



Sukupuolten väliset palkkaerot yksityisen sektorin ekonomieilla

Suomen Ekonomien julkaisu 1/2018

Real Stats Oy

EKONOMIT
MER

Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
2. Aineisto ja menetelmät	4
3. Tulokset.....	6
3.1. Nais- ja miesekonomien väliset erot työhön sijoittumisessa	6
3.2. Palkkataso yksityisellä sektorilla	7
3.3. Palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät.....	8
3.4. Sukupuolten välinen palkkaero yksityisellä sektorilla.....	10
4. Yhteenveto	12
5. Sammandrag	13
6. Summary	14

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Naisten ja miesten keskipalkkojen suhde työnantajasektoreittain vuosina 2000-2016.	3
Kuvio 2. Yksityisen sektorin ekonomit sukupuolen ja toimiaseman mukaan.	6
Kuvio 3. Ekonomien keski- ja mediaanipalkat vuosina 2007-2017.	7
Kuvio 4. Sukupuolten välinen palkkaero toimiasema- ja toimialaryhmissä.....	10
Kuvio 5. Sukupuolten välisen palkkaeron selittäjät.....	11

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Yksityisen sektorin ekonomien taustaominaisuudet sukupuolen mukaan.	7
Taulukko 2. Ekonomien keskipalkka yksityisellä sektorilla 10/2017 toimiaseman ja sukupuolen mukaan.	8
Taulukko 3. Yksityisen sektorin ekonomien palkkaan vaikuttavat tekijät.	9
Taulukko 4. Sukupuolten välinen palkkaero ja sen taustalla olevat tekijät.	11

1. Johdanto

Miesten ja naisten välisiä palkkaeroja on pidetty yhtenä työmarkkinoiden epätasa-arvoisuuden ilmentymänä. Palkkaeron suuruudesta sukupuolten välillä on erilaisia käsityksiä, jotka johtuvat lähinnä erilaisista tilastoaineistoista, luokituksista ja laskentamenetelmistä. Kotimaisissa palkkaeroanalyysseissä on ollut tavoitteena keskipalkkaeron sijaan selvittää eri tekijöiden merkityksiä palkkaeron taustalla¹²³⁴. Tutkimuksissa on päädytty varsin yksimielisesti johtopäätelmään, jonka mukaan naiset ovat työmarkkinoilla keskimäärin miehiä heikommin palkattuja, ja keskipalkkojen erot selittyvät vain osittain miesten ja naisten taustaominaisuuksien eroilla, esimerkiksi valikoitumisella erilaisiin ammatteihin ja eritasoisiiin tehtäviin. Palkkaerojen taustalla on todettu olevan myös miesten pidemmät työviikot tai runsaammat ylityöt. Vastaavasti naisilla on muun muassa perhevapaiden myötä enemmän katkoksia työurallaan, mitkä heijastuvat myöhempään palkkatasoon.

Vastaavia tuloksia on saatu Suomen Ekonomien säännöllisesti toteuttamista palkkaeroselvityksistä, joista viimeisin on vuodelta 2014. Tuolloin naisekonomien keskipalkka oli yksityisellä sektorilla noin 75 % miesten keskipalkasta⁵. Kun erot henkilöön ja työpaikkaan liittyvissä taustaominaisuuksissa huomioitiin, ns. selittämätön palkkaero asettui yksityisellä sektorilla keskimäärin noin 11 %:iin miesten eduksi. Selittämättömällä palkkaerolla tarkoitetaan miesten ja naisten palkoissa olevia eroja, kun verrataan samanlaisissa tehtävissä ja samanlaisilla ominaisuuksilla työskenteleviä miehiä ja naisia. Valtiosektorilla palkkaero oli yksityistä sektoria matalampi, noin 4 %. Sukupuolten välinen palkkaero oli suurimmillaan palkkajakauman yläpäässä ja johdon tehtävissä.

Yksinkertaisin tapa kuvata palkkaeroa on suhteuttaa toisiinsa kaikkien nais- ja miespalkansaajien keskipalkat. Suomessa naisten ja miesten keskipalkkojen suhde on 2000-luvulla kaventunut noin 84 %:iin⁶. Vuonna 2017 naiset ansaitsivat keskimäärin 3 092 euroa ja miehet 3 696 euroa kuukaudessa. Sukupuolten välisten keskipalkkojen ero on yksityisellä sektorilla hieman suurempi kuin julkisella sektorilla. Naisten palkat ovat viime aikoina nousseet kaikilla sektoreilla nopeammin kuin miesten, mikä on kaventanut keskipalkkojen eroja. Nopeinta kehitys on ollut valtiosektorilla: vuonna 2000 naispalkansaajien palkat olivat 80 % miesten ansioista, kun vuonna 2017 palkkojen suhde oli 87 % (kuvio 1).

¹ Vartiainen, Juhana (2001): Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. Tasa-arvojulkaissuja 2001:7. Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2001.

² Korkeamäki, Ossi & Kyrrä, Tomi (2006). A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data. *Labour Economics*, Vol 13, No. 5, 559-583.

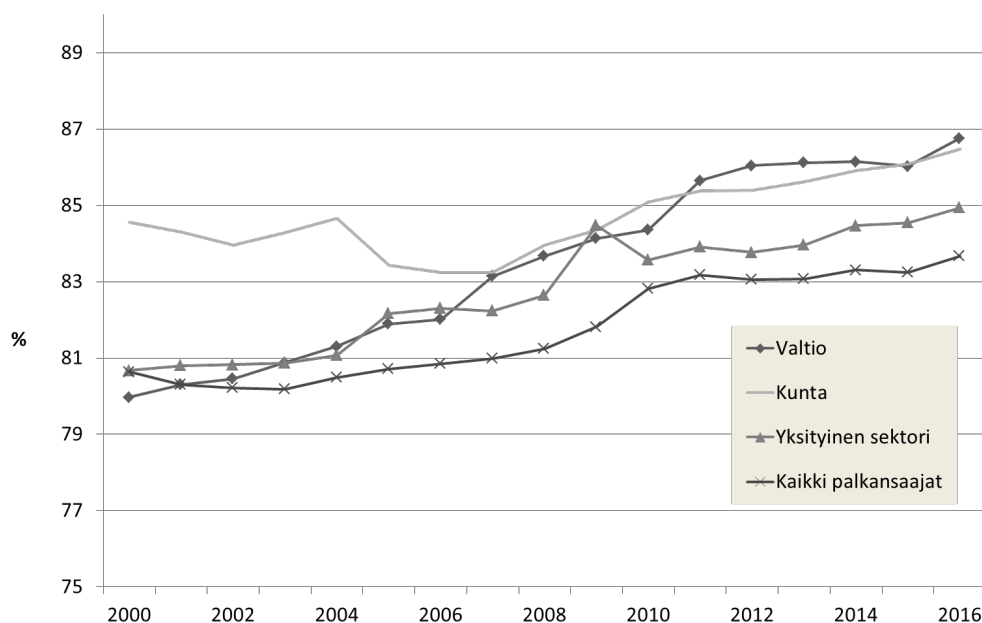
³ Kauhanen, Antti & Napari, Sami (2011). Sukupuolten palkkaerot ja segregatio. Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa 2/2011. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.

⁴ Lilja, Reija & Savaja, Eija (2013). Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 24. Helsinki 2013.

⁵ Ekonomien palkkaerot vuonna 2014. Real Stats oy. Suomen Ekonomien raportteja 1/2015.

⁶ Tilastokeskus. Ansiotasoindeksi 2014.

Kuvio 1. Naisten ja miesten keskipalkkojen suhde työnantajasektoreittain vuosina 2000-2016.
Lähde: Tilastokeskus, ansiotasoindeksi.



Suomen Ekonomit antoi Real Stats Oy:lle toimeksiannoksi selvittää sukupuolten välisen palkkaeron ajankohtaisen tilanteen yksityisen sektorin ekonomeilla. Tässä raportissa analysoidaan keskipalkkaerojen suuruuden lisäksi tekijöitä palkkaeron taustalla. Analyysit perustuvat Suomen Ekonomien vuoden 2017 Palkkatasotutkimukseen. Tilastointiajankohtana on lokakuu 2017. Selvitys jatkaa palkkaeroselvitysten sarjaa, joista edelliset on tehty vuosien 2008, 2011 ja 2014 Palkkatasotutkimusten perusteella.

2. Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineistona on vuoden 2017 lokakuussa Suomen Ekonomien toteuttama Palkkatasotutkimus. Lähtökohtana palkkaerotarkasteluissa on ajatus siitä, että eri ryhmien keskipalkkojen tarkastelu ei anna riittävän tarkkaa kuvaa palkkaerojen todellisesta suuruudesta. Palkkatasoon ja eri ryhmien väliin palkkaeroihin vaikuttavat monet henkilöön ja työpaikkaan liittyvät ominaisuudet, jotka on huomioitava palkkaeron suuruutta mitattaessa.

Palkkaerotarkastelut rajattiin yksityisellä sektorilla lokakuussa 2017 kokoaikaisesti työskennelleisiin palkansaajiin. Palkkaerojen ja niissä tapahtuneiden muutosten arvioimiseksi menetelmälliset ratkaisut tehtiin samalla tapaa kuin aikaisempien vuosien selityksissä. Valtion tai kuntien liikelaitoksissa (myös kunnan omistamat yritykset) työskenteleviä ekonomeja tarkasteltiin osana yksityistä sektoria. Myös ns. kolmannella sektorilla (järjestöt, säätiöt) toimivat ekonomit luokiteltiin yksityiselle sektorille.

Lopullisen tutkimusjoukon muodostivat 2 493 henkilöä, joista 55.9 % oli naisia ja 44.1 % oli miehiä. 16 vastaajaa ei ilmoittanut sukupuoltaan kyselylomakkeella. Tutkimukseen vastanneita oli huomattavasti vähemmän kuin edellisissä palkkaeroselvityksissä. Taustalla on jo vuosia jatkunut yleinen laskeva trendi kyselytutkimusten vastausaktiivisuudessa.

Tarkasteltavana ansiokäsitteenä käytetään henkilön kokonaisansioita kuukaudessa sisältäen luontoisetujen yhteenlasketun verotusarvon. Palkanmuodostusta kuvaavien mallien yhteydessä *selitettävänä* muuttujana käytetään kokonaispalkan luonnollista logaritmia. Tämä mahdollistaa suhteellisten palkkaerojen tarkastelun euromääräisten palkkaerojen sijaan. Tälle menettelylle on olemassa vahvat taloustieteelliset perusteet.

Selittävinä muuttujina palkkamalleissa käytetään seuraavia muuttujia (suluissa mainittu referenssiryhmä):

- työkokemusvuodet ja kokemusvuosien kymmenysosan neliötermi
- sukupuoli (naiset)
- viimeksi suoritettu tutkinto (yl. korkeakoulututkinto/tutkijakoulutus)
- todellinen työaika viikossa
- toimiasema (ylin johto/johto)
- työsuhde (vakituinen)
- toimipaikan alue (muu kuin Helsingin talousalue)
- tulospalkkioiden piiriin kuuluminen (ei tulospalkkioiden piirissä)
- yrityksen koko (yrityksen koko 30 tai yli)
- toimialaa (järjestö ja palvelutoiminta)
- yrityksen kotimaisuutta/ulkomaisuutta (kotimainen yritys)
- työmarkkinoilta poissaolovuosia.

Työkokemuksen kymmenysosan neliötermi lisättiin malleihin, koska kokemuksen vaikutus palkkaan ei ole lineaarinen: kokemus nostaa palkkoja, mutta hidastuvalla vauhdilla. Näin ollen työkokemuksen palkkavaikutus saadaan laskemalla yhteen kokemusvuosien ja neliöidyn termin regressiokertoimet.

Sukupuolten välistä palkkaeroa tutkittiin seuraavilla menetelmillä:

- a. **Lineaarinen regressioanalyysi:** muodostetaan regressioyhtälöitä, joissa selitettävänä muuttujana on ekonomikunnan logaritmoidut kokonaisansiot ja selittävinä muuttujina joukko jatkuvia ja kategorisoituja muuttujia. Regressioanalyysit tehtiin koko yksityiselle sektorille ja erikseen eri toimialoille ja toimiasemaryhmille.
- b. **Kvantaali-regressiot:** Keskipalkan sijaan mallinnetaan palkkajakauman prosenttipisteitä (F10, F50 eli mediaani, F90).
- c. **Oaxaca-hajotelmat:** Havaittu kokonaispalkkaero jaetaan kahteen komponenttiin: ominaisuuksista johtuvaan palkkaeroon (*explained*) ja selittymättömään palkkaeroon (*unexplained*).

Kaikki tilastoanalyysit tehtiin Stata 9 tilasto-ohjelmalla.

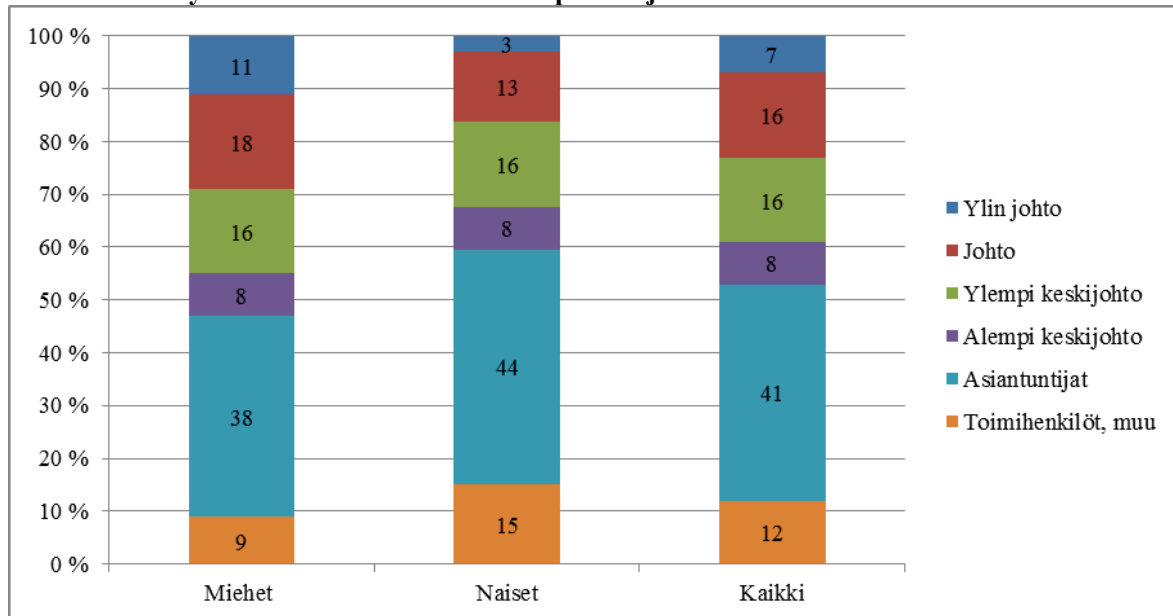
3. Tulokset

3.1. Nais- ja miesekonomien väliset erot työhön sijoittumisessa

Kaikista yksityisen sektorin ekonomista yli 40 % työskentelee asiantuntijatehtävissä. Joka neljäs toimii keskijohdon tehtävissä esimerkiksi osasto- tai toimistopäällikköinä. Ylimmässä johdossa, esimerkiksi toimitus- tai pääjohtajana, työskentelee 7 % ja muissa johdon tehtävissä (markkinointi-, henkilöstö- tai talousjohtaja) 16 % yksityisen sektorin ekonomista. Toimihenkilötehtävissä toimivia on reilu kymmenes.

Kuviosta 2 paljastuu jo yksi oleellinen palkkaeroja aiheuttava seikka: mies- ja naisekonomien erilainen toimiasemarakenne. Miehistä 29 % sijoittui kahteen ylimpään ryhmään, mutta naisekonomien ryhmässä vastaava osuus oli 16 %. Sen sijaan naisista miehiä suurempi osuus kuului matalampipalkkaisten toimihenkilöiden tai asiantuntijoiden ryhmisiin.

Kuvio 2. Yksityisen sektorin ekonomit sukupuolen ja toimiaseman mukaan.



Taulukossa 2 kuvataan muita mies- ja naisekonomien välisiä eroja työelämään sijoittumisessa. Yksityisen sektorin ekonomieilla oli kulunut reilu 15 vuotta valmistumisesta. Miehet olivat työkokemusvuosilla mitattuna hieman naisia kokeneempia. Lähes kaikki olivat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon. Alemmat tutkintonimikkeet olivat sekä miehillä että naisilla harvinaisia.

Lähes kaikki palkansaaja-asemassa olevat ekonomit ovat vakituksessa työsuhteessa. Naisilla määräaikaissuhteita on hieman enemmän kuin miehillä. Kuudella kymmenestä ekonomista työpaikka löytyy Helsingin talousalueelta. Joka neljäs työskentelee ulkomaalaisomisteisessa yrityksessä.

Miehet ovat naisia useammin tulospalkkioiden piirissä. Miehet tekevät keskimäärin puolitoista tuntia pidempää työviikkoa kuin naiset. Näiden tekijöiden taustalla on nais- ja miesekonomien erilainen toimiasemarakenne. Taulukossa 2 tarkastellaan toimialoittaista työhön sijoittumista, jossa toimialat on karkeistettu viiteen luokkaan. Miehistä suurempi osa toimii finanssialalla, kun taas naisten ryhmässä järjestö- ja palvelualoilla toimivia on suhteellisesti miehiä enemmän. Naiset ovat olleet miehiä useammin ja pidempään poissa työmarkkinoilta valmistumisensa jälkeen.

Taulukko 1. Yksityisen sektorin ekonomien taustaominaisuudet sukupuolen mukaan.

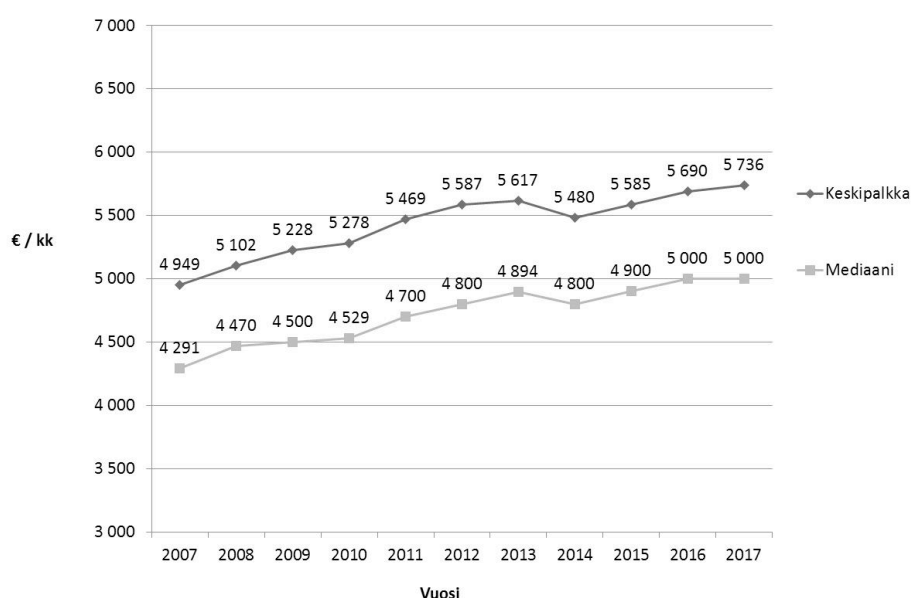
	KAIKKI (N= 2477)	MIEHET (N=1092)	NAISET (N=1385)
Työnantajan koko (alle 30 henkeä, %)	14.9	14.5	15.2
Työsuhde (määräaikaisten osuus, %)	5.1	2.7	7.0
Todellinen työaika viikossa (h/vko)	41.7	42.6	41.0
Kokemusvuodet (keskiarvo)	15.7	16.1	15.4
Alue (Helsingin talousalue, %)	62.2	63.6	61.0
Tutkinto (Al. yliopistotutkinto, %)	5.7	6.2	5.3
Tulospalkkioiden piirissä (kyllä, %)	62.1	69.1	56.5
Poissaolo työelämästä (%)	43.0	25.7	56.1
Poissaolo työelämästä (keskiarvo, vuosia)	1.1	0.5	1.6
Yrityksen omistus (ulkomainen, %)	24.4	24.3	24.6
Toimiala (%)			
Teollisuus ja rakentaminen	28.3	27.3	29.1
Kauppa ja liikenne	24.5	25.8	23.5
Rahoitus ja vakuutus	16.4	20.0	13.6
Kiinteistöala, konsultointi ym.	18.7	17.1	20.0
Palvelut, järjestötyö	12.0	9.8	13.8

3.2. Palkkataso yksityisellä sektorilla

Koko ekonomikunnan keskipalkka lokakuussa 2017 oli 5 736 euroa kuukaudessa. Palkan mediaani asettui 5 000 euron tasoon. Vuodesta 2010 keskipalkka on noussut 8.7 % ja mediaanipalkka 10.4 % (kuvio 2).

Kuvio 3. Ekonomien keski- ja mediaanipalkat vuosina 2007-2017.

Lähde: Palkkatasotutkimukset 2007-2017.



Yksityisellä sektorilla ekonomien keskipalkkataso oli keskimääräistä korkeampi, 5 974 euroa kuukaudessa. Yksityisissä yrityksissä työskentelevien naisekonomien keskipalkka (5 131 euroa/kk) oli keskimäärin 73 % miesten (7 041 euroa/kk) keskipalkasta. Miehet ansaitsivat naisia enemmän kaikissa toimiasemaryhmissä. Ylimmässä johdossa keskipalkkojen ero on suurin: naiset keskipalkka on 71 prosenttia miesten keskipalkasta. Lähimpänä miesten keskipalkkatasoa naiset ovat asiantuntijoiden ryhmässä (taulukko 1).

Taulukko 2. Ekonomien keskipalkka yksityisellä sektorilla 10/2017 toimiaseman ja sukupuolen mukaan.

	Miehet		Naiset		Yhteensä		Naisten palkka / Miesten palkka
	%	€/kk	%	€/kk	%	€/kk	%
Ylin johto	11	11 359	3	8 076	7	10 424	71
Johto	18	9 638	13	7 178	16	8 447	74
Ylempi keskijohto	16	7 327	16	5 902	16	6 535	81
Alempi keskijohto	8	5 921	8	4 853	8	5 319	82
Asiantuntijat	38	5 151	44	4 629	41	4 838	90
Toimihenkilöt, muu	9	4 470	15	3 379	12	3 726	76
Yhteensä	100	7 041	100	5 131	100	5 974	73
n	1 090		1 376		2 466		
*) sukupuoli tai toimiasema tuntematon, n=27							

3.3. Palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät

Seuraavassa on regressioanalyysin avulla tutkittu ekonomien palkkaan vaikuttavia tekijöitä. Mallissa mukana olevilla tekijöillä pystyttiin selittämään 67 % yksityisen sektorin palkanvaihtelusta. Muiden tekijöiden lisääminen malliin voisi nostaa selitysastetta entisestään.

Yksi kokemusvuosi nosti ekonomien palkkoja keskimäärin 3,4 %. Työkokemuksen ja palkkatason välinen riippuvuus ei ole lineaarinen, sillä palkat nousevat nopeammin työuran alussa. Ansiokehitys hidastuu työuran edetessä ja jopa pysähtyy työuran loppupuolella. Ylemmän ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää palkkaeroa.

Miesekonomien palkat ovat yksityisellä sektorilla lähes 12 % korkeammat kuin naisten. Ero on prosenttiyksikön suurempi kuin kolme vuotta aikaisemmin (10.7 %).

Ekonomien palkkaus on vahvasti yhteydessä henkilön asemaan yrityksen hierarkkisessa rakenteessa. Toimiasemaryhmien regressiokertoimet ilmoittavat kunkin ryhmän suhteellisen palkkaeron verrattuna ylimpään johtoon. Esimerkiksi asiantuntijoiden palkat ovat noin 47 % matalammat kuin ylimmässä johdossa.

Ekonomien palkkataso on korkeampi pääkaupunkiseudulla kuin muualla maassa. Työpaikan sijainti Helsingin talousalueella nosti palkkaa noin 15 %. Tulospalkkioiden piiriin kuuluvien palkkataso oli 9 % korkeampi kuin muilla.

Ulkomaalaisomisteisissa yrityksissä työskentelevien ekonomien palkkataso on noin viisi prosenttia korkeampi kuin kotimaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä. Määräaikaisessa työsuhteessa tai pienissä alle 30 hengen yrityksissä työskentelevien palkkataso oli vertailuryhmiä (vakituinen työsuhde, yli 30 hengen yritys) matalampi.

3.4. Sukupuolten välinen palkkaero yksityisellä sektorilla

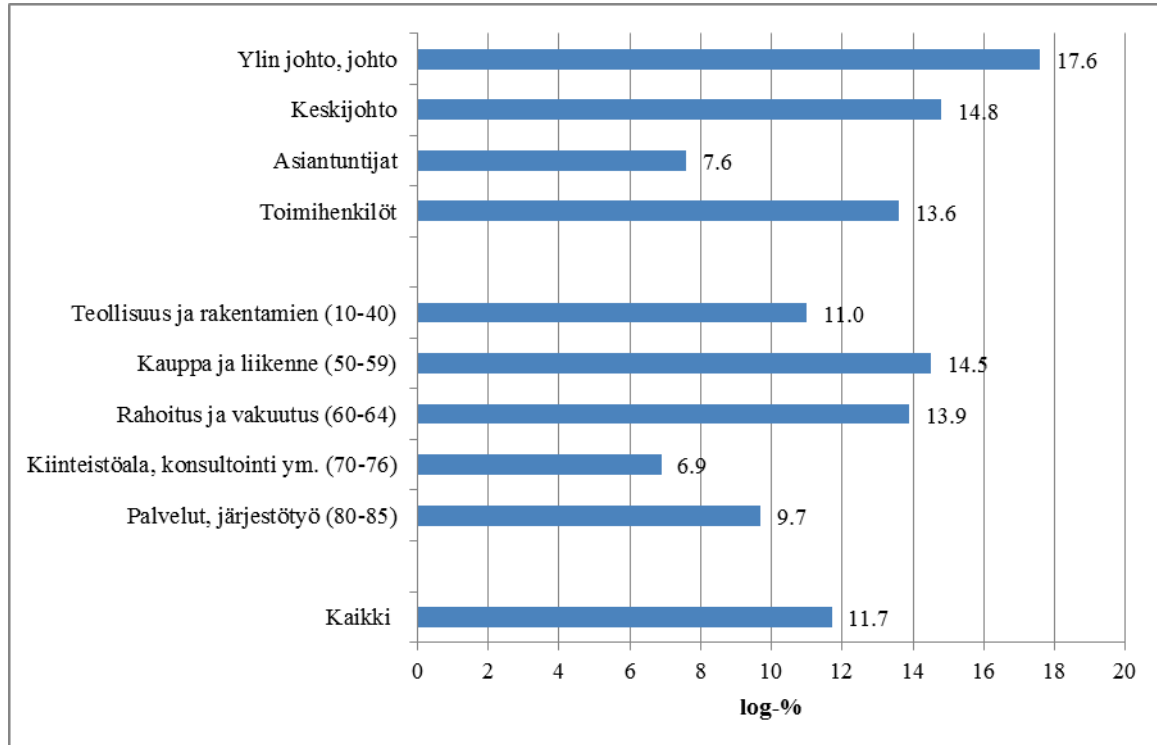
Seuraavaksi tarkastellaan sitä, kuinka suuri osa sukupuolten välisestä palkkaerosta johtuu henkilön tai työtehtävän ominaisuuksista, ja kuinka paljon jää ns. selittämätöntä palkkaeroa. Alkuperäinen kokonaispalkkojen ero oli hieman alle 24 log-%:ia. Eri taustatekijöillä pystyttiin selittämään noin puolet kokonaispalkkaerosta ja selittämättä jääneen palkkaeron suuruus oli 11,7 %, mikä on noin prosenttiyksikön enemmän kuin kolme vuotta aikaisemmin.

Sukupuolten välinen palkkaero ei ole suuruudeltaan vakio, vaan se vaihtelee eri ekonomiryhmissä (kuvio 4). Selittämätön palkkaero on suurimmillaan (14,4 %) palkkahaitarin yläpäässä ylimmän desiilin kohdalla. Tässä suhteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoteen 2011 tai 2014 verrattuna. Alimman desiilin kohdalla palkkaero on 7,8 % ja mediaanissa 12,6 %.

Vastaa ilmiö paljastuu kun tarkastellaan selittymättömän palkkaeron suuruutta toimiasemaryhmien sisällä. Ylimmässä johdossa ja johdossa miesten palkat ovat noin 18 % korkeammat kuin naisilla. Keskijohdossa palkkaeroa on 15 % ja asiantuntijoiden ryhmässä noin 8 %. Toimihenkilöiden ryhmässä palkkaero oli noin 14 % miesten eduksi. Palkkahajonnat toimiasemaryhmien sisällä ovat suuret. Todennäköisesti kuhunkin ryhmään kuuluu työnkuviltaan ja vastuultaan hyvin eritasoisia tehtäviä, mikä heijastuu myös palkkatasoon ja -hajontaan. Esimerkiksi parhaiten ansaitseva kymmenys toimihenkilöinä toimivista miehistä yltää jopa 6 600 euron palkkaan kuukaudessa.

Toimialoittain tarkasteluna palkkaero on suurin kaupan ja liikenteen sekä rahoituksen ja vakuutuksen toimialoilla. Näillä aloilla selittämätön palkkaero on 14-15 % tasolla, kun taas kiinteistöalalla ja konsultoinnissa palkkaero asettuu 7 % tasoon.

Kuvio 4. Sukupuolten välinen palkkaero toimiasema- ja toimialaryhmissä.



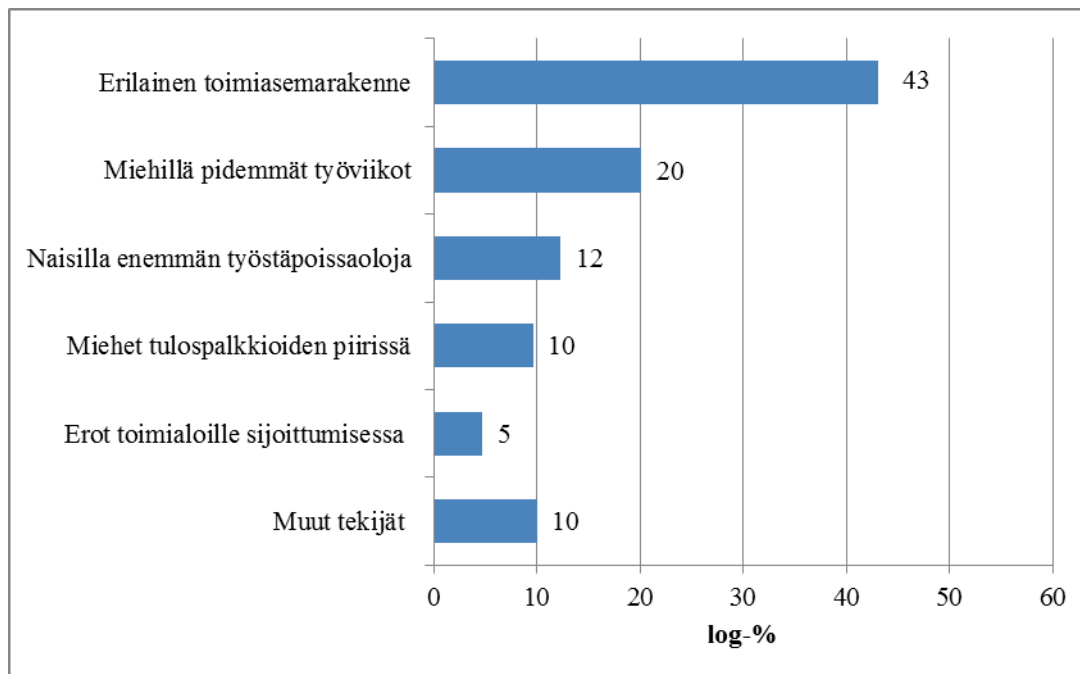
Kuviossa 5 ja taulukossa 4 kuvataan eri tekijöiden merkitystä palkkaeron selittäjinä. Suurin yksittäinen selittäjä on mies- ja naisekonomien erilainen toimiasemarakenne: naisista useampi työskentelee asiantuntijoina ja toimihenkilötehtävissä ja miehet sijoittuvat yrityksissä useammin paremmin palkattuihin johdon tehtäviin. Toiseksi eniten palkkaeroa selittävät miesten pidemmät työviikot sekä se, että naisilla on miehiä enemmän

työurakatkoksia. Miehet ovat myös naisia useammin tulospalkkioiden piirissä. Sukupuolten välistä palkka-eroa selittävät samat tekijät kuin aikaisemmissa selvityksissä.

Taulukko 4. Sukupuolten välinen palkkaero ja sen taustalla olevat tekijät.

	ERI TEKIJÖIDEN KONTRIBUUTIOT	%:IA OMINAISUUKSISTA	
Kokemusvuodet	1.2	9.7	
(Kokemusvuodet/10)^2	-0.9	-7.1	
Tutkinto	0.0	-0.1	
Toimiasema	5.3	43.1	
Työsuhteen määräaikaisuus/vakituisuus	0.5	3.9	
Työnantajan koko	0.1	0.9	
Alue	0.4	3.0	
Viikkotyötunnit	2.5	20.1	
Tulospalkkioiden piirissä	1.2	9.7	
Poissaolo työmarkkinoilta	1.5	12.3	
Ulkomaalaisomisteinen yritys	0.0	-0.3	
Toimiala	0.6	4.7	
Ominaisuuksista johtuva ero (<i>explained</i>)	12.2	100.0	50.9
Selittymätön palkkaero (<i>unexplained</i>)	11.7		49.1
Kokonaispalkkaero	23.9		100.0

Kuvio 5. Sukupuolten välisen palkkaeron selittäjät.



4. Yhteenveto

Selvityksestä saatiin ajantasaista tietoa sukupuolten välisestä palkkaerosta yksityisen sektorin ekonomeilla. Vuosittain toteutettavaan Palkkatasotutkimukseen pohjaavat laskelmat ovat jatkoa aikaisemmille Suomen Ekonomien palkkaeroselvityksille. Tulokset perustuvat tilanteeseen lokakuussa 2017. Tuolloin yksityisellä sektorilla työskentelevien naisekonomien keskipalkka (5 131 euroa/kk) oli keskimäärin 73 % miesten (7 041 euroa/kk) keskipalkasta.

Selvityksessä naisten ja miesten välinen kokonaispalkkaero jaettiin kahteen osaan: selittymättömään (unexplained) ja eri taustaominaisuuksilla vakioituun/selitettyyn palkkaeroon (explained). Noin puolet kokonaispalkkaerosta selittyi mies- ja naisekonomien taustatekijöillä ja eroilla työhön sijoittumisessa. Käytettävissä oli laaja joukko sekä henkilöön työpaikkaan liittyviä taustatekijöitä, joiden vaikutus palkkaeroon saatiin huomioitua. Todennäköisesti kuva miesten ja naisten välisestä palkkaerosta tarkentuisi edelleen, mikäli laskelmat voitaisiin tehdä organisaatio- tai ammattinimikekohtaisesti.

Keskeisin tekijä palkkaeron taustalla oli edelleen nais- ja miesekonomien erilainen toimiasemarakenne. Naiset työskentelevät miehiä useammin asiantuntijoina ja toimihenkilötehtävissä, joissa on perinteisesti ollut keskimääräistä matalampi palkkataso, kun taas miehet valikoituvat useammin paremmin palkattuihin johdon tehtäviin. Erilaisen toimiasemarakenteen lisäksi palkkaeroa selittävät miesten pidemmät työviikot, miesten vähäisemmät poissaolot työelämästä, miesten yliedustus keskimääräistä paremmin palkatuilla rahoitus- ja vakuutusaloilla sekä se, että miehet olivat naisia useammin tulospalkkioiden piirissä. Kun muutkin taustaominaisuuksien erot vakioitiin, sukupuolten välinen ns. selittymätön palkkaero asettui 11.7 %:iin miesten eduksi. Palkkaero on prosenttiyksikön suurempi kuin vuosina 2011 ja 2014.

Selittymätön palkkaero on suurimmillaan parhaiten palkatuissa johdon tehtävissä, joissa palkkaero on noin 18 %. Asiantuntijatehtävissäkin miehet ansaitsevat naisia enemmän, mutta palkkaero kaventui noin 8 %:iin. Tarkemmat tilastolliset tiedot mies- ja naisekonomien tehtävien sisällöistä ja vastuista tarkentaisivat edelleen kuvaa palkkaeroista.

Tutkimusaineiston perusteella ei voida tehdä luotettavaa johtopäätelmää siitä, miksi sukupuolten välinen palkkaero näyttäytyy hieman aikaisempaa suurempana. Tutkimuksen vastausaktiivisuus oli aikaisempia vuosia matalampi ja sen myötä analysoitu havaintoaineisto lukumääräisesti pienempi. Todennäköisesti todellisen muutoksen sijaan löydöksen taustalla ovat aineistoperäiset syyt. Sukupuolten välistä palkkaeroa ja sen taustalla olevien tekijöiden muutoksia on edelleen syytä seurata 3-5 vuoden välein.

5. Sammandrag

Undersökningen gav färsk information om den könsrelaterade löneskillnaden bland ekonomer i privata sektorn. Uppskattningarna som grundar sig på Lönenivåundersökningen som genomförs varje år är en fortsättning på Finlands Ekonomers tidigare utredningar av löneskillnaden. Resultaten grundar sig på situationen i oktober 2017. Då var kvinnliga ekonomers medellön (5 131 euro/mån.) i privata sektorn i genomsnitt 73 procent av männens medellön (7 041 euro/mån.).

I undersökningen indelades den totala könsrelaterade löneskillnaden i två delar: oförklarad löneskillnad (unexplained) och löneskillnad standardiserad/förklarad med olika bakgrundsegenskaper (explained). Ungefär hälften av den totala löneskillnaden förklarades av männens och kvinnornas bakgrundsfaktorer och skillnaderna i hur de placerat sig i arbetslivet. Vi hade tillgång till ett stort antal både person- och arbetsplatsrelaterade bakgrundsfaktorer, vars inverkan på löneskillnaden kunde registreras. Den könsrelaterade löneskillnaden skulle med all sannolikhet preciseras ytterligare om beräkningarna kunde göras för enskilda organisationer eller yrkesbeteckningar.

Den mest centrala faktorn bakom löneskillnaden var fortfarande skillnaden mellan kvinnornas och männens tjänsteställning. Kvinnorna arbetar oftare än männen som experter och i tjänstemannauppgifter, där lönenivån traditionellt har varit lägre än genomsnittet. Männen väljs oftare ut till ledningsuppgifter där lönen är högre. Förutom denna skillnad förklaras löneskillnaden av att männens arbetsveckor är längre, de har kortare frånvaroperioder, de är överrepresenterade i finans- och försäkringsbranscherna där lönen är högre än genomsnittet och männen får också oftare än kvinnorna resultatpremier. Då även skillnaderna mellan andra bakgrundsegenskaper standardiserades var den s.k. oförklarliga löneskillnaden mellan könen 11,7 procent till männens fördel. Löneskillnaden är en procentenhet större än under åren 2011 och 2014.

Den oförklarliga löneskillnaden är störst i bäst avlönade ledningsuppgifter där skillnaden är cirka 18 procent. Även i expertuppgifter får männen högre lön än kvinnorna, men löneskillnaden minskade till cirka 8 procent. Noggrannare statistik över innehållet och ansvaret i manliga och kvinnliga ekonomers uppgifter skulle ge en ännu noggrannare bild av löneskillnaderna.

Utiifrån undersökningsmaterialet kan ingen pålitlig slutsats dras om varför den könsrelaterade löneskillnaden är något större än tidigare. Svvarsaktiviteten i undersökningen var lägre än under tidigare år, vilket betyder att det fanns mindre material att analysera. Det är sannolikt att fynden inte beror på en verklig förändring utan på materialet. Den könsrelaterade löneskillnaden och ändringar i faktorerna som ligger bakom den bör fortfarande följas med 3–5 års mellanrum.

6. Summary

The survey provided up-to-date information on the salary difference between genders among economists working in the private sector. The salary level survey is carried out on an annual basis. These current calculations are continuation for the salary difference surveys previously carried out by The Finnish Business School Graduates. The results are based on the situation effective in October 2017. At the time, the median salary of female economists working in the private sector (€5,131/mo) was, on average, 73% of the median salary of their male counterparts (€7,041/mo).

In the survey, the overall salary difference between women and men was broken down into two elements: the unexplained and the explained difference, the latter referring to divergence accounted for by background factors. Approximately a half of the overall salary difference was explained by background factors related to the female and male economists as well as differences in job placement. The survey accounted for a wide range of background factors, both personal and workplace-specific, affecting the salary difference. It is likely that our understanding of the salary difference between genders would be further specified if the calculations could be broken down for specific organisations or job titles.

The key factor behind the salary difference continues to be the different positional structure between female and male economists. More women work in expert and clerical positions than men, and these positions have traditionally remained at a lower than average salary level. Men, in turn, are more likely to attain managerial positions with better pay. In addition to the different positional structures, the salary difference is explained by men's longer working hours, their fewer absences from working life, their excessive representation in the fields of financing and insurance which are better paid than fields on average, and the fact that men were more often covered by performance-related pay than women. When the differences in these and other background factors were standardised, the so called unexplained salary difference between genders stood at approximately 11.7% in men's favour. This salary difference is a percentage point higher than in 2011 and 2014.

The unexplained salary difference peaks at the highest paid managerial positions, at approximately 18%. Men also earn more in expert positions than women do, but this salary difference has narrowed down to approximately 8%. More detailed statistical data on the contents and responsibilities involved in male and female economists' positions would further specify our understanding of the salary differences.

Based on the survey materials, it is not possible to draw a reliable conclusion on why the salary difference between genders is slightly higher than before. Fewer people responded to the survey than in previous years, which means that there was somewhat less data to analyse. It is likely that the reason behind the finding is data-related rather than an actual change. We should continue to follow up on the salary difference between genders and the changes in its causes every 3–5 years.

