

## Samapalkkaisuuden edistäminen työehtosopimuksin ja arvio sopimuskorotusten vaikutuksesta naisten ja miesten palkkaeroon vuosina 2010-2012

STM samapalkkaisuusohjelman johtoryhmä on pyytänyt tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa (TUKUSETO) selvittämään samapalkkaisuuden edistämistä työ- ja virkaehtosopimuksin ja arvioimaan sopimuskorotusten vaikutuksia naisten ja miesten palkkoihin ja palkkaeroon vuosina 2010 - 2012. Vastaava selvitys on tehty vuosien 2007 – 2009 ansiokehityksestä. Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin ja säännöllisen ansion indeksin viralliset tilastot päättyvät tällä hetkellä vuoteen 2012.

Tässä muistiossa on kuvattu sektoreittain työ- ja virkaehtosopimuksiin kirjattuja toimia naisten ja miesten palkkaeron pienentämiseksi ja arvioitu karkeasti sopimuskorotusten vaikutusta naisten ja miesten väliseen palkkaeroon vuosina 2010 - 2012. Toteutuneen ansiokehityksen ja naisten ja miesten palkkaeron muutoksen osalta tarkastelu perustuu pääosin Tilastokeskuksen säännöllisen ansion indeksiin ja koskee vuosien 2010 ja 2012 välistä aikaa. Aiemmin vastaava tarkastelu perustui ansiotasoindeksiin, jossa myös kertaerät ja tulospalkkiot ovat mukana. Tarkasteluajanjakson aikana kertaerien vaikutus oli kuitenkin poikkeuksellisen suuri. Tällöin säännöllisen ansion indeksin käyttö sopimuskorotusvaikutusten tarkastelun yhteydessä on perusteltua. Keskeisten palkkaeron muutosta kuvaavien lukujen osalta säännöllisen ansion indeksin ja ansiotasoindeksin välillä ei ole merkittäviä eroja. Lisäksi STM on jo tehnyt vastaavia tarkasteluja ansiotasoindeksiin perustuen.

Tämä muistio on laadittu Elinkeinoelämän keskusliiton (EK), KT Kuntatyönantajien, Valtion työmarkkinalaitoksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen toimesta. TUKUSETO käsitteli muistiot 22.11.2013.

Sukupuolten palkkaerojen muutosta tarkastellaan vertailemalla naisten ja miesten säännöllisen työajan ansioiden keskiarvojen eroissa tapahtuneita muutoksia. Keskiarvotarkastelu ei ota huomioon naisten ja miesten ja heidän palvelussuhteidensa ominaisuuksien erilaisuutta. Se ei esimerkiksi ota huomioon sitä, että työmarkkinat ovat Suomessa voimakkaasti segregoituneet. Kun tarkastellaan samanlaisissa tehtävissä työskenteleviä, kapenevat sukupuolten väliset palkkaerot.

Tarkastelu ei myöskään ota huomioon rakennemuutosten vaikutuksia eikä eroja miesten ja naisten työajoissa. Tilastokeskuksen säännöllisen ansion indeksi kuvaa kokoaikaisen täyttä palkkaa saavan henkilöstön ansiokehitystä. Esimerkiksi merkittävät lomautukset tai irtisanomiset jollain mies- tai naisvaltaisella alalla voivat vaikuttaa keskiansiotasoon ja antaa näin virheellisen kuvan naisten ja miesten todellisissa palkkaeroissa tapahtuneista muutoksista.

Valtaosa palkansaajista on uusimuotoisten palkkausjärjestelmien piirissä, joissa palkkaus määräytyy tehtävien vaativuuden sekä henkilökohtaisen osaamisen eikä sukupuolen mukaan. Palkkausjärjestelmät ovat sukupuolineutraaleja. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä saman työnantajan palveluksessa pitää maksaa samaa palkkaa.

## 1. Samapalkkaisuuden edistäminen yksityisen sektorin sopimusaloilla 2010 - 2012

Tässä tarkastelussa yksityisellä sektorilla tarkoitetaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritykset kattavia aloja. EK:n aloilla vuoden 2009 neljänneltä neljännekseltä vuoden 2012 loppuun mennessä toteutetut työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset kohottivat palkkatasoa keskimäärin 6,4 prosenttia. Naisilla vaikutus oli keskimäärin 6,5 ja miehillä keskimäärin 6,3 prosenttia. Noin 0,2 prosenttiyksikön ero naisten ja miesten keskimääräisessä sopimuskorotuksessa johtuu pääosin siitä, että naisvaltaisilla aloilla korotukset olivat miesvaltaisten alojen korotuksia korkeammat. Tilastokeskuksen säännöllisen ansion indeksin mukaan ansiotaso ilman tulospalkkioita ja kertaeriä kohosi yksityisellä sektorilla vuoden 2009 neljänneltä neljännekseltä vuoden 2012 neljännelle neljännekselle 7,7 prosenttia. Naisilla ansiokehitys oli 8,6 ja miehillä 7,1 prosenttia. Koska yksityisen sektorin aloilla sopimuskausien pituus sekä ajoitus poikkeavat runsaasti toisistaan on perusteltua tarkastella sekä sopimuskorotusvaikutusta että toteutunutta ansiokehitystä tarkasteluajanjakson alun ja lopun väliseltä ajalta.

Em. sopimuskorotusvaikutukset perustuivat vuoden 2009 lopun ja vuoden 2010 osalta liittokierroksella sovittuihin, vuoden 2011 osalta pääosin liittokierroksella ja osin raamisopimuksessa sovittuihin 2,4 prosentin sekä vuoden 2012 osalta pääosin raamisopimuksessa sovittuihin 2,4 ja 1,9 prosentin palkankorotuksiin.

Raamisopimuksen henkilöstökattavuus oli EK:n osalta 91 prosenttia. EK:n aloilla solmitaan noin 280 työehtosopimusta ja sen jäsenyrityksissä työskentelee vajaat miljoona palkansaajaa, josta naisia on noin 40%.

Kaikki yksityisten alojen työehtosopimukset ja palkkausjärjestelmät on laadittu sukupuolineutraaleiksi. Samasta ja yhtä vaativasta työstä maksetaan palkkalajeittain samaa palkkaa saman työnantajan palveluksessa. Erot naisten ja miesten keskimääräisissä ansiotasoiissa johtuvat mm. siitä, että miehet työskentelevät keskimäärin vaativammissa tehtävissä, työskentelevät useammin olosuhde ym. lisiin oikeuttavissa tehtävissä ja heidän vuotuinen työaikansa on keskimäärin naisten työaikaa pidempi.

### 1.1. Samapalkkaisuuden edistäminen alakohtaisissa sopimuksissa 2010 - 2012

Vuonna 2010 voimassa olleisiin, EK:n jäsenliittojen liittokierroksella solmimiin sopimuksiin ei sisällynyt erillisiä samapalkkaisuuseriä. Työehtosopimuksiin oli sen sijaan kirjattu laajalti yritysکوhtainen palkankorotuserä, jonka tavoitteena oli parantaa mm. palkankorotusten kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta työpaikoilla. Paikallisesti sovittavien sopimuskorotuksen piirissä oli yli puolet EK:n jäsenyritysten henkilöstöstä. Koska yritysکوhtaiset erät olivat huomattavasti tulopoliittisissa kokonaisratkaisuuksissa sovittuja suuremmat, mahdollistivat ne aiempaa paremmin yksilölliset palkankorotukset. Yksilölliset palkankorotukset edistävät palkkauksellista tasa-arvoa, kun ne perustuvat henkilöiden pätevyYTEEN ja suoriutuvuuteen.

Vuoden 2011 syksyllä solmituissa raamisopimuksen mukaisissa alakohtaisissa sopimuksissa ei myöskään esiinny erillisiä samapalkkaisuuseriä. Paikallisen erän osuus pysyi suunnilleen samana kuin edeltävällä liittokierroksella. Erän perälaUTANA oli lähes poikkeuksetta yleiskorotus.

Raamin mukaisissa alakohtaisissa työehtosopimuksissa sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen tähtäävät kirjaukset lisääntyivät merkittävästi. Useilla aloilla tasa-arvon edistäminen tapahtui työryhmissä sopimuskauden aikana. Myös tällä

kierroksella usealla alalla sovittiin sukupuolivaikutusten arviointitarkasteluista. Alla on koottu esimerkkejä em. kirjauksista.

#### Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n toimihenkilöt

Liitot korostavat tasa-arvolain tarkoittaman tasa-arvosuunnitelman laatimisen tärkeyttä pyrittäessä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon työpaikoilla. Vähintään 30 työntekijän yrityksissä työnantaja laatii yhdessä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelman ja toteuttaa siihen liittyvän palkkakartoituksen. Suunnitelma päivitetään, ellei paikallisesti toisin sovita, vuosittain. Edistääkseen tasa-arvoa liitot sitoutuvat työehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutusten jatkuvaan arviointiin ja järjestävät tarvittaessa yhteistä koulutusta ja tiedotusta.

#### Kaupan alan työntekijät

Toimenpiteet samapalkkatavoitteen edistämiseksi: raamisopimuksessa mainitun kolmikantaisen selvityksen jälkeen sopijaosapuolet arvioivat sovintoehdotuksessa 10.4.2011 asetetussa työryhmässä työehtosopimustensa vaikutukset naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin ja ryhtyvät yhdessä sovittaviin toimenpiteisiin samapalkkatavoitteen edistämiseksi sekä arvioivat työehtosopimuksen sukupuolivaikutukset. Sopijaosapuolet osallistuvat hallituksen samapalkkaisuusohjelman kehittämishankkeeseen. Osapuolet määrittelevät yhdessä arvioinnin piiriin kuuluvat asiat. Hankkeen toteutuksessa on mukana sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

#### Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työntekijät ja esimiehet

Tasa-arvotyöryhmän allekirjoituspöytäkirjaan kirjattu toimeksianto:

##### *A. vuosittain palkkatilastojen valmistuttua*

- selvitetään miesten ja naisten lukumäärä ja palkat eri nimikkeissä
- selvitetään miesten ja naisten väliset palkkaerot eri nimikkeiden sisällä ja niiden välillä
- vertaillaan nimikkeitä keskenään palkan ja palkkaeron suuruuden sekä naisten lukumäärän perusteella

##### *B. sopimuskausittain*

- selvitetään alan tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrä MaRan jäsenyrityksille kohdistetulla kyselyllä
- laaditaan yhteiset toimenpide-ehdotukset miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistämiseksi alalla
- arvioidaan työehtosopimuksen sukupuolivaikutukset

Sopimusosapuolet selvittävät mahdollisuutta osallistua hallituksen samapalkkaisuusohjelman kehittämishankkeeseen, jossa arvioidaan työ- ja virkaehtosopimusten tasa-arvo- ja samapalkkaisuusvaikutuksia. Osapuolet määrittelevät yhdessä arvioinnin piiriin kuuluvat asiat. Hanke toteutetaan yhdessä STM:n virkamiesten ja liittojen edustajien kanssa.

#### Kiinteistöpalvelualan työntekijät

Toimenpiteet samanpalkkatavoitteen edistämiseksi:

- Sopimusosapuolet sitoutuvat sukupuolten välisen tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseen työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti. Sopimusosapuolet selvittävät yhteisessä työryhmässä sopimuskausittain, miten tasa-arvo sopimusallalla on kehittynyt. Tilastoaineistona käytetään Elinkeinoelämän keskusliiton ansiotasotilastoja ja muita sopimusosapuolten tekemiä selvityksiä. Seuranta aloitetaan vuodesta 2011. Selvitys tehdään sopimuskausittain
- selvitetään miesten ja naisten prosentuaaliset osuudet ja palkat eri vaativuusryhmissä
- selvitetään miesten ja naisten väliset palkkaerot vaativuusryhmien sisällä ja niiden välillä
- selvitetään alan tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrä alan jäsenyrityksille kohdistetulla kyselyllä
- laaditaan yhteiset ohjeet tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatimiseksi alalle.
- Arvioidaan työehtosopimuksen sukupuolivaikutukset.

Sopimusosapuolet selvittävät mahdollisuutta osallistua hallituksen samapalkkaisuusohjelman kehittämishankkeeseen, jossa arvioidaan työ- ja virkaehtosopimusten tasa-arvo- ja samapalkkaisuusvaikutuksia. Osapuolet määrittelevät yhdessä arvioinnin piiriin kuuluvat asiat. Hanke toteutetaan yhdessä STM:n virkamiesten ja liittojen edustajien kanssa.

#### Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöt

Sukupuolivaikutusten arviointi:

Liitot arvioivat työmarkkinakeskusjärjestöjen suosituksen mukaisesti työehtosopimuksen määräysten vaikutukset kumpaankin sukupuoleen. Työryhmän määräaika on 31.12.2012.

#### Vartiointiala

Osapuolet asettavat työryhmän arvioimaan sopimuksen vaikutusta naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin ja ryhtyvät yhdessä sovittaviin toimenpiteisiin samapalkkatavoitteen edistämiseksi.

#### Yhteenveto

EK:n aloilla sopimuskorotukset olivat tarkasteluajanjakson aikana naisilla keskimäärin 0,2 prosenttiyksikköä miesten sopimuskorotuksia korkeammat. Suunnilleen vastaavana aikana säännöllisen ansion indeksin mukaan naisten palkkakehitys yksityisellä sektorilla oli keskimäärin 1,6 prosenttiyksikköä miesten ansiokehitystä nopeampi. Tämän perusteella voidaan päätellä sekä sopimuskorotusvaikutuksen että rakenne muutosten nostaneen naisten palkkoja keskimäärin miesten palkkoja enemmän em. tarkasteluajanjaksolla.

## 2. Samapalkkaisuuden edistäminen kunta-alan sopimuksissa 2010 – 2012

Kunta-alan palveluksessa työskentelee noin 437 000 palkansaajaa, joista naisia on 80 %. Siten samapalkkaisuuserien lisäksi myös yleiskorotukset sekä keskitetyt että paikalliset järjestelyerät kohdistuvat valtaosiltaan naisvaltaisiin ammattiryhmiin. Koko kunta-alan henkilöstö on uusien palkkausjärjestelmien piirissä. Koska palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen osaamiseen ja suoriutumiseen, maksetaan samapalkkaisuuskorotuksia kuten muitakin korotuksia kaikissa korotuksia saavissa palkkaryhmissä sekä samaa työtä tekeville naisille että miehille.

Tässä tarkastelussa on mukana seuraavien eri sopimuskausien korotuksia:

1. Tehy-pöytäkirja 19.11.2007 – 31.12.2011.
2. Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi 1.2.2010 – 31.12.2011
3. Raamisopimuksen mukaiset kunnalliset virka- ja työehtosopimukset 1.1.2012 – 28.2.2014

Sopimusten osittaisen eriaikaisuuden takia sopimuskorotusten vaikutukset kunta-alan osalta on kuvattu tässä kalenterivuositain eikä varsinaisen sopimuskauden keston ajalta.

#### 2010 - 2011

Vuosien 2010 – 2011 kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa oli 1.2.2010 voimaan tullut naisvaltaisille ja koulutetuille-ryhmille suunnattu samapalkkaisuuserä. Samapalkkaisuuserän kustannusvaikutus oli kunta-alalla keskimäärin 0,75 % ja sen suuruus vaihteli sopimusaloittain 0,4 % - 0,8 % ko. sopimusalan palkkasummasta. Tehy-pöytäkirjan piirissä oleville vastaava, jo vuonna 2007 sovittu samapalkkaisuuserä sekä lisäksi paikallinen järjestelyerä, toteutettiin 1.1.2010 kustannusvaikutuksella 0,22 % koko kunta-alan palkkasummasta.

Samapalkkaisuuserän lisäksi on sovittu 1.9.2010 tuloksellisuuden edistämistä tukevista paikallisesta järjestelyerästä, jonka suuruus oli kaikilla sopimusaloilla 0,7 %.

Kunta-alalla toteutettiin 1.5.2011 kustannusvaikutukseltaan 2,3 %:n suuruiset korotukset. Korotukset koostuivat 1,2 %:n yleiskorotuksesta, 0,8 %:n suuruisesta pääosin paikallisesta järjestelyerästä sekä euromääräisestä kertaerästä, jonka kustannusvaikutus oli vuositasolla 0,3 %.

Kalenterivuosina 2010 – 2011 kaikki sovitut sopimuskorotukset nostavat kunta-alan palkkakustannuksia yhteensä korkoa korolle laskettuna 4,0 %.

#### 2012

Raamisopimuksen mukaisissa kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa toteutettiin 1.1.2012 kustannusvaikutukseltaan 2,4 %:n suuruiset korotukset. Korotukset koostuivat 1,7 %:n yleiskorotuksesta, 0,7 %:n pääsääntöisesti keskitetystä järjestelyerästä sekä 150 euron kertaerästä, jonka kustannusvaikutus oli vuositasolla 0,4 %. Vuonna 2012 kaikki sovitut sopimuskorotukset nostavat kunta-alan palkkakustannuksia yhteensä korkoa korolle laskettuna 2,4 %.

#### Yhteenveto 2010 -2012

Säännöllisen ansion indeksin mukaan naisten ansiotaso kohosi vuoden 2009 viimeiseltä neljännekseltä vuoden 2012 neljanteen neljännekseen 1,9 prosenttiyksikköä miesten säännöllisen ansiotasoa nopeammin.

### 3. Samapalkkaisuuden edistäminen valtiosektorilla 2010-2012

#### TES/VES-sopimukset 2010–2012

Valtionhallinnossa on kattavasti käytössä tehtävän vaativuuteen ja niissä suoriutumiseen perustuvat valtion palkkausjärjestelmät. Samasta tai samanarvoisesta ja yhtä hyvin tehdystä työstä maksetaan naisille ja miehille käytännössä samaa palkkaa.

Vuosille 2010–2012 ajoittuvat valtion virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.3.2010–29.2.2012 ja 1.3.2012–31.3.2014. Tässä tarkastellaan vuosien 2010–2012 sopimusten palkankorotusten ja lisäksi jälkimmäisten sopimusten vuodelle 2012 ajoittuneiden palkankorotusten sukupuolivaikutuksia.

Palkkoja korotettiin vuosien 2010–2012 virka- ja työehtosopimusten mukaisesti yleiskorotuksilla (0,55% 1.3.2010 ja 1,3% 1.2.2011), paikallisesti sovittavilla virastoerillä (0,43% 1.9.2010 ja 0,5% 1.5.2011) ja tasa-arvoerällä (0,2% 1.5.2011). Sopimuskorotukset nostivat palkkoja yhteensä 0,98 prosentilla vuonna 2010 ja 2,0 prosentilla vuonna 2011. Sopimuskorotusten kustannusvaikutus oli 0,6 prosenttia vuonna 2010 ja 1,7 prosenttia vuonna 2011. Tammikuussa 2010 valtion henkilöstömäärä oli 86 800 henkilöä, joista virkasuhteisia oli 75 700 ja työsopimussuhteisia 11 100. Naisten osuus henkilöstöstä oli 49 prosenttia.

Naisten ja miesten erilaisen palkkarakenteen vuoksi yleiskorotukset kerrannaisvaikutuksineen korottivat keskimäärin hieman enemmän naisten kuin miesten palkkoja ja kavensivat hienoisesti sukupuolten välistä keskimääräistä palkkaeroa.

Paikallisesti sovittavat virastoerät 2010 ja 2011 tuli suunnata siten, että niillä edistetään tuloksellisuutta ja kilpailukykyä osaavasta työvoimasta ja parannetaan naisten ja miesten palkkatasa-arvoa. Eristä neuvoteltaessa tarkasteltiin sopimusratkaisun vaikutuksia naisten ja miesten palkkoihin. Sopimusalojen vuoden 2010 virastoerät yhteensä korottivat enemmän miesten (0,50%) kuin naisten (0,42%) palkkasummaa ja vuoden 2011 virastoerät enemmän naisten (0,69%) kuin miesten (0,63%) palkkasummaa. Kuitenkin molemmilla virastoerillä lukumääräisesti useampi sopimusala korotti enemmän naisten kuin miesten palkkausta. Suurimmassa osassa virastoista vuoden 2011 virastoerään sisältyi myös erillinen tasa-arvoerä, jonka kohdentamisesta tehtävän vaativuuteen ja niissä suoriutumiseen perustuviin valtion palkkausjärjestelmiin ei saatu sovitua.

Vuoden 2011 tasa-arvoerä tuli käyttää palkkauksellisesti heikommassa asemassa olevan sukupuolen palkkauksellisen aseman ja sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon parantamiseen. Jos tasa-arvoerän kohdentamisesta ei saatu paikallisesti sovittua, se siirrettiin osaksi virastoerää. Sopimusaloilla, jotka sopivat ja jakoivat tasa-arvoerän erikseen, tasa-arvoerä korotti useammin enemmän naisten kuin miesten palkkausta. Lisäksi tasa-arvoerät yhteensä korottivat keskimäärin enemmän naisten (0,23%) kuin miesten palkkasummaa (0,17%).

Vuoden 2012 sopimuskorotukset TES/VES 2012-2014 -sopimuksissa

Vuosien 2012 - 2014 virka- ja työehtosopimusten mukaisesti vuonna 2012 palkkoja korotettiin yleiskorotuksella (1,9% kuitenkin vähintään 39,5 euroa kuukaudessa 1.3.2012) ja paikallisesti sovittavalla virastoerällä (0,5% 1.3.2012). Lisäksi maksettiin 150 euron suuruinen kertaerä 1.3.2012. Sopimuskorotukset nostivat palkkoja 2,44 prosentilla ja korotusten kustannusvaikutus oli 2,35 prosenttia vuonna 2012. Tammikuussa 2012 valtion henkilöstömäärä oli 83 654 henkilöä, joista virkasuhteisia oli 72 857 ja työsopimussuhteisia 10 797. Henkilöstöstä 48 prosenttia oli naisia.

Pienituloisia suosivan sekalinjaisen yleiskorotuksen ja naisten ja miesten erilaisen palkkarakenteen vuoksi yleiskorotus kerrannaisvaikutuksineen korotti keskimäärin hieman enemmän naisten kuin miesten palkkoja ja kavensi sukupuolten välistä keskimääräistä palkkaeroa.



Paikallisesti sovittava kevään 2012 virastoerä tuli suunnata siten, että sillä edistetään tuloksellisuutta ja kilpailukykyä osaavasta työvoimasta ja parannetaan naisten ja miesten palkkatasa-arvoa. Aiempaan tapaan erästä neuvoteltaessa tarkasteltiin sopimusratkaisun vaikutuksia naisten ja miesten palkkoihin. Virastoerät yhteensä korottivat hie-  
man enemmän miesten (0,51%) kuin naisten (0,48%) palkkasummaa. Kuitenkin lu-  
kumääräisesti sopimusalojen lukumäärä, jotka korottivat enemmän naisten palkkausta,  
oli suurin piirtein yhtä suuri kuin sopimusalojen määrä, jotka korottivat enemmän  
miesten palkkausta.

#### Yhteenveto 2010 -2012

Säännöllisen ansion indeksin mukaan naisten ansiotaso kohosi vuoden 2009 viimeisel-  
tä neljännekseltä vuoden 2012 neljänteen neljännekseen 1,3 prosenttiyksikköä miesten  
säännöllisen ansiotasoa nopeammin.

#### 4. Samapalkkaisuuden edistäminen ev.-lut. kirkon sopimuksissa 2010–2012

##### Virka- ja työehtosopimukset vuosina 2010-2012

Vuosille 2010-2012 ajoittuu kaksi kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta: sopimus  
ajalle 1.2.2010-31.1.2013 ja Raamisopimuksen mukainen sopimus ajalle 1.3.2012–  
31.3.2014. Näiden sopimusten mukaan vuosina 2010-2012 on toteutettu neljä palkan-  
tarkistusta:

1. 1.4.2010 yleiskorotus 0,6%,
2. 1.10.2010 yleiskorotus 0,5%
3. 1.5.2011 yleiskorotus 1,1 % ja 0,9% yleisen palkkausjärjestelmän muutoksiin
4. 1.3.2012 yleiskorotus 2,0%, jonka lisäksi toukokuussa 2012 maksettiin kerta-  
erä 20 €.

Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelussuhderekisterin mukaan naisten ja miesten kes-  
kimääräisten ansioiden mukainen palkkaero kaventui tarkastelujaksolla 2% (81,9%:sta  
83,9 %:iin). Kun tarkastellaan samoissa tehtävissä toimivia naisia ja miehiä, palkkaero  
jää hyvin pieneksi. Tehtävryhmittäiset ja/tai nimikepohjaiset tilastot osoittavat, että  
näin vertailtaessa keskimääräisiä ansioita vertaileva luku on pääsääntöisesti lähellä  
100%:a ja joissakin ryhmissä se on yli 100.

Työn vaativuuteen perustuva kirkon yleinen palkkausjärjestelmä sisältää samat, suku-  
puolineutraalit arviointitekijät kaikille töille. Tällöin palkka muodostuu tehtävien vaa-  
tivuuden perusteella eikä sukupuolella ole merkitystä palkan määrittelyssä. Naisten ja  
miesten keskimääräisiin ansioihin perustuva palkkaero muodostuu siitä, että miehet ja  
naiset ovat sijoittuneet eri tehtäviin.

Kirkon yleiseen palkkausjärjestelmään sisältyy myös harkinnanvarainen henkilökoh-  
tainen palkanosa eli Hava. Havan käyttöönotto seurakunnissa on tapahtunut varovai-  
sesti ja tilastollisesti merkittäviä tilastotietoja Havan vaikutuksesta sukupuolten väli-  
seen keskimääräiseen palkkaeroon ei vielä ole saatavilla.

#### Yhteenveto 2010 -2012

Säännöllisen ansion indeksin perusteella naisten ja miesten ansiotasoon kaventumis-  
ta ei tilastoinnin muutoksen takia enää voida tehdä. Tilastokeskuksen alakohtaisten ti-  
lastojen perusteella palkkaero on tarkasteluajanjakson aikana kaventunut runsaan yh-  
den prosenttiyksikön.

## 5. Yhteenveto

Yllä on kuvattu samapalkkaisuuden edistämiseen tähtäävät, työehtosopimukseen kirjatut toimet sekä sopimuskorotusten numeeriset vaikutukset naisten ja miesten palkkaeroon työnantajasektoreittain. Kaikilla sektoreilla voidaan arvioida naisten sopimuspalkkojen kohonneen miesten sopimuspalkkoja nopeammin tarkasteluajanjakson aikana.

Tilastokeskuksen säännöllisen ansion indeksin mukaan toteutunut säännöllisen työajan keskiansioero ilman tulospalkkioita ja kertaeriä kaventui vuoden 2009 lopusta vuoden 2012 loppuun sektoreittain noin yhden prosenttiyksikön. Vuoden 2012 viimeisellä neljänneksellä naisten ansiotasot oli yksityisellä sektorilla 84, kuntasektorilla 86, valtiosektoreilla 86 ja kirkon alalla keskimäärin 84 prosenttia miesten ansiotasosta. Koko työmarkkinoita tarkasteltaessa voidaan todeta naisten ansiotason olleen vuoden 2009 lopussa keskimäärin 83 prosenttia ja vuoden 2012 lopussa keskimäärin 84 prosenttia miesten ansiotasosta (Taulukko 1.1). Ansiotasoindeksin mukaan em. luvut olivat 82 ja 83 prosenttia (Taulukko 1.2). Palkkaeroa ovat kaventaneet sekä työehtosopimukseen kirjatut toteutetut toimenpiteet, paikalliset ratkaisut että rakennetekijät. Hyvin karkeasti palkkalajeittain tarkastellen voidaan alakohtaisten kuukausipalkkatilastojen keskiansioiden perusteella todeta naisten ja miesten palkkaeron olevan pienin perus ja suurin kokonaispalkoissa (Taulukko 2). Työryhmän näkemyksen mukaan näin karkeasti tarkastellen voidaan kuvata ainoastaan palkkaerojen muutoksen suuntaa ansiokäsitteen laajentuessa - ei palkkaerojen kaventumisen todellista tilaa.

Taulukko 1.1

<b>Naisten säännöllisen työajan keskiansio miesten keskiansiosta säännöllisen ansion indeksin mukaan, %</b>			
	<b>IV/2006</b>	<b>IV/2009</b>	<b>IV/2012</b>
<b>Kaikki palkansaajat</b>	81 %	83 %	84 %
<b>Yksityinen</b>	82 %	84 %	84 %
<b>Kunta</b>	83 %	85 %	86 %
<b>Valtio</b>	82 %	85 %	86 %
<b>Kirkko</b>	82 %	83 %	84 %

Lähde: Tilastokeskus, säännöllisen ansion indeksi ml. tuntipalkkaiset. pl. kertaerät ja tulospalkkiot

Taulukko 1.2

<b>Naisten säännöllisen työajan keskiansio miesten keskiansiosta ansiotasoindeksin mukaan, %</b>			
	<b>IV/2006</b>	<b>IV/2009</b>	<b>IV/2012</b>
<b>Kaikki palkansaajat</b>	81 %	82 %	83 %
<b>Yksityinen</b>	82 %	83 %	84 %
<b>Kunta</b>	83 %	85 %	85 %
<b>Valtio</b>	82 %	85 %	86 %
<b>Kirkko</b>	82 %	83 %	84 %

Lähde: Tilastokeskus, ansiotasoindeksi ml. tuntipalkkaiset. ml. kertaerät ja tulospalkkiot



Taulukko 2.

	<b>Kunta*</b>	<b>Valtio*</b>	<b>Teollisuuden toimihenkilöt**</b>
	2012	2012	2012
<b>Peruspalkka</b>	85 %	90 %	86 %
<b>Säännöllisen työajan ansio</b>	83 %	86 %	84 %
<b>Kokonaisansio</b>	80 %	84 %	84 %

Lähde: Tilastokeskus, alakohtaiset kuukausipalkkatilastot

Taulukoiden tiedot eivät ole keskenään vertailukelpoisia. Alakohtaisissa kuukausipalkkatilastoissa ovat mukana luonnollisesti vain kuukausipalkkaiset henkilöt mutta säännöllisen ansion indeksissä ja ansiotasoindeksissä sekä kuukausipalkkaiset että tuntipalkkaiset henkilöt.

