



## Miehet ansaitsevat lähes kuusi prosenttia enemmän kuin naiset

myös uusia nuoria työntekijöitä yrityksen kasvun myötä.

Toimitusjohtaja **Pekka Laitisen** mukaan henkilökunnan tärkeys yrityksen voimavarana todettiin jo 20 vuotta sitten. Viralliseksi arvoksi se kirjattiin 1990-luvulla, jolloin yrityksessä elettiin kovaa kasvun vuosia.

Laitisen mielestä yksi tavoite ja menestyksen avain on, että Varova on henkilökunnalleen turvallinen, kehittävä ja tavoiteltu työpaikka.

– Ehkä meillä ei välttämättä ole onnistuttu muita paremmin, mutta se on ainakin selvästi tunnistettu tavoite. Me pyrimme toimimaan arvojemme mukaisesti, etteivät ne jää pelkäksi sanahelinäksi. Ei pitäisi ajatella vain osavuosikatsauksen verran, vaan vuosikymmeniksi eteenpäin, Laitinen tuumaa.

– Pitää ymmärtää ja tietää, että työntekijöiden arvot muuttuvat elämäntilanteiden mukaan. Eri ikäkausina arvostetaan erilaisia asioita, siihen tämä elinkaarijattelumme pohjautuu. Luova ajattelu sallitaan meillä tässäkin asiassa. Neuvottelut käydään aina kasvokkain työntekijän kanssa, toiveita kuunnellaan ja yhdessä mietitään, miten erilaiset työaikajärjestelyt hyödyttävät sekä työntekijää että yritystä.

Varova on perheyritys jo toisessa sukupolvessa. Laitinen huomauttaakin, että perhekeskeisyys on perheytyksessä luonnollista.

– Mutta me emme ole perheystävällisiä siksi, että olisimme hyviä ihmisiä. Tämä on liiketoimintaa ja perheystävällisyys on meille tärkeä kilpailutekijä, Laitinen lisää. □

**Teksti: Teuvo Muhonen**

■ *Kun verrataan TEKin jäsenten palkkoja sukupuolen mukaan suoraan ilman rakennekorjauksia, miesten keskiarvopalkat ovat 22 prosenttia ja mediaanipalkat 19 prosenttia korkeammat kuin naisten. Taustamuuttujien vakiointi supistaa eron kuitenkin 5,8 prosenttiin.*

*Useilla muilla aloilla naisten ja miesten välinen vakioitu palkkaero on suurempi kuin TEKin jäsenillä.*

**J**akaumatarkastelut osoittavat, että naisia työskentelee suhteellisesti enemmän julkisella alalla ja määräaikaisissa työsuhteissa kuin miehiä. Miehet ovat muutaman vuoden vanhempia ja heillä on vastaavasti enemmän ammattivuosia kuin naisilla. Lisäksi miehet työskentelevät naisia useammin keskijohdossa ja ylempää johdossa.

Regressioanalyysi on menetelmä, jolla voidaan ottaa saman-

aikaisesti huomioon suuri joukko palkkaan vaikuttavia tekijöitä. Ekonometrisissä regressiomalleissa palkan luonnollista logaritmia selitetään sekä jatkuvaluontoisten että 01-indikaattorimuuttujien avulla. Tällaisten mallien etuna on yksinkertaisuus ja havainnollisuus: muuttujien kertoimet ilmoittavat suoraan palkan suhteellisen muutoksen muuttujan yksikköä kohti muiden tekijöiden pysyessä vakiona.

Aluksi on todettava, ettei ole

olemassa yhtä ainoa oikeaa mallia, vaan samankin tutkimusongelman ratkaisemiseksi niitä voidaan rakentaa erilaisia. Tällä kertaa lähdettiin liikkeelle siten, että valittiin malliin muuttujiksi ammattivuodet, sukupuoli, toimiasema, vakituinen/määräaikainen työsuhte ja yksityinen/julkinen sektori. Tämä malli antoi naisten ja miesten väliseksi palkkaeroksi 7,2 prosenttia.

Kokemuseräisesti tiedetään, että koulutusohjelma, työtehtävä ja toimiala vaikuttavat palkkaan. Nämä ja muutamia muita tekijöitä, joita käsitellään tuonempaan, lisättiin malliin. Naisten ja miesten väliseksi palkkaeroksi saatiin nyt 5,8 prosenttia. Mallin selitysasote nousi näin 71 prosenttiin, mitä voidaan pitää riittävän hyvänä.

Taulukko 1. Lukumäärät regressiomalleissa

Toimiasema	Yksityinen sektori		Julkinen sektori	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Ylin johto ja johto	35	525	13	99
Keskijohto	217	1 263	27	132
Asiantuntijat	441	2 075	211	582
<b>Yhteensä</b>	<b>693</b>	<b>3 863</b>	<b>251</b>	<b>813</b>

Regressiomalleissa ovat mukana kaikki havainnot (myös ennen vuotta 1973 valmistuneet).

Muuttujien yhdysvaikutuksista tutkittiin sukupuolen ja palkkaan eniten vaikuttavien tekijöiden, toimiasemien, väliset interaktiot, mutta ne eivät osoittautuneet tilastollisesti merkitseviksi. Mallille tehtiin myös normaalit autokorrelaatio- ja heteroskedastisuustarkistukset, mutta mitään tällaisia ongelmia ei havaittu.

## Palkkaero kaventunut

TEKin työmarkkinatutkimusaineistoista on tehty regressioanalyysi hieman erilaisella mallilla naisten ja miesten palkkaeroista vuosina 1996 ja 2000. Silloin ero oli vajaan prosenttisyksikön suurempi kuin nyt.

Useilla ammattialoilla naisten ja miesten välinen vakioitu palkkaero on suurempi kuin TEKin jäsenillä. Esimerkiksi ekonomeilla se on yli kymmenen prosenttia.

Asiantuntijatehtävissä miehet ansaitsevat 5,4 prosenttia enemmän kuin naiset. Keskijohdossa ero on melkein kahdeksan prosenttia miesten hyväksi. Ylempään johtoon ei saatu tilastollisesti merkitsevää tulosta naisten pienen lukumäärän vuoksi. Aiemmin ero on ollut suurin juuri sillä tasolla.

Työmarkkinatutkimuksessa suurimmista työnantajista saadaan työnantajakohtaista tietoa. Tämän tiedon käyttö regressiomallissa toimialan sijasta kaventaa vielä sukupuolten välistä palkkaeroa hivenen. Ilmeisesti tulos tarkentuisi, jos työnantajatieta olisi enemmän. Nythän työnantajatieta puuttuessa vertaillaan yrityksen X naisia saman toimialan yrityksen Y miehiin.

## Pääkaupunkiseudun yksityisellä puolella parhaat palkat

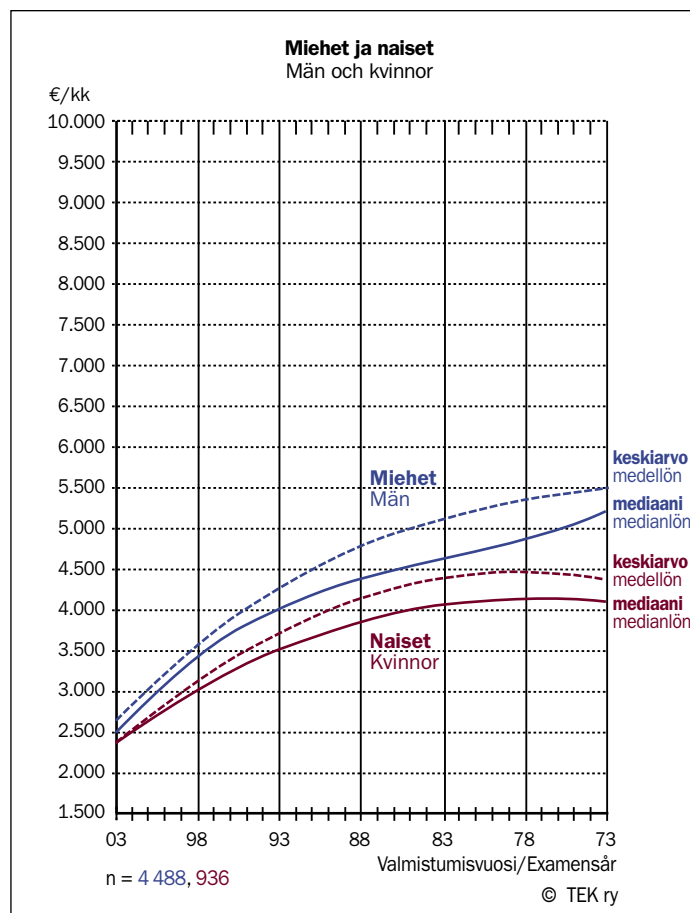
Malli antaa sivutuotteena myös muuta mielenkiintoista rakennevakioitua tietoa.

Yksityisen sektorin palkat ovat yli 13 prosenttia korkeammat kuin julkisen sektorin.

Vakituisissa työsuhteissa ansaitaan lähes seitsemän prosenttia enemmän kuin määräaikaisissa työsuhteissa.

Pääkaupunkiseudulla palkat ovat runsaat kuusi prosenttia paremmat kuin muualla Suomessa.

Yli neljäsosa jäsenistä on jossain vaiheessa työskennellyt ulkomailta. Tällainen työkokemus on arvokasta, sillä se nostaa palkkaa melkein viisi prosenttia.



Palkkakuvioissa lukumäärä n sisältää havainnot valmistusvuosilta 1973–2003.

Kolme neljästä ilmoittaa työtehtäviinsä kuuluvan kansainvälisten yhteyksien hoitamista. Tämä merkitsee runsaat neljä prosenttia parempaa palkkaa.

Diplomi-insinöörit ansaitsevat noin kolme prosenttia enemmän kuin muun tutkinnon suorittaneet. □

Työmarkkinatutkimuksen palkkakäsite on päätoimen kokonaiskuukausiansio (bruttopalkka) joulukuussa 2003.

Se sisältää peruspalkan ikä- ja paikkakuntaliseen, kuukausittain maksettavat muuttuvat palkanerät (esimerkiksi myyntimiesten provisiot) ja luontoisetujen verotusarvon. Ylityökorvaukset, lomarahat, tulospalkkiot ja vuosibonukset eivät siihen sisälly. Tarkastelussa ovat mukana sekä vakituisessa että määräaikaisessa kokopäivätyössä työskentelevät.

*Katso lisää uusimmasta työmarkkinatutkimuksesta [www.tek.fi/palkat](http://www.tek.fi/palkat)*

