



Palkkaa työstä ja sukupuolesta

Tutkimus palkkaeroista Suomessa 1985

Tuovi Allén Seppo Laaksonen
Päivi Keinänen Seija Ilmakunnas



Palkkaa työstä ja sukupuolesta

Tutkimus palkkaeroista Suomessa 1985

Tuovi Allén Seppo Laaksonen
Päivi Keinänen Seija Ilmakunnas

Huhtikuu 1990

Kansikuva: Gorilla, Ben Kaila

Esipuhe

Naisten ja miesten palkkaeroista on viime aikoina keskusteltu paljon. Myös kahdessa viimeisessä tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa tunnustettiin naisvaltaisten alojen palkkojen jälkeensä jääneisyys. Koko työvoiman kattavaa tutkimusta sukupuolten välisistä palkkaeroista ja sukupuolen mukaan eriytyneestä ammattirakenteesta ei kuitenkaan ole tehty. Tämä on ensi sijassa johtunut tilastoaineiston puutteesta.

Tilastokeskus kerää väestön työssä käyntiä koskevat tiedot väestölaskennan yhteydessä. Verotuksen tulotietojen yhdistäminen väestölaskennan tietoihin mahdollistaa ammattirakenteen ja ansiotulojen tarkastelun sukupuolen mukaan. Työvoimatutkimukseen on myös vuonna 1987 yhdistetty verotuksen tulotiedot.

Näiden aineistojen avulla tässä tutkimuksessa on selvitetty ammattirakenteen eriytyneisyyttä sekä ansio- ja palkkaeroja sukupuolen mukaan vuonna 1985. Naisten ja miesten palkkaeroja on tarkasteltu myös koulutusasteen, toimialan, sektorin, iän ja perhevaiheen mukaan. Näiden lisäksi on tutkittu perheen tulojen koostumusta ja tuloeroja kahden huoltajan perheissä vuonna 1987.

Tutkimus on tehty yhteistyössä Tilastokeskuksen ja ulkopuolisten tutkijoiden kanssa. Päivi

Keinänen ja Seppo Laaksonen Tilastokeskuksesta, Tuovi Allén Työväen taloudellisesta tutkimuslaitoksesta ja Seija Ilmakunnas Helsingin kaupungin tilastokeskuksesta ovat kirjoittaneet tämän julkaisun artikkelit. Pirkko Hemmilä (Tasa-arvovaltuutetun toimisto), Leena Haanpää ja Anna-Leena Wickstrand (palkkatilastot), Christian Starck ja Tarja Ylipekka (väestölaskenta) sekä Salme Kiiski (työvoimatilastot) ovat osallistuneet aineiston suunnitteluun, tutkimuksen ideointiin ja kommentointiin työn eri vaiheissa. Eeva-Sisko Veikkola on toiminut tutkimushankkeen koordinoijana. Tietojenkäsittelystä ja aineiston muokkaamisesta on vastannut Margit Lahtinen. Päivi Seppälä on valmistanut suuren osan kuvioista (luvut 1, 3 ja 4). Julkaisun taiton ja ulkoasun viimeistelyn on tehnyt Liisa Kotilainen.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on tukenut tutkimusta taloudellisesti.

Kiitämme kaikkia tähän hankkeeseen osallistuneita yhteistyöstä.

Helsingissä 28. päivänä maaliskuuta 1990

Päivi Keinänen

Sisältö

	Sivu
Esipuhe	3
Tiivistelmä	5
<i>Tuovi Allén</i>	
1 Sukupuolen mukaan eriytyneet ammattirakenne ja palkkaerot	9
1.1 Johdatus tutkimusongelmaan	9
1.2 Tutkimuksen aineisto	10
1.3 Vaihtoehtoisia tarkastelutapoja	11
1.4 Ammatin yleisyys, segregaatio ja palkkaerot	13
1.5 Sukupuolten väliset palkkaerot ja segregaatio	15
1.6 Naisten ja miesten korkeapalkkaiset ammatit	19
1.7 Lopuksi	21
Kirjallisuus	22
Liitetaulukot	23
<i>Seppo Laaksonen</i>	
2 Naisten ja miesten palkkaus sektorien näkökulmasta	27
2.1 Johdanto	27
2.2 Toimialoittaisten palkkaerojen yleiskuvaus	28
2.3 Lähtökohdat pääanalyysille: avoin sektori palkanjohtajana	29
2.4 Palkkaerot ottaen huomioon koulutustason	31
2.5 Palkkaerotarkastelua ammattirakenteen pohjalta	37
2.6 Loppukeskustelu: mistä on tultu ja mihin ollaan menossa	39
Kirjallisuus	42
<i>Päivi Keinänen</i>	
3 Palkkaerot iän, koulutuksen ja perhevaiheen mukaan	43
3.1 Sukupuolten väliset palkkaerot iän mukaan	43
3.2 Nuoret työmarkkinoilla	48
3.3 Lisääkö koulutus palkkaeroja?	52
3.4 Onko perhe naiselle rasite, miehelle resurssi?	59
3.5 Lopuksi	63
Kirjallisuus	64
Liitetaulukot	65
<i>Seija Ilmakunnas</i>	
4 Puolisoiden tulot palkansaajaperheissä	71
4.1 Johdanto	71
4.2 Aineisto	72
4.3 Puolisoiden tuloerot palkansaajaperheissä	74
4.4 Kahden palkanansaitsijan perheet	80
4.5 Työpanoksen suhteen symmetriset palkansaajaperheet	82
4.6 Yhteenveto eri perhetyypejä koskevasta tarkastelusta	83
4.7 Lopuksi	85
Kirjallisuus	86
Liitetaulukot	87



Tiivistelmä

Naiset ja miehet ovat työmarkkinoilla keskittyneet oman sukupuolensa mukaan eriytyneisiin ammatteihin. Ainoastaan yhdeksän prosenttia kokoaikatyöllisistä palkansaajista toimi vuonna 1985 ammateissa, joissa oli likimain yhtä paljon naisia ja miehiä.

Koko vuoden kokoaikatyötä tehneet naiset ansaitsivat vuonna 1985 keskimäärin 71 prosenttia miesten vuosipalkoista. Mikäli toiselta sukupuolelta suljettuja ammatteja ei oteta huomioon, oli vastaava palkkasuhde 79 prosenttia.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat pienimmät ammattijakauman naisvaltaisemmassa päässä ja kasvavat tasaisesti siirryttäessä miesvaltaisempiin ammatteihin. Näin ollen ammattien sukupuolen mukainen eriytyneisyys sinänsä ei selitä palkkaeroja, vaan pikemminkin miesvaltaisuus. Naiset eivät myöskään ansaitse missään ammateissa enemmän kuin samassa ammatissa toimivat miehet.

Naisten palkkatason mataluutta kuvaa hyvin se seikka, että missään segregaaation mukaisessa ryhmässä naisten palkat eivät yllä kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkojen tuntumaan. Parhaimmassakin tapauksessa, eli vahvasti miesvaltaisissa ammateissa, naisten palkat jäävät kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkojen alapuolelle.

Miesten palkkataso on korkein naisilta täysin suljetuissa ammateissa sekä vahvasti miesvaltaisissa ammateissa, joissa naisten osuus on 5 – 20 prosenttia palkansaajista. Naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat kuitenkin viime mainitussa ryhmässä toiseksi suurimmat koko ammattijakaumalla.

Tämän tutkimuksen tulokset ammattien sukupuolen mukaisesta eriytyneisyydestä vahvistavat aikasempia tutkimustuloksia, jotka ovat koske-

neet vuosien 1960 – 1980 tilannetta. Myös 1980-luvun puolivälissä ammattirakenne näyttää pysyneen hyvin vakaana sukupuolijaon näkökulmasta.

Tässä saatujen tulosten perusteella ei kuitenkaan vielä voi vastata kysymykseen, maksetaanko naisille ja miehille eri palkkaa samasta työstä. Samoissa ammateissa naisille ja miehille kyllä maksetaan eri palkkaa, mutta ammatit sisältävät erilaisia työtehtäviä. Jo näidenkin tulosten perusteella voidaan silti aiheellisesti kysyä, missä määrin palkkaa maksetaan työstä ja missä määrin sukupuolesta.

Väestölaskennan aineiston pohjalta on selvitetty naisten ja miesten palkkaeroja sektoreittain. Sektorien muodostamisessa on pyritty ottamaan huomioon sektorin avoimuus vs. suljetuus sekä jako tuotantoaloihin, palvelualoihin ja muihin kuten hallintoon ja opetukseen. Lisäksi on eroteltu julkinen ja yksityinen sektori ja julkiselta sektorilta vielä kunta ja valtio. Avoimimpia tuotantosektoreita jotka kilpailevat myös ulkomaiden kanssa, tarkastelussa edustivat vientiteollisuus ja valtion yhtiöt. Suljettumia tuotantosektoreita, joiden pääkilpailijat ovat kotimaasta, kutsuttiin muuksi yksityiseksi, kunta- ja valtiosektoriksi.

Keskimäärin naisten palkat olivat noin 29 % huonompia kuin miesten palkat. Koska eri sektoreilla on eri lailla naisia ja miehiä ja tehtävät ja edellyttävät valmiudet vaihtelevat, pyrittiin palkkavertailua sukupuolten ja sektorien välillä syventämään ottamalla huomioon myös koulutustasoerot ja ammattikohtaisia tekijöitä. Koska naisilla oli tässä aineistossa hieman matalampi koulutustaso kuin miehillä, koulutustasoittainen tarkastelu pudotti palkkaeron noin 26,5 %:iin. Ammateittainen tarkastelu taas osoitti palkkaeroon olevan enää noin 16 – 17%.

Suurimmillaan palkkaerot olivat yksityisen sektorin muilla tuotantoaloilla so. varsin suojatulla sektorilla, jossa keskimääräinen koulutustasovakioitu ero oli 34 %. Myös muilla tuotantoaloilla erot olivat suurempia kuin keskimäärin. Pienimmillään palkkaerot olivat valtion (14 %) ja kunnan palveluissa (19 %). Ammattivakioidussa tapauksessa pienimmät erot olivat samoilla sektoreilla, mutta suurimpien erojen sektoreihin lukeutuivat myös valtion osakeyhtiöt ja vientiteollisuus. Toisaalta kuitenkin naisten keskipalkat viimeksi mainituilla sektoreilla olivat korkeammat kuin muilla.

Tulokset eivät ole vertailukelpoisia esimerkiksi palkkatilastoista saataviin. Tämän aineiston palkkaerot ovat muutaman prosenttiyksikön suurempia kuin palkkatilastoissa. Toisaalta vertailu palkkatilastoihin ei ole kovin hyvin mahdollista, koska palkkatilastojen kattavuus erityisesti yksityisellä sektorilla on paljon huonompi kuin kaikki palkansaajat sisältävässä väestölaskentaineistossa.

Palkkatasoa ja -eroja tutkittiin iän, koulutuksen ja perhevaiheen mukaan. Palkkataso nousee sekä miehillä että naisilla iän myötä 44-vuotiaaksi saakka. Senjälkeen palkka ei enää nouse työkokemuksen karttuessa, toisin sanoen keskiikäisten palkkoja selittävät eniten ammatti ja sukupuoli.

Sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienimmät alle 25-vuotiailla palkansaajilla. Mutta vaikka palkat nousevat sekä miehillä että naisilla 44-vuotiaisiin saakka, suurin palkkaeron kasvu tapahtuu jo 34 ikävuoteen mennessä. Yli 35-vuotiaiden naisten ja miesten palkkaerot eivät kasva, mutta ne eivät myöskään pienene. Toisin sanoen palkkaerot syntyvät noin 20 – 30-vuotiaana. Palkkaeron kasvu ei ole huomattavan suuri, kun ammattirakenteen erot on otettu huomioon. Osa palkkaeron kasvusta työuran alussa johtuukin ammattirakenteen syvenevästä eriyttämisestä sukupuolen mukaan samaan aikaan perheellistymisen kanssa. Naisten työuran katkosten merkitys on pienempi kuin on luultu.

Jo nuorten ammatit ovat eriytyneet sukupuolen mukaan, ja eriytyminen voimistuu koulutuksesta

työelämään siirryttäessä, vaikka toisen sukupuolen osuus alalla kasvaa iän myötä. Nuorten alle 19-vuotiaiden miesten ja naisten palkkaerot eivät selvästi riipu ammatista, mutta nuorten palkkaeron kasvu iän karttuessa johtuu osaksi ammattirakenteen voimakkaasta muuttumisesta.

Koulutustasosta riipuen miesten palkat ovat 20 – 36 % korkeampia kuin naisten palkat. Palkkaero kasvaa aluksi koulutustason noustessa, mutta pienenee korkeakoulututkintojen suorittaneilla. Pienimmät palkkaerot ovat useimmiten tutkijakoulutuksen saaneilla.

Naisten palkat nousevat eri koulutusaloilla selvemmin koulutustason nousun mukaan kuin miehillä. Miehille maksetaan korkeita palkkoja myös alemmilla koulutustasoilla. Koulutuksesta on siten naisille enemmän hyötyä kuin miehille.

Naisten ansioissa ei eri perhevaiheessa ole suuria eroja alle 7-vuotiaiden lasten äitejä lukuunottamatta. Heidän ansionsa ovat 86 % perheettömien naisten ansioista, mutta vain 63 % samassa perhevaiheessa olevien isien palkoista. Perheellisten miesten väliset ansioerot ovat myös pieniä, mutta perheettömien miesten palkat ovat selvästi alhaisemmat muihin miehiin verrattuna. Perheettömän miehen palkka on 86 % yli 7-vuotiaiden lasten isien palkoista. Jos verrataan naisten alhaisimpia ansioita miesten korkeimpiin ansioihin, niin alle kouluikäisten lasten äitien palkat ovat vain 61 % kouluikäisten lasten isien palkoista.

Kun palkkoja verrataan eri ikäisten perheiden välillä koulutuksen mukaan, ovat pienimmät ansioerot perheettömällä koulutustasosta riippumatta sekä nuorilla lapsettomilla pareilla. Suurimmat sukupuolten väliset palkkaerot ovat alle kouluikäisten lasten vanhemmilla sekä perheellisillä korkeakoulututkinnon suorittaneilla lasten iästä riippumatta. Iän myötä korkeakoulututkinnon suorittaneiden perheellisten naisten palkat jäävät eniten jälkeen miesten palkkoihin nähden.

Perhe on siten naisille rasite, mutta miehille resurssi. Perhe ei kuitenkaan riitä selittämään kokonaan sukupuolten välistä palkkaeroa. Palkkaerot ovat suuret perhevaiheesta riippumatta.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot ja perhe kytkeytyvät toisiinsa kahta tietä. Ensimmäinen yhteys on se, että tyypillisen kotitalouden sisällä miehen tulonhankkimiskyky on suurempi kuin hänen vaimonsa. Tämä puolisoitten välinen ero vaikuttaa useisiin päätöksiin, jotka tehdään kotitalouksien sisällä. Se mm. osaltaan tukee perinteistä työnjakoa puolisoitten välillä, jossa vaimo kantaa päävastuun lasten hoidosta ja kotitöistä ja mies ansiotyöstä.

Toisaalta puolisoitten erilainen asema perheen sisällä myös auttaa ylläpitämään yhteiskunnassa valitsevia sukupuolen välisiä palkkaeroja. Historiallisesti palkkarakenteiden muodostumiseen on vaikuttanut se, että miesten palkkaa määrättäessä on otettu huomioon se, mitä tyypillisen perheen elättäminen maksaa. Tähän perhepalkkamalliin on liittynyt naimissa olevien naisten tarkasteleminen täydentävinä tulonhankkijoina ja naimattomien naisten kohdalla käsitys siitä, mitä yksinäisen henkilön elinkustannukset ovat. Yksilötasolla vaimon sekundäärinen taloudellinen asema voi edelleen toimia perusteluna sille, että oma työura nähdään alisteisena puolison työuralle ja omat palkka-asiat nähdään toisarvoisina.

Tässä selvityksessä on mitattu vaimon taloudellista kontribuutiota kahden huoltajan palkansaajatalouksissa. Tarkastelun ulkopuolelle on jäänyt verotuksen vaikutus ja myös perheen sisäinen tulojen uudelleenjakoa. Käytetty tulorokäsite ei siis tässä viittaa esimerkiksi puolisoitten välisiin kulutusmahdollisuuksien eroon, koska tulojen uudelleenjaosta perheen sisällä ei ole tietoja käytettävissä. Tuloerot mittaavat tässä lähinnä sitä, mikä on naisten ja miesten merkitys perheen taloudellisina huoltajina. Tarkasteluissa ei myöskään ole otettu huomioon kotona tehtävän työn arvoa.

Selvityksessä käytetty aineisto on otospohjainen. Se on vuoden 1987 työvoimatutkimuksen vuosihaastattelu, jota on täydennetty vastanneiden ja heidän puolisoitensa tulotiedoilla. Tulotiedot on saatu lähinnä verotusrekisteristä. Tätä selvitystä varten on muodostettu tiedosto, jossa ovat mukana avio- tai avoliitossa olevat henkilöt ja heidän puolisonsa. Tarkastelu on rajoitettu palkansaajakotitalouksiin, joissa puolisoit ovat parhaassa työssä (2 688 perhettä).

Perheissä, joissa on pieniä lapsia, puolisoitten väliset tuloerot ovat suurimmillaan. Vaimoista ovat suurituloisimpia ne, joilla ei ole lainkaan pieniä lapsia. Miehistä ovat suurituloisimpia puolestaan "suurperheet" nuorimpia perheitä lukuunottamatta. Edellä kuvattu tilanne johtaa luonnollisesti siihen, että lapsiperheissä vaimon tulo-osuus on alhaisempi kuin perheissä, joissa ei ole pieniä lapsia. Lapsiperheiden erilainen suhteellinen osuus eri ikävaiheissa selittää myös omalta osaltaan naisten tuloprofiilin muotoa. Esimerkiksi keskimääräisen ansiotason kohoaminen siirryttäessä ikäluokasta 30 - 34 -vuotiaat ikäluokkaan 35 - 39 -vuotiaat voidaan tulkita siten, että viimeksi mainitussa ikäluokassa niiden perheiden suhteellinen osuus, joissa ei enää ole pieniä lapsia, on suurempi.

Puolisoitten väliset tuloerot syntyvät palkkauksen, työssäkäynnin ja työaikojen eroista. Karkeasti ottaen näyttää siltä, että palkansaaja-perheissä yli puolet keskimääräisestä puolisoitten tuloerosta juontaa juurensa naisten matalammasta palkkatasosta. Noin viidennes näistä tuloeroista selittyy työssäkävien palkansaajamiesten ja -naisen työaikojen erilaisuudella. Samoin noin viidennes selittyy miesten ja naisten palkkatyöhön osallistumisen erilaisuudella palkansaaja-perheissä.

Palkansaajaperheissä, joissa molemmat puolisoit kävivät työssä, vaimon tulot (sekä palkkatulot että kaikki valtionveron alaiset tulot) olivat vuonna 1987 noin 40 % puolisoitten yhteenlasketuista tuloista eli vaimon tulot olivat noin 67 % hänen puolisonsa tuloista. Esitetyt tulokset mm. amerikkalaisten ja ruotsalaisten vaimojen taloudellisesta kontribuutiosta perheidensä talouteen viittaavat siihen, että suomalaisten naisten merkitys perheen taloudellisina huoltajina on suurempi kuin näissä maissa. Osa-aikatyön huomattavasti suurempi merkitys naisten työllisyysmuotona Ruotsissa selittänee osaltaan eroa Ruotsin ja Suomen välillä. Suomessa puolisoitten tuloerot selittyvät suurelta osin naisten ja miesten palkkauksellisen eriarvoisuuden kautta. Perheellisten naisten ja miesten työssäkäynti ja työajat eivät ole siinä määrin eriytyneet kuin monessa muussa maassa.

1 Sukupuolen mukaan eriytynyt ammattirakenne ja palkkaerot

1.1 Johdatus tutkimusongelmaan

Suomalaisten työmarkkinoiden kahtiajakautuneisuutta on tarkasteltu useissa tutkimuksissa. Anttalaisen (1986) tekemä, pohjoismaita koskeva selvitys kattaa koko työvoiman ja siinä on käytetty hyväksi eri tilastolähteitä. Tutkimuksessa ei ole kuitenkaan tarkasteltu työmarkkinoiden segregatiota suhteessa naisten ja miesten väliseen palkkaeroon. Myös eri pohjoismaiden tilastojen vertailukelpoisuus on asettanut omat ongelmansa kokonaisvaltaiselle tarkastelulle. Nätin (1989) tutkimus työmarkkinoiden lohkoitumisesta taas käsitteli työvoiman jakautumista sekundaari- ja primaarilohkoille useista eri näkökulmista.

Naisten ja miesten välisiä palkkaeroja koskevat tutkimukset ovat puolestaan koskeneet joko yksinomaan teollisuutta (Santamäki, 1989) tai erikseen teollisuutta sekä palvelu- ja toimihenkilöammatteja (Hemmilä, 1988 ja 1989). Palkkaeroja ei tällöin ole vertailtu yli ammatti-, toimiala- tai sektorirajojen johtuen tilastokäytännöstä, joka ei mahdollista tunti- ja kuukausipalkkaisten vertailua keskenään. Santamäen (1989) artikkelissa pohditaan kuitenkin työmarkkinoiden kahtiajakautuneisuuden ja sukupuolten välisen palkkaerojen välistä suhdetta teollisuustyöntekijöiden osalta.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot sekä sukupuolen mukaan eriytynyt ammattirakenne ovat suomalaisessa tutkimuksessa jääneet varsin irral-

lisiksi ilmiöiksi. Arkipäivän keskustelussa nämä seikat on kuitenkin usein esitetty toisistaan riippuvaisina ja jopa syy-seuraus-suhteen omaisina. Myös useissa työmarkkinoiden kahtiajakautuneisuutta koskevissa ulkomaisissa tutkimuksissa on viitattu tällaisen riippuvuuden olemassaoloon (Hakim, 1979; Gregory – Duncan, 1981; Palomba – Palomba, 1982). Toinen tähän liittyvä kysymys on, missä määrin ammatin nais- tai miesvaltaisuus sinänsä selittää ammatin palkkatasoa ja sukupuolten välistä palkkaeroa.

Tässä kappaleessa tarkastellaan naisten ja miesten sijoittumista ammattijakaumalla sekä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja samoissa ammateissa vuonna 1985. Keskeisenä kysymyksenä on, mikä yhteys sukupuolten välisillä palkkaeroilla ja sukupuolen mukaan eriytyneellä ammattirakenteella on keskenään eli selittääkö segregatio sinänsä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja.

Palkkaerojen lisäksi tässä kappaleessa vertaillaan naisten ja miesten palkkatasoja sekä myös ansioiden koostumusta ammattijakauman korkeapalkkaisessa päässä. Ammattijakauma on muodostettu naisten osuuden mukaan ammatissa, jotta sukupuolten välisiä palkkaeroja voidaan tarkastella ammatillisen eriytyneisyyden näkökulmasta. Amatit on näin ollen järjestetty niiden nais- ja miesvaltaisuuden mukaan.

1.2 Tutkimuksen aineisto

Tutkimuksen perusaineistona on käytetty vuoden 1985 väestölaskennan tietoja, joihin on yhdistetty saman vuoden verotuksen tulotiedot. Näin muodostettu poikkileikkausaineisto käsittää alunperin koko väestön, mutta tätä tutkimusta varten se on rajattu sisältämään ainoastaan koko vuoden kokoaikatyössä olleet, 18 – 64 -vuotiaat palkansaajat. Näin ollen aineistosta on karsittu kaikki tilapäisessä työsuhteessa olleet, osa-aikatyötä tehneet ja osan vuotta kokoaikatyötä tehneet palkansaajat sekä eläkeläiset, työttömät, opiskelijat ja pääasialliselta toiminnaltaan muut kuin palkansaajat (maatalousyrittäjät, muut yrittäjät jne.).

Aineiston palkansaajille on verorekisteristä poimittu tiedot heidän ansaitsemistaan veronalaisista työ- eli ansiotuloista, jotka sisältävät rahapalkan päätoimesta, veronalaiset luontoisedut, muut palkkatulot, hankintatyön arvon metsätaloudesta ja yrittäjätulojen ansiotulo-osuuden (liitetaulukot 1.1. ja 1.2.). Muut palkkatulot ovat pääasiassa lisä- ja sivuansioita, mutta niihin sisältyvät myös palvelurahat ja toimituskirjamaksut.

Mainittujen rajausten jälkeen aineisto sisältää 1 368 239 palkansaajaa, joista 47.6 prosenttia on naisia ja 52.4 prosenttia miehiä. Saman vuoden työvoimatutkimuksessa palkansaajia oli 2 067 000, joista naisia oli 48.6 prosenttia. Naisten osuus tämän tutkimuksen aineiston palkansaajista on pienempi kuin työvoimatutkimuksessa muun muassa sen vuoksi, että osa-aikaisesti ja osan vuotta työskennelleet on rajattu aineistosta pois. Vuonna 1985 oli osa-aikatyöllisiä 11.9 prosenttia naisista ja 3.7 prosenttia miehistä.

Taulukossa 1.1 kuvataan palkansaajien keskiansioita toisaalta verotuksessa käytetyn ansiotulokäsitteen (1) avulla ja toisaalta tulokäsitteellä, jossa päätoimesta saatuun rahapalkkaan on lisätty veronalaiset luontoisedut (2). Ensin mainitun tulokäsitteen mukaan naisten tulot suhteessa miesten tuloihin olivat vuonna 1985 keskimäärin 70.1 prosenttia ja jälkimmäisen mukaan 71.1 prosenttia.

Koska tutkimuksen tavoitteena on tarkastella nimenomaan naisten ja miesten palkkaeroja, on tässä tutkimuksessa kauttaaltaan (kappalet 1 –

TAULUKKO 1.1:
Palkansaajien lukumäärä ja keskiansiot
sukupuolen mukaan vuonna 1985

	Palkansaajien lukumäärä	Keskiansiot markkaa/vuosi	
		(1)	(2)
Naiset	651 528	66 274	64 523
Miehet	716 711	94 479	90 797
Yhteensä	1 368 239	81 029	78 185

(1) Ansiotulot = palkkatulot + yrittäjätulot

(2) Ansiotulot = rahapalkka päätoimesta + luontoisedut

3, lukuunottamatta kappaletta 4) käytetty ansiotulokäsitettä (2) kuvaamaan vuosipalkkoja. Luontoisetujen liittäminen varsinaisiin päätoimesta saatuihin palkkatuloihin on perusteltua sikäli, että luontoisedut ovat yleensä rahapalkkaan verrattavia korvauksia tehdystä työstä. Toisin sanoen, osa rahapalkasta maksetaan veronalaisina luontoisetuina. Ongelmaksi jää kuitenkin se, että osa luontoisetuja on verotuksessa arvostettu käypää arvoaan pienemmiksi ja osa jää kokonaan verotuksen sekä tilastojen ulottumattomiin.

Koska tässä tutkimuksessa käytetyt tulotiedot ovat peräisin verorekisteristä, kuvaavat ne nimenomaan **vuotuisia palkkatuloja**. Näin ollen tunti- ja kuukausiansioita ei ole mahdollista erottaa ylityökorvauksista, koska aineisto ei sisällä tietoja palkansaajien toteutuneesta työajasta. Ammattiryhmissä ei myöskään voida erottaa tunti- ja kuukausipalkkaisia palkansaajia toisistaan.

Ylityökorvauksista aiheutuva harha ei kuitenkaan ole kovin suuri, koska vuoden 1985 työvoimatutkimuksen mukaan vain 8.8 prosentilla työllisistä oli rahapalkkana tai vapaa-aikana korvattavia ylityöitä. Miesten keskuudessa ylityöiden tekeminen oli yleisempää (10.9 %) kuin naisten keskuudessa (6.6 %). Edellä mainituista puutteistaankin huolimatta tämän tyyppisen aineiston ansiona palkkavertailuissa on sen homogeenisuus ja kattavuus.

Vaikka sukupuolten välisiä palkkaeroja tutki- taankin tässä tulokäsitteellä, jossa päätoimesta saatuun rahapalkkaan on laskettu veronalaiset luontoisedut, tarkastellaan tämän kappaleen lopussa myös lyhyesti palkansaajien muita tuloja ja ansioiden koostumusta sukupuolen mukaan joissakin ammateissa. Sen vuoksi taulukossa 1.2 on esitetty, kuinka suuri osuus naisista, miehistä ja kaikista palkansaajista on saanut erilaisia tulo- ja vuonna 1985.

Edellä esitettyjen rajausten mukaan kaikki saivat rahapalkkaa päätoimestaan. Luontoisetuja naiset ja miehet saivat likimain yhtä usein, mutta selvästi useampi miespuolinen palkansaaja sai muita palkkatuloja tai yrittäjätuloa (liitetaulukot 1.1. ja 1.2.).

Hankintatyön arvoa ei ole tässä otettu huomioon, koska aineiston palkansaajista vain alle puolella prosentilla oli tämän tyyppisiä tuloja. Näistäkin valtaosa oli miehiä (taulukko 1.3). Myös yrittäjä- tuloja saavista palkansaajista oli selvä enemmistö miehiä.

Aineiston palkansaajat on luokiteltu Tilastokes- kuksen ammatiluokituksen (1980) mukaan 391 ammattinimikkeeseen 3- ja 4-numerotasolla. Tämä luokitus perustuu Kansainvälisen työjär- jestön (ILO) vuonna 1958 julkaisemaan standar- diluokitukseen (ISCO). Vaikka tutkimuksessa käytetty ammatiluokitus onkin mahdollisimman yksityiskohtainen, peittää se vielä huomattavan paljon ammatillisia eroja. Yksittäiset ammat- tinimikkeet koostuvat useista erilaisista työtehtä- vistä ja palkansaajien lukumäärän perusteella tarkastellen yleisimmät ammattinimikkeet ovat varsin laveita. Toisaalta hyvin pieniä ammatti- ryhmiä on paljon.

TAULUKKO 1.2:
Erilaisia tuloja saavat palkansaajat sukupuolen mukaan vuonna 1985 (%)

Tulolajia	Naiset	Miehet	Yhteensä
Rahapalkka	100.0	100.0	100.0
Luontoisedut	18.5	17.3	17.9
Muut palkkatulot	26.6	34.8	30.9
Yrittäjätulot	14.6	23.5	19.2

TAULUKKO 1.3:
Naisten ja miesten osuudet erilaisia tuloja saavista palkansaajista vuonna 1985 (%)

Tulolaji	Naiset	Miehet	Yhteensä
Rahapalkka	47.6	52.4	100.0
Luontoisedut	49.4	50.6	100.0
Muut palkkatulot	41.0	59.0	100.0
Yrittäjätuloja	36.1	63.9	100.0
Hankintatyö	10.9	89.1	100.0

Vaikka tämän tutkimuksen lähtökohtana onkin tarkastella naisten ja miesten välisiä palkkaeroja koko ammattijakaumalla (391 ammattia), on ammattien määrää tietyissä tarkasteluissa joudut- tu käytännön syistä rajaamaan pienemmäksi. Kaikista rajauksista kuitenkin mainitaan kussa- kin yhteydessä erikseen.

1.3 Vaihtoehtoisia tarkastelutapoja

Ammatillinen eriytyneisyys (engl. "occupational segregation") työntekijän sukupuolen mukaan on yksi työmarkkinoiden lohkoutumisen tai kah- tiajakautuneisuuden piirre. Tällä tarkoitetaan yleensä sitä, että naiset ja miehet ovat sijoit- tuneet eri ammatteihin tai työtehtäviin. Äärimmäis- sessä tilanteessa ammatillinen eriytyneisyys voi- daan tulkita siten, että on olemassa kahdet työ- markkinat. Toisin sanoen työmarkkinoilla on

kahdenlaista työvoimaa, naistyövoimaa ja mies- työvoimaa, jotka eivät kilpaile keskenään samoista töistä.

Ammatillisen eriytyneisyyden määrällinen arvi- oiminen on kuitenkin ongelmallista etenkin, jos halutaan muodostaa jokin yksikäsitteinen segre- gaation mitta (Jonung, 1983). Ensinnäkin, eriytyneisyys voi olla sekä horisontaalista että

vertikaalista (Hakim, 1979). **Horizontaalista** eriytyneisyydestä on kyse silloin, kun naiset ja miehet työskentelevät selkeästi eri ammateissa. **Vertikaalista** eriytyneisyyttä on puolestaan se, että naiset ja miehet työskentelevät ammattihierarkian eri tasoilla. Kun nämä kaksi seikkaa yhdistetään palkkaerojen tarkasteluun, voidaan kysyä, missä määrin segregatio ilmenee sekä palkkaerona samoissa ammateissa että eroina naisten ja miesten palkkatasoissa yleensä.

Toiseksi, käytetty **ammattiluokitus** sinänsä voi vaikuttaa arvioihin ammatillisen eriytyneisyyden määrästä. Mitä yksityiskohtaisempaa ammattiluokitusta ja kattavampaa aineistoa käytetään, sitä selvempää on myös sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyneisyys. Karkea ammattiluokitus taas kätkee tästä suuren osan. Näin ollen käytetyn mitan tulisi olla riippumaton ammattinimikkeiden lukumäärästä. Myös työmarkkinoiden rakenne ja ammattirakenne muuttuvat koko ajan eikä käytetty ammattiluokitus välttämättä kuvaa tyydyttävästi tätä kehitystä. Tämä vaikeuttaa erityisesti yli ajan tapahtuvia tarkasteluja.

Kolmanneksi, ammatillista eriytyneisyyttä voidaan mitata joko **absoluuttisesti** tai **suhteellisesti**, standardisoimalla mitta tai standardisoimatta (Hakim, 1979). Vaikka absoluuttiset mitat ovatkin helppoutensa vuoksi kaikkein käytetyimpiä, eivät ne mielivaltaisuutensa vuoksi ole kovinkaan tyydyttäviä. Esimerkkinä absoluuttisesta segregatation mitasta on naisten lukumäärä ammatissa tai sellaisten ammattien lukumäärä, joissa ei ole lainkaan toista sukupuolta.

Ammattirakennetta ja sukupuolen mukaista eriytyneisyyttä suhteessa naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin tarkastellaan tässä tutkimuksessa useilla eri tavoilla. Tässä kappaleessa käytetyistä mitoista yleisimmät on koottu esimerkinomaisesti oheiseen asetelmaan. Kirjainlyhenteet tarkoittavat absoluuttista (A), suhteellista (R) ja standardisoitua (S) mittaa.

Segregatation mitta	Ominaisuus
Ammattien määrä, joissa ei ole lainkaan naisia	A
Ammattien määrä, joissa enemmän kuin X % naisia	A

Ammattien määrä, joissa naisia enemmän kuin kaikissa ammattiryhmissä	R
Naisten tietty %-osuus ammatissa	AS
Naisten %-osuus yleisimmissä ammateissa	A

Ammattirakennetta tarkastellaan sukupuolen mukaisen eriytyneisyyden eli segregatation näkökulmasta, mitä varten aineiston palkansaaajat on ammateittain järjestetty naisten osuuden mukaan seuraavasti:

Naisten osuus	Ammatti
100 %	Miehiltä suljettu
> 99 %	Erittäin vahvasti naisvaltainen
> 9 %	Erittäin vahvasti naisvaltainen
> 80 %	Vahvasti naisvaltainen
61 % – 80 %	Naisvaltainen
40 % – 60 %	Tasa-arvoinen
20 % – 39 %	Miesvaltainen
< 20 %	Vahvasti miesvaltainen
< 5 %	Erittäin vahvasti miesvaltainen
< 1 %	Erittäin vahvasti miesvaltainen
0 %	Naisilta suljettu

Tässä käytetty ammattien jaottelu poikkeaa jonkin verran aikaisemmista tutkimuksista (esim. Anttalainen, 1986; Santamäki, 1989) sekä myös kappaleiden 2 ja 3 tarkasteluista siinä, että toiselta sukupuolelta suljetut sekä erittäin vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneet ammatit on tässä eritelty omiksi ryhmikseen.

Palkkasuhteita tarkasteltaessa **pienet kirjaimet n** (m) viittavat kunkin ammattiryhmän naisten (miesten) keskipalkkoihin. **Isot kirjaimet N** (M) viittaavat puolestaan kaikkien ammattiryhmien naisten (miesten) keskipalkkoihin. Tällöin n/m kuvaa **palkkasuhdetta** ammatissa eli naisten ja miesten välistä palkkaeroa. Puolestaan n/N ja n/M (m/N ja m/M) kuvaavat kyseisessä ammatissa toimivien naisten (miesten) **palkkatasoa** suhteutettuna kaikkien ammattiryhmien naisten ja miesten keskipalkkoihin.

1.4 Ammatin yleisyys, segregaatio ja palkkaerot

Kun ammatit järjestetään suuruusjärjestykseen palkansaajien lukumäärän perusteella, kahdeksassa suurimmassa ammattiryhmässä toimi vuonna 1985 viidenneks kaikista palkansaajista. Nämä ammatit olivat suuruusjärjestyksessä: myymälähenkilöstö, yleiskonttoristit, moottoriajoneuvon- ja raitiovaunukuljettajat, siivoojat, sihteerit, pankkitoimihenkilöt, konekirjanpitäjät ja muut sairaanhoitajat (liitetaulukko 1.3.).

Kaikki kahdeksan suurinta ammattiryhmää olivat sukupuolen mukaan eriytyneitä tai erittäin vahvasti eriytyneitä. Keskimäärin naisten osuus näissä ammateissa toimivista palkansaajista oli 77 prosenttia. Yksi ammateista oli erittäin vahvasti miesvaltainen, muut vahvasti tai erittäin vahvasti naisvaltaisia (liitetaulukko 1.3.)

Lisäksi puolet palkansaajista toimi 36 suurimmassa ammattiryhmässä, joista suurin osa oli sukupuolen mukaan vahvasti eriytyneitä. Enemmistö ammateista oli naisvaltaisia tai vahvasti naisvaltaisia. Joukossa oli ainoastaan kaksi tasa-arvoammattia: myymälän- ja osastonhoitajat sekä julkisen hallinnon valmistelu- ja esittelytehtävissä toimivat yleisimmät toimihenkilöt.

Mikäli ammatit järjestetään palkansaajien lukumäärän mukaan päinvastoin eli pienimmästä suurimpaan, paljastuu toinen ammattijakaumaa kuvaava piirre. Tällöin kymmenen prosenttia palkansaajista toimi 218 pienimmässä ammattiryhmässä. Näissä ammateissa toimivista 38 prosenttia oli naisia. Sellaisia ammatteja, joissa oli korkeintaan sata palkansaajaa, oli 27 kappaletta

TAULUKKO 1.4:

Palkansaajien jakautuminen ammatin yleisyyden mukaan vuonna 1985

Ammattien lukumäärä	Palkansaajista (%)	Naisia (%)	Naisten palkat/ miesten palkat
8 suurinta	20	77	0.81
36 suurinta	50	55	0.81
77 suurinta	70	50	0.81
111 suurinta	80	49	0.80
173 suurinta	90	49	0.79
391	100	48	0.71

ja ammatteja, joissa toimi korkeintaan tuhat palkansaajaa, oli 176 kappaletta vuonna 1985.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot kasvavat hieman, kun siirrytään ammattijakaumalla suuremmista ammattiryhmistä pienempiin ja samalla naisvaltaisemmista miesvaltaisempiin. Kahdeksan suurimman ammattiryhmän ja palkansaajien viidenneksen keskuudessa naisten palkat olivat 81 prosenttia miesten palkoista. Taulukon 1.4 mukaan palkkaerot kasvavat kuitenkin merkittävämmiin vasta, kun tarkasteluun otetaan mukaan 218 pienintä ammattiryhmää, joissa toimi ainoastaan kymmenen prosenttia palkansaajista. Tällöin mukana ovat kaikki 391 ammattia.

Taulukoissa 1.5 ja 1.6 on esitetty palkansaajien lukumäärät ja osuudet sekä naisten ja miesten

TAULUKKO 1.5:

Yleisimmät kahdeksan ammattia, joissa toimi 20 prosenttia palkansaajista vuonna 1985: ammattiluokituksen pääryhmittäin (0-9)

Pääryhmä	Palkansaajien lukumäärä	Naisia (%)	n/m
Tekninen, luonnontieteellinen, yhteiskunnallinen, humanistinen ja taiteellinen työ (0)	21 315	97.6	0.95
Hallinnollinen, tilinpidollinen ja konttoritekninen työ (1)	125 115	95.7	0.79
Kaupallinen työ (2)	52 232	69.3	0.72
Kuljetus- ja liikenne (5)	41 673	2.0	0.86
Palvelutyö (8)	35 846	98.6	0.89
Yhteensä	276 181	77.1	0.81

TAULUKKO 1.6:

Yleisimmät 36 ammattia, joissa toimi 50 prosenttia palkansaajista vuonna 1985: ammattiluokituksen pääryhmittäin (0-9)

Pääryhmä	Palkansaajien lukumäärä	Naisia (%)	n/m
Tekninen, luonnontieteellinen, yhteiskunnallinen, humanistinen, ja taiteellinen työ (0)	131 872	59.4	0.83
Hallinnollinen, tilinpidollinen ja konttori- tekninen työ (1)	189 158	73.3	0.78
Kaupallinen työ (2)	76 289	57.2	0.75
Kuljetus ja liikenne (5)	41 673	2.0	0.86
Teollinen työ (6-7)	150 601	20.4	0.79
Palvelutyö (8)	94 294	71.7	0.91
Yhteensä	683 887	52.6	0.81

välinen palkkaero (n/m) yleisimmissä ammattiryhmissä ammattiluokituksen pääryhmittäin (eli 1-numerotasolla). Tämän mukaan suurimmat ammattiryhmät ovat hyvin naisvaltaisia ja myös valtaosin toimihenkilö- tai palveluammatteja. Sukupuolten välinen palkkaero vaihtelee huomattavasti ammatista toiseen, vaikka kyseessä olisi yhtä eriytyneet ammatit.

Yleisimmät naisten ja miesten ammatit sekä naisten ja miesten väliset palkkaerot näissä ammateissa on esitetty liitteessä (taulukko 1.4.). Yleisimmät ammatit ovat sekä naisilla että miehillä vahvasti tai erittäin vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneitä. Naisten ja miesten välinen palkkaero on hieman suurempi miesten kuin naisten yleisimmissä ammateissa. Olennaisinta on kuitenkin se, että sukupuolten välinen palkkaero noudattelee molemmissa ryhmissä kaikkien ammattiryhmien keskiarvoa.

Ammattijakauman harvalukuisempi pää ei ole yhtä vahvasti sukupuolen mukaan kahtiajakautunut, vaikka suuri osa pienistäkin ammattiryhmistä oli joko nais- tai miesvaltaisia. Pienet ammattiryhmät sisältävät sekä matala- että korkeapalkkaisia ammatteja sekä osan naisilta suljetuista ammateista. Osa pienistä ammattiryhmistä on ammattisuojan perusteella rajoitettuja (esim. asianajajat), osa ammattinimikkeiden muutoksen myötä vähitellen poistuvia (esim. kättilöt).

Ammatillista eriytyneisyyttä sukupuolen mukaan voidaan tarkastella myös sen mukaan, kuinka paljon on olemassa **toiselta sukupuolelta täysin suljettuja ammatteja** tai ammatteja, joissa toisen sukupuolen edustajia toimii lukumääräisesti erityisen vähän.

TAULUKKO 1.7:

Toiselta sukupuolelta täysin suljetut ammatit vuonna 1985

Naisilta suljetut ammatit:

Ammatti	Palkansaajien lukumäärä	Ansiotaso m/M
Konepäälliköt	408	1.25
Kapteenit, perämiehet	719	1.21
Ylemmät upseerit	3 799	1.18
Sotilastekninen työ	602	1.13
Palopäälliköt	448	1.13
Majakanvartijat	11	1.05
Konemestarit	591	1.00
Asfalttityöntekijät	248	0.96
Alemmat upseerit	3 047	0.96
Riistanhoitajat	23	0.90
Muu hautaus työ	137	0.69
Nuohoojat	276	0.67
Poronhoitajat	15	0.55
Yhteensä	10 324	1.08

Miehiltä suljetut ammatit:

	Palkansaajien lukumäärä	Ansiotaso n/N
Kättilöt	1 021	1.24

Käytetyn ammatiluokituksen mukaan vuonna 1985 oli 13 sellaista ammattia, joissa koko vuonna ei toiminut yhtään naista kokopäivätyössä. Näissä ammateissa toimi 10 324 miestä eli 0.8 prosenttia kaikista palkansaajista ja 1.4. prosenttia kaikista miehistä. Näissä ammateissa toimivista valtaosa oli sotilasammateissa ja ainoastaan nämä olivat sellaisia ammatteja, joihin naisilla ei ole pääsyä edes muodollisesti. Miehitä suljettu oli ainoastaan kättilön ammatti, joka sekkin on

siirtymässä toiseen ammattinimikkeeseen (so. sairaanhoitajat).

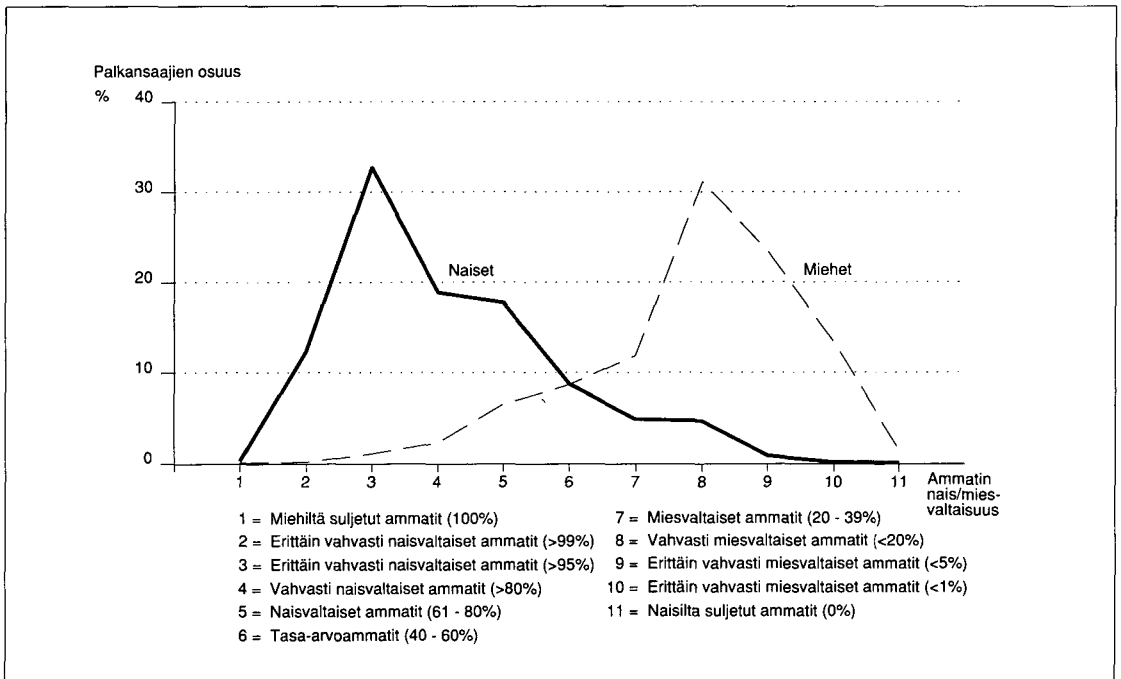
Toiselta sukupuolelta suljetuissa ammateissa palkkataso oli sekä miehillä että naisilla selvästi korkeampi kuin muissa ammattiryhmissä keskimäärin. Naisilta suljettujen ammattien joukossa oli kuitenkin myös joitain hyvin matalapalkkaisia miesten kokaikaisia ammatteja.

1.5 Sukupuolten väliset palkkaerot ja segregatio

Kun tarkastellaan ammatteja sen mukaan, onko niissä toisen sukupuolen osuus suurempi kuin kaikissa ammattiryhmissä keskimäärin, on eriytyneisyys hyvin selvää. Kaikista naisista 85.7 prosenttia toimi ammateissa, joissa naisten osuus oli suurempi kuin kaikissa ammattiryhmissä yhteensä (so. 47.6 prosenttia). Tällaisia ammatteja oli 126 ja niissä toimi 13.8 prosenttia kaikista miespuolisista palkansaajista. Vastaavasti sellaisissa ammateissa, joissa miesten osuus oli suurempi kuin kaikissa ammattiryhmissä yhteensä (so. 52.4 prosenttia), toimi 14.3 prosenttia kaikista naisista.

Kuviossa 1.1 on esitetty koko vuoden kokopäivätyötä tehneiden nais- ja miespuolisten palkansaajien jakautuminen ammateittain, kun ammattijakauma on muodostettu sukupuolen mukaisen eriytyneisyyden perusteella. Mikäli kaikissa ammateissa toimisi yhtä paljon naisia ja miehiä eli palkansaajien jakautuminen ammatteihin olisi sukupuolen mukaan tasaista, keskittyisivät sekä naiset että miehet tasa-arvoammatteihin (40 % - 60 %). Todellisuudessa sukupuolen mukainen ammattijakauma on hyvin vino: sekä naiset että miehet keskittyvät ammatteihin, joissa toinen sukupuoli on pienenä vähemmistönä.

KUVIO 1.1:
Palkansaajien jakautuminen ammatteihin naisten osuuden mukaan ammatissa (%)



Vuonna 1985 sukupuolen mukaan erittäin vahvasti eriytyneissä ammateissa (so. toisen sukupuolen osuus enintään viisi prosenttia) toimi 43 prosenttia kaikista palkansaajista. Naisista 45 prosenttia ja miehistä 38 prosenttia toimi oman sukupuolensa mukaan erittäin vahvasti eriytyneissä ammateissa.

Anttalaisen (1986) mukaan vuodesta 1970 vuoteen 1980 täysin eriytyneissä ammateissa (so. naisten osuus 0 – 10 prosenttia) toimi 53 prosenttia kaikista ammateissa toimivista. Tässä saadut tulokset ovat saman suuntaisia ja sukupuolen mukainen ammattirakenne näyttää siten pysyneen erittäin vakaana. Näin ollen ammattirakennetta tarkastelemalla voisi väittää, että naisille ja miehille on olemassa eri työmarkkinat.

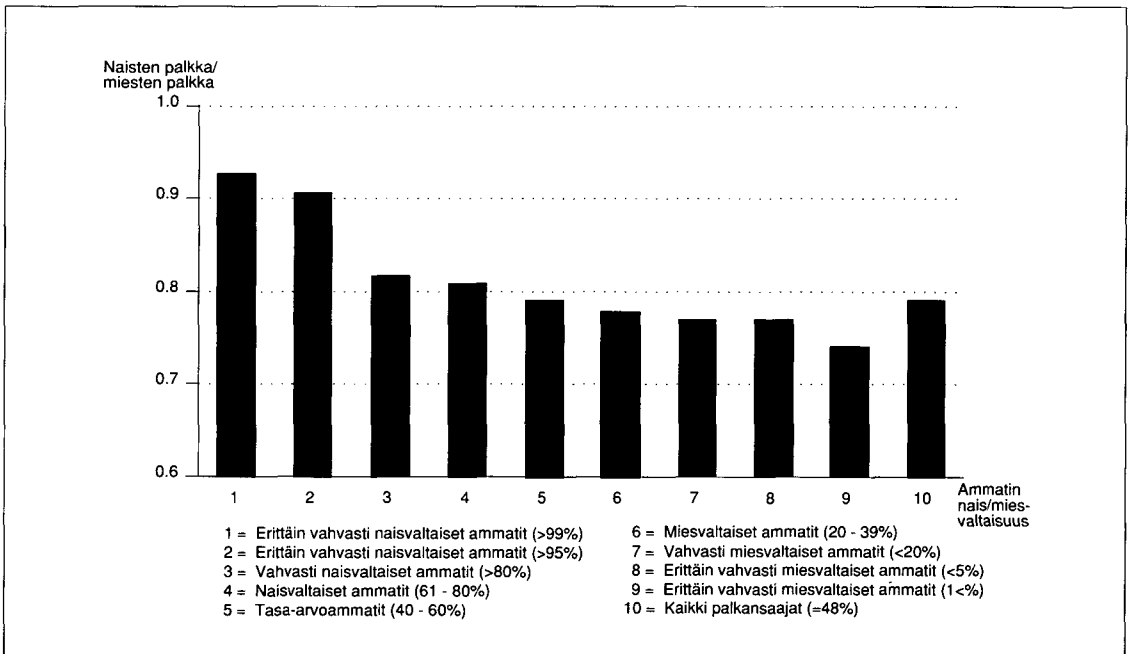
Vuonna 1985 tasa-arvoammateissa (so. naisten osuus 40 – 60 prosenttia) toimi 8.7 prosenttia naisista ja 8.6 prosenttia miehistä. Anttalaisen (1986) tutkimuksen mukaan taas ammateissa toimivasta väestöstä 6 prosenttia toimi tasa-arvoammateissa vuonna 1980 ja 7 prosenttia vuonna 1970. Anttalaisen ja tässä esitetyt tulokset eivät kuitenkaan ole täysin vertailukelpoisia, koska tutkimukset perustuvat eri kokosiin populaatioihin. Anttalaisen tutkimus kohdistuu kaikkiin ammateissa toimiviin, tässä tarkastellaan yksinomaan koko vuoden kokoaikatyötä tehneitä pal-

kansaajia. Tässä esitetyt tulokset vahvistavat kuitenkin edelleen sitä Anttalaisen (1986) havaintoa, että ammatillisessa eriytyneisyydessä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia edes pitämällä aikavälillä.

Kuviossa 1.2 on esitetty sukupuolten välinen palkkaero suhteuttamalla naisten keskipalkat ammateissa vastaaviin miesten keskipalkkoihin. Kun toiselta sukupuolelta suljettuja ammatteja ei oteta huomioon, olivat naisten palkat suhteessa miesten palkkoihin keskimäärin 0.79 vuonna 1985. Tällöin tarkastelussa on mukana ainoastaan 377 ammattia ja 99.2 prosenttia aineiston palkansaajista. Kaikkien palkansaajien osalta (ml. toiselta sukupuolelta suljetut ammatit) vastaava palkkasuhde olisi 0.71.

Naisten ja miesten välinen palkkaero oli pienin erittäin vahvasti naisvaltaisissa ammateissa ja suurin erittäin vahvasti miesvaltaisissa ammateissa. Sukupuolten välinen palkkaero kasvaa melko lineaarisesti siirryttäessä ammattijakaumalla miesvaltaisempaan päähän. Kaikkien palkansaajien keskiarvo palkkaerossa sijoittuu tasa-arvoammattien kohdalle. Tämän mukaan ammattien sukupuolen mukainen eriytyneisyys sinänsä ei vielä selitä naisten ja miesten välistä palkkaeroa, vaan pikemminkin ammatin miesvaltaisuus.

KUVIO 1.2:
Naisten palkat suhteessa miesten palkkoihin ammateittain naisten osuuden mukaan ammateissa



On varsin odotettua, että sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienimmät juuri naisvaltaisemmassa päässä ammattijakaumaa. Onhan naisten palkkataso naisvaltaisissa ammateissa usein todettu matalaksi. Sen sijaan sukupuolten välisen palkkaeron näinkin suoraviivainen kasvu siirryttäessä ammattijakauman miesvaltaisempaan päähän ei ole yhtä ennakoitu tulos. Palkkaerojen lisäksi onkin syytä tarkastella myös palkkatasoja ammateittain eriytyneisyyden mukaan. Jos pienet palkkaerot liittyvät mataliin palkkoihin, ei tilanne näissä ammateissa toimivien palkansaajien kannalta ole kovin suotuisa.

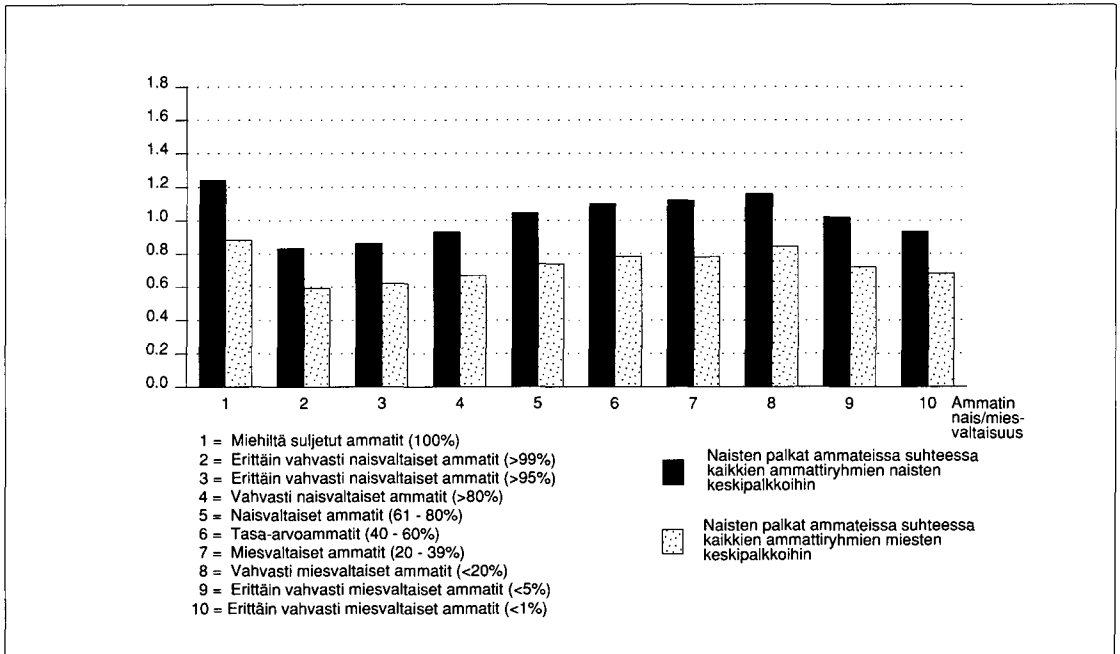
Vuonna 1985 ammattijakaumalta löytyi kaiken kaikkiaan seitsemän sellaista ammattia, joissa naisten vuotuiset keskipalkat olivat suuremmat kuin miesten. Ero naisten hyväksi oli kuitenkin hyvin pieni (1.01 – 1.09) ja kolmessa tapauksessa palkkaero kääntyi päinvastaiseksi, kun keskipalkat ammatissa vakioitiin palkansaajien ikäjakaumalla. Mainitut seitsemän ammattiryhmää olivat pieniä ja erittäin naisvaltaisia yhtä tasa-arvoammattia lukuunottamatta. Niissä toimi 3.4 prosentti naispuolisista ja 0.3 prosenttia miespuolisista palkansaajista. Ikävakiointin jälkeen jäi jäljelle enää ammatit, joissa toimi 0.6 prosenttia kaikista naisista ja 0.1 prosenttia miehistä.

Eroa naisten ja miesten palkkatasossa voidaan kuvata esimerkiksi sillä, kuinka suuri osa miehistä jäi keskipalkkoissaan kaikkien naisten keskipalkkojen alapuolelle. Ammateissa, joissa miesten keskipalkat olivat kaikkien ammattiryhmien naisten keskipalkkoja matalammat, toimi ainoastaan 59 182 miestä eli 8.3 prosenttia kaikista miespuolisista palkansaajista. Naisista 28.8 prosenttia toimi näissä ammateissa.

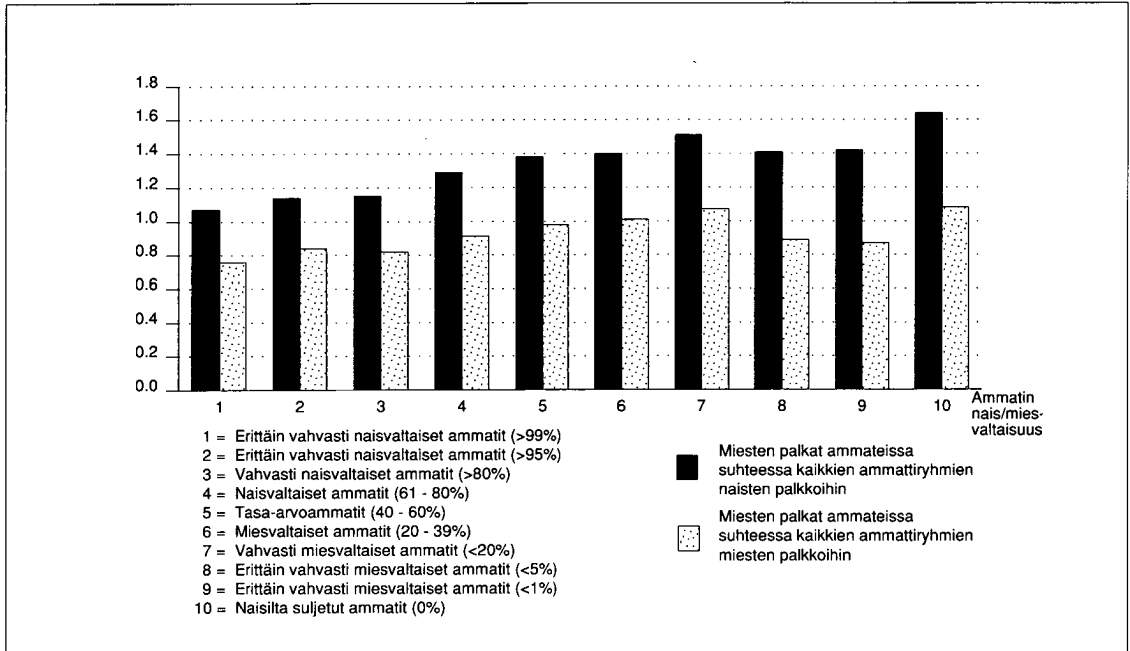
Kuvioissa 1.3 ja 1.4 on esitetty naisten ja miesten palkkatasot ammattijakaumalla segregaation mukaan. Kuviossa 3 naisten keskipalkat ammateissa on suhteutettu sekä kaikkien ammattiryhmien naisten että kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkoihin ja kuviossa 4 on esitetty vastaavat palkkatasot miehille.

Kun suljetut ammatit jätetään huomiotta, naisten palkkataso ammatissa kohoaa siirryttäessä ammattijakaumalla miesvaltaisempaan päähän aina siihen asti kunnes naisten osuus ammatissa saavuttaa 5 – 20 prosenttia. Tämän jälkeen erittäin vahvasti miesvaltaisissa ammateissa (9 ja 10) naisten palkkataso putoaa jälleen vahvasti naisvaltaisten ammattien tasolle.

KUVIO 1.3:
Naisten palkkataso ammateittain naisten osuuden mukaan ammateissa



KUVIO 1.4:
Miesten palkkataso ammateittain naisten osuuden mukaan ammateissa



Kun naisten palkat ammateissa suhteutetaan **kaikkien ammattiryhmien naisten keskipalkkoihin**, on naisten palkkataso korkeimmillaan (1.16) vahvasti miesvaltaisissa ammateissa, joissa naisten osuus on 5 – 20 prosenttia palkansaajista. Sama tulos saadaan, kun naisten palkat ammateissa suhteutetaan kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkoihin (0.84).

Naisten palkkatason mataluutta koko ammattijakaumalla kuvaa kuitenkin se, että missään segregaaation mukaisessa ryhmässä naisten palkat eivät yllä **kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkojen** tasolle. Parhaimmassakin tapauksessa – vahvasti miesvaltaisissa ammateissa (8) – naisten palkat jäävät keskimäärin 16 prosenttia miesten keskipalkkojen alapuolelle. Erittäin vahvasti miesvaltaisissa ammateissa (10), joissa naisten osuus palkansaajista on enintään yhden prosentin, naisten keskipalkat ammatissa ovat ainoastaan 68 prosenttia kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkoista.

Kuviossa 4 kuvataan puolestaan miesten palkkatasoa ammateissa segregaaation mukaan. Suhteessa **kaikkien ammattiryhmien naisten keskipalkkoihin**, miesten palkkataso on kauttaaltaan korkeampi riippumatta segregaaation mukaisista

ryhmistä. Erittäin vahvasti naisvaltaisissa ammateissa, joissa miesten osuus palkansaajista on enintään yhden prosentin, miesten palkkataso on keskimäärin 7 prosenttia naisten keskipalkkoja korkeampi. Tämän jälkeen miesten palkkataso kohoaa lähes lineaarisesti siirryttäessä ammattijakaumalla miesvaltaisempaan päähän. Näin tarkasteltuna korkein palkkataso miehillä olisi naisilta suljetuissa ammateissa (10:1.64) ja vahvasti miesvaltaisissa ammateissa (7:1.51).

Kun miesten palkat ammateissa suhteutetaan **kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkoihin**, korkein palkkataso miehillä on edelleenkin naisilta suljetuissa ammateissa (10:1.08) ja ammateissa, joissa naisten osuus on 5 – 20 prosenttia (7:1.07). Yhteenvedonä edellisestä voi todeta, että sekä miehille että naisille näyttäisi olevan edullisinta toimia ammateissa, joissa naisten osuus on 5 – 20 prosenttia palkansaajista. Tähän osaan ammattijakaumaa sijoittuu useita korkeaa koulutusta vaativia, julkisen ja yksityisen sektorin ammatteja sekä myös erityistä ammattitaitoa edellyttäviä teollisia ammatteja. Sukupuolten välisiä palkkaeroja koulutuksen sekä sektorin ja toimialan mukaan on tarkasteltu yksityiskohtaisemmin kappaleissa 2 ja 3.

1.6 Naisten ja miesten korkeapalkkaiset ammatit

Vaikka naisten ja miesten palkkaero samoissa ammateissa onkin keskeinen kysymys, kun tarkastellaan sukupuolten välisiä palkkaeroja yleensä, tavoittaa tämä lähestymistapa kuitenkin vain horisontaalisen palkkaeriarvoisuuden. Sukupuolten välistä palkkaeroa tutkittaessa on myös kiinnitettävä huomiota vertikaalisiin eroihin palkka- ja ammattirakenteessa. Helpoin tapa tämän selvittämiseen on tarkastella lähemmin ammattijakauman korkeapalkkaista päätä sekä naisten että miesten osalta.

Vuonna 1985 kokoaikaisista palkansaajista 10.3 prosenttia toimi ammateissa, joissa palkat olivat vähintään 1.5 kertaiset kaikkien ammattiryhmien naisten keskipalkkoihin nähden. Vastaavasti 5.7 prosenttia palkansaajista toimi ammateissa, joissa palkat olivat 1.5 kertaiset verrattuna

kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkoihin.

Naisista 6.6 prosenttia ja miehistä 13.6 ansaitsi vuodessa 1.5 kertaa kaikkien ammattiryhmien naisten keskipalkkojen verran. Vastaavasti naisista 2.2 prosenttia ja miehistä 8.8 prosenttia ansaitsi 1.5 kertaisesti suhteessa kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkoihin. Näin ollen huomattavasti useampi mies kuin nainen oli "korkeapalkkainen" ja naisilla palkkajakauman huipulle yltäminen on harvinaisempaa.

Taulukossa 1.8 on esitetty kymmenen parhaiten palkattua naisten ja miesten ammattia vuonna 1985. Palkkakäsitteenä on tässäkin käytetty vuoden aikana päätoimesta ansaittua rahapalkkaa, johon on lisätty veronalaiset luontoisedut. Sen sijaan sivu- ja lisäansiot eivät ole mukana.

TAULUKKO 1.8:
Parhaiten palkatut naisten ja miesten ammatit, naisten osuus ja palkkaero vuonna 1985

Naisten ammatit	Naisia %	Palkkataso ja -ero		
		n/N	n/M	n/m
Yliopistojen rehtorit ja professorit	10.7	2.29	1.62	0.89
Lääkärit	35.5	2.25	1.60	0.80
Muiden oppilaitosten rehtorit	21.4	1.99	1.42	0.91
ATK-päälliköt	14.7	1.90	1.35	0.80
Aluejohtajat (vakuutus)	6.1	1.90	1.35	0.79
Hammaslääkärit	68.2	1.90	1.35	0.82
Syyttäjä- ja ylemmät poliisiviranomaiset	4.6	1.81	1.30	0.87
Julkishallinnon joht. ylemmät toimihenkilöt	16.2	1.81	1.29	0.68
Osastopäälliköt ja vahinkotarkastajat	21.9	1.76	1.25	0.74
Tekniset johtohenkilöt	5.5	1.75	1.24	0.69
Kaikki palkansaajat	47.6	--	--	0.71

Miesten ammatit	Naisia %	Palkkataso ja -ero		
		m/M	m/N	n/m
Liikeryitysten johtajat	9.2	2.02	2.84	0.61
Lääkärit	35.5	2.00	2.82	0.80
Julkishallinnon joht. ylemmät toimihenkilöt	16.2	1.89	2.66	0.68
Yliopistojen rehtorit ja professorit	10.7	1.82	2.56	0.89
Tekniset johtohenkilöt	5.5	1.81	2.54	0.69
Hallinnollisen selvitystyön johtohenkilöt	31.3	1.74	2.45	0.69
Aluejohtajat (vakuutus)	6.9	1.72	2.42	0.78
ATK-päälliköt	14.7	1.69	2.38	0.80
Osastopäälliköt ja vahinkotarkastajat	21.9	1.68	2.36	0.74
Kemiallis-tekniikan alan insinöörit	9.7	1.66	2.34	0.69
Kaikki palkansaajat	47.6	--	--	0.71

Miehistä ylivoimaisesti parhaiten palkattuja olivat lentokapteenit ja perämiehet, joilla miesten palkat ammatissa olivat 2.52 kertaiset kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkoihin nähden. Kyseinen ammatti on kuitenkin rajattu tarkastelusta pois, koska naisten lukumäärä ammatissa oli liian pieni. Mukaan on otettu ainoastaan sellaiset korkeapalkkaiset ammatit, joissa toisen sukupuolen lukumäärä on vähintään kaksikymmentä.

Naisten ja miesten välinen palkkaero oli parhaiten palkatuissa naisten ammateissa keskimäärin pienempi (0.79) kuin vastaavissa miesten ammateissa (0.69). Naisten korkeapalkkaisissa ammateissa palkkaero vastaa kaikkien palkansaajien keskiarvoa, kun toiselta sukupuolelta suljetuissa ammateissa toimivia ei oteta huomioon. Sen sijaan miesten korkeapalkkaisissa ammateissa sukupuolten välinen palkkaero on selvästi suurempi kuin kaikissa ammattiryhmissä keskimäärin.

Naisten ja miesten korkeapalkkaiset ammatit ovat melkein samoja. Liikeyritysten johtajia lukuunottamatta korkeapalkkaiset ammatit ovat myös jokseenkin pieniä ammattiryhmiä. Miesten korkeapalkkaiset ammatit ovat kuitenkin naisten vastaavia ammatteja selvästi miesvaltaisempia, kun taas naisten korkeapalkkaisten ammattien joukkoon mahtuu yksi naisvaltaisenkin ammatti (so. hammaslääkärit). Sekä naisten että miesten korkeapalkkaiset ammatit löytyvät useimmiten julkiselta sektorilta (ml. korkeakoulut) ja yksityisen sektorin puolella vakuutusosalta.

Korkeapalkkaisissa ammateissa osa sukupuolten välisestä palkkaerosta selittyy kuitenkin ammattijakauman matalapalkkaisempaa päätä useammin rakenteellisilla tekijöillä ja ammatin sisäisellä, tehtävän mukaisella palkkahajonnalla. Tietyn ammattinimikkeen sisällä naiset ja miehet voivat olla sijoittuneita erilaisiin ja eri tasoihin työtehtäviin. Esimerkiksi ammattinimike "yliopistojen rehtorit ja professorit" sisältää myös apulaisprofessorit, joista naisia on suurempi osa kuin professoreista. Myös ammattinimikkeeseen "liikeyritysten johtajat" sisältyvät niin ravintolapäälliköt, myymälöiden hallipäälliköt kuin liikeyritysten pääjohtajatkin.

Käytetty ammattiluokitus kätkeekin vielä 3- ja 4-numerotasolla huomattavan paljon sukupuolen mukaista eriytyneisyyttä, mutta samalla se saattaa myös vääristää tuloksia sukupuolten välisistä palkkaeroista. Näinkään yksityiskohtaisella tasol-

la tarkasteltuna ei siten voida tehdä johtopäätöksiä siitä, saavatko samoissa ammateissa toimivat naiset ja miehet erilaista palkkaa myös samanaista töistä.

Muiden ansiotulojen kuin päätoimesta saadun rahapalkan osuus palkansaajien kokonaisansioista oli keskimääräistä suurempi joissain erityisissä, paremmin palkatuissa ammattiryhmissä. Naisten ja miesten ansioiden koostumusta verrataankin tässä esimerkinomaisesti ainoastaan mainituissa korkeapalkkaisissa ammateissa.

Liitteen taulukossa 1.5 on esitetty naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin tulolajeittain. Kaikissa ammattiryhmissä naiset saivat keskimäärin 31 prosenttia miesten saamista luontoiseduista. Korkeapalkkaisissa ammateissa luontoisedut ovat kuitenkin jakautuneet tasaisemmin naisten ja miesten kesken. Näissäkään ammateissa naiset eivät yleensä saa luontoisetuja samassa suhteessa kuin rahapalkkaa päätoimesta.

Muut palkkatulot ovat pääasiassa lisä- ja sivuansioita. Kaikissa ammattiryhmissä naiset saivat keskimäärin 67 prosenttia miesten ansaitsemista muista palkkatuloista (liite taulukko 1.5). Korkeapalkkaisissa ammateissa muut palkkatulot ovat jakautuneet naisten ja miesten kesken epätasaisemmin kuin kaikissa ammattiryhmissä keskimäärin. Myös erot ammattien välillä ovat suuret.

Liitteen taulukossa 1.6 on puolestaan luontoisedut ja muut palkkatulot suhteutettu päätoimesta saatuun rahapalkkaan, mikä kuvaa paremmin juuri näiden tulolajien osuutta palkansaajien kokonaisansioista. Naisten saamat luontoisedut olivat kaikissa ammattiryhmissä keskimäärin 3.4 prosenttia ja miesten 7.3 prosenttia suhteessa päätoimen rahapalkkaan. Muiden palkkatulojen osalta vastaavat suhteet olivat naisilla 7.7 ja miehillä 8.3 prosenttia.

Korkeapalkkaisissa ammateissa veronalaiset luontoisedut eivät rahapalkkaan suhteutettuna ole yhtä merkittäviä kuin kaikilla palkansaajilla keskimäärin. Tosin erot ammateittain olivat suuria. Sen sijaan muut palkkatulot (so. lisä- ja sivuansiot) olivat joissain korkeapalkkaisissa ammateissa huomattavat. Esimerkiksi miespuolisilla yliopistojen professoreilla muut palkkatulot olivat yli 22 prosenttia ja lääkäreillä yli 15 prosenttia suhteessa päätoimen rahapalkkaan.

1.7 Lopuksi

Edellä on tarkasteltu kokoaikatyöllisten naisten ja miesten sijoittumista ammattijakaumalla segregaatian mukaan sekä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja vuonna 1985. Verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin (esimerkiksi Anttalainen, 1986; Santamäki, 1989) tässä saadut tulokset vahvistavat käsityksiä ammattirakenteen erittäin selvästä kahtiajakautuneisuudesta sukupuolen mukaan. Sukupuolen mukainen ammattirakenne näyttää myös 1980-luvun alussa pysyneen hyvin vakaina.

Naiset ja miehet ovat keskittyneet oman sukupuolensa mukaan eriytyneisiin ammatteihin ja ainoastaan vajaat yhdeksän prosenttia palkansaajista toimi ammateissa, joissa on likimain yhtä paljon kummankin sukupuolen edustajia.

Vuonna 1985 koko vuoden kokopäivätyötä tehneet naiset saivat keskimäärin 71 prosenttia miesten vuosipalkoista. Mikäli toiselta sukupuolelta suljetuissa ammateissa toimivia palkansaajia ei oteta huomioon, tulee palkkasuhteeksi 79 prosenttia. Toisin sanoen naiset ansaitsivat vuodessa noin neljänneksen vähemmän kuin miehet.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat pienimmät ammattijakauman naisvaltaisessa päässä ja kasvavat tasaisesti siirryttäessä miesvaltaisempiin ammatteihin. Näin ollen ammattien sukupuolen mukainen eriytyminen sinänsä ei selitä palkkaeroja, vaan pikemminkin ammatin miesvaltaisuus. Naiset eivät myöskään käytännössä ansaitse missään ammatissa – ei edes kaikkein

naisvaltaisimmissa ammateissa – enemmän kuin samassa ammatissa toimivat miehet.

Naisten palkkatason mataluutta koko ammattijakaumalla kuvaa hyvin se seikka, että missään segregaatian mukaisessa ryhmässä naisten palkat eivät yllä edes kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkojen tuntumaan. Parhaimmassakin tapauksessa eli vahvasti miesvaltaisissa ammateissa naisten palkat jäivät noin 16 prosenttia kaikkien ammattiryhmien miesten keskipalkkojen alapuolelle.

Miesten palkkataso on puolestaan korkein naisilta täysin suljetuissa ammateissa ja ammateissa, joissa naisten osuus on 5 – 20 prosenttia. Sekä naisille että miehille näyttäisikin palkkatason kannalta olevan edullisinta toimia juuri viime mainituissa ammateissa. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat tässä ryhmässä kuitenkin toiseksi suurimmat. Tähän ryhmään sijoittuu myös valtaosa kaikkein korkeapalkkaisimmista naisten ja miesten ammateista.

Vaikka tässä tutkimuksessa käytetty aineisto perustuukin mahdollisimman yksityiskohtaiseen ammattiluokitukseen, kätkee se kuitenkin vielä huomattavan paljon naisten ja miesten työtehtävien eriytymisen myötä syntyvää segregatiota. Näin ollen tässä saatujen tulosten perusteella ei vielä voi vastata kysymykseen, maksetaanko naisille ja miehille eri palkkaa samasta työstä. Sen sijaan jo näiden tulosten perusteella voidaan täysin aiheellisesti kysyä, missä määrin palkkaa maksetaan työstä ja missä määrin sukupuolesta.

Anttalainen, M.-L. (1986), Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat pohjoismaissa. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Naistutkimusmonisteita 1.

Gregory, R.G. - Duncan, R.C. (1981), Segmented Labour Market and the Australian Experience of Equal Pay for Women. *Journal of Post-Keynesian Economics* 3.

Hakim, J. (1979), Occupational Segregation. A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation Between Men and Women's Work in Britain, the United States and Other Countries. HMSO Department of Employment, Research Paper 9.

Hemmilä, P. (1988), Naisten palkkojen teoriaa ja käytäntöä. Esitutkimus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Tasa-arvojulkaisuja, Sarja A: Tutkimuksia 1.

Hemmilä, P. (1989), Naisten ja miesten ansioerot. TTT Katsaus 1.

Jonung, C. (1983), Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labour Market. National-ekonomiska Institutionen, Lunds Universitet, Meddelande 89.

Nätti, J. (1989), Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 68. Jyväskylän yliopisto.

Palomba, C.-A. - Palomba, N.A. (1982), Occupational Segregation and Earnings Differentials by Sex: A Simultaneous Model. *Review of Business and Economic Research* 24.

Santamäki, T. (1989), Kaventaako sukupuolijaon murtaminen naisten ja miesten palkkaeroja? TTT Katsaus 1.

TAULUKKO 1.1:

Koko vuoden kokoaikatyötä tehneiden palkansaajien lukumäärä sukupuolen ja tulotyypin mukaan vuonna 1985

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Rahapalkka päätoimesta	651 528	716 711	1 368 239
Luontoisedut	120 668	123 799	244 467
Muut palkkatulot	173 188	249 590	422 778
Hankintatyö	42	344	386
Yrittäjätulot	94 901	168 089	262 990

TAULUKKO 1.2.:

Koko vuoden kokoaikatyötä tehneiden palkansaajien keskimääräiset tulot sukupuolen ja tulotyypin mukaan 1985

	Naiset	Miehet	Palkansaajat
Rahapalkka päätoimesta	64 122	89 596	77 429
Luontoisedut	2 195	7 012	4 634
Muut palkkatulot	4 976	7 428	6 424
Hankintatyö	3 527	4 727	4 597
Yrittäjätulot	4 661	7 235	6 306

TAULUKKO 1.3.:

Kahdeksan yleisintä ammattia, joissa toimi 20 prosenttia kaikista palkansaajista vuonna 1985

Ammattiryhmä	Naisten osuus ammatissa	Naisten palkat/ miesten palkat
Myyvälähenkilöstö	69.3 %	0.72
Yleiskonttoristit	95.2 %	0.78
Moottoriajoneuvonkulj.	2.0 %	0.86
Siivoojat	98.6 %	0.89
Sihteerit	96.6 %	0.79
Pankkitoimihenkilöt	94.8 %	0.80
Konekirjanpitäjät	96.7 %	0.82
Muut sairaanhoitajat	97.4 %	0.95

TAULUKKO 1.4:
Palkansaajien yleisimmät ammatit vuonna 1985

Naiset:

Ammatti	Naisten lukumäärä	Naisia (%)	Naisten palkat/ miesten palkat
Yleiskonttoristit	45 601	95.2	0.78
Myymälähenkilöstö	36 197	69.3	0.71
Siivoojat	35 846	98.6	0.89
Sihteerit	27 518	96.6	0.79
Pankkitoimihenk.	25 183	94.8	0.80
Konekirjanpitäjät	21 459	96.7	0.82
Sairaanhoid.	20 799	97.6	0.95
Apuhoitajat	18 296	99.4	0.97
Perhepäivähoitajat	17 606	99.9	1.00
Teollisuusompelijat	16 475	99.4	0.75

Miehet:

Ammatti	Miesten lukumäärä	Naisia (%)	Naisten palkat/ miesten palkat
Moottorijoneuvon kuljettajat	40 835	2.0	0.86
Sähköasentajat	19 622	0.9	0.73
Koneenkorjaajat	16 870	0.8	0.83
Kaupal. johtohenk.	16 189	10.0	0.73
Rakennuspuutyönt.	16 218	0.5	0.66
Koneteknikot	15 816	3.3	0.66
Koneistajat	14 454	5.7	0.79
Rakennusteknikot	14 272	11.5	0.63
Liikeryit.johtajat	13 721	9.2	0.61
Koneenasentajat	13 288	1.1	0.77

TAULUKKO 1.5:**Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin (n/m) tulolajeittain korkeapalkkaisissa ammateissa vuonna 1985**

Ammatti	Rahapalkka	Luontoisedut	Muut palkkatulot
Muiden oppilaitosten rehtorit	0.92	0.84	0.61
Yliopistojen rehtorit ja professorit	0.90	0.51	0.60
Syyttäjä- ja ylemmät poliisiviranomaiset	0.87	--	0.41
Hammaslääkärit	0.83	0.52	0.33
ATK-päälliköt	0.81	0.54	0.41
Lääkärit	0.80	0.34	0.44
Aluejohtajat (vakuutus)	0.80	0.63	0.49
Osastopäälliköt ja vahinkotarkastajat	0.76	0.42	0.43
Tekniset johtohenkilöt	0.71	0.58	0.88
Kemiallis-teknisen alan insinöörit	0.70	0.60	0.76
Hallinnollisen selvitystyön johtohenkilöt	0.70	0.48	0.61
Julkishallinnon joht. ylemmät toimihenkilöt	0.68	0.59	0.80
Liikeryitysten johtajat	0.63	0.63	0.65
Kaikki palkansaajat	0.72	0.31	0.67

TAULUKKO 1.6:**Luontoisedut ja muut palkkatulot suhteessa päätoimesta saatuun rahapalkkaan korkeapalkkaisissa ammateissa vuonna 1985 (%)**

Ammatti	Luontoisedut		Muut palkkatulot	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Muiden oppilaitosten rehtorit	1.0	1.1	4.4	6.7
Yliopistojen rehtorit ja professorit	3.4	6.0	14.8	22.2
Syyttäjä- ja ylemmät poliisiviranomaiset	--	1.7	4.2	9.1
Hammaslääkärit	5.1	8.2	3.8	9.8
ATK-päälliköt	4.6	6.9	2.2	4.4
Lääkärit	1.7	3.9	8.3	15.4
Aluejohtajat (vakuutus)	4.1	5.1	2.7	4.5
Osatopäälliköt ja vahinkotarkastajat	2.3	4.1	2.4	4.2
Tekniset johtohenkilöt	6.7	8.3	6.1	4.9
Kemiallis-tekni­sen alan insinöörit	5.5	6.4	4.1	3.7
Hallinnollisen selvitystyön johtohenkilöt	5.2	7.6	5.4	6.2
Julkishallinnon joht. ylemmät toimihenkilöt	4.2	4.8	16.5	14.1
Liikeryitysten johtajat	8.2	8.2	9.3	9.0
Kaikki palkansaajat	3.4	7.8	7.7	8.3

2 Naisten ja miesten palkkaus sektorien näkökulmasta

2.1 Johdanto

Tämän artikkelin pääaineisto on Allenin ja Keinäsen artikkelien tapaan Väestölaskenta (VL) 1985. Aineistosta on otettu mukaan kaikki koko vuoden 1985 työssä olleet palkansaajat. Koska osavuotisesti palkkatyötä tehneet eivät sisälly aineistoon, ei siinä ole yhtä paljon naisia kuin kaikissa palkansaajissa, koska naiset olivat useammin osavuotisissa töissä. Ero on kuitenkin pieni, olihan aineistossa naisia 47,6 %, kun taas kaikissa palkansaajissa heitä oli työvoimatutkimuksen mukaan 48,6 %.

Tutkittava substanssimuuttuja on palkkatulo, johon sisältyvät päätoimesta saadut veronalaiset bruttopalkat ja veronalaiseksi tuloksi määritellyt luontoisedut. Palkkatiedot perustuvat vuoden 1985 verorekisteriin. Suurin osa aineistosta koottiin muutenkin rekistereistä, mutta työpaikkatieto perustui yleensä omaan ilmoitukseen tietyltä ajankohdalta marraskuulta, joten työpaikan/toimialan vaihtuessa tulokset eivät kerro koko vuoden tilannetta todellisuuden mukaisena. Näiden tapausten määrä on kuitenkin vähäinen. Myös useissa ammateissa toimineet sijoitetaan vain yhteen näistä.

Sukupuolten välisiä palkkavertailututkimuksia on vuosien aikana tehty useita (ks. esim. Österberg 1980, Tilastokeskus 1985, Hemmilä 1989, Santamäki 1989), ja myös tilastoista saa perustietoja (Tilastokeskuksen palkkatilastot, Tulonjakotilasto, Väestölaskentojen julkaisut ym.). Palkkatilastojen hyvä puoli on se, että niistä saa tietoa nimenomaan palkoista ja niiden muodostumisesta eri osatekijöiden mukaan.

Myös ammatit/ammattiryhmät, jos ne ovat mukana, on muodostettu huolella käyttäen aitoa tietoa työpaikoilta. Ongelmana on vertailujen tekeminen eri aloilla työskentelevien palkansaajaryhmien välillä, erityisesti yksityisten ja julkisten alojen välillä. Yleensä julkisen alan palkkatilastot ovat huomattavasti yksityiskohtaisempia kuin yksityisen alan ja niiden yhdenmukaistamiseen mm. luokitusten osalta on myös kiinnitetty suurta huomiota.

Yksityissektorin palkansaajista on lisäksi noin 40 % virallisten palkkatilastojen ulkopuolella. Palkkatilastojen avulla voidaan huolellisempaa palkkavertailua suorittaa lähinnä toimialoitain, kuten on tehty erityisesti teollisuuden alojen välillä (vrt. Helelä 1963, Pekkarinen ym 1978, Santamäki 1989). Kaikkien toimialojen yli ulottuvia palkkavertailuja on mahdollista tehdä ansiotasoindeksin avulla, mutta sitä kautta ei kovin yksityiskohtaisesti tarkasteluihin päästä, vaikka uusimman, vuoden 1985, indeksin perustiedot kerätäänkin sukupuolittain.

Tämän tutkimuksen käyttöön tuotettu aineisto on näin ollen, puutteistaan huolimatta, uusi lisä yli sektorien ulottuvien palkkavertailujen tekemiseen. Tässä alustavassa tutkimuksessa on tähdätty nimenomaan sellaisiin tutkimusasetelmiin, joissa tämä piirre tulisi hyvin hyödynnettyksi. Pääpaino on sukupuolittaisten palkkavertailujen kuvaamisessa, ja hieman myös selittämisessä, mutta ohessa tulee esille sektorien välisiä palkkaeroja yleensäkin.

Kappaleessa 2.2 esitetään toimialoittainen kuvaus naisten ja miesten aloista ja palkkaeroista. Kappaleessa 2.3 siirrytään pääaiheen käsittelyyn esittelemällä perushypoteesit, joissa otetaan huomioon erityisesti toimialojen avoimuus vs. suljettuus. Tältä pohjalta on muodostettu 10 sektoria, joiden nais- ja miesvaltaisuutta sekä naisten ja miesten palkkaeroja tutkitaan. Koska sektorien tehtävä- ja henkilöstörakenteet osoittautuivat varsin erilaisiksi, vertailussa on tämä tekijä huomioitava käyttäen soveltuvia taustatekijöitä. Täl-

laista rakennekorjausta kutsutaan vakioinniksi. Tutkimuksen aineisto antoi mahdollisuuden lähinnä kahden tekijän käyttämiseen vakioivana muuttujana, so. koulutuksen ja ammatin. Edelliseen pohjautuvia tuloksia esitetään kappaleessa 2.4 ja jälkimmäisiä kappaleessa 2.5. Näiden empiiristen arviointien jälkeen artikkelin lopuksi esitetään kappaleessa 2.6 tiivistelmä tuloksista sekä eräs 'visio' tulevaisuuden palkkakehityksen suunnaksi, jota pohjustetaan lyhyellä historiallisella katsauksella.

2.2 Toimialoittaisten palkkaerojen yleiskuvaus

Käytössä olleessa aineistossa oli 43 kaksi tai kolminumerotason toimialaa vuoden 1979 toimialaluokituksen mukaisena (huom. vuonna 1987 otettiin käyttöön uusi luokitus, jonka avulla voitaisiin hieman paremmin eritellä ko. tietoja). Toimialojen koko ja luonne vaihtelevat, eivätkä tehtävätkään ole niissä kovin yhteneväiset. Kiintoisaan analyysiin ei pelkästään niiden kautta voidakaan päästä, mutta tietynlainen yleiskuva naisten ja miesten 'suosimista' aloista ja palkkauksesta tätäkin kautta saadaan.

Jos toimialat järjestetään naisten keskipalkan mukaan, niin kolme matalapalkkaisinta alaa olivat *kotitalouksia palveleva toiminta, henkilökohtaiset palvelukset ja maatalousala*; vastaavasti korkeimmat naisten palkat maksettiin *opetusalalla, rahoitustoiminnassa ja vakuutusalalla*. Jos järjestys asetetaan miesten keskipalkan mukaan, huonoimpia toimialoja olivat *maatalousala, kansainväliset järjestöt ja kotitalousesi- neiden korjaus, ja rahoitustoiminta, vakuutusala ja liike-elämää palveleva toiminta* parhaimpia.

Naisten ja miesten palkkasuhteen mukaan asetettu järjestys osoitti, että pienimmät suhteelliset naisten ja miesten palkkaerot olivat *maatalousalalla* (naisten palkat 88 % miesten palkoista), seuraavaksi pienimmät *kansainvälisissä järjestöissä* (86 %) ja *majoitustoiminnassa* (82 %). Vastaavasti suurimmat palkkaerot olivat *rahoitustoiminnassa* (55 %), *vakuutusalalla* (56 %) ja *henkilökohtaisissa palveluksissa* (59 %).

Nämä reunoja koskevat esimerkit ovat hieman sekavia, jos yritetään hahmottaa naisten vs. miesten osuuksien ja palkkatasojen välisiä yhteyksiä. Selvimmin erottui nykyään suhteellisen pieni maatalousala, jolla palkat ovat pieniä sekä miehillä että naisilla. Myös rahoitus- ja vakuutusalat erottuvat: palkkataso on korkea myös naisilla, mutta silti naisten suhteellinen palkkataso jäi kehnoksi. Taulukossa 2.1 kuvataan vastaavia piirteitä kaikilla toimialoilla käyttäen alojen luokittelukriteerinä juuri nais- vs. miesvaltaisuutta:

TAULUKKO 2.1:
Palkansaajien lukumäärä ja naisten ja miesten palkat viidessä toimialaryhmässä; keskiavuosi- palkka 100 on ajankohdan 4/1990 rahassa noin 110 000 mk

Toimialan nais- vs. miesvaltaisuus (miesten %-osuus)	Palkan- saajien osuus %	Suhteel- linen keski- palkka %	Naisten palkka/ miesten palkka %
Vahvasti miesvaltainen (80 – 100)	8	102	75
Miesvaltainen (60 – 79)	26	107	70
Tasapainoala (40 – 59)	21	102	69
Naisvaltainen (20 – 39)	38	98	67
Vahvasti naisvaltainen (0 – 19)	7	73	70
Yhteensä	100	100	71

Taulukon toimialajaotuksen mukaan työmarkkinat eivät näytä niin sukupuolisegregoituneilta kuin VL:n ammattiryhmittymisen perusteella (vrt. Allenin artikkeli). Vahvasti nais- tai miesvaltaisilla toimialoilla työskenteli paljon pienempi osuus palkansaajista kuin vahvasti mies- tai naisvaltaisissa ammateissa. Tyypillisiä vahvasti naisvaltaisia aloja olivat *sosiaalihuolto, tekstiiliteollisuus ja ravitsemustoiminta*, tyypillisiä vahvasti miesvaltaisia taas *rakennus- ja metsäala, kaivannaistoiminta ja metalliteollisuus*.

Palkkataso oli selvästi heikointa vahvasti naisvaltaisilla aloilla, mutta naisvaltaisilla aloilla vain vähän huonompi kuin tasapaino- ja vahvasti miesvaltaisilla aloilla. Miesvaltaisilla aloilla oli muita hieman korkeampi palkkataso. Sen sijaan naisten suhteellinen palkkataso oli korkein vahvasti miesvaltaisilla aloilla, ja matalin naisvaltaisilla aloilla.

Keskimääräinen palkkasuhde kaikilla toimialoilla oli 71 % eli naisten keskipalkka oli 29 % pienempi kuin miesten. Tämän eron selittämiseksi oletettiin ensiksi, että naiset ja miehet olisivat jakautuneet samalla tavoin po. 43 toimialalle. Tätä tapaa on käyttänyt mm. Santamäki (1989) tutkiessaan teollisuuden toimialojen palkkaeroja. Hän sai vastaavan palkkaeron pienemmän muutamalla prosenttiyksiköllä, mutta tässä tapauksessa ero kasvoi 2 prosenttiyksiköllä. Syynä

tähän on lievä positiivinen korrelaatio naisten osuuden ja naisten palkan välillä mutta vähän korkeampi korrelaatio naisten osuuden ja miesten palkan välillä. Ilmeisesti teollisuuden sisällä tilanne on toinen, eli naisten osuuden kasvaessa naisten palkat pääsääntöisesti pysyvät ennallaan ja miesten laskevat.

Toinen tyypillinen yleisvakiointi palkkaerojen selittämiseksi on tutkia palkkasuhdetta olettamalla, että kullakin toimialalla naisten ja miesten palkka on sama. Tällöin palkkasuhteeksi saatiin 95 %, joka on hieman korkeampi kuin Santamäen em. tutkimuksessa. Ero ei siis tällöinkään kuroudu umpeen. Syynä on myös taulukosta 2.1 ilmenevä tekijä, että naiset toimivat keskimäärin matalapalkkaisemmillä aloilla kuin miehet.

Kokonaisuudessaan siis vain 5 % palkkaeroista johtuu toimialojen välisistä palkkaeroista ja 24 % toimialojen sisäisistä palkkaeroista, johon taas syynä ovat erot työtekijäin koulutuksessa eli työmarkkinakelpoisuudessa, työtehosta, työajan kestossa ja erityisesti työtehtävien palkkauksellisessa arvostamisessa (vrt. Isotalus 1989). Seuraavaksi siirrymme etsimään selityksiä palkkaeroille lähinnä koulutustaseroista ottaen huomioon myös toimialojen erilaisen aseman kilpailutilanteessa. Koulutustaseroita mitataan koulutuksen kautta, koska aineisto antaa tähän kohtuullisia mahdollisuuksia.

2.3 Lähtökohdat pääanalyysille: avoin sektori palkanjohtajana

Palkkojen tasoa ja kehitystä koskeva talousteoreettinen kirjallisuus ei yleensä ota huomioon sukupuolinäkökulmaa. Tässä yhteydessä on kuitenkin välttämätöntä tuottaa ainakin yritelmiä siihen suuntaan. Lähtökohdiksi tälle analyysille on otettu sellaisia käsitteitä kuin kilpaileva vs. kilpailematon sektori ja avoin vs. suljettu tai suojattu sektori sekä julkinen vs. yksityinen sektori. Tällöin ajatellaan, että kilpailevimmat toimialat, jotka yleensä ovat myös avoimimpia, toimivat palkanjohtajina, määräävät suunnan palkkojen kehitykselle. Myöhemmin vähemmän kilpailevat toimialat seuraavat 'perässä' saavuttaneen parhaassa tapauksessa pitkällä tähtäyksellä yhtä hyvän palkankehitysuran kuin nämä. (tämäntapaisia lähestymistapoja pohjoismaisella tasolla ovat esittäneet mm. Helelä 1963, Aukrust 1970, Edgren ym. 1974, Myhrman 1984).

Tässä tapauksessa, jolloin käsitellään ensi sijassa poikkileikkausaineistoa, ei ole mahdollisuutta käsitellä palkkojen kehitystrendejä. Sen vuoksi teemme jatko-oletuksen, jonka mukaan palkkatason on oltava suhteellisesti korkeinta kovimman kilpailun aloilla, koska niille aloille pyritään saamaan koulutuneempaa henkilöstöä, työtahti ja tuottavuus ovat korkeampia. Siten siis nämä alat olisivat pysyvämminkin palkanjohtajia, vaikka kehitys pitkällä aikavälillä olisikin sama kuin muilla aloilla, ainakin jos kaikkien tuottavuuskehitys olisi sama.

Sukupuolittaisten palkkaerojen tutkimiseen ei voida asettaa näinkään selkeitä hypoteeseja. Kahdentyyppiset peruslähtökohdat kuitenkin asetettiin:

(1) Naiset eivät hakeutune kovin aktiivisesti kovimman kilpailun aloille, koska niissä työpaikat ovat kovat ja riskejä joudutaan ottamaan enemmän. Syinä tähän on ensiksikin se, että he arvostanevat enemmän kohtuullisen turvallisen toimeentulon antamia työtehtäviä, johtuen perinteiden lisäksi mm. siitä, että heillä on edelleen käytännössä suurempi vastuu kotiympäristön töistä. Lisäksi naisten mahdollisuuksia sijoittua kilpailevimmille aloille rajoittanee se, että tehtävät niissä ovat voittopuolisesti perinteisiä miesten tehtäviä, kuten erityisesti paperi- ja metalliteollisuudessa on ollut. Tuottavuuden nostaminen on edellyttänyt panostamista automaatioon, ja siis tekninen osaaminen on korostunut.

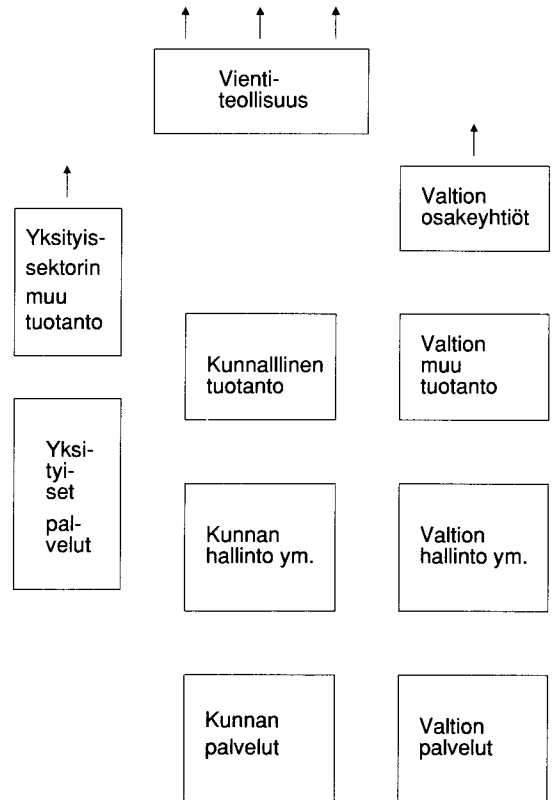
(2) Naisten suhteellinen palkkataso taas olisi parasta turvatumilla aloilla, erityisesti suljetulla julkisella sektorilla, jossa yhteisöllisemmät neuvottelumekanismit saattaisivat myös toimia naisten eduksi. Lisäksi näillä aloilla miesten ja naisten työt eivät aina eronne niin merkittävästi kuin esimerkiksi teollisuudessa. Julkinen sektori toimii myös esikuvan roolissa, jolloin se voi tietoisesti suunnata omaa palkkalinjaansa suuntaan, jollaiseksi se toivoisi linjan kehittyvän yleisesti. Näin se on menetellyt erityisesti ongelmaloissa, kuten huonon taloudellisen tilanteen oloissa. Yleensä se on tähännyt sosiaalisen näkökulman tai yhteiskunnassa muuten yleistä hyväksyntää saaneen näkökulman esiintuomiseen (vrt. Laaksonen 1984). Voisi ajatella, että julkisella sektorilla olisi ollut tämä rooli myös ottaen huomioon sukupuolten väliset palkkasuhteet. Nykyiset asetelmat monissa maissa huomioon ottaen julkisen sektorin rooli tässä suhteessa saattaa tulevaisuudessa voimistua.

Näiden karkeiden lähtöasettamusten mukaan lähdettiin etsimään todellisuutta käsillä olleen aineiston avulla. Toimialoittaiset tiedot (kappale 2.2) eivät pelkästään riitä tarkastelun pohjaksi. Hyödyllisiä olisivat olleet tietystikin yrityskohtaiset tiedot yritysten kilpailutilanteesta, sekä kotimaassa että erityisesti ulkomailla. Tällaisia tietoja ei ollut käytettävissä. Sen vuoksi kilpailevien vs. vähemmän kilpailevien sektorien muodostaminen suoritettiin käyttäen vain toimiala- ja sektoritietoja. Näidenkin pohjalta olisi monia mahdollisuuksia. Vältääksemme liian monia luokkia, jotta aineisto ei muotoutuisi kovin laajaksi ja hankalaksi tulkita, päädyttiin asetelmaan, jossa ensiksi eriteltiin tärkeimmät vientiteollisuuden toimialat ja toisaalta tunnetusti naisvaltaiset palvelualat, ja loput sektoreittaiset tiedot muodostettiin omiksi ryhmikseen. Tällöin päädyttiin seuraaviin 10 luokkaan, joita nimitämme sekto-

reiksi, vaikkeivät ne niitä pelkästään olekaan:

- Vientiteollisuus (mm. paperi, kemia ja metalli); lyhenteenä kuvioissa **Vienti**
- Yksityisen sektorin muu tuotanto (mm. rakennus, metsätalous, maatalous, elintarviketeollisuus); **Ymuut**
- Yksityisen sektorin palvelut (mm. kauppa, rahoitus, vakuutus, kuljetus); **Ypalv**
- Valtion hallinto, ml. opetus ja tutkimus; **Vhall**
- Valtion palvelut; **Vpalv**
- Muu valtion sektori (mm. posti ja tele, pääosin tuotannollista toimintaa); **Vmuut**
- Valtion osakeyhtiöt; **Vosake**
- Kunnan hallinto ml. opetus; **Khall**
- Kunnan palvelut; **Kpalv**
- Muu kuntasektori (mm. energialaitokset, pääosin tuotannollista toimintaa); **Kmuut**

Oheinen kaavio havainnollistaa niiden sijoittumista "teoreettisessa palkkakilpailussa".



Tämä sektoreittais-toimialoittainen lähestymistapa ei toki ole vedenpitävä esittämiemme hypoteesien tutkimiseen, koska esimerkiksi vientiteollisuuteen on otettu kaikki yritykset Suomen tärkeimpien vientialojen toimialoilta, vaikka niillä ei ole mitään tekemistä viennin kanssa. Voitaisiin myös perustellusti jaotella palveluja ottaen huomioon niiden merkityksen nimenomaan avoimen sektorin "palvelijana", mutta tähän ei ollut mahdollisuuksia; uudempi toimialaluokitus olisi tässä suhteessa jo parempi. Päälinjat näkyvät tämänkin jaottelun perusteella riittävän hyvin.

Suora palkkojen sektoreittainen vertailu ei anna kovin hyödyllisiä tuloksia, koska tehtävät, naisten ja miesten määrät, ammatit ja edellytettävät valmiudet vaihtelevat. Kappaleissa 2.4 ja 2.5 pyritään nämä erot ottamaan eräiltä osin huomioon. Tämän kappaleen lopuksi todettakoon kuitenkin, että korkeimmat vakioimattomat keskipalkat maksettiin valtion osakeyhtiöissä ja valtion hallinnossa ym. ja matalimmat kunnallisissa palveluissa. Vastaavasti naisten palkkaosuus oli korkein valtion muussa tuotannossa ja matalin kunnallisissa palveluissa. Tulokset poikkeavat monilta osin vakioiduista luvuista, kuten jatkossa näemme.

2.4 Palkkaerot ottaen huomioon koulutustason

Tilastokeskuksen tutkintorekisteri, joka sisältää kaikki vuoden 1971 jälkeen suoritettut tutkinnot, joiden kesto on vähintään 400 tuntia sekä suuren osan aikaisemmin suoritetuista tutkinnoista, tarjoaa yhden varsin yksinkertaisesti sovellettavan yhteismitallisen kvalifikaatiotekijän sektoreiden, sukupuolten ym. välisiin palkkavertailuihin. Todellista koulutustasoa rekisteri ei kerro, koska siitä puuttuvat mm. työnantajien koulutusyksiköiden tutkinnot sekä itseopiskelun ja lyhytkurssien kautta hankittu osaaminen. Rekisterin koulutustasotiedot ilmaisevat siis tietyn vähimmäistietotason. Se pätee yleisemmin, jos vertailtavilla ryhmillä on yhtä paljon muuta koulutusta. Tätä on vaikea arvioida, joskin esimerkiksi tiedetään, että yleissivistävää lisäkoulutusta naiset hankkivat yleensä tuntuvasti enemmän kuin miehet, kun taas miehet ovat motivoituneempia tietyn työtehtävän osaamiseen valmentavasta koulutuksesta, ainakin jos työnantaja sen kustantaa.

Tutkintotietoa ei tarkasteltavassa joukossa ollut ollenkaan 37 %:lla. Suoritetuissa tarkasteluissa tälle ryhmälle asetettiin koulutustasokoodiksi 2. Muilta osin koulutustasot mm. kuvioissa on ilmaistu seuraavasti:

3 = alempi keskiaste 6 = alempi kandidaattiaste
4 = ylempi keskiaste 7 = ylempi kandidaattiaste
5 = alin korkea-aste 8 = tutkijakoulutus

Saadaksemme yleiskuvan palkansaajien koulutustasosta sektoreittain muodostettiin yksinkertainen koulutustasoindeksi, jossa kukin koulutustaso sai em. koodin arvon ja niistä laskettiin henkilöiden lukumäärillä painotettu keskiarvo. Taulukko 2.2 kertoo keskiarvot sukupuolittain.

TAULUKKO 2.2:
Tarkasteltavien palkansaajien koulutustaso sektoreittain, luvut yksinkertaisia indeksejä (ks. teksti); sektorien järjestys indeksin mukainen

Sektori	Indeksi keskiarvo	
	Miehet	Naiset
Kunnan hallinto ym.	4,5	4,2
Valtion hallinto ym.	4,6	3,9
Valtion palvelut	4,6	3,7
Kunnan palvelut	4,3	3,8
Valtion osakeyhtiöt	3,2	3,1
Yksityiset palvelut	3,4	3,0
Vientiteollisuus	3,0	2,8
Muu valtion sektori	2,9	2,8
Muu yksityinen sektori	2,9	2,7
Muu kuntasektori	2,8	2,8
Yhteensä	3,3	3,2

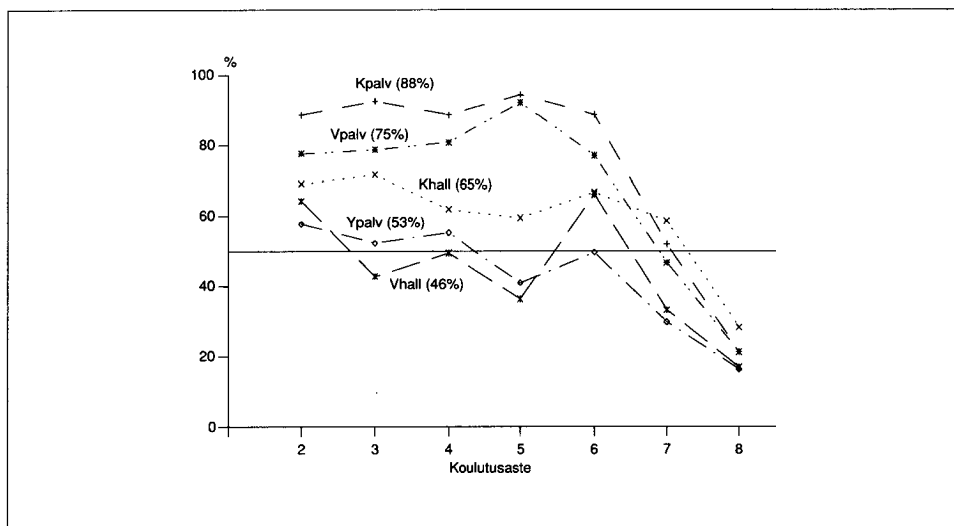
Koulutustasoerot ryhmien välillä ovat varsin suuria. Julkisen sektorin palveluissa, hallinnossa ym. toimivien muodollinen koulutustaso oli selvästi korkeampi kuin yksityisellä sektorilla ja tuotantoaloilla. Synnä on osaltaan se, että julkisella sektorilla edellytetään useissa tehtävissä tiettyä muodollista koulutusta. Toisaalta erot kuvastavat myös tehtäväeroja. Miesten koulutustaso oli muuta kuntasektoria lukuunottamatta tämän indeksin mukaan korkeampi kuin naisten.

Yleensä ero oli pienehkö, paitsi julkisissa palveluissa ja valtion hallinnossa. Kokonaisero on kuitenkin pieni, huolimatta sektorien välisistä korkeahkoista eroista. Syynä on naisten suurempi osuus korkeamman koulutuksen sektoreilla.

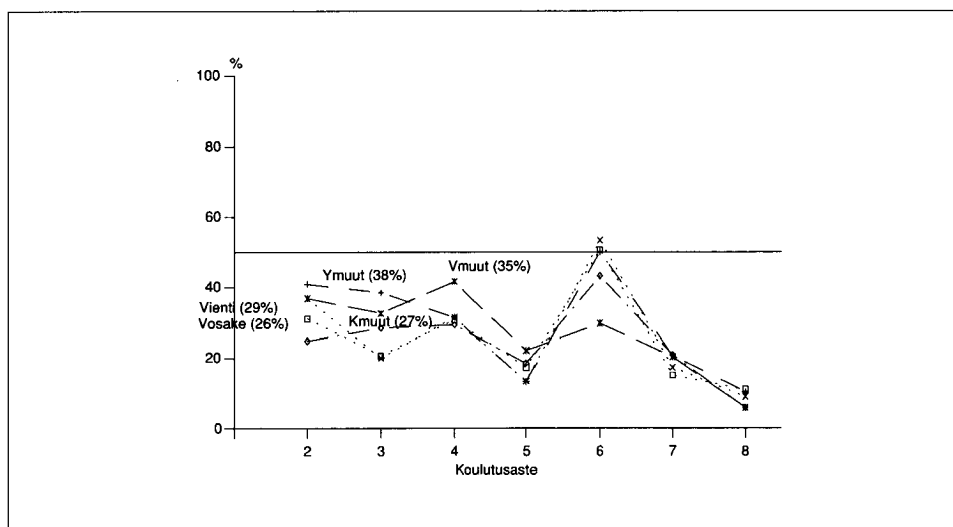
Eri sektoreiden naisvaltaisuus vaihtelee myös selvästi. Kuvioissa 2.1a ja 2.1b nämä on esitetty koulutustasoin. Kuvioon 2.1a on otettu palvelu- ja hallintoalat ja kuvioon 2.1b tuotantoalat. Edellisissä naisten osuus on varsin suuri mutta

jälkimmäisissä pieni. Molemmissa tapauksissa naisten osuus vähenee ylempään kandidaattitutkinnon ja tutkijakoulutuksen tasolla. Kuvion 2.1b mukaan on varsin vähän eroja tuotantosektorien välillä naisten määrissä. Palvelu- ja hallintoaloilla erot ovat suurempia: erityisen naisvaltaisia ovat kunnalliset ja valtion palvelut, mutta myös kunnan hallinnon ym. ja yksityisten palvelujen piirissä naisia on yli puolet. Valtion hallinnossa ym. heitä on hieman alle puolet.

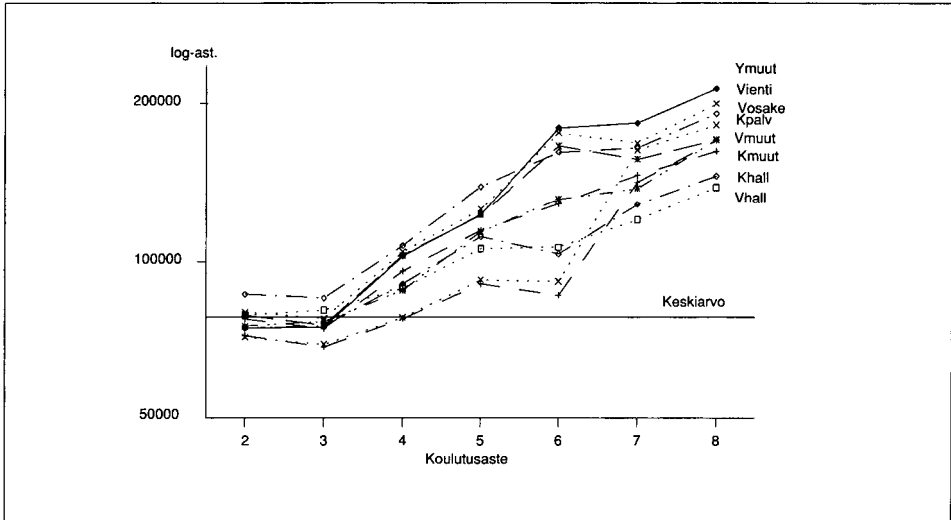
KUVIO 2.1a:
Naisten osuus (%) palvelu- ja hallintoaloilla koulutusasteittain, suluissa naisten osuus koko sektorilla



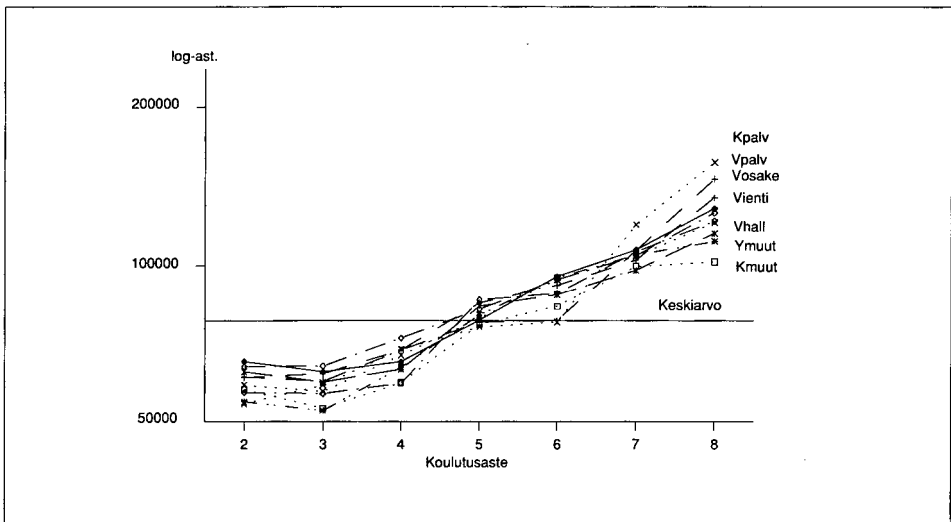
KUVIO 2.1b:
Naisten osuus (%) tuotantosektoreilla koulutusasteittain, suluissa naisten osuus koko sektorilla



KUVIO 2.2a:
Miesten keskipalkat koulutusasteittain ja sektoreittain,
vuoden 1985 mk/vuosi



KUVIO 2.2b:
Naisten keskipalkat koulutusasteittain ja sektoreittain,
vuoden 1985 mk/vuosi



Tutkintorekisteri kertoo myös koulutusalaan koskevia tietoja. Näitä tietoja ei ole kuitenkaan käytetty merkittävästi hyväksi tässä artikkelissa (ks. Keinänen artikkeli).

Kuviot 2.2a ja 2.2b kertovat naisten ja miesten koulutusasteittaisista keskipalkoista kullakin sektorilla. Palkka-akseli on logaritmiasteikollinen,

joten 'silmiä' osoittaa suhteelliset erot oikeina. Kuvioista näkyy välittömästi kaksi yleispiirrettä:

(i) **Naisten keskipalkat sijoittuvat muutamaa poikkeusta lukuunottamatta miesten alapuolelle.** Ensimmäinen poikkeus on alempi kandidaattiasete, jolla naiset yksityisissä palveluissa, sekä muussa yksityis- ja valtiosectorissa saivat

suurempaa palkkaa kuin miehet valtion ja kunnan palveluissa. Toinen poikkeus ovat tutkijakoulutuksen saaneet kunnan ja valtion palvelusalojen naiset, joiden keskipalkka oli korkeampi kuin kunnan hallinnossa ym. toimineiden miesten.

Edellinen tapaus lienee aika lailla sattuma, joka mahdollisuus on suhteellisen suuri, koska alempi kandidaattitutkinto tarjoaa varsin vaihtelevia mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja jonka tutkinnon suorittaneita on suhteellisen vähän. Kunnan palvelualoilla toimivien naisten korkeahko palkkaus selittyy paljolti lääkärin korkealla palkalla verrattuna kunnan hallinnossa ja opetuksessa toimineisiin lisensiaatti- ja tohtorimiehiin, josta tutkinnosta ei heille näytä koituvan olennaista palkkahyötyä. Valtion hallinnon tutkijakoulutuksen saaneiden naisten keskipalkkaa nostavat mm. korkeakoulujen professorit tms.; valtion hallinnossa tutkijakoulutus takaa muutenkin enemmän mahdollisuuksia kuin kunnan hallinto ym.

(ii) Sektoreittaiset palkkaerot naisten kesken ovat selvästi pienempiä kuin miesten kesken. Samankaltaisimmillaan sektoreittaiset erot ovat koulutusasteluokituksen ääripäissä: tutkintoa suorittamattomien ja alemman keskiasteen sekä tutkijakoulutuksen saaneiden ryhmissä naisten keskinäiset erot ovat suurehkoja, lähes yhtä suuria kuin miesten. Erityisen suuria ne taas ovat alemmalla kandidaattitasolla, joka on suhteellisen sekalainen koulutustaso, antaen varsin vaihtelevia mahdollisuuksia myös työmarkkinoilla,

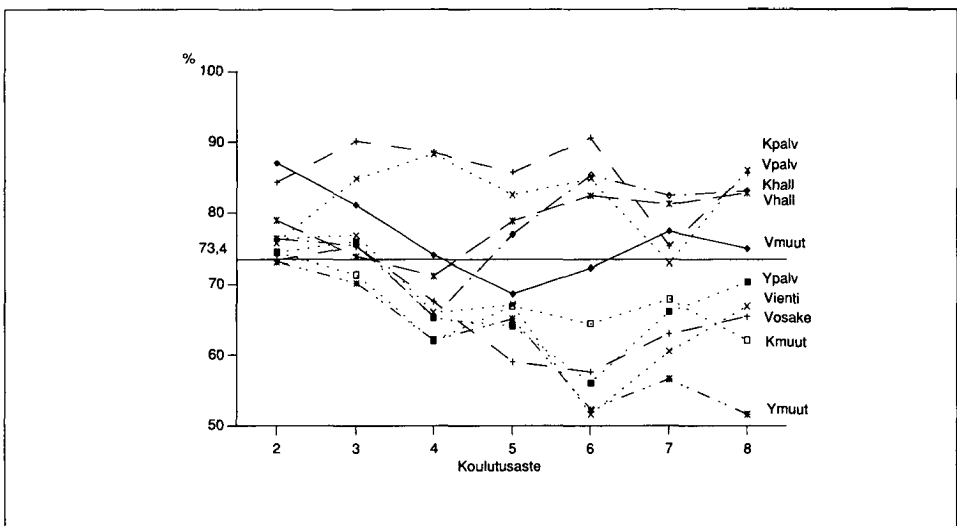
erityisesti miehille. Ylemmän kandidaattitutkinnon suorittaneiden naisten palkkaus vaihtelee sen sijaan varsin vähän sektorien välillä.

Kuviot 2.2a ja 2.2b osoittavat palkkaustason melkein aina kasvavan peruskoulutustason noustessa. Tutkintoa suorittamattomien ja alemman keskiasteen tutkinnon suorittaneiden välillä on kuitenkin usein päinvastoin. Tätä selittää se, että tutkintoa suorittamattomat ovat yleensä vanhemmaa väkeä, joilla on taustanaan enemmän työkokemusta ja epäilemättä myös työtehtäviin valmentavaa koulutusta. Myös alimman korkeasteen ja alimman kandidaattiasteen välillä tilanne on noin joka toisella sektorilla päinvastainen. Se osoittaa, ettei näillä koulutustasoilla ole suurta eroa työmarkkinoilla; koulutusala ja muut valmiudet merkitsevät enemmän.

Kaikkien palkansaajien keskiarvo, lähes 80 000 mk 1985 ja inflatoituna vuodelle 1990 noin 110 000 mk, on miesten kuviossa aivan alapäässä, mutta naisten varsin keskellä. Epäsymmetrisyyttä selittää tietysti se, että palkansaajien enemmistö on suorittanut alle korkeasteen tutkinnon. Taulukon 2.2 indeksi so. keskiarvo 3,3 merkitsee alemman ja ylemmän keskiasteen väliin sijoittuvaa 'keskimääräistä tutkintoa'.

Kuvio 2.3 kuvaa naisten ja miesten palkkasuhteita koulutusasteen ja sektorin mukaan. Vaihtelet ovat varsin suuria: matalimmat luvut ovat lähellä 50 %:ia (yksityisen sektorin muu tuotanto) ja korkeimmat noin 90 % (kunnalliset palvelut).

KUVIO 2.3:
Naisten ja miesten keskipalkkojen suhde koulutusasteittain ja sektoreittain



Sektorien sisäiset vaihtelut ovat joissakin tapauksissa myös suuria: esimerkiksi muulla yksityisellä sektorilla naisten palkkasuhde laskee 73 %:sta 51 %:iin koulutusasteen noustessa. Lasusuuntaa on myös muilla tuotantosektoreilla, mutta vientisektorilla ja valtion osakeyhtiöissä naisten palkkaosuus nousee kahdella ylimmällä koulutustasolla. Trendi on nouseva myös kunnan ja valtion hallinnossa, joissa palkkasuhteet muutenkin ovat lähes samoja, kohoten ylempään keskiasteen 70 %:sta korkea-asteen yli 80%:iin.

Kuvioon 2.3 on piirretty keskimääräinen koulutustaso- ja sektorivakioitu naisten ja miesten palkkasuhde 73,4 %. Se on hieman korkeampi kuin vakioimaton suhde 70,9 %. Vakioinnissa on asetettu naisten ja miesten määrät kullakin sektorilla samoiksi, jos koulutusaste on sama. Tällä menetelmällä naisten ja miesten palkkasuhde muuttuu siis varsin vähän, mutta sen sijaan sektoreittaiset palkkojen keskiarvot selvästi enemmän, koska koulutustasoerot sektorien välillä ovat suuremmat kuin sukupuolten välillä. Vakioituja keskipalkkoja esitetään kuviossa 2.4. Vastaavat vakioidut naisten ja miesten palkkasuhteet taas ovat kuviossa 2.5.

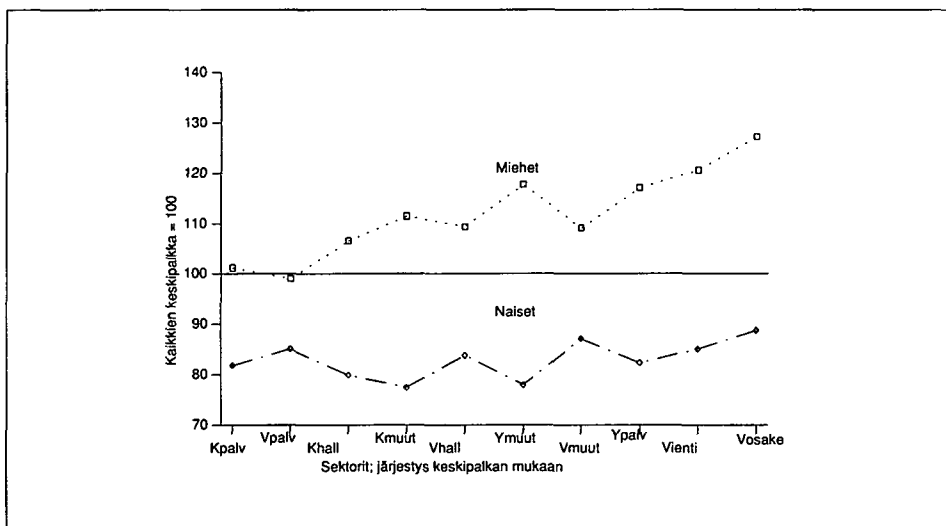
Molemmissa kuvioissa sektorien järjestys on muodostettu koko sektorin vakioidun keskipalkan mukaan. Se osoittaa valtion yhtiöissä maksetun korkeinta keskipalkkaa ja vientisektorilla toiseksi korkeinta. Järjestystä selittää osaltaan se, että valtion yhtiöiden keskikoko on suurempi

kuin vientisektorin. Näissä molemmissa naisten palkka on noin 30 % pienempi kuin miesten. Samanlainen ero on myös yksityisissä palveluissa. Sen sijaan muu yksityinen sektori poikkeaa näistä sikäli, että siellä naisten suhteellinen palkka jää selvästi pienimmäksi ja absoluuttisestikin melkein pienimmäksi, muun kuntasektorin ollessa likimain samalla tasolla. Nämä pienimmät naisten palkat ovat siis 40 % pienempiä kuin korkeimmat sektorikohtaiset valtionyhtiöissä maksetut miesten palkat.

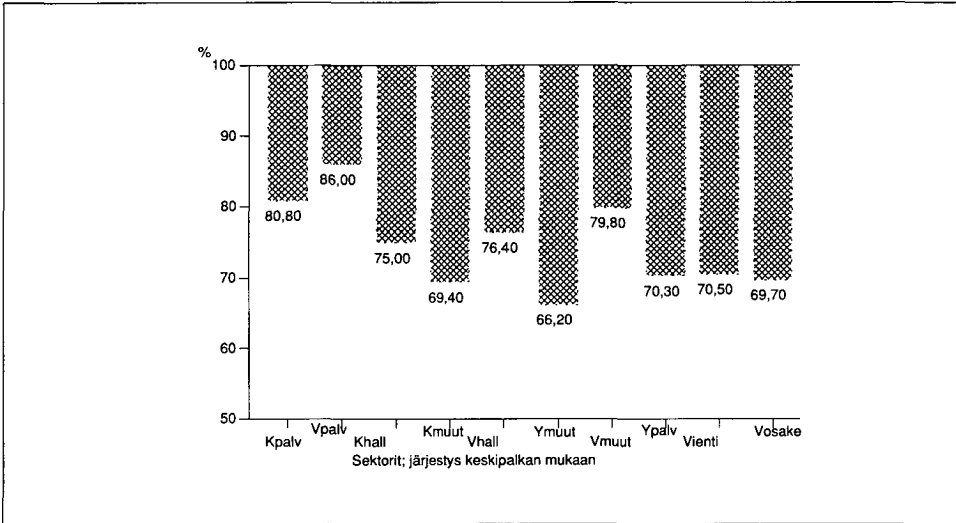
Kuvio 2.4 osoittaa miesten sektoreittaiset palkkaerot selvästi suuremmiksi kuin naisten. Valtion osakeyhtiöissä palvelleiden miesten koulutustasovakioitu keskipalkka oli noin 30 % korkeampi kuin valtion palveluissa. Vastaavasti korkein naisten keskipalkka, valtion yhtiöissä nytkin, oli vain 14 % suurempi kuin huonoiten palkatulla muulla kuntasektorilla.

Lähes poikkeuksetta miesten sektoreittainen keskipalkka on kaikkien keskipalkan yläpuolella, kunnallisten ja valtion palveluiden ollessa keskitasolla. Näillä sektoreilla naisille maksettiin kuitenkin suhteellisen hyvää palkkaa, joten **palkka-ero oli julkisissa palveluissa pienintä**. Lähes yhtä pientä se oli muussa valtion sektorissa. **Suurimmillaan palkkaerot olivat muulla yksityisellä sektorilla**, lähinnä korkeimmin koulutettujen heikon palkan takia. Tällä varsin suojatulla tuotantoalalla naisten palkkataso oli 34 % miesten palkkatasoa heikompi.

KUVIO 2.4:
Naisten ja miesten suhteelliset keskipalkat sektoreittain, koulutustasovakioidut palkat



KUVIO 2.5:
Naisten ja miesten koulutustasovakioitujen keskipalkkojen suhde sektoreittain



Tulokset ovat varsin paljon kappaleessa 2.3 esitettyjen lähtökohtien mukaisia. Naisten enemmistö toimii palvelualoilla, joissa heidän suhteellinen palkkatasonsa on myös parasta, erityisesti julkisella sektorilla. Vientisektori ja valtion osakeyhtiöt toimivat palkanjohtajina, kuten odotettiin. Näillä aloilla naistenkin suhteellinen palkkataso oli hyvää tasoa, joskaan eivät kovin paljon muita sektoreita korkeampia. Hieman yllättävää oli se, että yksityisen sektorin suljetumilla aloilla naisten palkkataso oli poikkeuksellisen huonoa, erityisesti korkeimmin koulutettujen ryhmissä.

Korkeamman koulutuksen saaneiden naisten huonoja suhteellisia palkkoja tuotantoaloilla voisi ajatella selitettävän sillä, että näillä aloilla vaaditaan yleisemmin teknistä peruskoulutusta, joka on tunnusomaista miehille ja jonka saaneilla on korkeammat palkat. Tämän vuoksi tutkimme tuotantoalojen palkkoja teknisen koulutuksen saaneiden keskuudessa. Naisten ja miesten palkkaerot osoittautuivat kuitenkin suurin piirtein samoiksi myös teknisillä aloilla, joten tältä suunnalta selitystä ei löytynyt.

Saadaksemme hieman kuvaa tulevaisuudesta tutkimme tilannetta 25 – 44-vuotiaiden joukossa.

Tämän ryhmän voi ajatella jo kiinnittyneen kohtuullisen hyvin työmarkkinoille, ja pysyvän siellä vielä varsin pitkään. Naisia tässä ryhmässä oli suhteellisesti enemmän kuin kaikkien palkansaajien joukossa. Koulutetuissa naisten osuus oli vielä suurempi. Poikkeus oli kuitenkin alempi keskiaste, jolla naisten osuudet useimmilla sektoreilla olivat pienempiä. Sen sijaan erityisesti ylemmän kandidaatin ja tutkijakoulutuksen suorittaneissa naisten osuus oli useimmiten suurempi kuin kaikissa palkansaajissa. Jos nämä nuoremmat palkansaajat pysyisivät nykyisillä toimialoillaan, koulutettujen naisten osuus ei enää juuri kasvaisi julkisella sektorilla, mutta kasvaisi sen sijaan selvästi yksityisellä sektorilla, jossa naisia on ollutkin vähän. Tasapaino siis hieman parani siellä missä se on ollut vähäisintä.

Koulutustasoinnain lasketut naisten ja miesten palkkasuhteet eivät kuitenkaan merkittävästi poikenneet 25 – 44 -vuotiaiden ja kaikkien palkansaajien ryhmissä, joten palkkaerot eivät näyttäisi olevan supistumassa. Toki vakioimattomat palkkaerot hieman supistuisivat tälläkin perusteella, koska naisten koulutustaso on kasvamassa enemmän kuin miesten.

2.5 Palkkaerotarkastelua ammattirakenteen pohjalta

VL:n aineisto sisältää kattavasti tietoja myös ammattirakenteesta. Sektoreittainen ammattien vertailu on kuitenkin hankalaa, koska työtehtävät ja niitä kuvastava ammattirakenne vaihtelevat. Hyviä vertailuja varten pitäisi löytää eri sektoreilta samanlaisia valmiuksia edellyttäviä ja samantasoista työpanosta edellyttäviä ammatteja. Ei voida edellyttää, että väestölaskennan aineisto kovin hyvin erittelisi tällaisia seikkoja. Tässä tapauksessa tutkittiin ensiksikin ammattiryhmiä, joista löytyi sekä naisia että miehiä kaikilta sektoreilta riittävä määrä, minimin ollessa yleensä noin 30. Toiseksi tutkittiin muita isoja ammatteja, jolloin samalla sektorilla edellytettiin olevan riittävästi sekä miehiä että naisia.

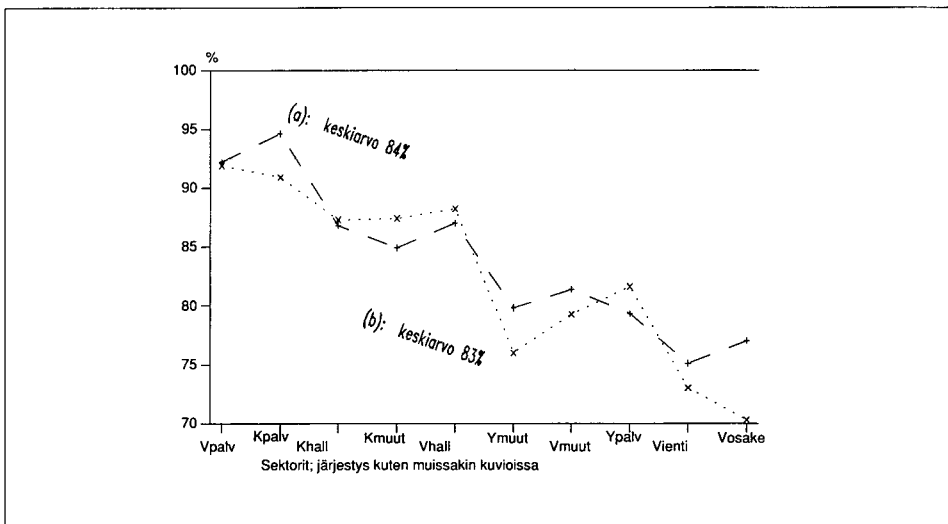
Erityistarkasteluun tuli edellisestä ryhmästä 23 ja jälkimmäisestä 32 ammattia. Yhteensä näissä ammateissa oli noin 50 % aineiston palkansaajista. Edelliseen aineistoon sisältyivät mm. siivoojat, keittiöapulaiset, yleiskonttoristit, konekirjoittajat, sihteerit, muut kirjanpitäjät, moottoriajoneuvojen kuljettajat, tietokoneoperaattorit, atk-suunnittelijat, kemistit, henkilöstöjohtajat ja lääkärit. Jälkimmäisiä ammatteja oli eri sektoreilla vaihteleva määrä, so. 17 – 29 ammattia, paitsi muussa kuntasektorissa, jossa niitä oli vain 5. Molemmilta lähtökohdilta muodostettiin yh-

teenvedot, jotka perustuvat ammattikohtaisten palkkasuhteiden painotettuun keskiarvoon (Kuvio 2.6a). Kumpaakin voidaan pitää palkkarakenteen ammattipohjaisena vakiointina, jotka sisältävät tietysti hieman subjektiivista harkintaa.

Ammateittainen ja sektoreittainen vakiointi osoittaa palkkaerot olennaisesti pienemmiksi kuin koulutustasovakioituina. Nythän naisten ja miesten palkkaero on 16 – 17 %, kun koulutusastepohja antoi eroksi 26,5 %. Syynä tähän on luonnollisesti se, että samassa ammatissa työskentelevät toimivat enemmän samanlaisissa tehtävissä ja samantalaisemmalla palkalla kuin koulutusaste ilmaisee. Toisaalta tämä ero osoittaa, että naiset ovat valikoituneet matalampipalkkaiseihin ammatteihin, vaikka koulutusastepohja olisi sama.

Toiseksi kuvio 2.6a osoittaa varsin samanlaista trendiä sektoreiden välillä kuin koulutustasotarkastelu. Tässä tapauksessa naisten suhteellinen palkka heikkenee johdonmukaisemmin kuin edellä sektorin palkkatason noustessa. Sitä osoittaa kuvion viivojen aleneva trendi, koska sektorien järjestyks on niiden koulutustasovakioitujen keskipalkkojen mukainen. Yhteisten 23 ammatin keskiarvot ovat kohtuullisesti vertailukelpoisia

KUVIO 2.6a:
Naisten ja miesten palkkasuhde sektoreittain
(a) 23 yhteisen ammatin (b) valikoitujen ammattien perusteella



eri sektoreilla. Niiden mukaan sektorien väliset erot naisilla olivat varsin pieniä, mutta valtion yhtiöt, muu valtion tuotanto ja vientiteollisuus maksoivat kuitenkin enemmän kuin muut sektorit, joiden väliset erot olivat aika pieniä. Korkeimmat miestenkin palkat maksettiin valtion yhtiöissä, ja seuraavaksi korkeimmat vientiteollisuudessa ja yksityisissä palveluissa. Matalimmillaan miesten palkat 23 yhteisessä ammateissa olivat valtion ja kunnan palveluissa.

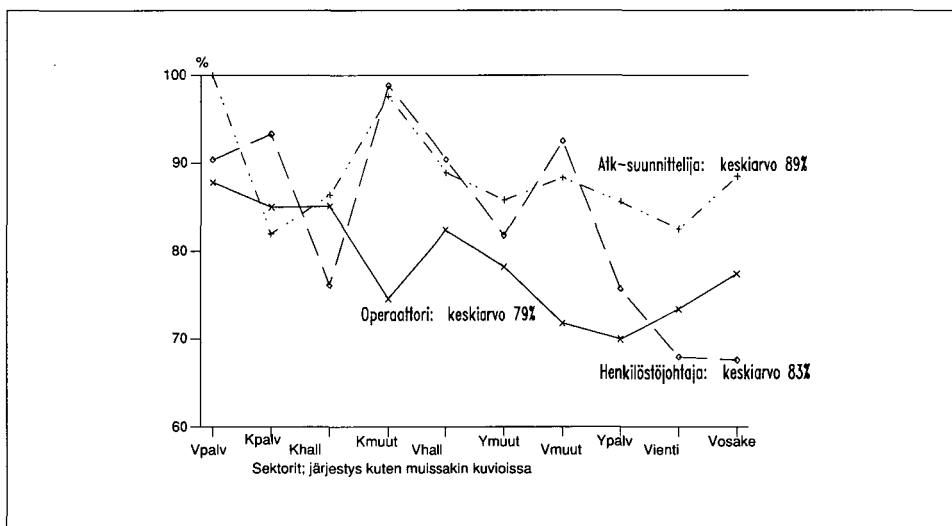
Täydentävän erityisesimerkin ammateittaisista palkkaeroista tarjoaa kuvio 2.6b, johon on valittu kolme ammattia, joissa kaikissa on kohtuullisen paljon sekä miehiä että naisia ja joissa voisi olettaa tehtävienkin olevan samantyyppisiä. Kaksi ensimmäistä edustaa uudehkoja aloja so. atk-alaa. Henkilöstöjohtajat ovat esimerkki johtotason ammateista. Tämä ryhmä arvioitiin paremmin vertailukelpoiseksi eri sektoreilla kuin esimerkiksi talousjohtajat. Oma kiinnostavuutensa henkilöstöjohtajissa on myös siinä, että he ovat mukana palkkasuhteista neuvoteltaessa.

Erityisammattiesimerkki 2.6b osoittaa selvästi vaihtelevampia palkkasuhteita kuin kuvion 2.6a useiden ammattien keskiarvot. Ilmeisesti tehtävissä on enemmän eroja eri sektoreilla ja myös erilainen kilpailutilanne voi tuottaa eri henkilöryhmille erilaisia suhteellisia palkkoja eri sektoreilla. Selkein trendi on atk-operaattoreilla, joilla

naisten suhteellinen palkka laskee melko tasaisesti sektorin keskipalkkatason noustessa. Sen sijaan atk-suunnittelijan ammatissa, johon vaaditaan enemmän pohjakoulutusta kuin operaattoreilta ja jossa palkat olivat keskimäärin 24 % operaattoreille maksettuja korkeampia, palkkaero vaihteli 0 – 18 %:iin keskieron ollessa vain 11 %. Henkilöstöjohtajilla, joilla keskipalkka oli 17 % korkeampi kuin atk-suunnittelijoilla, palkkaero vaihteli enemmän, joskin korkeapalkkaisimmilla sektoreilla valtion yhtiöissä ja vientiteollisuudessa naisten palkat ovat suhteellisen pieniä. Ilmeisesti naiset toimivat siellä eritasoisissa henkilöstötehtävissä kuin miehet.

Kuviosta 2.6b löytyi yksi sellainen tapaus, jossa **keskimääräistä palkkaeroa ei ollut (valtion palvelujen atk-suunnittelijat)**. Vastaavanlaisia esimerkkejä löytyy luonnollisesti muitakin ja myös tapauksia, jolloin naisten keskipalkat ovat korkeampia kuin miesten (mm. siivoojat valtion hallinnossa ja kunnallisissa palveluissa, talous- ja tilastotutkijat valtion palveluissa, kemistit muulla valtiosektorilla). Nämä jäävät kuitenkin hajatapauksiksi ja voivat pitää sisällään luonnollisia syitä, kuten erilaisen työkokemuksen ja pätevyyden. Tietysti myös miesten korkeampien palkkojen takana voi olla tällaisia tekijöitä. Niiden tutkimiseen ei käytettävissä ollut aineisto antanut mahdollisuuksia.

KUVIO 2.6b:
Naisten ja miesten palkkasuhde sektoreittain
(a) atk-operaattoreilla, (b) atk-suunnittelijoilla ja (c) henkilöstöjohtajilla



2.6 Loppukeskustelu: mistä on tultu ja mihin ollaan menossa

Yhteenveto tuloksista

Väestölaskennan aineiston pohjalta on tässä artikkelissa selvitetty naisten ja miesten palkkaeroja sektoreittain vuodelta 1985. Sektorien muodostamisessa on pyritty ottamaan huomioon sektorin avoimuus vs. suljettuus sekä jako tuotantoaloihin, palvelualoihin ja muihin kuten hallintoon ja opetukseen. Lisäksi on eroteltu julkinen ja yksityinen sektori ja julkiselta sektorilta vielä kunta ja valtio. Avoimimpia tuotantosektoreita jotka kilpailevat myös ulkomaiden kanssa, tarkastelussa edustivat vientiteollisuus ja valtion yhtiöt. Suljetumpia tuotantosektoreita, joiden pääkilpailijat ovat kotimaasta, kutsuttiin muuksi yksityiseksi, kunta- ja valtiosektoriksi.

Keskimäärin naisten palkat olivat noin 29 % huonompia kuin miesten palkat. Koska eri sektoreilla on eri lailla naisia ja miehiä ja tehtävät ja edellyttävät valmiudet vaihtelevat, pyrittiin palkkavertailua sukupuolten ja sektorien välillä syventämään ottamalla huomioon myös koulutustasoerot ja ammattikohtaisia tekijöitä. Koska naisilla oli tässä aineistossa hieman matalampi koulutustaso kuin miehillä, koulutustasoittainen tarkastelu pudotti palkkaeron noin 26,5 %:iin. Ammattittainen tarkastelu taas osoitti palkkaerojen olevan enää noin 16 – 17%.

Suurimmillaan palkkaerot olivat yksityisen sektorin muilla tuotantoaloilla so. varsin suojatulla sektorilla, jossa keskimääräinen koulutustasovakioitu ero oli 34 %. Myös muilla tuotantoaloilla erot olivat suurempia kuin keskimäärin. Pienimmillään palkkaerot olivat valtion (14 %) ja kunnan palveluissa (19 %). Ammattivakioidussa tapauksessa pienimmät erot olivat samoilla sektoreilla, mutta suurimpien erojen sektoreihin lukeutuivat myös valtion osakeyhtiöt ja vientiteollisuus. Toisaalta kuitenkin naisten keskipalkat viimeksi mainituilla sektoreilla olivat korkeammat kuin muilla.

Tulokset eivät ole vertailukelpoisia esimerkiksi palkkatilastoista saataviin. Tämän aineiston palkkaerot ovat muutaman prosenttiyksikön suurempia kuin palkkatilastoissa. Toisaalta vertailu

palkkatilastoihin ei ole kovin hyvin mahdollista, koska palkkatilastojen kattavuus erityisesti yksityisellä sektorilla on paljon huonompi kuin kaikki palkansaaajat sisältävässä väestölaskenta-aineistossa.

Keskustelua

Naisten ja miesten palkkasuhteiden syyt ovat kaukaista historiallista perua. Toisaalta työelämäkin on ollut menneisyydessä toisenlaista. Varsinaisella palkkatyöllä, johon tässä artikkelissa on keskitytty, on sen sijaan lyhyt historia, jos mittariksi otetaan se, että suuri osa työtä tekevistä väestöstä olisi ollut palkkatyössä. Tällöin riittää keskustella korkeintaan Suomen itsenäisyyden ajasta.

Jos taas halutaan keskustella naisten merkittävästä osallistumisesta palkkatyöhön vieraan työnantajan palveluksessa, aikaväli lyhenee vähintäänkin 20 vuodella, koska naisten työhön osallistuvuus alkoi kasvaa vasta 40-luvulla. Syyinä tähän oli sota, jonka aikana naiset olivat vielä mitä selvemmin työvoimareserviä, samaan tapaan kuin sotapalvelukseen 'yli-ikäiset' ja heikkokuntoiset miehet. Sota-aikana kuitenkin kaikki reservit haalittiin työmarkkinoille. Naistyövoimareserviin totuttiin niin hyvin, että yhä useammat heistä jäivät työmarkkinoille sodan jälkeenkin. Maan voimakas jälleenrakentaminen ei olisi edennytäkään hyvin ilman naisten lisääntyvää mukaantuloa 'aidoksi' työvoimaksi.

Naistyövoima valikoitui kuitenkin aika lailla omille sektoreilleen, pääpainotuksen ollessa palvelualoilla: työvoimareservistä tuli 'serviisityövoimaa'. Tämä ilmenee erinomaisen selkeästi myös tämän tutkimuksen tuloksista.

Edellä esitettyihin aikakausiin liittyi myös toinen piirre. Ennen sotia naiset kouluttautuivat hyvin vähän, jollei kodin hoitoon liittyvää kurssitusta oteta huomioon. Sotien jälkeen, erityisesti 50-luvun puolivälistä alkaen, suomalaisessa yhteiskunnassa ryhdyttiin panostamaan koulutukseen so. yleiskoulutukseen hyvin voimakkaasti.

Varsin pian tytöt alkoivat suorittaa ylioppilastutkintoja yleisemmin kuin pojat ja nyt vain 40 % uusista ylioppilaista on poikia. Pojat hankkivat pitkään kuitenkin tyttöjä enemmän erityiskoulutusta, joka työmarkkinoilla painoi enemmän. Viime vuosina tämäkin ero on ollut kehittymässä päinvastaiseksi, joskin valikoitumisessa koulutusaloille pätevät varsin paljon samat piirteet kuin ennenkin.

Kokonaisuudessaan naisten koulutustaso nuoremmissa ikäluokissa on korkeampi kuin miesten. Kuviossa 2.7 esitetyn 'yksinkertaisen' koulutustasoindeksin mukaan olisi jo nyt 18 – 64-vuotiaiden naisten koulutustaso lievästi miesten tasoa korkeampi. On huomattava, että indeksi painottaa ehkä liian vähän ylemmän kandidaatin ja tutkijakoulutustutkintoja, joissa naisten osuus on vielä selvästi vähäisempi kuin miesten, joten esitetty tulos ei ole vedenpitävä. Sen sijaan vertailu samassa kuviossa esitettyyn tämän tutkimuksen palkansaajia koskevaan aineistoon on yhteensopiva. Se kertoo, että palkansaajien koulutustaso on korkeampi kuin vastaavan koko väestön. Siten maanviljelijöiden, muiden yrittäjien, osa-aikaisten, työttömien ja kotitöitä tekevien keskimääräinen koulutustaso on matalampi kuin palkansaajien. Toisaalta miespalkansaajien koulutustaso oli korkeampi kuin naisten. Siten koulutetuista naisista suurempi osa on em. muis-

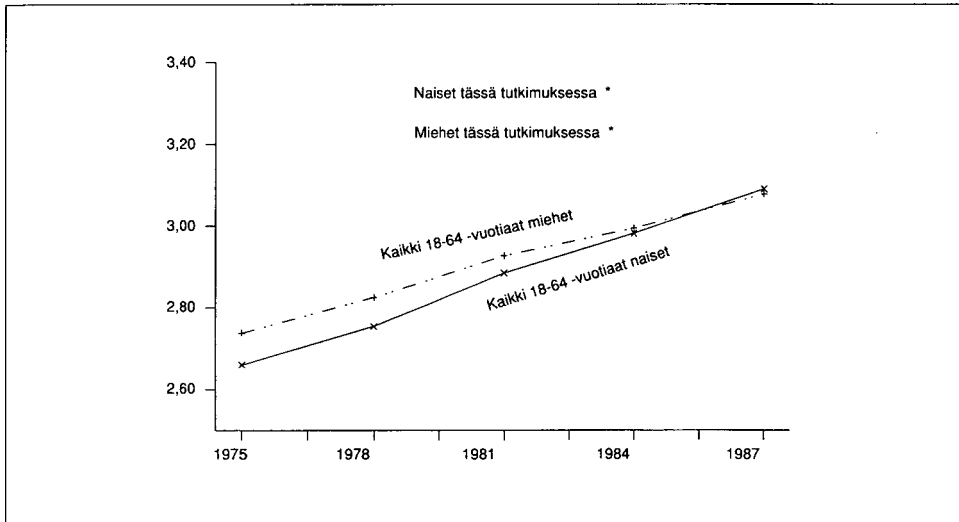
sa tehtävissä, todennäköisimmin kuitenkin koti-töissä.

Tulevaisuuden kehitys koulutustason osalta on samanlainen kuin kuviossa 2.7. Naisten muodollinen koulutustaso tulee nousemaan miesten tason ohii kaikilla mittareilla, koska heidän osuutensa nimenomaan korkeammin koulutettujen joukossa kasvaa voimakkaammin kuin miesten.

Jos palkkaeroja katsotaan pitkällä aikavälillä, kaikki tutkimukset osoittavat niiden tasoittuneen. Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventuminen on usein ajoittunut samaan vaiheeseen kuin yleinenkin palkkaerojen tasoittuminen, aikoihin jolloin palkkasopimukset ovat olleet keskitettyjä ja on painotettu sosiaalisuutta (30- ja 40-lukujen termi) tai solidaarisuutta (erityisesti 70-luvun termi).

Siksi merkittävin ajanjakso tasa-arvon kehittymisen kannalta oli viime sotien aika ja toiseksi merkittävin ns. tulopoliittisen kauden alku eli 60-luvun loppu ja 70-luvun alku (ks. esim. Laaksonen 1984). 1980-luvulla tilanne on muuttunut. Muutoksia on tapahtunut sekä palkkaeroja vähentävään että lisäävään suuntaan. Keskimääräisen kehityksen arviointi riippuu aineistosta ja mittarista, mutta voitaneen kuitenkin arvioida, ettei tasa-arvo ole olennaisesti lisääntynyt.

KUVIO 2.7:
Yksinkertainen koulutusasteindeksi sukupuolittain 1975 – 87, selitys kappaleen 2.4 alussa



Tulevaisuuden palkkakehitykseen vaikuttavia tekijöitä on paljon. Naisten keskipalkkatason ko-
hoamisen puolesta puhuu selvästi **koulutustason nousu**, mutta jos tämä kehitys eliminoidaan, ei takeita tasa-arvon kehittymiselle ole, kuten tulos kappaleessa 2.4 osoitti.

Naisten palkkakehitystä edistävä toiseksi tärkein tekijä on **työvoimapula** sektoreilla, joilla naisia on jo paljon, kuten hoito-, sosiaali-, opetus- ym. lähinnä suljetun sektorin aloilla. Tämä pakottaa nostamaan palkkoja, kuten on jo pakottanut, aloille, joilla ongelma on pahin kokonaisuuden kannalta. Yleensä palkkoja ei tässä tilanteessa nosteta ensin matalapalkkaryhmille, vaan keskittävät ylätasolle, joiden 'strateginen' merkitys on suuri. Siksi **naisten keskipalkkatason nousu merkitsee samalla naisten keskinäisten palkkaerojen kasvua** (tämä näkyy mm. kuntasektorin ammateittaisesta tarkastelusta, jonka tein vuosille 1980-87; palkkaerot olivat kasvanut naisten välillä, mutta miesten väliset erot olivat vähentyneet; naisten ja miesten palkkaero oli samalla supistunut, mutta kaikkien palkansaajien väliset erot olivat pysyneet likimain ennallaan). Tähän on tavallaan varaa, ovathan miesten sektoreittain lasketut keskinäiset palkkaerot selvästi suurempia kuin vastaavat naisten väliset erot (ks. kappaleet 2.4 ja 2.5).

Kolmas tasa-arvoisuutta edistänyt ja edistävä tekijä on **teknologinen kehitys**. Sen vuoksi on yhä vähemmän sellaisia tehtäviä, jotka perustuvat puhtaaseen fyysiseen voimaan, missä miehet ovat väistämättä naisia edellä. Tämä koskee myös monia perinteisiä miesten töitä teollisuudessa, jossa automatiikka hoitaa yhä suuremman osan rutiinistöistä, joten työntekijäin tietotaito merkitsee enemmän. Myös työelämän laadullistaminen ja tuotannon laaja-alaisempi ymmärtäminen ottamalla huomioon mm. ympäristökysymykset ja inhimillisempiä arvoja parantavat naisten asemaa työmarkkinoilla.

Neljäs naisten kannalta positiivinen tekijä on **kansainvälistyminen**, joka lisääntyy olennaisesti. Naisten valmiudet kansainvälisiin tehtäviin ovat mm. koulutustasosta johtuen paremmat kuin miesten, vaikka toistaiseksi miehet ovat toimineet tällä alueella suhteellisesti enemmän ja etenkin strategisemmissä tehtävissä. Tilanne muuttuu pelkästään siksi, että kansainvälisiin tehtäviin tarvitaan entistä enemmän väkeä ja siksi 'reservit' joudutaan ottamaan laajemmin käyttöön. Toisaalta kansainvälisissä tehtävissä painottuvat yhä enemmän myös muut kuin tek-

nistä osaamista edellyttävät markkinointitehtävät, joissa miehet ovat olleet vahvoilla.

Viides eikä vähiten tärkeä tekijä tulevaisuuden kannalta on tietysti naisten **itsetunnon nousu**, jonka seurauksena osataan osaamisesta vaatia oikeutetumpia rahakorvauksia. Toistaiseksi tämä on näkynyt selvimmin julkisen sektorin piirissä, jossa demokraattisemmat toimintatavat ovat olleet edullisia naisten kannalta. Jos tässä suhteessa käy edes osin samaan tapaan kuin talouselämässä viime vuosina, eli että yksityisen sektorin kilpailevimmat sektorit ottavat johtoaseman työelämän uudistumisessa, kävisi niin, että isot vientiyhtiöt ensinnä tajuaisivat käyttää korkeasti koulutettua naistyövoimaa yhä paremmin hyväkseen, ja maksaa myös parempia palkkoja. Jotkut tuloksista kappaleessa 2.4 osoittivat merkkejä tähän suuntaan. Palkanjohtajateorian mukaan muut seuraisivat muutaman vuoden viiveellä perässä, viimeisinä alkutuotanto ja osa julkista sektoria.

Jarruna naisten palkkauksen kehitykselle ovat **perinteet**, joiden muuttuminen vie oman aikansa, vaikka 'kärkijoukko' olisi paljonkin edellä aikaansa. Tasa-arvon kehittymisen kannalta on huono asia tietysti myös **pienen avoimen taloutemme sidonnaisuus** vähintäänkin kilpailijamaittemme ja kanssakäyntimaittemme kehitykseen. Siten Suomessa yksin ei voida ratkaisevasti muuttaa nykyisiä palkkasuhteita. Oma merkityksensä on myös **ay-liikkeellä**, jonka perustoimintatavat tähtäävät palkkasuhteiden jäykkinä pitämiseen. Helpointa tasa-arvon edistäminen on uusilla aloilla, uusissa ammateissa, joissa vanhaa painolastia ei ole. Tässä tutkimuksessa ei tätä puolta voitu kovin hyvin selvittää, mutta esimerkiksi atk-suunnittelijoiden suhteellisen tasa-arvoiset palkat tukevat tätä arviota.

Olemme kulkemassa muutosten vuosikymmenen alkuaskeleita. Meno on kovaa. Siinä voivat 'heikot' sortua tieltä. Sekä miehissä että naisissa on heikkoja. Suomalaisessa yhteiskunnassa miehiä on kuitenkin näyttänyt kulkevan enemmän jälkipään vartijoina; monet merkit ja tutkimukset viittaavat siihen, että heidän osuutensa siellä ei vähene. Toisaalta tasa-arvon kannalta ratkaisevampi tekijä on ehkä se, ketkä kulkevat etujoukoissa. Myös siellä miehiä on enemmän. Tulevaisuudessa naisten määrä siellä varmasti kasvaa. Menneisyyden **työvoimareservi** ei ole silloin enää pelkästään **serviisityövoimaa**, vaan yhä useammin myös **tiennäyttäjää, viisari-voimaa**.

Aukrust, O. (1970), PRIM I: A model of the price and income distribution mechanism of an open economy.

Edgren, G., Faxen, K-O ja Odhner, C-E. (1973), Wages formation and trade union behaviour in a small economy. Allen & Unwin. London.

Helelä, T. (1963), Tutkimus teollisuustyöntekijöiden palkkojen muutoksista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Suomen Pankin taloustieteellisen tutkimuslaitoksen julkaisuja. Sarja B:24.

Hemmilä, P. (1989), Naisten ja miesten ansioerot. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Katsaus 1, ss. 31-45.

Isotalus, P. (1989), Sama palkka samanarvoisesta työstä. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Katsaus 1, ss. 56-64

Laaksonen, S. (1984), Palkkojen kehitys ja palkkapoliittinen keskustelu 1900-luvulla. Kansantaloudellinen aikakauskirja, 1, ss. 34-65.

Myhrman, R. (1984), Finanssipolitiikka ja tulonmuodostus. Taloustieteellisen seuran vuosikirja 1983/84, ss. 138-158.

Pekkarinen, J., Petramaa, A. ja Viren, M. (1978), Palkkarakenne Suomen teollisuudessa. Helsingin yliopiston kansantaloustieteen laitoksen tutkimuksia. N:o 37.

Santamäki, T. (1989), Kaventaako sukupuolijaon murtaminen naisten ja miesten palkkaeroja. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Katsaus 1. ss. 46-55.

Tilastokeskus (1985), Naiset ja miehet työelämässä. Tutkimuksia nro 116.

Österberg, P. (1980), Sukupuolten väliset palkkaerot Suomen teollisuudessa 1936-1978. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Katsaus n:o 1.

3 Palkkaerot iän, koulutuksen ja perhevaiheen mukaan

Palkkaeron kasvun osumisen samaan ikävaiheeseen perheen perustamisen kanssa on tulkittu johtuvan naisten työuran keskeytyksistä (esim. Hemmilä, 1988). Selityksen taustalla voidaan nähdä inhimillisen pääoman teoria, jota käytetään myös selitettäessä sukupuolten palkka-kuilua. Inhimillisen pääoman teorialla on alunperin selitetty koulutustasojen välillä havaittuja ansioeroja, mutta sitä on laajennettu myös työssä oppimiseen ja ammattitaidon hankkimiseen.

Palkkaerojen ikävaiheissa katsotaan syntyvän eroista työkokemuksessa, koulutukseen uhratussa ajassa tai työuran keskeytyksistä ja asenteista, joiden katsotaan vaikuttavan inhimillisen pääoman karttumiseen. Tavallisesti tutkimukset ansioista työuran kestäessä perustuvat aineistoihin, joissa samoja henkilöitä seurataan pitkän aikaa (esim. Shaw & Shapiro, 1987). Suomessa tällaisia pitkäaikaisaineistoja ei ole käytettävissä, vaan myös aikaisemmat tutkimukset perustuvat poikkileikkausaineistoihin.

län ja koulutuksen vaikutusta palkkaeroihin ovat tutkineet mm. Gustafsson ja Lantz (1985), Zetterberg (1988) sekä Hemmilä (emt. 1988). Koulutuksen vaikutusta sukupuolten väliseen palkkaeroon koko palkansaajaväestössä on selvitetty Lehdon (1988) tutkimuksessa. Perheen ja ansioiden riippuvuutta käsitellään naisten työvoiman tarjontaa koskevissa tutkimuksissa (esim. Ingberg & Lahdenperä & Pulli & Skurnik, 1986).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata väestölaskenta-aineistolla sukupuolten palkkaeroja iän, koulutuksen ja perhevaiheen mukaan. Erona aikaisempiin tutkimuksiin on se, että vuoden 1985 väestölaskennan aineistolla voidaan tutkia kaikkien palkansaajien vuosiansioita. Aineisto on sama kuin edellä luvuissa 1 ja 2 käytetty. Sen tarkempi kuvaus on luvussa 1, joten tässä luvussa esitellään vain erot yhteiseen aineistoon verrattuna.

3.1 Sukupuolten väliset palkkaerot iän mukaan

Ikä sukupuolten välisten palkkaerojen selittäjänä

Iän ja palkan välistä riippuvuutta tutkittaessa eri ikäisten väliset palkkaerot otetaan yleensä annettuina. Palkkatason ja iän välisen riippuvuuden oletetaan muuttuvan siten, että palkka nousee aluksi ja laskee taas työuran loppua kohti. Nuorten palkat ovat pienemmät kuin aikuisten, sillä heidän työkokemuksensa on lyhyempi, vanhempana palkan oletetaan laskevan työkyvyn tai tuottavuuden alentuessa. Tätä eri ikäisten välistä palkkaeroa ei yleensä pidetä syrjivänä, sillä

ammattitaidon, kokemuksen tai tuottavuuden katsotaan oikeuttavan eri ikäisille maksettavan palkan erot.

Kun naisten ja miesten välisiä palkkaeroja vertaillaan samanikäisten kesken, tulisi palkkaerojen hävitä tai pienentyä, jos vertailtavilla on samanlainen työkokemus ja koulutus. Palkkaero ei kuitenkaan käytännössä häviä. Ikäryhmien sisäiset palkkaerot voivat olla keskimääräistä suurempiakin. Näkökulmaksi on valittu samanikäisten palkkaeron selittäminen erilaisesta ammattikokoonpanosta käsin.

Toiseksi tarkastellaan palkkatason kehitystä ammateittain iän karttuessa. Poikkileikkausaineistossa se tarkoittaa samassa ammatissa olevien eri ikäisten palkkatason kehitystä. Tarkoituksena on tutkia, onko segregatiolla vaikutusta naisten ja miesten palkkatasoon eri ikävaiheissa. Onko naisvaltaisissa ammateissa naisten palkkojen nousu iän myötä nopeampaa kuin miesvaltaisissa ammateissa, kun kilpailua miesten taholta on vähemmän? Toisaalta onko naisten palkkojen nouseminen miesvaltaisissa ammateissa hitaampaa, vaikka palkkataso muihin naisiin verrattuna olisikin korkeampi? Palkkatasoa ja palkkaeroja tarkastellaan seuraavassa siis paitsi iän ja sukupuolen, myös segregatiion ja ammatin mukaan.

Selitetessä palkkaeroja otetaan yleensä huomioon myös ryhmien **ikä rakenne** ts. kuinka suuri määrä palkansaajia on kussakin ikäryhmässä. Iän ja palkan välisestä riippuvuudesta johtuu, että ikärakenteeltaan hyvin erilaisten ryhmien välinen palkkaero muuttuu, kun ikä vakioidaan. Ikärakenteen vakiointi ei kuitenkaan merkitse palkkaeron pienenemistä, vaan se voi myös suurentua. Jos naiset ovat keskimäärin vanhempia kuin miehet palkkaero suurenee, kun ikä vakioidaan molempien sukupuolten tai miesten ikäjakaumalla.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu ikärakenteen vakioinnin pienentävän palkkaeroa (Hemmilä, 1989). Väestölaskennan aineistolle laskettiin kunkin ammattiryhmän sisällä ikärakenteella vakioidut palkat. Tuloksena oli, että palkkaerot muuttuivat hyvin vähän ja että palkkaero yhtä todennäköisesti kasvoi (53 %) kuin pieneni.

Iän vaikutus palkkaeroon onkin todennäköisesti riippuvainen siitä, kuinka karkeisiin tai hienojakoisiin ryhmiin aineisto on jaettu. Ikävakiointin palkkaeroa pienentävä vaikutus johtuu siitä, että vakioitavat ikäryhmät ovat ammattirakenteeltaan erilaisia. Työtehtävät vaihtelevat myös iän mukaan ja silloin kun vertailtavat ryhmät ovat epäyhtenäisiä (esim. valtion virkamiehet), vakiointi korjaa samalla ammattirakennetta.

Ikävertailun aineisto

Alkuperäisessä aineistossa oli 391 ammattiryhmän palkat iän ja sukupuolen mukaan. Lopulliseen iän mukaiseen vertailuun otettiin vain ammatit, jotka olivat riittävän suuria. Aineisto on kuvattu taulukossa 3.1.

TAULUKKO 3.1:
Ikävertailun aineisto ammatin eriytyneisyyden mukaan

	Ammat- teja	Naisia	Miehiä	Naisten osuus %
Vahvasti naisvaltaiset	43	309 631	41 918	88.1
Naisvaltaiset	41	116 057	52 162	69.0
Tasapainoiset	50	54 649	61 171	47.2
Miesvaltaiset	52	30 079	78 206	27.8
Vahvasti miesvaltaiset	75	33 951	427 364	7.4
Yhteensä	261	544 367	660 821	45.2

Vertailuaineistosta jäivät pois toiselta sukupuolelta suljetut ammatit sekä erittäin vahvasti eriytyneistä ammateista ne, joissa toisen sukupuolen edustajia on hyvin vähän tai ikärakenne on niin vino, ettei kaikkiin ikäryhmiin tule havaintoja. Poisjääneiden ammattien joukossa on sekä suuria että pieniä ammatteja. Palkkojen ja iän välinen riippuvuus voi olla erilainen ammateissa, joissa on vain yhtä sukupuolta.

Vertailuun otetut 261 ammattia ryhmiteltiin eriytyneisyyden mukaan viiteen ryhmään:

- vahvasti naisvaltaisiin naisia 81 – 99 %
- naisvaltaisiin naisia 59 – 80 %
- tasapainoisiin naisia 40 – 60 %
- miesvaltaisiin naisia 20 – 39 %
- vahvasti miesvaltaisiin naisia 1 – 19 %

ammatteihin. Koko aineistosta laskettu naisten palkkojen suhde miesten palkkoihin iän mukaan osoittaa, että palkkaero kasvaa nuoremmissa vanhempiin ikäryhmiin (taulukko 3.2). Palkansaajana naiset ovat keskimäärin miehiä vanhempia, sillä naisten osuus kasvaa vanhemmissa ikäryhmissä.

Ikävakiointi vaikuttaa keskimääräiseen palkkaeroon hyvin vähän. Kaikkien naisten palkkojen suhde miesten palkkoihin (71.1) pienenee hie- man, ts. palkkaero kasvaa, kun se vakioidaan molempien sukupuolten ikäjakaumalla (70.8) tai miesten ikäjakaumalla (70.9). Ainakaan näin aggregoidussa vertailussa ikärakenteella ei ole vaikutusta palkkaeroon.

TAULUKKO 3.2:
Palkansaajien ikärakenne, naisten osuus ikäryhmästä ja naisten palkat %:na miesten palkoista koko aineistossa ryhmässä x 100

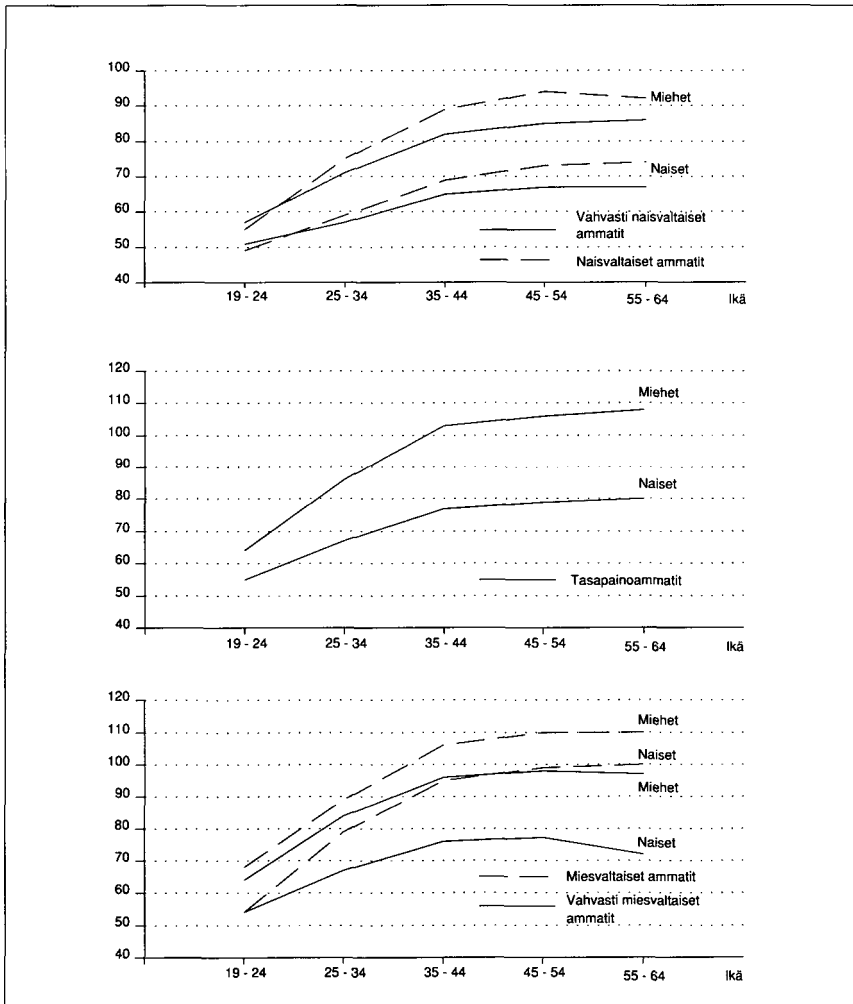
Ikäryhmä	Naisia %	Miehiä %	Naisten osuus %	n/m %
15 – 18	0.3	0.4	41.9	85
19 – 24	8.2	7.9	48.5	80
25 – 34	29.8	32.0	45.8	73
35 – 44	32.2	33.1	46.9	69
45 – 54	20.8	19.1	49.7	69
55 – 64	8.7	7.4	51.6	67
15 – 64	100	100	47.6	71

Segregaatio, palkat ja ikä

Oletuksena on, että työmarkkinoiden sukupuolinen segregaatio koskee myös palkkausta. Kun halutaan tutkia, miten kahtiajakoaminen tapahtuu ammatin elinkaarella, ts. eri ikäryhmissä, ikää ei "vakioida pois". Nais/miesvaltaisuuden mukaan muodostetuissa ryhmissä vakioitiin ammattirakenteesta johtuvat erot kussakin ikäryhmässä. Naisten ja miesten ammattirakenteen ero on kuitenkin säilytetty.

Palkkatason ja iän välinen riippuvuus on esitetty kuviossa 3.1. Tulos osoittaa, että naisten palkat ovat aina kaikissa ikäryhmissä alempana kuin miesten palkat. Palkat nousevat iän myötä 44-vuotiaaksi saakka. Senjälkeen iällä ei ole enää

KUVIO 3.1:
Palkat ammatin naisvaltaisuuden mukaan, 1 000 mk



vaikutusta palkkatason. Yli 44-vuotiaiden palkkataso nousee vain hyvin vähän tai laskee ja sukupuolten välinen palkkaero säilyy.

Kun verrataan palkkatasoja nais- tai miesvaltaisuuden mukaan havaitaan, että naisten palkat ovat alhaisemmat kuin miesten palkat neljässä ammattiryhmässä kaikista viidestä ryhmästä. Poikkeuksena ovat **miesvaltaiset** ammatit, joissa naisia on 20 – 39 %. Niissä naisten palkat nousevat muita naisia ja naisvaltaisissa ammatissa olevia miehiä nopeammin. Myös palkkaero on pienempi kuin muissa eriytyneisyyden mukaan lasketuissa ryhmissä.

Palkkataso nousee sekä miehillä että naisilla siirtäessä naisvaltaisista ammateista miesvaltaisiin ammatteihin. Poikkeuksena ovat kuitenkin **vahvasti miesvaltaiset** ammatit, joissa naisia on alle 20 %. Naisten palkat ovat näissä ammateissa lähes samat kuin tasapainoammateissa ja miehillä jopa miesten keskipalkkoja matalampia. Syyinä alhaiseen palkkatasaan on se, että vahvasti miesvaltaisiin ammatteihin kuuluu myös matalapalkkaisia ammatteja, mm. kiinteistö-, rakennus-, teollisuus- ja metsätyöntekijöitä.

Yhteenvedon voidaan todeta, että sekä miesten että naisten palkkataso on kaikissa ikäryhmissä korkein ammateissa, joissa naisia on vähintään viidesosa tai hieman yli kolmasosa (20 – 39 %). Erityisesti naisten palkat ovat näissä suhteellisen miesvaltaisissa ammateissa korkeampia muihin naisiin verrattuna ja naisten palkkojen nousu iän

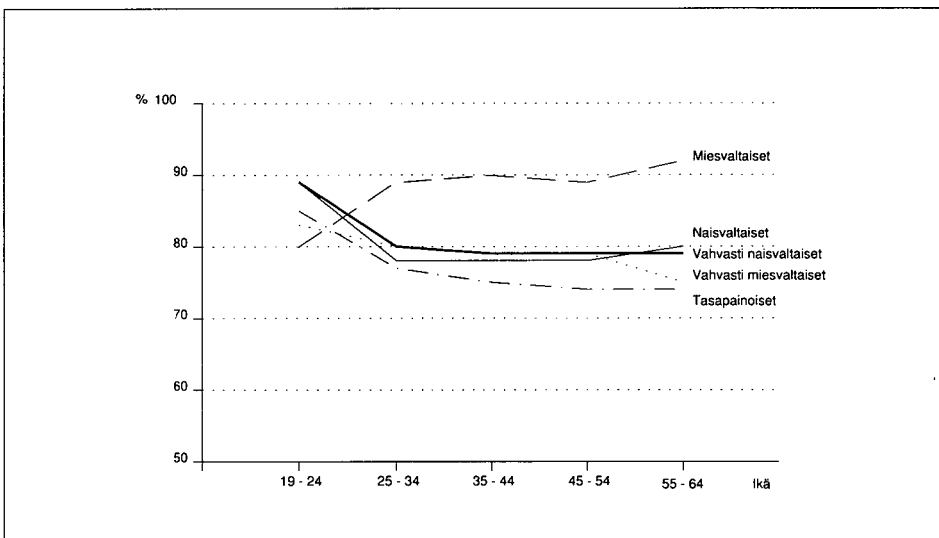
myötä myös nopeinta. Naisten kannalta parhaita ammatteja ovat miesvaltaiset ammatit, mutta eivät vahvasti miesvaltaiset ammatit. Yleensäkin kaikissa ryhmissä naisten palkat nousevat selvemmin iän myötä kuin miesten palkat. Sekä vahvasti naisvaltaisissa että naisvaltaisissa ammateissa naisten palkkakehitys on nopeampaa kuin miesten, ts. miehenä olemisesta ei näyttäisi olevan etua silloin, kun ammatti on naisvaltaisen.

Tämän aineiston valossa työmarkkinat ovat kah-tiajakautuneet myös palkkojen mukaan ja eriytyminen näyttää pysyvältä iästä riippumatta ammatin elinkaaren aikana.

Missä iässä palkkaerot syntyvät?

Palkkaerojen on havaittu syntyneen iässä, johon ajoittuvat perheen perustaminen ja lasten hoito (Hemmilä, emt. 1988). Kuviossa 3.2 esitetään vielä naisten palkkojen suhde miesten palkkoihin eri ikävaiheissa. Tulos on sukupuolten välisten palkkaerojen yhteydestä segregaatioon sama kuin edellä on voitu havaita. Mutta vaikka palkat nousevat sekä miehillä että naisilla 35 – 44-vuotiaisiin saakka, suurin palkkaeron kasvu tapahtuu 25 – 34-vuotiaiden ikäryhmässä. Yli 35-vuotiaiden naisten ja miesten palkkaerot eivät enää kasva, mutta ne eivät myöskään pienene. Toisin sanoen **palkkaerot syntyvät noin 20 – 30-vuotiaana**.

KUVIO 3.2:
Naisten palkkojen suhde miesten palkkoihin ammatin eriytyneisyyden ja iän mukaan



Miesten ja naisten palkkaero kasvaa 11 – 20 prosentista 20 – 23 prosenttiin verrattaessa nuorinta ikäryhmää seuraavaan. Toisin sanoen 25 – 34-vuotiaiden palkkaerot ovat 3 – 9 prosenttia suuremmat kuin alle 25-vuotiaiden palkkaerot. Väite palkkaeron dramaattisesta kasvusta ei näyttäisi pitävän paikkaansa. Selityksenä tälle tulokselle voi olla se, että palkkaerojen kasvu ei johdu niinkään paljon iästä kuin ammatista. Kun ammatti on vakioitu, kuten tässä, iän vaikutus vähenee. Tulos merkitsee sitä, että ammatit eriytyvät sukupuolen mukaan jo 20 – 30-vuotiaana ja se on suurimpana syynä palkkaerojen kasvuun tässä iässä. Työuran katkosten tai naisten perhevelvollisuuksien osuutta palkkaeron kasvuun ei voida varmuudella osoittaa, mutta näyttäisi siltä ettei niidenkään vaikutus ole kovin suuri.

Palkkaerot ammattittain eri ikävaiheissa

Keskiarvoluvut koostuvat erilaisista ammasteista, jos ajatellaan esimerkiksi ammatin vaatimaa koulutusta, palkkatasoa, asemaa tai työoloja. Yksittäisiä ammatteja vertailemalla päästään lähemmäksi samanlaisten työtehtävien vertailua. Ammasteittaisten palkkaerojen tutkimisen ongelmana iän mukaan on kuitenkin ammattien suuri lukumäärä ammattiluokituksessa, joka sekin on osittain liian karkea. Iän ja palkkojen välinen riippuvuus vaihtelee kuitenkin yksittäisissä ammasteissa paljon enemmän kuin keskiarvoluvuissa.

Palkkaerot laskettiin kymmenelle suurimmalle ammatille jokaisesta nais- ja miesvaltaisuuden perusteella määritellystä ammattiryhmästä, yhteensä 50 ammatille. Tulokset ovat liitetaulukoissa 3.1 – 3.5. Ammattien edustavuus perustuu toisaalta niiden kokoon, toisaalta ne sijoittuvat naisten osuuden mukaan koko asteikolle vahvasti naisvaltaisista vahvasti miesvaltaisiin.

Edellä havaittu palkkaeron kasvun loppuminen 35 – 44 vuoden iässä ei enää päde kaikissa ammasteissa. Joissakin ammasteissa ero kasvaa edelleen, mutta on myös ammatteja, joissa ero pienee.

Kun palkkaeroja eri ikäryhmissä verrataan ammattittain yleisin poikkeus, jota keskiarvot eivät kerro, on palkkaeron pieneminen vanhemmissa ikäryhmissä, etenkin 55 – 64-vuotiailla (liitetaulukot 3.1 – 3.5). Noin puolet ammasteista (28) oli sellaisia. Syynä on paitsi se, että miesten palkat nousevat enemmän kuin naisten myös se, että miesten ansiot alenevat. Tämä voi johtua työpanoksen pienemisestä (ylityöt, urakat ym.), ikääntymisen aiheuttamasta kulumisesta, hyvien miesten siirtymisestä parempiin työtehtäviin, jolloin huonommat ovat jääneet ammattiin tai sitten kouluttamattomien ammatin vaihtajien tulosta ammattiin.

Ikäryhmittäisiä palkkaeroja eri ammasteissa ei voida selittää pelkästään segregatiosta käsin, sillä selvää säännönmukaisuutta nais- tai miesvaltaisuuden mukaan ei ole.

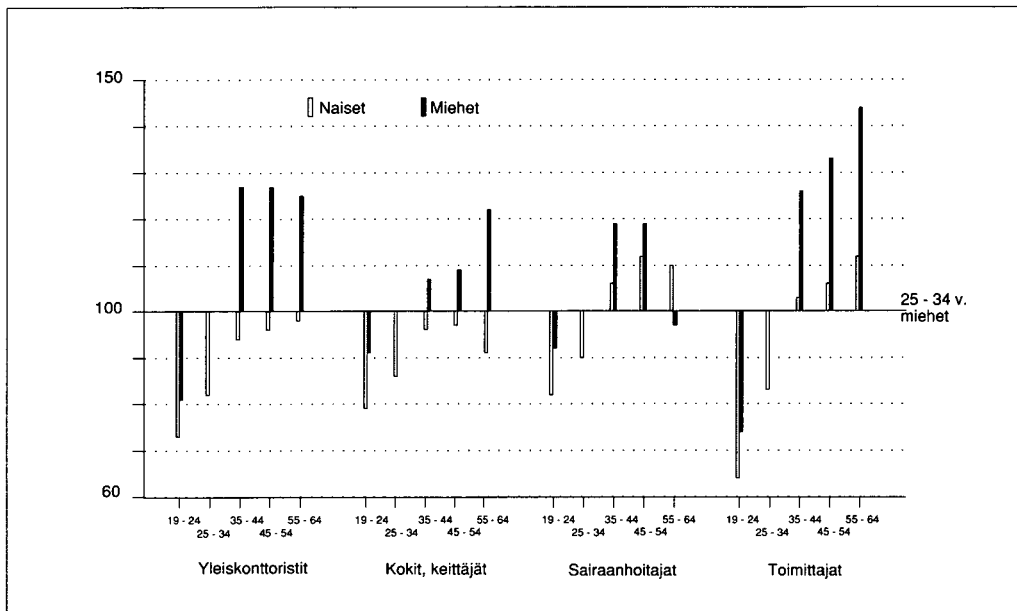
Naiset eivät saavuta työuran alussa olevien miesten palkkatasoa

Palkkatason muuttumista ammattiuran aikana tutkittiin vertaamalla naisten palkkoja 25 – 34-vuotiaiden miesten palkkoihin.

Tulokset osoittavat, että noin puolet 50 ammattista on sellaisia, joissa naiset eivät koko ammattituransa aikana saavuta miesten palkkatasoa. Tällaisia ammatteja ovat mm. konttoristit, siivoojat, teollisuusomelijat, myymälähenkilöstö, vaihetyöntekijät, autonkuljettajat, koneenkorjaajat ym. (kuvio 3.3). Yhteistä niille on alhainen koulutustaso ja matalapalkkaisuus. Ammatit sijoittuvat segregaatian mukaan kaikkiin ryhmiin, mutta vahvasti miesvaltaisissa ammasteissa niitä on enemmistö.

Ammatteja, joissa naisten palkat työuran aikana saavuttavat 25 – 34-vuotiaiden miesten palkat, ovat rehtorit, opettajat, sairaanhoitajat, sanomalehtitoimittajat ja atk-suunnittelijat, joissa koulutustaso on korkea. Vaikka naisten palkat lähes aina iästä riippumatta jäävät miesten palkkoja alhaisemmaksi, ovat naisten uramahdollisuudet kuitenkin paremmat koulutusta ja ammattitaitoa vaativissa tehtävissä kuin vähemmän ammattitaitoa vaativissa tehtävissä.

KUVIO 3.3:
Palkkataso eräissä ammateissa 25 – 34-vuotiaiden miesten palkkaan verrattuna (%)



3.2 Nuoret työmarkkinoilla

Työuran alku on palkkaerojen syntymisen kannalta kiinnostava vaihe. Työuran katkosten ohella on tarjolla muitakin selittäjiä, mm. koulutus ja ammatti. Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, mille aloille ja ammatteihin nuoret ovat sijoittuneet ja selittävätkö koulutus tai ammattikokopanon muutos palkkaerojen kasvua. Toisaalta haluttiin pelkästään kuvailla nuorten palkkatasoa eri aloilla.

Nuorten työlle on ominaista kausiluonteisuus, tilapäisyys ja osa- aikaisuus. Suurin osa nuorista opiskelee päätoimisesti. Nuorten palkkausta koskevaa tutkimusta vaikeuttaa heidän vakiintumaton työmarkkina- asemansa. Lisäksi tilasto-ongelmat rajoittavat kattavien tutkimusten tekemistä: alle 18-vuotiaiden palkat yksityisellä sektorilla jäävät virallisten palkkatilastojen ulkopuolelle.

Aineisto

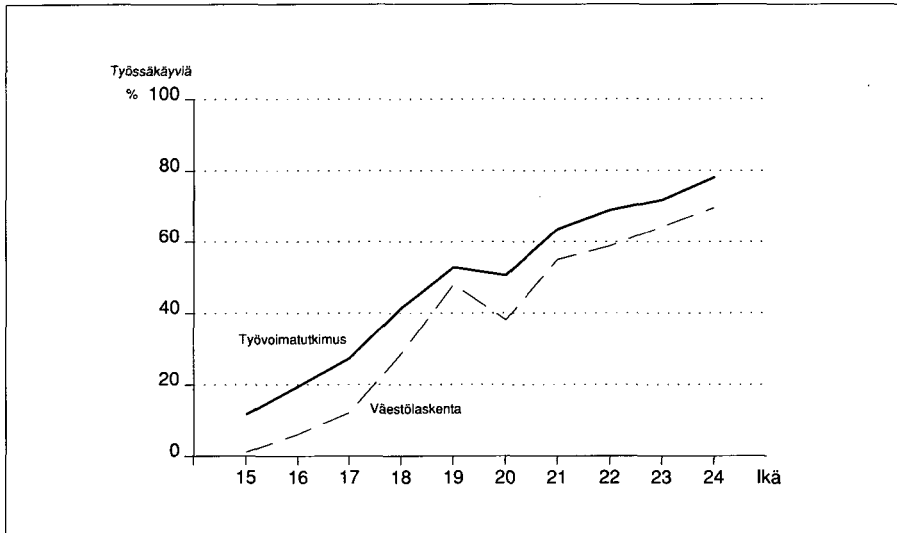
Väestölaskennan mukaan vuonna 1985 kokoaikaisessa työssä palkansaajina oli 15 – 18-vuotiaista yhteensä 4 559 henkeä. Se on vain 13 % kaikista samanikäisistä työvoimaan kuuluneista

(taulukko 3.3). Työssäkävistä 19 – 24-vuotiaista kokoaikaisena palkansaajana oli 44 %. Aineiston rajaamisessa käytetty 12 työssäolokuukauden ehto jättää kaikki tilapäisesti töissä olevat tai alle vuoden aikana työhön siirtyneet tarkastelun ulkopuolelle. Palkat perustuvat verotustietoihin.

TAULUKKO 3.3:
Nuoret työssäkävät eri tilastojen mukaan vuonna 1985

	Työssäkäyviä koko ikäluokasta %	Työssäkävien lukumäärä
Työvoimatutkimus		
15 – 18-vuotiaat	25.4	71 100
19 – 24-vuotiaat	64.5	290 800
Väestölaskenta		
15 – 18-vuotiaat	12.7	34 661
12 kk työssä	1.7	4 559
19 – 24-vuotiaat	55.8	251 732
12 kk työssä	24.3	109 802

KUVIO 3.4:
Nuorten työssäkäynti eri tilastojen mukaan



Työvoimatutkimuksen luvut ovat suurempia, sillä niihin vaikuttavat nuorten kesätyöt ja muu tilapäisempi työ.

Alle 17-vuotiaiden työssäkäynti on harvinaista (kuvio 3.4). Kaikista nuorista työssäkävistä yli puolet on täyttänyt 18 vuotta ja 86 % on täyttänyt 17 vuotta. Koko vuoden työssäolleista on vieläkin suurempi osa 17 vuotta täyttäneitä. Palkkatiedot koskevat vain osaa nuorista työssäkävistä, niitä jotka ovat suhteellisesti pysyvämmin työmarkkinoilla.

Nuorten yleisimmät ammatit

Nuorten ammattivalikoima on pienempi kuin muiden, koska ammatillista pätevyyttä tai korkeampaa koulutusta edellyttävät tehtävät ovat heiltä suljettuja. Toisaalta nuorilla ammattivalikoima muuttuu nopeasti koulutuksesta työelämään siirryttäessä. Ammattien muutosta on kuvattu taulukossa 3.4.

Lähes puolet ammateista (44 %) on suljettu alle 19-vuotiailta. Sensijaan 19 – 24-vuotiailta suljetuja ammatteja on enää 16. Avautuvien ammattien määrä nousee yli puolitoistakertaiseksi 7 – 8 vuodessa.

Nuorten ammatit ovat selvemmin sukupuolen mukaan eriytyneitä kuin kaikki ammatit. Toiselta sukupuolelta suljettuja ammatteja on alle 19-vuotiailta joka toinen (50 % po. ikäluokan ammateista) ja 19 – 24-vuotiailta noin joka viides (18 %).

Kun palkkaeroja vertaillaan alle 19-vuotiaiden ja 19 – 24-vuotiaiden välillä toisiinsa, verrataan siis hyvin erilaisia ammatteja.

TAULUKKO 3.4:
Nuorten ammattien lukumäärät

Ikä	alle 19	19 – 24
Molempien ammatit	109	308
Naisten ammatit	26	20
Miesten ammatit	82	46
Yhteensä	217	374
Suljetut ammatit	173	16
Kaikki ammatit	390	390

Nuorten ammatit ovat melko vähäistä tai ei lainkaan koulutusta vaativia, joka on odotettavissakin (taulukko 3.5). Kymmenen yleisimmän ammatin joukossa on yhteisiä ammatteja alle 19-vuotiailla naisilla ja miehillä vain kaksi ja 19 – 24-vuotiailla yksi. Useimmat nuorten ammatit ovat suuria nais- tai miesammatteja. Nuorten miesten suuntautuminen teknisiin ammatteihin on huomattavaa. Nuoret naiset suuntautuvat toimisto- ja kaupallisiin ammatteihin.

Nuorten palkkaerot pienempiä kuin muiden

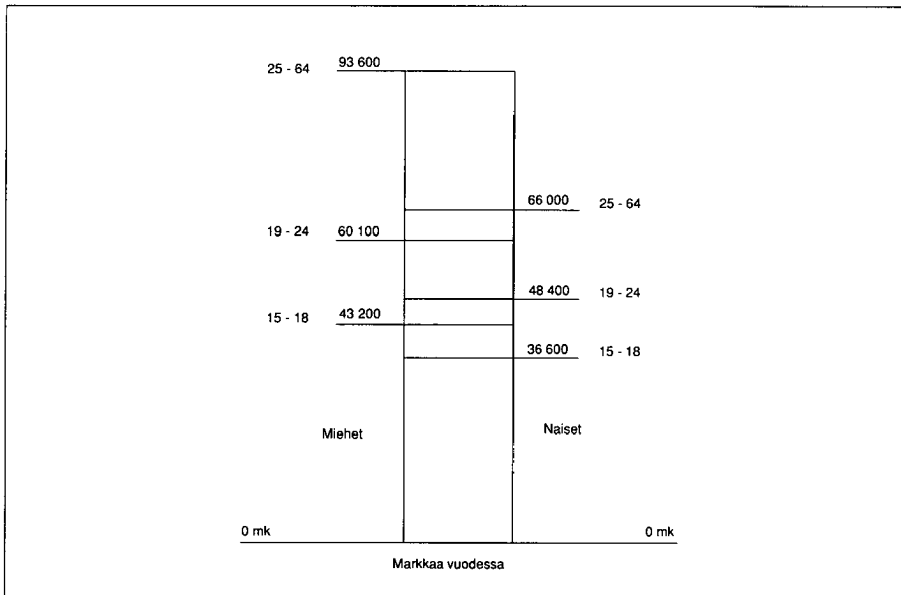
Sukupuolten välinen palkkaero on pienimmillään alle 19-vuotiailla: nuorten miesten palkka on 15 % naisten palkkaa korkeampi. Palkkaero kasvaa 20 prosenttiin 19 – 24-vuotiailla (kuvio 3.5). Nuorten naisten palkat ovat noin puolet naisten keskipalkasta ja alle puolet miesten keskipalkasta. Nuorten miesten palkat ovat alle puolet miesten keskipalkasta. Palkkataso nousee nopeammin nuorilla miehillä kuin naisilla.

TAULUKKO 3.5:
Nuorten 10 suurinta ammattia

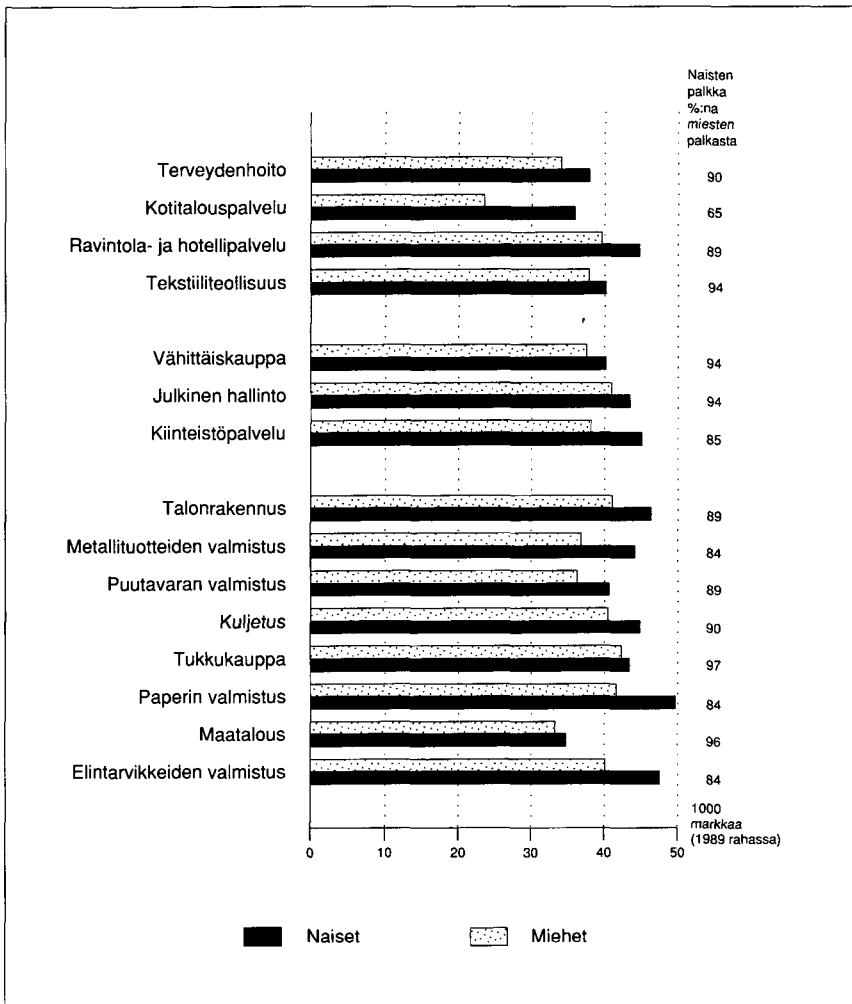
Alle 19-vuotiaat naiset	19 - 24-vuotiaat naiset
Myymäälähenkilöstö	Konttoristit
Toimistovahtimestarit	Myymäälähenkilöstö
Konekirjanpitäjät	Konekirjanpitäjät
Perhepäivähoitajat	Teollisuusompelijat
Kahviloiden tarjoilijat	Pankkivirkailijat
Kampaajat	Parturit
Teollisuusompelijat	Sihteerit
Keittiöapulaiset	Keittäjät
Siivoojat	Siivoojat
Konttoristit	Apuhoitajat

Alle 19-vuotiaat miehet	19 - 24-vuotiaat miehet
Myymäälähenkilöstö	Autonkuljettajat
Varastotyöntekijät	Myymäälähenkilöstö
Toimistovahtimestarit	Sähköasentajat
Aputyöntekijät rakent.	Varastotyöntekijät
Autonkuljettajat	Koneenkorjaajat
Maatal.työntekijät	Koneistajat
Koneenkorjaajat	Levysepät
Maalarit	Kirvesmiehet
Levysepät	Hitsaajat
Koneistajat ym.	Koneenasentajat

KUVIO 3.5:
Nuorten palkat sukupuolen mukaan



KUVIO 3.6:
Alle 19-vuotiaiden palkat
Naisvaltaisimmasta miesvaltaisimpaan toimintaan



Nuorten palkkaerojen ja ammatin eriytyneisyyden välillä ei ole selvää yhteyttä. Kuviossa 3.6 esitetään palkkaerot toimialoittain eriytyneisyyden mukaan, mukana ovat 15 suurinta alle 19-vuotiaiden nuorten toimialaa.¹ Sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienimmät tukkukaupassa ja maataloudessa sekä suurimmat kotitalouspalvelussa. Palkkaerot kasvavat 19 – 24-vuotiailla eniten julkisessa hallinnossa, tekstiiliteollisuudessa ja tukkukaupassa.

Näyttäisi siltä, että työmarkkinat eriytyvät sukupuolen mukaan jo nuorilla ja vaikka toisen sukupuolen osuus alalla kasvaa iän myötä, palkkaerot kasvavat siitä huolimatta. Segregaatio voimistuu nuorten siirtyessä koulutuksesta työhön, sillä myös koulutus on jakaantunut kahtia sukupuolen mukaan.

¹ Toimialoja on käytetty ammatin asemasta havaintojen pienen lukumäärän takia. Toimialat vastaavat kuitenkin melko hyvin nuorten ammatteja.

3.3 Lisääkö koulutus palkkaeroja?

Sukupuolisen segregaaation syntymistä koulutuksessa selitetään joko yksilöiden vapaaehtoiseen valintaan perustuvaksi tai odotetusta diskriminoinnista johtuvaksi. Jälkimmäisellä tarkoitetaan tietoa työvoiman kysynnän syrjivästä asenteesta, jolloin ammatti valitaan työmarkkinoiden sukupuolijaon mukaisesti.

Ajallisesti koulutus yleensä edeltää ammattiin sijoittumista, ts. ammatti määräytyy jo koulutuksessa. Toisaalta nuorena hankittu työkokemus voi vaikuttaa opiskelualan valintaan. Syy-yhteyden suunnasta riippumatta voidaan tutkia, mikä on koulutuksen vaikutus työmarkkinoilla jo olevien segregaatioon tai palkkoihin. Pienentääkö koulutus sukupuolten välisiä palkkaeroja vai ovatko työmarkkinat segregoituneet myös koulutuksen suhteen? Miten koulutuksen arvotus yleensäkin näkyy palkoissa? Näihin kysymyksiin pyrittiin vastaamaan vertaamalla naisten ja miesten palkkoja koulutusalan ja koulutusasteen mukaan. Koulutusaste määräytyy opiskelun pituuden mukaan ja mittaa toisaalta ikää toisaalta koulutukseen uhrattua investointia.

Koulutusvertailun aineisto

Vertailussa ovat mukana vain ammattitutkinnon ts. perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneet palkansaajat (864 613 henkeä), joka on 63 % kaikista palkansaajista. Miesten ja naisten koulutustaso on lähes sama, sillä ammattitutkinnon suorittaneiden osuudessa ei ole sukupuolen mukaan suurta eroa. Kokoaikaisista palkansaajamiehistä hieman useammalla on ammattitutkinto (64 %) kuin naisista (62 %). Keskiasteella naisten koulutustaso on hieman korkeampi kuin miesten, mutta korkea-asteen tutkintoja miehillä on suhteellisesti hieman enemmän. Ammattitutkinnon suorittaneista miehistä 49 %:lla on alin keskiasteen tutkinnoista, naisista 46 %:lla. Toisaalta korkeakoulututkintoja palkansaajanaisista

on 13 %:lla, miehistä 17 %:lla (kuvio 3.7). Naisten parempi koulutustaso ei näyttäisi koskevan kokovuotisia palkansaajia.

Ammattitutkinnon suorittaneet sisältävä aineisto on homogeenisempi iän, palkan ja ammatin suhteen kuin kaikki palkansaajat sisältävä aineisto. Nuoret ja muut ammattitutkintoa vaille olevat usein matalapalkkaiset jäävät vertailun ulkopuolelle. Samoin osa sellaisissa korkeapalkkaisissa ammateissa toimivista, joilta ei vaadita muodollista koulutusta, esim. osa yritysten johtajista. Tästä syystä myös parhaiten palkatut ryhmät ovat erilaisia kuin ammatteja verrattaessa. Naisten osuus on 46,7 % eli hieman vähemmän kuin koko aineistossa.

Koulutusta tutkittiin koulutusalan ja -asteen perusteella muodostetuissa ryhmissä, joita on 46. Jatkossa niitä sanotaan **tutkinnoiksi**. Joitakin osin tämä luokitustaso on liian karkea sukupuolten välisen palkkavertailun tarpeisiin. Tutkintojen sisäinen segregatio jää vakioimatta.

Miehillä kapeampi tutkintovalikoima

Tyttöjen ja poikien ammatinvalinta suuntautuu perinteisen sukupuolijaon mukaan (Tuohinen & Vuorinen, 1988). Monet koulutusalat ovat naisemmistöisiä ja esim. suoritetuista korkeakoulututkinnoista yli puolet on naisten (Saarnivaara, 1989). Saman tutkimuksen mukaan korkeakouluissa on enemmän naisten kuin miesten opintoaloja.

Miesten tutkintoja on enemmän kuin naisten, sillä naisilta on suljettu upseerin tutkinnot (taulukko 3.6). Tästä huolimatta miesten koulutus on eriytynyt enemmän kuin naisten: miehet keskittyvät tiettyihin yleisiin miesvaltaisiin tutkintoihin, mutta naisten tutkintojen valikoima on suurempi.

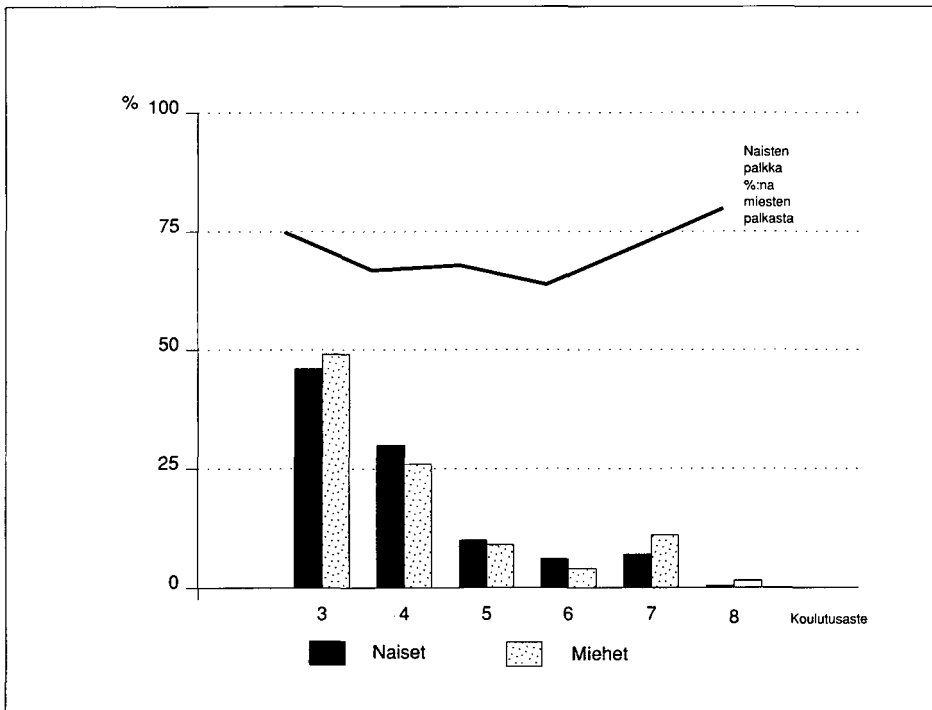
TAULUKKO 3.6
Palkansaajien tutkinnot eriytyneisyyden mukaan

	Tutkin- toja	Naisia %	Miehiä %	Naisten osuus %
Erittäin vahvasti naisvaltaiset	3	13.2	0.5	96.0
Vahvasti naisvaltaiset	2	18.5	3.1	84.1
Naisvaltaiset	11	37.2	13.9	70.2
Tasapainoiset	8	12.7	9.4	54.1
Miesvaltaiset	9	15.6	47.4	22.5
Vahvasti miesvaltaiset	10	2.8	25.0	8.4
Naisilta suljetut	3	-	0.7	0
Kaikki tutkinnot	46	100	100	46.7

Palkansaajajanaista 13 % on suorittanut tutkinnon, jossa miehiä on alle yhden prosentin. Miehistä yli 70 % on suorittanut tutkinnon, joissa naisia on alle neljännes, ts. miesvaltaisen tai vahvasti miesvaltaisen tutkinnon.

Palkansaajien tutkinnot ovat keskittyneet muutamille aloille: naisten tutkinnoista 51 % on kahdella suurimmalla naisten koulutusalaalla: kaupallisella ym. ja hoitoalalla. Miesten tutkinnoista 75 % on kahdella suurimmalla miesten koulutusalaalla: teknisellä ja kaupallisella ym. alalla.

KUVIO 3.7:
Palkansaajat koulutusasteen mukaan ja naisten palkat %:na miesten palkoista



Palkkaerot ja tutkinnot

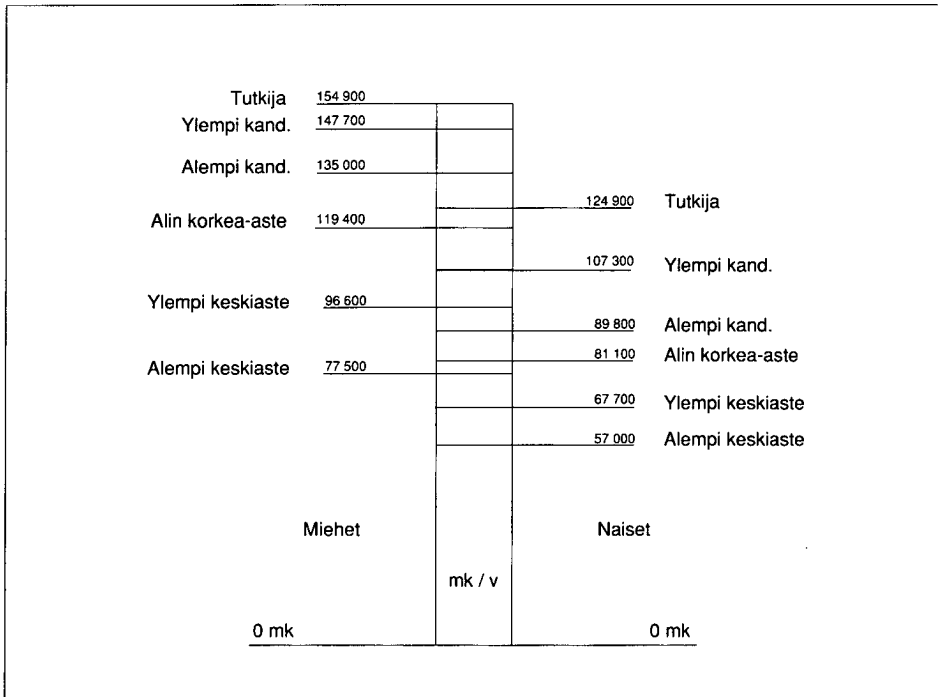
Ammattitutkinnon suorittaneiden naisten palkka on 6 % korkeampi kuin naisten keskipalkka ja miesten 7 % korkeampi kuin miesten keskipalkka. Koulutustasosta riippuen miesten palkat ovat 20 – 36 % korkeampia kuin naisten palkat (kuvio 3.8) Palkkaero kasvaa aluksi koulutustason noustessa, mutta pienenee taas ylempien korkeakoulututkintojen suorittaneilla (kuvio 3.7 ed. s.). Suurimmillaan palkkaero on alemman kandidaattitutkinnon tai alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla. Kun palkkaeroja verrataan koulutusaloittain, vaihtelua on vieläkin enemmän (taulukko 3.7).

Hoitoalan koulutus on palkansaajien koulutusaloista naisvaltaisim ja toiseksi suurin naisten aloista. Palkkaero on pienin sairaanhoitajilla ja suurin lääkäreillä ja hammaslääkäreillä. Palkkaero kasvaa koulutustason noustessa, mutta ero pienenee tutkijakoulutuksen saaneiden miesten ja naisten välillä.

TAULUKKO 3.7
Naisten palkat prosentteina miesten palkoista koulutusalan naisvaltaisuuden mukaan

n/m	Koulutusaste					
	3	4	5	6	7	8
Hoitoala	89	92	79	77	77	86
Erikoisalajat	67	64	67	0	0	0
Humanistiset alat	54	72	76	81	91	88
Opettajat	83	88	75	86	95	-
Kaupalliset ym. alat	70	64	69	54	65	73
Yleissivistävä	71	69	-	-	-	-
Liikenteen koulutus	81	78	50	84	-	-
Maa- ja metsätalous	76	69	67	-	64	73
Tekniset ym. alat	72	65	70	82	69	74

KUVIO 3.8:
Naisten ja miesten palkat koulutustason mukaan



Erikoisalan koulutus on toiseksi naisvaltaisin siitä huolimatta, että se on eriytynyt sukupuolen mukaan. Keskiasteella tyypillisiä naisten tutkintoja ovat koti- ja laitostalouden sekä hotelli- ja ravintola-alan tutkinnot, miesten tutkintoja poliisin, palomiehen ja sotilastutkinnot. Alan sisäinen selvä jakautuminen miesten ja naisten tutkintoihin selittää suuria palkkaeroja. Ylemmän tason koulutus on suljettu naisilta, niihin luokitellaan upseerien tutkinnot. Palkkaero pienenee koulutustason noustessa.

Humanistisen alan tutkinnot ovat harvinaisia naisilla ja miehillä se on kaikkein pienin ala. Palkkaero on pienin ylemmän korkeakoulututkinnon ja tutkijakoulutuksen suorittaneilla. Suurin palkkaero on alle 3-vuotisen taideteollisen tutkinnon suorittaneilla.

Opettajan koulutus on sukupuolen mukaan eriytymätön. Pienin palkkaero on korkeakoulututkinnon suorittaneilla luokanopettajilla ja suurin koulutusasteen alimmalla tasolla olevilla nuoriso- ja liikunnonohjaajilla. Opettajien palkkataso laskee ylemmillä koulutustasoilla. Syynä on se, että korkeakoulututkinnon suorittaneet luokanopettajat ovat nuorempia kuin muut opettajat.

Myös kaupalliset, yhteiskunnalliset ym. tutkinnot ovat sukupuolen mukaan tasapainoisia. Ne ovat naisilla suurin ja miehillä toiseksi suurin koulutusala. Palkkaero on pienin tutkijakoulutuksen saaneilla. Palkkaerot ovat suuria muihin aloihin verrattuna, erityisen suuret palkkaerot ovat ekonomeilla ja merkonomeilla.

Liikenteen koulutus on naispalkansaajilla niin harvinaisen, että palkkaeroja on vaikea verrata. Suurimmat palkkaerot ovat 5-asteella (lentoperämiehen tutkinto) ja pienimmät 6-asteella (merikapteeni), joissa naisia on hyvin vähän.

Maa- ja metsätalouden koulutus on miesten kolmanneksi suurin koulutusala, mutta naisilla harvinaisen. Palkkaero on pienin tutkijoilla, suurin agronomien tai maa- ja metsätaloustieteen kandidaatin tutkinnon suorittaneilla.

Tekniikan ja luonnontieteen koulutus on kaikkein miesvaltaisin palkansaajien koulutusaloista

ja ylivoimaisesti suurin miesten aloista. Naisilla se on myös melko yleinen, neljänneksi suurin. Koulutus on segregoitunut sukupuolen mukaan: keskiasteella naisten aloja ovat tekstiili- ym. teollisuusalojen ammattitutkinnot. Palkkaero on pienin tutkijakoulutuksen suorittaneilla ja suurin teknikoilla.

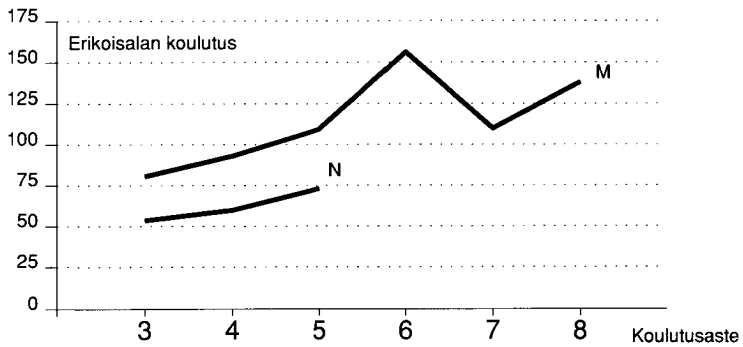
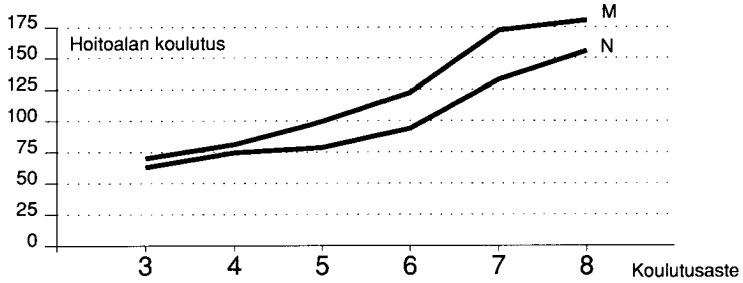
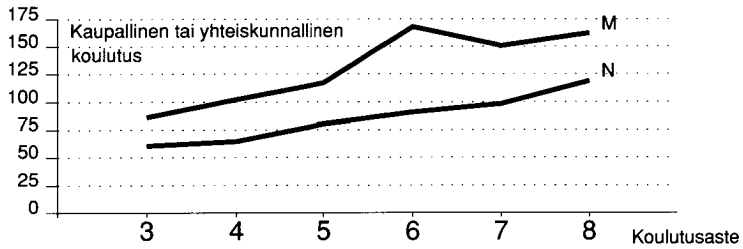
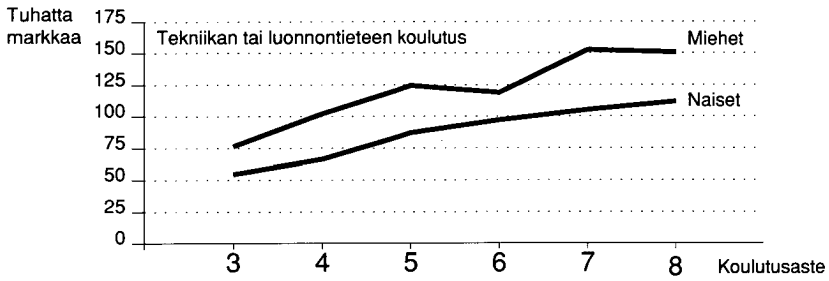
Yhteenvedona voidaan todeta, että melko yleisesti palkkaero ensin kasvaa koulutustason noustessa, mutta pienenee sitten ylemmän korkeakoulututkinnon ollessa kyseessä ja on pienimmillään tutkijakoulutuksen suorittaneilla. Humanistisen tai taiteellisen koulutuksen saaneiden palkkaero pienenee koko ajan koulutustason noustessa.

Palkkaeron vertailuun vaikuttavat uudet tutkinnot, jotka korvaavat jonkun aikaisemman tutkinnon. Uudet tutkinnot luokitellaan yleensä korkeammalle koulutustasolle kuin vanha. Uuden korkeamman asteen tutkinnon suorittaneet ovat nuorempia kuin vanhan tutkinnon suorittaneet ja siksi palkkataso on alhaisempi. Tämä heijastuu myös palkkaeroihin. Nuorilla sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienempiä ja siksi uusissa tutkinnoissa palkkaerot ovat pienempiä. Tämä koskee mm. luokanopettajia ja ekonomeja.

Koulutustason ja palkkaeron välinen riippuvuus ei siis ole aivan suoraviivainen. Syynä tähän voi olla myös käytetyn luokitustason karkeus. Toisena syynä on se, ettei ammattia tai sektoria ole otettu huomioon. Tämä koskee erityisesti miehiä, sillä kun verrataan miesten ja naisten palkkatason muutosta koulutustason noustessa, havaitaan että miesten palkat riippuvat vähemmän koulutuksesta kuin naisten (kuvio 3.9).

Naisilla palkat nousevat selvästi koulutustason noustessa, miehille sensijaan maksetaan korkeita palkkoja myös alemmilla koulutustasoilla. Tulokittuna tulos merkitsee sitä, että naisille koulutuksen hankkimisesta on etua, miehille se ei ole niin välttämätöntä. Palkkaero vaihtelee koulutustason noustessa osittain siksi, että palkkojen ja koulutuksen välinen riippuvuus on miehillä heikompi. Tämän tutkimuksen tuloksena ei voida sanoa sukupuolten välisen palkkaerojen kasvavan koulutustason noustessa.

KUVIO 3.9:
Palkat koulutusaloittain
(Neljä suurinta alaa)



Mitä koulutuksesta maksetaan?

Koulutuksen hankkiminen on investointia inhimilliseen pääomaan. Opiskelun aikana tulot ovat alhaiset, mutta menetykset korvataan yleensä parempana palkkana myöhemmin työuran aikana. Koulutettujen korkeammat palkat ovat korvausta koulutukseen kuluneesta ajasta ja rahasta. Erojen syntymistä naisten ja miesten välille selitetään siten, että naiset ovat vähemmän halukkaita panostamaan inhimilliseen pääomaan ennakoitessaan perhesidoksen vuoksi katkonaista työuraa ja siten vähäisempää elinaikeista tuottoa. (Becker, sit. Julkunen 1988). Kun samanlaisesta määrällisestä investoinnista huolimatta segregatio säilyy, selitetään palkkaeroja mm. työoponnistelun ja sosiaalis-taloudellisen taustan avulla.

Saman koulutuksen saaneiden miesten ja naisten palkkaeroa selittää myös ammattien segregatio. Vaikka koulutus onkin sama, ovat ammatit ja työtehtävät sukupuolisesti jakautuneet. Lisäksi selityksenä voivat olla työkokemuksen ja työssä saadun koulutuksen erot. Koulutuksesta maksettava palkka voi muutenkin heijastaa yhteiskunnallisia arvostuksia. Tätä voidaan kuvailla väestölaskenta-aineistolla toisaalta korkeapalkkaisten ja toisaalta yleisimpien tutkintojen avulla.

TAULUKKO 3.8

Miesten 10 parhaiten ansaitsevan tutkinnon palkkataso suhteessa keskipalkkoihin sekä palkkasuhde (%)

	Palkkataso		%
	m/M	m/N	n/m
Lentoperämies, ylioperämies	2.45	3.44	50
Lääketieteen tohtori	1.99	2.80	86
Lääkäri, hammaslääkäri	1.90	2.60	77
Ekonomi, hum. kand. (yht.)	1.85	2.60	54
Kauppa-, yhteiskuntat. lis., tri	1.79	2.51	73
Maa- ja metsätaloust. lis., tri	1.78	2.50	73
Upseerin virkatutkinto	1.72	-	-
Dipl.insinööri, fil.kand. (luonn.)	1.68	2.37	69
Kauppa-, yhteiskuntat. kand.	1.66	2.34	65
Maa- ja metsätaloust. kand.	1.66	2.34	64
KESKIPALKKA 1 000 mk 1989 rahassa	125.3	89.0	71

Seuraavassa verrataan miten paljon eri tavalla koulutuksesta yleensäkin maksetaan miehille ja naisille, ts. miten koulutusta arvostetaan palkan muodossa. Korkeapalkkaisten tutkintojen palkkoja verrataan naisten ja miesten keskipalkkoihin. Taulukossa 3.8 on kymmenen parhaiten ansaitsevaa miesten tutkintoa.

Parhaiten ansaitseviin sisältyy myös tutkintoja, joiden koulutustaso on suhteellisesti matalampi. Palkat ovat noin kaksi ja puoli kertaisia naisten keskipalkkaan verrattuna. Palkkaero saman koulutuksen saaneisiin naisiin on myös suuri.

Naisten parhaiten palkatut tutkinnot ovat osittain samoja, mutta erojakin on (taulukko 3.9). Korkeimmat palkat ovat naislääkäreillä. Naisten parhaiten ansaitsevissa tutkinnoissa erot miesten palkkoihin ovat pienempiä.

Naisten korkeapalkkaiset tutkinnot ovat jonkin verran korkeampia kuin miesten, kaikki viisi tutkijakoulutusalaan kuuluvat parhaiten ansaitseviin. Miehillä kaikki tutkijat eivät ole kymmenen parhaiten ansaitsevan ryhmässä. Siitä huolimatta naisten palkat ovat vain kolmanneksen tai neljänneksen korkeampia kuin miesten keskipalkka.

Jos verrataan palkkoja samaa sukupuolta olevien keskipalkkaan, ovat erot naisten kesken ja miesten kesken samanlaisia. Parhaiten ansaitsevat saavat lähes kaksi- ja puolikertaa korkeampaa palkkaa sukupuolesta riippumatta.

TAULUKKO 3.9

Naisten 10 parhaiten ansaitsevan tutkinnon palkkataso keskipalkkoihin verrattuna sekä palkkasuhde (%)

	Palkkataso		%
	n/N	n/M	n/m
Lääketieteen tohtori	2.41	1.72	86
Lääkäri, hammaslääkäri	2.41	1.47	77
Kauppa-, yhteiskuntat. lis./tri	1.84	1.31	73
Maa- ja metsätaloust. lis./tri	1.84	1.31	73
Fil. lisensiaatti, tri (human.)	1.82	1.30	88
Merikapteeni	1.76	1.25	84
Tekniikan, fil. (luonn.) lis., tri	1.74	1.23	74
Lentoperämies, ylioperämies	1.71	1.22	50
Fil. kand. (human.)	1.66	1.18	91
Dipl.insinööri, fil.kand. (luonn.)	1.63	1.16	69
KESKIPALKKA 1 000 mk 1989 rahassa	89.0	125.3	71

Naiset merkonomeja, miehet ammattikoulun käyneitä

Sekä nais- että miespalkansaajilla keskiasteen tutkinnot ovat enemmistönä. Naisilla kaupalliset, koti- ja laitostalouden sekä hoitoalan tutkinnot ovat suurimpia, miehillä tekniset ja kaupallisen alan tutkinnot. Naiset ovat merkonomeja, miehet ammattikoulun käyneitä. Naisten yleisimpien tutkintojen joukossa ei ole yhtään ylempää korkeakoulututkintoa, miehillä niitä on kaksi.

Palkansaajien yleisimmät tutkinnot ja niiden palkkataso on esitetty taulukoissa 3.10 ja 3.11.

Palkansaajanaista 49 % on suorittanut jonkun näistä tutkinnoista. Naisten yleisimmistä tutkinnoista vain ekonomien palkka nousee miesten keskipalkan tasolle. Matalapalkkaisimpia naisia ovat koti- ja laitostalouden koulutuksen saaneet, ammattikoulun käyneet, merkantit sekä apuhoit-

TAULUKKO 3.10

Naisten 10 yleisimmän tutkinnon palkkataso keskipalkkoihin verrattuna sekä palkkasuhde (%)

	Palkkataso		%
	n/N	n/M	n/m
Merkonomi	1.00	.71	64
Koti- ja laitostalous, poliisi	.83	.59	67
Ammattikoulu	.85	.61	72
Merkantti	.94	.67	70
Apuhoitaja, lastenhoitaja	.97	.69	89
Ylioppilas	1.01	.72	69
Sairaanhoitaja	1.16	.82	92
Erikoissairaanhoitaja	1.22	.86	79
Kansakoulun-, lastentarhanopettaja	1.30	.92	75
Ekonomi, hum. kand. (yht.k.tiet.)	1.41	1.00	54
KESKIPALKKA 1 000 mk 1989 rahassa	89.0	125.3	71

jat ja lastenhoitajat. Parhaiten ansaitsevien naisekonomien palkat ovat vain puolet miesekonomien palkasta.¹

Palkansaajamiehistä 52 % on suorittanut jonkun näistä tutkinnoista. Miesten yleisimpien tutkintojen palkat ovat selvästi korkeampia kuin naisten.

Tulokset vahvistavat muita tutkimuksia, joiden perusteella tiedetään naisten korkeammasta koulutustasosta huolimatta saavan huomattavasti miehiä alhaisempaa palkkaa. Palkkaerot samaa sukupuolta olevien kesken ovat kuitenkin yhtä suuria, jos koulutustason eroa ei oteta huomioon, ts. naiset parantavat koulutuksella ansioitaan toisiin naisiin verrattuna. Se tosin vaatii korkeampaa koulutusta kuin miehiltä vaaditaan.

Liitetaulukossa 3.6 on esitetty palkansaajien lukumäärät näissä yleisimmissä tutkinnoissa.

TAULUKKO 3.11

Miesten 10 yleisimmän tutkinnon palkkataso keskipalkkoihin verrattuna sekä palkkasuhde

	Palkkataso		%
	m/M	m/N	n/m
Ammattikoulu	.84	1.18	72
Teknikko yms.	1.13	1.59	65
Merkonomi	1.12	1.58	64
Insinööri	1.37	1.93	70
Diplomi-insinööri, fil.kand. (luonn.)	1.68	2.37	69
Ylioppilas	1.03	1.45	69
Maatilatalous, metsätalous	.77	1.08	76
Kauppa-, yhteiskuntat. kand.	1.66	2.34	65
Poliisi, koti- ja laitostalous	.88	1.24	67
Merkantti	.95	1.34	70
KESKIPALKKA 1 000 mk 1989 rahassa	125.3	89.0	71

¹ Kaikki tutkinnot huomioonottaen naisten alimmin palkattuja ovat maatilatalouden ammattikoulututkinnot.

3.4 Onko perhe naiselle rasite, miehelle resurssi?

Naisten alhaisen palkkatason ja sen hitaamman kehittymisen kannalta keskeisin kysymys on sukupuolen mukaisen työnjaon olemassaolo ja vaikutukset työmarkkinoille. Tavallisin selitys palkkaeroille ja syrjinnälle on kotityön, lasten synnyttämisen ja hoitamisen naisen työmarkkina-arvoa heikentävä vaikutus. Miten tämä syrjintä konkretisoituu on vaikeampi kysymys. Miten perheen olemassaolo oikeuttaa alhaisemman palkan naiselle kuin miehelle? Miksi perhe on naiselle rasite, miehelle resurssi? Palkkaerot säilyvät, vaikka työn määrässä, koulutuksessa tai ammatissa ei ole eroja.

Taloustieteessä työmarkkinat otetaan annettuina ja palkat määräytyvät markkinoilla yritysten rahajohdon tavoittelun kautta. Rationaalisesti toimiville kotitalouksille on edullisempää, että naiset erikoistuvat kotityöhön, koska naisten palkat ovat alhaisempia. Naisten lyhyempi työkokemus ja vähäisemmät investoinnit inhimilliseen pääomaan alentavat edelleen palkkatasoa.

Sosiologiset selitykset ottavat huomioon sen, että työmarkkinoiden kahtiajakautuneisuus on tosiasia ja osa yhteiskunnallisesti tuotettua sukupuolijärjestelmää. Tehdessään palkkatyötä koskevia valintoja perheet eivät ole vapaita yhteiskunnan rakenteista, vaan ne heijastuvat perheeseen ja uusintavat perheen sisäistä työnjakoa (Julkunen, emt. 1988). Työtä koskevat päätökset riippuvat myös muista tekijöistä kuin taloudellisesta rationaalisuudesta. Naiset osallistuvat työelämään, vaikka he joutuvat maksamaan siitä korkeamman hinnan.

Palkkaeron kasvua perheellistymisen kannalta keskeisissä ikäryhmissä on tulkittu naisten lyhyemmästä työkokemuksesta ja katkoksista johtuvaksi. Tulkinta on kuitenkin problemaattinen, koska se perustuu ikään ja aineistot ovat poikkeileikkauksia. Siksi on perusteltua selvittää, miten keskeytysten vaikutusta pitäisi tutkia.

Keskeytysten tutkiminen

Perhevaiheen ja palkkojen yhdistämisen tarkoituksena oli tutkia, voidaanko palkkaeroa selittää perheestä johtuvilla naisten työuran keskeytyksillä ja perhevelvollisuuksilla.

Tutkimusongelman taustalla on olettamuksia, joihin tulkinta perustuu. Kiinnostava kysymys on ensinnäkin se, mitä keskeytykset merkitsevät naisten työuralle, ts. miksi kotityö alentaa naisten työn arvoa? Toiseksi, miten paljon keskeytyksiä on ja kuinka pitkään ne kestävät? Kolmas kysymys koskee perhevelvollisuuksien jakaantumista miesten ja naisten kesken.

Jos hyväksytään selitys, että työuran katkokset haittaavat naisten palkkakehitystä on oletettava, että työmarkkinoilla olemisen lisää tai säilyttää kompetenssia. Tätä tulisi tutkia vertailemalla niitä, joiden työurassa on katkoksia niihin, joiden työura on katkeamaton. Tutkimus edellyttäisi miesten ja naisten työ- ja perhehistorioiden selvittämistä, ts. pitkätaisaisteista.

Keskeytysten vaikutus voi tosiasioista riippumatta perustua myös **asenteisiin**, jotka olettavat naisten inhimillisen pääoman olevan huonompi perheen takia. Naisten diskriminointi legitimoidaan lyhyemmällä työuralla, vaikka sillä ei sinänsä olisi vaikutusta työkykyisyyteen. Jos naisten ammattitaidossa ei tapahdu jälkeenjäämistä (esim. jos keskeytys on lyhyt), voidaan keskeytysten vaikutusta palkkaan selittää sillä, että poissaolon aikana yleneminen palkka-asteikossa ja asemassa hidastuu. Työelämästä poissaolo ei merkitsisi myöskään työkykyisyyden uusintamista.

Toiseksi tulisi tutkia sitä, minkälainen suomalaisten työura on. Tulokset ovat tässä ristiriitaisia. Tutkimusten mukaan naisten työkokemus on lähes yhtä pitkä kuin miesten. Naiset eivät jää pois työelämästä lasten synnyttyä, vaan palaavat töihin äitiysloman jälkeen. Naimisissa olevien naisten työhöno sallistumisaste nousee iän myötä aina 40 – 44-vuotiaisiin saakka ja osa-aikatyön tekeminen on alhaisimmillaan 25 – 44-vuotiaana. (Työvoiman vuosihaastattelu, 1987).

Seija Ilmakunnas (1989) on artikkelissaan problematisoinut työhönosallistumisasteen (ts. työvoimaosuuden) käyttämistä naisten välisessä vertailussa. Jos äitiyslomalla olevia ei lueta työllisiin, laskee varsinkin naimisissa olevien naisten työvoimaosuus.¹ Toiseksi, palkansaajajansia koskevat tutkimustulokset voivat yliarvioida naisten työkokemuksen pituutta, sillä tutkimushetkellä työvoiman ulkopuolella olevien naisten työkokemus, joka todennäköisesti on lyhyempi, jää huomioimatta. Lisäksi äitiys- tai vanhempainloman vaikutus työkokemuksen pituuteen ei ole tiedossa.

Katkosten yleisyydestä ja pituudesta ei siis ole riittävästi tilastoja. Onkin oletettava, että keskeytyksistä puhuttaessa tarkoitetaan ensisijaisesti äitiyslomaa.

Muita perheestä johtuvia selityksiä ovat naisten heikompi urasuuntautuminen tai rajoitetummat mahdollisuudet hakeutua hyvin työpaikkoihin, jolloin ammatillinen segregoituminen syvenee samaan aikaan perheellistymisen kanssa, tai poissaolot ja haluttomuus ylittöihin yleistyvät perhevelvollisuuksien vuoksi.

Niemen ja Pääkkösen (1989) tutkimuksen mukaan alle kouluikäisten lasten äitien ja isien työaika on pidentynyt, mutta perhevelvollisuuksien sukupuolijako on edelleen olemassa. Lastenhoidon isät osallistuvat työpäivinä noin puoli tuntia ja äidit yli tunnin. Naisten perhesidonnaisuuden tuoma aikarajoitus voikin osittain selittää palkkaeroja.

Väestölaskenta-aineisto rajoittaa tutkimusongelmaa seuraaviin kysymyksiin:

Onko palkkaero perheellisillä miehillä ja naisilla suurempi kuin perheettömillä? Kuinka suuret

ovat palkkaerot samaa sukupuolta olevien kesken eri perhevaiheissa ja miten palkkataso ja palkkaero muuttuu iän myötä? Missä perhevaiheissa palkat ovat korkeimmat ja matalimmat.

Vertailussa voidaan lisäksi ottaa huomioon koulutuksen vaikutus eroihin.

Aineisto

Poikkileikkausaineiston antamiin tutkimustuloksiin on suhtauduttava varovaisesti. Väestölaskenta-aineistossa myös perhekäsitteet ovat poikkileikkauksia: lapseton perhe tarkoittaa sekä niitä perheitä, joissa ei ole koskaan ollut lapsia sekä niitä, joiden lapset ovat aikuistuneet. Tilastot eivät kerro perhehistorioista.

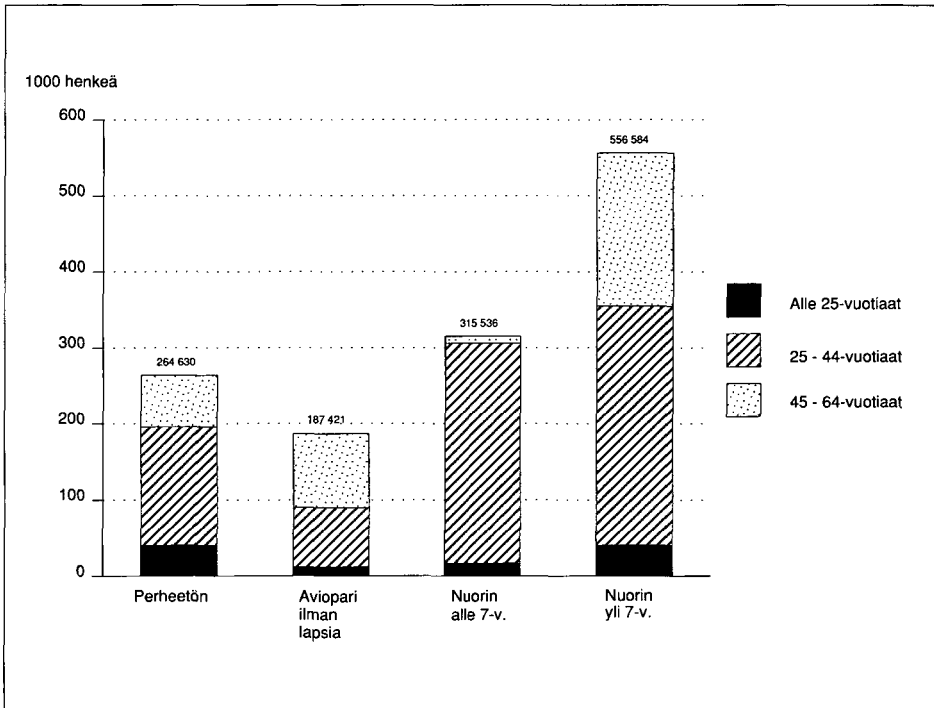
Lisäksi perhevaihe perustuu väestölaskennan henkilöaineistoon. Sen perusteella ei voi muodostaa perheitä, vaan vertailu tehdään samassa perhevaiheessa olevien henkilöiden kesken. Toisen rajoitus on se, ettei aineistossa ole tietoa lasten lukumäärästä tai tarkasta iästä. Perhevaiheet on muodostettu perhetyyppi- ja elinvaiheluokituksista, joita käytetään asuntokuntia luokiteltaessa (Asuntokunnat ja perheet, SVT 1988).

Elinvaiheluokitus ei erottele esim. nuoria perheettömiä keski-ikäisistä. Siksi aineisto jaettiin kolmeen ikäryhmään: nuoriin (alle 25-vuotiaat), nuoriin aikuisiin (25 – 44-vuotiaat) ja keski-ikäisiin (45 – 64-vuotiaat). Koulutusta verrataan ammattitutkintoa vailla olevien, keskiasteen tutkinnon suorittaneiden ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden kesken.

Kuviossa 3.10. on esitetty palkansaajat perhevaiheittain.

¹ Äitiysloma on oikeudellisesti ja tilastoissa työstä poissaoloa koska työsuhde ei katkea, eikä työvoiman ulkopuolelle siirtymistä toisin kuin esim. asevelvollisuus.

KUVIO 3.10:
Palkansaajat perhevaiheen mukaan



Palkkaerot eri perhevaiheissa

Taulukossa 3.12 esitetään palkkataso ja naisten palkat suhteessa miesten palkkoihin.

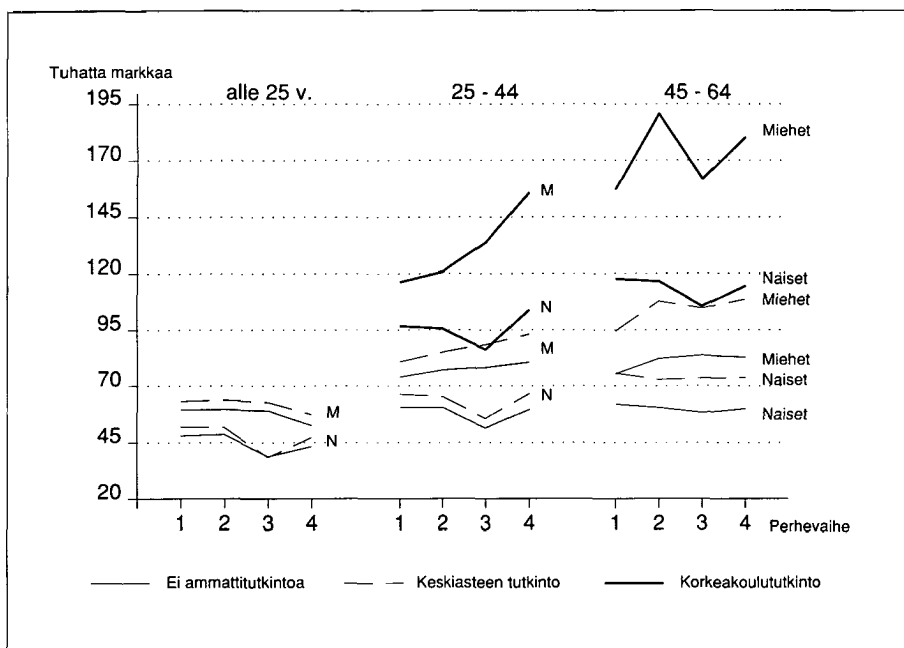
Naisten ansioissa ei eri perhevaiheissa ole suuria eroja lukuunottamatta alle 7-vuotiaiden lasten äitejä. Heidän ansionsa ovat 86 % perheettömien naisten ansioista. Perheellisten miesten ansioerot ovat myös pieniä, mutta perheettömien miesten palkat ovat selvästi alhaisemmat muihin miehiin verrattuna. Perheettömän miehen palkka on 86 % yli 7-vuotiaiden lasten isien palkoista.

Samassa perhevaiheessa olevien naisten ja miesten palkkaero on pienin perheettömien (17 %) ja suurin alle kouluikäisten lasten äitien ja isien välillä (37 %). Jos verrataan naisten alhaisimpia ansioita miesten korkeimpiin ansioihin, niin alle kouluikäisten lasten äitien palkat ovat vain 61 % kouluikäisten lasten isien palkoista. Tulkittuna edellä sanottu merkitsisi sitä, että perhe – etenkin pienten lasten olemassaolo – olisi naisille rasite, miehille resurssi.

TAULUKKO 3.12
Palkkataso sekä naisten palkat %:na miesten palkoista perhevaiheittain (1989 rahassa)

	Naiset	Miehet	n/m %
Perheetön	92 400	111 600	83
Aviopari ilman lapsia	91 100	127 700	71
Nuorin lapsi alle 7-v	79 085	126 400	63
Nuorin lapsi yli 7-v	91 800	130 500	70

KUVIO 3.11:
Palkat perhevaiheen ja koulutuksen mukaan



Kuviossa 3.11 esitetään palkat vielä iän ja koulutuksen mukaan perhevaiheissa.

Havaitaan, että naisten palkat ovat alhaisemmat kuin miesten palkat kaikissa perhevaiheissa koulutuksesta tai iästä riippumatta. Lisäksi alle 7-vuotiaiden lasten äitien ansiot ovat alhaisemmat kuin muissa perhevaiheissa olevien naisten palkat. Naisten ja miesten ansiot nousevat iän ja koulutustason mukana, mutta korkeakoulututkinon suorittaneiden naisten palkat jäävät eniten jälkeen miesten palkkoihin nähden. Tämä näkyy selvästi myös taulukossa 3.13, jossa naisten palkkoja verrataan suhteessa miesten palkkoihin.

Perheettömien palkkaerot ovat pienimmät kaikissa ikävaiheissa ja koulutustasosta riippumatta. Perheettömien naisten palkat ovat noin 20 % alhaisempia kuin perheettömien miesten. Palkkaerot ovat pieniä myös nuorilla lapsettomilla aviopareilla, mutta palkkaero kasvaa iän myötä koulutuksesta riippumatta.

TAULUKKO 3.13:
Naisten palkat %:na miesten palkoista perhevaiheittain koulutuksen mukaan.

	Alle 25	25 - 44	45 - 64
Perheetön			
Ei koulutusta	80	82	82
Keskiaste	82	82	80
Korkeakoulu	85	83	75
Aviopari ilman lapsia			
Ei koulutusta	82	78	74
Keskiaste	81	77	68
Korkeakoulu	90	79	61
Nuorin lapsi alle 7-v			
Ei koulutusta	65	66	70
Keskiaste	61	63	70
Korkeakoulu	69	65	65
Nuorin lapsi yli 7-v			
Ei koulutusta	82	74	72
Keskiaste	83	72	68
Korkeakoulu	-	67	64

Lapsettomista aviopareista kaikkein suurimmat palkkaerot ovat keski-ikäisillä korkeakoulu- tai keskiasteen tutkinnon suorittaneilla. Pienimmillään palkkaerot ovat nuorilla korkeakoulututkinnon suorittaneilla pareilla.

Alle kouluikäisten lasten äitien ja isien väliset palkkaerot ovat suuret kaikissa ikävaiheissa koulutuksesta riippumatta. Palkkaero on yli 30 % miesten hyväksi.

Kouluikäisten lasten äitien ja isien välinen palkkaero kasvaa iän myötä. Eniten palkkaero kasvaa korkeakoulututkinnon suorittaneilla.

Perheettömyys ja lapsettomuus näyttäisivät pienentävän sukupuolten välisiä palkkaeroja, kun taas lapset, etenkin pienet alle kouluikäiset lapset, suurentavat niitä. Ansioerot pienenevät las-

ten kasvaessa kouluikäisiksi lukuunottamatta korkeakoulututkinnon suorittaneita. Eniten perhe rasittaa koulutettujen naisten palkkakehitystä.

Tuloksen selittäminen on hankalaa. Aitta (1988) on tutkimuksessaan AKAVAn jäsenistä todennut, että puolet sekä naisista että miehistä katsoo perheen ja työn yhdistämisen vaikeaksi ja että naiset ovat miehiä useammin joutuneet tekemään kompromisseja työn ja perheen välillä. Toisaalta 61 % akavalaisista miehistä ja 59 % naisista katsoo, että perhe pikemminkin tukee kuin rasittaa työtä ja uralla etenemistä (Aitta, emt. s.37).

Vaikka palkkaerot ovatkin suuria alle kouluikäisten lasten äitien ja isien välillä, voidaan sanoa, että perhe ei riitä selittämään palkkaeroja. Naisten palkat ovat selvästi alhaisempia kuin miesten palkat perhevaiheesta riippumatta.

3.5 Lopuksi

Sukupuolten välistä palkkaeroa pyritään selittämään monilla taustatekijöillä. Edellä on eroja tarkasteltu ammattitehtävien ja iän mukaan, koulutustason ja -alan mukaan sekä perhevaiheittain. Vaikka niiden huomioon ottaminen osittain pienentääkin palkkaeroja, eivät ne riitä selittämään sitä, että työmarkkinat ovat kahtiajakautuneet sukupuolen mukaan. Ammatit eriytyvät naisammattitehtäviin ja miesammattitehtäviin jo nuorilla ja iän myötä segregaatio voimistuu. Koulutuksesta maksetaan enemmän miehille kuin naisille, mutta koulutustason noustessa sukupuolten palkkaero kuitenkin pienenee. Naisten palkat nousevat selvemmin koulutustason mukaan kuin miesten, joten koulutuksen hankkimisesta on naisille hyötyä.

Työuran keskeytymisen vaikutukset palkkakehitykseen ovat vaikeasti tutkittavia. Iän mukaan palkkaero kasvaa noin 30-vuotiaisiin, mutta muutos ei ole niin suuri kuin on luultu. Palkkaeron kasvusta osan selittää ammattirakenteen voimakas muuttuminen samaan aikaan perheellistymisen kanssa. Perhe selittää myös selvästi palkkaeroja, jos lapset ovat pieniä. Tämä voi johtua siitä, että naisille perhesidonnaisuus merkitsee enemmän velvollisuuksia ja aikarajoituksia. Toisaalta palkkaerot ovat suuria perhevaiheesta riippumatta. Katkosten vaikutus naisten työuraan ei siksi ole aivan kiistaton.

Aitta, U. (1988). Jämställdheten mellan män och kvinnor i de finländska akademikernas arbetsliv. AKAVA.

Asuntokunnat ja perheet (1988). Tilastokeskus, SVT VI C:107

Cain, G. G. (1986). The Economic Analysis of Labour Market Discrimination: a Survey. Handbook of Labour Economics, volume I. Amsterdam: North-Holland, 641 – 785

Gustafsson, S. & Lantz, P. (1985). Arbete och löner. Ekonomiska teorier och fakta kring skillnader mellan kvinnor och män. Industriens Utredningsinstitut och Arbetslivscentrum. Stockholm.

Hemmilä, P. (1988). Naisten palkkojen teoriaa ja käytäntöä. Esitutkimus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Tasa-arvo julkaisuja, Sarja A: Tutkimuksia 1

Hemmilä, P. (1989). Naisten ja miesten ansioerot. TTT Katsaus 1.

Ilmakunnas, S. (1989). Naisten työn tarjonnasta Suomessa: työvoimareservistä kokopäivätyöhön. TTT Katsaus 1, 4 – 15

Ingberg, M. & Lahdenperä, H. & Pulli, M. & Skurnik, S. (1986). Työvoiman tarjonta. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen julkaisuja n:o 7. Espoo.

Julkunen, R. (1988). Miten naiset saavat naisten työt. Työn taloustieteen feministinen kritiikki ja vaihtoehto. Sosiaalipolitiikka, 5 – 26

Lehto, A.-M. (1988). Naisten ja miesten työolot. Tilastokeskus, Tutkimuksia 138.

Niemi, I. & Pääkkönen, H. (1989). Ajankäytön muutokset 1980- luvulla. Tilastokeskus, Tutkimuksia 153.

Saarnivaara, M. (1989). Nainen ja mies – eilen, tänään, huomenna. Teoksessa Haataja, A. & Lahelma, E. & Saarnivaara M.: Se pieni ero. Kirja tasa-arvokasvatuksesta. Valtion painatuskeskus ja Kouluhallitus, 83 – 120

Shaw, L. B. & Shapiro, D. (1987). Women's work Plans: contrasting expectations and actual work experience. Bureau of Labour Statistics, Monthly Labour Review, November.

Tuohinen, R. & Vuorinen, P. (1987). Nuoret työn yhteiskunnassa. Keuruu: Otava.

Zetterberg, J. (1988). Lönestruktur i privat och offentlig sektor. Nationalekonomiska Institutionen, Nationalekonomiska Studier 2. Uppsala.

LIITETAULUKKO 3.1:

Naisten palkat suhteessa miesten palkkoihin (%) ja palkansaajien määrä suurimmissa vahvasti naisvaltaisissa ammateissa iän mukaan

	19 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 64
Naisten palkka/miesten palkka					
Yleiskonttoristit	90	82	74	76	78
Siivoojat	82	83	83	83	94
Sihteerit	101	84	78	77	82
Pankkivirkailijat	92	81	74	77	62
Konekirjanpitäjät	89	84	78	77	74
Sairaanhoidajat	90	90	89	93	113
Teollisuusompeelijat	83	71	78	68	75
Kokit, keittäjät	87	86	89	89	80
Sosiaalityöntekijät	85	82	79	80	77
Keittiöapulaiset	96	95	84	98	75

	Naisia	Miehiä	Naisten osuus
Yleiskonttoristit	45 614	2 278	95.2 %
Siivoojat	35 344	526	98.8 %
Sihteerit	27 518	956	96.6 %
Pankkivirkailijat	25 186	1 385	94.8 %
Konekirjanpitäjät	21 483	737	96.7 %
Sairaanhoidajat	20 800	516	97.6 %
Teollisuusompeelijat	16 494	101	99.4 %
Kokit, keittäjät	11 915	1 454	89.1 %
Sosiaalityöntekijät	11 193	1 616	87.4 %
Keittiöapulaiset	11 903	280	97.8 %

LIITETAULUKKO 3.2:**Naisten palkat suhteessa miesten palkkoihin (%) ja palkansaajien määrä suurimmissa naisvaltaisissa ammateissa iän mukaan**

	19 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 64
Naisten palkka/miesten palkka					
Myymlähenkilöstö	82	73	65	63	67
Aineenopettajat	108	89	91	93	94
Luokanopettajat	118	86	89	86	86
Pakkaajat ym.	77	72	72	72	77
Laborantit	88	84	87	83	80
Postivirkamiehet	92	84	84	84	85
Leipurit, kondiittorit	81	73	73	71	77
Mielisairaanhoitajat	98	91	95	99	101
Vaihtötekijät	84	78	82	83	84
Erityisopettajat	89	81	80	75	74

	Naisia	Miehiä	Naisten osuus
Myymlähenkilöstö	36 288	16 094	69.3 %
Aineenopettajat	13 095	6 121	68.1 %
Luokanopettajat	10 802	5 833	64.9 %
Pakkaajat ym.	8 190	2 977	73.4 %
Laborantit	7 213	2 622	73.4 %
Postivirkamiehet	5 404	1 556	77.6 %
Leipurit, kondiittorit	3 843	1 970	66.3 %
Mielisairaanhoitajat	2 680	1 461	64.7 %
Vaihtötekijät	2 195	1 427	60.7 %
Erityisopettajat	1 753	947	64.9 %

LIITETAULUKKO 3.3:

Naisten palkat suhteessa miesten palkkoihin (%) ja palkansaajien määrä suurimmissa tasapainoammateissa iän mukaan

	19 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 64
Naisten palkka/miesten palkka					
Myymlänhoitajat	84	79	74	75	71
Julk.hall. yl. virkam.	81	80	78	73	72
Ammattiaineiden opett.	106	88	85	87	83
Maataloustyöntekijät	104	100	96	101	92
Latojat	84	79	81	78	85
Konttorimyyjät	87	71	68	72	75
Muovituotetyöntekijät	83	74	74	77	83
Sanomal. toimittajat	86	83	82	80	80
Toimistovahtimestarit	82	75	80	81	84
Henkilöstöjohtajat	83	86	75	72	71

	Naisia	Miehiä	Naisten osuus
Myymlänhoitajat	5 588	5 229	51.7 %
Julk.hall. yl. virkam.	4 104	5 780	41.5 %
Ammattiaineiden opett.	4 490	4 211	51.6 %
Maataloustyöntekijät	3 472	3 987	46.6 %
Latojat	3 133	3 182	49.6 %
Konttorimyyjät	2 583	2 089	55.3 %
Muovituotetyöntekijät	1 882	2 777	40.4 %
Sanomal. toimittajat	1 918	2 587	42.6 %
Toimistovahtimestarit	1 770	2 255	43.2 %
Henkilöstöjohtajat	1 962	1 941	50.3 %

LIITETAULUKKO 3.4:**Naisten palkat suhteessa miesten palkkoihin (%) ja palkansaajien määrä suurimmissa miesvaltaisissa ammateissa iän mukaan**

	19 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 64
Naisten palkka/miesten palkka					
Varastotyöntekijät	84	81	83	85	88
Postinkantajat	88	78	79	81	85
Atk-suunnittelijatLääkärit	95	88	87	83	96
Lääkärit	37	81	84	83	82
Hall. laskennan johto	93	79	69	65	71
Muut konepaja-ammattit	80	77	78	79	80
Oppilaitosten rehtorit	59	93	92	93	94
Taloud., tilast.tutkimus	88	84	84	81	79
Teurastajat ym.	86	76	76	74	81
Nosturien kuljettajat	77	88	87	86	90

	Naisia	Miehiä	Naisten osuus
Varastotyöntekijät	4 011	13 240	23.3 %
Postinkantajat	1 958	6 654	22.8 %
Atk-suunnittelijatLääkärit	2 459	5 989	29.1 %
Lääkärit	2 687	4 887	35.5 %
Hall. laskennan johto	2 082	4 579	31.3 %
Muut konepaja-ammattit	1 168	4 212	21.7 %
Oppilaitosten rehtorit	720	2 652	21.4 %
Taloud., tilast.tutkimus	1 066	1 905	35.9 %
Teurastajat ym.	639	2 298	21.8 %
Nosturien kuljettajat	815	2 122	27.7 %

LIITETAULUKKO 3.5:

Naisten palkat suhteessa miesten palkkoihin (%) ja palkansaajien määrä suurimmissa vahvasti miesvaltaisissa ammateissa iän mukaan

	19 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 64
Naisten palkka/miesten palkka					
Autonkuljettajat	88	84	87	89	75
Sähköasentajat	83	76	69	68	64
Kaupalliset johtajat	81	78	73	76	69
Koneenkorjaajat	95	82	83	77	80
Koneteknikot	73	72	66	71	67
Rakenn.puutyöntekijät	68	66	59	69	81
Rakennusteknikot	75	68	66	69	68
Koneistajat ym.	85	74	76	76	81
Kiinteistötyöntekijät	71	69	73	76	78
Liikeryitysten johtajat	117	76	62	60	67

	Naisia	Miehiä	Naisten osuus
Autonkuljettajat	838	40 836	2.0 %
Sähköasentajat	183	19 444	0.9 %
Kaupalliset johtajat	1 805	16 190	10.0 %
Koneenkorjaajat	140	16 886	0.8 %
Koneteknikot	542	15 816	3.3 %
Rakenn.puutyöntekijät	80	16 227	0.5 %
Rakennusteknikot	1 860	14 274	11.5 %
Koneistajat ym.	873	14 460	5.7 %
Kiinteistötyöntekijät	2 777	12 541	18.1 %
Liikeryitysten johtajat	1 382	13 721	9.2 %

LIITETAULUKKO 3.6:
Palkansaajien määrä 10 yleisimmässä tutkinnossa

Naisten tutkinnot	Naisia	Miehiä	Naisia %
Merkonomi	69 922	29 580	68.0
Koti- ja laitostalous, poliisi	52 784	11 783	81.8
Ammattikoulu	42 305	172 890	19.7
Merkantti	39 096	11 490	77.3
Apuhoitaja, lastenhoitaja	36 791	1 348	96.5
Ylioppilas	24 879	17 996	58.0
Sairaanhoitaja	21 627	2 299	90.4
Erikoissairaanhoitja	15 565	792	95.2
Kansakoulun-, lastentarhanopettaja	15 457	7 004	68.8
Ekonomi, hum. kand. (yht.k.tiet.)	9 646	7 596	55.9

Miesten tutkinnot	Miehiä	Naisia	Naisia %
Ammattikoulu	172 890	42 305	19.7
Teknikko yms.	53 211	2 148	3.9
Merkonomi	29 580	69 922	68.0
Insinööri	27 595	1 623	5.6
Diplomi-insinööri, fil.kand. (luonn.)	20 925	4 896	19.0
Ylioppilas	17 996	24 879	58.0
Maatilatalous, metsätalous	16 408	5 676	25.7
Kauppa-, yhteiskuntat. kand.	14 310	9 304	39.4
Poliisi, koti- ja laitostalous	11 782	52 784	81.8
Merkantti	11 490	39 096	77.3

4 Puolisoiden tulot palkansaaja-perheissä

4.1 Johdanto

Naisten ja miesten palkkauksellinen eriarvoisuus konkretisoituu tyypillisesti naisten ja miesten erilaisissa valtasuhteissa työpaikoilla. Koska sukupuolten väliset palkkaerot ovat koko yhteiskunnan läpäisevä ilmiö, tämä yleinen eriarvoisuus tunkee itsensä myös yksilöiden yksityiseen elämänpiiriin eli perheiden sisälle. Tyypillistä parisidosta luonnehtii tällöin se, että miehen tulohankkimiskyky on suurempi kuin hänen vaimonsa. Tämä ero puolestaan vaikuttaa päätöksiin, jotka tehdään kotitalouksien sisällä.

Asia voitaneen kääntää myös toisinpäin. Voidaan kysyä, heijastavatko yhteiskunnassa vallitsevat sukupuolten väliset palkkaerot edelleen puolisoiden erilaista asemaa perheen sisällä. Historiallisesti palkkarakenteiden muodostumiseen vaikutti pitkälle se, että miesten palkka määräytyi sen mukaan, mitä tyypillisen perheen elättämisen laskettiin maksavan. Tähän perhepalkkamalliin liittyi naimisissa olevien naisten tarkasteleminen täydentävinä tulohankkijoina ja naimattomien naisten kohdalla käsitys siitä, mitä yksinäisen henkilön elinkustannukset ovat (OECD (1990)).

Esimerkiksi taloustiede on törmännyt edellä hahmoteltuun muna vai kana -problematiikkaan. Perinteistä työnjakoa, jossa kotitalouksien sisällä vaimo erikoistuu kotitöihin ja mies ansiotyöhön, on selitetty puolisoiden erilaisilla ansiomahdollisuuksilla työmarkkinoilla. Korkeapalkkaisemman miehen kannattaa käyttää suurin osa ajastaan palkkatyöhön, sillä kotityöhön käytetyn ajan vaihtoehtoiskustannus on hänen kohdallaan suurempi kuin vaimon kohdalla. Naisten ja miesten välisten palkkaerojen on puolestaan selitetty aiheutuvan tästä työnjaosta. Naiset käyttävät

enemmän aikaa kotityöhön, jolloin heidän työkokemuksensa työmarkkinoilla jää vähäisemmäksi kuin miesten, ja tämä heijastuu ansiotasoon. Näin taloustiede päätyy kehään, jossa palkkaeroilla selitetään sukupuoleen sidottua työnjakoa (kotityö/markkinatyö), joka puolestaan selittää palkkaeroja.

Uusissa hyvinvointitutkimuksissa on siirrytty käyttämään tutkimusyksikköinä kotitalouksien sijasta yksilöitä. Yksilöiden hyvinvointia mitattaessa otetaan kuitenkin huomioon kotitalouskohtaiset tulot. Menettelytapana on tällöin laskea kotitalouden yhteenlasketut tulot henkeä kohden tai ns. kulutusyksikköä kohden (Uusitalo (1988)). Kun yksilö valitaan tutkimusyksiköksi kotitalouden sijasta, joudutaan samalla tekemään oletuksia mm. siitä, kuinka perheenjäsenet uudelleenjakavat kotitalouteen hankkimansa tulot perheen sisällä. Vakiintunut menettelytapa on olettaa kaikkien jäsenten saavan yhtä suuren osan tuloista. Esimerkiksi lapsettomassa perheessä tämä tarkoittaa sitä, että suurituloisempi puoliso antaa matalatuloisemmalle puolisolalle sellaisen tulonsiirron, että sen jälkeen puolisoiden tulot ovat täsmälleen yhtä suuret. Tämä ajattelytapa poistaa näin ollen hyvinvointitarkasteluista kokonaan puolisoiden välisten tuloerojen mahdollisuuden.

Onkin lähes itsestään selvää, että kotitalouksien sisällä tapahtuu huomattavaa tulojen tasaamista. Toisaalta tulot täysin tasaava uudelleenjako perheen sisällä on erittäin vaativa oletus. Koska tällä oletuksella on tärkeitä implikaatioita mm. hyvinvointitarkasteluissa, tulisi perheen sisällä tapahtuvaa tulojen uudelleenjakoa tutkia vastaisuudessa enemmän.

Vaikka kotitalouksien sisällä tapahtuisi lähes täydellistä kulutusmahdollisuuksien tasaamista, vaimon taloudellisella riippuvuudella puolisonsa tuloista voi olla itsenäistä merkitystä. Se voi vaikuttaa esimerkiksi perheen sisäisiin valtasuhteisiin. Konkreettisimmillaan tämä näky usein avioerotilanteissa. Mitä suurempi on vaimon riippuvuus puolisonsa tuloista, sitä suurempi on vaimolle avioerosta aiheutuva tulonmenetykset. Toisin sanoen, suuri taloudellinen riippuvuus lisää riippuvuutta myös avioliiton jatkuvuudesta.

Naisten riippuvuus puolisoitensa tuloista voi osaltaan myös ylläpitää naisten heikompaan asemaan työmarkkinoilla (Sørensen & McLanahan (1987)). Näin tapahtuu esimerkiksi silloin, kun naisten taloudellista riippuvuutta tiedostetusti tai tiedostamatta käytetään perustana naisten ja miesten välisille palkkaeroille. Yksilötasolla sekundäärinen taloudellinen asema voi toimia perusteluna mm. sille, että oma työura nähdään alisteisena puolison työuralle, omat palkka-asiat nähdään toisarvoisina jne.

Tämän selvitys pitäytyy lähinnä mittaamaan vaimon taloudellista kontribuutiota kahden huol-

tajan palkansaajatalouksissa. Tarkastelun ulkopuolelle jää verotuksen vaikutus ja myös perheen sisäinen tulojen uudelleenjakoon. Käytetty tuloerokäsite ei siis tässä viittaa esimerkiksi puolisoitensa välisiin kulutusmahdollisuuksien eroon, koska tulojen uudelleenjaosta perheen sisällä ei ole tietoja käytettävissä. Tuloerot mittaavat tässä lähinnä sitä, mikä on naisten ja miesten merkitys perheen taloudellisina huoltajina. Tarkasteluissa ei myöskään ole otettu huomioon kotona tehtävän työn arvoa.

Suomalaisille työmarkkinoille on tyypillistä se, että myös naimisissa olevat naiset osallistuvat aktiivisesti työmarkkinoille ja tekevät tyypillisesti kokopäivätyötä. Naisten ja miesten työhistoriat eivät näin ollen poikkea pituudeltaan toisistaan siinä määrin, että nykyiset palkkaerot selittyisivät pelkästään naisten ja miesten eriytyneellä työssäkäynnillä ja erilaisilla työajoilla. Voidaan myös olettaa, että perheen sisäiset tuloerot Suomessa eivät niinkään heijasta työpanoksessa olevia eroja vaan enemmän palkkatason eroja puolisoitensa kesken. Tätä jaottelua tullaan myös tarkastelemaan.

4.2 Aineisto

Selvityksessä käytetty aineisto on otospohjainen. Se on vuoden 1987 työvoimatutkimuksen vuosihaastattelu, jota on täydennetty vastanneiden ja heidän puolisoitensa tulotiedoilla. Tulotiedot on saatu lähinnä verotusrekisteristä. Tätä selvitystä varten on muodostettu tiedosto, jossa ovat mukana avio- tai avioliitossa olevat henkilöt ja heidän puolisoitensa. Näin muodostettuja perheitä on aineistossa yhteensä 4 678.

Työvoimatutkimuksen vuosihaastattelulla 1987 kerättiin tietoa väestön työmarkkinoille kiinnittymisestä tutkimusajankohtana (syyskuu 1987). Työllisiltä tiedusteltiin mm. työaikaa ja ammatiasemaa. Mukana oli myös kysymyksiä, jotka liittyivät työmarkkinoille kiinnittymiseen pidemmällä aikavälillä (vuosi). Tästä seuraa se, että aineistossa on mahdollista löytää yhteys työpanoksen ja tulojen välille. Tämä koskee kuitenkin vain otokseen kuuluneita henkilöitä, ei heidän puolisoitansa. Puolisoiden osalta käytettävissä

ovat vain tulotiedot, ikä ja toiminnan laatu (onko työllinen). Otoshenkilön ja hänen puolisoitensa tietojen laajuus ei siten poikkea tulotietojen osalta, mutta kylläkin työpanosta kuvaavien taustamuuttujien osalta.

Palkansaajaperheen määrittely on ensimmäisessä vaiheessa tehty pelkästään miehen tulojen mukaan. Perusteluna on tällöin se, että useimmissa tapauksissa miehen tulot määrittävät enemmän perheen taloudellista asemaa kuin vaimon tulot. Määrittelytapaan on vaikuttanut myös se, että naisilla on useammin katkoksia työurallaan mm. pienten lasten syntymisen ja hoidon vuoksi. Miesten yhtenäisemmän työuran vuoksi määrittely on teknisesti helpompi tuottaa miehen tulojen mukaan. Jatkossa on edellytetty seuraavien kriteerien täyttyvän palkansaajaperheen määrittelyssä: (i) miehen palkkatulot ylittävät 10 000 markkaa vuodessa ja (ii) palkkatulot muodostavat yli puolet miehen valtionveron alaisista tuloista.

Taulukossa 4.1 on esitelty aineistoa perheen ikävaiheen ja alle 7-vuotiaiden lasten lukumäärän mukaan. Selvityksessä on tarkasteltu myös kahden palkanansaitsijan perheitä, jolloin kummankin puolison kohdalla on käytetty edellä esitettyjä palkkatulokriteerejä (i) & (ii).

Aineiston käsittelyssä on eräs keskeinen ratkaisu ollut se, että perheen ikävaihe on määritelty vaimon iän mukaan. Havainnosta riippuen perheen ikävaihe on näin määritelty joko otoshenkilönä olevan vaimon mukaan tai otoshenkilönä olevan miehen puolison mukaan. Vaihtoehtoinen menettely olisi ollut määrittellä ikävaihe esimerkiksi suurempituloisen puolison iän mukaan. Tässä käytetyllä menettelyllä saadaan kuitenkin esimerkiksi lastenhankintavaihe paremmin paikallistettua. Suoritettaviin tarkasteluihin on valittu mukaan ns. parhaassa työiässä olevat eli ne perheet, joissa vaimo on 25 – 54 -vuotias (2 688 perhettä). Tällöin saadaan aineistosta homogeenisempi ja otoskoko säilyy riittävän suurena ikäluokittaisessa tarkastelussa. Taulukossa 4.2 on kuvattu sitä, minkälaisia parisuhteita aineistossa esiintyy puolisoitten ikäeron suhteen. Nähdään, että useimmissa perheissä mies on jonkin verran vaimoaan vanhempi. Tämä seikka voi heijastua myös puolisoitten tuloeroihin.

Aineiston edustavuutta voidaan tarkastella esimerkiksi vertaamalla aineistosta saatuja tuloksia Tulo- ja varallisuusverotilaston 1987 lukuihin. Suoraa vertailtavuutta vaikeuttavat mm. ikärakenteiden erot. Molemmista lähteistä saatava vertailukelpoinen ryhmä on muodostettu seuraavasti: avioparit (tässä ei ole rajoitettu palkan-saajiin), joilla on lapsia ja molemmilla puolisoilla tuloja. Näin mm. vanhoihin ikäluokkiin kuuluvien perheiden erilainen osuus ko. aineistoissa ei haittaa vertailua. Tulo- ja varallisuusverotilaston mukaan tällaisissa yksilapsisissa perheissä puolisoitten yhteenlasketut tulot olivat vuonna 1987 keskimäärin 162 915 markkaa ja perheissä, joissa oli 2 tai 3 lasta, tulot olivat keskimäärin 165 511 markkaa. Käsillä olevassa aineistossa vastaavat luvut ovat 162 699 ja 162 652 markkaa, joten ero on yksilapsisten perheiden kohdalla noin 200 markkaa ja useampilapsisten kohdalla noin 3 000 markkaa. Tulosta voitaneen kuitenkin pitää edustavuuden kannalta tyydyttävänä.

TAULUKKO 4.1
Palkansaajaperheet ikävaiheen ja pienten lasten lukumäärän mukaan

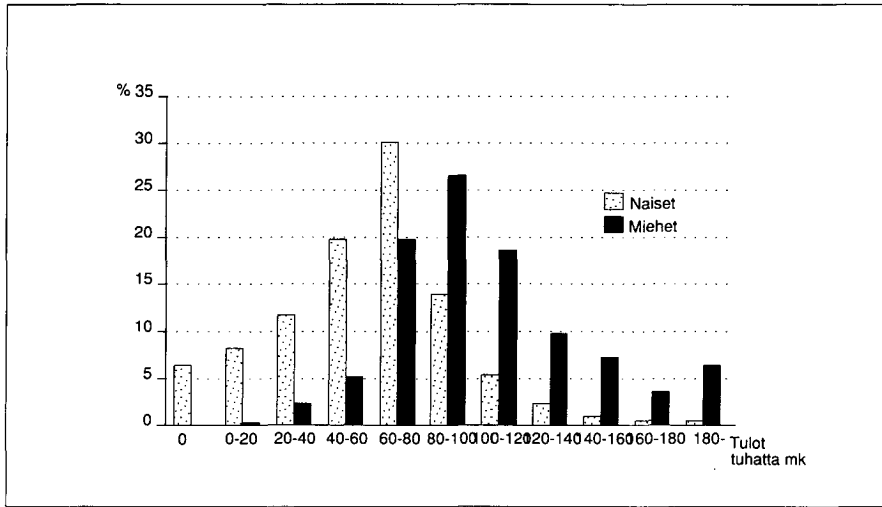
Ikä	Lasten lkm					Yht.
	0	1	2	3	4+	
15 – 19	5	3	1	–	–	9
20 – 24	92	51	25	–	–	168
25 – 29	126	167	99	16	2	410
30 – 34	220	223	116	24	2	585
35 – 39	363	185	52	7	2	609
40 – 44	415	73	18	3	–	509
45 – 49	344	6	–	–	–	350
50 – 54	225	–	–	–	–	225
55 – 59	149	–	–	–	–	149
60 – 64	37	–	–	–	–	37
65 –	2	–	–	–	–	2
Yht.	1 978	708	311	50	6	3 053

TAULUKKO 4.2
Aineisto puolisoitten ikäerojen suhteen

Vaimo vanhempi	20,5 %
ikäero 4 vuotta tai enemmän	5,1 %
ikäero 3 vuotta	2,5 %
ikäero 2 vuotta	5,1 %
ikäero 1 vuosi	7,9 %
Puolisot samanikäiset	12,7 %
Mies vanhempi	66,7 %
ikäero 1 vuosi	15,1 %
ikäero 2 vuotta	13,2 %
ikäero 3 vuotta	11,2 %
ikäero 4 vuotta tai enemmän	27,2 %
	100,0 %

4.3 Puolisoiden tuloerot palkansaajaperheissä ¹⁾

KUVIO 4.1:
Naisten ja miesten tulojen jakaumat palkansaajaperheissä¹⁾



1) pelkästään miehen palkkatuloihin perustuva määrittely

Tarkastellaan aluksi parisuhteessa elävien miesten ja naisten tuloeroja tässä aineistossa. Mielenkiinnon kohteena ovat pariskuntien keskinäisten tuloerojen sijasta avo- tai avioliitossa elävien naisten ja miesten tulojen jakaumat. Kuviosta 4.1 havaitaan, että naisten kohdalla yleisin tulo-luokka on 60 000 – 80 000 markkaa ja miesten kohdalla vastaavasti 100 000 – 120 000 markkaa. Naisten tulojen keskiarvo on 60 276 markkaa ja miesten 107 034 markkaa. Suurituloisia naisia aineistossa on hyvin vähän. Miehistä noin 10 % ansaitsee vuodessa yli 160 000 markkaa.

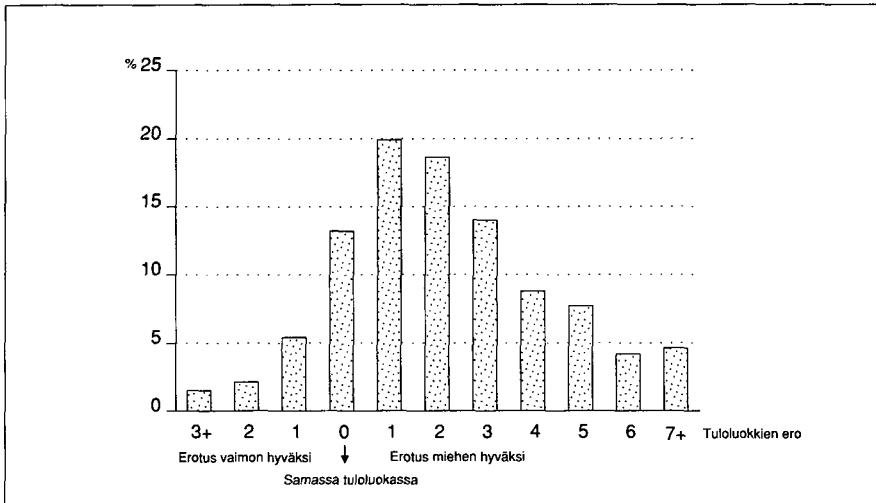
Puolisoiden välisten tuloerojen tarkastelemiseksi liitetaulukossa 4.1 on ristiintaulukoitu puolisoiden tulot. Taulukon mukaan tyypillisin perhe on sellainen, jossa vaimon tulot ovat välillä 60 000 – 80 000 markkaa ja miehen 80 000 – 100 000 markkaa vuodessa eli tässä käytetyn luokituksen mukaan puolisoitten välillä on yksi tuloluokka miehen eduksi. Tämä onkin luonnollista, kun ottaa huomioon, että edellä nähtiin ko. tuloluokkien olevan edustavimmat perheellisten naisten ja miesten kohdalla. Perheitä, joissa puo-

lisot kuuluvat samaan tuloluokkaan, on 356 eli noin 13 % kaikista perheistä. Täysin tulottomia vaimoja on mukana 171 eli noin 6 %. Edellä olleen palkansaajaperheen määrittelyn vuoksi täysin tulottomia miehiä ei sisälly tähän tarkasteluun. Liitetaulukossa 4.2 on esitetty ristiintaulukoituna kummankin puolison toiminnan laatu tutkimusviikolla.

Selvästi suurin osa perheistä on sellaisia, joissa miehen tulot ovat suuremmat kuin vaimon tulot. Asiaa on havainnollistettu kuviossa 4.2. Siinä on kunkin perheen kohdalla mitattu kuuluvatko puoliset samaan tuloluokkaan vai ovatko vaimon tai miehen tulot suuremmissa tuloluokissa ja kuinka monta tuloluokkaa puolisoitten välillä on. Tyypillisin tilanne on tämän mukaan sellainen, että puolisoitten välillä on yhden tuloluokan ero miehen tulojen ollessa suuremmat. Tällaisia perheitä on noin viidennes. Lähes yhtä paljon on tosin perheitä joissa tuloluokkien ero on kaksi miehen eduksi. Noin 40 % perheistä on sellaisia, joissa tämä ero on 3 tai sitä enemmän.

1) Tässä tarkasteltavat perheet täyttävät seuraavat kriteerit:(i) miehen palkkatulot ovat yli 10 000 markkaa vuodessa, (ii) miehen palkkatulot ovat vuositasolla yli puolet hänen valtionveron alaisista tuloistaan ja (iii) vaimon ikä on 25 – 54 vuotta.

KUVIO 4.2:
Puolisoiden tuloluokkien väliset erot



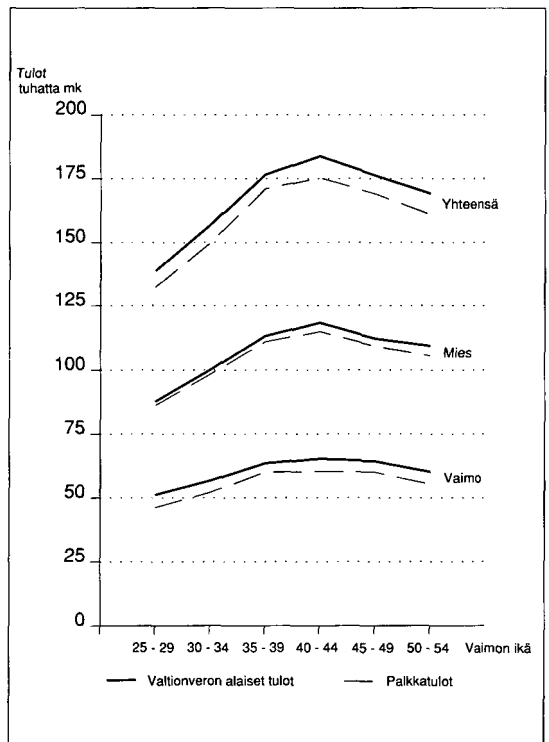
Vaimon tulojen osuus perheen tuloista ikävaiheen mukaan

Tutkittaessa yksilöiden ansiokehitystä yli koko heidän elinkaarensa saadaan tyypillisesti tulos, jonka mukaan ansiot ovat kasvavia työuran alkuvuosina, sitten vakiintuvat tietylle tasolle ja lopuksi kääntyvät laskuun (ks. esim. Weiss (1986)). Poikkileikkausaineistoista saatuja ikäluokittaisia tuloksia tulkitaan usein tässä hengessä, vaikka niiden käyttämiseen elinkaaritarkastelussa liittyy varauksia. Tämä johtuu siitä, että tällä hetkellä esimerkiksi nuoriin ikäluokkiin kuuluvat eivät välttämättä käyttäydy keski-ikäisinä samalla tavalla kuin nykyiset keski-ikäiset.

Elinkaaritulkinta voi tässä yhteydessä olla puutteellinen myös siitä syystä, että nuorena ja hieinan myöhemmin parisuhteen muodostavat voivat poiketa joiltain ominaisuuksiltaan toisistaan. Saattaa esimerkiksi olla niin, että pitkään opiskeluvaiheeseen liittyy perheen perustamisen lykäämistä. Tällöin myöhemmin parisuhteen muodostaneet olisivat todennäköisesti paremmin ansaitsevia kuin nuorena perheen perustaneet. Tämä heijastuu poikkileikkausaineistoon mm. siten, että 25 – 29 -vuotiaat ja 30 – 34 -vuotiaat eivät ole keskenään suoraan verrattavissa.

Kuviossa 4.3 on esitetty vaimon, hänen miehensä sekä molempien puolisoitten yhteenlasketut keskimääräiset valtionveron alaiset tulot sekä myös puolisoitten palkkatulot vaimon iän

KUVIO 4.3:
Keskimääräiset tulot palkansaajaperheissä¹⁾



1) pelkästään miehen palkkatuloihin perustuva määrittely

mukaan palkansaajaperheissä. Kaikkein nuorimmissa perheissä vaimon tulot ovat keskimäärin matalimmat. Vaimon tulot ovat korkeimmillaan hieman yli 40 vuoden iässä, minkä jälkeen ne kääntyvät laskuun. Heidän puolisoitensa tulo-profiilit ovat hahmoltaan suunnilleen samanmuotoisia. Miesten kohdalla on kuitenkin otettava huomioon se, että ikäluokitus on tehty vaimon iän mukaan. Näin ollen esimerkiksi ikäluokassa 50 – 54 on miehiä, jotka saattavat olla tätä vanhempia (ja nuorempia). Puolisoiden yhteenlaskettujen tulojen profiili pitää sisällään sen, että perheiden kulutuksen ja tulojen ajoitus poikkeavat toisistaan. Perheenperustamisvaiheessa olevissa perheissä, joissa mm. asunnonhankintaan liittyvät menot ovat suurimmillaan, tulot ovat alhaisimmillaan.

Edelleen kuviosta käy ilmi se, että palkkatulot ovat dominoiva tulolähde myös vaimojen kohdalla. Keskimäärin heidän palkkatulonsa ovat 92.6 % heidän kaikista valtionveron alaisista tuloistaan. Miesten kohdalla vastaava luku on 97.6 %. Seuraavat perheen sisäistä tulojakoa koskevat tarkastelut suoritetaan kuitenkin kaikkien valtionveron alaisten tulojen suhteen, jolloin palkansaajaperheiden sisäisestä taloudellisesta tasa-arvosta saadaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva.

Kunkin perheen kohdalla on laskettu vaimon tulojen osuus perheen kaikista valtionveron alaisis-

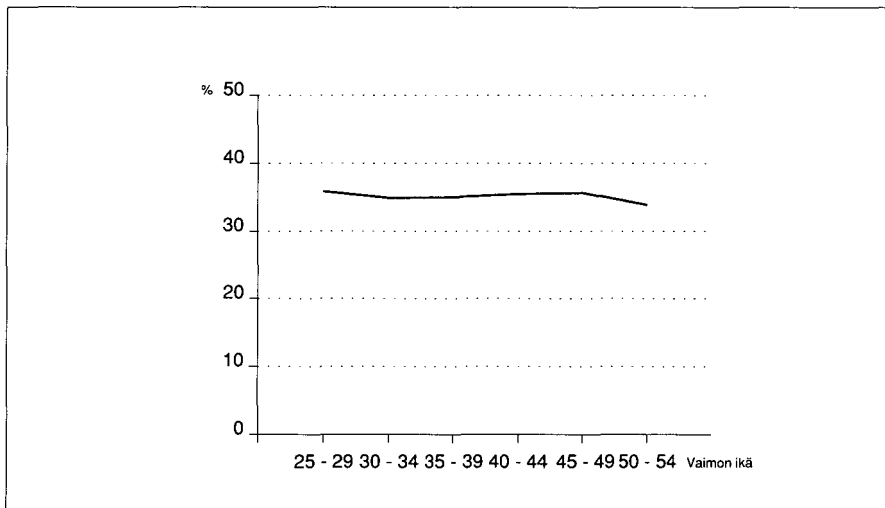
ta tuloista. Vaimojen tulo-osuuden keskiarvo on tässä aineistossa 35.2 %. Sama asia voidaan ilmaista myös siten, että keskimäärin vaimon tulot ovat noin 54.3 % hänen miehensä tuloista. Vaimon palkkatulojen osuus perheen palkkatuloista on hieman alhaisempi eli 32.9 %. Keskiarvomielessä vaimon tulo-osuus ei näytä vaihtelevan juuri lainkaan perheen ikävaiheen mukaan (kuvio 4.4).

Kysymys ei kuitenkaan välttämättä ole siitä, että nuoruusvuosina puolisoitensa välillä havaittu suhteellinen tuloero säilyy kussakin perheessä yli perheen elinkaaren. Tätä voidaan havainnollistaa mm. seuraavan yksinkertaisen mittarin (Sørensen & McLanahan (1987)) avulla. Mittari kuvaa vaimon taloudellista riippuvuutta puolisonsa tuloista. Se voidaan esittää muodossa

$$(T_m - T_v) / (T_m + T_v),$$

missä T_m tarkoittaa miehen tuloja ja T_v vaimon tuloja. Mittarin lähtökohtana on oletus, että perheen sisällä tapahtuu resurssien uudelleenjakoa, jonka jälkeen kummallakin puolisoilla on yhtä paljon tuloja käytössään. Mittari kertoo nyt, kuinka suuri osuus vaimon käytössä olevista tuloista tulee tulonsiirtona hänen puolisoiltaan. Mittari voidaan esittää myös muodossa $1 - 2(T_v / (T_m + T_v))$, jolloin se palautuu suoraan vaimon tulo-osuuteen.

KUVIO 4.4:
Vaimon tulojen osuus perheen ikävaiheen mukaan



TAULUKKO 4.3:
Vaimon taloudellinen riippuvuus miehen tuloista palkansaajaperheissä

	Ikävaihe							Kaikki
	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54		
Vaimon riippuvuus puolison tuloista								
100 %	2,4	5,1	6,9	7,1	9,1	9,3	6,4	
50 – 99 %	20,0	18,5	16,4	15,9	9,1	14,7	16,2	
10 – 49 %	50,7	52,1	48,4	47,9	52,9	47,1	50,0	
Puolisoiden taloud. panos symmetrinen (riippuvuus < 10 %)	17,6	18,1	22,5	22,2	22,9	24,4	20,9	
Miehen riippuvuus vaimon tuloista								
10 – 49 %	8,3	5,6	5,3	6,5	5,1	4,4	6,0	
50 – 99 %	1,0	0,5	0,5	0,4	0,9	0,0	0,6	
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Taulukon 4.3 mukaan tasan puolet perheistä on sellaisia, että vaimo saa 10 – 49 % tuloistaan puolisoltaan. Noin viidennes on tasaisen tulonjaon perheitä (ennen uudelleenjakoa). Vaimojen taloudellinen riippuvuus vaihtelee kuitenkin ikävaiheen mukaan, vaikka edellä nähtiin keskiarvomielessä vaimon tulo-osuuden pysyvän vakiona eri ikävaiheissa. Esimerkiksi kaikkein nuorimmissa perheissä on vähän täysin puolisonsa tulojen varassa olevia, mutta suhteellisen paljon niitä, jotka saavat yli puolet tuloistaan puolisoltaan. Tasaisen tulonjaon perheitä on ko. ikäluokassa vähän, mutta vanhempiin ikäryhmiin verrattuna on suhteellisesti enemmän perheitä, joissa mies on riippuvainen vaimonsa tuloista. Vanhemmissa ikäryhmissä täysin puolisonsa tulojen varassa olevien vaimojen osuus kasvaa, mutta samalla kasvaa myös tasaisen tulonjaon perheiden osuus.

Pienet lapset ja puolisojen tulot

On mielenkiintoista tutkia myös sitä, miten pienet lapset vaikuttavat perheen sisäiseen tulonjakoon. Pienet lapset lisäävät kotityön määrää ja perinteisesti lastenhoito on kuulunut enimmäkseen äideille. Tämä puolestaan on heijastunut heidän panokseensa työmarkkinoilla ja edelleen perheen sisäiseen tulonjakoon. Tulonjakovaikutukset voivat tulla ainakin kahta tietä, toisaalta työpanoksen ja toisaalta palkkauksen kautta.

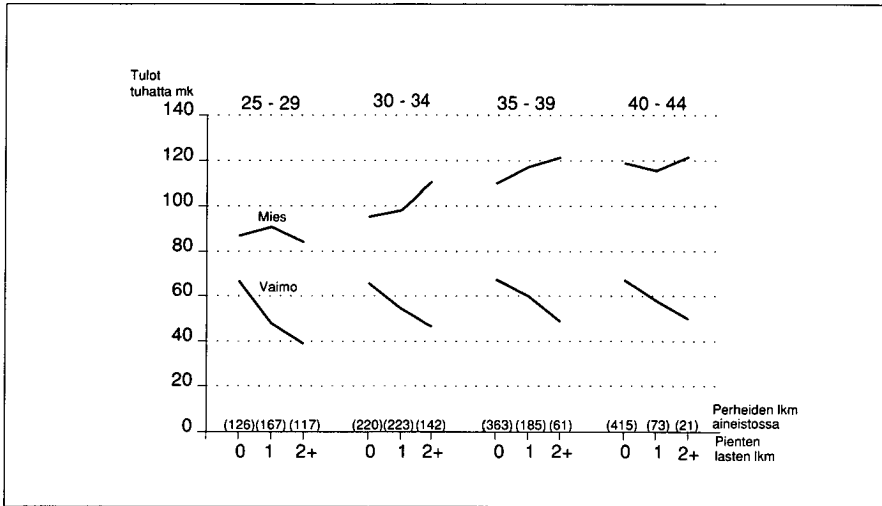
Pienet lapset voivat ensinnäkin laskea äidin palkkatyön määrää. Pienten lasten lukumäärän

kasvaessa kotona tehtävän palkkattoman työn määrä välttämättä kasvaa. Tällöin äiti, joka yleensä on pienituloisempi, supistaa ansiotyöpanostaan, jotta lisääntyneelle kotityölle jäisi riittävästi aikaa. Isä, joka yleensä on suurituloisempi, lisää puolestaan työpanostaan, jotta perheen tulotaso säilyisi ainakin tasolla, joka vallitsi ennen äidin ansiotyöpanoksen supistumista. Pyrkimyksenä voi olla myös tulotason nosto lasten lukumäärän kasvaessa. On ilmeistä, että siihen, missä laajuudessa tätä erikoistumista koti- ja markkinatyöhön puolisojen välillä tapahtuu, vaikuttavat vaimon ja miehen palkkatasojen erot. Suuret palkkaerot lisäävät erikoistumista ja päinvastoin.

Selkeimmin erikoistuminen näkyy silloin, kun äiti jää kotiin hoitamaan lapsia. Kotiin jäämispäätöksen taustalla voi välttämättömän kotityön määrän kasvun ja puolisojen palkkaerojen ohella tällöin olla se, että lapset muuttavat äidin kotityön arvostusta. Toisaalta syynä voi myös olla se, että ansiotyöhön menemisen kustannukset kasvavat mm. päivähoiton järjestämisen vuoksi tai että päivähoitoa ei onnistuta järjestämään. Ansiotyöpanos voi laskea myös siitä syystä, että äiti lyhentää työaikaansa esimerkiksi siirtymällä kokopäivätyöstä osa-aikatyöhön, jos tämä on mahdollista.

Äidin ansiotulojen laskuun voi vaikuttaa myös se, että äiti joko itse valitsee tai joutuu tyytymään huonommin palkattuun työhön pienten lasten takia. Tällainen tilanne voi syntyä, jos huonommin palkattuun työhön liittyy joustavammat

KUVIO 4.5:
Puolisoiden keskimääräiset tulot lapsiluvun mukaan eri ikävaiheissa



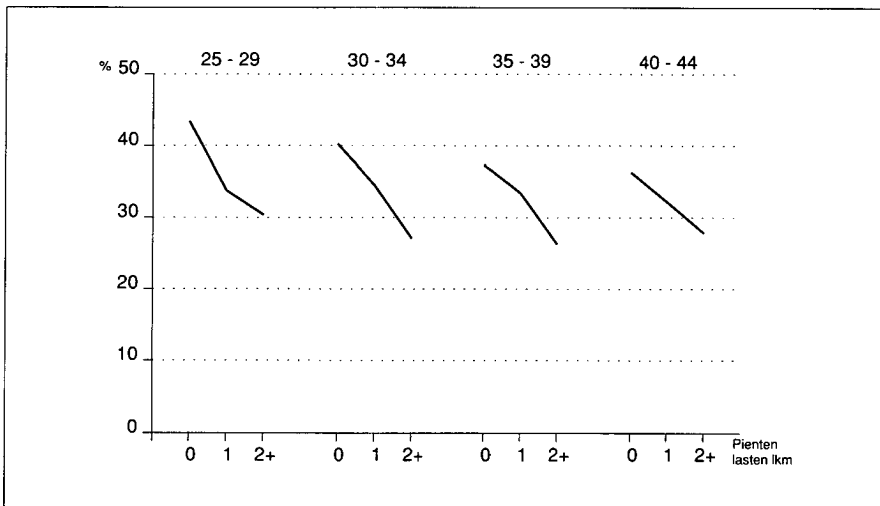
työehdot mm. perhe- ja työ-elämän yhteensovittamisen kannalta. Työnantajat puolestaan voivat syrjiä pienten lasten äitejä palkkauksellisesti, mikäli he odottavat pienten lasten lisäävän poissaoloja.

kouluikäinen sekä kaksi tai useampia alle kouluikäisiä lapsia. Tässäkin pätee miesten kohdalla se, että esimerkiksi luokkaan 25 – 29 -vuotiaat kuuluvat ne miehet, joiden vaimo on tämän ikäinen.

Kuviossa 4.5 on esitetty vaimon ja hänen puolisonsa keskimääräiset valtionveron alaiset tulot alle kouluikäisten lasten lukumäärän mukaan neljässä ikäryhmässä. Perheet on ryhmitelty seuraavasti: ei alle kouluikäisiä lapsia, yksi alle

erot isien ja äitien välillä ovat selviä. Kaikissa ikäryhmissä lapsiperheiden äitien keskimääräiset tulot ovat pienemmät kuin perheissä, joissa ei ole pieniä lapsia. Isien tulot ovat puolestaan suurimmillaan lapsiperheissä. Vaimoista ovat suuri-

KUVIO 4.6:
Vaimon tulo-osuus lapsiluvun mukaan eri ikävaiheissa



tuloisimpia ne, joilla ei ole lainkaan pieniä lapsia. Miehistä ovat suurituloisimpia puolestaan "suurperheiset" nuorimpia perheitä lukuunottamatta. Isien tulojen nousu lapsiluvun mukana näyttää erityisen selvältä 30 – 40 -vuotiailla. Edellä kuvattu tilanne johtaa luonnollisesti siihen, että lapsiperheissä vaimon tulo-osuus on alhaisempi kuin perheissä, joissa ei ole pieniä lapsia (kuvio 4.6).

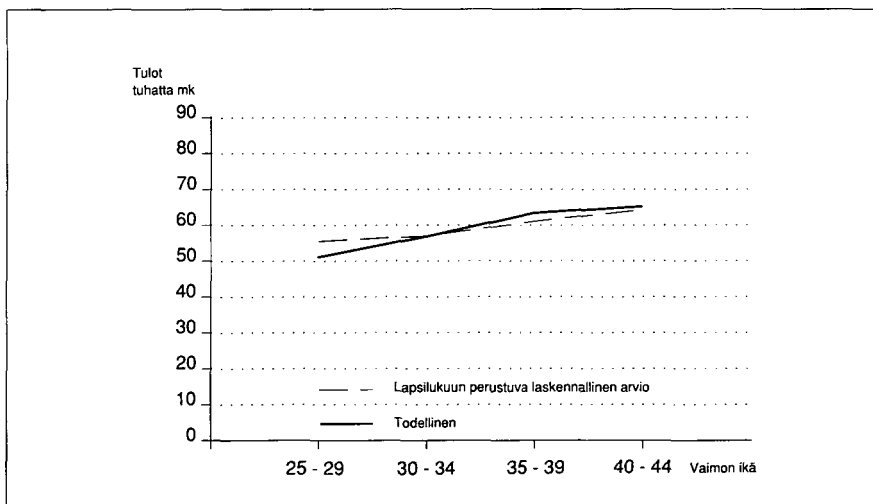
Vaimojen kohdalla mielenkiintoinen piirre on se, että tässä tarkastelussa ei havaita mitään selvää keskimääräisen ansiotason kohoamista siirryttäessä nuoremasta ikäluokasta vanhempaan. Naisilla, joilla ei ole pieniä lapsia, näyttää olevan suunnilleen yhtä suuret tulot kaikissa ikäryhmissä. Sama pätee yksi- ja kaksilapsisiin äiteihin. Toisin sanoen, se keskimääräisen ansiotason kohoaminen ikäryhmän myötä, joka aggregaattitarkastelussa alussa nähtiin, voitaisiinkin selittää myös pienten lasten määrän vaihteluilla eri ikävaiheissa. Tällöin erityisesti keskimääräisen ansiotason kohoaminen siirryttäessä ikäluokasta 30 – 34 -vuotiaat ikäluokkaan 35 – 39 -vuotiaat selittyisi sillä, että viimeksi mainitussa ikäluokassa niiden perheiden lukumäärä, joissa ei enää ole pieniä lapsia, on jo suurempi kuin lapsiperheiden määrä ko. ryhmässä.

Samaa asiaa on pyritty hamottamaan myös kuviossa 4.7. Siinä on esitetty vaimon keskimääräiset tulot tarkasteltavissa neljässä ikäryhmässä sekä myös laskennalliset tulot, jotka on saatu

olettamalla, että lasten lukumäärä on keskeisin tulotasoa selittävä tekijä. Niiden laskemiseksi on menetelty seuraavasti. Aluksi on laskettu vaimon keskimääräiset tulot eri perhemuodoille eli yksilapsisille, "kaksilapsisille" ja "lapsettomille" ikäryhmässä 25 – 44 -vuotiaat. Tämän jälkeen kullekin neljälle ikäryhmälle on muodostettu laskennallinen keskimääräinen tulo painottamalla kunkin perhemuodon suhteellisella osuudella ko. ikäryhmässä edellä laskettuja perhemuotokohtaisia keskiarvotuloja. Havaitaan, että näin saadut laskennalliset tulot vastaavat melko hyvin todellisia tuloja. Laskennalliset tulot yliarvioivat jonkin verran kaikkien nuorimpien tuloja.

Saatuja tuloksia voidaan tulkita siten, että lapsiperheissä esiintyy korvattavuutta miehen ja vaimon tulojen välillä, koska vaimon tulojen alenemiseen näyttää liittyvän miehen tulojen kasvu. Toisaalta tämä ei välttämättä ole ainoa tulkinta. Samanlaisen tilanteeseen päädytään esimerkiksi silloin, kun vain suurituloisilla miehillä on varaa suureen perheeseen tai jos monilapsisuuteen liittyy ikään kuin ennakoedellytyksenä puolisoitten väliset tuloerot. Tarkasteltujen ikäluokkien sisällä monilapsiset isät voivat lisäksi olla keskimäärin hieman vanhempia kuin lapsettomat, ja tämä heijastuu myös korkeampana tulotasona. Edellä olleista seikoista seuraa se, että monilapsiset perheet poikkeavat tietyiltä ominaisuuksiltaan lapsettomista perheistä. Tällöin tulkinta, joka perustuu puolisoitten tulojen substituutioon, ei ole itsestäänselvä.

KUVIO 4.7:
Vaimon valtionveron alaiset tulot



Edellä on tarkasteltu perheen sisäisiä tuloeroja palkansaajaperheissä. Palkansaajaperhe määriteltiin pelkästään miehen tulojen perusteella. Perheen sisäiset tuloerot muodostuvat tällöin hyvin erilaisista tekijöistä. Niihin vaikuttavat vaimon työmarkkinoille osallistuminen, työpäntöksen

määrä, ammattiasema ja puolisoitten palkkaerot. Seuraavassa on pyrkimyksenä muodostaa perheistä homogeenisempia puolisoitten taloudellisen käyttäytymisen suhteen. Tämä menettelytapa auttaa paikallistamaan tuloerojen syntytapaa.

4.4 Kahden palkanansaitsijan perheet

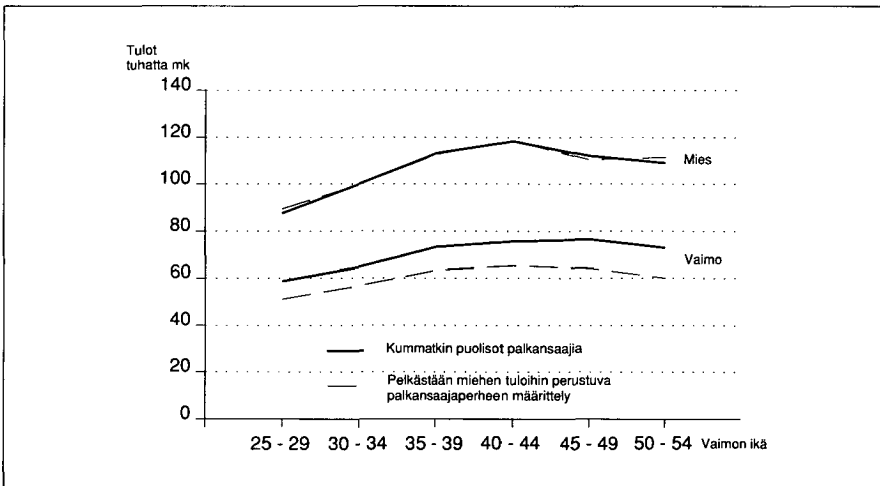
Tässä tarkastelussa edellytetään, että molemmat puoliset ovat työssä palkansaajina vuoden aikana. Edellä olleiden määrittelyjen lisäksi vaaditaan siis vaimon osalta seuraavien kriteerien täyttyvän: (i) vaimon palkkatulot ylittävät 10 000 markkaa vuodessa ja (ii) palkkatulot muodostavat yli puolet hänen valtionveron alaisista tuloistaan. Tällaisia ikäluokkaan 25 – 54-vuotiaat kuuluvia perheitä aineistossa on 2 183 eli noin 81 % kohdassa 4.3 tarkastelluista perheistä. Näitä perheitä kutsutaan seuraavassa kahden palkanansaitsijan perheiksi.

Kuviossa 4.8 on toistettu koko palkansaaja-aineistosta (miehen tuloihin perustuva kriteeri) lasketut vaimon ja hänen puolisonsa keskimääräiset valtionveron alaiset tulot eri ikäryhmissä. Sen lisäksi siinä on esitetty vastaavat keskimääräiset tulot kahden palkanansaitsijan perheissä. Havai-

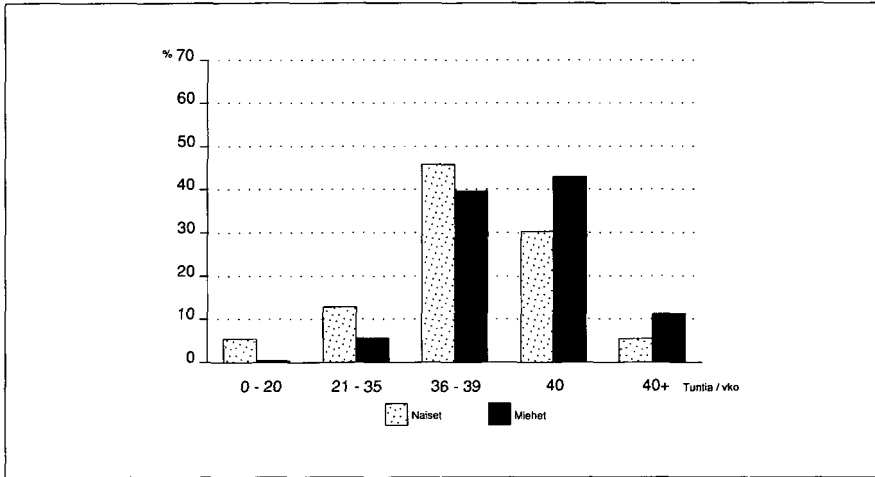
taan, että viimeksi mainituissa perheissä vaimon keskimääräiset tulot ovat korkeammat (keskiarvo 70 077 markkaa). Tämä on luonnollista, koska mukana ei käytetyn määrittelyn vuoksi ole lainkaan esimerkiksi tulottomia vaimoja.

Miesten keskimääräiset tulot ovat sen sijaan kummassakin tapauksessa lähes yhtäsuuret. Tätä voitaneen tulkita siten, että miesten taloudellinen käyttäytyminen ei ole kovin sensitiivistä vaimon tulojen suhteen. Eräs syy tähän saattaa olla se, että miehet työskentevät tyypillisesti kokovuotisesti kokopäivätyössä. Tällöin jäykät työaikaanormit saattavat heikentää miehen mahdollisuuksia sopeuttaa työpanosta esimerkiksi vaimon muutuneiden tulojen mukaan silloinkin, kun hän sitä haluaisi. Toinen mahdollisuus on se, että kokopäivätyö on enemmänkin sisäistetty normi, josta on asennesyistä vaikea luopua.

KUVIO 4.8:
Keskimääräiset valtionveronalaiset tulot kahden palkanansaitsijan perheissä



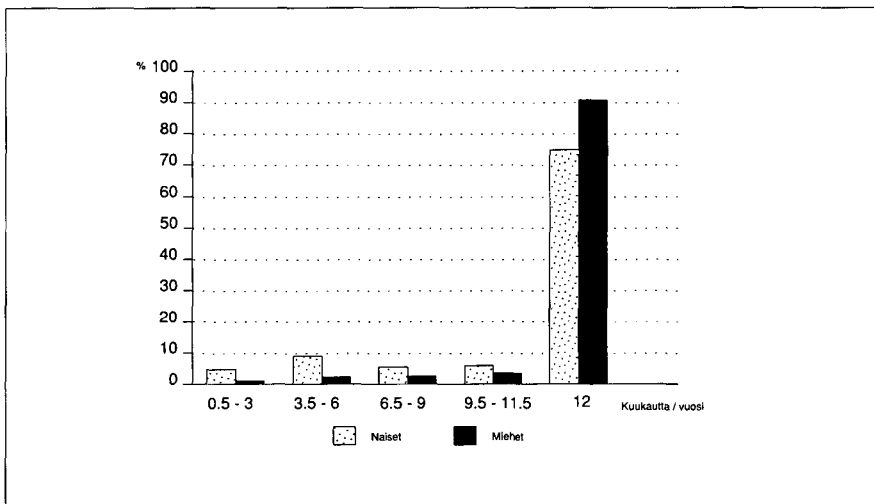
KUVIO 4.9:
Palkansaajien työaikojen jakaumat



Kuviossa 4.9 on esitetty aineistosta lasketut palkansaajien työaikojen jakaumat kahden palkanansaitajan talouksissa (työvoimatutkimuksen otoshenkilöiden osalta). Siitä havaitaan, että naisten kohdalla esiintyy enemmän variaatiota työaikojen suhteen kuin miesten. Naisten tyypillisin työaika on 36 – 39 tuntia viikossa ja miesten puolestaan 40 tuntia. Miesten kohdalla osa-aikatyön osuus on hyvin pieni. Kuviossa 4.10 on puolestaan esitetty työssäolokuukausien luku-

määrä vuodessa. Se on kunkin yksilön kohdalla saatu laskemalla yhteen kokopäivätyökuukaudet ja osa-aikatyökuukaudet, ja osa-aikatyökuukausia on painotettu kertoimella 0.5. Tässäkin suhteessa huomataan naisten työpanoksessa enemmän vaihtelua kuin miesten. Kolmeneljäsosaa perheellisistä palkansaajanaisista työskentelee koko vuoden kokopäivätyössä, ja loput tätä vähemmän. Miehistä vain yksi kymmenesosa ei ole koko vuotta kokopäivätyössä.

KUVIO 4.10:
Palkansaajien työssäolokuukausien jakaumat



Kahden palkanansaitsijan perheissä vaimon tuloosuus on keskimäärin 40.1 % ja vaimon palkkatulojen osuus perheen yhteenlasketuista palkkatuloista on suunnilleen samaa suuruusluokkaa eli 39.8 %. Aikaisemmassa suomalaisessa tutkimuksessa (Aarnio ja Eriksson (1987)) käytetyssä aineistossa (Tulonjakotilasto 1982) vaimon osuu-

deksi palkansaajaperheen palkkatuloista saatiin 36.8 %. Nämä perheet oli rajattu siten, että kummallakin puolisoilla tuli olla palkkatuloja vähintään vuonna 1982 valtionverotuksessa tuloverosta vapaan tulon rajan verran eli 3 000 markkaa. Tuloksia ei voida kuitenkaan suoraan verrata mm. ikäjakauman eroavuuksien vuoksi.

4.5 Työpanoksen suhteen symmetriset palkansaajaperheet

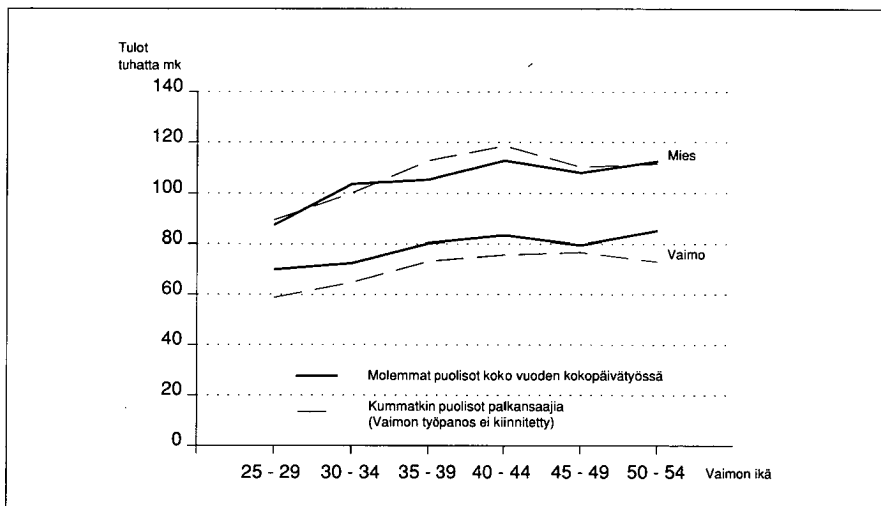
Edellä olleessa tarkastelussa kummatkin puoliset olivat ammattiasemansa suhteen homogeenisia eli molemmat puoliset olivat palkansaajia. Heidän kohdallaan tuloerot voivat syntyä sekä palkkauksen eroista että työpanoksen erilaisuudesta. Seuraavassa pyritään vertaamaan keskenään puolisoita, joiden työpanoksessa ei ole olennaista eroa. Jäljelle jäävä tuloero johtuu tällöin pääasiassa puolisoitten ansaintakykyjen erilaisuudesta.

Aineisto asettaa tässä suhteessa sen rajoituksen, että vain toisen puolison työpanostiedot ovat käytettävissä. Tämän vuoksi menetellään siten, että valitaan tarkasteluun mukaan ne perheet, joissa vaimon työpanostiedot ovat käytettävissä. Tällöin on mahdollista poimia ne perheet, joissa vaimo on työskennellyt koko vuoden kokopäivätyössä. Samanaikaisesti oletetaan, että myös heidän puolisonsa työpanos on vastaava. Edellä

nähtiin, että oletus palkansaajamiesten työskentelystä koko vuoden kokopäivätyössä, ei ole epärealistinen. Välttämättömät rajaukset merkitsevät kuitenkin sitä, että tarkasteltavien perheiden lukumäärä supistuu 741 perheeseen. Tällöin varsinkin ikäluokittaisessa tarkastelussa otoskoon pienuus heikentää tulosten luotettavuutta satunnaistekijöiden merkityksen kasvaessa.

Kuviossa 4.11 on esitetty puolisoitten keskimääräiset valtionveron alaiset tulot perheissä, joissa puolisoitten työpanokset ovat symmetriset edellä esitetyllä tavalla, ja vertailun vuoksi myös kaikissa kahden palkanansaitsijan perheissä. Symmetrisissä perheissä vaimon tulot ovat keskimäärin 78 122 markkaa ja miehen tulot keskimäärin 105 193 markkaa vuodessa. Palkkatulot ovat vastaavasti 77 008 ja 103 232 markkaa. Miehen tulot ovat siis hieman alhaisemmat kuin kaikissa palkansaajaperheissä keskimäärin. Vaimon tulo-

KUVIO 4.11:
Keskimääräiset valtionveron alaiset tulot palkansaajaperheissä



osuus nousee nyt keskimäärin 43.4 prosenttiin eli vaimon tulot ovat keskimäärin 76.7 % hänen puolisonsa tuloista. Vaimon palkkatulojen osuus perheen yhteenlasketuista palkkatuloista on suunnilleen sama eli 43.5 %. Palkkatulot ja muut tulot ovat jakautuneet siis puolisoitten kesken suunnilleen samassa suhteessa. Rajoittuminen pelkästään päätyöstä saatuihin palkkatuloihin ei myöskään muuta olennaisesti vaimon tulo-osuutta. Tällöin se on 43.7 %.

Koska edellä olleessa tarkastelussa mukana olivat vaimot ovat kaikki otoshenkilöitä, käytettävissä ovat työpanostietojen ohella myös muutkin tärkeät taustatiedot kuten heidän koulutuksensa. Taulukossa 4.4 on esitetty symmetristen perheiden osalta vaimon tulo-osuus koulutusasteen mukaan. Koulutusta ei tässä selvityksessä muilta osin ole tarkasteltu, koska kummankin puolison koulutustaso tulisi voida ottaa huomioon samanaikaisesti. Se ei ole valitettavasti mahdollista käsitellä olevassa aineistossa.

Keskiaste (erityisesti alempi) verrattuna perusasteeseen ei näytä takaavan vaimolle olennaisesti suurempaa tulo-osuutta. Sen sijaan vaimon korkean asteen koulutustaso heijastuu myös korkeana tulo-osuutena. Tässä saatu tulos on sopusoinnussa Aarnion ja Erikssonin (1987) esittämien vaimon koulutustason ja tulo-osuuden yhteyttä koskevien tulosten kanssa.

TAULUKKO 4.4:
Vaimon tulo-osuus koulutustason mukaan
(puolisoiden työpanokset symmetriset)

	Vaimon tulo-osuus	Ko. ryhmän osuus
Perusaste	42,4	40,6
Alempi keskiaste	41,9	26,9
Ylempi keskiaste	43,8	20,6
Korkean asteen koulutus	48,4	11,9
Kaikki yhteensä	43,4	100,0

4.6 Yhteenveto eri perhetyypejä koskevasta tarkastelusta

Taulukkoon 4.5 on koottu yhteen edellä saatuja tuloksia. Niiden avulla voidaan mitoitaa eri tekijöiden merkitystä puolisoitten välisten tuloerojen lähteenä. Taulukosta voidaan päätellä, että palkkatulot muodostavat määrävän komponentin kokonaistuloerojen kannalta tarkasteltavissa perheissä. Verrattaessa puolisoitten tuloeroja toisaalta palkkatulojen ja toisaalta kaikkien tulojen suhteen havaitaan, että tuloerot kummallakin käsitteellä mitattuna ovat lähes yhtä suuret (erityisesti perhetyypeissä II ja III). Perhetyypissä I on mukana perheitä, joissa vaimon ansiotyöpanos on olennaisesti vähäisempi kuin hänen puolisonsa palkkatyön määrä. Useissa tapauksissa vaimo ei tällöin kuitenkaan ole taloudellisesti riippuvainen pelkästään puolisonsa tuloista, vaan hän saattaa saada esimerkiksi kotihoidon tukea. Näin on luonnollista, että muut kuin palkkatulot näissä perheissä jonkin verran tasoittavat puolisoitten välisiä tuloeroja.

Eri perhetyypeissä tuloerojen lähteet poikkeavat toisistaan hierarkisesti. Tuloerot syntyvät perhetyypissä I työssäkäynnin, työaikojen ja palkkauksen eroista; perhetyypissä II työaikojen ja

palkkauksen eroista ja perhetyypissä III lähinnä palkkauksen eroista. Koska palkkatulot ovat tuloerojen keskeisin lähde ja koska miesten keskimääräiset tulot säilyvät lähes ennallaan eri perhetyypeissä, voidaan taulukon 4.5 avulla mitoitaa eri tekijöiden merkitystä puolisoitten välisten tuloerojen lähteenä. Tarkastelu perustuu valtionveron alaisiin tuloihin ja se on esitetty taulukossa 4.6.

Taulukon 4.6 mukaan perheen sisäisten tuloerojen suurin lähde on puolisoitten välinen palkkaero. Karkeasti ottaen näyttää siltä, että yli puolet keskimääräisestä puolisoitten tuloerosta juontaa juurensa naisten matalammasta palkkatasosta. Noin viidennes näistä tuloeroista selittyy työssäkäyvien palkansaajamiesten ja -naisten työaikojen erilaisuudella. Samoin noin viidennes selittyy miesten ja naisten palkkatyöhön osallistumisen erilaisuudella palkansaajaperheissä. Työssäkäynnin eroista aiheutuvan komponentin arvio pitää sisällään sekä keskimääräisten palkkatulojen laskun työssäkäynnin laskun seurauksena että muiden tulojen kompensoivan kasvun siirryttäessä perhetyypistä II perhetyypiin I.

TAULUKKO 4.5
Perheen sisäiset tuloerot eri perhetyypeissä

	Keskimääräiset valtionveron alaiset tulot			
	Vaimo	Mies	Tuloero	Vaimon keskim. tulo-osuus
I Kaikki palkansaajaperheet	60 276	107 034	46 758	35,2
II Kahden palkanansaittajan perheet	70 077	107 192	37 115	40,1
III Työpanoksen suhteen symmetriset perheet	78 122	105 193	27 071	43,3

	Keskimääräiset palkkatulot			
	Vaimo	Mies	Tuloero	Vaimon keskim. tulo-osuus
I Kaikki palkansaajaperheet	55 734	104 424	48 690	32,9
II Kahden palkanansaittajan perheet	68 048	104 779	36 731	39,8
III Työpanoksen suhteen symmetriset perheet	77 008	103 232	26 224	43,5

TAULUKKO 4.6:
Perheen sisäisten tuloerojen jako komponentteihin

Tuloeron lähde

Palkkauksen erot	27 071	
Työaikojen erilaisuus	10 044	(37 115 – 27 071)
Työssäkäynnin erot	9 643	(46 758 – 37 115)
Kokonaistuloero	46 758	

Prosentteina

Palkkauksen erot	57,9
Työaikojen erilaisuus	21,4
Työssäkäynnin erot	20,6
Yhteensä	100,0

Edellä hahmoteltu kokonaiskuva on lähinnä suuntaa antava. Jatkotutkimuksissa huomiota kannattaa kiinnittää mm. seuraaviin kysymyksiin. Vaikka palkansaajaperheissä palkkatulot muodostavat tulojen rungon, eri tulolajien itsenäisempi käsittely voi lisätä ilmiöiden ymmärtämistä. Lisäksi tulisi ottaa huomioon se, että esimerkiksi ne perheet, joissa kumpainenkin puoliso osallistuu täystehoisesti työelämään, voivat joiltain ominaisuuksiltaan poiketa muista per-

heistä. Tällöin on mahdollista se, että näissä perheissä vaimon palkkatulot eivät välttämättä ole edustavia kuvaamaan kaikkien palkansaajaperheiden vaimojen ansaintakykyä. Työelämään suuntautuneilla vaimoilla palkkataso saattaa olla korkeampi. Tällä seikalla voi olla vaikutusta palkkatasojen erilaisuudesta aiheutuvaa tuloerokomponenttia mitattaessa, ja näihin valikoitumiskysymyksiin kannattaa siis myös jatkotutkimuksessa kiinnittää huomiota.

4.7 Lopuksi

Edellä olleessa tarkastelussa on käynyt ilmi, että tyypillisissä suomalaisissa palkansaajaperheissä tuloerot puolisoiden välillä ovat huomattavat. Esimerkiksi kahden palkanansaitsijan perheissä vaimon tulot (sekä palkkatulot) että kaikki valtionveron alaiset tulot) olivat vuonna 1987 noin 40 % puolisoiden yhteenlasketuista tuloista eli vaimon tulot olivat noin 67 % hänen puolisonsa tuloista. Toisaalta tulos ei ole yllättävä, kun otetaan huomioon ensinnäkin naisten ja miesten väliset palkkaerot, jotka syntyvät naisten ja miesten erilaisesta ammattirakenteesta sekä miesten ja naisten töiden erilaisesta palkkauksesta. Tämän lisäksi puolisoiden välisiä tuloeroja synnyttää myös se, että kotitalouksien sisällä kotityö ja palkkatyö eivät ole tasaisesti jakautuneet puolisoiden kesken.

Tuloksia olisi mielenkiintoista verrata sekä ajallisesti että kansainvälisesti. Valitettavasti vertailujen luotettavuutta rajoittaa aiheesta tehtyjen tutkimusten harvalukuisuus ja se, että esitettyjä tuloksia on vaikea saattaa yhteismitallisiksi mm. tulokäsitteiden ja käytettyjen ikärajausten vuoksi. Aikaisemmassa suomalaisessa tutkimuksessa (Aarnio ja Eriksson (1987)) vaimon osuudeksi palkansaajaperheen palkkatuloista saatiin 36.8 %. Tulos koski vuotta 1982. Näin ollen on mahdollista, että perheen sisäiset tuloerot ovat 1980-luvun aikana hieman tasoittuneet.

Hobson (1990) on esittänyt tuloksia amerikkalaisten ja ruotsalaisten vaimojen taloudellisesta kontribuutioista perheidensä talouteen 1980-luvun alussa. Hänen mukaansa amerikkalaisten palkansaajavaimojen tulo-osuus oli noin 32 % ja ruotsalaisten vastaavasti 33 %. Tämä viittaisi siihen, että suomalaisten naisten merkitys perheen taloudellisina huoltajina olisi suurempi kuin näissä maissa. Osa-aikatyön huomattavasti suurempi merkitys naisten työllisyysmuotona Ruotsissa selittänee osaltaan eroa Ruotsin ja Suomen välillä. Suomessa puolisoiden tuloerot selittyvät suurelta osin naisten ja miesten palkkauksellisen eriarvoisuuden kautta. Perheellisten naisten ja miesten työssäkäynti ja työajat eivät ole siinä määrin eriytyneet kuin monessa muussa maassa.

Puolisoiden välisten tuloerojen suuruusluokka on hyvä pitää mielessä ainakin eräiden sosiaalipoliittisten ja verotukseen liittyvien uudistusten yhteydessä. Tarkastellaan esimerkkinä pienten las-

ten hoitoon liittyviä uudistuksia. Hoitovapaata koskeva lainsäädäntö on neutraali sen suhteen kumpi vanhemmista jää kotiin hoitamaan pieniä lapsia. Käytännössä vanhempien valintoihin kuitenkin vaikuttaa asennesyiden lisäksi myös perheen taloudellinen lähtötilanne. Ansonmenetys on pienempi äidin jäädessä kotiin hoitamaan lapsia. Puolisoiden välinen keskimääräinen absoluuttinen tuloero (bruttotulot) kahden palkanansaitsijan perheissä oli vuonna 1987 noin 37 000 markkaa.

Myös verouudistus implikoi puolisoille erilaisia seuraamuksia lähtötilanteessa vallitsevien tuloerojen vuoksi. Tuloverotuksen progressiivisuutta laskettaessa suurempituloisen puolison käteen jäävän tulon lisäys on suurempi kuin hänen pienempituloisen puolisonsa. Lisäksi verouudistuksilla voi olla kannustinvaikutus, joka muuttaa puolisoiden työssäkäyntipäätöksiä. Erillisverotukseen siirtymisestä ja verotuksen progressiivisuudesta on yleisesti ottaen seurannut se, että on kannattanut siirtyä kahden huoltajan talouteen. Jos perheessä on tarvittu lisätuloja, on usein ollut edullisempaa lisätä matalatuloisemman työpanosta, ja näin tasoittaa puolisoiden tuloeroja. Tuloverotuksen progressiivisuutta madallettaessa tämä kannustin heikkenee.

Puolisoiden välisten tuloerojen tulevan kehityksen arviointi on luonnollisesti vaikeaa, koska niihin vaikuttavat monet eri tekijät. Tuloerojen tasoittumisen kehityssuuntaa ei voida kuitenkaan pitää itsestään selvänä. Keskeinen epävarmuustekijä liittyy siihen, mihin suuntaan naisten ja miesten väliset palkkaerot kehittyvät. Mikäli esimerkiksi töiden uudelleenarvioinnin tai markkinamerkanismin kautta sukupuolten väliset palkkaerot tasoittuvat, tämä heijastuu myös perheiden sisäiseen taloudelliseen tasa-arvoon. Nämä palkkaukselliset tekijät heijastuvat puolestaan siihen, kuinka paljon hoitovapaiden käyttö eriyttää miesten ja naisten työssäkäyntiä. Perheiden sisäiseen tulonjakoon saatta jatkossa vaikuttaa myös työajan lyheneminen, ja erityisesti se, missä muodossa tämä lyheneminen tapahtuu. Yleinen päivittäisen työajan lyheneminen olisi ilmeisesti parhaiten sopusoinnussa naisten ja miesten tuloerojen tasoittamisen kannalta, koska se tukisi naisten mahdollisuutta yhdistää perheenäidin rooli ja ansiotyö.

Aarnio, O. ja Eriksson, T. (1987), Onko naisten palkkatuloilla tulonjakoa tasoittava vaikutus?, *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 4:1987.

Hobson, B. (1990), No Exit: No Voice: A Comparison of Women's Economic Dependency and the Welfare State, esitelmä Espoon Hanasaarella Naiset työelämässä 1990-luvulla - seminaarissa tammikuussa 1990.

OECD (1990), Equal Pay for Work of Comparable Worth: The Experience of Industrialised Countries, Working party on the role of women in the economy.

Sørensen, A. and McLanahan, S. (1987), Married Women's Economic Dependency, 1940-1980, *American Journal of Sociology*, 93.

Tulo- ja varallisuusverotilasto 1987, Tulot ja kulutus 1989:4, Tilastokeskus.

Uusitalo, H. (1988), Muuttuva tulonjako, Hyvinvointivaltion ja yhteiskunnan rakennemuutosten vaikutukset tulonjakoon 1966-1985, Tutkimuksia 148, Tilastokeskus.

Weiss, Y. (1986), The Determination of Life Cycle Earnings: A Survey, *Handbook of Labour Economics* (toim. O. Ashenfelter & R. Layard), North-Holland.

Liitetaulukot

Liitetaulukko 4.1

Puolisoiden tulojen ristlintaulukointi

Naisen tulot, 1 000 mk	Miehen tulot, 1 000 mk										
	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120	120-140	140-160	160-180	180-	Yht.
0	0	4	8	28	42	29	15	16	7	22	171
0-20	1	11	18	44	44	44	26	15	7	11	221
20-40	0	11	31	75	95	49	33	12	5	7	318
40-60	3	13	33	131	158	96	40	26	12	19	531
60-80	2	11	31	182	250	166	68	42	25	33	810
80-100	3	10	13	51	88	70	47	42	16	36	376
100-120	0	2	3	13	24	24	21	25	15	18	145
120-140	0	1	1	3	10	17	8	12	2	9	63
140-160	0	0	2	3	3	4	4	1	3	6	26
160-180	0	0	0	1	0	1	1	3	2	5	13
180-	0	0	0	2	0	1	1	2	2	6	14
Yht.	9	63	140	533	714	501	264	196	96	172	2 688

Liitetaulukko 4.2

Puolisoiden toiminnan laatu tutkimusviikolla

Mies	Valmo						Yht.
	työllinen	työtön	opiskelija	työkyvytön/ eläkkeellä	koti-äiti	muu	
työllinen	2 193	65	47	46	240	13	2 604
työtön	30	4	1	1	3	-	39
opiskelija	20	-	1	-	-	1	22
työkyvytön/ eläkkeellä	11	-	-	1	-	-	12
koti-isä	-	-	-	-	-	-	-
muu	8	-	1	-	1	1	11
Yht.	2 262	69	50	48	244	15	2 688

Kuvailulehti

Julkaisija
Tilastokeskus

Julkaisun päivämäärä
Huhtikuu 1990

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Tuovi Allén Seppo Laaksonen Päivi Keinänen Seija Ilmakunnas	Julkaisun laji Tutkimus
	Toimeksiantaja
	Toimielimen asettamispv

Julkaisun nimi
Palkkaa työstä ja sukupuolesta. Tutkimus palkkaeroista Suomessa 1985

Julkaisun osat

Tiivistelmä

Työmarkkinoiden jakautuminen kahtia sukupuolen mukaan ei ole muuttunut 1980-luvun puoliväliin tultaessa. Lähes puolet naisista ja yli kolmasosa miehistä työskentelee edelleenkin ammateissa, joista toista sukupuolta on korkeintaan viisi prosenttia. Kaikissa ammateissa miehet saavat enemmän palkkaa kuin naiset. Naisvaltaisten ammattien ja alojen palkkataso on myös matalampi kuin miesten. Palkkaero on suurin yksityisen sektorin suojatuilla tuotannonaloilla ja pienin valtion ja kuntien palveluissa. Palkkaerot ovat pienimmillään nuorilla. Palkkaerot syntyvät jo noin 20 – 30-vuotiaana samanaikaisesti syvenevän segregaatian kanssa. Palkkaerot ovat pienimmillään alimmalla ja korkeimmalla koulutustasolla.

Puolisoiden väliset tuloerot ovat suurimmillaan perheissä, joissa on pieniä lapsia. Vaimoista suurituloisimpia ovat ne, joilla ei ole lainkaan pieniä lapsia, miehistä taas "suurperheiset" nuoria perheitä lukuunottamatta. Vaimon tulot ovat noin 40 prosenttia perheen yhteenkasketuista tuloista. Yli puolet tuloeroista johtuu naisten matalammasta palkkatasosta.

Avainsanat (asiasanat)

Palkkaero ja sukupuoli, ammatit ja segregaatio, nuorten palkat, koulutus, perhevaihe, puolisoiden tulot, vaimon osuus perheen tuloista

Muut tiedot

Julkaistaan englanninkielisenä myöhemmin

Sarjan nimi ja numero Tutkimuksia 169		ISSN 0355-2071	ISBN 951-47-3659-1
Kokonaissivumäärä 88	Kieli Suomi	Hinta 95 mk	Luottamuksellisuus
Jakaja Tilastokeskus Valtion painatuskeskus		Kustantaja	

TILASTOKESKUS

TUTKIMUKSIA

Tilastokeskus on julkaissut Tutkimuksia v. 1966 alkaen, v. 1986 lähtien ovat ilmestyneet seuraavat:

123. **Pellervo Marja-Aho**, Kansantalouden tilinpito. Yksityinen palvelutoiminta kansantalouden tilinpidossa. Tammikuu 1986. 60 s.
124. **Palkansaajien ansiotasoindeksi 1980=100**. Helmikuu 1986. 68 s.
125. **Matti Kortteinen – Anna-Maija Lehto – Pekka Ylöstalo**, Tietotekniikka ja suomalainen työ. Huhtikuu 1986. 164 s.
125. **Matti Kortteinen – Anna-Maija Lehto – Pekka Ylöstalo**, Information Technology and Work in Finland. January 1987. 131 p.
126. **Väinö Kannisto**, Geographic differentials in infant mortality in Finland 1871-1983. April 1986. 82 p.
127. **Kaj-Erik Isaksson – Simo Vahvelainen**, Muoviteollisuuden jätteet. Kesäkuu 1986. 93 s.
128. **Time Use Studies: Dimensions and Applications**. October 1986. 192 p.
129. **Ritva Marin**, Ammattikuolleisuus 1977 - 80. Joulukuu 1986. 265 s.
130. **Maija Sandström**, Tukku- ja vähittäiskaupan aikasarjat 1968 - 85. Tammikuu 1987.
131. **Eeva-Sisko Veikkola – Riitta Tolonen**, Elinkeinoelämän tuki taiteille 1984. Tammikuu 1987. 34 s.
132. **Eero Tanskanen**, Asuintaloyhtiöiden energiankulutus ja kuluttajakäyttäytyminen. Maaliskuu 1987. 106 s.
133. **Heidi Melasniemi-Uutela – Eero Tanskanen**, Asuintaloyhtiöiden kaukolämpöenergian ja veden kulutus 1984. Maaliskuu 1987. 82 s.
134. **Perusparannuksen panoshintaindeksi 1985=100**. Huhtikuu 1987. 52 s.
135. **Reijo Kurkela**, Tupakka tupakkalain jälkeen. Toukokuu 1987. 81 s.
136. **Tie- ja maarakennuskustannusindeksit 1985=100**. Joulukuu 1987. 25 s.
137. **1988: Aila Repo**, Väestön tutkinto- ja koulutusraKENNE-ennuste 1985 - 2000. Tammikuu 1988. 62 s.
138. **Anna-Maija Lehto**, Naisten ja miesten työolot. Maaliskuu 1988. 222 s.
139. **Johanna Korhonen**, Teollisuustilaston ennakkotietojen estimointimenetelmä. Maaliskuu 1988. 46 s.
140. **Markku Tahvanainen**, Asuntolainojen korot ja verot. Huhtikuu 1988. 90 s.
141. **Leo Koltola – Marja Tammilehto-Luode – Erkki Niemi**, Luonnonvaratilinpito, Esitutkimusraportti. Toukokuu 1988. 93 s.
142. **István Harcsa, Iris Niemi & Agnes Babarczy**, Use of Time in Hungary and in Finland II, The effects of life cycle and education. May 1988. 55 p.
143. **Heidi Melasniemi-Uutela**, Kiinteistönhoitotavat ja energian kulutus taloyhtiöissä. Kesäkuu 1988. 112 s.
144. **Ilkka Lehtinen – Tuula Koskenkylä**, Kuluttajahintaindeksi 1985=100. Kesäkuu 1988. 50 s.
145. **Elli Paakkolanvaara**, Informaatioyhteiskunta ja informaatioammatit. Heinäkuu 1988. 160 s.
146. **Ilkka Lehtinen – Jarmo Ranki**, Tuottajahintaindeksi 1985=100. Lokakuu 1988. 80 s.
147. **Seppo Laaksonen**, Katovirheen korjaus kotitalousaineistossa. Lokakuu 1988. 110 s.
148. **Hannu Uusitalo**, Muuttuva tulonjako. Lokakuu 1988. 137 s.
148. **Hannu Uusitalo**, Income Distribution in Finland. July 1989. 123 p.
149. **Pekka Rytönen**, Palvelusten ulkomaankauppa 1987. Marraskuu 1988. 66 s.
150. **Seppo Varjonen**, Kansainvälinen BKT- ja hintaver-tailu. Joulukuu 1988. 92 s.
151. **Erkki Niemi – Päivi Väisänen**, Energiatilinpito 1985, Tutkimusraportti. Maaliskuu 1989. 136 s.
152. **Helena Korpi**, Pääasiallinen toiminta ja ammatiasema vuoden 1985 väestölaskennassa: rekisteri-pohjaiset rinnakaistiedot. Huhtikuu 1989. 154 s.
153. **Iris Niemi – Hannu Pääkkönen**, Ajankäytön muutokset 1980-luvulla. Toukokuu 1989. 120 s.
154. **Kari Lindström – Anna-Maija Lehto – Irja Kandolin**, Ikä ja työ, Toukokuu 1989. 92 s.

155. **Sirkka-Liisa Kärkkäinen – Timo Matala – Virpi Tiitinen – Ari Tyrkkö**, Asunto-olot ja asumisen tuki. Heinäkuu 1989. 295 s.
156. **Jorma Huttunen**, Asuntovarauma 1985. Heinäkuu 1989. 168 s.
157. **Christian Starck**, Vuoden 1985 väestölaskennan luotettavuus. Elokuu 1989. 136 s.
158. **Pekka Rytönen**, Tekninen palvelu 1970-1980 - luvulla. Heinäkuu 1989. 55 s.
159. **Ari Luukinen**, Tietojenkäsittelypalvelu 1970-1980-luvulla. Elokuu 1989. 72 s.
160. **Risto Kolari**, Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1975/1980/1985. 192 s.
161. **Pekka Rytönen**, Liikkeenjohdon, kirjanpito- ja lakiasiain palvelu 1980-luvulla. Lokakuu 1989. 71 s.
162. **Ari Luukinen**, Markkinointipalvelu 1970 - 1980-luvulla. Marraskuu 1989. 72 s.
163. **Anna-Maija Lehto**, Tietotekniikka työssä. Muutoksista 1980-luvulla. Marraskuu 1989. 56 s.
164. **Henry Takala**, Kunnat ja kuntainliitot kansantalouden tilinpidossa. Tammikuu 1990. 60 s.
165. **Jarmo Hyrkkö**, Palkansaajien ansiotasoindeksi 1985=100. Tammikuu 1990. 66 s.
166. **Pekka Rytönen**, Siivouspalvelu, ympäristöhuolto ja pesulapalvelu 1980-luvulla. Tammikuu 1990. 70 s.
167. **Jukka Muukkonen**, Luonnonvaratilinpito kestävän kehityksen kuvaajana. 119 s.
168. **Jukka-Pekka Ollila**, Tieliikenteen tavarankuljetus 1980-luvulla. Helmikuu 1990. 45 s.
169. **Tuovi Alen – Seppo Laaksonen – Päivi Keinänen – Seija Ilmakunnas**, Palkkaa työstä ja sukupuolesta. Huhtikuu 1990. 90 s.
170. **Ari Tyrkkö**, Asuinolotiedot väestölaskennassa ja kotitaloustiedustelussa. Huhtikuu 1990. 63 s.

Palkkaa työstä ja sukupuolesta

Tutkimus palkkaeroista Suomessa 1985

Tuovi Allén Seppo Laaksonen
Päivi Keinänen Seija Ilmakunnas



Työmarkkinoiden jakautuminen kahtia sukupuolen mukaan ei ole muuttunut 1980-luvun puoliväliin tultaessa. Lähes puolet naisista ja yli kolmasosa miehistä työskentelee edelleenkin ammateissa, joissa toista sukupuolta on vähän.

Kaikissa ammateissa miehet ansaitsevat enemmän kuin naiset. Naisvaltaisten ammattien ja alojen palkkataso on myös matalampi kuin miesvaltaisten.

Naiset tekevät siis naisten töitä ja saavat naisten palkkaa. Maksetaanko palkkaa tehdystä työstä vai sukupuolesta?

Tutkimus kertoo myös, millaisia palkkaerot ovat eri ikäisenä, sektoreilla tai tutkinnoissa sekä mikä on puolisoitten tulojen jakauma kahden huoltajan perheissä.

Julkaisujen myynti:

Försäljning:

Hinta - Pris

Tilastokeskus
PL 504
00101 Helsinki
(90) 17 341

Statistikcentralen
PB 504
00101 Helsingfors
(90) 17 341

95 mk

ISSN 0355-2071
ISBN 951-47-3659-1