



Sukupuolten palkkaerojen kaventaminen edellyttää naisten ja miesten tasapuolista pääsyä uusien palkkausjärjestelmien piiriin

Uusien palkkausjärjestelmien piirissä olevissa työpaikoissa työntekijöille maksetaan keskimäärin korkeampia palkkoja. Tulos pätee senkin jälkeen, kun työntekijöiden henkilökohtaisissa ominaisuuksissa olevat erot on huomioitu. Uusien palkkausjärjestelmien kuten tulospalkkauksen piiriin pääsy vaikuttaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Pienten lasten äidit jäävät usein niiden ulkopuolelle, mikä heikentää heidän suhteellista palkka-asemaansa. Valtiosektorissa uudet palkkausjärjestelmät ovat käyttöön tultuaan hieman supistaneet sukupuolten välisiä palkkaeroja, mutta vain väliaikaisesti. Siellä uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottohetkellä naiset sijoittuvat samalla koulutustasollakin miehiä todennäköisemmin vähemmän vaativiin työtehtäviin. Pidemmällä aikavälillä erot tasoittuvat, ja myös vaativuusluokkien sisällä sukupuolten palkkaerot supistuvat selvästi.

Nämä tulokset käyvät ilmi Palkansaajien tutkimuslaitoksen (PT), Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen (ETLA) ja Tilastokeskuksen (TK) yhteishankkeen ”Samapalkkaus, tasa-arvo ja sukupuolten palkkaerot (SATU)” tuottamista tuloksista. Hanke on saanut sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon alan rahoituksen Euroopan sosiaalirahastolta. Sen keskeisenä tavoitteena on tuottaa uutta tietoa siitä, miten uusien palkkausjärjestelmien käyttöön otto – tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen suorituksen arviointi sekä tulospalkkaus – vaikuttavat miesten ja naisten palkkaeroihin. Hankkeen loppuraportti ilmestyy ensi vuoden lopulla.

Pienten lasten äidit keskimääräistä epätodennäköisemmin uusien palkkausjärjestelmien piirissä

Tutkija Edvard Johansson (ETLA) analysoi vuoden 2008 Työolotutkimuksen aineistolla uusien palkkausjärjestelmien ja palkkatason välistä yhteyttä. Sekä yksityisellä että julkisella sektorilla palkkataso on korkeampi uusien palkkausjärjestelmien piirissä kuin sen ulkopuolella. Tulospalkkausta saaneilla oli yksityisellä sektorilla yli 20 prosenttia muita korkeampi palkka. Julkisen sektorin työpaikoissa, joissa tehtävien vaativuus tai henkilökohtainen suorituksen arviointi oli käytössä, palkkataso oli 8-10 prosenttia muita työpaikkoja korkeampi. Tulokset johtuvat osittain siitä, että työpaikat, joissa uudet palkkausjärjestelmät on

ensin otettu käyttöön, ovat tyypillisesti sellaisia, joissa palkkataso lähtökohtaisesti on ollut muita korkeampi.

Johansson selvitti erityisesti, onko työaikajoustoilla tai perhevelvoitteilla merkitystä uusien palkkausjärjestelmien piiriin pääsulle. Tämä kysymyksenasettelu on perusteltu, koska pienten lasten äidit voivat perhevelvoitteidensa takia hakeutua ja joutua hakeutumaan työpaikkoihin tai työtehtäviin, joissa työaikajärjestelyt sallivat suuremman joustavuuden työajojissa. Nämä työpaikat tai työtehtävät voivat myös olla sellaisia, joissa mahdollisuudet osallistua uusiin palkkausjärjestelmiin ovat pienempiä kuin muualla.

Johanssonin tulosten mukaan äideillä, joilla on 3-6 -vuotiaita lapsia, on muita alhaisempi todennäköisyys olla mukana uusissa palkkausjärjestelmissä. Tämä pätee erityisesti yksityisellä sektorilla. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että pienten lasten äidit eivät pääse uusissa palkkausjärjestelmissä maksettavien korkeampien palkkojen piiriin, mistä syystä äitien suhteellinen palkka-asema heikkenee. Pienten lasten äidit muodostavat siis erikoisryhmän työmarkkinoilla, johon on syytä kiinnittää huomiota, kun sukupuolten palkkauksellista tasa-arvoa pyritään parantamaan.

Tulospalkkauksen piiriin pääsy vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa

Tutkijat Antti Kauhanen ja Sami Napari (ETLA) selvittivät Elinkeinoelämän keskusliiton palkka-aineiston avulla

sukupuolten palkkaeroja teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa eri uravaiheissa vuosina 2002–2007. Uusien palkkausjärjestelmien vaikutusta palkkaeroihin arvioidaan kahden palkkakäsitteen, suppeamman kuukausipalkan ja laajemman kokonaispalkkakäsitteen avulla. Näiden palkkakäsitteiden ero muodostuu pääosin tulospalkoista. Erojen voidaan tulkita heijastavan sitä, miten tulospalkkauksen piiriin pääsy vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin.

Kauhasen ja Naparin tulokset osoittavat, että sukupuolten väliset palkkaerot ovat hieman suuremmat kokonaisansioilla kuin kuukausipalkalla mitattuna. Siten uuden palkkausjärjestelmän piiriin pääsyyllä on merkitystä sukupuolten palkkaerojen kehittymisen kannalta. Tämän merkitys on pienimmillään työuran alussa, mutta se kasvaa työuran edetessä. Sukupuolten väliset palkkaerot kasvavat muutoinkin voimakkaasti työuran ensimmäisen vuosikymmenen aikana.

Tulosten mukaan naiset hyötyvät miehiä jonkin verran enemmän ylenemisistä, mutta he kärsivät aletessaan suuremman palkanmenetyksen. Yleisesti ottaen tehtävien vaihtojen yhteydessä tapahtuvat palkanmuutokset eivät kuitenkaan selitä pidemmällä aikavälillä miesten ja naisten eriytynyttä palkkakehitystä. Tulospalkkiot eivät vaikuta sukupuolten välisiin palkkaeroihin työtehtävien vaihtuessa, joten uusien palkkausjärjestelmien rooli tässä mekanismissa ei ole oleellinen.

Valtiosektorissa tehtävien vaatavuuden arvioinnilla tärkeä rooli sukupuolten palkkaerojen kaventumisen kannalta

Tutkijat Pekka Laine (TK) ja Reija Lilja (PT) arvioivat Tilastokeskuksen käytössä olevan valtiosektorin kokonaisuuden avulla uusien palkkausjärjestelmien käyttöön oton vaikutusta valtiosektorissa vuosina 1995–2005.

Laineen ja Liljan tulosten mukaan valtiosektorissa uudet palkkausjärjestelmät tulivat ensin käyttöön pienemmissä virastoissa, joissa sukupuolten väliset palkkaerot olivat matalimmat. Laajempi joukko virastoja – suurempine palkkaeroineen – tuli mukaan vuoden 2002 jälkeen. Tulokset osoittavat, että koko tarkastelujaksolla uusien palkkausjärjestelmien piirissä olevilla on ollut – koulutus- ja ikäerojen huomioimisen jälkeen – kaksi prosenttia keskimääräistä korkeampi palkka. Naisten ja miesten keskimääräinen palkanlisä uusissa palkkausjärjestelmissä on ollut yhtä suuri, joskin vuoden 2002 jälkeen naiset ovat tässä suhteessa jääneet hieman miehiä jälkeen.

Tulosten mukaan uusien palkkausjärjestelmien käyttöön otolla on ollut ensimmäisinä käyttöönottovuosina lievästi palkkaeroja supistava vaikutus, tosin muutaman vuoden kuluttua

tilanne on tasoittunut. Tutkijoiden mukaan uusien palkkausjärjestelmien vaikutusta sukupuolten palkkaeroihin tulisi niihin liittyvien monien siirtymäsäännösten vuoksi tarkastella yleisesti ottaen pidemmällä aikahorisontilla.

Laine ja Lilja tutkivat lisäksi, miten vuonna 2005 uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ottaneissa virastoissa miehet ja naiset sijoittuivat tehtävien vaatavuuden mukaisiin luokkiin. Tulokset osoittavat, että miehet ovat sijoittuneet naisia todennäköisemmin korkeampiin tehtävien vaatavuusasteluokkiin. Erityisen selvää tämä on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskuudessa. Tehtävien vaatavuus on keskeinen palkkatasoon vaikuttava tekijä, minkä vuoksi sukupuolten valikoituminen tehtävien eri vaatavuustasoille on sukupuolten palkkaerojen kannalta tärkeää.

Laine ja Lilja seurasivat vuonna 2005 uusien palkkausjärjestelmän piiriin tulleita henkilöitä kolmen vuoden ajan (edellytyksenä, että henkilö pysyi samassa virastossa koko tarkastelujakson ajan). Tulokset ovat sukupuolten palkkaerojen kaventumisen tavoitteen näkökulmasta pääosin myönteisiä. Naiset näyttävät edenneen hieman miehiä paremmin ylempiin vaatavuusluokkiin. Eri vaatavuusluokkien sisällä naisten ja miesten palkkaerot ovat – erityisesti ylemmissä vaatavuusluokissa – käytännössä lähes poistuneet. Ainoastaan kahdessa alimmassa vaatavuusasteluokassa tätä palkkaeron supistumista ei havaittu. ■

Lisätietoja

*Tutkimusjohtaja Reija Lilja
Palkansaajien tutkimuslaitos
puh. (09) 2535 7333
e-mail: reija.lilja@labour.fi*

*Tutkimuspäällikkö Antti Kauhanen
Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
puh. (09) 6099 0224
e-mail: antti.kauhanen@etla.fi*

*Tutkija Edvard Johansson
Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
puh. 050 490 6828
e-mail: edvard.johansson@etla.fi*

*Suunnittelija Pekka Laine
Tilastokeskus
puh. 050 381 9769
e-mail: pekka.laine@tilastokeskus.fi*