

Abstrakti: Miehiä huijataan Suomen virallisessa palkkaerolaskennassa

Suomen virallinen palkkaerolaskelma tehdään Tilastokeskuksen ansiotasoindeksitilastosta. Se vertailee miesten ja naisten bruttokuukausiansioita, joista on poistettu tuntiperustaisesti maksetut ylityökorvaukset. Tuntipalkkalaisille tehdään keinotekoinen palkka kertomalla keskimääräinen bruttotuntipalkka 170:llä. Muita palkkaan vaikuttavia asioita, kuten tehtyjä työtunteja, ei oteta huomioon. Tämä ”sukupuolten palkkaero” on tasoittamaton bruttokuukausiansioista laskettu sukupuolten välinen ero ansioissa. YLE:n, TANE:n, Samapalkkaisuusohjelman ja STM:n tasa-arvoyksikön ilmoitukset, että siinä on huomioitu tehdyt työtunnit, ovat valeutisia.

Mitä tasoitettavaa/korjattavaa siinä on? Miten miehiä huijataan?

1. EU:n virallinen palkkaero lasketaan bruttotuntipalkkoista, ”unadjusted gender wage gap”. Suomi laskee tasoittamattomista bruttokuukausipalkkoista (unadjusted gender monthly pay gap).
2. Euroopan komission oikeusasioiden pääosasto sanoo: ”Tasoittamattomat (unadjusted) palkkaerolaskelmat eivät ota huomioon sellaisia sukupuolten palkkaeroon vaikuttavia tekijöitä kuten erot koulutuksessa, työkokemuksessa, **tehdyissä työtunneissa**, työtehtävissä jne.”
3. YK ja ILO: ” Mikä selittää tasoittamatonta/korjaamatonta palkkaeroa?” Vastaus: Koulutustaso ja koulutusala; Työkokemus ja virkaikä; Tehdyt työtunnit; Organisaation koko ja toimiala...”
4. ILO 100 –sopimus sanoo, ettei ei-syrjiviä lisää saa ottaa mukaan tasa-arvoiseen palkkavertailuun.
5. EU-parlamentin päätöslauselma 2008/2012(INI) ”Suositukset miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta”, jonka on kehittänyt ja valmistellut EU-parlamentin Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta (FEMM), sanoo (ote kohdasta G): ”G. katsoo, **ettei** palkkaero perustu pelkästään **bruttotuntipalkkojen** eroihin, vaan että pitäisi ottaa huomioon myös yksittäiset palkat, ammatillinen osaaminen, työn organisointi, ammatillinen kokemus ja **tuottavuus**, joita on arvioitava **ei vain määrällisesti (fyysiset läsnäolotunnit työpaikalla) vaan myös laadullisesti**, sekä lyhyemmästä työajasta, lomista ja hoitovelvollisuuksista johtuvien poissaoloaikojen vaikutukset palkkojen jakautumismekanismiin...”
6. EU-parlamentin päätöslauselma 2011/2285(INI) ”Miehille ja naisille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka” suosittelee, että komission ja jäsenvaltioiden tulee laskea: ”**Sukupuolten palkkaero, jonka ei pidä kattaa ainoastaan bruttotuntipalkkaa ja jossa on eroteltava tasoittamaton ja nettona laskettava sukupuolten palkkaero.**”

Teemme karkean tuntipalkkaerolaskelman, jossa on otettu huomioon kvantitatiivinen tuottavuus, eli se, että miehet tekevät noin 20 % enemmän vuosityötunteja kuin naiset: Verohallinnon tilastot kertovat, että naiset ovat saaneet palkkatuloina viime vuosina noin 76 - 78 % miesten verotettavista palkkatuloista. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimus 1999 – 2000 kertoo, että naiset tekevät noin 79 - 80 % miesten tekemistä vuosityötunneista. Eri vuosien tilastot kertovat myös, että sekä ansioiden että työtuntien suhde muuttuu erittäin hitaasti. Kun poistamme luvuista ylityökorvaukset, joita miehet saavat yli kaksi kertaa naisia enemmän, **tehdyillä työtunneilla korjattu keskituntipalkka on miehillä ja naisilla suunnilleen sama**. Muita EU:n, YK:n ja ILO:n havaitsemia epäkohtia palkkaerolaskelmassa ei tässä ole huomioitu, ei myöskään naisten eläke-etuuksia (noin + 8 %) eikä asevelvollisuuden aiheuttamaa haittaa miesten elinikäisille ansioille (noin - 4 %).

Tasoittamaton/korjaamaton ero kuukausiansioissa on Suomessa noin 17 %, mutta EU-parlamentin Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan (FEMM) suositusten mukainen, tasa-arvoisesti laskettu sukupuolten välinen palkkaero on nolla (0).

Suomen miehet. Teillä on oikeus vaatia tasa-arvoa palkkaerolaskelmiin. Tehkää se!

HUOM: K E S K E N E R Ä I N E N !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Perustelut sille, että sukupuolten ”palkkaero” lasketaan Suomessa miesten kannalta epäoikeudenmukaisesti ja epätasa-arvoisesti

Johdanto-osa

Samapalkkaisuuden ja palkan käsitteet

On tärkeää hajottaa selittämätön palkkaero komponentteihinsa. Tosin Raija Julkunen sanoo raportissaan (2009) Työelämän tasa-arvopolitiikka STM 53:2009 näin: ”Palkkakuilun hajottaminen osiin ei välttämättä käänny naisystävällisen politiikan välineeksi.” Tasa-arvoista on, että tutkimus on ihmisystävällistä, pelkkä naisystävällisyys ei riitä. Samassa raportissa hän kuitenkin sanoo myös näin: ”Tasa-arvohallinto on tuottanut ja hankkinut uutta tietoa palkkaeroa synnyttävistä mekanismeista. Esimerkiksi EU:n työllisyysstrategian kansallisen toimintaohjelman suvannut Reija Lilja (2000) piti tärkeänä palkkakuilun hajottamista komponentteihinsa. Näin voitiin hänen mukaansa paikantaa tasa-arvopolitiikan kohteita.”

Tasa-arvovaltuutettu sanoo sivuilla www.tasa-arvo.fi näin: ”Mitä palkalla tarkoitetaan?”

Tasa-arvolainsäädännössä laaja palkan käsite

Palkan käsite on hyvin laaja sekä tasa-arvolaisissa että Euroopan unionin oikeudessa (SEUT 157 artikla). **Palkalla tarkoitetaan kaikkia työnantajan työstä tai tehtävästä välittömästi tai välillisesti suorittamia taloudellisia etuuksia. Palkkaa on vastike jo tehdystä työstä, mutta palkkaa voi olla myös tulevaisuuteen kohdistuva kannustin, kunhan se liittyy välittömästi tai välillisesti työhön.**

Palkkaa on perus- tai vähimmäispalkka ja erilaiset palkanlisät. Palkkausjärjestelmät sisältävät monenlaisia lisiä kuten henkilökohtaisia lisiä, tulosperusteisia lisiä ja työaikaan perustuvia lisiä. Myös sairausajan palkka, vuosilomapalkka ja äitiys- tai isyysvapaan ajalta maksettava palkka ovat tasa-arvolaisissa tarkoitettua palkkaa. Palkaksi luetaan myös erilaiset luontoisedut, kuten puhelin-, ruoka-, auto- ja asuntoetu.

EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä on palkaksi katsottu myös ne korvaukset, jotka työnantaja maksaa tai määrätään maksamaan irtisanomisen yhteydessä. Palkkaa voivat olla myös lisäeläkkeet. Samoin Suomen virkamiesten eläkejärjestelmän mukaiset **eläke-etuudet ovat EU:n tuomioistuimen mukaan luettava palkaksi.**

Palkkaa ovat työ- tai virkaehtosopimuksen taikka muun sopimuksen perusteella maksettavat etuudet samoin kuin työnantajan vapaaehtoisesti maksamat etuudet.

Silloin, kun palkkaus koostuu erilaisista palkanosista, kaikkien palkanosien tulee olla erikseen syrjimättömiä. Palkkavertailua ei siis tehdä kokonaispalkan perusteella. Palkkauksen

syrjimättömyyttä arvioidaan erikseen myös rahapalkan eri osien - peruspalkan ja kaikkien erilaisten lisien - osalta.”

Tässä artikkelissa otamme tarkasteltavaksi EU:n, YK:n, ILO:n ja suomalaisten tutkijoiden ja toimijoiden huomiot siitä, mitkä oikeudenmukaiset ja tasa-arvoiset taustamuuttujat on syytä huomioida, kun palkkaeron syitä selvitetään ja kuinka ne vaikuttavat Samapalkkaisuusohjelman käyttämän Suomen virallisen palkkaeron synnyssä.

Ainoa virallinen palkkaero lasketaan Suomessa ansiotasoindeksitilastosta. Siinä kuukausipalkkaisten kuukausipalkkana ovat kuukauden bruttoansiot, joista on vähennetty ylityöajan tuntiperustaisesti maksettu palkka. Mitään muuta tasoitusta/vakiointia/korjausta minkään muun taustamuuttujan suhteen ei tehdä. Tuntipalkkalaisille muodostetaan kuukausipalkka jakamalla bruttoansiot (ilman ylityöajan palkkaa) säännöllisen työajan työtunneilla ja kertomalla saatu bruttokeskituntiansio luvulla 170. Kun Suomessa ei yleensä tehdä 170-tuntista kuukautta, tuntipalkkaisten osuus ylikorostuu tässä menetelmässä. Menetelmään jää myös se virhe, että lisiä ei yleensä Suomessa lasketa erikseen säännölliseltä työajalta ja ylityöajalta, joten ylityöajan lisät (ylityölisää lukuun ottamatta) voivat olla mukana säännöllisen työajan ansiossa. Muita virheitä ansiotasoindeksitilastossa:

- Data-aineisto ei ole edustava otos Suomen palkansaajista (katso kappale 5).
- Data-aineisto ei kuvaa säännöllisen työajan ansiota noin 200 000 palkansaajalla vaan heillä aineistossa on kokonaistyöajan ansio (katso kappale 6).

Ansiotasoindeksitilastosta laskettu sukupuolten välinen palkkaero on ns. ”unadjusted gender pay gap”-tyyppiä eli tasoittamattomissa/korjaamattomissa bruttokuukausiansiossa oleva ero sukupuolten välillä. Sen huomattavin virhe suomalaisessa työmaailmassa on siinä, että esimerkiksi verrataan sellaisen kuukausipalkkaisen bruttoansioita, joka tekee töitä 130 tuntia kuussa toisen kuukausipalkkaisen bruttoansioihin, joka tekee 260 tuntia kuussa.

Yhteenvedo palkkaeron virallisista tai virallisesti suositelluista laskentamenetelmistä:

EU-komission tiedonanto KOM(2007) 424 antaa meille yhden virallisen sekä EU-parlamentin päätöslauselmien 2008/2012(INI) ja 2011/2285(INI) suositukset antavat meille toisen, virallisesti suositellun menetelmän palkkaeron laskemisessa. Suomessa on käytössä näistä poikkeava virallinen tapa laskea sukupuolten palkkaero. Molemmat EU-parlamentin päätöslauselmat on laatinut, valmistellut ja esittänyt FEMM (EU-parlamentin naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta), jonka 35 jäsenestä vain neljä on miehiä. Sirpa Pietikäinen on varajäsen FEMM:ssä.

- A. Suomessa on käytössä viime vuosituhanelta peräisin oleva tapa laskea palkkaero, missä verrataan miesten ja naisten keskimääräisiä bruttokuukausiansioita, joista on poistettu tuntiperustaisesti maksetut ylityöt. Englanniksi ”unadjusted gender monthly pay gap”.
- B. EU:n jo viime vuosituhanelta peräisin oleva tapa on verrata miesten ja naisten keskimääräisiä bruttotuntiansioita. Englanniksi ”unadjusted gender wage gap”. Suomen virallinen palkkaero (A) on laskettu muuten samalla tavalla kuin EU:n virallinen palkkaero (B), mutta Suomessa se lasketaan kuukausiansioista, EU:ssa palkkaero lasketaan keskituntiansioista.
- C. EU:n päätöslauselmassa 2008/2012(INI) on määritelty laskenta- ja käsittelysäännöt sekä EU-päätöslauselmassa 2011/2285(INI) nimetty ja kehoitettu käyttöönotettavaksi uusi suositeltu tapa laskea palkkaero: ”nettona laskettava sukupuolten palkkaero” ja myös se lasketaan tuntipalkoista. Sen voi kääntää englanniksi ”net gender wage gap”. Molemmat päätöslauselmat ovat EU-parlamentin Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon

valiokunnan ideoimia, valmistelema ja esittelemiä. EU-parlamentin äänestyksissä kaikki läsnä olleet Suomen parlamenttiedustajat (MEP) äänestivät hyväksymisen puolesta.

Menetelmän A alkulähde saattaa olla professori Elina Haavio-Mannila Helsingin Yliopistosta. Mistään emme ole löytäneet Suomen eduskunnan päätöstä, missä sanotaan, että menetelmä A on Suomen virallinen palkkaerolaskelma. Koska se ei ole EU:n virallinen menetelmä, Suomi ei raportoi sitä EU:n Eurostatiin, vaan Tilastokeskus raportoi sinne palkkaeron laskettuna menetelmällä B ja nämä tulokset voi lukea vain englannin kielellä Eurostatin sivuilta. Eurostatin mukaan palkkaero oli Suomessa 2014 julkisella sektorilla 19 % ja yksityisellä sektorilla 17,6 %.

Elina Haavio-Mannila teki tutkimuksen: ”Lääkärit tutkittavina”, Helsingin Yliopiston Sosiologisen laitoksen tutkimuksia, 41, 1964. Vastaavanlaisen tutkimuksen hammaslääkäreistä teki Leena Kääriä, ”Suomen hammaslääkärikunnan rakennetta ja työtä koskevia tietoja vuodelta 1965”, Suomen Hammaslääkärilehti 1965/66. Vuonna 1968 Elina Haavio-Mannila julkaisi tutkimuksen ”Suomalainen nainen ja mies” kirjana (WSOY Porvoo, 1968), jossa hän sivulla 69 vertaa neljältä eri vuodelta eri ammattiryhmien naisten ansioiden prosenttiosuutta miesten ansioista, eli hän käytti ensimmäisenä tietämämme tutkijana Suomessa menetelmää A.

Sivulla 69 Haavio-Mannila esittää hypoteesin menetelmästä C näin kirjoittaen: ”**Tässä ei ole selvitetty sitä, tekevtkö miehet ja naiset yhtä paljon työtä näiden erisuuruisten palkintojen saavuttamiseksi. Eräät tiedot esimerkiksi lääkärin ja hammaslääkärin työstä osoittavat, että naisten pienemmät tulot liittyvät siihen, että he tekevät päivittäin vähemmän työtä kuin miehet** (Haavio-Mannila, 1964, Kääriä 1965/66). **Näin ollen naisten vähäisemmät tulot saattavat eräissä tapauksissa olla perusteltavissa erilaisen työpanoksen perusteella**, kun taas joskus on todella kysymys siitä, että miehille ja naisille maksetaan eri palkka samasta työstä. Tässä esitetyt tilastot nimittäin kuvaavat aikaa, jolloin samapalkkaisuussopimusta ei ollut otettu käyttöön.” Haavio-Mannila oli tutkinut, että erilaiset työtunnit ovat eräissä ammattiryhmissä syynä erilaisiin kuukausiansioihin. Ajatusmalli tehtyjen työtuntien huomioimisesta palkkaeron selittäjänä ei siten ole ”maallikoiden tai amatööritutkijoiden” keksintöä, vaikka Saari niin antaa ymmärtää väitöskirjassaan.

Milja Saari kutsuu menetelmää C Sumasen menetelmäksi. Pauli Sumanen on ilmoittanut, ettei hän ole keksinyt kyseistä menetelmää eikä halua siitä käytettävän kyseistä nimeä, koska se on esimerkiksi Elina Haavio-Mannilan työn aiheetonta omimista, jollainen menettely on tuomittu HTK - ohjeessa. Menetelmän kutsuminen Elinkeinoelämän Keskusliiton, Kokoomuksen, Miesjärjestöjen keskusliiton, miesliikkeen tai Pauli Sumasen menetelmäksi on vääristelyä, sillä menetelmä on kuvattu myös EU-parlamentin päätöslauselmassa vuodelta 2008 (2008/2012(INI)). Miksi Saari ei kutsu sitä rehellisesti nimellä ”Elina Haavio-Mannilan kuvaama menetelmä”, ”EU-parlamentin vuonna 2008 suosittama menetelmä” tai ”EU-parlamentin Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan FEMM kehittämä menetelmä”?

Menetelmän B historiaa emme tunne. Se on ollut käytössä koko sen ajan kun Suomi on ollut EU:n jäsen. Menetelmä B on määritelty monessakin eri asiakirjassa ja EU:n virallisilla verkkosivuilla. Esimerkiksi ”Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, Bryssel 18.7.2007 KOM(2007) 424 (lopullinen) Naisten ja miesten välisen palkkaeron torjunta” määrittelee:

”2.1. Mitä palkkaerolla tarkoitetaan?”

Palkkaerolla mitataan keskimääräisen bruttotuntipalkan suhteellista eroa miesten ja naisten välillä koko talouden piirissä.”

Suomen Tilastokeskus laskee palkkaeron myös menetelmällä B, raportoi sen Eurostatiin, mutta tuloksia ei julkisteta virallisesti Suomessa.

Menetelmä C perustuu EU:n perusasiakirjan (Lissabonin sopimus) pykälään 157, EU:n tasa-arvodirektiiveihin ja kahteen n.s. soft law suositukseen, jotka yleensä tulevat lakeihin ajan kanssa. EU-parlamentin (INI)-suositusten merkityksestä voi lukea EU-pääsihteerin sivuilta http://www.europarl.europa.eu/the-secretary-general/resource/static/files/Documents/%20section/SPforEP/Own-Initiative_reports.pdf

Soft law menetelmien sitovuudesta viittaamme Outi Anttilan väitöskirjaan ”Kohti tosiasiallista tasa-arvoa?”, jonka sivuilla 245 - 246 asiaa käsitellään perusteellisesti. Hän sanoo mm. näin: ”SEUT288.5 artiklan mukaan suositukset ja lausunnot eivät ole oikeudellisesti sitovia, Niillä voi kuitenkin olla oikeudellista vaikutusta esimerkiksi direktiivien tulkinnassa, jolloin ne vaikuttavat välillisesti EU-säädösten sisällön määräytymiseen”. Koska EU:n tasa-arvodirektiivissä ”Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa” ei määritellä, mitä tarkoitetaan palkkaerolla ja miten palkkaeroa tulee mitata, niin EU-parlamentin suosituksilla 2008/2012(INI) ja 2011/2285(INI), jotka määrittelevät nämä asiat, on siten oikeudellisia vaikutuksia.

EU-parlamentin päätöslauselmassa 2011/2285(INI) (vahvistettu 25.5.2012) sanotaan mm. näin: ”E. katsoo, että sen periaatteen täytäntöönpano, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka, on keskeisen tärkeä tekijä sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi; katsoo, että komission ja jäsenvaltioiden tulisi laatia ja julkaista säännöllisesti tilastoja **paitsi keskimääräisistä tuntipalkoista** myös palkoista, joita miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä; ”

Ja:

”Suositus 1: MÄÄRITELMÄT

Direktiiviin 2006/54/EY sisältyvä samapalkkaisuudenmääritelmä on toisinto miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10. helmikuuta 1975 annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY säännöksistä. Jotta sukupuolten palkkaeron torjumiseen tarkoitettut välineet voidaan ryhmitellä tarkemmin, **on tärkeää määritellä täsmällisemmin eri käsitteet, kuten**

- **sukupuolten palkkaero, jonka ei pidä kattaa ainoastaan bruttotuntipalkkaa ja jossa on eroteltava tasoittamaton ja nettona laskettava sukupuolten palkkaero**

– välitön ja välillinen palkkasyrjintä

– palkkaus, jonka määritelmän olisi katettava kaikki nettoansiot ja palkat samoin kuin kaikki työhön liittyvät korvaukset ja luontoisedut.

– vanhuuseläkkeen erot (eläkejärjestelmien eri pilareissa, kuten esimerkiksi jakojärjestelmässä ja työeläkkeissä, palkkaeron jatkumisena eläkkeelle siirtymisen jälkeen)

– "vastaavanarvoinen" työ (eri ammattiluokissa)

– samanarvoinen työ, jotta olennaiset osatekijät tulevat mainituiksi

– työnantaja, jotta varmistetaan, että vastuu työntekijän palkasta ja mahdollisesta eriarvoisuudesta palkassa määritellään selkeästi

- ammatit ja työehtosopimukset – olisi selvennettävä, että töitä, joihin sovelletaan eri työehtosopimuksia ja jotka koskevat eri ammattialoja, voidaan vertailla tuomioistuimessa, kun työt ovat verrattavissa toisiinsa samana tai samanarvoisena työnä.”

Seuraavaksi tarkastelemme tarkemmin, mitä puutteita ja vikoja on Suomen laskentamenetelmässä.

1. ”Unadjusted gender wage (or pay) gap”-menetelmistä viimeisen kymmenen vuoden aikana löydettyjä heikkouksia ja puutteita

Kyseinen menetelmä on osoitettu Suomen, EU:n, YK:n, ILO:n ja palkkatasa-arvotutkijoiden toimesta epätasa-arvoiseksi ja epäoikeudenmukaiseksi viimeisen kymmenen vuoden aikana. ”Unadjusted gender pay gap”- laskentamenetelmä on osoitettu oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon vastaiseksi monissa raporteissa, EU-parlamentin päätöslauselmissa ja tutkimuksissa, joista esimerkkejä tässä:

1.1. ILO, EU, YK – näkemykset

1.1.1 Lähde 1: EU:ssa palkkaero lasketaan EU-komission mukaan seuraavasti: ”Naisten ja miesten tuntiansioiden (ennen verojen ja sosiaaliturvamaksujen vähentämistä) välinen keskimääräinen ero tunnetaan sukupuolten palkkaerona. **Se on EU:n virallinen määritelmä.**”

Komission tiedonanto ”Naisten ja miesten välisen palkkaeron torjunta”, 12169/07 myös sanoo, että se on keskimääräinen bruttotuntipalkan ero (tasoittamaton, unadjusted) miesten ja naisten välillä prosentteina miesten palkasta (koko maan materiaalista). Sama kerrotaan Eurostatin sivuilla, missä kerrotaan harmonisoidun SES-tilaston (the Structure of Earnings Survey) taustat. Suomen palkkaero lasketaan kuukausiansioista, joten siinä ei ole käytetty EU:n virallista laskentakaavaa.

1.1.2 Lähde 2: EU-parlamentin päätöslauselma 2008/2012(INI) ”Suositukset miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta” sanoo (ote kohta G):

G. katsoo, **ettei** palkkaero perustu pelkästään **bruttotuntipalkkojen** eroihin, vaan että pitäisi ottaa huomioon myös yksittäiset palkat, ammatillinen osaaminen, työn organisointi, ammatillinen kokemus ja **tuottavuus**, joita on arvioitava **ei vain määrällisesti (fyysiset läsnäolotunnit työpaikalla) vaan myös laadullisesti**, sekä lyhyemmästä työajasta, lomista ja hoitovelvollisuuksista johtuvien poissaoloaikojen vaikutukset palkkojen jakautumismekanismeihin, ...
(Englanninkielisessä versiossa tuottavuustermit ovat **quantitative and qualitative productivity**)

1.1.3 Lähde 3: Bruttoperiaatteella tehdyistä palkkaerolaskelmista EU Directorate General for Justice, julkaisussa: ”Tackling the gender pay gap in the European Union”, ilmoittaa seuraavaa: ”How is the gender pay gap measured in the EU?

The gender pay gap is shown as a percentage of men’s earnings and represents the difference between the average gross hourly earnings of male and female employ-ees. Gross earnings are wages or salaries paid directly to an employee before any deductions for income tax and social security contributions are made. In the EU, data on the gender pay gap is based on the methodology of the Structure of Earnings Survey (SES).

In the EU, the gender pay gap is referred to officially as the ‘**unadjusted gender pay gap**’, as it **does not take into account all of the factors that impact on the gender pay gap, such as differences in education, labour market experience, hours worked, type of job, etc.**

Using hourly pay as a basis for calculating the gender pay gap can also mask specific differences in pay that go unrecorded, for example, bonus payments, performance-related pay or seasonal payments."

Oma suomennos: Euroopan komission oikeusasioden pääosasto: Korjaamattomat palkkaerolaskelmat eivät ota huomioon sellaisia sukupuolten palkkaeroon vaikuttavia tekijöitä kuten erot koulutuksessa, erot työkokemuksessa, **erot tehdyissä työtunneissa**, erot työtehtävissä jne.

Siksi korjaamattomat bruttopalkkaerolaskelmat eivät ole lähteen 2 mukaisia tasa-arvoisia palkkavertailuita. Suomen virallinen palkkaerolaskelma on vastaavasti korjaamaton bruttokuukausiansiovertailu.

1.1.4 Lähde 4: ILO ja YK: (ILO - UN Global Compact webinar March 2011) "Equal Pay for Work of Equal Value: How do we get there?"

Why Gender Pay Gap?

Characteristics of individuals and organizations:

- Educational level and field of study;
- Work experience and seniority;
- **Number of working hours;**
- Size of organization and sector activity"

Oma suomennos

Mikä selittää tasoittamatonta/korjaamatonta palkkaeroa?

- Koulutustaso ja koulutusala;
- Työkokemus ja virkaikä;
- Tehdyt työtunnit;
- Organisaation koko ja toimiala;

(Huomaus: Osa korjausehdotuksista on samoja kuin lähteessä 3, osa on eri taustamuuttujia)

1.1.5 Lähde 5: ILO 100 –sopimus vuodelta 1951.

Sopimuksessa luetellaan ne lisät, jotka eivät ole palkkasyrjintää ja jotka siksi tulee poistaa tasa-arvoisesta palkkavertailusta. Sopimukseen kyllä viitataan, mutta ei niihin kohtiin sopimuksessa, (artiklat 2 ja 3, etenkin momentti 3.3), missä määritellään, mitkä lisät ovat ei-syrjiviä palkanosia.

ILO YLEISSOPIMUS NRO 100

Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka (1951)

Voimaantulopäivä 23.5.1953. Suomi on ratifioinut yleissopimuksen vuonna 1963.

Hallituksen esitykset 104/1952 ja 47/1962. Säädöskokoelma 128/1963. Sopimussarja 9/1963.

1 artikla

Tässä sopimuksessa

a) sanonta "palkka" tarkoittaa varsinaista pohja- tai vähimmäispalkkaa sekä kaikkia muita palkkaetuja, jotka työnantaja suoraan tai välillisesti suorittaa työntekijälle työsuhteen perusteella joko rahana tai luontoiseltuina;

b) sanonta "sama palkka samanarvoisesta työstä miehille ja naisille" tarkoittaa palkkaperusteita, jotka on määrätty ilman työntekijän sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää.

2 artikla

1. Jokaisen jäsenvaltion tulee voimassaolevan palkkojenmääräämismenetelmän mukaisella tavalla edistää ja, siinä määrin kuin tämä menetelmä sallii, turvata samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltaminen kaikkiin työntekijöihin.

2. Tätä periaatetta voidaan soveltaa:

- a) kansallisella lainsäädännöllä;
- b) lainsäädännössä määrättyllä tai tunnustetulla palkanmääräämisjärjestelmällä;
- c) työnantajien ja työntekijöiden välisillä työehtosopimuksilla; tai
- d. yhdistämällä a-c kohdissa mainittuja soveltamistapoja.

3 artikla

1. Mikäli siten voidaan helpottaa tämän sopimuksen täytäntöön panemista, on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotka edistävät työtehtävien objektiivista arvostusta suoritettavana olevan työn perusteella.

2. Tässä arvostuksessa käytettävistä menetelmistä saavat päättää palkkaperusteiden määräämisestä vastuussa olevat viranomaiset tai, milloin sellaiset perusteet määrätään työehtosopimuksissa, näiden sopimusten osapuolet.

3. Palkkaeroja, jotka vastaavat, työntekijän sukupuolta huomioon ottamatta, tällaisen objektiivisen arvostuksen perusteella todettuja eroavuuksia suoritettavana olevassa työssä, ei ole pidettävä samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen vastaisina.

1.1.6 Lähde 6: EU-parlamentin päätöslauselma 2011/2285(INI) 24. toukokuuta 2012 suosituksista komissiolle sen periaatteen soveltamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka (P6_TA(2008)0544).

Päätöslauselmassa on lähinnä toimeenpanoa koskevia suosituksia, jossa viitataan edellä lueteltuihin lähteisiin 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4 ja 1.1.5.

Tässä tärkeimmät suositukset koskien Suomessa käytössä olevaa menetelmää:

- katsoo, että komission ja **jäsenvaltioiden** tulisi laatia ja julkaista säännöllisesti tilastoja paitsi keskimääräisistä tuntipalkoista **myös palkoista, joita miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä**;
- Liitteessä 1: **Sukupuolten palkkaero, jonka ei pidä kattaa ainoastaan bruttotuntipalkkaa ja jossa on eroteltava tasoittamaton ja nettona laskettava sukupuolten palkkaero**

Tämä viimeinen kohta sanoo selvästi sen, että sukupuolten palkkaerolaskelma ei ole tasa-arvoisesti tehty, jos se on tehty pelkästään bruttotuntipalkkana.

Molemmat EU-parlamentin päätöslauselmat (1.1.2 ja 1.1.6) ovat sellaisia, joiden puolesta kaikki läsnä olleet Suomen europarlamenttiedustajat (MEP) äänestivät sukupuoleen tai puoluekantaan katsomatta.

1.1.7 Lähde 7: EU:n perussopimus eli ns. Lissabonin sopimus

Alkuperäinen perussopimus, ns. Rooman sopimus ei ole koskaan ollut voimassa Suomessa. Rooman sopimusta seurasi ns. Maastrichtin sopimus, jota Suomi sitoutui noudattamaan liittymäsopimuksessaan. Lissabonin sopimus korvasi Maastrichtin sopimuksen 1.12.2009.

Ote Lissabonin sopimuksen § 157:stä: Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että:

- a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan;
- b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä.

Kohta a tarkoittaa selkeästi, että erilaisesta tuottavuudesta maksettavat lisät eivät ole syrjiviä, joten ne on jätettävä pois tasa-arvoisesta palkkaerolaskelmasta. Tämä sama vaade sisältyy ILO-100 sopimukseen. Unadjusted gender wage/pay gap –laskentamenetelmä ei välitä tästä.

Kohta b tarkoittaa, että työhön käytetty aikaa tulee huomioida palkkaerolaskelmassa. Eihän kaksi tehtävää voi olla samat, jos niiden tekemiseen kuluu eri aika. Tätäkään kohtaa unadjusted gender wage/pay gap - laskentamenetelmä ei huomioi.

1.1.8 Lähde 8: EY-tuomioistuimen päätös Jämo C-236-98

EU-tuomioistuin on linjannut Ruotsia käsitelleessä tapauksessa (Jämo C-236/98), että palkkavertailuun ei pidä ottaa mukaan palkanlisää, joka maksetaan epämukavista työajoista. Tämä sama vaatimus on ILO-100 –sopimuksessa (1.1.5) ja Milja Saaren verkkokirjoituksessa (1.2.2). Unadjusted gender wage/pay gap –laskelma ei ota huomioon tätä vaatimusta.

1.1.9 Lähde 29: Rationalwiki says: ” The gender pay gap is often divided into the ‘unadjusted’ and ‘adjusted’ pay gaps. The ‘unadjusted pay gap’ does not take into account all of the factors that impact on the gap’s existence such as differences in education, **number of hours worked**, job sector, position etc. When adjusted for these factors, leaving only what is unexplained or is a result of workplace discrimination, the pay gap does diminish considerably.”

1.2 Lähteitä Suomesta

1.2.1 Lähde 9: Ex. tasa-arvovaltuutetun varatuomari Tuulikki Petäjaniemen lausunto STM:n julkaisussa Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:80: ”Selvitys samapalkkaisuutta edistävän palkkausjärjestelmähankkeen tarpeellisuudesta”. Hän sanoo: ”Vakiintunut käsitys työmarkkinoilla ja oikeuskäytännössä on, että kokoaikaisesta ja osa-aikaisesta työskentelystä sekä yli- ja lisätöistä tai erilaisista olosuhdelisistä johtuvat palkkaerot ovat hyväksyttäviä.” Kun Tilastokeskus pitää palkkarakennetilastossa osa-aikatyön rajana yli 10 % vähemmän työtunteja tekevää, voidaan todeta, että keskimääräinen suomalainen palkansaaajanainen tekee osa-aikatyötä keskimääräiseen mieheen verrattuna, sillä ero vuosityötunneissa on yli 10 %. Lisistä hän sanoo vain sellaista, minkä voimme lukea ILO 100 – sopimuksesta.

1.2.2 Lähde 10: Milja Saari kirjoittaa tasaarvovaje.fi –sivustolla näin: ”Median uutisoinneissa puhutaan aina vain yleisesti **hoitajien palkoista. Niihin lasketaan usein lisät mukaan, mikä on väärin.** Lisät ovat korvausta siitä, että tehdään töitä epäinhimillisinä kellonaikoina ja silloin kun muut istuvat joulupöydässä.” Miksi Paula Koskinen Sandbergin ja Milja Saaren väitöskirjoissa esitetään pelkästään sellaisia tilastoja ja tutkimuksia, joissa nämä ILO 100 – sopimuksen vastaiset lisät ovat mukana?

1.2.3 Lähde 11: Juhana Vartiainen tutkimus: ”Sukupuolten palkkaerojen tilastointi ja analyysi”. Virallinen palkkaero lasketaan koko maan aineistosta ja Vartiainen tutkimus on käsittääksemme lähes ainoa, joka tekee niin. **Vartiainen sanoo rehellisesti tutkimuksensa esittelyosassa, että työaikoja ja ylitöitä ei ole käytetty taustamuuttujina.** Selittämättömästä osasta Vartiainen sanoo näin: ”Syrjintäosa-termi on kuitenkin harhaanjohtava, koska selittymättömään osaan kuuluu paitsi mahdollisesti erilaisen kohtelun eli ”syrjinnän” vaikutus, myös kaikkien niiden taustatekijöiden vaikutus, jotka eivät ole mukana mallissa tai joita ei ylipäänsä voi havaita. Siinä voi olla mukana syrjintää, mutta on syytä painokkaasti sanoutua irti sellaisesta tulkinnasta, jossa koko selittymätön osa tulkitaan syrjinnän tulokseksi. On täsmällisempää puhua vain selittymättömästä osasta,...” Vartiainen mallista puuttuvat siis työaikojen ja ylitöiden vaikutukset.

Lisäksi on huomioitava, että Vartiainen otti yhdeksi taustamuuttujaksi työkokemuksen vuosissa. Koska naisten vuosityöpanos on Suomessa alle 80 % miesten vuosityöpanoksesta, kasvaa miesten työkokemus vuosittain keskimäärin 20 % nopeammin kuin naisten. Tasa-arvoisessa palkkaerotutkimuksessa työkokemusta tulee mitata tehtyinä työtunteina, ei työvuosina. EU puhuu käsitteestä ”Labour market experience” (1.1.3) ja YK/ILO käsitteestä ”Work experience and seniority” (1.1.4). Kumpikaan raportti ei puhu työvuosista. Ei opiskeluakaan mitata opiskeluvuosina, vaan opintoviikkoina, jotka on arvioitu samanmittaisen työpanoksen sisältäviksi suorituksiksi. Ei viisi vuotta opiskellut ole yhtä edistynyt/pätevä kuin toinen viisi vuotta opiskellut, jos hänellä ei ole yhtä paljon suoritettuja opintoviikkoja.

1.2.4 Lähde 12: Tutkijat Matti Keloharju, Samuli Knüpfer ja Joacim Tåg 18.2.2016 julkistamassaan tutkimuksessa (Aalto-yliopisto: Equal Opportunity? Gender Gaps in CEO Appointments and Executive Pay) väittivät, että sukupuolten palkkaero johtuu syrjinnästä, koska he olivat tutkimuksessaan käyttäneet **kaikkia mahdollisia taustamuuttujia.** Matti Keloharju joutui tunnustamaan Helsingin Sanomissa Azmat-Ferrerin tutkimusta (lähde 23) arvioidessaan, että **he eivät olleet kuitenkaan käyttäneet tehtyjä työtunteja (= kvantitatiivinen tuottavuus) taustamuuttujana.** Kumpaakin tutkimusta käsiteltiin laajasti suomalaisessa mediassa keväällä 2016.

1.2.5 Lähde 13: Lääkärilehdissä on ollut materiaalia, josta käy ilmi, että
- mieslääkärit ansaitsevat noin 20 % enemmän kuin naislääkärit ja
- tekevät noin 20 % pidempää työviikkoa kuin naislääkärit.

1.2.5.1. Suomen lääkäri-lehdessä 16/2005 raportoitu tutkimus: Jukka Vänskä ja Mika Juutinen: Mies- ja naislääkärien palkkaerot kuntasektorilla
Tutkimuksen yhteenveto: Mies- ja naislääkärien keskipalkoissa on huomattavia eroja. Suurin ero on sairaaloissa toimivien lääkärien palkoissa, noin 18 %. Taustatekijöiden vakiointi kavensi palkkaeron sairaaloissa 2 %:iin., väestövastuuterveyskeskuksissa 3 %:iin ja muissa terveyskeskuksissa 5 %:iin. Päätelmät: **Pelkkiä keskipalkkoja vertaamalla ei voida tehdä luotettavia päätelmiä palkkatasaarvon toteutumisesta työmarkkinoilla.** Tärkein lääkärien palkkaeroja selittävä tekijä on mies- ja

naislääkärien erilainen virkarakenne. Tutkimuksen perusteella kuntasektorin lääkärien palkkauksessa ei ole nähtävissä merkkejä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Tutkijat Vänskä ja Juutinen siis toteavat, ettei sukupuolten välillä ole palkkaeroa mies- ja naislääkärien kesken, kun vertailu tehdään taustamuuttujat vakioiden (niin kuin EU-parlamentin päätöslauselmassa 2008/2012(INI) muutama vuosi tämän tutkimuksen jälkeen vaaditaan.) Mies- ja naislääkärien ansioissa on siis eroa, ei tasa-arvoisesti vertailuissa palkoissa.

1.2.5.2. Ulla Järven artikkelissa "Onko nainen erilainen lääkäri" Lääkärilehti 45/2008 kerrotaan tutkimuksesta, jonka mukaan mieslääkärit tekevät viidenneksen pidempää työviikkoa kuin naislääkärit, mikä näkyy heidän tulotasossaan. Viidennes on 20 %. Tilastokeskuksen ”unadjusted gender pay gap” kertoo, että naislääkärit ansaitsevat noin 84 % mieslääkärien ansioista.

1.2.6 Lähde 14: Tilastokeskus antoi lausunnon 2011:

- Sen perusteella, että sukupuoli esiintyy yhtenä palkkarakennetilaston luokitustekijänä, sitä ei kutsuta eikä sitä voikaan kutsua tasa-arvotilastoksi.
- Allekirjoittajat: Tilastokeskuksen pääjohtaja Heli Jeskanen- Sundström ja tilastojohtaja Kari Mollnar kirjeessä STM:lle Dnro TK-41-274-11.

Suomen (ja väitöskirjan) palkkaero lasketaan ansiotasoindeksitilaston kuukausipalkoista, jossa on sama perusaineisto kuin palkkarakennetilastossa ja laskusäännöt ovat olennaisilta osiltaan samat. Siis ansiorakennetilastosta laskettu palkkaerotilasto ei voi olla tasa-arvotilasto.

1.2.7 Lähde 15: Susanna Koski sanoo STTK:n uutishuone palstalla 30.10.2015 ”Myyttistä ”naisen euroa” voidaan likipitään kokonaan selittää sillä, että naiset tekevät yksinkertaisesti vähemmän töitä kuin miehet.” Saman hän sanoo kirjassa ”Punavihreä, sinivalkoinen. Keskustelukirjeitä”, kirjoittajat Li Andersson ja Susanna Koski. Siis eräät suomalaiset poliitikotkin ovat tietoisia siitä, ettei Suomen virallista palkkaerolaskelmaa tehdä tasa-arvoisesti.

1.2.8 Lähde 16: TEK verkkolehti: Selittämättömällä palkkaerolla tarkoitetaan miesten ja naisten palkoissa olevia eroja, kun verrataan samanlaisissa tehtävissä ja samanlaisilla ominaisuuksilla työskenteleviä miehiä ja naisia. Medioissa usein esiintyvä hokema, että naisen euro on 80 senttiä, perustuu siihen, että verrataan naisten ja miesten keskipalkkoja sellaisenaan. Tekniikan akateemisten naisten euro olisi näin suoraviivaisesti laskettuna yksityisellä sektorilla 85 senttiä, valtiolla ja yliopistossa reilut 90 senttiä. Tällainen vertailu ei kuitenkaan ole kovin mielekäs, sillä ryhmien välillä on sukupuolen lisäksi monia muita eroja; naisvastaajat ovat esimerkiksi keskimäärin kaksi vuotta nuorempia.

1.2.9 Lähde 17: Tilastokeskuksen palkkaosaston yliaktuaari Sampo Pehkonen kertoi Tasa-arvoneuvottelukunnan (TANE) miesjaoston kokouksessa pitämässään esityksessä 24.8.2016 että Tilastokeskus toimittaa palkkatilastoja Eurostatille ja ne on laskettu ”unadjusted gender pay gap” - menetelmällä. Eurostatin tilastojen mukaan palkkaero oli vuonna 2014 Suomessa 18 %. Ero on Suomen omaa virallista eroa (17 %) suurempi, sillä se lasketaan tuntipalkoista ja se sisältää myös osa-aikatyöntekijät eikä tilastoinnissa oteta mukaan alle 10 hengen yrityksiä. Osa-aikatyö on vähemmän vaativaa, koulutustasoltaan alhaisempaa ja osa-aikatyöntekijät ovat nuorempia ja omaavat vähemmän työkokemusta kuin kokoaikatyöntekijät. Ja kun pienet yritykset jätetään pois, jätetään pois paljon huonopalkkaisia miehiä ja palkkaero siis kasvaa.

1.2.10 Lähde 18 Samapalkkaisuusohjelman koordinaattori Outi Viitamaa-Tervonen sanoo YLE:lle antamassaan viranomaislausunnossa keväällä 2015 näin: "Jotta erilaiset työtuntimäärät eivät vaikuttaisi, on katsottu selkeäksi tarkastella säännöllisen työajan ansioita". STM:n tasa-arvoyksikössä työskentelevä Samapalkkaisuusohjelman koordinaattori Outi Viitamaa-Tervonen siis väittää, että palkkaerolaskelmassa otetaan tehdyt työtunnit huomioon, vaikka edellä usean eri asiantuntijatahon lausunnot osoittavat päinvastaista.

1.2.11 Lähde 19: Tilastokeskuksen tutkija dosentti Anna-Maija Lehto sanoo Tilastokeskuksen kirjaan "Tasa-arvo työn takana", 2007 kirjoittamassaan artikkelissa "Sukupuolten palkkaero Suomessa" sivulla 61: "Ansiotasoindeksissä keskimääräiset kuukausiansiot kuvaavat kokoaikaisen ja täyttä palkkaa saaneen palkansaajan säännöllisen **tehdyn** työajan ansiota." Näinhän ei totuus ole. Siinä on mukana myös ei-tehdyn, mutta palkallisen työajan ansiota (lomat, sairauslomat jne). Olisi todella hyvä asia, jos palkkaero laskettaisiin vain tehdyn työajan ansioista ja kaikki ylitöiden vaikutukset olisi poistettu siitä. Hän on ilmoittautunut STM:n Minna-asiantuntijatietokantaan palkka-asiantuntijaksi, vaikka hän ei ymmärrä, miten palkkaero Suomessa todellisuudessa lasketaan.

1.2.12 Lähde 20: Pauli Sumasen ja Helsingin yliopiston dosentti Jouni Luukkaisen tutkimus: "Methods of measuring the gender wage gap in the European Union". Siinä tutkitaan eri kaavoilla laskettujen tuntipalkkaisten palkkaerolaskelmien tasa-arvoisuutta EU:ssa.

1.2.13 Lähde 21: Pauli Sumasen tutkimus eroista miesten ja naisten vuosityötunneista: "The quantitative productivity of full time working male and female employees in Finland". Tutkimuksen tulos kertoo, että tutkijan oman ja useiden muiden tilastojen ja tutkimusten nojalla voidaan sanoa, että sukupuolten erot tehdyissä vuosityötunneissa ovat noin 17-20 % normaalissa taloustilanteessa ja se ero selittää suunnilleen kaiken sukupuolten välisen palkkaeron Suomessa.

1.2.14. EK:n asiantuntijat Jari Haapasalmi ja Mikko Mankki ovat tehneet tutkimuksen suuryritysten miesten ja naisten palkkaeroista. Selvityksen tulosten perusteella samassa tehtävässä ja samassa yrityksessä naisten palkka oli keskimäärin 98 – 104 prosenttia miesten palkasta. Tämä tutkimus on siis tehty Suomen tasa-arvolain mukaisesti, jossa vaaditaan samalla työpaikalla samasta tai samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Tutkimuksessa sanotaan myös: "Kaikilla palkansaajilla naisten keskiansio on noin 80 prosenttia miesten keskiansiosta. Tämä ei kuitenkaan kerro mitään samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisesta, vaan työmarkkinoiden eriytymisestä sukupuolen mukaan." Tutkimus on julkaistu EK:n verkkosivuilla.

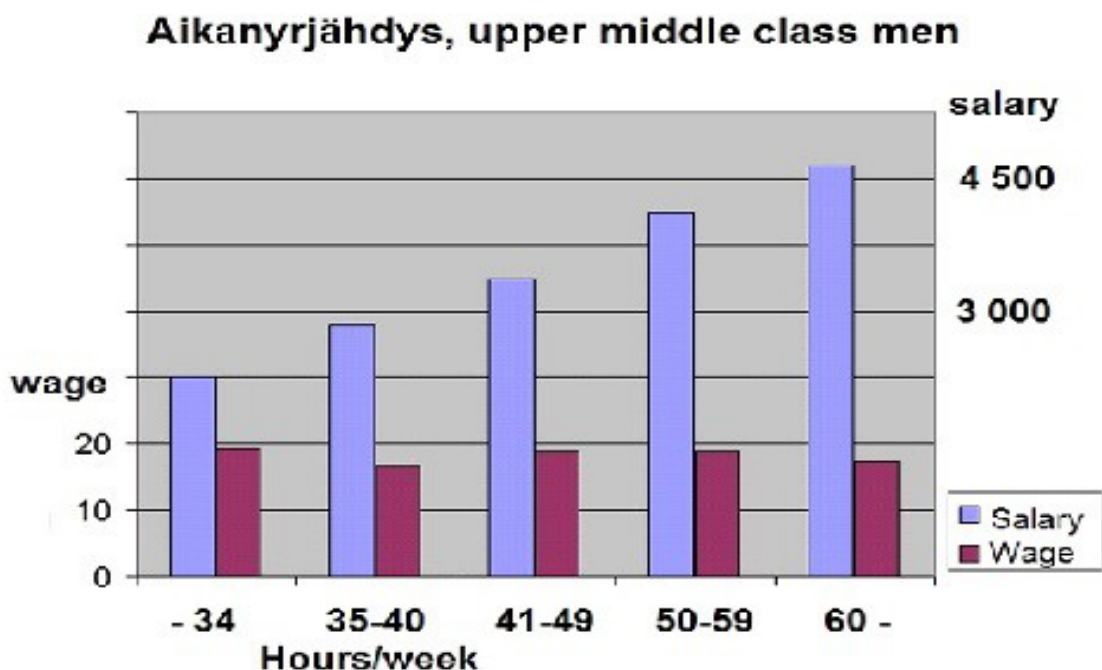
1.2.15 Heidi Marttila / EK sanoo: "Usein kuulee esitettävän väitettä, jonka mukaan "naisen euro on reilu 80 senttiä" – näin Rinnekin väittää. Lause on tarttuva ja raflaava, miksi sitä tietysti toistetaan vuodesta toiseen ilman varsinaisia perusteluja. On totta, että työuran kokonaisansioita mitattaessa naiset jäävät miehistä jälkeen keskimäärin tuon 20 prosentin verran.

Ongelma ei kuitenkaan johdu siitä että samasta työstä maksettaisiin eri palkkaa. Työmarkkinoiden jyrkkä jakautuminen sukupuolen mukaan on pääsyy siihen, että naisten ja miesten keskiansioiden tilastolliset erot näyttävät suurilta. Mitä tarkempaan ala- ja tehtäväkohtaiseen vertailuun mennään, sitä pienemmäksi sukupuolten välinen palkkaero kuitenkin kutistuu. Kun vertaillaan täsmälleen samasta työstä maksettavaa palkkaa, on voitu osoittaa että "naisen euro" on kutakuinkin 97 senttiä. Eroa kurottavaksi siis edelleen on, mutta siitä ei saa yhtä hyviä otsikoita, eikä kansanliikettä tasa-arvotalkoisiin.

Tilastoharhaa esiintyy myös siksi, että usein sekoitetaan keskenään palkka- ja ansiotasoa, eikä tiedetä, mistä todellisuudessa puhutaan. Miesten korkeampi ansiotasoa selittyy sillä, että he yksinkertaisesti tekevät enemmän töitä kuin naiset. Sen lisäksi että eri alat jakautuvat jyrkästi naisten ja miesten kesken, naisten ja miesten työmarkkinat ovat eriytyneet voimakkaasti yksityisen ja julkisen sektorin töihin. Naispuolisista palkansaajista lähes puolet työskentelee julkisella sektorilla kun miehillä vastaava osuus on noin viidennes. Julkisen sektorin kaikista palkansaajista naisia on yli kaksi kolmasosaa. Julkisella sektorilla on pidemmät lomat, ja lisäksi naiset pitävät miehiä enemmän vanhempainvapaita, tekevät lyhyempää työviikkoa sekä käyttävät muita työaikaa lyhentäviä järjestelyitä. Tilastojen valossa näyttää siltä, että naiset arvostavat vapaa-aikaa miehiä enemmän.

Mikäli naiset haluavat päästä lähemmäs miesten ansiotasoa, heidän tulisikin suuntautua entistä enemmän yksityiselle sektorille ja siellä perinteisille miesvaltaisille aloille. Hintana tälle valinnalle olisi vähentynyt vapaa-aika, lyhyemmät lomat ja pidemmät työpäivät. Mikäli yhä useampi nainen tekee tällaisen valinnan, kansantalouden tasolla näkyvä ”palkkaero” kapenee. Poliittisilla päätöksillä siihen ei kuitenkaan juuri voida vaikuttaa.”

1.2.16 Kirja “Aikanyrjähdys – Keskiluokka työn puristuksessa” kertoo, kuinka paljon Suomessa tehdään tilastoimatonta ylityötä ja kuinka monilla on olemassa kokonaistyöaikasopimus. Tilastokeskus väittää, että ansiotasoindeksitilasto kuvaa säännöllisen työajan ansiota, vaikka kokonaistyöaikaa tekeillä noin 200 000 palkansaajalla se kuvaa kokonaistyöajan ansiota, jossa on mukana korvaukset ylityöajalla tehdystä työstä. Aineistokyselyssä kysytään työntekijän kuukausipalkkaa ja normaaleja viikkotyötunteja. Sivun 100 kuvan datasta saadaan seuraava graafi, joka siis kuvaa sekä ansiotasoa (palkka/kk), että palkkatasoa (keskituntipalkka tehtyä työtuntia kohden). Kirja “Aikanyrjähdys” on ollut oppikirjana Yliopistoissa.



1.2.17 Lomarahat puuttuvat Tilastokeskuksen palkkaerolaskelmasta

STM:n usein käyttämä “asiantuntija” Raija Julkunen sanoo Valtioneuvoston selontekoon 2010 “Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta” laatimassaan taustaselvityksessä “Työelämän tasa-

arvopolitiikka” 2009 näin: “Se (ansiotasoindeksitilasto) ei sisällä yli ja lisätöitä, lomarahoja eikä optiotuloja, joiden mukaan lukeminen kasvattaisi vielä sukupuolikuilua.” On tainnut tulla kirjoitetuksi kiihtyneessä mielentilassa tämä lause. Naisista noin puolet työskentelee julkisella sektorilla, jossa lomarahaa on 72 % kuukausipalkasta. Valtaosa miehistä työskentelee yksityisellä sektorilla, jossa lomarahaa on 50 % eikä kaikissa yksityisen puolen työehtosopimuksissa ole edes mainintaa mistään lomarahosta. Vieläpä julkisen sektorin tilapäisen lomarahojen tyypistämisen jälkeenkin siellä maksetaan suuremmat lomarahat kuin yksityisellä sektorilla. Matematiikan ja logiikan sääntöjen mukaan lomarahojen mukaan ottaminen pienentää miesten ja naisten välistä palkkaeroa lähes prosentin verran. Mutta matematiikkaa ja logiikkaa nyt näytään käytettävän vähemmän palkkaerokeskustelussa.

1.2.18 Koulutuksen vaikutus palkkaan

On totta, että naiset ovat enemmän peruskoulutettuja kuin miehet. Tällöin koulutukseen ei lueta mukaan työpaikalla tapahtuvaa alkukoulutusta eikä täydennyskoulutusta. Onhan selvää, että esimerkiksi autoalalla mallit ja merkit vaihtuvat eikä yleensä kukaan yli viisi vuotta sitten saadulla peruskoulutuksella ole enää samaa arvoa kuin heti koulutuksen jälkeen.

Tilastokeskuksen Seppo Kouvosen tutkimuksessa ilmeni että: ”Naiset työskentelevät usein koulutustaan alemmalla ammattitasolla.” Korkeampi peruskoulutus ei siis kohdistu naisilla oikein.

Ja miten korkeampi peruskoulutus vaikuttaa, vaikka koulutettu menisikin koulutustaan vastaavaan työhön? Seppo Kouvonen sanoo myös näin: ”Toimistotyötä tekevien koulutusaika on yksityisellä sektorilla enää vain pari vuotta erityisasiantuntijoiden koulutusaikaa lyhyempi – teoreettisen koulutuksen osalta ero on neljä vuotta.” Käytännön koulutus lyhentää teoriakoulutuksen vaikutusta. Koulutuksen vaikutusta palkkaan yliarvioidaan yleisesti. Akateemiset ihmiset tulevat usein työelämään raakileina ja vasta perehdytys ja lisäkoulutus tekevät heistä tuottavia työntekijöitä. Asiaa on tutkinut Kaisa Hytönen väitöskirjassaan ”Akateemisen osaamisen ja työelämäasiantuntijuuden yhdistäminen korkea-asteen tutkinnonjälkeisessä koulutuksessa: Sosiaalisten verkostojen näkökulma.” (Turun yliopisto, marraskuu 2016). Valitettavasti väitöskirjassa ei ole sukupuolinäkökulmaa. Mikä selitys työelämään sopeutumisen voisi olla miesten palkkatason nopeampaan nousuun työelämässä. Vai onko kaikki palkannousun ero selitettävissä pelkällä tehtyjen työtuntien erolla?

1.2.19 Työkokemuksen (tehtyinä vuosityötunteina) vaikutus palkkaan

Tilastokeskus sanoo, että naisten ja miesten palkkaero kasvaa iän myötä. Palkat kasvavat voimakkaasti iän ollessa välillä 25 - 45 vuotta. 25-30 -vuotiaana keskiansio on noin 2700 euroa kun se on 40-45 - vuotiaana jo noin 3900 euroa. Yhden ikävuoden kasvu on siten noin 80 euroa. Mutta kun miehet tekevät vuosittain 20 % enemmän työtunteja, myös miesten työkokemus kasvaa vuodessa 20 % naisia enemmän. Sen lisäksi työvuosien määrä kasvaa miehillä iän myötä naisia enemmän. Aluksi miehet jäävät noin kaksi vuotta naisia jälkeen työn aloituksessa miesten asevelvollisuuden vuoksi, mutta seikka tasoittuu, kun naiset synnyttävät lapsia ja jäävät hoitamaan heitä kotiin, osa kolmeksi vuodeksi, jopa ylikin. STM:n tutkimuksen mukaan lapsensaanti vaikuttaa keskimäärin työstä poissaoloon noin 14 kuukautta. Tilastokeskus sanoo: ”Naisten hitaampi ansiokehitys voi osittain johtua siitä, että perhevapaiden takia naisten työkokemus kertyy miehiä hitaammin.”

Tutkijat sanovat ”Sukupuolten väliset erot työkokemuksen ja sen ajoituksen suhteen selittävät yli 10 prosenttia palkkaeroista. (Light, A. ja Ureta, M. (1995),

”Early Career Work experience and Gender Wage differentials”, *Journal of Labor Economics* 13: 121–154)

1.2.20 Ekonomiliiton palkkatutkimukset (<http://www.ekonomit.fi/palkkaerot>)

Lainaus: ”Lisäksi julkisen sektorin matalampi palkkataso vaikuttaisi olevan yhteydessä siihen, että erilaiset tulospalkkiojärjestelmät ovat yksityisellä sektorilla yleisempiä kuin julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla tehdään myös pidempää työviikkoa kuin kunnissa tai valtion virastoissa, mikä osaltaan selittää yksityisen sektorin korkeampaa palkkatasoa.”

Tulospalkkiot ovat osa kvalitatiivista tuottavuutta, pidempi työviikko taas osa kvantitatiivista tuottavuutta. Ekonomiliitto ei huomaa, että julkisella sektorilla on myös pidemmät vuosilomat, mikä lyhentää julkisen sektorin vuosityöaikaa säännöllisen työajan lyhyiden lisäksi.

1.2.21 Miesten pidemmät työviikot piiloilytöineen eivät ole yleensä n.s. palkatonta ylityötä vaan niihin sisältyy piilopalkkaa. Pohjoismaisessa työelämäkonferenssissa (Nordic Working Life Conference 2016) Tampereen yliopistossa pidin esityksen 3.11.2016 piiloilytöistä. Miehet tekevät ylityötunteja noin 12,3 % ja naiset noin 5,9 % vuoden kokonaistyötunneistaan. Erehdyin esityksessäni kutsumaan niitä yhden kerran palkattomiksi ylitöiksi, vaikka niitä ne ovat harvoin. Esityksen jälkeen SAK:n erikoistutkija, tohtori Tapio Bergholm otti puheenvuoron ja oikaisi, etteivät esimerkiksi SAK:n toimihenkilöiden ylityöt ole palkattomia. SAK on sopinut työntekijöidensä kanssa normaalia korkeammasta palkasta, joka sisältää myös korvauksen ylitöiden tekemisestä. SAK ei seuraa toimihenkilöidensä tekemiä ylityötunteja.

1.3 Ulkomaisia tutkimuksia, jotka on tehty uusien EU-näkemyksien mukaisesti

1.3.1 Lähde 22: Cha-Weedenin tutkimus: ”Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages”, missä he kertovat palkattomien ylitöiden selittävän valtaosan palkkaerosta USA:ssa.

1.3.2 Lähde 23: Azmat, G, and R Ferrer (2016), “Gender Gaps in Performance: Evidence from Young Lawyers”, *Journal of Political Economy*, forthcoming. Tässä Helsingin Sanomissakin laajasti käsitellyssä tutkimuksessa osoitetaan, että professionaalimpien suuremmat ansiot selittyvät sillä, että he tekevät enemmän työtunteja ovat muullakin tavoin tuottavampia työssään. Tutkimusta käsiteltiin Suomessa eri lehdissä keväällä 2016. (katso myös lähde 12)

2. Likiarvoinen laskelma siitä, paljonko palkkaero mahtaisi olla, jos se laskettaisiin tuntipalkoista EU:n suosittelimilla tavoilla ja se korjattaisiin yllä olevien lähdeviittausten mukaan tasa-arvoiseksi?

Huomautamme aluksi, että seuraava ei ole tarkka tieteellinen todistus, vaan asia esitetään likiarviolukujen avulla. Esimerkiksi lisien yhteisvaikutuksesta ei ole tilastoja saatavilla, ainoastaan joistakin lisistä on erillistä tietoa olemassa, ei kaikista.

Verohallinnon verkkosivujen mukaan kaikki Suomen palkansaajanaiset (noin 1,4 miljoonaa) ansaitsevat noin 76 - 78 % Suomen palkansaajamiesten (noin 1,4 miljoonaa) verotettavista vuosiansioista. Ansioissa ovat mukana kaikki tulot sivu- ja päätoimista, kaikki lisä- ja ylityö-, epämurkavan työajan ja työolosuhteiden lisät, urakkalisät, provisiopalkkiot, ja muut tuottavuuteen liittyvät lisät ja kymmenet muutkin sekalaiset lisät sekä kertaluonteiset erät kuten lomarahat, tantiemit, tulospalkkiot, voitto-osuudet jne. Palkansaajina ovat sekä koko- että osa-aikaiset,

määräaikaiset ja myös tilapäiset työntekijät kuten sesonki-, joului- ja kesäapulaiset työsuhteen pituudesta riippumatta.

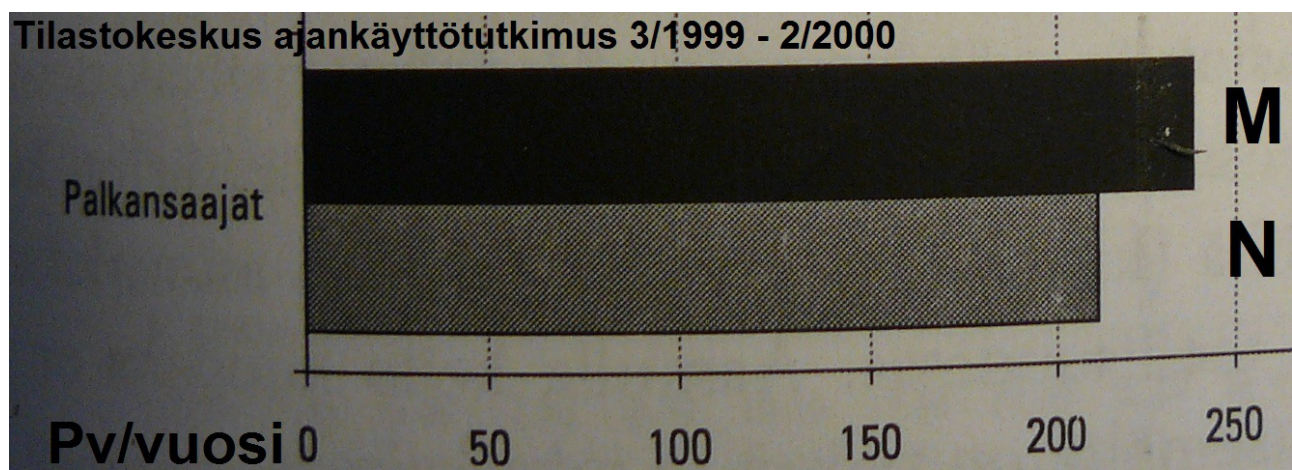
Mukana on yrittäjien itselleen maksamat palkkana verotettavat tulot. Ne olivat vuonna 2013 noin 33 700 euroa (www.yrittajat.fi). Miesyrittäjien palkkatulot olivat noin 36 000 ja naisyrittäjien noin 30 000 euroa vuodessa. Kun vähennämme yrittäjien palkkatulot verohallinnon kaikista palkkatuloista, palkansaajanaiset ansaitsivat noin 82 - 84 % miespalkansaajien palkkatuloista.

Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen (3/1999 – 2/2000) mukaan palkansaajanaiset tekivät noin 79 - 80 % miesten vuosityötunneista (Lähde 27). Mukana ovat kaikki palkansaajamiehet ja naiset, kaikki, jotka otoksen tekoaikaan ovat tehneet vähintään 10 minuuttia ansiotyötä palkansaajana. Työaikoja voidaan mitata monella tavalla. Niiden eroja on analysoitu Tilastokeskuksessa (Lähde 25) ja myös Pauli Sumasen tutkimuksessa (Lähde 21).

Miesten ja naisten työtuntien ja palkkojen suhteiden muutos on tuskin havaittavaa eri vuosien välillä, mutta käytämme tässä 3-4 % virhemarginaalia naisten hyväksi ja toteamme, että keskimäärin palkansaajanaiset ja palkansaajamiehet saavat tehdyillä työtunneilla vakioitua keskituntipalkkaa saman verran Suomessa.

Jos joku ihmettelee, mistä johtuu, että palkansaajanaiset tekevät vähemmän vuosityötunteja kuin palkansaajamiehet, niin siihen on monia syitä. Tässä viisi esimerkkiä:

1. Naisia on osa-aikaisina noin 17 - 20 % ja miehiä noin 7 - 8 %, tarkasteluvuodesta riippuen.
2. Naisten säännöllinen viikkotyöaika on noin 5 % lyhyempi kuin miesten.
3. Naiset ovat pois töistä koko viikon noin 5 % enemmän vuodessa kuin miehet.
4. Naiset tekevät tilastoimattomia piiloylitöitä noin 8 % vähemmän kuin miehet.
5. Naiset tekevät vuodessa töitä noin 25 päivänä vähemmän kuin miehet. Alla kuva. On huomattava, ettei kaikkina päivinä tehdä yhtä pitkää työpäivää.



**Miehet 239, naiset 212 Osa-aikaiset 3 pv/vko
- - - > Kokoaikaiset miehet 240, naiset 215**

Kuten EU, ILO, YK ja muut yllä mainitut tahot ovat edellä määritelleet, näin laskennassa olevat palkkasummat, joissa on huomioitu tehdyt vuosityötunnit, eivät vielä ole tasa-arvoisia vaan niistä on poistettava ylitöiden, epämuokavien työaikojen ja työolosuhteiden osuus sekä sellaiset

tuottavuuteen perustuvat lisät, jotka on maksettu samojen periaatteiden mukaan sekä miehille että naisille (ILO 100). Ylityölisien miesten palkkoja suhteellisesti enemmän pienentävä osuus on noin 2 % ja muiden e.m. lisien osuus lienee myös suunnilleen 2 %.

Laskemalla ”adjusted gross gender wage gap”in edellä mainituilla suuren mittakaavan, kohtuullisen pienen epätarkkuuden omaavilla luvuilla saamme lopputuloksen, että miehet ja naiset saavat suunnilleen samaa bruttotuntipalkkaa Suomessa, kun huomioimme tehdyt vuosityötunnit ja ei-syrjivät palkanlisät. Mitään ”adjusted gross gender wage gap”:iä eli **tehdyillä työtunneilla ja ei-syrjivillä palkanlisillä korjattua sukupuolten välistä palkkaeroa ei Suomessa ole.**

Asevelvollisuuden vaikutus

Eräs epätasa-arvoinen seikka on asevelvollisuus, sillä asevelvollisten tekemistä työtunneista ei makseta palkkaa eivätkä ne kerrytä eläkettä. Asevelvollisuus on lailla säädetty vain miehiä koskeväksi. Edellä olevasta laskelmasta puuttuvat asevelvollisten miesten tekemät maanpuolustustunnit, sillä asevelvolliset lasketaan Suomessa työllisen työvoiman ulkopuolelle. Jos laskelmassa huomioidaan tasa-arvon nimissä vain miehiä koskeva asevelvollisuus, sen vaikutus on noin 3-4 % miehen elämänpituisiin ansioihin.

Bruttoansiot sisältävät EU:n määritelmän mukaan verot ja sosiaaliturvamaksut. Myös työehtosopimuksissa ja palkanlaskentatermistössä tätä kutsutaan bruttoansioksi. Nettoansioksi kutsutaan sitä summaa, joka maksetaan palkansaajan palkkatilille. Sosiaaliturvamaksuja miehet ja naiset maksavat suunnilleen yhtä paljon, mutta veroja palkkatuloistaan miehet maksavat Verohallinnon tilastojen mukaan 4-5 % naisia enemmän. Jos siis laskemme ”tasoitetun nettopalkkaeron” niin kuin EU-parlamentti päätöslauselmassaan (2011/2285(INI)) suosittelee, on palkkaero naisten hyväksi noin 5 %. Eli EU:n virallisen lasku- ja merkintätavan mukaan **naiset saavat 105 % miesten nettotuntipalkasta ja asevelvollisten tekemä maanpuolustustyö huomioiden noin 108 %.** (Huom. tässä ei ole otettu huomioon kaikkia EU:n ja YK/ILO:n esittämiä palkkaerolaskennan epätasa-arvoisuutta aiheuttavia puuttuvia taustamuuttujia, katso 1.1.2 ja 1.1.4).

Tanska laskee palkkaeron myös sillä tavalla, että tuntipalkan laskennassa käytetään jakajana tehtyjä työtunteja. Silloin palkkaero pienenee noin 10 % (Lähde 28). Tanskan vertaaminen Suomeen on kuitenkin vaikeaa, sillä Tanskassa paljon suurempi osa naisista tekee osa-aikatyötä kuin Suomessa.

Eläkkeen vaikutus

Edellä olemme tarkastelleet yhden vuoden ansioista ja palkoista tehtyä palkkavertailua. Monet tutkijat ovat sitä mieltä, että siinä ei tule esiin kaikki tasa-arvoon liittyvät palkkaerät, esimerkiksi eläkkeet, jotka ovat palkkaan liittyvä etuus. Jokaiselta palkansaajalta pidetään palkasta eläkemaksua sillä perusteella, että hänelle annetaan samalla lupaus saada aikanaan itse palkkaan perustuvaa työeläkettä Työeläkelakien mukaisesti.

Kun työntekijän palkasta yhä suurempi osuus pidetään työeläkemaksuihin, pidetään työeläkettä yleisesti viivästettynä palkkana. Myös EY-tuomioistuimissa on useissa oikeustapauksissa laskenut eläkkeen kuuluvan palkan käsitteeseen EU-perussopimukseen nojaten. Esimerkiksi tapauksessa Pirkko Niemi 62000J0351, **asia C-351/00. Suomen eläkejärjestelmässä naiset saavat suuremmat eläkkeet kuin miehet, vaikka miehille ja naisille on samat eläkevakuutusmaksut. Reija Lilja on laskenut STM:n julkaisemassa tutkimuksessa, että**

naisten eläke-etu on noin 8,23 % miehen ja naisen samansuuruista työpanosta kohden laskettuna.

Edellä Reija Lilja oletti, että miehet ja naiset ovat työelämässä suunnilleen yhtä kauan. Näin onkin. Miehillä työelämää lyhentää asevelvollisuus ja naisia lasten synnyttäminen. STM on laskenut, että työnantaja maksaa palkkaa naisille keskimäärin noin 14 kuukauden ajan naisen ollessa pois töistä lapsen/lasten vuoksi. Useat tahot ovat arvioineet, että mies on pois työelämän alkupäässä yli vuoden asevelvollisuuden vuoksi. Asevelvollisuuden kestoaika on keskimäärin yli 9 kuukautta ja siviilipalveluksen 12 kk, mutta niiden sovittaminen työelämään ja opiskeluihin lisää niiden haittaa työelämään astumisessa. Miesten asevelvollisuutta ja naisten äitiyttä ei kuitenkaan voi verrata keskenään tasa-arvoisesti. Miehillä ei makseta asevelvollisuudelta palkkaa eikä eläkettä kerry. Sen sijaan naisille maksetaan äitiysajalta/vanhempainvapaalta palkkaa tai sitten 70-80 –prosenttista KELA-korvausta, joka kerryttää myös eläkettä.

Kirjassa Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet, 2009 (ISBN 978-952-244-132-4) tutkija Pekka Myrskylä mainitsee artikkelissa: Suomalaisten työhön osallistuminen (sivulla 82):
”Suomalainen nainen aloittaa työelämässä keskimäärin 19 vuoden iässä, mies asevelvollisuuden vuoksi pari vuotta myöhemmin eli 21 vuoden iässä. Naiset ja miehet poistuvat työllisten joukosta yhtä vanhoina eli keskimäärin noin 60 vuoden iässä.”

Usein väitetään epätasa-arvona, että naisten eläke on pienempi kuin miesten. Naisten kuukausieläke on pienempi ja se johtuu kahdesta syystä. 1. Kokoaikatyötä tekevät naiset tekevät vähemmän vuosityötunteja kuin miehet, joten heidän vuosiansionsa jäävät pienemmiksi. Eläke-etuus on sidottu vuosiansioihin. 2. Naisista tekee osa-aikatyötä liki 20 %, miehistä alle 10 %. Osa-aikatyötä tekevällä on pienemmät ansiot, joten heidän eläkkeensä kertymä on oikeudenmukaisesti myös pienempi. Todellisuudessa työeläkkeissä ei ole mitään epätasa-arvoista. Epätasa-arvoa on vain siinä, että KELA:n maksamia vanhuuseläkkeitä maksetaan vähemmän miehille kuin naisille, vaikka miehiltä kerätään enemmän KELA-maksuja kuin naisilta.

Eläke-etuutta voidaan tarkastella myös yhden kalenterivuoden tasolta. Vuonna 2011 miehet ja heidän työnantajansa maksoivat työeläkemaksuja miesten palkkasumman perusteella noin 11,1 miljardia ja miehille maksettiin työeläkkeitä noin 10 miljardia euroa. Naiset ja heidän työnantajansa maksoivat 7,9 miljardia ja naisille maksettiin työeläkkeitä 9 miljardia. Naisten maksuvajaus 14 % katettiin miesten työeläkemaksuista, joissa on vastaavasti ylijäämää. Kun työnantajien maksut riittävät suunnilleen kattamaan miesten työeläkemenot, Miesten itsensä maksama osuus menee naisille. Huomattakoon myös, että koska naisten maksuosuus on tuskin vuoden 1995 jälkeen, jolloin eläkerahastojen keruussa tapahtui merkittävä lisäys, kattanut naisten menoja, niin vuosien varrella kerätyt eläkerahastot on kerätty liki täysimääräisesti miesten maksuista. Eläkerahastojen nykyarvo on yli 180 miljardia euroa. Mahtavatko miehet nähdä koskaan senttiäkään näiden rahastojen purkautumisvaiheessa?

Eläke-etuus huomioiden nainen saa keskimäärin elinikäisenä palkkana ja eläkkeenä pankkitililleen noin 116 senttiä samansuuruudesta työpanoksesta mistä mies saa euron.

3. Kvalitatiivinen (laadullinen) tuottavuus

Edellä olemme puhuneet vain kvantitatiivisesta (määrällisestä) tuottavuudesta ja todenneet, että miehet ovat noin 17-20 % määrällisesti tuottavampia normaalissa taloustilanteessa.

EU-parlamentin päätöksessä 2008/2012(INI) puhutaan myös kvalitatiivisesta (laadullisesta) tuottavuudesta. Se tarkoittaa sitä, kuinka tehokkaasti yksi työtunti käytetään. Tyypillisimpiä tehokkuusmittareita ovat urakkapalkan laskentamenetelmät. Enemmän tunnissa työtä tekevä saa suuremman keskituntipalkan. Näissäkään menetelmissä hyöty ei tavallisesti ole lineaarista ts. kaksi kertaa enemmän tekevä ei saa kaksinkertaista palkkaa, sillä täysurakat ilman pohjapalkkaa ovat harvinaisia.

Eroista kvalitatiivisessa tuottavuudessa miesten ja naisten välillä on vain vähän tutkimuksia ja tilastoja. On kuitenkin viitteitä, että miehet ovat myös kvalitatiivisesti tuottavampia.

3.1 EK:n tilastot kertovat, että naisten urakkapalkkiot ovat keskimäärin noin 90 % miesten urakkapalkkioista. Teknologiateollisuus kertoo, että naispuoliset työntekijät ovat nopeampia kokoamaan pieniä näppäryyttä vaativia komponentteja. Tämä työ on kylläkin pääosin siirtynyt Suomesta muualle.

3.2 Lääkäriliiton tutkimuksessa on osoitettu, että mieslääkärit hoitavat 8 tunnin työpäivän aikana enemmän potilaita kuin naislääkärit ja ansaitsevat enemmän toimenpidepalkkiota.

3.3 Suomen tutkijaliiton mukaan miestutkijat julkaisevat keskimäärin noin 3 % enemmän tutkimuksia kuin naistutkijat.

3.4 Agrologi kertoo, että miesmyyjät myyvät enemmän kuin naismyyjät, mikä näkyy myyntiprovisioissa. Palkkatutkimus 2007 kertoo näin (Agrologi 4/2007): ”Palkkaerosta 109 euroa selittyy provisiolla, jota toimihenkilöasemassa oleva mies sai keskimäärin 131 euroa ja nainen vain 22 euroa.”

3.5 Miehillä maksetut tuottavuuslisät ovat suurempia kuin naisille maksetut. Ei ole tutkittu, johtuuko se kvantitatiivisesta vai kvalitatiivisesta tuottavuuserosta vai osin molemmista.

3.6 Ulkomaisista tutkimuksista mainittakoon Azmat-Ferrer: ”Gender gaps in performance among high-skilled professionals”, jossa osoitetaan, että palkkaeron syynä on miesten parempi tuottavuus. Mieslakimiehet tekivät enemmän laskutettavia työtunteja ja he hankkivat asiakkaiksi enemmän ja parempia yrityksiä.

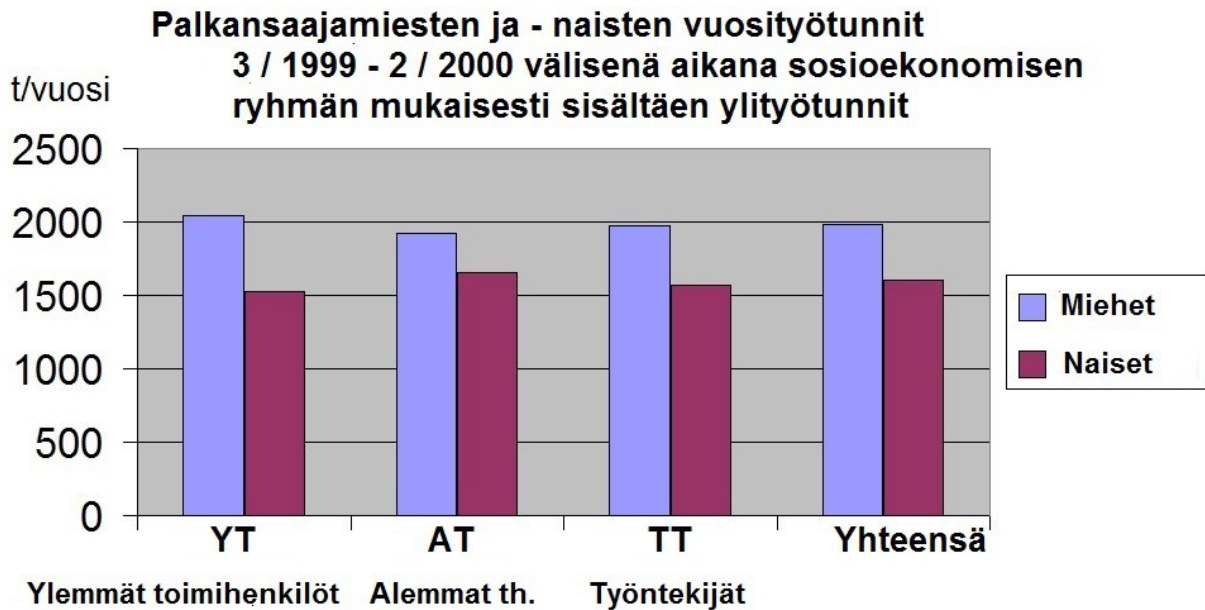
4. Muuta asiaan liittyvää

4.1 Jos tutkijoilla ei ole yksimielisyyttä palkkaerolaskennasta, eikö ole hyvä asia, että EU, YK ja ILO ovat ottaneet siihen kantaa?

4.2 EU-parlamentin (INI)-suositusten merkityksestä voi lukea EU-pääsihteerin sivuilta (lähde 30). Soft law menetelmien sitovuudesta kerrotaan myös Outi Anttilan väitöskirjassa ”Kohti tosiasiallista tasa-arvoa?”, jonka sivuilla 245 - 246 asiaa käsitellään perusteellisesti. Hän sanoo mm. näin: ”SEUT288.5 artiklan mukaan suositukset ja lausunnot eivät ole oikeudellisesti sitovia, Niillä voi kuitenkin olla oikeudellista vaikutusta esimerkiksi direktiivien tulkinnessa, jolloin ne vaikuttavat välillisesti EU-säädösten sisällön määräytymiseen”. Koska EU:n tasa-arvodirektiivissä ”Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa” ei määritellä, mitä tarkoitetaan palkkaerolla ja miten palkkaeroa tulee mitata, niin EU-parlamentin suosituksilla 2008/2012(INI) ja 2011/2285(INI), jotka määrittelevät nämä asiat, on mielestämme oikeudellisia vaikutuksia.

4.3 Miehet tekevät yli kaksi kertaa naisia enemmän piiloylitöitä?

Miehet tekevät joka kymmenennen vuosityötunnin, naiset joka kahdennenkymmenennen piiloilytyönä. Lähde: Tilastokeskus, ajankäyttötutkimus 3/1999 – 2/2000.



4.4 Esimiesasemassa oleville maksetaan korkeampaa palkkaa. Ei ole kauankaan siitä, kun toimihenkilöliiton työehtospimuksessa oli määräys, jonka mukaan esiehen palkan tulee olla vähintään 25 % korkeampi kuin hänen alaisuudessaan olevan samantasoisien henkilön palkka.

4.4.1 European Values Study 2009 tells that there is a statistical significance between men and women in - Money earning drive
 - Career advance will

For example 32 % of women change they overtime too free, of men only 16 % (Työolotutkimus)

4.4.2 Muriel Niederle's and Lise Vesterlund's study "Gender and competition" tell that men are more willing to compete in work than women.

4.4.3 Aura Paloheimon väitöskirja kertoo: "Women, compared to men, are more risk averse, less competitive and they have more challenges combining family and work"

4.5 Lauri Sääksvuoren tutkimus: "Miksi naiset eivät halua kilpailla?"

Miksi naiset ovat maailmanlaajuisesti aliedustettuja liike-elämän, tieteen ja politiikan ylimmillä portailla? Onko naisten ja miesten välisten erojen kaventamiseksi tehtävissä jotain? Sukupuolieroille ammattiin sijoittumisessa ja palkkauksessa on lukuisia selityksiä: parhaiten tunnetuimpia lienevät suoranaisten syrjintä ja tilastotietoihin tai yleiseen käsitykseen naisten kyvykkyydestä perustuva tilastollinen diskriminaatio. Useissa maissa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja saattaa selittää myös sosiaaliturvajärjestelmä, joka kannustaa naisia hoitamaan lapsiaan kotona. On kuitenkin mahdollista, että sukupuolierot ammatinvalinnassa ja palkkauksessa selittyvät osittain myös naisten ja miesten erilaisilla fysiologisilla reaktioilla kilpailu- ja koetilanteisiin.

Lepotilassa mitattu korkea stressitaso ennustaa naisten jättäytymistä kilpailun ulkopuolelle

Lukuisat tutkimukset eri maissa osoittavat, että naiset kaihtavat kilpailuun perustuvaa palkitsemista useammin kuin miehet (1). Päätimme selvittää mahdollisia syitä, jotka selittävät miesten ja naisten erilaista halukkuutta osallistua kilpailuun. Suunnittelimme tutkimuksen, jossa mittasimme koehenkilöiden autonomisen hermoston toimintaa heidän työskennellessään työtehtävissä, joiden palkkaus perustuu joko henkilökohtaiseen suoriutumisperusteiseen urakkapalkkaan tai työntekijöiden väliseen kilpailuun (2). Tutkimukseen osallistui 40 yhtä kyvykästä suomalaista nais- ja miesopiskelijaa. Kokeen myöhemmässä vaiheessa koehenkilöt saivat vapaasti valita tulevaisuuden palkitsemisperusteeseen joko urakkapalkan tai kilpailuun perustuvan palkkauksen.

Tutkimustuloksemme osoittavat, että naiset kaihtavat kilpailuun perustuvaa palkitsemista useammin kuin miehet (54 % naisista ja 74 % miehistä valitsi kilpailuun perustuvan palkitsemisen). Tutkimuksemme tärkein kontribuutio osoittaa, että naisten tekemä valinta toivotusta palkitsemistavasta selittyy eri tekijöillä kuin miesten tekemä valinta. Lepotilassa mitattu korkea stressitaso ennustaa naisten jättäytymistä kilpailun ulkopuolelle. Emme havaitse samaa efektiä miehillä. Miesten elimistössä kilpailutilanne aiheuttaa akuutin vireystilan nousun, mikä selittää heidän suurempaa halukkuuttaan valita kilpailuun perustuva palkkaus.

Vaikka tutkimuksemme mukaan sukupuolierot autonomisen hermoston toiminnassa saattavat selittää naisten ja miesten erilaista suhtautumista kilpailulliseen työympäristöön, se ei kuitenkaan pysty osoittamaan, perustuvatko havaitut erot synnynnäisiin eroihin miesten ja naisten välillä vai kulttuurisesti opittuun käyttäytymiseen.

Tarvitaanko työelämässä positiivista erityiskohtelua?

Näkemykset positiivisen erityiskohtelun tarpeesta työelämän tasa-arvon edistämiseksi perustuvat usein ajatukseen, että työmarkkinat muodostuvat luonnostaan syrjiviksi, mikäli positiivista erityiskohtelua ei sallita. Positiivisen erityiskohtelun tarvetta ja toteutusta pohdittaessa olisi kuitenkin tärkeä ymmärtää monipuolisesti työelämän sukupuolieroihin vaikuttavia tekijöitä. Mikäli sukupuolierot työelämän ylimmillä portailla johtuvat ensisijaisesti syrjinnästä ja stereotyyppioista naisia kohtaan, tarvitaan keinoja, jotka kohdistuvat näihin syihin. Mikäli eroja aiheuttavat myös miesten ja naisten erilaiset reaktiot koettuun kilpailustressiin, tarvitaan toisenlaisia keinoja. Tutkimuksemme perusteella voidaan ajatella, että panostukset työhyvinvointiin ja työperäisen stressin hallintaan saattavat luonnostaan innostaa naisia kilpailemaan ja pyrkimään työelämän johtopaikoille.

Lauri Sääksvuori
erikoistutkija
Terveys- ja sosiaalitalous –yksikkö, CHESS
etunimi.sukunimi@thl.fi

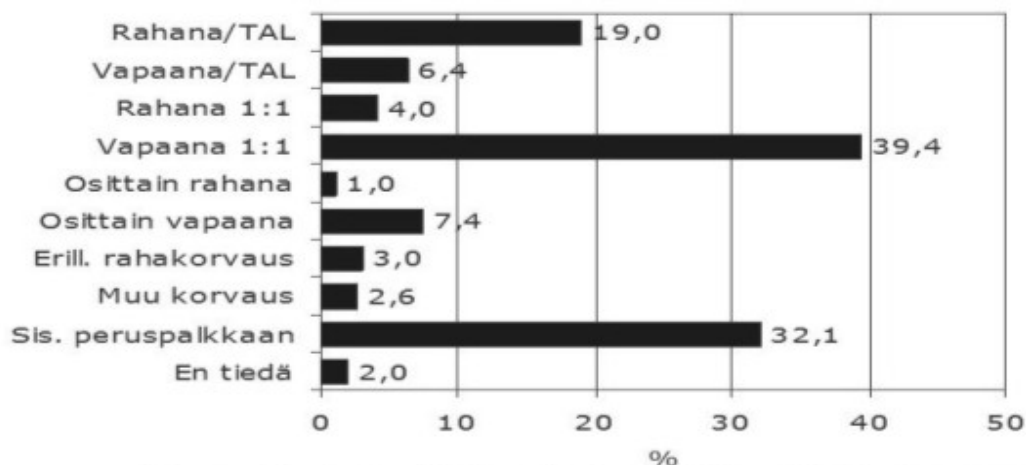
Lisää tietoa:

- (1) Muriel N, Vesterlund L Gender and competition. *Annu. Rev. Econ.* 2011;3:601-630.
- (2) Halko M-L, Sääksvuori L. Competitive behavior, gender, and stress. Viimeistelty käsikirjoitus, Aalto University, Helsinki. Yhteenveto tutkimuksen tuloksista on esitetty muun muassa Economic Science Association:in konferenssissa Prahassa vuonna 2014 sekä European Economic Association:in konferenssissa Mannheimissa vuonna 2015.

4.6 Piiloilytöt YTN-ammattiliiton jäsenkunnassa. YTN:llä on jäseniä noin 150 000.

Kuva 1: YTN -järjestön jäsenkyselyn kysymys: Miten ylityöt korvataan?

Lähde: YTN-data 2011



Jakauma laskettu ylityötä tekevästä. Ylityötä teki 84 % vastaajista.

5. Tilastokeskuksen palkka-aineistot eivät edusta suomalaisia palkansaajia.

Ensinnäkin palkkarakennetilastolla on väärä nimi. Tilaston nimi englanniksi on Structure of Earnings Statistics (SES) ja EU suomentaa sen nimeksi ”Ansiorakennetilasto”. Se kun tilastoi ansioita, ei palkkoja. Tilastokeskuksen oma kannanotto: ”Sen perusteella, että sukupuoli esiintyy yhtenä palkkarakennetilaston luokitustekijänä, sitä ei kutsuta eikä sitä voikaan kutsua tasa-arvotilastoksi.” Allekirjoittajat: Tilastokeskuksen pääjohtaja Heli Jeskanen- Sundström ja tilastojohtaja Kari Mollnar kirjeessä STM:lle Dnro TK-41-274-11.

Tilastokeskus väittää, että palkkarakenneaineisto on edustava otos palkansaajista.

Näin se tekee esimerkiksi STM:n julkaisemassa tutkimuksessa 2015:10: Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen.

1. Miksi se ei ole otos?

Mikä on otos (sample)? Otoksen tulee olla pienoiskuva koko perusjoukosta (populaatiosta). Palkkarakenneaineisto ei ole pienoiskuva populaatiosta, sillä se ei edusta kaikkia palkansaajien perusjoukon alkioita (jäseniä). Siitä puuttuvat mm. valtiosektorin tuntipalkkaiset, pienyrityksiä (1-30 palkansaajaa toimialasta riippuen) ja sellaisten toimialojen Elinkeinoelämän Keskusliittoon kuulumattomien järjestäytymättömien yritysten edustajat, joilla järjestäytymisaste on yli 70 %. Myös maa- ja metsätalouden palkansaajat on rajattu tilaston ulkopuolelle samoin kuin iso osa Ahvenanmaan yrityksistä. Kaikilla palkansaajilla ei siis ole mahdollisuutta tulla edustetuksi palkkarakenne-aineistossa. (Tiedot ovat vuoden 1999 Palkkarakenne-julkaisusta). Mikroyrityksistä (alle 5 henkeä) on kerätty aineistoa vasta vuodesta 2014 alkaen. Mikroyritykset kattavat noin 10 % palkansaajista.

2. Miksi se ei ole edustava?

Mitä tarkoittaa edustavuus? Otoksessa tulee olla samoja ominaisuuksia samassa suhteessa kuin perusjoukossa. Palkkarakenneaineistossa näin ei ole. Emme voi tehdä oletusta, että pienyrityksissä on sama palkkataso kuin suuryrityksissä emmekä voi tehdä oletusta, että

järjestäytymättömissä yrityksissä on sama palkkataso kuin työnantajaliittoihin järjestäytyneissä yrityksissä. **Palkkarakenneaineisto ei edusta kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia.**

Palkkarakenneaineistosta pois jätetyillä palkansaajilla ei ole sama palkkataso kuin tilastoon otetuilla. Sen jälkeen kun huomautin asiasta Tilastokeskukseen huhtikuussa 2015, Tilastokeskus teki otannan pienistä yrityksistä (otos 26 000, perusjoukko 60 000) ja sai tuloksen, että pienyrityksissä on alempi palkkataso kuin suuremmissa yrityksissä. Pois jätetyissä pienyrityksissä valtaosa työntekijöistä lienee miehiä, sillä Tilastokeskus mainitsee heistä näin: "Esimerkiksi rakennustyöntekijöiden, työkoneiden kuljettajien, maalarien ja rakennuspuhdistajien keskiarvoansiot pienenevät 50–100 euroa." Jos keskiarvot pienenevät noin paljon, poisjätettyjen palkat ovat olleet tosi paljon pienempiä.

Tarkemmin täällä: http://www.stat.fi/til/pru/pru_2015-10-14_uut_001.html

Alle 10 hengen yrityksiä on 95 % kaikista Suomen yrityksistä.

Koska **ansiotasoindeksitilaston** aineisto on 95 %:sti sama kuin palkkarakenne-tilaston, senkään aineisto ei ole edustava otos yksityisen eikä valtiosektorin palkansaajista. Naiset ovat paremmin edustettuina kuin miehet ja **yksityisen sektorin pienempipalkkaisista miehistä puuttuu noin puolet.** Ansiotasoindeksin laatuseloste sanoo: ”Ansiotasoindeksin perustana ovat pääosin työnantajajärjestöjen keräämät palkka-aineistot, jotka sisältävät noin kaksi kolmasosaa Suomen palkansaajista.” Ihmettelen sanontaa kaksi kolmasosaa, sillä EK:n aineistossa on noin 700 000 yksityisen palkansaajan tiedot. Kuntasektorilla työskentelee noin 430 000 ja valtiolla noin 70 000 palkansaajaa. Tilastokeskuksen oma otanta sisältää joku kymmentä tuhatta palkansaajaa. Tekee yhteensä noin 1,2-1,3 miljoonan palkansaajan tiedot. Palkansaajia on työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa noin 2,2 miljoonaa.

6. Ansiotasoindeksitilastossa ei mitata säännöllisen työajan ansioita keskenään

Tilastokeskus väittää: Tilastokeskuksen tilastoissa on säännöllisen työajan ansiot, joita sitten verrataan miesten ja naisten ansiovertailuissa.

Väite on väärä.

Monia vuosia Tilastokeskus ja sen tutkija Anna-Maija Lehto väittivät, että ansiotasoindeksitilastossa verrataan "säännöllisen **tehdyn** työajan ansioita". Kun Miesten tasa-arvo ry huomautti tästä virheestä vuonna 2015 Tilastokeskusta, Tilastokeskus ilmoitti, että se jättää vastaisuudessa pois sanan "tehdyn". Toivottavasti tämä ilmoitus koskee myös Tilastokeskuksen työntekijää Anna-Maija Lehtoa.

Tämä ei kuitenkaan riitä. Kyseessä ei ole "säännöllisen työajan ansio".

Tilastokeskus saa valtaosan aineistostaan kunnilta, valtiolta ja EK:sta. Suomen palkansaajista noin kymmenesosalla kuukauden palkka ei ole säännöllisen työajan palkka, vaan heillä se on kokonaistyöajan palkka, jossa korvaukset ylitöistä sisältyvät kiinteään kuukausipalkkaan.

Tällaisia palkansaajia on valtaosa ammattiluokasta: ”Toimitus- ja pääjohtajat sekä muut yrityksen johtajat”. Heitä ovat myös valtion ja kuntien ylimmät virkamiehet. Kuntien kokonaistyöaikaa tekevät virkamiehet on mainittu KVTES- paperissa ja valtion VES-paperissa on kääntäen mainittu vain ne virkamiehet, joille maksetaan ylityöajan palkkaa. Lopuille sitä ei makseta, joten he ovat

kokonaistyöajassa. Johtajia ja ylimpiä virkamiehiä on palkkarakenneilastossa 2014 noin 31 000 miestä ja 18 000 naista.

Korkeakoulujen opetushenkilökunnalla on vuosityöaika, eli heillä ei ole säännöllistä viikko- tai kuukausityöaika. Heidän on liki mahdotonta saada korvausta ylitöistään, vaikka he niitä tekisivätkin. Samoin opettajille on määritelty opetustunnit, joilta palkkaa maksetaan. Tämän lisäksi he saavat erilliskorvausta lisätunneista ja mm. luokanvalvojan tehtävistä. Opettajat voivat valmistella oppituntejaan vaikka kuinka kauan, ylitöitä ei korvata. Tästä on Kouvolan hovioikeuden päätös (S 10/977), joka sanoo, että opettajat ovat kokonaistyöajassa eikä ylitöitä voi siten olla. Korkein oikeus ei antanut valituslupaa, joten päätös on korkeimman oikeuden siunaama. **Opettajia on palkkarakenneilastossa 2014 noin 31 000 miestä ja 72 000 naista.**

Lisäksi kun Työaikalakia muutettiin 1996, jäivät vanhan lain mukaiset työsopimukset voimaan, sillä uudessa laissa ei ollut siirtymäsääntöä niille. Vanhan lain mukaan esimiesasemassa olleet henkilöt olivat työaikalain ”säännöllinen työaika” -käsitteen ulkopuolella ja heillä saattoi olla kokonaistyöaika. Tämä aiheutti sen, että kokonaistyöaikakäytäntö on jatkunut. Esimerkiksi ammattiliitto YTN on kysynyt asiaa jäsenkyselyissään. Noin 25 % YTN:n jäsenkunnasta saa kokonaispalkkaa, jossa ylityökorvaukset sisältyvät kiinteään kuukausipalkkaan. Vain noin 2,5 % saa ylitöistä kiinteään, erillisen kuukausikorvauksen. Lisäksi on huomattava, että noin 36 % vastaajista sai ylityötunnit korvattuna 1:1 joko rahana tai vapaana, mikä on vastoin Työaikalain henkeä. **YTN:n jäsenmäärä on noin 150 000 henkeä.** On varmaa, että sama käytäntö on voimassa muissakin AKAVA:n liitoissa. Myös STTK:ssa on henkilöitä, joilla ylityökorvaukset sisältyvät kiinteään kuukausipalkkaan. Jos palkka on kokonaistyöajan palkka, verrataan ansiotasoa, ei palkkatasoa.

Esimerkki siitä, miten ansio- ja palkkatason sekoittaminen vaikuttavat tuntipalkkaan

Seuraava taulukko perustuu Matti Marjamäen Aamupostissa olleeseen haastatteluun 4.11.2016 neljän kunnan-/kaupunginjohtajan ansioista ja työtunneista. Kunnan-/kaupunginjohtajille ei makseta erillisiä ylityökorvauksia. Tilastokeskuksen laskutapa: Kuukauden kokonaisansio ilman tuntiperustaisesti määräytyviä ylityökorvauksia jaetaan kuukauden säännöllisellä työajalla, joka kuntien virastoissa on 36,25 tuntia viikossa eli 157,5 tuntia kuussa.

Kunta	Asukasluku	Kk-ansio	Työtunnit/viikko Onko uusi johtaja?	Tilastokeskus tuntipalkka	Tuntipalkka per tehty tunti
Hyvinkää	45 000	10 422	55 - 60	66,17	42,65
Riihimäki	30 000	9 200	60 - 70 uusi	58,41	32,58
Hausjärvi	8 700	8 035	45 - 50 uusi	51,01	38,53
Loppi	8 200	9 040	45 - 50	57,40	43,80

Tilastokeskuksen mukaan Lopen naiskunnanjohtajalla on toiseksi huonoin kuukausi- ja tuntipalkka, mutta EU-suosituksen mukaan laskemalla hänellä on paras tuntipalkka.

7. Yhteenveto Tilastokeskuksen käyttämistä palkka-aineistoista lasketusta palkkaerosta

7.1 Tilastokeskus sanoo: ” Säännöllinen työaika määritellään palkanlaskennan yksikkötariffin mukaan. Siten tuntipalkkaisten palkansaajien osalta mitataan säännöllisenä työaikana tehtyjen tuntiansioiden muutosta. Kuukausipalkkaisilla mitataan kokoaikaisten palkansaajien säännöllisen työajan kuukausiansioiden kehitystä. Palkkausjaksoon voi tällöin sisältyä myös palkallista vapaata. Työpanosyksikkö on tuntipalkkaisilla täysin vakioitu - kuvataan tuntipalkkaa.” Ja ” Säännöllisen työajan ansiokehitystä kuvaavassa indeksissä ei myöskään kuvaudu ylitöiden määrän eikä ylityökorotusten vaikutus ansiotasoon.”

Edellä olemme todenneet, etteivät ansiot ole noin 200 000 palkansaajalla säännöllisen työajan ansioita, vaan kiinteisiin kuukausiansioihin voi sisältyä myös korvauksia ylitöistä. Palkansaajat voivat olla kokonaan työaikalain ulkopuolella tai sitten palkkaan sisältyy piiloilytyöpalkkaa piiloilytöistä. Palkansaajien ylitöiden vaikutusta ei pystytä poistamaan esimerkiksi urakkalisista, tuotantopalkkioista ja tulospalkkiosta. Työpanosyksikköä ei pystytä vakioimaan kuukausipalkkaisilla mitenkään eikä kuukauden keskimääräinen työpanos ole sama kuin säännöllisen työajan työpanos yhdelläkään tilaston palkansaajista. On vaikea uskoa, että Suomessa olisi palkansaajia, jotka eivät pidä lomiamia, eivät pidä sairaslomia, eivät pidä äitiys-, isyys-, vanhempainvapaata eivätkä tilapäistä lapsenhoitovapaata lapsen sairauden takia. Olemme osoittaneet, ettei työpanoksen vakiointiyritys vastaa todellisuutta edes tuntipalkkalaisilla.

7.2 Tilastokeskus sanoo, että ”kokoaikapalkansaajamiesten ja -naisten” palkkaero on 17 %. Kyseessä ei ole edustava otos palkansaajista, vaan sieltä sun täältä haalittujen noin yhden miljoonan palkansaajan palkkatiedot, jotka eivät ole edustava otos Suomen palkansaajista ja heidän ansioistaan. Verohallinnon mukaan vuosittain palkkaverona verotetaan noin 2,8 miljoonan henkilön tuloja ja työvoimatutkimuksen mukaan palkansaajia on noin 2,2 miljoonaa.

7.3. Tilastokeskuksen ansiotasoindeksitilastosta laskettu palkkaero sisältää sellaisia lisiä, jotka EU-perussopimuksessa ja ILO 100 – sopimuksessa on todettu ei-syrjiviksi. Kun näitä lisiä saavat yleensä miehet, näyttää palkkaero suuremmalta kuin jos se laskettaisiin tasa-arvoisesti oikeudenmukaisista palkanosista.

7.4 Tilastokeskus on yli kymmenen vuoden ajan kertonut julkisuudessa että ansiotasoindeksi mittaa ”säännöllisen, **tehdyn** työajan ansioita”. Vasta huomautuksen jälkeen vuonna 2015 Tilastokeskus ilmoitti, että se jättää vastaisuudessa sanan ”tehdyn” pois. Eihän se riitä. Ei saa sanoa ”säännöllisen työajan ansioita” ennen kuin kaikille ansiotasoindeksitilaston palkansaajille säännöllisen työajan ansio on laskettu edes teoreettisesti.

7.5 Tilastokeskus väittää, että palkka-aineistossa ei ole yritysten ylintä johtoa. Ote laatuselosteesta: ” Palkkarakennetilaston ulkopuolelle on rajattu yksityiseltä sektorilta yritysten ylin johto sekä yrityksen päätoimialan mukaan maa-, metsä- ja kalatalouden, työnantajakotitalouksien sekä kansainvälisten järjestöjen toimialat.” EK kerää aineisto yksityisistä, järjestäytyneistä yrityksistä ja sen keruuohjeissa sanotaan, että yritysten omistajat ja heidän perheenjäsenensä jätetään pois. Silloin muu yritysten ylin palkkajohto otetaan mukaan. Tilastokeskuksen omassa tiedonkeruuohjeessa asiasta ei ole mitään mainintaa. Palkkarakennetilastossa on yli 1350 toimitusjohtajaa ja pääjohtajaa. Näyttääkin siltä, että kun Tilastokeskuksen palkka-aineistoa kerätään vähän sieltä sun täältä, korkeapalkkaiset miehet ovat yliedustettuna aineistossa ja matalapalkkaiset miehet aliedustettuna. Siksi on tärkeää tiedostaa, ettei aineisto ole edustava otos palkansaajamiehistä ja -naisista.

7.6 Tilastokeskus käyttää tuntipalkkalaisilla kerrointa 170 tuntia kuussa, kun se tekee tuntipalkkoista kuukausipalkkoja. Kerroin on liian suuri, sillä sen mukaan työpäiviä olisi vuodessa 255, kun niitä on tuntipalkkaisilla miehillä todellisuudessa noin 200 -210. Tuntipalkkatiedot kerätään syksyllä,

jolloin ei ole lomakausi, joten silloin lisiä on paljon enemmän kuin keskimääräisessä kuukaudessa. Jos palkkatiedot kerättäisiin esimerkiksi heinäkuulta, tuntipalkkaisten kuukausipalkka olisi paljon pienempi kuin syksystä laskettaessa, sillä syksyllä ei juuri vietetä vuosilomia, pekkaspäiviä jne. Kun kuukausipalkoista Tilastokeskus laskee tuntipalkan, käytetään kuukauden työtuntien lukumääränä 164,6 tuntia, sillä ”40 -tuntista työviikkoa tekevien säännölliseksi viikkotyöajaksi on määritetty 37,89 tuntia”.

Näin 40 tuntia töitä tekeville on saatu mahdollisimman suuri kuukausiansio ja mahdollisimman suuri tuntiansio, jotka eivät vastaa muiden palkansaajien keskimääräisiä kuukausiansioita. Tuntipalkkaisista on miehiä noin 80 % ja naisia noin 20 %. Palkansaajamiehistä on tuntipalkkaisia noin 33 % ja naisista hieman yli 10 %.

Yhteenvedo Tilastokeskuksen virheistä

Tilastokeskuksen virheillä on kauaskantoiset seuraukset. Asiaan perehtymättömät suomalaiset tutkijat ja poliitikot ovat sopuleina toittomassa, että "kokoaikatyötä tekevien palkansaajamiesten ja -naisten säännöllisen työajan ansioissa on 17 %:n ero", josta juontaa alkunsa kuuluisa urbaani legenda, että "naisen euro on 80 senttiä". Tämä ero ei mittaa eroa palkkatasossa vaan ansiotasossa. Ansioitasoindeksitilastossa verrataan samanarvoisina kahden henkilön palkkaa, joista toinen tekee kuussa 130 tuntia (esim. eduskunnan oikeusasiamiehen toimistossa) ja toinen 260 tuntia (esim. toimitusjohtaja). Esimerkkinä Jussi Kullan väitöskirjassa haastatellut toimitusjohtajat tekivät keskimäärin 60-tuntista työviikkoa.

Loppulausuma

Henkilöiden bruttoansioita vertaamalla emme voi päätellä mitään palkkojen oikeudenmukaisuudesta, tasa-arvoisuudesta tai samapalkkaisuudesta. Meidän tulee ottaa vakioituiksi taustamuuttujiksi kaikki ansioiden määräytymiseen vaikuttavat seikat kuten sukupuolten väliset erot ei-syrjivissä lisissä, tehdyissä vuosityötunneissa, perus- ja täydennyskoulutuksessa, henkilön koulutuksen kohdentumisessa hänen harjoittamaansa ammattiin, työkokemuksessa tehtyinä työtunteina, työn vaativuudessa, esimiesasemassa, alaisten määrässä, jne. Mitään näistä ei huomioida ansioitasoindeksitilastosta lasketussa Suomen virallisessa ”palkkaerolaskelmassa” (”unadjusted gender monthly pay gap”), jonka mukaan ”naisen euro on 83 senttiä”. Kun yllä mainitsemamme puuttuvat taustamuuttujat vakioidaan, saadaan Verohallinnon palkkaverotilastojen ja Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimusten perusteella tulokseksi, että naisen euro on yli 100 senttiä. Jos Suomessa on palkkakuilu, se on naisen hyväksi.

Lähdeviittausten kohdentaminen on suorittamatta!

Lähdeviittaukset (tekstissä merkinnällä: lähde nn).

1. http://ec.europa.eu/justice/genderequality/gender-pay-gap/files/quiz_gpg_fi.ppt Diat 2 ja 3.
2. EU-parlamentin päätöslauselma, jossa se määrittelee EU-komissiolle, kuinka tehdään tasa-arvoinen palkkaerolaskelma <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0544+0+DOC+XML+V0//FI>
3. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf
4. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meetingdocument/wcms_156288.pdf
5. http://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f
6. parl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2012-0225+0+DOC+PDF+V0//FI
7. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=FI>
8. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d5222715845db04401acd0ecd4935d1d63.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyKax50?text=&docid=45206&pageIndex=0&doclang=FI&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=723604>
9. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen työryhmämuistioita 2004:13: Tuulikki Petäjaniemi (ex. tasa-arvovaltuutettu) <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130265/TRM200413.pdf?sequence=1>
10. <http://www.tasaarvovaje.fi/?p=449>
11. Juhana Vartiainen: Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. STM Tasa-arvo julkaisuja 2001:7, ISBN 952-00-1044-0, Edita Oyj, Helsinki
12. <http://www.hs.fi/talous/a1461301145244>
13. Suomen lääkärilehti 16/2005 ja 45/2008
14. Tilastokeskuksen kirje STM:lle Dnro TK-41-274-11
15. <http://www.sttk.fi/2015/10/30/sukupuolineutraali-palkkapaiva-jo-ensi-vuonna/>
16. <https://lehti.tek.fi/tyoelama/naisen-euro-on-edelleen-95-senttia#.Uv-c5rRqPnw>
17. Lähdetiedot tekstissä
18. Lähdetiedot puuttuvat
19. Lähdetiedot tekstissä
20. Pauli Sumanen, Jouni Luukkainen: ”Methods to measure the gender wage gap in European Union” <http://www.ejbss.com/Data/Sites/1/vol4no12march2016/ejbss-1706-16-methodstomeasurethegenderwagegap.pdf>
21. Pauli Sumanen, ”The quantitative productivity of full time working male and female employees in Finland” <http://www.hrpub.org/download/20151130/SA6-19605042.pdf>
22. <http://asr.sagepub.com/content/early/2014/04/02/0003122414528936.full.pdf+html>
23. <http://www.voxeu.org/article/gender-gaps-performance-among-high-skilled-professionals> ja <http://www.hs.fi/talous/a1461301145244>
24. SAK, STTK ja AKAVA: Erkki Laukkanen: Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus, Palkansaajakeskusjärjestöjen tutkimus, http://www.akava.fi/files/479/Palkansaajien_viikkotyöajat_toiveet_ja_todellisuus.pdf
25. Selvitys työaikojen tilastoinnista Suomessa ja kansainvälisesti, Tilastokeskus 2004, ISBN 952-467-327-4 https://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_952_467_327_4.pdf
26. <https://ek.fi/mita-tee/tyoelama/tasa-arvo/>
27. Iiris Niemi, Hannu Pääkkönen: Ajankäytön muutokset 1990-luvulla. Tilastokeskus Kulttuuri ja viestintä 2001:6, ISBN 951-727-964-1, tuotenumero 9361 AEQ
28. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gpg_legal_perspective_2010_en.pdf
29. http://rationalwiki.org/wiki/Gender_pay_gap
30. http://www.europarl.europa.eu/the-secretary-general/resource/static/files/Documents%20section/SPforEP/Own-Initiative_reports.pdf

Lisää referenssejä:

Raija Julkunen: Työelämän tasa-arvopolitiikka (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53)

Kouvonen Seppo, 2011: Ammattiluokitus ammattitaidon tason kuvaajana, Tilastokeskus, Hyvinvointikatsaus 4/2011 http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_007.html?s=3

Reija Lilja: Naisten ja miesten elinaikaisista tuloeroista,
http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/reija-lilja