkilöiden P90/P50-suhde on molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna lähestymässä miestoimihenkilöiden vastaavan palkkasuhteen tasoa. Alle keskipalkan ansaitsevien naistoimihenkilöiden palkkaerot ovat niin ikään kasvaneet. Muutos alkoi samoihin aikoihin kuin miestoimihenkilöillä. Myös pienempipalkkaisilla naistoimihenkilöillä palkkaerot muistuttavat siis yhä enemmän miestoimihenkilöiden keskuudessa vallitsevaa tilannetta.

## 2.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuviosta 2.5 ilmenee, että tarkasteluajanjaksolla tapahtuneet muutokset teollisuuden naistoimihenkilöpalkkoissa ovat vaikuttaneet ratkaisevasti *mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisiin palkkoihin* palkkajakauman kaikissa keskeisissä pisteissä. Suurin muutos näyttää kohdistuneen korkeapalkkaisten (P90) toimihenkilöiden tasolle, jossa miestoimihenkilöiden palkallinen etumatka on 25 vuodessa supistunut 80–85 prosentista 26–30 prosenttiin käytetystä palkkakäsitteestä riippuen.

Muutos on ollut pienempi, vaikkakin silti huomattava, keski- ja matalapalkkaisten toimihenkilöiden keskuudessa. Keskipalkkaisten (P50) miestoimihenkilöiden palkkataso suhteessa keskipalkkaisiin naistoimihenkilöihin ylitti 1.5 tason vuonna 1980, mutta oli vuoteen 2005 mennessä pudonnut 1.24 tasolle.

Kuvio 2.5 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Keskipalkkaisten miestoimihenkilöiden palkkaetu oli siis tarkastelujakson lopussa noin 24 prosenttia, kun se ylitti 50 prosentin vuonna 1980.

Matalapalkkaisten (P10) miestoimihenkilöiden palkkataso oli tarkastelujakson alussa noin 40 prosenttia korkeampi kuin matalapalkkaisten naistoimihenkilöiden, mutta 2000-luvun alkuun mennessä palkkaero oli enemmän kuin puolittunut eli liikkui 15 prosentin tasolla. Kuten keskipalkkaisten toimihenkilöiden kohdalla valtaosa sukupuolten palkkaeron kaventumisesta tapahtui 1990-luvun puolivälissä.

Kuvio 2.5 osoittaa myös sen, että säännöllisen tuntipalkan ja kokonaisuutiansion vertailut antavat likimain saman tuloksen lukuun ottamatta korkeapalkkaisten toimihenkilöiden osalta. Lisäksi kuviosta käy ilmi, kuten monesta aikaisemmasta tutkimuksesta, että sukupuolten keskipalkkaero kasvaa palkkatason noustessa, vaikkakin ilmiö näyttää heikentyneen melkoisesti tarkasteluperiodin aikana.

## 2.6 PALKKAHAJONTAA SELITTÄVIEN TAUSTATEKIJÖIDEN VERTAILU

Lopuksi tutkitaan teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkahajontojen taustalla olevia tekijöitä. Ensin tarkastellaan yleisesti sukupuolen merkitystä toimihenkilöiden palkkaerojen selittäjänä. Sen jälkeen selvitetään erikseen mies- ja naistoimihenkilöille kolmen keskeisen taustatekijän vaikutus ja siinä tapahtuneet muutokset ajanjaksolla 1980–2005: ikä, suoritettu koulutus sekä työpaikan sopimusala. Sukupuoli, ikä ja koulutus edustavat niitä yksilöiden perusominaisuuksia, jotka aina esiintyvät jossain muodossa palkkatutkimuksissa. Sopimusalan voidaan ajatella heijastavan yleisemmin yksilön työhön ja työnantajaan liittyviä ominaisuuksia. Yksilön ammattia ja/tai työtehtäviä ei oteta huomioon. Niitä kuvaavan taustatekijän liittäminen tarkasteluun vaikuttaisi erityisesti koulutuseroja koskeviin palkkavaikutuksiin. Koulutusvalinnat vaikuttavat enemmän tai vähemmän tuleviin ammatin ja työtehtävien valintoihin, mistä syystä on mielekkäämpää keskittyä koulutuksen kokonaisvaikutukseen työmarkkinoilla esiintyviin palkkaeroihin. Tämä kokonaisvaikutus kattaa siksi sekä suoritettun koulutuksen suoran palkkavaikutuksen että sen epäsuoran, ammatin ja työtehtävien kautta syntyvän palkkavaikutuksen.

Tarkastelussa ei hyödynnetä perinteistä lähestymistapaa eli yksilötason palkkamallien laskemista vaan nojaututaan vaihtoehtoiseen, palkkaeroja selittävään menetelmään. Tämän vaihtoehtoisen lähestymistavan perusideana ja etuna on se, että sen avulla voidaan palkkojen vaihtelu helposti hajottaa jokaisen tarkastelussa huomioon otetun taustatekijän suhteen ryhmien *välisistä* ja ryhmien *sisäisistä* palkkaeroista johtuviin osiin. Toisin sanoen jokaisen taustatekijän osalta selviää, missä määrin ryhmien väliset ja sisäiset palkkaerot selittävät mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajontaa ja missä määrin nämä vaikutukset ovat mahdollisesti muuttuneet tarkastelujaksolla. Menetelmä on esitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä A2.

Termi ”ryhmä” viittaa tässä taustatekijän luokittelutapaan. Niinpä sukupuolen mukainen hajotelma kertoo, missä määrin teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä esiintyvät palkkaerot johtuvat (1) miesten ja naisten välisistä palkkaeroista, (2) miesten keskuudessa esiintyvistä (sisäisistä) palkkaeroista ja (3) naisten keskuudessa esiintyvistä (sisäisistä) palkkaeroista. Eri vuosille saadut tulokset osoittavat, missä suhteessa näiden vaikutusten merkitys on mahdollisesti muuttunut ajan kuluessa.

Suoritettun koulutuksen suhteen mies- ja naistoimihenkilöt jaetaan kolmeen ryhmään: enintään peruskoulun käyneet (kansainvälisen ISCED koulutusluokituksen tasot 1–2=perusaste sekä 9=koulutusaste tuntematon), ammatillisen

koulutuksen hankkineet (ISCED 3=keskiaste ja 5=alin korkea-aste) sekä korkeakoulututkinnon suorittaneet (ISCED 6, 7, 8). Iän perusteella heidät jaetaan niin ikään kolmeen ryhmään: 18–34, 35–49 sekä 50–65 -vuotiaat. Teollisuuden toimihenkilöaineisto sisältää eri vuosina 25–52 sopimusalaa, jotka on jaettu neljään sopimusalaryhmään: teollisuus, rakentaminen, liikenne ja palvelut.

Seuraavassa esitetään hajotelmalaskelmien antamia tuloksia taustatekijäryhmittäin. Ensin vertaillaan sukupuolten välisten ja sisäisten palkkaerojen vaikutusta teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä esiintyvään palkkojen vaihteluun. Seuraavaksi selvitetään ja vertaillaan iän, koulutustason ja sopimusalan merkitystä ja lopuksi kaikkien kolmen taustatekijän yhteisvaikutusta mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajontaan. Laskelmat perustuvat poikkeuksellisesti ainoastaan kokonaistuntiansiohin.

### 2.6.1 SUKUPUOLEN MERKITYS

Toimihenkilön sukupuoleen liitettävästä palkkavaikutuksesta suhteellisen pieni ja tarkasteluajanjaksolla entisestään pienentynyt osa selittyy sukupuolten *välisillä* palkkaeroilla. Valtaosa tästä pienentymisestä tapahtui ennen vuosituhaten vaihdetta. Tulokset ovat hyvin samansuuntaiset käytetystä palkkahajontamittaista riippumatta.

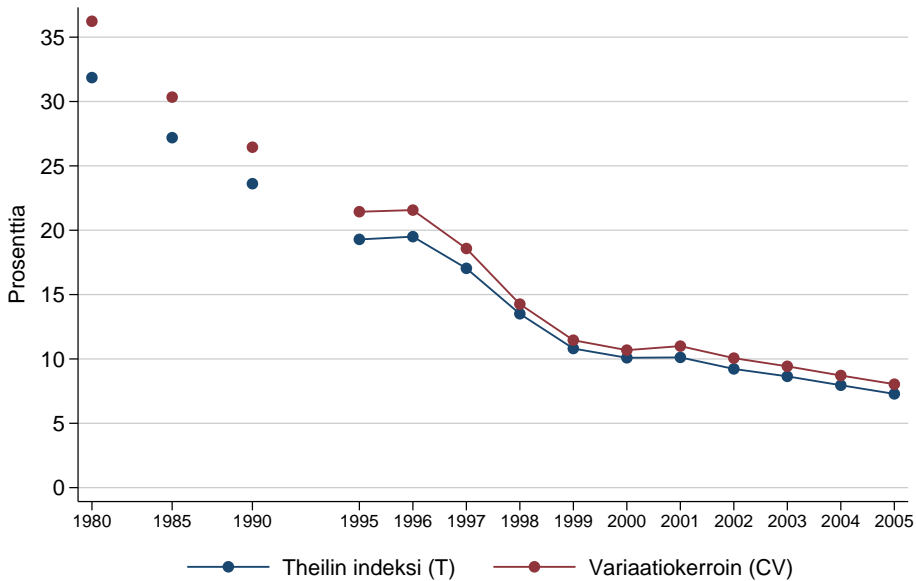
Toisin sanoen hajotelmalaskelman tulokset tuottavat hyvin samanlaisen yleiskuvan sukupuolten palkkaerojen kehityksestä kuin edellinen kuvio (kuvio 2.5), jossa mies- ja naistoimihenkilöiden palkkaerot perustuvat suoraan heidän välisiin *keskipalkkaeroihin*. Hajotelmalaskelman mukainen palkkaero sukupuolten välillä on kuitenkin kauttaaltaan pienempi. Tämä johtuu siitä, että hajotelmalaskelmassa on otettu huomioon myös muita mies- ja naistoimihenkilöiden välisiä eroja kuin pelkkä sukupuoli. Nämä muut taustatekijät ovat koulutustasoerot, ikäerot sekä sopimusalaerot.

Kääntäen kuvion 2.6a tulokset viittaavat kahden sukupuolen *sisäisten* palkkaerojen kasvavaan merkitykseen. Tämä kehitys näyttää siis olleen teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä erityisen nopea 1980- ja 1990-luvuilla (katso kuvio 2.6b).

Kuviossa 2.6b esitetyt tulokset pilkkovat sukupuolten sisäisten palkkaerojen osuuden (joka kuvion 2.6a mukaan oli tarkastelujaksolla kasvanut huomattavan suureksi) miesten ja naisten osioon. Kuviosta käy ilmi, että *miestoimihenkilöiden väliset* palkkaerot ovat suuruudeltaan ja siksi myös vaikutukseltaan merkittävämpiä kuin *naistoimihenkilöiden väliset* palkkaerot.

Kuvio 2.6a Teollisuuden toimihenkilöt

Sukupuolen palkkavaikutus jaettuna sukupuolten väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



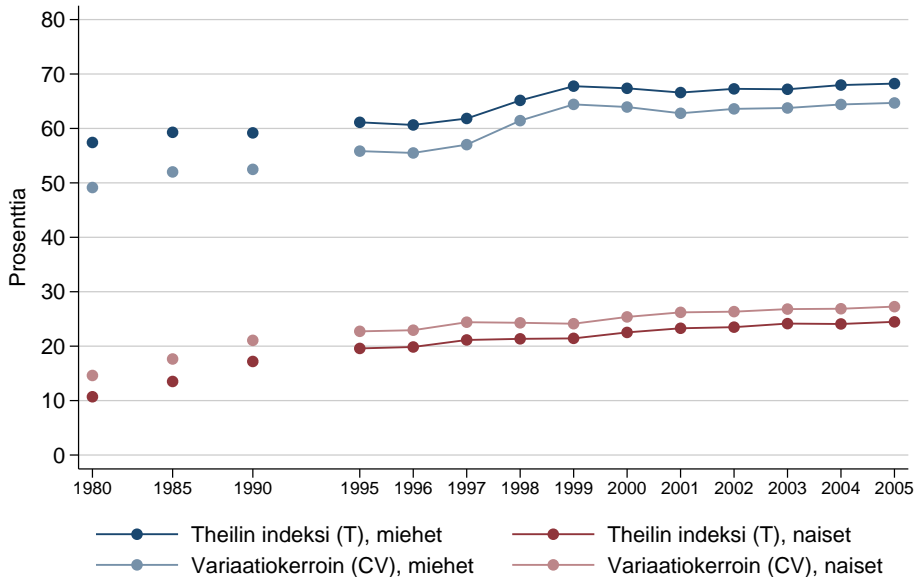
Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

Kuvion 2.6a yhteydessä todettiin, että sukupuolten sisäisten palkkaerojen merkitys on voimistunut sukupuolten välisen palkkaerojen vaikutuksen kustannuksella. Kuvio 2.6b osoittaa, että tähän kehitykseen on ollut vaikuttamassa sekä mies- että naistoimihenkilöiden keskuudessa esiintyvien palkkaerojen kasvu. Toisaalta kasvu on mies- ja naistoimihenkilöillä ollut hyvin samankaltainen, mistä syystä sukupuolten välinen tasoero on säilynyt suurena ja lähes muuttumattomana. Tätä tasoeroa selittävät ennen kaikkea naistoimihenkilöiden vähäisemmät ja heidän matalamman keskipalkkatasonsa takia myös pienemmät palkkaerot.

Vuonna 2005 miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot selittivät yli 65 prosenttia sukupuoleen liitettävistä palkkaeroista. Naistoimihenkilöiden välisen palkkaerojen merkitys liikkui 25 prosentin tasolla. Vähiten vaikuttivat sukupuolten väliset palkkaerot. Niiden vaikutus oli vuoteen 2005 mennessä supistunut reilusti alle 10 prosenttiin.



Kuvio 2.6b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen sisäisen vaihtelun suhteellinen merkitys, 1980–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



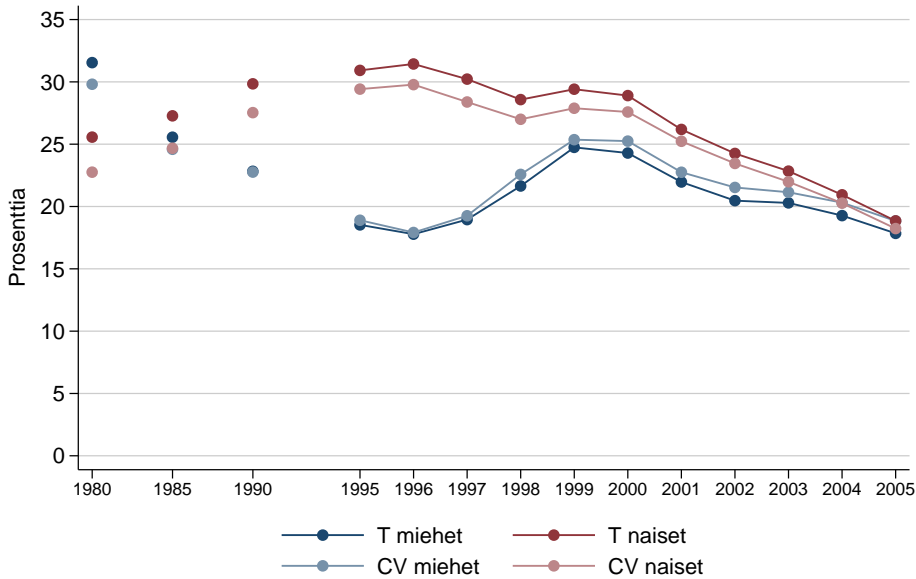
Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 2.6a ja 2.6b käyrien osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska hajotelmalaskelmissa sukupuolen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sukupuolten välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen sukupuolen mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

## 2.6.2 KOULUTUSASTETASON MERKITYS

Koulutustasoerojen merkitys teollisuuden naistoimihenkilöiden palkkaerojen selittäjänä vahvistui tasaista tahtia ajanjaksolla 1980–1996, minkä jälkeen koulutuserojen vaikutus naistoimihenkilöiden välillä esiintyviin palkkaeroihin alkoi heikentyä. Kehitys voimistui entisestään 2000-luvun alussa.

Miestoimihenkilöiden kohdalla kehitys oli 1980- ja 1990-luvuilla päinvastainen kuin naistoimihenkilöillä. Toisin sanoen koulutuserojen merkitys palkkaerojen selittäjänä heikkeni 1990-luvun puoliväliin saakka, mutta kääntyi sen jälkeen nousuun. Vuosituhannen vaihteen jälkeen myös miestoimihenkilöiden välisten koulutuserojen vaikutus alkoi heikentyä, vaikkakin hitaammin kuin naistoimihenkilöiden ryhmässä.

Kuvio 2.7a Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
Koulutuksen palkkavaikutus jaettuna koulutusryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



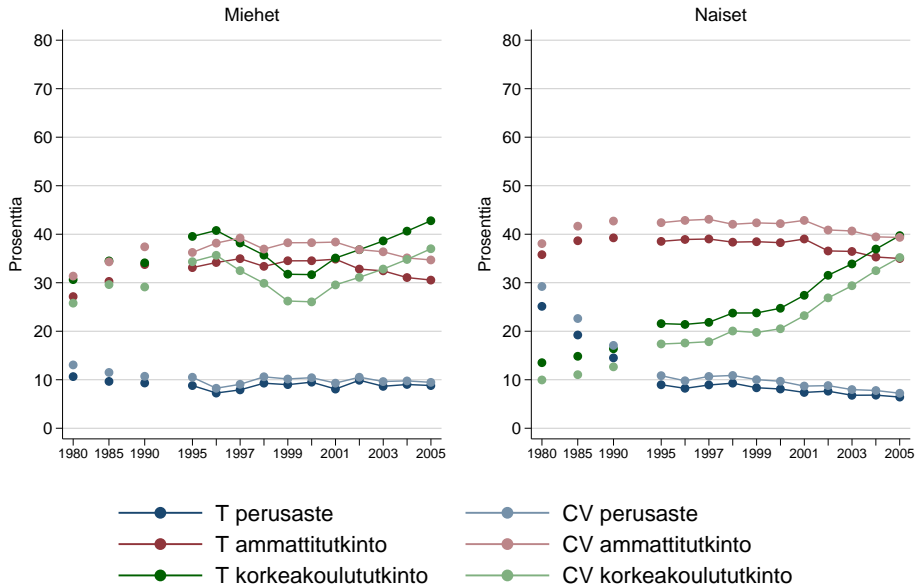
Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

Vuoteen 2005 mennessä koulutusryhmien välisen palkkaerojen merkitys oli supistunut alle 20 prosenttiin sekä mies- että naistoimihenkilöiden ryhmässä. Myös tässä suhteessa teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden tilanne on siis muuttunut hyvin samankaltaiseksi. Toisaalta on todettava, että yleisesti ottaen koulutusryhmien välisillä palkkaeroilla on edelleen suurempi toimihenkilöiden palkkaeroja kasvattava vaikutus kuin sukupuolten, ikäryhmien tai sopimusala-ryhmien välisillä palkkaeroilla.

Kuviossa 2.7b koulutusryhmien sisäisten palkkaerojen osuus (kuvion 2.6a käyrien yläpuolelle jäävä alue) on hajotettu kolmen koulutusryhmän eli perusasteen, ammattitutkinnon ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden osioon.

Enintään perusasteen suorittaneiden välisillä palkkaeroilla on koko tarkastelujakson ajan ollut vähäinen miestoimihenkilöiden palkkaeroja kasvattava vaikutus. Naistoimihenkilöillä koulutusryhmän palkkaeroilla oli ajanjakson

Kuvio 2.7b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
Kolmen koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1980–2005,  
kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonais-  
tuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 2.7a ja 2.7b osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska koulutuksen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu koulutusryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen koulutusryhmän mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

alussa varsin suuri merkitys. Vuosituhannen vaihteeseen mennessä ryhmän palkkaerot olivat vaikutukseltaan pudonneet jopa alle miestoimihenkilöiden vaatimattoman tason.

Ammatillisen (joko keskiasteen tai alimman korkea-asteen) tutkinnon suorittaneiden palkkaeroilla on jatkuvasti ollut huomattava vaikutus sekä mie- että naistoimihenkilöiden palkkojen vaihteluun, vaikkakin niiden suhteellinen merkitys on pienentynyt kohti tarkastelujakson loppua. Sama muutos näkyy sekä mies- että naistoimihenkilöiden puolella. Vaikutukseltaan ammattitutkinnon suorittaneiden palkkaerot ovat kuitenkin edelleen merkittävämpiä naistoimi- henkilöiden ryhmässä.

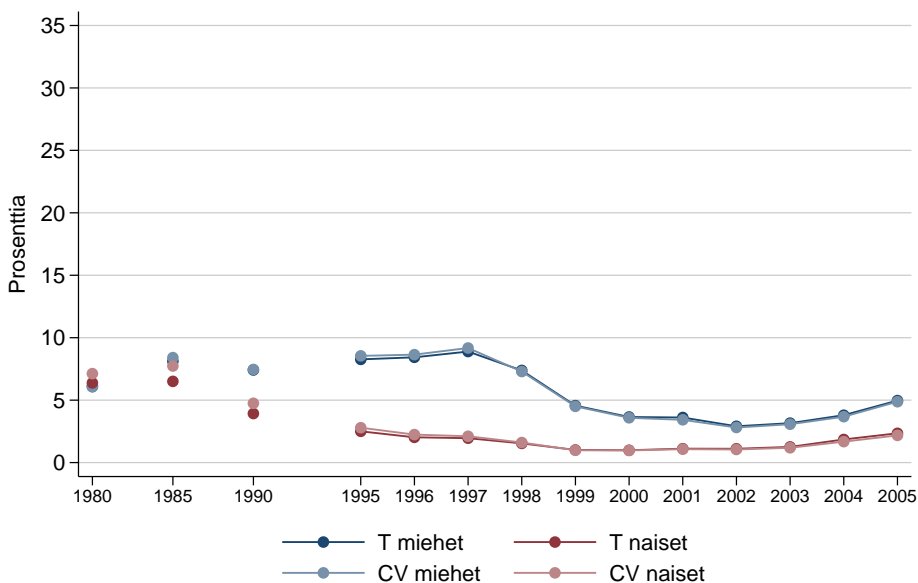
Korkeasti koulutettujen naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet nopeaa vauhtia, mikä on vahvistanut koulutusryhmän sisäisten palk-

kaerojen merkitystä naistoimihenkilöiden kokonaispalkkaeroja kasvattavana tekijänä. Muutos oli erityisen voimakas 2000-luvun alussa. Tämän kehityksen myötä korkeakoulutettujen mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot olivat merkitykseltään lähes samaa luokkaa vuonna 2005. Merkille pantavaa on myös se, että koulutusryhmän palkkaerojen kasvun takana ovat pääasiassa hyvin ansaitsevien korkeakoulutettujen kasvavat palkkaerot.

### 2.6.3 IÄN MERKITYS

Ikäryhmien *välisen* palkkaerojen merkitys on sekä mies- että naistoimihenkilöillä pieni suhteessa ikäryhmien sisällä esiintyviin palkkaeroihin. Ikävaikutus oli miehillä ja naisilla suurin piirtein samaa luokkaa 1980-luvun alussa. Naistoi-

Kuvio 2.8a Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu iän palkkaerojen jaettuna ikäryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

mihenkilöiden ikäeroista johtuvien palkkaerojen vaikutus kuitenkin heikkeni nopeasti vuosina 1985–1999, aluksi varsin nopeata tahtia.

Miestoimihenkilöillä ikäerojen palkkavaikutus säilyi vähintään 1980-luvun tasolla aina 1990-luvun toiselle puoliskolle asti, mutta pieneni sen jälkeen yhtä rajusti kuin naistoimihenkilöiden keskuudessa kymmenen vuotta aikaisemmin. Tästä kehityksestä huolimatta eri-ikäisten miestoimihenkilöiden välisten palkkaerojen merkitys ei kuitenkaan kutistunut yhtä vaatimattomaksi kuin naistoimihenkilöiden ryhmässä.

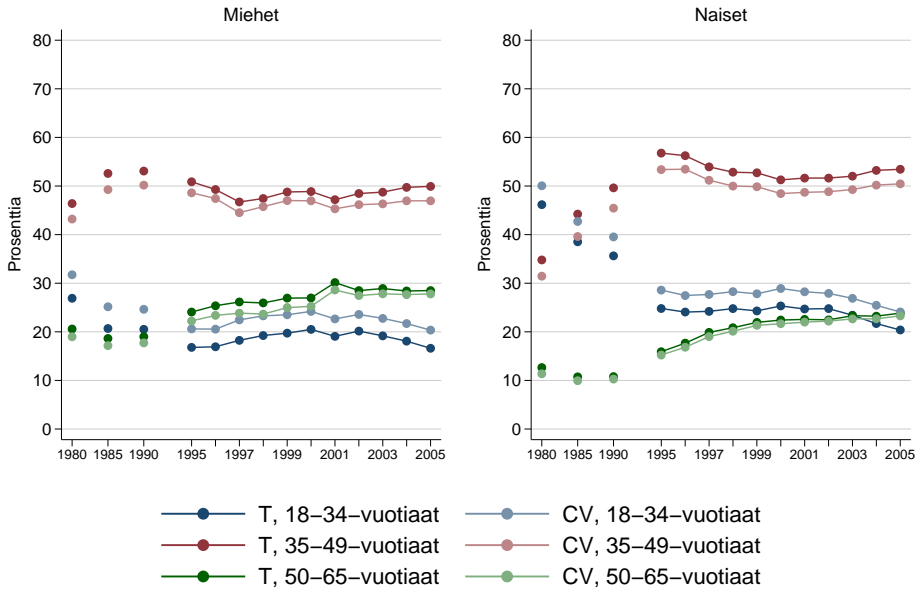
Yhteistä mies- ja naistoimihenkilöille on se, että ikäryhmien välisten palkkaerojen vaikutus on vahvistunut hieman kohti tarkastelujakson loppua, enemmän mies- kuin naistoimihenkilöillä. Silti eri-ikäisten palkkaerojen suhteellinen merkitys yltää miehillä vain viiden prosentin tasolle. Naisilla merkitys on enintään puolet tästä.

Kuvio 2.8b kertoo, missä suhteessa kolmessa ikäryhmässä esiintyvät palkkaerot ovat vaikuttaneet siihen suureen osuuteen, joka kuvion 2.8a mukaan ei selity ikäryhmien välisillä palkkaeroilla. Kuvioista käy ilmi, että valtaosa ikäryhmien sisäisestä palkkavaikutuksesta selittyy 35–49 -vuotiaiden toimihenkilöiden välillä esiintyvillä palkkaeroilla. Edelleen, ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun merkitys on 1990-luvun puolivälin jälkeen muuttunut varsin vähän. Tarkastelujakson alkuvuosia lukuun ottamatta ikäryhmän palkkavaikutus on lisäksi säilynyt selvästi suurempana naistoimihenkilöiden ryhmässä.

Vanhimmassa eli yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä esiintyvät palkkaerot selittävät huomattavasti pienemmän osan miestoimihenkilöpalkkojen ja erityisesti naistoimihenkilöpalkkojen vaihtelusta. Kuitenkin ikäryhmän sisäisten palkkaerojen suhteellinen merkitys on tarkasteluperiodilla voimistunut merkittävästi verrattuna 1980-luvun tilanteeseen. Sekä mies- että naistoimihenkilöillä suurin muutos tämän suhteen ajoittui 1990-luvun loppupuoliskolle.

Tarkastelujakson alkua lukuun ottamatta suhteellisesti vähiten miestoimihenkilöiden palkkojen vaihteluun ovat vaikuttaneet 18–34 -vuotiaiden väliset palkkaerot. Tosin nuorten miestoimihenkilöiden välisten palkkaerojen merkitys vahvistui hieman 1990-luvun loppupuoliskolla, mutta vuosituhaten vaihteen jälkeen kehitys on ollut vastakkaisuuntainen. Vaikkakin samaa heikkenevän vaikutuksen kehitystä 2000-luvulle tultaessa on nähtävissä myös naistoimihenkilöiden puolella, palkkaerojen merkitys on edelleen suurempi nuorilla nais- kuin miestoimihenkilöillä.

Kuvio 2.8b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
Kolmen ikäryhmän *sisäisen* palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1980–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistunti-ansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



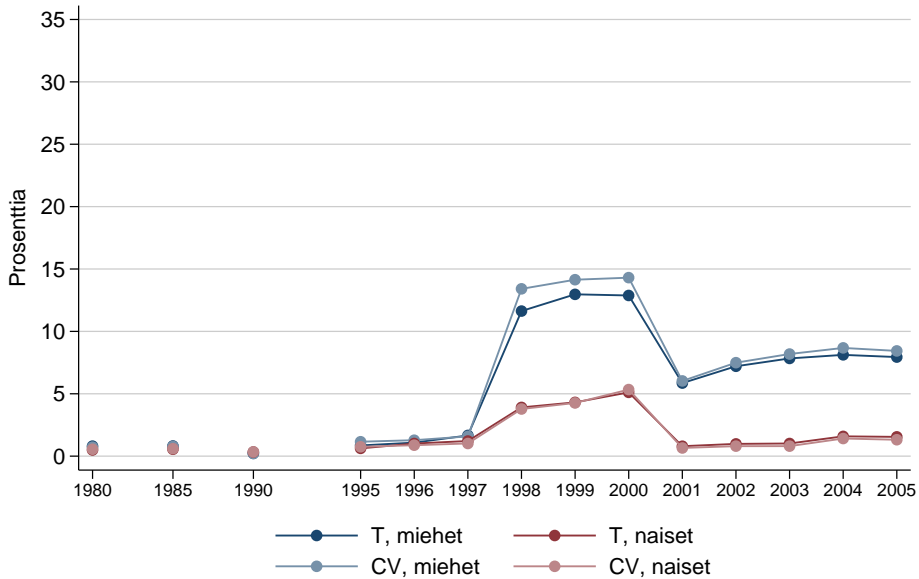
Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 2.8a ja 2.8b osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska iän kokonaispalkkavaikutus on hajotettu ikäryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen ikäryhmän mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

## 2.6.4 SOPIMUSALAN MERKITYS

Neljän sopimusalaryhmän *välisten* palkkaerojen vaikutus on tarkastelujaksolla vaihdellut aika lailla, mutta on yleisesti ottaen pysynyt suhteellisen pienenä. Vaikutuksen vaihtelu selittyy pääosin vuosituhannen vaihteen sopimusalaluokituksen tilapäisillä muutoksilla. Sopimusalaryhmien välisten palkkaerojen selvästi suurempi merkitys miestoimihenkilöiden ryhmässä johtuu ainakin osittain teollisuuden miesvaltaisuudesta myös toimihenkilöiden puolella.

Sekä mies- että naistoimihenkilöillä sopimusalojen vaikutus toimihenkilöiden palkkojen vaihteluun koostuu pääosin tehdasteollisuuden muodostaman sopimusalaryhmän *sisällä* esiintyvistä palkkaeroista. Vaikka tehdasteollisuuden

Kuvio 2.9a Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
Sopimusalan palkkavaikutus jaettuna sopimusalaryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna

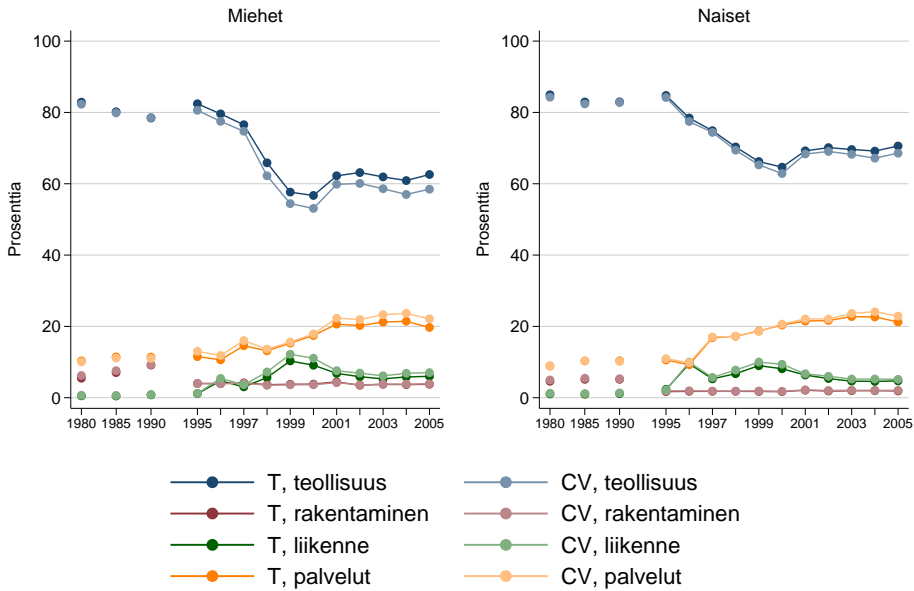


Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 2.9a ja 2.9b osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska sopimusalojen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sopimusalaryhmien välisen ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen neljän sopimusalaryhmän mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

kattavan sopimusalaryhmän suhteellinen merkitys on heikentynyt erityisesti 1990-luvun loppupuoliskolla, se näyttää 2000-luvulle tultaessa asettuneen naistoimihenkilöiden ryhmässä tiukasti 70 prosentin tasolle ja miestoimihenkilöiden ryhmässä noin 60 prosentin tasolle. Toisin sanoen naistoimihenkilöiden kohdalla sopimusalojen kokonaispalkkavaikutuksesta selittyi edelleen vuonna 2005 yli kaksi kolmasosaa tehdasteollisuuden sopimusaloihin kuuluvien naistoimihenkilöiden välisillä palkkaeroilla. Miestoimihenkilöiden puolella vastaava osuus oli vain hieman tätä pienempi.

Entisen Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT) piiriin kuuluvien palveluiden muodostaman sopimusalaryhmän osuus sopimusalojen kokonaispalkkavaikutuksesta on vuosituhannen vaihteen jälkeen liikkunut 20

Kuvio 2.9b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
Neljän sopimusalaryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1980–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna

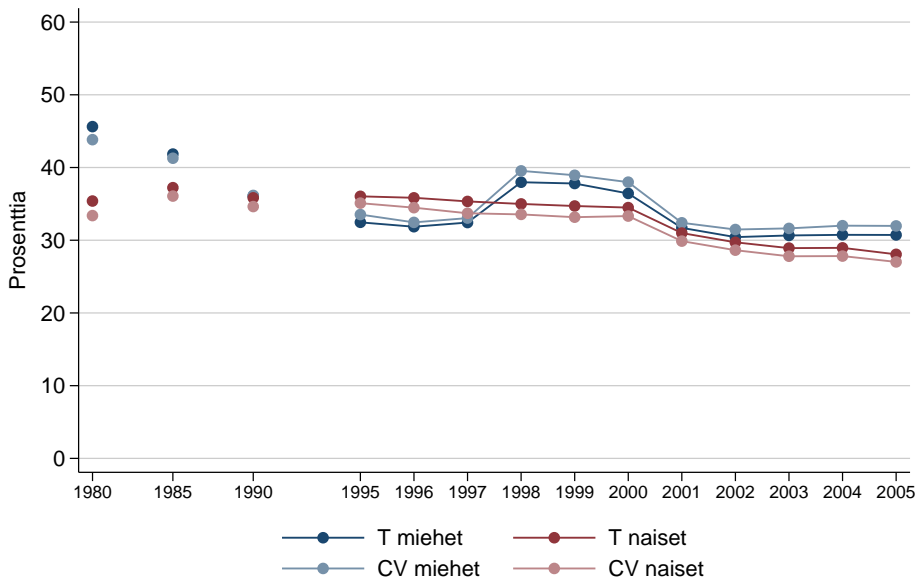


prosentin tasolla. Merkitykseltään sopimusalaryhmässä esiintyvät palkkaerot ovat siis selvästi ylittäneet sekä liikenteen että rakentamisen sopimusaloilla esiintyvät palkkaerot. Lisäksi sopimusalaryhmän palkkavaihtelun merkitys on sekä suuruudeltaan että kehitykseltään silmiinpistävä samankaltainen mies- ja naistoimihenkilöillä. Sama toteamus pätee myös liikenteen ja rakentamisen muodostamien sopimusalaryhmien osalta.



## 2.6.5 KOLMEN TAUSTATEKIJÄN YHTEISVAIKUTUS

Kuvio 2.10 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
Kolmen taustatekijän (koulutusaste, ikä, sopimusala) yhdistetty palkkavaikutus jaettuna ryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1980–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – Theilin indeksi (T) ja variaatiokerroin (CV) – ja kokonaistuntiansioiden (tansio) perusteella laskettuna



Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

Kuviossa 2.10 on lopuksi esitetty – erikseen teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöille – koulutusastetason, iän ja sopimusalan yhdistetty palkkavaikutus hajotettuna muodostettujen ryhmien väliseen ja sisäiseen osioon.

Koulutus- ja ikäryhmien sekä sopimusalojen väliset palkkaerot selittivät 1980- ja 1990-luvuilla yli kolmasosan naistoimihenkilöiden välillä esiintyvistä palkkaeroista. Vaikutus alkoi heikentyä 2000-luvun alussa ja ennen tarkastelu-periodin loppua se oli alittanut 30 prosentin tason. Tämän kehityksen takana on pääosin koulutusryhmien välisten palkkaerojen vähenevä merkitys.

Koulutusryhmien, ikäryhmien ja sopimusalojen välisten palkkaerojen yhdistetty vaikutus miestoimihenkilöiden välisiin palkkaeroihin ylitti 1980-luvun

alussa 40 prosentin tason. Toisin sanoen, noina vuosina vajaa puolet miestoi-  
mihenkilöiden välisistä palkkaeroista selittyi eripituisen koulutuksen suoritta-  
neiden, eri-ikäisten sekä eri sopimusaloihin kuuluvien palkkaeroilla. Vaikutus  
kuitenkin heikkeni kohti 1980-luvun loppua ja on siitä lähtien – vuosituhanen  
vaihteen luokitusongelmat pois lukien – pysynyt 30 prosentin paremmalla  
puolella. Vaikutus on siis säilynyt merkittävämpänä kuin naistoimihenkilöiden  
ryhmässä myös 2000-luvulle tultaessa. Tämä johtuu siitä, että koulutusryhmien  
välisten palkkaerojen pienenevän merkityksen vastapainona on miestoi-  
mihenkilöillä toiminut sekä ikäryhmien että sopimusalaryhmien välisten palkkaerojen  
vaikutuksen lievä vahvistuminen.

## 2.7 YHTEENVETO LUVUN TÄRKEIMMISTÄ TULOKSISTA

Tässä luvussa on tarkasteltu ja vertailtu teollisuuden kokoaikaisten mies- ja  
naistoimihenkilöiden palkkoja ja palkkaeroja sekä niissä vuosina 1980–2005  
tapahtuneita muutoksia. Tärkeimmät tulokset...

**naistoimihenkilöiden** osalta ovat:

- Naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet merkittävästi.
- Palkkaerojen kasvua on tapahtunut palkkajakauman kaikissa pisteissä eli sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisten naistoimihenkilöiden vä-  
lillä, mutta muutos on ollut selvästi suurin palkkajakauman ylemmässä  
päässä eli korkeampipalkkaisten naistoimihenkilöiden keskuudessa.
- Palkkaerojen kasvu on ollut huomattavampi kokonaistuntiansiolla kuin  
säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Lisäksi kahden palkkamittarin  
välinen kuilu kasvaa palkkatason noustessa eli on suurin korkeapalkkai-  
silla naisilla. Tarkemmin sanottuna, peruspalkan päälle maksettavien  
erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on huomattavasti suu-  
rempi korkeampipalkkaisilla naisilla ja on myös kasvanut selvästi eniten  
tässä palkkaryhmässä.
- Yleisesti ottaen naistoimihenkilöiden palkkaerot ovat sekä matalampi-  
että korkeampipalkkaisten osalta nopeata vauhtia lähestymässä mies-  
toimihenkilöiden välillä vallitsevien palkkaerojen tasoa. Naistoimihenki-  
löiden palkkajakauma on siis muuttunut yhä enemmän miestoi-  
mihenkilöiden palkkajakaumaa muistuttavaksi.

**miestoimihenkilöiden** osalta ovat:

- Miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat niin ikään kasvaneet, mutta selvästi hitaammin kuin naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot.
- Palkkaerojen kasvu selittyy pääosin kokonaistuntiansiolla mitattavien palkkaerojen kasvulla. Säännöllistä tuntipalkkaa käytettäessä miesten väliset palkkaerot ovat muuttuneet vain vähän.
- Miestoimihenkilöiden palkkaerojen kasvu johtuu ensisijaisesti hyvin ansaitsevien kokonaistuntiansioiden kasvavista eroista eli siitä, että peruspalkan päälle maksettavat lisät jakautuvat miesten keskuudessa enenevässä määrin eri suhteessa.

**mies- ja naistoimihenkilöiden vertailun** osalta ovat (katso taulukko 2.3):

- Sekä mies- että naistoimihenkilöillä palkkaerojen kasvu on ollut erityisen nopeata 2000-luvun alussa, etenkin kokonaistuntiansiolla mitattuna.
- Molemmilla sukupuolilla palkkaerojen kasvu on keskittynyt korkeampipalkkaisten ryhmään, vaikkakin palkkaerot ovat kasvaneet hieman myös alle keskipalkan ansaitsevien keskuudessa.
- Koulutus- ja ikäryhmien sisäinen palkkavaihtelu on kehittynyt yhä tärkeämmäksi sekä mies- että naistoimihenkilöiden palkkaerojen selittäjäksi eli koulutus- ja ikäryhmien välisten palkkaerojen merkitys on vähentynyt entisestään. Koulutusryhmien osalta sekä mies- että naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet nopeasti korkeakoulutuskinnon suorittaneiden ryhmässä, erityisesti 2000-luvulle tultaessa. Ikäryhmien osalta merkille pantavaa on etenkin yli 50-vuotiaiden palkkaerojen ripeä kasvu sekä mies- että naistoimihenkilöiden puolella ja vastaavasti alle 35-vuotiaiden palkkaerojen merkityksen väheneminen.
- Naistoimihenkilöiden suhteellinen palkka-asema miehiin nähden on vahvistunut palkkajakauman kaikissa keskeisissä pisteissä, suhteellisesti eniten korkeapalkkaisten ryhmässä.
- Miestoimihenkilöiden palkkaetu naiseen verrattuna kasvaa palkkatason noustessa, vaikkakin tämä ilmiö on tarkasteluajanjaksolla heikentynyt olennaisesti.
- Sukupuolten palkkaero on suurempi kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, mutta tämä ero on säilynyt merkittävänä ainoastaan korkeapalkkaisten ryhmässä. Toisin sanoen peruspalkan

päälle maksettavilla lisillä on sukupuolten palkkaeroja selkeästi kasvattava vaikutus enää kaikkein eniten ansaitsevien miesten ja naisten keskuudessa.

- Mies- ja naistoimihenkilöiden välinen palkkaero on selvästi pienempi, jos otetaan huomioon kahden sukupuolen väliset erot koulutustason, iän ja sopimusalan suhteen.

Taulukko 2.3 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vuoden 2005 tulosten vertailu, säännöllinen tuntipalkka (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiot (*tansio*)

Mittari	Säännöllinen tuntipalkka		Erilaiset lisät sisältävä kokonaistuntiansio	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
<i>Palkkahajonta: variaatiokerroin (CV)</i>	0.348	0.335	0.407	0.380
<i>Palkkahajonta: Theilin indeksi (T)</i>	0.054	0.049	0.072	0.061
<i>Palkkasuhde: P90/P10</i>	2.22	2.05	2.46	2.18
<i>Palkkasuhde: P90/P50</i>	1.58	1.55	1.70	1.62
<i>Palkkasuhde: P10/P50</i>	0.71	0.76	0.69	0.75
<i>Keskipalkkaero: P90miehet / P90naiset</i>	1.26	..	1.30	..
<i>Keskipalkkaero: P50miehet / P50naiset</i>	1.24	..	1.24	..
<i>Keskipalkkaero: P10miehet / P10naiset</i>	1.16	..	1.15	..
<i>Sukupuolten puhdistettu palkkaero (%)*</i>	..	..	7.7	..

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

\* Hajotelmalaskelmissa on otettu huomioon sukupuolten väliset erot koulutustason, iän sekä sopimusalan suhteen.

### 3 PALKKOJEN VAATIVUUSTASON MUKAISEN TARKASTELUN TULOKSIA

Edellisessä luvussa kävi ilmi, että sekä mies- että naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet tuntuvasti etenkin vuosituhannen vaihteen jälkeen. Lisäksi palkkaerojen kasvu on varsinkin miestoimihenkilöillä ollut huomattavasti nopeampaa kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Toisin sanoen molempien sukupuolten kohdalla palkkojen kasvavaa hajontaa 2000-luvun alkuvuosina ovat aiheuttaneet ennen kaikkea peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät. Edelleen, sekä mies- että naistoimihenkilöillä palkkaeroissa tapahtunut muutos on keskittynyt palkkajakauman ylempään osaan eli yli keskipalkkaa ansaitsevien ryhmään. Toisaalta tulokset osoittivat myös sen, että naistoimihenkilöiden nopeasti kasvavista palkkaeroista huolimatta heidän keskipalkkatasonsa on edelleen selvästi alhaisempi kuin miestoimihenkilöiden. Lisäksi tämä palkkaero kasvaa palkkatason noustessa eli on suurin eniten ansaitsevien toimihenkilöiden keskuudessa.

Tätä taustaa vasten on mielekästä syventää teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkoja koskevaa tarkastelua nimenomaan vaativuustasojen suuntaan. Ammattien vaativuustasojen tehtävänimikkeitä tärkeämpi rooli palkkojen ja siksi palkkaerojen määrittäjänä on ilmennyt useassa tutkimuksessa. Lisäksi vaativuustasoluokitus on kaikilla teollisuuden toimihenkilöillä sama. Ilman tällaista yhtenäistä vaativuustasojen luokitusta toimihenkilöitä olisi mahdotonta vertailla keskenään tässä suhteessa. Pidemmän aikavälin kehityksen tarkastelua haittaa kuitenkin se, että vaikka miesten ja naisten toimihenkilöpalkkojen vaativuustason mukaisen tarkastelun lähtövuodeksi valittiin 1995, niin luokituksessa on ehtinyt tapahtua yksi merkittävä muutos: vuonna 2002 Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkka-aineistossa ammattiluokittelu vaihtui tilastonimikkeestä tehtävänimikkeeseen. Vanha luokitus kuvasi enemmän toimihenkilön nimellistä tehtävää yrityksessä. Sitä vastoin uuden luokituksen tavoitteena on kuvata paremmin henkilön todellisia tehtäviä ja niiden vaatimia taitoja, ponnistuksia ja vastuuta. Tehtävien ja niiden vaativuustasojen luokitusta ei ole siksi mahdollista saada täysin yhdenmukaiseksi ajanjaksolle 1995–2005. Tämän vuoksi koko tarkastelujaksoa koskevia päätelmiä on syytä tehdä varoen. Kyseistä muutosta on havainnollistettu katkoviivalla jäljempänä esitettävissä kuvioissa.

Seuraavaksi siis eritellään ja vertaillaan kokoaikaisten mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen ja palkkaerojen kehitystä ammatin *vaativuustason*

perusteella neliportaisen luokituksen mukaisesti. Vaativuusluokista korkein on ”toimintojen johtaminen”. Ryhmään kuuluvat yrityksen, tuotantolinjan tai vastaavan kokonaisvaltaiset johtajat eli sellaiset henkilöt, joiden pääasiallinen tehtävä yrityksessä on johtaminen, vaikkakin tähän ryhmään ei sisälly ylin johto. Toiseksi korkein taso vaativuusluokista on ”erityisasiantuntija”. Ryhmään kuuluvat muun muassa vaativia kehittämis- ja suunnittelutehtäviä suorittavat toimihenkilöt, jotka vastaavat itsenäisesti projektiansa etenemisestä ja tuloksellisuudesta. Erityisasiantuntijoilla on yleensä monipuolinen alan työkokemus ja usein myös ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai yliopistossa suoritettu tutkinto. Kolmannen vaativuusluokan muodostavat ”asiantuntijat”. Heidän toimenkuvansa koostuu muun muassa suunnittelu- ja soveltamistehtävistä. Alimman vaativuustason muodostavat ”asiainhoitajat”. Tähän luokkaan kuuluvat ne toimihenkilöt, jotka työskentelevät esimerkiksi toimistotyön, asiakaspalvelun, myynnin, valmistuksen tai käytön asiainhoitajatason tehtävissä. Asiainhoitajilla on yleensä alan työkokemusta ja usein myös keskiasteen koulutus. Heidän työtehtävänsä ovat rutiiniluonteisempia eli sisällöltään vähemmän vaativia kuin asiantuntijoiden työtehtävät.

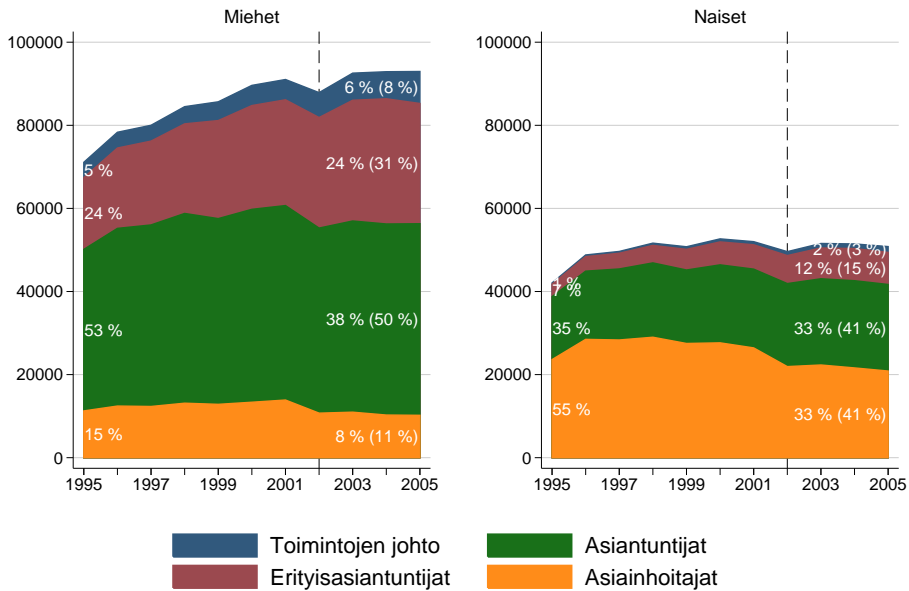
### 3.1 TEOLLISUUDEN MIES- JA NAISTOIMIHENKILÖT VAATIVUUSTASOITTAIN

Vuonna 2005 ainoastaan noin 11 prosenttia teollisuuden miestoimihenkilöistä toimi asiainhoitajatason tehtävissä. Suurin ryhmä koostui asiantuntijatason tehtävässä toimivista. Tähän ryhmään kuului puolet miestoimihenkilöistä. Seuraavaksi suurin ryhmä muodostui erityisasiantuntijoista. Toimintojen johdossa oli noin 8 prosenttia. Kahden alhaisimman vaativuustason suhteelliset osuudet ovat 10-vuotisjaksolla pienentyneet, kahden korkeimman vaativuustason osuudet puolestaan kasvaneet.

Vuonna 2005 valtaosa teollisuuden naistoimihenkilöistä työskenteli joko asiainhoitaja- tai asiantuntijatason tehtävissä. Erityisasiantuntijan tehtävässä heistä toimi noin 15 prosenttia. Toimintojen johdossa työskenteli vain noin 3 prosenttia naistoimihenkilöistä. Asiainhoitajatehtävissä toimivien naistoimihenkilöiden osuus on pienentynyt tuntuvasti vuosina 1995–2005. Muiden vaativuustasojen osuuksissa on tapahtunut pientä kasvua.

Naisten osuuteen asiainhoitajatason tehtävissä olevista toimihenkilöistä kuvion 3.1 osoittama kehitys ei ole kuitenkaan vaikuttanut, koska samaan aikaan on pienentynyt myös asiainhoitajatehtävissä toimivien miestoimihenkilöiden osuus. Vuonna 2005 asiainhoitajatason ryhmään kuuluvista kokoai-

Kuvio 3.1 Teollisuuden kokoikaisten mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
Lukumäärät (vuosina 1995–2005) ja osuudet (vuosina 1995 ja 2005) neljässä tarkaste-  
lun kohteena olevassa vaativuustasoryhmässä



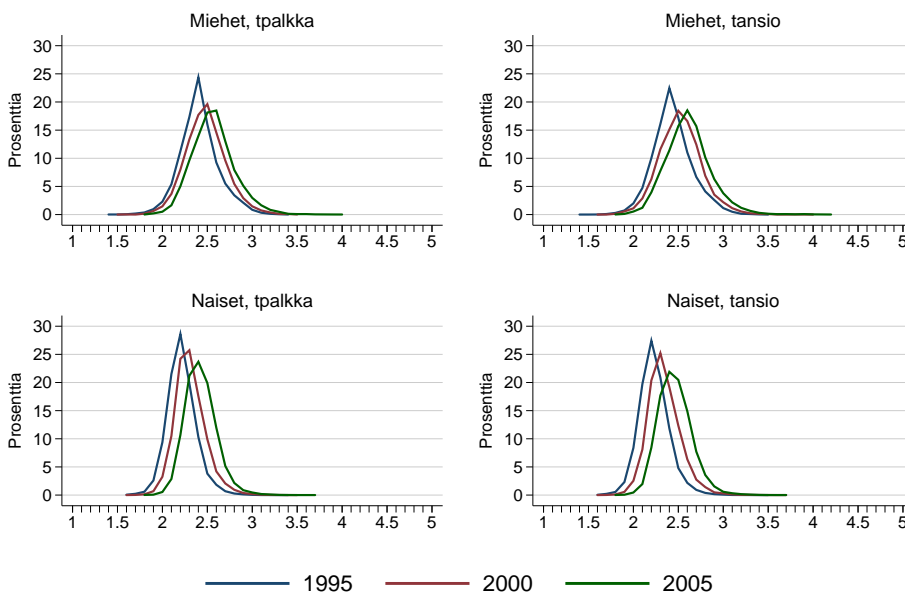
Vaativuustasoille sijoitettujen toimihenkilöiden osuudet eivät summaudu 100 prosenttiin, koska mukana on toimihenkilöitä, jotka eivät sijoitu normaalin tehtäväluokituksen mukaisesti. Vuonna 2005 sulkeissa esitetyt luvut sitä vastoin summautuvat sataan eli kertovat vaativuustasoryhmien keskinäiset osuudet.

kaisista toimihenkilöistä kaksi kolmesta oli naisia. Sama epäedullinen suhde vallitsi kymmenen vuotta aikaisemmin. Vuonna 2005 naiset olivat siis tällä alhaisimmalla vaativuustasolla yhtä yliedustettuina kuin vuonna 1995. Tätä korkeammilla vaativuustasoilla naistoimihenkilöiden kehitys on sitä vastoin ollut miestoimihenkilöiden vastaavaa kehitystä siinä määrin myönteisempää, että heidän suhteellinen osuutensa on kasvanut hieman. Toisin sanoen naisten aliedustus näillä tasoilla oli vuonna 2005 pienempi kuin vuonna 1995.

## 3.2 ASIAINHOITAJATEHTÄVISSÄ TOIMIVIEN TEOLLISUUDEN MIES- JA NAIS-TOIMIHENKILÖIDEN VERTAILU

### 3.2.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 3.2 Asiainhoitajatehtävissä toimivien teollisuuden kokoaikaisten mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Tarkasteltaessa logaritimuotoon muunnettujen *reaali-palkkojen palkkajakaumia* teollisuuden mies- ja naisasiainhoitajien vaativuustasolla (kuvio 3.2) havaitaan se, että molempien sukupuolten palkkajakauma oli vuonna 1995 kapea ja piikkinen. Lisäksi se oli etenkin naisilla selkeästi taaksepäin nojautuva eli palkkaerot olivat erityisesti naisasiainhoitajilla pienemmät matalampi- kuin korkeampipalkkaisten keskuudessa.

Vuoteen 2005 mennessä naisasiainhoitajien palkkajakauma oli tasaista tahtia madaltunut ja myös hieman leventynyt, jonkin verran enemmän kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Sama kehitys, joskin voimakkaampana, toistui miesasiainhoitajien ryhmässä.



Mies- ja naisasiainhoitajien palkkajakaumien kehityksessä 10-vuotiskaudella 1995–2005 esiintyy niin ikään selkeitä eroja. Niinpä naisasiainhoitajien palkkajakauma siirtyi näinä vuosina tasaisin askelin palkka-asteikolla oikealle eli heidän keskipalkkatasonsa nousi tasaista vauhtia, mutta jäi selvästi alle miesasiainhoitajien keskipalkkatason. Samaan aikaan heidän palkkajakautensa muuttui yhä enemmän niin sanottua normaalijakaumaa muistuttavaksi eli matalampi- ja korkeampipalkkaisten naisasiainhoitajien väliset palkkaerot muuttuivat pitkälti samansuuruisiksi.

Miesasiainhoitajilla suurin muutos näyttää sitä vastoin tapahtuneen palkkajakauman muodossa eikä niinkään sen sijainnissa palkka-asteikolla. Tarkemmin sanottuna miesten palkkajakauma on tarkastelujaksolla muuttunut yhä enemmän eteenpäin nojautuvaksi. Palkkaerojen kasvu on siis ollut nopeampaa pienempi- kuin korkeampipalkkaisten miesasiainhoitajien keskuudessa.

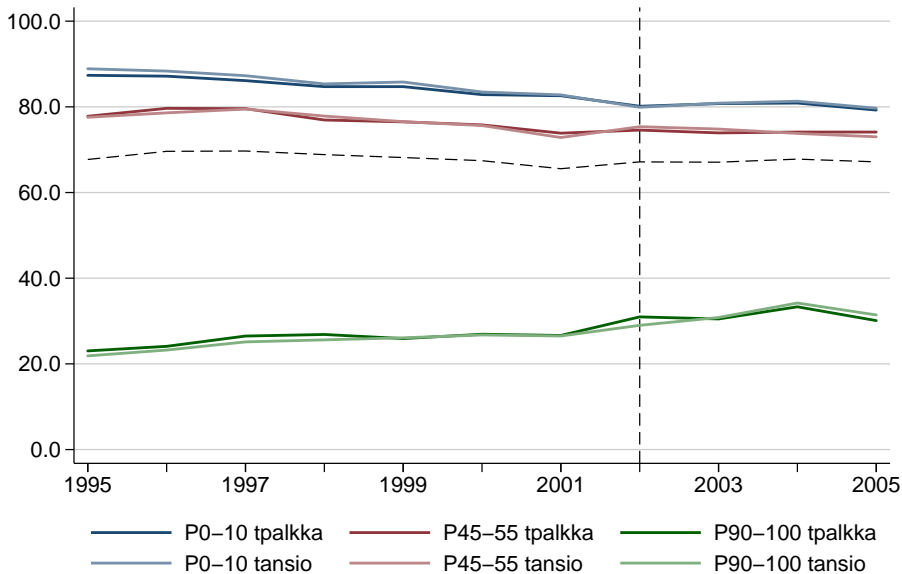
### 3.2.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Ennen kuin seuraavaksi vertaillaan mies- ja naisasiainhoitajien palkkajakautaman kolmen keskeisen pisteen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä* on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset sijoittuvat asiainhoitajien palkkajakautamassa ja miten nämä suhteelliset osuudet ovat muuttuneet vuosina 1995–2005. Kolmelle palkkaryhmälle lasketut osuudet ilmenevät kuviosta 3.3a. Ensimmäinen palkkaryhmä (P0–P10) kertoo naisasiainhoitajien osuuden matalapalkkaisista asiainhoitajista. Toinen (P45–P55) mittaa naisasiainhoitajien osuuden mediaanipalkan ympärille sijoittuvista asiainhoitajista. Kolmas palkkaryhmä (P90–P100) kertoo naisasiainhoitajien osuuden korkeapalkkaisista asiainhoitajista.

Kuvio 3.3a osoittaa, että naisten suhteellinen osuus on pienentynyt hieman sekä keski- että matalapalkkaisista asiainhoitajista. Vastaavasti naisten osuus korkeapalkkaisista asiainhoitajista on kasvanut lähes koko tarkasteluperiodin ja erityisesti vuosina 2001–2004. Tarkastelujakson viimeisenä vuonna naisten osuus näyttää kuitenkin pienentyneen myös tässä palkkaryhmässä. Naisten aliedustus korkeapalkkaisten asiainhoitajien ryhmässä oli edelleen vuonna 2005 varsin huomattava.

Naisten osuudet ovat muuttuneet suurin piirtein samalla tavalla säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitattuna. Todettakoon myös se, että naisten osuuden palkkaryhmittäisistä muutoksista huolimatta heidän kokonaisuudessaan asiainhoitajista (kuvion katkoviiva) on tapahtunut vain hyvin pieniä muutoksia.

Kuvio 3.3a Asiainhoitajatehtävissä toimivien naistoimihenkilöiden suhteellinen osuus (%) vaativuustason kokoaikaisista matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkea-palkkaisista (P90–P100) toimihenkilöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

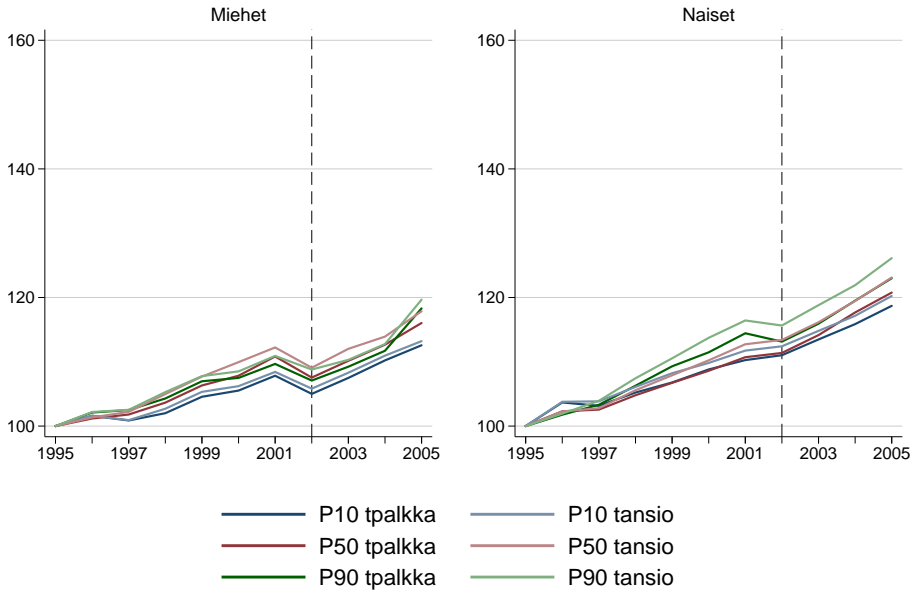


Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista asiainhoitajatasen kokoaikaisista toimihenkilöistä.

Kuviossa 3.3b mies- ja naisasiainhoitajien logaritmuotoon muunnettujen reaali-palkkojen kehitystä luonnehditaan palkkajakauman kolmessa kriittisessä pisteessä käyttäen sekä säännöllistä tuntipalkkaa että kokonaistuntiansiota. P10 edustaa palkkajakauman pistettä, jossa kymmenellä prosentilla on tätä pienempi palkkataso. P90 on P10-pisteen vastakohta eli ainoastaan 10 prosenttia ansaitsee tätä palkkatasoa enemmän. P50 kuvastaa palkkakehitystä mediaanipalkkatasolla eli puolet asiainhoitajista saa tätä korkeampaa ja puolet tätä matalampaa palkkaa. Tarkastelu perustuu logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta voitaisiin arvioida luotettavammin palkkojen kehityseroja palkkajakauman eri pisteissä.

Kuviosta ilmenee, että reaali-palkkojen kokonaiskehitys vuosina 1995–2005 on ollut naisasiainhoitajilla hieman nopeampaa kuin miesasiainhoitajilla, mikä pitkälti selittyy naisasiainhoitajien alhaisemmalla lähtöpalkkatasolla (vuonna

Kuvio 3.3b Asiainhoitajatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

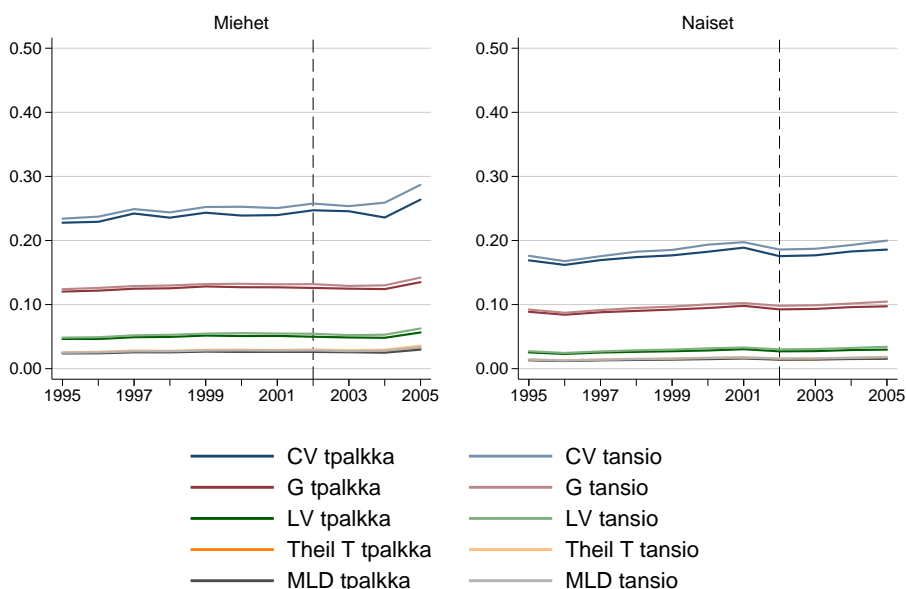


1995) palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä. Mies- ja naisasiainhoitajien reaali-palkkojen erilainen kokonaiskehitys heijastaa niin ikään edellisessä kuviossa (3.3a) ilmenevää naisasiainhoitajien aseman pientä vahvistumista vaatavuustason palkkahierarkiassa.

Kuviosta 3.3b käy ilmi myös se, että matala-, keski- ja korkeapalkkaisten asiainhoitajien reaali-palkkojen kokonaiskehityksessä näkyvät tasoerot syntyivät ennen vuotta 2002, pääosin vuosituhatteen vaihteessa. Vuosien 2002–2005 palkkakehitys on ollut huomattavan samankaltaista palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä sekä mies- että naisasiainhoitajilla. Tosin vuoden 2002 jälkeisessä kehityksessä silmiinpistävää on erityisesti korkeapalkkaisten miesasiainhoitajien reaali-palkkojen poikkeuksellisen nopea kasvu tarkastelujakson lopussa. Merkille pantavaa on lisäksi se, että reaali-palkat ovat näinä vuosina kasvaneet likimain samassa suhteessa molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna eli peruspalkan päälle maksettavat lisät eivät näytä kasvattaneen asiainhoitajien välisiä palkkaeroja.

### 3.2.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 3.4 Asiainhoitajatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Kuviossa 3.4 eritellään mies- ja naistoimihenkilöillä kahdella tuntiansiökäsitteellä mitattujen *reaalipalkkojen hajonnan* eli suhteellisten palkkaerojen kehitystä asiainhoitajien vaativuustasolla vuosina 1995–2005. Tarkastelussa käytetään viittä erilaista hajontamittaria. Kaikki eriarvoisuusmittarit antavat sekä mie- että naisasiainhoitajien palkkahajonnan kehityksestä varsin samankaltaisen kuvan, vaikka ne korostavatkin muutoksia palkkajakauman eri kohdissa.

Kuviosta nähdään se, että palkkaerot ovat tarkasteluajanjaksolla kasvaneet tasaista tahtia sekä mies- että naisasiainhoitajien keskuudessa. Muutos on ollut hieman nopeampi kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, enemmän vaativuustasoluokan miehillä kuin sen naisilla.

Merkittävin muutos näyttää tapahtuneen tarkasteluperiodin lopussa, jolloin miesasiainhoitajien kokonaistuntiansioiden erot ja pienellä viiveellä myös heidän peruspalkkojensa erot kasvoivat nopeasti. Naisasiainhoitajien puolella

vastaavaa muutosta ei esiinny. Tämän kehityksen myötä mies- ja naisasiainhoitajien palkkahajonnassa esiintyvä tasoero oli vuoteen 2005 mennessä kasvanut aiempaakin suuremmaksi.

Taulukko 3.1 kertoo saman kuin edellinen kuvio 3.4. Tarkemmin sanottuna, palkat vaihtelevat selvästi enemmän miesasiainhoitajien kuin naisasiainhoitajien välillä. Edelleen, kahden sukupuolen palkkahajonnassa esiintyvä kuilu on tarkastelujaksolla kasvanut entisestään, koska palkkahajonnan kasvu on ollut huomattavasti nopeampaa miesasiainhoitajien keskuudessa, erityisesti tarkasteluperiodin loppuvuosina.

Taulukko 3.1 Asiainhoitajatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.234	0.287	0.124	0.142	0.048	0.063	0.026	0.036	0.025	0.033
Naiset	0.176	0.200	0.092	0.105	0.027	0.034	0.015	0.019	0.014	0.018
<i>Ero</i>	<i>0.058</i>	<i>0.087</i>	<i>0.032</i>	<i>0.037</i>	<i>0.021</i>	<i>0.029</i>	<i>0.011</i>	<i>0.017</i>	<i>0.011</i>	<i>0.016</i>

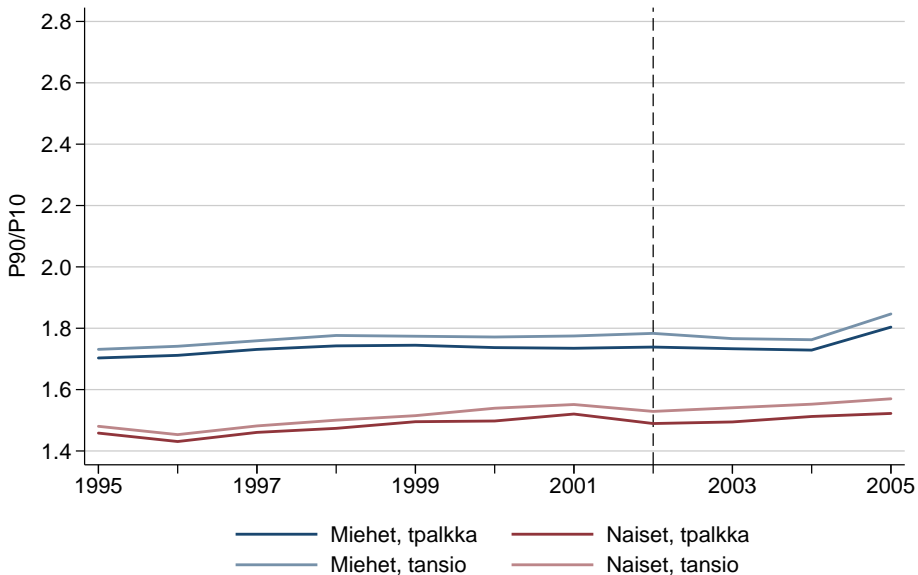
Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

### 3.2.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Mies- ja naisasiainhoitajien ryhmissä esiintyviä palkkaeroja voidaan luonnehtia tarkemmin käyttämällä vaativuustason *sisäisiä* palkkasuhteita kuvaavia mittareita. Palkkasuhteiden kuvaamiseen käytetään kuvioissa 3.5a ja 3.5b kolmea mittaria. Nämä ovat korkeapalkkaisten palkat suhteessa matalapalkkaisten palkkoihin (P90/P10), korkeapalkkaisten palkat suhteessa mediaanipalkkatasolle sijoittuvien palkkoihin (P90/P50) sekä matalapalkkaisten palkat suhteessa mediaanipalkkatasolle sijoittuvien palkkoihin (P10/P50).

Kuviosta 3.5a käy ilmi, että korkeapalkkaisten suhde matalapalkkaisiin (P90/P10) on miesasiainhoitajien ryhmässä kasvanut tarkastelujakson alussa ja erityisesti sen lopussa. Säännöllisellä tuntipalkalla mitattu kahden ääripään suhde on seurannut tiiviisti kokonaistuntiansioiden vastaavaa suhdetta. Vuonna

Kuvio 3.5a Asiainhoitajatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansio-käsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



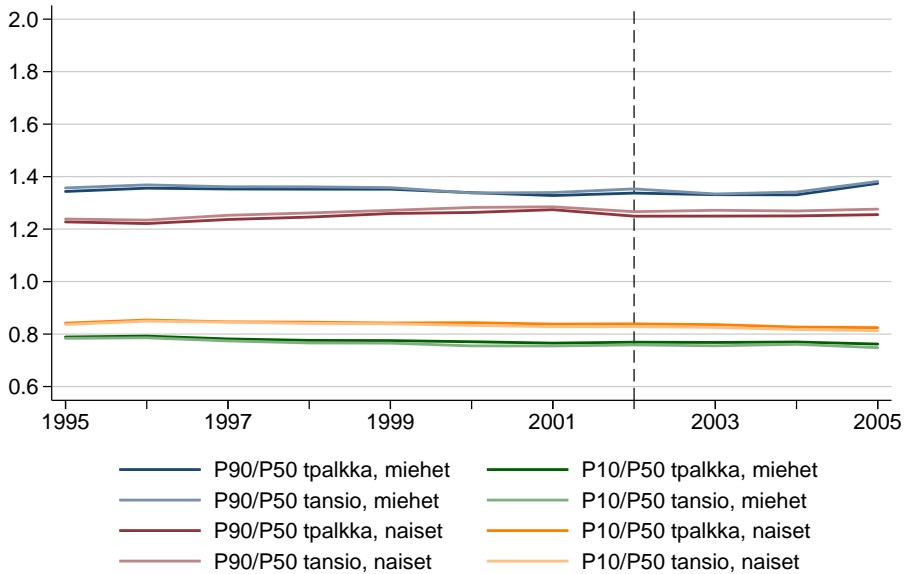
Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

2005 korkeapalkkaiset miesasiainhoitajat saivat noin 1.8-kertaista palkkaa verrattuna matalapalkkaisiin miesasiainhoitajiin. Kokonaistuntiansioilla mitattuna ero oli vain aavistuksen verran suurempi. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavien lisien merkitys on pysynyt pienenä.

Naisasiainhoitajien ryhmässä palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhde on kasvanut tasaista tahtia, ajoittain jonkin verran nopeammin kokonaistuntiansioilla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Vuonna 2005 korkeapalkkaisten naisasiainhoitajien säännöllinen tuntipalkka oli runsas 1.5-kertainen ja kokonaistuntiansio vajaa 1.6-kertainen matalapalkkaisiin naisasiainhoitajiin verrattuna. Myös palkkajakauman kahden ääripään suhde on siis naisasiainhoitajilla huomattavasti pienempi kuin miesasiainhoitajilla molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

Kuviossa 3.5b P90/P10-palkkasuhde on jaettu kahteen osaan. Tällöin on mahdollista tarkastella erikseen palkkasuhteen muutoksia palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) ja alemmassa osassa (P10/P50).

Kuvio 3.5b Asiainhoitajatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

Naisasiainhoitajilla palkkaerot näyttävät kasvaneen hieman sekä korkeampi- että matalampipalkkaisten välillä (hienoisesti nouseva P90/P50-palkkasuhde ja lievästi laskeva P10/P50-palkkasuhde). Tämä muutos ajoittui kuitenkin pääosin 1990-luvun loppupuoliskolle. Myös miesasiainhoitajien ryhmässä pienempipalkkaiset ovat 10-vuotiskaudella 1995–2005 menettäneet hieman asemiaan verrattuna keskipalkkaisiin. Sen sijaan korkeampipalkkaisten miesasiainhoitajien palkkakehitys on erkaantunut palkkajakauman mediaanissa sijaitsevien miesasiainhoitajien palkkakehityksestä vasta vuosina 2004–2005.

Miesasiainhoitajiin verrattuna naisasiainhoitajien väliset palkkaerot ovat pysyneet selvästi pienempinä sekä alle keskipalkkaa että yli keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa. Ero mies- ja naisasiainhoitajien välillä on säilynyt likimain ennallaan palkkajakauman alemmassa osassa. Palkkajakauman ylemmässä osassa kahden sukupuolen erot ovat sen sijaan kasvaneet, etenkin tarkasteluperiodin loppussa. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, että vuosina 1995–2005

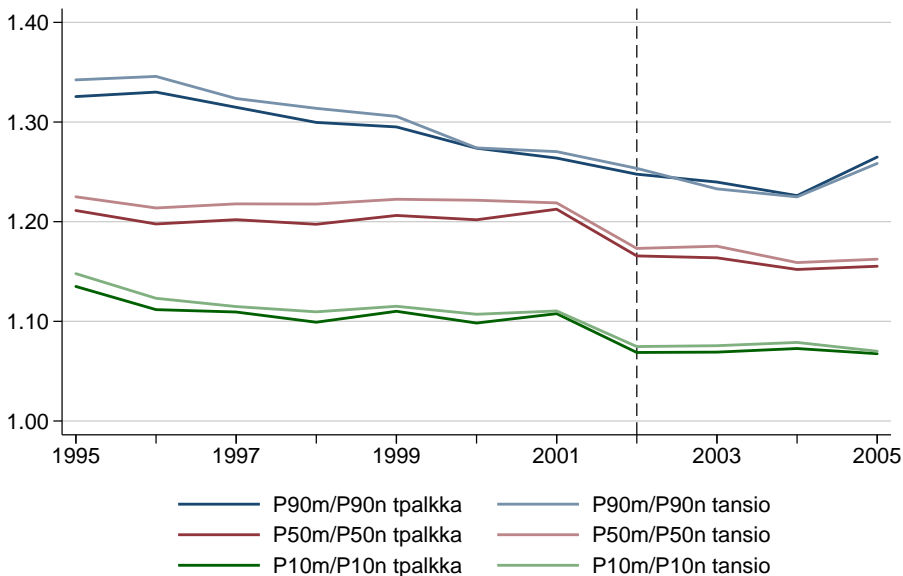
tapahtunut kehitys on ollut hyvin samanlainen säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät eivät ole kasvattaneet matalampipalkkaisten, eivätkä myöskään korkeampipalkkaisten asiainhoitajien välisiä palkkaeroja.

### 3.2.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

*Mies- ja naisasiainhoitajien palkkaerot* palkkajakauman kolmessa edustavassa pisteessä (P90, P50, P10) ilmenevät kuviosta 3.6. Kuviossa siis vertaillaan korkeapalkkaisten (P90) naisasiainhoitajien keskipalkkatasoa korkeapalkkaisten (P90) miesasiainhoitajien keskipalkkatasoon. Vastaavat vertailut suoritetaan mediaanin palkkatasolle sijoittuvien (P50) ja matalapalkkaisten (P10) mies- ja naisasiainhoitajien välillä.

Vertailut osoittavat, että naisasiainhoitajat ovat parantaneet suhteellista palkka-asemaansa kaikissa kolmessa pisteessä ja erityisesti korkeimmanpalkkaisten tasolla. Matalapalkkaisten miesasiainhoitajien palkkaetu on supistunut

Kuvio 3.6 Asiainhoitajatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna





noin 15 prosentista 7 prosenttiin ja keskipalkkaisten runsaasta 20 prosentista noin 16 prosenttiin. Toisaalta on todettava se, että palkkajakauman näiden pisteiden palkkaeroissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuosina 2002–2005. Korkeapalkkaisten miesasiainhoitajien etumatka on tarkastelujaksolla kaventunut yli 30 prosentista reippaasti alle 30 prosenttiin. Päinvastoin kuin alemmilla palkkatasoilla sukupuolten palkkaerojen tasoittuminen jatkui korkeimmanpalkkaisten ryhmässä myös vuoden 2002 jälkeen. Korkeapalkkaisten miesasiainhoitajien nopea palkkakehitys tarkasteluperiodin lopussa on kuitenkin kasvattanut korkeapalkkaisten mies- ja naisasiainhoitajien palkkaeroa, joka vuoden 2005 osalta oli luokkaa 26 prosenttia.

Todettakoon myös se, että molemmat palkkakäsitteet tuottavat suurin piirtein saman yleiskuvan mies- ja naisasiainhoitajien palkkaerojen kehityksestä vaativuustason palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä. Peruspalkan päälle maksettavat lisät eivät siis kasvata sukupuolten välisiä palkkaeroja missään näistä palkkapisteistä.

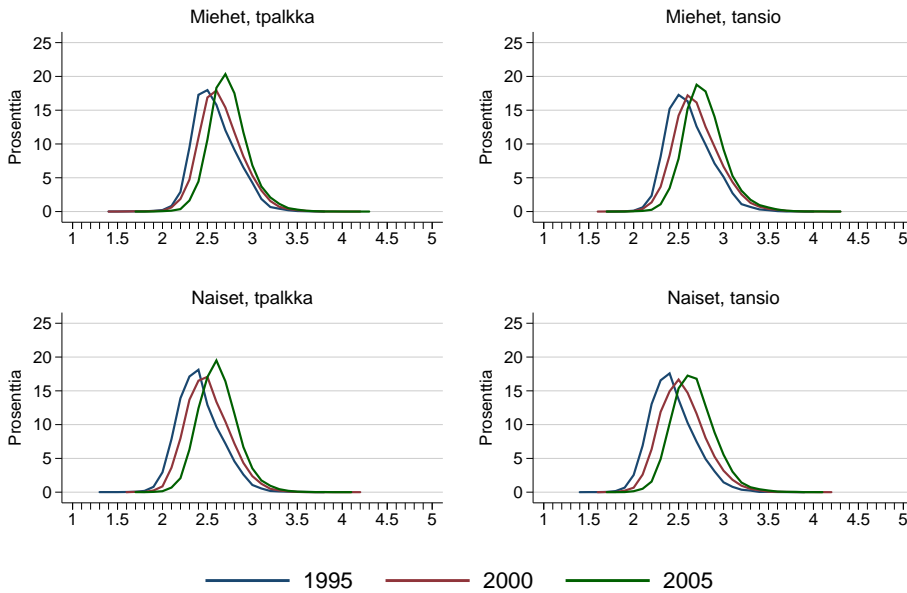
### 3.3 ASIANTUNTIJATEHTÄVISSÄ TOIMIVIEN TEOLLISUUDEN MIES- JA NAIS-TOIMIHENKILÖIDEN VERTAILU

#### 3.3.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Asiantuntijatehtävissä toimivien miestoimihenkilöiden *palkkajakauma* ei ole juuri siirtynyt palkka-asteikolla oikealle vuosien 1995 ja 2000 välillä. Sitä vastoin palkkajakauman muoto muuttui selvästi vähemmän taaksepäin nojautuvaksi. Miesasiantuntijoiden palkkajakauman muutokset näyttävät siis 1990-luvun loppupuoliskolla keskittyneen palkkaerojen kasvuun alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa. Vuoteen 2005 mennessä heidän palkkajakaumansa oli sekä siirtynyt palkka-asteikolla oikealle (ryhmän reaali-palkkatason yleistä nousua) että muuttunut korkeammaksi ja kapeammaksi (palkkojen kasvavaa keskittymistä keskipalkan ympärille), erityisesti säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna.

Asiantuntijatehtävissä toimivien naistoimihenkilöiden palkkajakauman siirtyminen palkka-asteikolla ja sen muodon muuttuminen tarkasteluperiodilla eivät näin yleisesti katsoen näytä poikkeavan merkittävästi miesasiantuntijoiden palkkajakauman sijainnin ja muodon kehityksestä. Palkkajakaumien huippupisteen sijainnin perusteella arvioituna naisasiantuntijoiden keskipalkkataso oli kuitenkin edelleen vuonna 2005 miesasiantuntijoiden keskipalkkatasoa alhaisempi.

Kuvio 3.7 Asiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden kokoaikaisten mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna

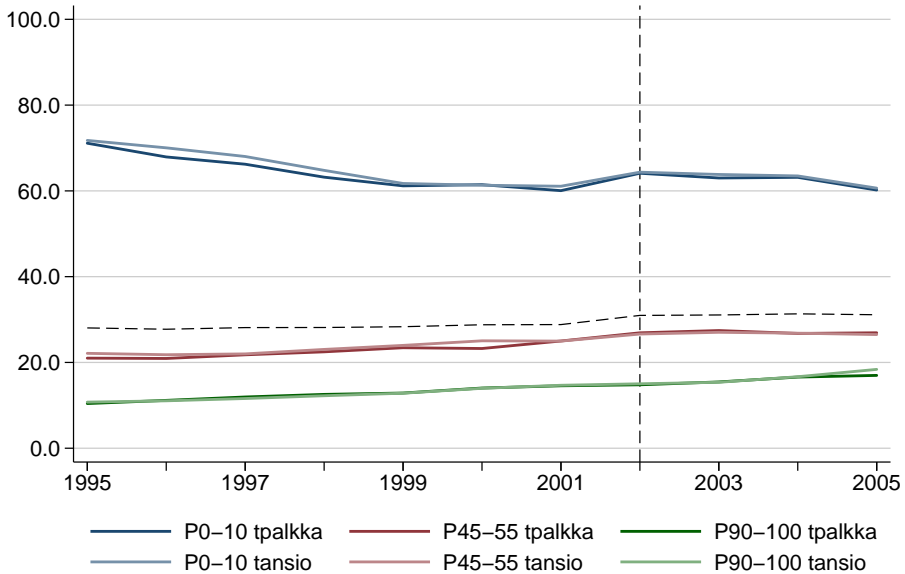


### 3.3.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Myös asiantuntijoiden osalta tarkastellaan ennen *reaalipalkkakehityksen* vertailemista palkkajakauman kolmessa pisteessä, miten miehet ja naiset sijoittuvat asiantuntijoiden palkkajakaumassa ja miten nämä suhteelliset osuudet ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1995–2005. Kolmelle palkkaryhmälle lasketut osuudet ilmenevät kuviosta 3.8a. Ensimmäinen palkkaryhmä (P0–P10) kertoo naisasiantuntijoiden osuuden matalapalkkaisista asiantuntijoista. Toinen palkkaryhmä (P45–P55) mittaa naisten osuuden mediaanipalkan ympärille sijoittuvista asiantuntijoista. Kolmas (P90–P100) kertoo naisasiantuntijoiden osuuden korkeapalkkaisista asiantuntijoista.

Naisiasiantuntijoiden osuus matalapalkkaisista (P0–P10) asiantuntijoista aleni tarkastelujakson alkuvuosina, mutta on sen jälkeen pysynyt 60 prosentin tuntumassa. Keskipalkkaisista (P45–P55) asiantuntijoista naisten osuus on ollut hienoisessa kasvussa aina vuoteen 2002 saakka, minkä jälkeen osuus on säilynyt

Kuvio 3.8a Asiantuntijatehtävissä toimivien naistoimihenkilöiden suhteellinen osuus (%) vaativuustason kokoaikaisista matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkea-palkkaisista (P90–P100) toimihenkilöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista asiantuntijatasen kokoaikaisista toimihenkilöistä.

ennallaan. Naisten osuus korkeapalkkaisista (P90–P100) asiantuntijoista on vuosina 1995–2005 kasvanut tasaista tahtia, mutta oli edelleen vuonna 2005 alle 20 prosenttia. Myös kokonaisuudessaan tarkastellen naisten osuus asiantuntijoista on ollut lievässä kasvussa (kuvion katkoviiva). Tämä kehitys ei ole kuitenkaan muuttanut merkittävästi naisten yliedustusta matalapalkkaisten ryhmässä ja aliedustusta korkeapalkkaisten ryhmässä. Molemmat palkkakäsitteet tuottavat täsmälleen saman kuvan.

Kuviossa 3.8b kokoikaisten mies- ja naisasiantuntijoiden logaritmuotoon muunnettujen reaali-palkkojen kehitystä luonnehditaan palkkajakauman kolmessa edustavassa pisteessä käyttäen sekä säännöllistä tuntipalkkaa että kokonaistuntiansiota. P10 edustaa palkkajakauman pistettä, jossa kymmenellä prosentilla on tätä pienempi palkkataso. P90 on P10-pisteen vastakohta eli ainoastaan 10 prosenttia ansaitsee tätä palkkatasoa enemmän. P50 kuvastaa

Kuvio 3.8b Asiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

Vuosi	Miehet (tpalkka)			Miehet (tansio)			Naiset (tpalkka)			Naiset (tansio)		
	P10	P50	P90	P10	P50	P90	P10	P50	P90	P10	P50	P90
1995	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1997	101	102	103	101	102	103	101	102	103	101	102	103
1999	103	105	108	103	105	108	103	105	108	103	105	108
2001	105	108	112	105	108	112	105	108	112	105	108	112
2002	104	107	110	104	107	110	104	107	110	104	107	110
2003	106	109	113	106	109	113	106	109	113	106	109	113
2005	110	115	120	110	115	120	110	115	120	110	115	120

palkkakehitystä mediaanipalkkatasolla eli puolet asiantuntijoista saa tätä korkeampaa ja puolet tätä matalampaa palkkaa. Tarkastelu perustuu logaritmimuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta voitaisiin arvioida luotettavammin palkkojen kehityseroja palkkajakauman eri pisteissä.

Reaali-palkkojen kokonaiskehitys vuosina 1995–2005 on ollut naisasiantuntijoilla nopeampaa kuin miesasiantuntijoilla. Tämä selittyy ensisijaisesti naisasiantuntijoiden alhaisemmalla lähtöpalkkatasolla vuonna 1995 palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä, mutta myös heidän asemansa suhteellisella vahvistumisella vaativuustasoryhmän palkkahierarkiassa (kuvio 3.8a).

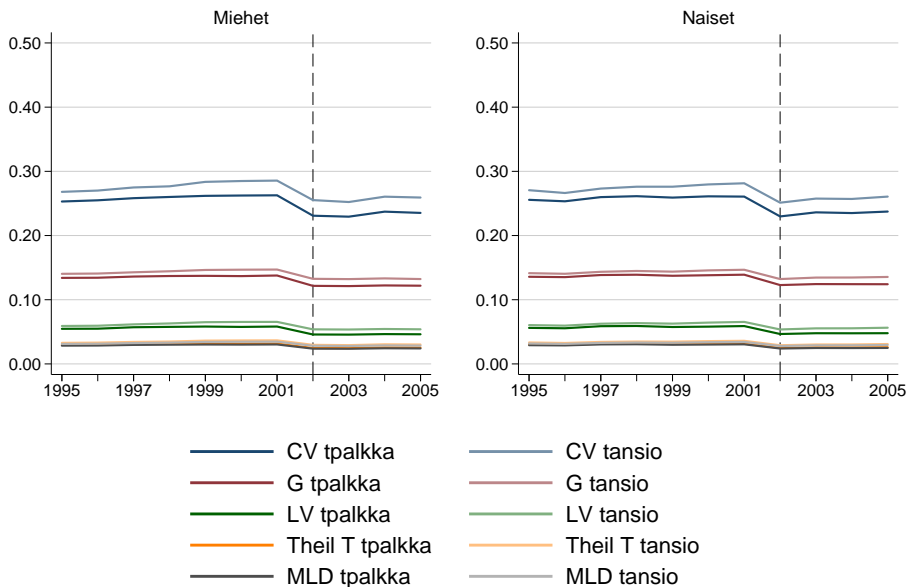
Toinen huomionarvoinen tulos on se, että mies- ja naisasiantuntijoiden reaali-palkkojen kehitys on molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna ollut huomattavan samankaltaista palkkajakauman kaikissa kolmessa kriittisessä pisteessä. Tarkemmin sanottuna, nopeimmin ovat kasvaneet matala- ja keskipalkkaisten asiantuntijoiden palkat ja ansiot. Hitaimmin ovat puolestaan kehittyneet

korkeapalkkaisten asiantuntijoiden kokonaistuntiansiot ja erityisesti heidän säännöllinen tuntipalkkansa.

### 3.3.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuviossa 3.9 esitetään mies- ja naisasiantuntijoiden keskuudessa vallitsevia palkkaeroja ja niiden kehitystä vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä mitattuna. Kuvio tukee palkkajakaumakuvion (3.7) pohjalta tehtyjä päätelmiä. Tarkemmin sanottuna kuvio 3.9 osoittaa, että asiantuntijoiden väliset palkkaerot ovat todellakin suurin piirtein samaa suuruusluokkaa sekä mies- että naisasiantuntijoiden keskuudessa. *Palkkahajonta* on niin ikään kehittynyt pitkälti samalla tavalla mies- ja naisasiantuntijoilla eli on kasvanut hienoisesti.

Kuvio 3.9 Asiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Myöskään kahden tuntiansiomittarin suhteen ei esiinny eroja mies- ja naisasiantuntijoiden välillä. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on mies- ja naisasiantuntijoiden ryhmissä yhtä suuri palkkaeroja kasvattava vaikutus. Molemmilla sukupuolilla erilaisten palkanlisien merkitys tässä suhteessa on vuosina 1995–2005 kasvanut vain hieman.

Taulukko 3.2 tuottaa aiempaa kuviota yksityiskohtaisempaa tietoa palkkahajonnasta ja sen kehityksestä mies- ja naisasiantuntijoiden ryhmissä. Erilaisista painotuksistaan huolimatta kaikki viisi eriarvoisuusmittaria kertovat saman asian eli sen, että palkkojen hajonta on likimain identtinen mies- ja naisasiantuntijoiden keskuudessa ja että vuosina 1995–2005 tapahtunut kehitys ei ole tätä tilannetta muuttanut.

Taulukko 3.2 Asiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskiarvo (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.268	0.259	0.140	0.132	0.059	0.054	0.033	0.030	0.031	0.029
Naiset	0.271	0.261	0.141	0.136	0.060	0.056	0.033	0.031	0.032	0.030
Ero	-0.003	-0.002	-0.001	-0.004	-0.001	-0.002	0.000	-0.001	-0.001	-0.001

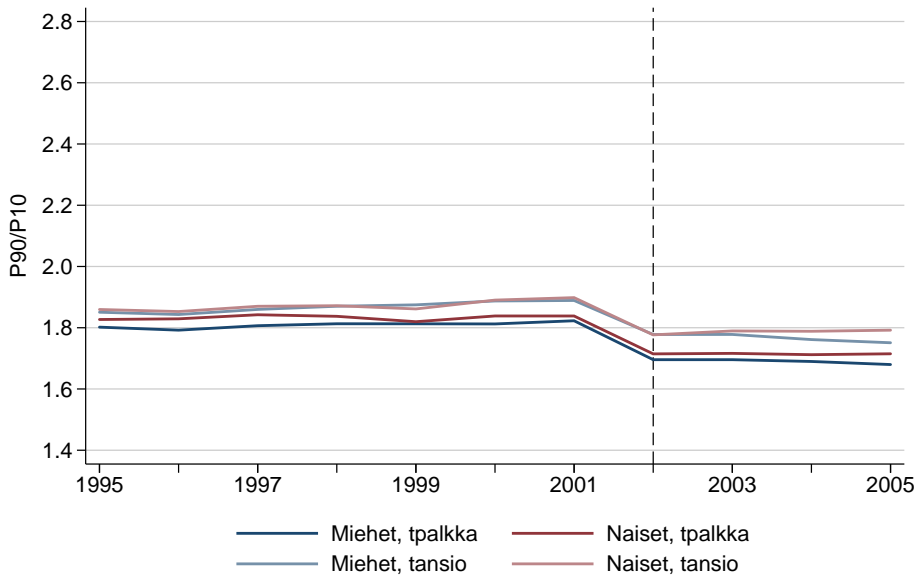
Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

### 3.3.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvioissa 3.10a ja 3.10b mies- ja naisasiantuntijaryhmissä vallitsevia palkkaeroja luonnehditaan vaatavuustason *sisäisiä* palkkasuhteita kuvaavien mittareiden avulla. Palkkasuhteiden kuvaamiseen käytetään seuraavia kolmea mittaria: korkeapalkkaisten palkat suhteessa matalapalkkaisten palkkoihin (P90/P10), korkeapalkkaisten palkat suhteessa mediaanitason palkkoihin (P90/P50) sekä matalapalkkaisten palkat suhteessa mediaanitasolle sijoittuvien palkkoihin (P10/P50).

Kuvio 3.10a osoittaa, että korkeapalkkaisten suhde matalapalkkaisiin (P90/P10) kasvoi tarkastelujakson alussa, enemmän kokonaistuntiansiolla kuin

Kuvio 3.10a Asiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



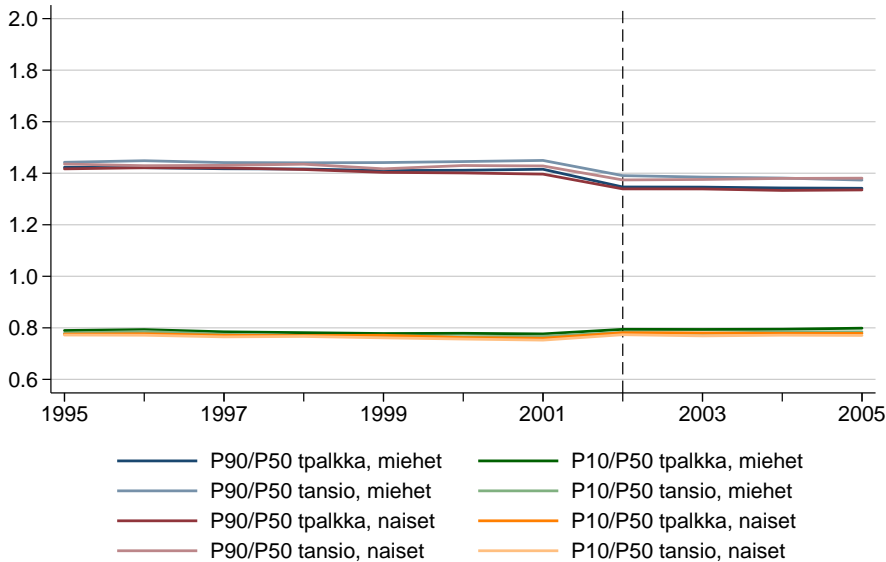
Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Mies- ja naisasiantuntijoiden välillä ei esiintynyt myöskään tässä suhteessa merkittäviä eroja.

Vuosina 2002–2005 naisasiantuntijoiden P90/P10-palkkasuhde on pysynyt lähestulkoon muuttumattomana molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Kokonaistuntiansiota käytettäessä korkeapalkkaisten naisasiantuntijoiden palkkataso oli noin 1.8-kertainen ja säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna noin 1.7-kertainen matalapalkkaiseen naisasiantuntijoihin verrattuna.

Miesasiantuntijoiden tilanne oli pitkälti vastaavanlainen, mutta tarkastelujakson loppuvuosina siinä tapahtui selvä muutos. Tarkemmin sanottuna, korkeapalkkaiset miesasiantuntijat ovat vuoden 2003 jälkeen menettäneet hieman asemiaan suhteessa matalapalkkaiseen miesasiantuntijoihin. Muutos on ollut jonkun verran suurempi kokonaistuntiansiolla mitattuna. Vuonna 2005 palkkajakauman kahden ääripään suhde oli tästä syystä hienoisesti suurempi naisasiantuntijoiden ryhmässä molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

Kuvio 3.10b Asiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

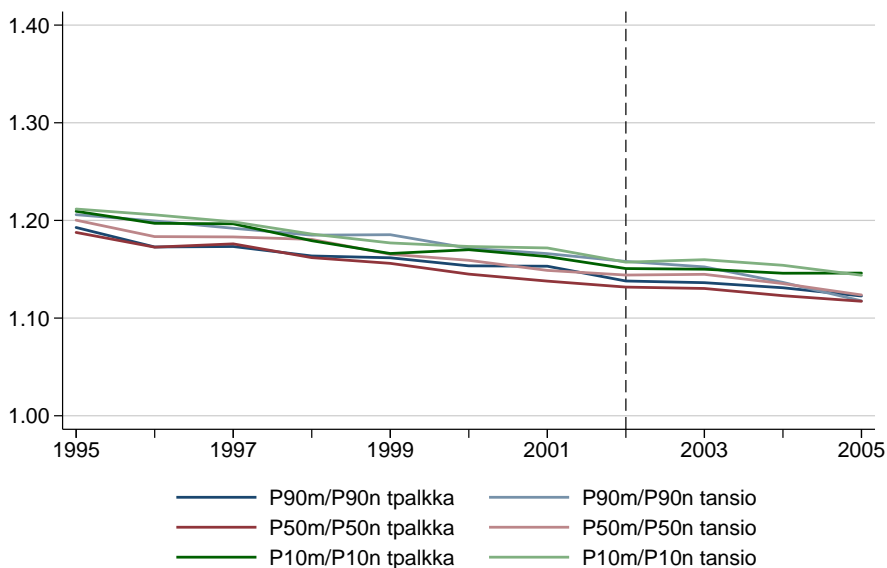
P90/P10-palkkasuhteen jakaminen kahteen osaan osoittaa, että kuvion 3.10a pohjalta todettu miesasiantuntijoiden palkkajakauman kahden ääripään suhteen kaventuminen kohti tarkastelujakson loppua on ollut niin vähäistä, ettei vastaavaa kehitystä helposti nähdä, kun tarkastellaan erikseen palkkasuhteen muutoksia palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) ja alemmassa osassa (P10/P50).

Korkea- ja keskipalkkaisten asiantuntijoiden välinen palkkaero on tarkasteluperiodilla ja erityisesti vuosina 2002–2005 pysynyt likimain muuttumattomana molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Sama koskee matalapalkkaisten suhdetta keskipalkkaisiin. P90/P50-palkkasuhde on hieman suurempi kokonais-tuntiansioilla mitattuna. P10/P50-palkkasuhteen osalta kahden palkkakäsitteen välillä ei ole eroja. Molempien mukaan matalapalkkaisten asiantuntijoiden keskipalkkataso on noin 80 prosenttia mediaanille sijoittuvien asiantuntijoiden keskipalkkatasosta. Tärkein tulos on kuitenkin se, ettei mies- ja naisasiantuntijoiden välillä ole myöskään tältä osin selkeitä eroja.



### 3.3.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 3.11 Asiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



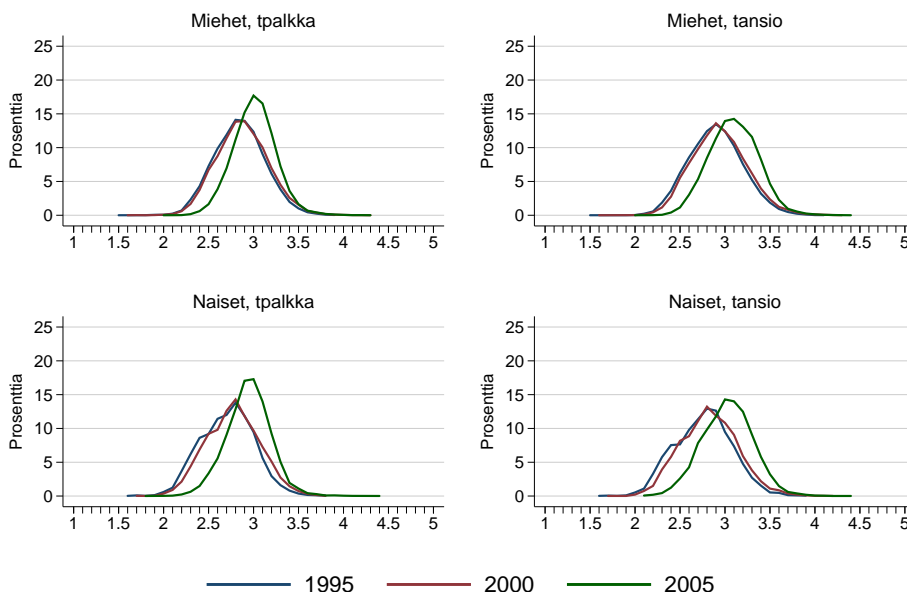
Mies- ja naisasiantuntijoiden väliset palkkaerot ovat kaventuneet koko tarkastelujakson aikana. Lisäksi kehitys on ollut hyvin samanlainen palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä eli sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisten keskuudessa. Edelleen, naisten ja miesten välisen palkkaeron suuruudessa ei ole merkittäviä eroja kolmen palkkapisteen välillä, vaikkakin miesasiantuntijoiden palkkaetu näyttää säilyneen hieman suurempana matalapalkkaisten asiantuntijoiden keskuudessa. Keski- ja korkeapalkkaisten mies- ja naisasiantuntijoiden välinen palkkaero oli vuoteen 2005 mennessä asettunut lähes samalle tasolle (noin 12 prosentin palkkaero miesten eduksi). Matalapalkkaisilla asiantuntijoilla miesten palkkaetu palkkatason naiseen verrattuna oli samana vuonna pari prosenttiyksikköä korkeampi eli 14 prosenttia.

Todettakoon lopuksi, että kahden palkkamittarin tuottamien tulosten välillä on hyvin pieniä eroja. Vuoden 2005 tilanteen mukaan peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä ei ollut mitään asiantuntijatehtävissä toimivien miesten ja naisten välisiä palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta.

### 3.4 ERITYSASIAANTUNTIJATEHTÄVISSÄ TOIMIVIEN TEOLLISUUDEN MIES- JA NAISTOIMIHENKILÖIDEN VERTAILU

#### 3.4.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 3.12 Erityisasiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden kokoaikaisten mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Erityisasiantuntijatehtävissä kokoaikaisesti toimivien teollisuustoimihenkilöiden *palkkajakauman* sijainti palkka-asteikolla säilyi likimain muuttumattomana ajanjaksolla 1995–2000 molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Myöskään palkkajakauman muoto ei juuri muuttunut.

Muutokset olivat huomattavasti suurempia 2000-luvun alussa. Sekä säännöllisten tuntipalkkojen että kokonaistuntiansioiden jakaumat siirtyivät palkka-asteikolla oikealle eli erityisasiantuntijoiden ansiot nousivat tuntuvasti molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna verrattuna 1990-luvun loppupuoliskolla tapahtuneeseen kehitykseen. Lisäksi palkkajakauman muoto muuttui kapeammaksi ja korkeammaksi. Toisin sanoen erityisasiantuntijapalkkoissa tapahtui vuosien 2000 ja 2005 välillä aiempaa enemmän keskittymistä vaativuustasoryh-

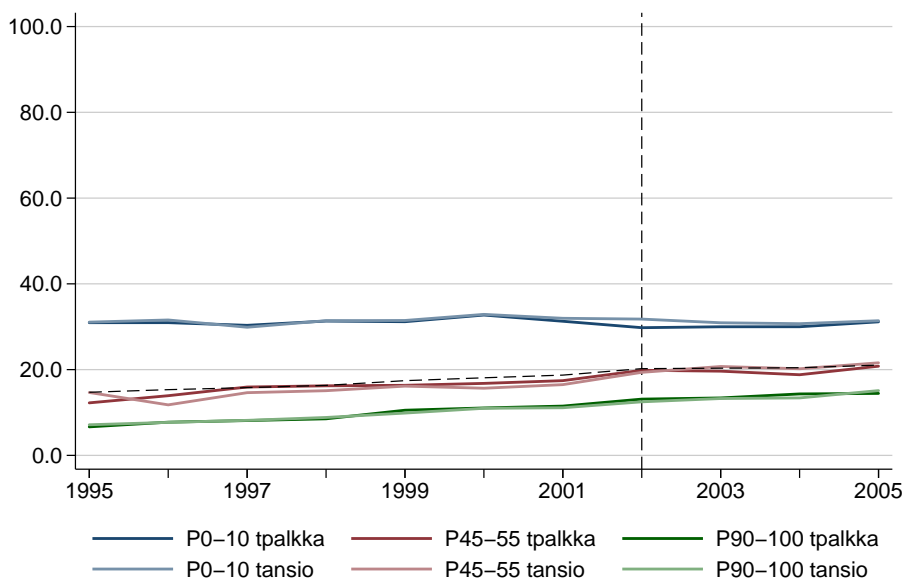
män keskipalkkapisteen ympärille. Muutos oli selvästi suurempi säännöllisellä palkalla kuin kokonaisansiolla mitattuna.

Merkille pantavaa on erityisesti se, että mies- ja nais erityisasiantuntijoiden palkkojen jakaumassa ja palkkajakauman kehityksessä ei esiinny kuin pieniä eroja. Sukupuolten keskipalkkatasossa palkkajakauman huippupisteen sijainnin avulla arvioituna ei näytä myöskään esiintyvän merkittävää eroa.

### 3.4.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Ennen yleisen *reaalipalkkakehityksen* vertailua palkkajakauman kolmessa kriittisessä pisteessä (P90, P50, P10) tarkastellaan myös erityisasiantuntijoiden osalta, miten miehet ja naiset sijoittuvat vaativuustasoryhmän palkkajakaumassa ja miten nämä suhteelliset osuudet ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina

Kuvio 3.13a Erityisasiantuntijatehtävissä toimivien naistoimihenkilöiden suhteellinen osuus (%) vaativuustason kokoaikaisista matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) toimihenkilöistä vuosina 1995–2005 kahdella tunti-ansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista erityisasiantuntijataso kokoaikaisista toimihenkilöistä.

1995–2005. Kolmelle palkkaryhmälle lasketut osuudet ilmenevät kuviosta 3.13a. Ensimmäinen palkkaryhmä (P0–P10) kertoo nais erityisasiantuntijoiden osuuden vaatavuustasoryhmän kaikista matalapalkkaisista. Toinen palkkaryhmä (P45–P55) mittaa naisten osuuden mediaanipalkan ympärille sijoittuvista erityisasiantuntijoista. Kolmas (P90–P100) kertoo naisten osuuden korkeapalkkaisista erityisasiantuntijoista.

Kuvion 3.13a katkoviivan taso ja kehitys osoittavat, että naisten osuus erityisasiantuntijatehtävissä toimivista toimihenkilöistä on yleisesti katsoen suhteellisen pieni, mutta lievästi kasvava. Nais erityisasiantuntijoiden osuus keskipalkkaisista erityisasiantuntijoista seuraa tiiviisti naisten kokonaisuuden tasoa ja kehitystä.

Selvästi pienin naisten osuus on korkeapalkkaisissa erityisasiantuntijoissa. Toisaalta myös tämä osuus on tarkasteluperiodilla kasvanut suurin piirtein samaa vauhtia kuin naisten kokonaisuus tällä vaatavuustasolla. Suhteellisesti eniten naisia on matalapalkkaisten ryhmässä. Tarkastelujaksolla heidän osuutensa tässä palkkaryhmässä ei ole kuitenkaan kasvanut, mutta ei ole myöskään pienentynyt. Toisin sanoen naiset olivat edelleen vuonna 2005 yliedustettuina vaatavuustason matalapalkkaisten ryhmässä ja aliedustettuina sen korkeapalkkaisten ryhmässä.

Kuviossa 3.13b mies- ja nais erityisasiantuntijoiden logaritmuotoon muunnettujen reaali palkkojen yleistä kehitystä luonnehditaan palkkajakauman kolmessa edustavassa pisteessä käyttäen sekä säännöllistä tuntipalkkaa että kokonaistuntiansiota. P10 edustaa matalapalkkaisia erityisasiantuntijoita eli sitä palkkajakauman pistettä, jossa vain kymmenellä prosentilla on tätä pienempi palkkataso. P90 on P10-pisteen vastakohta edustaen korkeapalkkaisia erityisasiantuntijoita. Toisin sanoen ainoastaan 10 prosenttia heistä ansaitsee tätä palkkatasoa enemmän. P50 kuvastaa palkkakehitystä mediaanipalkkatasolla eli puolet erityisasiantuntijoista saa tätä korkeampaa ja puolet tätä matalampaa palkkaa. Tarkastelu perustuu logaritmuotoon muunnettuihin reaali palkkoihin, jotta voitaisiin arvioida luotettavammin palkkojen kehityseroja palkkajakauman eri pisteissä.

Reaali palkkojen kokonaiskehitys vuosina 1995–2005 on ollut nais erityisasiantuntijoilla hieman nopeampaa kuin mies erityisasiantuntijoilla, mikä pitkälti heijastaa erityisasiantuntijanaisten keskimäärin alhaisempaa lähtöpalkkatasoa vuonna 1995 palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä sekä heidän kasvavia osuuksiaan keski- ja korkeapalkkaisten ryhmissä.

Sen sijaan mies- ja nais erityisasiantuntijoiden reaali palkkojen yleiskehitys on molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna ollut huomattavan samankaltaista palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä. Merkille pantavaa on erityisesti

Kuvio 3.13b Erityisasiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoi-  
mihenkilöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90,  
P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100)  
kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

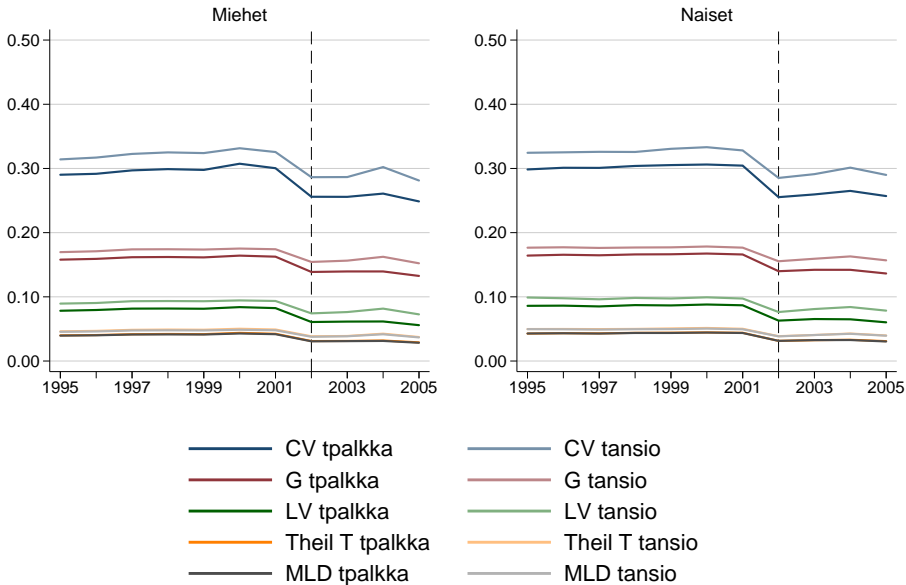
The figure consists of two line graphs, one for men (Miehet) and one for women (Naiset). Both graphs plot the index of real wages from 1995 to 2005. The y-axis represents the index value, ranging from 100 to 160. The x-axis represents the year. A vertical dashed line is drawn at the year 2002. Each graph contains six lines representing three percentiles (P10, P50, P90) for two different wage concepts: hourly wages (tpalkka) and hourly earnings (tansio). The legend indicates that blue lines represent P10, red lines represent P50, and green lines represent P90. In both graphs, there is a noticeable upward trend starting around 2002, with the P10 lines showing the steepest increase.

matala-, keski- ja korkeapalkkaisten reaali-palkkakehityksen voimakas erkaantuminen vuosituhatosen vaihteen jälkeen. Suhteellisesti nopeimmin ovat kasvaneet matalapalkkaisten erityisasiantuntijoiden reaali-palkat. Kasvu on ollut yhtä nopeata sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna. Suhteellisesti hitaimmin ovat puolestaan kasvaneet korkeapalkkaisten erityisasiantuntijoiden reaali-palkat, etenkin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna.

### 3.4.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuviossa 3.14 mies- ja nais erityisasiantuntijoiden *palkkojen hajontaa* on mitattu viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella palkkakäsitteellä. Eriarvoisuusmittarit painottavat palkkajakauman eri osia hieman eri tavalla, mutta tuottavat silti hyvin samanlaisen kuvan vaativuustasoryhmän palkkahajonnan kehityksestä tarkasteluajanjaksolla 1995–2005.

Kuvio 3.14 Erityisasiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistenmihenkilöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Erityisasiantuntijapalkkojen hajonta on yleisesti ottaen muuttunut varsin vähän 10-vuotiskaudella 1995–2005. Suurimmat muutokset näyttävät tapahtuneen vuoden 2002 jälkeen, jolloin palkkaerot ensin kasvoivat, mutta sitten supistuivat lähes vastaavassa määrin tarkasteluperiodin viimeisenä vuonna. Vaikkakin muutokset ovat olleet hieman suurempia käytettäessä kokonais-tuntiansioita, palkkahajonta on säilynyt selvästi pienempänä säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna.

Mies- ja nais erityisasiantuntijoiden vertailu osoittaa, että palkkojen hajonta on sekä suuruudeltaan että kehitykseltään ollut hyvin samanlainen kummallakin sukupuolella. Myöskään kahden palkkamittarin suhteen ei esiinny juuri eroja vaativuustasoryhmän miesten ja naisten välillä. Toisin sanoen peruspalkan lisäksi maksettavilla lisillä on mies- ja nais erityisasiantuntijoiden ryhmissä likimain yhtä suuri palkkaeroja kasvattava vaikutus. Edelleen, kummallakin sukupuolella erilaisten palkanlisien merkitys näyttää kasvaneen vain aavistuksen verran kohti

tarkastelujakson loppua. Tilanne on siis keskeisiltä osin hyvin samanlainen kuin asiantuntijoiden muodostamassa vaativuustasoryhmässä.

Taulukkoon 3.3 on kerätty viiden eriarvoisuusmittarin tuottamat tulokset vuosille 1995 ja 2005 kokonaistuntiansioita käyttäen. Taulukko vahvistaa sen, mikä kävi ilmi edellisessä kuviossa eli se sen, että erityisasiantuntijatehtävissä toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonnat ovat tarkastelujaksolla säilyneet lähestulkoon identtisinä.

**Taulukko 3.3** Erityisasiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, tansio)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.314	0.281	0.170	0.152	0.090	0.073	0.046	0.037	0.046	0.037
Naiset	0.324	0.290	0.177	0.157	0.099	0.079	0.050	0.040	0.050	0.040
<i>Ero</i>	-0.010	-0.009	-0.007	-0.005	-0.009	-0.006	-0.004	-0.002	-0.004	-0.003

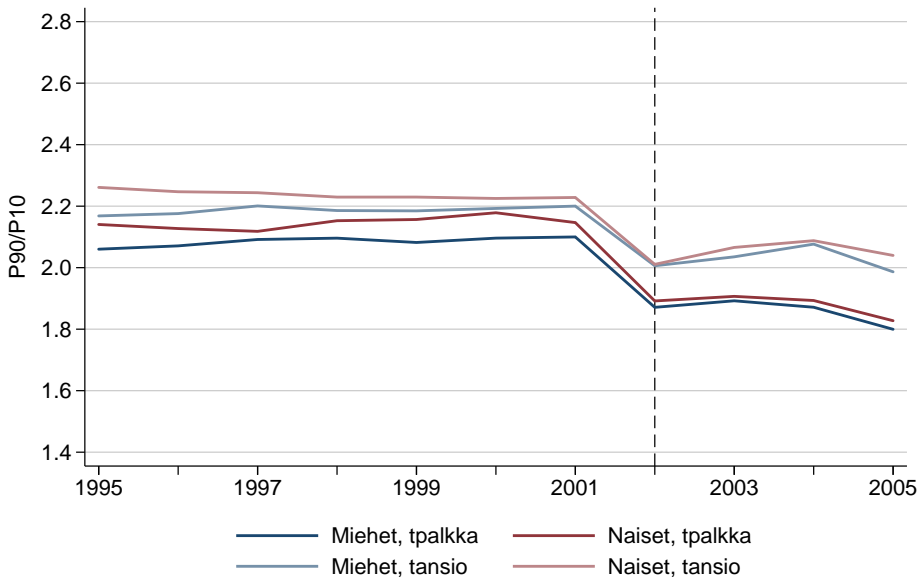
Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

#### 3.4.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Mies- ja nais erityisasiantuntijaryhmissä vallitsevia palkkaeroja on kuvioissa 3.15a ja 3.15b luonnehdittu vaativuustason *sisäisiä* palkkasuhteita kuvaavien mittareiden avulla. Nämä mittarit ovat: korkeapalkkaisten palkat suhteessa matalapalkkaisten palkkoihin (P90/P10), korkeapalkkaisten palkat suhteessa mediaanitasolle sijoittuvien palkkoihin (P90/P50) sekä matalapalkkaisten palkat suhteessa mediaanitason palkkoihin (P10/P50).

Kuvio 3.15a osoittaa, että korkeapalkkaisten suhteessa matalapalkkaiseen (P90/P10) ei ole tarkastelujaksolla tapahtunut kuin pieniä muutoksia. Kuten palkkahajonnan osalta (kuvio 3.14), merkittävimmät muutokset keskittyvät tarkasteluperiodin loppuvuosiin. Vuoden 2002 jälkeen kokonaistuntiansioilla mitattu P90/P10-palkkasuhde kasvoi aina vuoteen 2004 saakka, mutta pieneni tarkastelujakson viimeisenä vuonna (2005). Muutokset olivat hienoisesti suurempia mies- kuin nais erityisasiantuntijoiden ryhmässä. Palkkajakauman kahden ääripään suhteen kaventuminen vuosina 2004–2005 näkyy myös käytettäessä

Kuvio 3.15a Erityisasiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

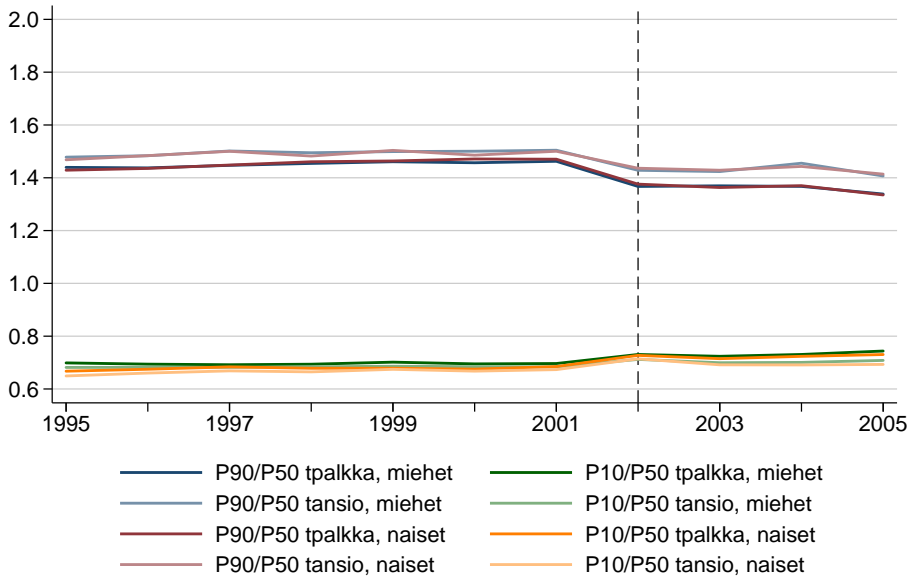
säännöllistä tuntipalkkaa, mutta sitä edeltävää P90/P10-palkkasuhteen kasvua ei tällä palkkamittarilla tapahtunut. Kohti tarkasteluperiodin loppua kokonaistuntiansioilla mitattu P90/P10-palkkasuhde erkaantui siksi hieman vastaavasta säännöllisellä tuntipalkalla mitatusta palkkasuhteesta.

Kaiken kaikkiaan erityisasiantuntijatehtävissä toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden ryhmissä esiintyvät palkkaerot ovat olleet sekä suuruudeltaan että kehitykseltään hyvin samanlaisia myös P90/P10-palkkasuhteella mitattuna.

Myöskään P90/P50-palkkasuhteessa ei ole tarkastelujaksolla tapahtunut merkittäviä muutoksia. Vuoden 2002 jälkeen korkeapalkkaisten kokonaistuntiansiot kasvoivat aavistuksen verran palkkajakauman mediaanitasolle sijoittuvien kokonaistuntiansioihin verrattuna, mutta tämä etumatka kuroutui umpeen ennen tarkasteluperiodin loppua. P90/P50-palkkasuhde kaventui selvästi kohti tarkasteluajanjakson loppua myös säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Mies- ja naiserytyisasiantuntijoiden välillä ei esiinny eroja myöskään korkeampipalkkaisten välisten palkkaerojen suuruuden tai kehityksen suhteen.



Kuvio 3.15b Erityisasiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoi-  
mihenkilöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alem-  
massa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja  
*tansio*) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

P10/P50-palkkasuhteella mitattuna matalapalkkaiset erityisasiantuntijat ovat kohti tarkastelujakson loppua onnistuneet parantamaan palkka-asemaansa verrattuna keskipalkkaisiin erityisasiantuntijoihin (ylöspäin kääntyvät P10/P50-käyrät). Lisäksi muutos on ollut selvästi suurempi säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Tämä kehitys viittaa siihen, että peruspalkan lisäksi maksettavat erilaiset lisät ovat enenevässä määrin jakautuneet eri suhteessa myös alle keskipalkkaa ansaitsevien erityisasiantuntijoiden välillä. Merkille pantavaa on se, että miesten ja naisten välillä ei esiinny merkittäviä eroja myöskään näiden tulosten osalta.

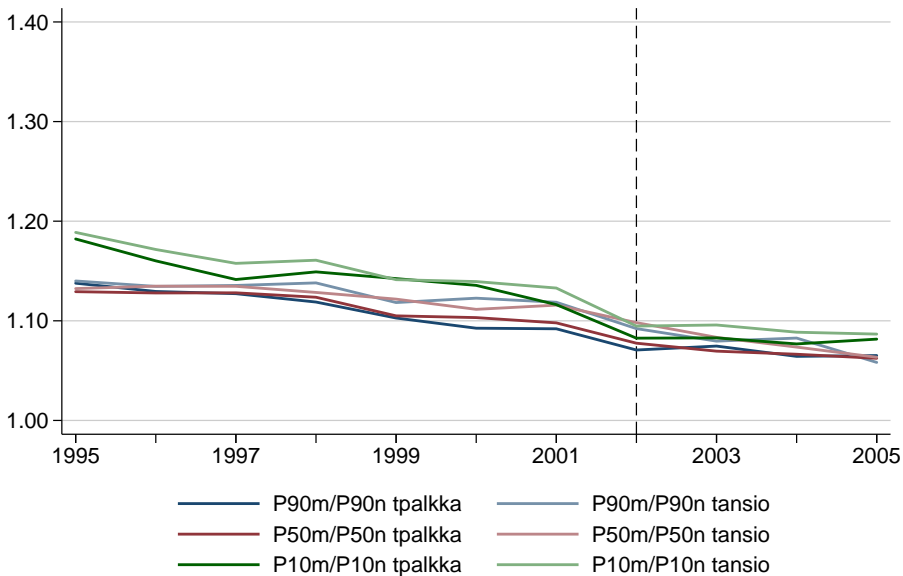
Todettakoon lopuksi, että erityisasiantuntijoiden palkkajakauman kahden ääripään (P90/P10) suhteen muutoksiin tarkasteluperiodin lopussa (kuvio 3.15a) näyttävät siis vaikuttaneen ensisijaisesti korkeampipalkkaisten palkkaerojen muutokset (kasvu ja sitä seurannut kaventuminen). Huomion arvoista on kuitenkin se, että palkkaerojen pienenemistä vuonna 2005 vauhditti myös pienem-

pipalkkaisten erityisasiantuntijoiden välisten palkkaerojen kaventuminen. Toisin sanoen keskipalkkaisten asema vahvistui sekä korkea- että matalapalkkaisten suhteen, mikä tulos vastaa palkkajakauman kapenemista kuviossa 3.12.

### 3.4.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

*Mies- ja nais erityisasiantuntijoiden väliset palkkaerot* ovat tarkasteluajanjaksolla kaventuneet tasaista tahtia palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä eli sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisten erityisasiantuntijoiden keskuudessa. Edelleen, naisten ja miesten välisen palkkaeron suuruudessa ei ole merkittäviä eroja kolmen palkkapisteen välillä, vaikkakin mieserityisasiantuntijoiden palkkaetu näyttää säilyneen hieman suurempana matalapalkkaisten erityisasiantuntijoiden keskuudessa. Korkea- ja keskipalkkaisten mies- ja nais erityisasiantuntijoiden välinen palkkaero oli vuoteen 2005 mennessä asettunut suurin piirtein samal-

Kuvio 3.16 Erityisasiantuntijatehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



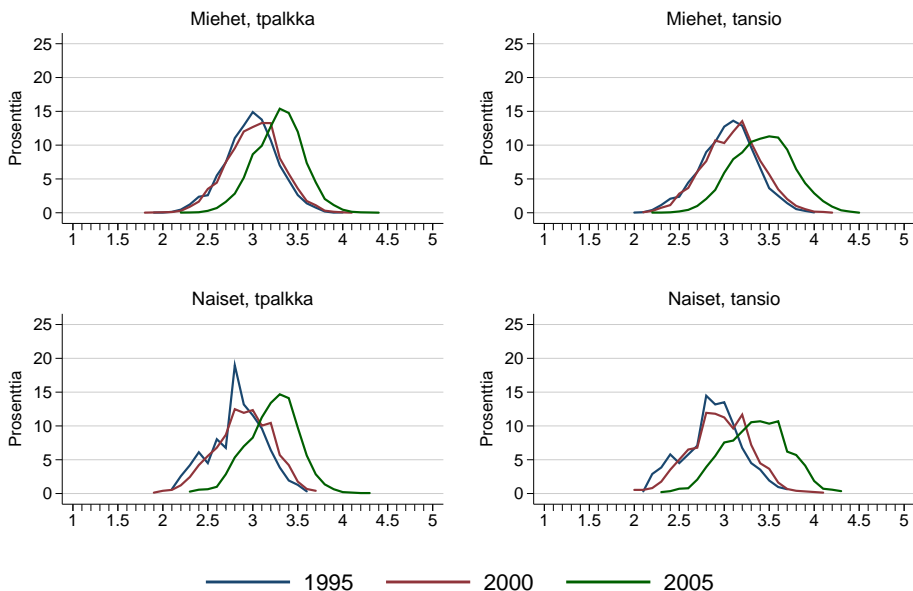
le tasolle eli molemmissa palkkaryhmissä se oli supistunut noin 6 prosenttiin. Matalapalkkaisten mies- ja naiserytysiasiantuntijoiden välinen palkkaero jäi tätä hieman korkeammalle tasolle eli oli vuonna 2005 noin 9 prosenttia.

Kahden palkkamittarin tuottamien tulosten välillä on myös tässä suhteessa hyvin pieniä eroja. Vuoden 2005 tilanteen mukaan peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä oli enää hyvin pientä erityisasiantuntijatehtävissä toimivien miesten ja naisten välisiä palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta. Kaiken kaikkiaan ainoa merkittävä ero asiantuntijoiden ja erityisasiantuntijoiden ryhmien välillä sukupuolten palkkaerojen osalta näyttää siten olevan se, että miesten ja naisten väliset keskipalkkaerot ovat selvästi pienemmät erityisasiantuntijoiden vaativuustasolla.

### 3.5 TOIMINTOJEN JOHDOSSA OLEVIEN TEOLLISUUDEN MIES- JA NAIS-TOIMIHENKILÖIDEN VERTAILU

#### 3.5.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 3.17 Toimintojen johdossa olevien teollisuuden kokoaikaisten mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Toimintojen johdossa olevien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakauman sijainnin ja muodon kehitys ajanjaksolla 1995–2005 ilmenee kuviossa 3.17. Vuosien 1995 ja 2000 välillä ei näytä tapahtuneen kuin pieniä muutoksia johtotehtävissä toimivien teollisuuden toimihenkilöiden palkkojen tasossa (jakauman sijainti palkka-asteikolla lähes muuttumaton) tai palkkojen hajonnassa (jakauman muoto lähes muuttumaton). Tämä koskee sekä säännöllisten tuntipalkkojen että kokonaistuntiansioiden pohjalta muodostettuja jakaumia. Lisäksi tulos näyttää pätevän sekä mies- että naistoimihenkilöiden osalta, vaikkakin naistoimihenkilöiden palkkajakaumat ovat varsin ”sahattuja” toimintojen johdossa olevien naistoimihenkilöiden pienen määrän takia (katso kuvio 3.1).

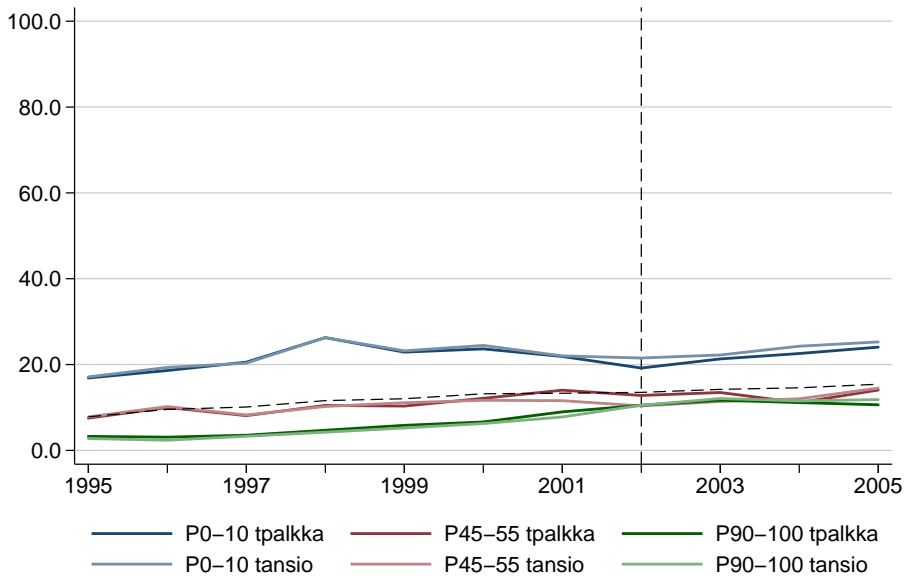
Aikavälillä 2000–2005 on tapahtunut huomattavasti suurempia muutoksia sekä palkkajakauman sijainnissa että sen muodossa. Palkkajakauma siirtyi tuntuvasti palkka-asteikolla oikealle eli toimihenkilöiden ylimmän vaativuustasoryhmän yleinen reaalipalkkataso nousi ripeästi verrattuna 1990-loppupuoliskolla tapahtuneeseen kehitykseen. Lisäksi palkkajakauma muuttui enemmän eteenpäin nojautuvaksi. Toisin sanoen palkkaerot kasvoivat alle keskipalkkaa ansaitsevien johtotehtävissä toimivien toimihenkilöiden välillä, mutta pienenevät vaativuustason korkeampipalkkaisten välillä. Lisäksi nämä muutokset näyttävät olleen suurempia kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Toisaalta ei ole havaittavissa selviä eroja mies- ja naistoimihenkilöiden välillä myöskään vuosien 2000–2005 muutosten osalta.

### 3.5.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Ennen kuin siirrytään tutkimaan toimintojen johdossa olevien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakauman kolmen keskeisen pisteen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä*, on perusteltua selvittää miten miehet ja naiset sijoittuvat tämän ylimmän vaativuustasoryhmän palkkajakaumassa ja miten nämä suhteelliset osuudet ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1995–2005. Kolmelle palkkaryhmälle lasketut naisten osuudet ilmenevät kuvioista 3.18a. Ensimmäinen palkkaryhmä (P0–P10) kertoo naisosuuden vaativuustason kaikista matalapalkkaisista. Toinen palkkaryhmä (P45–P55) mittaa naisten osuuden mediaanipalkan ympärille sijoittuvista. Kolmas (P90–P100) kertoo naisten osuuden johtotehtävien korkeapalkkaisista toimihenkilöistä.

Kuvion 3.18a katkoviivan taso ja kehitys osoittavat, että naisten kokonaisosuus toimintojen johdossa työskentelevistä toimihenkilöistä on pieni, joskin hitaasti kasvava. Naisten osuus vaativuustasoryhmän keskipalkkaisista

Kuvio 3.18a Toimintojen johdossa olevien naisten suhteellinen osuus (%) vaativuustason kokoaikaisista matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) toimihenkilöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



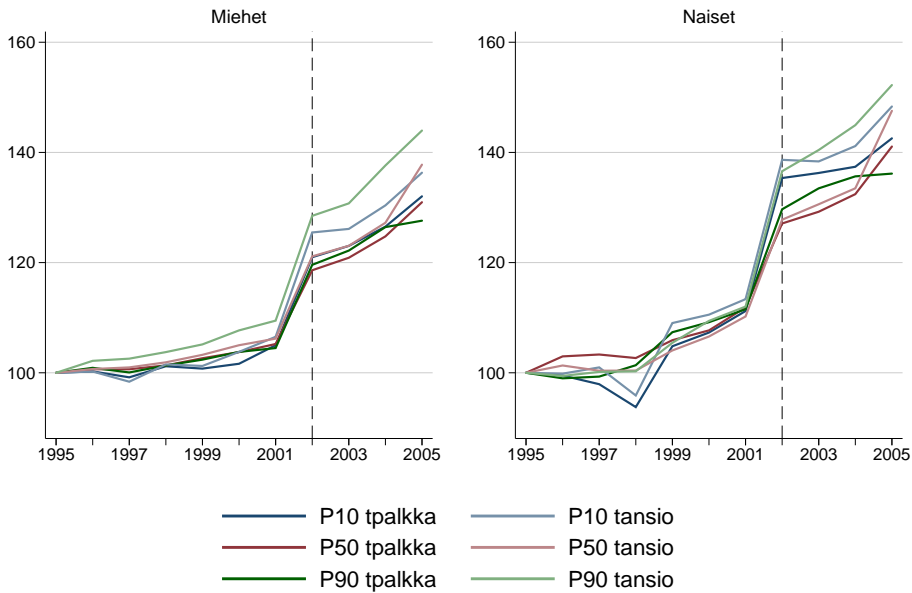
Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista toimintojen johdossa olevista kokoaikaisista toimihenkilöistä.

toimihenkilöistä seuraa varsin tiiviisti vaativuustason yleisen naisosuuden tasoa ja kehitystä.

Suhteellisesti eniten naisia on vaativuustason matalapalkkaisten ryhmässä. Kuviosta käy ilmi, että vuoden 2002 jälkeen naisten osuus on kasvanut selkeimmin nimenomaan tässä palkkaryhmässä. Naisten yliedustus tällä palkkatasolla on siis vahvistunut. Toimintojen johdon korkeapalkkaisista toimihenkilöistä naisten osuus on selvästi pienin. Lisäksi osuus näyttää supistuneen hieman kohti tarkastelujakson loppua. Todettakoon myös se, että kahdet palkkakäsitteet tuottavat pitkälti saman yleiskuvan eli erilaiset palkanlisät eivät juuri heikennä naisten osuutta palkkajakauman eri pisteissä.

Kuvio 3.18b havainnollistaa johtotehtävissä toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden logaritmimuotoon muunnettujen reaali-palkkojen kehitystä vaativuustason palkkajakauman kolmessa edustavassa pisteessä sekä säännöllistä tuntipalkkaa että kokonaistuntiansiota käyttäen. Tarkastelu perustuu

Kuvio 3.18b Toimintojen johdossa olevien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



logaritimuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta voitaisiin arvioida luotettavammin palkkojen kehityseroja palkkajakauman eri pisteissä.

Reaali-palkkojen kokonaiskasvu vuosina 1995–2005 on ollut toimintojen johdon naisilla selvästi nopeampaa vaativuustasoryhmän palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä, mikä pitkälti selittyy heidän keskimäärin alhaisemmalla lähtöpalkkatasollaan vuonna 1995 yhdistettynä heidän yliedustukseensa vaativuustason matalapalkkaisten ryhmässä. Tältä osin tilanne on siis samanlainen kuin teollisuustoimihenkilöiden alemmilla vaativuustasoilla.

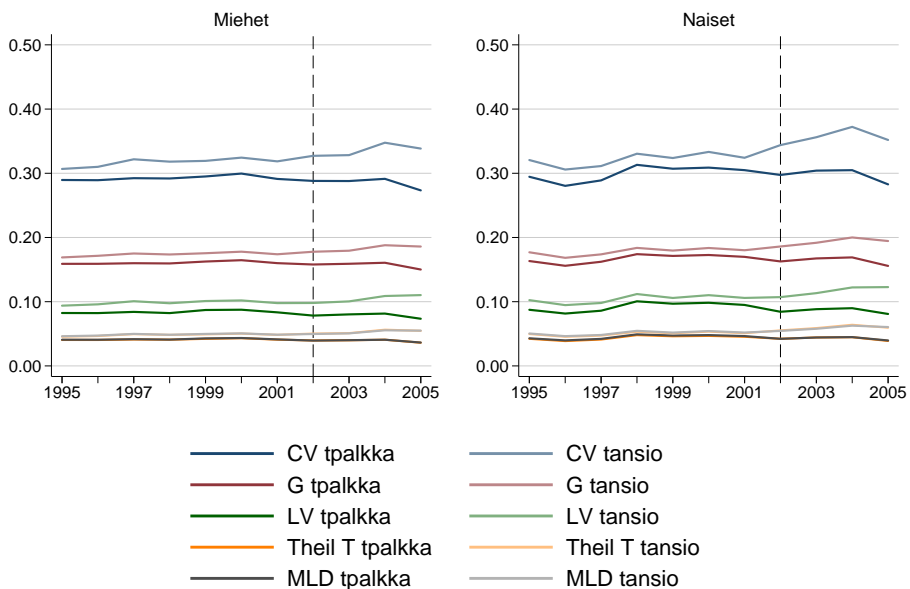
Sen sijaan reaali-palkkojen yleiskehitys on toimintojen johdossa olevilla miehillä ja naisilla ollut huomattavan samankaltaista palkkajakauman kolmessa kriittisessä pisteessä molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Kuten erityisasiantuntijoiden vaativuustasolla matala-, keski- ja korkeapalkkaisten reaali-palkkakehitys alkoi erkaantua vuosituhannen vaihteen jälkeen. Suhteellisesti nopeimmin ovat kasvaneet korkeapalkkaisten johtotehtävissä toimivien reaali-palkat, mutta ainoastaan kokonaisansiolla mitattuna. Toiseksi nopeimmin ovat kehittyneet vaativuustason matalapalkkaisten kokonaisansiot, kolmanneksi nopeimmin

heidän säännöllinen palkkansa, vaikkakin järjestys muuttui keskipalkkaisten kokonaisansioiden eduksi tarkastelujakson lopussa. Niinpä vuoden 2005 tilanne näyttää olleen seuraavanlainen: palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä kokonaistuntiansiot olivat kasvaneet nopeammin kuin säännöllinen tuntipalkka. Kolmen pisteen järjestys oli kuitenkin vastakkainen eli kokonaisansioiden osalta vaativuustason reaali-palkkojen kasvukilvan johtivat korkeapalkkaiset, mutta säännöllisen tuntipalkan osalta matalapalkkaiset.

### 3.5.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuviossa 3.19 toimintojen johtotehtävissä työskentelevien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden *palkkojen hajontaa* on mitattu viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella palkkakäsitteellä. Yleiskuva muodostuu hyvin samanlaiseksi käytetystä hajontamittarista riippumatta.

Kuvio 3.19 Toimintojen johdossa olevien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Suurimmat muutokset vaativuustasoryhmän palkkojen hajonnassa ajoituvat vuoden 2001 jälkeen, jolloin johtotehtävissä toimivien toimihenkilöiden palkkaerot alkoivat kasvaa erityisesti kokonaistuntiansiolla mitattuna. Säännöllistä tuntipalkkaa käytettäessä vastaavaa palkkahajonnan kasvua ei ole sen sijaan nähtävissä. Vaativuustason palkkahajonnan kasvun selittää siis se, että peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät jakautuvat enenevässä määrin eri suhteessa johtotason toimihenkilöiden välillä. Tarkasteluperiodin loppuvuonna (2005) pienenivät vaativuustason toimihenkilöiden väliset palkkaerot molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

Myöskään palkkojen kokonaishajonnan tason ja kehityksen suhteen ei näytä esiintyvän kuin pieniä eroja vaativuustason miesten ja naisten välillä. Silmiinpistäväin sukupuolten välinen ero on kokonaistuntiansioerojen nopeampi kasvu naistoimihenkilöiden keskuudessa vuosina 2002–2004. Tämän kehityksen myötä toimintojen johdossa työskentelevien naisten palkkaerot kasvoivat peräti suuremmiksi kuin samaan vaativuustasoryhmään kuuluvien mieskollegoiden väliset palkkaerot. Säännölliseen tuntipalkkaan perustuvan palkkahajonnan osalta sukupuolten välinen ero on pienempi.

Taulukko 3.4 tarkentaa edellisen kuvion (kuvio 3.19) tuottamaa yleiskuvaa. Vuonna 2005 johtotehtävissä toimivien naistoimihenkilöiden palkkaerot kokonaistuntiansiolla mitattuna olivat aavistuksen verran suuremmat kuin vaativuustason miestoimihenkilöiden palkkaerot. Molemmilla sukupuolilla palkkojen hajonta oli selvästi pienempää tarkastelujakson alussa (1995). Myöskään silloin miesten ja naisten palkkojen hajonnassa ei kuitenkaan esiintynyt kuin hyvin pieniä eroja.

Taulukko 3.4 Toimintojen johdossa olevien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

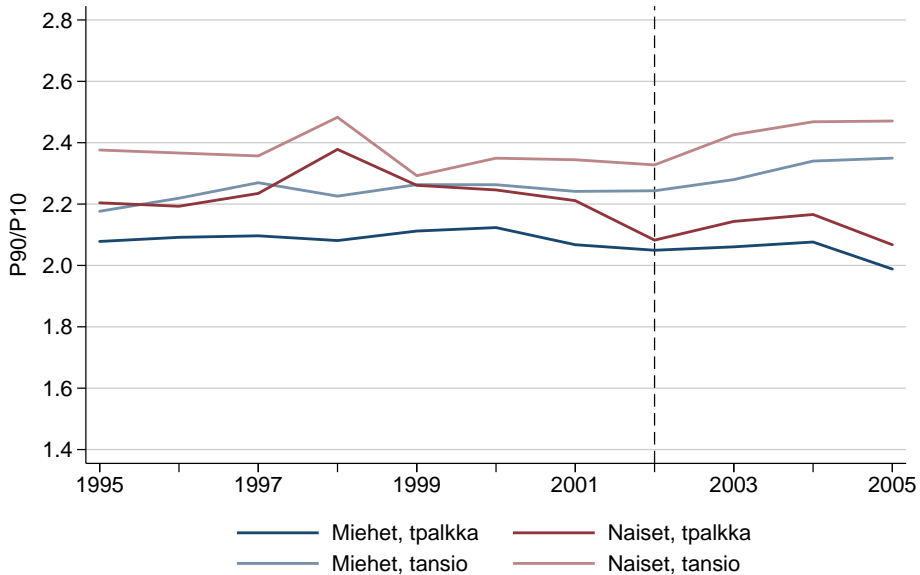
	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.307	0.338	0.169	0.186	0.094	0.110	0.046	0.055	0.046	0.055
Naiset	0.321	0.352	0.177	0.194	0.102	0.123	0.050	0.060	0.051	0.061
Ero	-0.014	-0.013	-0.008	-0.008	-0.008	-0.013	-0.004	-0.005	-0.005	-0.006

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.



### 3.5.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 3.20a Toimintojen johdossa olevien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

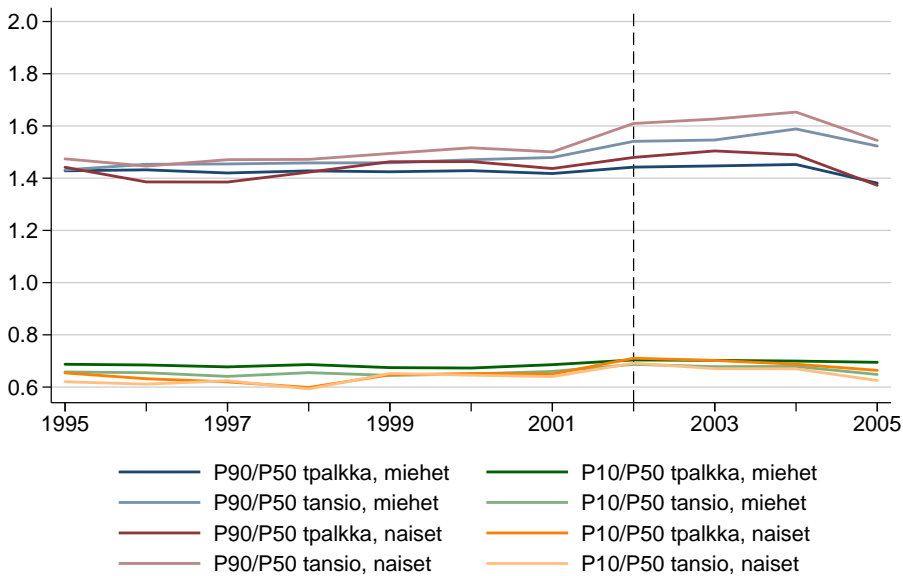
Johtotehtävissä toimivien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden ryhmissä vallitsevia palkkaeroja on kuvioissa 3.20a ja 3.20b luonnehdittu vaativuustasoryhmän sisäisiä palkkasuhteita kuvaavien mittareiden avulla. Kuviossa 3.20a vertaillaan korkeapalkkaisten palkkoja suhteessa matalapalkkaisten palkkoihin (P90/P10), kuviossa 3.20b puolestaan korkeapalkkaisten palkkoja suhteessa mediaanitasolle sijoittuvien palkkoihin (P90/P50) sekä matalapalkkaisten palkkoja suhteessa mediaanitason palkkoihin (P10/P50).

Kuvio 3.20a vahvistaa edellisessä palkkahajontakuviossa ilmeneviä eroja toimintojen johdossa olevien miesten ja naisten keskuudessa esiintyvien palkkaerojen suuruudessa. Palkkajakauman kahden ääripään suhde on vaativuustason naistoimihenkilöillä selvästi suurempi säännöllisellä tuntipalkalla ja erityisesti kokonaistuntiansiolla mitattuna. Vaativuustason korkeapalkkaisten naisten palkkataso suhteessa sen matalapalkkaisten naisiin oli vuonna 2005 lähes 2.1-

kertainen säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, mutta melkein 2.5-kertainen käytettäessä kokonaistuntiansiota. Vastaavat suhdeluvut olivat miehillä 2.0-kertainen ja runsas 2.3-kertainen. Peruspalkan päälle maksettavilla lisillä näyttää siis olevan hieman suurempi vaativuustason naisten kuin sen miesten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus.

P90/P10-suhteen kehityksessä ei ole sitä vastoin esiintynyt merkittäviä eroja vaativuustason miesten ja naisten välillä varsinkaan vuoden 2002 jälkeen. Myöskään kahden palkkakäsitteen välinen kuilu ei ole näinä vuosina muuttunut eli erilaisten palkanlisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on miehillä ja naisilla vahvistunut samassa suhteessa. Suurin muutos on siinä, että P90/P10-suhteella mitatut palkkaerot kaventuivat molemmilla sukupuolilla vuonna 2005, mutta ainoastaan säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Kokonaistuntiansioiden osalta ei tapahtunut vastaavaa kahden ääripään palkkasuhteen kaventumista, mikä tulos poikkeaa palkkahajontamittareiden antamasta yleiskuvasta (kuvio 3.19).

Kuvio 3.20b Toimintojen johdossa olevien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkahajontan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

P90/P10-palkkasuhteen pilkkominen kahteen osaan selittää, miksi palkkaja-kauman kahden ääripään suhde tuottaa erilaisen kuvan kokonaistuntiansioerojen kehityksestä vuosina 2004–2005 kuin yleiset palkkahajontamittarit. Kuvio 3.20b osoittaa, että P90/P50-palkkasuhde on tarkastelujakson loppuvuosina kehittynyt samalla tavalla kuin palkkojen hajonta yleisesti (kuvio 3.19). Toisin sanoen vaativuustason korkeapalkkaiset toimihenkilöt onnistuivat vuoden 2001 jälkeen parantamaan palkka-asemaansa suhteessa mediaanipalkkatasolle sijoittuviin enemmän kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, mutta olivat ennen tarkasteluperiodin loppua menettäneet asemiaan vähintään vastaavassa määrin. Muutokset olivat korkeampipalkkaisilla naisilla hieman suurempia, mistä syystä heidän P90/P50-suhteensa pieneni molempien palkkakäsitteiden osalta suurin piirtein samalle tasolle kuin palkkaryhmän miesten väliset palkkaerot. Vuoden 2005 tilanteen mukaan peruspalkan päälle maksettavilla lisillä oli siis yhtä suuri palkkaeroja kasvattava vaikutus vaativuustason korkeampipalkkaisilla miehillä ja naisilla.

Kohti tarkasteluperiodin loppua menettivät myös vaativuustason matalapalkkaiset toimihenkilöt asemiaan mediaanipalkkatasolle sijoittuviin verrattuna (alaspäin kääntyvät P10/P50-palkkasuhteet). Muutos oli sekä miehillä että naisilla selvästi suurempi kokonaistuntiansioilla mitattuna.

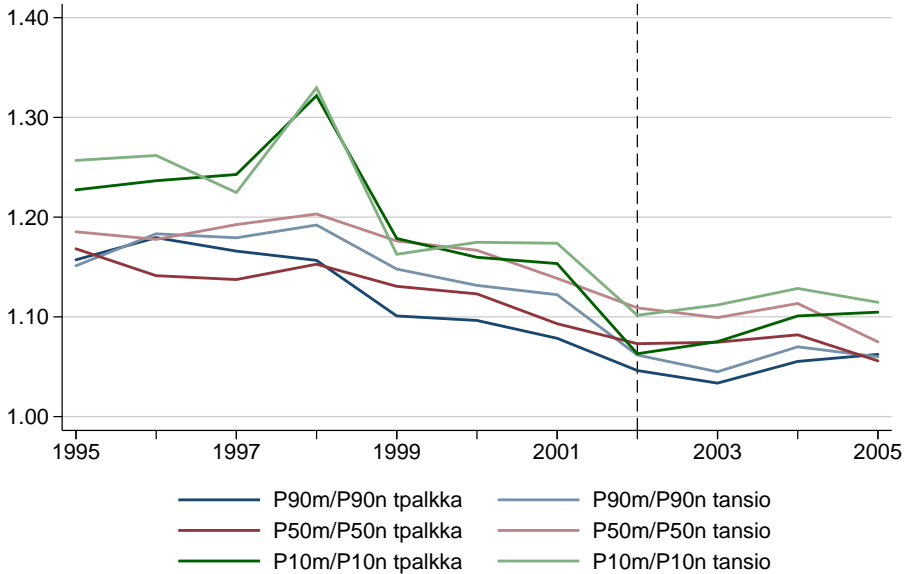
Kuvion 3.20a kokonaistuntiansioiden peräti lievästi kasvava P90/P10-suhde tarkastelujakson lopussa selittyy siis sillä, että korkeampipalkkaisten välisten palkkaerojen kaventumisen vastapainona toimi matalampipalkkaisten palkkaerojen kasvu vähintään samassa suhteessa. Sen sijaan säännöllisen tuntipalkan osalta matalampipalkkaisten välisten palkkaerojen kasvu ei riittänyt kumoamaan korkeampipalkkaisten välisten palkkaerojen supistumisen vaikutusta P90/P10-suhteen kehitykseen, vaan myös P90/P10-suhde kääntyi alaspäin.

### 3.5.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

*Johtotehtävissä toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot* ovat tarkastelujaksolla pienentyneet varsin nopeata vauhtia. Tämä koskee vaativuustason keski- ja korkeapalkkaisia, mutta erityisesti sen matalapalkkaisia toimihenkilöitä.

Toimintojen johdossa olevien korkeapalkkaisten (P90) miesten ja naisten väliset palkkaerot pienenivät aina vuoteen 2003 asti, mutta ovat sen jälkeen kasvaneet hieman. Vuonna 2005 johtotehtävissä toimivien miesten palkkaetu oli sekä kokonaistuntiansiolla että säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna noin 6

Kuvio 3.21 Toimintojen johdossa olevien teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



prosenttia. Suurin piirtein samalle tasolle oli supistunut myös palkkajakauman mediaanitasolle sijoittuvien miesten ja naisten välinen palkkaero, vaikkakin ainoastaan säännöllisen tuntipalkan osalta. Kokonaistuntiansioita käytettäessä miesten palkkaetu oli tässä palkkaryhmässä aavistuksen verran suurempi (7 prosenttia).

Vaativuustason matalapalkkaisten miesten ja naisten välinen palkkaero on lähes koko tarkastelujakson aikana ollut suurempi kuin palkkajakauman korkeammissa pisteissä. Vaikka naiset ovat onnistuneet parantamaan suhteellista palkka-asemaansa myös tässä palkkaryhmässä, vuoden 2002 jälkeinen kehitys viittaa tällä tasolla selvästi kasvaviin sukupuolten palkkaeroihin. Lisäksi tämä naisille epäedullinen kehitys on ollut jokseenkin voimakkaampi säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, mikä on vähentänyt erilaisten lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta tässä palkkaryhmässä. Vuoteen 2005 mennessä johtotason matalapalkkaisten miesten ja naisten välinen palkkaero oli noussut yli 10 prosenttiin myös säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna.

### 3.6 YHTEENVETO TÄRKEIMMISTÄ VAATIVUUSTASOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ TAPAHTUNEISTA KEHITYSPIIRTEISTÄ

Tässä luvussa on tarkasteltu teollisuuden kokoaikaisten mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen ja palkkaerojen kehitystä työtehtävien neljällä vaativuustasolla: asiainhoitajien, asiantuntijoiden, erityisasiantuntijoiden sekä toimintojen johdossa olevien tasoilla. Korostettakoon myös tässä yhteydessä sitä, ettei viimeksi mainittu vaativuustaso sisällä yritysten ylintä johtoa. Tulokset kertovat muun muassa seuraavan.

#### **Alin eli asiainhoitajien vaativuustaso:**

- Naisasiainhoitajat ovat 10-vuotisjaksolla 1995–2005 onnistuneet parantamaan suhteellista palkka-asemaansa miehiin nähden. Miesasiainhoitajien palkkaetu on tarkasteluajanjaksolla kaventunut palkkajakauman kaikissa kriittisissä pisteissä eli matala- ja keskipalkkaisten sekä erityisesti korkeapalkkaisten keskuudessa. Toisaalta vuosien 2004–2005 kehitys näyttää hieman heikentäneen korkeapalkkaisten naisasiainhoitajien suhteellista palkka-asemaa johtuen korkeapalkkaisten miesasiainhoitajien reaalipalkkojen poikkeuksellisen nopeasta kasvusta näinä vuosina.
- Vaativuustasoryhmään kuuluvien miesten ja naisten välinen palkkaero kasvaa merkittävästi palkkatason noustessa, eli on suurin eniten ansaitsevien asiainhoitajien ryhmässä. Sen sijaan erilaisilla lisillä ei näytä olevan sukupuolten palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta missään asiainhoitajien palkkajakauman kolmesta keskeisestä pisteestä.
- Naisasiainhoitajien suhteellisen palkka-aseman vahvistumiseen ovat vaikuttaneet heidän reaalipalkkojensa miesasiainhoitajien reaalipalkkoja hieman nopeampi kokonaiskehitys tarkastelujaksolla. Molempien sukupuolten kohdalla suhteellisesti eniten ovat kasvaneet vaativuustason korkeapalkkaisten ja suhteellisesti vähiten sen matalapalkkaisten reaalipalkat.
- Naisasiainhoitajien parantunut palkka-asema näkyy heidän lievästi kasvavassa osuudessaan korkeapalkkaisista asiainhoitajista ja vastaavasti heidän hitaasti pienenevässä osuudessaan keski- ja matalapalkkaisista asiainhoitajista. Naiset ovat kuitenkin edelleen aliedustettuina korkeapalkkaisten ryhmässä ja vastaavasti yliedustettuina kahdessa matalamassa palkkaryhmässä.

- Tasoltaan palkkaerot ovat suuremmat eli palkat vaihtelevat enemmän mies- kuin naisasiainhoitajien välillä. Sitä vastoin palkkaerot ovat kummallakin sukupuolella kehittyneet suurin piirtein samalla tavalla eli naisasiainhoitajien väliset palkkaerot ovat enimmäkseen kasvaneet vähintään yhtä nopeasti kuin miesasiainhoitajien väliset palkkaerot. Molempien sukupuolten kohdalla palkkaerot ovat kasvaneet lievästi sekä pienempi- että korkeampipalkkaisten keskuudessa. Säännöllinen palkka ja kokonaisansio tuottavat samankaltaisen yleiskuvan. Kahden palkkakäsitteen välinen ero eli peruspalkan päälle maksettavien lisien merkitys on siis tällä vaativuustasolla kaiken kaikkiaan hyvin pieni.

### **Asiantuntijoiden vaativuustaso:**

- Naisasiantuntijat ovat onnistuneet parantamaan suhteellista palkka-asemaansa miesasiantuntijoihin nähden. Miesasiantuntijoiden palkkaetu on pienentynyt koko tarkastelujakson aikana. Vuoteen 2005 mennessä miesten ja naisten välinen palkkaero oli sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisten asiantuntijoiden keskuudessa supistunut runsaaseen 10 prosenttiin niin säännöllisellä palkalla kuin kokonaisansioilla mitattuna. Peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä ei ole siis missään asiantuntijoiden palkkajakauman keskeisistä pisteistä sukupuolten palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta.
- Naisasiantuntijat ovat edelleen aliedustettuina korkeapalkkaisten ja yliedustettuina matalapalkkaisten ryhmässä, vaikkakin naisten osuus on tarkastelujaksolla kasvanut edellisessä palkkaryhmässä ja pienentynyt jälkimmäisessä palkkaryhmässä.
- Merkille pantavaa on myös se, että vaikka naisasiantuntijoiden keskipalkkataso edelleen alittaa miesasiantuntijoiden keskipalkkatason vaativuustasoryhmän palkkajakauman kaikissa keskeisissä pisteissä, niin mies- ja naisasiantuntijoiden välillä ei esiinny eroja mitä tulee heidän palkkojensa hajontaan. Toisin sanoen naisasiantuntijoiden väliset palkkaerot ovat samaa suuruusluokkaa kuin miesasiantuntijoiden väliset palkkaerot ja ovat myös kehittyneet täsmälleen samalla tavalla koko tarkastelujaksolla. Lisäksi tulos koskee molempia palkkakäsitteitä eli sekä säännöllistä palkkaa että kokonaisansioita. Peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on siis yhtä suuri naisten kuin myös miesten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus.

- Näin ollen ei ole myöskään yllättävää, että mies- ja naisasiantuntijoiden reaali-palkat ovat kehittyneet hyvin samalla tavalla vaatavuustasoryhmän palkkajakauman eri pisteissä. Suhteellisesti eniten ovat sekä mies- että naisasiantuntijoilla kasvaneet vaatavuustason matalapalkkaisten ja suhteellisesti vähiten sen korkeapalkkaisten reaali-palkat, erityisesti heidän säännölliset tuntipalkkansa.

### **Erityisasiantuntijoiden vaatavuustaso:**

- Erityisasiantuntijoita koskevat päätelmät ovat keskeisiltä osin hyvin samansuuntaisia kuin asiantuntijoiden vaatavuustasoa koskevat tulokset.
- Naistoimihenkilöiden suhteellinen palkka-asema on vahvistunut myös erityisasiantuntijoiden vaatavuustasoryhmässä. Mieserityisasiantuntijoiden palkkaetu on pienentynyt tasaista vauhtia koko tarkastelujakson aikana. Vuoteen 2005 mennessä miesten ja naisten välinen palkkaero oli sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisten erityisasiantuntijoiden keskuudessa supistunut alle 10 prosenttiin niin säännöllisellä palkalla kuin myös kokonaisansiolla mitattuna. Mieserityisasiantuntijoiden palkkaetu oli siis vuoteen 2005 mennessä pienentynyt alle 10 prosenttiin palkkajakauman kaikissa kolmessa kriittisessä pisteessä.
- Tarkastelujakson loppuun mennessä sukupuolten palkkaero oli myös muodostunut likimain samansuuruiseksi molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä ei siis ollut enää kuin hyvin pientä erityisasiantuntijoiden miesten ja naisten välisiä palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta.
- Naisten osuus on tarkasteluajanjaksolla kasvanut korkeapalkkaisten ja pienentynyt matalapalkkaisten ryhmässä eli myös naiserityisasiantuntijat ovat edelleen aliedustettuina edellisessä palkkaryhmässä ja yliedustettuina jälkimmäisessä palkkaryhmässä.
- Myöskään tämän vaatavuustasoryhmän miesten ja naisten välillä ei esiinny eroja mitä tulee heidän palkkojensa hajontaan. Toisin sanoen naiserityisasiantuntijoiden väliset palkkaerot ovat samaa suuruusluokkaa kuin mieserityisasiantuntijoiden ja ovat myös kehittyneet suurin piirtein samalla tavalla läpi koko tarkasteluperiodin sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna. Peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on siis yhtä suuri vaatavuustason naisten kuin sen miesten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus.

- Näin ollen ei ole yllättävää, että myös mies- ja nais erityisasiantuntijoiden reaalipalkkojen kehitys on ollut hyvin samankaltaista vaatavuustasoryhmän palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä. Kuten asiantuntijoiden kohdalla suhteellisesti eniten ovat kasvaneet matalapalkkaisten ja suhteellisesti vähiten korkeapalkkaisten erityisasiantuntijoiden reaalipalkat, erityisesti käytettäessä mittarina heidän säännöllistä palkkaansa.

### **Korkein eli toimintojen johdossa olevien vaatavuustaso:**

- Johtotehtävissä toimivat naistoimihenkilöt ovat onnistuneet parantamaan suhteellista palkka-asemaansa vaatavuustason kaikissa keskeisissä pisteissä, mutta ainoastaan vuosituhannen vaihteeseen saakka. Kohti tarkasteluperiodin loppua naiset ovat hieman menettäneet asemiaan etenkin matala- ja korkeapalkkaisten ryhmissä. Säännöllisen palkan osalta kehitys jatkui aina vuoteen 2005 asti, mikä kavensi säännöllisen tuntipalkan ja kokonaistuntiansioiden tuottamien sukupuolten palkkaerojen välistä kuilua eli vähensi erilaisten palkkalisien sukupuolten palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta. Miesjohtajien palkkaetu on suurin matalapalkkaisten ja pienin korkeapalkkaisten ryhmässä. Myös erilaisten lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus pienenee palkkatason noustessa.
- Naiset ovat aliedustettuina vaatavuustason korkeapalkkaisten ja yliedustettuina sen matalapalkkaisten ryhmässä. Lisäksi tilanne on kärjistynyt vuoden 2002 jälkeen siinä mielessä, että naisten suhteellisen osuuden kasvu hiipui sekä korkea- että keskipalkkaisten ryhmässä, kääntyessä samalla nousuun matalapalkkaisten ryhmässä.
- Sen sijaan vaatavuustasoryhmän miesten ja naisten välillä ei esiinny kuin pieniä eroja mitä tulee heidän palkkojensa hajontaan. Naisten väliset palkkaerot ovat vuosituhannen vaihteen jälkeen itse asiassa muodostuneet hieman suuremmiksi kuin miesten väliset palkkaerot sekä säännöllisellä palkalla että kokonaisansioilla mitattuna. Yleisesti ottaen palkkahajonnan kehitys on silti ollut molemmalla sukupuolella varsin samankaltaista. Merkille pantavaa on erityisesti se, että sekä korkea- että matalapalkkaiset johtotehtävissä toimivat ovat kohti tarkasteluperiodin loppua menettäneet hieman asemiaan suhteessa vaatavuustason keskipalkkaisiin. Toisin sanoen palkkaerot ovat kummallakin sukupuolella kasvaneet sekä matalampi- että korkeampipalkkaisten johtotason toimihenkilöiden kesku-



nessa. Lisäksi muutokset ovat olleet selvästi suurempia kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna.

- Tulos heijastaa vaatavuustason miesten ja naisten reaali-palkkojen varsin samankaltaista kehitystä tarkasteluajanjaksolla. Suhteellisesti eniten ovat kasvaneet korkeapalkkaisten johtotehtävissä toimivien kokonaisansiot, suhteellisesti vähiten heidän säännöllinen palkkansa. Toiseksi nopeimmin ovat kasvaneet matalapalkkaisten johtajien reaali-palkat, enemmän kokonaisansioilla kuin peruspalkalla mitattuna.

#### **Neljän vaatavuustason tulosten vertailu (katso taulukko 3.5):**

- Kaikilla teollisuuden toimihenkilöiden vaatavuustasoilla naiset ovat yliedustettuja matalapalkkaisten ryhmässä ja vahvasti aliedustettuja korkeapalkkaisten ryhmässä.
- Miesten ja naisten keskuudessa esiintyvät palkkaerot (palkkahajonta) ovat:
  - Kaikilla vaatavuustasoilla likimain samansuuruisia ja ovat myös kehittyneet suurin piirtein samalla tavalla.
  - Molemmilla sukupuolilla suurempia kokonaisansioilla mitattuna. Tämä koskee erityisesti yli keskipalkkaa ansaitsevia. Lisäksi kahden palkkakäsitteen välinen ero on kasvanut 2000-luvun alussa sekä miehillä että naisilla. Molemmilla sukupuolilla peruspalkan päälle maksettavien erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis tarkasteluajanjaksolla korostunut. Muutos on ollut kaikista suurin toimintojen johdossa olevilla mies- ja naistoimihenkilöillä.
  - Poikkeuksen tästä yleiskuvasta muodostaa alin vaatavuustaso eli asiainhoitajien ryhmä, jossa kahden palkkakäsitteen välinen ero on pysynyt olemattomana ja jossa palkat vaihtelevat edelleen selvästi enemmän mies- kuin naisasiainhoitajien keskuudessa.
- Miesten ja naisten väliset keskipalkkaerot ovat:
  - Pienentyneet kaikilla vaatavuustasoilla ja neljän vaatavuustason palkkajakauman kaikissa keskeisissä pisteissä eli matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla.
  - Kohti tarkastelujakson loppua muodostuneet eri vaatavuustasoryhmissä varsin erilaisiksi, koska sukupuolten palkkaerot ovat pienentyneet eri lähtötasoilta (vuonna 1995) ja eri suhteessa palkkajakauman kolmessa pisteessä niin vaatavuustasojen välillä kuin myös niiden sisällä.

- Tarkastelujakson viimeisen (2005) vuoden mukaan tilanne on seuraavanlainen. Alimmalla vaativuustasolla eli asiainhoitajien ryhmässä sukupuolten palkkaero kasvaa huomattavasti palkkatason noustessa. Sitä vastoin tätä korkeammilla vaativuustasoilla se pienenee palkkatason noustessa. Tästä seuraa, että asiainhoitajien ryhmässä miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat kaikkein suurimpia korkeaja keskipalkkaisten ryhmässä, mutta kaikkein pienimpiä matalapalkkaisten ryhmässä. Merkille pantavaa on myös se, että säännöllinen tuntipalkka ja kokonaistuntiansio tuottavat likimain samansuuruisia sukupuolten välisiä palkkaeroja kahdessa alimmassa (asiainhoitajien ja asiantuntijoiden) vaativuustasoryhmissä. Kahdessa ylimmässä vaativuustasoryhmässä kahden palkkakäsitteen välinen kuilu sen sijaan pienenee palkkatason noustessa. Toisin sanoen erilaisten palkanlisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus on suurinta erityisasiantuntijoiden ja etenkin toimintojen johdossa olevien vaativuustasoryhmien matalapalkkaisten kohdalla.

Taulukko 3.5 Neljän vaativuustason vuoden 2005 tulosten vertailu, kokonaistuntiansiot

Mittari	Asiainhoitajat		Asiantuntijat		Erityisasiantuntijat		Toimintojen johto	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
<i>Palkkahajonta:</i>								
Variaatiokerroin (CV)	0.287	0.200	0.259	0.261	0.281	0.290	0.338	0.352
<i>Palkkahajonta:</i>								
Theiilin indeksi (T)	0.036	0.019	0.030	0.031	0.037	0.040	0.055	0.060
<i>Palkkasuhde: P90/P10</i>	1.85	1.57	1.75	1.79	1.99	2.04	2.35	2.47
<i>Palkkasuhde: P90/P50</i>	1.38	1.28	1.37	1.38	1.41	1.41	1.52	1.54
<i>Palkkasuhde: P10/P50</i>	0.75	0.81	0.78	0.77	0.71	0.69	0.65	0.62
<i>Keskipalkkaero:</i>								
P90miehet / P90naiset	1.26	..	1.12	..	1.06	..	1.06	..
<i>Keskipalkkaero:</i>								
P50miehet / P50naiset	1.16	..	1.12	..	1.06	..	1.07	..
<i>Keskipalkkaero:</i>								
P10miehet / P10naiset	1.07	..	1.14	..	1.09	..	1.11	..

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

## 4 PALKKOJEN SOPIMUSALOITTAISEN TARKASTELUN TULOKSIA

Tässä luvussa eritellään aiempaa tarkastelua yksityiskohtaisemmin sukupuolten palkkojen ja palkkaerojen kehitystä vuosina 1995–2005 teollisuuden toimihenkilöiden muutamalla keskeisellä sopimusallalla. Toimihenkilöaineistosta on valittu kolme sopimusalaa tarkempaan tarkasteluun: graafinen ala, teknologiateollisuus sekä teleala. Sopimusalat on valittu ensisijaisesti sen perusteella, että ne poikkeavat selkeästi toisistaan naisosuutensa suhteen. Graafinen ala edustaa naisvaltaista sopimusalaa: vuonna 1995 naisten osuus sopimusalan kaikista kokoaikaisista toimihenkilöistä oli noin 60 prosenttia, vuonna 2005 lähes 62 prosenttia. Teknologiateollisuus edustaa teollisuustoimihenkilöiden miesvaltaista sopimusalaa: sekä vuonna 1995 että vuonna 2005 naisten osuus sopimusalan kaikista kokoaikaisista toimihenkilöistä oli vajaa 28 prosenttia. Telealalla puolestaan mies- ja naistoimihenkilöitä on likimain samassa suhteessa: vuonna 1995 naisten osuus sopimusalan kaikista kokoaikaisista toimihenkilöistä oli vajaa 50 prosenttia, vuonna 2005 osuus oli tätä hieman pienempi eli noin 45 prosenttia.

Yhteistä kolmelle sopimusalalle on se, että ne ovat säilyneet varsin muuttumattomina vuosina 1995–2005, mikä parantaa ratkaisevalla tavalla sopimusallalla näinä vuosina tapahtuneen kehityksen arviointia. Lisäksi tarkasteltavat sopimusalat ovat kansantalouden näkökulmasta merkityksellisiä. Näin ollen niiden yksityiskohtaisempi erittely tuottaa arvokasta lisävalaistusta kahden sukupuolen palkkojen ja palkkaerojen kehitykseen yksityisellä sektorilla.

### 4.1 TARKASTELTAVIEN SOPIMUSALOJEN EDUSTAVUUS

Kuviossa 4.1 on luonnehdittu tarkastelun kohteena olevien sopimusalojen edustavuutta. Tarkasteltavan sopimusalan prosenttiosuus yhtäältä kaikista kokoaikaisista miestoimihenkilöistä ja toisaalta kaikista kokoaikaisista naistoimihenkilöistä on raportoitu tarkastelujakson ensimmäiseltä (1995) ja viimeiseltä (2005) vuodelta. Sopimusaloilla työskentelevien mies- ja naistoimihenkilöiden absoluuttiset määrät näkyvät puolestaan kahden osakuvion vasemmalla akselilla.

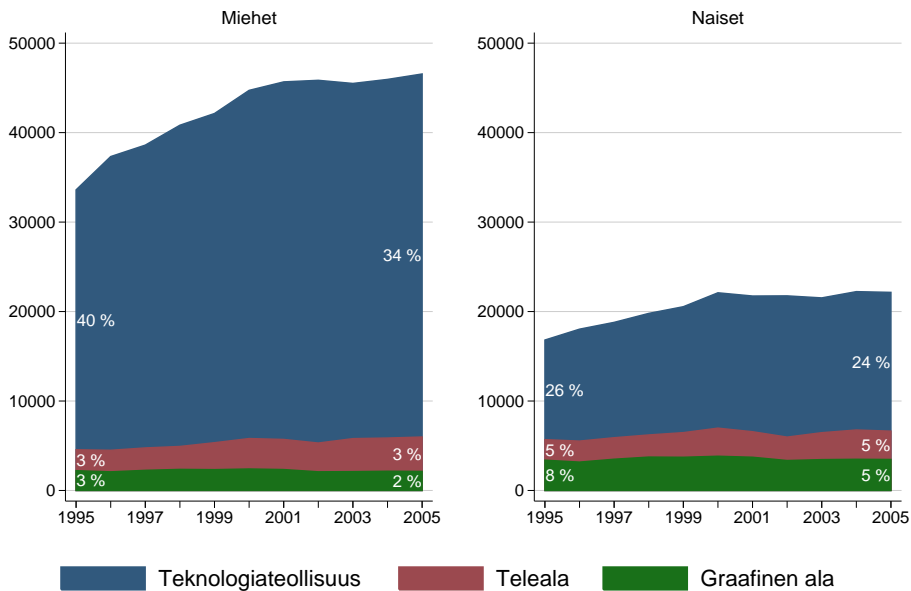
Tarkastelevat sopimusalat kattavat käyttäen vuoden 2005 osuuksia 39 prosenttia Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkka-aineiston kaikista kokoaikaisista miestoimihenkilöistä. Vastaava luku on 34 prosenttia teollisuuden

kokoaikaisista naistoimihenkilöistä. Näiden osuuksien perusteella voidaan todeta, että tarkasteltavat sopimusalat edustavat kokoaikaisia miestoimihenkilöitä jonkin verran paremmin kuin kokoaikaisia naistoimihenkilöitä.

Kolmella tarkasteltavalla sopimusalalla ja erityisesti teknologiateollisuudessa työskentelevien toimihenkilöiden lukumäärä on kasvanut tasaisesti 10-vuotisjaksolla 1995–2005. Tästä huolimatta sopimusalojen osuus aineiston kaikista kokoaikaisista toimihenkilöistä on joko pysynyt ennallaan (teleala) tai peräti pienentynyt (graafinen ala, teknologiateollisuus). Toimihenkilöiden määrä on siis kasvanut suhteellisesti vielä enemmän aineiston muilla eli tarkastelun ulkopuolelle jäävillä toimihenkilöiden sopimusaloilla.

Suurin tarkasteltavista sopimusaloista on teknologiateollisuus. Vuonna 2005 sopimusala työllisti neljänneksen kaikista kokoaikaisista naistoimihenkilöistä ja kolmanneksen kaikista kokoaikaisista miestoimihenkilöistä. 1990-luvun puolivälissä sopimusalan suhteellinen osuus oli selvästi suurempi, etenkin miestoimihenkilöiden puolella.

Kuvio 4.1 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
Lukumäärät (vuosina 1995–2005) ja osuudet (vuosina 1995 ja 2005) kolmella tarkastelun kohteeksi valitulla sopimusalalla



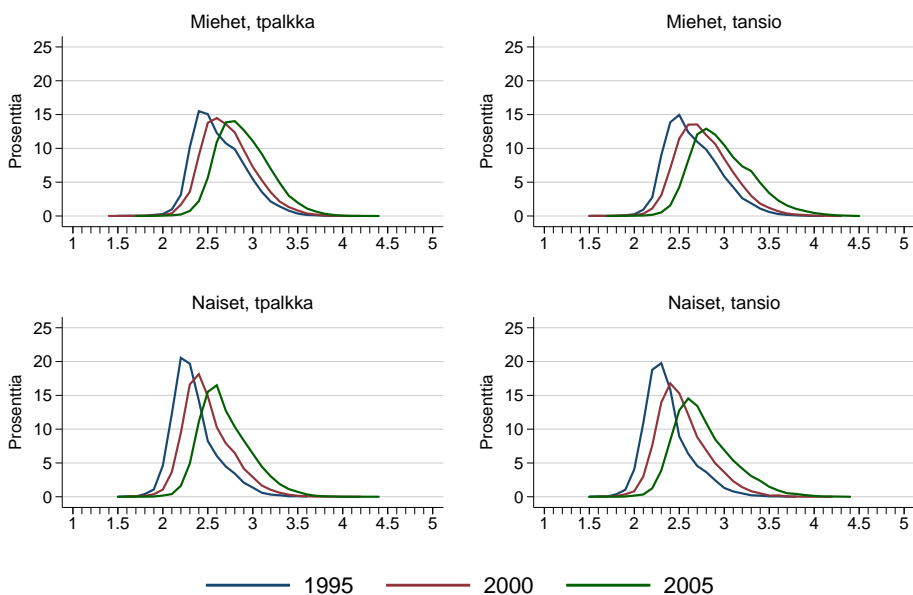
Suhteessa teknologiateollisuuteen sekä graafinen ala että teleala ovat pieniä teollisuustoimihenkilöiden sopimusaloja. Vuonna 2005 molemmat sopimusalat työllistivät noin 5 prosenttia teollisuuden kokoaikaisista naistoimihenkilöistä ja hieman vähemmän kokoaikaisista miestoimihenkilöistä.

## 4.2 TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN MIES- JA NAISTOIMIHENKILÖIDEN VERTAILU

### 4.2.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuviossa 4.2 on esitetty teknologiateollisuuden kokoajakaisten mies- ja nais-toimihenkilöiden logaritmuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* ja niiden kehitykset viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritmuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta näinä vuosina. Palkkamittareina on käytetty säännöllistä tuntipalk-

Kuvio 4.2 Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



kaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansiota. Nimellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan palkkojen todellisesta kehityksestä.

Miesvaltaisessa teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakaumat muistuttavat sekä muodoltaan että kehitykseltään teollisuuden kaikkien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakaumia (vrt. alaluku 2.1, kuvio 2.1). Niinpä sopimusalan naistoimihenkilöiden keskipalkkataso (palkkajakauman huippupisteen sijainnilla arvioituna) on jatkuvasti alittanut sopimusalan miestoimihenkilöiden keskipalkkatason molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Miestoimihenkilöiden palkkajakauma on niin ikään jatkuvasti ollut matalampi ja leveämpi kuin naistoimihenkilöiden. Teknologiateollisuuden miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat siis säilyneet suurempina kuin sopimusalan naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, että palkkajakauma on voimakkaasti taaksepäin nojautuva, enemmän mies- kuin naistoimihenkilöillä. Sopimusalan korkeampipalkkaisten palkat vaihtelevat siis huomattavasti enemmän kuin matalampipalkkaisten palkat niin mies- kuin naistoimihenkilöiden keskuudessa.

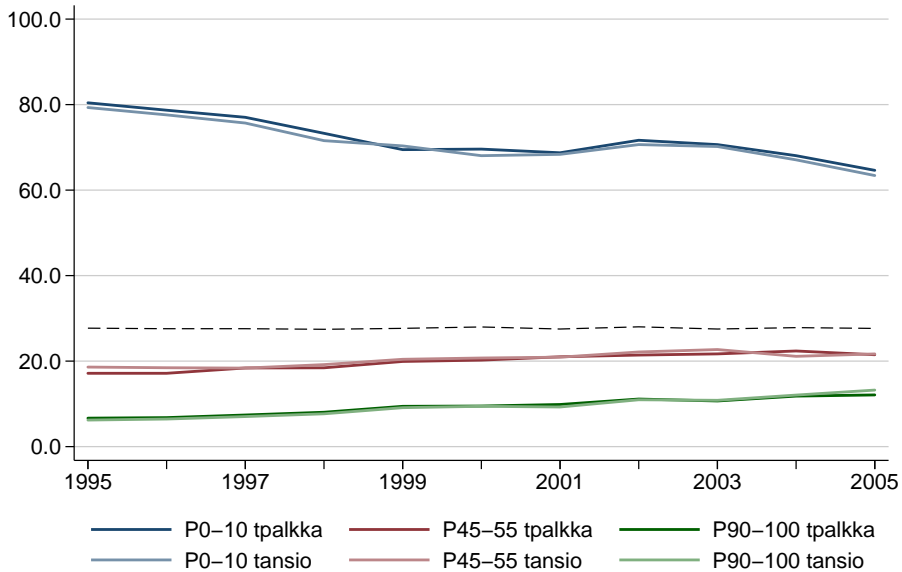
#### 4.2.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Seuraavaksi vertaillaan yksityiskohtaisemmin kahden sukupuolen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä* teknologiateollisuuden toimihenkilöpalkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset loppujen lopuksi sijoittuvat teknologiateollisuuden toimihenkilöpalkkojen jakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat muuttuneet vuosina 1995–2005. Tulokset on esitetty kuviossa 4.3a.

Kuviosta käy ilmi, että naisten osuus teknologiateollisuuden matalapalkkaisista (P0–P10) toimihenkilöistä pieneni 1990-luvun puolivälissä, säilyi pitkälti muuttumattomana vuosituuhannen vaihteessa, mutta pieneni taas vuosina 2002–2005. Tästä huolimatta yli 60 prosenttia teknologiateollisuuden matalapalkkaisista toimihenkilöistä oli naisia vielä vuonna 2005.

Naisten osuus sopimusalan keskipalkkaisista (P45–P55) toimihenkilöistä kasvoi tasaista tahtia aina vuoteen 2002 saakka, mutta on sen jälkeen säilynyt ennallaan eli runsaan 20 prosentin tasolla. Myös naisten osuus sopimusalan korkeapalkkaisista (P90–P100) toimihenkilöistä on tarkastelujaksolla kasvanut tasaista vauhtia, mutta edelleen vuonna 2005 harva nainen ylsi sopimusalan korkeapalkkaisten palkkatasolle.

Kuvio 4.3a Teknologiateollisuudessa toimivien naistoimihenkilöiden suhteellinen osuus (%) sopimusalan matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista toimihenkilöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

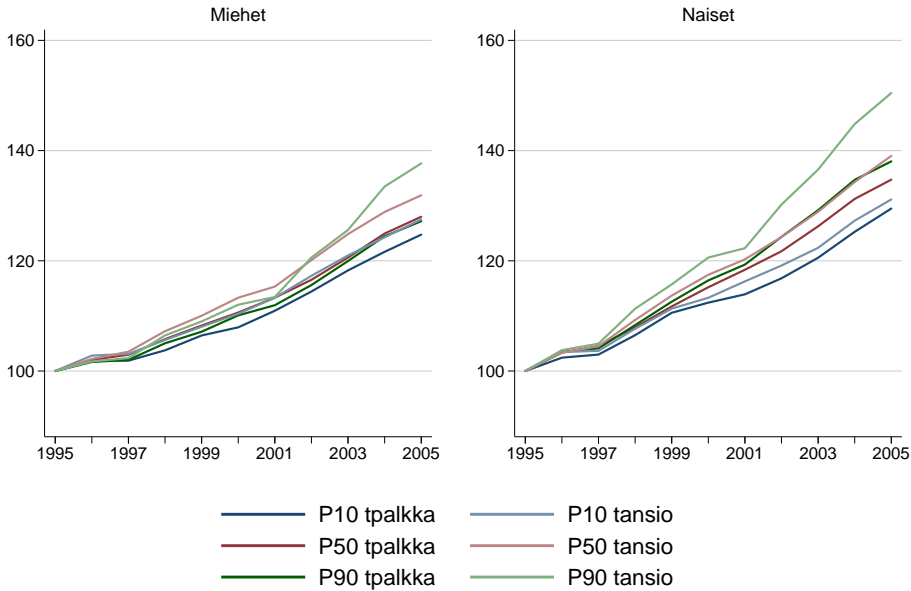


Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista sopimusalalla työskentelevistä kokoaikaisista toimihenkilöistä.

Todettakoon lopuksi myös se, että säännöllinen tuntipalkka ja kokonaistuntiansio tuottavat täsmälleen saman kuvan naisten osuuksista ja niiden kehityksestä teknologiateollisuuden kokoaikaisista toimihenkilöiden keskuudessa.

Teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkakehityksen tarkastelu perustuu logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta kolmen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva. Kuvio 4.3b osoittaa, että sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkat ovat kaikissa kolmessa pisteessä eli niin matala-, keski- kuin myös korkeapalkkaisilla kehittyneet suurin piirtein samaa yleistä profilia noudattaen, vaikkakin naistoimihenkilöpalkkojen kasvuerot ovat tarkastelujaksolla muodostuneet huomattavasti suuremmiksi kuin miestoimihenkilöpalkkojen. Kahden sukupuolen reaali-palkkojen kokonaiskasvun erot selittyvät pääosin

Kuvio 4.3b Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



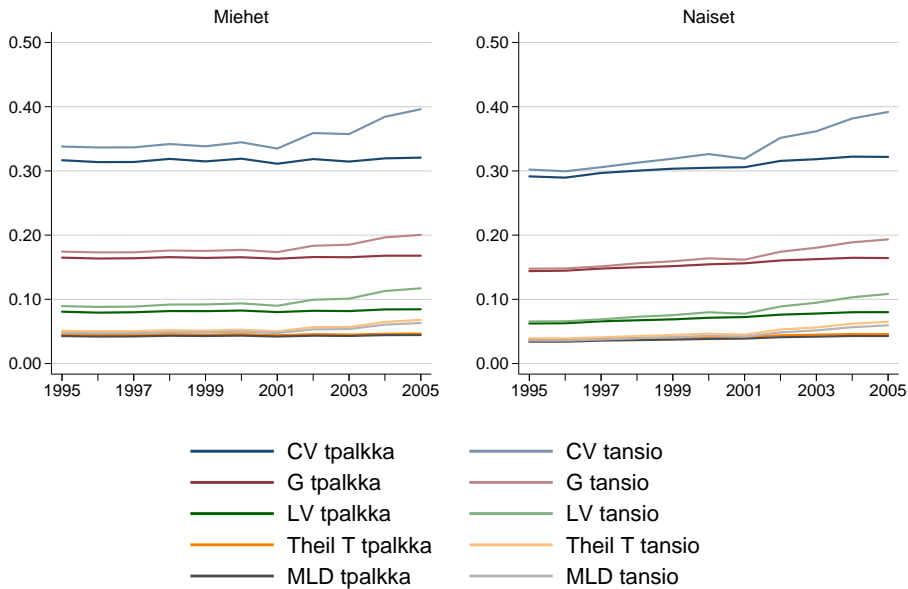
naispalkkojen alhaisemmalla lähtötasolla palkkajakauman kaikissa keskeisissä pisteissä.

Silmiinpistävimmän poikkeuksen kahden sukupuolen reaali-palkkojen yleis-kehityksestä muodostaa sopimusalan korkeapalkkaisten miestoimihenkilöiden ja erityisesti sen korkeapalkkaisten naistoimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden nopea reaali-ikasvu 10-vuotisjaksolla 1995–2005. Miestoimihenkilöillä suhteellisen nopeasti ovat kasvaneet myös sopimusalan keskipalkkaisten kokonaistuntiansiot. Suhteellisesti hitaimmin ovat puolestaan kehittyneet matalapalkkaisten reaali-palkat. Merkille pantavaa on myös se, että hitaan reaali-palkkakasvun ryhmään kuuluvat myös korkea- ja keskipalkkaisten miestoimihenkilöiden säännölliset tuntipalkat. Naistoimihenkilöillä matalapalkkaisten reaali-palkkojen suhteellisen hidas kokonaiskasvu erottuu sitä vastoin selvästi omaksi ryhmäksi, jonka ohittaa myös keskipalkkaisten reaali-palkkakasvu.



#### 4.2.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 4.4 Teknolgiateollisuudessa toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kehityksestä teknolgiateollisuudessa 10-vuotiskaudella 1995–2005. Kuviossa 4.4 tarkastellaan yksityiskohtaisemmin, missä määrin sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden *reaalipalkkojen hajonta* on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet kahden sukupuolen välisiin eroihin tässä suhteessa. Kuten aikaisemmissa luvuissa, palkkahajonnan kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Vaikkakin ne korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla, kaikki viisi mittaria tuottavat hyvin samanlaisen kehityskuvan.

Säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna sopimusalan miestoimihenkilöiden suhteelliset palkkaerot eivät ole tarkasteluajanjaksolla juuri muuttuneet. Muutokset ovat olleet huomattavasti suurempia kokonaistuntiansiolla mitattuna.

Kokonaistuntiansioiden hajonnan kasvu ja samalla erkaantuminen perustuntipalkkojen hajonnasta on keskittynyt uuden vuosituhaten alkuun.

Sopimusalan naistoimihenkilöillä palkkahajonta on kasvanut myös säännöllisellä tuntipalkalla, mutta erityisesti kokonaistuntiansiolla mitattuna. Tämän kehityksen myötä teknologiateollisuuden naistoimihenkilöiden keskuudessa valitsevat palkkaerot ovat molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna muodostuneet suurin piirtein yhtä suuriksi kuin sopimusalan miestoimihenkilöillä.

Taulukko 4.1 Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin variassi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keski poikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.338	0.396	0.174	0.200	0.089	0.117	0.051	0.068	0.048	0.063
Naiset	0.302	0.392	0.148	0.193	0.066	0.108	0.039	0.065	0.036	0.060
<i>Ero</i>	<i>0.036</i>	<i>0.004</i>	<i>0.026</i>	<i>0.007</i>	<i>0.023</i>	<i>0.009</i>	<i>0.012</i>	<i>0.003</i>	<i>0.012</i>	<i>0.003</i>

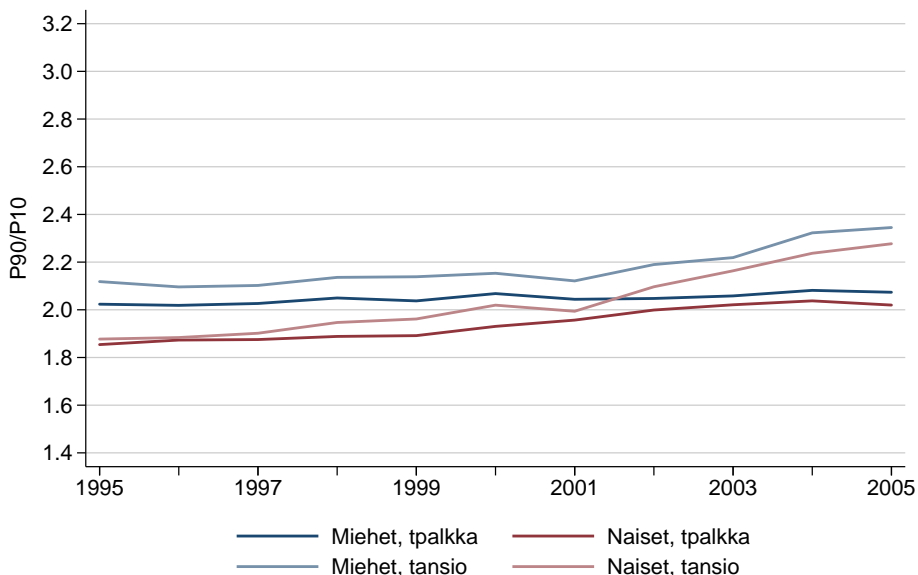
Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Taulukko 4.1 vetää yhteen kuvion 4.4 antamat palkkahajonnan tulokset vertailemalla teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna. Kuten taulukosta käy ilmi, sopimusalan miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot kokonaistuntiansiolla mitattuna olivat vuonna 2005 enää aavistuksen verran suuremmat kuin sopimusalan naistoimihenkilöiden keskuudessa vallitsevat kokonaistuntiansioiden erot.

Vuoden 1995 tilanteeseen verrattuna teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonnassa esiintyvä ero on kaventunut merkittävästi. Tämä johtuu siitä, että sopimusalan naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat vuosina 1995–2005 kasvaneet nopeammin kuin sen miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot. Säännöllisen tuntipalkan päälle maksettavat erilaiset lisät ovat siis teknologiateollisuudessa jakautuneet yhä epätasaisemmin niin mies- kuin myös naistoimihenkilöiden keskuudessa.

#### 4.2.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 4.5a Teknolgiateollisuudessa toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Kuviossa 4.5a vertaillaan teknolgiateollisuuden korkeapalkkaisia (P90) mies-toimihenkilöitä sopimusalan matalapalkkaisiin (P10) miestoimihenkilöihin ja vastaavasti teknolgiateollisuuden korkeapalkkaisia naistoimihenkilöitä sopimusalan matalapalkkaisiin naistoimihenkilöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo näin ollen palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatason sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on teknolgiateollisuudessa kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuviosta 4.5a ilmenee, että myös P90/P10-palkkasuhde on teknolgiateollisuuden naistoimihenkilöillä kasvanut sekä säännöllisellä tuntipalkalla että erityisesti peruspalkan päälle maksettavia erilaisia lisiä sisältävällä kokonaistun-

tiansiolla mitattuna. Sopimusalan miestoimihenkilöillä P90/P10-palkkasuhde on kasvanut vain lievästi säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, mutta tuntuvasti käytettäessä kokonaistuntiansiota. Kohti tarkasteluperiodin loppua kokonaistuntiansiolla mitattu P90/P10-palkkasuhde oli siis molemmilla sukupuolilla erkaantunut merkittävästi säännöllisen tuntipalkan P90/P10-palkkasuhteesta.

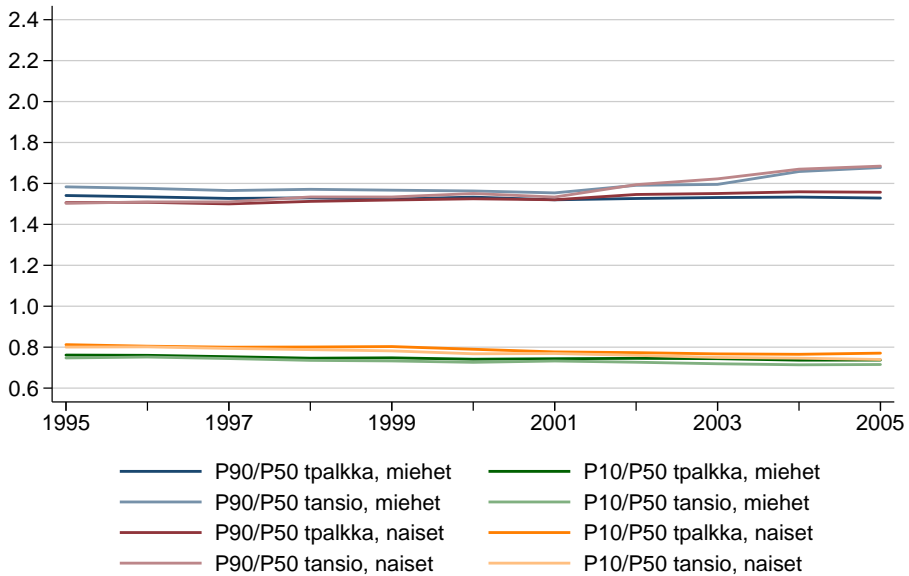
1990-luvun puolivälissä palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhde oli selvästi suurempi teknologiateollisuuden miestoimihenkilöillä kuin sopimusalan naistoimihenkilöillä molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Vuoteen 2005 mennessä kahden sukupuolen väliset erot tässä suhteessa olivat kuroutuneet lähes kokonaan umpeen.

Kuviossa 4.5b teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50 eli *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin* ja P10/P50 eli *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, mistä P90/P10-palkkasuhteen muutos pääosin johtuu. Toisin sanoen saadaan vastaus kysymykseen, selittyvätkö kuviossa 4.5a ilmenevät muutokset palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) eli korkeampipalkkaisten keskuudessa vai sen alemmassa osassa (P10/P50) eli matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuvista muutoksista.

Kuvio osoittaa, että yli keskipalkan ansaitsevien miestoimihenkilöiden palkkaerot ovat pysyneet suurin piirtein muuttumattomina säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Naistoimihenkilöiden vastaava P90/P50-palkkasuhde on kasvanut vain aavistuksen verran. Sitä vastoin kokonaistuntiansiolla mitattu P90/P50-palkkaero on sekä mies- että naistoimihenkilöillä kasvanut erityisen voimakkaasti vuosituhanen vaihteen jälkeen. Teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P50-palkkasuhteessa on palkkakäsitteestä riippumatta esiintynyt vain vähäisiä eroja ja ne ovat kaventuneet entisestään kohti tarkasteluperiodin loppua.

Alle sopimusalan keskipalkan ansaitsevien palkkaerot alkoivat niin ikään kasvaa, joskin hyvin lievästi, vuosituhanen vaihteen jälkeen. Sama kehitys toistui sekä mies- että naistoimihenkilöillä. Kahdelle sukupuolelle on yhteistä myös se, ettei kahden palkkakäsitteen välillä esiinny taso- eikä kehityseroja. Toisaalta kuvio osoittaa myös sen, että matalampipalkkaisten miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat säilyneet hieman suurempina kuin matalampipalkkaisten naistoimihenkilöiden. Tämä kuilu myös selittää kahden sukupuolen välisen eron edellisen kuvion P90/P10-palkkasuhteessa.

Kuvio 4.5b Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



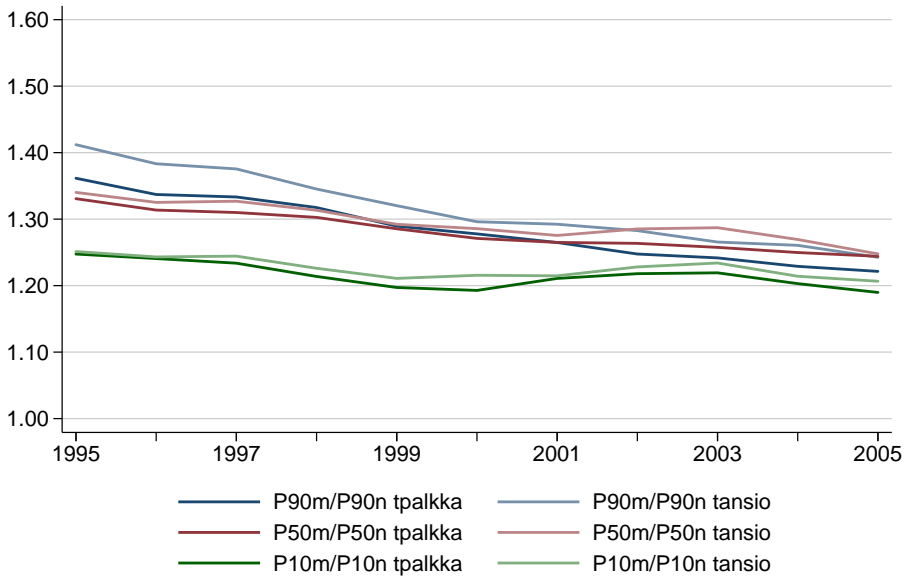
Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

#### 4.2.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuviosta 4.6 ilmenee, että 10-vuotisjaksolla 1995–2005 tapahtuneet muutokset teknologiateollisuuden naistoimihenkilöiden palkkoissa ovat heijastuneet varsin merkittävästi sopimusalan *mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisiin palkkoihin*. Tämä koskee erityisesti sopimusalan korkeapalkkaisten (P90) ryhmää, jossa miesten palkkaetu on supistunut tasaista tahtia ja suurin piirtein samassa suhteessa molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Käytettäessä kokonaistuntiansiota miesten etumatka on kaventunut runsaasta 40 prosentista noin 24 prosenttiin. Säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna vastaava muutos on noin 36 prosentista noin 22 prosenttiin.

Muutos on ollut pienempi sopimusalan mediaanipalkkatasolle (P50) sijoittuvien toimihenkilöiden ryhmässä. Tällä tasolla miestoimihenkilöiden keskipalkka suhteessa naistoimihenkilöiden keskipalkkaan oli noin 1.34 vuon-

Kuvio 4.6 Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



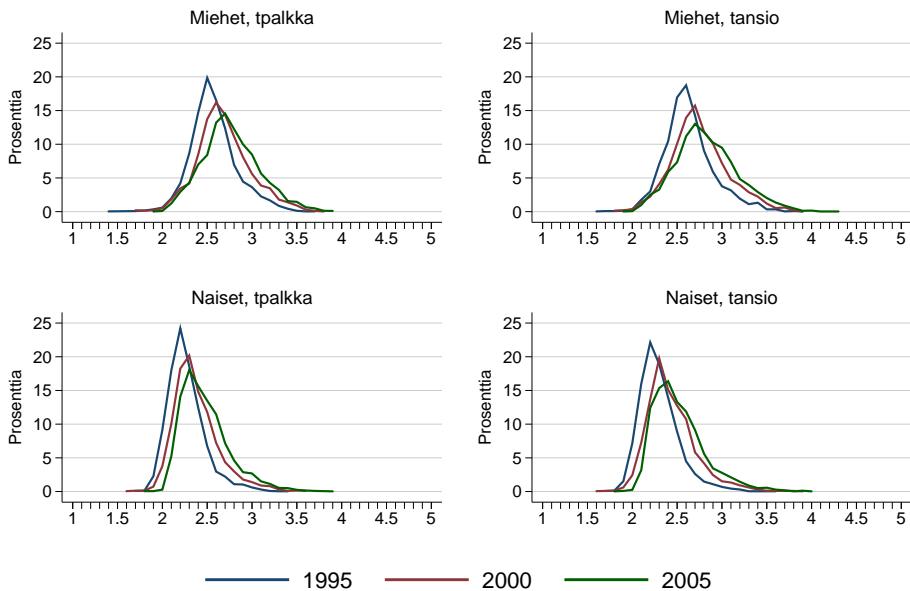
na 1995, kymmenen vuotta myöhemmin 1.25. Tässä palkkapiisteessä kahden palkkakäsitteen välillä ei ole kuin pieniä eroja. Toisin sanoen, palkkamittarista riippumatta sopimusalan keskipalkkaisten miestoimihenkilöiden palkkaetu oli tarkastelujakson lopussa noin 25 prosenttia eli samaa luokkaa kuin sopimusalan korkeapalkkaisilla miestoimihenkilöillä käytettäessä palkkamittarina kokonais-tuntiansioita.

Teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkaero on kaikista pienin matalapalkkaisten (P10) ryhmässä. Toisaalta se on tällä palkkatasolla myös muuttunut tarkastelujaksolla kaikista vähiten. Matalapalkkaisten miestoimihenkilöiden palkat olivat 1990-luvun puolivälissä noin 25 prosenttia korkeampia kuin matalapalkkaisten naistoimihenkilöiden palkat. Vuosituhannen vaihteesta lähtien sukupuolten palkkaero on tässä palkkapiisteessä liikkunut 20 prosentin tasolla palkkakäsitteestä riippumatta.

## 4.3 TELEALAN MIES- JA NAISTOIMIHENKILÖIDEN VERTAILU

### 4.3.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 4.7 Telealalla toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Kuviossa 4.7 on esitetty telealan kokoikäisten mies- ja naistoimihenkilöiden logaritimuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* ja niiden kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritimuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta yli vuosien. Palkkamittareina on käytetty säännöllistä tuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansiota. Nimellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan palkkojen kehityksestä.

Telealalla työskentelee kokoikäisesti saman verran mies- kuin naistoimihenkilöitä. Kahden sukupuolen sekä sijainniltaan että muodoltaan hyvin erilaiset palkkajakaumat kielivät kuitenkin sitä, että miehet ja naiset sijoittuvat

tästä huolimatta varsin eri tavalla telealan palkkahierarkiassa. Sopimusalan naistoimihenkilöiden keskipalkkataso (palkkajakauman huippupisteen sijainnin avulla arvioituna) on säilynyt huomattavasti alhaisempana molemmilla palkkäsäsitteillä mitattuna. Molempien sukupuolten palkkajakaumat ovat madaltuneet ja leventyneet, mutta naistoimihenkilöiden palkkajakauma on pysynyt kapeampana (naisten välillä pienemmät palkkaerot). Lisäksi säännöllisen tuntipalkan ja kokonaistuntiansioiden palkkajakaumien muodon ja siinä tapahtuneiden muutosten välillä on naistoimihenkilöillä selvästi pienempiä eroja. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä on suurempi merkitys telealan miestoimihenkilöiden ryhmässä.

#### 4.3.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Seuraavaksi tarkastellaan yksityiskohtaisemmin kahden sukupuolen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä* telealan toimihenkilöpalkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset loppujen lopuksi sijoittuvat sopimusalan toimihenkilöpalkkojen jakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet tarkastelujaksolla. Tulokset on esitetty kuviossa 4.8a.

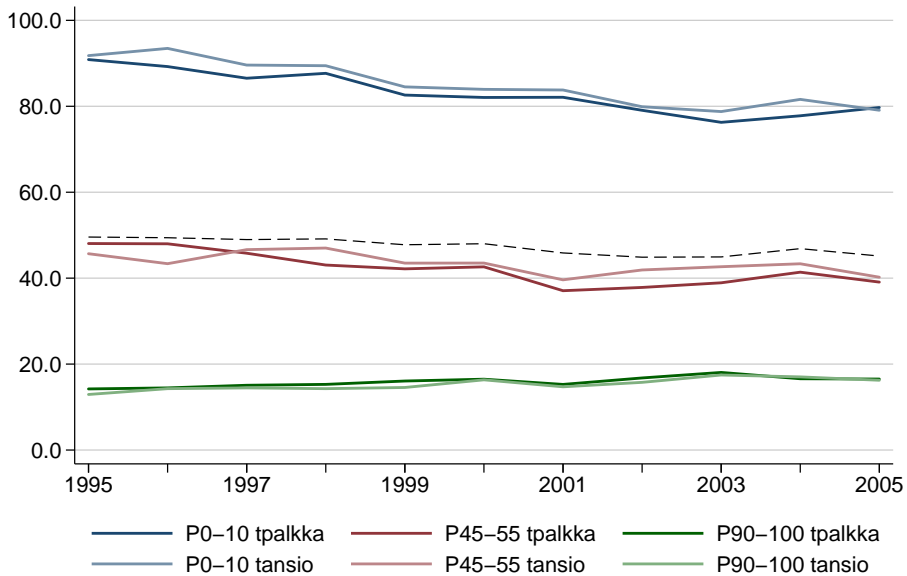
Naisten osuus telealan matalapalkkaisista (P0–P10) toimihenkilöistä pieneni aina vuoteen 2003 asti, mutta pysyi vuosina 2004–2005 pitkälti muuttumattomana noin 80 prosentin tasolla. Suuri enemmistö sopimusalan toimihenkilöistä on siis edelleen naisia.

Naisten osuus on pienentynyt myös sopimusalan keskipalkkaisista (P45–P55) toimihenkilöistä. Tosin tämä kehitys päättyi vuonna 2001, minkä jälkeen naisten osuus tässä palkkaryhmässä on säilynyt lähes ennallaan eli noin 40 prosentin tasolla. Naistoimihenkilöiden lievästi pienentynyt osuus telealan kaikista kokoaikaisista toimihenkilöistä (kuvion katkoviiva) selittyy siis pääasiallisesti sillä, että naisten osuus sopimusalan matalampipalkkaisista toimihenkilöistä on supistunut.

Korkeapalkkaisten (P90–P100) toimihenkilöiden ryhmässä naisten osuus on sitä vastoin kasvanut. Toisaalta kasvu on ollut varsin vaatimatonta ja se loppui vuoden 2003 jälkeen. Eli myös telealalla harva nainen on yltänyt sopimusalan korkeapalkkaisten toimihenkilöiden palkkatasolle. Todettakoon myös se, että kahden palkkäsäsitteen tuottaman naisosuuden välillä on kauttaaltaan hyvin pieniä eroja.



Kuvio 4.8a Telealalla toimivien naistoimihenkilöiden suhteellinen osuus (%) sopimusalan matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista toimihenkilöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

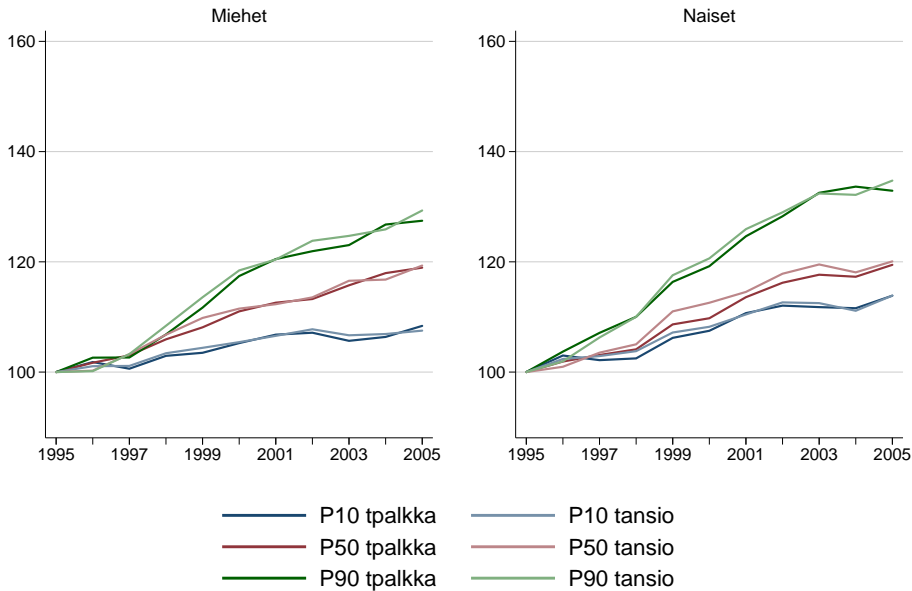


Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista sopimusallalla työskentelevistä kokoaikaisista toimihenkilöistä.

Telealan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkakehityksen tarkastelu perustuu niin ikään logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta palkkajakajan kolmen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva. Kuvio 4.8b osoittaa, että sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkat ovat kolmessa pisteessä eli matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla kehittyneet osittain varsin samalla tavalla ja osittain selvästi eri tavalla.

Eniten toisiaan muistuttavat telealan mediaanipalkkatasolle (P50) sijoittuvien mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kasvu-urat. Huomattavasti nopeammin ovat kasvaneet sopimusalan korkeapalkkaisten (P90) reaali-palkat. Tämä koskee erityisesti palkkaryhmän naistoimihenkilöitä. Suhteellisesti hitaimmin ovat puolestaan kehittyneet telealan matalapalkkaisten (P10) toimihenkilöiden reaali-palkat. Myös tässä palkkapistessä reaali-palkkojen kokonaiskasvu on ollut naistoimihenkilöillä huomattavasti nopeampaa. Naistoimihenkilöiden

Kuvio 4.8b Telealalla toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

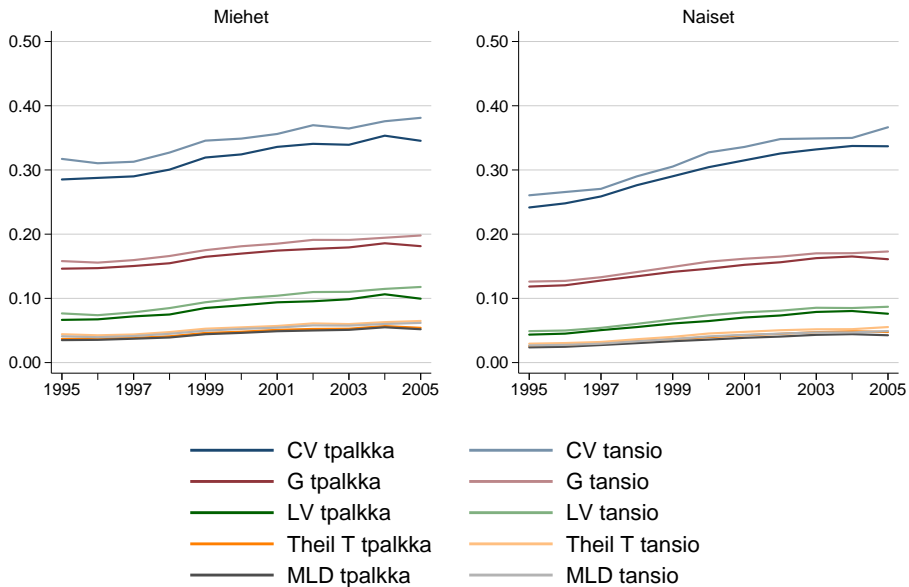


miestoimihenkilöitä nopeampi reaali-palkkojen kasvuvauhti palkkajakauman kahdessa ääripisteessä selittyy naistoimihenkilöiden vahvalla ali/yliedustuksella näillä palkkatasoilla yhdistettynä keskimääräistä alhaisempaan lähtöpalkkatason (vuonna 1995).

Kuvio osoittaa niin ikään, että telealan toimihenkilöiden reaali-palkkojen kehitys muodostuu hyvin samanlaiseksi riippumatta siitä, perustuuko palkkajakauman palkkapisteen tarkastelu säännölliseen tuntipalkkaan vai kokonais-tuntiansioon. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavien lisien merkitys ei ole sopimuslalla korostunut vuosina 1995–2005. Myös tämä piirre toistuu sekä mies- että naistoimihenkilöiden ryhmässä.

### 4.3.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 4.9 Telealalla toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan telealan mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kehityksestä vuosina 1995–2005. Seuraavaksi tarkastellaan, missä määrin sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden *reaali-palkkojen hajonta* on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet kahden sukupuolen välisiin eroihin tässä suhteessa. Palkkahajonnan kehitystä on myös tässä havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Hajontamittarit korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla, mutta tuottavat tästä huolimatta hyvin samanlaisen kehityskuvan.

Telealan toimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet koko tarkastelujakson aikana molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Lisäksi säännöllinen tuntipalkka ja kokonaistuntiansio ovat kasvaneet suurin piirtein samassa suhteessa, mikä on säilyttänyt kahden palkkamittarin välisen kuilun likimain

ennallaan. Toisin sanoen sopimuslalla esiintyy peruspalkan päälle maksettavia lisiä, mutta niiden käyttö ei ole tarkasteluperiodilla juuri muuttunut toimihenkilöiden palkkaeroja kasvattavaan suuntaan.

Edelleen, palkkahajonnan kehitys on ollut hyvin samanlainen sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöillä. Merkittävimmät erot kahden sukupuolen välillä ovat seuraavat. Ensinnäkin naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet hieman nopeammin kuin miestoimihenkilöiden, mutta ne olivat silti edelleen vuonna 2005 jonkin verran pienempiä kuin miestoimihenkilöiden ryhmässä. Toiseksi kahden palkkamittarin välinen kuilu on säilynyt miestoimihenkilöillä suurempana eli peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä on heillä selkeästi suurempi palkkaeroja kasvattava merkitys.

Taulukko 4.2 vetää yhteen kuvion 4.9 antamat palkkahajonnan tulokset vertailemalla telealan mies- ja naistoimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna. Kuten taulukosta käy ilmi, sopimusalan miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot kokonaistuntiansioilla mitattuna olivat edelleen vuonna 2005 selvästi suuremmat kuin sopimusalan naistoimihenkilöiden keskuudessa vallitsevat palkkaerot.

Vuoden 1995 tilanteeseen verrattuna telealan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonnassa esiintyvä ero on kuitenkin pienentynyt varsin merkittävästi, mutta ei läheskään kaikkien viiden mittarin mukaan. Niinpä telealan mies- ja naistoimihenkilöpalkkojen hajonnan erot ovat kahden mittarin mukaan pysyneet lähestulkoon muuttumattomina (logaritmin keskipoikkeama MLD) tai peräti kasvaneet hieman (logaritmin varianssi LV). Molemmille mittareille on ominaista se, että ne korostavat palkkajakauman alemmassa päässä esiintyviä palkkaeroja. Ja kuten kuvion 4.7 palkkajakaumista kävi ilmi, telealan

Taulukko 4.2 Telealalla toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

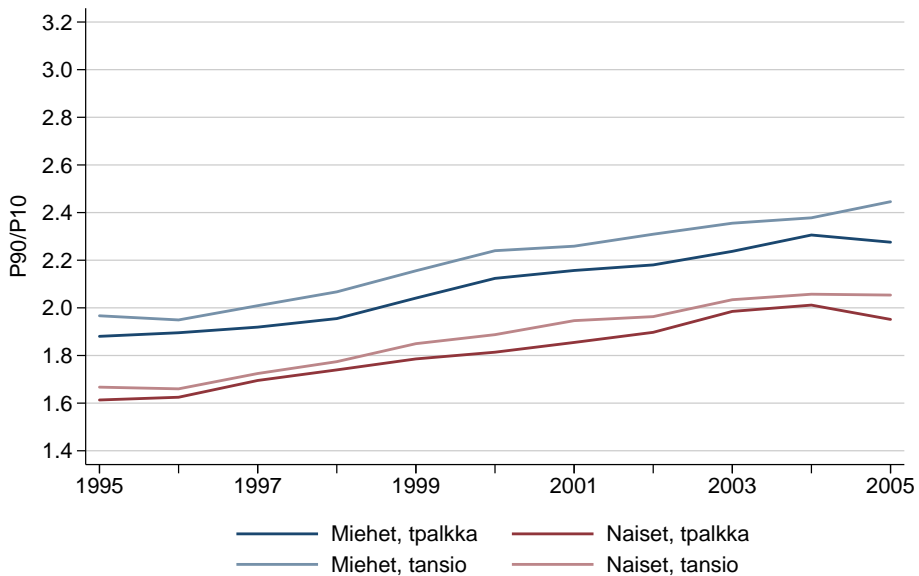
	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.317	0.381	0.158	0.198	0.077	0.118	0.044	0.065	0.041	0.062
Naiset	0.261	0.367	0.126	0.173	0.049	0.087	0.029	0.055	0.027	0.049
<i>Ero</i>	<i>0.056</i>	<i>0.014</i>	<i>0.032</i>	<i>0.025</i>	<i>0.028</i>	<i>0.031</i>	<i>0.015</i>	<i>0.010</i>	<i>0.014</i>	<i>0.013</i>

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

naistoimihenkilöiden palkkajakauma on säilynyt varsin vinona, koska pienempipalkkaisten naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat 10-vuotiskaudella 1995–2005 pysyneet suhteellisen pieninä samalla, kun korkeampipalkkaisten naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet entisestään.

#### 4.3.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 4.10a Telealalla toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkka-suhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Kuviossa 4.10a vertaillaan telealan korkeapalkkaisia (P90) miestoimihenkilöitä sen matalapalkkaisiin (P10) miestoimihenkilöihin. Vastaavasti suhteutetaan sopimusalan korkeapalkkaisia naistoimihenkilöitä sen matalapalkkaisiin naistoimihenkilöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo näin ollen palkkajakau- man kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Tarkemmin sanottuna se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero

on tarkasteluajanjaksolla kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuviosta ilmenee, että P90/P10-palkkasuhde on kasvanut tasaista tahtia 1990-luvun puolivälin jälkeen sekä mies- että naistoimihenkilöillä. Lisäksi palkkajakauman kahden ääripään suhde on kasvanut likimain samassa suhteessa säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitattuna. Ainoan poikkeuksen tästä yleiskehityksestä näyttää muodostavan tarkastelujakson viimeinen vuosi, jolloin telealan miestoimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden P90/P10-suhde jatkoi kasvuaan naistoimihenkilöiden vastaavan palkkasuhteen pysyessä muuttumattomana. Käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa P90/P10-suhde sitä vastoin kaventui molemmilla sukupuolilla.

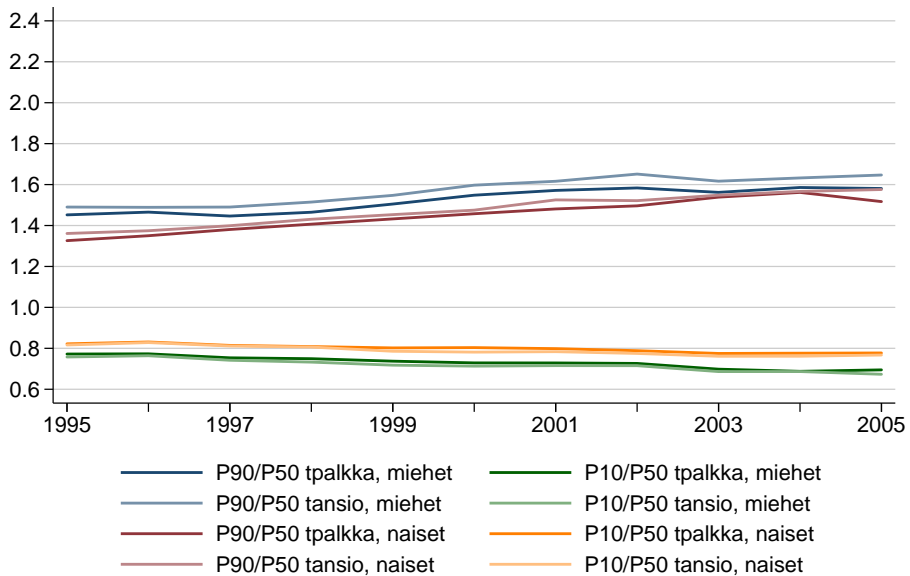
Myös P90/P10-palkkasuhteella mitattuna telealan naistoimihenkilöiden palkkaerot ovat säilyneet pienempinä kuin sopimusalan miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot. Vuonna 2005 telealan korkeapalkkaisten miestoimihenkilöiden kokonaistuntiansiot olivat yli 2.4-kertaiset sopimusalan matalapalkkaisten miestoimihenkilöiden kokonaistuntiansioihin verrattuna. Naistoimihenkilöillä vastaava palkkasuhde oli runsas 2.0-kertainen.

Kuviossa 4.10b telealan mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50 eli *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin* ja P10/P50 eli *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, mistä P90/P10-palkkasuhteen muutos pääosin johtuu. Toisin sanoen saadaan vastaus kysymykseen, selittyvätkö kuviossa 4.10a ilmenevät P90/P10-palkkasuhteen muutokset palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) eli korkeampipalkkaisten keskuudessa vai sen alemmassa osassa (P10/P50) eli matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuvista muutoksista.

Kuvio osoittaa, että yli keskipalkan ansaitsevien miestoimihenkilöiden palkkaerot pysyivät suurin piirtein muuttumattomina tarkastelujakson alussa ja lopussa. P90/P50-palkkasuhteen kasvu ajoittui pääosin vuosille 1997–2002. Myös alle keskipalkan ansaitsevien miestoimihenkilöiden palkkaerojen kasvu on tarkastelujaksolla tapahtunut vaihteittain. Miestoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen tasaista kasvua kuviossa 4.10a on ylläpitänyt matalampipalkkaisten palkkaerojen kasvu sellaisina vuosina, jolloin korkeampipalkkaisten palkkaerot ovat pysyneet ennallaan.

Telealan korkeampipalkkaisten naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet läpi koko tarkasteluperiodin. Vuoteen 2005 mennessä ne olivat muuttuneet lähes yhtä suuriksi kuin miestoimihenkilöiden säännöllisellä tuntipalkalla mitatut palkkaerot. Sopimusalan matalampipalkkaisten naistoimihen-

Kuvio 4.10b Telealalla toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

kilöiden palkkaerot ovat pienempiä ja ovat myös kasvaneet selvästi hitaammin kuin miestoimihenkilöiden puolella.

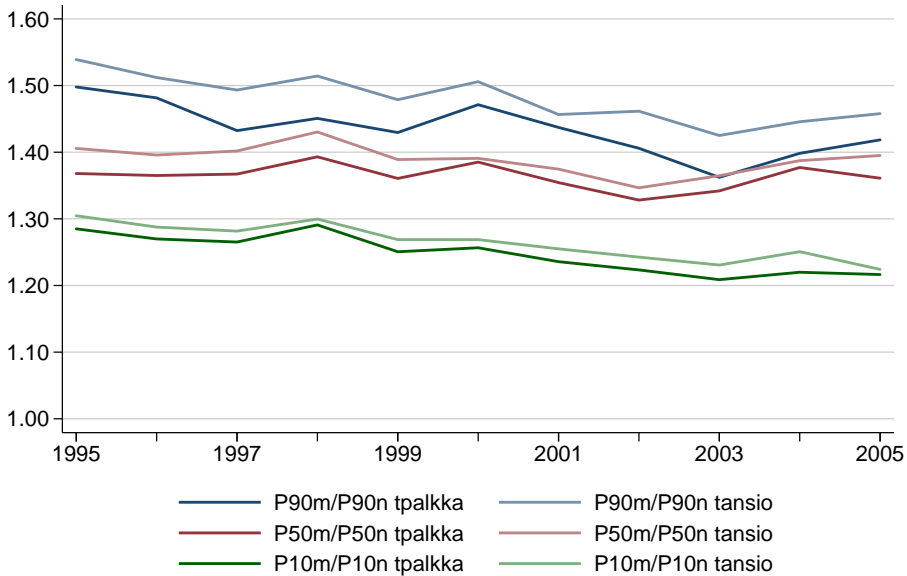
Kahden palkkamittarin tuottamissa palkkasuhteissa esiintyvät erot ovat hyvin pieniä palkkajakauman alemmassa osassa. Palkkajakauman ylemmässä osassa niiden välinen kuilu on hieman suurempi mies- kuin naistoimihenkilöillä.

#### 4.3.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Telealan mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkoissa 10-vuotisjaksolla 1995–2005 tapahtuneet muutokset ovat olleet hyvin samansuuntaisia. Näin ollen ei ole yllättävää, että sopimusalan *mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisissa palkkoissa* ei ole tarkasteluperiodilla tapahtunut kovin suuria muutoksia.

Kuvio 4.11 osoittaa, että telealan korkeapalkkaisten (P90) naistoimihenkilöiden suhteellinen palkka-asema vahvistui aina vuoteen 2003 asti molemmilla

Kuvio 4.11 Telealalla toimivien mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



palkkakäsitteillä mitattuna. Vuoden 2003 jälkeen palkkaryhmän naistoimihenkilöt näyttävät sen sijaan menettäneen hieman palkka-asemiaan. Kokonaistuntiansiolla mitattuna sopimusalan korkeapalkkaisten miestoimihenkilöiden palkkaetu on kaventunut vuoden 1995 1.55-tasolta vuoden 2005 1.46-tasolle. Säännöllistä tuntipalkkaa käytettäessä sukupuolten palkkaero muodostuu hieman pienemmäksi.

Telealan keskipalkkaisten (P50) naistoimihenkilöiden suhteellinen palkka-asema on vaihdellut aika lailla ajanjaksolla 1995–2005, mutta yleisesti ottaen se oli edelleen vuonna 2005 samalla tasolla kuin kymmenen vuotta aikaisemmin. Kokonaistuntiansion perusteella laskettuna sopimusalan miestoimihenkilöiden palkkaetu on noin 40 prosenttia ja säännöllisen tuntipalkan mukaan noin 36 prosenttia.

Selvimmän, vaikkakaan ei välttämättä eniten, ovat kaventuneet telealan matalapalkkaisten (P10) mies- ja naistoimihenkilöiden palkkaerot. Vuonna 1995 kahden sukupuolen välinen palkkakuilu oli tässä palkkaryhmässä ja molemmilla



palkkakäsitteillä mitattuna 30 prosentin luokkaa. Vuoteen 2005 mennessä se oli supistunut noin 22 prosenttiin.

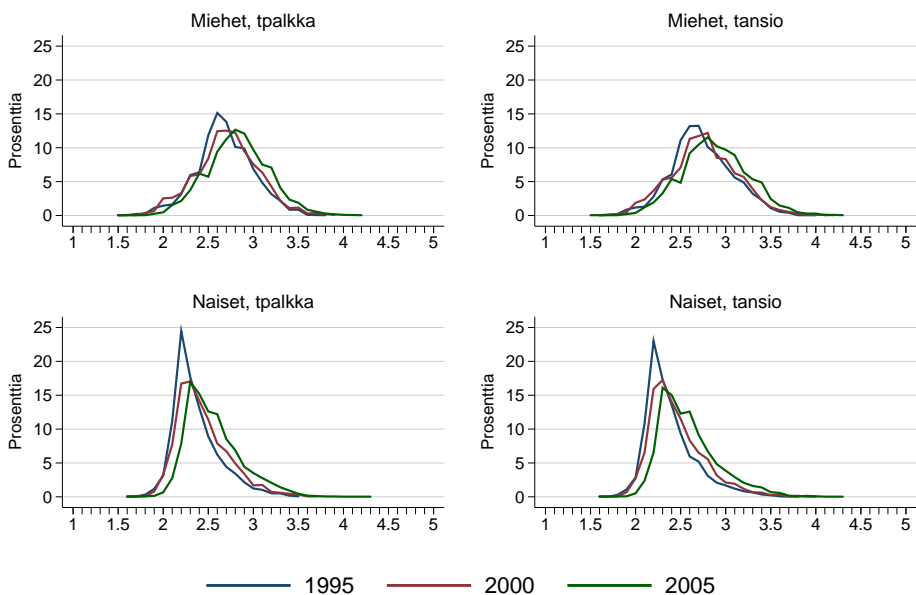
Myös telealalla sukupuolten väliset palkkaerot kasvavat siis tuntuvasti palkkatason noustessa. Samaan aikaan kasvaa myös kahden palkkamittarin välinen ero.

## 4.4 GRAAFISEN ALAN MIES- JA NAISTOIMIHENKILÖIDEN VERTAILU

### 4.4.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuviossa 4.12 on esitetty graafisen alan koko-aikaisten mies- ja naistoimihenkilöiden logaritmuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* ja niiden kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritmuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta

Kuvio 4.12 Graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonais-tuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



muutoksesta yli vuosien. Palkkamittareina on käytetty säännöllistä tuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansiota. Nimellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan palkkojen todellisesta kehityksestä.

Naisvaltaisen graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakaumat poikkeavat toisistaan monen keskeisen ulottuvuuden osalta. Sopimusalan naistoimihenkilöiden keskipalkkataso (palkkajakauman huippupisteellä arvioituna) alittaa merkittävästi sopimusalan miestoimihenkilöiden keskipalkkatason molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Naistoimihenkilöiden palkkajakauma on jatkuvasti ollut huomattavasti kapeampi kuin miestoimihenkilöiden palkkajakauma. Tosin myös naistoimihenkilöiden palkkajakauma on tarkasteluperiodilla madaltunut ja leventynyt, mutta ero miestoimihenkilöiden palkkajakaumaan verrattuna on säilynyt huomattavana. Lisäksi naistoimihenkilöiden palkkajakauma on säilyttänyt taaksepäin nojautuvan muotonsa, kun miestoimihenkilöiden palkkajakauma on pikemmin muuttunut hieman eteenpäin nojautuvaksi. Naistoimihenkilöillä korostuvat siis korkeampipalkkaisten palkkaerot, miestoimihenkilöillä puolestaan matalampipalkkaisten palkkaerot. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on vuorostaan se, että kahden palkkakäsitteen pohjalta muodostettujen palkkajakaumien välillä näyttää olevan varsin pieniä eroja.

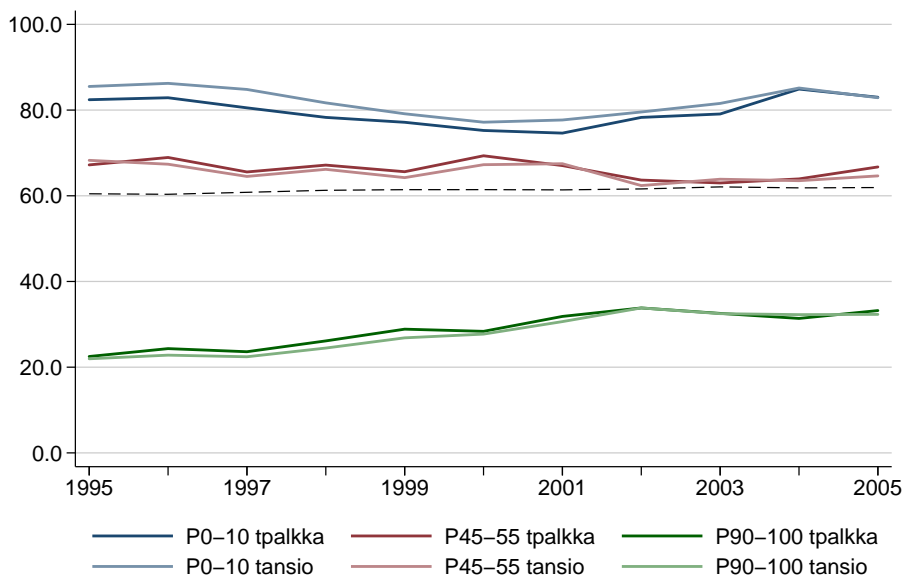
#### 4.4.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Seuraavaksi vertaillaan yksityiskohtaisemmin graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden *reaali-palkkojen yleistä kehitystä* palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset sijoittuvat sopimusalan toimihenkilöpalkkojen jakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1995–2005. Tulokset on esitetty kuviossa 4.13a.

Kuvio osoittaa, että naisten osuus graafisen alan matalapalkkaisista (P0–P10) toimihenkilöistä pieneni kohti vuosituhannen vaihdetta, mutta lähti sen jälkeen uudestaan kasvuun. Vuonna 2005 naisten osuus sopimusalan matalapalkkaisista toimihenkilöistä oli palautunut 1990-luvun puolivälin tasolle eli ylitti taas 80 prosentin.

Naisten osuus sopimusalan keskipalkkaisista (P45–P55) toimihenkilöistä pysyi suurin piirtein muuttumattomana 1990-luvun jälkipuoliskolla. Osuus pieneni jonkin verran vuosituhannen vaihteessa, säilyi sen jälkeen ennallaan, mutta kasvoi hieman kohti tarkastelujakson loppua. Myös keskipalkkaisten

Kuvio 4.13a Graafisen alan naistoimihenkilöiden suhteellinen osuus (%) sopimusalan matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista toimihenkilöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista sopimusallalla työskentelevistä kokoaikaisista toimihenkilöistä.

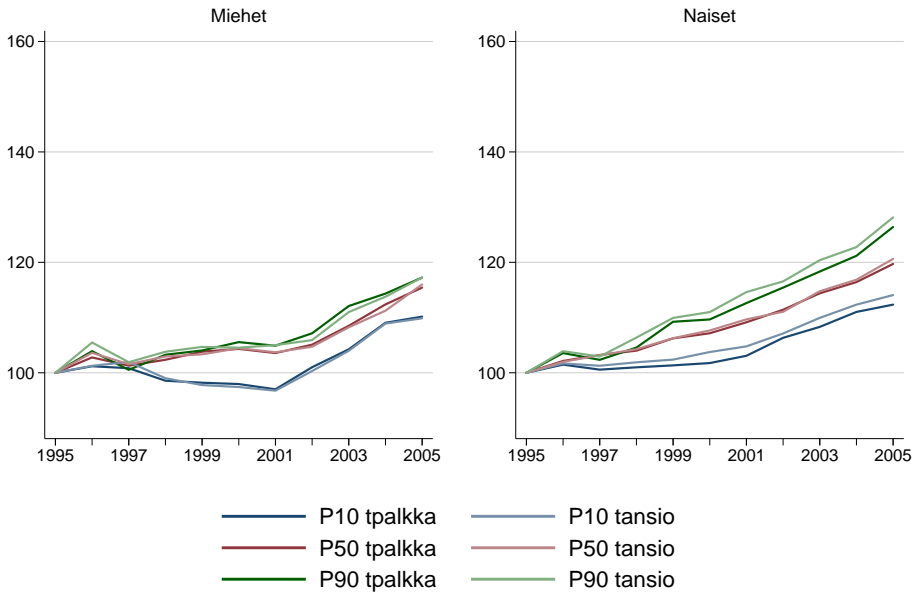
ryhmässä naisten osuus näyttää olevan uudestaan lähestymässä 1990-luvun puolivälin tasoa eli vajaata 70 prosenttia.

Naisten osuus graafisen alan korkeapalkkaisista (P90–P100) toimihenkilöistä oli muuttumaton 1990-luvun puolivälissä, mutta kasvoi varsin merkittävästi ajanjaksolla 1997–2002. Osuus on sen jälkeen pysynyt 30 prosentin paremmalla puolella.

Missään palkkaryhmässä ei ole suurta eroa kahden palkkamittarin tuottamien naisosuuksien välillä. Kohti tarkastelujakson loppua ero on pienentynyt entisestään.

Graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkakehityksen tarkastelu perustuu logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta kolmen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva. Kuvio 4.13b osoittaa, että sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkat

Kuvio 4.13b Graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



kehittyivät varsin eri tavalla 1990-luvun loppupuoliskolla. Sopimusalan keski- ja korkeapalkkaisten (P50 ja P90) miestoimihenkilöiden reaali-palkat kasvoivat samaa varsin hidasta vauhtia aina vuoteen 2002 saakka. Matalapalkkaiset (P10) miestoimihenkilöt kokivat noina vuosina peräti reaali-palkkojensa selvää laskua. Tilanne kuitenkin muuttui olennaisesti kohti tarkastelujakson loppua, jolloin niin korkea-, keski- kuin myös matalapalkkaisten miestoimihenkilöiden reaali-palkat kasvoivat varsin nopeasti ja lisäksi likimain samassa suhteessa. Reaali-palkkojen kasvuvauhti on ollut hyvin samanlainen palkkakäsitteestä riippumatta. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä ei ole ollut sopimusalan miestoimihenkilöiden palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta.

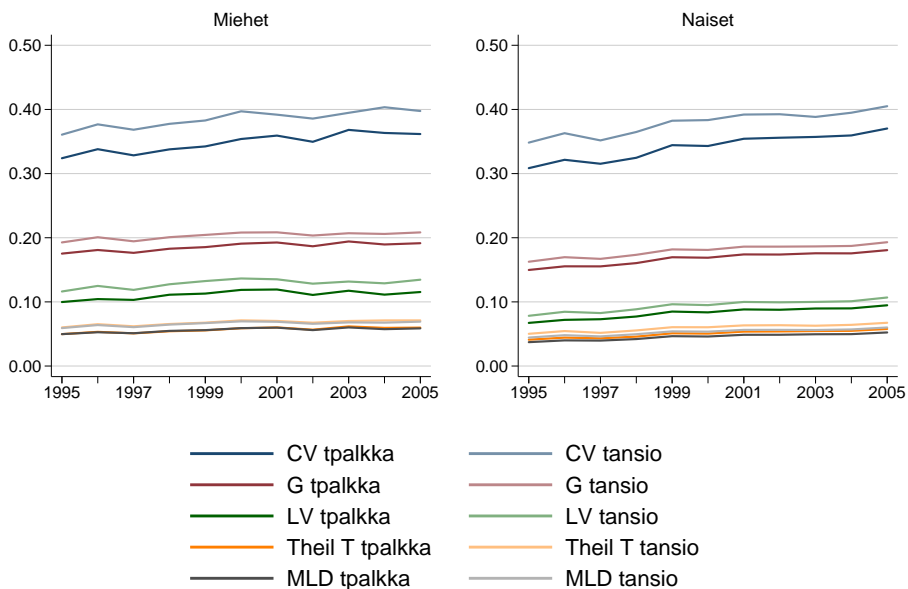
Graafisen alan keskipalkkaisten naistoimihenkilöiden reaali-palkat ovat nousseet tasaista tahtia koko tarkasteluperiodin aikana. 1990-luvun puolivälin hitaasta kasvusta huolimatta tätäkin nopeammin ovat kasvaneet korkeapalkkaisten naistoimihenkilöiden reaali-palkat. Matalapalkkaisten naistoimihenkilöiden reaali-palkat muuttuivat varsin vähän vuosina 1995–2001, mutta ovat

sen jälkeen seuranneet sopimusalan korkeampipalkkaisten naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kehitystä. Myöskään naistoimihenkilöiden puolella ei esiinny kuin pieniä eroja säännöllisen tuntipalkan ja kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdin välillä.

#### 4.4.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kehityksestä vuosina 1995–2005. Kuviossa 4.14 tarkastellaan, missä määrin sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden *reaali-palkkojen hajonta* on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet kahden sukupuolen välisiin eroihin tässä suhteessa. Palkkahajonnan kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla,

Kuvio 4.14 Graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

jotka korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla. Tästä huolimatta kaikki viisi mittaria tuottavat varsin samanlaisen kehityskuvan.

Sopimusalan toimihenkilöpalkkojen hajonta näyttää kasvaneen tasaista vauhtia 10-vuotiskaudella 1995–2005. Lisäksi säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitatut palkkaerot ovat enimmäkseen kasvaneet samassa suhteessa, mikä on ollut omiaan säilyttämään kahden palkkamittarin tuottaman palkkaeron välisen kuilun ennallaan. Toisin sanoen myös tällä sopimusallalla esiintyy peruspalkan päälle maksettavia erilaisia lisiä, mutta niiden käyttö ei ole tarkasteluperiodilla muuttunut toimihenkilöiden palkkaeroja kasvattavaan suuntaan.

Merkillepantavaa on erityisesti se, ettei sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden välillä näytä esiintyvän merkittäviä eroja, vaan sopimusalan palkkaeroja koskeva yleiskuvaus tuntuu soveltuvan varsin hyvin molemmille sukupuolille. Toisin sanoen kahden sukupuolen välillä ei ole suurempia eroja palkkahajonnan tai sen kehityksen suhteen. Myöskään kahden palkkamittarin tuottamien palkkaerojen osalta ei esiinny mies- ja naistoimihenkilöiden välillä kuin hyvin pieniä eroja.

Taulukko 4.3 tuottaa yhteenvedon kuvion 4.14 antamista palkkahajonnan tuloksista vertailemalla graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna. Kuten taulukosta käy ilmi, sopimusalan miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot kokonaistuntiansiolla mitattuna olivat vuonna 2005 enää aavistuksen verran suuremmat (Theilin indeksin mukaan) tai peräti hieman pienemmät (variaatiokertoimen mukaan) kuin sopimusalan naistoimihenkilöiden keskuudessa vallitsevat palkkaerot. Kolmen

Taulukko 4.3 Graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.361	0.398	0.193	0.208	0.116	0.135	0.060	0.071	0.059	0.069
Naiset	0.348	0.405	0.163	0.193	0.078	0.107	0.050	0.067	0.044	0.060
<i>Ero</i>	<i>0.013</i>	<i>-0.007</i>	<i>0.030</i>	<i>0.015</i>	<i>0.038</i>	<i>0.028</i>	<i>0.010</i>	<i>0.004</i>	<i>0.015</i>	<i>0.009</i>

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

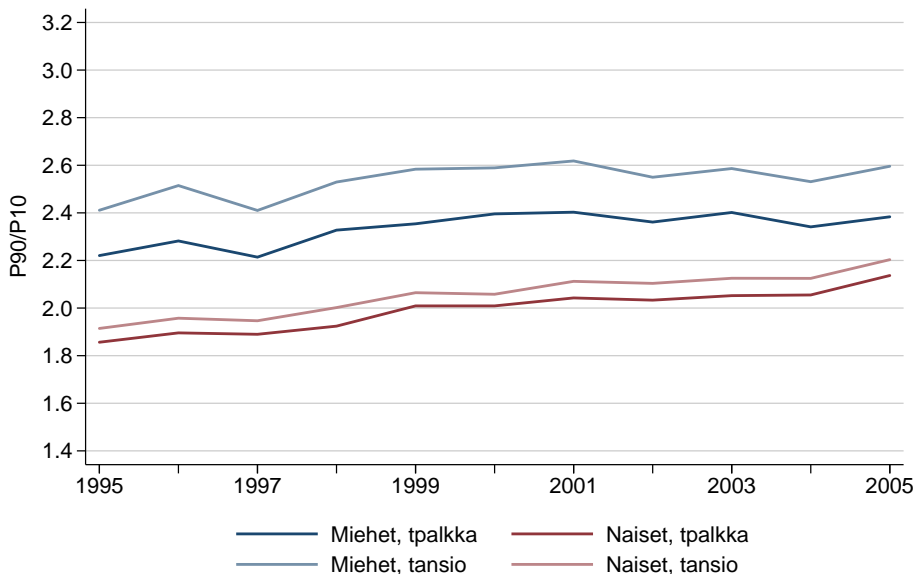
muun eriarvoisuusmittarin mukaan miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot olivat edelleen vuonna 2005 selvästi suurempia.

Viiden mittarin tuottamat erilaiset palkkahajonnan tulokset selittyvät graafisen alan naistoimihenkilöiden erittäin vinolla palkkajakaumalla (vrt. kuvio 4.12), jonka eri osia mittarit painottavat eri tavalla. Tästä huolimatta kaikki viisi eriarvoisuusmittaria osoittavat sen, että sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonnassa esiintyvä ero on tarkasteluajanjaksolla kaventunut merkittävästi.

#### 4.4.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuviossa 4.15a vertaillaan graafisen alan korkeapalkkaisia (P90) miestoimihenkilöitä sopimusalan matalapalkkaisiin (P10) miestoimihenkilöihin ja vastaavasti sopimusalan korkeapalkkaisia naistoimihenkilöitä sen matalapalkkaisiin naistoimihenkilöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo näin ollen palkkajakau-

Kuvio 4.15a Graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

man kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuvio 4.15a kertoo sen, että P90/P10-palkkasuhde on graafisella alalla kasvanut sekä mies- että naistoimihenkilöillä. Kasvuvauhti on ollut naistoimihenkilöillä hieman nopeampaa. Itse asiassa P90/P10-suhteen kasvua on sopimusalan miestoimihenkilöillä tapahtunut lähinnä vain ajanjaksolla 1997–2001. Edelleen, graafisen alan palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhde on molemmilla sukupuolilla muuttunut samassa suhteessa säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitattuna. Peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät eivät ole siis kasvattaneet sopimusosalalla vallitsevia palkkaeroja.

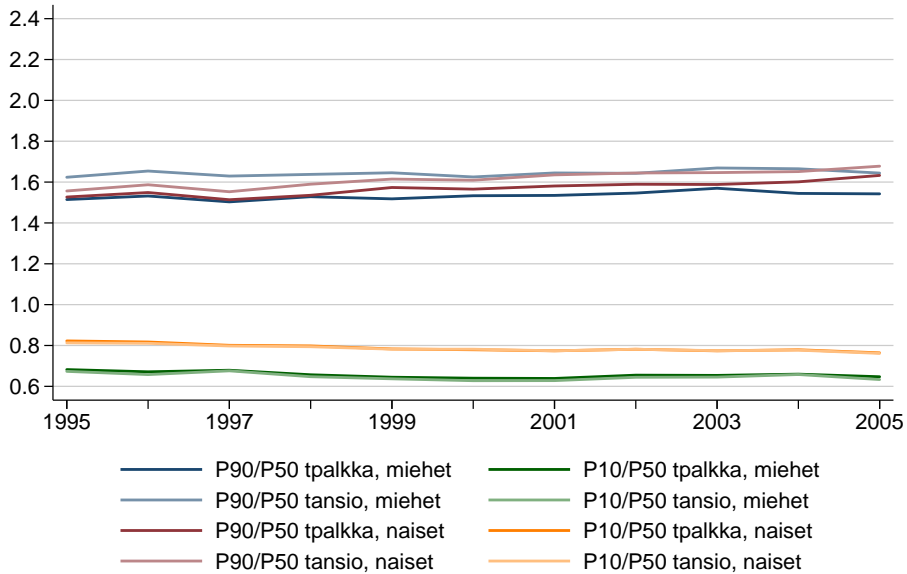
Kahden palkkakäsitteen välinen kuilu on miestoimihenkilöillä huomattavasti suurempi kuin naistoimihenkilöillä. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on miestoimihenkilöiden joukossa selvästi suurempi merkitys. Vuonna 2005 graafisen alan korkeapalkkaisten miestoimihenkilöiden kokonaistuntiansio oli 2.6-kertainen sopimusalan matalapalkkaisiin miestoimihenkilöihin verrattuna. Käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa suhde oli vajaa 2.2-kertainen. Naistoimihenkilöillä vastaavat palkkasuhteet ovat pienempiä ja vähemmän toisistaan eroavia.

Kuviossa 4.15b graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50 eli *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin* ja P10/P50 eli *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, selittyykö kuviossa 4.15a ilmenevä P90/P10-palkkasuhteen muutos pääosin korkeampipalkkaisten (P90/P50) vai matalampipalkkaisten (P10/P50) keskuudessa tapahtuneilla muutoksilla.

Kuvio osoittaa, että graafisen alan toimihenkilöiden palkkasuhteiden muutokset ovat keskittyneet korkeampipalkkaisten ryhmään. Sopimusalan naistoimihenkilöiden P90/P50-palkkasuhde on 1990-luvun puolivälin jälkeen kasvanut tasaista tahtia. Kasvua on tapahtunut sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna ja lisäksi molemmilla palkkakäsitteillä suurin piirtein samassa suhteessa. Sopimusalan yli keskipalkan ansaitsevien miestoimihenkilöiden palkkaerot ovat sitä vastoin kasvaneet varsin vähän, etenkin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Vuoteen 2005 mennessä P90/P50-palkkasuhde oli sekä mies- että naistoimihenkilöillä kasvanut vajaa 1.7-kertaiseksi. Ainoastaan miestoimihenkilöiden säännöllisellä tuntipalkalla mitattu P90/P50-palkkasuhde oli tätä hieman pienempi (1.5-kertainen).



Kuvio 4.15b Graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



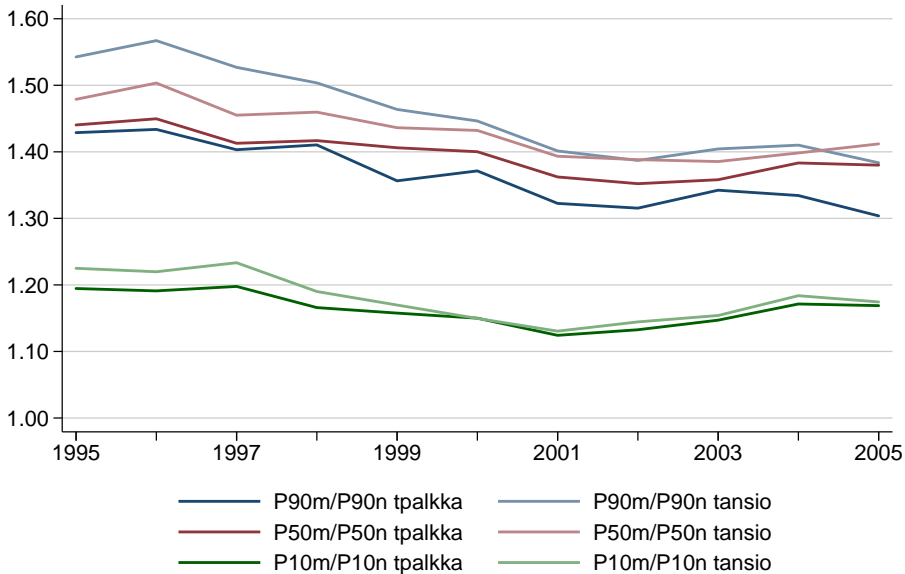
Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

Molemmilla sukupuolilla alle keskipalkan ansaitsevien palkkaerot ovat kasvaneet vain lievästi. Kehitys on ollut kahdella sukupuolella hyvin samanlainen, mikä on säilyttänyt matalampipalkkaisten väliset palkkaerot selvästi pienempinä naistoimihenkilöiden ryhmässä. Tämä ero myös selittää valtaosan mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen erosta kuviossa 4.15a. Kahden palkkamittarin välillä ei esiinny eroja eli erilaisilla palkanlisillä ei ole sopimusalan alemmassa osassa juuri merkitystä.

#### 4.4.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 4.16 osoittaa, että suhteellisesti eniten ovat 10-vuotisjaksolla 1995–2005 supistuneet graafisen alan korkeapalkkaisten *mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot*. Käytettäessä kokonaistuntiansiota sopimusalan korkeapalkkaisten miesten etumatka on kaventunut noin 55 prosentista vajaa 40 prosenttiin.

Kuvio 4.16 Graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna vastaava muutos on runsaasta 40 prosentista noin 30 prosenttiin. Toisaalta on todettava se, että tämä muutos tapahtui kokonaisuudessaan ennen vuotta 2002. Tarkasteluperiodin loppuvuosina korkeapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden suhteelliset palkat ovat pysyneet lähes muuttumattomina.

Sopimusalan keski- ja matalapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat niin ikään kaventuneet, mutta hitaammin kuin korkeapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot. Tämä myönteinen kehitys kuitenkin päättyi vuoteen 2001 myös näillä palkkatasoilla. Mutta kun korkeapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot säilyivät tämän jälkeen suurin piirtein ennallaan, keski- ja matalapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot kääntyivät kasvuun. Samaan aikaan pieneni myös kahden palkkakäsitteen tuottamien palkkaerojen välinen kuilu.

Vuoden 2005 tilanteen mukaan graafisen alan mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot olivat 40 prosentin luokkaa sekä korkea- että keskipalkkais-

ten ryhmässä. Ainoan poikkeuksen muodosti korkeapalkkaisten säännöllisen tuntipalkan pohjalta laskettu sukupuolten palkkaero, joka oli kymmenisen prosenttiyksikköä pienempi. Lähes puolet pienempi (noin 17 prosenttia) oli sopimusalan matalapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden välinen palkkaero. Kahden palkkakäsitteen välillä ei ollut tässä suhteessa mitään eroa.

#### 4.5 YHTEENVETO TÄRKEIMMISTÄ HAVAINNOISTA KOSKIEN TARKASTELTUIJEN SOPIMUSALOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ TAPAHTUNUTTA KEHITYSTÄ

Tässä luvussa on tarkasteltu teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen ja palkkaerojen kehitystä vuosina 1995–2005 kolmella keskeisellä sopimusallalla: teknologiateollisuudessa, telealalla sekä graafisella alalla. Tulokset kertovat muun muassa seuraavan.

##### **Miesvaltainen teknologiateollisuus:**

- Valtaosa sopimusalan toimihenkilöistä on miehiä, kuten on myös suuri enemmistö sopimusalan keskipalkkaisista ja erityisesti sen korkeapalkkaisista toimihenkilöistä. Sitä vastoin naiset ovat vahvasti yliedustettuina sopimusalan matalapalkkaisten toimihenkilöiden joukossa.
- Kokonaistuntiansiolla mitatut palkkaerot ovat kasvaneet tuntuvasti 2000-luvun alussa sekä mies- että naistoimihenkilöiden keskuudessa. Käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa muutokset ovat olleet selvästi pienempiä, etenkin miestoimihenkilöillä. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavien erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava merkitys on voimistunut sekä mies- että naistoimihenkilöillä.
- Palkkahajonnan kasvua on tapahtunut palkkajakauman kaikissa pisteissä eli sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden ryhmissä. Muutos on kuitenkin ollut huomattavasti suurempi sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakauman ylemmässä osassa. Lisäksi korkeampipalkkaisten välisten palkkaerojen kasvu on pitkälti rajoittunut peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältäviin kokonaistuntiansioihin. Sopimusalan matalampipalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden keskuudessa palkkaerot ovat kasvaneet hyvin vähän. Myöskään kahden palkkakäsitteen välillä ei ole juuri eroja eli erilaisten lisien alle keskipalkan ansaitsevien palkkaeroja kasvattava vaikutus on hyvin pieni.

- Naistoimihenkilöpalkkojen hajonta oli vuoteen 2005 mennessä kasvanut lähes yhtä suureksi kuin miestoimihenkilöillä sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna, mikä kehitys selittyy yksinomaan yli keskipalkan ansaitsevien mies- ja naistoimihenkilöiden ryhmissä tapahtuneilla muutoksilla. Sopimusalan matalapalkkaisempien joukossa naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat sen sijaan säilyneet pienempinä kuin miestoimihenkilöiden.
- Naistoimihenkilöiden suhteellinen palkka-asema on vahvistunut erityisesti sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmässä. Palkkajakauman kaikissa keskeisissä pisteissä naisten keskipalkkataso on kuitenkin edelleen selvästi alhaisempi kuin miestoimihenkilöiden.
- Miestoimihenkilöiden palkkaetu kasvaa palkkatason noustessa eli on pienin matalapalkkaisten ryhmässä, vaikkakin tämä ilmiö on tarkasteluajanjaksolla heikentynyt huomattavasti. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat likimain yhtä suuria molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna lukuun ottamatta korkeapalkkaisten ryhmää, jossa miesten palkkaetu on selvästi suurempi kokonaistuntiansioilla mitattuna. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavat lisät kasvattavat miesten ja naisten välisiä palkkaeroja lähinnä korkeapalkkaisten keskuudessa.

### Sukupuolijakauman suhteen ”tasapuolinen” teleala:

- Sopimusalan toimihenkilöistä vajaa puolet on naisia, mutta silti naiset ovat vahvasti yliedustettuina matalapalkkaisten toimihenkilöiden joukossa ja vastaavasti vahvasti aliedustettuina korkeapalkkaisten toimihenkilöiden ryhmässä.
- Palkkaerot ovat tarkastelujaksolla kasvaneet tasaista tahtia sekä miestä että naistoimihenkilöiden keskuudessa. Naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat säilyneet pienempinä.
- Sekä miestä että naistoimihenkilöillä palkkahajonnan kasvua on tapahtunut palkkajakauman kaikissa pisteissä eli matala-, keski- ja korkeapalkkaisten välillä. Muutos on kuitenkin ollut selvästi suurempi palkkajakauman ylemmässä osassa, jossa korkeampipalkkaisten naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet lähes yhtä suuriksi kuin korkeampipalkkaisten miestoimihenkilöiden keskuudessa. Palkkaerot ovat kasvaneet myös matalampipalkkaisten välillä, mutta varsin hitaasti. Lisäksi muutos on ollut suurempi palkkaryhmän miestoimihenkilöillä, joiden palkkaerot

olivat jo ennestään suuremmat kuin matalampipalkkaisten naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot.

- Palkkaerot ovat sekä mies- että naistoimihenkilöillä kasvaneet likimain samassa suhteessa säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitattuna. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus ei ole tarkasteluajanjaksolla korostunut kummallakaan sukupuolella. Kahden palkkakäsitteen tuottamien palkkaerojen välinen kuilu on siksi säilynyt miestoimihenkilöillä suurempana kuin naistoimihenkilöillä. Erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis pysynyt selvästi suurempana sopimusalan mies- kuin sen naistoimihenkilöiden ryhmässä. Toisaalta kahden palkkakäsitteen välisiä eroja esiintyy ainoastaan yli keskipalkan ansaitsevien toimihenkilöiden ryhmässä. Alle keskipalkan ansaitsevien joukossa kahden palkkakäsitteen välillä ei ole juuri eroja eli erilaisilla lisillä ei ole tässä palkkaryhmässä palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta.
- Naistoimihenkilöiden suhteellinen palkka-asema on sopimusosalalla muuttunut varsin vähän. Keskipalkkaisten ryhmässä miesten palkkaetu oli vuonna 2005 suurin piirtein samalla tasolla kuin vuonna 1995.
- Miestoimihenkilöiden palkkaetu kasvaa palkkatason noustessa, eikä tässä vaihteluvälissä ole tarkasteluperiodilla tapahtunut kuin pieniä muutoksia. Kahden sukupuolen välinen palkkaero on kaikissa palkkapisteissä suurempi kokonaistuntiansiolla mitattuna. Myös kahden palkkamittarin tuottamien sukupuolten palkkaerojen välinen kuilu kasvaa palkkatason noustessa.

### **Naisvaltainen graafinen ala:**

- Sopimusalan toimihenkilöistä suuri enemmistö on naisia. Silti naiset ovat vahvasti yliedustettuina sopimusalan matalapalkkaisten ryhmässä ja vastaavasti vahvasti aliedustettuina sen korkeapalkkaisten ryhmässä.
- Palkkaerot ovat tarkasteluajanjaksolla kasvaneet sekä mies- että naistoimihenkilöiden välillä, aavistuksen verran nopeammin nais- kuin miestoimihenkilöillä. Muutos on ollut selvästi suurin palkkajakauman ylemmässä osassa, jossa korkeampipalkkaisten naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet yhtä suuriksi kuin palkkaryhmän miestoimihenkilöillä. Matalampipalkkaisten väliset palkkaerot ovat sitä vastoin pysyneet muuttumattomina ja siksi miehillä selvästi suurempi-na.

- Palkkahajonta on sekä mies- että naistoimihenkilöillä muuttunut samassa suhteessa säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitattuna. Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus ei ole siis tarkastelujaksolla korostunut kummallakaan sukupuolella. Niinpä myös kahden palkkakäsitteen tuottamien palkkaerojen välinen kuilu on säilynyt sopimusalan miestoimihenkilöillä hieman suurempana kuin sen naistoimihenkilöillä. Toisin sanoen erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on pysynyt suurempana sopimusalan mies- kuin sen naistoimihenkilöiden ryhmässä. Toisaalta myös graafisen alan osalta pätee se, että kahdet palkkakäsitteet tuottavat erisuuret palkkaerot yksinomaan yli keskipalkan ansaitsevien mies- ja naistoimihenkilöiden keskuudessa. Alle keskipalkan ansaitsevien ryhmässä erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on olematon eli kahdet palkkakäsitteet tuottavat tälle palkkaryhmälle likimain samansuuruiset palkkaerot.
- Naistoimihenkilöiden suhteellinen palkka-asema on vahvistunut etenkin sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmässä, mutta palkkajakauman kaikissa keskeisissä pisteissä naisten keskipalkkataso on edelleen selvästi alhaisempi kuin miestoimihenkilöiden.
- Miestoimihenkilöiden palkkaetu kasvaa palkkatason noustessa eli on pienin matalapalkkaisten ryhmässä, vaikkakin tämä ilmiö on tarkasteluajanjaksolla heikentynyt. Sukupuolten palkkaerot muodostuvat likimain samansuuruisiksi molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna lukuun ottamatta korkeapalkkaisten ryhmää, jossa miesten palkkaetu on selvästi suurempi käytettäessä kokonaistuntiansiota. Toisin sanoen peruspalkan lisäksi maksettavat lisät kasvattavat miesten ja naisten välisiä palkkaeroja lähinnä korkeapalkkaisten keskuudessa.

### Kolmen sopimusalan vertailu:

- Kolmen sopimusalan mies- ja naistoimihenkilöiden välillä esiintyy sekä yhtäläisyyksiä että selkeitä eroavaisuuksia vuoden 2005 palkkatilanteen ja siihen johtaneen kehityksen suhteen (taulukko 4.4).
- Yhteistä kolmelle sopimusosalalle on ensinnäkin se, että yli keskipalkan ansaitsevien naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet vähintään yhtä nopeasti kuin miestoimihenkilöiden väliset palkkaerot sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna. Tämän kehityksen myötä ovat korkeampipalkkaisten väliset palkkaerot kasvaneet naistoimihenkilöillä yhtä suuriksi tai lähes yhtä suuriksi kuin

palkkaryhmän miestoimihenkilöillä molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

- Alle keskipalkan ansaitsevien palkkaerot ovat naistoimihenkilöillä säilyneet pienempinä kuin miestoimihenkilöillä. Tämä myös selittää suurimman osan mies- ja naistoimihenkilöiden välillä esiintyvistä eroista mitä tulee yhtäältä palkkojen yleiseen hajontaan ja toisaalta palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteeseen.
- Säännöllisen tuntipalkan ja kokonaistuntiansion välistä eroa esiintyy lähes yksinomaan mies- ja naistoimihenkilöiden palkkajakauman ylemmässä osassa eli korkeampipalkkaisten miesten ja naisten keskuudessa. Alle keskipalkkaa ansaitsevien välillä esiintyvien palkkaerojen suuruuteen peruspalkan päälle maksettavilla lisillä ei ole juuri vaikutusta. Kahden palkkakäsitteen tuottamat erilaiset tulokset palkkojen yleisen hajonnan ja P90/P10-suhteen osalta selittyvät siis pääasiallisesti sillä, että peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät jakautuvat eri suhteessa nimenomaan korkeampipalkkaisten välillä.
- Kaikilla kolmella sopimusallalla sukupuolten väliset palkkaerot kasvavat palkkatason noustessa. Sukupuolten palkkaerojen suurin tasokorotus tapahtuu matala- ja keskipalkkaisten ryhmien välillä. Sukupuolten palkkaerojen välinen kuilu on huomattavasti pienempi keski- ja korkeapalkkaisten välillä. Yhteistä kolmelle sopimusallalle on myös se, että kahden palkkakäsitteen välinen ero on suurin korkeapalkkaisten ryhmässä eli peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on tässä palkkaryhmässä suurin sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus.

Taulukko 4.4 Kolmen sopimusalan vuoden 2005 tulosten vertailu, kokonaistuntiansiot

Mittari	Teknologiateollisuus		Teleala		Graafinen ala	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
<i>Palkkahajonta: variaatiokerroin (CV)</i>	0.396	0.392	0.381	0.367	0.398	0.405
<i>Palkkahajonta: Theilin indeksi (T)</i>	0.068	0.065	0.065	0.055	0.071	0.067
<i>Palkkasuhde: P90/P10</i>	2.35	2.28	2.45	2.05	2.60	2.20
<i>Palkkasuhde: P90/P50</i>	1.68	1.68	1.65	1.58	1.64	1.68
<i>Palkkasuhde: P10/P50</i>	0.72	0.74	0.67	0.77	0.63	0.76
<i>Keskipalkkaero: P90miehet/ P90naiset</i>	1.24	..	1.46	..	1.38	..
<i>Keskipalkkaero: P50miehet/ P50naiset</i>	1.25	..	1.40	..	1.41	..
<i>Keskipalkkaero: P10miehet/ P10naiset</i>	1.21	..	1.22	..	1.17	..

Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

- Sukupuolijakauman suhteen tasapuolinen tealeala poikkeaa kahdesta muusta sopimuslalista etenkin siinä, että sukupuolten palkkaerot ovat tealealalla pienentyneet hyvin vähän vuosina 1995–2005. Ne ovat erityisen suuria korkeapalkkaisten ryhmässä. Sekä korkea- että keskipalkkaisten ryhmässä sukupuolten väliset palkkaerot ovat kaikista pienimmät teknologiateollisuudessa. Matalapalkkaisten ryhmässä mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot ovat sitä vastoin lähestulkoon samansuuruisia kaikilla kolmella sopimuslalla.



## 5 PALKKOJEN TOIMIPAIKKATASON MUKAISEN TARKASTELUN TULOKSIA

Tässä luvussa tarkastellaan toimipaikkojen sisäisiä ja välisiä palkkaeroja teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden ryhmissä. Tarkemmin sanottuna tutkitaan, missä määrin reaalipalkkojen vaihtelu teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöillä heijastaa yhtäältä toimipaikkojen *sisällä* esiintyviä palkkaeroja ja toisaalta toimipaikkojen *välillä* esiintyviä palkkaeroja. Koska tarkastelu toistetaan kaikille vuosille ajanjaksolla 1995–2005, tulokset kertovat myös sen, onko toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen merkitys muuttunut kahdella sukupuolella 1990-luvun puolivälin jälkeen.

Tarkastelu tehdään kahta vaihtoehtoista menetelmää hyödyntäen. Molempia on selostettu yksityiskohtaisemmin liitteessä A2. Ensimmäinen lähestymistapa nojautuu yksinkertaisen palkkamallin laskemiseen erikseen mies- ja naistoimihenkilöille ja jokaiselle tarkasteluvuodelle. Käytetyn tilastollisen menetelmän avulla palkansaajaryhmässä tietyssä vuonna esiintyvät palkkaerot voidaan hajottaa kolmeen pääosaan: erilaisista *henkilöominaisuuksista* johtuvaan palkkojen vaihteluun, *samassa* toimipaikassa työssä olevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen sisäisiin palkkaeroihin) sekä *eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen välisiin palkkaeroihin). Ottamalla mallissa huomioon joukko tärkeitä taustatekijöitä taataan se, että raportoituihin toimipaikkojen sisäisiin ja välisiin palkkaeroihin eivät vaikuta toimihenkilöiden väliset erot näiden keskeisten ominaisuuksien suhteen, joihin luetaan mies- ja naistoimihenkilöiden ikä, koulutuksen taso eli pituus sekä nykyisen työsuhteen kesto. Näiden henkilökohtaisten ominaisuuksien lisääminen malliin auttaa samalla korjaamaan tuloksia myös sen suhteen, että vuosien varrella toimipaikkojen työvoiman rakenne on saattanut muuttua varsin ratkaisevasti. Tämä parantaa huomattavasti eri vuosille laskettujen toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen vertailtavuutta.

Yllä selostetulla lähestymistavalla on kuitenkin yksi kiistämätön heikkous: siinä oletetaan, että mallissa huomioon otettujen henkilöominaisuuksien palkkavaikutuksen suuruus eli ominaisuuksien ”taloudellinen arvo” työmarkkinoilla (mallin tuottamina kertoimina ilmaistuna) määräytyy samalla tavalla tarkasteltavan ajanjakson kaikkina vuosina. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole varsinkaan, jos toimihenkilöiden rakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia työvoiman muuttuneen tarjonnan ja/tai kysynnän seurauksena. Siksi toinen tarkastelussa käytetty lähestymistapa keskittyy samassa toimipaikassa

kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden reaalipalkkojen *muutokseen* ja tämän muutoksen hajottamiseen toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon. Lähestymistavan etuna on se, että tärkeimmät toimihenkilöitä erottavat ominaisuudet ”eliminoituvat”, koska niissä ei tyypillisesti ehdi vuoden sisällä tapahtua muutoksia (koulutustaso) tai eri toimihenkilöillä ei tapahdu ainakaan erisuuruisia muutoksia (kaikilla ikä ja nykyinen työsuhde kasvavat yhdellä vuodella). Heikkoutena voidaan pitää sitä, että tarkasteluun valikoituvat vain ne, jotka jatkavat samassa toimipaikassa. Toisaalta toimipaikkaa vaihtaneita on palkka-aineistossa varsin vähän, mistä syystä kaikkien ja samassa toimipaikassa jatkavien toimihenkilöiden palkkojen muutos on ollut hyvin samankaltainen.

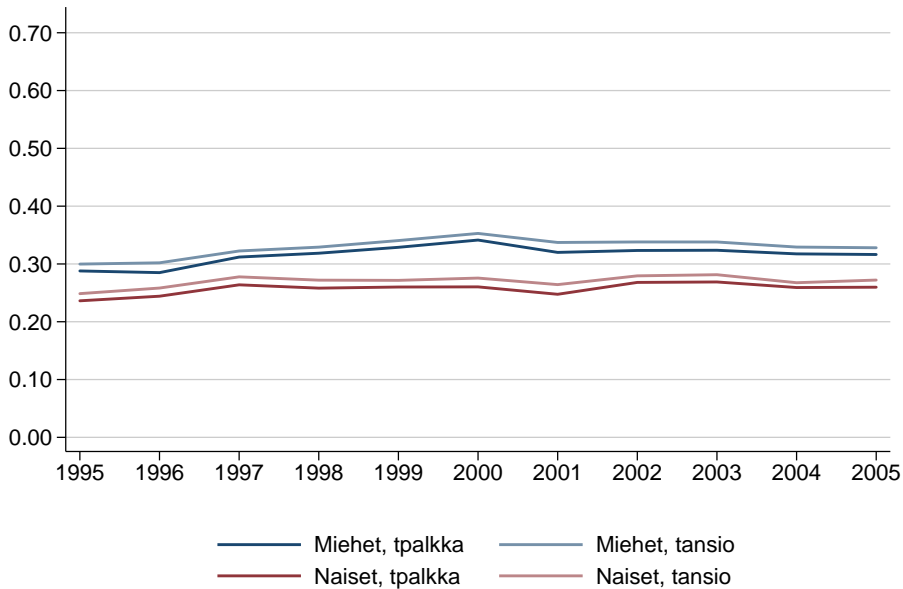
Tässä luvussa eritellään ja vertaillaan kahden lähestymistavan antamia tuloksia teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöille ja edelleen erikokoisille toimipaikoille. Esitetyt tulokset perustuvat myös tässä luvussa kokoaikaisten mies- ja naistoimihenkilöiden säännölliseen tuntipalkkaan ja toisaalta heidän kokonaistuntiansioihinsa.

## 5.1 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN MERKITYS

Kuviossa 5.1a vertaillaan teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöillä *toimipaikkaan liitettävän palkkavaikutuksen merkitystä* ja sen suuruudessa tapahtuneita muutoksia ajanjaksolla 1995–2005. Toimipaikkavaikutuksesta on puhdistettu se, että niin mies- kuin myös naistoimihenkilöt poikkeavat toisistaan monen keskeisen palkkatasoon ja siten palkkojen vaihteluun vaikuttavan ominaisuuden osalta. Tarkemmin sanottuna kuvion käyrät kertovat, missä määrin miestoimihenkilöiden ja toisaalta naistoimihenkilöiden reaalipalkkoissa esiintyvä vaihtelu (niin sanotulla keskihajonnalla mitattuna) selittyy toimipaikalla ja sen ominaisuuksilla, kun samaan aikaan otetaan huomioon heidän keskuudessaan esiintyvät erot koulutusasteen, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen. Keskihajonta, jonka tarkempi määritelmä löytyy liitteessä A2, on yksi lukuisista tilastollisista mittareista, joilla palkkojen vaihtelua voidaan mitata.

Kuviossa esitetyt tulokset osoittavat, että toimipaikkavaikutus on hieman tärkeämpi palkkaerojen selittäjä teollisuustoimihenkilöiden miehillä. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, ettei toimipaikkavaikutuksessa ole tarkastelujaksolla tapahtunut merkittäviä muutoksia. Kahden palkkakäsitteen tuottamien tulosten ero on niin ikään pysynyt hyvin pienenä. Toisin sanoen erilaisilla palkanlisillä ei ole kummallakaan sukupuolella juuri vaikutusta toimipaikkavaikutuksen suuruuteen. Vuonna 2005 toimipaikka ja siihen liitettävät

Kuvio 5.1a Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
*Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaali-palkkojen kokonaisvaihtelusta*  
 (keskihajonnasta) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*)  
 mitattuna

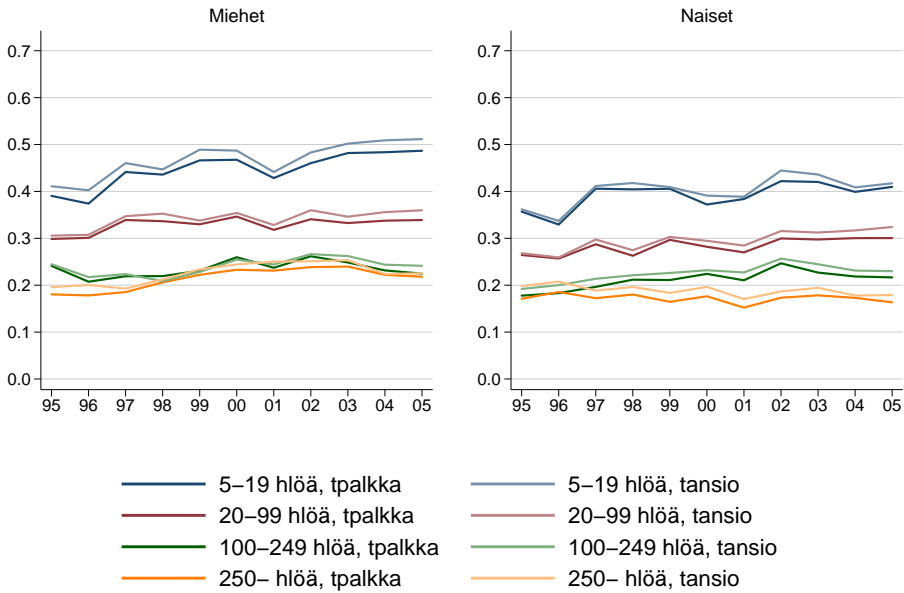


Muut laskelmissa huomioon otetut ominaisuudet ovat: koulutustaso, ikä ja nykyisen työsuhteen pituus. Miestoimihenkilöitä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi miestoimihenkilöä. Vastaavasti naistoimihenkilöitä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi naistoimihenkilöä. Laskentakehikko on selitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä A2.

ominaisuudet selittivät noin kolmasosan miestoimihenkilöiden välisistä palkkaeroista, naistoimihenkilöillä runsaan neljäsosan. Vaikkakin toimipaikkavaikutus on siis molemmilla sukupuolilla vartenotettava tekijä, sekä mies- että naistoimihenkilöiden palkkojen vaihtelu näyttää selittyvän pääosin muilla kuin itse toimipaikkaan liitettävillä ominaisuuksilla.

Kuvion 5.1a pohjalta todettiin, että toimipaikka ja sen edustamat ominaisuudet (sen jälkeen, kun on otettu huomioon mies- ja naistoimihenkilöiden erot koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen) vaikuttavat hieman voimakkaammin teollisuuden mies- kuin sen naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen vaihteluun. Kuvio 5.1b osoittaa, että tämä sukupuolten välinen ero toistuu toimipaikkojen kaikissa kokoluokissa lukuun ottamatta 100–249

Kuvio 5.1b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
*Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaali-palkkojen kokonaisvaihtelusta*  
 (keskihajonnasta) **erikokoisissa toimipaikoissa** vuosina 1995–2005 kahdella tunti-  
 ansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 5.1a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

henkilön toimipaikkojen muodostamassa ryhmässä, jossa palkkavaikutuksen suuruus ja kehitys ovat olleet miehillä ja naisilla hyvin samanlaisia.

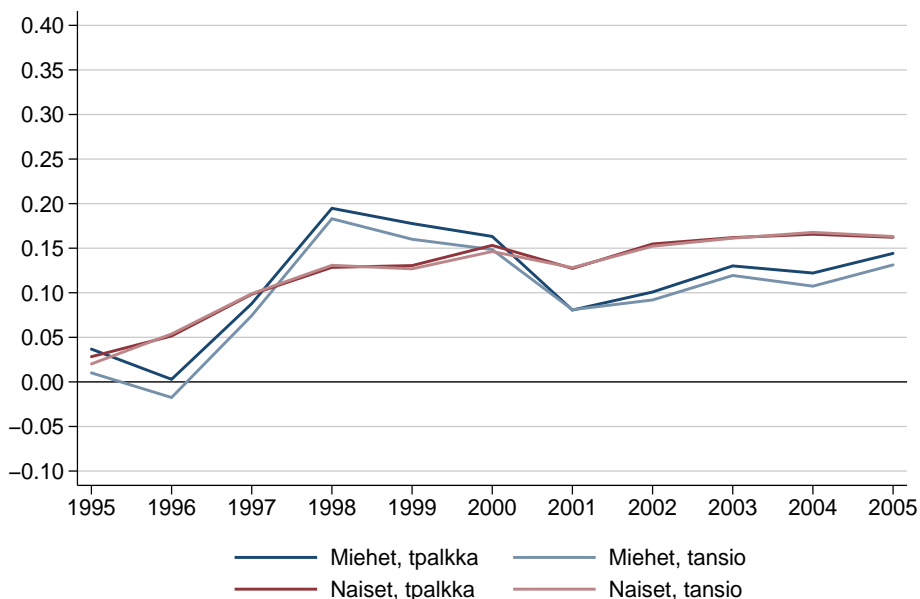
Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että toimipaikkavaikutus on kaikkein suurin kaikkein pienimmissä eli 5–19 toimihenkilön toimipaikoissa. Miestoimihenkilöillä tämä vaikutus on tarkasteluajanjaksolla korostunut entisestään, naistoimihenkilöillä se on sitä vastoin pysynyt lähes muuttumattomana. Suhteellisesti vähiten reaali-palkkojen vaihtelua selittää toimipaikkavaikutus suurten (yli 250 toimihenkilön) toimipaikkojen muodostamassa ryhmässä. Lisäksi naistoimihenkilöillä toimipaikkavaikutus on tässä kokoluokassa heikentynyt lievästi miltei koko tarkasteluperiodin aikana. Sen sijaan miestoimihenkilöillä kokoluokan palkkavaikutuksen merkitys on pysynyt likimain samansuuruisena kuin 100–249 toimihenkilön toimipaikkojen vaikutus eli on myös vahvistunut samassa suhteessa kuin tässä toiseksi suurimmassa kokoluokassa.

Todettakoon myös se, että kuvion 5.1a suurin piirtein muuttumaton toimipaikkavaikutus selittyy molemmalla sukupuolella sillä, että eri kokoluokkien toimipaikkavaikutukset ovat usein kehittyneet vastakkaisiin suuntiin ja ovat siksi kumonneet toistensa palkkavaikutukset. Myös kokoluokittaisessa tarkastelussa kahdet palkkakäsitteet tuottavat hyvin samansuuruisia ja myös samansuuntaisia tuloksia.

## 5.2 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN JA TOIMIHENKILÖIDEN OSAAMISTASON RIIPPUVUUS

Kuvio 5.2a havainnollistaa toimipaikkavaikutuksen ja toimihenkilöiden inhimillisen pääoman eli osaamistason välistä riippuvuuden suuruutta ja kehitystä vuosina 1995–2005. Inhimillinen pääoma, jonka ajatellaan mittaavan yksilön

Kuvio 5.2a Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
Toimipaikkavaikutuksen ja toimihenkilöiden inhimillisen pääoman välinen riippuvuus vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Inhimillinen pääoma kattaa koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden. Katso myös kuvion 5.1a alaviitteen selitykset.

”ansaintakyky”, kattaa seuraavat henkilökohtaiset ominaisuudet: koulutusaste, ikä ja nykyisen työsuhteen pituus. Positiivinen riippuvuussuhde osoittaa, että keskimääräistä parempia palkkoja maksavat toimipaikat tyypillisesti palkkaavat keskimääräistä osaavampia henkilöitä. Ylöspäin (alaspäin) kääntyvä käyrä kertoo siten, että tämä riippuvuus on tarkasteluajanjaksolla vahvistunut (heikentynyt).

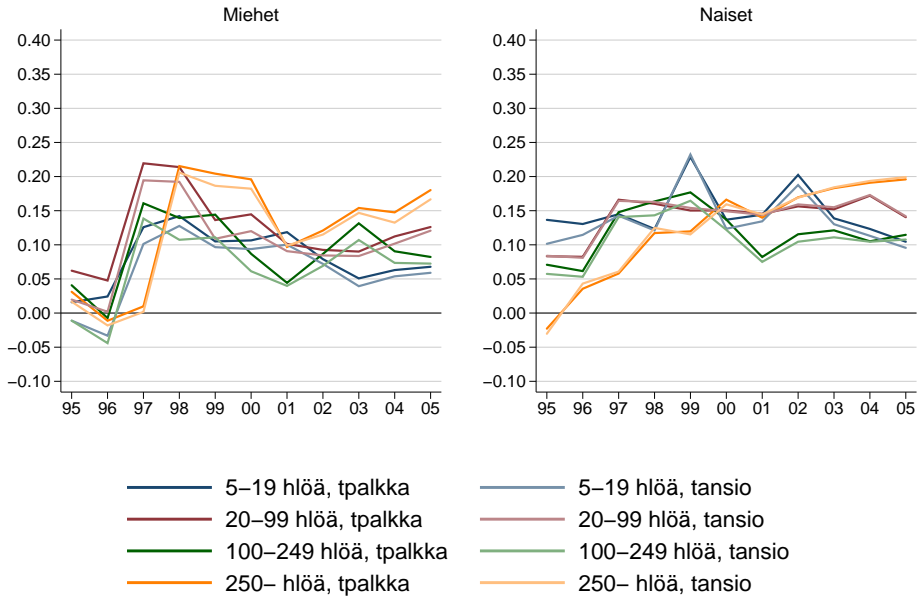
Yleisesti ottaen toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön ansaintakyvyyn mukainen valikoituminen on teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöillä säilynyt suhteellisen heikkona. Molempien sukupuolten osalta toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukainen valikoituminen korostui hieman 1990-luvun puolivälissä, enemmän miehillä kuin naisilla. Naistoimihenkilöillä valikoitumistendenssin lievä vahvistuminen jatkui kohti tarkastelujakson loppua. Miestoimihenkilöillä kehitys on ollut vaihtelevampaa, mutta vuodesta 2001 lähtien on nähtävissä valikoitumisilmion tasaista korostumista myös heidän joukossaan.

Vuosituhatosen vaihteen jälkeen naistoimihenkilöt ovat mieskollegoitaan selvästi todennäköisemmin valikoituneet toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja oman osaamistasonsa mukaan, vaikkakin tämä sukupuolten välinen ero näyttää olevan kuroutumassa umpeen. Sen sijaan palkkakäsitteellä ei ole ollut naistoimihenkilöiden valikoitumisprosessiin vaikutusta. Miestoimihenkilöillä erilaiset palkanlisät näyttävät sitä vastoin vähentävän hieman heidän valikoitumisensa todennäköisyyttä.

Kuvio 5.2a osoitti, että toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön ansaintakyvyyn riippuvuus on yleisesti ottaen säilynyt suhteellisen pienenä teollisuuden toimihenkilöillä, vaikkakin toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukainen valikoituminen on tarkasteluajanjaksolla vahvistunut teollisuuden mies- ja erityisesti sen naistoimihenkilöillä. Tämän kehityksen myötä valikoituminen on muuttunut hieman tärkeämmäksi nais- kuin miestoimihenkilöiden keskuudessa. Kuviossa 5.2b tämän riippuvuuden suuruutta ja kehitystä tarkastellaan neljän toimipaikkakoon osalta.

Silmiinpistävin tulos on se, että toimihenkilöiden toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukainen valikoituminen on tarkasteluajanjaksolla vahvistunut merkittävästi suurten eli yli 250 henkilön toimipaikkojen kohdalla. Kohti tarkasteluperiodin loppua eniten toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukaista valikoitumista esiintyi molemmilla sukupuolilla nimenomaan kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Samaan aikaan toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön ansaintakyvyyn välinen riippuvuus oli tässä kokoluokassa muuttunut peräti hieman tärkeämmäksi teollisuuden nais- kuin sen miestoimihenkilöillä.

Kuvio 5.2b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
 Toimipaikkavaikutuksen ja toimihenkilöiden inhimillisen pääoman välinen riippuvuus  
**erikokoisissa toimipaikoissa** vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä  
 (tpalkka ja tansio) mitattuna

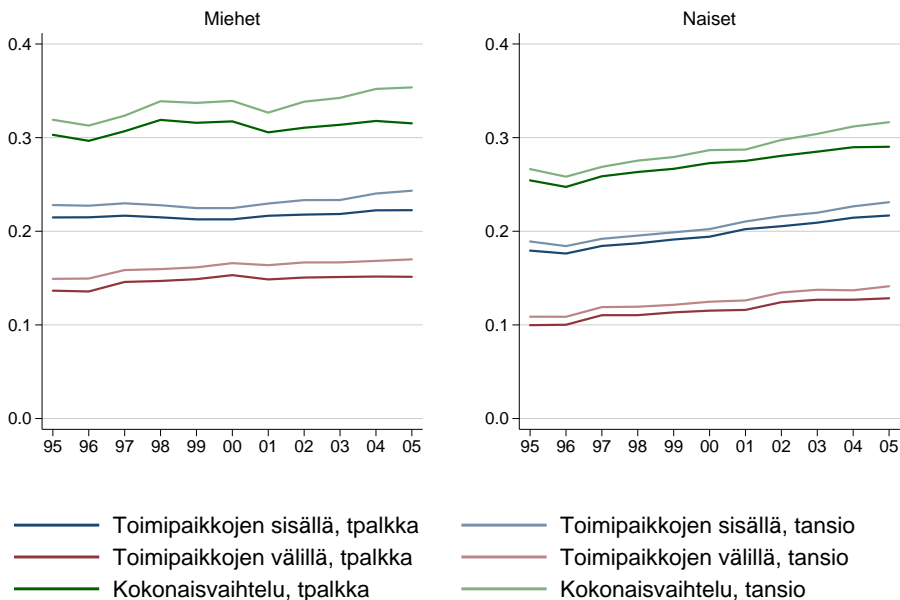


Inhimillinen pääoma kattaa koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden. Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 5.1a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

Kuvion 5.2b tuloksiin perustuen voidaan siten päätellä, että edellisen kuvion tuottamat tulokset koskien toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välisen riippuvuuden kehitystä mies- ja naistoimihenkilöiden ryhmissä kertovat ennen kaikkea valikoitumisen vahvistumisesta kaikkein suurimpien toimipaikkojen kohdalla. Vuonna 2005 kokoluokassa vallinnut tilanne tässä suhteessa myös selittää kuviossa 5.2a esiintyvän pienen tasoeron mies- ja naistoimihenkilöiden välillä. Kaiken kaikkiaan naistoimihenkilöiden tilanne oli tämän kehityksen myötä muuttunut kaikkien neljän kokoluokan osalta hyvin samanlaiseksi kuin miestoimihenkilöillä.

### 5.3 TOIMIPAIKKOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ ESIINTYVIEN PALKKAEROJEN MERKITYS

Kuvio 5.3a Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katso kuvion 5.1a alaviitteen selitykset.

Kuvioon 5.3a on teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöille piirretty kolme erityyppistä käyrää, joista ylin pari heijastaa heidän logaritimuotoon muunnettujen reaali-palkkojensa (säännöllisten tuntipalkkojen ja kokonaistuntiansioiden) vaihtelun kehitystä keskihajonnalla mitattuna. Myös tämä hajontamittari kertoo sen, että palkkaerot ovat vuosituhannen vaihteen jälkeen kasvaneet tuntuvasti sekä mies- että naistoimihenkilöiden keskuudessa, erityisesti kokonaistuntiansioilla mitattuna.

Toimihenkilöiden koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvistä eroista puhdistetuilla toimipaikkojen *sisäisillä* palkkaeroilla on jatkuvasti ollut huomattavasti suurempi vaikutus niin mies- kuin myös naistoi-

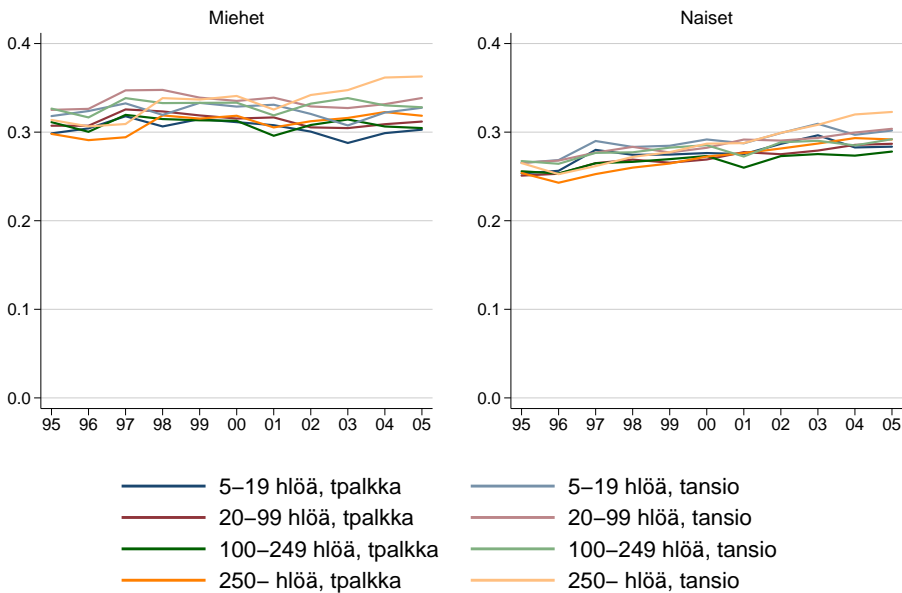


mihenkilöiden välillä esiintyviin palkkaeroihin kuin vastaavilla toimipaikkojen välisillä palkkaeroilla. Toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen suhteellisessa merkityksessä ei näytä myöskään esiintyvän merkittävää eroa mies- ja naistoimihenkilöiden välillä. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on niin ikään se, että toimipaikkojen sisäisen palkkavaihtelun merkitys on 2000-luvun alussa voimistunut vielä enemmän kuin toimipaikkojen välisen palkkavaihtelun merkitys. Toisin sanoen palkkaerojen kasvu 2000-luvulle tultaessa selittyy molemmilla sukupuolilla erityisesti samassa toimipaikassa työskentelevien toimihenkilöiden välisten palkkaerojen kasvulla. Jos säännöllisen tuntipalkan sijaan käytetään kokonaistuntiansiota, niin näkyvin muutos on siinä, että toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen kasvun suhteellinen merkitys korostuu entisestään. Mies- ja naistoimihenkilöiden tilanne on siis kaiken kaikkiaan hyvin samanlainen myös toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen suhteellisen merkityksen ja siinä tarkasteluajanjaksolla tapahtuneiden muutosten osalta.

Kuviossa 5.3b on havainnollistettu teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden logaritimuotoon muunnettujen reaali-palkkojen vaihtelua erikokoisissa toimipaikkaryhmissä tarkastelujakson eri vuosina käyttäen sekä säännöllistä tuntipalkkaa että kokonaistuntiansiota. Kuvio osoittaa, että miestoimihenkilöiden säännöllisessä tuntipalkassa esiintyvä vaihtelu on eri kokoluokissa pysynyt varsin muuttumattomana, eikä myöskään kokoluokkien välillä esiinny palkkavaihtelun suuruuden osalta kuin pieniä eroja. Eri kokoluokille on yhteistä myös se, että palkkojen vaihtelu muodostuu suuremmaksi erilaisia lisä sisältävillä kokonaistuntiansioilla mitattuna. Toisaalta myös kokonaistuntiansioiden vaihtelu on muuttunut hyvin vähän vuosina 1995–2005. Itse asiassa kahden palkkakäsitteen pohjalta laskettu reaali-palkkojen vaihtelu on pitkälti kehittynyt samassa suhteessa eli erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus ei ole tarkasteluajanjaksolla juuri muuttunut. Tilanne on naistoimihenkilöillä ollut varsin samanlainen, joskin sillä erolla, että heidän keskuudessaan palkkaerot ovat kasvaneet lievästi koko tarkastelujakson aikana ja molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Tästä huolimatta ne ovat pysyneet kaikissa kokoluokissa hieman pienempinä kuin miestoimihenkilöiden keskuudessa.

Ainoan selkeän poikkeuksen tästä yleiskehityksestä muodostavat sekä mies- että naistoimihenkilöiden ryhmässä kaikkein suurimmat (yli 250 toimihenkilön) toimipaikat. Molempien sukupuolten kohdalla kaikista eniten ovat kasvaneet tämän kokoisissa toimipaikoissa työskentelevien toimihenkilöiden väliset palkkaerot niin säännöllisellä tuntipalkalla kuin myös kokonaistuntiansioilla mitattuna. Lisäksi kahdelle sukupuolelle on tässä kokoluokassa yhteistä se, että kokonaistuntiansioihin perustuvat palkkaerot ovat 2000-luvulle tultaessa

Kuvio 5.3b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansio-käsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

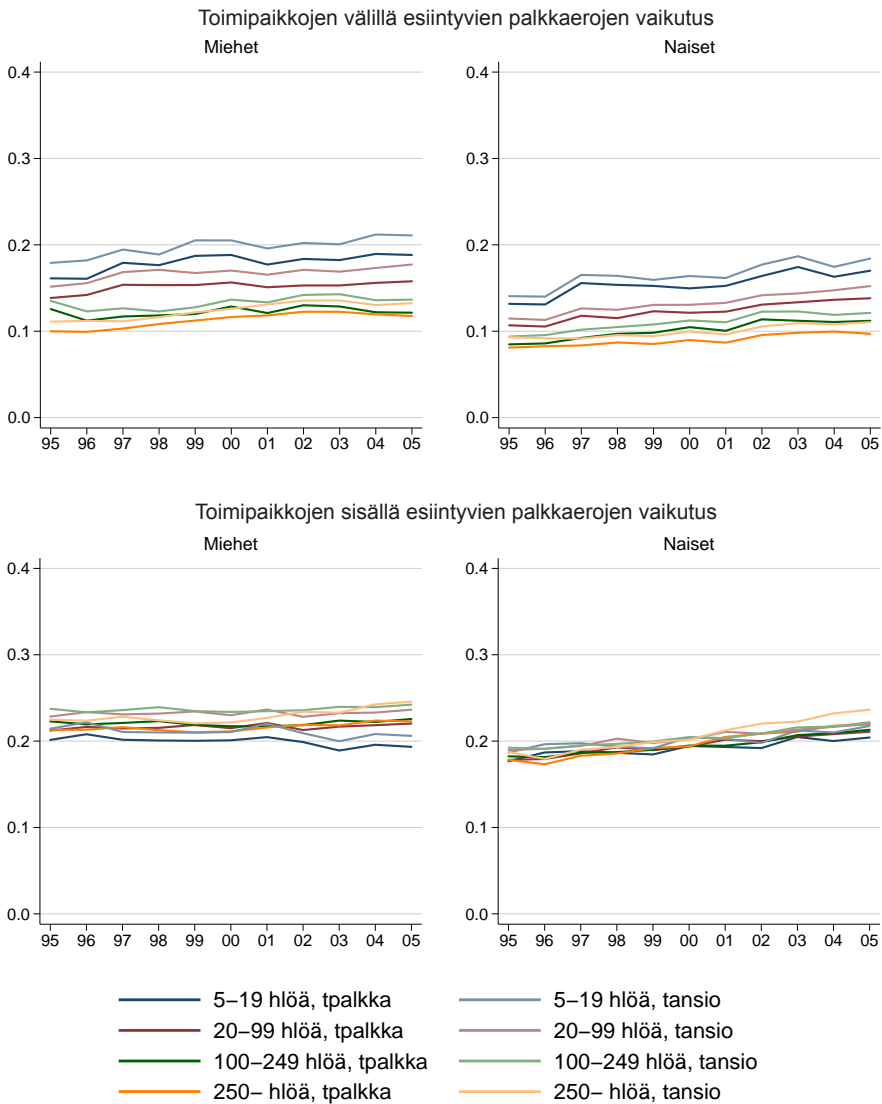


Palkkojen keskihajonta on laskettu erikseen neljälle kokoluokalle. Keskihajonta on selitetty liitteessä A2.

kasvaneet huomattavasti nopeammin kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitatut palkkaerot. Eriolaisten palkanlisien merkitys on siis korostunut lähinnä kaikkein suurimmissa toimipaikoissa. Tämä tulos kertoo myös sen, että mies- ja naistoimihenkilöiden kokonaistarkastelun tulokset (kuviot 5.3a sekä luku 2) selittyvät pääosin suurissa toimipaikoissa työskentelevien toimihenkilöiden palkkaerojen ja erityisesti kokonaisansioerojen kasvulla.

Seuraavaksi kuvion 5.3b havainnollistama teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen vaihtelu erikokoisissa toimipaikkaryhmissä puhdistetaan heidän välisistä eroistaan koulutusasteen, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen. Tämän jälkeen jäljelle jäävät reaali-palkkojen erot hajotetaan jokaisen tarkasteltavan vuoden ja toimipaikkaryhmän osalta toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon. Laskelmien tuottamat tulokset on esitetty kuviossa 5.3c.

Kuvio 5.3c Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** jaettuna toimipaikkojen *välillä* (ylemmät osakuviot) ja *sisällä* (alemmat osakuviot) esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 5.1a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

Kuvion pohjalta voidaan päätellä, että toimipaikkojen sisällä esiintyvät (eli samassa toimipaikassa työskentelevien väliset) palkkaerot ovat kaikissa kokoluokissa tärkeämpi mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkavaihtelun selittäjä kuin toimipaikkojen välillä esiintyvät (eli eri toimipaikoissa työskentelevien väliset) palkkaerot. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että neljän kokoluokan väliset erot ovat huomattavasti pienempiä toimipaikkojen sisäisen kuin niiden välisen osion osalta. Kuten kuviosta käy ilmi, tämä koskee teollisuuden naistoimihenkilöitä vielä enemmän kuin alan miestoimihenkilöitä.

Toimipaikkojen neljän kokoluokan välillä esiintyvä siis kummankin sukupuolen kohdalla huomattavasti suurempia eroja mitä tulee toimipaikkojen välisen osion vaikutukseen. Eri toimipaikoissa työskentelevien toimihenkilöiden välisten palkkaerojen merkitys muodostuu itse asiassa sekä mies- että naistoimihenkilöille hyvin samanlaiseksi kuin toimipaikkavaikutuksen merkitys yleisesti ottaen (kuvio 5.1b). Toisin sanoen toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys pienenee molemmilla sukupuolilla toimipaikkakoon kasvaessa. Se on siis kaikkein suurin pienimpien (5–19) toimipaikkojen muodostamassa ryhmässä ja vastaavasti kaikkein pienin suurempien (yli 100 toimihenkilön) toimipaikkojen muodostamissa ryhmissä.

Näin ollen myös toimipaikkojen sisäisen ja erityisesti niiden välisen osion suhteellinen merkitys vaihtelee varsin merkittävästi erikokoisten toimipaikkojen välillä, vaikkakin hyvin samalla tavalla mies- ja naistoimihenkilöillä. Tarkemmin sanottuna, toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen merkitys suhteessa niiden välillä esiintyviin palkkaeroihin muodostuu eri kokoryhmille hyvin erilaiseksi. Pienin toimipaikkojen sisäisen ja välisen osion suhteellisen merkityksen ero on kaikkein pienimpien (5–19 toimihenkilön) toimipaikkojen keskuudessa. Vuoteen 2005 mennessä kahdet vaikutukset olivat miestoimihenkilöillä itse asiassa muuttuneet likimain yhtä suuriksi. Naistoimihenkilöillä ero oli kaventunut, mutta ei ollut kuitenkaan kuroutunut kokonaan umpeen. Pienten toimipaikkojen kohdalla tapahtunut muutos selittyy siitä, että niiden välisten palkkaerojen merkitys on tarkasteluajanjaksolla voimistunut tuntuvasti samalla, kun niiden sisäisten palkkaerojen merkitys on kasvanut vain lievästi (naistoimihenkilöt) tai ei ollenkaan (miestoimihenkilöt).

Suurin toimipaikkojen sisäisen ja välisen osion suhteellisen merkityksen erotus on yli 100 toimihenkilön toimipaikoissa (100–249 ja yli 250 henkilön) toimipaikkojen välillä esiintyvä molemmilla sukupuolilla hyvin pieniä eroja. Lisäksi tämä kuilu on tarkasteluperiodilla kasvanut entisestään sekä miehettä naistoimihenkilöillä, koska suurempien toimipaikkojen sisällä esiintyvät toimihenkilöpalkkojen erot ovat kasvaneet nopeammin kuin niiden väliset

toimihenkilöpalkkojen erot. Suurempien toimipaikkojen keskuudessa sisäisen ja välisen osion kehitys on siis ollut päinvastainen verrattuna kaikkein pienimpien toimipaikkojen ryhmään.

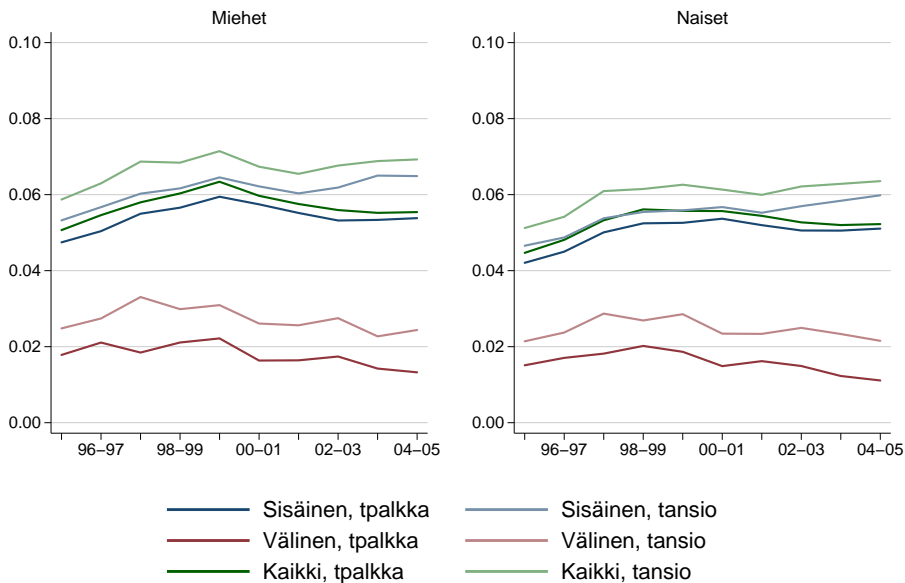
Todettakoon myös se, ettei yleiskuva juuri muutu, jos tarkastelun pohjaksi valitaan säännöllisten tuntipalkkojen sijaan kokonaistuntiansiot. Koska kokonaistuntiansiot vaihtelevat enemmän kuin säännölliset tuntipalkat, toimipaikkojen sisäisen ja välisen osion suhteellinen merkitys ainoastaan kasvaa vastaavasti. Tärkeän poikkeuksen muodostavat kuitenkin myös tässä yhteydessä kaikkein suurimmat toimipaikat, joiden sisäiset palkkaerot ovat etenkin 2000-luvun alussa kasvaneet selvästi nopeammin kokonaistuntiansioilla mitattuna. Erilaisten palkanlisien kasvava vaikutus palkkaerojen suuruuteen 2000-luvun alussa juontaa siis juurensa erityisesti kaikkein suurimpien toimipaikkojen sisällä tapahtuneisiin muutoksiin.

#### 5.4 TOIMIPAIKKOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ ESIINTYVIEN PALKKAEROJEN MERKITYS: SAMASSA TOIMIPAIKASSA JATKAVIEN MIES- JA NAISTOIMIHENKILÖIDEN PALKKANKEHITYKSEN VERTAILU

Kuviossa 5.4a esitetyt tulokset, jotka perustuvat vaihtoehtoiseen tapaan selvittää toimipaikkojen välisten ja sisäisten palkkaerojen suhteellisen vaikutuksen suuruutta ja kehitystä, toistavat pitkälti kuvion 5.3a teollisuuden mies- ja nais-toimihenkilöille tuottaman yleiskuvan. Nyt tarkastelun kohteena ovat samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkaneiden toimihenkilöiden reaali-palkkojen *muutos* ja se, missä määrin mies- ja naistoimihenkilöpalkkojen muutosvauhdissa esiintyneet erot (vaihtelu) selittyvät *palkkakasvun eroilla* toimipaikkojen sisällä ja niiden välillä.

Sekä mies- että naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kasvuvauhdissa esiintyi etenkin tarkasteluperiodin alussa, mutta jossain määrin myös sen lopussa, lisääntyvää (keskihajonnalla mitattua) vaihtelua eli heidän säännöllinen tuntipalkkansa ja erityisesti heidän kokonaistuntiansionsa kasvoivat noina vuosina enenevässä määrin eri suhteessa. Kuvioista käy niin ikään ilmi, että reaali-palkkakasvun vaihtelu ja siinä tapahtuneet muutokset selittyvät ensisijaisesti *saman* toimipaikan palveluksessa jatkavien reaali-palkkojen erisuuruisella kasvulla ja tämän trendin voimistumisella, eikä niinkään eri toimipaikkojen toimihenkilöpalkkojen erilaisella kasvuvauhdilla. Edellisen vaikutuksen merkitys on tarkasteluperiodilla korostunut etenkin kokonaistuntiansioilla mitattuna, kun taas jälkimmäisen vaikutuksen merkitys on heikentynyt ja likimain samassa

Kuvio 5.4a Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden (log)  
 reaalipalkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen  
 osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio)  
 mitattuna

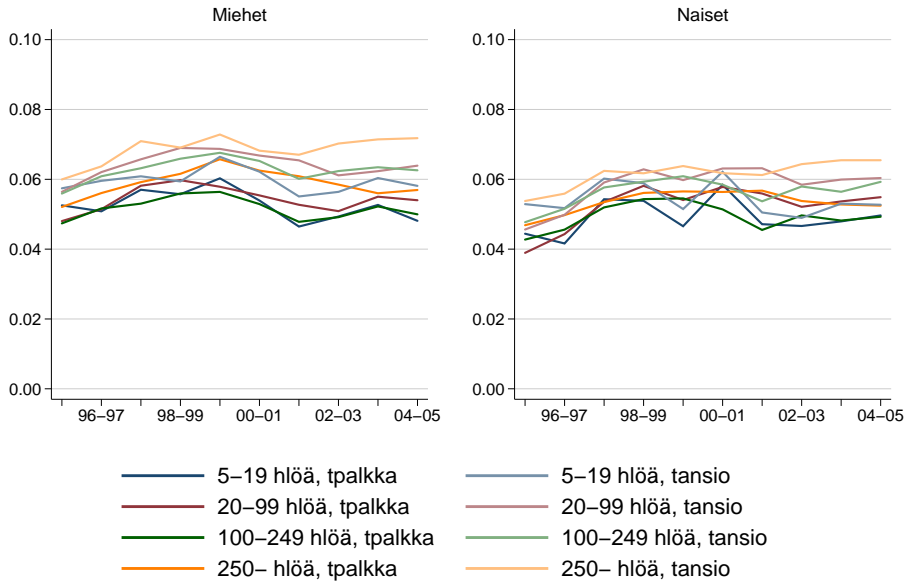


Miestoimihenkilöitä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi miestoimihenkilöä. Vastaavasti naistoimihenkilöitä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi naistoimihenkilöä. Laskentakehikko on selitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä A2.

suhteessa molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Tärkein havainto tässä yhteydessä on kuitenkin se, ettei teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden välillä esiinny myöskään kasvuerojen vaihtelun suhteen olennaisia eroja.

Kuviossa 5.4b eritellään mies- ja naistoimihenkilöiden reaalipalkkakasvun vaihtelua (keskihajonnalla mitattuna) neljässä muodostetussa toimipaikkar ryhmässä molempia palkkakäsitteitä käyttäen. Kokonaistuntiansioiden käyrät sijoittuvat kaikkien kokoluokkien osalta säännöllisen tuntipalkan käyrien yläpuolelle, koska toimihenkilöiden kokonaisansiot ovat tyypillisesti kasvaneet suuremmissa määrin eri tahdissa kuin heidän säännöllinen palkkansa. Vaikka kuvion käyrien määrä on suuri, esille nousee selkeitä kehityspolkuja, jotka lisäksi toistuvat pitkälti samanmuotoisina mies- ja naistoimihenkilöiden ryhmissä.

Kuvio 5.4b Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden (log)  
 reaali
 tiansiokäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

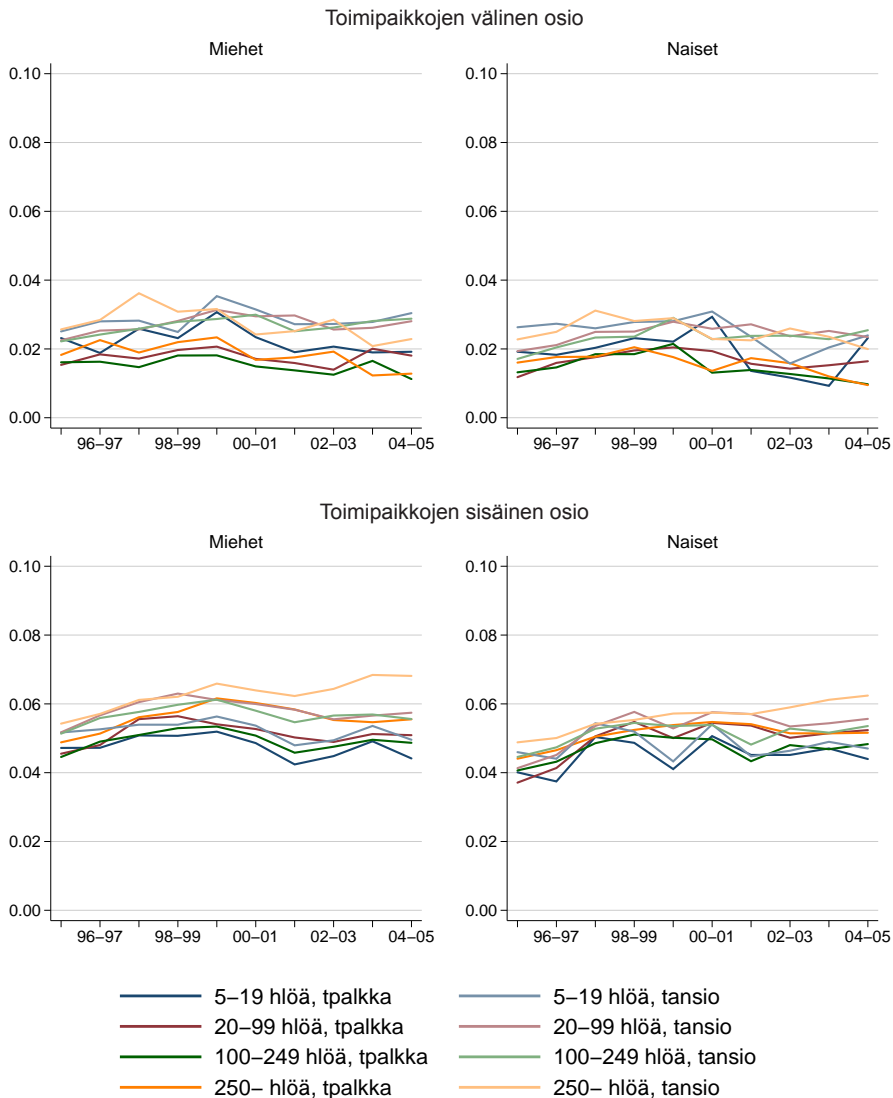


Palkkakasvun vaihtelu on laskettu erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 5.4a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

Niinpä 1990-luvun loppupuoliskolla toimihenkilöiden reaali-palkkojen kasvuerot suurensivat enemmän tai vähemmän kaikissa neljässä toimipaikkar ryhmässä. Yhteistä neljälle kokoluokalle oli myös se, että reaali-palkkojen kasvuerot kehittyivät suurin piirtein samalla tavalla molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Toisin sanoen säännöllisessä tuntipalkassa ja kokonaistuntiansioissa esiintyvät kasvuerot muuttuivat likimain samassa suhteessa.

Vuosituhannen vaihteessa seurasi lyhyt vaihe, jolloin reaali-palkkojen kasvuerot kaventuivat varsin tuntuvasti. Etenkin miestoimihenkilöillä tämä kehitys palautti reaali-palkkojen kasvuerot samalle tai lähes samalle tasolle kuin 1990-luvun puolivälissä. Kohti tarkastelujakson loppua reaali-palkat alkoivat taas kasvaa enenevässä määrin eri suhteessa, mutta selvästi hitaammin kuin 1990-luvun lopussa. Samaan aikaan erkaantuivat säännöllisten tuntipalkkojen

Kuvio 5.4c Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden vertailu  
 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien toimihenkilöiden (log)  
 reaalipalkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** jaettuna toimi-  
 paikkojen *väliseen* (ylemmät osakuviot) ja *sisäiseen* (alemmat osakuviot) osioon ajanjak-  
 solla 1995/96–2004/05 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 5.4a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.



ja kokonaistuntiansioiden kasvuerot erityisesti kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Kokoluokan niin mies- kuin myös naistoimihenkilöiden kokonaistuntiansioiden kasvuerot suurenivat samaan aikaan, kun heidän säännölliseen tuntipalkkaansa mukaiset kasvuerot pikemminkin pienenivät. Muissa kokoluokissa vastaavanlaista erkaantumista on naistoimihenkilöiden puolella tapahtunut jonkun verran, miestoimihenkilöiden puolella ei juuri lainkaan.

Kun kuvion 5.4b mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kasvuerot erikokoisissa toimipaikkaluokissa hajotetaan toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon, saadaan tulokseksi kuviossa 5.4c esitetyt käyrät. Kaikissa neljässä kokoluokassa niin mies- kuin myös naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kasvuerot selittyvät pääosin saman toimipaikan palveluksessa jatkavien toimihenkilöiden reaali-palkkojen erisuuruisella kasvulla. Eri toimipaikkojen toimihenkilöpalkkojen erilaisesta kasvuvauhdista syntyvä vaikutus on huomattavasti pienempi.

Mies- ja naistoimihenkilöiden kokonaistarkastelun (kuvio 5.4a) keskeinen tulos tältä osin oli se, että toimipaikkojen sisällä esiintyvien toimihenkilöpalkkojen kasvuerojen merkitys on vahvistunut samalla, kun toimihenkilöpalkkojen kasvuerot eri toimipaikkojen välillä selittävät yhä vähemmän mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kasvuvauhdissa esiintyvistä eroista. Lisäksi todettiin se, että toimipaikkojen sisällä tapahtunut muutos selittyy lähes yksinomaan sillä, että toimihenkilöiden kokonaistuntiansiot ovat enenevässä määrin kasvaneet eri suhteessa. Toimipaikkojen välisten kasvuerojen merkityksen todettiin sitä vastoin pienentyneen sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna ja lisäksi suurin piirtein samassa suhteessa.

Myös tämän kehityksen takana näyttävät olevan ensisijaisesti kaikkein suurimpien teollisuustoimipaikkojen keskuudessa tapahtuneet toimihenkilöiden palkkarakenteen muutokset: kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa esiintyvät erot ovat korostuneet yli 250 toimihenkilön toimipaikkojen sisällä mutta vähentyneet niiden välillä. Sama muutos esiintyy sekä mies- että naistoimihenkilöiden ryhmässä, vaikkakin hieman korostuneemmin miestoimihenkilöiden puolella.

Alle 250 toimihenkilön toimipaikkojen väliset ja sisäiset reaali-palkkojen kasvuerot ovat tarkasteluperiodilla vaihdelleet aikailla, mutta yleisesti ottaen ne olivat vuoteen 2005 mennessä palautuneet likimain samalla tasolle kuin 1990-luvun puolivälissä. Myöskään tämän osalta ei esiinny mies- ja naistoimihenkilöiden välillä kuin hyvin pieniä eroja.

## 5.5 YHTEENVETO TÄRKEIMMISTÄ HAVAINNOISTA

Tässä luvussa on tarkasteltu toimipaikan vaikutusta teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden reaali-palkkoihin ja niiden kasvuvauhdin vaihteluun ajanjaksolla 1995–2005. Tarkastelun välittämä yleiskuva on se, että mies- ja naistoimihenkilöille saadut tulokset ovat hyvin samansuuntaisia, mutta silti siinä määrin erilaisia, että naistoimihenkilöiden tilanne on myös toimipaikkatasoisten palkkavaikutusten osalta muuttunut yhä enemmän miestoimihenkilöiden tilannetta muistuttavaksi. Tarkastelun keskeisimmät tulokset voidaan kiteyttää seuraavasti:

- *Toimipaikkavaikutus* eli toimipaikkaan liitettävän palkkavaikutuksen merkitys on teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöillä yleisesti ottaen varsin pieni, vaikkakin se on tarkasteluajanjaksolla kasvanut lievästi kummankin sukupuolen kohdalla. Toisin sanoen sekä mies- että naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen vaihtelu näyttää edelleen selittyvän pääosin muilla kuin itse toimipaikkaan liitettävillä ominaisuuksilla. Ainoa selkeämpi mies- ja naistoimihenkilöiden välinen ero tässä suhteessa on se, että toimipaikkavaikutus on miestoimihenkilöillä säilynyt aavistuksen verran suurempana. Yhteistä teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöille on puolestaan myös se, että toimipaikkavaikutus liittyy pääosin kaikkein pienimpiin (5–19 toimihenkilön) toimipaikkoihin. Toisin sanoen toimipaikkavaikutus heikkenee selvästi toimipaikan koon kasvaessa eli on kaikkein pienin suurten toimipaikkojen kohdalla.
- Yleisesti ottaen teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden toimipaikan ”palkanmaksukyvyyn” ja yksilön ”ansaintakyvyyn” mukainen *valikoituminen* on niin ikään säilynyt suhteellisen vaatimattomana, vaikkakin myös tämä ilmiö on tarkasteluajanjaksolla korostunut hieman molempien sukupuolten kohdalla. 2000-luvun alussa toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukainen valikoituminen muuttui naistoimihenkilöillä yhtä todennäköiseksi ilmiöksi kuin miestoimihenkilöiden keskuudessa. Yhteistä molemmille sukupuolille on myös se, että tämä muutos selittyy lähes yksinomaan valikoitumiskäyttäytymisen vahvistumisella kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Tarkastelun lopussa toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukaista valikoitumista esiintyi molemmilla sukupuolilla eniten nimenomaan kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä.
- Toimipaikkojen *sisäisillä* palkkaeroilla on jatkuvasti ollut huomattavasti suurempi vaikutus niin mies- kuin myös naistoimihenkilöiden keskuudessa

esiintyviin palkkaeroihin kuin vastaavilla toimipaikkojen *välisillä* palkkaeroilla. Toisaalta tämä tulos ei ole yllättävä ottaen huomioon, että sekä toimipaikalla että valikoitumisella on edelleen varsin pieni palkkavaikutus teollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että toimipaikkojen sisäisen palkkavaihtelun merkitys on 2000-luvun alussa voimistunut vielä enemmän kuin toimipaikkojen välisen palkkavaihtelun merkitys. Palkkaerojen kasvu 2000-luvulle tultaessa selittyy siis molemmilla sukupuolilla pääasiallisesti samassa toimipaikassa työskentelevien toimihenkilöiden palkkaerojen kasvulla. Kokonaistuntiansioita käytettäessä toimipaikkojen sisäisten palkkaerojen kasvun suhteellinen merkitys korostuu entisestään, enemmän mies- kuin nais-toimihenkilöillä. Lisäksi tulokset osoittavat sen, että myös tämä teollisuuden toimihenkilöiden palkkarakenteessa tapahtunut muutos selittyy pääosin kaikkein suurimpien toimipaikkojen toimihenkilöiden palkkaerojen ja erityisesti heidän kokonaistuntiansioerojensa kasvulla.

- Tätä taustaa vasten ei ole yllättävää, että sekä mies- että naistoimihenkilöiden reaali-palkat ja erityisesti heidän kokonaistuntiansionsa ovat enenevässä määrin kasvaneet eri suhteessa toimipaikkojen *sisällä*. Toimihenkilöpalkkojen kasvuerot eri toimipaikkojen *välillä* selittävät sitä vastoin yhä vähemmän niin mies- kuin myös naistoimihenkilöiden reaali-palkkojen kasvuvauhdin eroja. Toimipaikkojen välisten kasvuerojen merkitys on pienentynyt sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna ja lisäksi suurin piirtein samassa suhteessa. Myös tämän kehityksen näyttävät selittävän ensisijaisesti kaikkein suurimpien teollisuustoimipaikkojen keskuudessa tapahtuneet toimihenkilöpalkkojen rakennemuutokset: kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa esiintyvät erot ovat korostuneet yli 250 toimihenkilön toimipaikkojen *sisällä* mutta vähentyneet niiden *välillä*.



# OSA II

Teollisuuden työntekijät:  
miesten ja naisten palkko-  
jen ja palkkaerojen vertailu



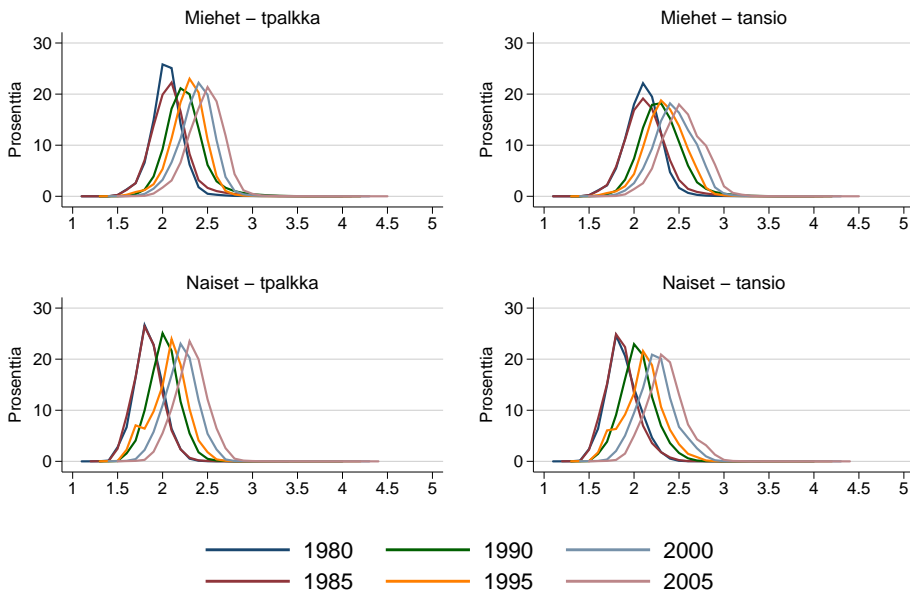
## 6 PALKKOJEN KOKONAISTARKASTELUN TULOKSIA

Tässä luvussa eritellään teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen ja palkkaerojen kehitystä ajanjaksolla 1980–2005. Tarkastelu rajoittuu kokoaikaisiin työntekijöihin ja palkkakäsitteinä käytetään perustuntipalkkaa sekä kokonaistuntiansiota. Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden reaalipalkkoja kuvataan ja vertaillaan useampia toisiaan täydentäviä mittareita hyödyntäen. Tarkemmin sanottuna, tarkastellaan mies- ja naistyöntekijöiden palkkajakaumia ja palkkajakaumien kehitystä, reaalipalkkojen kehitystä matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla mies- ja naistyöntekijöillä eli muutoksia kahden sukupuolen palkkajakauman kolmessa ”kriittisessä” pisteessä, mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen hajontaa ja hajonnan kehitystä sekä palkkasuhteiden kehitystä mies- ja naistyöntekijöiden sisällä ja toisaalta myös niiden välillä.

Lisäksi arvioidaan hajotelmalaskelmien eli niin sanottujen dekomponointimenetelmien avulla sitä, missä määrin mies- ja naistyöntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja niissä tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet heidän palkkahajontaansa ja siinä havaittuihin muutoksiin. Nämä hajotelmalaskelmat, jotka poikkeuksellisesti perustuvat yksinomaan kokonaistuntiansioihin, antavat käsityksen keskeisten taustatekijöiden suhteellisesta merkityksestä. Ne kertovat myös siitä, selittykö tietyn taustatekijän vaikutus ensisijaisesti taustatekijän pohjalta muodostettujen ryhmien välisillä vai niiden sisäisillä palkkaeroilla ja näissä tapahtuneilla muutoksilla.

## 6.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 6.1 Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 perustuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Kuviossa 6.1 on esitetty teollisuuden kokoaikaisten mies- ja naistyöntekijöiden logaritmuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* joka viidennelle vuodelle ajanjaksolla 1980–2005. Palkkamittareina on käytetty perustuntipalkkaa sekä sen päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansiota. Nimellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan teollisuustyöntekijäpalkkojen todellisesta kehityksestä. Absoluuttisiin palkkajakaumiin verrattuna logaritmuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten työntekijöiden palkkajakau- man varsinaisesta muutoksesta yli vuosien.

Kuvio osoittaa, ettei teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkka- jakaumien muodossa ole tapahtunut merkittäviä muutoksia ajanjaksolla 1980–2005, vaikkakin miestyöntekijöiden vuodelle 1980 muodostettu palk- kajakauma erottuu selvästi ryhmän myöhempien vuosien palkkajakaumista.



Kokonaistuntiansioihin perustuvat jakaumat ovat matalammat ja leveämmät kuin perustuntipalkan pohjalta muodostetut jakaumat, enemmän mies- kuin naistyöntekijöillä. Erilaisilla palkanlisillä on siis työntekijöiden välisiä palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta, mutta vaikutus on selvästi pienempi palkansaa-jaryhmän naisilla kuin sen miehillä.

Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että perustuntipalkkajakauman muoto on muuttunut yhä enemmän eteenpäin nojautuvaksi. Perustuntipalkalla mitatut palkkaerot ovat siis kasvaneet alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa suhteessa yli keskipalkkaa ansaitseviin. Samansuuntaista kehitystä on nähtävissä myös kokonaistuntiansioiden jakaumassa, mutta lähinnä vain naistyöntekijöiden osalta.

## 6.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

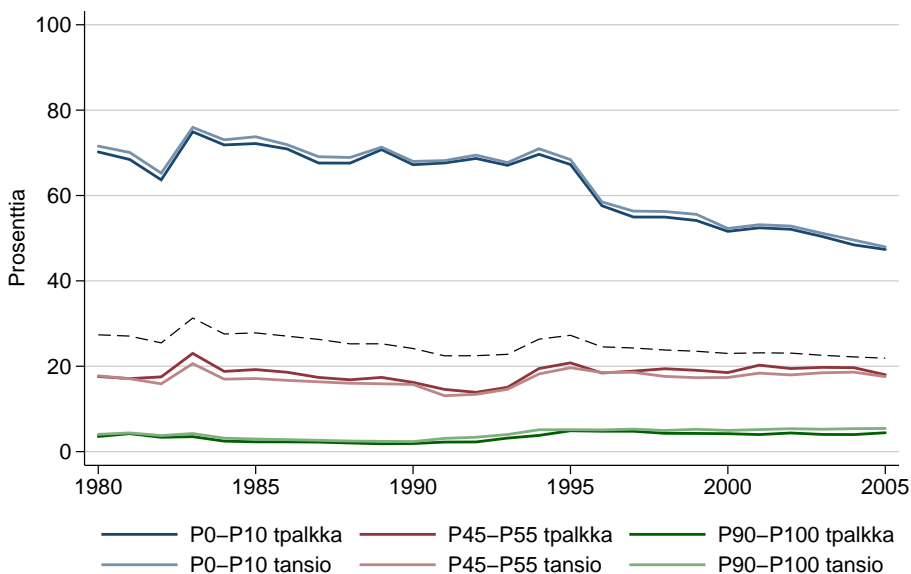
Tässä alaluvussa vertaillaan kahden sukupuolen *reaalipalkkojen pitkän ajan yleistä kehitystä* palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä harjoitelmaa on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset ylipäänsä sijoittuvat teollisuustyöntekijöiden palkkajakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1980–2005. Tulokset on esitetty kuviossa 6.2a.

Kuviosta käy ilmi, että naisten osuus matalapalkkaisista (P0–P10) työntekijöistä on pienentynyt varsin tuntuvasti tarkastelujaksolla, nopeammin vuosina 1995–2005 kuin vuosina 1980–1995. Vuonna 2005 noin puolet matalapalkkaisista työntekijöistä oli naisia. Vielä 1990-luvun alkupuoliskolla heidän osuutensa yltyi lähes 70 prosenttiin.

Naisten osuus keskipalkkaisista (P45–P55) työntekijöistä on 25-vuotisjaksolla 1980–2005 vaihdellut jonkin verran, mutta on enimmäkseen liikkunut 20 prosentin tasolla tai hieman sen alapuolella. Heidän osuutensa korkeapalkkaisista (P90–P100) työntekijöistä on pysynyt hyvin pienenä ja varsin muuttumattomana koko tarkasteluperiodin aikana.

Suhteessa kokonaisosuuteensa teollisuuden kaikista kokoaikaisista työntekijöistä (kuvion katkoviiva) naistyöntekijät olivat siis edelleen vuonna 2005 aliedustettuja keskipalkkaisten ja erityisesti korkeapalkkaisten työntekijöiden ryhmässä. Vastaavasti he olivat vahvasti yliedustettuina matalapalkkaisten tasolla. Kuviosta 6.2a voidaan niin ikään päätellä, että naistyöntekijöiden lievästi pienentynyt työntekijäosuus selittyy nimenomaan matalapalkkaisten naisten pienenevällä osuudella. Todettakoon lopuksi, ettei yleiskuva juuri muutu,

Kuvio 6.2a Naisten suhteellinen osuus (%) teollisuuden matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista kokoaikaisista työntekijöistä.

jos naistyöntekijöiden osuuksien tarkastelu perustuu perustuntipalkan sijaan kokonaistuntiansioihin.

Kuviossa 6.2b luonnehditaan teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkkojen pitkän ajan kehitystä. Myös tämä tarkastelu perustuu logaritmi-muotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta palkkajakauman kolmen keskeisen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva.

Kuvio osoittaa, että korkeapalkkaisten mies- ja naistyöntekijöiden kokonaistuntiansiot ovat kehittyneet varsin samalla tavalla, erityisesti 1990-luvun alun lamavuosien jälkeen. Naistyöntekijöillä samaa suhteellisen nopeaa kehityspolkua ovat seuranneet myös korkeapalkkaisten perustuntipalkat. Aavistuksen hitaammin ovat kehittyneet keskipalkkaisten naistyöntekijöiden reaali-palkat (niin perustuntipalkan kuin myös kokonaistuntiansioiden osalta).

Miestyöntekijöiden puolella sitä vastoin korkeapalkkaisten kokonaistuntiansioiden kehitys erottuu selkeästi omaksi ryhmäksi. Toisin sanoen miestyönteki-

Kuvio 6.2b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1980=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

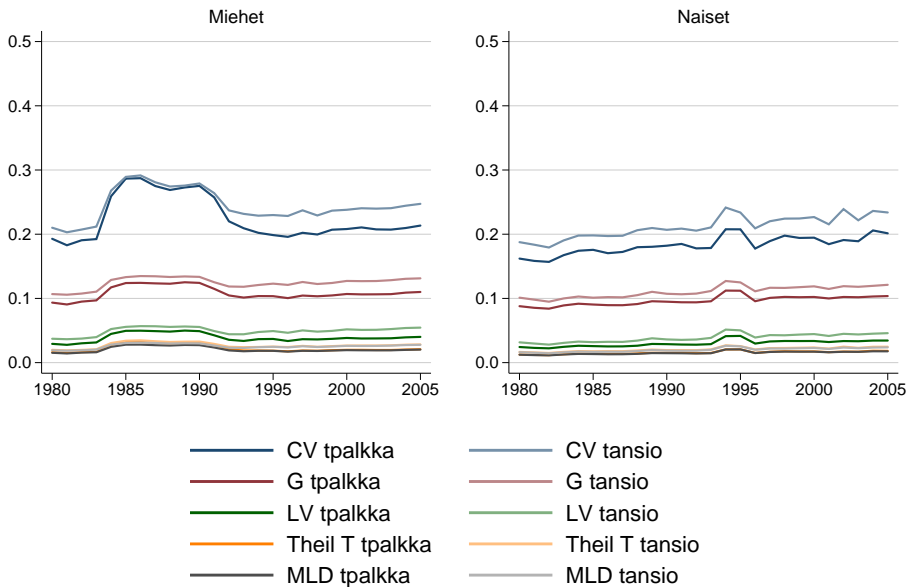
Vuosi	Miehet P90 tpalkka	Miehet P50 tpalkka	Miehet P10 tpalkka	Miehet P90 tansio	Miehet P50 tansio	Miehet P10 tansio	Naiset P90 tpalkka	Naiset P50 tpalkka	Naiset P10 tpalkka	Naiset P90 tansio	Naiset P50 tansio	Naiset P10 tansio
1980	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1985	108	105	102	105	102	100	102	100	98	100	98	95
1990	125	120	115	120	118	115	118	115	110	115	112	105
1995	135	130	125	130	128	125	128	125	115	125	122	115
2000	145	140	135	140	138	135	140	138	130	140	138	130
2005	155	150	145	150	148	145	150	148	140	150	148	140

jöillä tätä hitaammin ovat kehittyneet sekä korkeapalkkaisten perustuntipalkka että keskipalkkaisten reaali-palkat (molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna). Toisaalta nämä reaali-palkkojen kokonaiskasvussa näkyvät erot näyttävät muodostuneen pääosin jo 1990-luvun alussa tai sitä ennen. 2000-luvun alkuvuosina ei ole havaittavissa selviä eroja korkea- ja keskipalkkaisten miestyöntekijöiden reaali-palkkojen kasvussa.

Suhteellisesti hitaimmin ovat kasvaneet matalapalkkaisten työntekijöiden reaali-palkat. Kahden palkkakäsitteen välillä ei esiinny tässä suhteessa mitään eroa. Lisäksi tilanne on ollut matalapalkkaisilla mies- ja naistyöntekijöillä varsin samankaltainen.

### 6.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 6.3 Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1980–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tunti-ansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen kehityksestä ajanjaksolla 1980–2005. Kuviossa 6.3 tarkastellaan yksityiskohtaisemmin, missä määrin kahden sukupuolen palkkojen jakauma (hajonta) on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina. Mies- ja naistyöntekijöiden *reaalipalkkojen hajonnan* kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Useamman mittarin käyttö on perusteltua ennen kaikkea siksi, että ne korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla. Niinpä Gini-kerroin (G) korostaa palkkajakauman keskiosassa tapahtuvia palkkaerojen muutoksia. Theilin indeksissä (T) korostuvat palkkajakauman ylimmässä osassa eli korkeimmissa palkoissa tapahtuvat muutokset. Kolmessa muussa mittarissa (logaritmin varianssi LV, variaatiokerroin CV ja logaritmin keskipolkeama MLD) pääpaino on puolestaan palkkajakauman alimmassa osassa eli pienimmissä palkoissa tapahtuvissa muutoksissa. Toisaalta kuvio 6.3 osoittaa,

että painotuseroistaan huolimatta kaikki viisi mittaria tuottavat sekä mies- että naistyöntekijöiden palkkahajonnasta hyvin samanlaisen kehityskuvan.

Miestyöntekijäpalkkojen hajonnassa esiintyi varsin paljon vaihtelua tarkastelujakson alkupuoliskolla. Naistyöntekijöillä palkkaerojen vaihtelu on sitä vastoin korostunut vasta 1990-luvun alun lamavuosien jälkeen. Yleisesti ottaen, teollisuuden naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet hitaasti läpi koko tarkastelujakson. Perustuntipalkalla ja kokonaistuntiansioilla mitatut palkkaerot ovat seuranneet tiiviisti toisiaan, vaikkakin erilaiset lisät sisältävien kokonaistuntiansioiden hajonta on ajoittain kasvanut aavistuksen verran nopeammin. Sama yleiskehitys näkyy myös miestyöntekijöiden puolella. Vuonna 2005 miestyöntekijöiden väliset palkkaerot olivat kuitenkin edelleen hieman suurempia molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

Taulukko 6.1 vetää yhteen kuvion 6.3 antamat palkkahajonnan tulokset vertailemalla mies- ja naistyöntekijöiden kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna vuosien 1995 ja 2005 osalta. Kuten taulukosta käy ilmi, naistyöntekijöiden keskuudessa esiintyvät palkkaerot olivat tarkastelujakson viimeisenä vuonna jonkun verran pienempiä myös kokonaistuntiansioilla mitattuna. Vuonna 1995 ei sen sijaan esiintynyt selvää eroa miesten ja naisten välillä tässä suhteessa. Tulos johtuu kuitenkin siitä, että naistyöntekijäpalkkojen hajonta oli sinä vuonna tilapäisesti poikkeuksellisen suuri (katso kuvio 6.3) eikä vuosi 1995 ole tästä syystä kovin edustava vertailukohde. Vertailuvuotta ei ole kuitenkaan haluttu muuttaa, koska se vaikuttaisi työntekijöitä koskevien tuloksien vertailtavuuteen kahden muun palkansaajaryhmän eli teollisuuden toimihenkilöiden (Osa I) ja palvelualoilla työskentelevien (Osa III) vastaaviin tuloksiin.

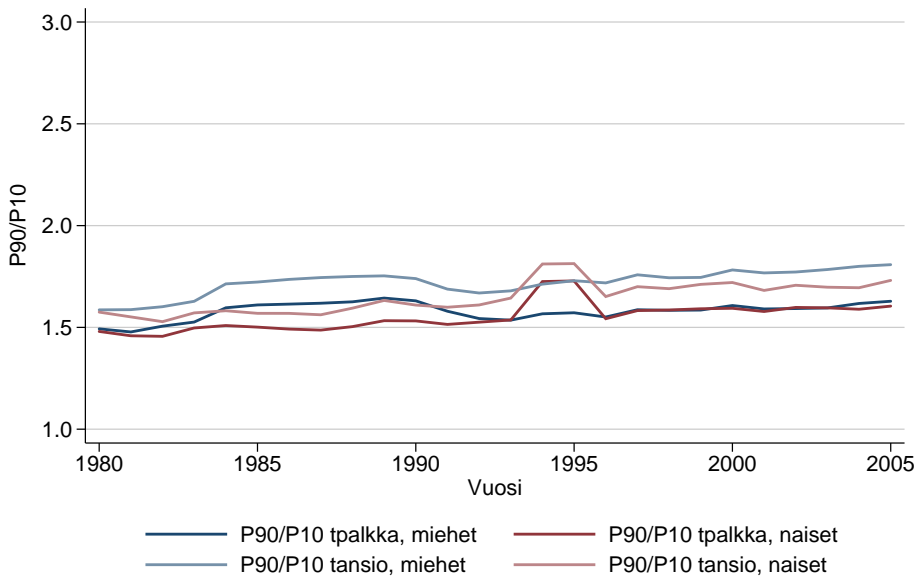
Taulukko 6.1 Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keski poikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.230	0.247	0.123	0.131	0.049	0.055	0.025	0.028	0.025	0.028
Naiset	0.234	0.234	0.125	0.121	0.050	0.046	0.026	0.025	0.025	0.024
Ero	-0.004	0.013	-0.002	0.010	-0.001	0.009	-0.001	0.003	0.000	0.004

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

## 6.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 6.4a Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Kuviossa 6.4a vertaillaan teollisuuden korkeapalkkaisia (P90) miestyöntekijöitä alan matalapalkkaisiin (P10) miestyöntekijöihin ja vastaavasti teollisuuden korkeapalkkaisia naistyöntekijöitä alan matalapalkkaisiin naistyöntekijöihin. *Palkkasuhdemittari* P90/P10 kertoo siten palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Tosin sanoen se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuvio tuottaa pitkälti saman yleiskuvan kuin aiemmat palkkahajontamittarit (kuvio 6.3 ja taulukko 6.1). Jos tarkastelee 1990-luvun puolivälin jälkeistä, selvästi vähemmän vaihtelua sisältävää kehitystä, huomionarvoisia ovat etenkin mies- ja naistyöntekijöiden väliset selkeät erot mitä tulee kokonaistuntiansioilla mitatun P90/P10-palkkasuhteen tasoon ja siinä tapahtuneisiin muutoksiin. Tar-

kemmin sanottuna jakauman kahden ääripään kokonaistuntiansioiden suhde on miestyöntekijöillä säilynyt hieman suurempana ja on myös kasvanut jonkin verran nopeammin erityisesti kohti tarkasteluperiodin loppua. Perustuntipalkalla mitattuna vastaavaa P90/P10-palkkasuhteen eroa mies- ja naistryöntekijöiden välillä ei juuri esiinny.

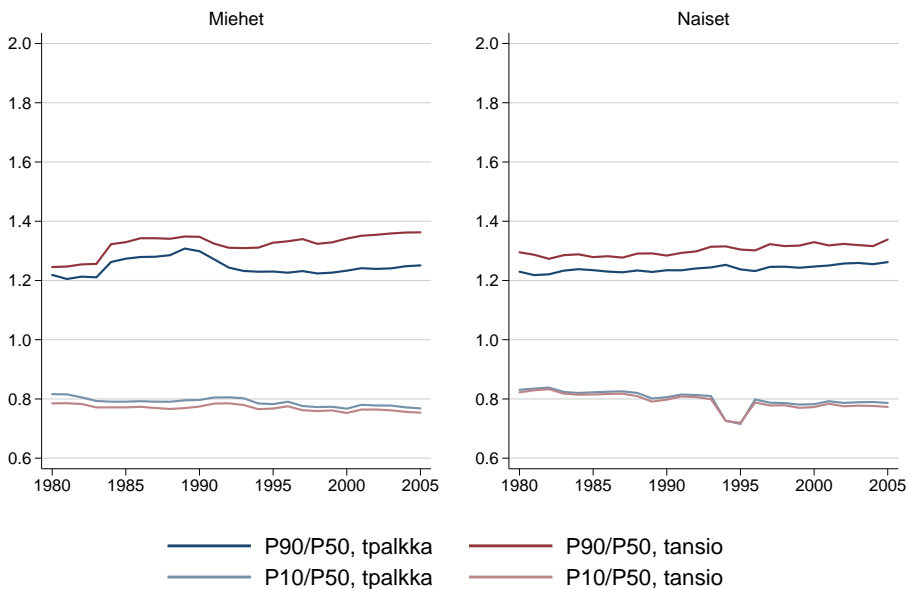
Molemmilla sukupuolilla P90/P10-palkkasuhde oli vuoteen 2005 mennessä noussut noin 1.6-kertaiseksi perustuntipalkalla mitattuna (oltuaan 1.5-kertainen vuonna 1980). Kokonaistuntiansioilla mitattuna palkkasuhde oli vuonna 2005 naistryöntekijöillä noin 1.7 ja miestyöntekijöillä noin 1.8, eli myös tältä osin vain hienoisesti suurempi kuin vuonna 1980, jolloin se oli molemmalla sukupuolella noin 1.6-kertainen.

Kuviossa 6.4b mies- ja naistryöntekijöiden P90/P10-palkkasuhteet on pilkottu kahteen osaan: *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkatasolle sijoittuviin* (P90/P50) ja *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkatasolle sijoittuviin* (P10/P50). Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat P90/P10-suhdeluvun tuottaman kuvan, koska ne kertovat, mistä palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen muutos pääasiallisesti johtuu. Toisin sanoen saadaan vastaus kysymykseen, selittyvätkö kuviossa 6.4a ilmenevät muutokset teollisuustyöntekijöiden palkkajakauman ylemmässä päässä (P90/P50) eli korkeampipalkkaisten keskuudessa vai sen alemmassa päässä (P10/P50) eli matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuvilla muutoksilla.

Kuvio 6.4b osoittaa, että edellisessä kuviossa ilmenevät erot mies- ja naistryöntekijöiden palkkasuhteiden tasossa ja kehityksessä heijastavat yksinomaan yli keskipalkan ansaitsevien mies- ja naistryöntekijäryhmien välisiä eroja. Toisin sanoen miestyöntekijöiden naistryöntekijöitä hieman suurempi ja myös jonkin verran nopeammin kasvanut kokonaistuntiansioiden P90/P10-palkkasuhde selittyy sillä, että kokonaistuntiansioiden erot ovat suurempia ja nopeammin kasvavia korkeampipalkkaisilla mies- kuin naistryöntekijöillä.

Sen sijaan alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa ei näytä tapahtuneen merkittäviä muutoksia tarkastelujakson aikana, vaikkakin P10/P50-palkkasuhteen kehitys viittaa hienoisesti kasvaviin palkkaeroihin (lievästi laskeutuva P10/P50-käyrä) sekä mies- että naistryöntekijöillä. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että kahden palkkakäsitteen välillä on hyvin pieniä eroja, jos ollenkaan. Peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on siis vähäinen pienempi-palkkaisten teollisuustyöntekijöiden välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus. P10/P50-palkkasuhteen tasossa ei näytä myöskään olevan kuin pieniä eroja matalapalkkaisten mies- ja naistryöntekijöiden välillä.

Kuvio 6.4b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

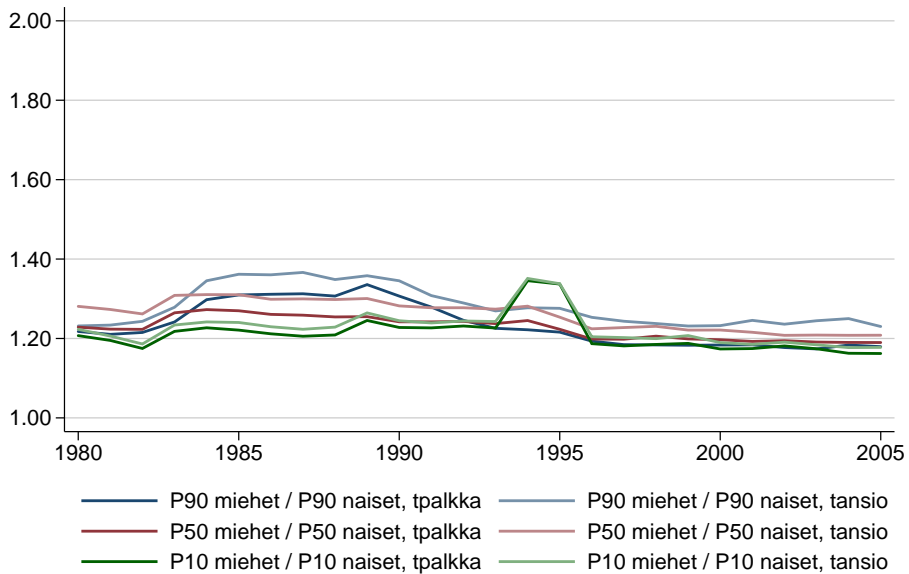
## 6.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Aikaisemmissa alaluvuissa on käynyt ilmi, että teollisuuden työntekijöiden palkoissa esiintyi aika paljon vaihtelua sekä 1980-luvulla että 1990-luvulla. Naistyöntekijöiden ja erityisesti miestyöntekijöiden palkkojen vaihtelu heijastuu tietysti myös *kahden sukupuolen palkkaerojen* muutoksiin ja siten niiden yleiseen kehitykseen. Jos jättää nämä ”vaihteluvuodet” sivulle ja vertailee 1980-luvun alkuvuosien tilannetta 1990-luvun puolivälin jälkeiseen tilanteeseen, huomaa sen, että teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkkaerot ovat muuttuneet hyvin vähän 25-vuotisjaksolla 1980–2005.

Yleisesti ottaen, mies- ja naistyöntekijöiden keskipalkkaerot ovat pitkälti samaa luokkaa riippumatta siitä, minkä palkkatason työntekijöitä verrataan ja minkä palkkakäsittelen pohjalta vertailu tehdään. Niinpä tarkastelujakson lopussa miestyöntekijöiden palkkaetu vaihteli matalapalkkaisten perustuntipalkan 16



Kuvio 6.5 Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



prosentin ja korkeapalkkaisten kokonaistuntiansion 23 prosentin välillä. Selvimmin mies- ja naistyöntekijöiden keskipalkkaeron ”yleisestä” tasosta on poikennut korkeapalkkaisten kokonaistuntiansion perusteella laskettu sukupuolten palkkaero. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on selkeä sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus erityisesti palkkajakauman ylimmillä tasoilla.

## 6.6 PALKKAHAJONTAA SELITTÄVIEN TAUSTATEKIJÖIDEN VERTAILU

Kuten edellisessä teollisuuden toimihenkilöitä koskevassa osassa (Osa I) tutkitaan lopuksi teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkkahajontojen taustalla olevia tekijöitä. Ensin tarkastellaan yleisesti sukupuolen merkitystä työntekijöiden palkkaerojen selittäjänä. Sen jälkeen selvitetään erikseen mies- ja naistyöntekijöille kolmen keskeisen taustatekijän vaikutus ja siinä tapahtuneet muutokset ajanjaksolla 1980–2005: ikä, suoritettu koulutus sekä työpaikan sopimusala. Sukupuoli, ikä ja koulutus edustavat niitä yksilöiden

perusominaisuuksia, jotka aina esiintyvät jossain muodossa palkkatutkimuksissa. Sopimusalan voidaan ajatella heijastavan yleisemmin yksilön työhön ja työnantajaan liittyviä ominaisuuksia. Yksilön ammattia ja/tai työtehtäviä ei oteta huomioon. Niitä kuvaavan taustatekijän liittäminen tarkasteluun vaikuttaisi erityisesti koulutuseroja koskeviin palkkavaikutuksiin. Koulutusvalinnat vaikuttavat enemmän tai vähemmän tuleviin ammatin ja työtehtävien valintoihin, mistä syystä on mielekkäämpää keskittyä koulutuksen kokonaisvaikutukseen työmarkkinoilla esiintyviin palkkaeroihin. Tämä kokonaisvaikutus kattaa siksi sekä suoritetun koulutuksen suoran palkkavaikutuksen että sen epäsuoran, ammatin ja työtehtävien kautta syntyvän palkkavaikutuksen.

Tarkastelussa ei hyödynnetä perinteistä lähestymistapaa eli yksilötason palkkamallien laskemista vaan nojaututaan vaihtoehtoiseen, palkkaeroja selittävään menetelmään. Tämän vaihtoehtoisen lähestymistavan perusideana ja etuna on se, että sen avulla voidaan palkkojen vaihtelu helposti hajottaa jokaisen tarkastelussa huomioon otetun taustatekijän suhteen ryhmien *välisistä* ja ryhmien *sisäisistä* palkkaeroista johtuviin osiin. Toisin sanoen jokaisen taustatekijän osalta selviää, missä määrin ryhmien väliset ja sisäiset palkkaerot selittävät mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen hajontaa ja missä määrin nämä vaikutukset ovat mahdollisesti muuttuneet tarkastelujaksolla. Menetelmä on esitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä A2.

Termi ”ryhmä” viittaa tässä taustatekijän luokittelutapaan. Niinpä sukupuolen mukainen hajotelma kertoo, missä määrin teollisuustyöntekijöiden ryhmässä esiintyvät palkkaerot johtuvat (1) miesten ja naisten välisistä palkkaeroista, (2) miesten keskuudessa esiintyvistä (sisäisistä) palkkaeroista ja (3) naisten keskuudessa esiintyvistä (sisäisistä) palkkaeroista. Eri vuosille saadut tulokset osoittavat, missä suhteessa näiden vaikutusten merkitys on mahdollisesti muuttunut ajan kuluessa.

Suoritetun koulutuksen suhteen mies- ja naistyöntekijät jaetaan kolmeen ryhmään: enintään peruskoulun käyneet (kansainvälisen ISCED koulutusluokituksen tasot 1–2 = perusaste sekä 9 = koulutusaste tuntematon), ammatillisen koulutuksen hankkineet (ISCED 3 = keskiaste ja 5 = alin korkea-aste) sekä korkeakoulututkinnon suorittaneet (ISCED 6, 7, 8). Iän perusteella heidät jaetaan niin ikään kolmeen ryhmään: 18–34, 35–49 sekä 50–65 -vuotiaat. Teollisuuden työntekijäaineisto sisältää eri vuosina 21–54 sopimusalaan, jotka on jaettu neljään sopimusalaryhmään: teollisuus, rakentaminen, liikenne ja palvelut.

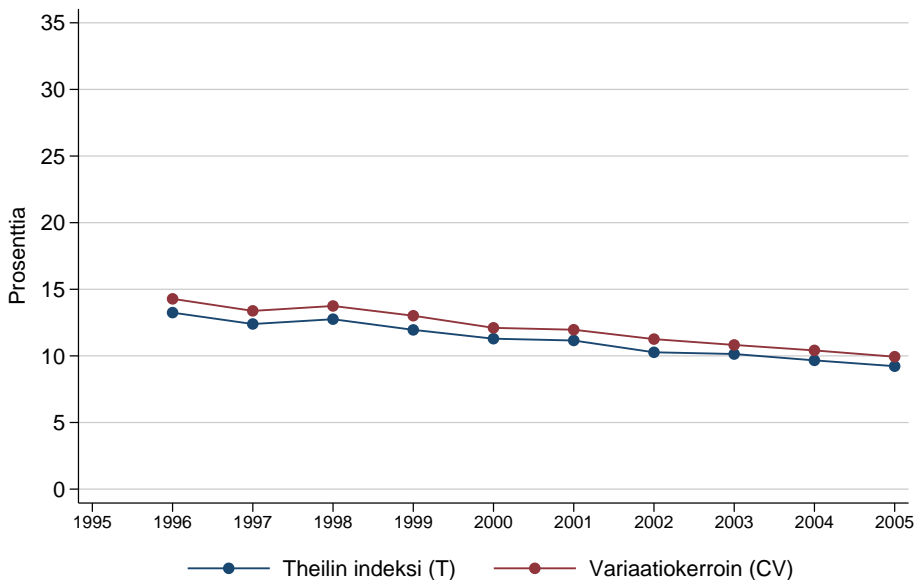
Seuraavassa esitetään hajotelmalaskelmien antamia tuloksia taustatekijäryhmittäin. Ensin vertaillaan sukupuolten välisten ja sisäisten palkkaerojen vaikutusta teollisuuden työntekijöiden ryhmässä esiintyvään palkkojen vaihte-

luun. Seuraavaksi selvitetään ja vertaillaan iän, koulutustason ja sopimusalan merkitystä ja lopuksi kaikkien kolmen taustatekijän yhteisvaikutusta mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen hajontaan. Laskelmat perustuvat yksinomaan kokonaistuntiansioihin.

### 6.6.1 SUKUPUOLEN MERKITYS

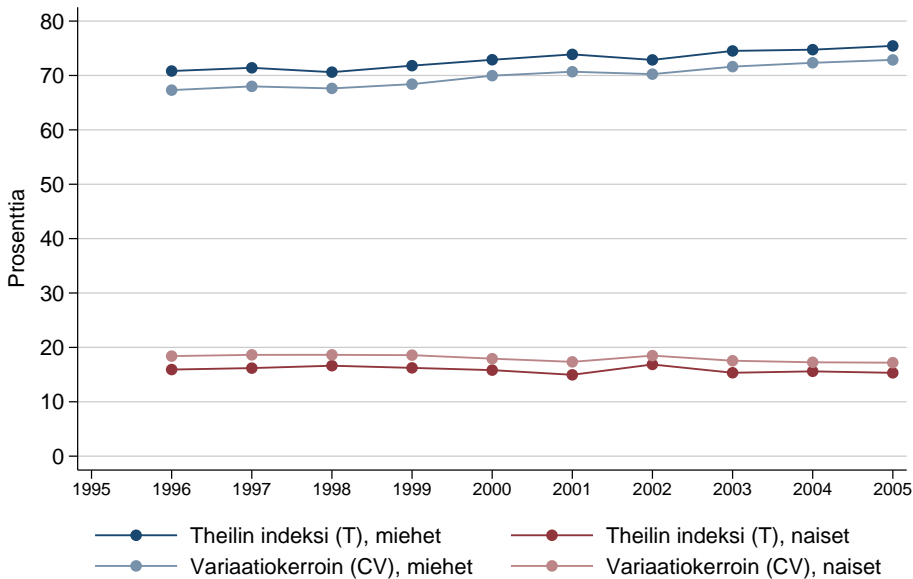
Kuvio 6.6a kertoo, missä määrin sukupuoli heijastuu teollisuustyöntekijöiden ryhmässä esiintyviin kokonaistuntiansioiden eroihin. Kuviossa esitetyt tulokset perustuvat kahden eriarvoisuusmittarin – Theilin indeksin (T) sekä variaatio-kertoimen – pohjalta lasketun palkkahajonnan hajotelmaan. Kuten kuviosta käy ilmi, molemmat mittarit tuottavat hyvin samanlaisen kehityskuvan.

Kuvio 6.6a Teollisuuden työntekijät: sukupuolen palkkavaikutus jaettuna sukupuolten väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1996–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – Theilin indeksi (T) ja variaatiokerroin (CV) – ja kokonaistuntiansioiden (tansio) perusteella laskettuna



Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

Kuvio 6.6b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen sisäisen vaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 6.6a ja 6.6b käyrien osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska hajotelmalaskelmissa sukupuolen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sukupuolten välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen sukupuolen mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

Sukupuoleen liitettävästä palkkavaikutuksesta pieni ja tarkasteluajanjaksoilla entisestään pienentynyt osa selittyy teollisuustyöntekijöiden sukupuolten välisillä palkkaeroilla. Vuoteen 2005 mennessä sukupuolten välisten palkkaerojen suhteellinen merkitys oli vähentynyt noin 10 prosenttiin. Kääntäen tämä tulos viittaa kahden sukupuolen sisäisten palkkaerojen perinteisesti suureen ja edelleen tasaisesti kasvavaan merkitykseen (katso kuvio 6.6b).

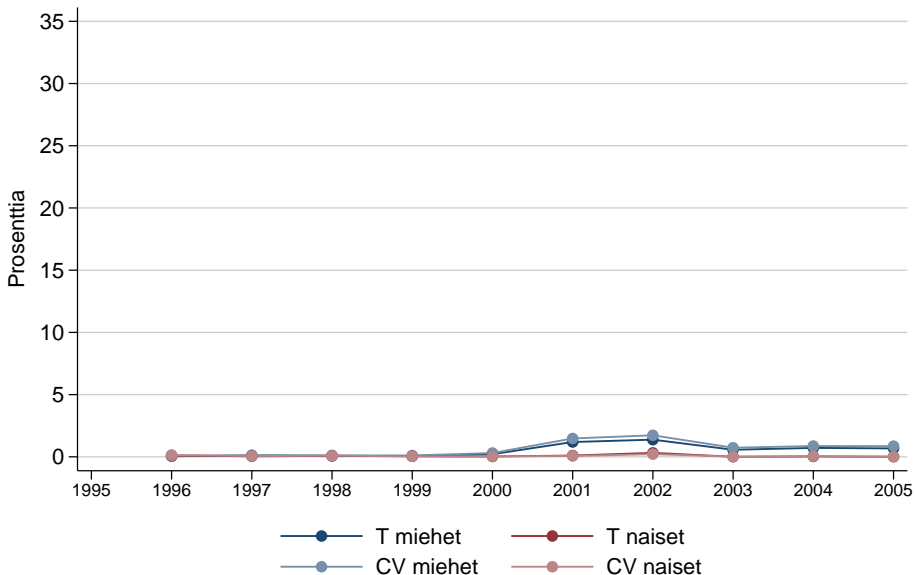
Kuviossa 6.6b esitetyt tulokset pilkkovat sukupuolten sisäisten palkkaerojen suuren osuuden (edellisen kuvion kahden käyrän yläpuolelle jäävän alueen) miesten ja naisten osioon. Teollisuuden naistyöntekijöiden välisten palkkaerojen merkitys on säilynyt pienenä. Miestyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat sitä vastoin jatkaneet kasvuaan. Työntekijöiden ryhmässä kahden sukupuolen välisten palkkaerojen suhteellisen merkityksen pieneneminen selittyy siis yksinomaan miesten välisten palkkaerojen vaikutuksen kasvulla.

Tulokset siten osoittavat, että valtaosa (yli 70 prosenttia vuonna 2005) sukupuolen kokonaispalkkavaikutuksesta selittyy miestyöntekijöiden välillä esiintyvillä palkkaeroilla. Vähiten vaikuttavat sukupuolten väliset palkkaerot. Naistryöntekijöiden välisten palkkaerojen suhteellinen merkitys on ainoastaan jonkin verran suurempi kuin sukupuolten palkkaerojen vaikutus.

## 6.6.2 KOULUTUSASTETASON MERKITYS

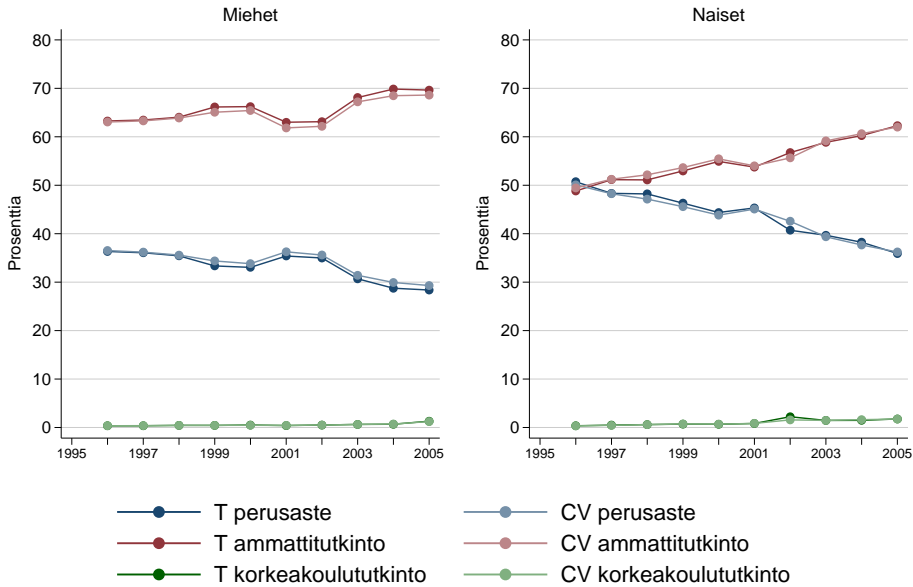
Teollisuuden työntekijöillä koulutusryhmien *välisten* palkkaerojen merkitys on perinteisesti ollut pieni ja itse asiassa vielä pienempi kuin sekä sukupuolten (kuvio 6.6a) että ikäryhmien (kuvio 6.8a) välisten palkkaerojen. Kuvio 6.7a osoittaa, että tilanne on mies- ja naistryöntekijöillä tässä suhteessa varsin samanlainen.

Kuvio 6.7a Teollisuuden mies- ja naistryöntekijöiden vertailu: koulutuksen palkkavaikutus jaettuna koulutusryhmien *väliseen* (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1996–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

Kuvio 6.7b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu: kolmen koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *varaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 6.7a ja 6.7b osoittamat prosenttiluvut summautuvat saataan, koska koulutuksen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu koulutusryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen koulutusryhmän mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

Kuviossa 6.7b koulutusryhmien sisäisten palkkaerojen osuus (joka edellisen kuvion mukaan muodostuu merkittävän suureksi) on hajotettu kolmen koulutusryhmän eli perusasteen, ammattitutkinnon ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden osioon.

Teollisuuden työntekijöillä koulutuksen palkkaeroja kasvattava vaikutus juontaa juurensa ensisijaisesti ammattitutkinnon suorittaneiden välillä esiintyviin palkkaeroihin. Koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun vaikutus on suurempi mies- kuin naistyöntekijöiden keskuudessa. Toisaalta koulutusryhmän suhteellinen merkitys on vuosina 1996–2005 kasvanut huomattavasti nopeammin naistyöntekijöillä. Tämän kehityksen myötä koulutusryhmän vaikutus naistyöntekijöiden kokonaistuntiansioiden vaihteluun on nopeata

tahtia lähestymässä samaa tasoa kuin miestyöntekijöiden puolella. Vuonna 2005 ammattitutkinnon suorittaneiden sisäiset palkkaerot selittivät noin 70 prosenttia koulutuksen vaikutuksesta miestyöntekijäpalkkojen vaihteluun ja runsaat 60 prosenttia naistryöntekijäpalkkojen vaihteluun.

Toiseksi merkittävin palkkaeroja kasvattava koulutusryhmä muodostuu enintään perusasteen suorittaneista työntekijöistä. Kuvio kuitenkin osoittaa, että koulutusryhmässä esiintyvän palkkavaihtelun suhteellinen merkitys on sekä mies- että naistryöntekijöillä heikentynyt samaa tahtia kuin ammattitutkinnon suorittaneiden palkkaerojen merkitys on voimistunut.

Korkeakoulututkinnon suorittaneita työntekijöitä on vähän ja heidän välillä esiintyvien palkkaerojen vaikutus siksi olematon. Molemmilla sukupuolilla koulutusryhmän suhteellinen merkitys näyttää kuitenkin olevan lievässä kasvussa.

### 6.6.3 IÄN MERKITYS

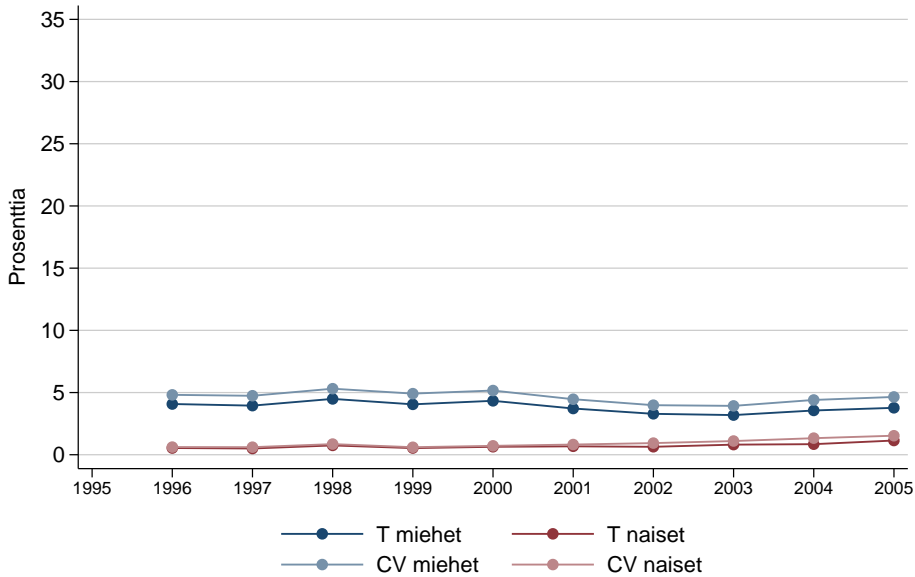
Ikäryhmien *välisten* palkkaerojen merkitys on teollisuuden työntekijöillä säilynyt pienenä, mutta on silti vaikutukseltaan merkittävämpi kuin koulutusryhmien välisten palkkaerojen. Ikäryhmien välisillä palkkaeroilla on jatkuvasti ollut suurempi vaikutus miestyöntekijöiden kuin naistryöntekijöiden puolella (kuvio 6.8a). Vuosituhannen vaihteen jälkeen ikäryhmien välisten palkkaerojen suhteellinen merkitys näyttää hieman vahvistuneen kummankin sukupuolen kohdalla.

Kuvio 6.8b kertoo, missä suhteessa kolmen *ikäryhmän sisäiset* palkkaerot vaikuttavat siihen suureen iän kokonaispalkkavaikutuksen osuuteen, joka kuvion 6.8a mukaan ei selity ikäryhmien välisillä palkkaeroilla. Mies- ja naistryöntekijöiden välillä näyttää tässä suhteessa esiintyvän varsin mielenkiintoisia eroja.

Keskimmäisessä eli 35–49 -vuotiaiden ikäryhmässä esiintyvä palkkojen vaihtelu on naistryöntekijöillä merkittävin ikään liittyvien palkkaerojen kasvattaja. Sen suhteellinen merkitys on kuitenkin pienentynyt tuntuvasti vuosina 1996–2005. Tarkastelujakson loppuun mennessä se oli pudonnut suurin piirtein samalle tasolle kuin miestyöntekijöillä, jossa tämän ikäryhmän suhteellisessa merkityksessä ei ole sitä vastoin tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Miestyöntekijöillä nuorimman ikäryhmän sisäisten palkkaerojen vaikutus ei ole juuri poikennut 35–49 -vuotiaiden ikäryhmässä esiintyvien palkkaerojen vaikutuksesta. Naistryöntekijöiden keskuudessa 18–34 -vuotiaiden palkkavaihtelun merkitys on vahvistunut ja oli vuonna 2005 lähes samansuuruinen kuin miestyöntekijöillä.

Kuvio 6.8a Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
 län palkkavaikutus jaettuna ikäryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1996–  
 2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja koko-  
 naistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna

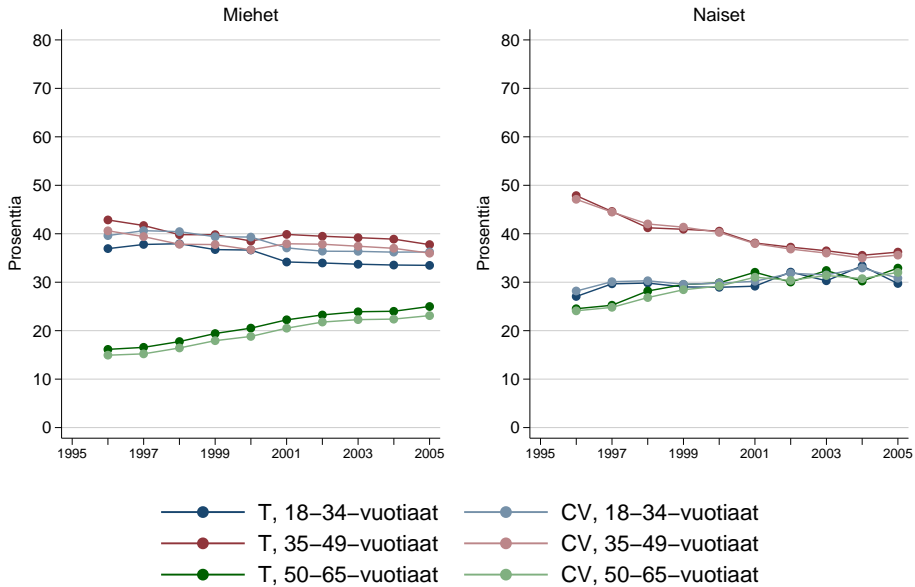


Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

Yli 50-vuotiaiden palkkojen vaihtelu on naistyöntekijöillä ollut sekä vaikutukseltaan että kehitykseltään hyvin samankaltainen kuin nuorimman ikäryhmän. Niinpä 2000-luvun alussa kolmen ikäryhmän sisäisten palkkaerojen suhteellisessa merkityksessä ei ollut enää kuin pieniä eroja. Vanhimman ikäryhmän sisäisten palkkaerojen vaikutus on kasvanut myös miestyöntekijöiden puolella. Tästä huolimatta yli 50-vuotiaiden miestyöntekijöiden välisten palkkaerojen suhteellinen merkitys oli vielä vuonna 2005 kaikista pienin ja edelleen selvästi pienempi kuin naistyöntekijöillä.



Kuvio 6.8b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
Kolmen ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna

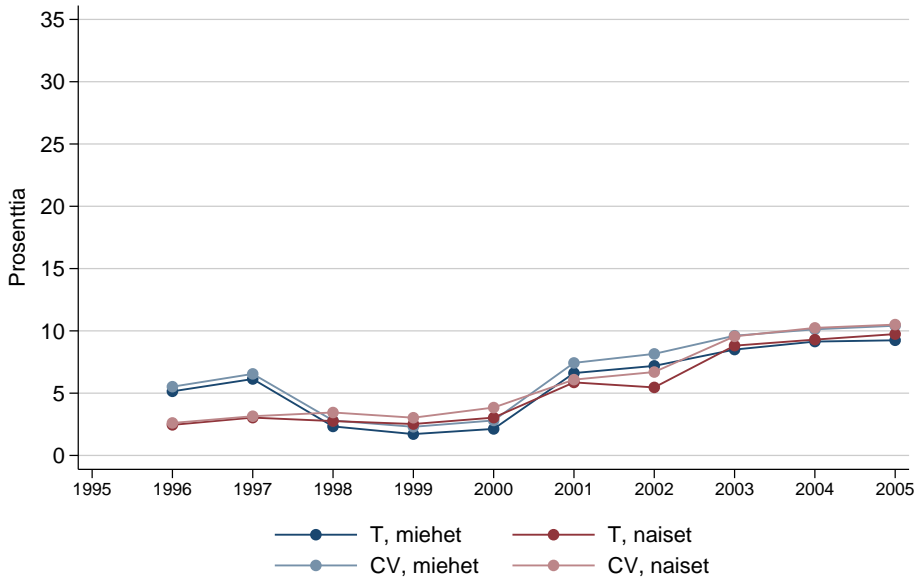


Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 6.8a ja 6.8b osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska iän kokonaispalkkavaikutus on hajotettu ikäryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osiin ja jälkimmäinen edelleen kolmen ikäryhmän mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

#### 6.6.4 SOPIMUSALAN MERKITYS

Neljän tarkasteltavan sopimusalaryhmän välisten palkkaerojen suhteellinen merkitys on vuosina 1996–2005 vahvistunut tuntuvasti teollisuuden työntekijöillä (kuvio 6.9a). Lisäksi tämä muutos näyttää toteutuneen hyvin samalla tavalla sekä mies- että naistyöntekijöiden keskuudessa. Tämän kehityksen myötä sopimusalojen välinen palkkavaikutus on muuttunut teollisuuden työntekijöillä yhtä tärkeäksi kuin sukupuolten välisten palkkaerojen vaikutus ja tärkeämmäksi kuin ikäryhmien ja koulutusryhmien välisten palkkaerojen merkitys.

Kuvio 6.9a Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
Sopimusalan palkkavaikutus jaettuna sopimusalaryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1996–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatio-kerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna

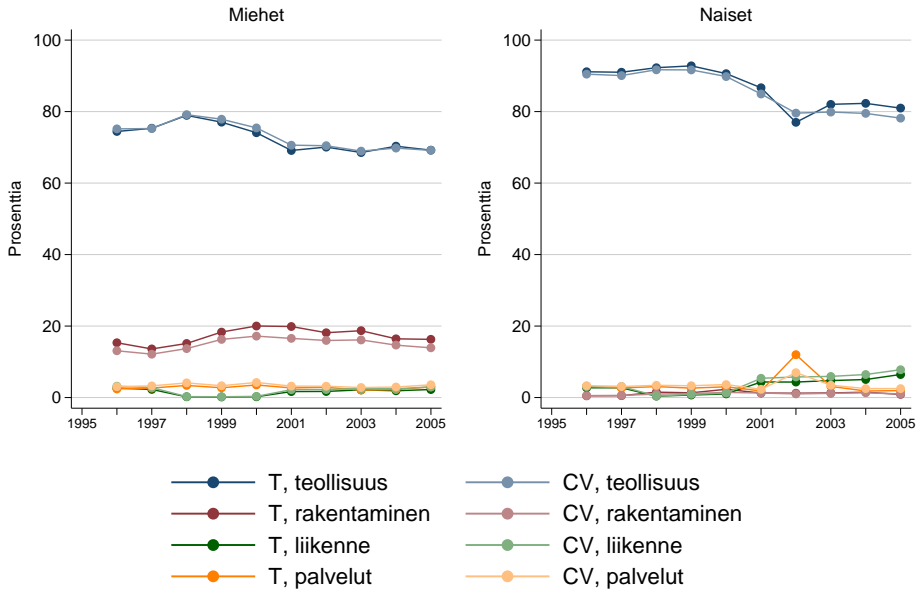


Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

Neljän tarkasteltavan sopimusalaryhmän *sisäisen* palkkavaihtelun vaikutus teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden ryhmissä on esitetty kuviossa 6.9b. Kuviosta käy ilmi, että tehdasteollisuuden muodostaman sopimusalaryhmän sisällä esiintyvän palkkavaihtelun merkitys pieneni vuosituhannen vaihteessa, mutta asettui sen jälkeen noin 70 prosentin tasolle miestyöntekijöillä ja hieman korkeammalle eli 80 prosentin tasolle naistyöntekijöillä. Toisin sanoen sekä mies- että naistyöntekijöillä sopimusalojen kokonaispalkkavaikutus muodostuu edelleen voimakkaimmin tehdasteollisuuden sopimusaloilla esiintyvistä palkkojen vaihtelusta.

Kolmen muun sopimusalaryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys on ajanjaksolla 1996–2005 muuttunut hyvin vähän. Tämä koskee sekä mies- että naistyöntekijöitä. Yhteistä näille kolmelle sopimusalaryhmälle on lisäksi se, että niiden vaikutus on pysynyt varsin pienenä. Itse asiassa niiden

Kuvio 6.9b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
Neljän sopimusalaryhmän *sisäisen* palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1996–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonais-tuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 6.9a ja 6.9b osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska sopimusalojen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sopimusalaryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen neljän sopimusalaryhmän mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

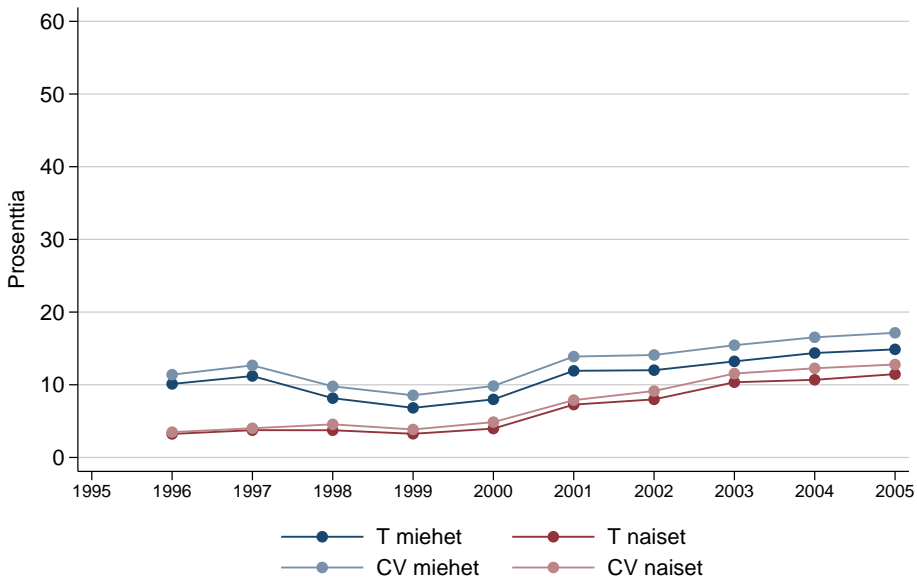
kokonaispalkkavaikutus on alittanut myös sopimusalaryhmien välisten palkkaerojen vaikutuksen. Ainoan poikkeuksen tästä muodostaa miestyöntekijöiden puolella rakentamisen sopimusalaryhmä.

### 6.6.5 KOLMEN TAUSTATEKIJÄN YHTEISVAIKUTUS

Kuviossa 6.10 on lopuksi esitetty – erikseen mies- ja naistyöntekijöille ja kahta eriarvoisuusmittaria käyttäen – koulutusastetason, iän ja sopimusalan *yhdistetty palkkavaikutus* hajotettuna muodostettujen ryhmien väliseen ja sisäiseen osioon.

Kuvio 6.10 Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu

Kolmen taustatekijän (koulutusaste, ikä, sopimusala) yhdistetty palkkavaikutus jaettuna ryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1996–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

Koulutus- ja ikäryhmien sekä sopimusalojen väliset palkkaerot selittivät 1990-luvun loppupuoliskolla yhdessä alle 5 prosenttia naistyöntekijöiden välillä esiintyvistä palkkaeroista ja keskimäärin noin 10 prosenttia miestyöntekijöiden välillä esiintyvistä palkkaeroista. Vuosituhannen vaihtuessa kolmen taustatekijän yhdistetty palkkavaikutus alkoi vahvistua, hieman voimakkaammin nais- kuin miestyöntekijöillä. Tämän kehityksen myötä koulutus- ja ikäryhmien sekä sopimusalojen väliset palkkaerot selittivät vuonna 2005 noin 15 prosenttia miestyöntekijöiden ja vain aavistuksen verran vähemmän naistyöntekijöiden keskuudessa vallitsevista palkkaeroista. Kehitys heijastaa pääosin sopimusalojen välisten palkkaerojen suhteellisen merkityksen vahvistumista 2000-luvun alussa. Mutta ryhmien välisten palkkaerojen viime vuosien kasvusta huolimatta niiden sisäiset palkkaerot olivat siis merkitykseltään edelleen vuonna 2005 yli

80 prosentin luokkaa miestyöntekijöillä ja lähes 90 prosentin luokkaa nais-työntekijöillä.

## 6.7 YHTEENVETO TÄRKEIMMISTÄ HAVAINNOISTA

Tässä luvussa on tarkasteltu ja vertailtu teollisuuden kokoaikaisten mies- ja naistyöntekijöiden palkkoja ja palkkaeroja sekä niissä tarkasteluajanjaksolla tapahtuneita muutoksia. Tärkeimmät tulokset vertailtaessa teollisuuden mies- ja naistyöntekijöitä ovat (katso myös taulukko 6.3):

- Sekä mies- että naistyöntekijöiden keskuudessa esiintyvät palkkaerot (hajonta) ovat kasvaneet hitaasti läpi koko tarkastelujakson, mikä on ollut omiaan säilyttämään miestyöntekijäpalkkojen hajontaa hieman suurempana. Molemmilla sukupuolilla perustuntipalkalla ja erilaiset lisät sisältävillä kokonaistuntiansioilla mitatut palkkaerot ovat kehittyneet melko samalla tavalla.
- Kokonaistuntiansioilla mitattu P90/P10-palkkasuhde eli palkkajakauman kahden ääripään kokonaistuntiansioiden suhde on miestyöntekijöillä säilynyt hieman suurempana ja on myös kasvanut jonkin verran nopeammin erityisesti kohti tarkasteluperiodin loppua. Käytettäessä perustuntipalkkaa vastaavaa P90/P10-palkkasuhteen eroa mies- ja naistyöntekijöiden välillä ei esiinny. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä on miestyöntekijöillä hieman suurempi palkkaeroja kasvattava vaikutus. Tarkasteluajanjaksolla se on myös korostunut hieman enemmän mies- kuin naistyöntekijöillä. Todettakoon kuitenkin se, että teollisuuden toimihenkilöihin verrattuna muutos on ollut hyvin pientä.
- Mies- ja naistyöntekijöiden palkkajakauman kahden ääripään eli palkkojen P90/P10-suhteessa ilmenevät erot heijastavat miltei yksinomaan yli keskipalkan ansaitsevien mies- ja naistyöntekijäryhmien välisiä palkkaeroja. Tarkemmin sanottuna, miestyöntekijöiden naistyöntekijöitä hieman suurempi ja myös nopeammin kasvanut kokonaistuntiansioiden P90/P10-palkkasuhde selittyy sillä, että kokonaistuntiansioiden erot ovat suurempia ja nopeammin kasvavia korkeampipalkkaisilla mies- kuin naistyöntekijöillä.
- Alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia tarkastelujakson aikana, vaikkakin P10/P50-palkkasuhteen kehitys viittaa hienoisesti kasvaviin palkkaeroihin sekä mies- että

naistyöntekijöillä. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että kahden palkkakäsitteen välillä on hyvin pieniä eroja eli peruspalkan päälle maksetuilla erilaisilla lisillä on vähäinen pienempipalkkaisten teollisuustyöntekijöiden välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus. P10/P50-palkka-suhteen tasossa ei ole myöskään kuin pieniä eroja mies- ja naistyöntekijöiden välillä eli matalampipalkkaisten mies- ja naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat likimain samansuuruisia.

- Koulutus- ja ikäryhmien välisten palkkaerojen merkitys kokonaispalkkaerojen selittäjänä on pieni tai olematon sekä mies- että naistyöntekijöillä eli koulutuksen ja iän vaikutus työntekijäpalkkojen vaihteluun muodostuu pääosin koulutus- ja ikäryhmien sisällä esiintyvistä palkkojen vaihtelusta.
- Koulutus- ja ikäryhmien sekä sopimusalojen yhdistetty palkkavaikutus vahvistui vuosituhannen vaihtuessa, mutta selitti tästä huolimatta vuonna 2005 vain noin 15 prosenttia miestyöntekijöiden ja aavistuksen verran vähemmän naistyöntekijöiden keskuudessa vallitsevista palkkaeroista. Kehitys heijastaa pääosin sopimusalaryhmien välisten palkkaerojen suhteellisen merkityksen vahvistumista 2000-luvun alussa.
- Mies- ja naistyöntekijöiden keskipalkkaerot ovat pitkälti samaa luokkaa riippumatta siitä, minkä palkkajakauman palkkapisteen työntekijöitä verrataan ja minkä palkkakäsitteen pohjalta vertailu tehdään. Vuonna 2005 miestyöntekijöiden palkkaetu vaihteli matalapalkkaisten perustuntipalkan 16 prosentin ja korkeapalkkaisten kokonaistuntiansion 23 prosentin välillä. Selvimmin mies- ja naistyöntekijöiden keskipalkkaeron ”yleisestä” tasosta on poikennut korkeapalkkaisten kokonaistuntiansion perusteella laskettu sukupuolten palkkaero. Peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on siis selkeä sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus lähinnä palkkajakauman ylimmillä tasoilla.

Taulukko 6.3 Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vuoden 2005 tulosten vertailu, perustuntipalkka (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiot (*tansio*)

Mittari	Perus- tuntipalkka		Erilaiset lisät sisältävä kokonaistuntiansio	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
<i>Palkkahajonta: variaatiokerroin (CV)</i>	0.213	0.201	0.247	0.234
<i>Palkkahajonta: Theilin indeksi (T)</i>	0.021	0.018	0.028	0.025
<i>Palkkasuhde: P90/P10</i>	1.63	1.60	1.81	1.73
<i>Palkkasuhde: P90/P50</i>	1.25	1.26	1.36	1.34
<i>Palkkasuhde: P10/P50</i>	0.77	0.79	0.75	0.77
<i>Palkkaerot: P90miehet / P90naiset</i>	1.18	..	1.23	..
<i>Palkkaerot: P50miehet / P50naiset</i>	1.19	..	1.21	..
<i>Palkkaerot: P10miehet / P10naiset</i>	1.16	..	1.18	..
<i>Sukupuolten puhdistettu palkkaero (%)*</i>	..	..	9.6	..

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

\* Hajotelmalaskelmissa on otettu huomioon sukupuolten väliset erot koulutustason, iän sekä sopimusalan suhteen. Vastaa kuvion 6.6a tuloksia.

## 7 PALKKOJEN SOPIMUSALOITTAISEN TARKASTELUN TULOKSIA

Tässä luvussa eritellään aiempaa tarkastelua yksityiskohtaisemmin sukupuolten palkkojen ja palkkaerojen kehitystä vuosina 1995–2005 teollisuuden työntekijöiden muutamalla keskeisellä sopimusallalla. Työntekijäaineistosta on valittu kolme sopimusalaa tarkempaan tarkasteluun: elintarviketeollisuus, teknologia-teollisuus sekä niin sanottu Tevanake-teollisuus. Sopimusalat on valittu ensisijaisesti sen perusteella, että ne poikkeavat selkeästi toisistaan naisosuutensa suhteen. Tevanake edustaa naisvaltaista sopimusalaa: vuonna 1995 naisten osuus sopimusalan kaikista kokoaikaisista työntekijöistä oli noin 76 prosenttia, vuonna 2005 kymmenisen prosenttiyksikköä vähemmän eli vajaa 68 prosenttia. Teknologiateollisuus edustaa teollisuustyöntekijöiden miesvaltaista sopimusalaa: vuonna 1995 naisten osuus sopimusalan kaikista kokoaikaisista työntekijöistä oli noin 21 prosenttia, vuonna 2005 runsas 18 prosenttia. Elintarviketeollisuudessa puolestaan mies- ja naistyöntekijöitä on lähes samassa suhteessa: vuonna 1995 naisten osuus sopimusalan kaikista kokoaikaisista työntekijöistä oli vajaa 57 prosenttia, vuonna 2005 osuus oli vain hieman tätä pienempi eli noin 55 prosenttia.

Yhteistä kolmelle sopimusallalle on se, että ne ovat säilyneet varsin muuttumattomina vuosina 1995–2005, mikä parantaa ratkaisevalla tavalla sopimusallalla näinä vuosina tapahtuneen kehityksen arviointia. Lisäksi tarkasteltavat sopimusalat ovat kansantalouden näkökulmasta varsin merkityksellisiä. Näin ollen niiden yksityiskohtaisempi erittely tuottaa arvokasta lisävalaistusta kahden sukupuolen palkkojen ja palkkaerojen kehitykseen yksityisellä sektorilla.

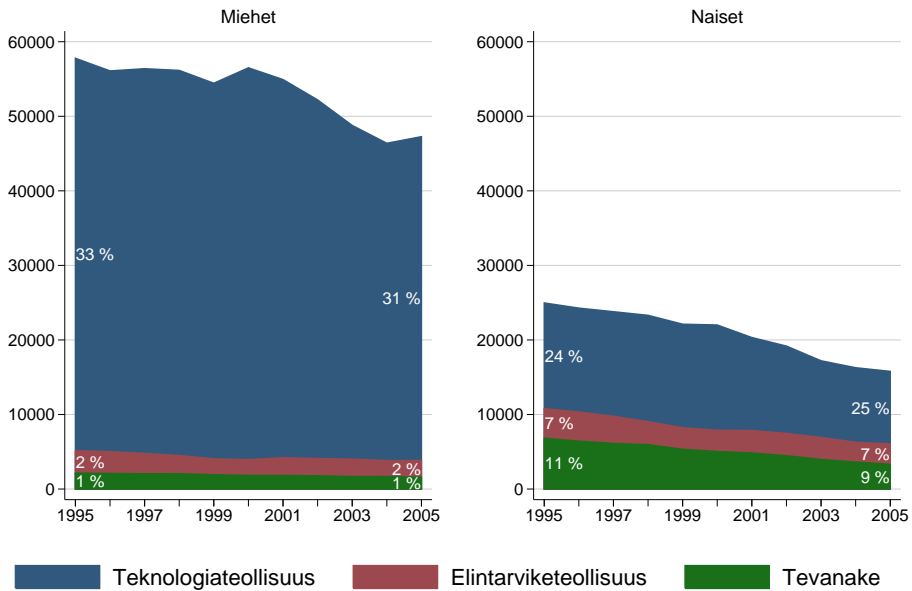
### 7.1 TARKASTELTAVIEN SOPIMUSALOJEN EDUSTAVUUS

Kuviossa 7.1 on luonnehdittu tarkastelun kohteena olevien sopimusalojen edustavuutta. Tarkasteltavan sopimusalan prosenttiosuus yhtäältä kaikista kokoaikaisista miestyöntekijöistä ja toisaalta kaikista kokoaikaisista naistyöntekijöistä on raportoitu tarkastelujakson ensimmäiseltä (1995) ja viimeiseltä (2005) vuodelta. Sopimusaloilla työskentelevien mies- ja naistyöntekijöiden absoluuttiset määrät näkyvät puolestaan kahden osakuvion vasemmalla akselilla.

Tarkastelevat sopimusalat kattavat käyttäen vuoden 2005 osuuksia 34 prosenttia Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkka-aineiston kaikista kokoaikaisista miestyöntekijöistä. Vastaava luku on peräti 41 prosenttia teollisuuden



Kuvio 7.1 Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
Lukumäärät (vuosina 1995–2005) ja osuudet (vuosina 1995 ja 2005) kolmella tarkastelun kohteeksi valitulla sopimusallalla



kokoaikaisista naistyöntekijöistä. Näiden osuuksien perusteella voidaan todeta, että tarkasteltavat sopimusalat edustavat teollisuuden kokoaikaisia naistyöntekijöitä selvästi paremmin kuin sen kokoaikaisia miestyöntekijöitä.

Yhteistä kolmelle tarkasteltavalle sopimusalalle on se, että niillä työskentelevien työntekijöiden lukumäärä on pienentynyt 10-vuotisjaksolla 1995–2005. Teknologiateollisuudessa työntekijöiden lukumäärän pieneneminen oli erityisen voimakasta 2000-luvun alussa. Tästä huolimatta kolmen sopimusalan yhteenlaskettu osuus aineiston kaikista kokoaikaisista työntekijöistä on muuttunut hyvin vähän. Toisin sanoen työntekijöiden määrä on pienentynyt suhteellisesti vähintään yhtä paljon aineiston muilla eli tarkastelun ulkopuolelle jäävillä teollisuustyöntekijöiden sopimusaloilla.

Suurin tarkasteltavista sopimusaloista on teknologiateollisuus. Vuonna 2005 sopimusala työllisti edelleen lähes kolmanneksen kaikista kokoaikaisista miestyöntekijöistä ja neljänneksen kaikista kokoaikaisista naistyöntekijöistä. (Suhteet olivat siis päinvastaiset verrattuna sopimusalan mies- ja naistoimihen-

kiloihin, kuvio 4.1.) 1990-luvun puolivälissä sopimusalan suhteellinen osuus oli likimain samaa luokkaa, vaikka sopimusalan työntekijämäärä oli silloin selvästi suurempi, etenkin miestyöntekijöiden puolella.

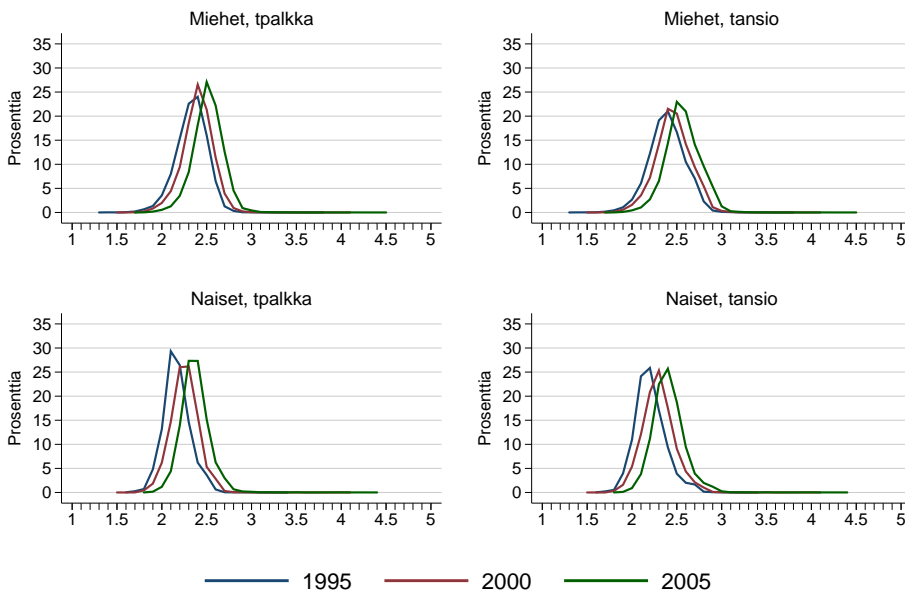
Suhteessa teknologiateollisuuteen sekä elintarviketeollisuuteen Tevanake ovat pieniä teollisuustyöntekijöiden ja erityisesti teollisuuden miestyöntekijöiden sopimusaloja. Vuonna 2005 molemmat sopimusalat työllistivät ainoastaan yhden tai parin prosentin verran teollisuuden kokoaikaisista miestyöntekijöistä. Naistryöntekijöiden puolella niiden osuudet olivat selvästi suurempia (7 ja 9 prosenttia), mutta silti pieniä teknologiateollisuuteen verrattuna.

## 7.2 TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN MIES- JA NAISTRYÖNTEKIJÖIDEN VERTAILU

### 7.2.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuviossa 7.2 on esitetty teknologiateollisuuden sopimusalan kokoaikaisten mies- ja naistryöntekijöiden logaritmuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat*

Kuvio 7.2 Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistryöntekijöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 perustuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



ja niiden kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritmuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta vuodesta toiseen. Palkkamittareina on käytetty perustuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansioita. Niellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen eli antaa oikeamman kuvan teknologiateollisuuden työntekijäpalkkojen todellisesta kehityksestä.

Teknologiateollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkkajakaumien muodossa ei ole tarkastelujaksolla tapahtunut merkittäviä muutoksia. Kokonaistuntiansioihin perustuvat jakaumat ovat hieman matalampia ja leveämpiä kuin perustuntipalkan pohjalta muodostetut jakaumat, enemmän sopimusalan mies- kuin sen naistyöntekijöillä. Erilaisilla palkanlisillä on siis pienempi teknologiateollisuuden naistyöntekijöiden välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus.

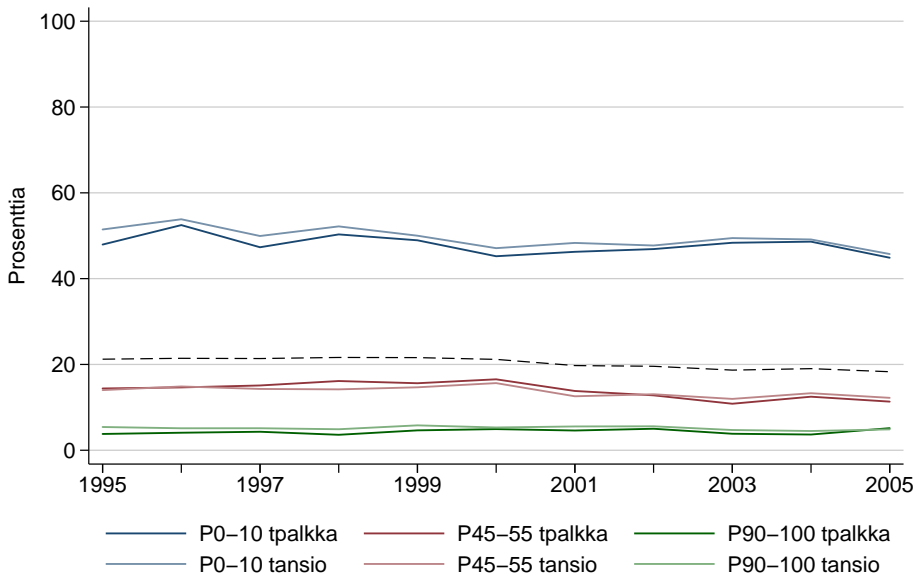
Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että perustuntipalkkajakauman muoto on 10-vuotisjaksolla 1995–2005 muuttunut lievästi eteenpäin nojautuvaksi, selkeämmin naisilla kuin miehillä. Perustuntipalkalla mitatut palkkaerot ovat siis kasvaneet alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa suhteessa yli keskipalkkaa ansaitseviin. Samansuuntaista kehitystä on nähtävissä myös kokonaistuntiansioiden jakaumassa, mutta lähinnä vain naistyöntekijöiden osalta. Edelleen, molempien sukupuolten palkkajakaumat ovat siirtyneet palkka-asteikolla oikealle (sopimusalan palkkatason nousu), hieman enemmän 2000-luvun alussa kuin 1990-luvun lopussa.

### 7.2.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Seuraavaksi vertaillaan yksityiskohtaisemmin kahden sukupuolen *reaali-palkkojen yleistä kehitystä* teknologiateollisuuden työntekijöiden palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset loppujen lopuksi sijoittuvat teknologiateollisuuden työntekijäpalkkojen jakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1995–2005. Tulokset on esitetty kuviossa 7.3a.

Kuviosta käy ilmi, ettei naisten osuus sopimusalan matalapalkkaisista (P0–P10) työntekijöistä ole juuri muuttunut tarkasteluajanjaksolla, vaikkakin osuus on 2000-luvun alussa liikkunut pikemmin 40 ja 50 prosentin välillä kuin

Kuvio 7.3a Teknologiateollisuudessa toimivien naistyöntekijöiden suhteellinen osuus (%) sopimusalan matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista sopimusallalla kokoaikaisesti työskentelevistä työntekijöistä.

50 ja 60 prosentin välillä kuten 1990-luvun loppupuoliskolla. Naisten yliedustus matalapalkkaisten ryhmässä on siis jatkunut pitkälti muuttumattomana.

Naisten osuus sopimusalan keskipalkkaisista (P45–P55) työntekijöistä on sen sijaan jatkuvasti alittanut naisten kokonaisuuden teknologiateollisuudessa (kuvion katkoviiva). Naistyöntekijät ovat siis tässä palkkaryhmässä jonkun verran aliedustettuina. Lisäksi kuvio viittaa siihen, että naisten kokonaisuuden lievä supistuminen 2000-luvun alussa selittyy pääosin heidän pienentyneellä osuudellaan nimenomaan sopimusalan keskipalkkaisista työntekijöistä.

Sopimusalan korkeapalkkaisista (P90–P100) työntekijöistä naisten osuus on pysynyt pienenä ja lähes muuttumattomana koko tarkasteluperiodin aikana. Yleiskuvaan ei vaikuta se, kummalla palkkakäsitteellä naisten osuuksia teknologiateollisuuden työntekijöiden palkkajakauman eri pisteissä lasketaan.

Kuviossa 7.3b luonnehditaan teknologiateollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkkojen yleistä kehitystä vuosina 1995–2005. Myös tämä

Kuvio 7.3b Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansio-käsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

tarkastelu perustuu logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta sopimusalan palkkajakauman kolmen keskeisen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva.

Yleisesti ottaen sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkat ovat kehittyneet varsin samalla tavalla, vaikkakin palkkajakauman kolmen keskeisen palkkapisteen reaali-palkkojen kokonaiskasvussa näyttää esiintyneen hieman enemmän hajontaa mies- kuin naistyöntekijöiden puolella. Merkille pantavaa on myös se, että miestyöntekijöiden kokonaistuntiansiot ovat palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä enimmäkseen kasvaneet suhteellisesti jonkun verran hitaammin kuin heidän perustuntipalkkansa. Sen sijaan naistyöntekijöillä kahden palkkamittarin välillä ei esiinny tässä suhteessa kovin selkeitä eroja.

Teknologiateollisuuden miestyöntekijöiden keskuudessa suhteellisesti nopeimmin ovat kehittyneet sopimusalan matalapalkkaisten (P10) miesten reaali-palkat. Sopimusalan keski- ja korkeapalkkaisten (P50 ja P90) miesten re-

aalipalkat ovat tarkastelujaksolla kasvaneet pitkälti samassa suhteessa ja selvästi hitaammin kuin sopimusalan matalapalkkaisten miesten reaali-palkat.

Sen sijaan sopimusalan korkeampipalkkaisten naistyöntekijöiden reaali-palkkojen kasvuvauhti muuttui sen matalapalkkaisten naisten reaali-palkkakasvua hitaammaksi vasta 2000-luvulle tultaessa. Niinpä matalapalkkaisten naisten reaali-palkkojen suhteellisen nopea kasvu kohti tarkasteluperiodin loppua riitti kuromaan umpeen korkeampipalkkaisten naisten etumatkan reaali-palkkakasvun suhteen. Tämän kehityksen myötä palkkajakauman kolmen palkkapisteen naisreaali-palkkojen kokonaiskehitys vuosina 1995–2005 muodostuikin likimain samansuuruiseksi molempia palkkakäsitteitä käyttäen.

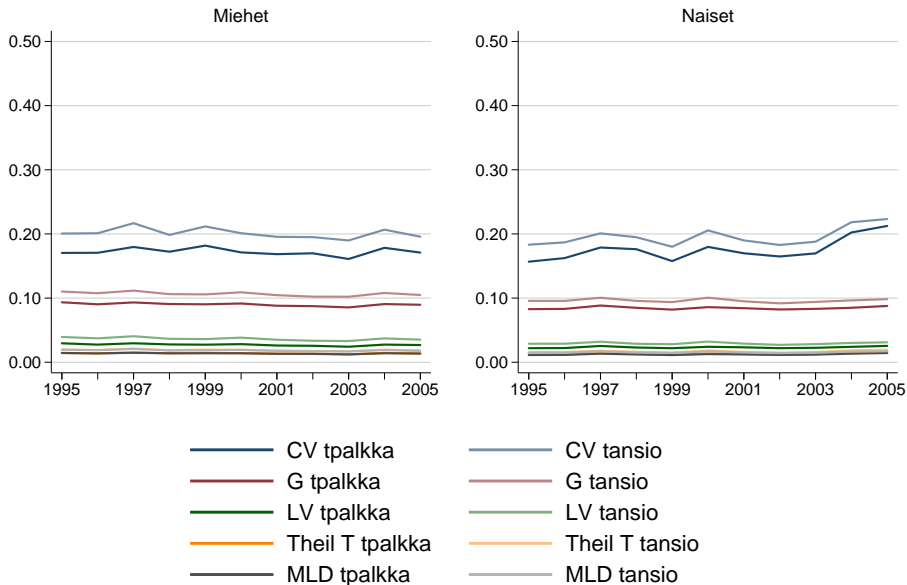
### 7.2.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan teknologiateollisuuden mies- ja nais-työntekijöiden reaali-palkkojen kehityksestä vuosina 1995–2005. Kuviossa 7.4 tarkastellaan yksityiskohtaisemmin, missä määrin sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden *reaali-palkkojen hajonta* on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet kahden sukupuolen välisiin eroihin tässä suhteessa. Palkkahajonnan kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Viisi mittaria tuottaa kohti tarkastelujakson loppua osittain hieman erilaisen kehityskuvan, koska ne korostavat palkkajakauman eri osia eri painolla.

Teknologiateollisuuden työntekijäpalkkojen hajonta on vaihdellut vuodesta toiseen, mutta merkittävämpiä muutoksia siinä ei ole tarkasteluperiodilla juuri tapahtunut. Sopimusalan miestyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat yleisesti ottaen pysyneet varsin muuttumattomina. Lisäksi heidän palkkaeronsa ovat kauttaaltaan olleet selvästi pienempiä perustuntipalkalla kuin kokonaistuntiansiolla mitattuna. Toisaalta miesten väliset palkkaerot ovat vuosina 1995–2005 kehittyneet likimain samassa suhteessa molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on selkeä sopimusalan miestyöntekijöiden välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus, mutta tämä vaikutus ei ole tarkasteluajanjaksolla muuttunut.

Sopimusalan naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat vaihdelleet melko paljon, mutta merkittävämpiä muutoksia heidän palkkahajonnassaan ei ole tapahtunut kuin vasta vuoden 2003 jälkeen, jolloin heidän väliset palkkaeronsa alkoivat kasvaa varsin rajusti, enemmän perustuntipalkalla kuin kokonaistuntiansiolla mitattuna. Tämän kehityksen myötä myös peruspalkan päälle

Kuvio 7.4 Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

maksettavien lisien sopimusalan naisten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus pieneni entisestään ja muuttui siis miesten tilanteeseen verrattuna aiempaakin heikommaksi.

Toisaalta taulukosta 7.1 käy vielä selkeämmin ilmi se, että naistyöntekijöiden palkkaerojen kasvu kohti tarkastelujakson loppua oli ainoastaan kahden eriarvoisuusmittarin mukaan siinä määrin voimakasta, että naispalkkojen hajonta muuttui molempien palkkakäsitteiden mukaan miespalkkojen hajontaa suuremmaksi. Näille molemmille hajontamittareille (variaatiokerroin CV ja Theilin indeksi T) on ominaista se, että ne korostavat palkkajakauman ylemmän osan palkkaeroja ja siinä tapahtuneita muutoksia. Ja kuten palkkajakaumakuvio (kuvio 7.2) osoitti, niin teknologiateollisuuden naistyöntekijöiden palkkajakauma on sekä perustuntipalkkojen että kokonaistuntiansioiden mukaan muuttunut selvästi eteenpäin nojautuvaksi vuosituhannen vaihteen jälkeen. Kolmen muun eriarvoisuusmittarin mukaan sopimusalan miestyöntekijöiden väliset palkkaerot olivat edelleen vuonna 2005 hieman suurempia.

Taulukko 7.1 Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.201	0.196	0.110	0.105	0.039	0.035	0.020	0.018	0.020	0.018
Naiset	0.183	0.223	0.096	0.098	0.029	0.031	0.016	0.020	0.015	0.017
<i>Ero</i>	<i>0.018</i>	<i>-0.027</i>	<i>0.014</i>	<i>0.007</i>	<i>0.010</i>	<i>0.004</i>	<i>0.004</i>	<i>-0.002</i>	<i>0.005</i>	<i>0.001</i>

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

#### 7.2.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

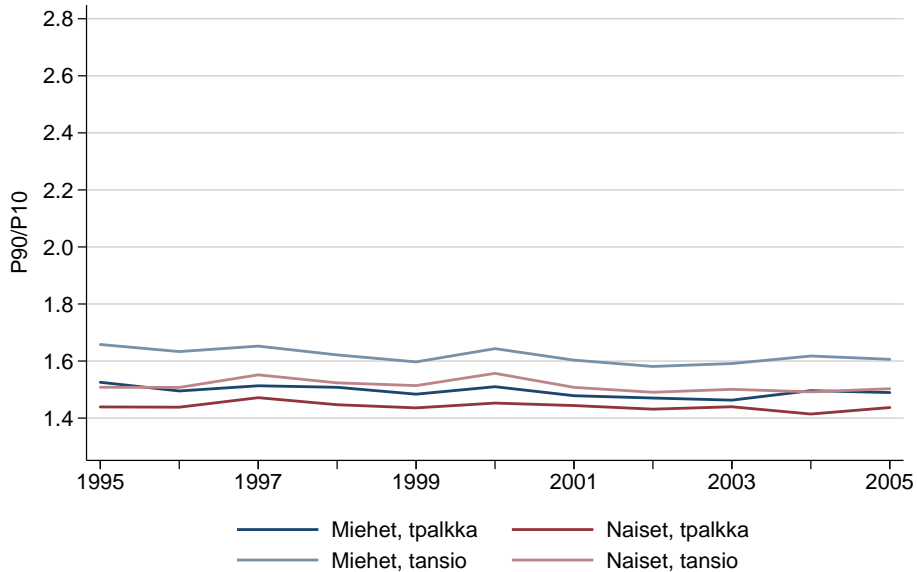
Kuviossa 7.5a vertaillaan teknologiateollisuuden korkeapalkkaisia (P90) miestyöntekijöitä sen matalapalkkaiseen (P10) miestyöntekijöihin ja vastaavasti sopimusalan korkeapalkkaisia naistyöntekijöitä sen matalapalkkaiseen naistyöntekijöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo siten palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Tosin sanoen se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on sopimusosalalla kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuvio osoittaa, ettei kahden sukupuolen P90/P10-palkkasuhteessa ole tapahtunut kuin hyvin pieniä muutoksia vuosina 1995–2005. Suurimpana on säilynyt sopimusalan miestyöntekijöiden kokonaistuntiansioiden pohjalta muodostuneen palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhde. Vuonna 2005 korkeapalkkaisten miestyöntekijöiden kokonaistuntiansio oli noin 1.6-kertainen matalapalkkaiseen miestyöntekijöihin verrattuna. Tarkastelujakson alussa eli 1990-luvun puolivälissä vastaava suhde oli vain hienoisesti suurempi. Perustuntipalkalla mitattuna miestyöntekijöiden P90/P10-palkkasuhde on ollut hieman pienempi eli noin 1.5-kertainen.

Pitkälti samansuuruiseksi eli noin 1.5-kertaiseksi on muodostunut naistyöntekijöiden kokonaistuntiansiolla mitattu P90/P10-palkkasuhde. Pienimpänä eli runsas 1.4-kertaisena on pysynyt palkkajakauman kahden ääripään suhde naistyöntekijöiden perustuntipalkalla mitattuna.



Kuvio 7.5a Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

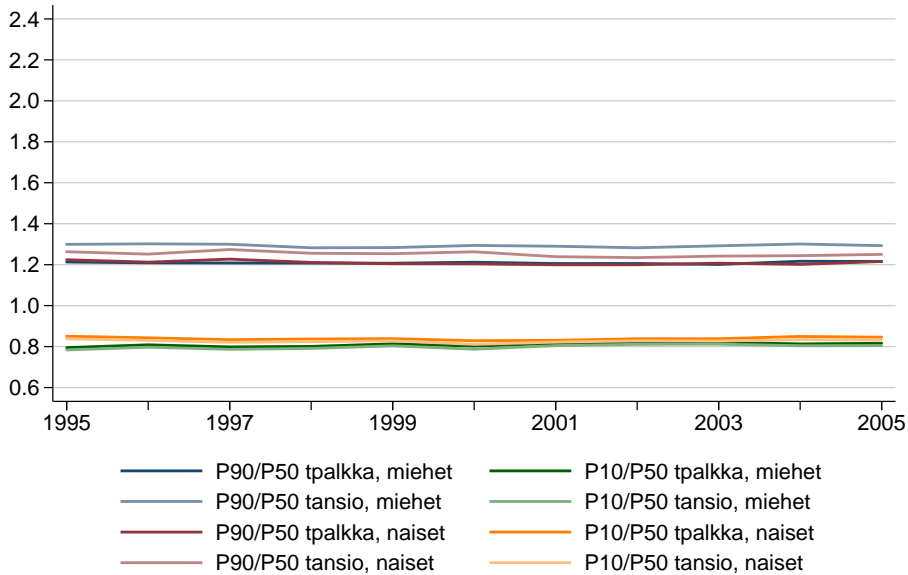


Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Kuviossa 7.5b teknologiateollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50 eli *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin* ja P10/P50 eli *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, selittyvätkö kuviossa 7.5a ilmenevät P90/P10-palkkasuhteen erot pääosin korkeampipalkkaisten (P90/P50) vai matalampipalkkaisten (P10/P50) keskuudessa esiintyvillä palkkaeroilla.

Kuvio osoittaa, että teknologiateollisuuden työntekijöiden palkkaerot ovat vuosina 1995–2005 pysyneet miltei muuttumattomina niin korkeampipalkkaisten kuin myös matalampipalkkaisten keskuudessa. Korkeampipalkkaisten väliset palkkaerot ovat perustuntipalkalla mitattuna likimain samansuuruiset miehillä ja naisilla ja ovat tarkastelujaksolla liikkuneet 20 prosentin tuntumassa. Kokonaistuntiansiolla mitattuna korkeampipalkkaisten väliset palkkaerot ovat pysyneet hieman suurempina. Peruspalkan päälle maksettavien lisien

Kuvio 7.5b Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



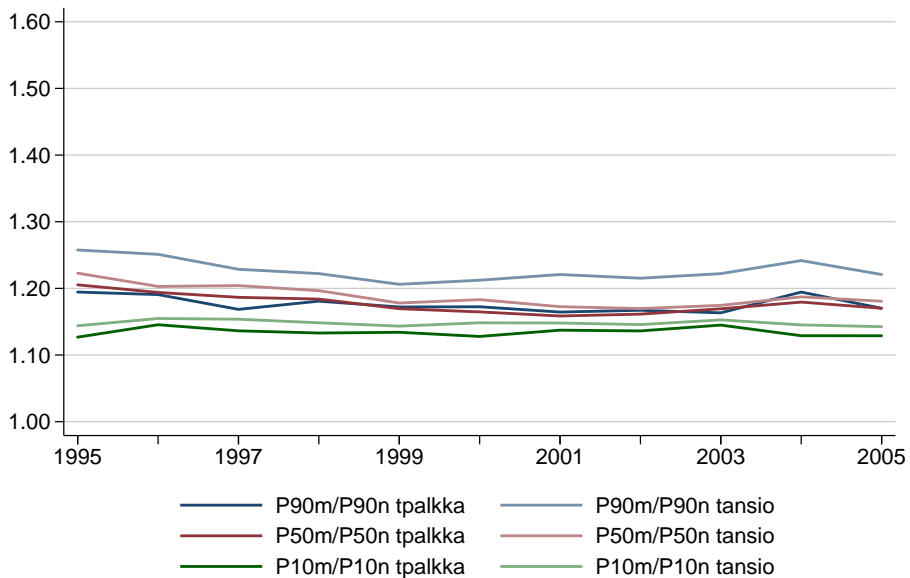
Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

palkkaeroja kasvattava vaikutus on jatkuvasti ollut merkittävämpi palkkar ryhmän miestyöntekijöillä. Kohti tarkasteluperiodin loppua vaikutus näyttää lisäksi hieman vahvistuneen miestyöntekijöillä, mutta pikemmin heikentyneen naistyöntekijöillä.

Matalampipalkkaisten väliset palkkaerot ovat molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna noin 20 prosentin luokkaa miestyöntekijöillä ja aavistuksen verran pienempiä naistyöntekijöillä, mikä ero myös selittää kahden sukupuolen välisen eron perustuntipalkalla mitatun P90/P10-palkkasuhteen tasossa (kuvio 7.5a). Tässä palkkaryhmässä erilaisilla palkanlisillä ei siis ole selvää palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta kummallakaan sukupuolella. Merkille pantavaa on myös se, että korkeampipalkkaisten perustuntipalkalla mitatut palkkaerot ovat likimain yhtä suuret kuin matalampipalkkaisten miestyöntekijöiden väliset palkkaerot. Muilla tarkasteltavilla sopimusaloilla tyypillinen tilanne molemmilla sukupuolilla on se, että korkeampipalkkaisten palkkaerot ovat selvästi suurempia kuin matalampipalkkaisten väliset palkkaerot.

## 7.2.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 7.6 Teknologiateollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Kuvio 7.6 osoittaa, ettei myöskään teknologiateollisuuden *mies- ja naistyöntekijöiden suhteellisissa palkoissa* ole juuri tapahtunut suurempia muutoksia 10-vuotisjaksolla 1995–2005. Sopimusalan matalapalkkaisten (P10) mies- ja naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat kokonaistuntiansioilla mitattuna jatkuneet noin 14 prosentin suuruisina läpi koko tarkasteluperiodin. Käytettäessä perustuntipalkkaa ne ovat pysyneet aavistuksen verran pienempinä.

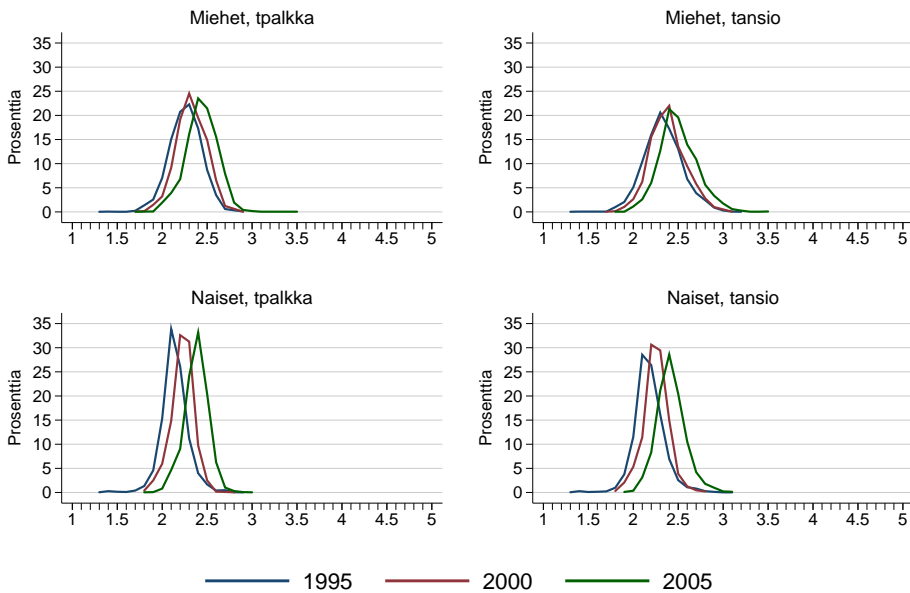
Sopimusalan keski- ja korkeapalkkaisten (P50 ja P90) mies- ja naistyöntekijöiden väliset palkkaerot näyttävät kaventuneen kohti vuosituhannen vaihdetta, mutta ovat sen jälkeen taas kasvaneet hieman, vaikkakaan ei ihan tarkastelujakson alkuvuosien tasolle. Lisäksi sukupuolten väliset palkkaerot ovat näillä kahdella palkkatasolla jatkuvasti olleet lähes samansuuruisia, vuonna 2005 noin 18 prosenttia miesten eduksi. Ainoan poikkeuksen muodostavat korkeapalkkaisten kokonaistuntiansiot, joihin perustuen sukupuolten palkkaero nousee selvästi korkeammaksi, vuonna 2005 noin 22 prosenttiin. Toisin

sanoen peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä on selkeä teknologia-teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus ainoastaan sopimusalan ylimmillä palkkatasoilla. Toisaalta tämän vaikutuksen merkitys näyttää tarkastelujaksolla heikentyneen hieman.

## 7.3 ELINTARVIKETEOLLISUUDEN MIES- JA NAISTYÖNTEKIJÖIDEN VERTAILU

### 7.3.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 7.7 Elintarviketeollisuudessa toimivien kokoikaisten mies- ja naistyöntekijöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 perustuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Kuviossa 7.7 on esitetty elintarviketeollisuuden sopimusalan kokoikaisten mies- ja naistyöntekijöiden logaritimuotoon muunnettujen reaali-palkkojen jakaumat ja niiden kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritimuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta

muutoksesta. Palkkamittareina on käytetty perustuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansioita. Nimellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan sopimusalan työntekijäpalkkojen todellisesta kehityksestä.

Sukupuolijakauman osalta varsin tasapuolisen sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden keskipalkkatasossa (palkkajakauman huippupisteen sijainnilla arvioituna) ei näytä esiintyvän merkittäviä eroja. Kahden sukupuolen palkkajakaumat ovat niin ikään siirtyneet suurin piirtein samassa suhteessa palkka-asteikolla oikealle (sopimusalan palkkatason nousu), hieman enemmän 2000-luvun alussa kuin 1990-luvun lopussa.

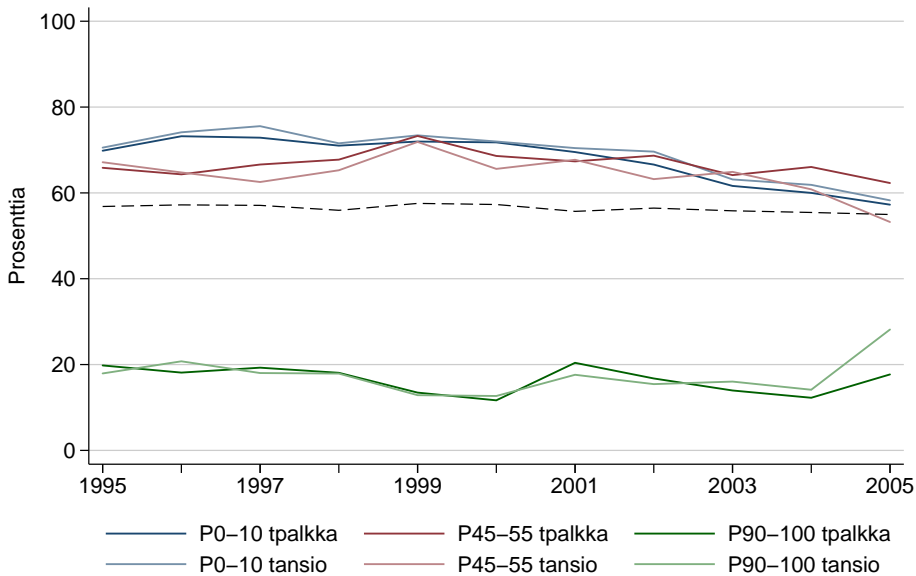
Sen sijaan elintarviketeollisuuden naistyöntekijöiden palkkajakauma on säilynyt selvästi kapeampana ja korkeampana. Toisin sanoen palkkaerot ovat huomattavasti suurempia sopimusalan miesten keskuudessa. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, että kokonaistuntiansiolla mitattu palkkajakauma on matalampi ja aavistuksen leveämpi eli peruspalkan päälle maksettavat lisät kasvattavat sekä miesten että naisten välisiä palkkaeroja. Edelleen, perustuntipalkkaan perustuvan jakauman muoto on ajanjaksolla muuttunut lievästi eteenpäin nojautuvaksi, selkeämmin naisilla kuin miehillä. Perustuntipalkalla mitatut palkkaerot ovat siis muuttuneet alle keskipalkkaa ansaitsevien keskuudessa enemmän kuin yli keskipalkkaa ansaitsevien välillä. Kokonaistuntiansioiden jakaumat ovat sen sijaan suoristuneet eli muuttuneet niin sanottua normaali-jakaumaa muistuttaviksi pikemmin kuin lievästi eteenpäin nojautuviksi.

### 7.3.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Seuraavaksi vertaillaan yksityiskohtaisemmin kahden sukupuolen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä* elintarviketeollisuuden työntekijöiden palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset loppujen lopuksi sijoittuvat sopimusalan työntekijäpalkkojen jakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1995–2005. Nämä tulokset on esitetty kuviossa 7.8a.

Kuviosta käy ilmi, että naisten osuus sopimusalan matalapalkkaisista (P0–P10) työntekijöistä on pienentynyt tasaista tahtia lähes koko tarkastelujakson aikana. Vuoteen 2005 mennessä naisten yliedustus matalapalkkaisten ryhmässä oli kadonnut lähes kokonaan (naisten palkkaryhmän osuus suhteutettuna heidän kokonaisosuutensa sopimusosalalla eli verrattuna kuvion katkoviivan osoittamaan osuuteen).

Kuvio 7.8a Elintarviketeollisuudessa toimivien naistyöntekijöiden suhteellinen osuus (%) sopimusalan matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista sopimusalalla kokoaikaisesti työskentelevistä työntekijöistä.

Naisten osuus sopimusalan keskipalkkaisista (P45–P55) työntekijöistä kasvoi 1990-luvun puolivälissä, mutta supistui tasaista vauhtia vuoden 1999 jälkeen, enemmän kokonaistuntiansiolla kuin perustuntipalkalla mitattuna. Tarkemmin sanottuna, naisten yliedustus keskipalkkaisten palkkaryhmässä on niin ikään pienentynyt, mutta selvästi vähemmän käytettäessä palkkamittarina perustuntipalkkaa.

Sopimusalan korkeapalkkaisista (P90–P100) työntekijöistä naisten osuus ei juuri muuttunut 1990-luvun puolivälissä. Vuoden 1998 jälkeen se on vaihdellut varsin paljon, mutta on silti jatkuvasti alittanut 20 prosentin perustuntipalkkaan nojautuen. Kokonaistuntiansiolla mitattuna osuus näyttää sen sijaan kasvaneen varsin rajusti tarkastelujakson lopussa. 2000-luvulle tultaessa naisten osuus niin keski- kuin myös korkeapalkkaisista on siis tullut käytetystä palkkakäsitteestä riippuvaisemmaksi.

Kuvio 7.8b Elintarviketeollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansio-käsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

Kuviossa 7.8b luonnehditaan elintarviketeollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkkojen yleistä kehitystä vuosina 1995–2005. Myös tämä tarkastelu perustuu logaritimuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta sopimusalan palkkajakauman kolmen keskeisen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva.

Yleisesti ottaen sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkat ovat kehittyneet varsin samalla tavalla. Merkittävin ero kahden sukupuolen välillä on reaali-palkkojen kokonaiskasvussa, joka on sopimusalan naistyöntekijöillä muodostunut suotuisammaksi johtuen pääasiallisesti heidän miehiin nähden matalammasta lähtöpalkkatasostaan (vuonna 1995) palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä. Sekä keski- että matalapalkkaisilla mies- ja naistyöntekijöillä reaali-palkat kasvoivat nopeasti vuoden 1997 jälkeen. Molemmissa palkkaryhmissä reaali-palkkojen kasvu kuitenkin hiipui kohti tarkastelujakson loppua, enemmän sopimusalan matala- kuin keskipalkkaisilla mies- ja naistyöntekijöillä.

Sopimusalan miestyöntekijöillä keskipalkkaisten reaali-palkkojen kokonaiskasvu jäi hieman heikommaksi, naistyöntekijöillä tilanne muodostui päinvastaiseksi eli matalapalkkaisten reaali-palkkojen kokonaiskasvu jäi aavistuksen heikommaksi. Todettakoon myös se, että näillä palkkatasoilla kahden palkkakäsitteen välillä ei juuri esiinny eroja reaali-palkkojen kasvun suhteen, vaikkakin tarkastelupe-riodin lopussa keskipalkkaisten kokonaistuntiansioiden kasvu näyttää jääneen kehityksestä jälkeen, enemmän mies- kuin naistyöntekijöillä.

Sopimusalan korkeapalkkaisten reaali-palkat alkoivat sitä vastoin kasvaa vasta vuosituhanen vaihteessa. Lisäksi reaali-palkkojen kasvu on tässä palkka-ryhmässä pääsääntöisesti ollut hitaampaa kokonaisansioilla kuin peruspalkalla mitattuna. Korkeapalkkaisten mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkkojen ko-konaiskehitys muodostui tästä huolimatta molempien palkkamittareiden osalta lopulta yhtä suureksi kuin kahden alemman palkkaryhmän reaali-palkkojen kokonaiskasvu, koska korkeapalkkaisten reaali-palkkojen nopea kasvu jatkui tarkastelujakson loppuun asti.

### 7.3.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

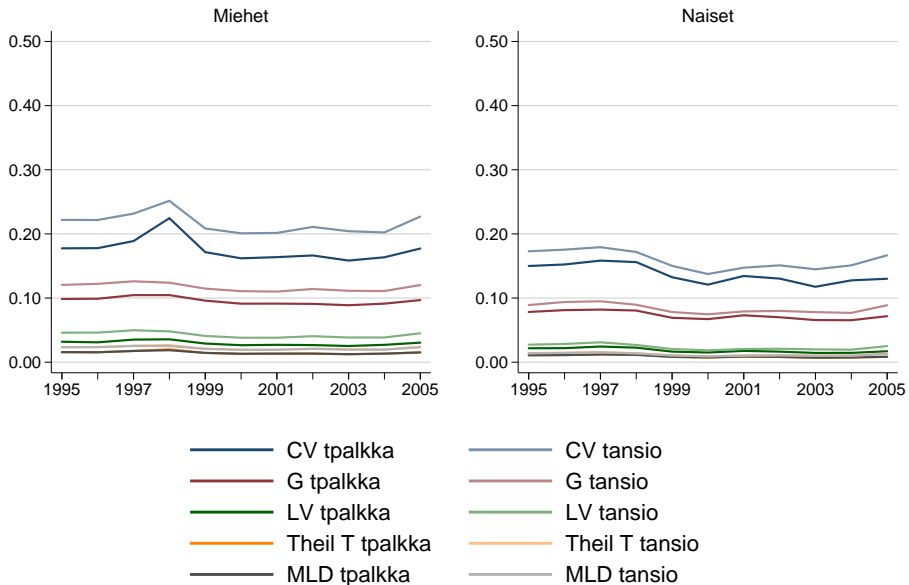
Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan elintarviketeollisuuden mies- ja nais-työntekijöiden reaali-palkkojen kehityksestä vuosina 1995–2005. Kuviossa 7.9 tarkastellaan yksityiskohtaisemmin, missä määrin sopimusalan mies- ja naistyön-tekijöiden *reaali-palkkojen hajonta* on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet kahden sukupuolen välisiin eroihin tässä suhteessa. Palkkahajonnan kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Kaikki viisi mittaria tuottavat hyvin samanlaisen ke-hityskuvan, vaikka ne korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla.

Elintarviketeollisuuden naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat tarkaste-lujaksolla pysyneet pienempinä kuin sopimusalan miestyöntekijöiden palkkaerot molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Erilaisilla palkanlisillä on niin ikään jatkuvasti ollut suurempi mies- kuin naistyöntekijöiden välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus.

Sen sijaan kahden sukupuolen palkkahajonnat ovat vuosina 1995–2005 kehittyneet hyvin samalla tavalla. Tarkemmin sanottuna, elintarviketeollisuus-dessa palkkaerot kasvoivat 1990-luvun puolivälissä, enemmän sopimusalan miehillä kuin sen naisilla, mutta pienenevät vieläkin enemmän kohti vuositu-hannen vaihdetta. Muutokset näyttävät myös vähentäneen peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattavaa merkitystä.



Kuvio 7.9 Elintarviketeollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Elintarviketeollisuuden työntekijöiden palkkaerot ovat 2000-luvulla muuttuneet vain vähän. Suurin muutos ajoittui tarkastelujakson loppuun, jolloin palkkaerot kasvoivat molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna, kuitenkin nopeammin kokonaistuntiansioilla. Nämä muutokset palauttivat sopimusalan miestyöntekijöiden väliset palkkaerot samalle tasolle kuin 1990-luvun puolivälissä, naistyöntekijöillä lähes samalle tasolle. Myös kahden palkkamittarin välinen kuilu kasvoi vähintään yhtä suureksi kuin tarkastelujakson alussa.

Taulukko 7.2 vetää yhteen kuvion 7.9 antamat palkkahajonnan tulokset vertailemalla elintarviketeollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna vuosien 1995 ja 2005 osalta. Kuten taulukosta käy ilmi, naistyöntekijöiden keskuudessa esiintyvät palkkaerot olivat molempina vuosina selvästi pienempiä myös kokonaistuntiansioilla mitattuna. Miestyöntekijöiden osalta palkkahajonta oli suurin piirtein samansuuruisuinen vuonna 1995 ja vuonna 2005. Naistyöntekijöiden osalta palkkahajonta

Taulukko 7.2 Elintarviketeollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin variassi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.222	0.227	0.121	0.120	0.046	0.045	0.024	0.024	0.023	0.023
Naiset	0.173	0.167	0.089	0.089	0.027	0.025	0.014	0.013	0.014	0.013
<i>Ero</i>	<i>0.049</i>	<i>0.060</i>	<i>0.032</i>	<i>0.031</i>	<i>0.019</i>	<i>0.020</i>	<i>0.010</i>	<i>0.011</i>	<i>0.009</i>	<i>0.010</i>

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

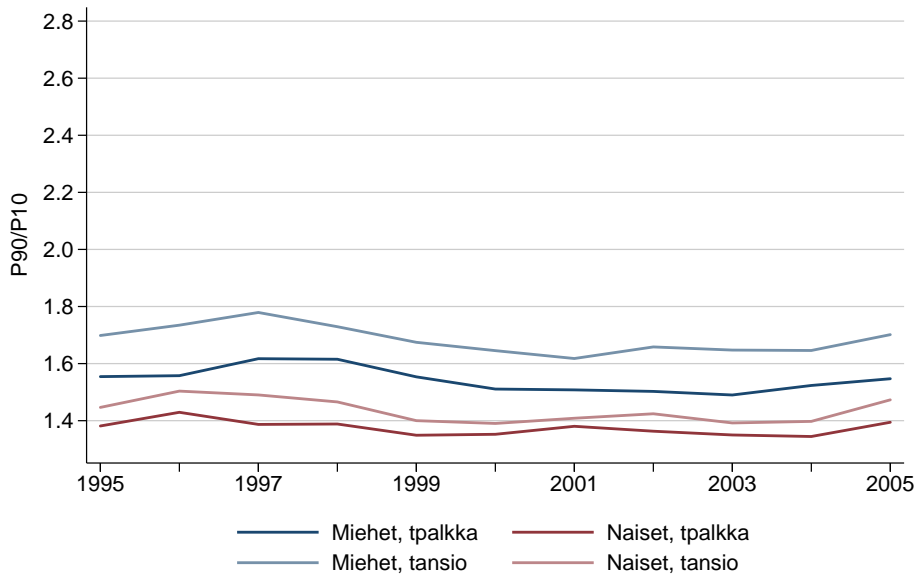
oli vuonna 2005 vain aavistuksen verran pienempi kuin vuonna 1995. Näin ollen ei ole yllättävää, ettei myöskään kahden sukupuolen palkkahajonnassa esiintyvä ero ole tarkastelujaksolla juuri muuttunut.

### 7.3.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuviossa 7.10a vertaillaan elintarviketeollisuuden sopimusalan korkeapalkkaisia (P90) miestyöntekijöitä sen matalapalkkaisiin (P10) miestyöntekijöihin ja vastaavasti sopimusalan korkeapalkkaisia naistyöntekijöitä sen matalapalkkaisiin naistyöntekijöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo siten palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Tosin sanoen se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on sopimusallalla kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuvio tuottaa pitkälti saman yleiskuvan kuin aiemmat palkkahajontamittarit (kuvio 7.9 ja taulukko 7.2). Toisin sanoen elintarviketeollisuuden palkkajakauman kahden ääripään suhde kasvoi sekä mies- että naistyöntekijöillä 1990-luvun puolivälissä, kaventui vähintään samassa suhteessa kohti vuosituhannen vaihdetta ja kääntyi uudestaan kasvuun kohti tarkastelujakson loppua. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että muutokset ovat yleensä vähentäneet peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattavaa merkitystä. Tilanne kuitenkin muuttui kohti tarkasteluajanjakson loppua, jolloin kokonaistuntiansioiden P90/P10-suhteen hieman nopeamman kehityksen

Kuvio 7.10a Elintarviketeollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



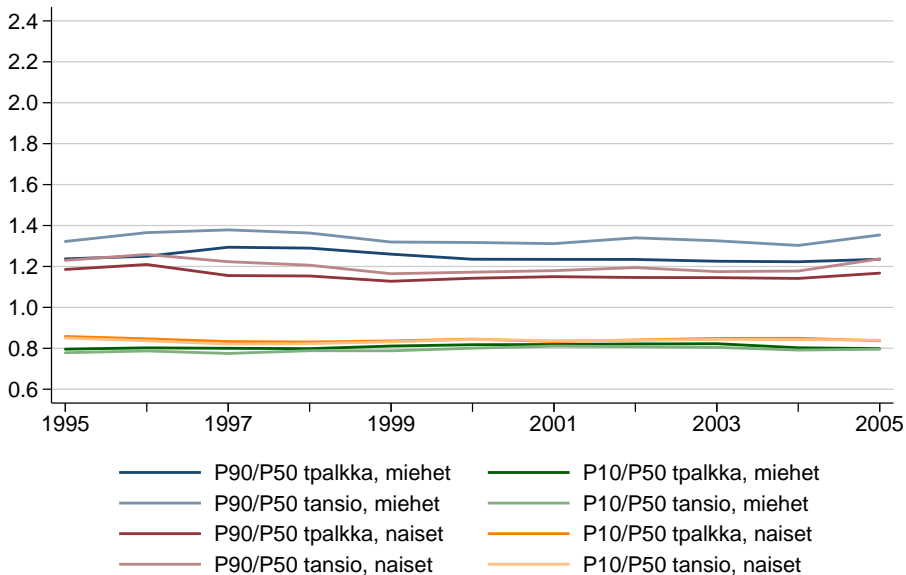
Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

myötä kahden palkkamittarin välinen kuilu kasvoi suurin piirtein yhtä suureksi kuin 1990-luvun puolivälissä.

Elintarviketeollisuuden naistyöntekijöillä P90/P10-palkkasuhde oli vuoteen 2005 mennessä noussut noin 1.4-kertaiseksi perustuntipalkalla ja vajaa 1.5-kertaiseksi kokonaistuntiansioilla mitattuna eli molempien palkkamittareiden osalta likimain samalle tasolle kuin 1990-luvun puolivälissä. Myös sopimusalan miestyöntekijöillä P90/P10-suhde oli molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna samaa suuruusluokkaa vuonna 2005 kuin vuonna 1995 eli vajaa 1.6-kertainen perustuntipalkalla ja 1.7-kertainen kokonaistuntiansioilla mitattuna.

Kuviossa 7.10b elintarviketeollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50 eli *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin* ja P10/P50 eli *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, selittyvätkö kuviossa 7.10a ilmenevät P90/P10-palkkasuhteen erot ja muutokset pääosin korkeampipalkkaisten (P90/P50) vai matalampipalkkaisten (P10/P50) keskuudessa esiintyvistä eroista ja muutoksista.

Kuvio 7.10b Elintarviketeollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

Kuvio osoittaa, että elintarviketeollisuuden P90/P10-palkkasuhteessa tarkastelujaksolla tapahtuneet muutokset juontavat juurensa yksinomaan sopimusalan yli keskipalkan ansaitsevien eli sen korkeampipalkkaisten työntekijöiden ryhmään. Toisin sanoen sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden P90/P50- ja P90/P10-palkkasuhteet ovat vuosina 1995–2005 muuttuneet likimain samalla tavalla. Ainoa merkittävämpi ero kahden palkkasuhteen välillä on se, että kahden sukupuolen P90/P50-palkkasuhdekäyrät sijaitsevat lähempänä toisiaan kuin heidän P90/P10-palkkasuhdekäyränsä. Tämä puolestaan johtuu siitä, että P90/P10-suhteeseen vaikuttaa myös se, että palkkaerot ovat pysyneet hieman suurempina sopimusalan matalampipalkkaisten miestyöntekijöiden kuin sen matalampipalkkaisten naistyöntekijöiden välillä.

Todettakoon lopuksi, että matalampipalkkaisten miestyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna liikkuneet 20 prosentin tuntumassa eli ovat jatkuvasti olleet hieman pienempiä kuin korkeampipalkkaisten miesten väliset palkkaerot. Matalampipalkkaisten naisten väliset palkkaerot

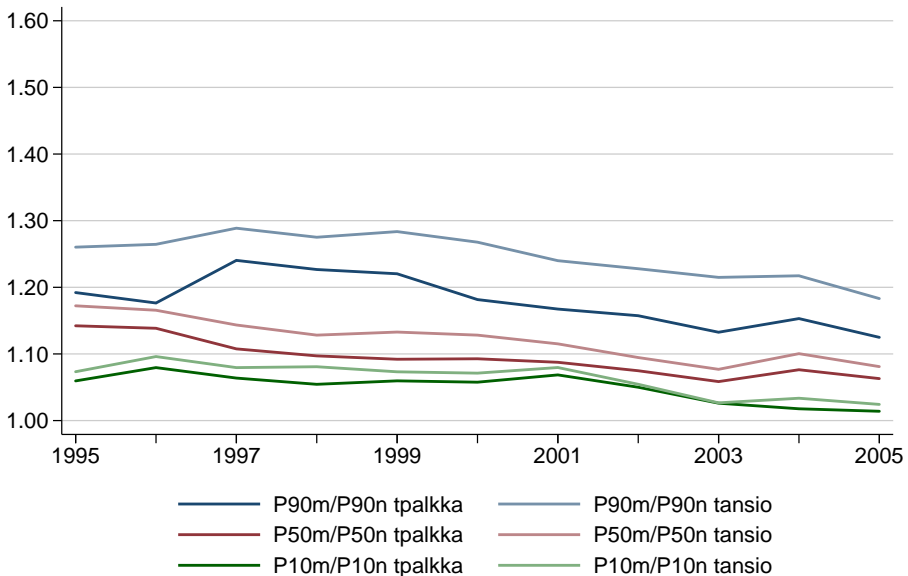
ovat sitä vastoin pääosin olleet vähintään yhtä suuret kuin korkeampipalkkaisten naisten peruspalkalla mitatut palkkaerot, mutta enimmäkseen hieman pienemmät kuin heidän kokonaisansioillaan mitatut palkkaerot.

### 7.3.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 7.11 osoittaa, että elintarviketeollisuuden *mies- ja naistyöntekijöiden väliset palkkaerot* ovat kaventuneet tasaista vauhtia sopimusalan kaikissa kolmessa keskeisessä pisteessä. Sopimusalan matalapalkkaisten (P10) mies- ja naistyöntekijöiden välisten palkkaerojen kaventuminen ajoittui pääosin vuosille 2001–2003. Vuoteen 2005 mennessä matalapalkkaisten miestyöntekijöiden palkkaetu oli supistunut noin 2 prosenttiin molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

Sopimusalan keskipalkkaisten (P50) mies- ja naistyöntekijöiden väliset palkkaerot pienenevät aina vuoteen 2003 asti, mutta näyttävät sen jälkeen

Kuvio 7.11 Elintarviketeollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



muuttuneen varsin vähän. Vuosina 1995–2003 kaventui aavistuksen verran myös kahden palkkakäsitteen välinen kuilu. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavien erilaisten lisien sukupuolten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus heikkeni hieman sopimusalan keskipalkkaisten ryhmässä.

Suurimpia ovat sukupuolten väliset erot elintarviketeollisuuden korkea-palkkaisten ryhmässä, vaikkakin ne ovat selvästi pienentyneet vuosituhannen vaihteen jälkeen. Lisäksi erilaisten palkanlisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus on tässä palkkaryhmässä suhteellisen suuri. Kahden palkkamittarin tuottamien palkkaerojen välisessä kuilussa ei ole tarkasteluajanjaksolla myöskään tapahtunut merkittävämpiä muutoksia.

Elintarviketeollisuuden sopimusosalalle on siis ominaista se, että miesten ja naisten väliset keskipalkkaerot kasvavat palkkatason noustessa. Palkkatason noustessa kasvaa myös erilaisten palkanlisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus.

## 7.4 TEVANAKE-TEOLLISUUDEN MIES- JA NAISTYÖNTEKIJÖIDEN VERTAILU

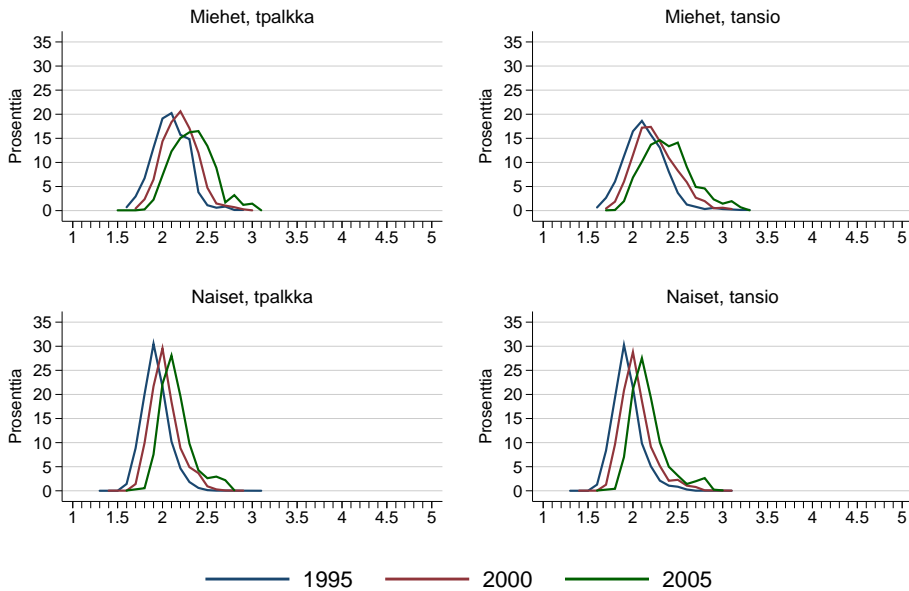
### 7.4.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuviossa 7.12 on esitetty naisvaltaisen Tevanake-teollisuuden kokoaikaisten mies- ja naistyöntekijöiden logaritmuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* ja niiden kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritmuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta näinä vuosina. Palkkamittareina on käytetty perustuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisii sisältävää kokonaistuntiansioita. Nimellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan sopimusalan palkkojen todellisesta kehityksestä.

Tevanake-teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden palkkajakaumien muodossa ei ole vuosina 1995–2005 tapahtunut merkittävämpiä muutoksia. Molempien palkkakäsitteiden tuottamat palkkajakaumat ovat hieman madaltuneet ja leventyneet, enemmän 2000-luvun alussa kuin 1990-luvun lopussa. Muutos on ollut suurempi sopimusalan miestyöntekijöillä kuin sen naistyöntekijöillä.

Naistyöntekijöiden palkkajakauma on säilynyt huomattavasti kapeampana ja piikikkäämpänä. Palkkajakauman huippupisteen sijainnilla arvioituna naistyöntekijöiden keskipalkkataso on niin ikään pysynyt selvästi alhaisem-

Kuvio 7.12 Tevanake-teollisuudessa toimivien kokoikaisten mies- ja naistyöntekijöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 perustuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna

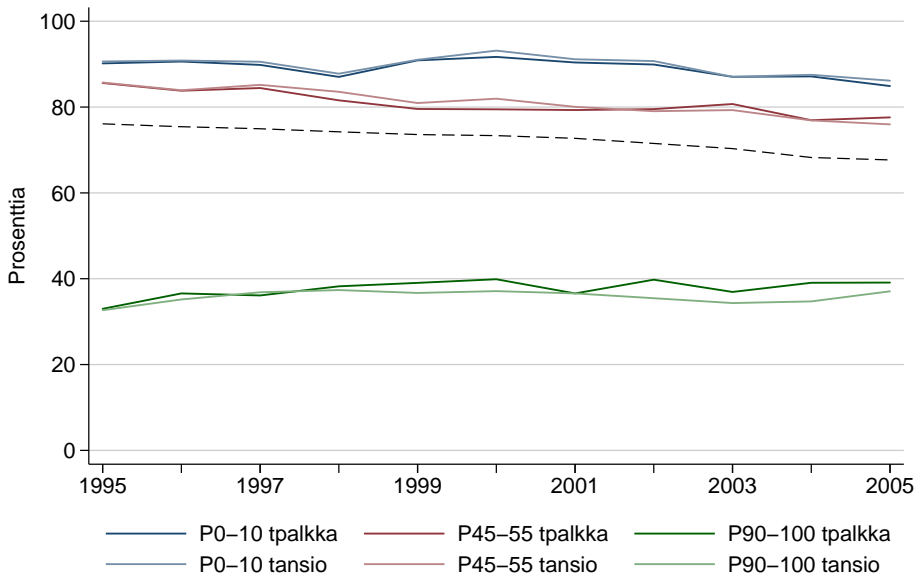


pana. Edelleen, perustuntipalkan ja kokonaistuntiansioiden jakaumat eroavat toisistaan enemmän miesten kuin naisten kohdalla eli erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus näyttää olevan merkittävämpi miesten keskuudessa. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on sen sijaan se, että palkkajakaumat ovat muuttuneet yhä enemmän eteenpäin nojautuviksi. Toisin sanoen korkeampi- ja matalampipalkkaisten välisten palkkaerojen suhteessa on tarkasteluajanjaksolla tapahtunut selviä muutoksia.

#### 7.4.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Seuraavaksi vertaillaan yksityiskohtaisemmin kahden sukupuolen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä* Tevanake-teollisuuden työntekijöiden palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää,

Kuvio 7.13a Tevanake-teollisuudessa toimivien naistyöntekijöiden suhteellinen osuus (%) sopimusalan matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista sopimusalalla kokoaikaisesti työskentelevistä työntekijöistä.

miten miehet ja naiset loppujen lopuksi sijoittuvat sopimusalan työntekijäpalkkojen jakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1995–2005. Nämä tulokset on esitetty kuviossa 7.13a.

Kuviosta käy ilmi, että naisten osuus sopimusalan matalapalkkaisista (P0–P10) työntekijöistä pysyi 90 prosentin tuntumassa aina vuoteen 2002 asti, jonka jälkeen se pieneni hieman. Naisten yliedustus naisvaltaisen Tevanake-teollisuuden matalapalkkaisten ryhmässä on siis säilynyt huomattavan suurena.

Naisten osuus sopimusalan keskipalkkaisista (P45–P55) työntekijöistä on pienentynyt tasaista vauhtia koko tarkastelujakson aikana, vaikkakin kokonaisuutos on ollut varsin vaatimaton: runsaasta 80 prosentista vuonna 1995 vajaan 80 prosenttiin vuonna 2005. Toisin sanoen, suhteutettuna heidän kokonaisuuteensa (kuvion katkoviiva) naiset ovat selvästi yliedustettuina myös keskipalkkaisten ryhmässä.



Kuvio 7.13b Tevanake-teollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansio-käsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

Vuosi	Miehet P10 tpalkka	Miehet P50 tpalkka	Miehet P90 tpalkka	Naiset P10 tansio	Naiset P50 tansio	Naiset P90 tansio
1995	100	100	100	100	100	100
1997	102	103	105	103	104	106
1999	108	109	115	108	109	115
2001	112	113	120	112	113	120
2003	118	119	128	118	119	128
2005	120	122	135	120	122	130

Sopimusalan korkeapalkkaisista (P90–P100) työntekijöistä naisten osuus kasvoi lievästi 1990-luvun puolivälissä, mutta pysyi sen jälkeen lähes muuttumattomana. Naisten aliedustus tässä palkkaryhmässä on 2000-luvulle tultaessa muodostunut hieman suuremmaksi kokonaistuntiansioilla mitattuna. Alemmilla palkkatasoilla kahdet palkkakäsitteet tuottavat suurin piirtein samansuuruiset naisosuudet.

Kuviossa 7.13b luonnehditaan Tevanake-teollisuuden kokoaikaisten mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkkojen yleistä kehitystä vuosina 1995–2005. Myös tämä tarkastelu perustuu logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta sopimusalan palkkajakauman kolmen keskeisen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva.

Yleisesti ottaen sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkat ovat kehittyneet varsin samalla tavalla. Tarkastelujakson alkuvuodet pois lukien sopimusalan niin keski- kuin myös sen matalapalkkaisten mies- ja naistyönte-

kijöiden reaali-palkat ovat kasvaneet tasaista tahtia läpi koko tarkasteluperiodin ja lisäksi likimain samassa suhteessa. Myöskään kahden palkkakäsitteen reaali-kasvun välillä ei esiinny kuin hyvin pieniä eroja. Ainoan merkittävemmän poikkeuksen tästä yleiskehityksestä muodostavat sopimusalan keskipalkkaiset miestyöntekijät, joiden reaali-palkkojen kasvu nopeutui vuoden 2002 jälkeen. Näin ollen myös heidän reaali-palkkojensa kokonaiskehitys muodostui hieman suotuisammaksi.

Suhteellisesti nopeimmin ovat kasvaneet sopimusalan korkeapalkkaisten reaali-palkat, jokseenkin nopeammin palkkaryhmän mies- kuin sen naistyöntekijöillä. Palkkaryhmän miehet ja naiset eroavat toisistaan myös siinä, että perustuntipalkalla mitatut reaali-palkat ovat miehillä enimmäkseen kehittyneet hitaammin kuin heidän kokonaistuntiansionsa. Naisilla vastaavaa peruspalkkojen ja kokonaisansioiden kasvueroa on esiintynyt vain ajoittain, eikä kahden palkkamittarin kokonaiskasvussa ole heillä juuri eroa.

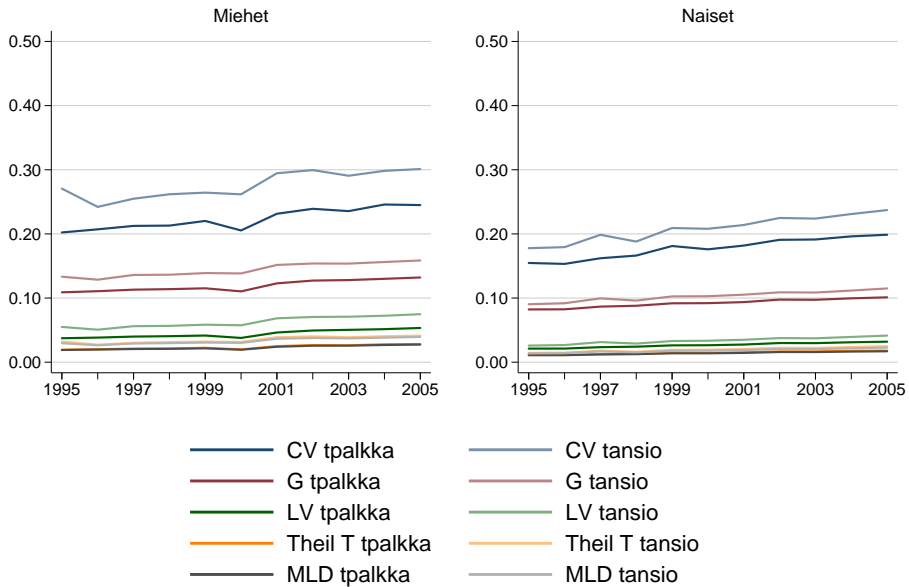
### 7.4.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan Tevanake-teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkkojen kehityksestä vuosina 1995–2005. Kuviossa 7.14 tarkastellaan yksityiskohtaisemmin, missä määrin sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden *reaali-palkkojen hajonta* on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet kahden sukupuolen välisiin eroihin tässä suhteessa. Palkkahajonnan kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Kaikki viisi mittaria tuottavat hyvin samanlaisen kehityskuvan, vaikka ne korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla.

Tevanake-teollisuudessa sekä mies- että naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet koko tarkastelujakson aikana. Kahdelle sukupuolelle on yhteistä myös se, että palkkahajonta on kasvanut lähestulkoon samassa suhteessa perustuntipalkalla ja kokonaistuntiansioilla mitattuna. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavien erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus ei ole vuosina 1995–2005 korostunut, vaikkakin tarkastelujakson lopussa on lieviä merkkejä siitä, että kokonaistuntiansioilla mitattujen palkkaerojen kasvu olisi muuttunut aavistuksen verran nopeammaksi kuin perustuntipalkkojen.

Koska palkkahajonta on kehittynyt hyvin samalla tavalla sopimusalan mies- ja naistyöntekijöillä, ei ole yllättävää, että sukupuolten väliset erot palkkahajonnan suhteen ovat säilyneet likimain muuttumattomina. Niinpä naistyönteki-

Kuvio 7.14 Tevanake-teollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

jöiden väliset palkkaerot ovat pysyneet huomattavasti pienempinä molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Miestyöntekijöihin verrattuna naistyöntekijöiden väliset palkkaerot myös muuttuvat vähemmän, kun ne mitataan peruspalkan sijasta kokonaisansioilla. Toisin sanoen erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava merkitys on selvästi suurempi sopimusalan miestyöntekijöillä.

Nämä erot käyvät ilmi myös taulukosta 7.3, joka tuottaa yhteenvedon kuvion 6.14 antamista palkkahajonnan tuloksista vertailemalla sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna vuosien 1995 ja 2005 osalta. Taulukko osoittaa yhtäältä sen, että naistyöntekijöiden keskuudessa esiintyvät palkkaerot ovat säilyneet huomattavasti pienempinä, ja toisaalta sen, että miesten ja naisten ero tässä suhteessa ei ole myöskään juuri muuttunut. Itse asiassa viisi mittaria viittaa siihen, että palkkaerot ovat tarkastelujaksolla muuttuneet enemmän samanlaisiksi korkeampipalkkaisilla miehillä ja naisilla (variaatiokerroin CV ja Theilin

Taulukko 7.3 Tevanake-teollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistunti-ansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.271	0.301	0.133	0.159	0.055	0.075	0.032	0.041	0.030	0.039
Naiset	0.178	0.237	0.090	0.115	0.026	0.042	0.015	0.025	0.014	0.022
<i>Ero</i>	<i>0.093</i>	<i>0.064</i>	<i>0.043</i>	<i>0.044</i>	<i>0.029</i>	<i>0.033</i>	<i>0.017</i>	<i>0.016</i>	<i>0.016</i>	<i>0.017</i>

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

indeksi T), mutta vähemmän samanlaisiksi matalampipalkkaisilla miehillä ja naisilla (logaritmin varianssi LV ja logaritmin keskipoikkeama MLD). Tähän palataan seuraavassa alaluvussa.

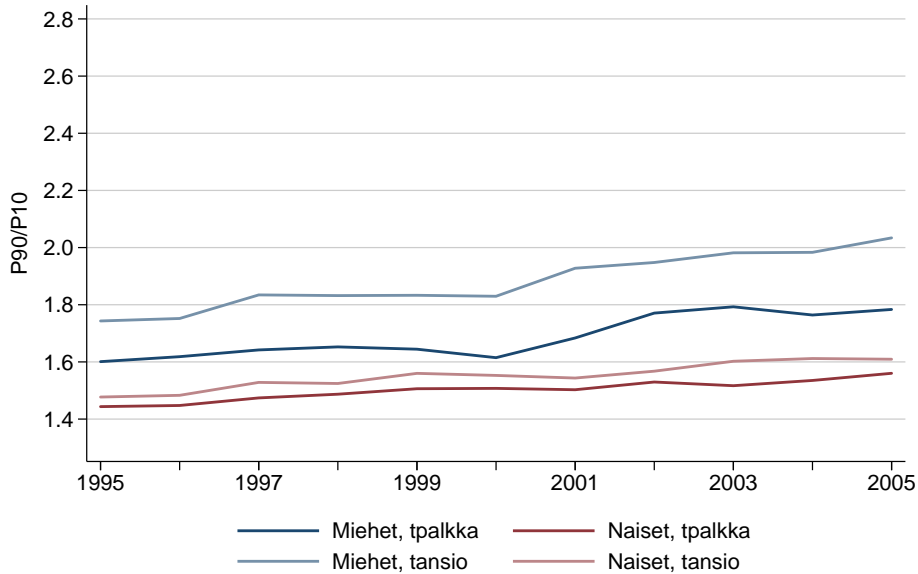
#### 7.4.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuviossa 7.15a vertaillaan Tevanake-teollisuuden korkeapalkkaisia (P90) miestyöntekijöitä sen matalapalkkaiseen (P10) miestyöntekijöihin ja vastaavasti sopimusalan korkeapalkkaisia naistyöntekijöitä sen matalapalkkaiseen naistyöntekijöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo siten palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Tosin sanoen se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on sopimusosalalla kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuvio tuottaa pitkälti saman yleiskuvan kuin aiemmat palkkahajontamittarit (kuvio 7.14 ja taulukko 7.3), mutta kertoo myös selvistä eroista palkkahajontamittareiden ja P90/P10-palkkasuhteen tuottamissa tuloksissa. Niinpä sopimusalan palkkajakauman kahden ääripään suhde ei näytä kasvaneen läpi koko tarkasteluperiodin, vaan se on ajoittain pysynyt lähes muuttumattomana. Lisäksi tämä vaihteellinen kasvusykli ilmenee korostuneemmin sopimusalan miestyöntekijöillä kuin sen naistyöntekijöillä.

Sen sijaan myös P90/P10-suhteen mukaan palkkajakauman kahden ääripään suhde on jatkuvasti ollut selvästi pienempi sopimusalan naistyöntekijöillä.

Kuvio 7.15a Tevanake-teollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

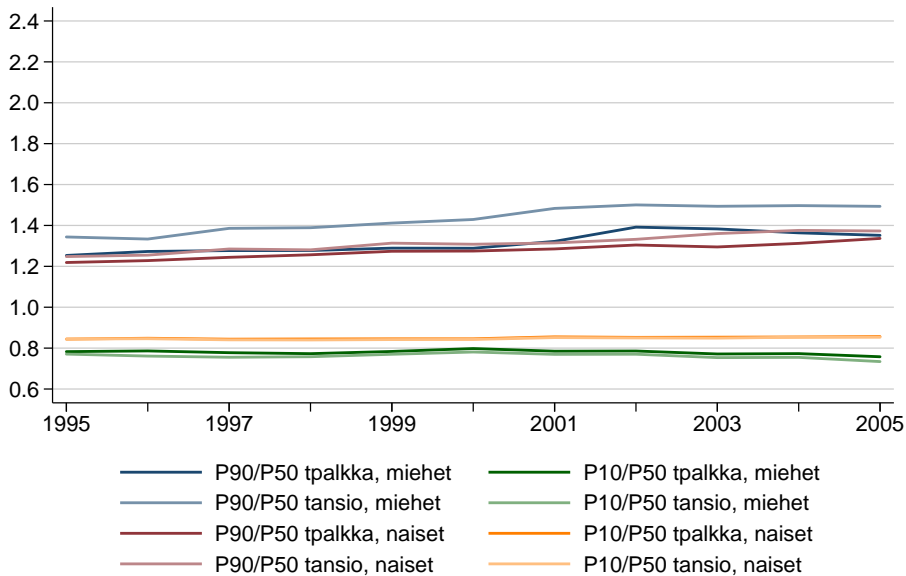


Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Lisäksi kahden palkkakäsitteen tuottamien P90/P10-palkkasuhteiden välinen kuilu on pysynyt naistyöntekijöillä huomattavasti pienempänä. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on sitä vastoin se, että erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus näyttää korostuneen hieman kohti tarkastelujakson loppua myös P90/P10-palkkasuhteella mitattuna, selvemmin mies- kuin naistyöntekijöiden keskuudessa. Vuoteen 2005 mennessä P90/P10-palkkasuhde oli miehillä kasvanut yli 2.0-kertaiseksi kokonaistuntiansioilla mitattuna ja vajaa 1.8-kertaiseksi käytettäessä perustuntipalkkaa. Naisten vastaavat palkkasuhdeluvut sinä vuonna olivat noin 1.6 ja vajaa 1.6.

Kuviossa 7.15b Tevanake-teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50 eli *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin* ja P10/P50 eli *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, johtuvatko kuviossa 7.15a ilmenevät P90/P10-palkkasuhteen erot ja muutokset pääosin

Kuvio 7.15b Tevanake-teollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

korkeampipalkkaisten (P90/P50) vai matalampipalkkaisten (P10/P50) keskuudessa esiintyvistä eroista ja niissä tapahtuneista muutoksista.

Kuviosta käy ilmi, että sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden P90/P10-palkkasuhteiden osittain erilainen kehitys hajontamittareiden osoittamaan kehitykseen verrattuna selittyy sillä, että korkeampi- ja matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuneet muutokset ovat ajoittain olleet toisensa kumoavia ja ajoittain toisiaan vahvistavia. Tämä koskee erityisesti sopimusalan miestyöntekijöitä.

Sopimusalan matalampipalkkaisten osalta on todettava myös se, että palkkaryhmän naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat pysyneet lähes muuttumattomina ja selvästi pienempinä kuin palkkaryhmän miestyöntekijöillä. Tämä ero selittää siten edellisessä kuviossa ilmenevän kuilun naisten ja miesten P90/P10-palkkasuhteiden välillä.

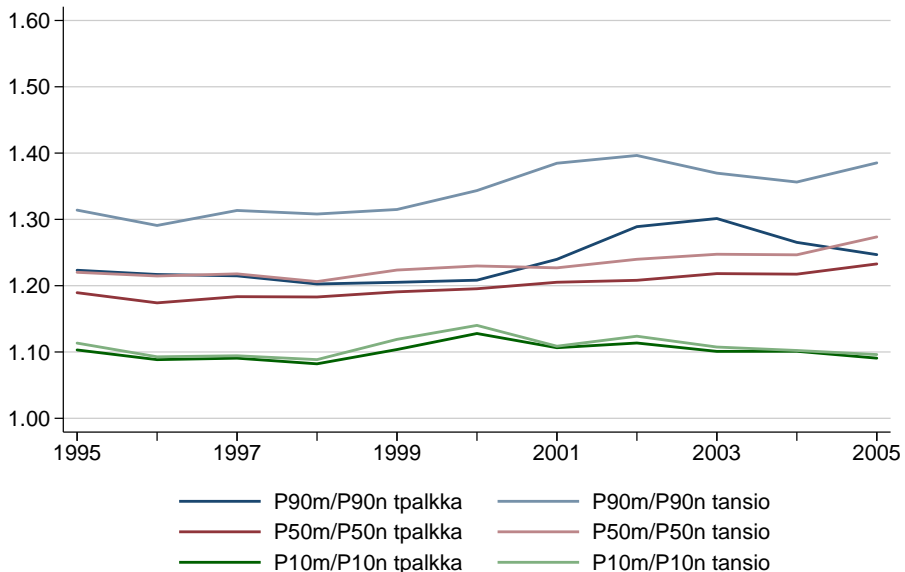
Kuten kuvioiden 7.15a ja 7.15b vertailu osoittaa, niin korkeampipalkkaisten mies- ja naistyöntekijöiden ryhmissä esiintyvät palkkaerot eroavat

toisistaan selvästi vähemmän kuin sopimusalan mies- ja naistyöntekijöille lasketut P90/P10-palkkasuhteet. Korkeampipalkkaisten miestyöntekijöiden perustuntipalkalla mitatut palkkaerot näyttävät itse asiassa useimmiten olleen samaa suuruusluokkaa kuin palkkaryhmän naistyöntekijöiden väliset palkkaerot. Korkeampipalkkaiset miehet erottuvat selkeästi ainoastaan kokonaistuntiansioiden pohjalta laskettujen palkkaerojen osalta.

#### 7.4.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 7.16 osoittaa, että Tevanake-teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden suhteellisissa palkkoissa tapahtuneet muutokset poikkeavat sukupuolten palkkaerojen yleiskehityksestä muilla tarkasteltavilla sopimusaloilla siinä mielessä, että tällä sopimusalalla sukupuolten palkkaerot näyttävät kasvaneen sekä keski- että korkeapalkkaisten ryhmissä. Sopimusalan korkeapalkkaisilla (P90) työntekijöillä

Kuvio 7.16 Tevanake-teollisuudessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



miesten ja naisten väliset palkkaerot pysyivät suurin piirtein muuttumattomina 1990-luvun jälkipuoliskolla, mutta kasvoivat huomattavasti 2000-luvulle tultaessa. Kohti tarkastelujakson loppua palkkaerojen kasvu hiipui ja kääntyi laskuun, mutta ainoastaan perustuntipalkan osalta. Vuonna 2005 miesten palkkaetu oli lähes 40 prosenttia kokonaistuntiansioilla mitattuna ja noin 25 prosenttia perustuntipalkalla mitattuna. Erilaisten palkanlisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis säilynyt merkittävänä sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmässä.

Sopimusalan keskipalkkaisten (P50) miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat kasvaneet tasaista vauhtia vuoden 1998 jälkeen. Sen sijaan erilaisten palkanlisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus ei näytä ajanjaksolla korostuneen. Vuoteen 2005 mennessä keskipalkkaisten miesten palkkaetu oli kasvanut 27 prosenttiin kokonaistuntiansioilla mitattuna ja noin 23 prosenttiin perustuntipalkkaa käyttäen.

Sopimusalan matalapalkkaisten (P10) ryhmässä ei ole sitä vastoin tapahtunut suurempia muutoksia. Tässä palkkaryhmässä miesten palkkaetu on tarkastelujaksolla liikkunut 10 prosentin tuntumassa molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

Myös Tevanake-teollisuuden sopimusosalalle on siis ominaista se, että sukupuolten palkkaerot kasvavat palkkatason noustessa. Lisäksi erilaisten lisien sukupuolten palkkaeroja korostava vaikutus voimistuu tuntuvasti siirryttäessä palkkahierarkiassa ylöspäin.

## 7.5 YHTEENVETO TÄRKEIMMISTÄ HAVAINNOISTA KOSKIEN TARKASTELTUJEN SOPIMUSALOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ TAPAHTUNUTTA KEHITYSTÄ

Tässä luvussa on tarkasteltu teollisuudessa kokoaikaisessa työsuhteessa olevien mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen ja palkkaerojen kehitystä vuosina 1995–2005 kolmella keskeisellä sopimusosalalla: teknologiateollisuudessa, elintarviketeollisuudessa sekä Tevanake-teollisuudessa. Tulokset kertovat muun muassa seuraavan.

### **Miesvaltainen teknologiateollisuus:**

- Valtaosa sopimusosalalla työssä olevista kokoaikaisista työntekijöistä on miehiä, kuten on myös enemmistö sopimusalan keskipalkkaisista ja erityisesti sen korkeapalkkaisista työntekijöistä. Naiset ovat vahvasti



yliedustettuja sopimusalan matalapalkkaisten ryhmässä. Naisten osuudessa sopimusalan palkkajakauman kolmessa keskeisessä palkkapistessä ei ole vuosina 1995–2005 juuri tapahtunut muutoksia.

- Sopimusalan työntekijöiden väliset palkkaerot ovat tarkastelujaksolla vaihdelleet jonkun verran, mutta yleisesti ottaen ne ovat pysyneet likimain muuttumattomina sekä mies- että naistyöntekijöillä. Kahden käytetyn palkkakäsitteen tuottamien palkkaerojen välinen kuilu ei ole myöskään muuttunut eli perustuntipalkkaan pohjautuviin palkkaeroihin verrattuna kokonaistuntiansioiden mukaiset palkkaerot ovat miehillä säilyneet suurempina. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on suurempi sopimusalan miesten kuin sen naisten palkkaeroja kasvattava vaikutus.
- Sopimusalan naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat hieman pienempiä niin korkeapalkkaisten kuin myös matalapalkkaisten ryhmässä molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on sitä vastoin se, että erilaiset palkanlisät kasvattavat ainoastaan korkeampipalkkaisten välisiä palkkaeroja, enemmän miesten kuin naisten keskuudessa. Toisaalta tämä vaikutus ei ole tarkastelujaksolla muuttunut kummallakaan sukupuolella. Matalampipalkkaisten ryhmässä erilaisilla palkkalisillä ei siis tällaista vaikutusta ole.
- Huomionarvoista on myös se, että sopimusalan matalampipalkkaisten miestyöntekijöiden keskipalkkaero on samansuuruinen kuin sen korkeampipalkkaisten peruspalkalla mitattu keskipalkkaero. Tyypillisestihan korkeampipalkkaisten keskipalkkaero on molemmalla sukupuolella selvästi suurempi kuin matalampipalkkaisten keskipalkkaero.
- Sopimusalan naistyöntekijöiden suhteellinen palkka-asema ei ole tarkasteluajanjaksolla juuri muuttunut. Sukupuolten palkkaerot kasvavat palkkatason noustessa. Peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä on selkeä sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus ainoastaan sopimusalan ylimmillä palkkatasoilla. Korkeapalkkaisten miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat itse asiassa suurin piirtein samaa luokkaa kuin sopimusalan keskipalkkaisten miesten ja naisten väliset palkkaerot, jos palkkamittarina käytetään korkeapalkkaisten perustuntipalkkaa.

### **Sukupuolijakauman suhteen ”tasapuolinen” elintarviketeollisuus:**

- Sopimusosalalla työskentelevistä runsaat puolet on naisia. Naisten yliedustus niin keskipalkkaisten kuin myös matalapalkkaisten ryhmässä on

vuosina 1995–2005 hävinnyt lähes kokonaan. Sen sijaan naiset ovat edelleen aliedustettuina sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmässä.

- Palkkaerot ovat tarkasteluajanjaksolla vaihdelleet melko paljon sekä sopimusalan mies- että sen naistyöntekijöillä. Vuoteen 2005 mennessä palkkahajonta oli kuitenkin kummankin sukupuolen osalta palautunut 1990-luvun puolivälin tasolle. Myös kahden palkkamittarin tuottaman palkkavaihtelun välinen kuilu oli kasvanut yhtä suureksi kuin se oli tarkastelujakson alussa. Niinpä sopimusalan miestyöntekijöiden väliset palkkaerot olivat edelleen vuonna 2005 suuremmat kuin sopimusalan naistyöntekijöiden väliset palkkaerot molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, että palkkaerot muodostuvat suuremmiksi kokonaistuntiansioilla mitattuna, mutta peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on pysynyt selvästi suurempana miesten keskuudessa.
- Sopimusalan mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen hajonnassa tapahtuneet muutokset heijastavat yksinomaan sopimusalan yli keskipalkan ansaitsevien miesten ja naisten keskuudessa tapahtuneita palkkavaihtelun muutoksia. Sopimusalan matalampipalkkaisten palkkaerot eivät ole tarkastelujaksolla muuttuneet kummallakaan palkkakäsitteellä mitattuna.
- Sopimusalan naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat säilyneet hieman pienempinä niin korkeapalkkaisten kuin myös matalapalkkaisten ryhmässä molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on sitä vastoin se, että erilaiset palkanlisät kasvattavat ainoastaan korkeampipalkkaisten välisiä palkkaeroja, enemmän miesten kuin naisten keskuudessa. Matalampipalkkaisten ryhmässä erilaisilla palkanlisillä ei siis tällaista vaikutusta ole.
- Myös elintarviketeollisuuden sopimusalalle on ominaista se, että sopimusalan matalampipalkkaisten keskipalkkaero on samansuuruinen kuin sen korkeampipalkkaisten perustuntipalkalla mitattu keskipalkkaero. Mutta kun teknologiateollisuudessa tämä näytti olevan lähinnä miestyöntekijöitä koskeva ilmiö, niin elintarviketeollisuudessa se on pikemmin naistyöntekijöiden ryhmälle ominainen piirre.
- Elintarviketeollisuudessa työskentelevien naisten suhteellinen palkka-asema on vahvistunut sopimusalan palkkajakauman kaikissa kolmessa keskeisessä pisteessä, mutta edelleen miestyöntekijöiden palkkaetu kasvaa palkkatason noustessa. Myös peruspalkan päälle maksettavien erilaisten lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus korostuu siirryttäessä sopimusalan palkkahierarkiassa ylöspäin.

## Naisvaltainen Tevanake-teollisuus:

- Sopimusallalla työskentelevistä suuri enemmistö on naisia. Naisten yliedustus matalapalkkaisten ryhmässä on säilynyt huomattavan suurena. Myös heidän aliedustuksensa sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmässä on tarkasteluajanjaksolla jatkunut lähes muuttumattomana.
- Palkkaerot ovat tarkastelujaksolla kasvaneet niin sopimusalan miesten kuin myös sen naisten välillä. Miesten väliset palkkaerot ovat siksi säilyneet huomattavasti suurempina kuin naisten väliset palkkaerot. Miesten väliset palkkaerot ovat kohti tarkasteluperiodin loppua myös kasvaneet hieman nopeammin kokonaisansioilla kuin peruspalkalla mitattuna. Naisilla vastaava muutos on ollut hyvin pientä. Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus näyttää siis olevan voimistumassa lähinnä sopimusalan miehillä, joiden ryhmässä erilaisten palkanlisien merkitys on jo ennestään huomattavasti suurempi kuin sopimusalan naisilla.
- Tähän palkkahajonnan yleiskehitykseen ovat olleet vaikuttamassa niin korkeampi- kuin myös matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuneet palkkaerojen muutokset. Yli keskipalkan ansaitsevien miesten väliset palkkaerot kasvoivat vaiheittain aina vuoteen 2002 asti, mutta pysyivät sen jälkeen likimain muuttumattomina. Palkkaryhmän naisten väliset palkkaerot ovat sitä vastoin kasvaneet tasaisesti, joskin hitaasti, koko tarkastelujakson aikana. Tämän kehityksen myötä korkeampipalkkaisten naisten väliset palkkaerot ovat muuttuneet yhtä suuriksi kuin palkkaryhmän miesten väliset palkkaerot peruspalkalla mitattuna. Sopimusalan korkeampipalkkaisten työntekijöiden ryhmässä palkkaerot muodostuvat keskimääräistä korkeammiksi ainoastaan miesten kokonaistuntiansioilla mitattuna. Toisin sanoen erilaisilla palkanlisillä on erityisesti palkkaryhmän miesten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus.
- Sopimusalan matalampipalkkaisten naistyöntekijöiden palkkaerot eivät ole tarkastelujaksolla juuri muuttuneet kummallakaan palkkakäsitteellä mitattuna. Matalapalkkaisempien väliset palkkaerot ovat siksi säilyneet miehillä hieman suurempina. Lisäksi alle keskipalkkaa ansaitsevien miesten väliset palkkaerot ovat kasvaneet aavistuksen verran kohti tarkasteluperiodin loppua, enemmän kokonaistuntiansioilla kuin perustuntipalkalla mitattuna. Erilaisten palkanlisien palkkaeroja kasvattava merkitys näyttää siis olevan hienoisessa kasvussa myös matalampipalkkais-

ten miesten kohdalla. Naisten puolella tällaista kehitystä ei ole nähtävissä.

- Tevanake-teollisuudessa työskentelevien naisten suhteellinen palkka-asema on tarkastelujaksolla heikentynyt keski- ja korkeapalkkaisten ryhmissä. Matalapalkkaisten ryhmässä sukupuolten keskipalkkaero on sen sijaan pysynyt likimain muuttumattomana.
- Miesten palkkaetu naiseen verrattuna kasvaa varsin tuntuvasti palkkatason noustessa. Myös erilaisten lisien miesten ja naisten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus korostuu huomattavasti siirryttäessä sopimusalan palkkahierarkiassa ylöspäin.

### **Kolmen sopimusalan vertailu:**

- Kolmen tarkasteltavan sopimusalan kokoaikaisessa työsuhteessa toimivien mies- ja naistyöntekijöiden välillä esiintyy sekä yhtäläisyyksiä että selkeitä eroavaisuuksia vuoden 2005 palkkatilanteen ja siihen johtaneen kehityksen suhteen (taulukko 7.4).
- Kaikilla kolmella sopimusallalla naisten aliedustus sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmässä on vuosina 1995–2005 muuttunut hyvin vähän.
- Työntekijöiden palkkaeroissa on tapahtunut pientä kasvua ainoastaan Tevanake-teollisuuden sopimusallalla. Kahdella muulla sopimusallalla palkkaerot ovat tarkasteluajanjaksolla vaihdelleet, enemmän elintarvike- kuin teknologiateollisuudessa, mutta yleisesti ottaen vuoden 2005 tilanne muodostui molempien sopimusalojen kohdalla pitkälti samantyyppiseksi kuin mitä se oli ollut 1990-luvun puolivälissä. Yhteistä kolmelle sopimusallalle on sitä vastoin se, että palkkaerot ovat tyypillisesti kehittyneet suurin piirtein samassa suhteessa peruspalkalla ja kokonansioilla mitattuna. Näin ollen kahden palkkakäsitteen tuottamien palkkahajontojen välinen kuilu on kaikilla kolmella sopimusallalla pysynyt selvästi suurempana mies- kuin naistyöntekijöillä. Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis säilynyt merkittävämpänä sopimusalojen miesten keskuudessa.
- Yhteistä kolmelle sopimusallalle on myös se, että miesten ja naisten palkkojen vaihtelussa esiintyvät erot ja niissä tapahtuneet muutokset ovat enimmäkseen tai kokonaan rajoittuneet sopimusalojen yli keskipalkan ansaitsevien ryhmään. Huomionarvoista on erityisesti se, että kaikkien kolmen sopimusalan korkeampipalkkaisten ryhmässä erottuvat oikeastaan vain miesten kokonaistuntiansiolla mitatut palkkaerot. Peruspalkalla

mitattuna palkkaryhmän miesten väliset palkkaerot ovat pitkälti samaa suuruusluokkaa kuin palkkaryhmän naisten väliset palkkaerot.

- Sopimusalojen matalampipalkkaisten mies- ja naistyöntekijöiden keskuudessa palkkaerot ovat tarkastelujaksolla pysyneet lähes muuttumattomina ja lisäksi hieman suurempina miesten kuin naisten puolella. Kolmella sopimusallalla ei juuri esiinny eroja myöskään kahden palkkakäsitteen välillä. Erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis tässä palkkaryhmässä olematon.
- Sukupuolten väliset palkkaerot ovat tarkasteltavilla sopimusaloilla kehittyneet varsin eri tavalla. Teknoliateollisuudessa ne ovat säilyneet jokseenkin muuttumattomina, elintarviketeollisuudessa ne ovat pienentyneet, mutta Tevanake-teollisuudessa ne ovat päinvastoin kasvaneet sekä keski- että korkeapalkkaisten ryhmässä.
- Kaikilla kolmella sopimusallalla mies- ja naistyöntekijöiden väliset palkkaerot kasvavat palkkatason noustessa, vähiten miesvaltaisessa teknoliateollisuudessa ja eniten naisvaltaisessa Tevanake-teollisuudessa. Teknoliateollisuus poikkeaa kahdesta muusta sopimusalasta myös siinä, että erilaisilla palkanlisillä on selkeä sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus ainoastaan korkeapalkkaisten ryhmässä. Kahdella muulla sopimusallalla peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on miesten ja naisten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus palkkajakauman kaikissa keskeisissä palkkapisteissä, joskin lisien merkitys kasvaa siirtäessä palkkahierarkiassa ylöspäin.

Taulukko 7.4 Kolmen sopimusalan vuoden 2005 tulosten vertailu, kokonaistunti-ansiot

Mittari	Teknoliateollisuus		Elintarviketeollisuus		Tevanake-teollisuus	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
<i>Palkkahajonta: variaatiokerroin (CV)</i>	0.196	0.223	0.227	0.167	0.301	0.237
<i>Palkkahajonta: Theilin indeksi (T)</i>	0.018	0.020	0.024	0.013	0.041	0.025
<i>Palkkasuhde: P90/P10</i>	1.61	1.50	1.70	1.47	2.03	1.61
<i>Palkkasuhde: P90/P50</i>	1.29	1.25	1.35	1.24	1.49	1.37
<i>Palkkasuhde: P10/P50</i>	0.80	0.83	0.80	0.84	0.73	0.85
<i>Keskিপalkkaero: P90miehet/ P90naiset</i>	1.22	..	1.18	..	1.39	..
<i>Keskিপalkkaero: P50miehet/ P50naiset</i>	1.18	..	1.08	..	1.27	..
<i>Keskিপalkkaero: P10miehet/ P10naiset</i>	1.14	..	1.02	..	1.10	..

Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

## 8 PALKKOJEN TOIMIPAIKKATASON MUKAISEN TARKASTELUN TULOKSIA

Tässä luvussa tarkastellaan toimipaikkojen sisäisiä ja välisiä palkkaeroja teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden ryhmissä. Tarkemmin sanottuna tutkitaan missä määrin reaali-palkkojen vaihtelu teollisuuden mies- ja naistyöntekijöillä heijastaa yhtäältä toimipaikkojen *sisällä* esiintyviä palkkaeroja ja toisaalta toimipaikkojen *välillä* esiintyviä palkkaeroja. Koska tarkastelu toistetaan kaikille vuosille ajanjaksolla 1995–2005, tulokset kertovat myös sen, onko toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen merkitys muuttunut kahdella sukupuolella 1990-luvun puolivälin jälkeen.

Tarkastelu tehdään kahta vaihtoehtoista menetelmää hyödyntäen. Molempia on selostettu yksityiskohtaisemmin liitteessä A2. Ensimmäinen lähestymistapa nojautuu yksinkertaisen palkkamallin laskemiseen erikseen mies- ja naistyöntekijöille ja jokaiselle tarkasteluvuodelle. Käytetyn tilastollisen menetelmän avulla palkansaajaryhmässä tietyinä vuonna esiintyvät palkkaerot voidaan hajottaa kolmeen pääosaan: erilaisista *henkilö*ominaisuuksista johtuvaan palkkojen vaihteluun, *samassa* toimipaikassa työssä olevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen sisäisiin palkkaeroihin) sekä *eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen välisiin palkkaeroihin). Ottamalla mallissa huomioon joukko tärkeitä taustatekijöitä taataan se, että raportoituihin toimipaikkojen sisäisiin ja välisiin palkkaeroihin eivät vaikuta työntekijöiden väliset erot näiden keskeisten ominaisuuksien suhteen, joihin luetaan mies- ja naistyöntekijöiden ikä, koulutuksen taso eli pituus sekä nykyisen työsuhteen kesto. Näiden henkilökohtaisten ominaisuuksien lisääminen malliin auttaa samalla korjaamaan tuloksia myös sen suhteen, että vuosien varrella toimipaikkojen työvoiman rakenne on saattanut muuttua varsin ratkaisevasti. Tämä parantaa huomattavasti eri vuosille laskettujen toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen vertailtavuutta.

Yllä selostetussa lähestymistavassa on kuitenkin yksi kiistämätön heikkous: siinä oletetaan, että mallissa huomioon otettujen henkilöominaisuuksien palkkavaikutuksen suuruus eli ominaisuuksien ”taloudellinen arvo” työmarkkinoilla (mallin tuottamina kertoimina ilmaistuna) määräytyy samalla tavalla tarkasteltavan ajanjakson kaikkina vuosina. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole varsinkaan, jos työntekijöiden rakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia työvoiman muuttuneen tarjonnan ja/tai kysynnän seurauksena. Siksi toinen tarkastelussa käytetty lähestymistapa keskittyy samassa toimipaikassa kahtena

peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden reaali-palkkojen *muutokseen* ja tämän muutoksen hajottamiseen toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon. Lähestymistavan etuna on se, että tärkeimmät työntekijöitä erottavat ominaisuudet ”eliminoituvat”, koska niissä ei tyypillisesti ehdi vuoden sisällä tapahtua muutoksia (koulutustaso) tai eri työntekijöillä ei tapahdu ainakaan erisuuruisia muutoksia (kaikilla ikä ja nykyinen työsuhde kasvavat yhdellä vuodella). Heikkoutena voidaan pitää sitä, että tarkasteluun valikoituvat vain ne, jotka jatkavat samassa toimipaikassa. Toisaalta toimipaikkaa vaihtaneita on palkka-aineistossa varsin vähän, mistä syystä kaikkien ja samassa toimipaikassa jatkavien työntekijöiden palkkojen muutos on ollut hyvin samankaltainen.

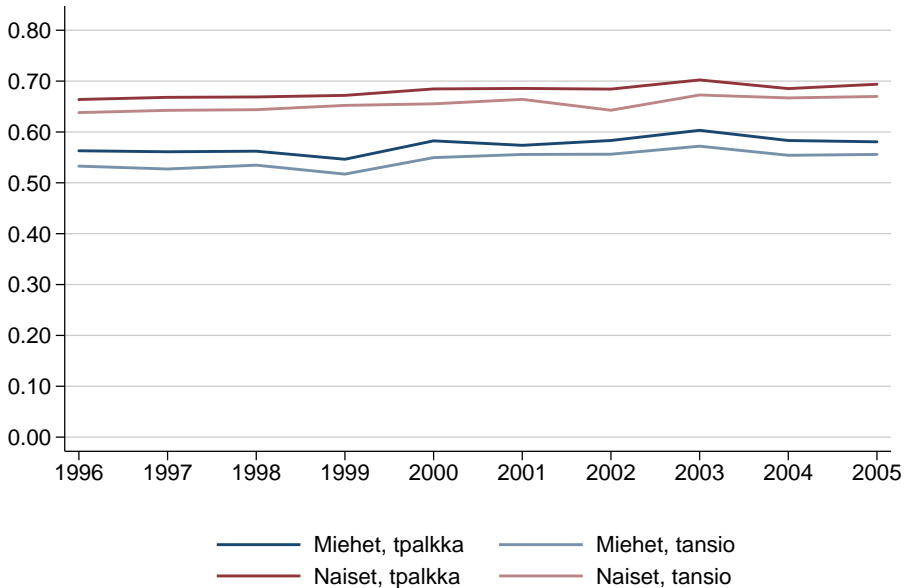
Tässä luvussa eritellään ja vertaillaan kahden lähestymistavan antamia tuloksia teollisuuden mies- ja naistyöntekijöille ja edelleen erikokoisille toimipaikoille. Esitetyt tulokset perustuvat myös tässä luvussa kokoaikaisten mies- ja naistyöntekijöiden perustuntipalkkaan ja toisaalta heidän kokonaistuntiansioihinsa.

## 8.1 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN MERKITYS

Kuviossa 8.1a vertaillaan teollisuuden mies- ja naistyöntekijöillä *toimipaikkaan liitettävän palkkavaikutuksen merkitystä* ja sen suuruudessa tapahtuneita muutoksia ajanjaksolla 1996–2005. Toimipaikkavaikutuksesta on puhdistettu se, että niin mies- kuin myös naistyöntekijät poikkeavat toisistaan monen keskeisen palkkatasoon ja siten palkkojen vaihteluun vaikuttavan ominaisuuden osalta. Tarkemmin sanottuna, kuvion käyrät kertovat, missä määrin miestyöntekijöiden ja toisaalta naistyöntekijöiden reaali-palkkoissa esiintyvä vaihtelu (niin sanotulla keskihajonnalla mitattuna) selittyy toimipaikalla ja sen ominaisuuksilla, kun samaan aikaan otetaan huomioon heidän keskuudessaan esiintyvät erot koulutusasteen, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen. Keskihajonta, jonka tarkempi määritelmä löytyy liitteessä A2, on yksi lukuisista tilastollisista mittareista, joilla palkkojen vaihtelua voidaan mitata.

Kuvio osoittaa, että toimipaikkavaikutus on merkittävä teollisuustyöntekijöiden palkkaerojen selittäjä senkin jälkeen, kun on otettu huomioon heidän väliset eronsa koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen. Edelleen, toimipaikkavaikutus on selvästi tärkeämpi palkkaerojen selittäjä nais- kuin miestyöntekijöillä. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, että toimipaikkaan liittyvien ominaisuuksien merkitys korostui entisestään vuosituhaten vaihteessa, vaikkakin toimipaikkavaikutus näyttää molemmissa

Kuvio 8.1a Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
*Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaalipalkkojen kokonaisvaihtelusta*  
 (keskihajonnasta) vuosina 1996–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*)  
 mitattuna



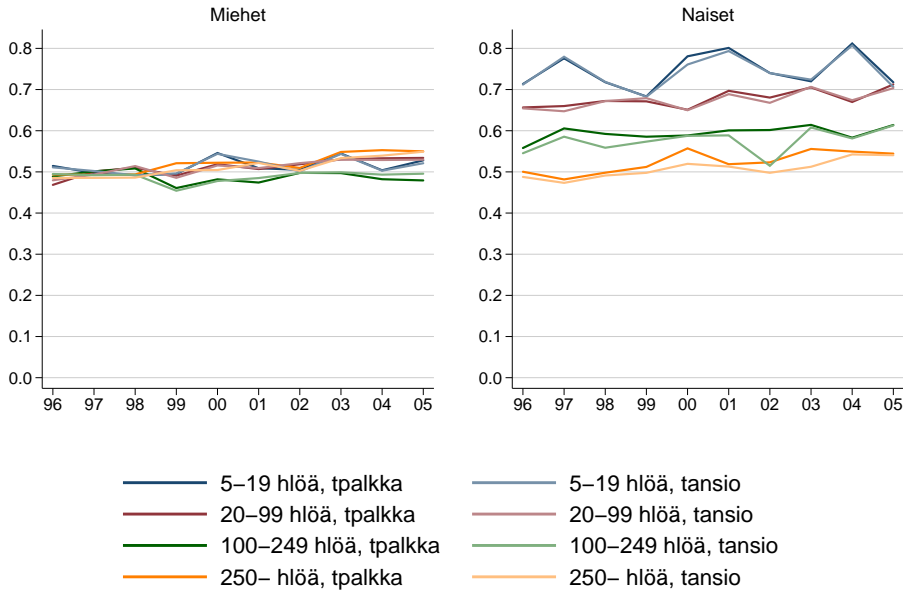
Muut laskelmissa huomioon otetut ominaisuudet ovat: koulutustaso, ikä ja nykyisen työsuhteen pituus. Käyrät alkavat poikkeuksellisesti vuodesta 1996, koska työntekijöille ei löydy koulutustietoja aikaisemmilta vuosilta. Miestyöntekijöitä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi miestyöntekijää. Vastaavasti naistyöntekijöitä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi naistyöntekijää. Laskentakehikko on selitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä A2.

ryhmissä heikentyneen hieman vuoden 2003 jälkeen. Vuonna 2005 toimipaikka ja siihen liitettävät ominaisuudet selittivät tästä huolimatta lähes 70 prosenttia naistyöntekijöiden ja vajaa 60 prosenttia miestyöntekijöiden välisistä palkkaeroista.

Todettakoon lopuksi myös se, että kahden palkkakäsitteen tuottamien tulosten ero on säilynyt pienenä. Merkille pantavaa on kuitenkin se, että toimipaikkavaikutuksen merkitys on pienempi kokonaistuntiansioilla mitattuna, eli erilaisilla palkanlisillä näyttää olevan toimipaikkojen välisiä eroja lievästi vähentävä vaikutus.



Kuvio 8.1b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
*Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaalipalkkojen kokonaisvaihtelusta*  
 (keskihajonnasta) **erikokoisissa toimipaikoissa** vuosina 1996–2005 kahdella tunti-  
 ansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 8.1a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

Edellisen kuvion pohjalta todettiin, että toimipaikka ja sen edustamat ominaisuudet vaikuttavat merkittävästi teollisuuden miestyöntekijöiden ja vielä enemmän sen naistyöntekijöiden reaalipalkkojen vaihteluun (vielä senkin jälkeen, kun on otettu huomioon mies- ja naistyöntekijöiden erot koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen). Kuvio 8.1b kuitenkin osoittaa, että vaikutus vaihtelee erikokoisten toimipaikkojen välillä erityisesti naistyöntekijöiden kohdalla.

Teollisuuden miestyöntekijöillä toimipaikkavaikutuksen suuruus poikkeaa vain vähän erikokoisten toimipaikkojen välillä, vaikkakin erot ovat tarkastelu-periodilla kasvaneet hieman. Toisaalta erikokoisten toimipaikkojen palkkavaikutuksen erkaantuminen näyttää selittyvän lähes yksinomaan 100–249 henkilön toimipaikkojen vaikutuksen erilaisella kehityksellä vuoden 1998 jälkeen.

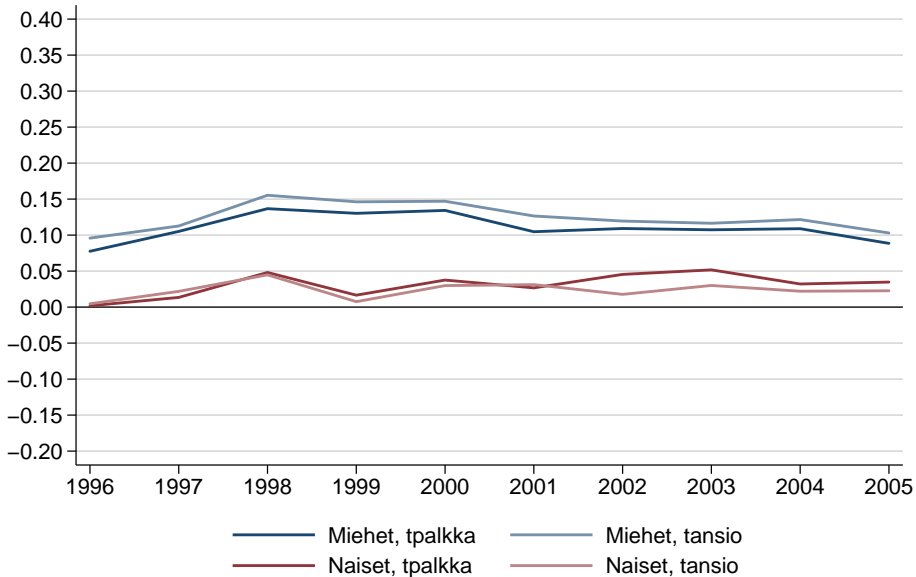
Teollisuuden naistyöntekijöillä toimipaikan ja sen ominaisuuksien palkkavaikutus vaihtelee sitä vastoin suuresti toimipaikan koon mukaan. Tarkemmin sanottuna, toimipaikkavaikutus näyttää heillä kasvavan varsin merkittävästi toimipaikan koon pienentyessä. Toisin sanoen se on kaikkein suurin pienimmissä eli 5–19 työntekijän toimipaikoissa ja vastaavasti kaikkein pienin suurimpien (yli 250 työntekijän) toimipaikkojen muodostamassa ryhmässä. Suhteellisesti vähiten naistyöntekijöiden reaalipalkkojen vaihtelusta selittävät siis suurten toimipaikkojen edustamat ominaisuudet. Kokoluokan palkkavaikutus on itse asiassa samansuuruinen kuin miestyöntekijöiden ryhmässä ja on myös kehittynyt likimain samalla tavalla kuin miestyöntekijöillä. Toimipaikkavaikutuksen osalta mies- ja naistyöntekijöiden tilanne on siten varsin samanlainen kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Erot kasvavat toimipaikan koon pienentyessä ja ovat siis suurimmat kaikkein pienimpien toimipaikkojen kokoluokassa. Kuviossa 8.1a ilmenevä naistyöntekijöiden miestyöntekijöitä merkittävämpi toimipaikkavaikutus selittyy siis kahden sukupuolen välisillä eroilla keskisuurten ja erityisesti pienten toimipaikkojen ryhmissä.

## 8.2 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN OSAAMISTASON RIIPPUVUUS

Kuvio 8.2a havainnollistaa toimipaikkavaikutuksen ja teollisuustyöntekijöiden inhimillisen pääoman eli osaamistason välisen riippuvuuden suuruutta ja kehitystä vuosina 1996–2005. Inhimillinen pääoma, jonka ajatellaan mittaavan yksilön ”ansaintakykyä”, kattaa seuraavat henkilökohtaiset ominaisuudet: koulutusaste, ikä ja nykyisen työsuhteen pituus. Positiivinen riippuvuussuhde osoittaa, että keskimääräistä parempia palkkoja maksavat toimipaikat tyypillisesti palkkaavat keskimääräistä osaavampia henkilöitä. Ylöspäin (alaspäin) kääntyvä käyrä kertoo siten, että tämä riippuvuus on tarkasteluajanjaksolla vahvistunut (heikentynyt).

Kuvio osoittaa, että toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön ansaintakyvyyn mukaista valikoitumista esiintyy teollisuuden työntekijöillä hyvin rajoitetusti, vaikkakin ilmiö on selvästi yleisempää mies- kuin naistyöntekijöiden keskuudessa. 1990-luvun puolivälissä valikoitumisvaikutus vahvistui hieman molemmilla sukupuolilla, enemmän miehillä kuin naisilla. Tämän jälkeen vaikutus on kuitenkin miehillä heikentynyt tasaista tahtia ja vuoteen 2005 mennessä se oli alentunut samalle matalalle tasolle kuin tarkastelujakson alussa. Naisilla vaikutus on vaihdellut jonkin verran, mutta yleisesti ottaen se on pysynyt hyvin vaatimattomana.

Kuvio 8.2a Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
 Toimipaikkavaikutuksen ja työntekijöiden inhimillisen pääoman välinen riippuvuus  
 vuosina 1996–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



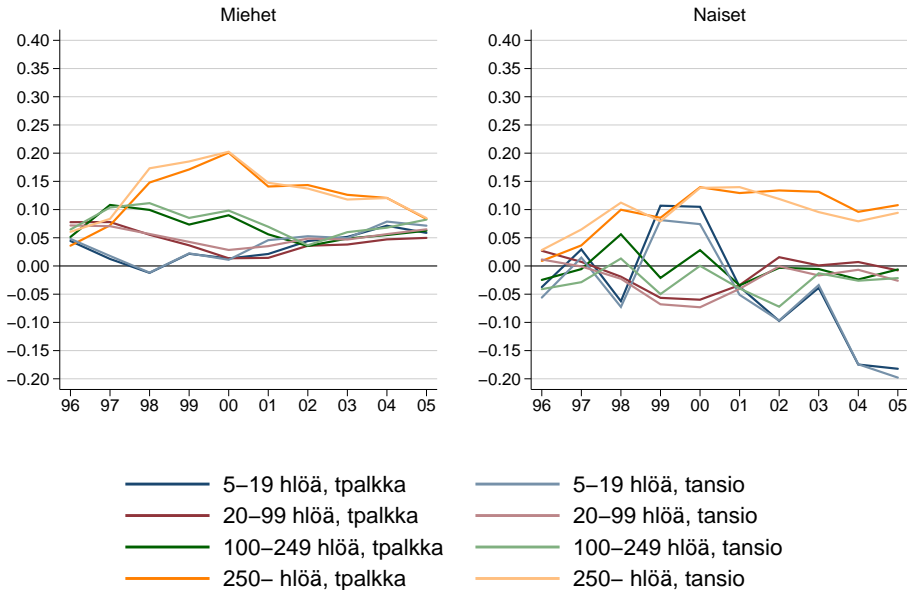
Inhimillinen pääoma kattaa koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden. Katso myös kuvion 8.1a alaviitteen selitykset.

Teollisuuden mies- ja naistyöntekijät poikkeavat toisistaan myös siinä, että naistyöntekijöillä kahden palkkakäsittelyn tuottamien tulosten välillä ei esiintynyt kuin hyvin pieniä eroja ennen vuosituhaten vaihdetta. Lisäksi erilaisten palkanlisien vaikutus valikoitumiseen näyttää tyypillisesti olevan miehillä ja naisilla vastakkainen: peruspalkan päälle maksettavat lisät vauhdittavat miestyöntekijöiden mutta vähentävät naistyöntekijöiden toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukaista valikoitumista.

Kuvio 8.2a osoitti, että toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön ansaintakyvyyn riippuvuus on teollisuuden naistyöntekijöillä pysynyt huomattavasti pienempänä ja itse asiassa hyvin vaatimattomana alan miestyöntekijöihin verrattuna. Kuviossa 8.2b tämän riippuvuuden suuruutta ja kehitystä tarkastellaan erikseen mies- ja naistyöntekijöillä neljän toimipaikkakoon osalta.

Kuvio osoittaa, että mies- ja naistyöntekijöiden väliset erot valikoitumisvaikutuksen suhteen kasvavat entisestään, kun tarkastelua eritellään toimipaik-

Kuvio 8.2b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
 Toimipaikkavaikutuksen ja työntekijöiden inhimillisen pääoman välinen riippuvuus  
**erikokoisissa toimipaikoissa** vuosina 1996–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä  
 (tpalkka ja tansio) mitattuna



Inhimillinen pääoma kattaa koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden. Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 8.1a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

kojen koon mukaan. 1990-luvun puolivälissä toimipaikkavaikutuksen ja työntekijöiden osaamistason välinen riippuvuus oli teollisuuden miestyöntekijöillä lähes samansuuruinen kaikenkokoisissa toimipaikoissa. Tämän jälkeen neljän kokoluokan vaikutus erkaantui varsin tuntuvasti, mutta ennen tarkastelujakson loppua 1990-luvun puolivälin tilanne oli palautunut.

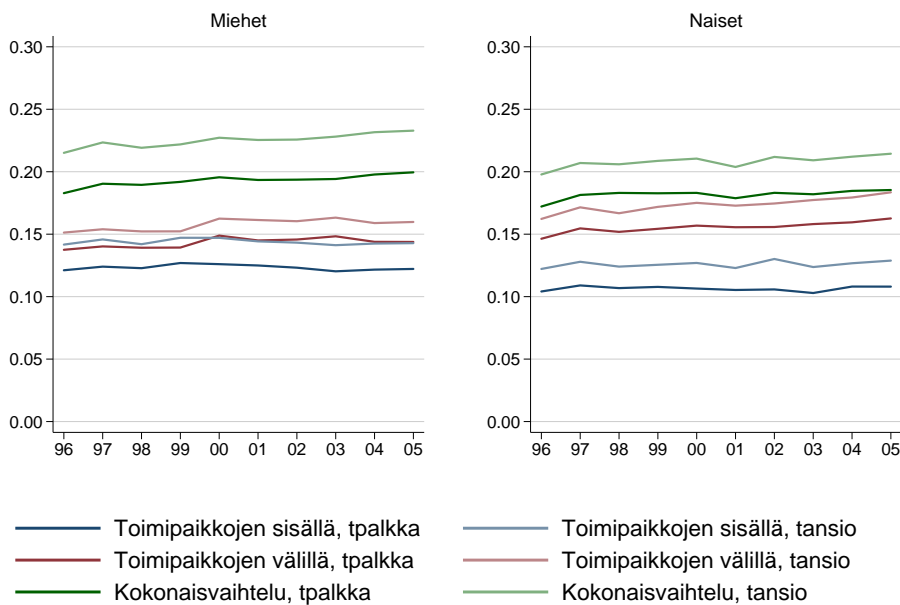
Myös naistyöntekijöillä valikoitumisvaikutus vaihteli suhteellisen vähän erikokoisten toimipaikkojen välillä 1990-luvun puolivälissä. Kuten miestyöntekijöillä vaihteluväli kasvoi tämän jälkeen varsin suureksi, mutta naistyöntekijöillä erkaantuminen jatkui tarkasteluperiodin loppuun asti. Suurimmat muutokset tapahtuivat kaikkein pienimpien ja toisaalta kaikkein suurimpien toimipaikkojen kohdalla. Kaikkein pienimpien eli 5–19 työntekijän toimipaikkojen ryhmässä naisten valikoituminen toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukaan muodostui yhä negatiivisemmaksi. Toisin sanoen kokoluokassa osaavammat naistyöntekijät

valikoituivat jostain syystä enenevässä määrin keskimääräistä huonompaa palkkaa maksaviin toimipaikkoihin. Kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä valikoitumissuunta on sen sijaan ollut päinvastainen eli osaavimmat naistyöntekijät ovat entistä voimakkaammin valikoituneet keskimääräistä parempaa palkkaa maksaviin toimipaikkoihin, joskin erilaiset palkanlisät näyttävät hieman jarruttaneen tätä kehitystä. Itse asiassa valikoitumisvaikutus näyttää tässä koluokassa muodostuneen naistyöntekijöillä ei pelkästään yhtä tärkeäksi vaan peräti tärkeämmäksi kuin miestyöntekijöiden ryhmässä.

### 8.3 TOIMIPAIKKOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ ESIINTYVIEN PALKKAEROJEN MERKITYS

Kuvioon 8.3a on teollisuuden mies- ja naistyöntekijöille piirretty kolme erityyppistä käyrää, joista ylin pari heijastaa heidän logaritimuotoon muunnettujen

Kuvio 8.3a Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katso kuvion 8.1a alaviitteen selitykset.

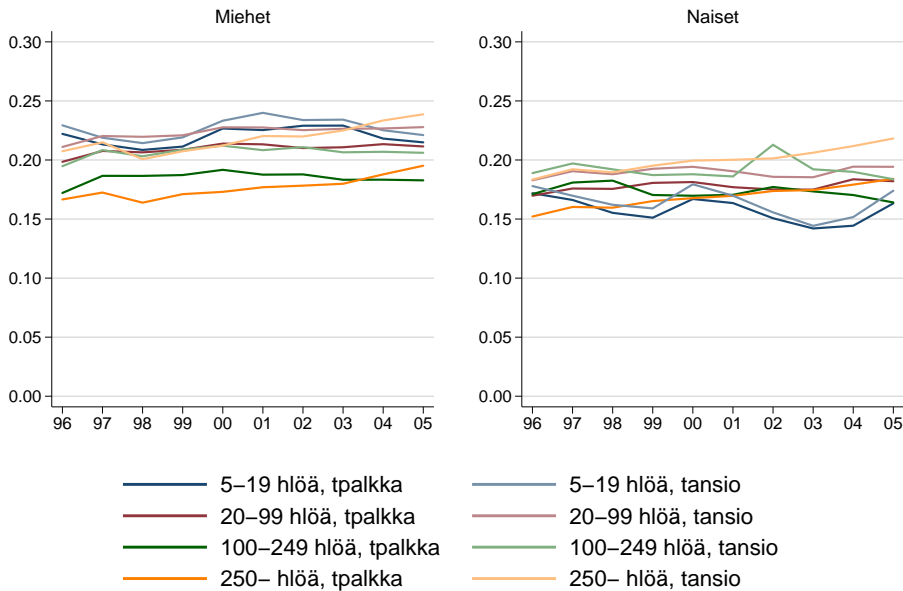
reaalipalkkojensa (perustuntipalkkojen ja kokonaistuntiansioiden) vaihtelun kehitystä keskihajonnalla mitattuna. Myös tämä hajontamittari kertoo sen, että niin mies- kuin myös naistyöntekijöiden palkkaerot ovat kasvaneet vain lievästi ja likimain samassa suhteessa molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Myöskään vuosituhannen vaihteen jälkeen ei ole havaittavissa mitään selkeää kokonaistuntiansioerojen keskimääräistä nopeampaa kasvua, kuten todettiin teollisuuden toimihenkilöiden puolella tapahtuneen.

Teollisuustoimipaikkojen *sisäisen* palkkavaihtelun vaikutus mies- ja naistyöntekijäpalkkoissa esiintyviin eroihin (sen jälkeen, kun on otettu huomioon työntekijöiden erot koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen) on pysynyt lähes samansuuruisena koko tarkastelujakson aikana. Samassa toimipaikassa työskentelevien palkkaerojen merkitys on niin ikään jatkuvasti ollut pienempi kuin *eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkaerojen vaikutus. Edelleen, tämä ero toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen vaikutuksessa on säilynyt huomattavasti suurempana nais- kuin miestyöntekijöiden keskuudessa. Lisäksi kahden vaikutuksen välinen kuilu on naistyöntekijöillä myös kasvanut enemmän, koska tarkasteluajanjaksolla toimipaikkojen välisten palkkaerojen merkitys on heillä voimistunut nopeammin kuin miestyöntekijöillä. Kasvat palkkaerot osaamistasoltaan samanlaisten mutta eri toimipaikoissa työssä olevien työntekijöiden välillä selittävät siis suurimman osan miestyöntekijöiden ja erityisesti naistyöntekijöiden välisten palkkaerojen lievää kasvua kohti tarkasteluperiodin loppua. Tulos on siten kaikilta osin sopusoinnussa toimipaikkavaikutukselle saatujen tulosten kanssa (kuviossa 8.1a).

Todettakoon myös se, että erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus näyttää olevan jonkin verran suurempi samassa toimipaikassa kuin eri toimipaikoissa työssä olevilla miestyöntekijöillä. Naistyöntekijöillä vastaavaa eroa ei ole selkeästi nähtävissä.

Kuviossa 8.3b on havainnollistettu teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden logaritmuotoon muunnettujen reaalipalkkojen vaihtelua erikokoisissa toimipaikkaryhmissä tarkastelujakson eri vuosina käyttäen sekä perustuntipalkkaa että kokonaistuntiansiota. Kuvio osoittaa, että yleisesti ottaen niin mies- kuin myös naistyöntekijöiden palkkojen vaihtelu on neljässä tarkasteltavassa kokoluokassa muuttunut varsin vähän vuosina 1996–2005. Myöskään kokoluokkien välillä ei esiinny palkkavaihtelun suuruuden osalta merkittävämpiä eroja. Eri kokoluokille on yhteistä myös se, että palkkojen vaihtelu muodostuu suuremmaksi erilaisia lisä sisältävillä kokonaistuntiansioilla mitattuna. Toisaalta erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus ei näytä tarkasteluajanjaksolla korostuneen missään kokoluokassa. Merkille pantavaa on kuitenkin se, että

Kuvio 8.3b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** vuosina 1996–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Palkkojen keskihajonta on laskettu erikseen neljälle kokoluokalle. Keskihajonta on selitetty liitteessä A2.

peruspalkan päälle maksettavien lisien merkitys kasvaa toimipaikan koon mukaan eli on pienin kaikkein pienimmissä (5–19 henkilön) ja suurin kaikkein suurimmissa (yli 250 henkilön) toimipaikoissa.

Kuvio 8.3a osoitti, että naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat säilyneet pienempinä kuin miestyöntekijöiden väliset palkkaerot myös keskihajonnalla mitattuna. Kuvio 8.3b puolestaan kertoo sen, että tämä toistuu kaikissa neljässä kokoluokassa. Toisaalta kuvio osoittaa myös sen, että kahden sukupuolen välinen ero tässä suhteessa on suurin kaikkein pienimpien toimipaikkojen kohdalla: miestyöntekijöillä palkkaerot ovat tässä kokoluokassa suhteellisen suuria, naistyöntekijöillä sitä vastoin neljästä kokoluokasta pienimpiä.

Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, että muista kokoluokista poiketen palkkaerot ovat selvästi kasvaneet suurimpien eli yli 250 työntekijän toimipaikkojen ryhmässä sekä perustuntipalkalla että kokonaistuntiansiolla mitattuna. Peruspalkkaa käyttäen kokoluokan palkkaerot ovat naistyöntekijöillä

kasvaneet vähintään yhtä suuriksi ja miestyöntekijöillä lähes yhtä suuriksi kuin muissa kokoluokissa. Käytettäessä kokonaistuntiansioita kokoluokan palkkaerot muuttuivat tarkastelujaksolla kaikkein suurimmiksi molemmilla sukupuolilla. Tämän kehityksen myötä mies- ja naistryöntekijöiden keskuudessa esiintyvät palkkahajonnan erot ovat muodostuneet tässä kokoluokassa kaikkein pienimmiksi.

Seuraavaksi kuvion 8.3b havainnollistama reaali-palkkojen vaihtelu erikokoisissa toimipaikkaryhmissä puhdistetaan teollisuuden mies- ja naistryöntekijöiden välisistä eroista koulutusasteen, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden suhteen. Tämän jälkeen jäljelle jäävät reaali-palkkojen erot hajotetaan jokaisen tarkasteltavan vuoden ja toimipaikkaryhmän osalta toimipaikkojen *väliseen* ja *sisäiseen* osioon. Laskelmien mies- ja naistryöntekijöille tuottamat tulokset on esitetty kuviossa 8.3c.

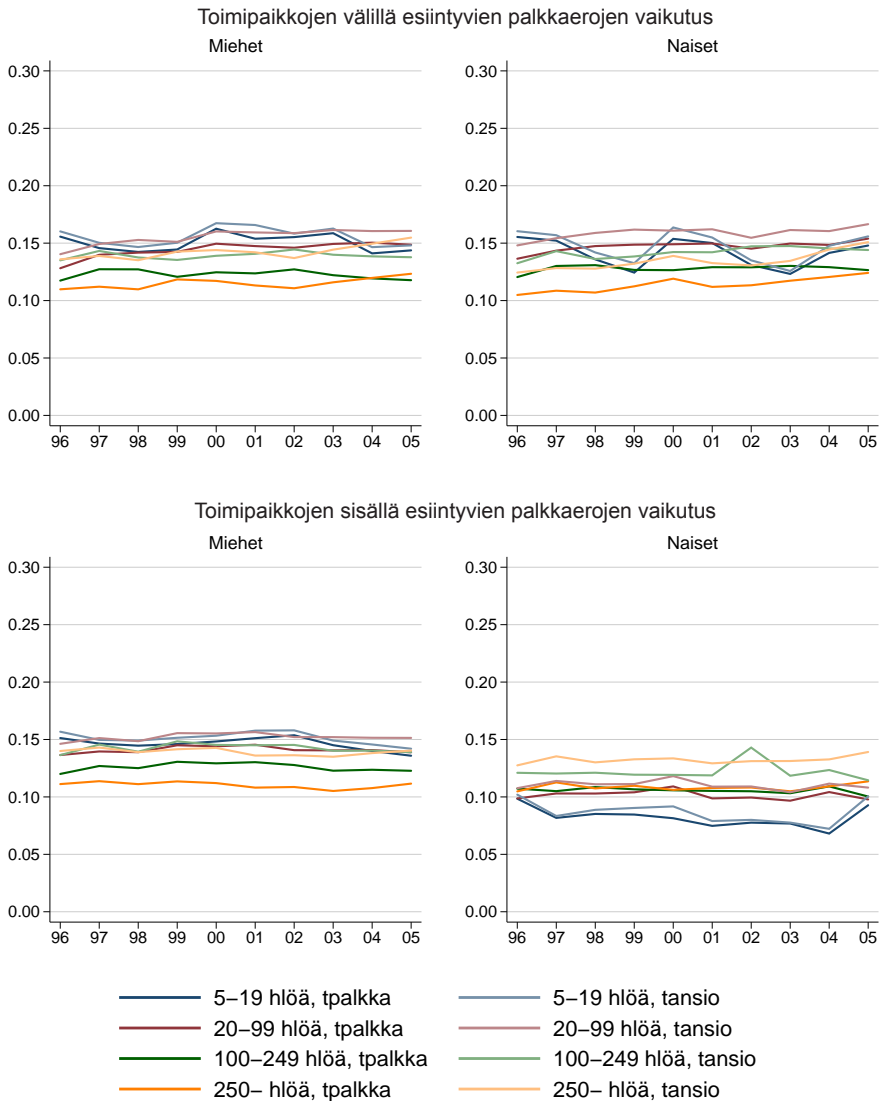
Kuvion 8.3a yhteydessä todettiin, että *samassa* toimipaikassa työssä olevien työntekijöiden välisillä palkkaeroilla on sekä mies- että naistryöntekijöillä pienempi vaikutus reaali-palkkojen kokonaisvaihteluun kuin *eri* toimipaikoissa työskentelevien välisillä palkkaeroilla. Lisäksi kävi ilmi, että kahden vaikutuksen välinen ero on suurempi naistryöntekijöiden ryhmässä. Edellinen kuvio (8.3b) osoitti puolestaan sen, että samankokoisissa toimipaikoissa työskentelevien mies- ja naistryöntekijöiden palkat vaihtelevat tyyppillisesti miestyöntekijöillä hieman enemmän kahden sukupuolen välisen eron ollessa tässä suhteessa pienin suurimpien toimipaikkojen ryhmässä ja vastaavasti suurin pienimpien toimipaikkojen ryhmässä.

Kuvio 8.3c hajottaa erikokoisissa toimipaikkaryhmissä esiintyvän reaali-palkkojen vaihtelun toimipaikkojen sisäiseen ja väliseen osioon. Näin ollen se tarkentaa edellisten kuvioden pohjalta muodostetun kuvan mies- ja naistryöntekijöiden välisistä eroista. Tarkemmin sanottuna kuvio osoittaa, että myös tältä osin keskeisin teollisuuden mies- ja naistryöntekijöiden välinen ero koskee nimenomaan kaikkein pienimpiä eli 5–19 työntekijän toimipaikkoja, mutta ei niinkään niiden välillä vaan pääasiallisesti niiden *sisällä* esiintyviä palkkaeroja (kuvion 8.3c alemmat osakuviot). Ero syntyy siitä, että samassa toimipaikassa työskentelevien (ja ominaisuuksiltaan samanlaisten) työntekijöiden väliset palkkaerot ovat tässä kokoluokassa pysyneet naisilla kaikkein pienimpinä mutta miehillä vähintään yhtä suurina kuin muissa kokoluokissa. Vähiten mies- ja naistryöntekijöiden toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutus eroaa sitä vastoin kaikkein suurimpien toimipaikkojen kohdalla.

Toimipaikkojen välisten palkkaerojen vaikutusten suuruuden ja kehityksen suhteen (kuvion 8.3c ylempät osakuviot) teollisuuden mies- ja naistryöntekijöi-



Kuvio 8.3c Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** jaettuna toimipaikkojen välillä (ylemmät osakuviot) ja sisällä (alemmat osakuviot) esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1996–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 8.1a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

den välillä esiintyy sen sijaan kauttaaltaan hyvin pieniä eroja. Karkeasti ottaen samankokoisten toimipaikkojen väliset palkkaerot pienenevät molemmilla sukupuolilla toimipaikan koon kasvaessa. Toisin sanoen ne ovat tyypillisesti muodostuneet sekä mies- että naistyöntekijöillä suhteellisen suuriksi kaikkein pienimpien toimipaikkojen välillä.

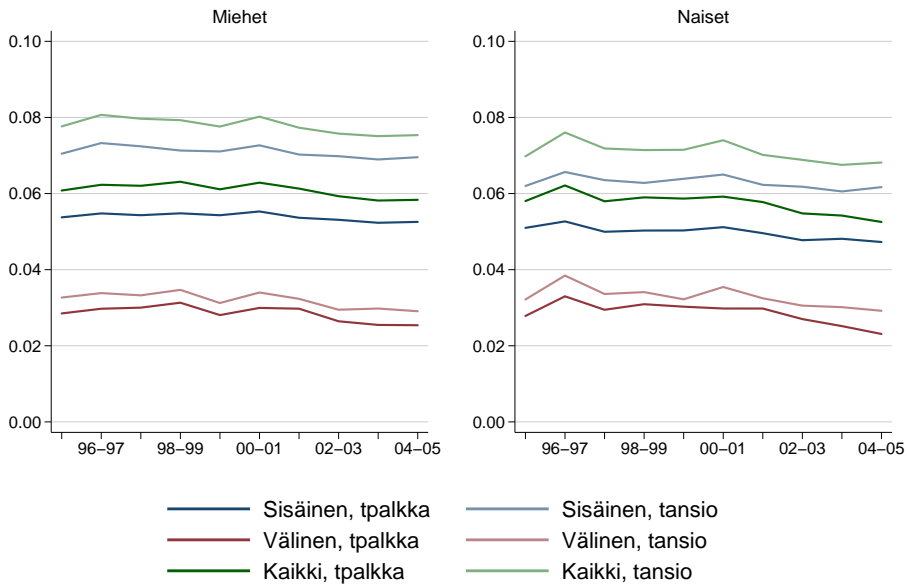
Kaiken kaikkiaan voidaan siis todeta se, että mies- ja naistyöntekijöiden palkkojen vaihtelu poikkeaa eniten kaikkein pienimpien toimipaikkojen kohdalla, erityisesti niiden sisäisen palkkavaihtelun osalta, mutta vähiten kaikkein suurimpien toimipaikkojen kohdalla. Yli 250 työntekijän toimipaikat poikkeavat muista kokoluokista myös siinä, että toimipaikkojen välisillä ja sisäisillä palkkaeroilla on tässä kokoluokassa lähestulkoon yhtä suuri vaikutus niin mies- kuin myös naistyöntekijöiden palkkojen vaihteluun. Muissa kokoluokissa toimipaikkojen välisillä palkkaeroilla on selvästi suurempi merkitys, etenkin naistyöntekijöiden puolella. Kokoluokan erottaa myös se, että ainoa merkittävämpi muutos toimipaikkojen välisissä ja sisäisissä palkkaeroissa vuosina 1996–2005 näyttää tapahtuneen nimienomaan kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Tarkemmin sanottuna, suurissa toimipaikoissa työskentelevien palkkaerot ovat kasvaneet toimipaikkojen sisällä, mutta vielä enemmän niiden välillä. Lisäksi nämä muutokset ovat vaikuttaneet kokoluokan naistyöntekijöiden palkkaeroihin vähintään samassa laajuudessa kuin sen miestyöntekijöiden palkkojen vaihteluun. Tässä mielessä kehitys on siten ollut samansuuntainen kuin teollisuuden toimihenkilöillä, kuitenkin sillä tärkeällä erolla, että teollisuuden työntekijöillä palkkaerot ovat kasvaneet ensisijaisesti suurten toimipaikkojen välillä mutta toimihenkilöillä suurten toimipaikkojen sisällä.

#### 8.4 TOIMIPAIKKOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ ESIINTYVIEN PALKKAEROJEN MERKITYS: SAMASSA TOIMIPAIKASSA JATKAVIEN PALKKANKEHITYKSEN TARKASTELU

Kuviossa 8.4a esitetyt tulokset perustuvat vaihtoehtoiseen tapaan selvittää toimipaikkojen välisten ja sisäisten palkkaerojen suhteellisen vaikutuksen suuruutta ja kehitystä. Nyt tarkastelun kohteena ovat samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkaneiden työntekijöiden reaali-palkkojen *muutos* ja se, missä määrin mies- ja naistyöntekijäpalkkojen muutosvauhdissa esiintyneet erot (vaihtelu) selittyvät *palkkakasvun eroilla* toimipaikkojen sisällä ja niiden välillä.

Kuvio osoittaa, että toimipaikkojen *sisällä* esiintyvät palkkakasvun erot selittävät huomattavasti enemmän niin mies- kuin myös naistyöntekijöiden reaali-palkkojen kasvuvauhdin vaihtelua kuin heidän reaali-palkkojensa kasvuerot

Kuvio 8.4a Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden (log) reaalipalkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

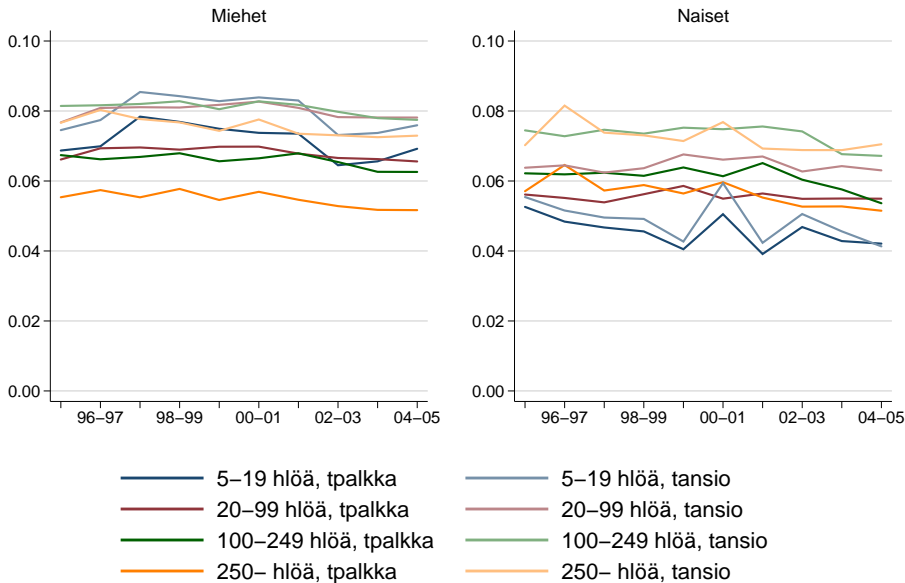


Miestyöntekijöitä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi miestyöntekijää. Vastaavasti naistyöntekijöitä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi naistyöntekijää. Laskentakehikko on selitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä A2.

eri toimipaikkojen välillä. Lisäksi kuviosta käy ilmi, että kahden vaikutuksen ero kasvaa entisestään, jos palkkamittarina käytetään peruspalkkojen sijaan kokonaisansioita, koska erilaisten palkanlisien vaikutus mies- ja naistyöntekijäpalkkojen kasvueroihin on huomattavasti suurempi toimipaikkojen sisällä kuin niiden välillä. Teollisuuden työntekijöiden reaalipalkat kasvavat siis paljon suuremmissa määrin eri tahdissa toimipaikkojen sisällä kuin niiden välillä, ja tämä ero korostuu, jos laskelmissa otetaan huomioon myös peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät.

Yhteistä toimipaikkojen sisäisille ja välisille palkkakasvun eroille on puolestaan se, että niiden merkitys on molemmilla sukupuolilla pienentynyt uuden vuosituhannen puolella. Toisin sanoen työntekijöiden reaalipalkkojen

Kuvio 8.4b Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden (log)  
 reaali-palkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** ajanjaksolla  
 1995/96–2004/05 kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Palkkakasvun vaihtelu on laskettu erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 8.4a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

kasvuerojen supistumiseen kohti tarkasteluperiodin loppua ovat vaikuttaneet pienentyneet reaali-palkkojen kasvuerot sekä toimipaikkojen sisällä että niiden välillä. Toisaalta etenkin naistyöntekijä-palkkojen kasvuerot näyttävät pienentyneen hieman enemmän toimipaikkojen välisen osion osalta. Heillä muutos muodostuu niin ikään selvästi suuremmaksi perustuntipalkalla kuin kokonaistuntiansioilla mitattuna. Miestyöntekijöillä vastaavanlaisia eroja ei sitä vastoin juuri esiinny.

Kuviossa 8.4b eritellään mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkkakasvun vaihtelua (keskihajonnalla mitattuna) neljässä muodostetussa toimipaikkaryhmässä molempia palkkakäsitteitä käyttäen. Kuvion pohjalta voidaan todeta muun muassa seuraavaa. Teollisuuden työntekijöiden reaali-palkat kasvavat eri suhteessa kaikissa neljässä kokoluokassa, mutta reaali-palkkojen kasvuvauhdissa esiintyvät erot vaihtelevat toimipaikan koon mukaan. Miestyöntekijöiden

puolella erottuvat kaikkein suurimmat eli yli 250 työntekijän toimipaikat, joissa reaali-palkkojen kasvuerot ovat kaikkein pienimpiä etenkin perustuntipalkalla mitattuna. Toisin sanoen vähiten eri tahdissa kasvavat suurten toimipaikkojen miestyöntekijäpalkat käytetystä palkkakäsitteestä riippumatta. Kolmen muun toimipaikkaryhmän väliset erot ovat tältä osin melko pieniä.

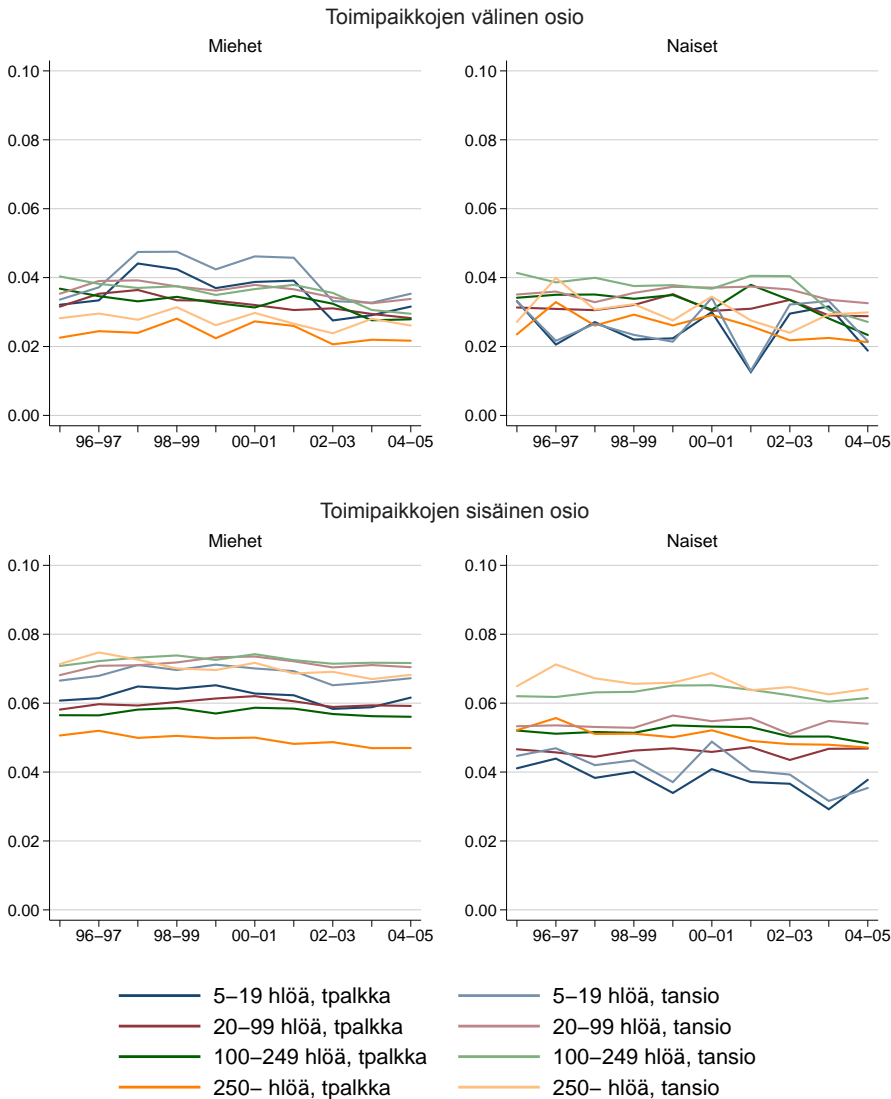
Naistyöntekijöiden reaali-palkkojen kasvuerot eri kokoluokissa muodostuvat pitkälti samansuuruisiksi kuin miestyöntekijöillä. Myös reaali-palkkojen kasvuvaihtelun osalta mies- ja naistyöntekijöiden väliset erot ovat kaikkein pienimpiä suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Kaikkein eniten mies- ja naistyöntekijöiden tilanne poikkeaa myös tässä yhteydessä kaikkein pienimpien eli 5–19 työntekijän toimipaikkojen ryhmässä. Ja taas kerran tämä johtuu siitä, että kokoluokka erottuu nimenomaan naistyöntekijöillä varsin merkittävästi kolmesta muusta toimipaikkaryhmästä myös kasvuerojen erisuuruisuuden osalta. Kuten kuviosta käy ilmi, kaikkein vähiten eri suhteessa näytävät kasvavan kaikkein pienimmissä toimipaikoissa työskentelevien naisten reaali-palkat.

Kuvio kertoo myös sen, että kokonaistuntiansioiden käyrät sijoittuvat sekä mies- että naistyöntekijöillä perustuntipalkan käyrien yläpuolelle. Toisin sanoen molemmilla sukupuolilla palkat kasvavat suuremmissa määrin eri suhteessa, jos otetaan erilaiset palkanlisät huomioon. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että tämä ilmiö korostuu toimipaikan koon kasvaessa, enemmän miehillä kuin naisilla.

Yllä hahmotetussa yleiskuvassa ei ole tarkasteluperiodilla tapahtunut merkittävämpiä muutoksia, koska mies- ja naistyöntekijäpalkkojen kasvuerot ovat kaventuneet eri kokoluokissa varsin samassa suhteessa ja myös molempien palkkakäsitteiden osalta. Ainoat selkeät poikkeukset muodostavat yhtäältä kaikkein pienimmät toimipaikat miestyöntekijöiden puolella ja 20–99 henkilön toimipaikat naistyöntekijöiden puolella. Molemmissa ryhmissä reaali-palkkojen kasvuerot olivat väli-vuosien vaihtelusta huolimatta lähestulkoon samansuuruisia tarkasteluperiodin lopussa kuin sen alussa.

Kun edellisen kuvion mies- ja naistyöntekijöiden reaali-palkkojen kasvuerot erikokoisissa toimipaikkaluokissa hajotetaan toimipaikkojen *väliseen* ja *sisäiseen* osioon saadaan tulokseksi kuviossa 8.4c esitetyt käyrät. Kuvio osoittaa, että sekä mies- että naistyöntekijöillä reaali-palkkojen erisuuruinen kasvu selittyy kaikissa neljässä kokoluokassa ensisijaisesti sillä, että reaali-palkat kasvavat eri tahdissa *saman* toimipaikan palveluksessa olevilla työntekijöillä. Toisin sanoen *eri* toimipaikkojen mies- ja naistyöntekijäpalkkojen erilaisesta kasvuvauhdista syntyvä vaikutus on selvästi pienempi. Tältä osin teollisuuden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tilanne on siis hyvin samankaltainen.

Kuvio 8.4c Teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden vertailu  
 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien työntekijöiden (log) reaalipalkkakasvun vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** jaettuna toimipaikkojen väliseen (ylemmät osakuviot) ja sisäiseen (alemmat osakuviot) osioon ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 8.4a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

Lisäksi kuvio kertoo sen, että toimipaikkojen sisäisen osion suhteellinen merkitys korostuu entisestään, jos palkkamittarina käytetään kokonaistuntiansioita. Tämä johtuu siitä, että työntekijöiden reaalityöntekijöiden reaalityöntekijöiden välillä vaihtelevat vain hieman enemmän käytettäessä kokonaistuntiansioita peruspalkkojen sijaan (kuvion 8.4c ylemmissä osakuvioiden kahden palkkamittarin tuottamien käyrien välinen kuilu on kaikkien neljän kokoluokan osalta varsin pieni). Työntekijöiden reaalityöntekijöiden kasvuerot toimipaikkojen sisällä muodostuvat sitä vastoin huomattavasti suuremmiksi käytettäessä kokonaistuntiansioita. Lisäksi kahden palkkamittarin välinen kuilu kasvaa toimipaikan koon kasvaessa. Erilaisilla palkanlisillä on siis myös tässä yhteydessä huomattavasti pienempi vaikutus toimipaikkojen välisiin kuin niiden sisäisiin palkkarakenteisiin (vrt. kuvio 8.3c).

Kuvion 8.4b reaalityöntekijöiden kasvun vaihtelu erikokoisissa toimipaikkaryhmissä selittyy siten ensisijaisesti samassa toimipaikassa työskentelevien perustuntipalkkojen ja erityisesti kokonaistuntiansioiden erisuuruudella kasvuvauhdilla. Toisaalta kuviossa ilmenevään reaalityöntekijöiden kasvuerojen kaventumiseen kaikenkokoisissa toimipaikoissa on vaikuttanut se, että niin mies- kuin myös naistryöntekijöiden reaalityöntekijöiden kasvuerot ovat pienentyneet sekä toimipaikkojen sisällä että niiden välillä.

Vertailtaessa mies- ja naistryöntekijöiden reaalityöntekijöiden kasvueroja erikokoisissa toimipaikkaryhmissä esille nousee sama yleiskuva kuin edellisen alaluvun kuvion 8.3c yhteydessä. Toisin sanoen myös reaalityöntekijöiden kasvuvauhdissa esiintyy kahden sukupuolen välillä eniten eroja kaikkein pienimpien eli 5–19 työntekijän toimipaikkojen ryhmässä, mutta ei niinkään pienten toimipaikkojen välisen osion vaan pääasiallisesti niiden sisäisen osion osalta. Pienissä toimipaikoissa työssä olevien miistryöntekijöiden reaalityöntekijöiden palkat kasvavat vähintään yhtä lailla eri suhteessa kokoluokan toimipaikkojen sisällä ja välillä kuin tätä suuremmissa toimipaikkaryhmissä. Pienten toimipaikkojen naistryöntekijöiden palkkojen kasvussa esiintyy sitä vastoin huomattavasti vähemmän vaihtelua varsinkin samassa toimipaikassa työskentelevien keskuudessa. Tarkemmin sanottuna, toimipaikkojen sisällä kaikista eniten samassa suhteessa kasvavat pienten työpaikkojen naistryöntekijöiden palkat (kuvion 8.4c alemmat osakuviot).

Vähiten eroja mies- ja naistryöntekijöiden reaalityöntekijöiden kasvuvauhdissa esiintyy puolestaan kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä sekä niiden välisen että sisäisen osion osalta. Tarkemmin sanottuna, yli 250 työntekijän toimipaikoissa miesten ja naisten reaalityöntekijöiden kasvuerossa esiintyy suurin piirtein yhtä paljon vaihtelua molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

## 8.5 YHTEENVETO TÄRKEIMMISTÄ HAVAINNOISTA

Tässä luvussa on tarkasteltu toimipaikan vaikutusta teollisuuden mies- ja naistyöntekijöiden reaalipalkkojen ja reaalipalkkojen kasvuvauhdin vaihteluun ajanjaksolla 1995/96–2005. Tarkastelun välittämä yleiskuva on se, että toimipaikalla on selvästi suurempi vaikutus nais- kuin miestyöntekijöiden palkkoihin ja niissä esiintyviin eroihin. Lisäksi tämä sukupuolten välinen ero näyttää liittyvän ensisijaisesti kaikkein pienimpiin toimipaikkoihin ja erityisesti reaalipalkkojen vaihteluun ja muutosvauhtiin niiden sisällä, eikä niinkään niiden välillä. Tarkastelun keskeisimmät tulokset voidaan kiteyttää seuraavasti:

- *Toimipaikkavaikutus* eli toimipaikkaan liitettävä palkkavaikutus on teollisuuden mies- ja naistyöntekijöillä merkittävä. Tarkemmin sanottuna, toimipaikka ja sen edustamat ominaisuudet vaikuttavat merkittävästi teollisuuden miestyöntekijöiden ja vielä enemmän sen naistyöntekijöiden reaalipalkkojen vaihteluun (vielä senkin jälkeen, kun on otettu huomioon mies- ja naistyöntekijöiden erot koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen). Mies- ja naistyöntekijöiden toimipaikkavaikutuksessa esiintyy eroja myös sen suhteen, että naistyöntekijöillä vaikutus vaihtelee huomattavasti erikokoisten toimipaikkojen välillä. Kaikkein suurin se on kaikkein pienimpien (5–19 työntekijän) toimipaikkojen kokoluokassa. Kaikkein pienin se on puolestaan kaikkein suurimpien eli yli 250 työntekijän toimipaikkojen ryhmässä ja itse asiassa likimain samansuuruinen kuin miestyöntekijöillä tässä kokoluokassa. Miestyöntekijöiden toimipaikkavaikutus vaihtelee sen sijaan hyvin vähän erikokoisten toimipaikkojen välillä.
- Toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön ansaintakyvyyn mukaista *valikoitumista* esiintyy teollisuuden työntekijöillä hyvin rajoitetusti, vaikkakin ilmiö on selvästi yleisempää mies- kuin naistyöntekijöiden keskuudessa. Miestyöntekijöillä myöskään valikoitumisvaikutuksen suhteen ei esiinny merkittävämpiä eroja erikokoisten toimipaikkojen välillä, joskin valikoitumista näyttää tapahtuvan aavistuksen verran enemmän kaikkein suurimpien toimipaikkojen keskuudessa. Myös tältä osin naistyöntekijöiden tilanne on varsin erilainen ja on myös muuttunut olennaisesti tarkasteluajanjaksolla. Suurimmat muutokset ovat tapahtuneet kaikkein pienimpien ja toisaalta kaikkein suurimpien toimipaikkojen kohdalla. Kaikkein pienimpien toimipaikkojen kokoluokassa naisten valikoituminen toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukaan on muodostunut yhä negatiiv-



visemmäksi. Toisin sanoen kokoluokassa osaavimmat naistyöntekijät valikoituivat jostain syystä enenevässä määrin keskimääräistä huonompaa palkkaa maksaviin toimipaikkoihin. Kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä valikoitumissuunta on sen sijaan ollut päinvastainen, eli osaavimmat naistyöntekijät ovat enenevässä määrin valikoituneet keskimääräistä parempaa palkkaa maksavien toimipaikkojen palvelukseen. Myös valikoitumiskäyttäytymisen suhteen naistyöntekijöiden tilanne on tässä kokoluokassa hyvin samanlainen kuin miestyöntekijöiden ryhmässä eli molemmilla sukupuolilla toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukaista valikoitumista esiintyi eniten nimenomaan kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä.

- Toimipaikkojen *välisillä* palkkaeroilla on jatkuvasti ollut huomattavasti suurempi vaikutus miestyöntekijöiden ja erityisesti naistyöntekijöiden keskuudessa esiintyviin palkkaeroihin kuin vastaavilla toimipaikkojen *sisäisillä* palkkaeroilla. Tulos on sopusoinnussa sen kanssa, että toimipaikka selittää merkittävän osan miestyöntekijöiden ja vielä enemmän naistyöntekijöiden palkkaeroista. Toimipaikkojen sisäinen palkkavaikutus on pysynyt likimain muuttumattomana. Toimipaikkojen välinen palkkavaikutus on sen sijaan vahvistunut hieman, mikä myös selittää työntekijäpalkkaerojen hienoista kasvua kohti tarkastelujakson loppua.
- Palkkaerojen hienoinen kasvu kohti tarkasteluperiodin loppua selittyy sekä mies- että naistyöntekijöillä palkkaerojen kasvulla kaikkein suurimpien eli yli 250 työntekijän toimipaikkojen ryhmässä ja molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Tämän kehityksen myötä naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat tässä kokoluokassa muuttuneet lähes yhtä suuriksi kuin miestyöntekijöiden keskuudessa. Kaikista suurimpana mies- ja naistyöntekijöiden välinen ero on säilynyt kaikkein pienimpien toimipaikkojen kokoluokassa, jolle on ominaista suhteellisen suuria palkkaeroja miestyöntekijöiden välillä mutta pieniä palkkaeroja naistyöntekijöiden välillä.
- Erikokoisissa toimipaikkaryhmissä esiintyvän reaalipalkkojen vaihtelun hajottaminen toimipaikkojen sisäiseen ja väliseen osioon osoittaa, että mies- ja naistyöntekijöiden välillä ei ole myöskään tässä suhteessa merkittäviä eroja kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Tarkemmin sanottuna, naistyöntekijöiden palkat vaihtelevat suurimpien toimipaikkojen sisällä ja toisaalta myös niiden välillä likimain samassa määrin kuin kokoluokan miestyöntekijöiden palkat. Suurimmat sukupuolten väliset erot löytyvät myös tältä osin kaikkein pienimpien toimipaikkojen

ryhmässä, mutta ei niinkään niiden välillä vaan ensisijaisesti niiden *sisällä* esiintyvien palkkaerojen suhteen. Ero syntyy siitä, että samassa toimipaikassa työskentelevien työntekijöiden väliset palkkaerot ovat tässä kokoluokassa säilyneet miehillä vähintään yhtä suurina kuin muissa kokoluokissa. Naistyöntekijöillä samassa pienessä toimipaikassa työskentelevien palkkaerot (kuin myös palkkojen kasvuerot) ovat sitä vastoin kaikista pienimpiä.

- Kaiken kaikkiaan erikokoisten toimipaikkojen väliset palkkavaikutusten erot ovat miestyöntekijöillä suhteellisen pieniä. Naistyöntekijöillä palkkavaikutus sen sijaan vaihtelee tuntuvasti erikokoisten toimipaikkojen välillä. Miestyöntekijöiden tilannetta naistyöntekijöiden tilanne muistuttaa eniten kaikkein suurimpien toimipaikkojen kohdalla, mutta kaikkein vähiten kaikkein pienimpien toimipaikkojen ja etenkin niiden sisällä esiintyvien palkkaerojen ja palkkojen muutosvauhdin osalta.

# OSA III

Palvelualoilla työskentelevät:  
miesten ja naisten palkkojen  
ja palkkaerojen vertailu



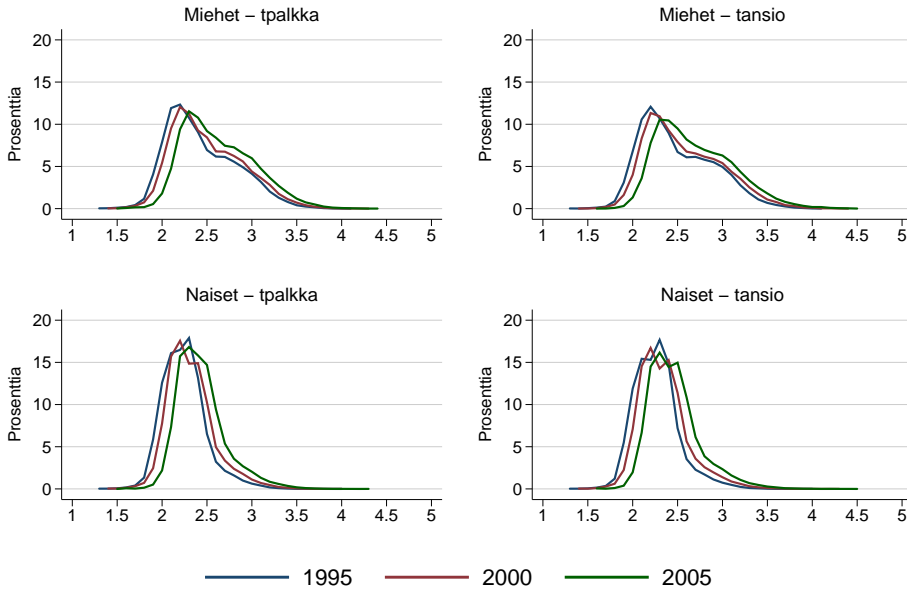
## 9 PALKKOJEN KOKONAISTARKASTELUN TULOKSIA

Tässä luvussa eritellään EK:n kattamilla yksityisillä palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen kehitystä ajanjaksolla 1995–2005. Tarkastelu rajoittuu kokoaikaisiin palkansaajiin, ja palkkakäsitteinä käytetään säännöllistä tuntipalkkaa sekä kokonaistuntiansiota. Palvelualojen miesten ja naisten reaali-palkkoja kuvataan ja vertaillaan useampia toisiaan täydentäviä mittareita hyödyntäen. Tarkemmin sanottuna, tarkastellaan palveluissa työssä olevien miesten ja naisten palkkajakaumia ja palkkajakaumien kehitystä sekä reaali-palkkojen kehitystä palveluiden matala-, keski- ja korkeapalkkaisilla mies- ja naistyöntekijöillä eli muutoksia kahden sukupuolen palkkajakauman kolmessa ”kriittisessä” pisteessä. Lisäksi selvitetään palvelualojen miesten ja naisten palkkojen hajontaa ja hajonnan kehitystä sekä palkkasuhteiden kehitystä palveluiden mies- ja naisryhmien sisällä ja myös niiden välillä. Vertailtavuuden vuoksi esitetään vastaavat kuukausipalkkojen ja -ansioiden pohjalta saadut tulokset liitekuvioissa A3.8–A3.14.

Lisäksi arvioidaan hajotelmalaskelmien eli niin sanottujen dekomponointimenetelmien avulla sitä, missä määrin palveluissa työskentelevien miesten ja naisten henkilökohtaiset ominaisuudet ja niissä tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet heidän palkkahajontaansa ja siinä havaittuihin muutoksiin. Nämä hajotelmalaskelmat, jotka poikkeuksellisesti perustuvat yksinomaan kokonaistuntiansioihin, antavat käsityksen keskeisten taustatekijöiden suhteellisesta merkityksestä ja siinä tarkasteluajanjaksolla mahdollisesti tapahtuneista muutoksista. Ne kertovat myös siitä, selittykö tietyn taustatekijän vaikutus ensisijaisesti taustatekijän pohjalta muodostettujen ryhmien välisillä vai pikemmin niiden sisäisillä palkkaeroilla ja näissä tapahtuneilla muutoksilla.

## 9.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 9.1 Palvelualoilla kokoaikaisesti työskentelevien miesten ja naisten (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Kuviossa 9.1 on esitetty palvelualoilla kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevien miesten ja naisten logaritimuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* ja niiden kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Palkkamittareina on käytetty säännöllistä tuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansiota. Nimellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan palkkojen todellisesta kehityksestä. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritimuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista eli palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta yli vuosien.

Sekä miesten että naisten keskuudessa näyttää ajanjaksolla 1995–2000 tapahtuneen hieman suurempia muutoksia palkkajakauman muodossa kuin sen sijainnissa (eli palkkojen tasossa). Ajanjaksolla 2000–2005 tilanne oli pitkälti

päinvastainen eli palkkajakauma siirtyi palkka-asteikolla oikealle samalla kun sen muoto pysyi lähes muuttumattomana. 1990-luvun loppupuoliskoa hallitsi siis palvelualojen suhteellisten palkkojen muutos, mutta 2000-luvun alkuvuosia palveluiden palkkatason yleinen nousu.

Molempien sukupuolten osalta erilaiset lisät sisältävät kokonaistuntiansiot tuottavat kaikille vuosille aavistuksen verran matalamman ja leveämmän palkkajakauman (eli suuremmat palkkaerot) kuin säännöllinen tuntipalkka. Merkittävin ero palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkkajakaumien välillä ei näytä niinkään olevan palkkajakaumien keskinäisessä sijainnissa palkka-asteikolla vaan niiden hyvin erilaisessa muodossa palkkajakauman huipentuman oikealla puolella. Toisin sanoen miesten naisia huomattavasti matalampi ja leveämpi palkkajakauma selittyy lähinnä korkeampipalkkaisten miesten suhteellisen suurilla palkkaeroilla.

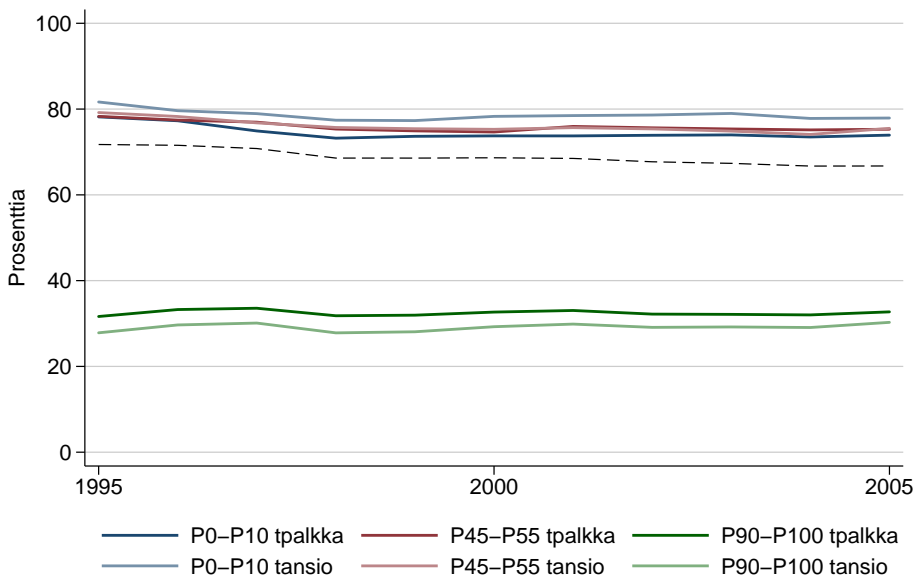
## 9.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Seuraavaksi siirrytään vertailemaan kahden sukupuolen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä* palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset ylipäänsä sijoittuvat Elinkeinoelämän keskusliittoon (EK) eli entisen Palvelutyönantajat ry:hyn kuuluvien palvelualojen palkkajakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet 10-vuotiskaudella 1995–2005. Tulokset on esitetty kuviossa 9.2a.

Kuviosta käy ilmi, että naisten kokonaisuus palvelualojen kokoaikaisista työntekijöistä (kuvion katkoviiva) on tarkastelujaksolla hieman pienentynyt. Samaa yleiskehitystä näyttävät noudattavan myös naisten osuudet palveluiden keski- ja matalapalkkaisista työntekijöistä. 1990-luvun puolivälissä naisten osuus sekä keski- että matalapalkkaisissa palveluissa työskentelevissä oli noin 80 prosenttia. Hienoisen pienentymisen jälkeen tarkastelujakson alussa osuus on asettunut 70 ja 80 prosentin väliin palkkaryhmästä ja käytetystä palkkakäsitteestä riippuen. Merkillä pantavaa on erityisesti se, että naisten yliedustus matalapalkkaisten ryhmässä on entistäkin suurempi erilaiset lisät sisältävällä kokonaistuntiansiolla mitattuna. Vastaavaa palkkakäsitteen mukaista eroa ei esiinny keskipalkkaisten naisten osuudessa.

Naiset ovat aliedustettuja korkeapalkkaisten (P90–P100) ryhmässä. Naisten osuus tällä palkkatasolla ei ole myöskään muuttunut tarkasteluajanjaksolla vaan on pysynyt tiukasti noin 30 prosentin tasolla. Todettakoon myös se, että

Kuvio 9.2a Naisten suhteellinen osuus (%) palvelualojen matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista palvelualoilla kokoaikaisessa työsuhteessa olevista.

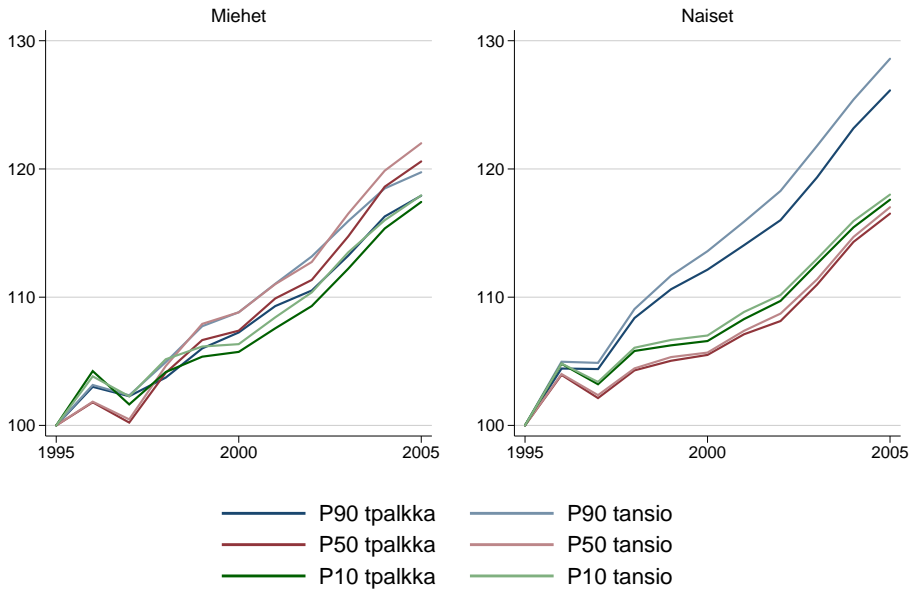
naisten aliedustus on myös tässä palkkaryhmässä suurempaa kokonaistuntiansiolla mitattuna.

Myös palveluiden mies- ja naispalkkojen yleiskehityksen tarkastelu perustuu logaritminuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta kolmen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva.

Kuvio 9.2b osoittaa, että reaali-palkkojen kokonaiskehitys on miesten keskuudessa ollut suhteellisesti nopeinta palveluiden keskipalkkaisilla miehillä. Aavistuksen verran hitaammin ovat kasvaneet korkeapalkkaisten miesten kokonaistuntiansiot. Toisaalta kasvueron keskipalkkaisiin verrattuna näyttää syntyneen vasta kohti tarkasteluperiodin loppua. Sen sijaan korkeapalkkaisten miesten säännöllisen tuntipalkan kokonaiskehitys on jäänyt selvästi ryhmän kokonaistuntiansioiden kehityksestä jälkeen ja on itse asiassa pitkälti seurannut matalapalkkaisten miesten kokonaistuntiansioiden kehityspolkua. Suhteellisesti hitaimmin on kasvanut matalapalkkaisten miesten säännöllinen tuntipalkka.



Kuvio 9.2b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

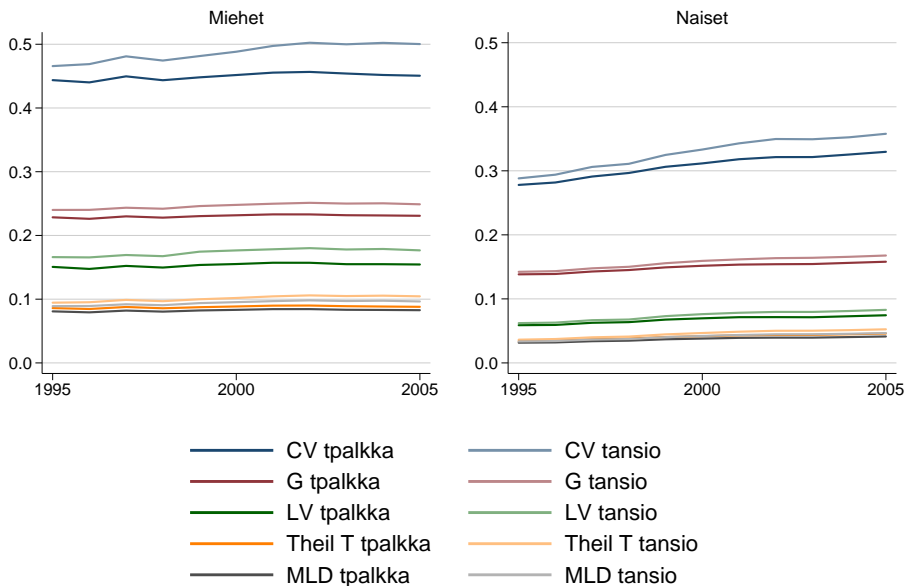


Huomion arvoista on kuitenkin se, että kolmen palkkapisteen ja kahden palkkamittarin väliset kasvuerot syntyivät pääosin tarkastelujakson alkupuoliskolla, lähinnä vuosina 1997–1999.

Reaalipalkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä on ollut varsin erilainen palvelualojen kokoaikaisilla naisilla. Suhteellisesti hitaimmin ovat kehittyneet palveluiden keskipalkkaisten naisten reaali-palkat. Hieman nopeammin, vaikkakin useimmiten keskipalkkojen kasvupolkua noudattaen, ovat kehittyneet palveluiden matalapalkkaisten naisten reaali-palkat. Merkille pantavaa on myös se, että kummallakaan palkkatasolla ei juuri esiinny eroa säännöllisen tuntipalkan ja kokonaistuntiansion kasvuvauhdissa. Suhteellisesti nopeimmin ovat kasvaneet palvelualojen korkeapalkkaisten naisten reaali-palkat. Vuosituhannen vaihteessa palkkaryhmän kokonaistuntiansioiden kasvu oli nopeampaa kuin säännöllisen tuntipalkan kasvu, mutta vuoden 2002 jälkeen kahden palkkamittarin kasvuerot hiipui.

### 9.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 9.3 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Edelliset kuviot ovat tuottaneet yleiskuvan palveluiden mies- ja naispalkkojen kehityksestä ajanjaksolla 1995–2005. Kuviossa 9.3 tarkastellaan yksityiskoh-  
 taisemmin, missä määrin kahden sukupuolen palkkojen jakauma on loppujen  
 lopuksi muuttunut tällä 10-vuotiskaudella. Miesten ja naisten *reaalipalkkojen*  
*hajonnan* kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin  
 avulla. Useamman mittarin käyttö on perusteltua ennen kaikkea siksi, että ne  
 korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla. Niinpä Gini-kerroin  
 (G) korostaa palkkajakauman keskiosassa tapahtuvia palkkaerojen muutoksia.  
 Theilin indeksissä (T) korostuvat palkkajakauman ylimmässä osassa eli korkeim-  
 missa palkkoissa tapahtuvat muutokset. Vastaavasti kolmessa muussa mittarissa  
 (logaritmin varianssi LV, variaatiokerroin CV ja logaritmin keskipoikkeama  
 MLD) pääpaino on palkkajakauman alimmassa osassa eli pienimmissä palkkoissa

tapahtuvissa muutoksissa. Painotuseroistaan huolimatta kaikki viisi mittaria tuottavat kuitenkin hyvin samanlaisen kehityskuvan.

Palvelualoilla työskentelevien naisten väliset palkkaerot ovat kasvaneet tasaista tahtia koko tarkastelujakson aikana, tosin nopeammin ennen vuotta 2002 kuin sen jälkeen. Palkkaerojen kasvu on ajoittain ollut hieman nopeampaa kokonaistuntiansiolla mitattuna, eli peruspalkan päälle maksettavien lisien naisten palkkaeroja kasvattava vaikutus on korostunut.

Myös palvelualoilla työskentelevien miesten väliset palkkaerot kasvoivat vuosina 1995–2002, nopeammin kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, mutta ovat sen jälkeen pysyneet miltei muuttumattomina. Naiskollegoihin verrattuna miesten väliset palkkaerot ovat huomattavasti suuremmat. Peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä on niin ikään miehille paljon suurempi merkitys.

Taulukko 9.1 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.466	0.500	0.240	0.249	0.166	0.177	0.095	0.105	0.089	0.096
Naiset	0.288	0.358	0.142	0.168	0.062	0.083	0.036	0.053	0.034	0.047
<i>Ero</i>	<i>0.178</i>	<i>0.142</i>	<i>0.098</i>	<i>0.081</i>	<i>0.104</i>	<i>0.094</i>	<i>0.059</i>	<i>0.052</i>	<i>0.055</i>	<i>0.049</i>

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

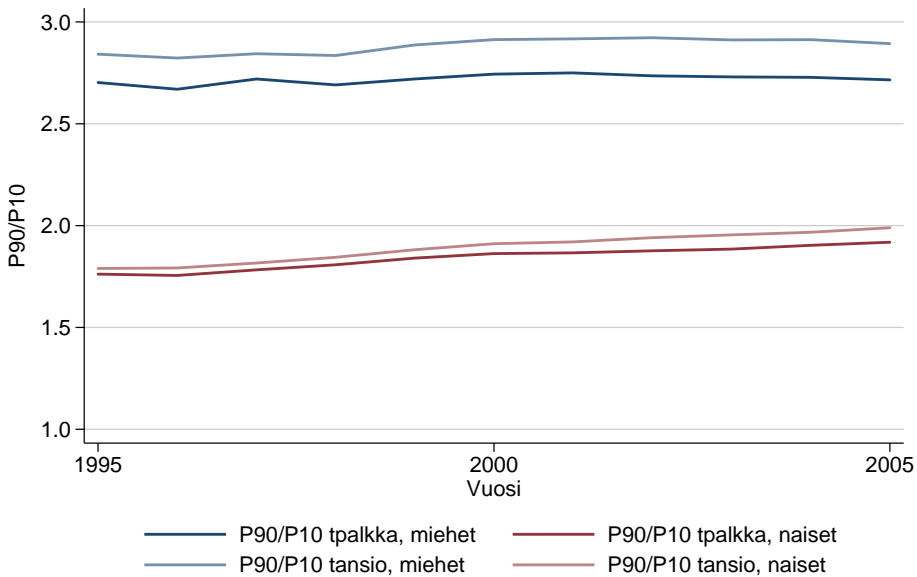
Taulukko 9.1 vetää yhteen kuvion 9.3 antamat palkkahajonnan tulokset vertailemalla palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna. Taulukko kertaa jo aiemmin todetun. Toisin sanoen miesten väliset palkkaerot olivat edelleen vuonna 2005 huomattavasti suuremmat kuin naisten keskuudessa vallitsevat palkkaerot myös kokonaistuntiansiolla mitattuna. Mutta miesten ja naisten palkkojen hajonnassa esiintyvä ero on kaventunut varsin merkittävästi ajanjaksolla 1995–2005. Tämä johtuu siitä, että naisten väliset palkkaerot ovat näinä vuosina kasvaneet nopeammin kuin miesten väliset palkkaerot, jotka pysyivät lähes muuttumattomina vuosina 2002–2005. Säännöllisen tuntipalkan päälle maksettavat erilaiset lisät

ovat siis jakautuneet yhä epätasaisemmin myös naisten keskuudessa, mutta miehiin verrattuna kuitenkin edelleen selvästi tasaisemmin. Yleiskuva on siis pitkälti samanlainen kuin teollisuuden toimihenkilöillä.

## 9.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuviossa 9.4a vertaillaan palveluiden korkeapalkkaisia (P90) miehiä alojen matalapalkkaisiin (P10) miehiin ja vastaavasti palveluiden korkeapalkkaisia naisia alojen matalapalkkaisiin naisiin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo siten palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Tarkemmin sanottuna se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on tarkastelujaksolla kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuvio 9.4a Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

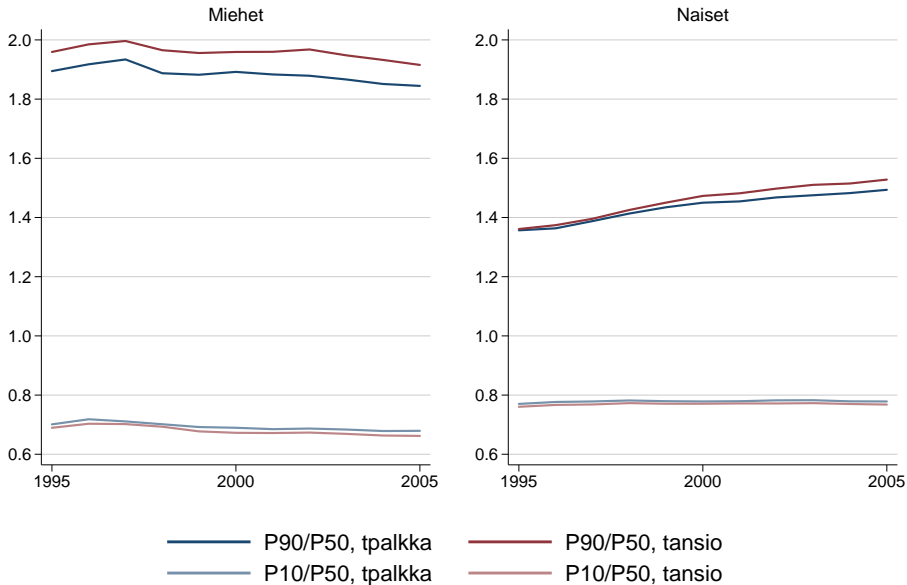
Kuvion 9.4a palkkasuhdemittari välittää saman yleiskuvan kuin aiemmat palkkahajontaluvut (kuvio 9.3 ja taulukko 9.1). Naisilla P90/P10-palkkasuhde on 10-vuotisjaksolla 1995–2005 kasvanut tasaisesti säännöllisellä tuntipalkalla ja aavistuksen verran nopeammin kokonaistuntiansiolla mitattuna. Miehillä P90/P10-palkkasuhde on muuttunut hyvin vähän säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, hieman enemmän käytettäessä kokonaistuntiansiota. Tästä huolimatta myös P90/P10-palkkasuhde on säilynyt paljon suurempana palveluiden miehillä kuin niiden naisilla. Vuonna 2005 P90/P10-palkkasuhde oli miehillä noin 2.9-kertainen kokonaistuntiansiolla mitattuna ja runsas 2.7-kertainen säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Naisilla vastaavat suhteet olivat vajaa 2.0 ja noin 1.9.

Kuviossa 9.4b edellisen kuvion P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50-palkkasuhteeseen, joka havainnollistaa *korkeapalkkaisten suhteellista asemaa mediaanitasolle sijoittuviin verrattuna*, ja P10/P50-palkkasuhteeseen, joka vastaavasti havainnollistaa *matalapalkkaisten asemaa suhteessa mediaanitasolle sijoittuviin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua kertovat sen, selittyvätkö kuvion 9.4a P90/P10-palkkasuhteen muutokset ensisijaisesti korkeampipalkkaisten keskuudessa vai matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuneilla muutoksilla.

Kuvio 9.4b osoittaa, että yli keskipalkan ansaitsevien miesten palkkaerot ovat kaventuneet etenkin vuosituuhannen vaihteen jälkeen. Palveluiden korkeapalkkaiset miehet ovat siis menettäneet palkka-asemiaan suhteessa alojen mediaanipalkkatasolle sijoittuviin miehiin. Muutos on koskettanut likimain samassa suhteessa säännöllistä tuntipalkkaa ja kokonaistuntiansiota, mistä syystä kahden palkkamittarin tasoero on säilynyt suurin piirtein ennallaan. Palvelualojen korkeapalkkaisten naisten väliset palkkaerot ovat sitä vastoin kasvaneet koko 10-vuotisjakson aikana, ajoittain hieman nopeammin kokonaistuntiansiolla mitattuna. Tästä kehityksestä huolimatta ero korkeampipalkkaisiin miehiin verrattuna oli suuri edelleen vuonna 2005.

Kuvio kertoo lisäksi sen, että myös palveluiden matalapalkkaiset miehet ovat menettäneet hieman asemiaan suhteessa mediaanipalkkatasolle sijoittuviin miehiin (alaspäin suuntautuva P10/P50-käyrä). Sen sijaan naisten keskuudessa ei ole tässä suhteessa tapahtunut muutoksia, mikä on kasvattanut palvelualojen miesten ja naisten P10/P50-palkkasuhteessa näkyvää eroa. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on se, että kahden palkkamittarin välillä ei ole palkkajakauman alemmassa osassa kuin hyvin pieniä eroja. Erilaisilla lisillä on siis tässä palkkaryhmässä olematon palkkaeroja kasvattava vaikutus.

Kuvio 9.4b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



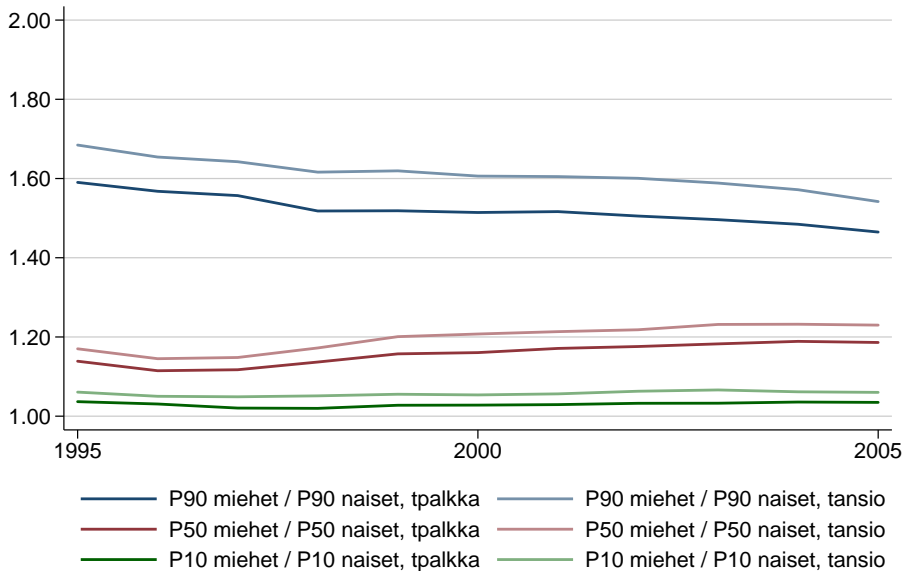
Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

## 9.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuviosta 9.5 ilmenee, että vuosina 1995–2005 tapahtuneet muutokset palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkoissa ovat vaikuttaneet merkittävästi palveluiden *miesten ja naisten suhteellisiin palkkoihin* palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä, vaikkakin varsin eri tavalla. Ottaen huomioon korkeapalkkaisten naisten reaali-palkkojen nopeaa kokonaiskehitystä näinä vuosina (kuvio 9.2b) ei ole yllättävää, että suurin muutos on kohdistunut palveluiden korkeapalkkaisten (P90) ryhmään. Tarkemmin sanottuna, tarkastellulla 10-vuotisjaksolla miesten palkkaetu on tässä ryhmässä supistunut noin 60–70 prosentista 46–55 prosenttiin käytetystä palkkakäsitteestä riippuen.

Palveluiden keskipalkkaisten ryhmässä naisten suhteellinen palkka-asema on sitä vastoin heikentynyt. Tarkastelujakson alussa miesten palkallinen etu-

Kuvio 9.5 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



matka oli 14–17 prosenttia, mutta vuoteen 2005 mennessä se oli kasvanut 19 prosenttiin säännöllisellä tuntipalkalla ja 23 prosenttiin kokonaistuntiansiolla mitattuna. Miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat kaikkein pienimpiä matalapalkkaisten ryhmässä. Tässä palkkaryhmässä ne ovat myös muuttuneet hyvin vähän vuosina 1995–2005.

Lisäksi kuvioista käy ilmi, kuten monesta aikaisemmasta tutkimuksesta, että sukupuolten keskipalkkaero kasvaa palkkatason noustessa. Esimerkiksi teollisuuden toimihenkilöihin verrattuna erot ovat kuitenkin huomattavan suuria kolmen palkkaryhmän välillä ja erityisesti keski- ja korkeapalkkaisten ryhmien välillä. Palvelualoille on ominaista myös se, että sukupuolten palkkaero on palkkajakauman kaikissa kolmessa pisteessä suurempi kokonaistuntiansiolla mitattuna. Edelleen, kahden palkkamittarin tuottaman sukupuolten palkkaeron välinen kuilu kasvaa palkkatason noustessa eli on suurin korkeapalkkaisten ryhmässä. Toisin sanoen myös peruspalkan päälle maksettavien erilaisten lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus kasvaa palkkatason noustessa.

## 9.6 PALKKAHAJONTAA SELITTÄVIEN TAUSTATEKIJÖIDEN VERTAILU

Lopuksi tutkitaan palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkkahajontaan taustalla olevia tekijöitä. Ensin tarkastellaan yleisesti sukupuolen merkitystä palveluissa esiintyvien palkkaerojen selittäjänä. Sen jälkeen selvitetään erikseen miehille ja naisille kolmen keskeisen taustatekijän vaikutus ja siinä tapahtuneet muutokset ajanjaksolla 1995–2005: ikä, suoritettu koulutus sekä työpaikan sopimusala. Sukupuoli, ikä ja koulutus edustavat niitä yksilöiden perusominaisuuksia, jotka aina esiintyvät jossain muodossa palkkatutkimuksissa. Sopimusalan voidaan ajatella heijastavan yleisemmin yksilön työhön ja työnantajaan liittyviä ominaisuuksia. Yksilön ammattia ja/tai työtehtäviä ei oteta huomioon. Niitä kuvaavan taustatekijän liittäminen tarkasteluun vaikuttaisi erityisesti koulutuseroja koskeviin palkkavaikutuksiin. Koulutusvalinnat vaikuttavat tuleviin ammatin ja työtehtävien valintoihin, mistä syystä on mielekkäämpää keskittyä koulutuksen kokonaisvaikutukseen työmarkkinoilla esiintyviin palkkaeroihin. Tämä kokonaisvaikutus siksi kattaa sekä suoritettun koulutuksen suoran palkkavaikutuksen että sen epäsuoran, ammatin ja työtehtävien kautta syntyvän palkkavaikutuksen.

Tarkastelussa ei hyödynnetä perinteistä lähestymistapaa eli yksilötason palkkamallien laskemista vaan nojaututaan vaihtoehtoiseen, palkkaeroja selittävään menetelmään. Tämän vaihtoehtoisen lähestymistavan perusideana ja etuna on se, että sen avulla voidaan palkkojen vaihtelu helposti hajottaa jokaisen tarkastelussa huomioon otetun taustatekijän suhteen ryhmien *välisistä* ja ryhmien *sisäisistä* palkkaeroista johtuviin osiin. Toisin sanoen jokaisen taustatekijän osalta selviää, missä määrin ryhmien väliset ja sisäiset palkkaerot selittävät palvelualojen miesten ja naisten palkkojen hajontaa ja missä määrin nämä vaikutukset ovat mahdollisesti muuttuneet tarkastelujaksolla. Menetelmä on esitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä A2.

Termi ”ryhmä” viittaa tässä taustatekijän luokittelutapaan. Niinpä sukupuolen mukainen hajotelma kertoo, missä määrin palvelualoilla työssä olevien ryhmässä esiintyvät palkkaerot johtuvat (1) miesten ja naisten välisistä palkkaeroista, (2) miesten keskuudessa esiintyvistä (sisäisistä) palkkaeroista ja (3) naisten keskuudessa esiintyvistä (sisäisistä) palkkaeroista. Eri vuosille saadut tulokset osoittavat, missä suhteessa näiden vaikutusten merkitys on mahdollisesti muuttunut ajan kuluessa.

Suoritettun koulutuksen suhteen miehet ja naiset jaetaan kolmeen ryhmään: enintään peruskoulun käyneet (kansainvälisen ISCED koulutusluokituksen tasot 1–2=perusaste sekä 9=koulutusaste tuntematon), ammatillisen koulutuksen

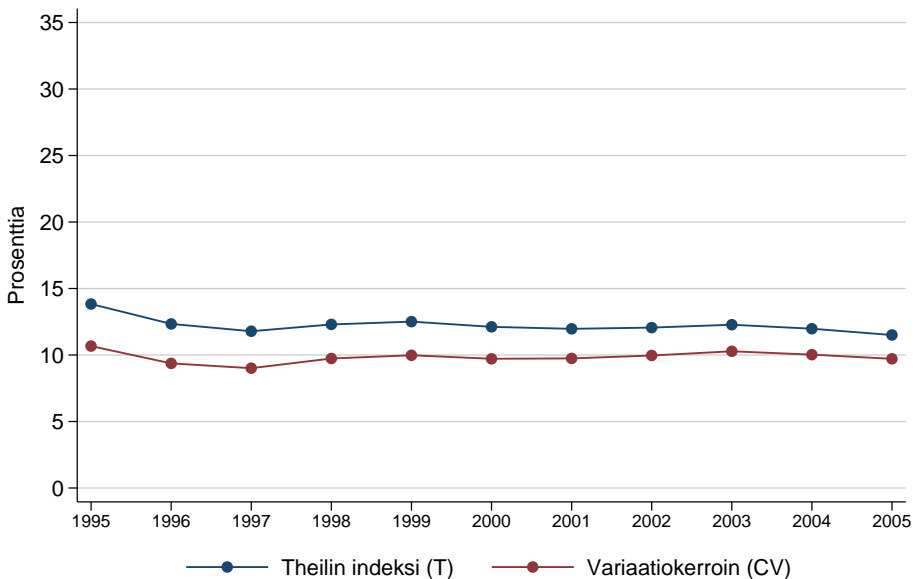


hankkineet (ISCED 3=keskiaste ja 5=alin korkea-aste) sekä korkeakoulutut-  
kinnon suorittaneet (ISCED 6, 7, 8). Iän perusteella heidät jaetaan niin ikään  
kolmeen ryhmään: 18–34, 35–49 sekä 50–65 -vuotiaat. Palvelualojen aineistossa  
on eri vuosina 38–52 sopimusalaa, jotka on jaettu neljään sopimusalaryhmään:  
kauppa, muu palveluala, rahoitus ja vakuutus sekä hotelli- ja ravintola-ala.

Seuraavassa esitetään hajotelmalaskelmien antamia tuloksia taustateki-  
järyhmittäin. Ensin vertaillaan sukupuolten välisten ja sisäisten palkkaerojen  
vaikutusta palvelualoilla esiintyvään palkkojen vaihteluun. Seuraavaksi selvi-  
tetään ja vertaillaan iän, koulutustason ja sopimusalan merkitystä ja lopuksi  
kaikkien kolmen taustatekijän yhteisvaikutusta palveluiden miesten ja naisten  
palkkojen hajontaan.

### 9.6.1 SUKUPUOLEN MERKITYS

Kuvio 9.6a Palvelualoilla työskentelevät  
Sukupuolen palkkavaikutus jaettuna sukupuolten *väliseen* (kuviossa) ja sisäiseen  
osioon, 1995–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin*  
(CV) – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna

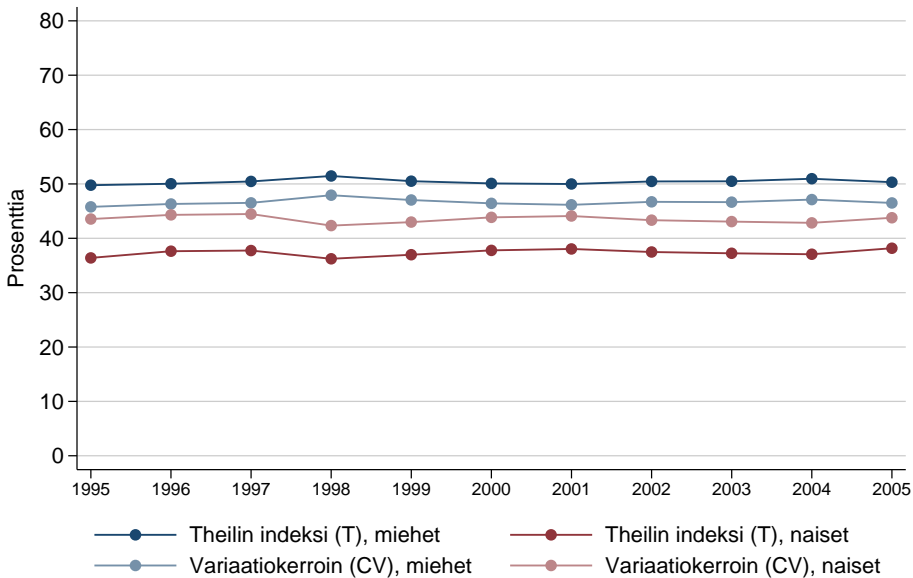


Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

Sukupuolten *välisen* palkkaerojen suhteellinen merkitys on palveluissa työskentelevillä varsin suuri etenkin, jos tilannetta verrataan teollisuuteen. Niiden vaikutus ei ole myöskään juuri muuttunut 10-vuotijaksolla 1995–2005.

Kuviossa 9.6b esitetyt tulokset pilkkovat sukupuolten sisäisten palkkaerojen osuuden (joka kuvion 9.6a mukaan muodostuu melko suureksi) miesten ja naisten osioon. Myös tämä kuvio osoittaa, että *miesten väliset* palkkaerot ovat jatkuvasti olleet suuruudeltaan ja siksi myös vaikutukseltaan merkittävämmät kuin *naisten väliset* palkkaerot. Tämä sukupuolten välinen ero on Theilin indeksillä (T) mitattuna suurempi kuin variaatiokerroimella mitattuna, koska edellinen eriarvoisuusmittari korostaa palkkajakauman ylemmän osan palkkaeroja. Ja kuten aikaisemmissa alaluvuissa on käynyt ilmi, palveluiden miehet ja naiset eroavat toisistaan nimenomaan korkeampipalkkaisten osalta.

Kuvio 9.6b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkkojen *sisäisen* vaihtelun suhteellinen merkitys, 1995–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



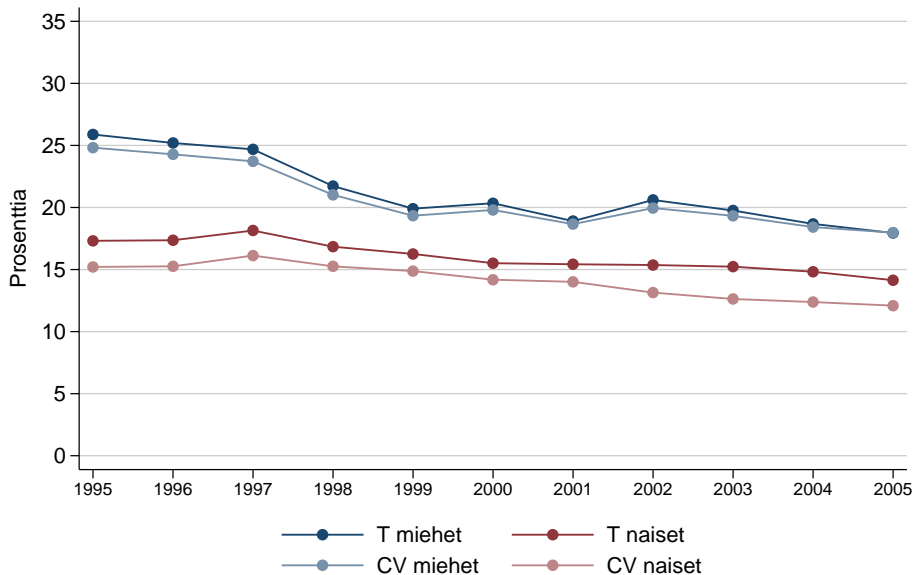
Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 9.6a ja 9.6b käyrien osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska hajotelmalaskelmissa sukupuolen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sukupuolten välisen ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen sukupuolen mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

Variaatiokertoimen mukaan palvelualojen miesten ja naisten keskuudessa esiintyvällä palkkojen hajonnalla on lähes yhtä suuri kokonaispalkkaeroja kasvattava vaikutus. Theilin indeksin mukaan palveluiden miespalkkojen vaihtelulla on selvästi suurempi vaikutus kuin alojen naispalkkojen vaihtelulla. Tarkasteluajanjaksolla ei ole myöskään kahden sukupuolen sisäisten palkkaerojen merkityksen suhteen tapahtunut kuin pieniä muutoksia.

## 9.6.2 KOULUTUSASTETASON MERKITYS

Koulutustasoerojen merkitys palvelualoilla työskentelevien miesten palkkaerojen selittäjänä heikkeni merkittävästi 1990-luvun loppupuoliskolla, pysyi likimain muuttumattomana vuosituhaten vaihteessa, mutta pieneni taas vuoden 2002 jälkeen, vaikkakin hitaammin kuin tarkastelujakson alkupuoliskolla. Vuoteen

Kuvio 9.7a Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu Koulutuksen palkkavaikutus jaettuna koulutusryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1995–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna

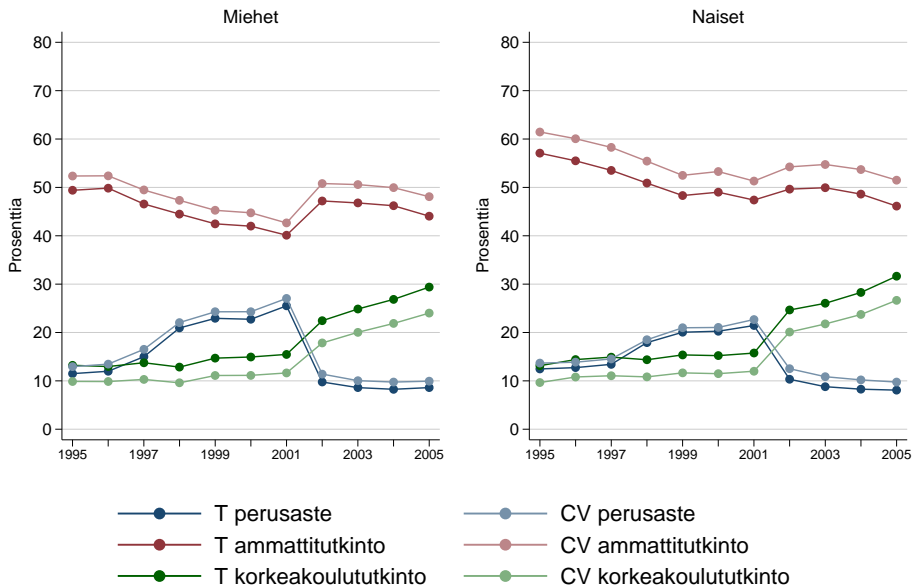


Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

2005 mennessä koulutusryhmien *välisen* palkkaerojen merkitys oli miesten kohdalla supistunut alle 20 prosenttiin.

Koulutusryhmien välisen palkkaerojen vaikutus on heikentynyt myös palvelualoilla työskentelevien naisten kohdalla. Aleneva trendi on kuitenkin ollut vähemmän jyrkkä kuin miehillä. Toisaalta myös lähtövuoden (1995) taso oli naisilla huomattavasti alhaisempi. Vuoteen 2005 mennessä koulutusryhmien *välisen* palkkaerojen merkitys oli naisten kohdalla supistunut noin 14 prosenttiin variaatiokerroimella mitattuna ja noin 12 prosenttiin Theilin indeksillä mitattuna. Kahden eriarvoisuusmittarin tuottamien käyrien erotus viittaa siihen, että koulutusryhmien välisen palkkaerojen merkitys on pienentynyt suhteellisesti enemmän korkeammin koulutettujen naisten välillä. Miesten kohdalla vastaavaa eroa ei esiinny kahden mittarin antamien tulosten osalta.

Kuvio 9.7b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
Kolmen koulutusryhmän *sisäisen* palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1995–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonais-tuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 9.7a ja 9.7b osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska koulutuksen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu koulutusryhmien välisen ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen koulutusryhmän mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

Todettakoon lopuksi se, että koulutusryhmien välisten palkkaerojen merkityksen heikentymisestä huolimatta koulutusryhmien välisillä palkkaeroilla on edelleen vähintään yhtä suuri palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkkaeroja kasvattava vaikutus kuin sukupuolten, ikäryhmien tai sopimusalaryhmien välisillä palkkaeroilla.

Kuviossa 9.7b koulutusryhmien *sisäisten* palkkaerojen osuus (kuvion 9.7a käyrien yläpuolelle jäävä alue) on hajotettu kolmen koulutusryhmän eli perusasteen, ammattitutkinnon ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden osioon.

Palvelualoilla työskentelevien joukossa erottuvat vaikutuksiltaan jonkinasteisen ammattitutkinnon suorittaneiden palkkaerot. Vaikka koulutusryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys on jossain määrin vaihdellut ajanjaksolla 1995–2005, se on suuruudeltaan pysynyt 40 prosentin yläpuolella.

Palvelualoilla työskentelevien korkeakoulutettujen palkkaeroilla oli suhteellisen pieni kokonaispalkkaeroja kasvattava vaikutus vielä vuosituhatvuotien vaihteessa. Tilanne alkoi kuitenkin muuttua vuoden 2001 jälkeen, ja kohti tarkasteluperiodin loppua korkeakoulutettujen välisten palkkaerojen merkitys oli nopeata vauhtia lähestymässä 30 prosentin tasoa.

Samaan aikaan heikkeni enintään perusasteen suorittaneiden palkkavaihtelun merkitys. Vuoden 2001 jälkeen koulutusryhmän palkkaeroja kasvattava vaikutus on ollut 10 prosentin luokkaa. Enintään perusasteen suorittaneiden palkkaerojen merkitys alittaa siis myös koulutusryhmien välisten palkkaerojen vaikutuksen (kuviot 9.7a).

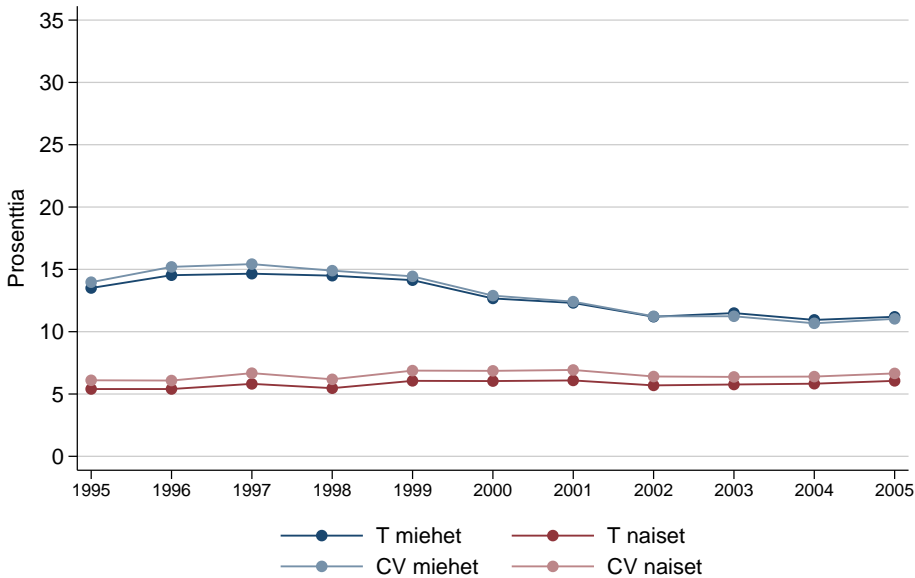
Merkille pantavaa on erityisesti se, ettei palvelualojen miesten ja naisten välillä ole koulutusryhmien sisäisen palkkavaihtelun merkityksen suhteen kuin pieniä eroja. Kahden sukupuolen välillä ei esiinny suurempia eroja myöskään kolmen koulutusryhmän palkkavaikutuksen kehityksen osalta.

### 9.6.3 IÄN MERKITYS

Ikäryhmien *välisten* palkkaerojen merkitys on pieni suhteessa ikäryhmien sisällä esiintyviin palkkaeroihin. Naisten joukossa ikäeroista johtuvien palkkaerojen suhteellinen merkitys ylittää enintään runsaan viiden prosentin tasolle. Miesten puolella ikäryhmien välisten palkkaerojen vaikutus on edelleen noin kaksinkertainen naisiin nähden siitä huolimatta, että niiden merkitys on pienentynyt tarkastelujaksolla ja erityisesti vuosituhatvuotien vaihteessa.

Kuviot 9.8b kertoo, missä suhteessa kolmessa ikäryhmässä esiintyvät palkkaerot ovat vaikuttaneet siihen suureen osuuteen, joka kuvion 9.8a mukaan

Kuvio 9.8a Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
 län palkkavaikutus jaettuna ikäryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1995–  
 2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja  
 kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



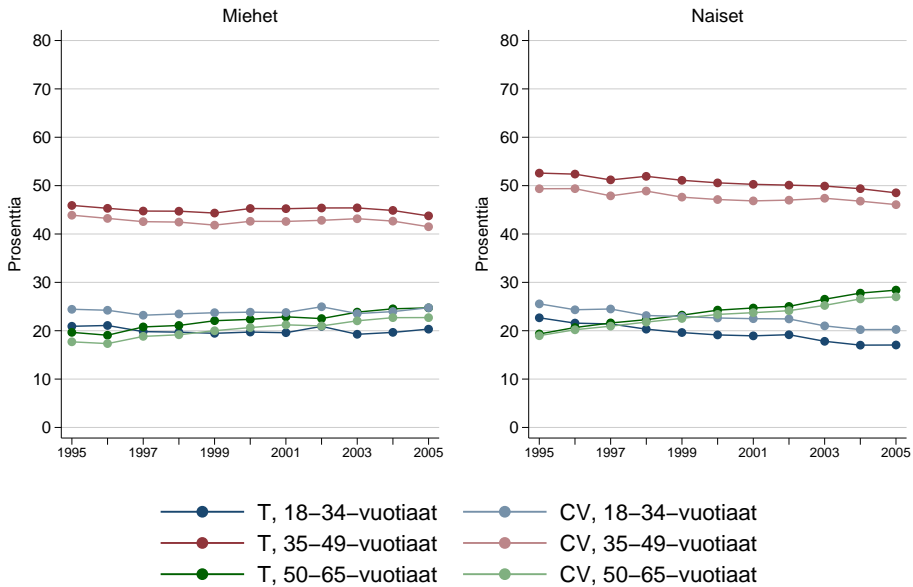
Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

ei selity ikäryhmien välisillä palkkaeroilla. Kuvio osoittaa, että valtaosa ikäryhmien *sisäisestä* palkkavaikutuksesta selittyy palvelualojen 35–49 -vuotiaiden välillä esiintyvillä palkkaeroilla. Ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun merkitys näyttää hieman heikentyneen 10-vuotisjaksolla 1995–2005, enemmän naisilla kuin miehillä. Tästä huolimatta ikäryhmän palkkavaikutus on säilynyt selvästi suurempana palveluiden naisryhmässä.

Vanhimmassa eli yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä esiintyvät palkkaerot selittävät huomattavasti pienemmän osan palveluiden naispalkkojen ja erityisesti alojen miespalkkojen vaihtelusta. Kuitenkin ikäryhmän sisäisten palkkaerojen suhteellinen merkitys on tarkasteluperiodilla voimistunut merkittävästi, enemmän naisilla kuin miehillä.

Nuorten eli 18–34 -vuotiaiden välisten palkkaerojen merkitys on palveluiden miehillä liikkunut likimain samalla tasolla kuin yli 50-vuotiaiden välillä

Kuvio 9.8b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu Kolmen ikäryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1995–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – Theilin indeksi (T) ja variaatiokerroin (CV) – ja kokonaistuntiansioiden (tansio) perusteella laskettuna



Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 9.8a ja 9.8b osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska iän kokonaispalkkavaikutus on hajotettu ikäryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen kolmen ikäryhmän mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

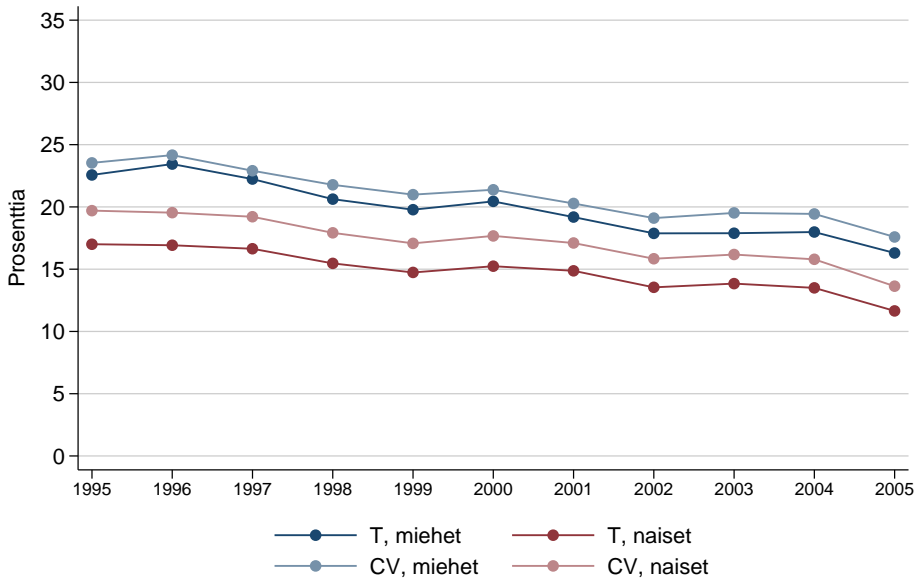
esiintyvien palkkaerojen. Palvelualoilla työskentelevien nuorten naisten välisten palkkaerojen merkitys on sitä vastoin heikentynyt ja alitti tarkastelujakson lopussa myös nuorten miesten välisten palkkaerojen vaikutuksen.

#### 9.6.4 SOPIMUSALAN MERKITYS

Neljän muodostetun sopimusalaryhmän välisten palkkaerojen vaikutus on tarkasteluajanjaksolla pienentynyt tasaista tahtia molemmilla eriarvoisuusmittareilla mitattuna. Kehitys on ollut hyvin samansuuntainen molemmilla sukupuolilla.

Sopimusalaryhmien välisillä palkkaeroilla on selvästi suurempi merkitys palvelualoilla työskentelevien miesten ryhmässä. Vuonna 2005 vaikutus vaihteli

Kuvio 9.9a Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
Sopimusalan palkkavaikutus jaettuna sopimusalaryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1995–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatio-kerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



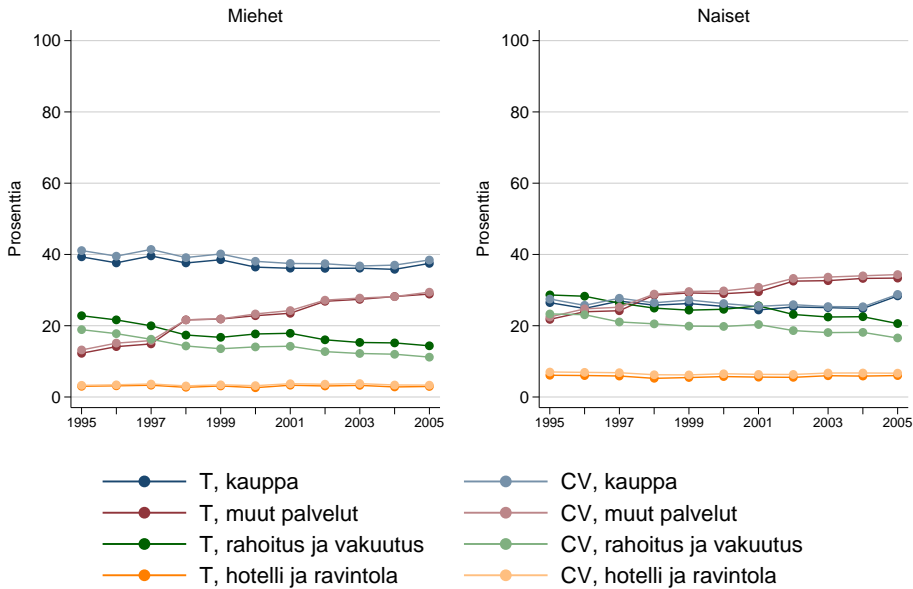
Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

miehillä 15 ja 20 prosentin välillä käytetystä eriarvoisuusmittarista riippuen. Naisilla vastaava vaihteluväli oli sinä vuonna 10–15 prosenttia. Yhteistä molemmille sukupuolille on kuitenkin se, että sopimusalaryhmien välisten palkkaerojen merkitys on samaa luokkaa kuin koulutusryhmien välisten palkkaerojen. Edelleen, se on huomattavasti suurempi kuin sukupuolten välisten ja erityisesti ikäryhmien välisten palkkaerojen.

Kuvio 9.9b osoittaa, että neljässä muodostetussa sopimusalaryhmässä esiintyvien palkkaerojen merkitys on vuosina 1995–2005 kehittynyt hyvin samalla tavalla palveluiden mies- ja naisryhmässä. Niinpä kaupan ja erityisesti hotelli- ja ravintola-alan sopimusalaryhmissä on palkkavaihtelun merkitys säilynyt lähes muuttumattomana tällä 10-vuotiskaudella. Rahoituksen ja vakuutuksen kattavan sopimusalaryhmän sisällä esiintyvien palkkaerojen merkitys on heiken-



Kuvio 9.9b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
Neljän sopimusalaryhmän sisäisen palkkavaihtelun suhteellinen merkitys, 1995–2005, kahden eriarvoisuusmittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *variaatiokerroin (CV)* – ja kokonais-tuntiansioiden (*tansio*) perusteella laskettuna



Jokaisen vuoden osalta kuvioiden 9.9a ja 9.9b osoittamat prosenttiluvut summautuvat sataan, koska sopimusalojen kokonaispalkkavaikutus on hajotettu sopimusalaryhmien välisten ja sisäisten palkkaerojen osioihin ja jälkimmäinen edelleen neljän sopimusalaryhmän mukaan. Katso tarkemmin liite A2.

tynyt tasaisesti. Muiden palveluiden sopimusalaryhmän sisäisten palkkaerojen vaikutus on sitä vastoin vahvistunut.

Sen sijaan neljän sopimusalaryhmän sisäisten palkkaerojen suhteellinen merkitys on kahdella sukupuolella varsin erilainen. Miesten puolella kaupan muodostamassa sopimusalaryhmässä esiintyvä palkkojen vaihtelu selittää suhteellisesti eniten (noin 40 prosenttia) palveluiden sopimusalojen kokonaispalkkavaikutuksesta. Toiseksi tärkeimmäksi sopimusalaryhmäksi ovat nousseet muut palvelut. Rahoituksen ja vakuutuksen kattavan sopimusalaryhmän sisällä esiintyvien palkkaerojen suhteellinen merkitys on pudonnut kolmannelle sijalle. Kaikkein vähiten vaikuttavat hotelli- ja ravintola-alan sopimusalaryhmässä esiintyvät palkkaerot.

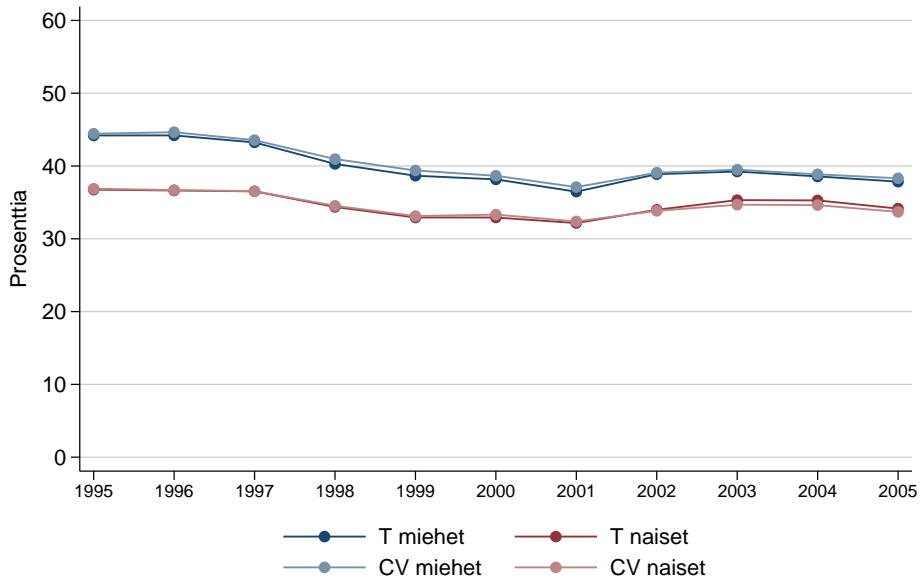
Naisten puolella muiden palveluiden sopimusalaryhmän sisällä esiintyvät palkkaerot olivat vielä 1990-luvun puolivälissä merkitykseltään vähäisempiä kuin kaupan sopimusalaryhmän palkkaerot. Tarkasteluperiodilla niiden merkitys on kuitenkin kasvanut tasaista vauhtia. Vastaavasti rahoituksen ja vakuutuksen kattavan sopimusalaryhmän palkkaerojen suhteellinen merkitys on pienentynyt. Hotelli- ja ravintola-alan sopimusalaryhmään kuuluvien palkkaerojen merkitys on jatkunut pienenä, vaikkakin aavistuksen verran suurempana kuin miesten puolella.

### 9.6.5 KOLMEN TAUSTATEKIJÄN YHTEISVAIKUTUS

Kuviossa 9.10 on lopuksi esitetty – erikseen palveluissa työskenteleville miehille ja naisille – koulutusastetason, iän ja sopimusalan *yhdistetty palkkavaikutus* hajoitettuna muodostettujen ryhmien väliseen ja sisäiseen osioon.

Koulutus- ja ikäryhmien sekä sopimusalojen *väliset* palkkaerot selittivät 1990-luvun puolivälissä lähes 40 prosenttia palveluiden naisten ja noin 45 prosenttia palveluiden miesten välillä esiintyvistä palkkaeroista. Vaikutus heikkeni molemmilla sukupuolilla aina vuoteen 2001 asti, jonka jälkeen se taas vahvistui hieman. Vuonna 2005 koulutus- ja ikäryhmien sekä sopimusalojen väliset palkkaerot selittivät noin kolmasosan palveluiden naispalkkojen vaihtelusta ja vajaa 40 prosenttia alojen miespalkkojen vaihtelusta.

Kuvio 9.10 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
 Kolmen taustatekijän (koulutusaste, ikä, sopimusala) yhdistetty palkkavaikutus jaet-  
 tuna ryhmien väliseen (kuviossa) ja sisäiseen osioon, 1995–2005, kahden eriarvoisuus-  
 mittarin – *Theilin indeksi (T)* ja *varaatiokerroin (CV)* – ja kokonaistuntiansioiden (*tansio*)  
 perusteella laskettuna



Käytetty laskentakehikko on selitetty liitteessä A2.

## 9.7 YHTEENVETO TÄRKEIMMISTÄ HAVAINNOISTA

Tässä luvussa on tarkasteltu ja vertailtu palveluissa kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevien miesten ja naisten palkkoja ja palkkaeroja sekä niissä vuosina 1995–2005 tapahtuneita muutoksia. Tärkeimmät tulokset...

**Palveluissa työskentelevien naisten** osalta ovat:

- Palveluissa työskentelevien naisten väliset palkkaerot ovat kasvaneet tasaista vauhtia.
- Palkkaerojen kasvu on keskittynyt palveluiden korkeampipalkkaisiin naisiin eli yli keskipalkan ansaitsevien naisten ryhmään. Alle keskipalkan ansaitsevien naisten palkkaerot ovat säilyneet ennallaan.
- Palkkaerojen kasvu on ollut aavistuksen verran nopeampaa kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna eli peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on hieman korostunut. Myös tämä muutos rajoittuu korkeampipalkkaisiin naisiin. Alle keskipalkan ansaitsevilla naisilla kahdet palkkamittarit tuottavat likimain samansuuruiset palkkaerot, eikä tässä suhteessa ole vuosina 1995–2005 tapahtunut selkeitä muutoksia. Erilaisten lisien merkitys on siis matalampipalkkaisten ryhmässä olematon.

**Palveluissa työskentelevien miesten** osalta ovat:

- Palveluissa työskentelevien miesten väliset palkkaerot ovat niin ikään kasvaneet, mutta hitaammin kuin naisten väliset palkkaerot.
- Palkkaerojen kasvu selittyy pääosin kokonaistuntiansioilla mitattavien palkkaerojen kasvulla. Käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa miesten väliset palkkaerot ovat muuttuneet hyvin vähän. Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis korostunut myös miesten puolella. Toisaalta erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus rajoittuu korkeampipalkkaisten ryhmään myös miehillä.
- Palveluiden miesryhmässä palkkaerojen kasvu selittyy pääasiallisesti sillä, että sekä korkea- että matalapalkkaiset miehet ovat menettäneet hieman asemiaan suhteessa keskipalkkaisiin miehiin. Toisin sanoen palveluiden korkeampipalkkaisten miesten väliset palkkaerot ovat kaventuneet, mutta samaan aikaan ovat matalampipalkkaisten miesten väliset palkkaerot kasvaneet tätäkin enemmän.

**Palveluiden miesten ja naisten vertailun** osalta ovat (katso taulukko 9.3):

- Palkkaerot ovat kasvaneet sekä miesten että naisten keskuudessa, hieman enemmän kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Kehitys on ollut naisilla jonkin verran nopeampaa, mikä on vähentänyt palveluiden miesten ja naisten palkkavaihtelun eroa kummankin palkkamittarin osalta. Miesten väliset palkkaerot ovat kuitenkin säilyneet huomattavasti suurempina.
- Naisilla palkkaerojen kasvu on rajoittunut korkeampipalkkaisten ryhmään, mikä on jonkin verran kaventanut korkeampipalkkaisten miesten ja naisten palkkaerojen välistä varsin merkittävää kuilua. Miesten puolella palkkaerot ovat sitä vastoin kasvaneet lähinnä matalampipalkkaisten välillä. Tämän kehityksen myötä matalapalkkaisempien miesten ja naisten palkkaerojen välinen kuilu on kasvanut hieman, mutta on silti säilynyt huomattavasti pienempänä kuin yli keskipalkan ansaitsevien mies- ja naisryhmien välillä.
- Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus esiintyy molemmilla sukupuolilla yksinomaan korkeampipalkkaisten keskuudessa. Vaikutus on lisäksi miehillä huomattavasti suurempi.
- Sukupuolen palkkavaikutus on palvelualoilla säilynyt suhteellisen merkittävänä.
- Koulutus- ja ikäryhmien välisten palkkaerojen merkitys on pienentynyt eli ryhmien sisäinen palkkavaihtelu on kehittynyt yhä tärkeämmäksi sekä miesten että naisten välisten palkkaerojen selittäjäksi. Koulutusryhmien osalta sekä miesten että naisten keskuudessa esiintyvät palkkaerot ovat kasvaneet nopeasti korkeakoulututkinnon suorittaneiden ryhmässä ja erityisesti 2000-luvulle tultaessa. Ikäryhmien osalta merkille pantavaa on etenkin yli 50-vuotiaiden palkkaerojen ripeä kasvu sekä miesten että naisten puolella.
- Naisten suhteellinen palkka-asema miehiin nähden on vahvistunut ainoastaan korkeapalkkaisten ryhmässä. Keskipalkkaisten ryhmässä se on heikentynyt hieman. Matalapalkkaisilla se on pysynyt likimain muuttomattomana.
- Miesten palkkaetu naiseen verrattuna kasvaa palkkatason noustessa. Sukupuolten keskipalkkaeron kasvu on erityisen suuri keski- ja korkeapalkkaisten ryhmien välillä. Tulos toistuu kahden palkkamittarin tuottamien sukupuolten palkkaerojen osalta. Toisin sanoen myös peruspalkan päälle maksettavien lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus korostuu siirryttäessä palveluiden palkkahierarkiassa ylöspäin.

- Sukupuolten palkkaero on selvästi pienempi, jos otetaan huomioon palveluiden miesten ja naisten väliset erot koulutustason, iän ja sopimusalan suhteen.

Taulukko 9.3 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vuoden 2005 tulosten vertailu, säännöllinen tuntipalkka (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiot (*tansio*)

Mittari	Säännöllinen tuntipalkka		Erilaiset lisät sisältävä kokonaistuntiansio	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
<i>Palkkahajonta: variaatiokerroin (CV)</i>	0.451	0.330	0.500	0.358
<i>Palkkahajonta: Theilin indeksi (T)</i>	0.088	0.046	0.105	0.053
<i>Palkkasuhde: P90/P10</i>	2.72	1.92	2.89	1.99
<i>Palkkasuhde: P90/P50</i>	1.84	1.49	1.92	1.53
<i>Palkkasuhde: P10/P50</i>	0.68	0.78	0.66	0.77
<i>Keskipalkkaero: P90miehet / P90naiset</i>	1.46	..	1.54	..
<i>Keskipalkkaero: P50miehet / P50naiset</i>	1.19	..	1.23	..
<i>Keskipalkkaero: P10miehet / P10naiset</i>	1.03	..	1.06	..
<i>Sukupuolten puhdistettu palkkaero (%)*</i>	..	..	10.6	..

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

\* Hajotelmalaskelmissa on otettu huomioon sukupuolten väliset erot koulutustason, iän sekä sopimusalan suhteen. Vastaa kuvion 9.6a tuloksia.

## 10 PALKKOJEN SOPIMUSALOITTAISEN TARKASTELUN TULOKSIA

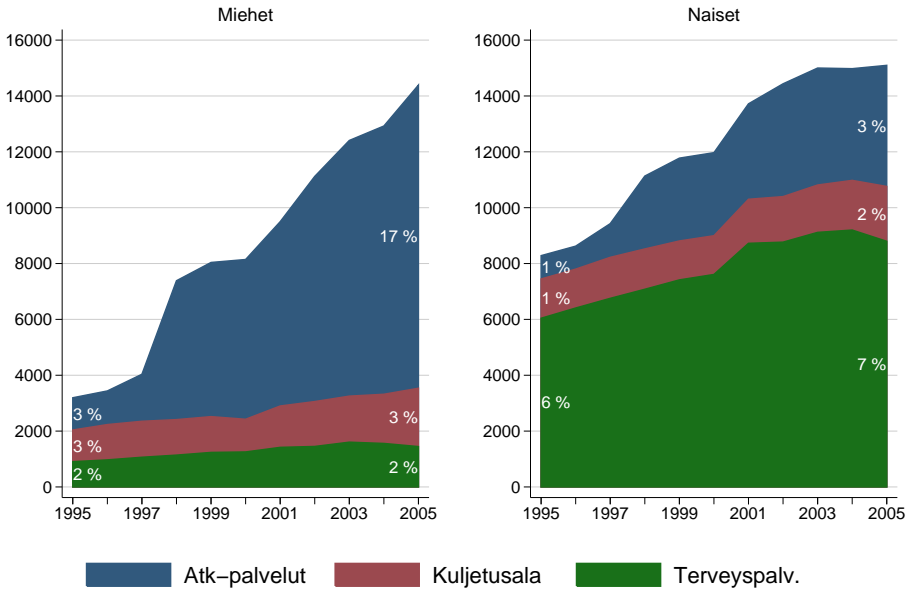
Tässä luvussa eritellään aiempaa tarkastelua yksityiskohtaisemmin sukupuolten palkkojen ja palkkaerojen kehitystä vuosina 1995–2005 yksityisten palveluiden muutamalla keskeisellä sopimusallalla. Palvelualoista tarkempaan tarkasteluun on valittu kolme seuraavaa sopimusallaa: ATK-palvelut, kuljetusala sekä terveyspalvelut. Sopimusallat on valittu ensisijaisesti sen perusteella, että ne poikkeavat selkeästi toisistaan naisosuutensa suhteen. ATK-palvelut edustavat yhä miesvaltaisempaa sopimusallaa: vuonna 1995 naisten osuus sopimusallan kaikista kokoaikaisista työntekijöistä oli noin 42 prosenttia, vuonna 2005 enää vajaa 29 prosenttia. Kuljetusala edustaa sukupuolijakaumaltaan varsin tasapuolista palveluallaa: vuonna 1995 naisten osuus sopimusallan kaikista kokoaikaisista työntekijöistä oli yli 55 prosenttia, vuonna 2005 vajaa 49 prosenttia. Terveyspalvelut puolestaan edustavat odotetusti palveluiden naisvaltaista allaa: sekä vuonna 1995 että vuonna 2005 naisten osuus sopimusallan kaikista kokoaikaisista työntekijöistä oli noin 86 prosenttia.

Naisosuutensa lisäksi kolme sopimusallaa on valittu myös sen perusteella, että ne ovat tarkasteluajanjaksolla 1995–2005 säilyneet varsin muuttumattomina. Tämä ehto takaa sen, että sopimusallalla näinä vuosina tapahtuneen kehityksen arviointi muodostuu mahdollisimman luotettavaksi. Tarkasteltavat sopimusallat ovat niin ikään palveluallojen ja siten koko kansantalouden näkökulmasta varsin merkityksellisiä, mistä syystä niiden yksityiskohtaisempi erittely tuottaa arvokasta lisävalaistusta kahden sukupuolen palkkojen ja palkkaerojen kehitykseen yksityisellä sektorilla.

### 10.1 TARKASTELTAVIEN SOPIMUSALOJEN EDUSTAVUUS

Kuviossa 10.1 on luonnehdittu tarkastelun kohteena olevien palvelusopimusallojen edustavuutta. Tarkasteltavan sopimusallan prosenttiosuus yhtäältä palveluaineiston kaikista kokoaikaisista miestyöntekijöistä ja toisaalta sen kaikista kokoaikaisista naistyöntekijöistä on raportoitu tarkastelujakson ensimmäiseltä (1995) ja viimeiseltä (2005) vuodelta. Sopimusaloilla työskentelevien miesten ja naisten absoluuttiset määrät näkyvät puolestaan kahden osakuvion vasemmallalla akselilla.

Kuvio 10.1 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
Lukumäärät (vuosina 1995–2005) ja osuudet (vuosina 1995 ja 2005) kolmella tarkaste-  
lun kohteeksi valitulla sopimusosalalla



Tarkasteltavat sopimusalat kattavat käyttäen vuoden 2005 osuuksia 22 prosenttia nykyisen Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) ja entisen Palvelutyönantajat ry:n palvelualueiden palkka-aineiston kaikista kokoaikaisista miestyöntekijöistä. Vastaava luku on 12 prosenttia sopimusaloilla kokoaikaisesti työskentelevistä naisista. Näiden osuuksien perusteella voitaisiin pitää tarkasteltavien sopimusalojen edustavuutta suhteellisen heikkona. Toisaalta on muistettava, että palvelut muodostuvat suuresta määrästä varsin pieniä sopimusaloja. Työntekijämäärältään suuria sopimusaloja ei siksi palveluiden puolella löydy kovin helposti.

Kolmella tarkasteltavalla sopimusosalalla työskentelevien lukumäärä on erityisesti miesten puolella kasvanut merkittävästi 10-vuotisjaksolla 1995–2005. Tämä kehitys on heijastunut myös tarkasteltavien sopimusalojen osuuteen, joka oli vuonna 1995 molemmalla sukupuolella noin 8 prosenttia aineiston kaikista kokoaikaisista työntekijöistä eli selvästi pienempi kuin kymmenen vuotta myöhemmin. Miesten ryhmässä kasvu on keskittynyt ATK-palveluihin. Naisten ryhmässä pientä kasvua on tapahtunut kaikkien kolmen sopimusalan suhteellisessa osuudessa.



Palvelualojen miestyöntekijöillä suurin tarkasteltavista sopimusaloista on ATK-palvelut. Vuonna 2005 sopimusala työllisti 17 prosenttia palveluiden kaikista kokoaikaisista miestyöntekijöistä. Suhteessa ATK-palveluihin sekä kuljetusala että terveystyöpalvelut ovat pieniä palveluissa työskentelevien miesten sopimusaloja. Vuonna 2005 molemmat sopimusalat työllistivät 2–3 prosenttia palveluiden kokoaikaisista miestyöntekijöistä eli osuudeltaan saman verran kuin kymmenen vuotta aikaisemmin mutta lukumäärältään selvästi enemmän kuin vuonna 1995.

Palveluiden naistryöntekijöillä suurin tarkasteltavista sopimusaloista on puolestaan terveystyöpalvelut, joka vuonna 2005 työllisti 7 prosenttia palvelualojen kokoaikaisista naistryöntekijöistä. Suhteessa terveystyöpalveluihin ATK-palvelut ja erityisesti kuljetusala ovat pieniä palveluissa työssä olevien naisten sopimusaloja. Molemmat sopimusalat työllistivät vuonna 1995 prosentin verran palveluiden kokoaikaisista naistryöntekijöistä. Vuoteen 2005 mennessä molempien osuudet olivat kasvaneet yhden tai parin prosenttiyksikön verran. Lukumäärän mukaan kasvu on ollut huomattavasti suurempaa, etenkin ATK-palveluissa.

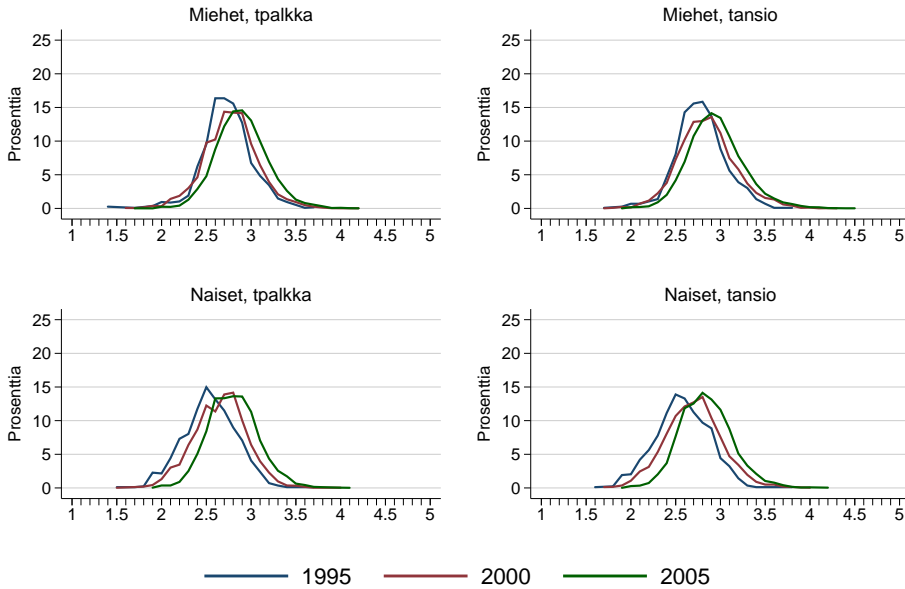
## 10.2 ATK-PALVELUISSA TOIMIVIEN MIESTEN JA NAISTEN VERTAILU

### 10.2.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuviossa 10.2 on esitetty ATK-palveluissa kokoaikaisesti työskentelevien miesten ja naisten logaritmuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* ja niiden kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritmuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta näinä vuosina. Palkkamittareina on käytetty säännöllistä tuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansiota. Nimellispalkkojen reaalipalkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan palkkojen todellisesta kehityksestä.

Miesvaltaisissa ATK-palveluissa työssä olevien miesten ja naisten palkkajakaumat ovat vuosina 1995–2005 muuttuneet sekä sijainniltaan että muodoltaan yhä samannäköisemmiksi molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Sopimusalan naispalkkajakauman muutos on koskettanut sen sijaintia palkka-asteikolla enemmän kuin sen muotoa. Tarkemmin sanottuna, sopimusalan naisten yleisessä palkkatasossa näyttää tarkasteluajanjaksolla tapahtuneen suurempia muutoksia kuin sopimusalan naisten välisissä palkkaeroissa. Sopimusalan miesten kohdalla

Kuvio 10.2 ATK-palveluissa kokoaikaisesti työskentelevien miesten ja naisten (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



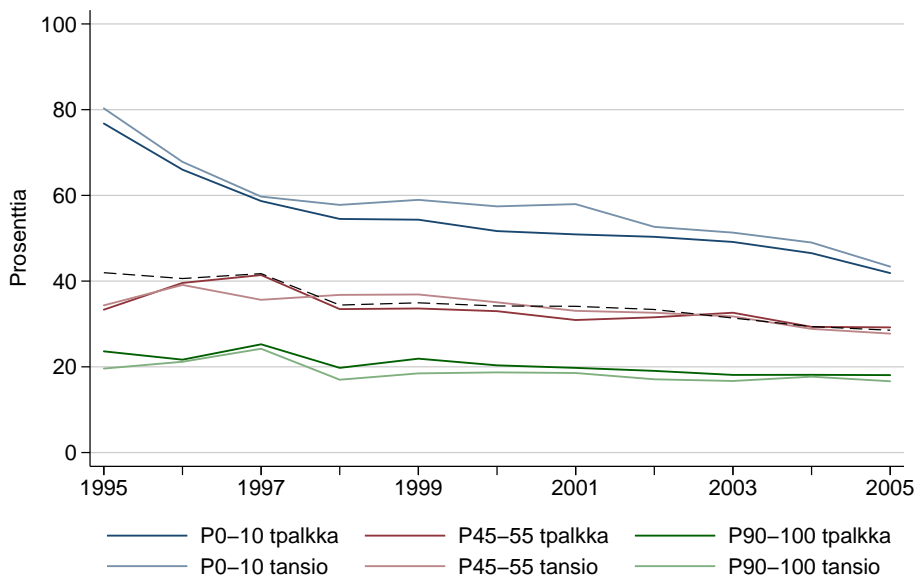
näyttää sitä vastoin tapahtuneen hieman suurempia muutoksia suhteellisissa palkoissa kuin palkkatasossa.

### 10.2.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Seuraavaksi vertaillaan yksityiskohtaisemmin kahden sukupuolen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä* ATK-palveluiden palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset loppujen lopuksi sijoittuvat sopimusalan palkkajakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1995–2005. Tulokset on esitetty kuviossa 10.3a.

Kuviosta käy ilmi, että naisten osuus ATK-palveluiden matalapalkkaisista (P0–P10) työntekijöistä on pienentynyt koko tarkastelujakson aikana. Osuus supistui erityisen voimakkaasti 1990-luvun puolivälissä. Vuoteen 2005 mennessä naisten osuus sopimusalan matalapalkkaisista oli lähes puolittunut vuoden 1995

Kuvio 10.3a ATK-palveluissa työskentelevien naisten suhteellinen osuus (%) sopimusalan matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) koko aikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



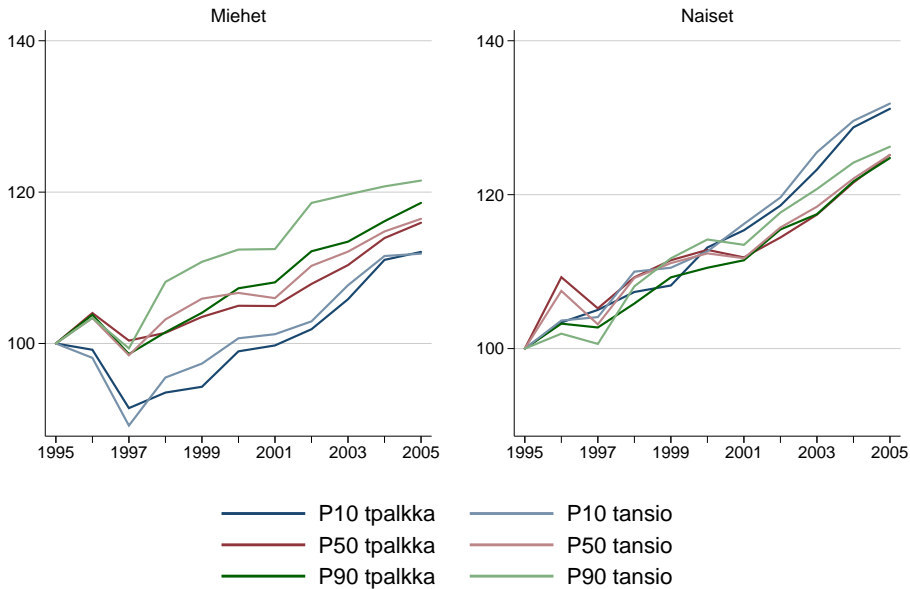
Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista sopimusosalalla kokoaikaisesti työskentelevistä.

tilanteeseen verrattuna eli oli kaventunut runsaaseen 40 prosenttiin. Suhteutettuna naisten kokonaisosuuteen ATK-palveluissa (kuvion katkoviiva) naiset ovat kuitenkin edelleen yliedustettuina sopimusalan matalapalkkaisten ryhmässä.

Naisten osuus sopimusalan keskipalkkaisista (P45–P55) työntekijöistä on niin ikään pienentynyt, mutta muutos on ollut suhteellisen pieni. Vuonna 2005 naisten osuus tästä palkkaryhmästä oli vain aavistuksen verran pienempi kuin vuonna 1995 ja itse asiassa samaa suuruusluokkaa kuin naisten kokonaisosuus sopimusosalalla.

Naisten osuus on pienentynyt hieman myös sopimusalan korkeapalkkaisista (P90–P100) työntekijöistä. Vuoteen 2005 mennessä osuus oli alittanut 20 prosentin tason. Naisten pienenevä osuus sopimusosalalla on siis heijastunut naisten osuuteen palkkahierarkian kaikissa keskeisissä ryhmissä, vaikkakin etenkin sopimusalan matalapalkkaisten ryhmässä. Kehityskuva on hyvin samanlainen palkkakäsitteestä riippumatta.

Kuvio 10.3b ATK-palveluissa työskentelevien miesten ja naisten (log) reaali-  
palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005  
(jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä  
(*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



ATK-palveluissa työskentelevien kokoaikaisten miesten ja naisten palkkakehityksen tarkastelu perustuu niin ikään logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta kolmen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva. Kuvio 10.3b osoittaa, että sopimusalan mies- ja naispalkat ovat kaikissa kolmessa pisteessä eli niin matala-, keski- kuin myös korkeapalkkaisilla kehittyneet varsin eri tavalla. Niinpä sopimusalan reaali-palkkojen heikko kehitys 1990-luvun puolivälissä kohdistui selvästi voimakkaammin sen miehiin kuin sen naisiin. Sopimusalan matalapalkkaiset miestyöntekijät saivat kiinni vuoden 1995 reaali-palkkatasonsa vasta vuosituhatteen vaihteessa. Heidän reaali-palkkojensa kasvuvauhti säilyi huomattavana myös 2000-luvun alkuvuosina, mistä syystä tarkastelujakson kokonaiskasvu muodostui heillä loppujen lopuksi vain jonkun verran keskipalkkaisten mieskollegoiden reaali-palkkojen kokonaiskasvua heikommaksi. Suhteellisesti eniten ovat vuosina 1995–2005 kasvaneet ATK-palveluiden korkeapalkkaisten miesten kokonaistuntiansiot. Heidän säännöllisen tuntipalkkansa mukaiset reaali-palkat ovat kasvaneet hi-

taammin, mutta silti nopeammin kuin sopimusalan keskipalkkaisten miesten reaali-palkat.

ATK-palveluiden naispalkkoista suhteellisesti nopeimmin ovat kasvaneet sopimusalan matalapalkkaisten reaali-palkat. Toiseksi nopeimmin ovat kasvaneet korkeapalkkaisten naisten kokonaistuntiansiot. Suhteellisesti hitaimmin kasvaneen reaali-palkkaryhmän muodostavat keskipalkkaisten naisten palkat molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna sekä korkeapalkkaisten naisten säännöllisen tuntipalkan mukaiset reaali-palkat.

Yhteistä kahdelle sukupuolelle on se, että sopimusalan matala- ja keskipalkkaisten reaali-palkat ovat ajoittain kasvaneet hieman nopeammin kokonaistuntiansiolla mitattuna. Vuosina 1995–2005 toteutuneen kokonaiskasvun suhteen kahden palkkakäsitteen välillä esiintyy sen sijaan vain pieniä eroja. Korkeapalkkaisilla naisilla ja etenkin korkeapalkkaisilla miehillä kokonaistuntiansio on sitä vastoin kasvanut selvästi nopeammin kuin säännöllinen tuntipalkka.

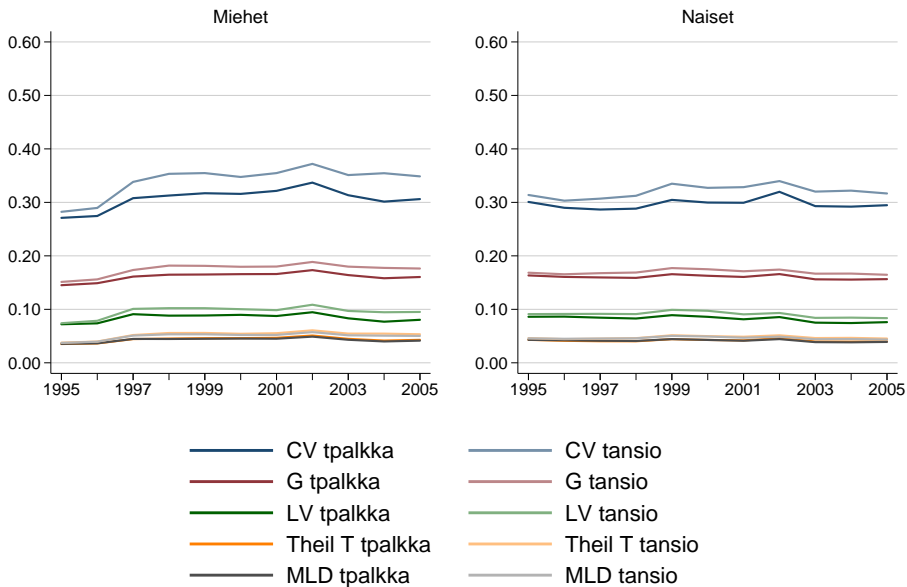
### 10.2.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan miesten ja naisten reaali-palkkojen kehityksestä ATK-palveluiden sopimusosalalla 10-vuotiskaudella 1995–2005. Kuviossa 10.4 tarkastellaan, missä määrin sopimusalan kahden sukupuolen *reaali-palkkojen hajonta* on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet miesten ja naisten välisiin eroihin tässä suhteessa. Kuten aikaisemmissa luvuissa, palkkahajonnan kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Vaikkakin ne korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla, kaikki viisi mittaria tuottavat hyvin samanlaisen kehityskuvan.

Sopimusalan miestyöntekijöiden palkkaerot kasvoivat hieman 1990-luvun puolivälissä. Samaan aikaan muodostui myös säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitattujen palkkaerojen välinen kuilu jonkin verran suuremmaksi. Sen sijaan vuoden 1997 jälkeen ATK-palveluiden miespalkkojen hajonnassa ei ole tapahtunut kuin pieniä muutoksia. Myöskään kahden palkkamittarin tuottamien palkkaerojen väli ei ole juuri muuttunut, vaikkakin se näyttää hieman kasvaneen kohti tarkasteluperiodin loppua.

ATK-palveluiden naistyöntekijöiden palkkaerojen kehitys on ollut melko samansuuntainen kuin sopimusalan miestyöntekijöiden. Joitakin eroja miehiin nähden kuviosta 10.4 kuitenkin ilmenee. Niinpä palkkahajonnan kasvu ajoitui naisilla hieman myöhemmäksi 1990-luvulla ja se oli myös vaimeampi kuin

Kuvio 10.4 ATK-palveluissa työskentelevien miesten ja naisten palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

sopimusalan miehillä. Kahdella palkkakäsitteellä mitattujen palkkaerojen väli on niin ikään säilynyt sopimusalan naisilla pienempänä. Naisten keskuudessa ei ole myöskään nähtävissä mitään selvää erkaantumista kahden palkkamittarin välillä kohti tarkasteluperiodin loppua. Erialaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis ATK-palveluiden naisilla pysynyt pienempänä ja myös muuttumattomampana kuin sopimusalan miehillä.

Taulukko 10.1 tuottaa yhteenvedon kuvion 10.4 antamista palkkahajonnan tuloksista vertailemalla ATK-palveluiden sopimusalaan kuuluvien kokoaikaisien miesten ja naisten kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna. Kuten taulukosta käy ilmi, sopimusalan miestyöntekijöiden väliset palkkaerot kokonaistuntiansiolla mitattuna olivat vuonna 1995 eli tarkasteluajanjakson alkuvuonna peräti aavistuksen verran pienempiä kuin sopimusalan naistyöntekijöillä. Vuoteen 2005 mennessä tilanne oli muuttunut päinvastaiseksi eli sopimusalan miespalkkojen hajonta oli kasvanut naispalkkojen hajontaa hieman suuremmaksi.

Taulukko 10.1 ATK-palveluissa työskentelevien miesten ja naisten vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin variانسsi (LV)		Theiliin indeksi (T)		Logaritmin keski-poikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.282	0.349	0.151	0.176	0.074	0.095	0.038	0.053	0.037	0.050
Naiset	0.314	0.317	0.169	0.165	0.091	0.084	0.046	0.045	0.046	0.043
Ero	-0.032	0.032	-0.018	0.011	-0.017	0.011	-0.008	0.008	-0.008	0.007

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

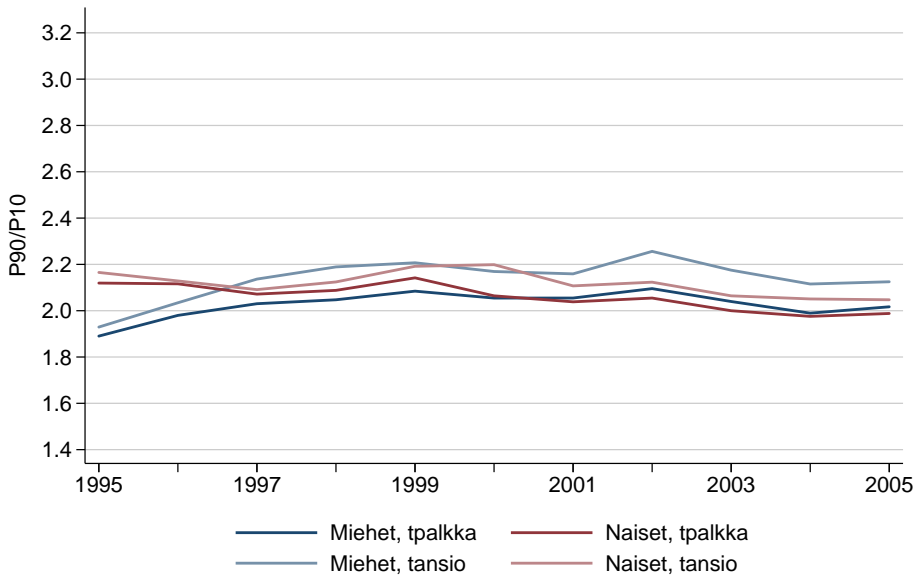
#### 10.2.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuviossa 10.5a vertaillaan ATK-palveluiden korkeapalkkaisia (P90) miestyöntekijöitä sopimusalan matalapalkkaiseen (P10) miestyöntekijöihin ja vastaavasti ATK-palveluiden korkeapalkkaisia naistyöntekijöitä sopimusalan matalapalkkaiseen naistyöntekijöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo näin ollen palkkajakajakauman kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon, sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on vuosina 1995–2005 ATK-palveluiden sopimusosalalla kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuviosta ilmenee, että tarkasteluperiodin alkuvuosina kasvoi sopimusalan miehillä myös P90/P10-palkkasuhde niin säännöllisellä tuntipalkalla kuin erityisesti peruspalkan päälle maksettavia erilaisia lisiä sisältävällä kokonaistuntiansiolla mitattuna. Tämän kehityksen myötä kahdella palkkakäsitteellä mitatun P90/P10-suhteen välinen kuilu muodostui aiempaa selvästi suuremmaksi. Toisaalta näiden alkuvuosien jälkeen ei ole juuri tapahtunut muutoksia miesten P90/P10-palkkasuhteessa.

Sopimusalan naisten P90/P10-palkkasuhde pysyi jokseenkin muuttumattomana 1990-luvun loppupuoliskolla, mutta kaventui hieman vuosituhatosen vaihteen jälkeen. P90/P10-palkkasuhde on myös naisilla kasvanut suuremmaksi kokonaistuntiansiolla mitattuna, vaikkakin muutos on ollut selvästi pienempi kuin miesten keskuudessa. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on korostunut sopimusalan naisilla mutta enemmän sen miehillä. Muutokset ovat kuitenkin rajoittuneet 1990-luvun lop-

Kuvio 10.5a ATK-palveluissa työskentelevien miesten ja naisten P90/P10-palkka-suhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

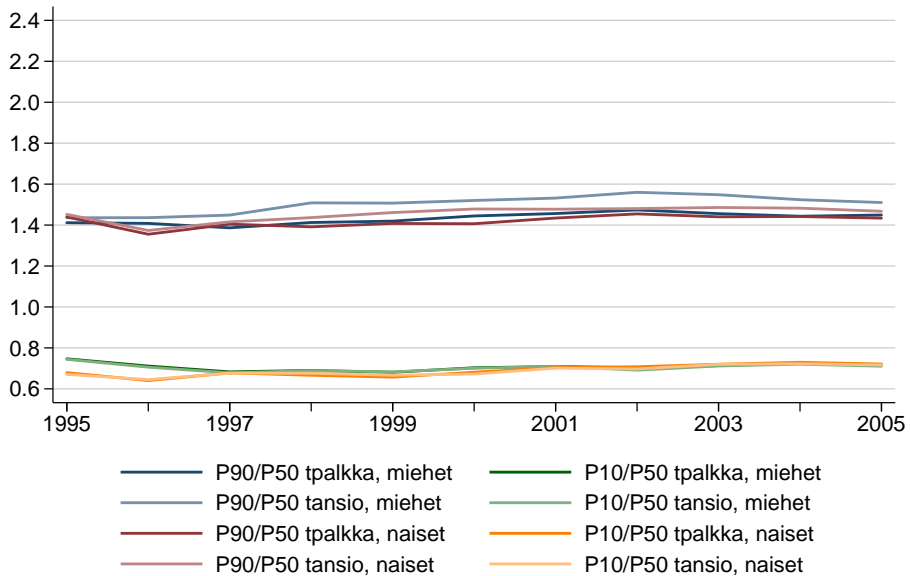
pupuoliskolle. Vuosituhannen vaihteeseen mennessä säännöllisellä tuntipalkalla mitattu P90/P10-palkkasuhde oli muodostunut miehillä ja naisilla lähes yhtä suureksi. Kahden sukupuolen kokonaistuntiansiolla mitatut P90/P10-palkka-suhteet sitä vastoin erkaantuivat.

Kuviossa 10.5b ATK-palveluissa työskentelevien miesten ja naisten P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50 eli *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin* ja P10/P50 eli *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, mistä P90/P10-palkkasuhteen muutos pääosin johtuu. Toisin sanoen saadaan vastaus kysymykseen, johtuvatko kuviossa 10.5a ilmenevät muutokset pääosin palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) eli korkeampipalkkaisten keskuudessa vai sen alemmassa osassa (P10/P50) eli matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuvista muutoksista.

Kuvio osoittaa, että yli keskipalkan ansaitsevien palkkaerot kasvoivat lievästi 1990-luvun loppupuoliskolla molemmilla sukupuolilla ja molemmilla



Kuvio 10.5b ATK-palveluissa työskentelevien miesten ja naisten palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



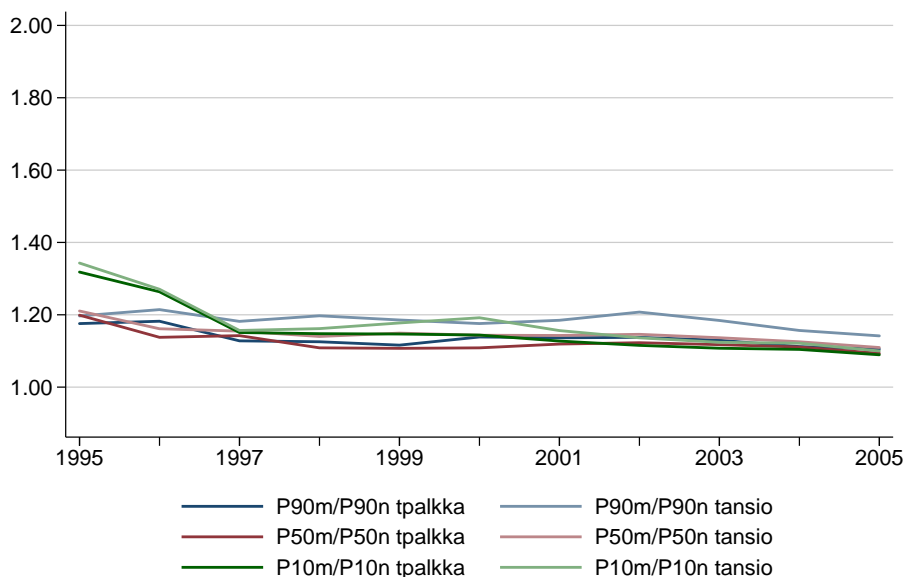
Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

palkkakäsitteillä mitattuna. Samaan aikaan kasvoivat aavistuksen verran myös alle keskipalkan ansaitsevien palkkaerot, etenkin miehillä. Vuosituhannen vaihteen jälkeen ovat korkeampipalkkaisten väliset palkkaerot säilyneet pitkälti ennallaan. Matalampipalkkaisten väliset palkkaerot ovat sitä vastoin hieman kaventuneet. Palkkaerojen erilainen kehitys palkkajakauman ylemmässä ja alemmassa osassa selittää, miksi kuvion 10.5a P90/P10-palkkasuhde kasvoi 1990-luvun loppupuoliskolla, erityisesti miehillä, ja vastaavasti kaventui 2000-luvun alussa.

Merkillepantavaa on myös se, että 2000-luvulle tultaessa ainoa selkeä ero sopimusalan miesten ja naisten välillä esiintyy korkeampipalkkaisten kokonais-tuntiansion perusteella mitatun palkkaeron kohdalla. Tarkemmin sanottuna, peruspalkan päälle maksettavilla lisillä on tässä palkkaryhmässä suurempi miesten kuin naisten välisiä palkkaeroja kasvattava vaikutus. Muilta osin ei kahden sukupuolen, eikä myöskään kahden palkkakäsitteen välillä esiinny juuri lainkaan eroja.

## 10.2.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 10.6 ATK-palveluissa työskentelevien miesten ja naisten suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

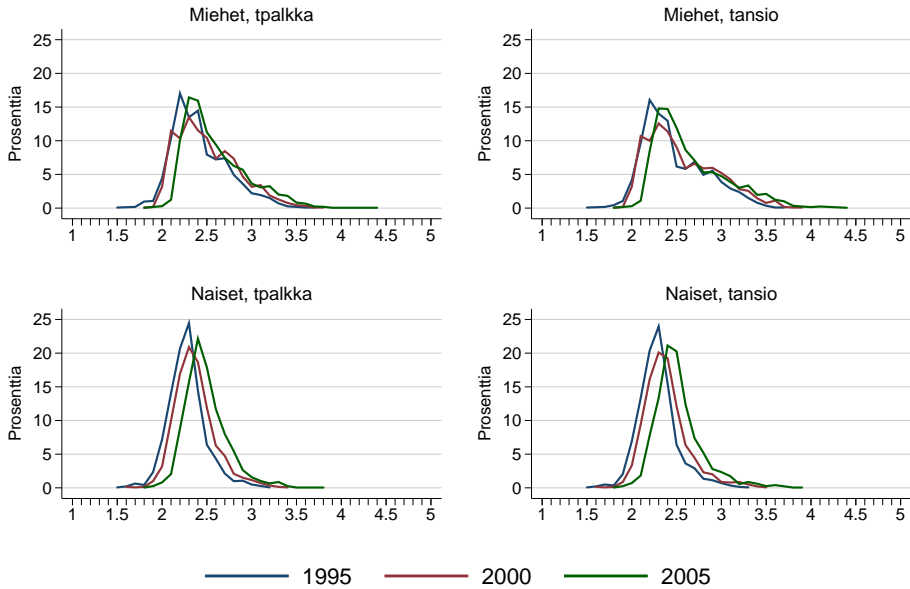


Kuviosta 10.6 ilmenee, että 10-vuotisjaksolla 1995–2005 ovat ATK-palveluiden palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä esiintyvät *sukupuolten väliset palkkaerot* kuroutuneet lähes kokonaan umpeen. Vuoteen 2005 mennessä olivat niin korkea-, keski- kuin myös matalapalkkaisten miesten ja naisten väliset erot kaventuneet noin 10 prosenttiin käytetystä palkkakäsitteestä riippumatta. Ainoan poikkeuksen muodosti edelleen sinä vuonna korkeapalkkaisten kokonaistuntiansiolla mitattu sukupuolten palkkaero (noin 14 prosenttia). Toisin sanoen erilaisten lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus rajoittui vuonna 2005 enää ATK-palveluiden palkkajakauman kaikkein ylimpiin palkkatasoihin. Toisaalta poikkeama ATK-palveluissa yleisesti vallitsevasta sukupuolten keskipalkkaerosta (eli noin 10 prosentista) ei ollut kuitenkaan suuri, ainoastaan muutaman prosenttiyksikön luokkaa.

## 10.3 KULJETUSALALLA TOIMIVIEN MIESTEN JA NAISTEN VERTAILU

### 10.3.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 10.7 Kuljetusalalla toimivien kokoikäisten miesten ja naisten (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Kuviossa 10.7 on esitetty kuljetusalalla kokoikäisessä työsuhteessa toimivien miesten ja naisten logaritimuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* ja niiden kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritimuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta näinä vuosina. Palkkamittareina on käytetty säännöllistä tuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisä sisältävää kokonaistuntiansiota. Nimellispalkkojen reaalipalkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan palkkojen todellisesta kehityksestä.

Kuljetusala edustaa sukupuolijakauman osalta varsin tasapuolista palvelusopimusala. Kahden sukupuolen palkkajakaumat ovat tästä huolimatta

hyvin erilaisia. Suurin ero ei ole niinkään keskipalkkatasossa (palkkajakauman huipentumalla arvioituna) vaan palkkajakauman muodossa eli sopimusalaan kuuluvien miesten ja naisten palkkojen hajonnassa. Kuljetusalalla toimivien naisten väliset palkkaerot ovat koko tarkastelujakson ajan säilyneet suhteellisen pieninä (kapea palkkajakauma). Näkyvin muutos on palkkajakauman siirtymisessä palkka-asteikolla oikealle (palkkatason nousu), hieman enemmän 2000-luvun alussa kuin 1990-luvun loppupuoliskolla.

Miesten palkkajakaumalle on sen sijaan ominaista pitkä oikeanpuoleinen häntä. Kuljetusalan miesten keskuudessa esiintyy siis suhteellisen suuria palkkaeroja sopimusalan korkeampipalkkaisten miesten välillä mutta varsin pieniä palkkaeroja sen matalampipalkkaisten miesten välillä. Myöskään miesten palkkajakauman muodossa ei ole vuosina 1995–2005 tapahtunut suurempia muutoksia. Yhteistä kahdelle sukupuolelle näyttää olevan myös se, että säännöllisen tuntipalkan ja kokonaistuntiansioiden palkkajakaumien välillä on varsin pieniä eroja.

### 10.3.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

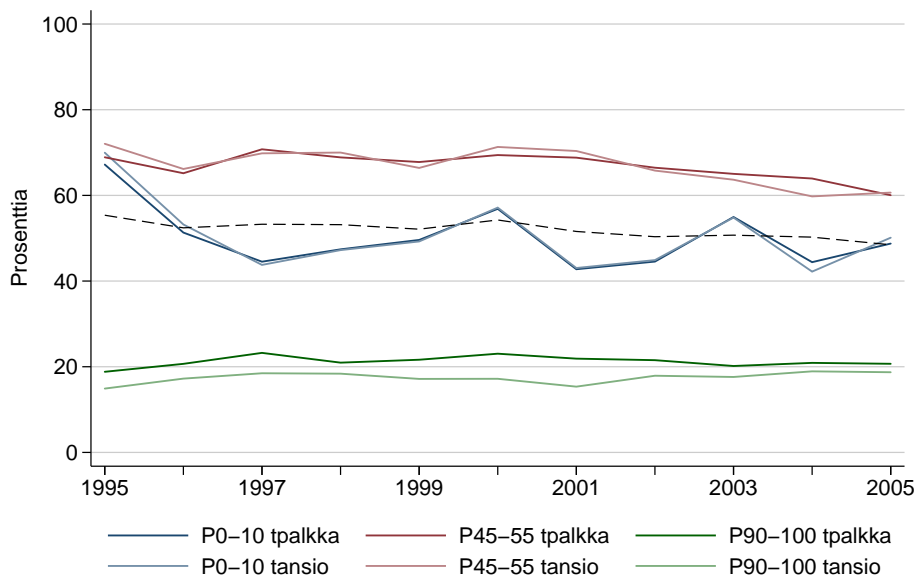
Seuraavaksi vertaillaan yksityiskohtaisemmin kahden sukupuolen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä* kuljetusalan palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset loppujen lopuksi sijoittuvat sopimusalan palkkajakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1995–2005. Tulokset on esitetty kuviossa 10.8a.

Kuviosta käy ilmi, että kuljetusala poikkeaa useimmista muista tarkasteltavista sopimusaloista siinä mielessä, että sopimusalan naiset ovat yliedustettuja keskipalkkaisten (P45–P55) ryhmässä eikä, kuten tyypillisesti, matalapalkkaisten (P0–P10) ryhmässä. Naisten osuus kuljetusalan keskipalkkaisista työntekijöistä pysyi lähes muuttumattomana vuoteen 2001 asti, jonka jälkeen se on pienentynyt 60 prosenttiin.

Naisten osuus sopimusalan matalapalkkaisista työntekijöistä on tarkastelujaksolla vaihdellut melko paljon, mutta yleisesti ottaen se on pitkälti seurannut naisten kokonaisosuutta sopimusosalalla työskentelevistä (kuvion 10.8a katkoviiva). Vuonna 2005 noin puolet kuljetusalan matalapalkkaisista työntekijöistä oli naisia.

Naisten osuus sopimusalan korkeapalkkaisista (P90–P100) työntekijöistä on sen sijaan säilynyt suhteellisen pienenä ja muuttumattomana. Säännölli-

Kuvio 10.8a Kuljetusalalla toimivien naisten suhteellinen osuus (%) sopimusalan matala- (P0–P0), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



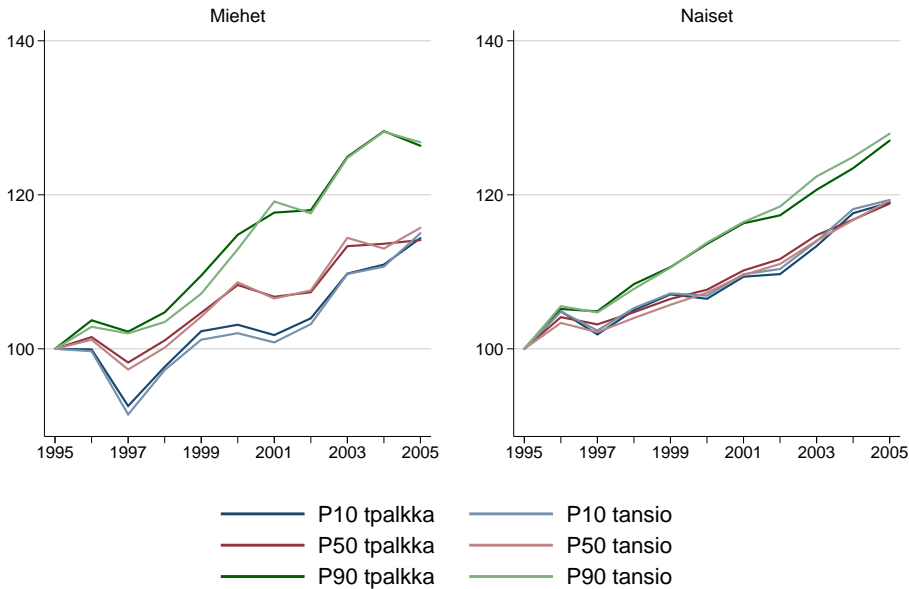
Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista sopimusalalla kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä.

sellä tuntipalkalla mitattuna naisten osuus tässä palkkaryhmässä on liikkunut hienoisesti 20 prosentin yläpuolella. Kokonaistuntiansiota käytettäessä naisten osuus muodostuu aavistuksen verran tätä pienemmäksi.

Kuljetusalalla kokoaikaisessa työsuhteessa olevien miesten ja naisten palkkakehityksen tarkastelu perustuu niin ikään logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta kolmen palkkapisteen kehityseroista muodostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva. Kuvio 10.8b osoittaa, että sopimusalan mies- ja naispalkat ovat kaikissa kolmessa pisteessä eli niin matala-, keski- kuin myös korkeapalkkaisilla kehittyneet varsin eri tavalla.

Sopimusalan miesten reaali-palkkojen nousu näyttää ajoittuneen tiettyihin vuosiin. Niinpä sopimusalan miespalkkojen heikkoa kehitystä 1990-luvun puolivälissä seurasi reaali-palkkojen erittäin nopea kasvu, joka jatkui aina vuosituhatteen vaihteeseen saakka. 2000-luvun alkuvuosina reaali-palkkojen muutos jäi hyvin heikoksi, mutta vuotta 2002 seurasi toinen nopea kasvuvaihe.

Kuvio 10.8b Kuljetusalalla toimivien miesten ja naisten (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna

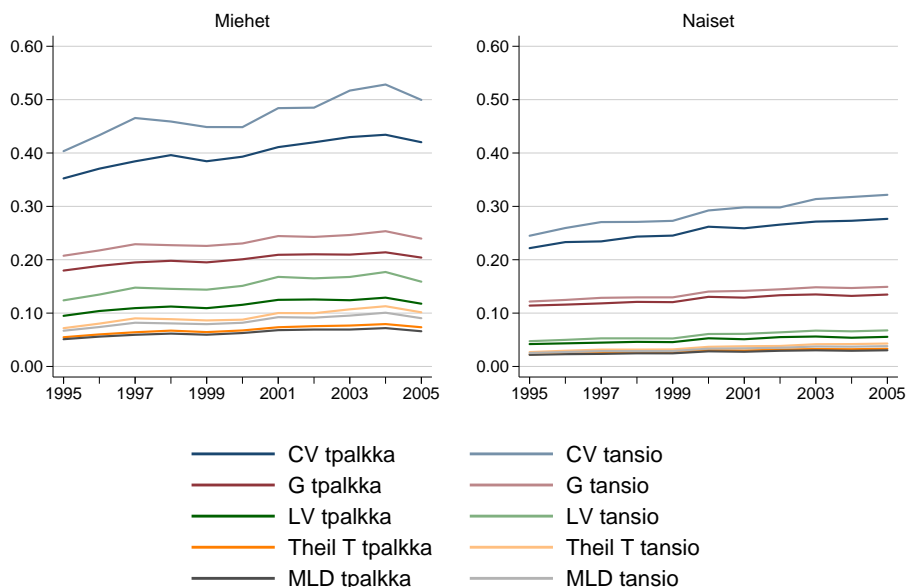


Sopimusalan matalapalkkaisilla miehillä reaali-palkkojen kasvu jatkui tarkasteluperiodin loppuun asti, sopimusalan keski- ja korkeapalkkaisilla miehillä se jäi tätä lyhyemmäksi. Reaali-palkkojen kokonaiskasvun osalta suhteellisesti nopeimmin ovat kasvaneet sopimusalan korkeapalkkaisten miesten reaali-palkat. Suhteellisesti hitaimmin ovat puolestaan kehittyneet matalapalkkaisten miesten reaali-palkat ja, tarkastelujakson viimeisten vuosien heikon kehityksen takia, myös keskipalkkaisten miesten reaali-palkat.

Lukuun ottamatta tarkastelujakson alkuvuosien kehitystä kuljetusalan naispalkat ovat kasvaneet tasaista vauhtia. Suhteellisesti nopeimmin ovat kasvaneet korkeapalkkaisten naisten reaali-palkat. Kokonaiskasvun suhteen korkeapalkkaisten miesten ja naisten välillä ei ole juuri eroa. Suhteellisesti hitaimmin ja lisäksi lähes samassa suhteessa ovat kasvaneet matala- ja keskipalkkaisten naisten reaali-palkat. Miehiin verrattuna kahden palkkaryhmän reaali-palkkojen kokonaiskasvu on kuitenkin ollut sopimusalan naisilla selvästi suotuisampi. Molemmille sukupuolille on ominaista se, että säännöllinen tuntipalkka ja kokonaistuntiansio ovat enimmäkseen kasvaneet samassa suhteessa.

### 10.3.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 10.9 Kuljetusalalla toimivien miesten ja naisten palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan miesten ja naisten reaali-palkkojen kehityksestä kuljetusalalla 10-vuotiskaudella 1995–2005. Kuviossa 10.9 tarkastellaan, missä määrin sopimusalan kahden sukupuolen *reaali-palkkojen hajonta* on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet miesten ja naisten väliin eroihin tässä suhteessa. Palkkahajonnan kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Ne korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla, mutta tuottavat tästä huolimatta hyvin samanlaisen kehityskuvan.

Kuten sopimusalan miestyöntekijöiden reaali-palkat niin myös heidän välillään esiintyvät palkkaerot ovat tarkastelujaksolla kasvaneet vaiheittain. Ensimmäinen kasvuvaihe ajoittui heti tarkastelujakson alkuun eli 1990-luvun puoliväliin. Seuraava kasvuvaihe käynnistyi vuosituhannen vaihteessa, mutta se

näyttää katkenneen ennen tarkasteluperiodin loppua. Kuljetusalan naisten väliset palkkaerot ovat sitä vastoin kasvaneet tasaista tahtia koko tarkastelujakson aikana. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on se, että säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitatut palkkaerot ovat suurimmaksi osaksi kehittyneet likimain samassa suhteessa. Vasta kohti tarkasteluperiodin loppua ovat erilaisia lisiä sisältävien kokonaistuntiansioiden erot kasvaneet aavistuksen verran nopeammin. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on kuljetusalalla korostunut hieman sekä miehillä että naisilla, mutta vasta tarkasteluperiodin loppuvuosina.

Palkkaerot sopimusalan miesten ja naisten keskuudessa ovat siis kehittyneet varsin samalla tavalla vuosina 1995–2005. Tämä on säilyttänyt naisten väliset palkkaerot huomattavasti pienempinä kuin miesten väliset palkkaerot. Erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on niin ikään säilynyt miehillä paljon suurempana.

Taulukko 10.2 Kuljetusalalla toimivien miesten ja naisten vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.403	0.499	0.208	0.240	0.124	0.159	0.072	0.101	0.067	0.090
Naiset	0.245	0.322	0.122	0.149	0.047	0.068	0.027	0.043	0.025	0.038
<i>Ero</i>	<i>0.158</i>	<i>0.178</i>	<i>0.086</i>	<i>0.091</i>	<i>0.077</i>	<i>0.091</i>	<i>0.045</i>	<i>0.058</i>	<i>0.042</i>	<i>0.052</i>

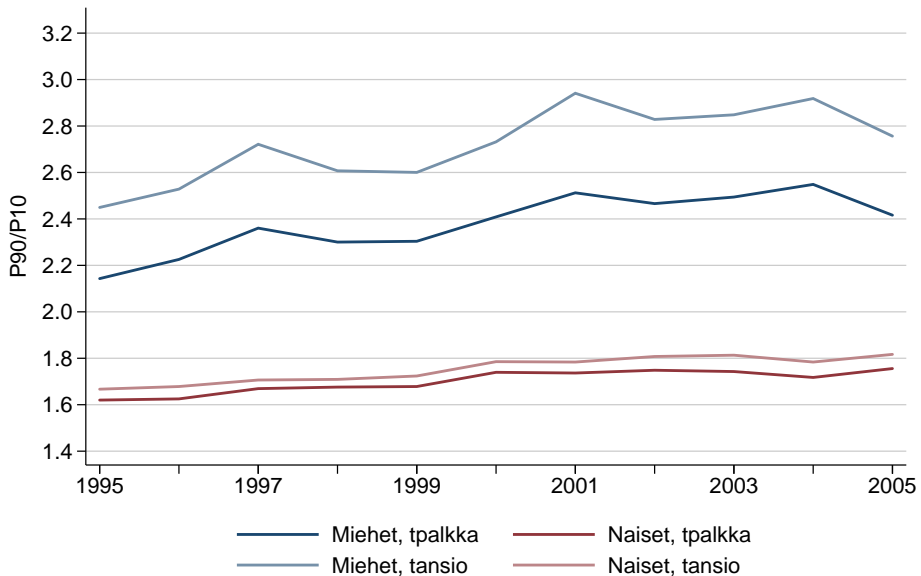
Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Taulukko 10.2 vetää yhteen kuvion 10.9 antamat palkkahajonnan tulokset vertailemalla kuljetusalalla kokoaikaisesti työskentelevien miesten ja naisten kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna. Kuten taulukosta käy ilmi, sopimusalan miestyöntekijöiden väliset palkkaerot kokonaistuntiansiolla mitattuna ovat vuosina 1995–2005 jatkuvasti olleet huomattavasti suuremmat kuin sen naistyöntekijöiden väliset palkkaerot. Tarkastelujakson aikana kahden sukupuolen välinen kuilu tässä suhteessa on muuttunut vieläkin suuremmaksi.



### 10.3.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuvio 10.10a Kuljetusalalla toimivien miesten ja naisten P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Kuviossa 10.10a vertaillaan kuljetusalan korkeapalkkaisia (P90) miestyöntekijöitä sen matalapalkkaiseen (P10) miestyöntekijöihin ja vastaavasti sopimusalan korkeapalkkaisia naistyöntekijöitä sen matalapalkkaiseen naistyöntekijöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo siten palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on vuosina 1995–2005 kuljetusalalla kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

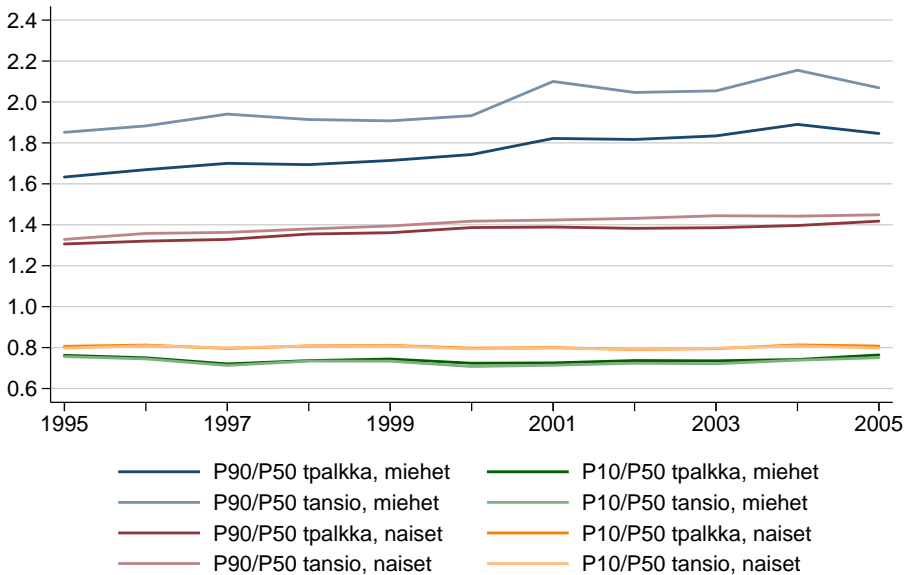
Kuviosta käy ilmi, että kahden sukupuolen P90/P10-palkkasuhde on tarkastelujaksolla kehittynyt samalla tavalla kuin heidän palkkojensa kokonaisvaihtelu (kuvio 10.9). Niinpä sukupuolten väliset palkkahajonnan erot toistuvat myös P90/P10-palkkasuhteen osalta. Toisin sanoen kuljetusalan miespalkkajakauman kahden ääripään suhde on kasvanut vaiheittain, ensin 1990-luvun alussa ja uu-

destaan vuosituhanen vaihteessa. Kuljetusalan naisilla P90/P10-palkkasuhde on kasvanut läpi koko tarkasteluperiodin, mutta selvästi hitaammin kuin miesten keskuudessa. Sopimusalan miesten ja naisten P90/P10-palkkasuhteet ovat siis muuttuneet entistäkin erisuuruisemmiksi.

Molempien sukupuolten P90/P10-palkkasuhde on kasvanut samassa suhteessa säännöllisellä tuntipalkalla ja kokonaistuntiansiolla mitattuna, vaikkakin jälkimmäinen näyttää kasvaneen aavistuksen verran nopeammin vuosituhanen vaihteessa. Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis vahvistunut hienoisesti sekä miesten että naisten ryhmässä. Erilaisten lisien merkitys sinänsä on kuitenkin säilynyt miehillä huomattavasti suurempana.

Kuviossa 10.10b kuljetusalalla työskentelevien miesten ja naisten P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50 eli korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin ja P10/P50 eli matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin.

Kuvio 10.10b Kuljetusalalla toimivien miesten ja naisten palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, mistä P90/P10-palkkasuhteen muutos pääosin johtuu. Toisin sanoen saadaan vastaus kysymykseen, selittyvätkö kuviossa 10.10a ilmenevät muutokset pääosin palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) eli korkeampipalkkaisten keskuudessa vai sen alemmassa osassa (P10/P50) eli matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuvista muutoksista.

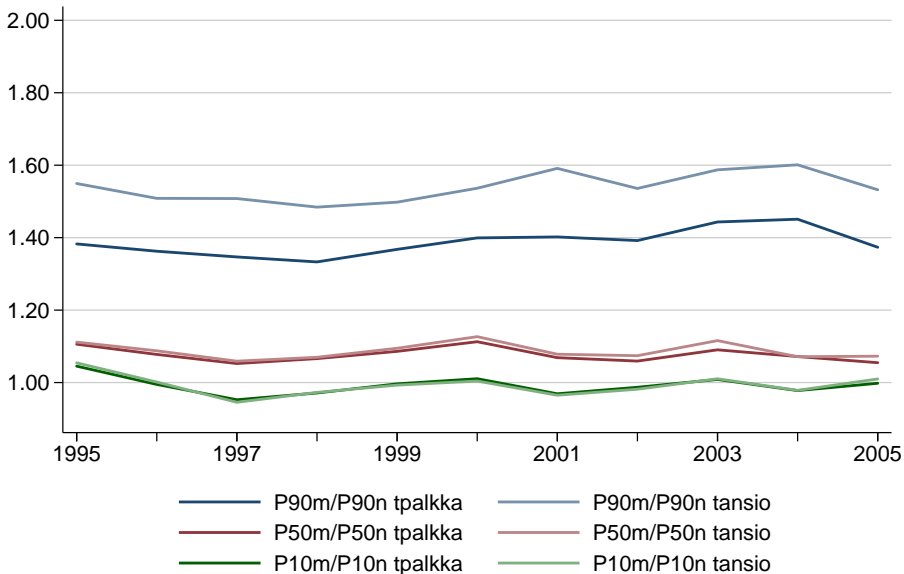
Kuvio osoittaa, että P90/P10-palkkasuhteessa vuosina 1995–2005 tapahtuneet muutokset heijastavat kokonaisuudessaan yli keskipalkan ansaitsevien palkkaeroissa tarkasteluajanjaksolla tapahtuneita muutoksia. Alle keskipalkan ansaitsevien palkkaerot eivät ole näinä vuosina muuttuneet juuri lainkaan. Myöskään kahden palkkakäsitteen välillä ei ole kuljetusalan palkkajakauman alemmassa osassa kuin hyvin pieniä eroja. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä ei ole matalampipalkkaisten välisiä palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta. Ainoa merkittävä ero matalapalkkaisempien miesten ja naisten välillä on se, että palkkaerot ovat myös tässä palkkaryhmässä säilyneet naisilla pienempinä. Miesten ja naisten palkkaerojen kuilu on kuitenkin kuljetusalan palkkajakauman alemmassa osassa pieni verrattuna sen ylemmässä osassa vallitsevaan tilanteeseen.

### 10.3.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 10.11 osoittaa, että *sukupuolten väliset palkkaerot* ovat kuljetusalalla pysyneet lähestulkoon muuttumattomina sopimusalan palkkajakauman kaikissa keskeisissä pisteissä. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat suurimmat korkeapalkkaisten ryhmässä. Ne näyttävät kasvaneen hieman vuosituuhannen vaihteen jälkeen, mutta vuoden 2005 tilanteen mukaan ne olivat palautuneet 1990-luvun puolivälin tasolle. Säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna kuljetusalan korkeapalkkaisten miesten palkkaetu oli vuonna 2005 lähes 40 prosenttia. Käytettäessä kokonaistuntiansiota sukupuolten palkkaero kasvaa 53 prosenttiin miesten eduksi. Toisin sanoen tällä palkkatasolla peruspalkan päälle maksettavat lisät kasvattavat sukupuolten välisiä palkkaeroja huomattavasti.

Kuljetusalan keskipalkkaisten miesten ja naisten välinen palkkaero on huomattavasti pienempi ja on koko tarkastelujakson aikana liikkunut 7 prosentin tasolla. Sopimusalan matalapalkkaisten miesten ja naisten välillä ei näytä sen sijaan esiintyvän periaatteessa mitään palkkaeroa. Yhteistä keski- ja matalapalkkaisten ryhmille on se, ettei käytetty palkkakäsite vaikuta miesten ja naisten välisen palkkaeron suuruuteen.

Kuvio 10.11 Kuljetusalalla toimivien miesten ja naisten suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

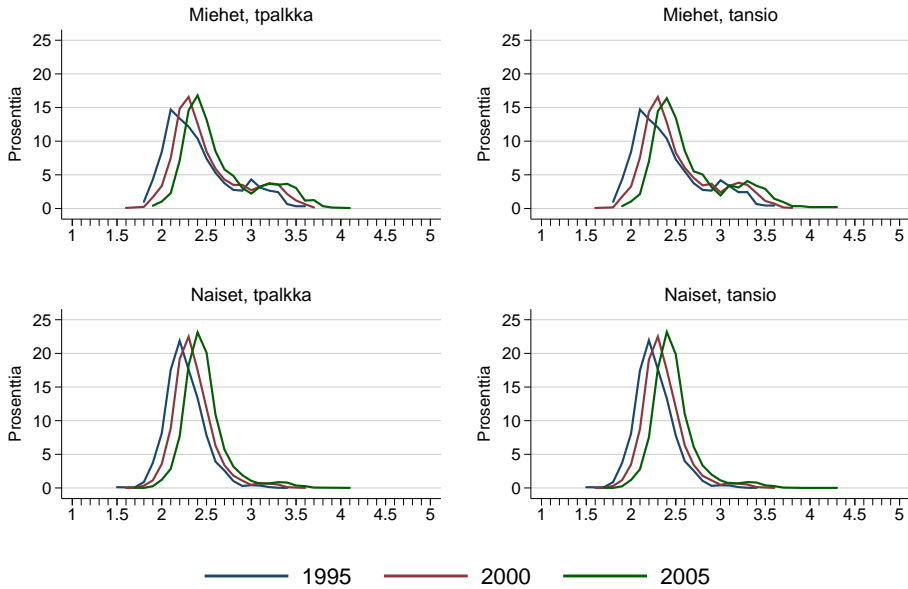


## 10.4 TERVEYSPALVELUISSA TYÖSKENTELEVIEN MIESTEN JA NAISTEN VERTAILU

### 10.4.1 PALKKAJAKAUMAT JA NIIDEN KEHITYS

Kuviossa 10.12 on esitetty terveystalveissa kokoaikaisesti työskentelevien miesten ja naisten logaritmuotoon muunnettujen *reaalipalkkojen jakaumat* ja niiden kehitys viiden vuoden välein ajanjaksolla 1995–2005. Absoluuttisiin palkkoihin perustuviin jakaumiin verrattuna logaritmuoto tuottaa tarkemman kuvan palkkojen suhteellisista muutoksista ja siten palkkajakauman varsinaisesta muutoksesta näinä vuosina. Palkkamittareina on käytetty säännöllistä tuntipalkkaa sekä peruspalkan päälle maksettavia lisiä sisältävää kokonaistuntiansiota. Nimellispalkkojen reaali-palkkoiksi muuttaminen poistaa inflaation vaikutuksen, mikä antaa oikeamman kuvan palkkojen todellisesta kehityksestä.

Kuvio 10.12 Terveyspalveluissa kokoaikaisesti työskentelevien miesten ja naisten (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä tuntipalkalla (*tpalkka*) ja kokonaistuntiansiolla (*tansio*) mitattuna



Kahden sukupuolen palkkajakaumat ovat naisvaltaisella terveyspalveluiden sopimusosalalla monessa suhteessa varsin samannäköiset kuin sukupuolijakaumaltaan tasapuolisella kuljetusalalla. Niinpä suurin ero sopimusalan miesten ja naisten palkkajakaumien välillä ei ole niinkään keskipalkkatasossa (palkkajakauman huipentumalla arvioituna) vaan palkkajakauman muodossa eli sopimusalaan kuuluvien miesten ja naisten palkkahajontojen suuruudessa. Terveyspalveluissa työskentelevien naisten väliset palkkaerot ovat säilyneet suhteellisen pieninä (kapea palkkajakauma). Miesten palkkajakaumalle on puolestaan ominaista pitkä oikeanpuoleinen häntä. Terveyspalveluissa toimivien miesten keskuudessa esiintyy siis varsin suuria palkkaeroja sopimusalan korkeampipalkkaisten miesten välillä, mutta suhteellisen pieniä palkkaeroja sen matalampipalkkaisten miesten välillä.

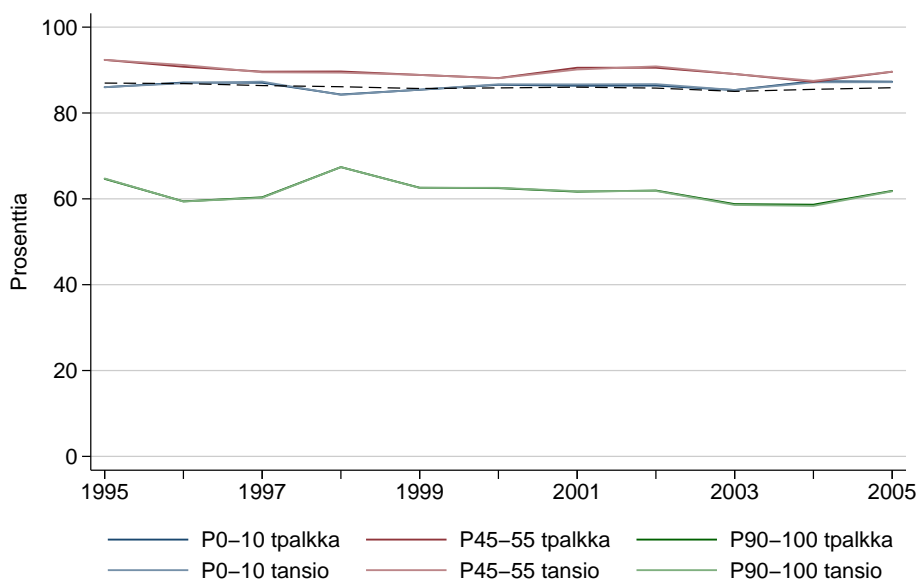
Kummankin sukupuolen kohdalla kahdet palkkakäsitteet näyttävät tuottavan pitkälti samanmuotoisia palkkajakaumia. Kahdelle sukupuolelle on yhteistä myös se, että palkkajakauma on siirtynyt tasaista vauhtia palkka-asteikolla oikealle (palkkatason nousu).

## 10.4.2 REAALIPALKKOJEN KEHITYS

Seuraavaksi vertaillaan yksityiskohtaisemmin kahden sukupuolen *reaalipalkkojen yleistä kehitystä* terveyspalveluiden palkkajakauman kolmessa keskeisessä pisteessä (P10, P50, P90). Mutta ennen tätä harjoitelmaa on perusteltua selvittää, miten miehet ja naiset loppujen lopuksi sijoittuvat naisvaltaisen sopimusalan palkkajakaumassa ja miten heidän suhteelliset osuutensa ovat mahdollisesti muuttuneet vuosina 1995–2005. Tulokset on esitetty kuviossa 10.13a.

Kuten kuljetusalan niin myös terveyspalveluiden sopimusala poikkeaa muista tarkasteltavista sopimusaloista siinä mielessä, että sopimusalan naiset ovat yliedustettuja keskipalkkaisten (P45–P55) ryhmässä, vaikkakin vähemmässä määrin kuin kuljetusalalla, eikä matalapalkkaisten (P0–P10) ryhmässä.

Kuvio 10.13a Terveyspalveluissa työskentelevien naisten suhteellinen osuus (%) sopimusalan matala- (P0–P10), keski- (P45–P55) ja korkeapalkkaisista (P90–P100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista sopimusalalla kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä.

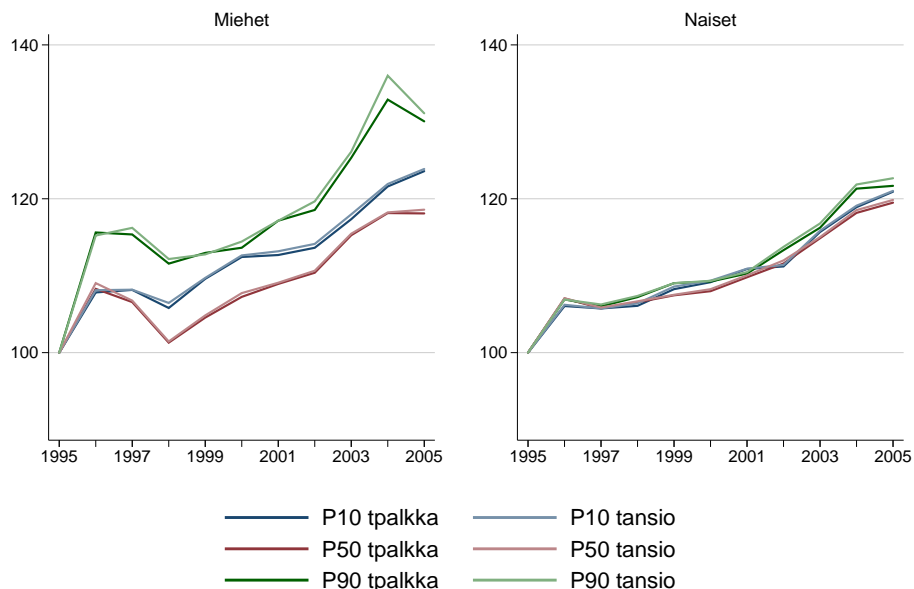
Edelleen, naisten osuus terveyspalveluiden sopimusalan keskipalkkaisista työntekijöistä on vuosina 1995–2005 pysynyt lähes muuttumattomana noin 90 prosentin tasolla.

Naisten osuus sopimusalan matalapalkkaisista työntekijöistä on puolestaan seurannut naisten kokonaisuutta sopimusalalla työskentelevistä (kuvion 10.13a katkoviiva). Toisin sanoen terveyspalveluiden matalapalkkaisista työntekijöistä naisten osuus on liikkunut noin 86 prosentin tasolla.

Naisten osuus sopimusalan korkeapalkkaisista (P90–P100) työntekijöistä on niin ikään säilynyt lähestulkoon muuttumattomana eli noin 60 prosentissa. Todettakoon myös se, että kolmen palkkaryhmän naisosuudet eivät muutu, jos säännöllisen tuntipalkan sijasta käytetään kokonaistuntiansiota.

Terveyspalveluissa kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevien miesten ja naisten palkkakehityksen tarkastelu perustuu niin ikään logaritmuotoon muunnettuihin reaali-palkkoihin, jotta kolmen palkkapisteen kehityseroista muo-

Kuvio 10.13b Terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



dostuisi mahdollisimman oikea yleiskuva. Sopimusalan reaalipalkkojen kehitys oli erityisesti miehillä poikkeuksellisen vaihtelevaa tarkastelujakson alkuvuosina. Toisaalta sopimusalan miesten reaalipalkat ovat vuoden 1998 jälkeen kasvaneet huomattavasti nopeammin kuin sopimusalan naisten reaalipalkat.

Suhteellisesti eniten ovat kasvaneet terveyspalveluissa toimivien korkeapalkkaisten miesten reaalipalkat. Toiseksi nopeimmin ovat kasvaneet sopimusalan matalapalkkaisten ja suhteellisesti vähiten sen keskipalkkaisten miesten reaalipalkat. Todettakoon kuitenkin se, että kolmen palkkapisteen reaalipalkkojen kokonaiskasvun erot juontavat juurensa suurimmaksi osaksi tarkastelujakson alkuvuosien suuriin kehityseroihin kolmen palkkapisteen reaalipalkkoissa.

Terveyspalveluissa työskentelevien naisten välillä ei esiinny vastaavanlaisia reaalipalkkojen kehityseroja palkkajakauman kolmen keskeisen pisteen välillä. Ainoan poikkeuksen tästä naisten reaalipalkkojen yleiskehityksestä näyttävät muodostavan sopimusalan korkeapalkkaiset naiset kohti tarkasteluperiodin loppua. Terveyspalveluiden korkeapalkkaisten reaalipalkkojen kasvuvauhdin nopeutuminen vuosituhaten vaihteen jälkeen näyttää siis koskeneen palkkaryhmän naisia yhtä lailla kuin sen miehiä. Toisaalta molempien sukupuolten kohdalla suotuisa reaalipalkkakehitys loppui vuoteen 2005. Huomionarvoista on myös se, että sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmä on ainoa, jossa kokonaistuntiansion kehitys poikkeaa edes jossain määrin säännöllisen tuntipalkan kehityksestä, vaikkakin kahden palkkakäsitteen välistä eroa tässä suhteessa esiintyy selkeämmin vasta tarkastelujakson loppuvuosina.

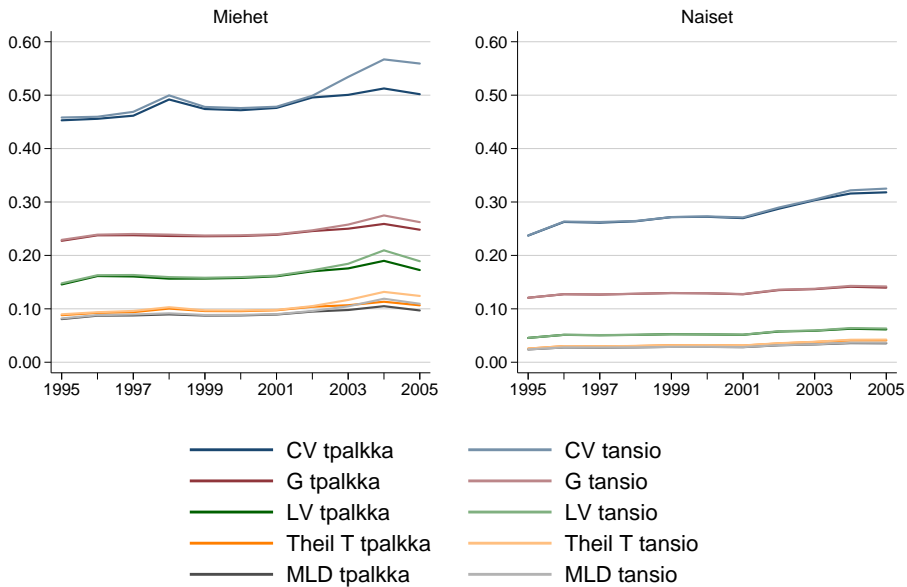
### 10.4.3 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS ERIARVOISUUSMITTAREILLA KUVATTUNA

Edelliset kuviot antoivat yleiskuvan terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten reaalipalkkojen kehityksestä 10-vuotijaksolla 1995–2005. Kuviossa 10.14 tarkastellaan, missä määrin sopimusalan kahden sukupuolen *reaalipalkkojen hajonta* on loppujen lopuksi muuttunut näinä vuosina ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet miesten ja naisten välisiin eroihin tässä suhteessa. Palkkahajonnan kehitystä on kuviossa havainnollistettu viiden eriarvoisuusmittarin avulla. Ne korostavat palkkajakauman eri osia hieman eri painolla, mutta tuottavat tästä huolimatta hyvin samanlaisen kehityskuvan.

Kuvio osoittaa, että terveyspalveluissa työskentelevien palkkaerot ovat tarkasteluajanjaksolla kasvaneet sekä miesten että naisten keskuudessa, nopeammin 2000-luvun alkuvuosina kuin 1990-luvun loppupuoliskolla. Naisten väliset palkkaerot ovat kuitenkin säilyneet huomattavasti pienempinä.



Kuvio 10.14 Terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Yhteistä kahdelle sukupuolelle on myös se, että palkkaerojen kehitys on muodostunut lähestulkoon samanlaiseksi käytetystä palkkakäsitteestä riippumatta. Tämä tilanne kuitenkin muuttui 2000-luvulle tultaessa, hieman aiemmin ja huomattavasti rajummin sopimusalan miehillä kuin sen naisilla. Tarkemmin sanottuna, vuoden 2002 jälkeen kokonaistuntiansiolla mitatut palkkaerot ovat kasvaneet varsin huimaa vauhtia terveyspalveluissa toimivien miesten välillä. Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis korostunut heillä merkittävästi. Naisten puolella vastaava kehitys on sitä vastoin ollut merkitykseltään hyvin vaatimatonta.

Taulukko 10.3 tuottaa yhteenvedon kuvion 10.14 antamista palkkahajonnan tuloksista vertailemalla terveyspalveluissa sopimusalaan kuuluvien kokoikäisten miesten ja naisten kokonaistuntiansioiden hajontaa viidellä eri mittarilla laskettuna. Kuten taulukosta käy ilmi, terveyspalveluissa toimivien miesten väliset palkkaerot kokonaistuntiansiolla mitattuna olivat jo vuonna

Taulukko 10.3 Terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten vuosien 1995 ja 2005 palkkahajonnan vertailu (viisi eriarvoisuusmittaria ja kokonaistuntiansiot, *tansio*)

	Variaatio- kerroin (CV)		Gini- kerroin (G)		Logaritmin varianssi (LV)		Theilin indeksi (T)		Logaritmin keskipoikkeama (MLD)	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Miehet	0.458	0.559	0.229	0.262	0.148	0.189	0.090	0.124	0.082	0.109
Naiset	0.237	0.325	0.121	0.142	0.046	0.063	0.026	0.042	0.024	0.037
<i>Ero</i>	<i>0.221</i>	<i>0.234</i>	<i>0.108</i>	<i>0.120</i>	<i>0.102</i>	<i>0.126</i>	<i>0.064</i>	<i>0.082</i>	<i>0.058</i>	<i>0.072</i>

Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

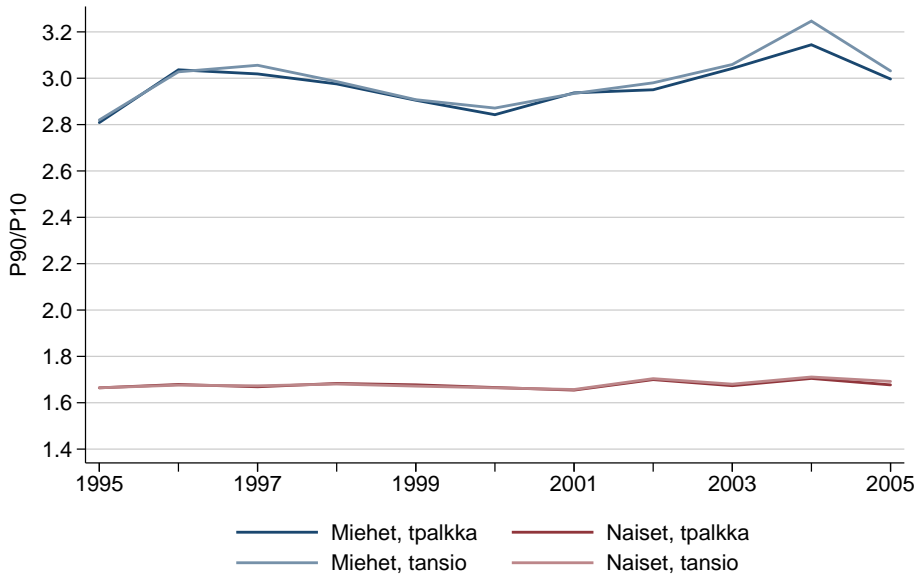
1995 eli tarkasteluajanjakson alkuvuonna huomattavasti suuremmat kuin sopimusosalalla toimivien naisten keskuudessa vallitsevat kokonaistuntiansioiden erot. Vuoteen 2005 mennessä sopimusalan miesten ja naisten välinen ero tässä suhteessa oli muuttunut entistäkin suuremmaksi, koska naisten väliset palkkaerot ovat erityisesti kokonaistuntiansiolla mitattuna kasvaneet selvästi hitaammin kuin miesten väliset palkkaerot.

#### 10.4.4 PALKKAHAJONTA JA SEN KEHITYS PALKKASUHDEMITTAREILLA KUVATTUNA

Kuviossa 10.15a vertaillaan terveystalouden sopimusalan korkeapalkkaisia (P90) miestyöntekijöitä sen matalapalkkaiseen (P10) miestyöntekijöihin ja vastaavasti sopimusalan korkeapalkkaisia naistyöntekijöitä sen matalapalkkaiseen naistyöntekijöihin. *Palkkasuhdemittari P90/P10* kertoo siten palkkajakautensa kahden ääripään palkkasuhteen suuruudesta ja kehityksestä. Se osoittaa, kuinka monta kertaa suurempi P90-pisteen palkkataso on suhteessa P10-pisteen palkkatasoon sekä mihin suuntaan tämä palkkaero on vuosina 1995–2005 terveydenhuollossa kehittynyt (laajentunut, kaventunut vai pysynyt muuttumattomana).

Kuviosta käy ilmi, että kahden sukupuolen P90/P10-palkkasuhde on tarkastelujaksolla kehittynyt varsin samalla tavalla kuin heidän palkkojensa kokonaisvaihtelu (kuvio 10.14). Terveystaloudessa työskentelevien naisten P90/P10-palkkasuhde on pysynyt pienenä ja lähes muuttumattomana. Vuoden 2001 jälkeen sopimusalan korkeapalkkaisten (P90) naisten palkkataso suhteessa sen matalapalkkaisten (P10) naisten palkkatasoon on ollut noin 1.7-kertainen molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

Kuvio 10.15a Terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

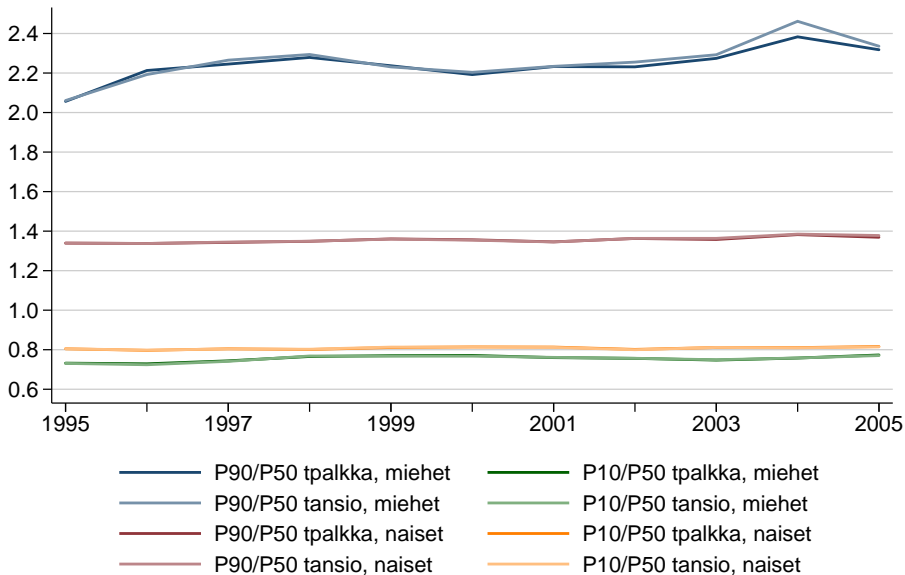


Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Terveyspalveluiden miehillä P90/P10-palkkasuhde vaihteli aikalailla 1990-luvun loppupuoliskolla, mutta kääntyi pysyvämpään kasvuun vuosituhannen vaihteessa. Palkkajakauman kahden ääripään palkkasuhteen kasvu oli nopeampaa kokonaistuntiansiolla mitattuna. Suurin miesten P90/P10-palkkasuhde oli vuonna 2004, yli 3.2-kertainen. Aavistuksen verran pienemmäksi se muodostui käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa.

Kuviossa 10.15b terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten P90/P10-palkkasuhde on pilkottu kahteen osaan: P90/P50 eli *korkeapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin* ja P10/P50 eli *matalapalkkaiset suhteessa mediaanipalkkaisiin*. Nämä kaksi palkkasuhdelukua tarkentavat kuvan, koska ne kertovat, mistä P90/P10-palkkasuhteen muutos pääosin johtuu. Toisin sanoen saadaan vastaus kysymykseen, selittyvätkö kuviossa 10.15a ilmenevät muutokset pääosin palkkajakauman ylemmässä osassa (P90/P50) eli korkeampipalkkaisten keskuudessa vai sen alemmassa osassa (P10/P50) eli matalampipalkkaisten keskuudessa tapahtuvista muutoksista.

Kuvio 10.15b Terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna

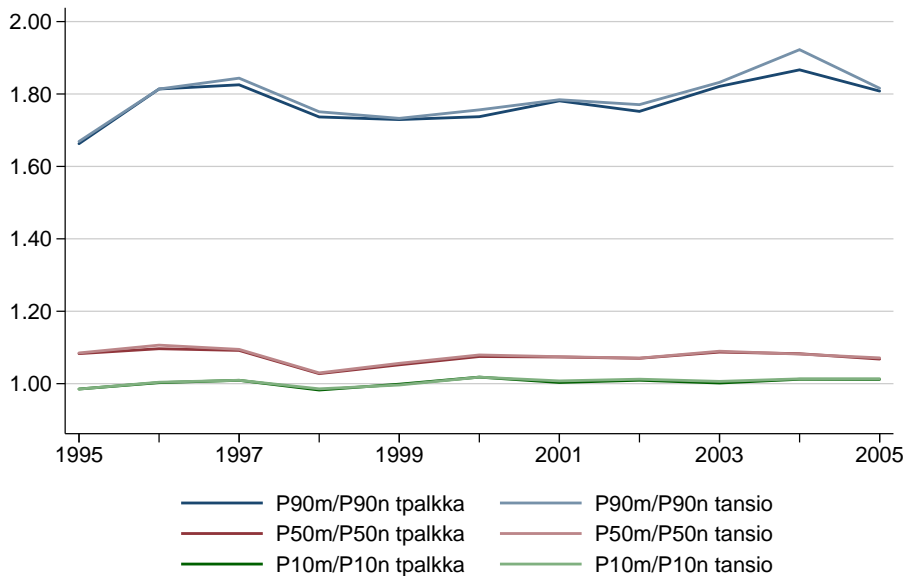


Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

Kuvio osoittaa, että terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten P90/P10-palkkasuhteessa vuosina 1995–2005 tapahtuneet muutokset heijastavat lähes yksinomaan yli keskipalkan ansaitsevien palkkaeroissa tarkasteluajanjaksoilla tapahtuneita muutoksia. Alle keskipalkan ansaitsevien palkkaerot ovat näinä vuosina muuttuneet hyvin vähän, jos lainkaan. Myöskään kahden palkkakäsitteen välillä ei juuri esiinny eroja terveyspalveluiden palkkajakauman alemmassa osassa. Toisin sanoen peruspalkan päälle maksettavilla erilaisilla lisillä ei ole matalampipalkkaisten välisiä palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta. Merkille pantavaa on myös se, että terveyspalveluiden matalampipalkkaisten naisten väliset palkkaerot ovat vain jokseenkin pienempiä kuin palkkaryhmän miesten keskuudessa esiintyvät palkkaerot.

## 10.4.5 SUKUPUOLTEN PALKKAEROT JA NIIDEN KEHITYS

Kuvio 10.16 Terveyspalveluissa työskentelevien miesten ja naisten suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiokäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Kuvio 10.16 osoittaa, että *sukupuolten väliset palkkaerot* ovat terveyspalveluiden sopimusosalalla pysyneet lähestulkoon muuttumattomina sopimusalan keski- ja matalapalkkaisten ryhmissä. Terveyspalveluiden keskipalkkaisten miesten ja naisten välinen palkkaero on koko tarkastelujakson aikana liikkunut 7 prosentin tasolla. Sopimusalan matalapalkkaisten miesten ja naisten välillä ei näytä sen sijaan esiintyvän kuin hyvin pieniä palkkaeroja. Keski- ja matalapalkkaisten ryhmille on yhteistä myös se, ettei käytetty palkkakäsitemuutokset vaikuta miesten ja naisten välisen palkkaeron suuruuteen. Näissä kahdessa palkkapisteessä tilanne on siis terveyspalveluissa pitkälti samanlainen kuin kuljetusosalalla (katso kuvio 10.11).

Suurimmat ja kasvavat pikemmin kuin kaventuvat ovat sukupuolten väliset palkkaerot palkkajakauman korkeapalkkaisten ryhmässä. Sen sijaan peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät eivät ainakaan vielä näytä juuri kasvattavan sukupuolten välisiä palkkaeroja myöskään tällä terveyspalveluiden palkkatasolla.

## 10.5 YHTEENVETO TÄRKEIMMISTÄ HAVAINNOISTA KOSKIEN TARKASTELTUIEN SOPIMUSALOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ TAPAHTUNUTTA KEHITYSTÄ

Tässä luvussa on tarkasteltu palvelualoilla kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevien miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen kehitystä vuosina 1995–2005 kolmella keskeisellä sopimusallalla: ATK-palveluissa, kuljetusalalla ja terveystalvueluissa. Tulokset kertovat muun muassa seuraavan.

### Miesvaltaiset ATK-palvelut:

- Valtaosa sopimusallalla työskentelevistä on miehiä, kuten on myös enemmistö sopimusalan keskipalkkaisista ja erityisesti sen korkeapalkkaisista työntekijöistä. Naiset ovat edelleen yliedustettuja sopimusalan matalapalkkaisten ryhmässä, mutta selvästi vähemmässä määrin kuin 1990-luvun puolivälissä. Sopimusalan miesosuuden nopea kasvu näyttää karsineen pois ensisijaisesti sen matalapalkkaisia naisia.
- ATK-palveluissa työskentelevien palkkaerot ovat vuosina 1995–2005 kasvaneet vain vähän, pääasiallisesti 1990-luvun loppupuoliskolla ja kokonaistuntiansiolla mitatut palkkaerot aavistuksen verran nopeammin kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitatut palkkaerot. Muutokset ovat olleet kummallakin sukupuolella samansuuntaisia.
- ATK-palveluiden miesten ja naisten keskuudessa vallitsevat palkkaerot ovat tarkasteluajanjaksolla muuttuneet lähes samansuuruisiksi sekä sopimusalan palkkajakauman ylemmässä että sen alemmassa osassa ja molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. Tarkemmin sanottuna, matalampipalkkaisten väliset palkkaerot olivat 2000-luvulle tultaessa sopimusalan miehillä ja naisilla samaa suuruusluokkaa. Myöskään kahden palkkamittarin välillä ei ole tässä palkkaryhmässä juuri eroa. Peruspalkan päälle maksettavilla lisillä ei ole siis matalapalkkaisten miesten tai naisten välisiä palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta. Myös korkeampipalkkaisten miesten ja naisten keskuudessa esiintyvät palkkaerot ovat muodostuneet hyvin samanlaisiksi, mutta ainoastaan käytettäessä säännöllistä tuntipalkkaa. Naisilla ja erityisesti miehillä kokonaistuntiansiolla mitattu palkkaero on tätä hieman suurempi. Keskeisin ero sopimusalan miesten ja naisten palkkojen vaihtelussa on siis siinä, että erilaiset palkanlisät kasvattavat korkeampipalkkaisten miesten välisiä palkkaeroja enemmän kuin korkeampipalkkaisten naisten välisiä palkkaeroja.

- Naisten suhteellinen palkka-asema on vahvistunut niin korkea-, keski- kuin myös matalapalkkaisten ryhmässä. Itse asiassa ATK-palveluiden miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna kaventuneet noin 10 prosenttiin sopimusalan palkkajakauman kaikissa keskeisissä pisteissä. Ainoan poikkeuksen muodostaa korkeapalkkaisten kokonaistuntiansiolla mitattu sukupuolten palkkaero, joka jää hieman korkeammaksi. Toisin sanoen ATK-palveluissa peruspalkan päälle maksettavien lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus rajoittuu sopimusalan palkkajakauman kaikkein ylimpiin palkkatasoihin.

### Sukupuolijakauman suhteen ”tasapuolinen” kuljetusala:

- Sopimusosalalla työskentelevistä noin puolet on naisia. Naiset ovat yliedustettuja keskipalkkaisten (eikä matalapalkkaisten) ryhmässä. Heidän aliedustuksensa sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmässä on tarkastelujaksolla jatkunut lähes muuttumattomana.
- Palkkaerot ovat tarkasteluajanjaksolla kasvaneet niin sopimusalan miesten kuin myös sen naisten välillä, kuitenkin hieman nopeammin miesten kuin naisten keskuudessa. Tämän kehityksen myötä miesten väliset palkkaerot ovat kasvaneet entistäkin suuremmiksi naisten väliin palkkaeroihin verrattuna. Lisäksi palkkaerot ovat sekä miehillä että naisilla muuttuneet aavistuksen verran nopeammin kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Kummallakin sukupuolella peruspalkan päälle maksettavien lisien merkitys näyttää siis voimistuneen hieman. Tämän kehityksen myötä erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on muuttunut kuljetusalan miehillä entistäkin suuremmaksi sopimusalan naisiin verrattuna.
- Nämä muutokset ovat kuitenkin toteutuneet yksinomaan sopimusalan yli keskipalkan ansaitsevien miesten ja naisten keskuudessa. Sen matalampipalkkaisten palkkaerot eivät ole tarkastelujaksolla muuttuneet kummallakaan palkkakäsitteellä mitattuna. Myös matalampipalkkaisten väliset palkkaerot ovat siksi säilyneet miehillä selvästi suurempina.
- Kuljetusosalalla työskentelevien naisten suhteellinen palkka-asema on muuttunut hyvin vähän sopimusalan kolmessa keskeisessä pisteessä.
- Miesten palkkaetu naisiin verrattuna kasvaa palkkatason noustessa, eikä tässä vaihteluvälissä ole tarkasteluperiodilla juuri tapahtunut muutoksia. Sukupuolten keskipalkkaeron kuilu on erityisen suuri keski- ja korkeapalkkaisten ryhmien välillä. Kokonaistuntiansiolla mitattu suku-

puolten palkkaero muodostuu korkeammaksi kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattu miesten ja naisten välinen palkkaero ainoastaan korkeapalkkaisten osalta. Toisin sanoen myös kuljetusalalle on ominaista se, että peruspalkan päälle maksettavien lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus rajoittuu sopimusalan palkkajakauman kaikkein ylimpiin palkkatasoihin.

### **Naisvaltaiset terveyspalvelut:**

- Sopimusosalalla työskentelevistä suuri enemmistö on naisia. Naiset ovat hienoisesti yliedustettuina keskipalkkaisten (ei matalapalkkaisten) ryhmässä. Heidän aliedustuksensa sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmässä on tarkastelujaksolla jatkunut lähes muuttumattomana.
- Palkkaerot ovat tarkasteluajanjaksolla kasvaneet niin sopimusalan miesten kuin myös sen naisten välillä. Näin ollen miesten väliset palkkaerot ovat säilyneet huomattavasti suurempina kuin naisten väliset palkkaerot. Miesten väliset palkkaerot ovat kohti tarkasteluperiodin loppua kasvaneet selvästi nopeammin kokonaistuntiansiolla kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna. Naisilla vastaava muutos on ollut hyvin pientä. Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis voimistunut erityisesti sopimusalan miehillä.
- Nämä muutokset ovat kuitenkin toteutuneet lähes yksinomaan sopimusalan yli keskipalkan ansaitsevien miesten ja naisten keskuudessa. Sopimusalan matalampipalkkaisten palkkaerot eivät ole tarkastelujaksolla juuri muuttuneet kummallakaan palkkakäsitteellä mitattuna. Matalampipalkkaisten väliset palkkaerot ovat siksi säilyneet miehillä hieman suurempina.
- Terveyspalveluissa työskentelevien naisten suhteellinen palkka-asema ei ole tarkastelujaksolla juuri muuttunut keski- ja matalapalkkaisten ryhmässä. Korkeapalkkaisten ryhmässä sukupuolten välinen palkkaero on sitä vastoin kasvanut hieman.
- Miesten palkkaetu naisiin verrattuna kasvaa palkkatason noustessa. Sukupuolten keskipalkkaeron kuilu on erityisen suuri keski- ja korkeapalkkaisten ryhmien välillä. Kokonaistuntiansiolla mitattu sukupuolten palkkaero muodostuu hieman suuremmaksi kuin säännöllisellä tuntipalkalla mitattu miesten ja naisten välinen palkkaero ainoastaan korkeapalkkaisten osalta. Toisaalta peruspalkan päälle maksettavien lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus on myös tässä palkkaryhmässä ainakin toistaiseksi hyvin vaatimaton.



### Kolmen sopimusalan vertailu:

- Kolmen tarkasteltavan sopimusalan kokoaikaisessa työsuhteessa toimivien miesten ja naisten välillä esiintyy sekä yhtäläisyyksiä että selkeitä eroavaisuuksia vuoden 2005 palkkatilanteen ja siihen johtaneen kehityksen suhteen (taulukko 10.4).
- Kaikilla kolmella sopimusalalla naisten aliedustus sopimusalan korkeapalkkaisten ryhmässä on vuosina 1995–2005 jatkunut lähes muuttumattomana.
- Niin miesten kuin myös naisten välisissä palkkaeroissa on kaikilla kolmella sopimusalalla tapahtunut pientä kasvua. Palkkaerojen kasvu on tyypillisesti ollut sopimusalojen miehillä hieman nopeampaa etenkin kokonaistuntiansiolla mitattuna. Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis voimistunut erityisesti sopimusalojen miesten keskuudessa.
- Toisaalta nämä miesten ja naisten palkkojen vaihtelussa tapahtuneet muutokset ovat pitkälti rajoittuneet sopimusalojen korkeampipalkkaisten ryhmään. Yhteistä kolmelle sopimusalalle on myös se, että kokonaistuntiansiolla mitattuna yli keskipalkan ansaitsevien miesten väliset palkkaerot ovat selvästi suuremmat kuin palkkaryhmän naisten väliset palkkaerot. Kaikkien kolmen sopimusalan palkkajakauman ylemmässä osassa peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on siis muodostunut miehillä merkittävämmäksi. Myös säännöllisellä tuntipalkalla mitatut palkkaerot ovat selvästi suurempia korkeampipalkkaisilla miehillä kuin palkkaryhmän naisilla, mutta vain kuljetusalalla ja terveystalveissa. ATK-palveluissa tämä sukupuolten välinen ero on tarkasteluperiodilla kuronut umpeen.
- Sopimusalojen matalampipalkkaisten miesten ja naisten keskuudessa palkkaerot ovat tarkastelujaksolla pysyneet lähes muuttumattomina. Myöskään kahden palkkakäsitteen välillä ei ole juuri eroja.
- Miesten ja naisten keskuudessa vallitsevien palkkaerojen suhteen miesvaltainen ATK-palveluiden sopimusala poikkeaa selkeästi kahdesta muusta tarkasteltavasta sopimusalasta sekä korkeampi- että matalampipalkkaisten osalta. Yli keskipalkan ansaitsevien ryhmässä miesten ja naisten keskuudessa vallitsevat palkkaerot rajoittuvat enää peruspalkan päälle maksettaviin lisiin. Kahdella muulla sopimusalalla palkkaryhmän naisten väliset palkkaerot ovat säilyneet huomattavasti pienempinä molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna. ATK-palveluiden matalampipalk-

kaisten ryhmässä ei esiinny juuri lainkaan eroja miesten ja naisten keskuudessa vallitsevien palkkaerojen välillä. Kahdella muulla sopimusallalla matalampipalkkaisten naisten väliset palkkaerot ovat säilyneet hieman pienempinä kuin palkkaryhmän miehillä. Yhteistä kolmelle sopimusallalle on kuitenkin se, että kahdet palkkamittarit tuottavat täsmälleen samansuuruiset palkkaerot matalampipalkkaisten ryhmässä eli erilaisilla lisillä ei ole tässä palkkaryhmässä palkkaeroja kasvattavaa vaikutusta.

- ATK-palvelut poikkeavat kahdesta muusta sopimusallasta myös sukupuolten palkkaerojen suhteen. Sopimusalan miesten ja naisten väliset keskipalkkaerot ovat niin korkea-, keski- kuin myös matalapalkkaisilla kaventuneet ja lisäksi muuttuneet lähes samansuuruisiksi. Kahdella muulla sopimusallalla miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat vuosina 1995–2005 pikemminkin kasvaneet. Kuljetusalalla ja terveystalveissa erityisen suurina ovat säilyneet korkeapalkkaisten miesten ja naisten väliset palkkaerot.
- Yhteistä kolmelle sopimusallalle on kuitenkin se, että erilaiset lisät sisältävillä kokonaistuntiansioilla mitattuna korkeapalkkaisten miesten palkkataso on selvästi suurempi kuin palkkaryhmän naisten palkkataso. Keski- ja matalapalkkaisten ryhmissä kahden palkkakäsittelyn tuottamien sukupuolten palkkaerojen välillä ei tällaista selvää kuilua esiinny. Toisin sanoen, kaikilla kolmella sopimusallalla peruspalkan päälle maksettavien lisien sukupuolten palkkaeroja kasvattava vaikutus rajoittuu sopimusalan palkkajakauman kaikkein ylimpiin palkkatasoihin.

Taulukko 10.4 Kolmen sopimusalan vuoden 2005 tulosten vertailu, kokonaistuntiansiot

Mittari	ATK-palvelut		Kuljetusala		Terveystalveut	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
<i>Palkkahajonta: variaatiokerroin (CV)</i>	0.349	0.317	0.499	0.322	0.559	0.325
<i>Palkkahajonta: Theilin indeksi (T)</i>	0.053	0.045	0.101	0.043	0.124	0.042
<i>Palkkasuhde: P90/P10</i>	2.13	2.05	2.76	1.82	3.03	1.69
<i>Palkkasuhde: P90/P50</i>	1.51	1.47	2.07	1.45	2.34	1.38
<i>Palkkasuhde: P10/P50</i>	0.71	0.72	0.75	0.80	0.77	0.81
<i>Keskipalkkaero: P90miehet/ P90naiset</i>	1.14	..	1.53	..	1.82	..
<i>Keskipalkkaero: P50miehet/ P50naiset</i>	1.11	..	1.07	..	1.07	..
<i>Keskipalkkaero: P10miehet/ P10naiset</i>	1.10	..	1.01	..	1.01	..

Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

# 11 PALKKOJEN TOIMIPAIKKATASON MUKAISEN TARKASTELUN TULOKSIA

Tässä luvussa tarkastellaan toimipaikkojen sisäisiä ja välisiä palkkaeroja palvelualoilla kokoaikaisesti työskentelevien miesten ja naisten keskuudessa. Tarkemmin sanottuna, tutkitaan missä määrin reaali-palkkojen vaihtelu palvelualojen mies- ja naisryhmissä heijastaa yhtäältä toimipaikkojen *sisällä* esiintyviä palkkaeroja ja toisaalta toimipaikkojen *välillä* esiintyviä palkkaeroja. Koska tarkastelu toistetaan kaikille vuosille ajanjaksolla 1995–2005, tulokset kertovat myös sen, onko toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen merkitys muuttunut kahdella sukupolella 1990-luvun puolivälin jälkeen.

Tarkastelu tehdään kahta vaihtoehtoista menetelmää hyödyntäen. Molempia on selostettu yksityiskohtaisemmin liitteessä A2. Ensimmäinen lähestymistapa nojautuu yksinkertaisen palkkamallin laskemiseen erikseen palveluiden miehille ja naisille sekä jokaiselle tarkasteluvuodelle. Käytetyn tilastollisen menetelmän avulla palkansaajaryhmässä tietyinä vuonna esiintyvät palkkaerot voidaan hajottaa kolmeen pääosaan: erilaisista *henkilö*ominaisuuksista johtuvaan palkkojen vaihteluun, *samassa* toimipaikassa työssä olevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen sisäisiin palkkaeroihin) sekä *eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkojen vaihteluun (toimipaikkojen välisiin palkkaeroihin). Ottamalla mallissa huomioon joukko tärkeitä taustatekijöitä taataan se, että raportoituihin toimipaikkojen sisäisiin ja välisiin palkkaeroihin eivät vaikuta palvelutyöntekijöiden väliset erot näiden keskeisten ominaisuuksien suhteen, joihin luetaan henkilöiden ikä, koulutuksen taso eli pituus sekä nykyisen työsuhteen kesto. Näiden henkilökohtaisten ominaisuuksien lisääminen malliin auttaa samalla korjaamaan tuloksia myös sen suhteen, että vuosien varrella toimipaikkojen työvoiman rakenne on saattanut muuttua varsin ratkaisevasti. Tämä parantaa huomattavasti eri vuosille laskettujen toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen vertailtavuutta.

Yllä selostetulla lähestymistavalla on kuitenkin yksi kiistämätön heikkous: siinä oletetaan, että mallissa huomioon otettujen henkilöominaisuuksien palkkavaikutuksen suuruus eli ominaisuuksien ”taloudellinen arvo” työmarkkinoilla (mallin tuottamina kertoimina ilmaistuna) määräytyy samalla tavalla tarkasteltavan ajanjakson kaikkina vuosina. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole varsinkaan, jos palvelualojen työvoiman rakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia sen muuttuneen tarjonnan ja/tai kysynnän seurauksena. Siksi toinen tarkastelussa käytetty lähestymistapa keskittyy samassa toimipaikassa

kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien palvelutyöntekijöiden reaali-palkkojen *muutokseen* ja tämän muutoksen hajottamiseen toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon. Lähestymistavan etuna on se, että tärkeimmät palveluiden työntekijöitä erottavat ominaisuudet ”eliminoituvat”, koska niissä ei tyypillisesti ehdi vuoden sisällä tapahtua muutoksia (koulutustaso) tai eri henkilöillä ei tapahdu ainakaan erisuuruisia muutoksia (kaikilla ikä ja nykyinen työsuhde kasvavat yhdellä vuodella). Heikkoutena voidaan pitää sitä, että tarkasteluun valikoituvat vain ne, jotka jatkavat samassa toimipaikassa. Toisaalta toimipaikkaa vaihtaneita on palkka-aineistossa varsin vähän, mistä syystä kaikkien ja samassa toimipaikassa jatkavien henkilöiden palkkojen muutos on ollut hyvin samankaltainen.

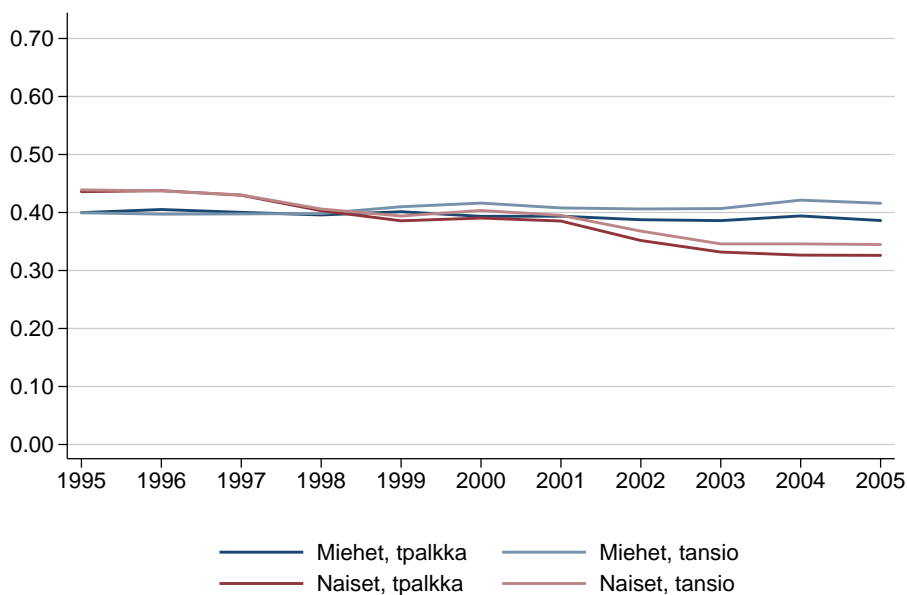
Tässä luvussa eritellään ja vertaillaan kahden lähestymistavan antamia tuloksia palvelualoilla työskenteleville miehille ja naisille ja erikseen vielä erikokoisille toimipaikoille. Esitetyt tulokset perustuvat myös tässä luvussa kokoajaisten palvelutyöntekijöiden säännölliseen tuntipalkkaan ja toisaalta heidän kokonaistuntiansioihinsa.

## 11.1 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN MERKITYS

Kuviossa 11.1a vertaillaan palveluissa työskentelevillä miehillä ja naisilla *toimipaikkaan liitettävän palkkavaikutuksen merkitystä* ja sen suuruudessa tapahtuneita muutoksia ajanjaksolla 1995–2005. Toimipaikkavaikutuksesta on puhdistettu se, että niin mies- kuin myös naistyöntekijät poikkeavat toisistaan monen keskeisen palkkatasoon ja siten palkkojen vaihteluun vaikuttavan ominaisuuden osalta. Tarkemmin sanottuna, kuvion käyrät kertovat missä määrin palveluiden miesten ja naisten reaali-palkkoissa esiintyvä vaihtelu (niin sanotulla keskihajonnalla mitattuna) selittyy toimipaikalla ja sen ominaisuuksilla, kun samaan aikaan otetaan huomioon heidän keskuudessaan esiintyvät erot koulutusasteen, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen. Keskihajonta, jonka tarkempi määritelmä löytyy liitteessä A2, on yksi lukuisista tilastollisista mittareista, joilla palkkojen vaihtelua voidaan mitata.

Kuviossa esitetyt tulokset osoittavat, että toimipaikkavaikutuksen merkitys on vuosina 1995–2005 pienentynyt vaiheittain palveluiden naistyöntekijöillä. Palvelualoilla työskentelevien miesten kohdalla toimipaikkavaikutus on sitä vastoin pysynyt lähes muuttumattomana. Tästä on seurannut se, että toimipaikkavaikutus on muuttunut naisilla vähemmän tärkeäksi palkkaerojen selittäjäksi kuin miehillä.

Kuvio 11.1a Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
*Toimipaikkavaikutuksen selittävä osuus (log) reaali-palkkojen kokonaisvaihtelusta*  
 (keskihajonnasta) vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*)  
 mitattuna

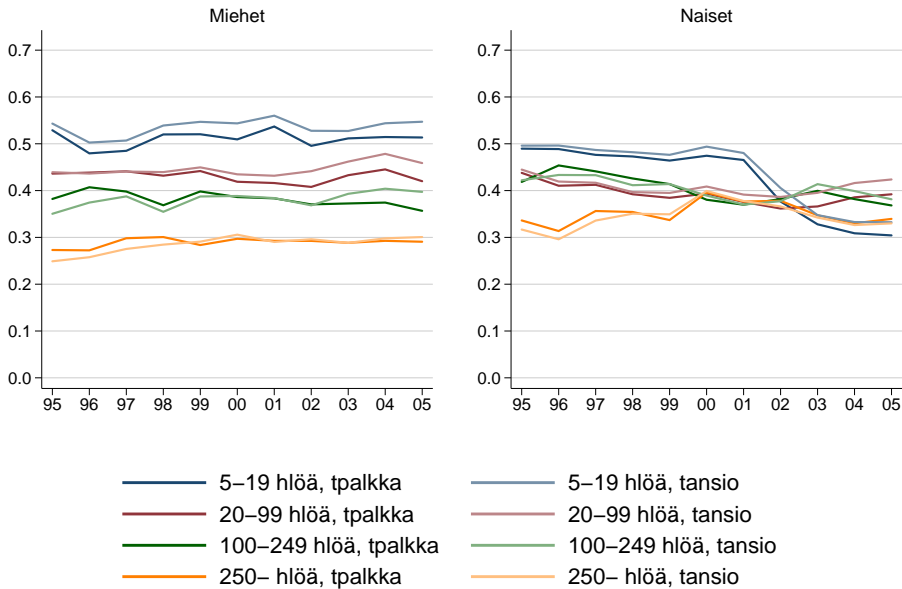


Muut laskelmissa huomioon otetut ominaisuudet ovat: koulutustaso, ikä ja nykyisen työsuhteen pituus. Palvelualoilla työskenteleviä miehiä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi miestä. Vastaavasti palvelualoilla työskenteleviä naisia koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi naista. Laskentakehikko on selitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä A2.

Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, että erilaisten palkanlisien vaikutus toimipaikkavaikutuksen suuruuteen on kasvanut hieman kohti tarkasteluperiodin loppua. Vuonna 2005 toimipaikka ja siihen liitettävät ominaisuudet selittivät vajaa 40 prosenttia miestyöntekijöiden ja runsas 30 prosenttia nais-työntekijöiden välisestä palkkaeroista, kokonaistuntiansioilla mitattuna jonkin verran enemmän. Näin ollen toimipaikkavaikutuksen merkitys on palvelualoilla säilynyt suurempana kuin teollisuuden toimihenkilöillä mutta selvästi pienempänä kuin teollisuuden työntekijöillä.

Edellisen kuvion pohjalta todettiin, että toimipaikan ja sen edustamien ominaisuuksien vaikutus reaali-palkkojen vaihteluun (sen jälkeen, kun on otettu

Kuvio 11.1b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu Toimipaikkavaikutuksen selittämä osuus (log) reaalipalkkojen kokonaisvaihtelusta (keskihajonnasta) **erikokoisissa toimipaikoissa** vuosina 1995–2005 kahdella tunti-ansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 11.1a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

huomioon miesten ja naisten erot koulutuksen pituuden, iän ja nykyisen työsuhteen keston suhteen) on heikentynyt palveluiden naistyöntekijöillä, mutta pysynyt likimain muuttumattomana palveluiden miestyöntekijöillä. Kuvio 11.1b osoittaa, että toimipaikkavaikutus on itse asiassa säilynyt miehillä lähestulkoon ennallaan kaikissa neljässä muodostetussa toimipaikkaryhmässä. Miehillä on ominaista myös se, että palkkavaikutus vaihtelee melkoisesti erikokoisten toimipaikkojen välillä. Tarkemmin sanottuna, palkkavaikutus vahvistuu tuntuvasti toimipaikan koon pienentyessä eli on kaikista suurin kaikkein pienimpien (5–19 henkilön) toimipaikkojen kohdalla.

Palvelualojen naistyöntekijöillä erikokoisten toimipaikkojen palkkavaikutus oli 1990-luvun puolivälissä hyvin samanmuotoinen kuin palveluissa työskentelevillä miehillä. Vuoteen 2005 mennessä tarkasteluajanjaksolla tapahtuneet muutokset olivat kuitenkin muovanneet sen varsin erilaiseksi miehiin verrattu-

na. Eniten palveluiden naisten toimipaikkavaikutuksen heikkenemiseen 2000-luvun alussa ovat vaikuttaneet kaikkein pienimmät (5–19 henkilön) ja toisaalta kaikkein suurimmat (yli 250 henkilön) toimipaikat. Keskikokoisten (20–99 ja 200–249 henkilöä työllistävien) toimipaikkojen ryhmissä palkkavaikutus on pienentynyt vain vähän ja lähinnä 1990-luvun lopussa. Näissä kokoluokissa palkkavaikutus myös eroaa miesten ja naisten välillä kaikista vähiten. Kaikkein suurimpien toimipaikkojen kohdalla toimipaikkavaikutus on säilynyt naisilla hieman merkittävämpänä. Kaikkein pienimpien toimipaikkojen ryhmässä palkkavaikutus on muuttunut kaikkein pienimmäksi ja samalla huomattavasti pienemmäksi kuin miehillä.

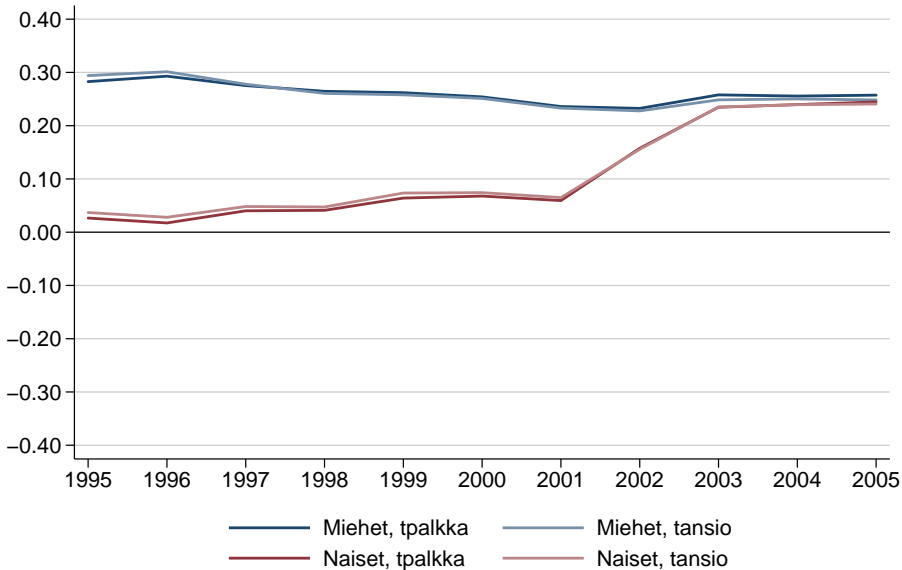
Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, että eri kokoluokkien toimipaikkavaikutus on 2000-luvulle tultaessa muuttunut hieman tärkeämmäksi palkkavaihtelun selittäjäksi kokonaistuntiansioilla mitattuna. Toisin sanoen erilaisten lisien vaikutus palkkojen vaihteluun on 2000-luvun alussa korostunut kaikenkokoisissa palvelutoimipaikoissa. Ainoan silmiinpistävän poikkeuksen tästä kehityksestä muodostavat kummallakin sukupuolella kaikkein suurimmat palvelutoimipaikat, joiden palkkavaikutuksen merkitys on perinteisesti ollut kaikista pienin ja on myös säilynyt likimain samansuuruisena molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

## 11.2 TOIMIPAIKKAVAIKUTUKSEN JA HENKILÖKUNNAN OSAAMISTASON RIIPPUVUUS

Kuvio 11.2a havainnollistaa *toimipaikkavaikutuksen ja palvelualoilla työskentelevien inhimillisen pääoman eli osaamistason välisen riippuvuuden* suuruutta ja kehitystä vuosina 1995–2005. Inhimillinen pääoma, jonka ajatellaan mittaavan yksilön ”ansaintakykyä”, kattaa seuraavat henkilökohtaiset ominaisuudet: koulutustaso, ikä ja nykyisen työsuhteen pituus. Positiivinen riippuvuusuhde osoittaa, että keskimääräistä parempia palkkoja maksavat toimipaikat tyypillisesti palkkaavat keskimääräistä osaavampia henkilöitä. Ylöspäin (alaspäin) kääntyvä käyrä kertoo siten, että tämä riippuvuus on tarkasteluajanjaksolla vahvistunut (heikentynyt).

Toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön ansaintakyvyyn mukainen valikoituminen säilyi palvelualojen naistyöntekijöillä heikkona aina vuosituhatosen vaihteeseen asti, mutta kasvoi sen jälkeen lähes yhtä merkittäväksi kuin palveluiden miestyöntekijöillä. Miehillä valikoitumisvaikutus heikkeni hieman vuosina 1996–2001, jonka jälkeen se asettui noin 26 prosentin eli aavistuksen verran

Kuvio 11.2a Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus  
vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Inhimillinen pääoma kattaa koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden. Katso myös kuvion 11.1a alaviitteen selitykset.

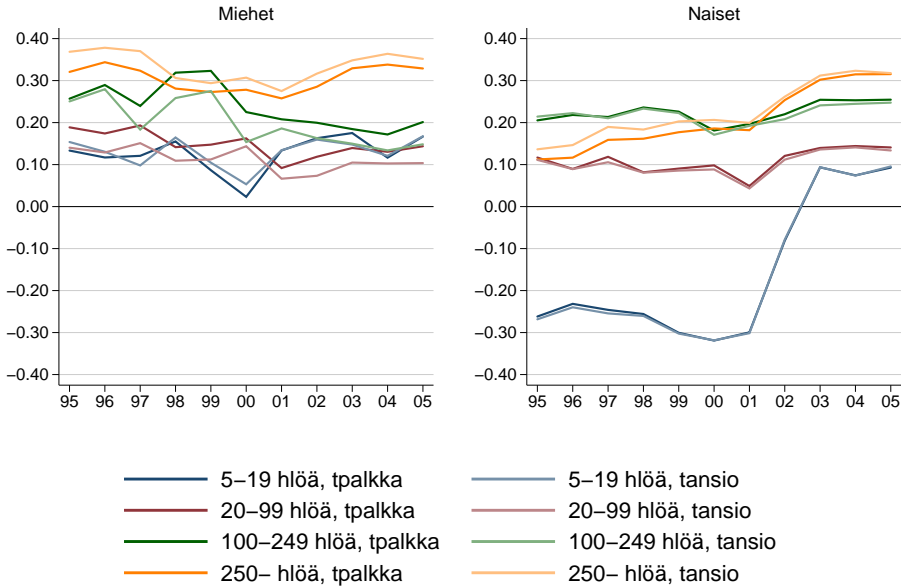
korkeammalle tasolle kuin naisten ryhmässä. Teollisuuden niin toimihenkilöihin kuin myös työntekijöihin verrattuna toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukainen valikoituminen on siksi pysynyt molemmilla sukupuolilla huomattavasti merkittävämpänä ilmiönä palveluiden puolella.

Todettakoon lopuksi myös se, etteivät erilaiset palkanlisät näytä muuttavan valikoitumisvaikutuksen suuruutta tai kehitystä kummallakaan sukupuolella. Toisin sanoen toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön osaamistason välinen riippuvuus muodostuu samansuuruiseksi molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna.

Edellinen kuvio osoitti, että toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön ansaintakyvyyn riippuvuus on palveluiden miehillä säilynyt merkittävänä hienoisesta heikkenemisestä huolimatta. Palveluiden naisilla riippuvuus on sitä vastoin vahvistunut siinä määrin, että toimipaikkavaikutus on tarkasteluajanjaksolla muodostunut heillä lähes yhtä merkittäväksi kuin palveluiden miehillä. Kuviossa



Kuvio 11.2b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu Toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välinen riippuvuus **erikokoisissa toimipaikoissa** vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Inhimillinen pääoma kattaa koulutustason, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden. Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 11.1a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

11.2b tämän riippuvuuden suuruutta ja kehitystä tarkastellaan vielä erikseen neljän toimipaikkakoon osalta.

Palvelualojen miestyöntekijöiden osaamistason mukainen valikoituminen heikkeni kaikissa neljässä kokoluokassa kohti vuosituhannen vaihdetta ja osittain myös sen yli. Kehitys kuitenkin ajoittui hieman eri tavalla erikokoisilla toimipaikoilla, mistä syystä kokonaisvaikutus (kuviossa 11.2a) jäi suhteellisen pieneksi. 2000-luvun alkuvuosina ei tapahtunut enää merkittäviä muutoksia tässä suhteessa kahdessa keskimmaisessä kokoluokassa. Kaikkein suurimmissa ja pienimmissä kokoluokissa valikoitumisvaikutus sen sijaan vahvistui samalle tasolle kuin 1990-luvun alussa. Näiden muutosten seurauksena kaikkein suurimpien palvelutoimipaikkojen ryhmässä tapahtuva miesten valikoituminen on yhä enemmän erkaantunut heidän valikoitumiskäyttäytymisestään muissa kokoluokissa.

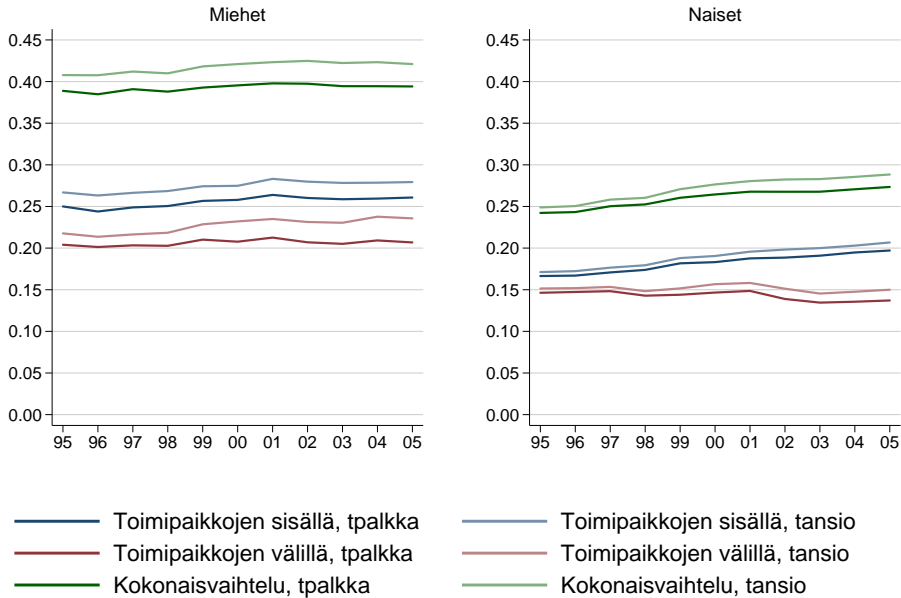
Suurissa palvelutoimipaikoissa työskentelevien naisten valikoituminen toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja oman osaamistasonsa mukaan on niin ikään vahvistunut oleellisesti tarkastelujaksolla ja on itse asiassa muuttunut lähes yhtä merkittäväksi ilmiöksi kuin kokoluokan miehillä. Valikoitumisvaikutus heikkenee toimipaikan koon pienentyessä. Kaikista heikoin valikoitumisvaikutus on kaikkein pienimpien toimipaikkojen kohdalla siitä huolimatta, että se tässä kokoluokassa vahvistui melkoisesti 2000-luvun alussa ja siksi selittää (yhdessä kaikkein suurimpien toimipaikkojen kanssa) palvelualojen naisten valikoitumisvaikutuksen vahvistumista näinä vuosina (kuviossa 11.2a). Miehiin nähden osaamistason mukainen valikoituminen on säilynyt naisilla huomattavampana 100–249 henkilön toimipaikoissa, muuttunut likimain samansuuruiseksi 20–99 henkilön sekä yli 250 henkilön toimipaikoissa, mutta pysynyt selvästi heikompana kaikkein pienimmissä toimipaikoissa.

Kahden palkkakäsitteen erikokoisille toimipaikoille tuottamien tulosten osalta todettakoon se, että yleiskuva säilyy naisilla muuttumattomana, jos palkkamittarina käytetään säännöllisen tuntipalkan sijaan kokonaistuntiansiota. Miehillä tämä koskee ainoastaan kaikkein pienimpiä toimipaikkoja. Suurten toimipaikkojen ryhmässä valikoituminen muuttuu entistä vahvemmasi käytettäessä kokonaistuntiansioita. Kahdessa keskimmaisessä toimipaikkaryhmässä muutos on päinvastainen eli kokonaisansioiden pohjalta laskettuna valikoitumista esiintyy vähemmän. Lopputulokseksi muodostuu siksi kuvion 11.2a osoittama tulos eli samansuuruinen valikoitumisvaikutus molemmilla palkkakäsitteillä mitattuna myös miesten ryhmässä.

### 11.3 TOIMIPAIKKOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ ESIINTYVIEN PALKKAEROJEN MERKITYS

Kuviioon 11.3a on palvelualojen mies- ja naistyöntekijöille piirretty kolme erityyppistä käyrää, joista ylin pari heijastaa heidän logaritmuotoon muunnettujen reaali-palkkojensa (säännöllisten tuntipalkkojen ja kokonaistuntiansioiden) vaihtelun kehitystä keskihajonnalla mitattuna. Myös tämä hajontamittari kertoo sen, että palvelualojen naistyöntekijöiden väliset palkkaerot ovat kasvaneet tasaista vauhtia 10-vuotisjaksolla 1995–2005 ja aavistuksen verran nopeammin kokonaistuntiansiolla mitattuna. Kuviosta käy ilmi myös se, että tähän kehitykseen on vaikuttanut yksinomaan palvelutoimipaikkojen *sisällä* esiintyvien naispalkkaerojen kasvu. Toimipaikkojen *välisten* palkkaerojen merkitys on palveluiden naisilla pikemminkin heikentynyt tarkasteluaajanjaksolla,

Kuvio 11.3a Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen välillä ja sisällä esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



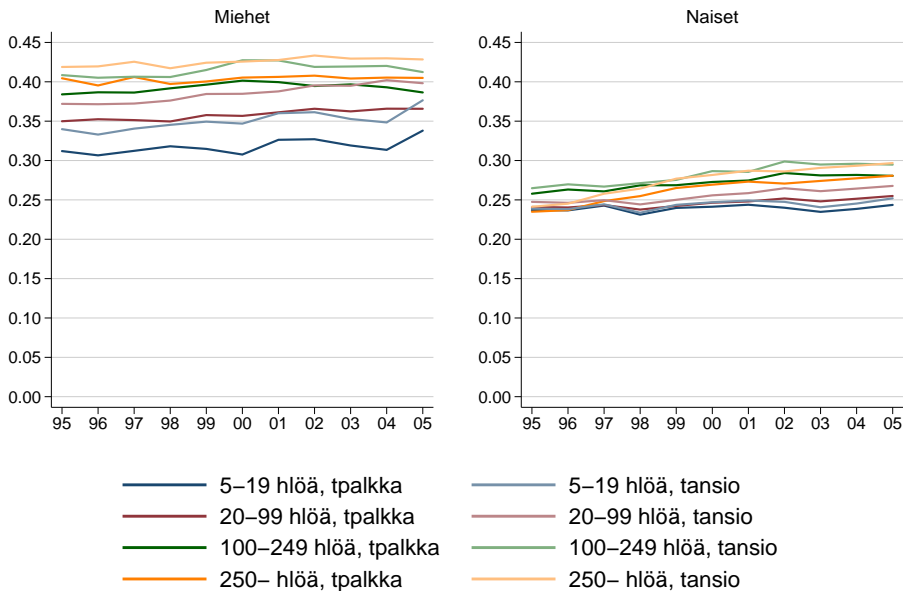
Katso kuvion 11.1a alaviitteen selitykset.

hieman enemmän peruspalkalla kuin erilaisia lisiä sisältävillä kokonaisansioilla mitattuna.

Palveluiden miehillä palkkaerot ovat muuttuneet varsin vähän säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, jokseenkin enemmän käytettäessä kokonaistuntiansiota. Tähän 1990-luvun loppuun keskittyvään kasvuun ovat vaikuttaneet lievästi kasvavat palkkaerot sekä toimipaikkojen sisällä että niiden välillä.

Palvelutyöntekijöiden koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyisen työsuhteen kestoon liittyvistä eroista puhdistetuilla toimipaikkojen sisäisillä palkkaeroilla on jatkuvasti ollut selvästi suurempi vaikutus niin miesten kuin myös naisten välillä esiintyviin palkkaeroihin kuin vastaavilla toimipaikkojen välisillä palkkaeroilla. Palveluiden naisilla kahden vaikutuksen ero on kasvanut entisestään, miehillä se on säilynyt suurin piirtein muuttumattomana.

Kuvio 11.3b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Palkkojen keskihajonta on laskettu erikseen neljälle kokoluokalle. Keskihajonta on selitetty liitteessä A2.

Yhteistä molemmille sukupuolille on myös se, että kahdet vaikutukset muodostuvat suuremmiksi kokonaisansioilla mitattuna. Toisin sanoen erilaiset lisät kasvattavat sekä toimipaikkojen sisällä että niiden välillä esiintyviä palkkaeroja, vaikkakin selvästi enemmän miehillä kuin naisilla. Peruspalkan päälle maksettavien lisien palkkaeroja kasvattavan vaikutuksen lievä voimistuminen vuosituhanen vaihteessa näyttää sen sijaan selittyvän lähes kokonaisuudessaan palvelutoimipaikkojen välisten (eikä siis ensisijaisesti niiden sisäisten) kokonaisansioerojen kasvulla.

Kuviossa 11.3b on havainnollistettu palveluiden mies- ja naistyöntekijöiden logaritimuotoon muunnettujen reaali-palkkojen vaihtelua erikokoisissa toimipaikkaryhmissä tarkastelujakson eri vuosina käyttäen sekä säännöllistä tuntipalkkaa että kokonaistuntiansiota. Kuvio osoittaa, että palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten välillä esiintyy tässä suhteessa sekä yhtäläisyyksiä että eroavaisuuksia.

Molemmilla sukupuolilla reaali-palkat vaihtelevat vähiten kaikkein pienimmissä (5–19 henkilön) toimipaikoissa ja vastaavasti kaikkein eniten suuremmissa toimipaikoissa (100–249 ja yli 250 henkilön toimipaikkaryhmien välillä on vain pieniä eroja). Toisin sanoen palkkojen vaihtelu kasvaa molemmilla sukupuolilla toimipaikan koon mukaan. Tarkasteluajanjaksolla tämä kehitys on naisilla kärjistynyt, mutta yhtä suuriksi kuin miehillä erikokoisten toimipaikkojen väliset erot eivät ole kuitenkaan muuttuneet. Niinpä myös naisten väliset palkkaerot ovat kaikissa kokoluokissa säilyneet huomattavasti pienempinä kuin miesten väliset palkkaerot.

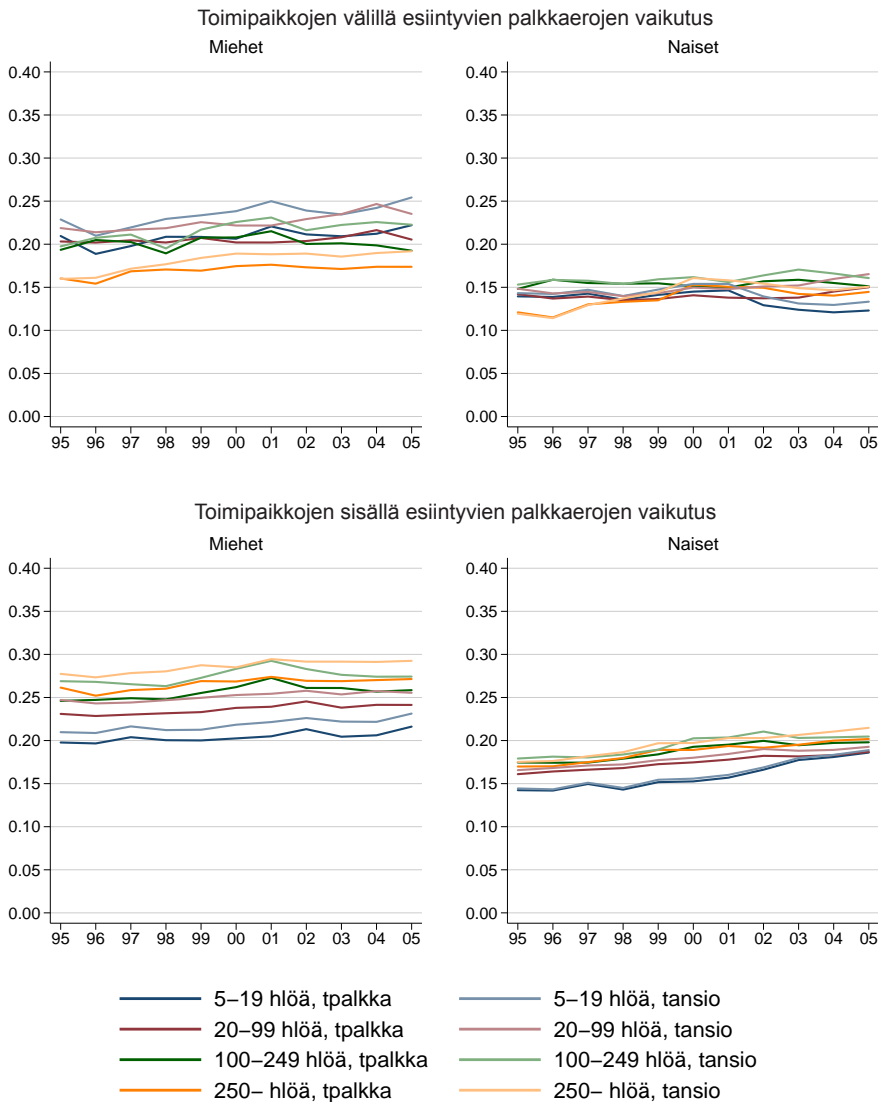
Yhteistä molemmille sukupuolille on niin ikään se, että palkkaerot ovat kasvaneet kaikissa neljässä tarkasteltavassa toimipaikkaryhmässä. Naisilla palkkaerojen kasvu on ollut selvästi suurempaa kahdessa suurimmassa toimipaikkaryhmässä kuin pienemmissä ja erityisesti kaikkein pienimmissä toimipaikoissa. Miehillä tilanne näyttää pitkälti olleen päinvastainen eli palkkaerojen kasvu on ollut suurinta pienemmissä toimipaikoissa ja siis vähäisempää suuremmissa toimipaikoissa.

Kolmas yhteinen piirre palveluiden miesten ja naisten välillä on se, että palkkaerot muodostuvat kaikissa neljässä kokoluokassa suuremmiksi kokonais-tuntiansioilla mitattuna. Tarkasteluajanjaksolla erilaisten palkanlisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on molemmilla sukupuolilla korostunut kaikenkokoisissa toimipaikoissa. Naisilla peruspalkan päälle maksettavien lisien merkitys on kuitenkin kaikissa kokoluokissa pysynyt pienempänä kuin miehillä. Merkille pantavaa on myös se, että erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus on miehillä merkittävämpi pienemmissä kuin suuremmissa toimipaikoissa. Naisilla sitä vastoin palkanlisien vaikutus kasvaa toimipaikan koon mukaan eli on merkittävin suuremmissa toimipaikoissa.

Seuraavaksi kuvion 11.3b havainnollistama reaali-palkkojen vaihtelu erikokoisissa toimipaikkaryhmissä puhdistetaan palveluissa työskentelevien miesten ja naisten välisistä eroista koulutusasteen, iän ja nykyisen työsuhteen pituuden osalta. Tämän jälkeen jäljelle jäävät reaali-palkkojen erot hajotetaan jokaisen tarkasteltavan vuoden ja toimipaikkaryhmän osalta toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon. Laskelmien mies- ja naistyöntekijöille tuottamat tulokset on esitetty kuviossa 11.3c.

Kuvion 11.3a yhteydessä todettiin, että *samassa* palvelutoimipaikassa työssä olevien palkkaeroilla on miehillä ja erityisesti naisilla suurempi vaikutus reaali-palkkojen kokonaisvaihteluun kuin *eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkaeroilla. Kuvioista kävi niin ikään ilmi, että toimipaikkojen välinen palkkavaikutus on palveluiden naistyöntekijöillä pysynyt tarkasteluajanjaksolla likimain muut-

Kuvio 11.3c Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu (log) reaali-palkkojen vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** jaettuna toimipaikkojen välillä (ylemmät osakuviot) ja sisällä (alemmat osakuviot) esiintyvien palkkaerojen vaikutukseen vuosina 1995–2005 kahdella tuntiansiökäsittellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 11.1a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

tumattomana samaan aikaan, kun toimipaikkojen sisäinen palkkavaikutus on vahvistunut entisestään. Palveluiden miestyöntekijöillä molempien vaikutusten todettiin kasvaneen lievästi. Kuvio 11.3c osoittaa, että tämä yleiskuva toistuu molemmilla sukupuolilla kaikissa neljässä toimipaikkaluokassa.

Miehillä esiintyy kokoluokkien välillä huomattavasti enemmän eroja toimipaikkojen sisäisten kuin niiden välisten palkkaerojen vaikutuksessa. Miehillä on ominaista myös se, että toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen suhteellinen merkitys kasvaa toimipaikan koon mukaan (kuten tekee myös kahden palkkakäsitteen välinen kuilu) eli on suurin yli 250 henkilöä työllistävässä toimipaikoissa. Toimipaikkojen välillä esiintyvien palkkaerojen merkitys sitä vastoin pienenee koon kasvaessa (kuten tekee myös kahden palkkakäsitteen välinen kuilu) eli on suurin kaikkein pienimpien (5–19 henkilön) toimipaikkojen ryhmässä. Tämä vastakkainen järjestys aiheuttaa sen, että toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen merkitys suhteessa niiden välillä esiintyviin palkkaeroihin muodostuu eri kokoryhmille hyvin erilaiseksi. Likimain samansuuruinen on toimipaikkojen sisäisen ja välisen vaikutuksen merkitys kaikkein pienimpien toimipaikkojen ryhmässä. Kokoluokassa myös korostuu erilaisten lisien toimipaikkojen *välisiä* palkkaeroja kasvattava vaikutus. Erisuuruisin on toimipaikkojen sisäisen ja välisen vaikutuksen merkitys puolestaan kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Lisäksi tässä kokoluokassa korostuu erilaisten lisien toimipaikkojen *sisäisiä* palkkaeroja kasvattava vaikutus.

Naisilla erikokoisten palvelutoimipaikkojen väliset erot ovat sekä sisäisen että välisen osion vaikutuksen suhteen siinä määrin pieniä, ettei vastaavanlaisia toimipaikan koon mukaan selkeästi muuttuvia palkkavaikutuksia ole helposti havaittavissa. Toisin sanoen naisten palkat vaihtelevat lähestulkoon samassa suhteessa niin palvelutoimipaikkojen välillä kuin myös niiden sisällä toimipaikan koosta riippumatta. Edelleen, molemman vaikutuksen suhteen palkat vaihtelevat huomattavasti vähemmän naisten kuin miesten keskuudessa. Palvelualojen naisilla ainoa silmiinpistävä piirre näyttää olevan se, että sekä toimipaikkojen sisäisten että niiden välisten palkkaerojen vaikutus on säilynyt kaikista pienimpänä kaikkein pienimpien toimipaikkojen kokoluokassa.

Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu siten osoittaa, että naisten väliset palkkaerot ovat kaikissa kokoluokissa pienempiä kuin miesten väliset palkkaerot. Myös erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus muodostuu naisille selvästi pienemmäksi kaikenkokoisissa toimipaikoissa. Toimipaikkojen sisällä esiintyvien palkkaerojen suhteen miesten ja naisten välinen ero on suurin kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Toimipaikkojen välillä esiintyvien palkkaerojen suhteen kahden sukupuolen välinen ero on sitä

vastoin suurin kaikkein pienimpien toimipaikkojen ryhmässä. Toisin sanoen, vertailtaessa eri kokoluokkien osalta *samassa* palvelutoimipaikassa työskenteleviä naisten väliset palkkaerot suhteessa miesten välisiin palkkaeroihin ovat kaikkein pienimpiä kaikkein suurimpien toimipaikkojen ryhmässä. Tätä pienemmissä toimipaikoissa naisten ja miesten palkkojen vaihtelussa esiintyy selvästi vähemmän eroja. Jos sen sijaan vertaillaan *eri* palvelutoimipaikoissa työskenteleviä henkilöitä, naisten väliset palkkaerot suhteessa miesten välisiin palkkaeroihin ovat kaikkein pienimmät kaikkein pienimpien toimipaikkojen ryhmässä. Suurempien toimipaikkojen välillä esiintyy siis naisten ja miesten palkkojen vaihtelussa selvästi vähemmän eroja.

#### 11.4 TOIMIPAIKKOJEN SISÄLLÄ JA VÄLILLÄ ESIINTYVIEN PALKKAEROJEN MERKITYS: SAMASSA TOIMIPAIKASSA JATKAVIEN PALKKANKEHITYKSEN TARKASTELU

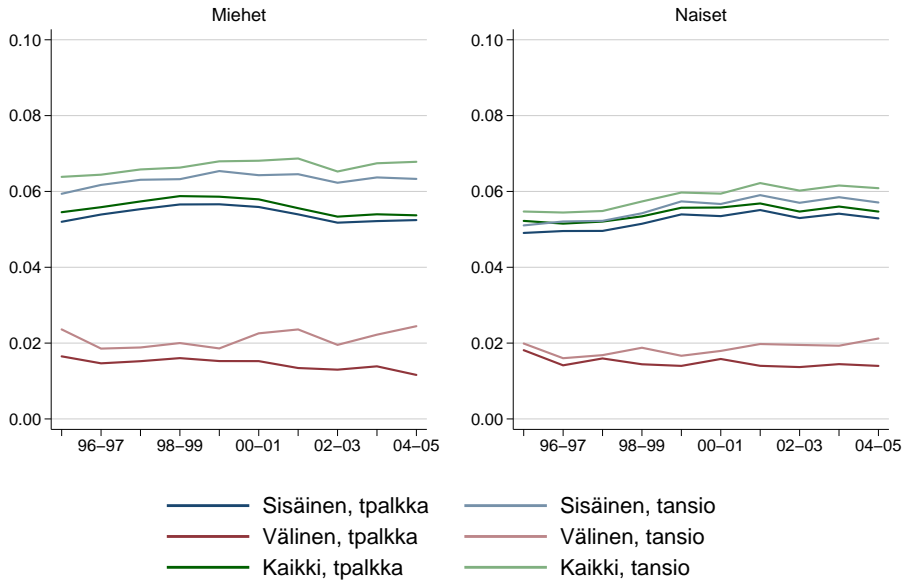
Kuviossa 11.4a esitetyt tulokset, jotka perustuvat vaihtoehtoiseen tapaan selvittää toimipaikkojen välisten ja sisäisten palkkaerojen suhteellisen vaikutuksen suuruutta ja kehitystä, toistavat pitkälti kuvion 11.3a palvelualojen miehille ja naisille tuottaman yleiskuvan. Nyt tarkastelun kohteena ovat samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkaneiden palvelutyöntekijöiden reaali-palkkojen *muutos* ja se, missä määrin palveluiden miesten ja naisten palkkojen muutosvauhdissa esiintyneet erot (vaihtelu) selittyvät *palkkakasvun eroilla* toimipaikkojen sisällä ja niiden välillä.

Sekä miesten että naisten reaali-palkkojen kasvuvauhdissa on tarkasteluajanjaksolla esiintynyt lisääntyvää (keskihajonnalla mitattua) vaihtelua. Kokonaistuntiansioilla mitattuna kehitys jatkui molemmilla sukupuolilla aina vuoteen 2002 asti, jonka jälkeen kasvuerot eivät enää suurentuneet (kuvion vaaleanvihreä käyrä). Toisin sanoen, tarkastelujakson loppuvuosina palvelutyöntekijöiden kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa ei tapahtunut juuri muutoksia, mistä syystä kokonaistuntiansioihin perustuvat palkkaerot pysyivät noina vuosina lähes muuttumattomina.

Palvelualojen reaali-palkat ovat kasvaneet enenevässä määrin eri suhteessa myös säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna (kuvion tummanvihreä käyrä). Naisilla muutosvauhti on kuitenkin ollut selvästi hitaampaa kuin kokonaistuntiansioiden osalta. Miehillä säännöllisen tuntipalkan kasvuerot ovat peräti kaventuneet vuosituhannen vaihteen jälkeen, mikä on johtanut lievästi pieneneviin peruspalkkaeroihin kohti tarkastelujakson loppua. Tämän kehityksen myötä kahden palkkakäsittelyn kasvuerot ovat erkaantuneet vielä enemmän miesten



Kuvio 11.4a Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien (log) reaali-palkka-  
 kasvun vaihtelu (keskihajonta) jaettuna toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon ajan-  
 jaksolla 1995/96–2004/05 kahdella tuntiansiökäsitteellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Palvelualoilla työskenteleviä miehiä koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi miestä. Vastaavasti palvelualoilla työskenteleviä naisia koskevasta tarkastelusta on poistettu ne toimipaikat, joissa on vähemmän kuin viisi naista. Laskentakehikko on selitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä A2.

kuin naisten kohdalla. Nämä miesten ja naisten reaali-palkkojen kasvuvauhdissa tapahtuneet muutokset luonnollisesti selittävät heidän palkkaerojen hajonnan yleistä kehitystä vuosina 1995–2005 (vrt. kuvio 9.3).

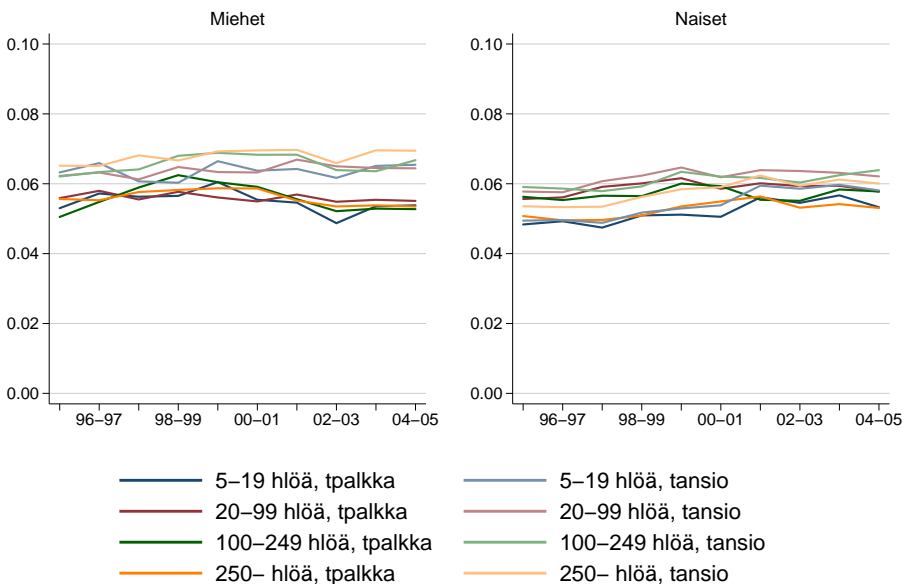
Kuviosta käy ilmi myös se, että reaali-palkkakasvun vaihtelu ja siinä tapahtuneet muutokset selittyvät ensisijaisesti reaali-palkkojen kasvuvauhdin muutoksella toimipaikkojen *sisällä* eli *samassa* palvelutoimipaikassa työskentelevien välillä. Kuviossa tämä näkyy siitä, että käytetystä palkkamittarista riippumatta toimipaikkojen sisäisen osion vaikutuksesta kertova (sininen) käyrä sijoittuu molemmilla sukupuolilla hyvin lähelle kokonaiskasvua heijastavaa (vihreää) käyrää ja on tarkasteluperiodilla myös seurannut tiiviisti tämän kehitystä.

Toimipaikkojen *välisen* osion vaikutus on merkittävästi pienempi. Toisin sanoen molemmilla sukupuolilla pätee se, että palkkojen kasvuerot ovat pie-

nemmät eri toimipaikkojen välillä kuin niiden sisällä. Lisäksi toimipaikkojen välisen osion merkitys on tarkasteluajanjaksolla pysynyt lähes muuttumattomana, vaikkakin vaikutus näyttää hieman vahvistuneen kokonaistuntiansioilla mitattuna ja heikentyneen säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna, enemmän miehillä kuin naisilla. Tältä osin toimipaikkojen välinen osio on vauhdittanut kokonaistuntiansioiden ja säännöllisten tuntipalkkojen kasvuerojen erkaantumisista 2000-luvun alkuvuosina.

Kaiken kaikkiaan reaali-palkkojen kasvuvauhdissa esiintyvä vaihtelu ja siinä tapahtuneet muutokset ovat olleet hyvin samankaltaisia palvelualojen miehillä ja naisilla. Myöskään toimipaikkojen sisäisen ja välisen osion suhteellisessa merkityksessä ja siinä tapahtuneissa muutoksissa ei esiinny palveluiden miesten ja naisten välillä merkittäviä eroja.

Kuvio 11.4b Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien (log) reaali-palkka-kasvun vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** ajanjaksolla 1995/96–2004/05 kahdella tuntiansiokäsitteellä (tpalkka ja tansio) mitattuna



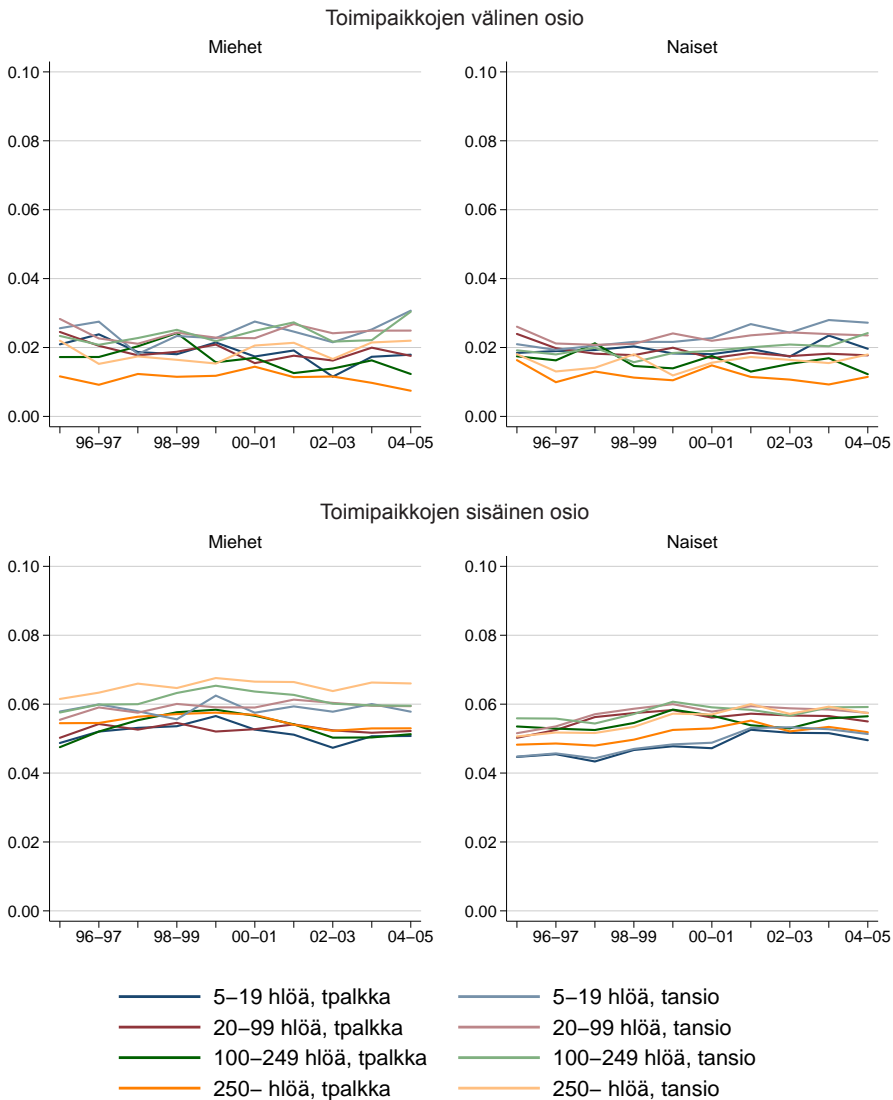
Palkkakasvun vaihtelu on laskettu erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 11.4a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

Kuviossa 11.4b eritellään palveluiden miesten ja naisten reaali-palkkakasvun vaihtelua (keskihajonnalla mitattuna) neljässä muodostetussa toimipaikkaryhmässä molempia palkkakäsitteitä käyttäen. Kuvio osoittaa, että reaali-palkkojen kasvuerot ovat vuosina 1995–2005 kehittyneet varsin samalla tavalla kaikenkokoisissa toimipaikoissa sekä miehillä että naisilla. Toisin sanoen kuviossa 11.4a ilmenevät muutokset reaali-palkkojen kasvuvauhdissa toistuvat kummankin sukupuolen kohdalla pitkälti samanmuotoisina kaikissa neljässä kokoluokassa: aluksi kasvavat erot säännöllisten tuntipalkkojen ja erityisesti kokonaistuntiansioiden kasvuvauhdissa, mutta kohti tarkasteluperiodin loppua pitkälti muuttumattomat kasvuerot molempien mittareiden osalta ja peräti supistuvat kasvuerot miesten säännöllisissä tuntipalkkoissa.

Palveluiden miehille on ominaista myös se, että reaali-palkkojen kasvuvauhdissa esiintyy saman verran vaihtelua kaikissa neljässä kokoluokassa sekä säännöllisellä tuntipalkalla että kokonaistuntiansioilla mitattuna. Reaali-palkkojen kasvuerot erikokoisten toimipaikkojen välillä ovat tarkasteluajanjaksolla myös säilyneet pieninä eli miesten reaali-palkkojen kasvuvauhti on neljässä kokoluokassa muuttunut hyvin samalla tavalla molempien palkkakäsitteiden osalta. Näin ollen myöskään eri toimipaikkaluokissa esiintyvien palkkaerojen suhde ei ole heillä juuri muuttunut näinä vuosina (vrt. kuvio 11.3b).

Palveluiden naisten keskuudessa on esiintynyt selvästi enemmän eroja reaali-palkkojen kasvuvauhdissa erikokoisten toimipaikkojen välillä. Erityisen nopeasti ovat suurentuneet kokonaistuntiansioiden kasvuerot yhtäältä kaikkein pienimmissä (5–19 henkilön) ja toisaalta kaikkein suurimmissa (yli 250 henkilön) palvelutoimipaikoissa. Itse asiassa naisten reaali-palkkojen erilainen kasvukehitys neljässä kokoluokassa näyttää johtaneen kohti tarkasteluperiodin loppua tilanteeseen, joka pitkälti muistuttaa palveluiden miesten tilannetta. Tarkemmin sanottuna, reaali-palkkojen kasvuerot ovat myös palveluiden naisilla muuttuneet varsin samanlaisiksi erikokoisissa toimipaikoissa. Samaan aikaan ovat myös naisilla säännöllisen tuntipalkan ja kokonaistuntiansioiden kasvuerot erkaantuneet kahdeksi ryhmäksi, vaikkakaan ei yhtä selkeästi kuin miesten puolella. Toisin sanoen kokonaistuntiansioiden käyrät ovat myös naisilla yhä selvemmin sijoittuneet kaikkien kokoluokkien osalta säännöllisen tuntipalkan käyrien yläpuolelle, koska myös heidän kokonaisansionsa ovat enenevässä määrin kasvaneet eri tahdissa kuin heidän peruspalkkansa. Reaali-palkkojen kasvuerot ja niissä esiintyvä muutosvauhti ovat siis myös palveluiden naisille muodostuneet erikokoisissa toimipaikoissa hyvin samanlaiseksi niin säännöllisellä tuntipalkalla kuin myös kokonaistuntiansioilla mitattuna.

Kuvio 11.4c Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten vertailu  
 Samassa toimipaikassa kahtena peräkkäisenä vuotena jatkavien (log) reaali-palkka-  
 kasvun vaihtelu (keskihajonta) **erikokoisissa toimipaikoissa** jaettuna toimipaikko-  
 jen väliseen (ylemmät osakuviot) ja sisäiseen (alemmat osakuviot) osioon ajanjaksolla  
 1995/96–2004/05 kahdella tuntiansiökäsittellä (*tpalkka* ja *tansio*) mitattuna



Laskelmat on tehty erikseen neljälle kokoluokalle. Katso kuvion 11.4a alaviitteen selitykset muiden yksityiskohtien osalta.

Kun kuvion 11.4b reaali-palkkojen kasvuerot erikokoisissa toimipaikkaluokissa hajotetaan toimipaikkojen väliseen ja sisäiseen osioon saadaan tulokseksi kuviossa 11.4c erikseen palveluiden miehille ja naisille esitetyt käyrät. Kuvio osoittaa, että sekä miehillä että naisilla reaali-palkkojen erisuuruinen kasvu selittyy kaikissa neljässä kokoluokassa ensisijaisesti toimipaikkojen sisäisellä osiolla ja siinä tapahtuneilla muutoksilla. Toisin sanoen, kuvion 11.4b reaali-palkkojen kasvuvaihtelun kehityksen erikokoisissa toimipaikoissa selittää lähes yksinomaan se, että reaali-palkat ovat kasvaneet eri tahdissa saman toimipaikan palveluksessa olevilla työntekijöillä ja että näissä kasvuerossa on vuosina 1995–2005 tapahtunut selkeitä muutoksia. Näin ollen edellisen kuvion (11.4b) yhteydessä esille nostetut erot koskien erikokoisten toimipaikkojen ja kahden sukupuolen välisiä eroja pätevät yhtä lailla toimipaikkojen sisäisen osion kohdalla.

Eri toimipaikkojen mies- ja naispalkkojen erilaisesta kasvuvauhdista syntyvä vaikutus on säilynyt selvästi pienempänä, eikä siinä ole vuosina 1995–2005 juuri tapahtunut muutoksia. Todettakoon kuitenkin myös tässä yhteydessä se, että toimipaikkojen välisen osion merkitys näyttää kaikissa kokoluokissa heikentyneen säännöllisellä tuntipalkalla mitattuna ja vahvistuneen kokonaistuntiansioilla mitattuna, enemmän miehillä kuin naisilla. Merkillepantavaa on etenkin se, että kokonaistuntiansioiden kasvuerot ovat molemmilla sukupuolilla suurentuneet erityisesti kaikkein pienimpien toimipaikkojen välillä. Kaikkein vähiten ovat muuttuneet reaali-palkkojen kasvuerot kaikkein suurimpien toimipaikkojen välillä. Ne ovat myös säilyneet kaikkein pienimpinä tässä kokoluokassa molemmalla palkkakäsitteellä mitattuna. Kaiken kaikkiaan palveluiden miesten ja naisten välillä esiintyy hyvin pieniä eroja toimipaikkojen välisessä osiossa.

## 11.5 YHTEENVETO TÄRKEIMMISTÄ HAVAINNOISTA

Tässä luvussa on tarkasteltu toimipaikan vaikutusta palvelualoilla kokoaikaisessa työsuhteessa toimivien miesten ja naisten reaali-palkkojen ja reaali-palkkojen kasvuvauhdin vaihteluun ajanjaksolla 1995–2005. Tarkastelun keskeisimmät tulokset voidaan kiteyttää seuraavasti:

- *Toimipaikkavaikutus* eli toimipaikkaan liitettävän palkkavaikutuksen merkitys on tarkasteluajanjaksolla muuttunut naisilla vähemmän tärkeäksi palkkaerojen selittäjäksi kuin miehillä. Tästä huolimatta toimipaikkavaikutuksen merkitys on molemmilla sukupuolilla pysynyt suurempana kuin teollisuuden toimihenkilöillä mutta selvästi pienempänä

kuin teollisuuden työntekijöillä. Vuonna 2005 toimipaikka ja siihen liitettävät ominaisuudet selittivät yli 30 prosenttia naisten ja vajaa 40 prosenttia miesten palkkojen vaihtelusta. Eniten naisten toimipaikkavaihtuksen heikkenemiseen ovat vaikuttaneet kaikkein pienimmät (5–19 henkilöä työllistävät) toimipaikat, joiden palkkavaikutus muuttui neljästä tarkasteltavasta toimipaikkaluokasta kaikista pienimmäksi. Palveluiden miesryhmässä kokoluokan palkkavaikutus sitä vastoin säilyi kaikkein suurimpana.

- Toimipaikan palkanmaksukyvyyn ja yksilön ansaintakyvyyn riippuvuus on palveluiden miehillä säilynyt merkittävänä. Palveluiden naisilla osaa-mistason mukainen *valikoituminen* keskimääräistä parempaa palkkaa maksaviin toimipaikkoihin on tarkasteluajanjaksolla muuttunut lähes yhtä merkittäväksi ilmiöksi kuin palveluiden miehillä. Tähän on vaikuttanut naisten valikoitumisen vahvistuminen kaikissa tarkasteltavissa toimi-paikkaluokissa. Eniten toimipaikan palkanmaksukyvyyn mukaista vali-koitumista esiintyy molemmilla sukupuolilla kaikkein suurimpien eli yli 250 henkilön palvelutoimipaikkojen keskuudessa. Palvelualoilla valikoi-tuminen on molemmilla sukupuolilla huomattavasti tärkeämpi palkka-eroja selittävä tekijä kuin teollisuudessa.
- Toimipaikkojen *sisäisillä* palkkaeroilla on jatkuvasti ollut huomattavasti suurempi vaikutus sekä miesten että naisten palkkojen vaihteluun kuin toimipaikkojen *välisillä* palkkaeroilla myös sen jälkeen, kun on otettu huomioon palvelutyöntekijöiden koulutuksen pituuteen, ikään ja nykyi-sen työsuhteen kestoon liittyvät erot. Palveluiden naisilla kahden vai-kuituksen ero on vuosina 1995–2005 korostunut entisestään, miehillä se on säilynyt suurin piirtein muuttumattomana. Merkillepantavaa on myös se, että peruspalkan päälle maksettavien lisien naisten ja erityisesti mies-ten palkkaeroja kasvattavan vaikutuksen lievä voimistuminen vuosi-tuhannen vaihteessa selittyy pääasiallisesti palvelutoimipaikkojen välisten kokonaisansioerojen kasvulla. Toisin sanoen erilaiset lisät ovat kasvat-taneet ensisijaisesti eri palvelutoimipaikoissa työskentelevien palkkaeroja. Toimipaikkojen sisäiset palkkaerot ovat sitä vastoin muuttuneet varsin samassa suhteessa molemmilla palkkakäsitteillä.
- Erikokoisten toimipaikkojen vertailu osoittaa, että naisten väliset palkka-erot ovat kaikissa kokoluokissa huomattavasti pienempiä kuin miesten väliset palkkaerot. Myös erilaisten lisien palkkaeroja kasvattava vaikutus muodostuu naisille selvästi pienemmäksi kaikenkokoisissa toimipaikoissa. Yhteistä kahdelle sukupuolelle on puolestaan se, että *samassa* palvelutoi-

mipaikassa työssä olevien palkkaeroilla on kaikissa tarkasteltavissa kokoluokissa suurempi vaikutus reaali-palkkojen kokonaisvaihteluun kuin *eri* toimipaikoissa työskentelevien palkkaeroilla. Mutta miehiin verrattuna naisten keskuudessa esiintyy myös tässä suhteessa huomattavasti enemmän eroja eri kokoluokkien välillä. Jos vertaillaan *samassa* toimipaikassa työskenteleviä, naisten väliset palkkaerot suhteessa miesten välisiin palkkaeroihin muodostuvat kaikkein pienimmiksi kaikkein *suurimpien* toimipaikkojen ryhmässä. Jos sen sijaan vertaillaan *eri* palvelutoimipaikoissa työskenteleviä henkilöitä, naisten väliset palkkaerot suhteessa miesten välisiin palkkaeroihin ovat kaikkein pienimpiä kaikkein *pienimpien* toimipaikkojen ryhmässä.

- Reaalipalkkojen *kasvuerojen* tarkastelu osoittaa sen, että reaalipalkkojen kasvuvauhdissa ja kasvuvauhdin muutoksessa on tarkasteluajanjaksolla esiintynyt vain pieniä eroja palveluiden miesten ja naisten välillä. Myöskään reaalipalkkojen kasvueroissa toimipaikkojen sisällä ja niiden välillä ei esiinny merkittäviä eroja miesten ja naisten välillä. Toisin sanoen palkkojen muutosvauhti on ollut molemmilla sukupuolilla varsin samanlainen siitä huolimatta, että palkat vaihtelevat kaikenkokoisissa toimipaikoissa huomattavasti enemmän palveluiden miesten kuin palveluiden naisten välillä.
- Kaiken kaikkiaan tässä luvussa esitetyn toimipaikkatason mukaisen tarkastelun tulokset viittaavat siihen, että toimipaikka ja sen ominaisuudet vaikuttavat loppujen lopuksi varsin samalla tavalla palveluiden miesten ja naisten palkkojen vaihteluun. Lisäksi kahden sukupuolen välillä havaittavissa olevat erot tässä suhteessa näyttävät pienentyneen entisestään etenkin 2000-luvun alkuvuosina. Toimipaikkaan liitettävät ominaisuudet näyttävät siksi tarjoavan vain osavastauksen siihen, miksi palveluiden naisten palkat vaihtelevat huomattavasti vähemmän kuin palveluiden miesten palkat.





# OSA IV

Liitteet



## A1 KÄYTETTY AINEISTO

Tässä raportissa esitetty yksityisellä sektorilla toimivien miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen tarkastelu perustuu kokonaisuudessaan Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkkatilastoihin. EK kokoaa vuosittain jäsenyrityksistään palkkarekisteriaineiston. Aineiston tavoitteena on tuottaa tietoa palkkojen kehityksestä yksityisellä sektorilla. Näitä tietoja käytetään erityisesti palkkanuottelujen tukena. Kyselyyn vastaaminen on pakollista EK:n jäsenille, mutta käytännössä palkkarekisterien ulkopuolelle jää pieniä yrityksiä.

EK tuottaa kolme eri palkkarekisteriaineistoa. Se kerää palkka-aineistoa erikseen yhtäältä teollisuuden kuukausipalkkaisille toimihenkilöille (lukuun ottamatta yritysten johtoa) ja toisaalta teollisuuden tuntipalkkaisille työntekijöille. Teollisuuden tuntipalkkaisia koskevat aineistot ovat peräisin vuoden viimeiseltä neljännekseltä. Teollisuuden toimihenkilöiden aineisto sitä vastoin kuvastaa tilannetta joulukuussa (elokuussa vuoteen 1992 ja syyskuussa vuosina 1993–1996). Molempia teollisuuden palkka-aineistoja on tuotettu elektronisessa muodossa vuodesta 1980. Kolmanneksi palvelualoilla kerätään omaa palkkarekisteriaineistoa. Palvelualoilla ei tehdä eroa toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Palvelualojen palkka-aineisto on olemassa vuodesta 1990. Palkkakäsittelynä EK:n kattamilla palvelualoilla on kuukausipalkka.

EK:n palkkarekisteriaineistot sisältävät yksityiskohtaisia tietoja toimihenkilöille ja työntekijöille maksetuista erilaisista palkkaeristä ja tehdyistä työtunneista sekä heidän keskeisistä henkilökohtaisista ominaisuuksistaan kuten iästä, koulutuksesta ja sukupuolesta. Aineistot antavat erittäin yksityiskohtaisen ja samalla luotettavan kuvan palkkojen ja palkkaerojen kehityksestä yksityisellä sektorilla, koska niiden tiedot ovat peräisin yritysten palkkarekistereistä.

Tämän raportin tarkasteluissa ovat mukana ainoastaan EK:n palkka-aineiston *kokoaikaiset* mies- ja naispalkansaajat. Tosin sanoen tarkastelusta on rajattu pois kaikki sellaiset mies- ja naispalkansaajat, joiden säännöllisten viikkotyötuntien määrä on pienempi kuin 30. Tarkastelun rajaaminen kokoaikaisiin palkansaajiin johtuu osittain käytännön syistä: osa-aikaisia palvelutyöntekijöitä koskevat tilastotiedot tulivat käyttöömme siinä vaiheessa tutkimustamme, ettei projektin aikataulu enää sallinut laskelmien laajentamista myös osa-aikaisiin. Toisaalta pelkästään kokoajien palkansaajien tarkastelua voidaan perustella myös sillä, että teollisuutta ja palveluita koskevien tulosten vertailtavuus paranee merkittävästi, koska osa-aikaisia on teollisuudessa varsin vähän mutta palveluissa suhteellisen paljon. Esimerkiksi vuonna 2005 teollisuuden

toimihenkilöistä oli osa-aikaisia suurin piirtein kaksi prosenttia ja teollisuuden työntekijöistä noin viisi prosenttia, mutta palvelualoilla vastaava osuus oli 18 prosenttia (katso taulukko A1.1). Edelleen, tarkastelun pääpainon ollessa miesten ja naisten palkkarakenteen keskeisimpien kehityspiirteiden tunnistamisessa on suotavaa, että tulokset perustuvat mahdollisimman vakaasti työelämään eniten sitoutuneiden eli nimenomaan kokoaikaisten mies- ja naispalkansaajien palkkojen kehitykseen.

Kokoaikaisten palkansaajien ryhmästä on vuorostaan poistettu sellaiset henkilöt, joiden säännöllisten viikkotyötuntien määrä on suurempi kuin 50 (olemattoman pieni määrä havaintoja). Aineistosta on niin ikään poistettu ne kokoaikaiset palkansaajat, joiden palkkatieto on nolla tai puuttuva tai joiden tuntipalkka alittaa/ylittää jokaiselle havaintovuodelle määritellyn minimitason/maksimitason. Myös nämä rajaukset pudottavat hyvin pienen määrän teollisuuden kokoaikaisista toimihenkilöistä ja palvelualojen kokoaikaisista palkansaajista. Sen sijaan karsittujen havaintojen määrä nousee teollisuuden työntekijöiden kohdalla varsin suureksi, koska tuntipalkkatieto on nolla tai

Taulukko A1.1 Osa-aikaisten osuus (%) EK:n palkka-aineistojen kaikista palkansaajista vuosina 1995 ja 2005 palkansaajaryhmittäin ja sopimusaloittain sekä erikseen sukupuolen mukaan

Palkansaajaryhmä/Sopimusala	Kaikki		Miehet		Naiset	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Teollisuuden toimihenkilöt	1.1	2.3	1.1	2.2	1.3	2.6
- Teknologiateollisuus	1.0	1.7	0.9	1.6	1.1	1.7
- Teleala	1.4	1.3	0.6	1.0	2.2	1.7
- Graafinen ala	1.0	2.9	0.7	2.1	1.2	3.4
Teollisuuden työntekijät (1996)	2.2	5.3	1.4	3.3	4.7	11.7
- Teknologiateollisuus	0.5	2.0	0.5	1.7	0.9	3.0
- Elintarviketeollisuus	0.5	1.6	0.5	1.1	0.5	2.0
- Tevanake-teollisuus	0.6	1.6	0.7	1.5	0.5	1.7
Palvelualat	11.9	18.0	8.1	11.9	13.3	20.7
- ATK-palvelut	0.8	1.9	0.4	1.8	1.3	2.0
- Kuljetusala	1.1	4.2	1.2	3.8	1.0	4.6
- Terveyspalvelut	6.7	11.2	7.6	11.9	6.6	11.1

Osa-aikaisten osuudet on laskettu EK:n alkuperäisestä palkka-aineistosta. Osa-aikaisuuden rajana on alle 30 työtuntia viikossa. Työntekijöitä koskevat laskelmat koskevat vuotta 1996, koska viikkotyöaika ei ole tiedossa aikaisemmilta vuosilta.

Taulukko A1.2 Kokoaikaisten palkansaajien alkuperäinen lukumäärä, poistettujen havaintojen lukumäärä ja osuus sekä lopullisen aineiston havaintojen lukumäärä palkansaajaryhmittäin ja sukupuolittain

	Teollisuuden toimihenkilöt 1980–2005	Teollisuuden työntekijät 1980–2005	Palvelualoilla työskentelevät 1995–2005
Kokoaikaisten alkuperäinen havaintojen lukumäärä* (naisten osuus sulkeissa)	4 044 070 (36.4 %)	6 552 700 (25.6 %)	1 780 375 (68.6 %)
Karsittujen lukumäärä	138 522	587 589	3 437
Karsittujen %-osuus	3.43	8.97	0.19
Lopullisen aineiston havaintojen lukumäärä (naisten osuus sulkeissa)	3 905 548 (36.7 %)	5 965 111 (25.2 %)	1 776 938 (68.7 %)

\* Tätä ennen on poistettu havainnot, joiden "identifiointitiedot" eivät ole kunnossa (koskee lähinnä työntekijöitä ja 1980-luvun alkua). Lisäksi on poistettu tapaukset, joissa samalta henkilöltä on useita tietoja saman vuoden aikana (aineistoon on jätetty se havainto, joka omaa suurimmat ansiot). Toimihenkilöaineistosta on lisäksi poistettu postin työntekijät (noin 13 000 havaintoa) vuodelta 2001, koska samat henkilöt ovat mukana työntekijäaineistossa. Näistä syistä poistettujen määrät ovat palkansaajaryhmittäin seuraavat: toimihenkilöt (33 391; 0.82 %), työntekijät (660 116; 9.15 %), palvelutyöntekijät (15 104; 0.84 %).

puuttuva varsin monella työntekijällä (vajaalla 0.5 miljoonalla 6.5 miljoonasta havainnosta). Lopuksi tarkasteltavat henkilöt rajattiin 18–65 -vuotiaisiin, mikä raja ei kuitenkaan karsinut kovin montaa kokoaikaista palkansaajaa lopullisesta aineistosta. Kokoaikaisten alkuperäiset lukumäärät, poistettujen havaintojen lukumäärät ja osuudet sekä lopullisen aineiston havaintojen lukumäärät ilmenevät taulukosta A1.2.

## A2 KÄSITTEET, MITTARIT JA MENETELMÄT

Tässä liiteluvussa esitetään tiivistetyssä muodossa raportissa käytettyjä palkkakäsitteitä (alaluku A2.1), palkkamittareita (alaluku A2.2) sekä hajontamenetelmiä (alaluku A2.3). Palkkamittareiden ja hajontamenetelmien pohjalta saatujen tulosten esittelyn yhteydessä on niin ikään pyritty tuomaan selkeästi esille, miten niitä tulisi ymmärtää ja tulkita.

### A2.1 KÄYTETYT PALKKAKÄSITTEET

Miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen kehityspiirteiden erittelyssä käytetään kahta palkkakäsitettä: säännöllistä tuntipalkkaa sekä kokonaistuntiansiota. Keskeisin ero kahden palkkakäsitteen välillä on se, että kokonaistuntiansioihin sisältyvät peruspalkan päälle maksettavat erilaiset lisät kuten tulospalkat. Teollisuuden toimihenkilöiden ja palvelualoilla työskentelevien säännölliset kuukausipalkat ja kokonaiskuukausiansiot on muunnettu tuntipalkkoiksi ja tuntiansioiksi, jotta miesten ja naisten palkkojen vertailu muodostuisi mahdollisimman luotettavaksi.

#### Säännöllinen tuntipalkka / perustuntipalkka

- *Teollisuuden toimihenkilöt ja palveluissa työskentelevät*: laskettu lisäämällä peruskuukausipalkkaan vuorolisät ja jakamalla saatu summa kuukauden viikkojen ja säännöllisten viikkotyötuntien määrällä.
- *Teollisuuden työntekijät*: laskettu aika-, urakka- ja palkkiopalkan (AUP-palkan) sekä vuoro- ja olosuhdelisien summana, joka on jaettu tehtyjen aika-, urakka- ja palkkiotuntien (AUP-tunnit) summalla.

#### Kokonaistuntiansio

- *Teollisuuden toimihenkilöt ja palveluissa työskentelevät*: laskettu jakamalla aineistossa valmiina oleva kuukausiansiomuuttuja kuukauden viikkojen ja säännöllisten viikkotyötuntien määrällä.
- *Teollisuuden työntekijät*: laskettu jakamalla aineistossa oleva palkkakauden kokonaispalkkamuuttuja kauden kokonaistuntimäärällä.

Tarkastelut perustuvat **reaalipalkkoihin** eli nimellispalkat on deflatoitu Tilastokeskuksen tuottamalla kuluttajahintaindeksillä. Kuluttajahintaindeksi

kuvaa Suomessa asuvien kotitalouksien Suomesta ostamien tavaroiden ja palveluiden hintakehitystä. Käytetty palkkatieto havainnollistaa siksi rahapalkan ostovoimaa hyödykkeisiin ja hintoihin nähden ja tässä suhteessa tapahtuneita muutoksia.

Lisäksi reaali-palkat on **logaritmoitu**. Toisin sanoen tarkastellaan absoluuttisten erojen ja muutosten sijaan *suhteellisia* eroja ja muutoksia.

## A2.2 KÄYTETYT PALKKAMITTARIT

Miesten ja naisten palkkoja ja palkkaeroja tarkastellaan yleensä seuraamalla kahden sukupuolen välisten palkkaerojen tasoa ja kehitystä. Tätä varten lasketaan eri mies- ja naisryhmille keskipalkkoja, joita suhteutetaan toisiinsa. Vaihtoehtoisesti estimoidaan tilastollisia palkkamalleja, jotka samalla havainnollistavat eri taustatekijöiden vaikutusta työmarkkinoilla vallitseviin sukupuolten palkkaeroihin. Molempia lähestymistapoja on käytetty laajasti myös Suomessa.

Huomattavasti vähemmän huomiota ovat saaneet palkkarakenteen kehitys yhtäältä miespalkansaajien ja toisaalta naispalkansaajien *sisällä* ja kahden sukupuolen palkkarakenteen muutosten mahdollinen yhteys miesten ja naisten *välisiin* palkkaeroihin ja niissä tapahtuneisiin muutoksiin. Tässä raportissa on siksi pyritty ensisijaisesti kuvaamaan mies- ja naisryhmien sisäisten palkkojen ja palkkaerojen kehitystä ja vasta toissijaisesti sitä, missä määrin todetut muutokset ovat mahdollisesti heijastuneet sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Mies- ja naispalkansaajaryhmien palkkarakenteen tarkastelu lähtee miesten ja naisten säännöllisten tuntipalkkojen sekä kokonaistuntiansioiden *jakautumisen* ja siinä tapahtuneiden muutosten kuvaamisesta. Yksinkertaisesti palkkojen jakaumaa ja palkkajakauman muutosta voidaan havainnollistaa palkkojen vaihtelua kuvaavan histogrammikuvion avulla. Näin erikseen miehille ja naisille muodostetut palkkajakaumat ja niiden kehitys tarkasteluajanjaksolla on tämän raportin kolmen pääosan alussa esitetty teollisuuden toimihenkilöille ja teollisuustoimihenkilöiden neljälle vaativuustasoryhmälle, teollisuuden työntekijöille sekä palvelualoilla työskenteleville palkansaajille. Tämän lisäksi palkkajakaumien tarkastelu on ulotettu kolmen palkansaajaryhmän kolmelle tarkastelun kohteeksi valitulle sopimusosalalle.

**Palkkajakauma** kertoo, miten tasaisesti palkat jakautuvat tietyssä ajankohtana (yleensä tietyssä vuonna) tarkastelun kohteena olevassa ryhmässä ja palkkajakauman kehitys vuodesta toiseen havainnollistaa sitä, säilyykö

jakauma muuttumattomana vai muuttuuko se tasaisempaan tai epätasaisempaan suuntaan.

Palkkojen jakautumista eli hajontaa voidaan myös *mitata* ja varsin monella eri tavalla. Laskentatavasta riippuen lähestymistavat tuottavat palkkajakauman (epä)tasaisuutta mittaavan *suhde- tai indeksiluvun*. Palkkaeroja mittaavat suhdeluvut ja tilastolliset palkkamallit ottavat huomioon pelkästään palkansaajan ”hinnan” eli palkkatason. Indeksiluvuissa tulevat sitä vastoin sekä hinta että määrä (palkansaajaryhmän suhteellinen osuus) otetuksi huomioon. Koska eri indeksiluvut painottavat palkkajakauman eri osia hieman eri tavalla, vaihtoehtoisten eriarvoisuusindeksien antamat tulokset tuottavat käsityksen siitä, mistä palkkajakaumassa mahdollisesti tapahtunut muutos ensisijaisesti johtuu: keskittykö muutos sen jompaankumpaan tai molempiin ”häntiin” vai lähinnä sen keskiosaan, johon suurin osa palkansaajista sijoittuu.

Laatikossa A2.1 on esitetty ja määritelty tämän raportin eri osissa ja luvuissa käytetyt palkkojen *hajonnan* (eriarvoisuuden) mittarit: logaritmin varianssi (LV), variaatiokerroin (CV), Theilin indeksi (T), logaritmin keskipoikkeama (MLD) sekä Gini-kerroin. Laatikosta löytyy niin ikään niin sanotun keskihajonnan määritelmä. Keskihajonta, joka on tärkein ja käytetyin hajonnan mitta, muodostaa raportissa tehdyn toimipaikkatasoisen tarkastelun lähtökohdan (katso tarkemmin alaluku A2.3).

Tämän lisäksi miesten ja naisten palkkarakenteiden kehitystä on havainnollistettu heidän reaalipalkkojensa kehityksellä palkkajakauman kolmessa kriittisessä pisteessä eli matala- (P10), keski- (P50) ja korkeapalkkaisilla (P90). Kolmea pistettä on myös suhteutettu toisiinsa eli tarkastelun kohteena oleville mies- ja naispalkansaajaryhmille on laskettu perinteisiä palkkasuhteita. Käytetyt palkkasuhdemittarit on esitetty laatikossa A2.2. Lopuksi kolmea kriittistä pistettä on vertailtu muodostettujen mies- ja naispalkansaajaryhmien välillä. Toisin sanoen miesryhmän  $m$  palkkatason  $a$  on eri pisteissä vertailtu naisryhmän  $n$  palkkatason  $b$  samassa pisteessä (esimerkiksi  $P90_m/P90_n$ , jne.). Tämä vertailu tuottaa siten tietoa miesten ja naisten välisistä palkkaeroista ja niiden kehityksestä ei pelkästään keskipalkkaisten vaan myös korkea- ja matalapalkkaisten miesten ja naisten osalta.



### Laatikko A2.1 Käytettyjen hajontamittareiden esittely

**Logaritmin varianssi (LV)** mittaa sitä, miten suuria keskimäärin ovat havaintoarvojen ( $i = 1, 2, \dots, n$ ) neliöidyt poikkeamat geometrisesta keskiarvosta ( $\tilde{x}$ ) eli

$$LV = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (\ln x_i - \ln \tilde{x})^2$$

**Variaatiokerroin (CV)** on varianssiin perustuva hajontamittari, joka määrittää havaintoarvojen suhteellisen hajonnan eli

$$CV = \frac{s}{\bar{x}}, \text{ jossa } s = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

**Keskiahajonta** kuvaa havaintoarvojen keskimääräistä etäisyyttä keskiarvosta. Prosentteissa mitattuna se osoittaa kuinka monta prosenttia havaintoarvojen keskiahajonta ( $s$ ) on havaintoarvojen aritmeettisesta keskiarvosta ( $\bar{x}$ ). Mitä isompi on variaatiokertoimen arvo, sitä suurempi on havaintoarvojen suhteellinen hajonta.

**Theilin indeksi (T)**

$$T = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{\bar{x}} \ln \left( \frac{x_i}{\bar{x}} \right)$$

**Logaritmin keskipoikkeama (MLD)**

$$MLD = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \ln \left( \frac{\bar{x}}{x_i} \right)$$

**Gini-kerroin** on yleisimmin käytetty eriarvoisuuden mitta ja se määräytyy seuraavasti

$$Gini = \frac{1}{2n^2 \bar{x}} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |x_i + x_j|$$

Kun varianssi ja keskiahajonta kertovat, miten kaukana keskiarvosta jakauman havainnot keskimäärin ovat, niin Gini-kerroin vertaa jakauman kaikkia havainnoita keskenään laskemalla miten kaukana keskimäärin jakauman havainnot ovat toisistaan. Gini-kerroin vaihtelee nollan (tasajakauman) ja yhden (täydellisen eriarvoisuuden) välillä. Mitä suurempi arvo, sitä epätasaisempi on jakauma. Gini-kerroin on vakaampi mittari vinoissa jakaumissa, koska se reagoi varsinaisia hajontalukuja vaimeammin jakauman yläpäässä (kuten Theilin indeksi) ja alapäässä (kuten logaritmin keskipoikkeama ja varianssi) tahtuviin muutoksiin.

Lähde: Cowell, F.A. (2000), Measurement of inequality, teoksessa A.B. Atkinson ja F. Bourguignon (toim.), *Handbook of Income Distribution, Volume 1*. North-Holland, Amsterdam.

### Laatikko A2.2 Palkkasuhdemittareiden määrittely

**Suuri- ja pienituloisten palkkasuhdetta ( $P90/P10$ )** mitataan suhteuttamalla 90. persentiiliin palkkataso 10. persentiiliin palkkatasoon. Havaintoarvot laitetaan ensin kasvavaan järjestykseen, minkä jälkeen muodostettu jakauma jaetaan kymmeneen yhtä paljon havaintoja sisältävään osaan (desiiliin, josta joskus käytetään myös nimitystä kymmenes tai kymmenesposte). Ensimmäiseen desiiliin tulee se 10 % havainnoista, jolla on pienimmät arvot. Ylimpään desiiliin tulee se 10 % havainnoista, jolla on suurimmat arvot.  $P90$  on se arvo, jonka alapuolelle (yläpuolelle) jakaumassa jää 90 % (10 %) havainnoista. Vastaavasti  $P10$  on se arvo, jonka yläpuolelle (alapuolelle) sijoittuu 90 % (10 %) havainnoista.

**Suuri- ja mediaanituloisten palkkasuhdetta ( $P90/P50$ )** mitataan suhteuttamalla 90. persentiiliin palkkataso 50. persentiiliin eli mediaanin palkkatasoon. Suhdeluku siten kertoo palkkaerojen suuruuden palkkajakauman ylemmässä päässä. Mitä *suurempi* luku, sitä suurempi on 90. persentiilin ja mediaanipisteen välinen palkkaero.

**Pieni- ja mediaanituloisten palkkasuhdetta ( $P10/P50$ )** mitataan suhteuttamalla 10. persentiiliin palkkataso 50. persentiiliin eli mediaanin palkkatasoon. Suhdeluku siten kertoo palkkaerojen suuruuden palkkajakauman alemmassa päässä. Mitä *pienempi* luku, sitä suurempi on 10. persentiilin ja mediaanipisteen välinen palkkakuilu.

## A2.3 KÄYTETYT HAJOTELMAMENETELMÄT

Palkkajakaumien, palkkahajonnan ja palkkasuhteiden lisäksi yksityisellä sektorilla toimivien miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen kehitystä arvioidaan myös hajotelmalaskelmien eli vaihtoehtoisten niin sanottujen dekomponointimenetelmien avulla. *Yhtäältä* tarkastellaan, missä määrin muodostettujen mies- ja naispalkansaajaryhmien sisällä ja niiden välillä tapahtuvat palkkaerojen muutokset heijastavat heidän henkilökohtaisissa *ominaisuuksissaan* tapahtuvia muutoksia. Hajotelmalaskelmat kertovat muun muassa siitä, selittyykö tietyn ominaisuuden vaikutus ensisijaisesti sen pohjalta muodostettujen ryhmien välisistä vai sisäisistä palkkaeroista ja niissä tapahtuneista muutoksista. Tämän lähestymistavan taustalla olevat laskentakaavat on esitetty laatikossa A2.3.

*Toiseksi* eritellään palkkahajontaa tarkastellen sitä, missä määrin miesten ja naisten palkkojen vaihtelu heijastaa *toimipaikkojen* välillä ja sisällä tapahtuvia muutoksia. Tältä osin hyödynnetään yksinkertaisten ANOVA-analyyysien tarjoamia vaihtoehtoisia lähestymistapoja. Laskelmien taustalla olevat menetelmät käyvät ilmi laatikossa A2.4.

### Laatikko A2.3 Hajontamittareiden dekomponointi

Hajontamittareita voidaan hajottaa kahteen osaan, joista toinen kertoo määriteltyjen ryhmien ( $j = 1, 2, \dots, J$ ) *sisällä* esiintyvät erot ja toinen ryhmien *välillä* esiintyvät erot. Ryhmät muodostetaan havaintojen tietyn tai tiettyjen ominaisuuksien suhteen. Esimerkiksi koulutusasteen suhteen voidaan määritellä tietty määrä toisiaan pois sulkevia koulutusryhmiä  $j$ .

Kolmen varsinaisen hajontamittarin – Theilin indeksin ( $T$ ), logaritmin varianssin ( $LV$ ) ja logaritmin keskipoikkeaman ( $MLD$ ) – dekomponointi on seuraavaa muotoa

$$T = \sum_{j=1}^J \frac{n_j \bar{x}_j}{n\bar{x}} T_j + \sum_{j=1}^J \frac{n_j \bar{x}_j}{n\bar{x}} \ln \left( \frac{\bar{x}_j}{\bar{x}} \right)$$

$$LV = \sum_{j=1}^J \frac{n_j}{n} LV_j + \sum_{j=1}^J \frac{n_j}{n} (\ln \tilde{x}_j - \ln \tilde{x})^2$$

$$MLD = \sum_{j=1}^J \frac{n_j}{n} MLD_j + \sum_{j=1}^J \frac{n_j}{n} \ln \frac{\bar{x}}{\bar{x}_j}$$

jossa  $n_j$  osoittaa ryhmän  $j$  havaintojen määrän,  $\bar{x}_j$  ryhmän aritmeettisen keskiarvon,  $\tilde{x}_j$  sen geometrisen keskiarvon,  $T_j$  sen Theilin indeksin arvon,  $LV_j$  sen logaritmin varianssin arvon ja  $MLD_j$  sen logaritmin keskipoikkeaman arvon. Kolmen hajotelman ensimmäinen oikeanpuoleinen termi mittaa ryhmien *sisäisen* hajonnan suuruuden ja hajotelman toinen oikeanpuoleinen termi ryhmien *välisen* erojen suuruuden.

Lähde: Cholezas, I. ja P. Tsakoglou (2008), Earnings inequality in Europe: structure and patterns of inter-temporal changes, teoksessa P. Dolton, R. Asplund ja E. Barth (toim.), *Education and Inequality in Europe*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham. (tulossa)

#### Laatikko A2.4 Toimipaikkojen sisällä ja välillä esiintyvien palkkaerojen mittaminen

Toimipaikkojen sisäisten ja välisten palkkaerojen tarkastelussa hyödynnetään kahta seuraavaa lähestymistapaa.

**Lähestymistapa A.** Otetaan huomioon, että työvoiman osaaminen vaihtelee toimipaikkojen välillä, mutta ajan kuluessa myös saman toimipaikan sisällä. Yksilöiden toimipaikkakohtaiset ( $w_{i,tp}$ ) palkat määräytyvät siis henkilökunnan inhimillisen pääoman rakenne huomioiden:

$$\ln w_{i,tp} = X_i \beta + u_{tp} + e_i$$

jossa vektori  $X_i$  sisältää yksilön  $i$  inhimillistä pääomaa kuvaavia mittareita (tässä: muodollinen koulutus (kolme astetasoa), ikä ja sen neliö sekä vuodet nykyisen työnantajan palveluksessa; koska tarkastelu tehdään erikseen miehille ja naisille, sukupuoli ei sisälly näihin mittareihin).  $u_{tp}$  mittaa toimipaikkakohtaiset "palkkapreemiot" ja  $e_i$  vastaavasti yksilökohtaiset "palkkapreemiot". Kahden termin ( $u_{tp}$  ja  $e_i$ ) osoittama vaihtelu voidaan katsoa mittaavan toisaalta toimipaikkojen välillä ja toisaalta niiden sisällä esiintyvien palkkaerojen suuruutta. Palkkaerojen sisäisen ja välisen vaihtelun laskemiseksi suoritetaan varianssien dekomponointi seuraavaa kaavaa noudattaen:

$$\text{var}(\ln w_{i,tp}) = \text{var}(X_i \beta) + \text{var}(u_{tp}) + \text{var}(e_i) + \text{cov}(u_{tp}, X_i \beta)$$

jossa siis  $\text{var}(u_{tp})$  kertoo toimipaikkojen välisen palkkavariaation suuruuden ja  $\text{var}(e_i)$  niiden sisäisen palkkavariaation suuruuden sen jälkeen, kun vektorin  $X_i$  sisältämät henkilökohtaiset ominaisuudet on otettu huomioon. Kovarianssi ( $\text{cov}(u_{tp}, X_i \beta)$ ) antaa käsityksen toimipaikkavaikutuksen ja henkilökunnan inhimillisen pääoman välisestä riippuvuudesta. Positiivinen korrelaatio kahden termin välillä osoittaa, että keskimääräistä parempia palkkoja maksavissa toimipaikoissa työskentelee korkeamman koulutus- ja osaamistason omaavia henkilöitä (*valikoituminen*). Laskelma tuottaa niin ikään tietoa siitä, missä määrin palkkojen kokonaisvaihtelu selittyy *toimipaikkavaikutuksella* ( $\rho$ ).

**Lähestymistapa B.** Edellä kuvatun lähestymistavan soveltaminen peräkkäisille poikkeikkausaineistoille tuottaa vuosisarjan, jonka taustaoletuksena on, että yksilötason inhimillisen pääoman palkkavaikutukset ( $\beta$ ) pysyvät toimipaikkatasolla vuosi vuodelta samanlaisina. Jos ja kun toimipaikkojen henkilökunnan osaamisrakenne muuttuu, tämä oletus ei kuitenkaan välttämättä pidä enää paikkaansa. Siinä tapauksessa lähestymistavan A tuottamat  $\beta$ -arvot ovatkin harhaisia. Tämän oletuksen voi välttää käyttämällä selitettävänä muuttujana toimipaikkakohtaisten palkkojen *muutoksia* vuodesta toiseen. Tällöin rajoittavaksi tekijäksi nousee kuitenkin se tosiasia, että tarkastelun kohteeksi valikoituvat ainoastaan ne yksilöt, jotka jatkavat saman toimipaikan palveluksessa kahtena peräkkäisenä vuotena. Varianssien dekomponointi supistuu siis muotoon

$$\text{var} \left[ \ln(w_{i,tp,t} - w_{i,tp,t-1}) \right] = \text{var}(u_{tp,t} - u_{tp,t-1}) + \text{var}(e_{it} - e_{i,t-1})$$

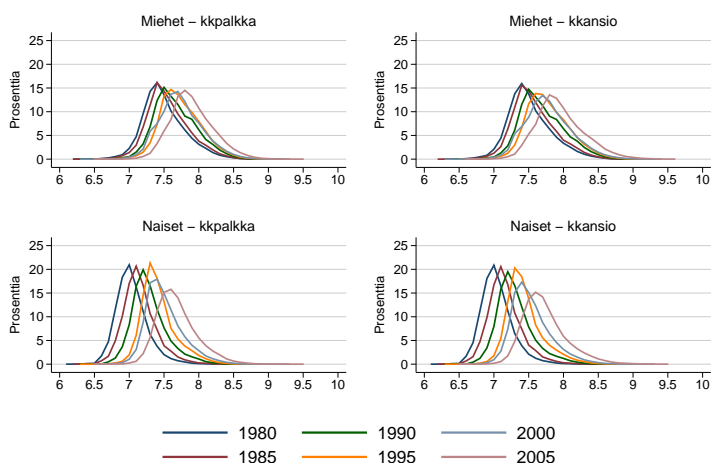
Edelliseen lähestymistapaan verrattuna tästä tarkastelusta puuttuvat siis työnantajan vaihtaneet. Tosin kahden lähestymistavan antamien tuloksien vertaileminen antaa tietynlaisen käsityksen liikkuneiden yksilöiden palkkavaikutusten merkityksestä.

Lähde: Asplund, R., E. Barth, F. Heyman, P. Lundborg, T. Matthiasson ja N. Westergård-Nielsen (2008), *Wage structures and wage negotiation systems in the Nordic countries*. (tulossa)

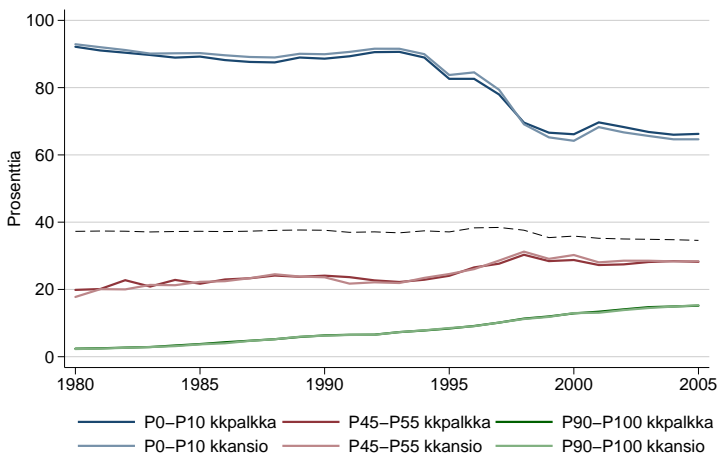
Todettakoon vielä lopuksi se, että palkkahajontalukujen laskeminen ja niiden osittaminen ryhmien välisiin ja sisäisiin palkkaeroihin ja vielä eri taustatekijöiden mukaan on varsin suoraviivainen (joskin työläs) laskelma, joka tuottaa huomattavan määrän perustietoa miesten ja naisten palkkojen rakenteesta ja sen muutoksista. Se kertoo niin palkkajakauman muodosta ja siihen merkittävimmin vaikuttavista ominaisuuksista kuin myös palkkojen jakaumassa tapahtuvista muutoksista ja niihin voimakkaimmin vaikuttavista tekijöistä. Näin ollen tämä perustieto paljastaa, missä suurimmat palkkajakauman muutokset esiintyvät eri ajankohtina ja mistä ne ensisijaisesti juontavat juurensa. Tämän tiedon avulla pystytään siis tunnistamaan ne tekijät, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota palkkaeroja koskevassa keskustelussa ja joihin mahdollisesti halutaan vaikuttaa talouspoliittisin keinoin.

## A3 LIITEKUVIOT

Kuvio A3.1 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1980, 1985, 1990, 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä kuukausipalkalla (*kkpalkka*) ja kokonaiskuukausiansiolla (*kkansio*) mitattuna

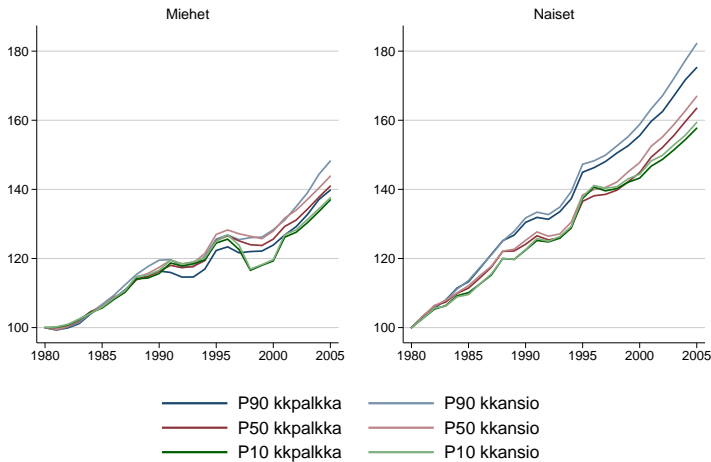


Kuvio A3.2 Naisten suhteellinen osuus (%) teollisuuden kaikista matala- (P0–10), keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista toimihenkilöistä vuosina 1980–2005 kahdella kuukausiansiökäsittellä (*kkpalkka* ja *kkansio*) mitattuna

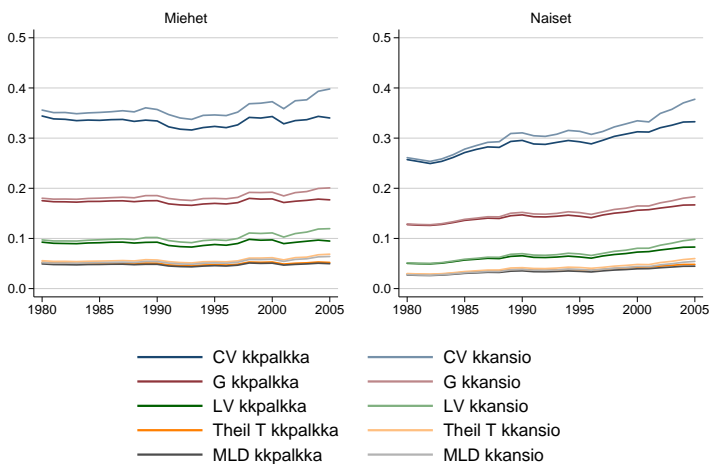


Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista kokoaikaisista toimihenkilöistä.

Kuvio A3.3 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden (log) realipalkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1980=100) kahdella kuukausiansiökäsitteellä (kkpalkka ja kkansio) mitattuna

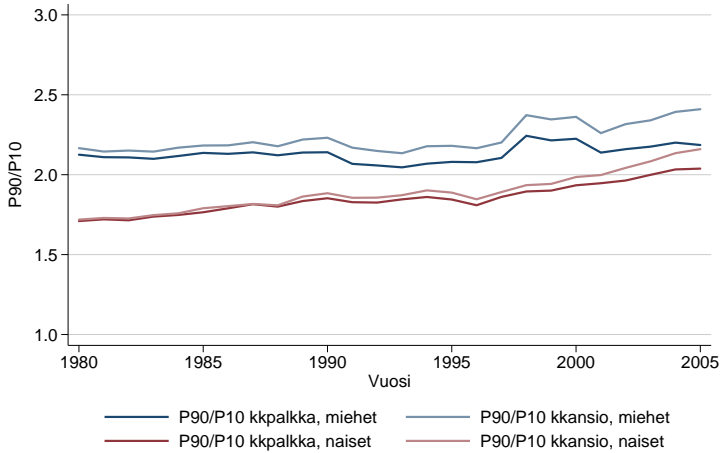


Kuvio A3.4 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1980–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella kuukausiansiökäsitteellä (kkpalkka ja kkansio) mitattuna



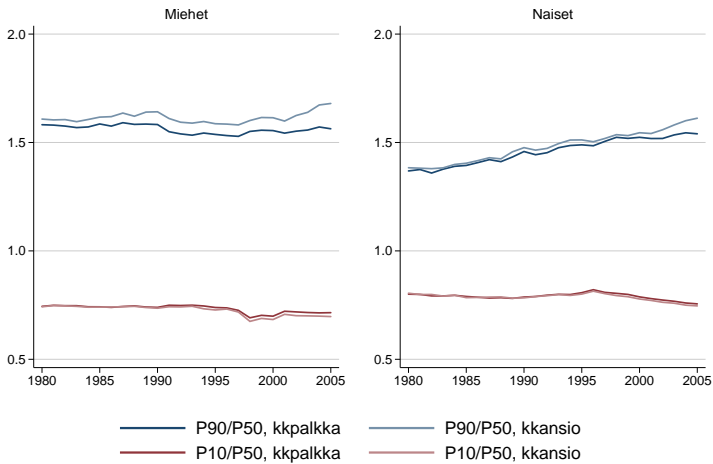
Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Kuvio A3.5 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1980–2005 kahdella kuukausiansiökäsitteellä (kkpalkka ja kkansio) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

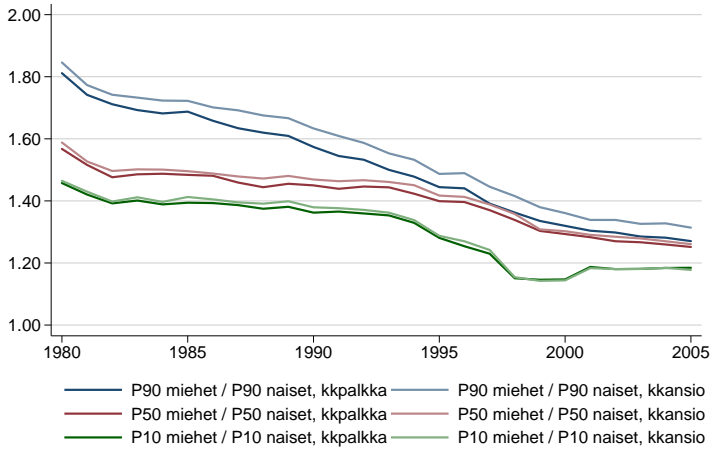
Kuvio A3.6 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1980–2005 kahdella kuukausiansiökäsitteellä (kkpalkka ja kkansio) mitattuna



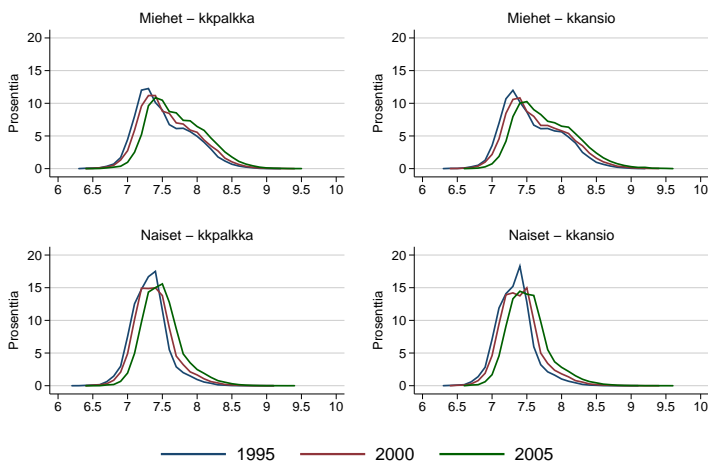
Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.



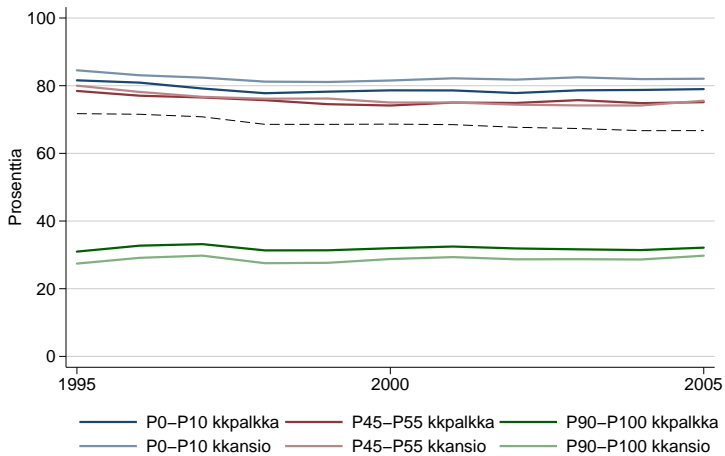
Kuvio A3.7 Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1980–2005 kahdella kuukausiansiokäsitteellä (*kkpalkka* ja *kkansio*) mitattuna



Kuvio A3.8 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten (log) reaali-palkkojen jakauma vuosina 1995, 2000 ja 2005 säännöllisellä kuukausipalkalla (*kkpalkka*) ja kokonaiskuukausiansiolla (*kkansio*) mitattuna

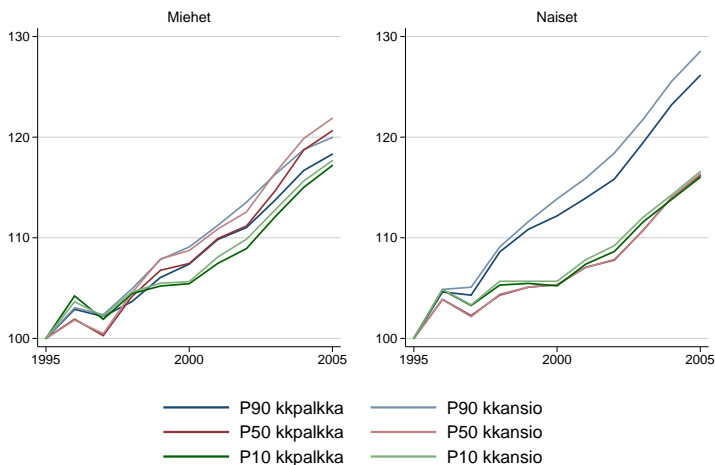


Kuvio A3.9 Naisten suhteellinen osuus (%) palveluolajen kaikista matala- (P0–10), keski- (P45–55) ja korkeapalkkaisista (P90–100) kokoaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä vuosina 1995–2005 kahdella kuukausiansiökäsittellä (kkpalkka ja kkansio) mitattuna

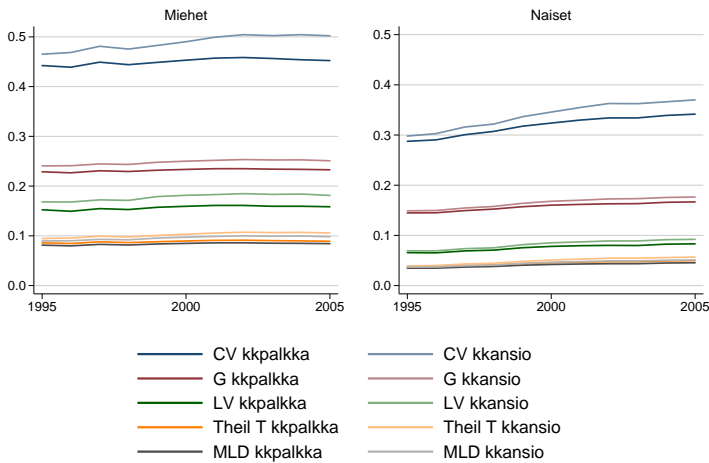


Katkoviiva kertoo naisten osuuden kaikista palveluolajoilla kokoaikaisessa työsuhteessa olevista.

Kuvio A3.10 Palveluolajoilla työskentelevien miesten ja naisten (log) reaali-palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 (jokaisen pisteen oma palkkataso vuonna 1995=100) kahdella kuukausiansiökäsittellä (kkpalkka ja kkansio) mitattuna

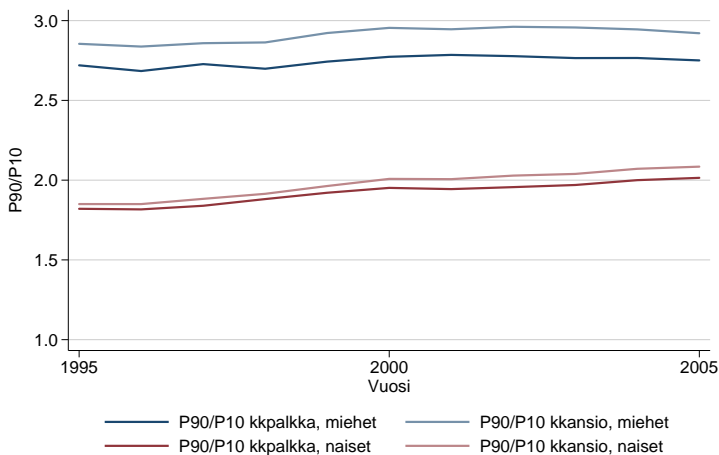


Kuvio A3.11 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkkojen hajonta ja palkkahajonnan kehitys vuosina 1995–2005 viidellä eriarvoisuusmittarilla ja kahdella kuukausiansiökäsitteellä (*kkpalkka* ja *kkansio*) mitattuna



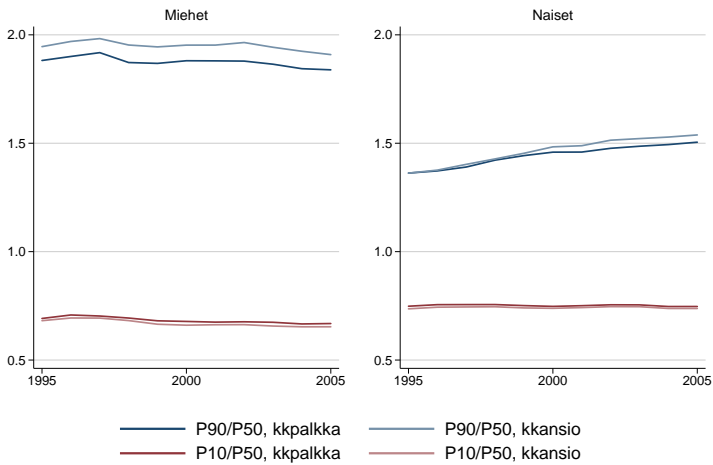
Käytetyt eriarvoisuusmittarit on selitetty liitteessä A2.

Kuvio A3.12 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten P90/P10-palkkasuhteen kehitys vuosina 1995–2005 kahdella kuukausiansiökäsitteellä (*kkpalkka* ja *kkansio*) mitattuna



Käytetty palkkasuhdemittari on selitetty liitteessä A2.

Kuvio A3.13 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten palkkahajonnan kehitys palkkajakauman ylemmässä (P90/P50) ja alemmassa (P10/P50) osassa vuosina 1995–2005 kahdella kuukausiansiökäsitteellä (kkpalkka ja kkansio) mitattuna



Käytetyt palkkasuhdemittarit on selitetty liitteessä A2.

Kuvio A3.14 Palvelualoilla työskentelevien miesten ja naisten suhteellisten palkkojen kehitys palkkajakauman kolmessa pisteessä (P90, P50, P10) vuosina 1995–2005 kahdella kuukausiansiökäsitteellä (kkpalkka ja kkansio) mitattuna

