



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Naiset ja miehet valtiolla 2015

Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto

Valtio työnantajana

KUVAILULEHTI

Julkaisija	Valtiovarainministeriö Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto	Julkaisu-aika Kesäkuu 2016
Tekijä(t)	Eeli Jaakkola	
Julkaisun nimi	Naiset ja miehet valtiolla 2015	
Julkaisun teema	Valtio työnantajana	
Tiivistelmä	<p>Tämä raportti sisältää tilastotietoa Suomen valtionhallinnossa työskentelevien naisten ja miesten asemasta ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta työmarkkinoilla. Raportin tarkoitus on koota yhteen valtiovarainministeriön tasa-arvoa koskeva tilastotieto säännölliseksi tilastotuotannoksi ja tarjota näkemyksiä naisten ja miesten asemasta tasa-arvon eri osa-alueilla.</p> <p>Viime vuosina valtiolla on työskennellyt naisia ja miehiä lähes yhtä paljon. Vuonna 2015 naisten ansiot olivat keskimäärin 86,0 prosenttia miesten ansioista. Palkkaerosta 7,1 prosenttiyksikköä johtui siitä, että naiset ja miehet työskentelivät keskimäärin eri toimialoilla ja 5,5 prosenttiyksikköä siitä, että naiset ja miehet työskentelivät keskimäärin eri vaativuustason tehtävissä. Samalla vaativuustasolla, samassa toimiyksikössä naisten ansiot olivat keskimäärin 98,5 prosenttia miesten ansioista. Selittämättömäksi osaksi sukupuolten välisestä palkkaerosta jäi siis 1,5 prosenttiyksikköä.</p>	
Asiasanat	tasa-arvo, palkkaerot, sukupuoli, työmarkkinat, segregatio	
Kieli	Suomi	
Sivumäärä	31	
Julkaisujen myynti/ jakelu	Julkaisu on saatavissa pdf-tiedostona osoitteesta www.vm.fi/julkaisut	

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	5
1 Henkilöstömäärät	7
2 Ikäjakautta	10
3 Koulutus	11
4 Keskimääräiset ansiot	13
5 Segregaatio	14
6 Horisontaalinen segregaatio.....	15
7 Vertikaalinen segregaatio	17
8 Segregaatio ja palkkaerot.....	18
9 Selittämätön palkkaero	19
10 Samapalkkaisuus	20
11 Nais- ja miesammatit.....	21
12 Naiset ja miehet johtotehtävissä.....	23
13 Ikä ja ansiot	24
14 Palvelussuhteen muoto	25
15 Työajan käyttö.....	28
LÄHTEET	31

JOHDANTO

Tämä raportti kokoaa yhteen tilastotietoa Suomen valtionhallinnossa työskentelevien naisten ja miesten asemasta ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta.

Tasa-arvo työmarkkinoilla on yhteydessä työmarkkinoiden toiminnan tehokkuuteen. Parhaimman mahdollisen kilpailukyvyyn saavuttaminen niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla edellyttää sekä miesten että naisten tarjolla olevan potentiaalin ja työn tuottavuuden hyödyntämistä. Tasa-arvo on olennainen tekijä työyhteisön ilmapiirin, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden luomisessa. Sukupuolten välisellä tasa-arvolla työmarkkinoilla nähdään taloustieteilijä Åsa Lofströmin raportin (2009) mukaan olevan positiivinen yhteys yleisemminkin talouden kasvuun ja sen pitkän aikavälin kehitykseen.

Sukupuolten välisessä tasa-arvossa on kyse oikeudenmukaisuudesta. Naisten ja miesten tasa-arvoisen aseman edistämisestä erityisesti työelämään liittyen on säädetty lakeja sekä kansallisella että Euroopan unionin tasolla. Tasa-arvo työelämässä kuuluu olennaisena osana valtionhallinnon arvoperustaan.

Tasa-arvo valtiosektorilla ei perustu ainoastaan valtion rooliin työnantajana vaan myös yhtäläillä julkisen vallan käyttäjänä. Valtion virkasuhteissa työskentelevät käyttävät asemansa puolesta julkista valtaa, ja näin ollen yhteiskunnan kannalta olennaista on, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet toimia kaikissa valtionhallinnon tehtävissä.

Tässä raportissa esiteltävät sukupuolten tasa-arvoon liittyvät tilastot koskevat pääosin valtiosektoria, mutta mukana on vertailutietoa koko maan tasolta. Raportin perimmäinen tarkoitus on koota yhteen valtiovarainministeriön tasa-arvoa koskeva tilastotieto ja tarjota näkemyksiä naisten ja miesten asemasta tasa-arvon eri osa-alueilla.

Sukupuolten välisessä tasa-arvossa on kyse laajasta kokonaisuudesta, johon kuuluvat työmarkkinat, perhepolitiikka, yhteiskunnalliset asenteet ja normit sekä kulttuuri. Tämä raportti keskittyy erityisesti tasa-arvon toteutumiseen työelämässä. Puhuttaessa tasa-arvosta työelämässä keskeistä on luonnollisesti palkkaukseen liittyvät kysymykset, erityisesti sukupuolten välinen palkkaero.

Tämä raportti keskittyy esittelemään työmarkkinoilla toteutuneet eroavaisuudet sukupuolten välillä. Palkkaukseen liittyvät perusteet ovat valtiolla samat naisille ja miehille, mutta sukupuolten välisiä palkkaeroja on havaittavissa. Tästä syystä raportti keskittyy lähtökohtien sijaan lopputulokseen eli toteutuneisiin palkkaeroihin.

Naiset ja miehet työskentelevät usein eri aloilla ja eri tehtävissä. Naiset ansaitsevat tekemästään työstään keskimäärin erisuuruista palkkaa kuin miehet sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Tässä raportissa perehdytään tarkemmin sukupuolten väliseen palkkaeroon ja samalla eritellään mahdollisia syitä tälle toteutuneelle palkkaerolle.

Raportin pääasiallisena aineistona on käytetty Valtiokonttorin keräämää valtion budjettitalouden henkilöstöä koskevaa Tahti -rekisteriaineistoa. Aineisto ei sisällä yliopistoja eikä valtion liikelaitoksia.

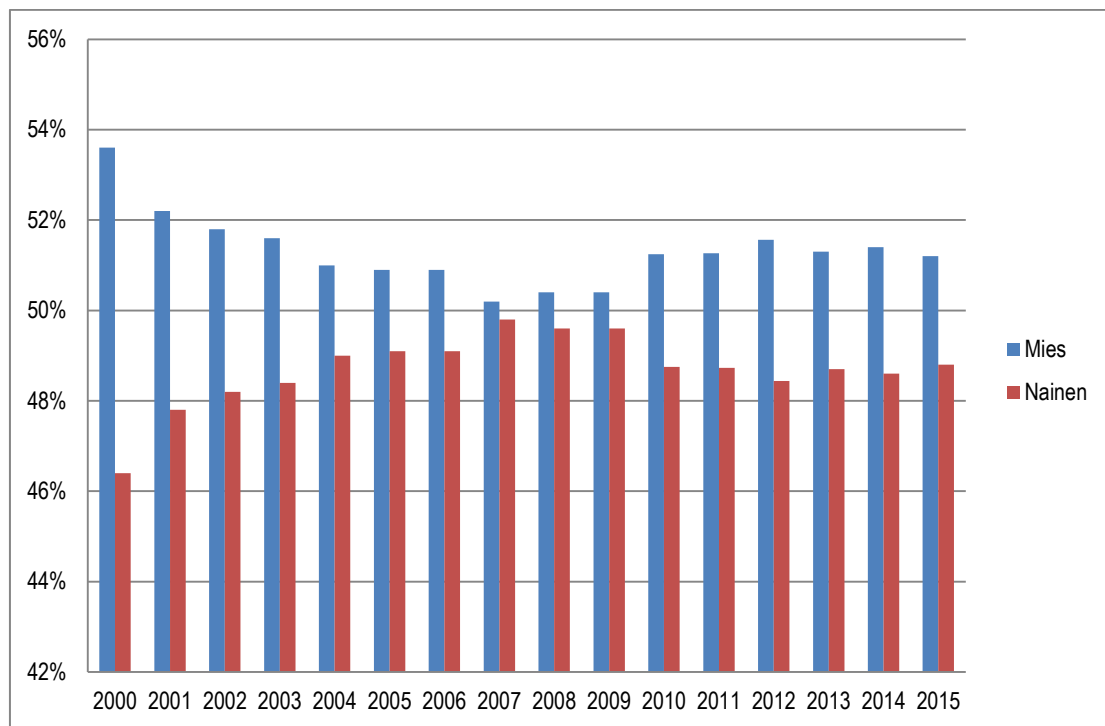
Tahti -rekisteriaineisto on kerätty työnantajakäyttöön neuvottelu- ja sopimustoimintaa varten. Aineisto perustuu pääosin valtion virastojen omiin rekistereihin eikä näin ollen kärsi juurikaan otoskadosta tai mittavirheistä, jotka ovat tyypillisiä ongelmia työntekijöille suunnatuissa kyselyissä. Palkkausta koskevien tietojen lisäksi aineisto pitää sisällään tiedot muun muassa kunkin työntekijän toimialasta, virastosta, tehtävänimikkeestä sekä itse tehtävän vaativuudesta. Aineistossa on myös henkilöä kuvaavat muuttujat, kuten muodollinen koulutus ja työkokemus. Henkilöstön lukumäärä- ja rakennetiedot kuvaavat tarkasteluvuoden joulukuun tilannetta. Sen sijaan ansiotiedot on laskettu tarkasteluvuoden marraskuulta.

1 Henkilöstömäärät

Valtiolla työskenteli joulukuussa 2015 73 676 työntekijää. Valtiolla työskentelevien osuus koko maan työllisistä (2388000) oli näin ollen 3,1 prosenttia. Valtion henkilöstöstä 51,2 prosenttia oli miehiä ja 48,8 prosenttia naisia. Miesten ja naisten suhteelliset osuudet valtiolla ovat samalla tasolla kuin suhteelliset osuudet koko maan työllisistä. Joulukuussa 2015 koko maan työllisistä 51,5 prosenttia oli miehiä ja 48,5 prosenttia naisia (Tilastokeskus).

Kuviossa 1 on esitetty sukupuolten suhteellisten osuuksien kehitys valtiolla 2000-luvulla. Naisten lukumäärä valtion henkilöstöstä on koko tarkasteluvälillä alhaisempi kuin miesten lukumäärä. Täytyy kuitenkin muistaa, että puolustusvoimat muodostaa noin 16 prosenttia valtion henkilöstöstä. Jos puolustusvoimat rajataan tarkastelun ulkopuolelle, niin 2015 joulukuussa naisten osuus valtion henkilöstöstä oli 54,8 prosenttia.

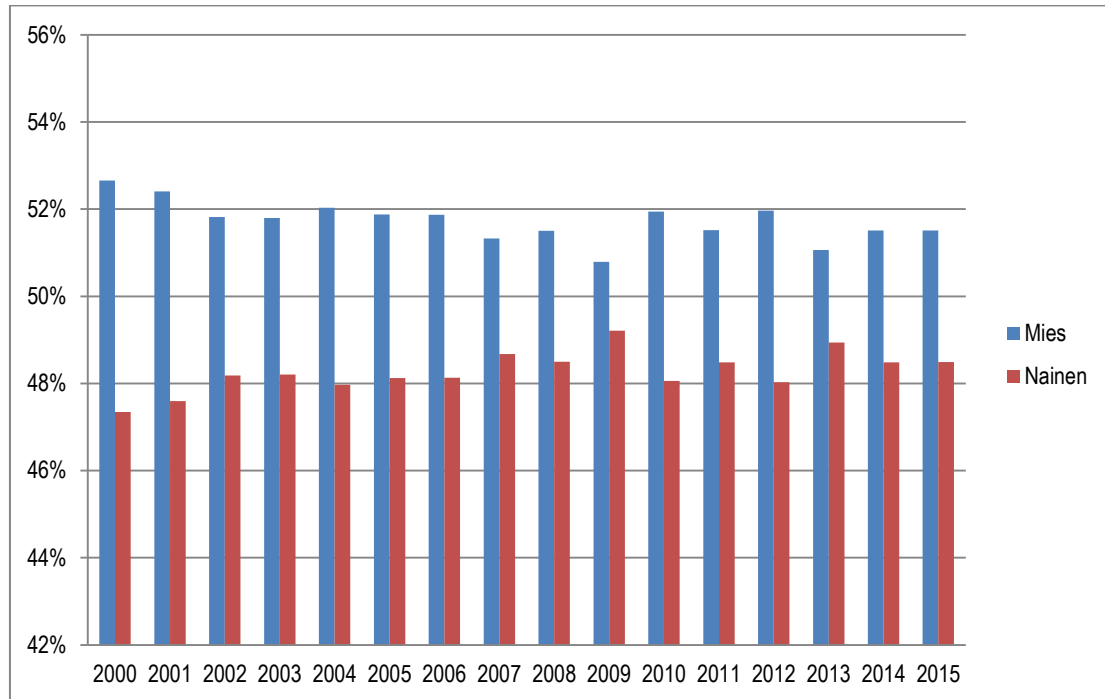
Kuvio 1 Naisten ja miesten osuudet valtion henkilöstöstä 2000-luvulla



Lähde: Valtiokonttori

Vuosien 2000 ja 2007 välillä valtion henkilöstön sukupuolijakaumassa tapahtui suurin muutos tällä vuosituohannella, kun naisten osuus nousi 46,4 prosentista 49,8 prosenttiin. Viimeisen vuosikymmenen aikana valtion henkilöstön sukupuolijakaumassa on ollut pientä vaihtelua vuosittain, mutta merkittäviä muutoksia ei ole tapahtunut. Vuoden 2010 muutos naisten määrässä liittyy yliopistojen poistumiseen valtion budjettitaloudesta. Sukupuolten suhteellisten osuuksien kehitys on viimeisen vuosikymmenen osalta vastaavanlaista myös tarkasteltaessa yleisiä työmarkkinoita, mikä nähdään kuviosta 2.

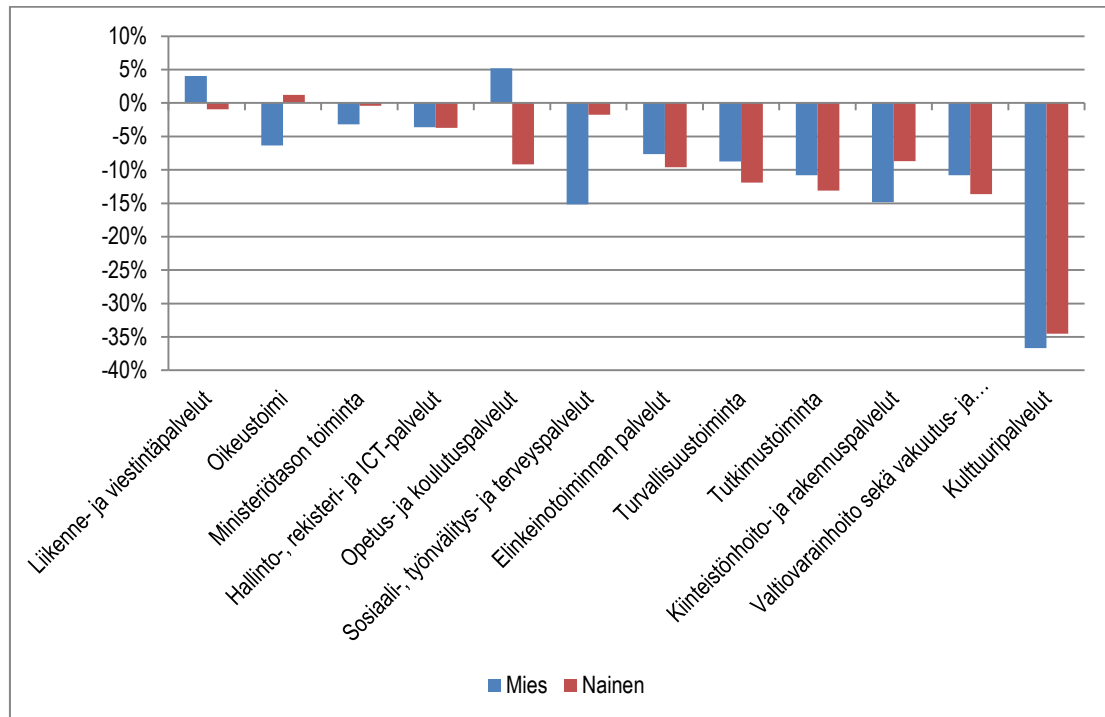
Kuvio 2 Naisten ja miesten osuudet työllisten määrästä Suomessa 2000-luvulla



Lähde: Tilastokeskus

Kuviossa 3 esitetään valtion henkilöstömäärässä tapahtuneet muutokset virastotyypeittäin ja sukupuolittain vuosina 2010 - 2014. Voidaan huomata, että valtion tehostamis- ja säästöpainneiden seurauksena valtiosektorin henkilöstö on sekä miesten että naisten kohdalla pienentynyt kaikilla toimialoilla lukuun ottamatta miesten kohdalla liikenne- ja viestintäpalveluita ja opetus- ja koulutuspalveluita sekä naisten kohdalla oikeustoimea. Valtion henkilöstö on vähentynyt suhteellisesti eniten kulttuuripalveluissa, molempien sukupuolten osalta noin 35 prosenttia.

Kuvio 3 Henkilöstömäärän muutos virastotyypeittäin ja sukupuolittain valtiolla vuosina 2010 - 2014



Lähde: Valtiokonttori

Vuotta 2015 ei verrata tässä aikaisempiin vuosiin, koska virastojen jakautumisessa eri virastotyypeihin on tapahtunut muutoksia. Näin ollen vuoden 2015 tiedot eivät ole vertailukelpoisia edellisiin vuosiin nähden. Voidaan kuitenkin todeta, että valtion henkilöstön määrä on jatkanut laskuaan, ja vuodesta 2014 vuoteen 2015 miesten määrä laski 6,7 prosenttia ja naisten 6,2 prosenttia.

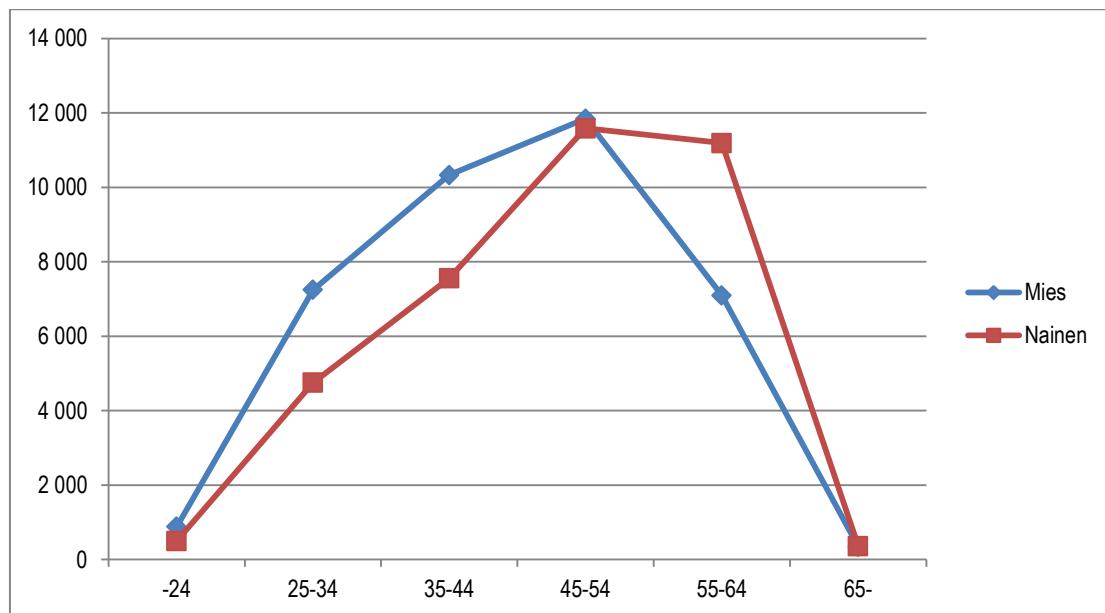
2 Ikäjakauma

Valtiolla työskentelevien naisten keski-ikä oli vuonna 2015 hieman korkeampi kuin miehillä. Vuonna 2015 valtiosektorilla työskentelevien naisten keski-ikä oli 48,2 vuotta, kun taas miesten keski-ikä oli 44,7 vuotta.

Kuviosta 4 nähdään valtiosektorilla työskentelevien naisten ja miesten lukumäärät ikäluokittain vuonna 2015. Miesten määrä 55 – 64-vuotiaiden ja yli 64-vuotiaiden ikäluokassa oli alhaisempi kuin naisten. Muissa ikäluokissa miesten määrä on korkeampi kuin naisten, kuitenkin niin, että 45 – 54-vuotiaiden ikäluokassa ero on melko pieni. Miesten määrää 55 – 64-vuotiaiden ikäluokassa vähentää alhaisempi eläkkeellesiirtymisikä miesvaltaisilla aloilla.

Vuonna 2015 naisten keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä valtiolla oli 62 vuotta 6 kuukautta. Miehet puolestaan jäivät eläkkeelle keskimäärin 59 vuoden 6 kuukauden iässä (Keva). Eroon vaikuttavat miesten ja naisten välinen eroavaisuus ammattirakenteissa. Erityisesti miesvaltaisilla turvallisuustoiminnan aloilla, joihin kuuluvat muun muassa puolustusvoimat, rajavartiosto ja poliisi, on alhainen eläkkeellesiirtymisikä. Kaikkiaan vuonna 2015 valtion mieshenkilöstöstä 57,9 prosenttia työskenteli turvallisuustoiminnan aloilla.

Kuvio 4 Naisten ja miesten lukumäärät ikäluokittain valtiolla vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

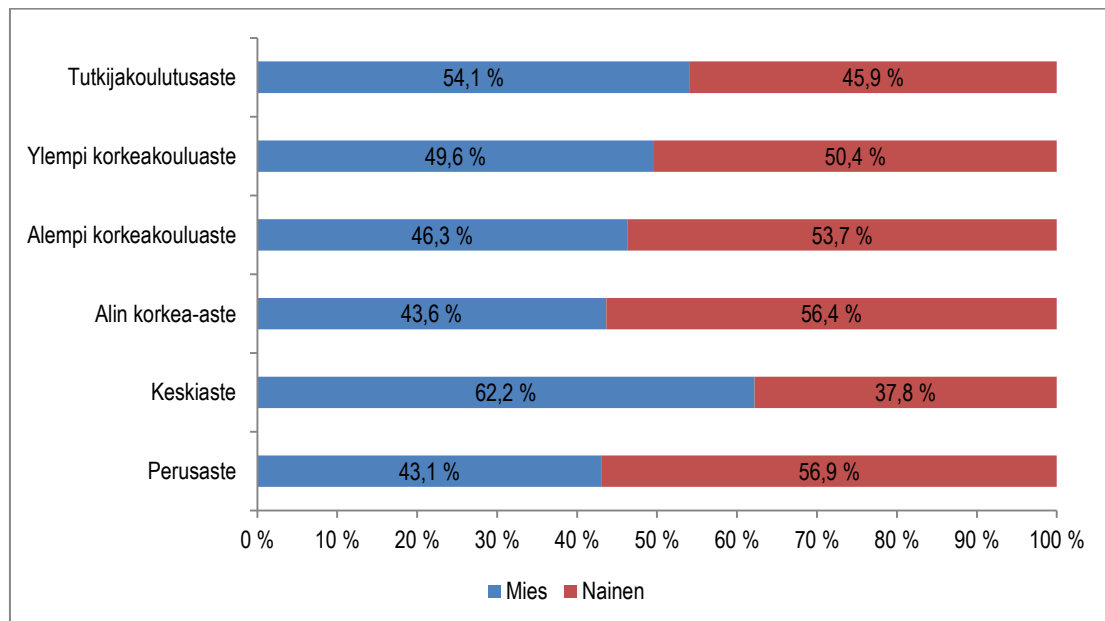
3 Koulutus

Koulutustasoindeksi oli vuonna 2015 valtiosektorilla keskimäärin 5,1. Naisilla koulutustasoindeksi oli 5,2 ja miehillä 5,0. Toisin sanoen naisten keskimääräinen koulutustaso oli hieman korkeampi.

Kuvio 5 havainnollistaa valtiosektorin henkilöstön koulutusastetta sukupuolittain. Koulutuksen taso on usein yhteydessä henkilön asemaan työmarkkinoilla.

Sukupuoliosuudet eri koulutusasteilla vaihtelevat merkittävästi. Ylemmän korkeakoulututkinnon osalta tilanne on tasaväkisin, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista noin puolet on naisia ja puolet miehiä. Miesten osuus on suurempi tutkijakoulutuksen ja keskiasteen tutkinnon suorittaneista ja naisten osuus suurempi perusasteen, alimman korkea-asteen ja alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneista.

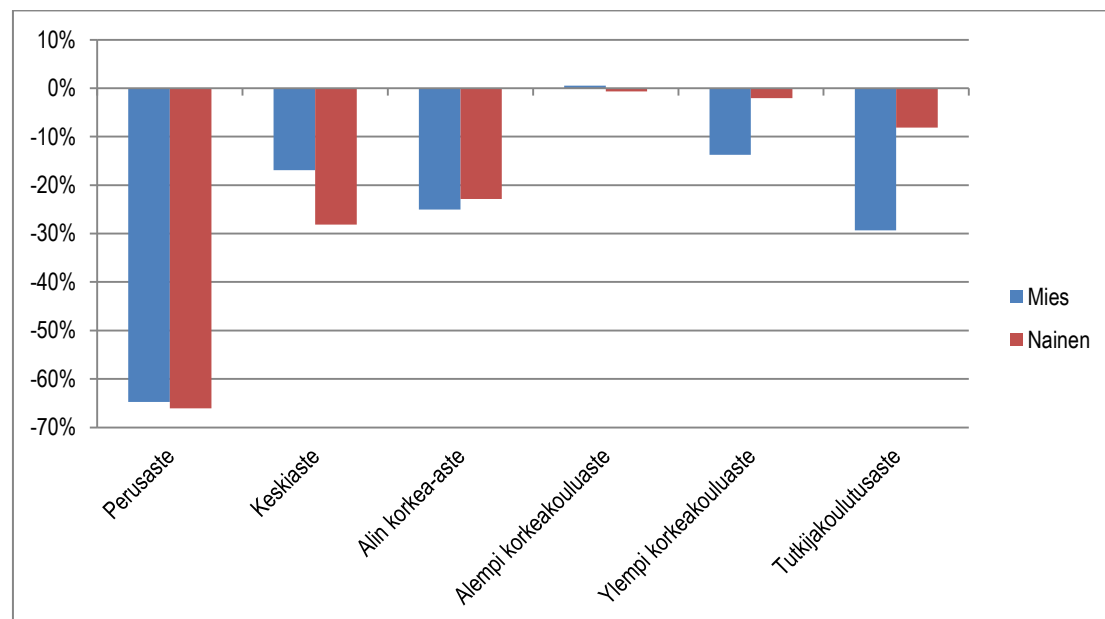
Kuvio 5 Valtion henkilöstö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

Kuviossa 6 esitetään naisten ja miesten määrissä tapahtuneita muutoksia koulutusasteittain vuosien 2010 - 2015 aikana. Naisilla ja miehillä matalammin koulutettujen määrä on laskenut enemmän kuin korkeasti koulutettujen määrä. Eniten vähennystä on tapahtunut perusasteen tutkinnon suorittaneiden ryhmässä, jossa sekä miesten että naisten määrä on laskenut noin kaksi kolmasosaa viiden vuoden aikana. Ainoa ryhmä, jossa on tapahtunut kasvua on alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet. Tutkijakoulutettujen miesten suurta pudotusta selittää VTT:n siirtyminen pois valtion budjettitalouden piiristä.

Kuvio 6 Valtion henkilöstömäärän muutos koulutusasteen ja sukupuolen mukaan vuosina 2010 - 2015



Lähde: Valtiokonttori

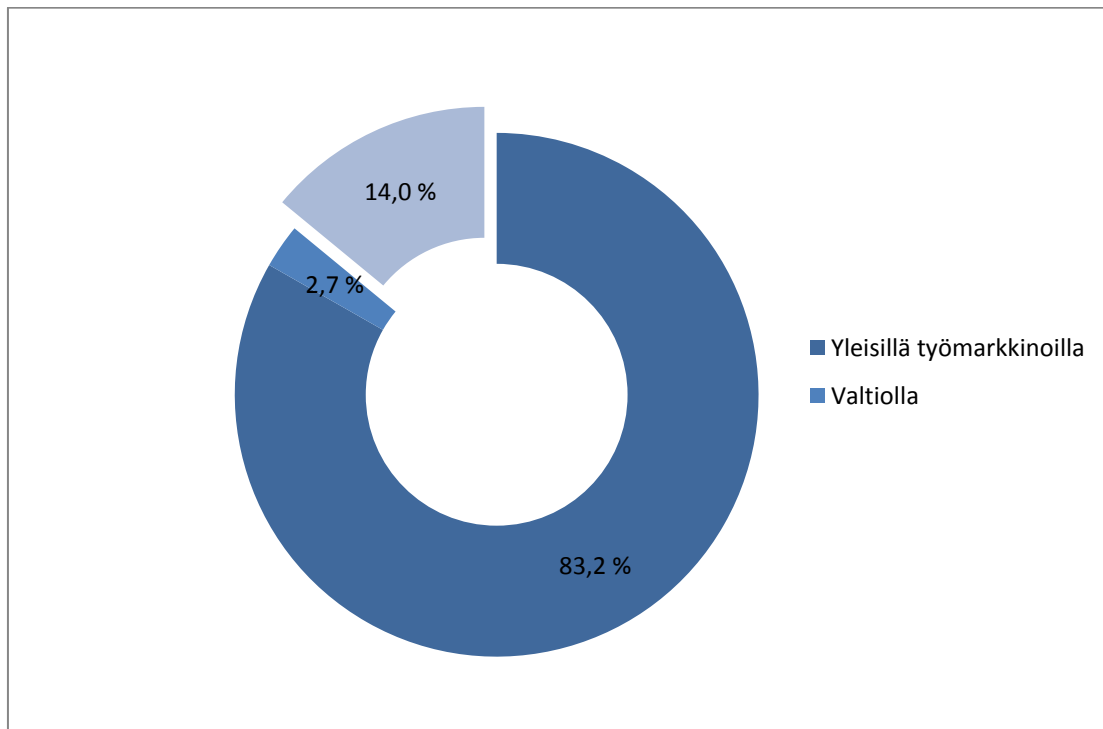
4 Keskimääräiset ansiot

Marraskuussa 2015 valtiolla keskimääräinen säännöllisen työajan ansio oli naisilla 3517 euroa ja miehillä 4091 euroa. Valtiosektorilla naisten palkat olivat siis keskimäärin 86,0 prosenttia miesten ansioista.

Tilastokeskuksen mukaan yleisillä työmarkkinoilla naisten keskimääräiset ansiot olivat vuoden 2015 viimeisellä neljänneksellä 83,2 prosenttia miesten keskimääräisistä ansioista. Näin ollen sukupuolten keskimääräinen palkkaero oli valtiosektorilla hieman pienempi kuin yleisillä työmarkkinoilla.

On tärkeää huomata, että näihin lukuihin ei ole otettu huomioon, missä ja millaisissa tehtävissä naiset ja miehet työskentelevät. Myöhemmin raportissa tarkastellaan keskimääräistä palkkaeroa valtiolla selittäviä tekijöitä.

Kuvio 7 Naisten säännöllisen työajan ansioiden osuus miesten säännöllisen työajan ansioista keskimäärin yleisillä työmarkkinoilla ja valtiolla vuonna 2015



Lähteet: Tilastokeskus, Valtiokonttori

5 Segregaatio

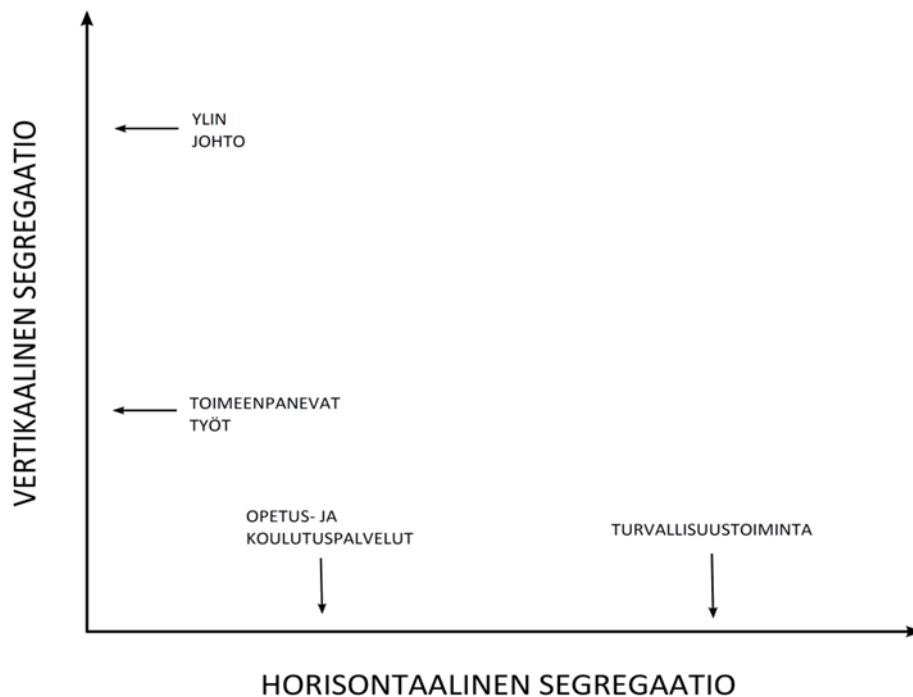
Ammatillinen segregaatio tarkoittaa sitä, että miehet ja naiset työskentelevät eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä. Segregaatio voidaan jakaa kahteen osaluueeseen, joita ovat horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio.

Horisontaalisella segregaatiolla tarkoitetaan sitä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla. Valtiosektorilla turvallisuustoiminta on vahvasti miesvaltainen ala, kun taas opetus- ja koulutuspalvelut on selkeästi naisvaltainen ala. Horisontaalisesta segregaatiosta voidaan käyttää nimitystä toimialasegregaatio.

Vertikaalinen segregaatio puolestaan tarkoittaa sitä että miehet ja naiset työskentelevät eri vaativuustason työtehtävissä. Vertikaalisesta segregaatiosta käytetään myös nimitystä tehtäväkohtainen segregaatio.

Työmarkkinoiden segregaatio on yhteydessä palkkaeroihin, sillä ansiot vaihtelevat toimialoittain ja työtehtävittäin. Johtotehtävissä ansiot ovat usein suuremmat kuin toimeenpaneveissa tehtävissä, ja lisäksi toimiala vaikuttaa palkkauksen tasoon. Segregaation erottelu kahteen komponenttiin on mielekästä, sillä näin voidaan tarkemmin eritellä sukupuolten väliseen palkkaeroon johtavia syitä.

Kuvio 8 Horisontaalinen ja vertikaalinen segregaatio

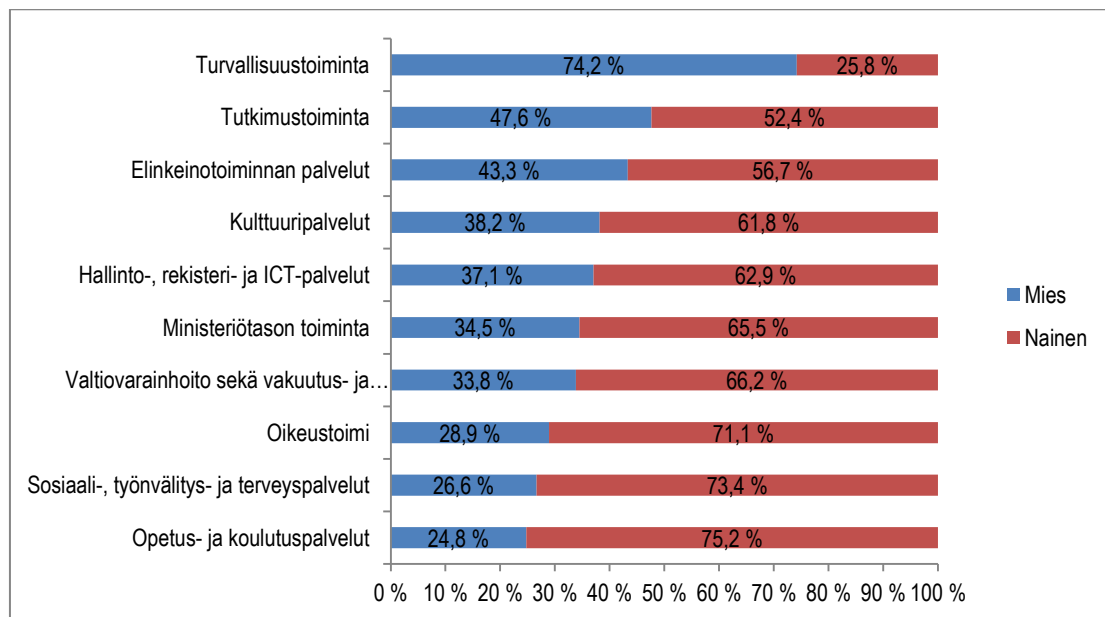


6 Horisontaalinen segregaatio

Naisten ja miesten suhteelliset osuudet valtiosektorin eri toimialoilla vaihtelevat. Kuviosta 9 nähdään, että turvallisuustoiminta pois lukien kaikilla valtion toimialoilla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä. Vuonna 2015 naisvaltaisimpia aloja olivat opetus- ja koulutuspalvelut, sosiaali-, työnvälitys- ja terveystoimi. Näillä aloilla yli kaksi kolmasosaa oli naisia. Tasa-aloilla miehiä ja naisia on lähes yhtä paljon niin, ettei kummankaan sukupuolen edustus toimialalla ylitä 60 prosenttia henkilöstöstä. Valtion tasa-aloja ovat elinkeinotoiminnan palvelut ja tutkimustoiminta.

Turvallisuustoiminnan toimialan miesvaltaisuuteen vaikuttaa se, että puolustusvoimien palvelukseen hakeudutaan usein varusmiespalveluksen kautta. Naisten vähäisempi osuus tällä toimialalla selittyykin sillä, että varusmiespalvelus on pakollinen vain miehille. Puolustusvoimien henkilöstömäärä kattoi vuonna 2015 16,4 prosenttia koko valtion henkilöstöstä. Tästä syystä varusmiespalveluksen vaikutus ammatilliseen segregaatioon on suuri valtiosektorilla.

Kuvio 9 Horisontaalinen segregaatio. Naisten ja miesten osuudet eri toimialoilla valtiolla vuonna 2015

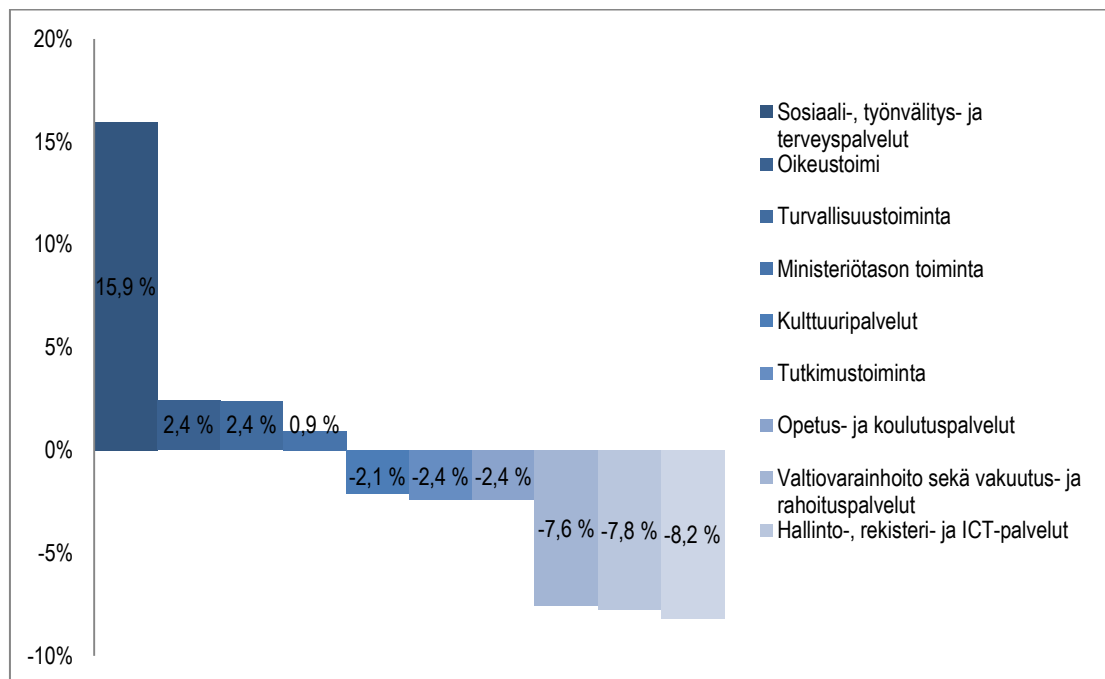


Lähde: Valtiokonttori

Kuviosta 10 ilmenee, miten sukupuolten välinen horisontaalinen eli toimialasegregaatio on kehittynyt viimeisen viiden vuoden aikana. Muutosprosentit kertovat, miten suuremman sukupuoliryhmän osuus on muuttunut ajanjakson aikana. Mikäli suuremman sukupuoliryhmän osuus on kasvanut (muutosprosentti on positiivinen) se tarkoittaa, että toimialasegregaatio tällä alalla on kasvanut.

Segregaation suurta kasvua muutamilla toimialoilla selittää virastorakenteiden muutos, jonka takia vuosien 2010 ja 2015 toimialat eivät ole täysin vertailukelpoisia. Suurimmat virastorakenteen muutokset ovat tapahtuneet sosiaali-, työnvälitys- ja terveyspalveluissa, elinkeinotoiminnan palveluissa, hallinto-, rekisteri- ja ICT – palveluissa ja valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalveluissa. Näillä aloilla myös muutokset segregaatiossa ovat suurimpia. Jos jätetään nämä alat huomioimatta, horisontaalinen segregatio on kehittynyt melko tasaisesti. Kolmella alalla segregatio on kasvanut hieman, ja kolmella laskenut hieman.

Kuvio 10 Horisontaalisen segregaatian muutos toimialoittain valtiolla vuosina 2010 - 2015



Lähde: Valtiokonttori

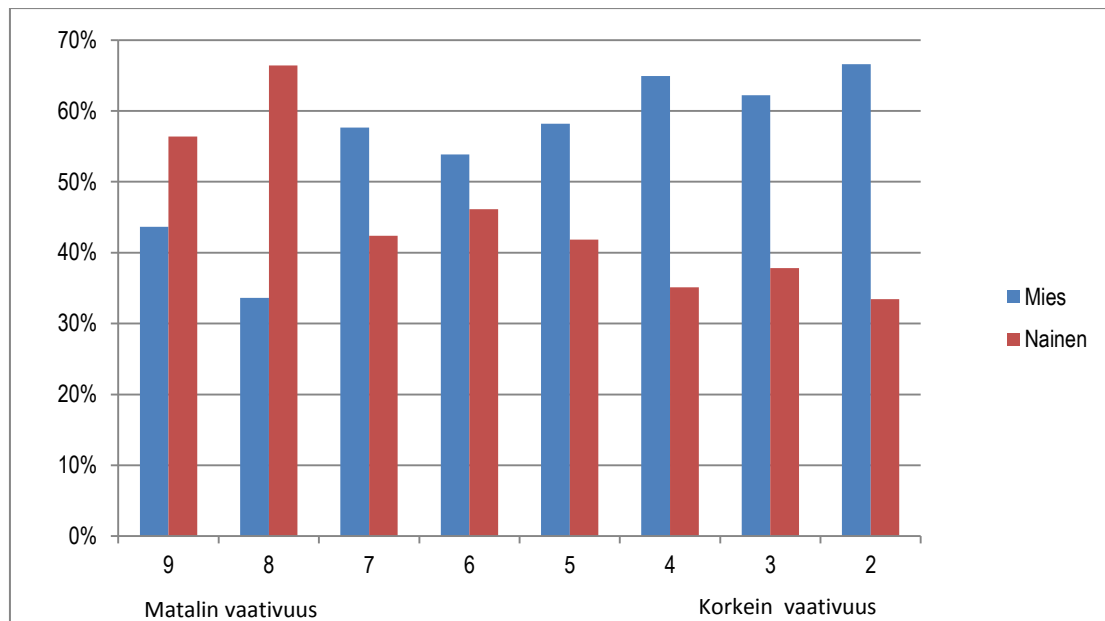
7 Vertikaalinen segregaatio

Vertikaalista eli tehtäväkohtaista segregaatiota on tässä raportissa arvioitu miesten ja naisten eri vaativuustason tehtäviin sijoittumisen perusteella. Työn sisällön vaativuuden arvioiminen pyritään toteuttamaan johdonmukaisesti ja analyyttisesti, jotta se mahdollistaisi tehtävien asettamisen vaativuusjärjestykseen. Käytännössä työn vaativuutta arvioidaan työntekijän säännöllisten ja tosiasiallisten työtehtävien perusteella. Arviointia ei tehdä ammattinimikkeitten perusteella, vaan työn tosiasiallisen sisällön mukaan. Vaativuustaso ei kuvaa henkilökohtaisia työsuorituksia vaan ainoastaan työtehtävien vaativuutta. Vaativuustasoluokituksia tarkennetaan tehtävien muuttuessa. Työn vaativuuden arviointi on palkkauksellisista syistäkin tärkeää, sillä valtion palkkausjärjestelmissä tehtävän vaativuus vaikuttaa työstä maksettavaan palkkaan.

Työn vaativuuden arvioiminen toteutetaan suurimmassa osassa valtion toimialoja omalla itsenäisellä luokitusjärjestelmällä, joka mahdollistaa eri alojen ominaispiirteiden huomioimisen vaativuuden arvioimisessa. Eri alojen omat vaativuusluokitukset yhtenäistetään VPL -vaativuustasoille 2 – 9, joista taso 2 on vaativuudeltaan korkein ja taso 9 matalin. Yhtenäistäminen suoritetaan Hay -järjestelmällä, joka on kansainvälisesti yksi käytetyimmistä työn vaativuuden arviointijärjestelmistä.

Kuviosta 11 nähdään, että valtiosektorilla vaativimmissa tehtävissä työskentelee useammin miehiä kuin naisia ja vähemmän vaativissa tehtävissä useammin naisia kuin miehiä. Suurimmat erot ovat johtotehtävissä ja vaativissa asiantuntijatehtävissä (tasot 2-4) ja ammatillista erikoistumista vaativissa tehtävissä (taso 8).

Kuvio 11 Vertikaalinen segregaatio. Naisten ja miesten osuudet eri vaativuustason tehtävissä valtiolla vuonna 2015



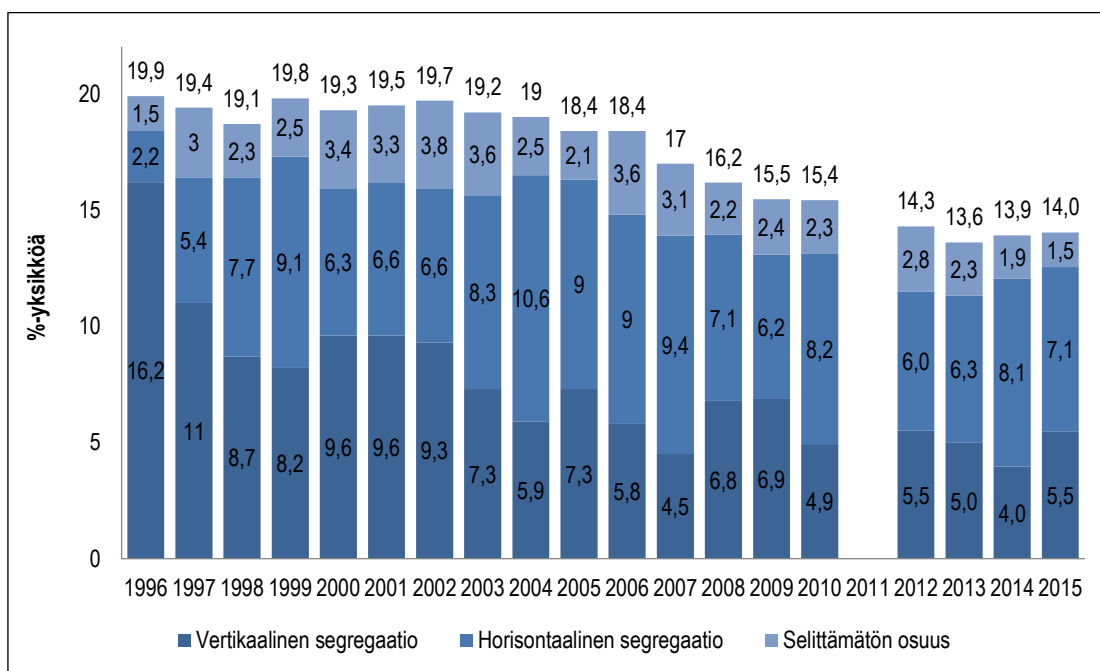
Lähde: Valtiokonttori

8 Segregaatio ja palkkaerot

Miehet ja naiset sijoittuvat eri toimialoille ja eri tehtäviin valtiosektorilla. Tässä osiossa selvitetään tarkemmin segregaation vaikutusta sukupuolten väliseen keskimääräisen palkkaeroon. Tarkastelu tehdään jakamalla palkkaero horisontaaliseen ja vertikaaliseen tekijään palkkahajotelman avulla.

Kuviossa 12 tarkastellaan kuinka suuri osa havaitusta sukupuolten välisestä palkkaerosta selittyy sillä, että naiset ja miehet työskentelevät eri toimialoilla ja eri vaatavuustason tehtävissä. Horisontaalisen segregaation osuus kuvaa palkkaeroa, joka johtuu naisten ja miesten suuntautumisesta eri toimialoille. Horisontaalinen segregaatio ottaa toimialan lisäksi huomioon palkkatasoon vaikuttavat mahdolliset alueelliset erot. Vertikaalinen segregaatio puolestaan selittää palkkaeron osaa, joka johtuu naisten ja miesten sijoittumisesta eri vaatavuustason tehtäviin. Jäljelle jäänyttä osuutta keskimääräisestä palkkaerosta kutsutaan selittämättömäksi osaksi.

Kuvio 12 Naisten ja miesten palkkaeroja selittävät tekijät valtiolla vuosina 1996 - 2015



Lähde: Valtiokonttori

Vuonna 2015 sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero oli valtiosektorilla 14,0 prosenttia. Vertikaalisen segregaation osuus tästä keskimääräisestä palkkaerosta oli 5,5 prosenttia ja horisontaalisen 7,1 prosenttiyksikköä. Jäljelle jäävä palkkaero, joka oli vuonna 2015 1,5 prosenttiyksikköä, ei selity miesten ja naisten ammatillisella segregaatiolla. Ammatillinen segregaatio on suurin sukupuolten välisiä palkkaeroja selittävä tekijä valtiosektorilla.

9 Selittämätön palkkaero

Selittämätön palkkaero kuvaa sitä osaa keskimääräisestä palkkaerosta, joka ei selity ammatillisella segregatiolla eli valikoitumisella eri toimialoille ja eri vaativuustasoihin tehtäviin. Vuonna 2015 tämän selittämättömän palkkaeron suuruus oli 1,5 prosenttiyksikköä, kun taas keskimääräinen palkkaero naisten ja miesten välillä oli samaisena vuonna 14,0 prosenttiyksikköä. Tämä tarkoittaa, että valtiosektorilla naiset ansaitsevat saman vaativuustason työstä samassa toimintayksikössä keskimäärin 1,5 prosenttia vähemmän kuin miehet. Vuodesta 2013 vuoteen 2015 keskimääräinen palkkaero on kasvanut, mutta selittämätön palkkaero on kaventunut 2,3 prosenttiyksiköstä 1,5 prosenttiyksikköön (Kuvio 12).

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n teettämän työmarkkinatutkimuksen mukaan (STTK, 2015) yleisillä työmarkkinoilla miesten ja naisten välinen selittämätön palkkaero on pysynyt ennallaan noin kahdessa prosentissa vuosien 2008 – 2014 ajan. Elinkeinoelämän keskusliiton Naiset ja miehet työelämässä – julkaisun mukaan naisten ja miesten selittämätön palkkaero on muutaman prosentin luokkaa, sekä naisten eduksi että heitä vastaan. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2013)

Vuonna 2014 Ruotsin valtiolla työskentelevien naisten ja miesten selittämätön palkkaero oli 1,1 prosenttiyksikköä ja oli samalla tasolla myös vuonna 2013 (Arbetsgivarverket, 2015). Ruotsalaisen valtiotyönantajan raportista on mielenkiintoista huomata, että Ruotsissa valtion työntekijöiden keskimääräinen palkkaero on pienentynyt paljon nopeammin kuin Suomessa. Vielä vuonna 2000 keskimääräinen palkkaero oli Ruotsissa noin 18 prosenttia, mutta vuoteen 2013 ero oli kaventunut jo noin 9 prosenttiin (Arbetsgivarverket, 2014). Erilaiset tilastointitavat voivat kuitenkin vaikuttaa tulosten vertailtavuuteen.

Tässä raportissa selittämättömälle palkkaerolle ei pystytä tarjoamaan täsmällistä selitystä. Selittämätöntä palkkaeroa laskettaessa on huomioitu toimintayksikön ja tehtävän vaativuustason vaikutus palkkaan, mutta muutkin seikat vaikuttavat valtiolla työskentelevän henkilön palkan suuruuteen. Tällaisia palkkatekijöitä ovat muun muassa henkilökohtaiseen suoritukseen perustuva palkanosa, suoritusperusteiset lisät, kokemukseen perustuva palkanosa ja takuupalkat. Esimerkiksi turvallisuustoiminnan selittämättömät palkkaerot näyttäisivät liittyvän eroihin työaikalisissä. Samalla vaativuustasolla ilta-, yö- ja viikonlopputunneilta hankitut työaikalisät ovat naisilla vähäisempiä kuin miehillä. Turvallisuustoiminnassa työskentelevät miehet saattavat olla naisia useammin tehtävissä, joista maksetaan perustellusti niin sanottua haittatyölisää esimerkiksi vaarallisista, raskaista, epämiellyttävistä tai likaisista tehtävistä (vrt. Loikkanen 2010). Lisäksi osa selittämättömästä palkkaerosta voi liittyä tilastoteknisiin syihin.

10 Samapalkkaisuus

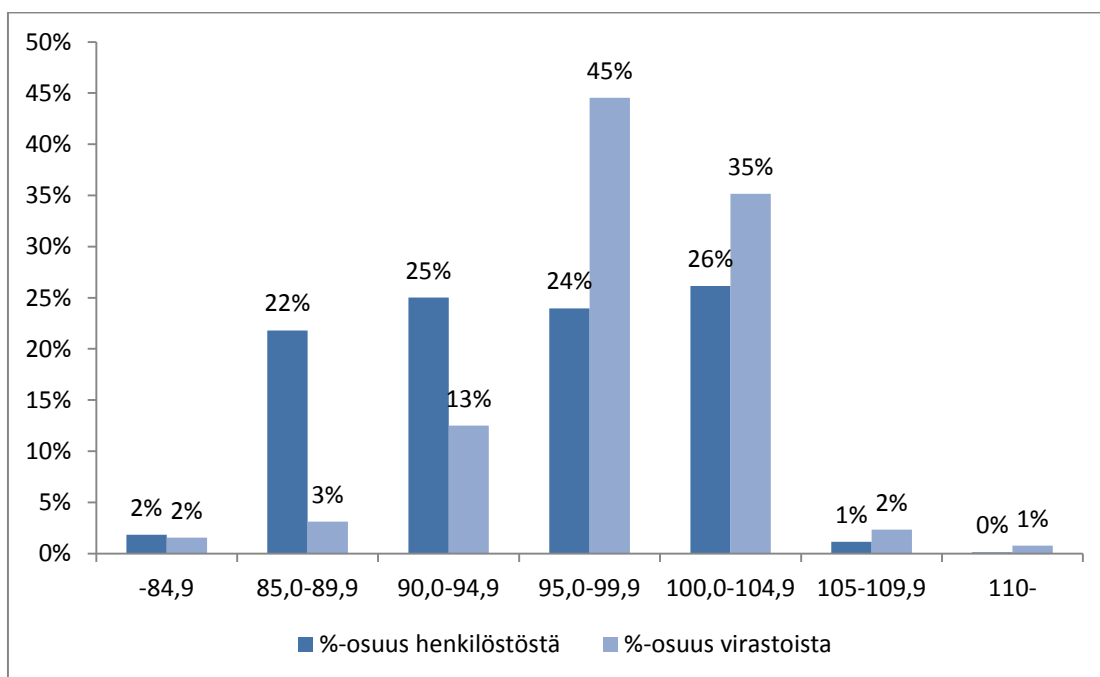
Samapalkkaisuus tarkoittaa, että samasta ja samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla maksetaan yhtä suuri palkka sukupuolesta riippumatta. Samapalkkaisuusperiaatteesta säädetään tasa-arvolaissa, ja sen noudattaminen on työnantajan velvollisuus.

Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden keskimääräistä osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla ja toimintayksikössä. Vuonna 2015 valtionhallinnossa samalla vaativuustasolla naisten ansiot olivat 98,5 prosenttia miesten ansioista valtion virastoissa keskimäärin. Vuodesta 2000 vuoteen 2015 samapalkkaisuusindeksin arvo nousi 1,9 prosenttiyksiköllä ja samapalkkaisuus vahvistui.

Kuviosta 13 nähdään valtion virastojen ja valtion henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusluokkiin. Jos tarkastellaan ensin virastojen jakautumista, niin nähdään, että lähes puolessa valtion virastoista samapalkkaisuusindeksi on välillä 95,0-99,9. Reilussa kolmanneksessa virastoista samapalkkaisuusindeksi on yli 100, mikä tarkoittaa että näissä virastoissa naiset ansaitsevat keskimäärin enemmän kuin miehet. Noin joka viidennessä virastossa samapalkkaisuusindeksi jää kuitenkin alle 95.

Virastojen lukumäärällä tarkasteltuna samapalkkaisuus näyttää toteutuvan paremmin, kuin jos tarkastellaan henkilöstön jakautumista samapalkkaisuuden mukaan. Noin puolet valtion henkilöstöstä työskentelee virastossa, jossa samapalkkaisuusindeksi on alle 95. Vastaavasti noin puolet henkilöstöstä työskentelee virastoissa, joissa samapalkkaisuusindeksi on välillä 95,0-104,9.

Kuvio 13 Valtion virastojen ja henkilöstön jakautuminen samapalkkaisuusindeksiluokkiin vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

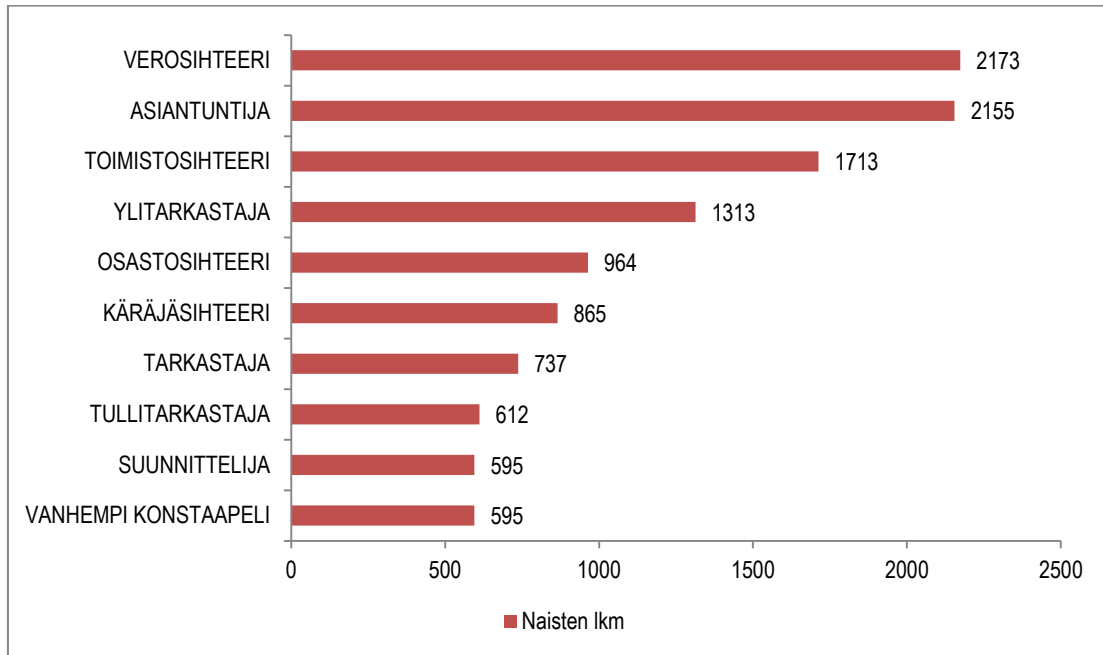
11 Nais- ja miesammatit

Sukupuolten välistä ammatillista segregatiota voidaan konkretisoida puhumalla nais- ja miesvaltaisista ammateista. Kuvioista 14 ja 15 nähdään naisten ja miesten yleisempiä ammattinimikkeitä valtiosektorilla vuonna 2015. Monet yleisimmistä ammateista ovat voimakkaasti segregoituneita.

Valtiolla työskentelevistä miehistä 30 prosentilla ammattinimike oli joku kymmenestä yleisimmästä miesvaltaisesta ammattinimikkeestä. Puolestaan naisista 33 prosentilla ammattinimike oli yksi kymmenestä yleisimmästä naisvaltaisesta ammattinimikkeestä. Valtiolla on myös useita ammattinimikkeitä, joita ei ole lainkaan toisella sukupuolella. Ainoastaan miesten ammatteja ovat muun muassa lentokonehuoltouseeri (81 miestä), kuljetusupseeri (62 miestä) ja esiuupseeri (97 miestä). Ammattinimikkeitä, joissa työskenteli ainoastaan naisia, olivat muun muassa johdon sihteeri (101 naista), koulutussihteeri (36 naista) ja ravitsemistyöntekijä (36 naista).

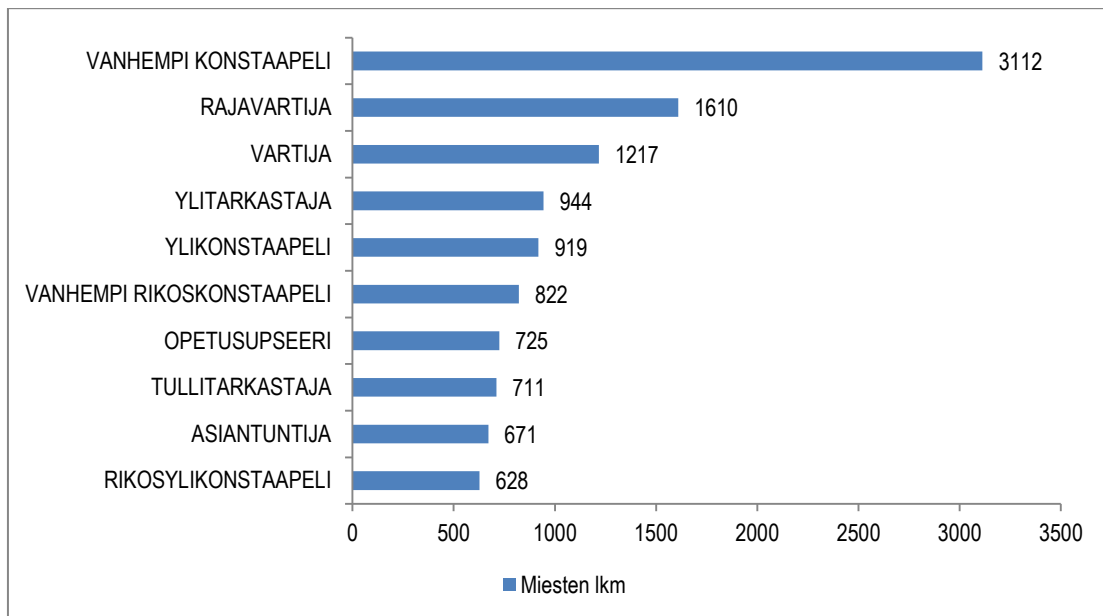
Segregaation vaikutusta palkkaeroihin voidaan havainnollistaa puhumalla nais- ja miesvaltaisten ammattien keskiansioista. Miesten yleisimmissä ammateissa valtiosektorilla ansiot ovat keskimäärin suuremmat kuin naisilla yleisimmissä ammateissa. Esimerkiksi naisille yleisessä asiantuntijan ammattinimikkeessä säännöllisen työajan keskiansio oli 3008 euroa kuukaudessa, kun taas miehille yleisessä vanhemman konstaapelin nimikkeessä keskiansio oli 3441 euroa.

Kuvio 14 Naisten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

Kuvio 15 Miesten yleisimmät ammattinimikkeet valtiolla vuonna 2015

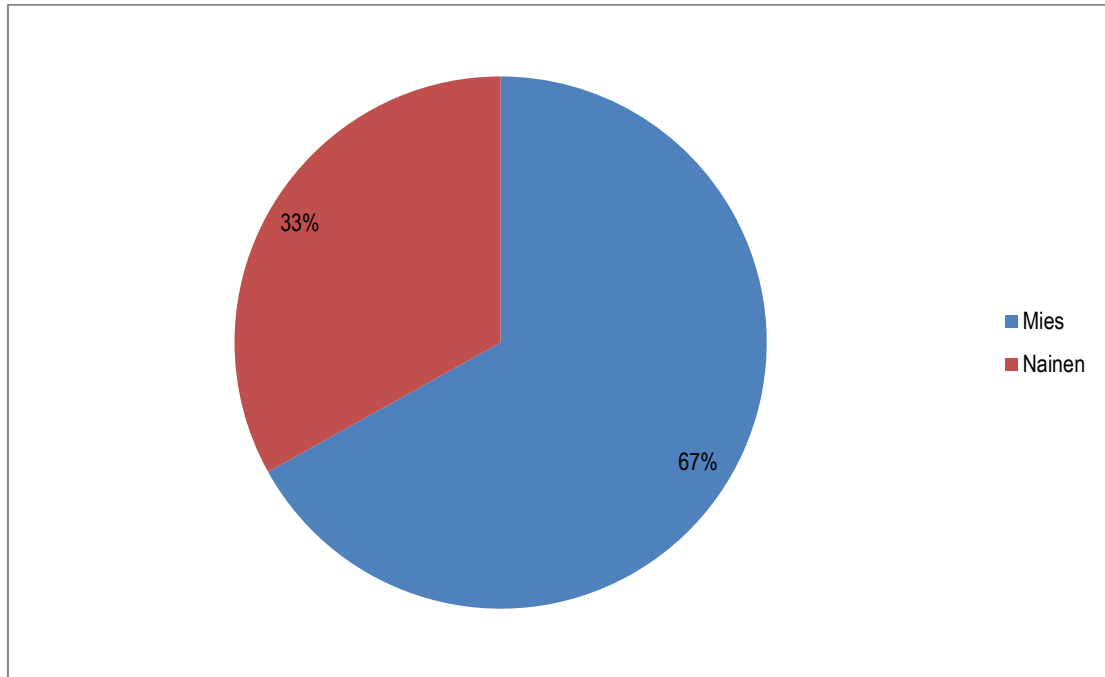


Lähde: Valtiokonttori

12 Naiset ja miehet johtotehtävissä

Vuonna 2015 valtionhallinnon ylimmän johdon tehtävissä työskenteli 130 henkilöä. Ylimmästä johdosta 67 prosenttia oli miehiä ja 33 prosenttia naisia. Naisten osuus kasvoi edellisvuodesta kolmella prosenttiyksiköllä.

Kuvio 16 Naisten ja miesten osuudet ylimmästä johdosta valtiolla vuonna 2015



Lähde: Valtion ylimmän johdon henkilö- ja tilastorekisteri JOT1

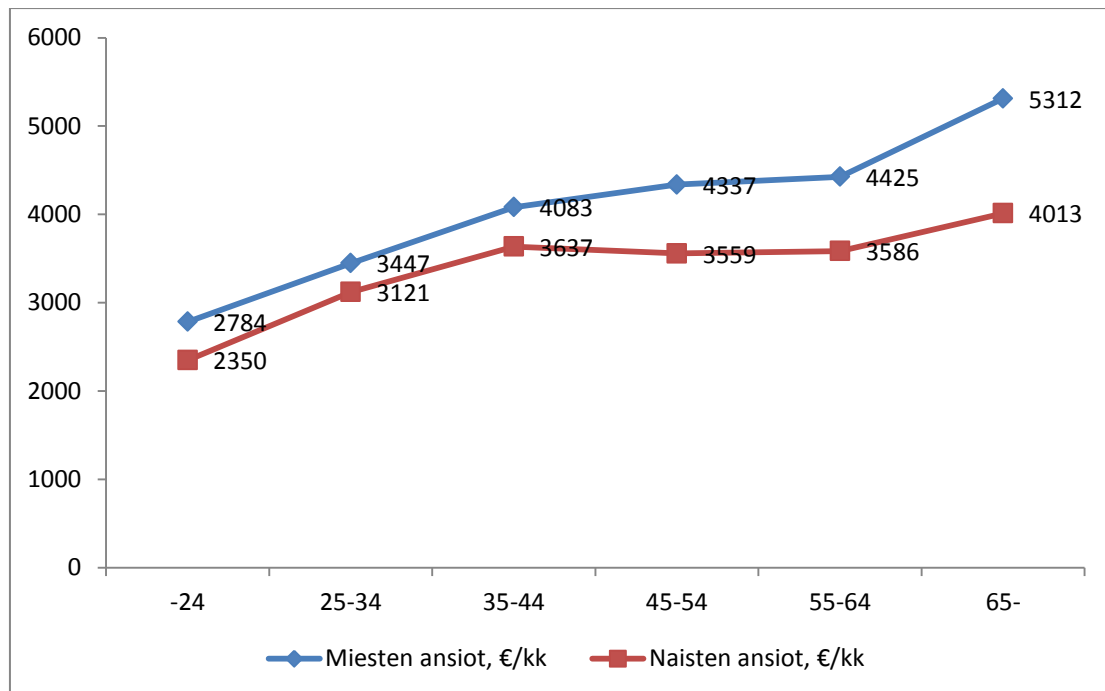
13 Ikä ja ansiot

Valtiosektorilla, kuten yleisillä työmarkkinoillakin, molemmilla sukupuolilla ansiot ovat vanhemmissa ikäluokissa korkeammat kuin nuoremmissa ikäluokissa. Kuviosta 17 havaitaan, että miehillä kuukausittaiset ansiot kasvavat iän myötä enemmän kuin naisilla. Ikäluokkien 35–44 ja 45–54 välillä naisten keskiansiot kuitenkin pienenevät, ja myös ikäluokassa 55-64 naisten keskiansiot ovat matalammat kuin ikäluokassa 35-44. Miesten keskiansiot ovat kaikissa ikäluokissa suuremmat kuin naisten.

Kuvio 17 ei kuvaa samojen henkilöiden ansioiden kehitystä iän myötä, vaan on poikkileikkaus valtiosektorin henkilöstön säännöllisistä kuukausiansioista iän mukaan marraskuussa 2015. Kuitenkin kuvio viittaa siihen, että ansiot kehittyisivät iän myötä myönteisemmin miehillä kuin naisilla. Täsmällisempi analyysi vaatisi erityisesti ammatti- ja tehtävärakenteen huomioonottamisen naisilla ja miehillä eri ikäluokissa.

Kuten aikaisemmin on todettu, palkkaeroihin vaikuttaa horisontaalinen ja vertikaalinen segregatio. Samat tekijät vaikuttavat myös ansiokehitykseen. Valtiosektorilla vaihtuvuus toimialojen välillä työuran aikana on vähäistä ja näin ollen suuri osa palkkaerojen kasvusta selittyy tehtäväkohtaisen segregatian avulla. Palkkaerojen kasvu iän myötä selittyy urakehityksellä eli tehtävien vaativuuden kasvulla ja näin ollen palkan nousulla. Naisten urakehityksen ja ansioiden kehittymisen hidastumiseen 30 ikävuoden jälkeen vaikuttaa luonnollisena tekijänä lasten syntymä. Vaikka urakehitykseen ja samalla ansioiden kehitykseen vaikuttavat monet muutkin tekijät kuin perhevapaiden käyttö, ovat lasten syntymään liittyvät poissaolot, äitiysloma ja perhevapaat merkittävä syy naisten ansiokehityksen hidastumiseen.

Kuvio 17 Keskimääräiset säännöllisen työajan ansiot ikäluokittain valtiolla vuonna 2015



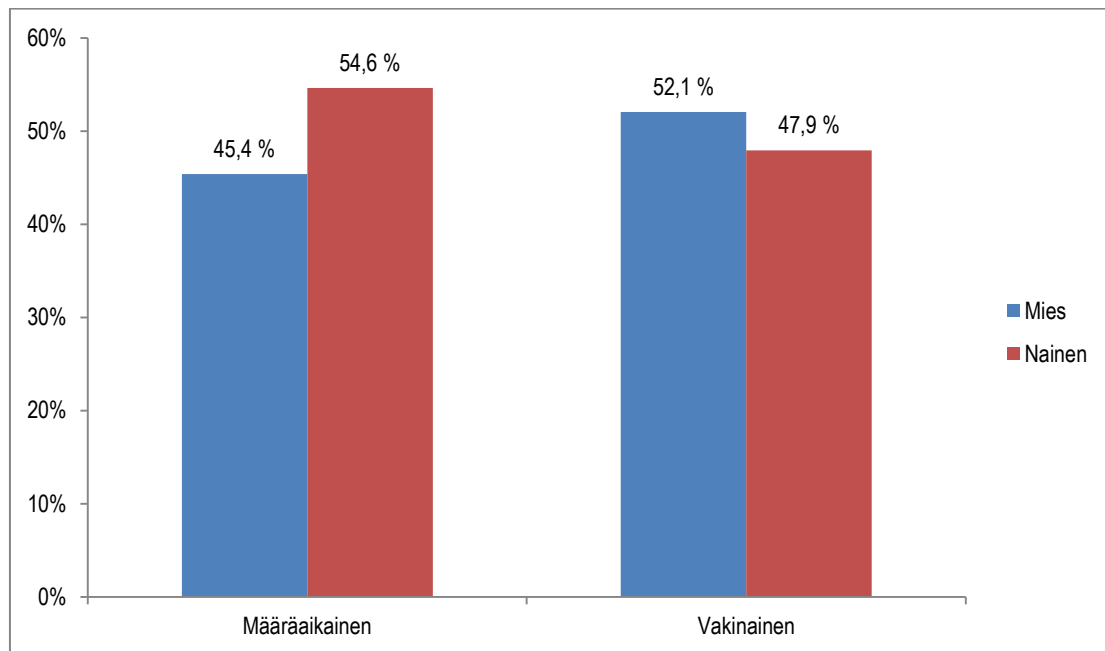
Lähde: Valtiokonttori

14 Palvelussuhteen muoto

Vuonna 2015 valtiosektorilla määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevien osuus oli 12,5 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 5,2 prosenttia. Yleisillä työmarkkinoilla vuoden 2015 viimeisellä vuosineljänneksellä määräaikaisten osuus palkansaajista oli 13,9 prosenttia ja osa-aikaisten osuus oli 15,3 prosenttia (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus).

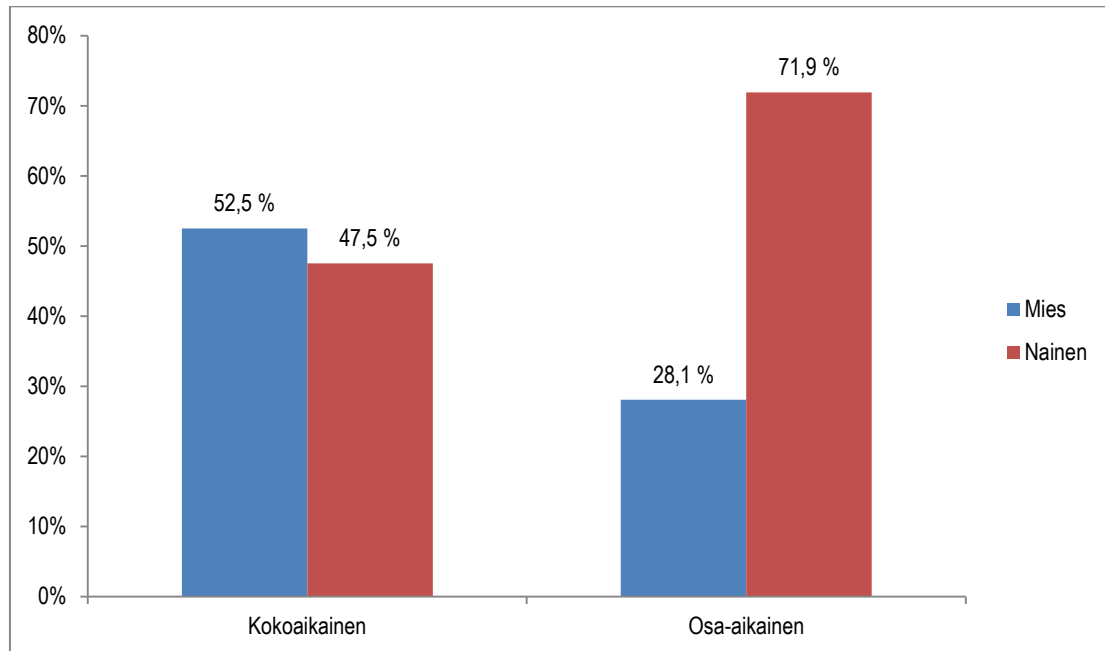
Kuviosta 18 nähdään naisten ja miesten osuudet valtiosektorin määräaikaisista ja vakinaisista palvelussuhteista. Naisten osuus määräaikaisista työntekijöistä on suurempi kuin miesten, ja miesten osuus vakinaisista työntekijöistä on puolestaan suurempi kuin naisten. Naisvaltaisilla aloilla ja ammateissa on useammin tarvetta perhevapaiden sijaisille ja tämä selittää osaksi naisten suurempaa osuutta valtion määräaikaisista työntekijöistä. Sijaisuuden takia määräaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä 67 prosenttia oli naisia.

Kuvio 18 Määräaikaiset ja vakinaiset palvelussuhteet sukupuolen mukaan valtiolla vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

Kuvio 19 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet sukupuolen mukaan valtiolla vuonna 2015



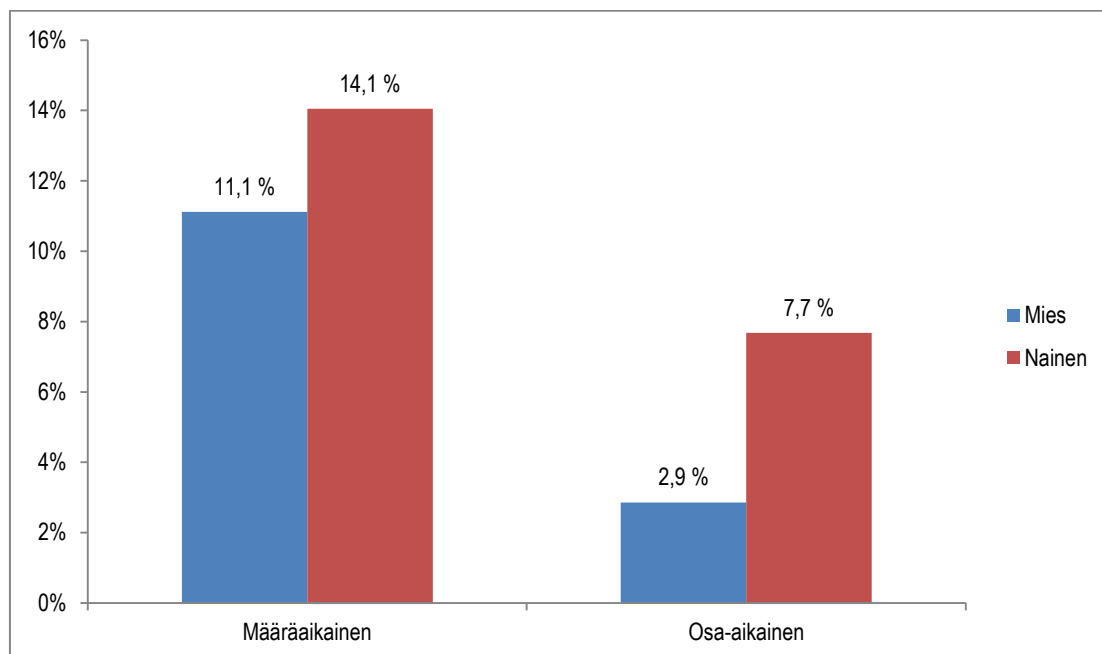
Lähde: Valtiokonttori

Naisia työskenteli osa-aikaisissa palvelussuhteissa kaikilla valtion toimialoilla suhteellisesti enemmän kuin miehiä. Eniten osa-aikaisia naisia oli tutkimustoiminnassa, jossa noin 12 prosenttia naisista oli osa-aikaisessa palvelussuhteessa.

Osa-aikainen palvelussuhde tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden sovittaa yhteen työn ja muun elämän ja osa-aikaisuuksissa on usein taustalla myös työntekijän oma halu työskennellä osa-aikaisesti. Osa-aikaisuuden syynä oli 25 prosentissa tapauksista osittainen hoito- tai vanhempainvapaa ja 20 prosentissa tapauksista osa-aikaeläke.

Kuviossa 20 on esitetty osa- ja määräaikaisten osuus naisista ja miehistä. Kuvio vahvistaa sen, että osa- ja määräaikaiset palvelussuhteet ovat tavallisempia naisilla kuin miehillä. Esimerkiksi osa-aikaisuus on miltei kolme kertaa yleisempää naisilla kuin miehillä.

Kuvio 20 Määräaikaisten ja osa-aikaisten osuus naisista ja miehistä valtiolla vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

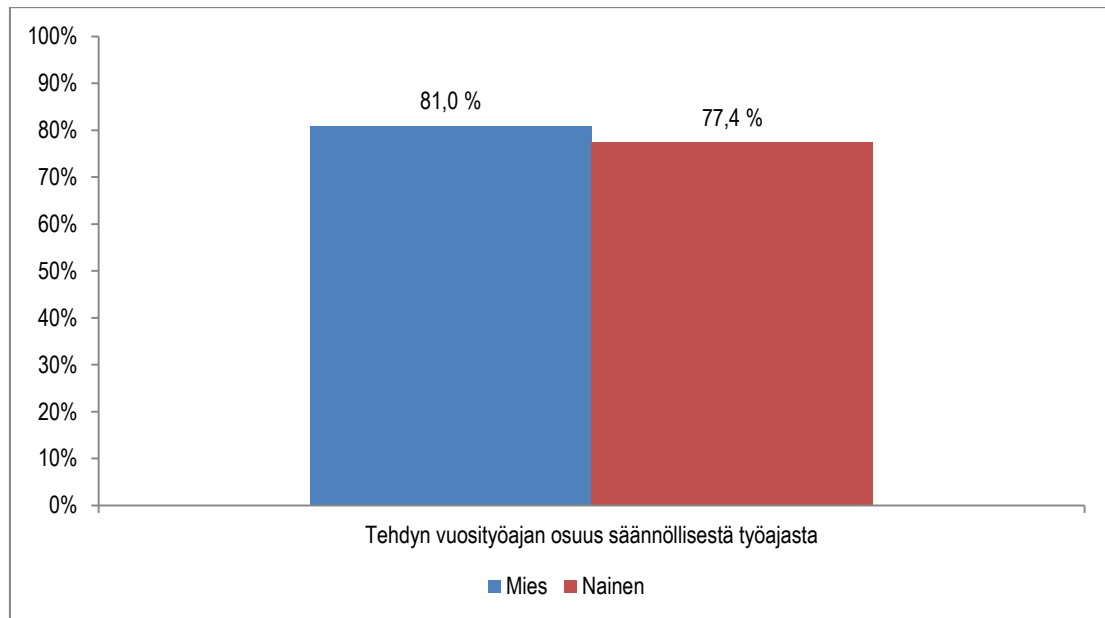
15 Työajan käyttö

Toteutunut työaika tarkoittaa sitä osuutta palkallisesta työajasta, jonka työntekijä on tehnyt työtehtäviä eikä esimerkiksi ole ollut vuosilomalla, sairaana tai hoitovapaalla. Usein toteutuneella työajalla tarkoitetaan myös tehtyjen työtuntien määrää. Palkattomat vapaat, kuten virkavapaat, eivät ole mukana laskennassa.

Työajan mittaaminen ei ole täysin yksiselitteistä. Tässä raportissa toteutunut työaika tarkoittaa rekisteröityä työaikaa. Vuonna 2015 valtiosektorilla toteutunut työaika oli miehillä 1519 tuntia ja naisilla 1424 tuntia.

Kuviossa 21 esitetään toteutunut työaika suhteellisena osuutena säännöllisestä työajasta. Vuonna 2015 oli 252 työpäivää. Niistä miehet työskentelivät 204 työpäivää eli 81,0 prosenttia ja naiset 195 työpäivää eli 77,4 prosenttia.

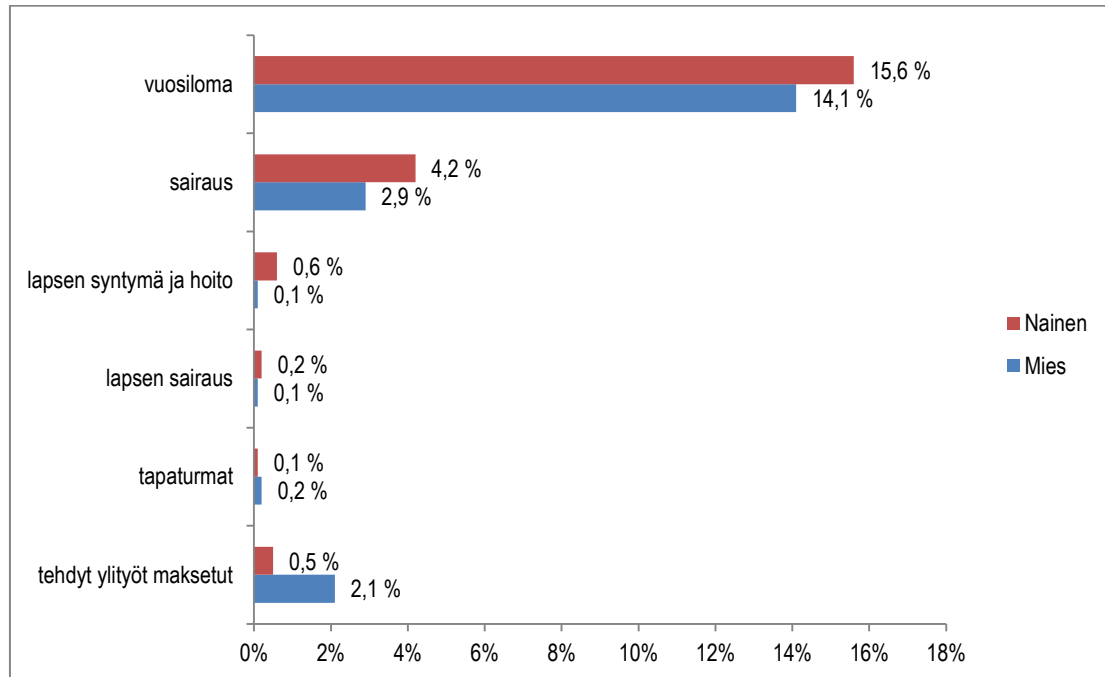
Kuvio 21 Toteutunut työaika sukupuolittain valtiolla vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

Kuviossa 22 kuvataan joidenkin ei tehdyn työajan lajien ja ylitöiden osuutta säännöllisestä vuosityöajasta. Suurin osa erosta toteutuneessa työajassa miesten ja naisten välillä selittyy eroilla vuosilomien, sairauspoissaolojen ja tehtyjen ylitöiden määrissä ja hoitovapaiden käytössä.

Kuvio 22 Ei tehdyn työajan lajien ja ylitöiden osuus säännöllisestä vuosityöajasta sukupuolittain valtiolla vuonna 2015



Lähde: Valtiokonttori

Suurin osa tekemättä jäävästä työajasta kuluu vuosilomaan. Naiset pitävät vuodessa keskimäärin 40 palkallista loma- tai lomarahavapaapäivää ja miehet keskimäärin 36 päivää. Miehillä on naisia keskimäärin suurempi lomaoikeus, mutta naiset vaihtavat useammin lomarahat lomapäiviksi, mikä vaikuttaa havaittuun eroon toteutuneissa työpäivissä.

Merkittävin toteutuneen työajan sukupuolieroja selittävä tekijä on erot sairauspoissaoloissa. Naiset sairastavat keskimäärin 11 työpäivää vuodessa, kun miehillä vastaava luku on 7. Naisilla on miehiä enemmän sairauspoissaoloja sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Sama ilmiö on havaittavissa myös muissa maissa. Tarkkaa selitystä erolle ei tiedetä.

Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot on suhteellisesti voimakkain sukupuolittunut muuttuja, joka selittää toteutuneen työajan eroja. On mielenkiintoista, että palkalliset hoitovapaat selittävät kokonaisuudessaan vain pienen osan toteutuneen työajan erosta sukupuolten välillä.

Kuviossa 22 hoitovapaiden käyttöön sisältyvät ainoastaan palkalliset hoitovapaat. Palkaton hoitovapaa jakautuu palkallista voimakkaammin naisille. Valtiolla miehet ovat palkattomalla hoitovapaalla enemmän kuin yleisillä työmarkkinoilla. Myös palkattomiin vapaisiin liittyy työnantajan kannalta kustannuksia muun muassa

sijaisjärjestelyjen muodossa. Tästä syystä palkattomien vapaiden jakautumisella sukupuolten välille on merkitystä naisten työmarkkina-asemaan.

Lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot jakautuvat valtiosektorilla lähes tasaisesti naisten ja miesten välillä. Sekä naiset että miehet ovat keskimäärin noin puoli päivää pois vuodessa poissa lapsen sairauden takia.

Miehet tekivät säännöllisen työajan päälle ylitöitä enemmän kuin naiset. Keskimäärin miehet tekivät vuonna 2015 39 tuntia ja naiset 10 tuntia ylitöitä. Ero selittyy sillä, että miesten osuus tehtävissä, joissa on mahdollisuus tehdä ylitöitä on suurempi kuin naisten.

LÄHTEET

Arbetsgivarverket, 2015: Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män i staten fortsätter stadigt att minska, haettu 30.5.2016.

<http://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/nyhetsbrev/arbetsgivarverket-informerar/2015/den-genomsnittliga-loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-i-staten-fortsatter-stadigt-att-minska/>

Arbetsgivarverket, 2014: Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten har halverats sedan år 2000, haettu 30.5.2016.

<http://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/nyhetsbrev/arbetsgivarverket-informerar/2014/loneskillnaderna-mellan-kvinnor-och-man-i-staten-har-halverats-sedan-ar-2000/>

Elinkeinoelämän keskusliitto, 2013: Naiset ja miehet työelämässä, haettu 30.5.2016.

http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf

Keva, Vuosina 1994-2015 VaEL-omaeläkkeelle jääneiden henkilöiden keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä (ei sisällä osa-aikaeläkkeitä)

Loikkanen, H., 2010: Taloustieteen näkökulmia sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Teoksessa M-L. Halko, A. Mikkola ja O-P. Ruuskanen (toim.): Naiset, miehet ja talous, Gaudeamus 141 - 153.

STTK, 2015: Pron tutkimus: Sukupuolten välinen palkkaero näkyy myös esimiesten palkoissa, haettu 30.5.2016.

<http://www.sttk.fi/2014/03/07/pron-tutkimus-nainen-haviaa-perusteetta-neljanneksen/>

Tilastokeskus. StatFin-tietokantapalvelu

<http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/>

Valtiokonttori. Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

<http://www.valtiokonttori.fi/fi->

[fi-Tietoa_Valtiokonttorista/Julkaisut_ja_tilastot/Tilastot/Henkilostojohtamisen_tukeminen](http://www.valtiokonttori.fi/fi-Tietoa_Valtiokonttorista/Julkaisut_ja_tilastot/Tilastot/Henkilostojohtamisen_tukeminen)