

SEFEN RAPORTTEJA 2/2012

Ekonomien palkkaerot 2011

Real Stats Oy

The logo for 'sefe' is written in a white, lowercase, serif font. The letter 'i' is replaced by a stylized graphic consisting of a small orange dot above a white, curved line that extends to the right, resembling a lowercase 'j' or a decorative flourish.

SUOMEN EKONOMILIITTO – FINLANDS EKONOMFÖRBUND – SEFE RY

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	3
2. Tutkimuksen aineisto ja menetelmät.....	5
3. Tulokset.....	6
3.1 Valtion palkkaero kaventunut 3 %:iin.....	9
3.2. Kuntien palkat lähentyneet yksityistä sektoria.....	12
3.3 Sukupuolten välinen palkkaero yksityisellä sektorilla.....	13
3.4 Sukupuolten välinen palkkaero kapenee valtiolla.....	18
4. Tulokset tiivistetysti.....	20
LIITETAULUKKO.....	21

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Naisten ja miesten keskipalkkojen suhde työnantajasektoreittain vuosina 2000-2011. Lähde: Tilastokeskus, ansiotasoindeksi.....	3
Kuvio 2. Sefen jäsenten keski- ja mediaanipalkat vuosina 2007-2011. Lähde: Palkkatasotutkimukset 2007-2011.	7
Kuvio 3. Mies- ja naisekonomien välinen selittämätön palkkaero yksityisellä sektorilla toimiaseman mukaan vuosina 1998, 2002, 2005, 2008 ja 2011.	18

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Ekonomien kokonaispalkat sektorin ja toimiaseman mukaan.	8
Taulukko 2. Kokonaispalkkojen suhde valtio-, kunta- ja yksityisen sektorin ekonomieilla.....	9
Taulukko 3. Yksityis- ja valtiosektorin ekonomien kokonaispalkan luonnollista logaritmia selittävän mallin tilastolliset tunnusluvut.....	10
Taulukko 4. Yksityisen ja valtiosektorin välistä palkkaeroa selittävät komponentit.	11
Taulukko 5. Yksityis- ja kuntasektorin ekonomien kokonaispalkan luonnollista logaritmia selittävän mallin tilastolliset tunnusluvut.....	12
Taulukko 6. Yksityisen ja kuntasektorin välistä palkkaeroa selittävät komponentit.	13
Taulukko 7. Ekonomien kokonaispalkka yksityisellä sektorilla toimiaseman ja sukupuolen mukaan.....	14
Taulukko 8. Yksityisen sektorin ekonomien kokonaispalkan luonnollista logaritmia selittävän mallin tilastolliset tunnusluvut.....	16
Taulukko 9. Sukupuolten välistä palkkaeroa selittävät komponentit yksityisellä sektorilla.	17
Taulukko 10. Ekonomien kokonaispalkat valtiosektorilla sukupuolen ja toimiaseman mukaan. ...	19
Taulukko 11. Valtiosektorin ekonomien kokonaispalkan luonnollista logaritmia selittävän mallin tilastolliset tunnusluvut.....	19

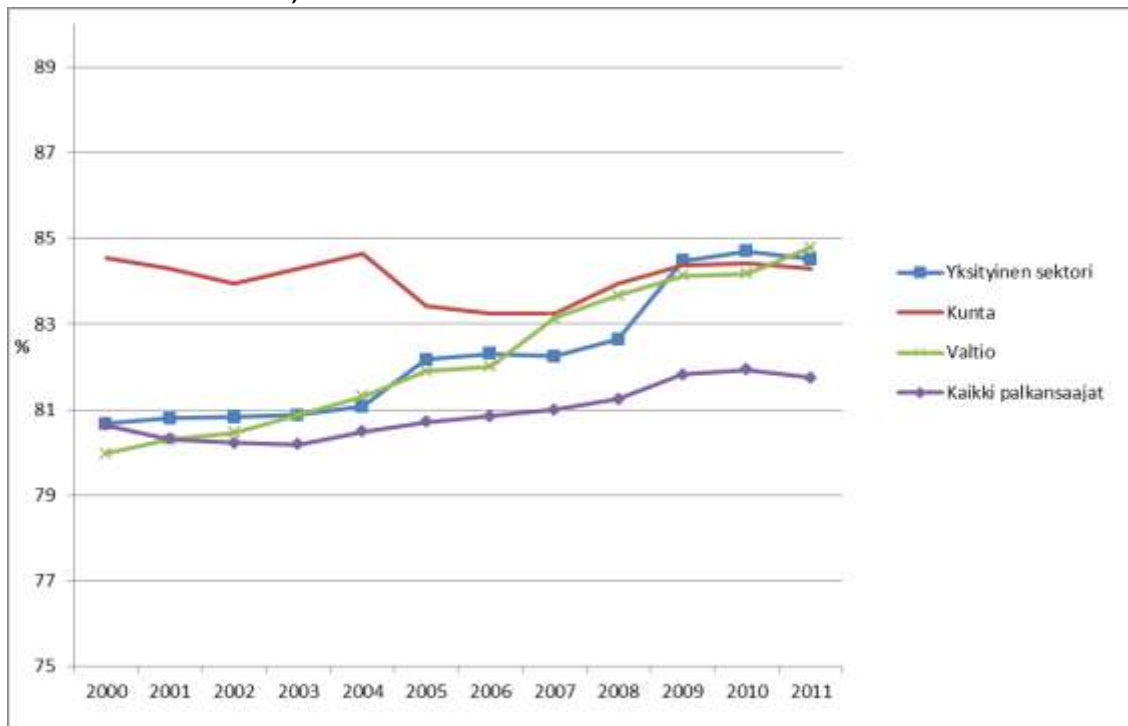
1. Johdanto

Miesten ja naisten välisiä palkkaeroja on pidetty yhtenä työmarkkinoiden eriarvoisuuden ilmentymänä, johon on 2000-luvulla kiinnitetty enenevässä määrin huomiota. Vuonna 2011 naisten säännölliseltä työajalta maksettava palkka oli noin 18 % miehen palkkaa pienempi. Tilastokeskuksen mukaan naiset ansaitsivat vuonna 2011 keskimäärin 2 811 euroa kuukaudessa, kun taas miesten keskipalkka oli 3 439 euroa kuukaudessa. Keskipalkkojen suhde on kaventunut hieman viime vuosina, mutta kehitys on ollut erittäin hidasta, sillä vuodesta 2000 lähtien palkkojen suhde on kaventunut vain yhdellä prosenttiyksiköllä¹. Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat yhdessä sitoutuneet samapalkkaisuusohjelmaan, jonka yhtenä päätavoitteena on kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä.

Kuvio 1 osoittaa, että naisten ja miesten välinen palkkaero oli vuonna 2011 pienempi eri sektoreilla kuin keskimäärin koko palkansaajakunnassa. Palkkaerot ovat myös kehittyneet sektorikohtaisesti eri tavoin. Valtiolla ja yksityisellä sektorilla naisten palkat olivat vuonna 2000 noin 20 % pienemmät kuin miesten palkat, mutta ero on kaventunut reilu kymmenessä vuodessa 15 prosenttiin. Tämä kertoo siitä, että valtiolla ja yksityisissä yrityksissä toimivien naisten palkkakehitys on ylittänyt selvästi miesten palkkakehityksen. Kunnissa keskipalkkojen suhde on pysytellyt suunnilleen samalla tasolla, hieman yli 15 prosentissa, koko 2000-luvun (kuvio 1).

Kaikkien palkansaajien ansiot ovat nousseet vuosien 2000 ja 2011 välillä 49,5 %. Sektorikohtaisesti tarkasteltuna parhaiten ovat kehittyneet valtiolla toimivien ansiot (57,9 %). Vastaavana ajanjaksona yksityisen sektorin palkat ovat nousseet 49,3 % ja kuntasektorin 48,3 %.

Kuvio 1. Naisten ja miesten keskipalkkojen suhde työnantajasektoreittain vuosina 2000-2011. Lähde: Tilastokeskus, ansiotasoindeksi.



¹ Tilastokeskus. Ansiotasoindeksi 2011.

Sukupuolten välisten keskipalkkaerojen perusteella ei vielä voida tehdä johtopäätöstä siitä, että samoissa tehtävissä toimivia ja samanlaiset taustaominaisuudet omaavia naisia ja miehiä palkittaisiin työelämässä eri tavoin. Lopullisiin palkkoihin vaikuttavat palkansaajien sekä heidän tehtäviensä, työpaikkojensa ja toimialojensa ominaisuudet, ja osa palkkaerosta selittyy luontevasti tällaisilla eroilla. Vuonna 2001 toteutetussa koko palkansaajakuntaa koskevassa tutkimuksessa miesten ja naisten taustaominaisuuksien vakiointi puolitti alun perin havaitun palkkaeron. Ns. selittymättömän palkkaeron suuruus asettui 10 % tasoon, kun tarkasteltiin saman koulutustason ja ikäluokan naisia ja miehiä, jotka työskentelivät samanlaisissa ammateissa ja samoilla toimialoilla². Vastaavia tuloksia on saatu Suomen Ekonomiliiton säännöllisesti toteuttamissa palkkaeroselvityksissä. Vuonna 2008 sukupuolten välinen palkkaero yksityisen sektorin ekonomieilla oli laskutavasta riippuen noin 12-14 %. Valtion virastoissa ja laitoksissa miesekonomit ansaitsivat 5 % enemmän kuin naisekonomit³. Myös julkisen ja yksityisen sektorin välillä oli havaittavissa selvä palkkauksellinen epätasapaino: kunnissa ekonomien palkat olivat noin 10 % ja valtiolla 7 % alhaisemmat kuin yksityisellä sektorilla.

Sukupuolten välisiin palkkaeroihin on pyritty 2000-luvulla vaikuttamaan myös työehtosopimuksin. Esimerkiksi vuoden 2005 - 2007 tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa määriteltiin erillinen tasa-arvoerä, jolla pyrittiin palkkaerojen kaventamiseen. Tasa-arvoerät ovat olleet kuitenkin suuruudeltaan vaatimattomia eikä niiden palkkaeroja kaventavista vaikutuksista ole yksiselitteisiä tuloksia. Syksyllä 2007 siirryttiin liittokohtaisiin sopimuksiin, joista suurin osa päättyi alkuvuodesta 2010. Tuolloinkin eri sopimusaloilla, esimerkiksi kuntakentässä, sovittiin samapalkkaisuuden edistämiseen tähtäävistä korvauseristä. Viimeisimmät palkankorotuksista ja työelämän laatukysymyksistä solmitut sopimukset sovittiin yhtenäisen raamin puitteissa marraskuussa 2011. Maan hallitus tuki raamisopimuksen syntymistä mm. verotuksellisin keinoin. Raamisopimus määritteli tietyt reunaehdot eri sopimusaloille: sopimuskausien pituus määriteltiin lähtökohtaisesti 25 kuukaudeksi ja palkankorotusten kustannusvaikutukseksi 2,1 % vuotta kohden. Sopimus sisältää myös 150 euron suuruisen kertaerän kaikille sopimusten piirissä oleville. Akavalaisista palkansaajista noin 98 % on raamisopimusten piirissä. Raamisopimus tuo työmarkkinoille ennustettavuutta ja vakautta, mutta sukupuolten välisiin palkkaeroihin sillä ei todennäköisesti tule olemaan vaikutusta. Sen sijaan samapalkkaisuusohjelman tavoitteisiin työmarkkinakeskusjärjestöt ja hallitus ovat edelleen sitoutuneita.

Suomen Ekonomiliitto antoi Real Stats Oy:lle toimeksiannoksi tutkia ekonomikunnan palkkaerojen nykyisen tilan. Selvityksen tavoitteena on selvittää mies- ja naisekonomien palkkaerot yksityisellä sektorilla ja valtiolla. Lisäksi selvityksen kohteena on julkisella sektorilla työskentelevien ekonomien palkkaero yksityiseen sektoriin verrattuna. Selvitys jatkaa palkkaeroselvitysten sarjaa, joista edelliset on laadittu vuosien 1998⁴, 2002⁵, 2005⁶ ja 2008.

² Vartiainen, Juhana (2001): Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. Tasa-arvojulkaissuja 2001:7. Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2001.

³ Vänskä, Jukka (2009): Ekonomikunnan palkkaerot lokakuussa 2008. Sefen raportteja 1/2009. Suomen Ekonomiliitto.

⁴ Immeli, Pekka (1999): Ekonomikunnan palkkauksellinen epätasapaino valtio- ja kuntasektorilla sekä sukupuolten välinen palkkadiskriminaatio yksityisellä sektorilla lokakuussa 1999.

⁵ Vänskä, Jukka (2003): Ekonomikunnan palkkaerojen tarkastelua vuonna 2002. Teemoina sukupuolten välinen palkkaero yksityisellä sektorilla sekä palkkauksellinen epätasapaino valtio- ja kuntasektoreilla.

2. Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineistona on vuoden 2011 lokakuussa Sefen jäsenilleen tekemä Palkkatasotutkimus. Palkkaerotarkastelut rajattiin yksityisellä sekä kunta- ja valtiosektorilla lokakuussa 2011 kokoaikaisesti työskennelleisiin palkansaajiin (pl. professorit). Palkkaerojen ja niissä tapahtuneiden muutosten arvioimiseksi aineiston rajauksessa, kysymysten asettelussa sekä menetelmällisissä ratkaisuissa on otettu huomioon aiempina vuosina tehdyt selvitykset.

Valtion tai kuntien liikelaitoksissa (myös kunnan omistamat yritykset) työskentelevät ekonomit "siirrettiin" yksityiselle sektorille. Samoin järjestöjen, säätiöiden tai vastaavien palveluksessa olevat ekonomit luokiteltiin yksityiselle sektorille. Yliopistoissa työskentelevät luokiteltiin osaksi valtiosektoria.

Lopullisen tutkimusjoukon muodostivat 5 005 henkilöä, joista 84 prosenttia sijoittui yksityiselle sektorille, kahdeksan prosenttia valtiolle ja noin neljä prosenttia työskenteli kuntasektorilla. Vajaa kolme prosenttia vastanneista jäi luokittelematta. Tutkimusjoukkoon kuuluvista 45.7 % oli miehiä ja 54.3 % naisia.

Tarkasteltavana ansiokäsitteenä käytetään henkilön kokonaisansioita kuukaudessa sisältäen luontoisetujen yhteenlasketun verotusarvon (kysymyslomakkeella k24c). Palkanmuodostusta kuvaavien mallien yhteydessä *selitettävänä* muuttujana käytetään kokonaispalkan luonnollista logaritmia. Tämä tarkoittaa sitä, että euromääräisten palkkaerojen sijaan selitetään palkkojen prosentuaalista vaihtelua jonkin keskiluvun ympärillä. Tälle menettelylle on olemassa vahvat taloustieteelliset perusteet.

Selittävinä muuttujina regressiomalleissa käytetään seuraavia muuttujia (suluissa mainittu referenssiryhmä): työkokemusvuodet ja kokemusvuosien kymmenyksen neliötermi, todellinen työaika viikossa, työnantajasektori (yksityinen sektori), sukupuoli (naiset), toimiasema/asemasuhde, työsuhte (vakituinen), viimeksi suoritettu tutkinto (muu kuin akateeminen sihteeri), toimipaikan alue (muu kuin Helsingin talousalue), tulospalkkioiden piiriin kuuluminen (ei tulospalkkioiden piirissä), yrityksen koko (yrityksen koko 30 tai yli). Edellä mainittujen muuttujien lisäksi yksityisen sektorin malleissa käytettiin selittävinä muuttujana työpaikan virallista kieltä (suomi), toimialaa (järjestö ja palvelutoiminta), yrityksen kotimaisuutta/ulkomaisuutta (kotimainen yritys) sekä työmarkkinoilta poissaolovuosia.

Työkokemuksen kymmenyksen neliötermi lisättiin malleihin, koska kokemuksen vaikutus palkkaan on tunnetusti ns. kvadraattinen: kokemus nostaa palkkoja, mutta hidastuvalla vauhdilla. Näin ollen työkokemuksen todellinen kontribuutio saadaan laskemalla yhteen kokemusvuosien ja neliöidyn termin regressiokertoimet.

Tulosten tulkinnan helpottamiseksi luokiteltu toimiasema-muuttuja muunnettiin uudeksi *asemasuhde*-muuttujaksi, jonka voidaan sanoa kuvastavan eri tehtävien suhteellista arvostusta yhteisillä työmarkkinoilla. Tätä ennen toimiasema-muuttujat luokiteltiin uudestaan siten, että ryhmän 'Lehtori, assistentti, muu opettaja' yhdistettiin ryhmään 'muu'. Asemasuhde ilmoittaa tiettyyn toi-

⁶ Vänskä, Jukka (2005): Selvitys ekonomikunnan palkkaeroista lokakuussa 2005.

miasemaluokkaan kuuluvien jäsenten kokonaispalkan logaritmisesta poikkeaman kaikkien sektorilla työskentelevien keskipalkasta⁷. Tämänvuotisessa tutkimuksessa toimiasema-muuttujaa käsiteltiin paikoitellen myös kategorisena. Myös toimiala –muuttuja oli luokiteltu.

Lähtökohtana palkkaerotarkasteluille on ajatus siitä, että eri ryhmien keskipalkkojen tarkastelu ei anna riittävän tarkkaa kuvaa palkkaerojen todellisesta suuruudesta. Suoraan aineistosta lasketut miesten ja naisten keskipalkat ja niissä havaitut erot muodostavat kuitenkin sopivan lähtökohdan tarkemmille analyyseille. Palkanmuodostukseen ja palkkaeroihin vaikuttavat monet niin henki- löön kuin työpaikkaankin liittyvät ominaisuudet. Osa miesten ja naisten palkkaerosta on selitettävissä luontevasti näiden ominaisuuksien eroilla.

Palkkaeron suuruus voidaan laskea monin eri tavoin. Toisistaan poikkeavat analyysimenetelmät tai laskentatavat tuottavat erilaisia estimaatteja palkkaerolle. Samoin mallien rakenne ja malleihin valittavat muuttujat vaikuttavat siihen, kuinka suureksi palkkaero muodostuu. Pääperiaatteena tässä selvitystyössä on ollut löytää kussakin tarkasteltavassa ryhmässä paras mahdollinen palkanmuodostusta selittävä malli. Toisaalta menetelmällisissä ratkaisuisissa on haluttu huomioida myös aikaisemmat ekonomien palkkaeroselvitykset. Tälle selvitystyölle asetettuihin kysymyksiin pyritään vastaamaan sovittamalla vuoden 2011 palkkatasotutkimuksen aineistoon tilastollisia malleja:

- a. **Lineaarinen regressioanalyysi:** muodostetaan regressioyhtälöitä, joissa selitettävänä muuttujana on ekonomikunnan logaritmoidut kokonaisansiot ja selittävinä muuttujina joukko jatkuvia ja kategorisoituja muuttujia.
- b. **Kvantaali-regressiot:** Keskipalkan sijaan mallinnetaan palkkajakauman prosenttipisteitä (F10, F50 eli mediaani, F90).
- c. **Oaxaca-hajoitelmat:** Havaittu kokonaispalkkaero jaetaan kahteen komponenttiin: ominaisuuksista johtuvaan palkkaeroon (*explained*) ja selittymättömään palkkaeroon (*unexplained*). Oaxaca -hajoitelmissa estimoidaan palkkayhtälöt erikseen vertailtaville ryhmille (miehet/naiset, yksityinen/valtio, yksityinen/kunta). Näin voidaan arvioida esimerkiksi sitä, kuinka suuri osa palkkaerosta selittyy mies- ja naisekonomien eri taustaominaisuuksien eroilla, ja kuinka paljon palkkakohtelu eroaa sukupuolten välillä.

Kaikki tilastoanalyysit on tehty Stata 9 tilasto-ohjelmalla.

3. Tulokset

Ekonomien kuukausiansiot lokakuussa 2011 olivat keskimäärin 5 517 euroa kuukaudessa. Valtiosektorin (ml. yliopiston) ekonomien kuukausiansiot olivat 4 247, kuntasektorin 4 209 ja yksityisen sektorin 5 745 euroa kuukaudessa. Kokonaispalkat eroavat hieman siitä, mitä Sefe on aikaisemmin julkaissut vuoden 2011 Palkkatasotutkimuksesta⁸. Erot johtuvat erilaisista aineiston rajauksista ja

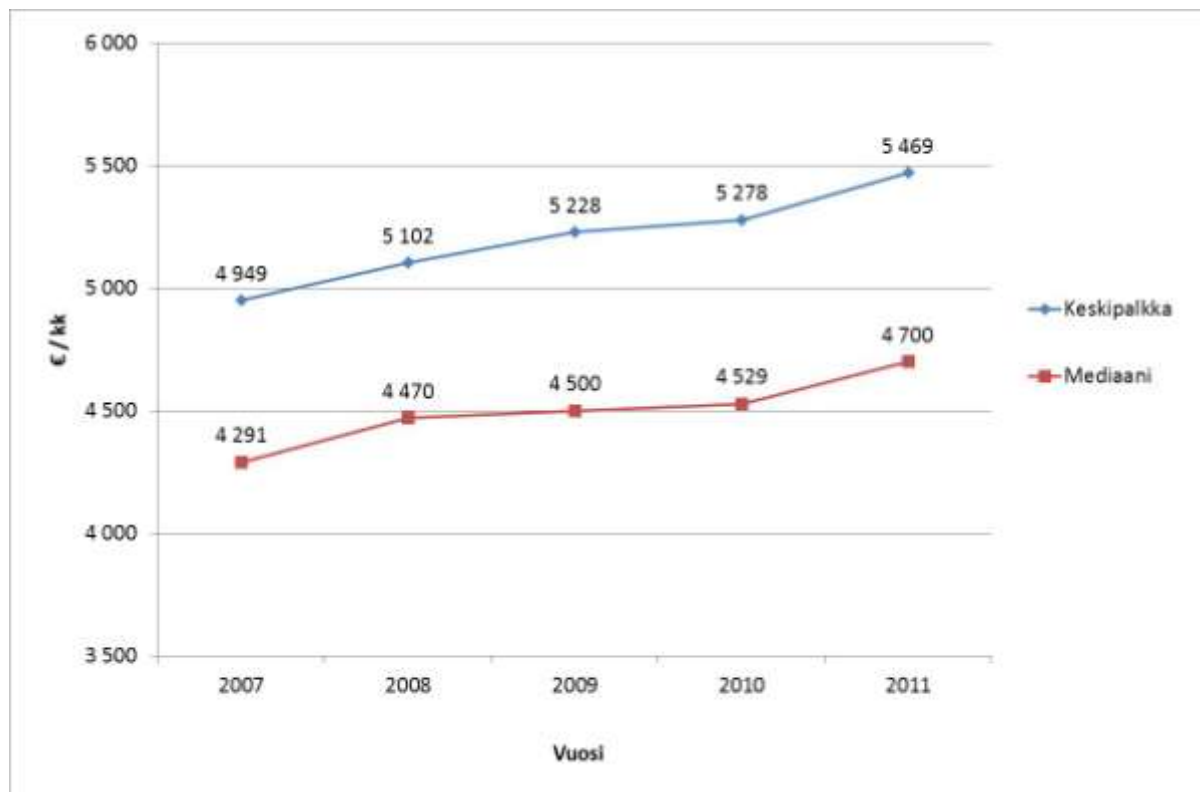
⁷ Vartia, Yrjö & Kurjenoja, Jaana (1992): Palkkadiskriminaatio. Naisten ja miesten palkkaerot samasta työstä metalli- ja metsäteollisuuden suuryrityksissä v. 1990. Tutkimusraportteja 60:1992, Helsingin yliopisto, Kansantaloustieteen laitos.

⁸ Sefe ry: Palkkaliite. Palkkatasotutkimus 2011.

muuttujien luokituksista. Vuoden 2011 Palkkatutkimuksen mukaan koko jäsenkunnan keskipalkka oli 5 469 euroa ja mediaanipalkka 4 700 euroa. Vuodesta 2007 lukien Sefen jäsenten keskipalkat ovat nousseet 10,5 % ja mediaanipalkat 9,5 % (kuvio 2).

Kuvio 2. Sefen jäsenten keski- ja mediaanipalkat vuosina 2007-2011.

Lähde: Palkkatasotutkimukset 2007-2011.



Vuoden 2008 lokakuuhun verrattuna ekonomien keskipalkat ovat nousseet keskimäärin 7,5 %. Selvästi eniten ansiot nousivat valtiosektorilla (14,7 %) ja vähiten kuntasektorilla (6,9 %). Yksityisellä sektorilla ansiokehitys oli koko ekonomikunnan keskimääräisellä tasolla (7,8 %). Valtion keskipalkkataso oli vuoden 2011 lokakuussa jo hieman korkeampi kuin kuntasektorilla, kun vielä kolme vuotta aikaisemmin valtio keskipalkat jäivät lähes 240 euroa alle kuntasektorin keskipalkkatason. Vuoden 2008 luvut on saatu aikaisemmasta palkkaeroselvityksen raportista.⁹

⁹ Vänskä, Jukka (2009): Ekonomikunnan palkkaerot lokakuussa 2008. Sefen raportteja 1/2009. Suomen Ekonomiliitto.

Taulukko 1. Ekonomien kokonaispalkat sektorin ja toimiaseman mukaan.

	Yksityinen		Valtio		Kunta		Yhteensä	
	lkm, %	€/kk	lkm, %	€/kk	lkm, %	€/kk	lkm, %	€/kk
Ylin johto	7	10 349	1	6 818	4	6 158	6	10 119
Johto	18	7 744	5	6 486	14	5 399	16	7 596
Ylempi keskijohto	18	6 265	10	5 311	17	4 511	17	6 132
Alempi keskijohto	9	4 999	13	4 535	7	4 290	10	4 932
Asiantuntijat	38	4 593	55	4 037	37	3 756	39	4 494
Toimihenkilöt	9	3 327	7	2 937	6	2 768	9	3 274
Muu	2	4 625	8	3 318	15	3 978	4	4 235
Yhteensä	100	5 745	100	4 247	100	4 209	100	5 517
n	4 183		414		219			

Ekonomien sijoittuminen eri toimiaseman mukaisiin ryhmiin on keskeinen sektorien välisiä palkkaeroja aiheuttava tekijä: yksityisellä sektorilla ylimmän johdon tai johdon tehtävissä työskenteli joka neljäs ekonomi, kun taas valtiolla vastaava osuus oli huomattavasti pienempi eli 6 prosenttia (taulukko 1). Yksityisen sektorin ekonomeista myös suhteellisesti useampi sijoittuu keskijohtoon. Valtion virastoissa työskentelevistä ekonomeista yli puolet työskenteli asiantuntijatasoisissa tehtävissä, kun vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli huomattavasti pienempi, noin 38 %. Kuntasektorilla toimivien ekonomien toimiasemarakenne on lähempänä yksityistä sektoria kuin valtiolla. Suurimman eron muodostavat ryhmään 'Muu' kuuluvat ekonomit, joiden osuus oli kunnissa 15 %, mutta yksityisellä sektorilla vain kaksi prosenttia. Kuntasektorilla valtaosa tähän ryhmään kuuluvista työskentelee erilaisissa opetustehtävissä.

Valtiosektorin muita sektoreita parempi ansiokehitys viime vuosina näkyy myös keskipalkkojen suhteissa, joita kuvataan taulukossa 2. Keskimäärin valtion ekonomien palkat ovat 74 % yksityisen sektorin palkoista, kun vastaava palkkojen suhde oli kolme vuotta aikaisemmin 69 %. Yksityiseen sektoriin verrattuna valtion ja kuntien palkkaero oli suurimmillaan ylimmässä johdossa ja pienin alemman keskijohdon tehtävissä, joissa julkisen sektorin ekonomien palkat olivat noin 90 prosenttia vastaavista yksityisen sektorin palkoista. Julkisella sektorilla ekonomien palkkasuhteet ovat päinvastaiset kuin aikaisemmin: nyt valtion palkat ovat kuntien palkkoja korkeammat lähes kaikissa toimiasemaryhmissä (taulukko 2).

Taulukko 2. Kokonaispalkkojen suhde valtio-, kunta- ja yksityisen sektorin ekonomieilla.

	Valtio / yksityinen	Kunta / yksityinen	Valtio / kunta
	%	%	%
Ylin johto	66	60	111
Johto	84	70	120
Ylempi keskijohto	85	72	118
Alempi keskijohto	91	86	106
Asiantuntijat	88	82	107
Toimihenkilöt	88	83	106
Muu	72	86	83
Yhteensä	74	73	101

3.1 Valtion palkkaero kaventunut 3 %:iin

Keskimäärin yksityisellä sektorilla toimivat ekonomit ansaitsevat 35 prosenttia enemmän kuin valtion virastoissa ja laitoksissa työskentelevät ekonomit tai toisinpäin ilmaistuna valtion palkat olivat 26 prosenttia pienemmät kuin yksityisen sektorin palkat. Tämä ei suoraan kerro palkkaeron todellista tasoa eli sitä, kuinka paljon vähemmän valtion ekonomit, joilla oli samat työtehtävään vaadittavat ominaisuudet (esim. työkokemus), ja jotka tekivät samaa työtä, ansaitsivat kuin heidän yksityisen sektorin kollegat.

Palkkaeron todellisen tason selvittämiseksi seuraavassa vakioidaan valtion ja yksityisen sektorin taustaominaisuuksien eroja regressioanalyysin avulla. Taulukossa 3 esitetään estimoinnin tuloksena syntynyt malli ja mallin tilastolliset tunnusluvut. Regressiomalli tuottaa mielenkiintoista lisäinformaatiota myös muiden tekijöiden palkkavaikutuksista. On kuitenkin huomattava, että taulukossa kolme esitettyä tunnusluvua kuvaavat ainoastaan yksityisen ja valtiosektorin palkanmuodostusta, eivätkä ole suoraan yleistettävissä koko ekonomikuntaan.

Taulukko 3. Yksityis- ja valtiosektorin ekonomien kokonaispalkan luonnollista logaritmia selittävän mallin tilastolliset tunnusluvut.

Muuttujat	Regressio-kerroin	Keskivirhe	t-arvo	P>t	95% luottamusvälit	
Kokemusvuodet	0,034	0,001	23,52	0,000	0,031	0,036
(Kokemusvuodet/10)^2	-0,064	0,004	-16,37	0,000	-0,072	-0,057
Sektori (Valtio)	-0,030	0,015	-2,03	0,042	-0,060	-0,001
Tutkinto (Akat. sihteeri)	-0,158	0,038	-4,18	0,000	-0,232	-0,084
Sukupuoli (Miehet)	0,123	0,008	15,12	0,000	0,107	0,139
Asemasuhde	0,611	0,017	35,61	0,000	0,577	0,645
Työsuhde (Määräaikainen)	-0,080	0,020	-4,06	0,000	-0,118	-0,041
Työnantajan koko (alle 30 henk.)	-0,138	0,012	-11,33	0,000	-0,161	-0,114
Alue (Helsingin talousalue)	0,149	0,008	18,10	0,000	0,133	0,165
Viikkotyötunnit	0,017	0,001	19,55	0,000	0,015	0,019
Tulospalkkioiden piirissä (Kyllä)	0,115	0,009	12,99	0,000	0,097	0,132
Vakio	7,340	0,037	197,87	0,000	7,267	7,413
<i>Selitysaste: 63,7 %</i>						
<i>n = 4 334</i>						

Malliin sisällytetyt muuttujat selittävät lähes 64 % palkkavaihtelusta, mitä voidaan pitää varsin korkeana selitysasteena. Mallin selittävillä muuttujilla on tilastollisesti palkkaan kiistaton vaikutus, mikä on todettavissa taulukossa raportoitujen merkitsevyyslukujen, luottamusvälien ja T-arvojen perusteella (ns. T-arvojen itseisarvot ovat kaikki suurempia kuin 2). Mallissa testattiin myös mm. asemasuhteen ja sektorin välisen interaktiotermin merkitsevyyttä (p 0.374). Koska palkkaeron suuruus ei vaikuttanut olevan erilainen eri toimiasemaryhmissä, interaktiotermin jätettiin pois lopullisesta mallista.

Taulukossa 3 esitetään estimoinnin tuloksena syntynyt malli ja mallin tilastolliset tunnusluvut. Muodostettu malli kertoo suoraan, kuinka monta prosenttia palkka muuttuu, kun jonkin muuttujan arvo nousee yhdellä yksiköllä (muiden tekijöiden pysyessä ennallaan, ns. *ceteris paribus* oletus). Sektori-muuttujan kerroin paljastaa, että valtion ekonomien palkkaero yksityiseen verrattuna on kaventunut selvästi viime vuosina. Kun vielä kolme vuotta aikaisemmin valtion palkkaero yksityiseen sektoriin verrattuna oli hieman laskentatavasta riippuen noin 7 - 9 %, vuoden 2011 lokakuussa palkkaero oli pienentynyt noin kolmeen prosenttiin. Kyseessä vaikuttaisi olevan pidemmänkin aikavälin kehitystrendi, sillä vuonna 2005 palkkakuilun suuruus oli noin 14 %.

Muiden mallissa mukana olevien muuttujien palkkavaikutukset ovat pitkälti samansuuntaisia kuin aikaisemmin. Esimerkiksi Helsingin talousalueella työskentely nosti palkkoja lähes 15 prosentilla. Sen sijaan määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevien palkat olivat noin 8 prosenttia alhaisemmat kuin vakituksessa työsuhhteessä olevilla.

Edellä raportoitiin muuttujien vaikutukset kun selitettävänä muuttujana oli keskiansioiden luonnollinen logaritmi. Ns. kvantaali –regressioiden avulla voidaan tutkia, eroaako yksityisen sektorin ja valtion välinen palkkaero palkkajakauman eri kohdissa. Kvantaaliregressiota sovitettiin palk-

kojen ensimmäiseen desiiliin (F10), mediaaniin (F50) ja yhdeksänteen desiiliin (F90). Tulokset osoittavat, että sektorien välinen palkkaero oli suurimmillaan palkkajakauman yläpäässä (noin 3,4 %). Mediaanipalkkojen tarkastelussa palkkaero asettui 2,6 % tasoon. Sen sijaan ensimmäisen desiilin (F10) kohdalla palkkaero oli kokonaan hävinnyt tai itse asiassa muuttunut päinvastaiseksi: valtion ekonomien palkat palkkajakauman alapäässä olivat 1,1 % korkeammat kuin yksityisen sektorin ekonomieilla. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää.

Ns. oaxaca-hajotelmat tarkentavat edelleen kuvaa sektorien välisestä palkkaerosta. Oaxaca-hajotelmien avulla voidaan alun perin havaittu kokonaispalkkaero jakaa kahteen erilliseen osaan: ominaisuuksista johtuvan eroon (explained) ja selittymättömään palkkaeroon (unexplained). Lisäksi menetelmän avulla saadaan lisätietoa siitä, kuinka suuren osan sektorien välisestä palkkaerosta kukin muuttuja selittää.

Alkuperäinen kokonaispalkkaero yksityisen ja julkisen sektorin välillä oli 23 log-%. Vuoden 2008 selvityksessä ero oli selvästi suurempi, noin 30 log-%. Mallissa mukana olevilla muuttujilla voitiin selittää 87 % alkuperäisestä kokonaispalkkaerosta (vuonna 2008: 78 %). Näin ollen selittämättä jäävä osuus oli 13 % alkuperäisestä erosta eli noin 3 log-%.

Taulukko 4. Yksityisen ja valtiosektorin välistä palkkaeroa selittävät komponentit.

	Eri tekijöiden kontribuutiot	%:ia ominaisuuksista	
Kokemusvuodet	-3,75	-18,5	
(Kokemusvuodet/10)^2	3,78	18,7	
Tutkinto	-0,08	-0,4	
Sukupuoli	1,22	6,0	
Asemasuhde	7,35	36,3	
Työsuhde	1,46	7,2	
Työnantajan koko	-1,77	-8,8	
Alue	2,07	10,2	
Viikkotyötunnit	4,12	20,3	
Tulospalkkioiden piirissä	5,87	29,0	
Ominaisuuksista johtuva ero (explained)	20,25	100,0	87,0
Selittymättömän palkkaero (unexplained)	3,04		13,0
Kokonaispalkkaero	23,29		100,0

Taulukossa raportoidut parametrit on saatu laskemalla valtiosektorin palkat yksityisen sektorin ekonomien taustaominaisuuksia kuvaavilla kertoimilla. Keskeisin sektorien välistä palkkaeroa selittävä tekijä on toimiasemarakenne, joka selittää yli kolmanneksen ominaisuuksista johtuvasta erosta. Lähes yhtä suuri kokonaispalkkaeroa kaventava kontribuutio on sillä, että yksityisen sektorin ekonomit ovat useammin tulospalkkiojärjestelmien piirissä. Yksityisellä sektorilla tehdään pidempää työviikkoa, mikä kaventaa kokonaispalkkaeroa seuraavaksi eniten. Valtiosektorin ekonomit ovat ekonomi-iällä mitattuna kokeneempia kuin yksityisen sektorin ekonomit. Koska työkokemuksella on palkkaa nostava vaikutus, muuttujan kontribuutio on negatiivinen. Toisaalta kun huomioidaan laskelmassa myös kokemusvuosien neliötermin vaikutus, yhteenlaskettu kontribuutio on marginaalinen.

3.2. Kuntien palkat lähentyneet yksityistä sektoria

Seuraavaksi tarkastelun kohteeksi valittiin yksityissektorin ja kuntasektorin muodostamat ekonomien työmarkkinat. Analyysin tavoitteena oli selvittää, kuinka paljon pienempää palkkaa kuntasektorin ekonomit saavat yksityisen sektorin ekonomeihin verrattuna. Taulukoista 1 ja 2 nähtiin, että keskimäärin kunnan palkat ovat noin 73 prosenttia yksityisen sektorin palkoista. Palkkaero on suurimmillaan johdon tehtävissä ja pienimmillään alemmassa keskijohdossa sekä opettajien ryhmässä. Palkkaero vaikuttaisi olevan samalla tasolla kuin vuonna 2008 ja hieman pienempi kuin vuonna 2005, jolloin kuntasektorin palkat olivat noin 70 % yksityisen sektorin palkoista.

Yksityisen ja kuntasektorin ekonomien palkanmuodostusta selittävän regressioanalyysin tilastolliset tunnusluvut on nähtävissä taulukossa 5. Malli selittää noin 63 prosenttia palkanvaihtelusta, ja kaikki siinä mukana olevat muuttujat ovat sisällöllisesti ja tilastollisesti loogisia. Kunta- ja yksityissektorilla toimivien ekonomien palkkausta selittävän mallin mukaan Helsingin talousalueella työskentely nosti palkkoja 15 ja tulospalkkioiden piiriin kuuluminen 11 prosentilla. Työsuhteen määräaikaisuus puolestaan laski palkkoja noin 8 prosentilla. Kuntien ja yksityisen sektorin ekonomien muodostamilla työmarkkinoilla miesten palkkataso oli keskimäärin lähes 13 prosenttia korkeampi kuin naisekonomeilla.

Taulukko 5. Yksityis- ja kuntasektorin ekonomien kokonaispalkan luonnollista logaritmia selittävän mallin tilastolliset tunnusluvut.

Muuttujat	Regressio-kerroin	Keskivirhe	t-arvo	P>t	95% luottamusvälit	
Kokemusvuodet	0,033	0,001	22,780	0,000	0,031	0,036
(Kokemusvuodet/10)^2	-0,063	0,004	-15,640	0,000	-0,071	-0,055
Sektori (Kunta)	-0,064	0,020	-3,230	0,001	-0,102	-0,025
Tutkinto (Akat. sihteeri)	-0,156	0,039	-4,010	0,000	-0,232	-0,080
Sukupuoli (Miehet)	0,128	0,008	15,130	0,000	0,111	0,144
Asemasuhde	0,620	0,018	34,890	0,000	0,585	0,655
Työsuhde (Määräaikainen)	-0,079	0,023	-3,440	0,001	-0,123	-0,034
Työnantajan koko (alle 30 henk.)	-0,139	0,012	-11,310	0,000	-0,163	-0,115
Alue (Helsingin talousalue)	0,150	0,009	17,450	0,000	0,133	0,167
Viikkotyötunnit	0,017	0,001	18,790	0,000	0,015	0,018
Tulospalkkioiden piirissä (Kyllä)	0,112	0,009	12,360	0,000	0,094	0,129
Vakio	7,357	0,038	194,530	0,000	7,283	7,431
<i>Selitysaste: 63.1 %</i>						
<i>n = 4 150</i>						

Vuoden 2008 selvityksessä mallissa oli mukana myös sektorin ja asemasuhteen interaktiotermi, joka ei tällä kertaa osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi ($p=0.088$). Taustalla saattaa olla se, että kuntasektorin vastaajia on aineistossa lukumääräisesti varsin vähän ja aineiston pilkkominen pienempiin ryhmiin esimerkiksi toimiasemittain lisäävä satunnaisvirheen todennäköisyyttä.

Kokonaispalkkaero kunta- ja yksityisen sektorin välillä oli vuoden 2011 lokakuussa 22.5 log-% eli samaa tasoa kuin kolme vuotta aikaisemmin (23,1 log-%). Oaxaca –tarkastelu osoittaa, että kuntien

ja yksityisen sektorin ekonomien eri ominaisuuksilla ja rakennetekijöillä voidaan selittää yli 70 % alun perin havaitusta kokonaispalkkaerosta. Näin ollen selittymätön palkkaero jää noin kuuteen prosenttiin, kun se vielä kolme vuotta aikaisemmin oli noin 10 %. Vaikuttaisi siltä, että vuosi 2008 oli jostain syystä poikkeava, sillä vuoden 2005 selvityksessä palkkaero oli suunnilleen nykyisellä tasolla. Kuntasektorin vastaajia on tutkimusaineistossa varsin vähän, mikä aiheuttaa ”heiluntaa” eri vuosien palkkaeroestimaateissa.

Tärkeimmät kokonaispalkkaeroon vaikuttavat tekijät eivät ole juurikaan muuttuneet vuodesta 2008, jolloin palkkaeroja tutkittiin edellisen kerran. Kuntasektorin ekonomista selvästi harvempi työskentelee Helsingin talousalueella tai on tulospalkkauksen piirissä. Nämä ovat keskeisimpiä palkkaeroja selittäviä tekijöitä. Yksityisissä yrityksissä työskentelevät ekonomit tekevät myös pidempää työviikkoa kuin kuntasektorin ekonomit. Kokemusvuosilla on myös keskeinen merkitys sektorien välisen palkkaeron selittäjänä. Kokemusvuosien ja kokemusvuosien neliön yhteenlaskettu vaikutus on noin 17 % ominaisuuksista johtuvista eroista. Negatiivinen kontribuutio tulee siitä, että kuntasektorin ekonomit ovat kokemusvuosiltaan kokeneempia kuin heidän yksityisellä sektorilla työskentelevät kollegansa. Sama selitysmalli koskee myös työnantajan kokoa: henkilömäärältään pienemmissä työpaikoissa on alhaisemmat palkat sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, mutta yksityisellä sektorilla pienten työnantajien suhteellinen osuus on suurempi kuin kuntasektorilla. Muilla tekijöillä on vähäisempi vaikutus palkkaeroon.

Taulukko 6. Yksityisen ja kuntasektorin välistä palkkaeroa selittävät komponentit.

	Eri tekijöiden kontribuutiot	%:ia ominaisuuksista	
Kokemusvuodet	-12,08	-74,7	
(Kokemusvuodet/10) ²	9,36	57,9	
Tutkinto	-0,13	-0,8	
Sukupuoli	2,39	14,7	
Asemasuhde	2,10	13,0	
Työsuhde	0,60	3,7	
Työnantajan koko	-1,59	-9,9	
Alue	6,67	41,2	
Viikkotyötunnit	3,11	19,2	
Tulospalkkioiden piirissä	5,75	35,5	
Ominaisuuksista johtuva ero (explained)	16,17	100,0	71,8
Selittymätön palkkaero (unexplained)	6,37		28,2
Kokonaispalkkaero	22,54		100,0

3.3 Sukupuolten välinen palkkaero yksityisellä sektorilla

Seuraavassa tarkastellaan sukupuolten välisiä palkkaeroja yksityisellä sektorilla toimivien ekonomien ryhmässä (n = 4 183). Sukupuoleen perustuvalla palkkaerolla tarkoitetaan tässä yhteydessä tilannetta, jossa samoin ominaisuuksin varustetut naiset ja miehet saavat *samasta työstä* erisuuruista palkkaa. Saman työtehtävän sisälläkin sukupuolten välinen palkkaero voi olla perusteltu, jos miesten ja naisten osaaminen tai muut ominaisuudet poikkeavat toisistaan.

Yksityisen sektorin ekonomien keskimääräinen kokonaispalkka lokakuussa 2011 oli 5 745 euroa kuukaudessa. Miehet ansaitsivat naisia enemmän kaikissa toimiasemaryhmissä, ja keskimäärin naisten palkka oli 75 % miesten palkasta. Miesten keskiansiot olivat 6 574 euroa ja naisten 4 935 euroa kuukaudessa (taulukko 7). Naisten palkat ovat viime vuosina nousseet miesten palkkoja enemmän, ja naisilla ansiokehitys lokakuusta 2008 lokakuuhun 2011 oli noin 9 % ja miehillä 5,5 %. Raakapalkkojen ero on kaventunut hieman vuodesta 2008, jolloin naisten palkat olivat 73 % miesten keskipalkoista.

Ylimmässä johdossa naiset ansaitsevat 67 prosenttia miesten keskiansioista ja lähimpänä miesten keskipalkkatasoa naiset ovat keskijohdon tehtävissä. Taulukosta 7 paljastuu jo yksi oleellinen palkkaeroja aiheuttava seikka: mies- ja naisekonomien erilainen toimiasemarakenne. Miehistä lähes kolmannes sijoittui kahteen ylimpään ryhmään, mutta naisista johdon tehtävissä oli joka kuudes. Sen sijaan naisista miehiä suurempi osuus kuului matalapalkkaisten toimihenkilöiden tai asiantuntijoiden ryhmiin.

Taulukko 7. Ekonomien kokonaispalkka yksityisellä sektorilla toimiaseman ja sukupuolen mukaan.

	Miehet		Naiset		Yhteensä		Naisten palkka / Miesten palkka
Toimiasema	lkm, %	€/kk	lkm, %	€/kk	lkm, %	€/kk	%
Ylin johto	10	11 274	3	7 520	7	10 349	67
Johto	21	8 545	14	6 679	18	7 744	78
Ylempi keskijohto	20	6 544	16	5 890	18	6 265	90
Alempi keskijohto	8	5 264	10	4 770	9	4 999	91
Asiantuntijat	35	4 857	41	4 380	38	4 593	90
Toimihenkilöt	5	3 817	13	3 155	9	3 327	83
Opettajat, muu	1	5 173	2	4 095	2	4 625	79
Yhteensä	100	6 574	100	4 935	100	5 745	75
n	1 947		2 126		4 183		
*) sukupuoli tuntematon, n=110							

Seuraavaksi tarkastellaan sitä, kuinka suuri osa sukupuolten välisestä keskipalkan eroista johtuu henkilön tai työtehtävän ominaisuuksista, ja kuinka paljon jää ns. selittämätöntä palkkaeroa. Tämänkertaisessa selvityksessä löydettiin uusia palkanmuodostukseen vaikuttavia tekijöitä, joita ei aikaisemmissa selvityksissä huomioitu. Uusien muuttujien mukaan ottaminen analyysihin heikentää vertailtavuutta aikaisempiin vuosiin, mutta niiden avulla saadaan tarkempi kuvan sukupuolten välisen palkkaeron tämänhetkisestä tasosta.

Työpaikan käytössä olevaa virallista kieltä (kyselylomakkeen k15) on palkkatasotutkimuksessa tiedusteltu vuodesta 2010 lähtien ja muuttuja otettiin nyt myös palkkaeroanalyysiin mukaan. Vertailuryhmänä on ne, joiden työpaikalla käytettiin suomea virallisena kielenä. Toisen ryhmän muodostavat ne, joissa työkielenä on ruotsi, englanti tai jokin muu kieli. Niillä työpaikoilla, joissa virallisena työkielenä on jokin muu kuin suomi, palkkataso on noin kolme prosenttia korkeampi kuin suomea virallisena työkielenä käytävillä (taulukko 8).

Samoin ensimmäistä kertaa analyysissä oli mukana myös työmarkkinoilta poissaolovuodet (k7) ja yrityksen kotimaisuus/ulkomaisuus (k13). Poissaolovuodet sisällytettiin malliin jatkuvana muuttu-

jana, jolloin mallin estimoima kerroin (-0,012) ilmoittaa, että yksi työmarkkinoilta poissaolovuosi laskee palkkaa reilu prosentilla vuotta kohden. Ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä palkkataso on noin viisi prosenttia korkeampi kuin kotimaisissa yrityksissä.

Lisäksi yksityisen sektorin ekonomien palkkaa selittävä malli osoittaa, että toimipaikan sijainti Helsingin talousalueella nosti palkkaa noin 15 % ja tulospalkkioiden piirissä oleminen 10 %. Yksi kokemusvuosi nosti ekonomien palkkoja keskimäärin 3,7 %:illa. Kokemusvuosien kymmenesosan neliötermi aikaansaa palkan kehittymisen kokemusvuosien mukaan "kaarevasti". Sen sijaan työsuhteen määräaikaisuudella tai pienissä alle 30 hengen yrityksissä työskentelyllä oli palkkaa laskeva vaikutus.

Toimialoittain tarkasteltuna korkeimmat palkat ovat rahoitustoiminnan toimialalla työskentelevillä. Heidän palkat olivat noin 15 % korkeammat kuin vertailuryhmässä. Palkkaus on voimakkaasti yhteydessä henkilön toimiasemaan, mikä on nähtävissä eri toimiasemaryhmien regressiokertoimista, jotka ilmoittavat suhteellisen palkkaeron ylimpään johtoon verrattuna.

Sukupuoli-muuttujan regressiokerroin (0.107) antaa viitteitä siitä, että mies- ja naisekonomien välinen palkkaero olisi hiukan kaventunut vuodesta 2008, jolloin palkkaero oli noin 12-14 % laskentatavasta riippuen. Toisaalta vuoden 2008 selvitykseen verrattuna, palkkayhtälössä oli nyt mukana uusia palkanmuodostusta selittäviä muuttujia, joilla saattaa olla myös palkkaeroa kaventavaa vaikutusta.

Kvantaali-regressiot osoittavat, että mies- ja naisekonomien välinen palkkaero on suurimmillaan palkkahaitarin yläpäässä. Jos mallinnuksen kohteeksi otetaan keskipalkan logaritmin sijaan palkan ylin desiili, palkkaero on 14,7 %. Alimman desiilin kohdalla palkkaero on 5,7 % ja mediaanissa 9,9 %.

Taulukko 8. Yksityisen sektorin ekonomien kokonaispalkan luonnollista logaritmia selittävän mallin tilastolliset tunnusluvut.

Muuttujat	Regressio- kerroin	Keskivirhe	t-arvo	P>t	95% luottamusvälit	
Kokemusvuodet	0,037	0,002	22,810	0,000	0,034	0,040
(Kokemusvuodet/10)^2	-0,071	0,004	-15,750	0,000	-0,079	-0,062
Tutkinto (Akat. sihteeri)	-0,149	0,042	-3,540	0,000	-0,232	-0,066
Sukupuoli (Miehet)	0,107	0,009	11,750	0,000	0,089	0,125
Toimiasema (ref.ryhmä: Ylin johto)						
Johto	-0,193	0,021	-9,230	0,000	-0,234	-0,152
Yl. Keskijohto	-0,342	0,021	-16,130	0,000	-0,383	-0,300
Al. Keskijohto	-0,456	0,024	-19,360	0,000	-0,502	-0,410
Asiantuntijat	-0,506	0,021	-24,340	0,000	-0,547	-0,465
Toimihenkilöt	-0,663	0,025	-26,700	0,000	-0,712	-0,614
Opettajat, muut	-0,527	0,039	-13,350	0,000	-0,604	-0,450
Työsuhde (Määräaikainen)	-0,090	0,026	-3,550	0,000	-0,140	-0,040
Työnantajan koko (alle 30 henk.)	-0,121	0,013	-9,260	0,000	-0,147	-0,096
Alue (Helsingin talousalue)	0,151	0,009	16,340	0,000	0,133	0,169
Viikkotyötunnit	0,016	0,001	16,910	0,000	0,014	0,018
Tulospalkkioiden piirissä (Kyllä)	0,103	0,010	10,750	0,000	0,084	0,122
Toimiala (ref.ryhmä: Palvelut, järjestötyö 80-85)						
Teollisuus ja rakentamien 10-40	0,101	0,018	5,640	0,000	0,066	0,135
Kauppa ja liikenne 50-59	0,068	0,018	3,880	0,000	0,034	0,102
Rahoitus ja vakuutus 60-64	0,149	0,019	7,970	0,000	0,113	0,186
Kiinteistöala, konsultointi ym. 70-76	0,055	0,018	3,020	0,003	0,019	0,091
Työpaikan virallinen kieli (muu kuin Suomi)	0,033	0,010	3,410	0,001	0,014	0,051
Poissaolovuodet	-0,012	0,002	-5,640	0,000	-0,017	-0,008
Yrityksen omistus (ulkomainen)	0,050	0,010	4,780	0,000	0,029	0,070
Vakio	7,685	0,049	157,220	0,000	7,589	7,781
<i>Selitysaste: 64.2 %</i>						
<i>n = 3 664</i>						

Samaa palkkayhtälöä käytettiin myös oaxaca-hajoitelman laskentaan, jossa eri selittävien tekijöiden mahdollinen erisuuntainen vaikutus mies- ja naisekonomien palkanmuodostukseen huomioitiin muodostamalla vielä erilliset mallit miehille ja naisille. Eri selittävien tekijöiden kontribuutiot on raportoitu taulukossa 9. Alkuperäinen kokonaispalkkojen ero oli 24,5 %, kun se vielä vuonna 2008 noin 28 %. Eri taustaominaisuuksien eroilla pystyttiin selittämään noin 55 % kokonaispalkkaerosta. Näin ollen selittämättömän palkkaeron suuruudeksi jäi 10,9 %. Ylivoimaisesti suurin yksittäinen palkkaeroa selittävä tekijä on se, että miesekonomit sijoittuvat naisia useammin vastuullisimpiin ja paremmin palkattuihin tehtäviin. Miehet tekevät myös pidempää työviikkoa kuin naiset, mikä osaltaan selittää kokonaispalkkaeroa. Osaltaan palkkaeroa selittää myös se, että tulospalkkiot ovat yleisimpiä miehillä kuin naisilla sekä se, että suurempi osa miehistä työskentelee rahoituksen toimialalla. Tutkinnolla ei ollut tässä mitään vaikutusta, koska yksityisen sektorin miehistä kukaan ei ollut suorittanut akateemisen sihteerin tutkintoa. Uusista mukana olleista muuttujista työstä poissaolovuodet vaikuttaisivat selittävät osittain sukupuolten välistä palkkaeroa. Tämän taustalla on se, että naiset ovat olleet noin vuoden verran enemmän poissa työmarkkinoilta kuin miehet.

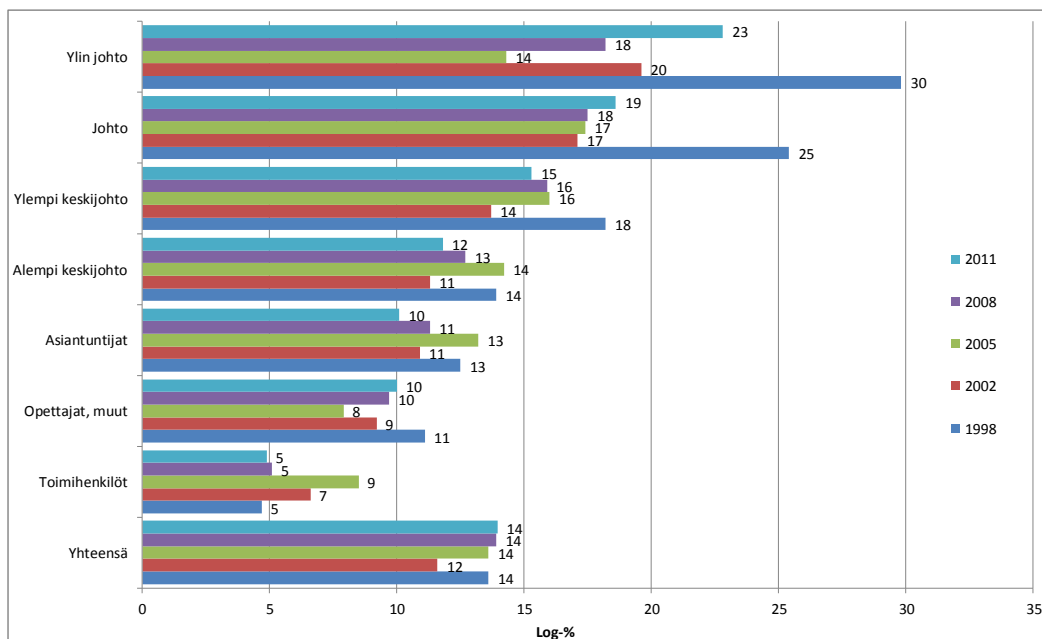
Taulukko 9. Sukupuolten välistä palkkaeroa selittävät komponentit yksityisellä sektorilla.

	Eri tekijöiden kontribuutiot	%:ia ominaisuuksista	
Kokemusvuodet	-1,26	-9,3	
(Kokemusvuodet/10)^2	1,12	8,3	
Tutkinto	-	-	
Toimiasema	6,77	50,0	
Työsuhde	0,18	1,4	
Työnantajan koko	-0,05	-0,4	
Alue	0,36	2,7	
Viikkotyötunnit	2,52	18,6	
Tulospalkkioiden piirissä	1,50	11,1	
Poissaolovuodet	1,18	8,7	
Työpaikan virallinen kieli	0,05	0,4	
Yrityksen omistus	0,27	2,0	
Toimiala	0,89	6,6	
Ominaisuuksista johtuva ero (<i>explained</i>)	13,55	100,0	55,4
Selittymätön palkkaero (<i>unexplained</i>)	10,92		44,6
Kokonaispalkkaero	24,47		100,0

Sukupuolten välisen palkkaeron ajallisen muutoksen sekä toimiasemittaisen erojen selvittämiseksi konstruointiin vaihtoehtoinen malli, jossa ei ollut mukana toimialan, työpaikan kielen tai työstä poissaolovuosien päävaikutuksia. Sen sijaan mukaan otettiin sukupuolen ja toimiaseman yhdysvaikutusta kuvaava muuttuja. Näin laskien keskimääräinen sukupuolten välinen palkkaero jäi tasolle, jolla se on pysytellyt vuoden 2005 jälkeen, eli noin 14 prosentissa.

Kuviossa 2 on tarkasteltu selittämättä jääneen palkkaeron suuruutta toimiaseman mukaan vuosina 1998, 2002, 2005, 2008 ja 2011. Palkkaero on viime mittauksissa kasvanut hieman ylimmässä johdossa ja johdossa, jossa naiset edelleen ansaitsevat noin 20 % miehiä vähemmän. Palkkaero on pienimmillään toimihenkilöiden ryhmässä. Palkkaero vaikuttaisi kaventuneen hieman keskijohdossa ja asiantuntijoiden ryhmässä.

Kuvio 3. Mies- ja naisekonomien välinen selittämätön palkkaero yksityisellä sektorilla toimiaseman mukaan vuosina 1998, 2002, 2005, 2008 ja 2011.



3.4 Sukupuolten välinen palkkaero kapenee valtiolla

Sukupuolten välistä palkkaeroa tarkasteltiin erikseen myös valtiosektorin ekonomien keskuudessa. Tarkasteluun poimittiin mukaan kaikki aineistossa olleet 414 valtiosektorin ekonomia, joista 62 % oli naisia. Toimiasemaa kuvaava muuttuja luokiteltiin uudestaan siten, että 'ylin johto' ja 'johto' yhdistettiin yhdeksi ryhmäksi. Sama tehtiin keskijohdon ryhmälle. Myös opettajien ja toimihenkilöiden ryhmät yhdistettiin. Uusi luokitus käy ilmi taulukosta 10, jossa esitetään valtion ekonomien toimiasemakohtainen jakauma ja ekonomien keskiansiot sukupuolen mukaan. Mallintamista varten toimiasema muutettiin jatkuvaksi asemasuhte-muuttujaksi.

Valtion ekonomien kokonaisansiot olivat 4 247 euroa kuukaudessa. Naisten keskiansiot olivat 4 138 euroa ja miesten 4 379 euroa kuukaudessa eli naisten ansiot olivat keskimäärin 95 prosenttia miesten ansioista. Palkkasuhde oli samalla tasolla kuin vuonna 2008. Miehet ansaitsevat kaikissa toimiasemaryhmissä enemmän kuin naiset, ja palkkaero on suurimmillaan johdon tehtävissä. Myös eri toimiasemiin sijoittumisessa on jonkin verran eroja sukupuolten välillä. Naisista hieman miehiä suurempi osuus työskentelee johdossa tai keskijohdossa. Suurimman ryhmän muodostavat asiantuntijatehtävissä toimivat ekonomit, joita oli yli puolet valtion ekonomista. Miesten ryhmässä asiantuntijatehtävissä toimivien osuus on hieman suurempi kuin naisilla. Vuonna 2008 miehistä lähes kaksi kolmesta sijoittui asiantuntijatehtäviin.

Valtiosektorin palkanmuodostusta selittävään malliin valittiin sukupuolen lisäksi mukaan työkokemusta ja sen kymmenyksen neliötä, työsuhteen määräaikaaisuutta, työpaikan sijaintia, tutkintoa, asemasuhdetta sekä työaika kuvaavat muuttujat. Tänä vuonna kyselylomakkeen k13 perusteella sai eriteltyä omaksi ryhmäkseen myös yliopistolla työskennelleet ekonomit, ja heidät luokiteltiin palkkatarkasteluissa valtiosektorille. Lopulliseen palkkayhtälöön otettiin mukaan muuttuja, jonka avulla voitiin verrata yliopistolla toimivien ekonomien palkkausta muihin valtion ekonomeihin.

Taulukko 10. Ekonomien kokonaispalkat valtiosektorilla sukupuolen ja toimiaseman mukaan.

Toimiasema	Miehet		Naiset		Yhteensä		Palkkojen suhde	
	lkm, %	€/kk	lkm, %	€/kk	lkm, %	€/kk	%	
Ylin johto, johto	5,9	7 386	6,5	5 883	6,3	6 563	79,7	
Keskijohto	21,6	4 941	22,3	4 853	22,9	4 878	98,2	
Asiantuntijat	57,5	4 079	54,3	4 021	55,1	4 037	98,6	
Opettajat, toimihlöt, muut	15,0	3 548	17,0	2 911	15,7	3 136	82,1	
Yhteensä	100,0	4 379	100,0	4 138	100,0	4 247	94,5	
n	153		247		414			
*) sukupuoli tuntematon, n=14								

Konstruoidulla mallilla pystyttiin selittämään 59 prosenttia valtion ekonomien palkkavaihtelusta (taulukko 11). Sukupuolten välinen palkkaero valtiosektorilla kaventui alle neljään prosenttiin, ja ero ei ollut enää tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla ($p=0.062$, T-arvo=1.87). Koska naiset työskentelevät suhteellisesti miehiä useammin yliopistoissa, joissa myös palkkataso on noin 10 % matalampi kuin vertailuryhmässä (valtion virastot ja laitokset), sektori-muuttujan lisääminen malliin pienensi miesten ja naisten välistä palkkaeroa. Palkkaeron voidaan kuitenkin olettaa olevan suunnilleen viimevuotisella tasolla, sillä ilman sektori-muuttujaa palkkaero olisi ollut noin 4,5 %. Muilla muuttujilla ei ollut juurikaan vaikutusta miesten ja naisten väliseen palkkaeroon.

Taulukko 11. Valtiosektorin ekonomien kokonaispalkan luonnollista logaritmia selittävän mallin tilastolliset tunnusluvut.

Muuttujat	Regressio-kerroin	Keskivirhe	t-arvo	P>t	95% luottamusvälit	
Kokemusvuodet	0,020	0,003	6,01	0,000	0,013	0,027
(Kokemusvuodet/10)^2	-0,042	0,009	-4,85	0,000	-0,059	-0,025
Tutkinto (Akat. sihteeri)	-0,268	0,112	-2,39	0,017	-0,489	-0,048
Sukupuoli (Miehet)	0,037	0,020	1,87	0,062	-0,002	0,076
Sektori (Yliopisto)	-0,100	0,023	-4,32	0,000	-0,145	-0,054
Asemasuhde	0,689	0,058	11,80	0,000	0,574	0,804
Työsuhde (Määräaikainen)	-0,078	0,028	-2,84	0,005	-0,133	-0,024
Alue (Helsingin talousalue)	0,084	0,020	4,14	0,000	0,044	0,124
Viikkotyötunnit	0,020	0,003	7,33	0,000	0,015	0,026
Vakio	7,350	0,109	67,13	0,000	7,134	7,565
<i>Selitysaste: 59.2 %</i>						
<i>n = 389</i>						

Aineistoon sovitettavat kvantaaliregressiot osoittivat mies- ja naisekonomien välisessä palkkaerossa olevan jonkin verran eroja palkkajakauman eri kohdissa. Alimman desiilin kohdalla palkkaero oli pienimmillään (1,5 % miesten eduksi). Mediaanipalkkaa mallinnettaessa miesten ja naisten välinen palkkaero oli 2,8 %. Suurimmillaan (5,9 %) sukupuolten välinen palkkaero valtiolla oli palkkajakauman yläpäässä (F90).

4. Tulokset tiivistetysti

Toimeksiannon tarkoituksena oli selvittää ekonomikunnan palkkauksellista epätasapainoa valtio- ja kuntasektoreilla sekä analysoida sukupuolten välistä palkkaeroa yksityisen ja valtiosektorin ekonomieilla. Tutkimukselle asetettuihin kysymyksiin on pyritty vastaamaan analysoimalla vuoden 2011 palkkatasotutkimusta. Aikaisempina vuosina tehdyt vastaavat laskelmat tarjosivat vertailukohdan ajallisten muutosten arvioimiseksi.

Naisekonomien keskipalkat ovat yksityisellä sektorilla noin 75 % miesekonomien keskipalkoista. Suurin osa tästä erosta selittyy luontevasti mies- ja naisekonomien taustatekijöillä ja työhön sijoittumisessa havaituilla eroilla. Kun tausta- ja rakennetekijöiden erot vakioitiin, sukupuolten välinen ns. selittymätön palkkaero asettui noin 11 prosenttiin miesten eduksi. Keskeisin palkkaeron selittäjä on edelleen se, että miehet sijoittuvat naisia useammin vaativampiin ja paremmin palkattuihin tehtäviin. Tämänkertaisessa selvityksessä palkkaeron todellisesta tasosta saatiin aiempaa yksityiskohtaisempi kuva, koska analyysissä voitiin huomioida myös työmarkkinoilta poissaolon vaikutus palkkaukseen ja palkkaeroihin. Työstä poissaolon todettiin alentavan palkkatasoa, ja koska naisilla yhteenlaskettua poissaoloa oli kertynyt keskimäärin miehiä enemmän, osoittautui tämä yhdeksi uudeksi palkkaeroa selittäväksi tekijäksi. Tulokset myös osoittivat, että sukupuolten välinen palkkaero on suurimmillaan palkkajakauman yläpäässä ja johtoportaan.

Sukupuolten välisen palkkaeron kaventuminen tapahtuu erittäin hitaasti. Vaikka palkkaeroestimaatti on laskenut pari prosenttiyksikköä vuoden 2005 tasosta, ei johtopäätöstä palkkaeron kaventumisesta tai samapalkkaisuuden edistymisestä voida tehdä. Muutoksen taustalla on lähinnä uusien palkkaa selittävien tekijöiden löytäminen. Mikäli analyysit tehdään vuosien 2005 tai 2008 selvitysten tapaan, palkkaero asettuu samalle tasolle kuin ko. vuosina, eli noin 14 prosenttiin.

Valtiosektorilla toimivien mies- ja naisekonomien palkat ovat lähempänä toisiaan kuin yksityisellä sektorilla. Eri taustatekijöiden vakiointi ei muuttanut alun perin havaittua eroa miesten ja naisten palkoissa. Selittymättömän palkkaeron suuruus valtiolla oli noin neljä prosenttia, eli suunnilleen samalla tasolla kuin vuonna 2008.

Viime vuosikymmenen aikana valtiosektorin palkat ovat kehittyneet yksityistä sektoria paremmin. Yleinen kehitystrendi heijastuu selvästi myös sektorien välisen palkkaepätasapainon kehitykseen ekonomikunnassa: valtiolla toimivien ekonomien palkkaus on edelleen lähentynyt yksityistä sektoria. Raakakeskipalkoissa on edelleen merkittävä ero sekä kunnissa että valtiolla yksityiseen verrattuna, mutta tämä ero selittyy lähes kokonaan eri sektoreilla toimivien ekonomien taustatekijöillä. Keskeisin selitys yksityisen ja valtion väliselle palkkaerolle löytyy eri sektoreilla toimivien ekonomien erilaisesta toimiasemarakenteesta, kun taas kunnissa palkkaeroa selittää eniten ekonomien alueellinen sijoittuminen: kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevistä selvästi harvemman ekonomin työpaikka sijaitsee Helsingin talousalueella, jossa on muuta maata korkeampi palkkataso. 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.

LIITETAULUKKO

KAIKKI	Kokonaispalkka €/kk	Työnantajan koko (alle 30 henkeä)	Työsuhde (Määräaikainen)	Viikkotyötunnit h/vko	Työkokemus vuosia	Alue (Helsingin t.alue)	Tutkinto (Akat. siht.)	Tulospalkk. piirissä (Kyllä)	Työstä poissaolo vuosia	Kieli (Muu kuin Suomi)	Yritys (Ulkomainen)	Sektorit (Yliopisto)
Yksityinen	5 745	0,14	0,03	41,68	14,55	0,65	0,01	0,65	1,04	0,34	0,22	
n	4 183	4 183	4 183	4 117	4 104	4 183	4 183	4 183	3 866	4 183	4 183	
Valtio	4 247	0,01	0,21	39,18	15,78	0,50	0,01	0,14				0,35
n	414	414	414	408	407	414	414	414				414
Kunta	4 209	0,02	0,11	39,76	17,89	0,21	0,00	0,14				
n	219	219	219	214	213	219	219	219				
Muu	4 782	0,07	0,12	40,35	16,95	0,48	0,03	0,35				
n	189	189	189	187	182	189	189	189				
Kaikki	5 517	0,12	0,05	41,34	14,89	0,61	0,01	0,58				
n	5 005	5 005	5 005	4 926	4 906	5 005	5 005	5 005				
NAISET	Kokonaispalkka	Työnantajan koko	Työsuhde	Viikkotyötunnit	Työkokemus	Alue	Tutkinto	Tulospalkk. piirissä	Työstä poissaolo	Kieli	Yritys	Sektorit
	€/kk	(alle 30 henkeä)	(Määräaikainen)	h/vko	vuosia	(Helsingin t.alue)	(Akat. siht.)	(Kyllä)	vuosia	(Muu kuin Suomi)	(Ulkomainen)	(Yliopisto)
Yksityinen	4 935	0,13	0,04	40,88	14,53	0,63	0,03	0,58	1,49	0,33	0,20	
n	2 126	2 126	2 126	2 088	2 091	2 126	2 126	2 126	1 986	2 126	2 126	
Valtio	4 138	0,00	0,22	39,21	16,28	0,50	0,01	0,15				0,37
n	247	247	247	243	245	247	247	247				247
Kunta	4 079	0,02	0,11	39,78	17,93	0,21	0,01	0,14				
n	152	152	152	148	149	152	152	152				
Muu	4 407	0,06	0,13	39,65	17,49	0,53	0,04	0,30				
n	120	120	120	119	117	120	120	120				
Kaikki	4 787	0,11	0,07	40,61	15,02	0,59	0,02	0,50				
n	2 645	2 645	2 645	2 598	2 602	2 645	2 645	2 645				
MIEHET	Kokonaispalkka	Työnantajan koko	Työsuhde	Viikkotyötunnit	Työkokemus	Alue	Tutkinto	Tulospalkk. piirissä	Työstä poissaolo	Kieli	Yritys	Sektorit
	€/kk	(alle 30 henkeä)	(Määräaikainen)	h/vko	vuosia	(Helsingin t.alue)	(Akat. siht.)	(Kyllä)	vuosia	(Muu kuin Suomi)	(Ulkomainen)	(Yliopisto)
Yksityinen	6 574	0,15	0,02	42,52	14,22	0,66	0,00	0,73	0,54	0,35	0,25	
n	1 947	1 947	1 947	1 921	1 916	1 947	1 947	1 947	1 777	1 947	1 947	
Valtio	4 379	0,03	0,20	39,11	14,40	0,51	0,00	0,10				0,32
n	153	153	153	152	149	153	153	153				153
Kunta	4 524	0,03	0,13	39,86	17,56	0,21	0,00	0,15				
n	62	62	62	61	61	62	62	62				
Muu	5 333	0,09	0,12	41,52	15,76	0,41	0,00	0,45				
n	66	66	66	65	63	66	66	66				
Kaikki	6 330	0,13	0,04	42,18	14,37	0,63	0,00	0,66				
n	2 228	2 228	2 228	2 199	2 189	2 228	2 228	2 228				