

Palkka- kartoitus 2021

Sisällys

Kuvio- ja taulukkoluetelo	3
Tiivistelmä	4
English summary	5
Svenskt sammandrag	6
1. Johdanto	7
2. Aineisto ja menetelmät	9
3. Tulokset	11
3.1. Nais- ja miesekonomien väliset erot työhön sijoittumisessa	11
3.2. Ekonomien palkkataso ja palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät	12
3.3. Palkkataso yksityisellä sektorilla	16
3.4. Palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät yksityisellä sektorilla	18
3.5. Sukupuolten välinen palkkaero yksityisellä sektorilla	21
4. Yhteenveto ja johtopäätökset	24

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Naisten ja miesten keskipalkkojen suhde työnantajasektoreittain vuosina 2000–2021.	7
Kuvio 2. Julkisen ja yksityisen sektorin ekonomit sukupuolen ja toimiaseman mukaan.	10
Kuvio 3. Ekonomien keski- ja mediaanipalkat vuosina 2011–2021.	12
Kuvio 4. Nais- ja miesekonomien palkkasuhteet vuosina 2011–2021.	12
Kuvio 5. Nais- ja miesekonomien keskipalkat vuosina 2011–2021.	15
Kuvio 6. Sukupuolten välinen palkkaero toimiasema- ja toimialaryhmissä sekä kokemusvuosien mukaan.	19
Taulukko 1. Julkisen ja yksityisen sektorin ekonomien taustaominaisuudet	11
Taulukko 2. Ekonomien mediaanipalkka 10/2021 sektorin, toimiaseman ja sukupuolen mukaan.	13
Taulukko 3. Ekonomien palkkaan vaikuttavat tekijät.	14
Taulukko 4. Yksityisen sektorin ekonomien taustaominaisuudet sukupuolen mukaan.	16
Taulukko 5. Ekonomien keskipalkka yksityisellä sektorilla 10/2021 toimiaseman ja sukupuolen mukaan.	17
Taulukko 6. Yksityisen sektorin ekonomien palkkaan vaikuttavat tekijät.	17
Taulukko 7. Palkkahajotelma – eri tekijöiden kontribuutiot sukupuolten väliseen kokonaispalkkaeroon (log-prosenttiyksikköä).	21

Tiivistelmä

Tämä nais- ja miesekonomien palkkaeroa tutkiva selvitys perustuu lokakuussa 2021 Suomen Ekonomien toteuttamaan Palkkatasotutkimukseen, johon vastasi yhteensä 3 120 ekonomia (vastausprosentti 16,4). Lopulliseen aineistoon rajattiin kokoaikaiset (työaika vähintään 25 tuntia viikossa) julkisen ja yksityisen sektorin työntekijät, yhteensä 2 721 vastaajaa. Naisten osuus oli 58 prosenttia, ja 91 prosenttia työskenteli yksityisellä sektorilla. Tarkasteltavina ansioina käytettiin henkilön kokonaiskuukausiansioita ja analyysija varten niistä otettiin luonnollinen logaritmi.

Tämän selvityksen perusteella sukupuolten välillä oli havaittavissa selkeää palkkaeroa. Yksityisellä sektorilla naisekonomit tienasivat keskimäärin 5 531 euroa ja miehet 7 289 euroa kuukaudessa, eli palkkaeroa oli 24 prosenttia. Julkisella sektorilla naisten keskiarvopalkka (4 950 €/kk) oli keskimäärin 93 prosenttia miesten (5 305 €/kk) keskipalkasta. Tarkasteltaessa mediaanipalkkoja, yksityisen sektorin palkkaerokapeni 17 prosenttiin ja julkisen sektorin kolmeen prosenttiin.

Koko ekonomikunnassa miehen palkka oli keskimäärin 8,5 prosenttia suurempi verrattaessa palkkaa muuten taustaominaisuuksiltaan samanlaiseen naisekonomiin, ja yksityisellä sektorilla palkkaero oli 7,9 prosenttia. Tätä palkkaeroa voidaan kutsua ns. selittämättömäksi palkkaeroksi. Ero oli suurempi palkkahaitarin yläpäässä ylimmän desiilin kohdalla, ja pienempi alimman desiilin kohdalla. Toimiasemittain tarkasteltuna suurin sukupuolten välinen palkkaero (13,9 %) oli ylimmän johdon ja johdon tehtävissä, ja toimialoittain suurin palkkaero (13,8 %) löytyi rahoitus- ja vakuutusosalta.

Työuran alussa sukupuolten välinen palkkaero on käytännössä olematon, mutta kun kokemusvuosia on 20–29, pomppaa ero 15,7 prosenttiin.

Analyysit osoittivat, että keskeisiä sukupuolten välistä palkkaeroa selittäviä tekijöitä ovat edelleen nais- ja miesekonomien erilainen toimiasema- ja toimialarakenne. Naiset työskentelevät miehiä useammin keskimäärin matalapalkkaisimmissa asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä, ja toisaalta miehiä useammin palvelu- ja järjestöalan tehtävissä. Miehiä puolestaan on suhteessa enemmän erilaisissa ylimmän johdon ja johdon tehtävissä ja toisaalta rahoitus- ja vakuutusosalalla. Miehet olivat myös useammin tulospalkkauksen piirissä ja työskentelivät Helsingin talousalueella.

Tarkempia analyysija varten aineisto rajautui, ja siinä sukupuolten välinen kokonaispalkkaero oli 20,1 log-% ja suhteellinen palkkaero vajaa 23 prosenttia. Eri taustatekijöillä pystyttiin selittämään hajotelmasta riippuen 10,6 tai 11,9 log-%, joten selittämätöksi palkkaeroksi jäi 9,5 tai 8,2 log-%. Kokonaispalkkaerosta ei siis voitu selittää 40,8–47,5 prosentin osuutta. Kun havaittu keskiarvopalkka oli noin 1 630 euroa korkeampi miehillä, valituilla taustatekijöillä jää tästä erosta selittämättä noin 720 euroa. (naisten palkan keskiarvo 5547 €/kk ja miesten 7177€/kk).

Tämä selvitys osoittaa, että nais- ja miesekonomien välinen palkkaero on kaventunut neljän vuoden takaisesta edellisestä selvityksestä. Osa pienentyneestä erosta selittyy aineistoperäisillä syillä, ja palkkaselvityksiä onkin syytä edelleen tehdä 3–5 vuoden välein.

English summary

The analysis of pay differences between male and female business school graduates is based on the pay level survey conducted by the Finnish Business School Graduates in October 2021, which was responded to by 3,120 people (the response percentage was 16.4). The final material included full-time employees (at least 25 working hours a week) in the public and private sectors – a total of 2,721 respondents. 58 per cent of the respondents were women, and 91 per cent worked in the private sector. The study examined each person's total monthly earnings, based on which a natural logarithm was determined for the analysis.

The analysis indicated a clear difference in pay level between genders. In the private sector, female business graduates earned an average of 5,531 euros while male business graduates earned 7,289 euros per month, resulting in a pay difference of 24 per cent. In the public sector, the average pay for women (€4,950/month) was, on average, 93 per cent of the pay provided to men (€5,305/month). In terms of median pay, the pay difference was 17 per cent in the private sector and 3 per cent in the public sector.

Across all business school graduates, men are paid an average of 8.5 per cent more than women with similar backgrounds. In the private sector, the pay difference was 7.9 per cent. This difference in pay can be referred to as an unexplainable pay difference. Viewed according to earnings, the pay difference was larger for the highest decile of the pay range and smaller for the lowest decile. In terms of position, the largest pay difference between genders (about 13.9 per cent) was found in the context of executive management and management duties. In terms of field, the difference was largest in the financing and insurance sector (13.8 per cent). At the start of work careers, the pay difference between

genders is practically non-existent, but 20–29 years of work experience drive the gap to 15.7 per cent.

The analyses indicated that the key factors explaining the pay gap between genders still stem from the different positions and sectors that male and female business graduates tend to work in. On average, women are more likely to be hired for expert and salaried employee positions with lower pay, while men are more common in positions in the service sector and non-profit organisations. Men are more frequently found in various executive management and management positions as well as in the financing and insurance sector. Male respondents were also more frequently provided with performance-based pay, and they worked more often in the Helsinki region.

For the purposes of more detailed analyses, the data was trimmed to a degree. In this context, the total pay difference between genders was found to be 20.1 log-% and the relative pay difference just under 23 per cent. Depending on the decomposition, the various background factors explained 10.6 per cent or 11.6 log-% of the difference, which left the unexplainable pay difference at 9.5 per cent or 8.2 log-%. This means that 40.8–47.5 per cent of the total pay difference was unexplained. As the observed pay difference in euros was, on average, 1,630 euros in favour of men, about 720 euros of it cannot be explained based on the chosen background factors (women's pay average €5,547/month, and men's pay average €7,177/month).

This analysis indicates that the pay difference between female and male business school graduates has grown smaller since the previous analysis. Some of this development is likely to be due to the materials used, but further pay analyses will be required at intervals of three to five years.

Svenskt sammandrag

Denna utredning som undersöker löneskillnaden mellan kvinnliga och manliga ekonomer grundar sig på Finlands Ekonomers Lönenivåundersökning som genomfördes i oktober 2021. Undersökningen besvarades av sammanlagt 3 120 ekonomer (svarsprocenten 16,4). Det slutliga materialet begränsades till heltidsarbetande ekonomer (arbetstiden minst 25 timmar per vecka) i offentliga och privata sektorn, sammanlagt 2 721 tillfrågade. Kvinnornas andel var 58 procent och 91 procent av dem arbetade i privata sektorn. Inkomster som granskades var personens totala månadslöner och för analyserna fastställdes en naturlig logaritm av dessa.

Utifrån denna utredning kunde en klar löneskillnad observeras mellan könen. I privata sektorn var de kvinnliga ekonomernas lön i genomsnitt 5 531 euro och männens 7 289 euro per månad, dvs. löneskillnaden var 24 procent. I offentliga sektorn var kvinnornas medellön (4 950 euro/månad) i genomsnitt 93 procent av männens medellön (5 305 euro/månad). Vid en granskning av medianlönerna minskade löneskillnaden i privata sektorn till 17 procent och i offentliga sektorn till tre procent.

I hela ekonomkåren var männens lön i genomsnitt 8,5 procent större då den jämfördes med den lön som betalades till en kvinnlig ekonom med motsvarande bakgrundsegenskaper. I privata sektorn var löneskillnaden 7,9 procent. Denna löneskillnad kan kallas en s.k. oförklarlig löneskillnad. Skillnaden var större för högre löner vid den högsta decilen och mindre vid den lägsta decilen. Vid en granskning per position påträffades den största könsrelaterade löneskillnaden (13,9 procent) i uppgifter inom högsta ledningen och ledningen och den största löneskillnaden per bransch (13,8

procent) i finans- och försäkringsbranschen. I början av arbetskarriären är den könsrelaterade löneskillnaden obetydlig, men efter 20–29 år i arbetslivet har skillnaden ökat till 15,7 procent.

Analyserna visade att de centrala faktorerna som förklarar den könsrelaterade löneskillnaden alltjämt är att kvinnliga och manliga ekonomers positions- och branschstruktur är olika. Kvinnorna har i genomsnitt oftare än männen de lägst avlönade expert- och tjänstemannauppgifterna och å andra sidan oftare än männen uppgifter i service- och organisationsbranschen. Männen har proportionellt oftare olika slags uppgifter i den högsta ledningen och ledningen och andra sidan uppgifter i finans- och försäkringsbranschen. Männen fick också oftare resultatlön och arbetade i Helsingfors ekonomiska region.

För närmare analyser begränsades materialet och den totala löneskillnaden mellan könen var 20,1 log-% och den relativa löneskillnaden knappa 23 procent. Med olika bakgrundsfaktorer kunde man beroende på spridningen förklara 10,6 eller 11,9 log-%, dvs. den oförklarliga löneskillnaden var 9,5 eller 8,2 log-%. Av den totala löneskillnaden utgjorde 40,8–47,5 procent alltså en oförklarlig skillnad. Då den observerade medellönen var cirka 1 630 euro högre för männen är cirka 720 euro av denna skillnad oförklarlig med de valda bakgrundsfaktorerna (kvinnornas medellön 5 547 euro/månad och männens 7 177 euro/månad).

Denna utredning visar att löneskillnaden mellan kvinnliga och manliga ekonomer har minskat jämfört med föregående utredning för fyra år sedan. Minskningen torde delvis kunna förklaras av materialrelaterade orsaker och det är skäl att även framöver göra löneutredningar med 3–5 års mellanrum.

1. Johdanto

Suomalaisessa työelämässä tärkeimpiä tasa-arvokysymyksiä on naisten ja miesten syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus. Sukupuolten välinen palkkaero mitataan usein suhteuttamalla nais- ja miespalkansaajien keskipalkat. Suomessa naisten ja miesten keskipalkkojen suhde on viimeiset viisi vuotta pysytellyt 84 prosentin tuntumassa¹ toisin sanoen sukupuolten välinen ansioero on keskimäärin 16 prosenttia. Suomessa ero on suurempi kuin EU-maissa keskimäärin, ja Suomi jää jälkeen myös muista Pohjoismaista^{2,3}.

Sukupuolten välisen suhteellisen tai euromääräisen palkkaeron lisäksi voidaan tarkemmin puhua myös sukupuolten välisestä selittymättömästä palkkaerosta. Useissa tutkimuksissa^{4,5,6,7} on päädytty tulokseen, että palkkaerot selittyvät vain osittain naisten ja miesten taustaominaisuuksien eroilla esimerkiksi naisten yliedustuksella keskimääräistä matalapalkkaisimmilla aloilla/tehtävissä ja vastaavasti aliedustuksella korkeapalkkaisilla aloilla/tehtävissä. Yksi suurimpia selittäviä tekijöitä puolestaan on lasten saamisen vaikutus miesten ja naisten erilaisiin työuriin ja palkkakehitykseen.

Usein keskitytään myös henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten koulutukseen ja työkokemukseen, ja miten näistä palkitaan työmarkkinoilla.

Erot taustaominaisuuksissa eivät kuitenkaan useimmiten riitä selittämään sukupuolten välistä palkkaeroa. Miesten paremmat palkat johtuvat siis osittain naisten ja miesten erilaisesta palkkakohtelusta työmarkkinoilla: esimerkiksi koulutus nostaa odotettavissa olevaa palkkaa enemmän miehillä kuin naisilla. Naiset siis saavat keskimäärin liian alhaista palkkaa ominaisuuksiinsa nähden, jos miesten palkkakohtelua pidetään vertailukohtana. Tämä ero tulkitaan usein naisten palkkasyrjinnäksi.

Vuonna 2021 naiset ansaitsivat Suomessa keskimäärin 3 364 euroa ja miehet 3 997 euroa kuukaudessa. Suurinta sukupuolten välinen palkkaero on yksityisellä sektorilla, kun taas julkisella sektorilla valtion ja kunnan välillä ero on minimaalinen – toistaiseksi valtio pitää ykköspaikkaa pienimmällä sukupuolten välillisellä palkkaerolla (kuvio 1). Viimeisen parinkymmenen vuoden aikana positiivinen palkkakehitys on ollut niin ikään nopeinta valtion sektorilla.

¹ Tilastokeskus. Ansiotasoindeksi 2022.

² Kauhanen, Merja & Laine, Olli-Matti (2019). Suomalainen palkkataso eurooppalaisessa vertailussa. Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 39. Helsinki 2019.

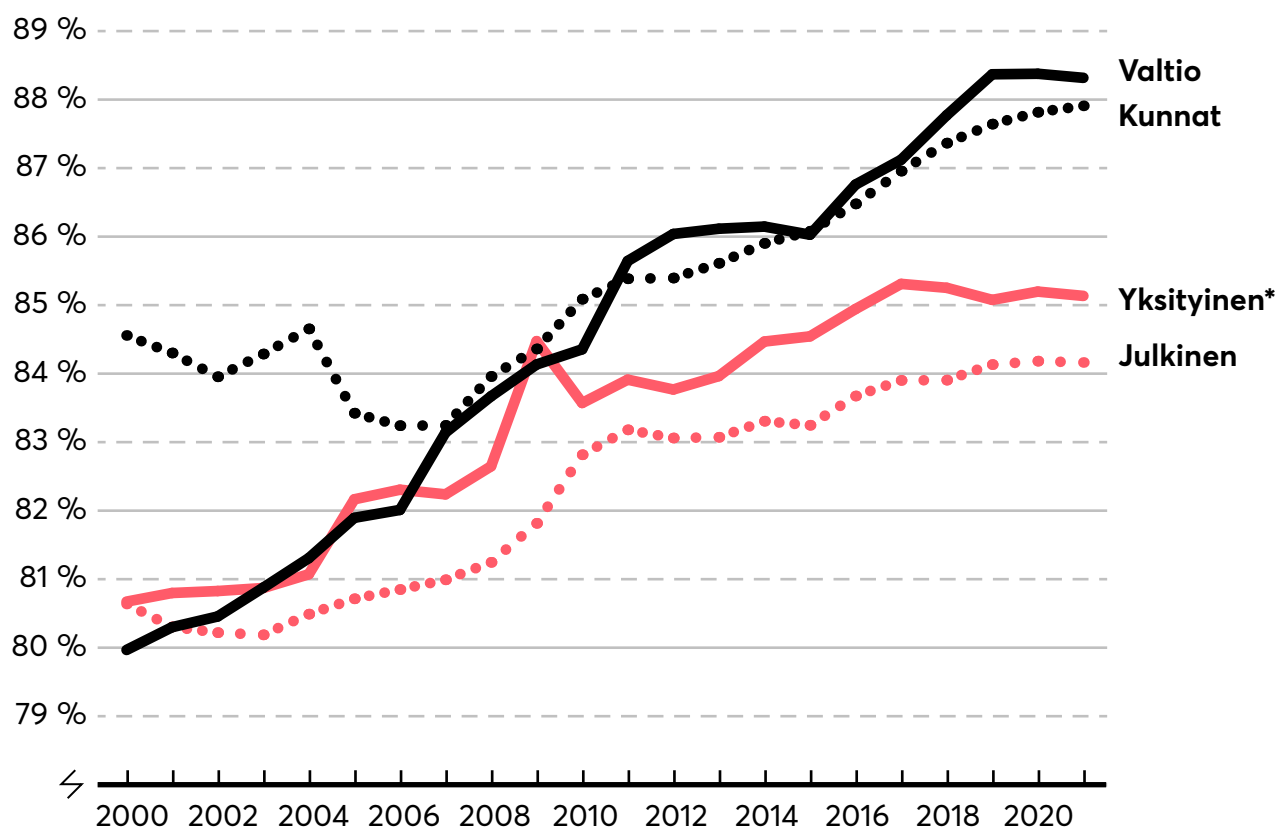
³ Gender pay gap statistics. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (viitattu 20.2.2022)

⁴ Vartiainen, Juhana (2001). Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. Tasa-arvojulkaisuja 2001:7. Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 2001.

⁵ Asplund, Rita (2008). Sukupuolten palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin miesten ja naisten palkkojen tarkastelu. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos Etla, Taloustieto Oy. Helsinki 2008.

⁶ Kauhanen, Antti (2017). Gender differences in corporate hierarchies. IZA World of Labor 2017: 358.

⁷ Lilja, Reija & Savaja, Eija (2013). Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla. Palkansaajien tutki-



Kuvio 1. Naisten ja miesten keskipalkkojen suhde työnantajasektoreittain vuosina 2000–2021.

Lähde: Tilastokeskus, ansiotasoindeksi.

Tässä raportissa on tarkoitus selvittää ekonomien sukupuolten välistä palkkaeroa sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Keskipalkkaerojen suuruuden lisäksi analysoidaan tekijöitä palkkaeron taustalla. Tilastointiajankohtana on lokakuu 2021. Selvitys

jatkaa palkkaeroselvitysten sarjaa, jota on tehty neljän vuoden välein vuodesta 2008 alkaen, ja jotka perustuvat vuosittain tehtävään Palkkatasotutkimukseen. Edellinen selvitys on vuodelta 2017⁸.

⁸ Sukupuolten väliset palkkaerot yksityisen sektorin ekonomieilla. Real Stats Oy. Suomen Ekonomien julkaisu 1/2018.

2. Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineistona on vuoden 2021 lokakuussa Suomen Ekonomien toteuttama Palkkatasotutkimus. Tämä selvitys antaa tarkempaa tietoa siitä mistä naisten ja miesten välinen palkkaero johtuu sen sijaan, että tarkasteltaisiin pelkkiä keski- tai mediaanipalkkoja.

Vuoden 2021 palkkatasokyselyyn tehtiin 75 prosentin otos Suomessa asuvista alle 65-vuotiaista ekonomijäsenistä, pois lukien rekisterin mukaan päätoimisena yrittäjänä toimivat ja kyselyvuonna valmistuneet, joista tehtiin erillinen otanta. Kutsu kyselyyn lähti sähköpostilla 18 494 ekonomijäsenelle, joista naisia oli noin 57 prosenttia. Vastavalmistuneiden erillisotanta oli 576 jäsentä, joista naisia oli noin 55 prosenttia. Sähköpostiosoitteen päivittäminen on jäsenen omalla vastuulla, ja osa lähetyistä sähköposteista ohjautui mitä todennäköisemmin roskaposteihin, joten katoa syntyi jo kyselyn lähetysvaiheessa. Kyselyyn tuli vastauksia yhteensä 3 120 jäseneltä, joista vastavalmistuneita oli 108. Kaikkiaan vastausprosentti oli siis 16,4.

Tarkasteltava aineisto rajattiin kokoaikaiseen (työaika vähintään 25 tuntia/vko) julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöihin, jolloin pois jäivät muussa julkisyhteisössä, yrittäjänä tai ammatinharjoittajana tai muulla kuin yksityisellä tai julkisella työnantajalla työskentelevät. Yliopisto luokiteltiin yksityiselle sektorille. Yleisemmän tarkastelun aineistossa on 2 475 yksityisen ja 246 julkisen sektorin työntekijää eli suhteessa 91 ja 9 prosenttia. Vastaajista 58 prosenttia on naisia, 41 prosenttia miehiä, ja loput noin 1

prosenttia kuuluvat ryhmään muu tai tieto puuttuu. Kokonaistarkasteluihin on otettu mukaan myös viimeinen ryhmä. Suomen Ekonomien jäsenistöstä 84 prosenttia työskentelee yksityisellä sektorilla, ja naisia on 55 prosenttia, joten aineistossa on hieman yliedustettuna yksityinen sektori ja naisekonomit. Aineistoon ei ole tehty mitään painotuksia.

Tarkempia analyyseja varten aineisto rajautui, sillä vastaajilla oli puuttuvia tietoja eri taustamuuttujissa. Lisäksi poissaolovuosiin⁹ tehtiin loogisuuskorjauksia, sillä oli erittäin pätevä syy epäillä, että moni oli ymmärtänyt kysymyksen väärin. Korjaus tai poisto tehtiin yhteensä 46 vastaajan tietoihin. Korjauksen jälkeen poissaolovuosi-muuttuja käyttäytyi tilastollisissa analyyseissa saman suuntaisesti kuin aiemmissakin selvityksissä. Tarkemmissa analyyseissa oli mukana 2 138 yksityisen ja 262 julkisen sektorin työntekijää.

Tarkasteltavana ansiona käytetään henkilön kokonaiskuukausiansiota, johon on luettu mukaan päätoimesta saatu tulo, luontoisetujen verotusarvo ja muut palkkaan kuuluvat lokakuuhun kohdentuvat lisät (esimerkiksi provisiot). Lomarahoja ja ylityökorvauksia ei ole laskettu mukaan. Selitettävänä muuttujana palkanmuodostusta kuvaavissa malleissa on käytetty kokonaispalkan luonnollista logaritmia, mikä mahdollistaa suhteellisten palkkaerojen tarkastelun euromääräisten palkkaerojen sijaan. Palkkajakaumat ovat myös tunnetusti vinoja, joten logaritointi auttaa jakauman normalisoinnissa.

⁹ Lomakkeen kysymys: Kuinka monta vuotta olet ollut yhteensä poissa työmarkkinoilta valmistumisesi (ensimmäinen kauppatieteellinen tutkinto) jälkeen?

Palkkamallien selittävinä muuttujina ovat seuraavat muuttujat (suluissa mainittu referenssiryhmä eli ryhmä, johon verrataan):

- kokemusvuodet ja kokemusvuosien kymmenyksen neliötermi
- sukupuoli (naiset)
- viimeksi suoritettu tutkinto (ylempi korkeakoulututkinto/tutkijakoulutus)
- todellinen työaika viikossa
- toimiasema (ylin johto)
- työsuhde (vakituinen)
- toimipaikan alue (muu kuin Helsingin talousalue)
- tulospalkkioiden piirin kuuluminen (ei tulospalkkioiden piirissä)
- yrityksen koko (yrityksen koko 30 tai yli)
- toimiala (palvelu- ja järjestötoiminta)
- yrityksen kotimaisuus/ulkomaalaisuus (kotimainen yritys)
- työmarkkinoilta poissaolovuodet
- lisäksi: sektori (yksityinen), kun tarkastellaan koko aineistoa

Kokemusvuosilla tarkoitetaan tässä ensimmäisestä tutkinnosta kulunutta aikaa toisin sanoen ”ekonomi-ikää”. Muuttujasta on muodostettu lisäksi kymmenyksen neliötermi, sillä kokemuksen vaikutus palkkaan ei ole lineaarinen: kokemus nostaa palkkoja, mutta vauhti on hidastuva eli mitä pitempi työura on, sitä pienempi on vuosittainen korotus. Työkokemuksen palkkavaikutus saadaan siis laskemalla yhteen kokemusvuosien ja neliöidyn termin regressiokertoimet.

Sukupuolten palkkaerojen tutkimiseen käytettiin seuraavia menetelmiä:

Lineaarinen regressioanalyysi: muodostetaan regressioyhtälö, jossa selitettävänä muuttujana on logaritmoidut (luonnollinen logaritmi) kokonaiskuukausiansiot ja selitettävänä muuttujina sekä jatkuvia että kategorisoituja muuttujia. Regressioanalyysit tehtiin koko ekonomikunnalle (julkinen ja yksityinen sektori yhdessä) ja pelkästään yksityiselle sektorille. Lisäksi yksityisellä sektorilla regressioanalyysit tehtiin vielä erikseen toimialoittain, toimiasemittain ja kokemusvuosien mukaan.

Kvantaali-regressiot: Keskipalkan sijaan mallinetaan palkkajakautaman prosenttipisteitä: alin desiili eli F10, mediaani eli F50 ja ylin desiili eli F90.

Oaxaca-hajotelmat: Havaittu kokonaispalkkaero jaetaan kahteen komponenttiin: ominaisuuksista johtuvaan palkkaeroon (selitetty explained) ja selittymättömään palkkaeroon (unexplained). Kaksiosaisen hajotelmien viitekerroimina on käytetty sekä miesten regressiomallin kertoimia että naisten ja miesten regressiomallien kertoimien keskiarvoja. Ensimmäinen noudattaa aiemmissa selvityksissä valittua analyysitapaa, jälkimmäinen on otettu uutena mukaan.

Oaxaca-hajotelmat on tehty R-ohjelmalla¹⁰, muut analyysit IBM SPSS 28 tilasto-ohjelmalla.

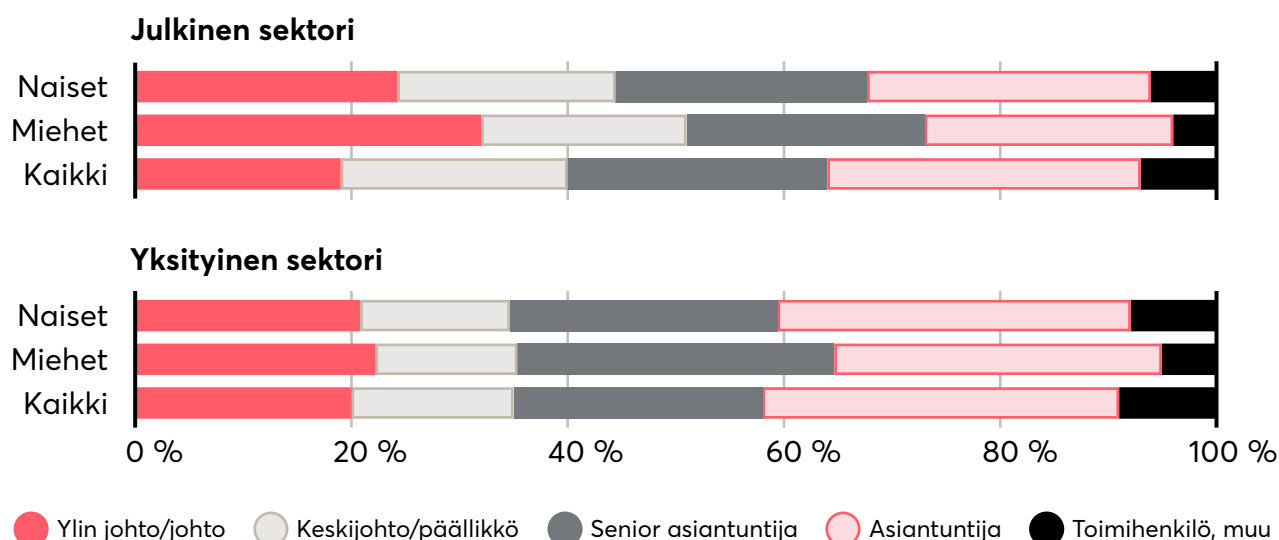
¹⁰ Hlavac, Marek (2018). oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R. R package version 0.1.4. <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>

3. Tulokset

3.1. Nais- ja miesekonomien väliset erot työhön sijoittumisessa

Julkisella sektorilla ekonomien toimiasemarakenteessa ei ole kovinkaan suuria eroja sukupuolten välillä (kuvio 2). Sekä naisista että miehistä noin joka kolmannes työskentelee asiantuntijoina, toiseksi yleisin toimiasema on senior asiantuntijuus ja noin joka viides työskentelee ylimmässä johdossa, esimerkiksi toimitus- tai pääjohtajana, tai muissa johdon tehtävissä. Noin 8 prosenttia julkisen sektorin ekonomista työskentelee matalapalkkaisimmassa toimihenkilöiden ryhmässä.

Yksityisellä sektorilla on nähtävissä selkeitä eroja toimiasemarakenteessa. Miehistä melkein kolmannes työskentelee ylimmässä johdossa tai muissa johdon tehtävissä, kun vastaava osuus naisista on viidennes. Naisekonomeista suurin osa, 29 prosenttia, kuuluu matalapalkkaisempaan asiantuntijoiden ryhmään. Naisista 7 prosenttia ja miehistä 4 prosenttia sijoittuu toimihenkilöiden ryhmään.



Kuvio 2. Julkisen ja yksityisen sektorin ekonomit sukupuolen ja toimiaseman mukaan.

Taulukossa 1 on kuvattu muita julkisen ja yksityisen sektorin välisiä eroja työelämään sijoittumisessa. Yksi selkeimmistä eroista julkisen ja yksityisen sektorin välillä on tulospalkkioiden piiriin kuulumisessa: yksityisistä ekonomista noin kaksi kolmesta saa tulospalkkioita, mutta julkisen puolen ekonomista vain noin kymmenes. Erittäin selkeä ero on nähtävissä myös toimialarakenteessa: julkisen puolen ekonomista 80 prosenttia työskentelee erilaisissa palvelu- ja järjestötehtävissä, kun taas yksityisellä sektorilla

työpaikat painottuvat teollisuuden ja rakentamisen sekä kaupan ja liikenteen toimialoil- le, reilu neljännes ekonomista molemmissa. Yksityisen sektorin työnantajista selkeästi useampi on Helsingin talousalueelta kuin myös työnantaja on useammin alle 30 henkeä työllistävä yritys. Määräaikaisuus on noin kolme kertaa yleisempää julkisella kuin yksityisellä puolella. Kokemusvuosia puolestaan on julkisella sektorilla noin 1,5 vuotta enemmän, ja töitä tehdään reilu tunti vähemmän viikossa kuin yksityisellä sektorilla.

Taustaominaisuus	Julkinen (N = 246)	Yksityinen (N = 2 475)
Alue (Helsingin talousalue, %)	41,2	64,1
Kokemusvuodet (keskiarvo)	16,8	15,2
Poissaolo työelämästä (%)	46,2	43,2
Poissaolo työelämästä, kaikki (keskiarvo, vuosia)	1,1	1,0
Poissaolo työelämästä, poissaolijat (keskiarvo, vuosia)	2,3	2,3
Sukupuoli (mies, %)	33,6	42,6
Todellinen työaika viikossa (h/vko)	40,0	41,2
Toimiala (%)		
Teollisuus ja rakentaminen	1,2	28,8
Kauppa ja liikenne	1,2	26,7
Rahoitus ja vakuutus	5,4	15,2
Kiinteistöala, konsultointi ym.	12,0	19,6
Palvelut, järjestötyö	80,2	9,6
Tulospalkkioiden piirissä (%)	10,7	64,9
Tutkinto (alempi kk-tutkinto, %)	2,8	4,2
Työnantajan koko (alle 30 henkeä, %)	3,3	14,2
Työsuhde (määräaikaisten osuus, %)	14,6	4,6

Taulukko 1. Julkisen ja yksityisen sektorin ekonomien taustaominaisuudet

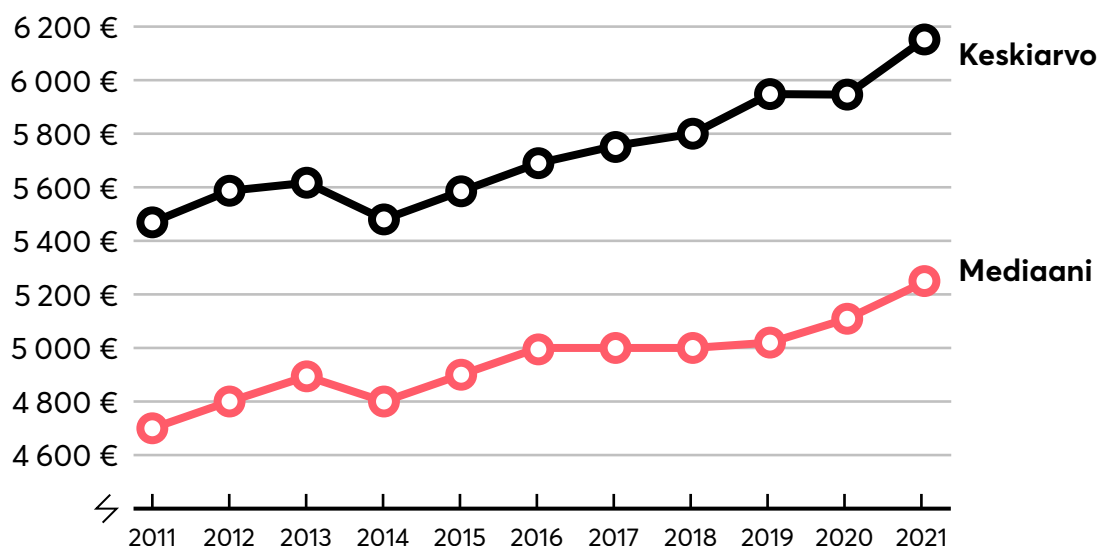
3.2. Ekonomien palkkataso ja palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät

Ekonomien kuukausiansion keskiarvo lokakuussa 2021 oli 6 152 euroa ja mediaani 5 246 euroa (kuvio 3). Vuodesta 2011 keskiarvopalkka on noussut 12,4 prosenttia ja mediaanipalkka 11,5 prosenttia. On muistettava, että kuviossa esitetyt kuukausiansioiden keskiluvut perustuvat kunakin vuonna kerättyyn aineistoon, mikä on suhteessa melko pieni otos Suomen Ekonomien koko jäsenmäärästä, voi tunnuslukuissa olla vuositaita vaihtelua suuntaan ja toiseen.

Kun tarkastellaan naisten ja miesten palkkasuhdetta, on se parempi, toisin sanoen erot naisten ja miesten palkassa ovat pienemmät, julkisella kuin yksityisellä sektorilla (kuvio 4). Toisaalta julkisella puolella on nähtävissä hyvin paljon vaihtelua vuodesta toiseen mikä selittyy pitkälti julkisen puolen

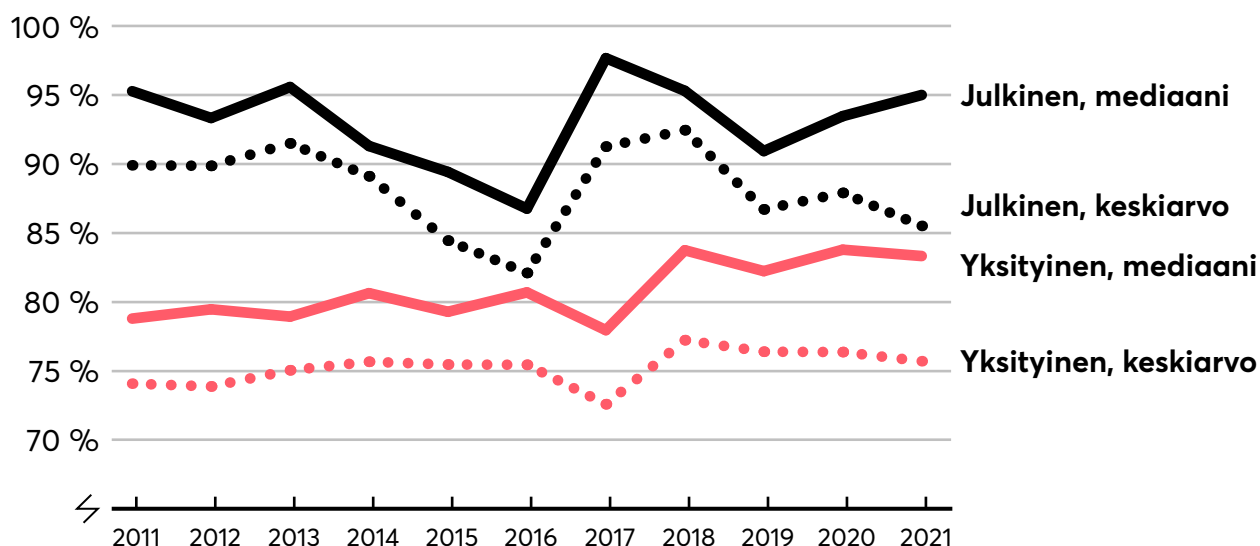
pienemmällä aineistokoolla: mitä pienempi aineisto on, sitä herkempi varsinkin keskiarvo on poikkeaville arvoille. Mediaani ei ole niin herkkä, mikä näkyykin molemmilla sektoreilla naisten ja miesten parempana palkkasuhteena. Viimeisen neljän vuoden ajan mediaanipalkkojen suhde yksityisellä sektorilla on ollut noin 83 prosenttia ja keskiarvopalkkojen noin 76 prosenttia.

Julkisen puolen pienen aineistokoon vuoksi vertaillaan seuraavaksi toimiaseman mukaisia palkkoja mediaanipalkan suhteen. Yksityisen sektorin keskiarvopalkkavertailu on luvussa 3.3. Sekä julkisella että yksityisellä sektorilla on selkeästi nähtävissä, että mitä parempi toimiasema sitä parempi palkka (taulukko 2). Toki toimiaseman parantuessa myös kokemusvuosia ja ikää



Kuvio 3. Ekonomien keski- ja mediaanipalkat vuosina 2011–2021.

Lähde: Palkkatasotutkimukset 2011–2021.



Kuvio 4. Nais- ja miesekonomien palkkasuhteet vuosina 2011–2021.

Lähde: Palkkatasotutkimukset 2011–2021.

on enemmän. Suurin palkkaero sukupuolten välillä on ylimmässä johdossa tai muissa johdon tehtävissä: julkisella puolella naisen euro on 85 senttiä ja yksityisellä puolella 82 senttiä. Julkisella sektorilla erilaisissa asiantuntijatehtävissä naisten ja miesten palkoissa on nähtävissä muita parempi ero: naiset ovat tienanneet keskimäärin jopa miehiä paremmin. Jos tarkastellaan keskiarvoja,

on molemmissa asiantuntijaryhmissä suhde noin 100 %.

Koko ekonomikunnassa naisten mediaanipalkka oli 5 000 euroa ja miesten 5 914 euroa eli palkkasuhde on 85 prosenttia. Jos tarkastellaan keskiarvopalkkoja, oli se naisilla 5 470 euroa ja miehille 7 143 euroa eli suhteessa 77 prosenttia. Julkisella sektorilla naisten mediaanipalkka oli 4 760 euroa

Sektoritoimiasema	Naiset		Miehet		Kaikki		N/M**
	Palkka €/kk	Kokemus (ikä) v	Palkka €/kk	Kokemus (ikä) v	Palkka €/kk	Kokemus (ikä) v	
Julkinen							
Ylin johto/johto	6218	23,8 (51,5)	7280	17,7 (48,4)	6544	21,6 (50,5)	0,85
Keskijohto/ päällikkö	5230	17,5 (48,4)	5638	16,0 (45,6)	5300	17,1 (47,5)	0,93
Senior asiantuntija	5100	15,9 (46,3)	4755	21,3 (47,3)	4870	18,0 (46,7)	1,07
Asiantuntija	4229	12,9 (41,8)	4223	14,3 (45,0)	4223	13,4 (42,8)	1
Toimihenkilö, muu*	2775	13,5 (39,7)	–	18,5 (42,0)	2790	14,5 (40,2)	–
Yhteensä	4760	16,7 (45,7)	4890	17,6 (46,4)	4853	16,9 (45,9)	0,97
n	161		82		244		
Yksityinen							
Ylin johto/johto	7500	21,7 (48,2)	9100	20,9 (47,8)	8284	21,3 (48,0)	0,82
Keskijohto/ päällikkö	5556	16,2 (43,1)	6000	15,4 (42,7)	5800	15,8 (42,9)	0,93
Senior asiantuntija	5100	15,3 (42,0)	5800	15,4 (42,9)	5300	15,4 (42,4)	0,88
Asiantuntija	4012	10,5 (37,3)	4250	9,7 (36,6)	4100	10,2 (37,0)	0,94
Toimihenkilö, muu	3300	9,3 (35,2)	3400	8,7 (34,9)	3300	9,1 (35,1)	0,97
Yhteensä	5000	15,0 (41,7)	6000	15,6 (42,7)	5350	15,2 (42,1)	0,83
n	1363		1028		2413		
Yhteensä	5000	15,1 (42,1)	5914	15,8 (43,0)	5270	15,4 (42,5)	0,85
n	1524		1110		2657		

Taulukko 2. Ekonomien mediaanipalkka 10/2021 sektorin, toimiaseman ja sukupuolen mukaan.

*Julkisella sektorilla vain neljä miesvastaajaa, joten palkkavertailu ei mielekäs. **Naisten/miesten palkka.

ja miesten 4 890 euroa, joiden suhde on 97 prosenttia. Yksityisellä sektorilla vastaavat luvut olivat 5 000 euroa ja 6 000 euroa eli suhteessa 83 prosenttia. Julkisella sektorilla naisten keskiarvopalkka puolestaan oli 4 950 euroa ja miesten 5305 euroa kuukaudessa suhteessa 93 prosenttia. Yksityisen sektorin keskiarvovertailu löytyy luvusta 3.3.

Tutkitaan seuraavaksi regressioanalyysin avulla ekonomien palkkaan vaikuttavia tekijöitä (taulukko 3). Analyysiin tuli mukaan 2 400 vastaajaa, sillä monella oli puuttuvia tietoja monen tekijän osalta. Keskipalkka tässä aineistossa oli naisille 5 488 euroa ja miehille 7 036 euroa eli palkkasuhde, 78 prosenttia, on hieman parempi kuin koko ekonomikunnassa. Mallissa mukana olevilla tekijöillä pystyttiin selittämään 67,3 prosent-

tia palkanvaihtelusta eli vajaa 33 prosenttia selittyy jollain muilla tekijöillä, joita ei ole mallissa mukana, tai palkkasyrjinnällä.

Kaikki muut selittäjät olivat tilastollisesti merkitseviä paitsi sektori. Kuten jo aiemmin olemme todenneet, julkisella sektorilla palkka on pienempi, mutta tämän aineiston perusteella eroa ei voida sanoa tilastollisesti merkitseväksi. Yksi mahdollinen selitys tähän on julkisen sektorin pieni havaintomäärä suhteessa yksityiseen sektoriin ja näin ollen myös julkisen sektorin eräänlainen sisäinen homogeenisuus joidenkin selittäjien suhteen.

Yksi kokemusvuosi nosti ekonomin palkkaa keskimäärin 2,8 prosenttia. Kokemusvuosien kymmenyksen neliötermin negatiivinen kerroin viittaa siihen, että työkokemuksen ja palkantason riippuvuus

Muuttujat	Regressiokerroin	Keskivirhe	P	95 % luottamusväli	
Kokemusvuodet	0,028	0,002	< 0,001	0,025	0,032
(Kokemusvuodet/10)^2	-0,047	0,005	< 0,001	-0,057	-0,037
Tutkinto (alempi kk-tutkinto)	-0,065	0,025	0,008	-0,113	-0,017
Sektori (julkinen)	-0,012	0,018	0,512	-0,048	0,024
Sukupuoli (mies)	0,085	0,011	< 0,001	0,064	0,106
Toimiasema (ref.ryhmä ylin johto)					
Johto	-0,248	0,025	< 0,001	-0,296	-0,2
Keskijohto/päällikkö	-0,471	0,025	< 0,001	-0,521	-0,422
Senior asiantuntija	-0,52	0,025	< 0,001	-0,569	-0,47
Asiantuntija	-0,642	0,026	< 0,001	-0,692	-0,591
Toimihenkilö, muu	-0,801	0,032	< 0,001	-0,864	-0,739
Työsuhde (määräaikainen)	-0,104	0,023	< 0,001	-0,149	-0,06
Työantajan koko (alle 30 hlön yritys)	-0,108	0,015	< 0,001	-0,138	-0,079
Alue (Helsingin talousalue)	0,16	0,01	< 0,001	0,14	0,181
Viikkotyötunnit	0,012	0,001	< 0,001	0,01	0,014
Poissaolovuodet	-0,014	0,003	< 0,001	-0,02	-0,008
Tulospalkkioiden piirissä (kyllä)	0,118	0,011	< 0,001	0,096	0,14
Vakio	8,159	0,058	< 0,001	8,046	8,273

Taulukko 3. Ekonomien palkkaan vaikuttavat tekijät. Lineaarisen regressioanalyysin tunnusluvut, selittävänä kokonaispalkan luonnollinen logaritmi. Selitysaste: 67,3 %, n = 2 400

ei ole lineaarinen. Palkat nousevat nopeammin työuran alussa, ja kehitys hidastuu ja lopulta jopa pysähtyy työuran loppupuolella. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet saivat keskimäärin 6,5 prosenttia vähemmän palkkaa.

Miesekonomin palkka oli keskimäärin 8,5 prosenttia suurempi verrattaessa palkkaa muuten taustoiltaan samanlaisen naisekonomin palkkaan. Tämä jää siis eräänlaiseksi selittymättömäksi palkkaeroksi, jota ei kyetä muilla malliin valituilla tekijöillä selittämään. Sukupuolten välinen palkkaero ei ole suuruudeltaan vakio, vaan se vaihtelee muun muassa palkkatason mukaan. Suurimmillaan palkkaero (10,5 %) oli palkkahaitarin yläpäässä ylimmän desiilin kohdalla. Mediaanin kohdalla eroa oli 7,0 prosenttia

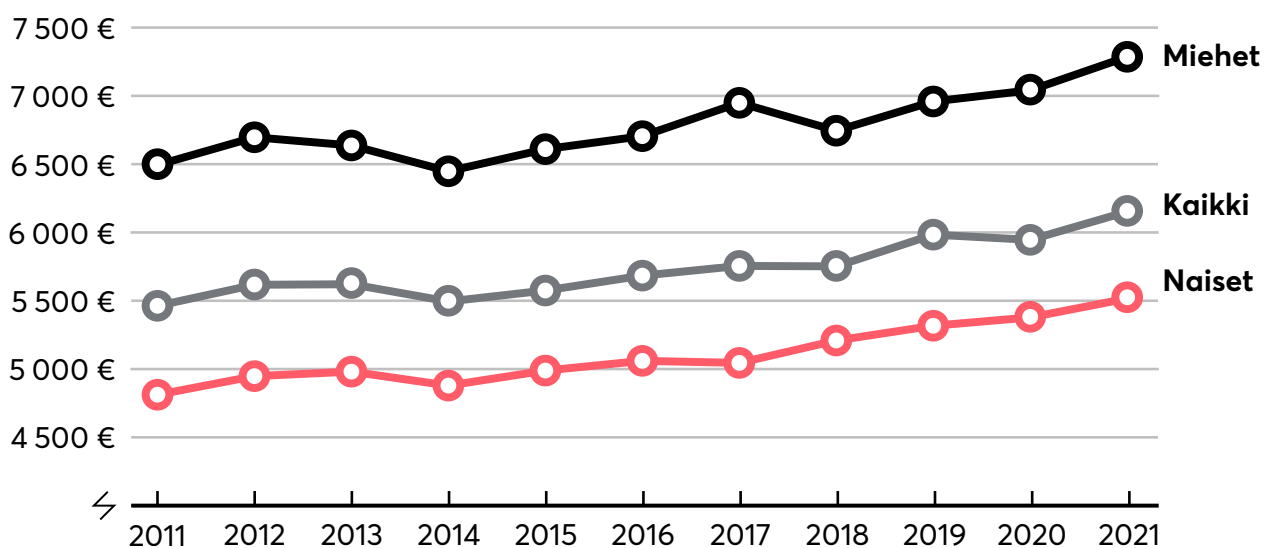
ja alimman desiilin kohdalla ero oli enää 5,4 prosenttia.

Ekonomien palkkaus on vahvasti sidoksissa henkilön toimiasemaan. Mitä korkeammalla henkilö on yrityksen hierarkiassa rakenteessa, sitä suurempi on palkka. Verrattuna ylimmän johdon ekonomin palkkaan, keskijohdon tai päällikkötason ekonomi tienaa noin 47 prosenttia vähemmän. Myös määräaikaisuus sekä pieni yrityskoko olivat yhteydessä pienempään palkkaan. Yhden poissaolovuoden vaikutus palkkaan oli noin -1,4 prosenttia. Pääkaupunkiseudulla palkka oli noin 16 prosenttia korkeampi kuin muualla maassa, ja tulospalkkioiden piiriin kuulumisen nosti palkkaa noin 12 prosenttia. Yhden lisäviikkotyötunnin vaikutus oli keskimäärin 1,2 prosenttia.

3.3. Palkkataso yksityisellä sektorilla

Tarkastellaan vielä yksityiskohtaisemmin pelkästään yksityisen sektorin ekonomien palkkoja, sillä otos on huomattavasti suurempi ja edustavampi. Julkisen ja yksityisen sektorin palkkarakenteissa on muutenkin paljon eroja, joten keskittymällä pelkästään toiseen sektoreista, voidaan paremmin päästä selville sukupuolten palkkaeroa mahdollisesti selittävistä tekijöistä. Keskiytetään jatkossa pelkästään keskiarvopalkkoihin, vaikka keskiarvo onkin herkkä poikkeavilla arvoilla, ja jotka voivat vaikuttaa yllättävän paljon näinkin suuressa aineistossa: muutama yksittäinen useamman kymmentuhannen euron kuukausiansio voi nostaa keskiarvopalkkaa jopa yli 100 euroa, mutta mediaaniin niillä ei ole vaikutusta. Kun tarkastellaan miesten ja naisten keski-

arvopalkkoja vuosina 2011–2021, ovat miesten ansiot olleet joka vuosi noin 1500 euroa enemmän kuin naisten (kuvio 5). Keskiarvopalkoissa on nähtävissä yksittäisiä heilahduksia alaspäin. Palkat eivät varmaankaan ole sinällään laskeneet, päinvastoin, vaan vuosieroja selittää aineistokohtaiset syyt. Vuonna 2018 kysely siirtyi kokonaan nettiin, kun sitä ennen kysely tehtiin posti- ja nettikyselyn yhdistelmänä. Iäkkäämpien, ja kenties siten myös suurempaa palkkaa ansaitsevien, jäsenten vastausaktiivisuus on kenties heikentynyt muutoksen myötä, mikä voi olla nähtävissä varsinkin miesvastaajien osalta keskimääräisen palkkatason siirtymänä hieman alaspäin, ja josta se on sitten taas lähtenyt nousemaan vuosi vuodelta.



Kuvio 5. Nais- ja miesekonomien keskipalkat vuosina 2011–2021.

Lähde: Palkkatasotutkimukset 2011–2021.

Löytyykö palkkaerolle mahdollisia järkeviä syitä, kun tarkastellaan yksityisen sektorin nais- ja miesekonomien välisiä eroja työelämään sijoittumisessa ja muissa taustatekijöissä (**taulukko 4**). Kaikkien vastaajien

otoskoko on enemmän kuin naiset ja miehet yhteensä, sillä kaikkien sarakkeessa ovat mukana myös he, joiden sukupuoli on jotain muuta tai tieto puuttuu.

Taustaominaisuus	Naiset (N = 1409)	Miehet (N = 1044)	Kaikki (N = 2475)
Alue (Helsingin talousalue, %)	62,5	65,8	64,1
Ekonomivuodet (keskiarvo)	14,9	15,6	15,2
Poissaolo työelämästä (%)	54,8	27,6	43,2
Poissaolo työelämästä, kaikki (keskiarvo, vuosia)	1,5	0,4	1
Poissaolo työelämästä, poissaolijat (keskiarvo, vuosia)	2,6	1,5	2,3
Todellinen työaika viikossa (h/vko)	40,8	41,8	41,2
Toimiala (%)			
Teollisuus ja rakentaminen	29,4	28	28,8
Kauppa ja liikenne	25,3	28,4	26,7
Rahoitus ja vakuutus	11,9	19,8	15,2
Kiinteistöala, konsultointi ym.	21,1	17,6	19,6
Palvelut, järjestötyö	12,3	6,2	9,6
Tulospalkkioiden piirissä (%)	60,1	71,1	64,9
Tutkinto (alempi kk-tutkinto, %)	3,9	4,5	4,2
Työnantajan koko (alle 30 henkeä, %)	14,4	13,5	14,2
Työsuhde (määräaikaisten osuus, %)	5,2	3,9	4,6
Yrityksen omistus (ulkomainen, %)	20,7	21,1	20,9

Taulukko 4. Yksityisen sektorin ekonomien taustaominaisuudet sukupuolen mukaan.

Taulukosta 2 kävi jo ilmi, että miehillä on noin 0,7 vuotta enemmän kokemusta ja miesvastaajat ovat olleet noin vuoden vanhempia. Selkeitä eroja naisten ja miesten välillä on nähtävissä muun muassa poissaoloissa, toimialarakenteessa ja tulospalkkioiden piiriin kuulumisessa. Naisista melkein 55 prosenttia on ollut jossain vaiheessa poissa työelämästä, kun miehistä vain reilu neljännes. Vaikka poissaoloista ei ole tarkemmin kysytty, on vanhempainvapaa naisten osalta varmaankin suurin yksittäinen syy. Kun lasketaan poissaolovuosien keskiarvo kaikille vastaajille, on se naisten

osalta 1,5 vuotta ja miesten osalta vajaa puoli vuotta. Kun keskiarvo lasketaan vain niille, jotka ovat olleet poissa, ovat vastaavat luvut 2,6 ja 1,5 vuotta.

Toimialoittain tarkasteltaessa huomataan, että palveluiden ja järjestötyön parissa työskentelee naisista noin kaksinkertainen määrä miehiin verrattuna, ja rahoitus- ja vakuutusosalalla naisia on noin 8 prosenttiyksikköä vähemmän kuin miehiä. Sekä naisissa että miehistä kaksi suurinta työllistävää alaa ovat kuitenkin teollisuus ja rakentaminen sekä kauppa ja liikenne. Naisista tulospalkkioiden piiriin kuuluu 60

prosenttia, kun vastaava luku miehille on reilut 70. Naiset tekevät keskimäärin tunnin vähemmän töitä viikossa kuin miehet. Kuten jo mediaanipalkkojenkin osalta kävi ilmi (**taulukko 2**), toimiasema vaikuttaa palkkaan paljon. **Taulukossa 5** on tarkasteltu keskiarvoarvopalkkoja ja julkista sektoria suurempi otoskoko mahdollistaa tarkastelun vielä ylin johto ja johto eriteltynä. Kaikista suurin naisten ja miesten välinen palkka-ero onkin nähtävissä ylimmässä johdossa. Miesten keskipalkka lokakuussa 2021 oli reilut 13 700 euroa ja naisten keskipalkka noin 9 100 euroa. Naisen euro oli siis vain noin 66 senttiä. Koska miehistä myös selkeästi useampi (10 % vs. 3 %) työskentelee tässä parhaiten palkatussa toimiasemassa,

selittää se osaltaan miesten korkeampia keskipalkkoja myös muissa taustaominaisuusvertailuissa.

Ylintä johtoa lukuun ottamatta muissa toimiasemissa nais- ja miesekonomien palkkojen suhde on paljon parempi. Pienimmät erot, noin 10 prosenttia, ovat keski johdon tai päällikön ja asiantuntijan tehtävissä. Kaiken kaikkiaan yksityisen sektorin miesekonomit tienasivat lokakuussa 2021 keskimäärin 7 289 euroa ja naisekonomit 5 531 euroa. Näin ollen naisten palkka oli noin 24 prosenttia miesten palkkaa pienempi, kun tarkastellaan koko yksityistä sektoria, ja aineisto ei ole vielä rajautunut tarkempien analyysien vuoksi.

Toimiasema	Miehet		Naiset		Kaikki		N/M*
	%	€/kk	%	€/kk	%	€/kk	
Ylin johto	10	13774	3	9106	6	12720	0,66
Johto	22	9264	16	8051	18	8718	0,87
Keskijohto/päällikkö	19	6459	21	5830	20	6092	0,9
Senior asiantuntija	22	6418	24	5323	23	5780	0,83
Asiantuntija	23	4760	29	4255	26	4444	0,89
Toimihenkilö, muu	4	3811	7	3296	6	3457	0,86
Yhteensä	100	7289	100	5531	100	6322	0,76
n	1043		1409		2474		

Taulukko 5. Ekonomien keskipalkka yksityisellä sektorilla 10/2021 toimiaseman ja sukupuolen mukaan.

*)Naisten palkka/miesten palkka.

3.4. Palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät yksityisellä sektorilla

Tutkitaan seuraavaksi lineaarisen regressioanalyysin avulla ekonomien palkkaan vaikuttavia tekijöitä yksityisellä sektorilla. Mallissa mukana olevilla tekijöillä pystyttiin selittämään 69 prosenttia yksityisen sektorin palkkavaihtelusta (**taulukko 6**). Tulokset ovat hyvin pitkälti samansuuruisia kuin taulukossa 3, jossa tarkasteltiin koko ekono-

mikuntaa. Selitys on pitkälti se, että julkisen sektorin osuus aineistossa oli selkeästi pienempi. Analyysiin tuli mukaan 2 138 vastaajaa, joista naisia 57 prosenttia. Keskipalkka aineistossa on naisille 5 546 euroa ja miehille 7 177 euroa eli palkkasuhde, 77 prosenttia, on aavistuksen parempi kuin koko yksityisellä sektorilla (**taulukko 5**).

Muuttujat	Regressiokerroin	Keskivirhe	P	95 % luottamusväli	
Kokemusvuodet	0,029	0,002	< 0,001	0,025	0,032
(Kokemusvuodet/10)^2	-0,045	0,005	< 0,001	-0,055	-0,034
Tutkinto (alempi kk-tutkinto)	-0,065	0,026	0,011	-0,115	-0,015
Sukupuoli (mies)	0,079	0,011	< 0,001	0,057	0,101
Toimiasema (ref.ryhmä ylin johto)					
Johto	-0,267	0,026	< 0,001	-0,317	-0,217
Keskijohto/päällikkö	-0,493	0,026	< 0,001	-0,545	-0,442
Senior asiantuntija	-0,543	0,026	< 0,001	-0,595	-0,492
Asiantuntija	-0,668	0,027	< 0,001	-0,721	-0,615
Toimihenkilö, muu	-0,828	0,034	< 0,001	-0,895	-0,762
Työsuhde (määräaikainen)	-0,089	0,026	< 0,001	-0,14	-0,039
Työntajan koko (alle 30 hlön yritys)	-0,114	0,016	< 0,001	-0,145	-0,083
Alue (Helsingin talousalue)	0,162	0,011	< 0,001	0,14	0,184
Viikkotyötunnit	0,012	0,001	< 0,001	0,01	0,015
Tulospalkkioiden piirissä (kyllä)	0,093	0,012	< 0,001	0,069	0,116
Toimiala (ref.ryhmä palvelut/järjestötyö)					
Teollisuus ja rakentaminen	0,139	0,02	< 0,001	0,099	0,178
Kauppa ja liikenne	0,104	0,02	< 0,001	0,065	0,144
Rahoitus ja vakuutus	0,191	0,022	< 0,001	0,147	0,234
Kiinteistöala ja konsultointi	0,077	0,021	< 0,001	0,035	0,118
Yhtiön omistus (ulkomaalainen)	0,048	0,013	< 0,001	0,023	0,074
Poissaolovuodet	-0,013	0,003	< 0,001	-0,019	-0,006
Vakio	8,053	0,063	< 0,001	7,93	8,177

Taulukko 6. Yksityisen sektorin ekonomien palkkaan vaikuttavat tekijät.

Lineaarisen regressioanalyysin tunnusluvut, selitettävänä kokonaispalkan luonnollinen logaritmi.

Selitysaste: 69,0 %, n = 2 138

Yksi kokemusvuosi nosti ekonomien palkkoja keskimäärin 2,9 prosenttia, mutta ansiokehitys hidastuu kokemusvuosien kasvaessa. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet tienaisivat noin 6,5 prosenttia vähemmän kuin ylemmän kk-tutkinnon suorittaneet. Niin ikään määräaikaisuus laski palkkaa keskimäärin 8,9 prosenttia, alle 30 henkilön yrityksessä työskentely 11,4 prosenttia, ja yksi poissaolovuosi 1,4 prosenttia.

Kuten jo aiemmin on käynyt ilmi, ylimässä johdossa ansaitaan parhaiten muihin

toimiasemiin verrattuna. Regressioanalyysin tuloksissa se näkyy niin, että jos kaksi työntekijää ovat muuten täysin samanlaisia mallissa olevien muiden tekijöiden suhteen, on esimerkiksi keskijohdossa tai päällikön tehtävissä työskentelevän palkka keskimäärin jopa 49,3 prosenttia pienempi kuin ylimmässä johdossa työskentelevän palkka. Ero kasvaa sitä suuremmaksi mitä alemmaksi yrityksen hierarkkisessa rakenteessa mennään.

Miesekonomi tienaa yksityisellä sektorilla

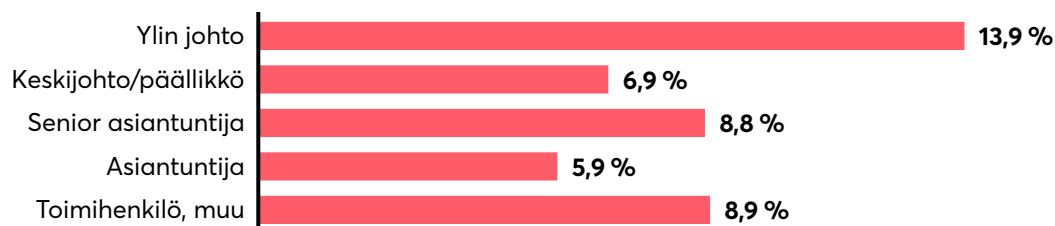
keskimäärin noin 8 prosenttia enemmän kuin nainen. Tämä sukupuolten välinen palkkaero, jota ei voida selittää muilla malliin valituilla tekijöillä, on eri suuruista palkan eri tasoilla. Suurimmillaan (10,0 %) sukupuolten välinen palkkaero on palkkahaitarin ylimmän desiilin kohdalla, kun mediaanin kohdalla ero on 6,5 prosenttia ja alimman desiilin kohdalla 6,1 prosenttia.

Pääkaupunkiseudulla yksityisen sektorin ekonomi tienaa keskimäärin 16 prosenttia enemmän kuin muualla maassa ja tulospalkkioiden piiriin kuulumisen nostaa palkkaa reilut 9 prosenttia. Ulkomaalaisomisteisissa yrityksissä palkka on keskimäärin hieman vajaa 5 prosenttia suurempi

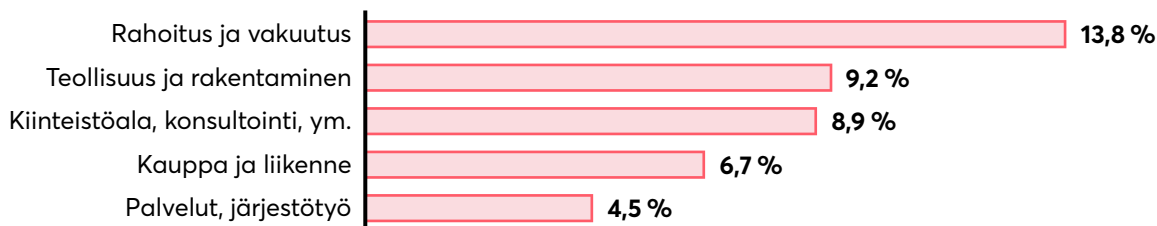
kuin kotimaisissa yrityksissä. Toimialoittain tarkasteltuna pienintä palkkaa maksetaan palvelu- ja järjestötoiminnan parissa työskenteleville. Kyseiseen alaan verrattuna esimerkiksi kaupan ja liikenteen alalla maksetaan noin 10 prosenttia suurempaa palkkaa, ja rahoitus- ja vakuutuslalla palkka on jo melkein 20 prosenttia suurempi.

Koko yksityisellä sektorilla miehet saavat siis keskimäärin 8 prosenttia korkeampaa palkkaa (**taulukko 6**). Tutkitaan, miten tilanne muuttuu, kun ajetaan regressioanalyysi toimiasemittain, toimialoittain ja kokemusvuosien mukaan. Regressioanalyysissä saadut estimoidut sukupuolten väliset prosenttierot on esitetty kuviossa 6.

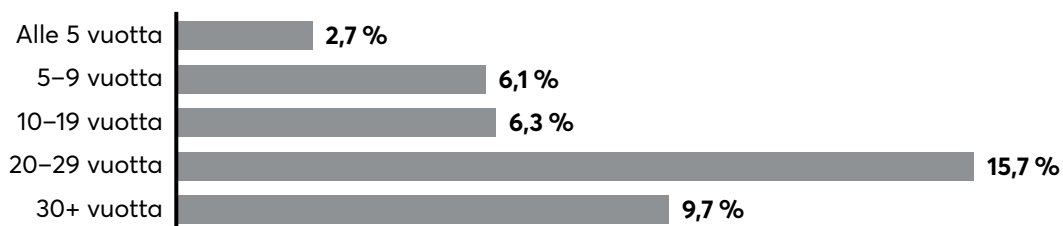
Sukupuolten välinen palkkaero eri **toimiasemaryhmissä**



Sukupuolten välinen palkkaero eri **toimialaryhmissä**



Sukupuolten välinen palkkaero **kokemusvuosien mukaan**



Kuvio 6. Sukupuolten välinen palkkaero toimiasema- ja toimialaryhmissä sekä kokemusvuosien mukaan. Analysoitu lineaarisella regressioanalyysillä, *sukupuoli-muuttuja ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Toimialatarkastelussa ylin johto ja johto yhdistettiin, sillä pelkän ylimmän johdon aineisto jäi turhan pieneksi tarkasteluihin. Kuten on jo aiemmin käynyt ilmi ylimmän johdon ja johdon tehtävissä miehet tienaavat huomattavasti enemmän kuin naiset. Kun muut tekijät pysyvät vakioina, tienaa miesekonomi melkein 14 prosenttia naista enemmän. Muissa toimialaryhmissä miesten ja naisten palkkaero on 5,9–8,9 prosenttia. Toimialatarkasteluissa korostuu rahoitus- ja vakuutusalan suurempi sukupuolten välinen palkkaero muihin toimialoihin verrattuna: kyseisellä toimialalla miehet tienavat melkein 14 prosenttia enemmän kuin naiset. Toiseksi suurin ero, 9,2 prosenttia, on teollisuuden ja rakentamisen alalla. Pienin ero, 3,3 prosenttia, on palvelu- ja järjestötyössä, tosin regressiokerroin ei tullut tilastollisesti merkitseväksi. Kun lasketaan naisten ja miesten keskipalkkojen suhde palvelu- ja järjestöalalla, on se 89 prosenttia, mikä on paras kaikista aloista. Tälläkin alalla siis maksetaan miehille naista parempaa palkkaa tämän aineiston perusteella, mutta sukupuolten välinen ero ei ole tilastollisesti

merkitsevä. Syy voinee selittyä melko pienellä kyseisen alan vastaajamäärällä.

Uutena aiempiin selvityksiin verrattuna on tarkasteltu myös palkkaeroa työuran eri vaiheissa. Kokemusvuosi-muuttuja on ollut aina mukana malleissa ja se on tullut tilastollisesti merkitseväksi eli kokemusvuodet lisäävät palkkaa, tämänkin aineiston perusteella noin 2,9 prosenttia. Tosin työuran pidentyessä vuosikohtainen kerroin pienenee. Mutta onko sukupuolten välinen kokemuksesta johtuva palkkaero vakio työuran eri vaiheissa? Ei ole. Kun kokemusvuosia on alle viisi, maksetaan miehillä keskimäärin 2,7 prosenttia enemmän palkkaa. Tämä ero ei tosin ollut tilastollisesti merkitsevä johtuen kenties melko pienestä havaintomäärästä. Kun kokemusvuosia on vähintään viisi, alkaa sukupuolten välinen palkkaero kasvaa. Korkeimmillaan palkkaero on, kun kokemusvuosia on 20–29: miehet saavat silloin keskimäärin 15,7 prosenttia suurempaa palkkaa. Tämän jälkeen palkkaero taas kapenee niin, että kun kokemusvuosia on vähintään 30, saavat naiset keskimäärin noin 10 prosenttia pienempää palkkaa.

3.5. Sukupuolten välinen palkkaero yksityisellä sektorilla

Tarkastellaan lopuksi Oaxaca-hajotelmien avulla sitä, kuinka suuri osa sukupuolten välisestä palkkaerosta johtuu henkilön tai työtehtävän ominaisuuksista, ja kuinka paljon jää selittymätöntä palkkaeroa. Kaksiosaisia hajotelmia on tehty kaksi: hajotelmassa 1 on viitekertoimina käytetty miesten regressiokertoimia, ja hajotelmassa 2 naisten ja miesten regressiokertoimien keskiarvoja. Ensimmäisessä mainitussa ajatellaan, että kaikki syrjintä on naisiin kohdistuvaa (negatiivista) syrjintää. Hajotelmassa 2 ajatuksena on, että monesti syrjintä on samanaikaisesti sekä toiseen

ryhmään kohdistuvaa positiivista että toiseen ryhmään kohdistuvaa negatiivista syrjintää. On kuitenkin myös muistettava, että selittymätön osa ei kuitenkaan kokonaan johdu suoranaista syrjinnästä, vaan syynä voi olla myös riittämätön malli, toisin sanoa meillä ei ole tarpeeksi saatavilla palkkaeroa selittäviä muuttujia.

Kun tekijän kontribuutio on positiivinen, kasvattaa se (selittyvää) palkkaeroa, ja toisaalta mitä suurempi se on, sitä suurempi on sen osuus palkkaerosta. Jos kontribuutio on negatiivinen, pienentää se (selittyvää)

palkkaeroa, ja toisaalta silloin hyötyvät naiset. Esimerkiksi usein vastaavissa tarkasteluissa koulutuksen kontribuutio on negatiivinen, koska korkeampi koulutus yleisesti nostaa palkkaa ja toisaalta naiset ovat usein paremmin koulutettuja.

Kun hajotelmaan otetaan mukaan kaikki samat taustatekijät, jotka olivat mukana

myös regressioanalyysissä, tulee kokonaispalkkaeroksi 20,1 log-% (**taulukko 7**). Tämä kokonaispalkkaero on sama kuin logaritmoitujen kuukausiansioiden keskiarvojen erotus, joka vastaa suunnilleen miesten ja naisten ansioiden prosentuaalista eroa eli suhteellista palkkaeroa. Tässä rajatussa aineistossa todellinen suhteellinen palkka-

Muuttujat	Hajotelma 1		Hajotelma 2	
	Eri tekijöiden kontribuutiot ¹	Prosenttia ominaisuuksista	Eri tekijöiden kontribuutiot ¹	Prosenttia ominaisuuksista
Ekonomivuodet	0,97	9,2 (4,8)	1,28	10,8 (6,4)
(Ekonomivuodet/10)^2	-0,7	-6,6 (-3,5)	-0,95	-8 (-4,8)
Tutkinto	-0,03	-0,2 (-0,1)	-0,04	-0,4 (-0,2)
Toimiasema		58,6 (30,8)		53,6 (31,8)
Ylin johto	2,28***		2,64***	
Johto	1,60***		1,40***	
Keskijohto/päällikkö	0		0,03	
Senior asiantuntija	0,17		0,2	
Asiantuntija	1,13**		1,13**	
Toimihenkilö, muu	0,99**		0,99**	
Määräaikaisuus/vakituisuus	0,12	1,2 (0,6)	0,07	0,6 (0,3)
Työntajan koko	0,06	0,5 (0,3)	0,06	0,5 (0,3)
Alue	0,54	5,1 (2,7)	0,57	4,8 (2,8)
Viikkotyötunnit	0,99**	9,4 (4,9)	1,08***	9,1 (5,4)
Tulospalkkioiden piirissä	0,76***	7,2 (3,8)	0,92***	7,7 (4,6)
Toimiala		8,9 (4,7)		11,3 (6,7)
Teollisuus ja rakentaminen	-0,05		-0,06	
Kauppa ja liikenne	0,05		0,01	
Rahoitus ja vakuutus	0,41**		0,65***	
Kiinteistöala ja konsultointi	0,08		0,08	
Palvelut, järjestötyö	0,45***		0,66***	
Ulkomaalaisomisteinen yritys	0,03	0,3 (0,2)	0,05	0,4 (0,2)
Poissaolo työmarkkinoilta	0,69	6,5 (3,4)	1,15*	9,6 (5,7)
Ominaisuuksista johtuva ero (explained)	10,6 (52,5 %)	100,0 % (52,5 %)	11,9 (59,2 %)	100,0 % (59,2 %)
Selittymätön palkkaero (unexplained)	9,5 (47,5 %)		8,2 (40,8 %)	
Kokonaispalkkaero	20,1 log-%		20,1 log-%	

Taulukko 7. Palkkahajotelma – eri tekijöiden kontribuutiot sukupuolten väliseen kokonaispalkkaeroon (log-prosenttiyksikköä). 1) t-testin *)p < 0,05, **)p < 0,01, ***)p < 0,001, muut tilastollisesti ei-merkittäviä

ero oli 22,7 prosenttia. Hajotelmassa 1 eri taustatekijöillä pystyttiin selittämään noin 52,5 prosenttia kokonaispalkkaerosta ja selittämättä jääneen palkkaeron suuruus oli 9,5 log-% eli noin 47,5 prosenttia kokonaispalkkaerosta. Vastaavasti hajotelmassa 2 eri taustatekijöillä selitetty osuus oli melkein 60 prosenttia kokonaispalkkaerosta ja selittymättä jäänyt osuus 40,8 prosenttia. Molemmissa hajotelmissa selkeästi suurin (58,6 % ja 53,6 %) yksittäinen selittäjä on naisten ja miesten erilainen toimiasemarakenne: naisista useampi työskentelee erilaisissa asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä, kun taas miehet sijoittuvat useammin paremmin palkattuihin ylimmän johdon tai johdon tehtäviin. Kun tarkastellaan kaikkia yksittäisiä eri tekijöitä, selittää ylimmän johdon tehtävät muutenkin ison osan ekonomien kokonaispalkkaerosta: sen osuus on keskimäärin noin 12 prosenttia koko erosta ja 22 prosenttia selittyvästä osasta.

Riippuen kumpaa hajotelmaa tarkastellaan, toiseksi eniten sukupuolten välistä palkkaeroa selittää joko työaika viikossa (9,4 %, hajotelma 1) tai toimiala (11,3 %, hajotelma 2). Miehet tekevät keskimäärin tunnin enemmän töitä viikossa, ja miehet työllistyvät naisia useammin paremmin palkattuihin rahoitus- ja vakuutusalan tehtäviin. Naisia sen sijaan on erilaisissa palve-

lu- ja järjestötehtävissä noin kaksinkertainen määrä miehiin verrattuna.

Seuraavaksi paras palkkaeron selittäjä olisi kokemusvuosien määrä, tosin se ei tullut tilastollisesti merkitseväksi johtuen muun muassa arvojen suuresta vaihtelusta. Ilmeistä muuten on, että kokemusvuosien karttuessa palkkakin nousee ja miehillä kokemusta oli tässä aineistossa enemmän. Kymmenyksen neliöity termi on negatiivinen toisin sanoen naisilla palkannousu ei hidastu kokemusvuosien karttuessa niin nopeaan kuin miehillä. Vastaavasti poissaolojen selitysosuus on 6,5 tai 9,6 prosenttia kaikista ominaisuuksista. Miehillä on keskimäärin vähemmän poissaoloja, mikä selittää tältä osin miesten paremman palkan.

Kun tarkastellaan naisten ja miesten palkkaeroa, on ominaisuuksista johtuvat erot järkevää suhteuttaa myös kokonaispalkkaeroon. Toisin sanoen, kun esimerkiksi hajotelmassa 1 toimiasemarakenteen selitysosuus selittävien ominaisuuksien sisällä on 58,6 prosenttia, on sen selitysosuus kokonaispalkkaerosta 30,8 prosenttia. Molemmilla hajotelmilla jää iso osa, 47,5 tai 40,8 prosenttia selittymätöntä palkkaeroa. Kun kokonaispalkkaero sukupuolten välillä oli noin 22,7 prosenttia, jää tästä erosta nyt siis selittymättä 10,8 tai 9,3 prosenttiyksikköä.

4. Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämä selvitys antaa ajantasaisen tiedon ekonomien sukupuolten välisestä palkkaerosta. Tarkasteluja on tehty sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, mutta julkisen sektorin pienen otoskoon vuoksi tarkemmat analyysit toteutettiin vain yksityisellä sektorilla. Ansiotiedot pohjautuvat tilanteeseen lokakuussa 2021. Tuolloin yksityisellä sektorilla naisekonomit tienasivat keskimäärin 5 531 euroa kuukaudessa ja miehet 7 289 euroa. Näin ollen naisten palkka oli noin 24 prosenttia miesten palkkaa pienempi. Julkisella sektorilla tilanne oli paljon parempi, sillä naisten keskiarvopalkka (4 950 €/kk) oli keskimääri 93 prosenttia miesten (5 305 €/kk) keskipalkasta. Kun tarkasteltiin mediaanipalkkoja, yksityisellä sektorilla palkkasuhde oli 83 prosenttia ja julkisella sektorilla 97 prosenttia.

Tutkittaessa mitkä eri tekijät selittävät naisten ja miesten palkkaeroa, sovittiin aineistoon lineaarinen regressiomalli. Selitettävänä muuttujana oli logaritmoitunut kuukausiansiot, ja selittäjinä oli reilu kymmenen joko henkilöön tai työpaikkaan liittyvää taustatekijää. Aineisto myös pieni tässä vaiheessa, sillä vastaajilla oli puuttuvia tietoja eri taustatekijöissä. Vaikka julkisen sektorin ekonomit saivat keskimäärin matalampaa palkkaa, ei palkkaero sektorien välillä tullut kuitenkaan tilastollisesti merkitseväksi. Koko ekonomikunnassa miehen palkka oli keskimäärin 8,5 prosenttia suurempi verrattaessa palkkaa muuten taustaominaisuuksiltaan samantyyppiseen naisekonomiin. Suurimmillaan (10,5 %) tämä sukupuolten välinen palkkaero oli palkkahaitarin yläpäässä ylimmän desiilin kohdalla ja pienimmillään (5,4 %) alimman desiilin kohdalla.

Keskeisin sukupuolten välistä palkkaeroa selittävä tekijä oli edelleen nais- ja miese-

konomien erilainen toimiasemarakenne.

Naiset työskentelevät miehiä useammin keskimäärin matalapalkkaisimmissa erilaisissa asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä, kun taas miehiä on suhteessa paljon enemmän erilaisissa ylimmän johdon ja johdon tehtävissä. Miehistä suhteessa suurempi osa työskentelee rahoitus- ja vakuutusalailla, kun taas naisia on suhteessa enemmän matalapalkkaisemmissa palvelu- ja järjestöalan tehtävissä. Miehet olivat myös useammin tulospalkkauksen piirissä, työskentelivät Helsingin talousalueella ja olivat olleet vähemmän aikaa poissa työmarkkinoilta.

Yksityisellä sektorilla miesekonomi tienasi keskimäärin noin 8 prosenttia enemmän, kun verrattiin hänen palkkaansa taustaominaisuuksiltaan vastaavanlaiseen naisekonomiin. Suurimmillaan (10,0 %) tämä ns. selittymätön sukupuolten välinen palkkaero oli palkkahaitarin ylimmän desiilin kohdalla, ja pienimmillään (6,1 %) alimman desiilin kohdalla. Lineaarisella regressioanalyysillä analysoitiin myös sukupuolten välinen palkkaero toimiasema- ja toimialaryhmittäin sekä kokemusvuosien mukaan. Toimialasegmenttien tarkasteluna suurin palkkaero, 13,9 prosenttia, on ylimmän johdon ja johdon tehtävissä, kun muissa asemissa palkkaeroa oli 5,9–8,9 prosenttia. Toimialoista suurin palkkaero, 13,8 prosenttia, oli rahoitus- ja vakuutusosalalla, kun muilla aloilla palkkaeroa oli 3,3–9,2 prosenttia. Työuran alussa, kun kokemusvuosia on alle viisi, sukupuolten välinen selittymätön palkkaero oli vain 2,7 prosenttia, kun se suurimmillaan, 15,7 prosenttia, oli kokemuksen ollessa 20–29 vuotta. Tämän jälkeen sukupuolten välinen selittymätön palkkaero pieneni noin 10 prosenttiin.

Oaxaca-hajotelmassa naisten ja miesten välinen palkkaero jaettiin kahteen osaan:

eri taustaominaisuuksilla vakioituun/selitettyyn palkkaeroon (explained) ja selittymättömään palkkaeroon (explained). Hajotelmia tehtiin kaksi erilaista viitekertoimin. Ensimmäisessä hajotelmassa käytettiin vain miesten kertoimia, jolloin ajatellaan, että kaikki syrjintä on vain naisiin kohdistuvaa. Koska syrjintä on kuitenkin usein samanaikaisesti toiseen ryhmään kohdistuvaa positiivista ja toiseen ryhmään kohdistuvaa negatiivista syrjintään, tehtiin myös toinen hajotelma käyttäen viitekertoimina naisten ja miesten regressiokertoimien keskiarvoja. Kokonaispalkkaero oli 20,1 log-%, ja suhteellinen noin 22,7 prosenttia. Eri taustatekijöillä pystyttiin selittämään hajotelmasta riippuen 10,6 tai 11,9 log-%. Selitetty osuus oli siis 52,5 tai 59,2 prosenttia koko palkkaerosta eli 11,9 tai 13,4 prosenttiyksikköä 22,7 prosentista. Selittymättömä palkkaero jäi näin ollen 9,5 log-% tai 8,2 log-%, eli 47,5:n tai 40,8 prosentin osuus koko palkkaerosta. Kun havaittu euromääräinen palkkaero oli keskimäärin noin 1 630 euroa kuussa, selittyy tästä erosta siis 856–965 euroa valituilla taustatekijöillä.

Kaiken kaikkiaan eri tekijöiden vaikutukset yksityisen sektorin palkkaukseen ovat tässä selvityksessä hyvin samansuuntaisia,

toki monet pienempiä, kuin vuoden 2018 selvityksessä. Mielenkiintoisimmat vertailtavat kohdat ovat sukupuolen kerroin regressioanalyysissä ja selittymättömän palkkaero Oaxaca-hajotelmassa. Aiemmassa selvityksessä regressioanalyysin mukainen tulos oli, että miesekonomit tienavat 11,7 prosenttia enemmän, kun nyt vastaava luku oli 7,9 prosenttia. Vastaavasti selittymättömän palkkaero vuonna 2018 oli 11,7 log-% (49 % kokonaispalkkaerosta), kun se nyt vastaavilla viitekertoimilla oli 9,5 log-% (47,5 % kokonaispalkkaerosta). Kun viitekertoimet valittiin toisin, selittymättömän osa oli 8,2 log-% eli 40 prosenttia koko palkkaerosta.

On varmaan totta, että sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut neljän vuoden takaisesta, mutta liian paljoa ei pidä keskittyä yksittäisen kertoimen suuruuteen jonain tiettyä vuonna. Todennäköisesti osa pienentyneestä erosta voi selittyä aineistoperäisillä syillä. Palkkaselvityksiä on siis edelleen syytä tehdä 3–5 vuoden välein. Seuraavassa selvityksessä sukupuolten välinen palkkaero ero voi olla nyt löydettyä pienempi, mutta se voi olla myös suurempi, varsinkin jos kyselyyn vastaa silloin suhteessa paljon enemmän kovapalkkaisia ylimmän johdon ja johdon miesekonomeja.

Palkkakartoitus 2021

Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer
Ratavartijankatu 2 00520 Helsinki
Banvaktsgatan 2, 00520 Helsingfors
ekonomit.fi

EKONOMIT
MER