

KUNTA-ALAN JA YKSITYISEN SEKTORIN VÄLINEN PALKKA- EROSELVITYS 2019

Antti Kauhanen, KTT dos., Tutkimusjohtaja, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos;
Professori (osa-aikainen) Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu

Terhi Maczulskij, KTT dos., Tutkimuspäällikkö, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

Eetu Isotalo, KTM, Apulaistutkija, Palkansaajien tutkimuslaitos

Helsinki: 27.12.2019

Sisällysluettelo

| | | |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 3 |
| 2 | SELVITYKSEN LÄHTÖKOHDAT | 4 |
| | 2.1 Palkkarakennetilasto | 4 |
| | 2.2 Ansiokäsitteet ja niiden määrittely | 5 |
| | 2.3 Aineiston rajaukset..... | 6 |
| | 2.4 Menetelmät | 7 |
| 3 | AINEISTON KUVAUS..... | 8 |
| | 3.1 Yleistä..... | 8 |
| | 3.2 Ikä- ja sukupuolirakenne | 9 |
| | 3.3 Koulutusrakenne..... | 11 |
| | 3.4 Ammattirakenne..... | 13 |
| | 3.5 Maantieteellinen jakauma..... | 15 |
| 4 | TUTKIMUSMENETELMÄT..... | 17 |
| | 4.1 Muuttujien kuvaus..... | 17 |
| | 4.2 Hedoninen menetelmä..... | 18 |
| | 4.3 Blinder-Oaxaca hajotelman menetelmä..... | 19 |
| 5 | SEKTORIEN VÄLINEN SUHTEELLINEN PALKKAERO | 22 |
| | 5.1 Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla..... | 22 |
| | 5.2 Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla | 27 |
| 6 | YHTEENVETO TULOKSISTA..... | 34 |
| | LÄHTEET | 37 |
| | LIITTEET | |

1 JOHDANTO

Kunta-ala sopi viime neuvottelukierroksen yhteydessä, että se käynnistää tilastollisen selvityksen kunta-alan palkka- ja työvoimakustannuksista. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kunta-alan ja yksityisen sektorin välisiä palkkaeroja Suomessa. Seurantaryhmänä on toiminut kunta-alan tilastoryhmä, joka on vastannut selvityksen projektisuunnitelman valmistelusta. Tämän selvityksen tulosten perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä palkkaeroista ottaen samalla huomioon kuntatalouden tulevaisuuden näkymät sekä muut kuntatyönantajiin vaikuttavat olosuhteet. Johtopäätöksiä tehtäessä voidaan ottaa huomioon myös muita tilastollisia ja puolueettomia selvityksiä aiheesta.

Projektin aluksi on laadittu lausunto aiemmin kunta-alalle tehtyjen selvitysten tilastollisista menetelmistä, analyyseissa käytetyistä muuttujista sekä selvitysten sisällöistä. Lausunto on laadittu yhteistyössä Palkansaajien tutkimuslaitoksen ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen kanssa. Lausunnossa ilmenneiden huomioiden ja tilastoryhmän kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta on tehty uusi ja kolmas selvitys kunta-alan ja yksityisen sektorin välisistä palkkaeroista.

Selvityksen rakenne on seuraava. Toisessa kappaleessa käydään läpi selvityksen lähtökohdat, kuten aineistokuvaus ja ansiokäsitteiden määrittely. Kolmannessa kappaleessa on raportoitu kuvailevaa analyysia kunta-alan ja yksityisen sektorin keskimääräisistä palkkaeroista. Neljännessä kappaleessa esitetään selvityksen tilastolliset menetelmät, ja viidennessä luvussa raportoidaan mallien tuottamat tulokset. Tarkastelut on tehty erikseen vastaaville ja kaikille ammateille sekä eri demografisten ryhmien mukaan (kuten sukupuoli, ikäryhmä ja koulutustaso). Lopuksi, viidennessä kappaleessa annetaan yhteenveto selvityksen tuloksista.

2 SELVITYKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Palkkarakennetilasto

Kunta-alan ja yksityisen sektorin välinen palkkaeroselvitys pohjautuu Tilastokeskuksen ylläpitämään palkkarakennetilastoon. Tämän pohjalta muodostettu poikkileikkaus-pitkittäisaineisto sisältää yksilötason palkkahavaintoja kaikilta suomalaisilta toimialoilta vuoden viimeiseltä neljännekseltä. Selvityksessä käytettyä perusaineistoa on palkkarakennetilaston palkkahavaintojen lisäksi täydennetty Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastolla sekä työntekijä-työnantaja-aineistolla (FLEED).

Yksityisen sektorin palkkahavainnot perustuvat työnantajajärjestöjen jäseniltään keräämiin tietoihin sekä Tilastokeskuksen tekemiin palkkatiedusteluihin. Aineiston kattavuus yksityisen sektorin työntekijöille on noin 55–75 prosenttia vuodesta ja toimialasta riippuen. Palkkarakennetilaston ulkopuolelle ovat jääneet alle viiden (5) henkilön yritysten henkilöstö, osa järjestäytymättömien yritysten henkilöstöstä, yritysten korkein johto ja omistajat sekä kesken tilastointikuukauden muuttuneet työsuhteet. Järjestäytyneiden työntekijöiden palkkahavainnot kootaan työnantajajärjestöjen keräämistä palkkatiedoista. Järjestäytymättömien palkansaajien palkkatiedot perustuvat puolestaan Tilastokeskuksen tekemään palkkatiedusteluun. Tiedustelu toteutetaan otostutkimuksena. Toimihenkilöillä palkkatiedustelu toteutetaan syyskuussa ja muilla työntekijöillä vuoden viimeisen neljänneksen aikana.

Kunta-alalla työskentelevien palkkahavainnot kerätään vuosittain Tilastokeskuksen palkkatiedustelun avulla. Tiedustelun pohjalta koottu aineisto sisältää kaikkien kunta-sektorilla työskentelevien palkansaajien palkkatiedot. Kunta-alan osalta selvityksessä käytettävä aineisto on siis kokonaisaineisto. Kunta-alan työntekijöistä kerätyt havainnot vastaavat lokakuun tietoja.

Palkkarakennetilaston palkkatiedot muuttujäksitteineen ovat vuositasolla yhdenmukaistettu toimialojen ja eri palkkausmuotojen kesken. Tämä mahdollistaa vertailun tekemisen palkansaajien välillä toimialasta riippumatta. Palkkarakennetiedustelua ei ole kuitenkaan harmonisoitu yli ajan, vaan ainoastaan muuttujien nimet ovat yhdenmukaistettu. Tämä asettaa haasteita mahdollisten vuosittaisten erojen vertailulle. Tässä selvityksessä tästä aineiston ominaisuudesta ei koidu kuitenkaan haittaa, sillä palkkaerojen vertailu toteutetaan pääasiassa eri ryhmien, ei vuosien välillä.

2.2 Ansiokäsitteet ja niiden määrittely

Palkkarakenneaineisto sisältää laajan skaalan palkansaajien palkan muodostumista kuvaavia muuttujia. Näitä ovat muun muassa palvelusuhteiden määrä, tunti- ja kuukausiansiot sekä useat ansioihin liittyvät lisät, kuten ylityöansiot, työaikalisät, varallaolokorvaukset, luontoisedut, tulospalkkiot sekä muut kertaluontoiset edut. Näiden palkkatietojen avulla voidaan palkansaajille laskea yhtenäiset ansiokäsitteet toimialasta riippumatta.

Palkkarakenneaineistossa palkkatietojen pohjakäsitteenä käytetään kokonaistyöajan ansiota. Aineistossa on määritetty erikseen kokonaistyöajan tunti- ja kuukausiansio. Kuukausiansio on ilmoitettu vain kokoaikaisille palkansaajille. Palkansaajat ovat tilastossa määritelty kokoaikaisiksi, jos säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 90 prosenttia toimialan normaalista viikkotyöajasta. Tämän vuoksi kaikille palkansaajille ei ole palkkarakennetilastossa määriteltyä kuukausiansiota. Tässä selvityksessä keskitytään vain niihin palkansaajiin, joille kuukausiansio on tilastoitu, ja jotka siis toimivat kokoaikaisina palkansaajina.

Kokonaistyöajan kuukausiansio sisältää kultakin palkanmaksujaksolta maksettavan ansion. Kokonaistyöajan kuukausiansioon kuuluvat peruspalkka, työpaikan tai työntekijän perusteella maksettavat lisät, olosuhteiden perusteella maksettavat lisät, suoritusperusteiset ansiot, luontoisetujen verotusarvo sekä lisä- ja ylityöltä maksetut lisät. Kokonaistyöajan kuukausiansio ei sisällä kertaluontoisia palkaneriä. Näitä määrääjain tai satunnaisesti maksettavia ansioita ovat loma- ja lomaltapaluuraha, tulos- ja voittopalkkiot, palvelusvuosikorvaukset osassa tuntipalkka-aloja sekä palkkatilastoihin kuulumattomat aloitepalkkiot.

Tässä palkkaeroselvityksessä käytetään kolmea eri ansiokäsitettä. Jokaisen ansiokäsitteen laskennan pohjana toimii palkkarakenneaineiston kokonaistyöajan kuukausiansio. Selvityksessä käytettävät ansiokäsitteet ovat:

1. Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä
2. Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä
3. Kokonaistyöajan kuukausiansio, joka sisältää kertaluontoiset palkanerät

Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä (Ansiokäsite 1) sisältää säännölliseltä työajalta maksetun kuukausipalkan. Se koostuu peruspalkasta, työpaikan, työntekijän sekä olosuhteiden perusteella maksettavista lisistä, suoritusperusteisista ansioista sekä luontoiseduista. Säännöllisen työajan kuukausiansioon ei kuulu lisä- tai ylitöistä maksetut korvaukset, varallaolokorvaukset eikä kertaluontoiset palkanerät.

Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä (Ansiokäsite 2) sisältää säännöllisen työajan kuukausiansion lisäksi lisä- ja ylitöistä maksetut korvaukset. Kokonaistyöajan kuukausiansioon kuuluvat myös mahdolliset varallaolokorvaukset sekä hälytyslisät. Kyseinen ansiokäsite ei sisällä kuitenkaan kertaluontoisia palkaneriä.

Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä (Ansiökäsité 3) sisältää kokonaistyöajan kuukausiansion lisäksi myös kertaluontoiset palkanerät kuukausitasolle jaettuna. Kyseessä on laajin kuukausitason ansiökäsité, minkä palkkarakennetilaston avulla voi työntekijälle määrittää.

2.3 Aineiston rajaukset

Tutkimuksen aineisto koostuu koko-aikaisten 18–64-vuotiaiden palkansaajien palvelusuhteiden havainnoista vuosilta 2014–2016. Aineisto sisältää sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden havainnot. Yrittäjät on rajattu aineiston ulkopuolelle. Maantieteellisesti aineisto sisältää ainoastaan Manner-Suomen työntekijöiden havainnot. So-tilaat sekä ilman ammattiluokitusta olevat palkansaajat jätetään pois tarkastelusta. Jos palkansaajalle on määritetty useampi palvelusuhte samalle vuodelle, valitaan niistä vain pääasialliseksi määritetty palvelusuhte.

Aikaisemmissa palkkaeroselvityksissä palkkaeroja on tarkasteltu kunta-alan ja yleisten työmarkkinoiden osalta. Vuoden 2001 selvityksessä (Kouvonen & Suoperä 2001) valtion sektori on liitetty yleisiin työmarkkinoihin, vaikkakin paikoitellen kuvailevaa analyysia on tehty valtion ja yksityisen sektorin työntekijöille erikseen. Vuoden 2010 palkkaeroselvitykseen (Kouvonen & Suoperä 2010) oli puolestaan lisätty sekä valtion että kirkon työntekijät palkkoineen. Tässä selvityksessä palkkaeroja tarkastellaan ainoastaan kunta-alan ja yksityisten työmarkkinoiden välillä. Tähän on syynä se, että valtion ja kirkon palkkauskäytännöt, työvoimarakenne sekä muut mahdolliset palkkaeroihin vaikuttavat tekijät voivat erota suuresti kunta-alasta ja yksityisestä sektorista. Tämä voi puolestaan vaikuttaa merkittävästi tuloksiin, jos esimerkiksi valtion, kirkon ja yksityisen sektorin työntekijät yhdistetään yleiseksi sektoriksi ja tätä ryhmää verrataan kunta-alaan. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan nimenomaan yksityisen sektorin ja kunta-alan välisiä palkkaeroja. Tämän vuoksi aikaisemmissa selvityksissä mukana olleet valtion ja kirkon työntekijät jätetään analyysin ulkopuolelle.

Suhteellisia palkkaeroja tarkastellaan pääosin kahden eri otoksen kesken. Ensimmäinen otos koostuu kaikkien eri ammattien havainnoista. Tähän perusotokseen viitataan tutkimuksen tulosten yhteydessä *kaikkien ammattien* ryhmänä. Toinen otos koostuu *vastaavista ammateista*. Tämä osaotos sisältää vain ne ammatit, jotka on määritetty sektoreiden välillä vastaaviksi. Vastaavat ammatit on määritetty palvelusuhteiden havaintojen lukumäärän perusteella. Vastaaviksi ammateiksi on valittu ne ammatit, joilla on vähintään 100 palvelusuhteen havaintoa vuodessa molemmilla sektoreilla tarkimmalla 5-numerotason ammattiluokituksella. Tätä rajausta noudattamalla muodostuu vastaavia ammatteja aineistoon 154, mikä vastaa 32 prosenttia kaikista aineiston ammateista. Kaikista palvelusuhteiden havainnoista noin 73 prosenttia on kuitenkin vastaavissa ammateissa. Vaikka määrällisesti suurin osa ammateista kuuluu ei-vastaaviin ammatteihin, työskentelee näissä ammateissa vain 27 prosenttia aineiston palkansaajista. Raportimme kuvailevaa analyysia myös ei-vastaavien ammattien ryhmälle. Nämä tulokset on raportoitu liitteessä ja niistä keskustellaan myöhemmin.

2.4 Menetelmät

Palkkaeroselvitys on menetelmällisesti jaettu kolmeen eri osaan. Ensimmäinen osa koostuu aineiston kuvailusta. Tässä osiossa tuotetaan kuvailevaa tilastotietoa kunta-alan ja yksityisen sektorin työvoimarakenteesta sukupuolen, iän, koulutusasteen, koulutusalan, ammatin sekä maakunnan mukaan. Lisäksi kuvailevaa tilastotietoa tuotetaan ansioiden laatuvarioimattomista keskiarvoista ansioluokittain sekä yksityisen sektorin ja kunta-alan keskiansioiden välisistä suhteista.

Varsinaisia ekonometrisia menetelmiä suhteellisen palkkaeron selvittämiseen on käytössä kaksi; hedoninen menetelmä sekä Blinder-Oaxaca hajotelmamenetelmä. Molemmat menetelmät perustuvat palkkaerojen ehdolliseen vertailuun valituilla kriteereillä. Molemmissa tutkimusmenetelmissä kuukausiansioita on tarkoitus selittää niihin vaikuttavien laadullisten sekä rakenteellisten tekijöiden avulla. Näitä työntekijää ja työnantajaa kuvaavia ominaisuuksia ovat työntekijän ikä, sukupuoli, siviilisääty, lapsien määrä, työkokemus, koulutustaso sekä -ala, ammatti, työpaikan toimiala ja maantieteellinen sijainti. Yksityiskohtaisempi kontrollimuuttujien listaus on esitetty aliluvussa 4.1.

Hedoninen menetelmä on ensimmäinen selvityksessä käytetyistä menetelmistä. Kyseistä menetelmää käyttivät myös Kouvonen ja Suoperä vuoden 2001 palkkaeroselvityksessä. Menetelmä on kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa molemmille sektoreille mallinnetaan itsenäiset palkkayhtälöt. Näiden avulla voidaan jokaiselle palkansaajalle ennustaa heidän ominaisuuksiensa vastaavat kuukausiansiot sekä kunta-alan että yksityisen sektorin palkitsemiskäytäntöjen mukaisesti. Toisessa vaiheessa näillä ennustetuilla palkoilla voidaan sektoreiden välinen palkkaero laskea indeksilaskennan perusteella. Hedoninen menetelmä on esitetty yksityiskohtaisemmin aliluvussa 4.2.

Toinen selvityksessä käytetyistä menetelmistä on Blinder-Oaxaca hajotelmamenetelmä. Tämäkin menetelmä on kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa molemmille sektoreille estimoidaan erilliset palkkayhtälöt. Mallien tuottamien kertoimien avulla keskimääräinen palkkaero voidaan dekomponoida kahteen eri osaan, eli selittävään (ns. explained part) ja ei-selittävään (ns. unexplained part) palkkaeroon. Näistä kahdesta komponentista kiinnostuksen kohteena on ei-selittävä palkkaero. Se kuvaa sektorien välisestä keskimääräisestä palkkaerosta sitä osaa, mikä ei selity eroilla palkansaajien havaittavissa ominaisuuksissa, vaan eroilla havaittavien ominaisuuksien tuotoissa. Blinder-Oaxaca hajotelmamenetelmän tarkempi kuvaus on esitetty aliluvussa 4.3.

3 AINEISTON KUVAUS

3.1 Yleistä

Taulukossa 3.1 on raportoitu tämän tutkimuksen havaintojen lukumäärät sekä sektori-kohtaiset keskimääräiset kuukausiansiot ansiokäsitteittäin. Tutkimuksen perusaineisto koostuu noin 2,68 miljoonasta havainnosta vuosilta 2014–2016. Näistä havainnoista noin 1,14 miljoonaa työskentelee kunta-alalla ja 1,54 miljoonaa yksityisellä sektorilla. Kaikista aineiston palkansaajahavainnoista siis noin 58 prosenttia työskentelee yksityisellä sektorilla. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan noin 73 prosenttia kaikista jatkuvissa ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä palkansaajista työskenteli yksityisellä sektorilla vuosina 2014-2016 (pl. valtio). Toisin sanoen, tämän tutkimuksen otoksessa on vähemmän yksityisen sektorin palkansaajia, mikä selittyy palkkarakenteineineistön ominaisuuksilla. Koska aineisto rajaa automaattisesti muun muassa alle viiden henkilön toimipaikat ja niiden työntekijät analyysin ulkopuolelle, tämä tulee ottaa huomioon tulosten tulkinnassa. Pienissä toimipaikoissa työskentelevillä on oletettavasti pienemmät kuukausiansiot suuremmissa toimipaikoissa työskenteleviin verrattuna, joten havaitut suhteelliset palkkaerot voivat olla ylöspäin harhaiset.

Yksityinen sektori koostuu suomalais- ja ulkomaalaisomisteisista yrityksistä. Kaikista yksityisen sektorin havainnoista noin 28 prosenttia on peräisin ulkomaalaisomisteisista yrityksistä ja loput 72 prosenttia suomalaisomisteisista yrityksistä.

Rajattaessa aineisto koskemaan vain vastaavia ammatteja, laskee havaintojen lukumäärä noin 1,96 miljoonaa havaintoon. Vastaavien ammattien havainnot kattavat siis noin 73 prosenttia kaikista perusaineiston palvelusuhteiden havainnoista. Kunta-alalla havaintojen lukumäärä vastaavissa ammateissa on noin 1,04 miljoonaa havaintoa, mikä vastaa noin 91 prosenttia kaikista aineiston kunta-alan havainnoista. Suurin osa vastaavien ammattien ulkopuolelle jääneistä palkansaajista työskentelee yksityisellä sektorilla. Vastaaviin ammatteihin kuuluu kaikista yksityisen sektorin palvelusuhteiden havainnoista vain noin 60 prosenttia. Lukumäärällisesti yksityisen sektorin vastaavien ammattien havainnoita on noin 920 000.

Taulukko 3.1: Havaintojen lukumääriä ja keskimääräiset kuukausiansiot sektoreittain

| | <u>Havainnot</u> | | <u>Ansiökäsité (€)</u> | | |
|------------------------------------|------------------|---------------|------------------------|---------------------|---------------------|
| | Lukumäärä N | Osuus V/K | 1. Ansiökä- site | 2. Ansiökä- site | 3. Ansiökä- site |
| Kaikilla ammanteilla (K) | 2 677 614 | - | | | |
| Yksityinen sektori | 1 540 233 | - | 3491,80€ | 3549,94€ | 3800,46€ |
| Kunta-ala | 1 137 381 | - | 3048,55€ | 3134,10€ | 3273,53€ |
| Vastaavilla ammanteilla (V) | 1 955 991 | 73,0 % | | | |
| Yksityinen sektori | 920 528 | 59,8 % | 3458,34€ | 3511,52€ | 3740,33€ |
| Kunta-ala | 1 035 463 | 91,0 % | 3015,36€ | 3091,45€ | 3228,98€ |

* Keskimääräiset kuukausiansiot on deflatoitu vuoden 2018 hintoihin.

** Aineiston havaintojen lukumäärä on summa vuosien 2014–2016 palvelusuhteiden havainnoista.

*** 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukossa 3.1 on havaintojen lukumäärien lisäksi esitetty myös sektorikohtaisia keskimääräisiä kuukausiansioita eri ansiökäsitteillä. Keskimääräiset kuukausiansiot ovat keskiarvoja vuosien 2014–2016 keskiansioista. Palkkakäsitteet on deflatoitu vuoden 2018 hintatasoon. Yksityisen sektorin reaali kuukausiansio on kaikilla eri ansiökäsitteillä kunta-alaa suurempi. Perusaineistolla yksityisen sektorin kuukausiansiot ovat noin 3490–3800 euroa, kun vastaavasti kunta-alalla keskimääräiset kuukausiansiot jäävät noin 3050–3270 euroon. Riippuen käytettävästä ansiökäsitteestä yksityisen sektorin reaaliset kuukausiansiot ovat 13–16 prosenttia kunta-alaa suuremmat. Vastaavilla ammanteilla keskimääräiset kuukausiansiot ovat muutamia kymmeniä euroja kaikkien ammattien keskiansioita pienempiä.

Aliluvuissa 3.2–3.5 käydään aineiston rakennetta läpi eri palkansaajarakennetta kuvaavien taustamuuttujien näkökulmasta. Taulukoissa 3.2–3.7 on aineiston tunnuslukujen laskennassa käytetty kaikkien ammattien perusaineistoa. Liitteissä on esitetty myös näitä vastaavat taulukot A3.1–A3.6 vastaavien ammattien osaotoksella.

3.2 Ikä- ja sukupuolirakenne

Taulukossa 3.2 on esitetty aineiston tunnuslukuja kaikilla ammanteilla koko otoksella sekä palkansaajan sukupuolen mukaan jaoteltuna. Tunnusluvut on esitetty sekä vuosien 2014–2016 keskiarvona että eriteltynä jokaiselle vuodelle erikseen. Taulukosta 3.3 lähtien on taulukoissa esitetty ainoastaan vuosien 2014–2016 keskiarvo. Palvelusuhteiden havainnot ovat jakautuneet varsin tasaisesti aineiston eri vuosien välille. Marginaalisesti eniten palvelusuhteiden havaintoja perusaineistossa on vuonna 2014 ja vähiten vuonna 2015. Lukumäärällisesti vuosien välinen hajonta on noin 20 000 havaintoa.

Taulukko 3.2: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna sukupuolen mukaan vuosittain

| <u>Sukupuoli</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsité</u> | | |
|------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 100,0 % | 57,5 % | 42,5 % | 1,145 | 1,133 | 1,161 |
| 2014 | 33,7 % | 57,4 % | 42,6 % | 1,145 | 1,132 | 1,159 |
| 2015 | 33,0 % | 57,5 % | 42,5 % | 1,143 | 1,129 | 1,162 |
| 2016 | 33,3 % | 57,7 % | 42,3 % | 1,148 | 1,137 | 1,163 |
| Nainen | 57,3 % | 42,3 % | 57,7 % | 1,065 | 1,051 | 1,069 |
| 2014 | 33,6 % | 42,1 % | 57,9 % | 1,061 | 1,047 | 1,064 |
| 2015 | 33,1 % | 42,4 % | 57,6 % | 1,064 | 1,051 | 1,072 |
| 2016 | 33,2 % | 42,4 % | 57,6 % | 1,070 | 1,056 | 1,072 |
| Mies | 42,7 % | 78,0 % | 22,0 % | 1,091 | 1,059 | 1,090 |
| 2014 | 33,9 % | 77,8 % | 22,2 % | 1,092 | 1,061 | 1,090 |
| 2015 | 32,8 % | 78,0 % | 22,0 % | 1,086 | 1,053 | 1,088 |
| 2016 | 33,4 % | 78,2 % | 21,8 % | 1,093 | 1,063 | 1,091 |

* 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Perusaineistossa naisia on noin 57 prosenttia ja miehiä noin 43 prosenttia. Naisilla kunta-alalla työskentely on yksityistä sektoria yleisempää. Naisista kunta-alalla työskentelee noin 58 prosenttia. Miehillä palvelusuhteita on puolestaan enemmän yksityisellä sektorilla (78 prosenttia). Kummallakaan sukupuolella ei havaintojen osuuksissa ole merkittäviä eroja eri vuosien välillä.

Sekä naisilla että miehillä yksityisen sektorin keskimääräinen kuukausiansio on kunta-alaa suurempi. Riippuen käytetystä ansiökäsitéestä, naisten keskiansiot ovat yksityisellä sektorilla noin 5–7 prosenttia kunta-alaa suurempia. Miehillä keskiansioissa ilmenee enemmän sektoreiden välistä palkkaeroa naisiin verrattuna. Eri ansiökäsitéillä miesten yksityisen sektorin keskimääräiset kuukausiansiot ovat noin 6–9 prosenttia kunta-alaa suurempia. Vastaavien ammattien osaotoksella lasketut palkkaerot ovat likimain yhden prosenttiyksikön suuremmat molemmille sukupuolille (Taulukko A3.1).

Taulukko 3.3: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna ikäluokan mukaan

| <u>Ikäluokka</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsité</u> | | |
|------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 100,0 % | 57,5 % | 42,5 % | 1,145 | 1,133 | 1,161 |
| 18–24 | 3,9 % | 68,1 % | 31,9 % | 0,986 | 0,999 | 1,005 |
| 25–34 | 20,2 % | 65,7 % | 34,3 % | 1,067 | 1,047 | 1,071 |
| 35–44 | 25,3 % | 62,0 % | 38,0 % | 1,207 | 1,186 | 1,225 |
| 45–54 | 29,5 % | 54,3 % | 45,7 % | 1,201 | 1,190 | 1,224 |
| 55–64 | 21,1 % | 46,9 % | 53,1 % | 1,167 | 1,158 | 1,184 |

* 1. Ansiökäsité: säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Tutkimuksen aineisto koostuu 18–64-vuotiaista työntekijöistä. Taulukossa 3.3 on esitetty havaintojen osuuksia sekä keskiansioiden suhteita eri ikäluokkien mukaan. Palkansaajat on taulukossa jaettu viiteen eri ikäluokkaan; 18–24, 25–34, 35–44, 45–54 sekä 55–64-vuotiaisiin palkansaajiin. Suurin ikäluokka on 45–54-vuotiaat, joiden palvelusuhteiden havainnot kattavat noin 30 prosenttia koko aineiston havainnoista. Alle neljä prosenttia havainnoista on peräisin 18–24-vuotiaiden palvelusuhteista. Tätä mahdollisesti voi selittää päätoimisten opiskelijoiden, työharjoittelijoiden sekä osa-aikaisten työntekijöiden puuttuminen käytettävästä perusaineistosta.

Kunta-alalla ainoastaan 55–64-vuotiaiden ikäluokassa on enemmän palvelusuhteiden havaintoja kuin yksityisen sektorin yrityksissä. Tätä nuoremmilla ikäluokilla yksityisen sektorin havainnot ovat kunta-alaa yleisempiä. Mitä nuorempi ikäluokka on, sitä enemmän palvelusuhteita on yksityisellä sektorilla kunta-alaan verrattuna. Tämä voi olla seurausta muun muassa kunta-alan ja yksityisen sektorin ammattirakenteiden eroista. Esimerkiksi, moniin kunta-alan työsuhteisiin vaaditaan muodollinen kelpoisuus, mikä rajaa nuoremmat ikäluokat ja mahdolliset opiskelijat kuntasektorin ulkopuolelle.

Yksityisen sektorin keskiansio eri ikäluokissa on kunta-alaa suurempi ansiokäsitteestä riippumatta. Poikkeus on kuitenkin 18–24-vuotiaiden ikäryhmä, joilla kunta-alan ja yksityisen sektorin keskiansiot ovat likimain samansuuruiset. Suurin kesimääräinen palkkaero puolestaan havaitaan 35–54-vuotiaiden ikäluokissa. Tällöin yksityisen sektorin palkansaajien keskimääräinen kuukausiansio on noin 20 prosenttia kunta-alaa suurempi. Vastaavien ammattien osaotos tuottaa likimain samansuuruisia keskimääräisiä palkkaeroja eri ikäryhmille (Taulukko A3.2).

3.3 Koulutus rakenne

Empiirisissä malleissa palkansaajan koulutustaustaa vakioidaan koulutusasteella sekä koulutusosalalla. Koulutusasteen mukainen jaottelu ja siihen liittyvät tunnusluvut kaikilla ammateilla on raportoitu taulukossa 3.4. Työntekijöiden koulutusaste on jaettu viiteen eri ryhmään. Nämä ryhmät ovat perusaste, keskiaste, alin korkea-aste, alempi korkea-kouluaste ja ylempi korkeakouluaste. Ylempi korkeakouluaste on korkein koulutusaste-ryhmä, ja se sisältää maisteritutkintojen lisäksi myös tutkijatason koulutuksen. Perusaste sisältää perusasteen koulutuksen lisäksi kaikkien niiden työntekijöiden havainnot, joille ei koulutustasoa ole ollut aineistossa määritelty tai se oli merkitty tuntemattomaksi. Käytetty koulutusasteluokittelu perustuu kansalliseen koulutusluokitukseen.

Yleisin koulutusaste otoksen palkansaajilla on keskiaste (noin 41 prosenttia). Keskiasteen koulutuksiin kuuluvat lukiotutkinnot sekä ammatillinen koulutus. Alemman tai ylempään korkeakoulututkinnon on suorittanut likimain 40 prosenttia otoksen palkansaajista. Alimman korkeakouluasteen on suorittanut noin 14 prosenttia koko otoksen palkansaajista, ja tähän luokkaan kuuluvat mm. vanhat opistoasteen tutkinnot. Vain 7 prosentilla on perusasteen kouluaste. Tähän ryhmään kuuluu noin 7 prosenttia otoksen havainnoista. Perusasteen ja keskiasteen koulutustasot ovat yleisimpiä yksityisen sektorin työntekijöillä kuin kunta-alan työntekijöillä. Lisäksi enemmistö ylempään korkeakouluasteen suorittaneista työskentelee kunta-alalla.

Taulukko 3.4: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna koulutusasteen mukaan

| <u>Koulutusaste</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsite</u> | | |
|------------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite |
| Yhteensä | 100,0 % | 57,5 % | 42,5 % | 1,145 | 1,133 | 1,161 |
| Perusaste / tuntematon | 7,3 % | 74,7 % | 25,3 % | 1,245 | 1,247 | 1,262 |
| Keskiaste | 41,3 % | 60,9 % | 39,1 % | 1,199 | 1,211 | 1,229 |
| Alin korkea-aste | 14,1 % | 53,8 % | 46,2 % | 1,255 | 1,249 | 1,274 |
| Alempi korkeakouluaste | 19,1 % | 57,3 % | 42,7 % | 1,216 | 1,213 | 1,246 |
| Ylempi korkeakouluaste | 18,2 % | 46,1 % | 53,9 % | 1,181 | 1,126 | 1,180 |

* 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Yksityisen sektorin keskiansio on jokaisella koulutusasteella reilusti kunta-alaa suurempi. Suurimmillaan keskiansioiden ero on perusasteen sekä alimman korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla palkansaajilla. Näillä ryhmillä ero on keskimäärin 25 prosenttia. Keskiansioiden ero on pienin (13-18 prosenttia) ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla. Taulukon A3.3 mukaan vastaavien ammattien osuutoksella lasketut keskimääräiset kuukausiansiot ovat 3-5 prosenttiyksikköä pienemmät, erityisesti alemmilla koulutusasteilla.

Toinen palkansaajien koulutusjakaumaa kuvaava muuttuja on tutkintoala. Myös tämä jaottelu perustuu kansalliseen koulutusluokitteluun. Koulutusala koostuu yhdeksästä eri luokasta. Tarkempi koulutusaluokittelu löytyy taulukosta 3.5. Jos palkansaajalla ei ollut koulutusala (perusasteen tutkinto), tai mikäli koulutusala oli tuntematon, on nämä havainnot lisätty yleissivistävän koulutuksen ryhmään.

Kolme yleisintä palkansaajien koulutusala ovat tekniikka, terveys- ja sosiaali- sekä kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutus. Kyseiset koulutusalat kattavat yhteensä noin 65 prosenttia kaikista otoksen palkansaajista. Vähiten tutkintoja on luonnontieteellisestä koulutuksesta sekä maa- ja metsätalouselialta. Molemmat näistä ryhmistä edustavat noin 2 prosenttia aineiston havainnoista.

Koulutusalojen yleisyydessä on suurta hajontaa yksityisen sektorin ja kunta-alan palkansaajien välillä. Kasvatustieteellisen tutkinnon ja opettajankoulutuksen, sekä terveys- ja sosiaalialan tutkinnon suorittaneista palkansaajista selvä enemmistö työskentelee kunta-alalla (80-90 prosenttia). Yksityisellä sektorilla on puolestaan enemmistö kaupallisen ja yhteiskuntatieteellisen tutkinnon, tekniikan sekä yleissivistävän koulutuksen suorittaneita palkansaajia (noin 70-85 prosenttia). Humanistisen ja taidealan, luonnontieteellisen tutkinnon sekä palvelualan koulutuksen saaneet palkansaajat ovat jakautuneet eri sektoreiden välillä varsin tasaisesti.

Yksityisen sektorin keskiansiot ovat kunta-alaa suurempia lähes kaikilla koulutusaloilla, pois lukien humanistisen tai taidealan, sekä terveys- ja sosiaalialan tutkinnon suorittaneilla työntekijöillä. Näillä kahdella koulutusalalla keskimääräinen kuukausiansio on kunta-alalla yksityistä sektoria suurempi, ollen noin 4-5 prosenttia. Suurin keskimääräinen palkkaero havaitaan kaupallisen ja yhteiskuntatieteellisen tutkinnon suorittaneilla

palkansaajilla. Tässä ryhmässä keskimääräinen kuukausiansio on yksityisellä sektorilla 25–28 prosenttia kunta-alaa suurempi riippuen käytetystä ansiökäsitteestä. Vastaavien ammattien osaotoksella lasketut palkkaerot ovat likimain samansuuruisia, paitsi maa- ja metsätalouden tutkinnon tai yleissivistävän tutkinnon suorittaneiden palkansaajien keskuudessa, jolloin palkkaero on 3-4 prosenttiyksikköä pienempi ansiökäsitteestä riippumatta (Taulukko A3.4).

Taulukko 3.5: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna koulutusalan mukaan

| <u>Koulutusala</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsite</u> | | |
|---|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite |
| Yhteensä | 100,0 % | 57,5 % | 42,5 % | 1,145 | 1,133 | 1,161 |
| Yleissivistävä / tuntematon | 11,3 % | 77,7 % | 22,3 % | 1,280 | 1,279 | 1,297 |
| Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus | 4,8 % | 9,2 % | 90,8 % | 1,020 | 1,010 | 1,015 |
| Humanistinen ja taideala | 4,4 % | 46,2 % | 53,8 % | 0,950 | 0,940 | 0,946 |
| Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen | 18,6 % | 72,1 % | 27,9 % | 1,248 | 1,248 | 1,281 |
| Luonnontieteellinen | 2,4 % | 57,7 % | 42,3 % | 1,116 | 1,107 | 1,143 |
| Tekniikan ala | 24,7 % | 84,2 % | 15,8 % | 1,175 | 1,168 | 1,195 |
| Maa- ja metsätalousala | 2,0 % | 66,9 % | 33,1 % | 1,151 | 1,152 | 1,178 |
| Terveys- ja sosiaaliala | 22,1 % | 18,9 % | 81,1 % | 0,992 | 0,955 | 0,962 |
| Palveluala | 9,7% | 53,2 % | 46,8 % | 1,086 | 1,092 | 1,096 |

* 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

3.4 Ammattirakenne

Jokaiselle palkkarakenneaineiston työntekijälle havaitaan maksimissaan 5-numerotason ammattikoodi, jonka avulla työntekijä voidaan identifioida tarkalleen yhteen ammattiin. Ammattiluokitus nojaa uusimpaan kansalliseen ISCO 2010 luokitukseen. Taulukossa 3.6 on raportoitu tunnuslukuja karkeimman ammattiluokituksen, eli 1-numerotason luokituksen mukaisesti. Karkeimmassa ammattiluokituksessa työntekijät on jaoteltu ammatin mukaan yhdeksään eri luokkaan.

Palkansaajien yleisimmät ammatit ovat erityisasiantuntijat ja asiantuntijat. Kaikista palvelusuhteiden havainnoista yhteensä 49 prosenttia työskentelee näissä ammateissa. Kolmanneksi suurin ammattiryhmä on palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät, joita aineiston palvelusuhteista on viidennes. Pienin ryhmä on maanviljelijät ja metsätyöntekijät. Tähän ryhmään kuuluu vain 0,5 prosenttia aineiston palvelusuhteiden havaintojen työntekijöistä.

Ammattiluokkien yleisyydessä esiintyy suurta hajontaa kunta-alan ja yksityisen sektorin palkansaajien välillä. Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden palkansaajat työskentelevät pääosin yksityisellä sektorilla (noin

90-95 prosenttia). Lisäksi noin 70 prosenttia johtajista sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä työskentelee yksityisellä sektorilla. Ainoastaan maanviljelijöiden ja metsätyöntekijöiden havainnosta selvä enemmistö työskentelee kunta-alalla. Tämän ryhmän sektorijakauma koko ammattiluokan kannalta ei kuitenkaan ole kovin merkittävä, sillä suurin osa maanviljelijöistä (yrittäjät tai pienyritysten palkansaajat) on jo alun perinkin rajattu otoksen ulkopuolelle. Myös niukka enemmistö (noin 55 prosenttia) erityisasiantuntijoista sekä palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöistä työskentelee kuntasektorilla.

Yksityisen sektorin kuukausiansiot ovat melkein jokaisessa ammattiluokassa kunta-alaa suuremmat. Suurimmat sektorien väliset palkkaerot havaitaan johtajilla, asiantuntijoilla sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä. Varsinkin johtajilla sektoreiden välisissä keskiansioissa on merkittävä ero. Esimerkiksi johtajien kokonaistyöajan kuukausiansiot kerta-luontoisilla erillä ovat yksityisellä sektorilla noin 43 prosenttia kunta-alaa suuremmat. Tämä voi johtua johtajien suurimmista tulospalkkioista yksityisellä sektorilla. Poikkeuksen aineistossa tekee maanviljelijöiden ja metsätyöntekijöiden ryhmä, joilla kunta-alan keskiansiot ovat noin 13 prosenttia yksityistä sektoria suuremmat. Lisäksi palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöillä keskimääräinen ero kuukausiansioissa on vain noin 3 prosenttia yksityisen sektorin hyväksi. Ei liene yllättävää, että vastaavien ammattien osatoksen keskimääräiset palkkaerot vaihtelevat merkittävästikin koko otoksesta laskeutuista (Taulukko A3.5).

Taulukko 3.6: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna ammattiluokan mukaan

| <u>Ammattiluokka</u> (1-numerotaso) | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsité</u> | | |
|--|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 100,0 % | 57,5 % | 42,5 % | 1,145 | 1,133 | 1,161 |
| 1. Johtajat | 3,1 % | 71,3 % | 28,7 % | 1,343 | 1,339 | 1,426 |
| 2. Erityisasiantuntijat | 25,0 % | 46,4 % | 53,6 % | 1,189 | 1,144 | 1,185 |
| 3. Asiantuntijat | 24,1 % | 55,4 % | 44,6 % | 1,234 | 1,228 | 1,255 |
| 4. Toimisto- ja asiakaspalvelu* | 6,5 % | 71,5 % | 28,5 % | 1,163 | 1,167 | 1,173 |
| 5. Palvelu-, myynti- ja hoito* | 20,0 % | 44,9 % | 55,1 % | 1,032 | 1,029 | 1,033 |
| 6. Maanviljelijät ja metsä* | 0,5 % | 28,6 % | 71,4 % | 0,873 | 0,872 | 0,868 |
| 7. Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät | 7,3 % | 90,6 % | 9,4 % | 1,136 | 1,099 | 1,104 |
| 8. Prosessi- ja kuljetus* | 7,1 % | 94,4 % | 5,6 % | 1,265 | 1,260 | 1,283 |
| 9. Muut työntekijät | 6,3 % | 51,5 % | 48,5 % | 1,091 | 1,113 | 1,121 |

* -työntekijät

** 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

3.5 Maantieteellinen jakauma

Maantieteellisesti aineiston havainnot mukailevat varsin hyvin koko Suomen väestörakennetta. Taulukossa 3.7 on raportoitu keskimääräisten kuukausiansioiden suhdeluvut sekä palkansaajien osuudet maakunnittain (pl. Ahvenanmaa). Noin 33 prosenttia kaikista palkansaajista asuu Uudellamaalla, ja hieman alle 10 prosenttia Varsinais-Suomessa tai Pirkanmaalla. Pohjois-Pohjanmaalla asuu noin seitsemän prosenttia kaikista aineiston palkansaajista. Lopuissa Suomen maakunnissa havaintoja on noin muutama prosentti maakuntaa kohden.

Uudenmaan palkansaajista 2/3 työskentelee yksityisellä sektorilla. Muuten maakuntien sisällä jakautuminen kunta-alaan ja yksityisen sektorin palvelusuhteisiin on melko tasaista, vaikkakin kunta-alaan työpaikat ovat yleisempiä pienemmissä ja korkeamman työttömyysasteen maakunnissa.

Taulukko 3.7: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna maakunnan mukaan

| <u>Maakunta</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsité</u> | | |
|-------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 100,0 % | 57,5 % | 42,5 % | 1,145 | 1,133 | 1,161 |
| Uusimaa | 33,3 % | 65,7 % | 34,3 % | 1,245 | 1,217 | 1,250 |
| Varsinais-Suomi | 8,3 % | 54,6 % | 45,4 % | 1,078 | 1,069 | 1,092 |
| Satakunta | 3,9 % | 53,9 % | 46,1 % | 1,079 | 1,088 | 1,107 |
| Kanta-Häme | 3,3 % | 58,4 % | 41,6 % | 1,093 | 1,089 | 1,108 |
| Pirkanmaa | 9,5 % | 59,6 % | 40,4 % | 1,129 | 1,114 | 1,142 |
| Päijät-Häme | 3,6 % | 58,8 % | 41,2 % | 1,077 | 1,077 | 1,094 |
| Kymenlaakso | 3,0 % | 55,2 % | 44,8 % | 1,084 | 1,089 | 1,110 |
| Etelä-Karjala | 2,4 % | 57,0 % | 43,0 % | 1,088 | 1,087 | 1,116 |
| Etelä-Savo | 2,4 % | 47,4 % | 52,6 % | 1,012 | 1,007 | 1,023 |
| Pohjois-Savo | 4,3 % | 48,2 % | 51,8 % | 1,035 | 1,027 | 1,049 |
| Pohjois-Karjala | 2,6 % | 47,9 % | 52,1 % | 1,011 | 1,005 | 1,022 |
| Keski-Suomi | 4,5 % | 53,4 % | 46,6 % | 1,047 | 1,046 | 1,065 |
| Etelä-Pohjanmaa | 3,3 % | 47,7 % | 52,3 % | 1,028 | 1,018 | 1,033 |
| Pohjanmaa | 3,2 % | 54,0 % | 46,0 % | 1,119 | 1,116 | 1,148 |
| Keski-Pohjanmaa | 1,1 % | 44,3 % | 55,7 % | 1,027 | 1,024 | 1,038 |
| Pohjois-Pohjanmaa | 7,1 % | 52,4 % | 47,6 % | 1,087 | 1,073 | 1,105 |
| Kainuu | 1,2 % | 45,0 % | 55,0 % | 0,981 | 0,979 | 0,988 |
| Lappi | 3,0 % | 45,7 % | 54,3 % | 1,041 | 1,055 | 1,094 |

* 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Yksityisen sektorin keskimääräiset kuukausiansiot ovat kunta-alaa suurempia kaikissa maakunnissa, Kainuuta lukuun ottamatta. Suurinta palkkaero on Uudellamaalla, jossa yksityisen sektorin palkansaaja ansaitsee liki 25 prosenttia enemmän kunta-alan palkansaajaan verrattuna. Sektorien välinen keskiansioiden ero näyttäisikin olevan vähäisempää pienemmissä ja korkeamman työttömyysasteen maakunnissa. Esimerkiksi Etelä-Savossa, Pohjois-Savossa, Pohjois-Karjalassa, Etelä-Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla keskimääräinen ero kuukausiansioissa on vain 1-5 prosenttia maakunnasta ja ansiokäsitteestä riippuen. Kainuussa keskimääräinen palkkaero on marginaalisesti suurempi kunta-alalla kuin yksityisellä sektorilla. Vastaavien ammattien osaotoksella lasketut palkkaerot on raportoitu Taulukossa A3.6, ja ovat hyvin samankaltaiset koko otoksella laskettuihin palkkakeroihin verrattuna. Maksimissaan kolmen prosenttiyksikön eroja löytyy muun muassa Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan palkkaeroissa.

3.6 Ei-vastaavat ammatit

Lopuksi, Taulukko A3.7 raportoi keskimääräiset palkkaerot ei-vastaavien ammattien otokselle erikseen miehille ja naisille, sekä ikäjakauman ja koulutustason mukaan. Ei-vastaavien ammattien otoksessa selvästi suurin osa henkilöistä työskentelee yksityisellä sektorilla (86 prosenttia). Keskimääräinen palkkaero naisille on 0-3 prosenttia, ja miehille 3-8 prosenttia kuntasektorin hyväksi. Ikäjakauman mukaan tarkasteltuna keskimääräinen palkkaero on pieni yli 45-vuotiaiden ryhmässä, kun vastaavien ja kaikkien ammattien ryhmässä palkkaero on noin 20 prosenttia. Koulutustason mukaan tarkasteltuna palkkaerot ovat jopa 15 prosenttiyksikköä suurempia ei-vastaavien ammattien ryhmässä kuin vastaavien ja kaikkien ammattien ryhmässä. Vaikka erot keskimääräisissä palkkaeroissa ei-vastaavien ja vastaavien ryhmien välillä ovat melko suuria, niin pienen ei-vastaavien ammattiryhmän otoskoon vuoksi tämä ei juuri heijastu kaikkien ammattien palkkaeroon, joka on hyvin lähellä vastaaville ammattiteille laskettuja palkkaeroja.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Muuttujien kuvaus

Suhteellisten palkkaerojen tarkastelussa hyödynnetään kahta eri menetelmällistä lähestymistapaa; hedonista menetelmää ja Blinder-Oaxaca hajotelmamenetelmää. Molemmat menetelmät perustuvat työntekijän ja työnantajan ominaisuuksilla vakioituihin ja estimoituihin sektorikohtaisiin palkkayhtälöihin. Näiden menetelmien oletuksena on, ettei työntekijöiden palkkoja arvota sattumalta vaan ne määräytyvät työntekijän ja työpaikan yksilöllisten ominaisuuksien mukaan.

Molemmissa menetelmissä ensimmäisenä kunta-alalle ja yksityiselle sektorille estimoidaan itsenäiset palkkayhtälöt. Tämän jälkeen hedonisessa menetelmässä työntekijän palkkaa *ennustetaan* hänen ominaisuuksiensa mukaan molemmille eri sektoreille estimoitujen palkkayhtälöiden avulla. Blinder-Oaxaca hajotelmamenetelmässä (BO) havaittu keskimääräinen palkkaero puolestaan hajotetaan selittävään ja ei-selittävään palkkaeroon työntekijän ja työpaikan ominaisuuksilla. Selittävä palkkaero on komponentti, joka kertoo sen osuuden havaitusta palkkaerosta, joka voidaan selittää työntekijöiden eroilla taustaominaisuuksissa (esimerkiksi parempi koulutus tai työkokemus). Ei-selittävä palkkaero on puolestaan komponentti, jota voidaan selittää eroissa taustaominaisuuksien tuotoissa eri sektorien välillä. Näistä kahdesta termistä tutkimuksessa keskitytään ei-selittävään palkkaeroon.

Palkkayhtälöissä palkkoja selitetään palkkoihin vaikuttavien ominaisuuksien avulla. Selitettävänä muuttujana käytetään työntekijän logaritmisoituja kuukausiansioita. Koska tutkimuksessa palkkaeroja tarkastellaan kolmen eri ansiokäsitteen avulla, estimoidaan palkkayhtälöt jokaiselle eri ansiokäsitteelle erikseen. Selittävien tekijöiden joukko koostuu seuraavista muuttujista:

- Palkansaajan ammatti (ISCO luokitus),
- Sukupuoli,
- Ikä ja sen neliö,
- Siviilisääty,
- Onko henkilöllä alle seitsemän (7) vuotiaita lapsia,
- Koulutustaso,
- Koulutusala,
- Asuinmaakunta,
- Työkokemus (palvelusuhteen pituus vuosissa) ja
- Työnantajan toimiala.

Ammatti, koulutustaso, koulutusala, asuinmaakunta ja työnantajan toimialat ovat kategorisia indikaattorimuuttujia. Esimerkiksi ammatin kohdalla tämä tarkoittaa, että jokaiselle eri ammatille on määritetty oma indikaattorimuuttuja. Muuttuja saa arvon yksi työntekijän ammatin vastatessa muuttujan ammattia, muulloin muuttujan arvo on nolla. Palkansaajan ammatti on päämallissa vakioitu tarkimmalla 5-numerotasolla, jolloin meillä on mallissa 476 ammattimuuttujaa. Kun suhteellisia palkkaeroja estimoidaan eri palkansaajaryhmille mm. sukupuolen tai koulutuksen mukaan, niin otoskoko eri soluissa jää melko pieneksi ja multikollineaarisuuden vuoksi ammatti vakioidaankin käyttämällä aggregoidumpaa 2-numerotason ammattia. Tällöin malleissa on 39 ammattia. Yksityiskohtaisemmat ammattiluokitukset löytyvät mm. Tilastokeskuksen luokituskuvauksista.¹

Koulutustasossa on viisi luokkaa (Taulukko 3.4), tutkintoalassa on yhdeksän luokkaa (Taulukko 3.5), maakuntamuuttujassa on 18 luokkaa (Taulukko 3.7). Toimialassa on 22 luokkaa. Luokitus perustuu vuoden 2008 toimialaluokituksen kirjaintasoon.² Työntekijän sukupuoli (= 1 jos mies, 0 muualla), siviilisääty (= 1 jos naimisissa, 0 muualla) sekä tieto alle 7-vuotiaista lapsista (= 1 jos pieniä lapsia, 0 muualla) ovat indikaattorimuuttujia. Työntekijän ikä, iän neliö sekä työpaikkakohtainen työkokemus ovat jatkuvia muuttujia ja mitattu vuosina.

4.2 Hedoninen menetelmä

Hedonisen menetelmän lähtökohtana käytetään puolilogaritmista palkkamallia. Palkkayhtälö muodostetaan kullekin sektorille r , jossa työntekijän i palkan w_i logaritmia selitetään työntekijän ja työpaikan ominaisuuksilla x_{ij} . Palkkayhtälö on muotoa

$$(1) \quad \ln(w_i^r) = \sum_{j=1}^n \beta_j^r x_{ij} + \varepsilon_i^r,$$

jossa $\beta_{j1}^r, \dots, \beta_{jn}^r$ ovat palkkoihin vaikuttavien x ominaisuuksien estimoidut kertoimet sektorilla r .

Ennen kuin palkkaennusteet voidaan estimoida, täytyy palkkayhtälöön 4.1 tehdä eksponenttimuunnos. Tältä osin tässä tutkimuksessa käytetty menetelmä poikkeaa vuoden 2001 palkkaeroselvityksestä (Kouvonen & Suoperä 2001), jossa eksponenttimuunnos tehtiin vasta palkkaennusteiden jälkeen. Tässä käytetty tapa on ekonometrisesti perustellumpi (Wooldridge 2016, 210–212). Jos eksponenttimuunnos tehdään vasta ennustettuihin palkkoihin, estimoituvat ennustetut palkat järjestään liian pieniksi. Tämä johtaa puolestaan palkkaeron harhaiseen estimointiin. Käytännössä osoittautuu kuitenkin,

¹ <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/ammatti/>

² <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/>

että eri tapojen välinen ero on tässä otoksessa hyvin pieni. Palkkayhtälö eksponenttimuunnoksen jälkeen on muotoa

$$(2) \quad E(w_i | x) = E[\exp(\sum_{j=1}^n \beta_j^r x_{ij} + \varepsilon_i^r) | x] = \exp(\sum_{j=1}^n \beta_j^r x_{ij}) E[\exp(\varepsilon_i^r)].$$

Eksponenttimuunnoksen jälkeen voidaan yksilötason palkkaennusteet estimoida työnantajasektoreittain. Kunta-alan palkitsemiskäytännöillä k ennustetut laatuvaikoidut palkat ovat

$$(3) \quad \hat{w}_i^k = \exp\left(\sum_{j=1}^n \hat{\beta}_j^k x_{ij}\right) E[\exp(\varepsilon_i^k)].$$

Työntekijäspesifit palkat \hat{w}_{ij}^k perustuvat työntekijöiden ominaisuuksiin, jos yksilöllisistä ominaisuuksista maksettaisiin kunta-alan palkitsemiskäytäntöjen mukaan. Vastaavasti yksityisen sektorin palkitsemiskäytännöillä y ennustetut laatuvaikoidut palkat ovat

$$(4) \quad \hat{w}_i^y = \exp\left(\sum_{j=1}^n \hat{\beta}_j^y x_{ij}\right) E[\exp(\varepsilon_i^y)],$$

jossa työntekijäspesifit palkat \hat{w}_i^y perustuvat työntekijöiden ominaisuuksiin, jos niistä maksettaisiin yksityisen sektorin palkitsemiskäytäntöjen mukaan.

Ennustettujen palkkojen $\{\hat{w}_i^k, \hat{w}_i^y\}$ avulla voidaan suhteellisia palkkaeroja laskea indeksilaskennan keinoin. Tässä tutkimuksessa perusryhmänä käytetään kunta-alan työntekijöitä. Kunta-alan ja yksityisen sektorin välinen palkkaero Laspeyresin indeksikaavalla on

$$(5) \quad La(w_k^y) = \frac{(\sum_{i=1}^{Nk} \hat{w}_i^k)}{(\sum_{i=1}^{Nk} \hat{w}_i^y)},$$

$La(w_k^y)$ on kunta-alan ja yksityisen sektorin välinen suhteellinen palkkaero, kun työntekijöiden palkat on ennustettu yksilöiden ominaisuuksien mukaan molemmille sektoreille. Tämä menetelmä vastaa siis seuraavaan kysymykseen: kuinka suuri ero kunta-alan ja yksityisen sektorin palkkojen välillä on, kun ero lasketaan ennustamalla kuntatyöntekijöille palkka heidän havaittavien ominaisuuksien mukaan sekä kunta- että yksityisellä sektorilla.

4.3 Blinder-Oaxaca hajotelman menetelmä

Suhteellisia palkkaeroja tarkastellaan hedonisen menetelmän lisäksi myös ns. Blinder-Oaxaca hajotelman menetelmällä. Nimi juontaa juurensa Oaxacan (1973) sekä Blinderin (1973) tekemiin palkkaerotutkimuksiin. Oaxaca tarkasteli väitöskirjassaan sukupuolten välisiä palkkaeroja. Samana vuonna Blinder (1973) julkaisi työntekijöiden palkkaeroja koskevan tutkimuksen käyttäen samaa menetelmää kuin Oaxaca, mutta sukupuolen sijasta hän käytti mallissa etnistä ryhmää.

Kuten hedoninen menetelmä, myös Blinder-Oaxaca hajotelman menetelmä on kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa molemmille sektoreille määritetään puolilogaritmiset palkkayhtälöt. Selitettävä muuttuja on työntekijän logaritmisoitu kuukausiansio. Selittävinä muuttujina käytetään samaa kontrollimuuttujien joukkoa kuin hedonisessa menetelmässä. Tämä sisältää joukon erilaisia työntekijän ja työpaikan ominaisuuksia kuvaavia

muuttujia. Kontrollimuuttujien listaus ja näiden selitykset on esitelty hedonisen menetelmän yhteydessä aliluvussa 4.1. Puolilogaritmisoitu palkkayhtälö sektorille r voidaan kirjoittaa muodossa

$$(6) \quad \ln(w_{ijr}) = \beta_r X_{ijr}' + \varepsilon_{ijr},$$

missä i on työntekijä, j on ammatti, $\ln(w_{ijr})$ logaritmisoitu kuukausiansio, X_{ijr} palkkaa selittävien työntekijän ja työpaikan ominaisuuksien joukko sekä β_r ominaisuuksille estimoidut kertoimien arvot. Keskimääräiset logaritmisoidut kuukausiansiot kunta-alan työntekijöille k ja yksityisen sektorin työntekijöille y voidaan nyt kirjoittaa muodossa

$$(7) \quad \ln(\bar{w}_k) = \hat{\beta}_k \bar{X}_k' \quad ja$$

$$(8) \quad \ln(\bar{w}_y) = \hat{\beta}_y \bar{X}_y'.$$

Keskimääräinen sektorien välinen palkkaero voidaan laskea keskimääräisten logaritmisoitujen kuukausiansioiden erotuksena. Sektorien välinen palkkaero kokonaisuudessaan on muotoa

$$(9) \quad \ln(\bar{w}_y) - \ln(\bar{w}_k) = \hat{\beta}_y \bar{X}_y' - \hat{\beta}_k \bar{X}_k'.$$

Blinder-Oaxaca hajotelmamenetelmän toisessa vaiheessa havaittu keskimääräinen sektorien välinen palkkaero dekomponoidaan kahteen eri osaan; selittävään ja ei-selittävään palkkaeroon. Selittävä palkkaero koostuu siitä havaitun keskimääräisen palkkaeron osasta, mitä voidaan selittää työntekijän ja työpaikan havaituilla ominaisuuksilla. Ei-selittävä palkkaero on puolestaan se osa palkkaerosta, mikä selittyy sillä, että eri sektoreilla maksetaan eri tavalla havaituista ominaisuuksista. Tässä palkkaerotutkimuksessa mielenkiinnon kohteena on kunta-alan ja yksityisen sektorin välinen ei-selittävä palkkaero.

Sekä Oaxacan että Blinderin tutkimuksissa dekomponointi tehtiin ennalta valitun verrokkiryhmän palkkarakenteen suhteen. Verrokkiryhmän valinta voi kuitenkin vaikuttaa menetelmällä saatuihin tuloksiin, jos palkkarakenteet sektoreiden välillä eroavat merkittävästi toisistaan. Kansainvälisessä kirjallisuudessa on käytetty useaa referenssiryhmää tarkasteltaessa julkisen ja yksityisen sektorin välisiä palkkakeroja. Monissa tutkimuksissa on preferoitu yksityisen sektorin valintaa referenssiryhmäksi. Tämä valinta perustuu mm. siihen, että julkisen sektorin koko työmarkkinoilla on melko pieni ja että palkanmuodostumisen nähdään tapahtuvan yksityisellä sektorilla vapaammin julkiseen sektoriin verrattuna (ns. ”oikea palkkarakenne”). Tähän liittyy vahvasti myös se, että vain pieni osa yksityisen sektorin työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon (pl. Pohjoismaat). Toisaalta monet tutkimukset ovat valinneet referenssiryhmäksi julkisen sektorin, koska keskimääräinen palkkataso on siellä tyypillisesti korkeampi (mm. Chatterji ym. 2011).

Neumarkin (1988) tutkimuksessa verrokkiryhmänä käytetään yhdistettyä sektorien välistä otosta. Yhdistetyn otoksen valinta on mielekästä, sillä julkisen sektorin koko Suomessa on merkittävä ja palkkaliukummat ovat melko maltillisia. Referenssiryhmän valinta voidaan perustella myös ns. ”palkkajohtajuudella”. Tutkimustulokset Suomesta eivät ole

kuitenkaan yksiselitteisiä, sillä vaikka yksityisen sektorin palkkakehitys voi lyhyellä aikavälillä vaikuttaa julkisen sektorin palkkakehitykseen, niin pitkällä aikavälillä tilanne voi olla päinvastainen (esim. Lamo ym. 2012).

Käyttämällä Neumarkin menetelmää palkkaeron estimointiin, voidaan dekomponoitu palkkaero esittää muodossa

$$(10) \quad \ln(\bar{w}_y) - \ln(\bar{w}_k) = \hat{\beta}(\bar{X}_y' - \bar{X}_k') + [\bar{X}_y'(\hat{\beta}_y - \beta) - \bar{X}_k'(\hat{\beta}_k - \beta)],$$

missä β on paino yhdistetyn otoksen verrokkiryhmälle. Hajotelman ensimmäinen termi kertoo selittävän palkkaeron ja toinen kuvaa ei-selittävää palkkaeroa.

Blinder-Oaxaca hajotelman menetelmässä on kaksi etua hedoniseen menetelmään verrattuna. Ensinnäkin Blinder-Oaxaca menetelmä mahdollistaa keskivirheiden laskemisen estimoiduille palkkaeroille. Näiden avulla voidaan puolestaan tarkastella palkkaerojen tilastollisia merkitseväisyyksiä. Toiseksi Blinder-Oaxaca menetelmällä voidaan halutesaan arvioida, mistä tekijöistä selittyvä ja ei-selittyvä palkkaero sektoreiden välille muodostuu.

Hedonista menetelmää on taloustieteissä sovellettu pääosin asuntojen hintojen ja mikrotaustatieteessä hyödykkeiden kysynnän mallintamisessa. Hedonista menetelmää voi soveltaa myös suhteellisten palkkaerojen mallintamisessa, ja tässä tapauksessa verrattavat palkat perustuvat *ennustettuihin palkkoihin* yksityisellä ja kunta-alan sektoreilla. BO-hajotelmassa puolestaan *havaittu absoluuttinen* keskimääräinen palkkaero hajotetaan kahteen komponenttiin, jossa mielenkiinnon kohteena on ei-selittävä osa, joka selittyy havaittujen ominaisuuksien tuottoeroilla eri sektoreiden välillä. Julkisen ja yksityisen sektorin välistä tutkimuskirjallisuutta tarkastelemalla havaitaan, että valtaosa analyyseista on tehty joko yhden palkkayhtälön lineaarisella pns-mallilla ryhmämuuttujaindikaattorilla täydennettynä, tai kahden yhtälön BO-dekomponoinnilla.³

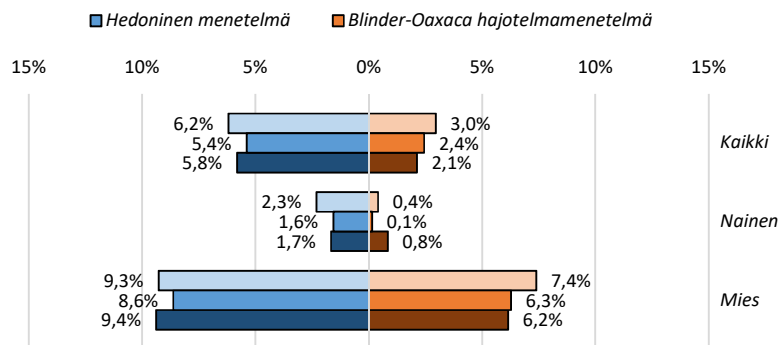
³ Tutkimuksessa Maczulskij (2013a, s. 32-38) on tehty katsaus yli 30 kansainvälisestä tutkimuksesta, joissa on tutkittu sektoreiden välisiä palkkaeroja. Lisäksi Lausey (2014) on katsausartikkelissaan tarkastellut sektoreiden välisiä palkkaerotutkimuksia ja niissä käytettyjä menetelmiä.

5 SEKTORIEN VÄLINEN SUHTEELLINEN PALKKAERO

5.1 Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla

Taulukot suhteellisista palkkaeroista kaikilla ammateilla on esitetty Liitteen taulukoissa A5.1–A5.7. Kaikki tulokset on esitetty prosenttumuodossa. Positiivinen prosenttiluku kertoo yksityisen sektorin suhteellisten palkkojen olevan kunta-alaa suurempia. Suhteellisen palkkaeron ollessa negatiivinen, kunta-alan suhteelliset palkat ovat yksityistä sektoria suuremmat. Taulukot sekä kuviot sisältävät molemmilla eri menetelmillä saadut tulokset. Taulukoiden ja kuvioiden vasemmalla puolella ovat hedonisella menetelmällä estimoidut suhteelliset palkkaerot ja oikealla puolella Blinder-Oaxaca (BO) hajotelma-menettelmän avulla dekomponoitu ei-selittävä palkkaero.

Kuvio 5.1: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla koko otoksella ja sukupuolen mukaan



Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiokäsittittäin; ylämpänä on ansiokäsité 1, keskellä on ansiokäsité 2 ja alimpana on ansiokäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen tarkinta 5-numerotasoa.

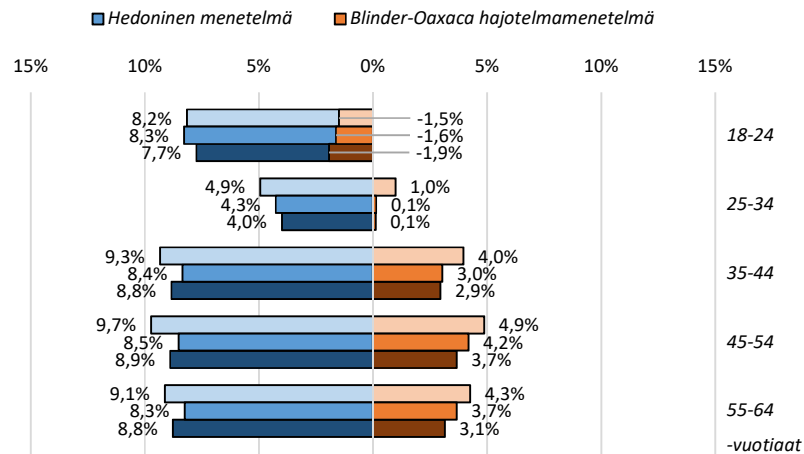
Kuviossa 5.1 sektorien välinen suhteellinen palkkaero on esitetty koko otoksella sekä sukupuolen mukaan jaoteltuna. Näillä ryhmillä on estimoinnissa hyödynnetty ammattiluokituksen tarkinta 5-numerotasoa. Hedonisella menetelmällä suhteellinen palkkaero koko otoksella on noin 5-6 prosenttia riippuen valitusta ansiokäsitteestä. Naisilla yksityisen sektorin suhteelliset palkat ovat noin 2 prosenttia kunta-alaa suuremmat. Miehillä suhteellinen palkkaero on puolestaan naisia selvästi korkeampi; suhteellinen palkkaero miehillä on noin 9 prosenttia yksityisen sektorin hyväksi.

BO-hajotelma-menettelmällä toteutettu palkkaerojen dekompositio koko otoksella sekä sukupuolen mukaan jaoteltuna on esitetty kokonaisuudessaan Liitteen taulukossa A5.1.

Sektorien välinen palkkaero on taulukossa eritelty selittävään ja ei-selittävään palkkaeroon. Tämän lisäksi selittävä palkkaero on jaettu palkkoihin vaikuttaviin ominaisuuksiin ja näiden tekijöiden suuruuksiin. Tässä tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena on BO-hajotelmamenetelmän ei-selittävä palkkaero.

BO-hajotelmamenetelmällä estimoitu suhteellinen palkkaero koko otokselle on noin 2–3 prosenttia riippuen käytetystä ansiökäsitteestä. Naisilla suhteellinen palkkaero likimain nolla. Kuten hedonisella menetelmällä, myös BO-hajotelmamenetelmällä miesten suhteellinen palkkaero on naisten vastaavaa merkittävästi suurempi; suhteellinen palkkaero miehillä on 6-7 prosenttia yksityisen sektorin hyväksi. Yksi miesten palkkaerojen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä voi olla esimerkiksi miesten erot koulutuksessa. Asiaa tarkastellaan myöhemmin osioissa, missä palkkaeroja tutkitaan eri koulutusominaisuuksien suhteen.

Kuvio 5.2: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammanteilla ikäluokan mukaan



Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiökäsitteittäin; ylimpänä on ansiökäsite 1, keskellä on ansiökäsite 2 ja alimpana on ansiökäsite 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

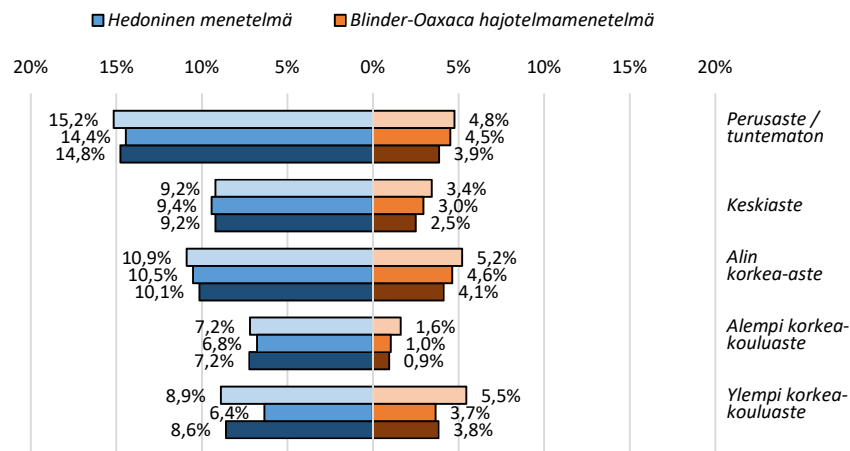
Kuviossa 5.2 sektorien väliset suhteelliset palkkaerot on esitetty eri ikäluokkien mukaan jaoteltuna. Edellisestä poiketen tässä ja tätä seuraavissa kuvioissa sekä Liitteen taulukoissa palkansaajan ominaisuuksilla kategorisoiduissa estimoinneissa on käytetty ammattiluokituksen laveampaa 2-numerotasoa. Suhteelliset palkkaerot ovat lähes yhtä suuria kaikissa kolmessa vanhimmassa ikäluokassa. Näistä ikäluokista 45–54-vuotiaiden palkansaajien keskuudessa suhteellinen palkkaero on marginaalisesti suurinta. Suhteellinen palkkaero tällä ryhmällä on hedonisella menetelmällä keskimäärin 9 prosenttia ja BO-hajotelmamenetelmällä keskimäärin 4 prosenttia. Estimoidut palkkaerot 35–44 ja 55–65-vuotiaiden ryhmissä ovat kuitenkin vain muutamia prosentin kymmenyksiä 45–54-vuotiaiden vastaavia pienempiä.

Suurin menetelmien välinen ero on havaittavissa nuorimmalla ikäluokalla. Hedonisella menetelmällä suhteellinen palkkaero 18–24-vuotiaille on noin 8 prosenttia, mutta Blinder-Oaxaca hajotelmamenetelmällä palkkaero tälle ryhmälle on negatiivinen (noin -2 prosenttia). BO-hajotelman tuottamat tulokset ovat enempi linjassa aikaisemman tutkimuskirjallisuuden kanssa.

Suhteelliset palkkaerot on esitetty kuviossa 5.3 koulutusasteiden mukaan. Hedonisella menetelmällä suurin suhteellinen palkkaero on palkansaajilla, jotka ovat vain peruskoulun varassa, tai joille ei ole tietoa koulutuksesta. Tällä ryhmällä suhteellinen palkkaero hedonisella menetelmällä on noin 15 prosenttia. Kyseisestä ryhmästä on kuitenkin haastavaa tehdä suoria johtopäätöksiä. Ryhmä voi esimerkiksi sisältää ulkomaalaisia palkansaajia, joiden todellinen koulutusaste on kyseistä ryhmää korkeampi. Tällaisia palkansaajia ovat muun muassa ulkomaalaisen korkeakoulututkinnon omaavat palkansaajat, jotka työskentelevät yksityisellä sektorilla korkeapalkkaisissa tehtävissä, mutta heidän koulutustasoansa ei ole merkitty suomalaisiin rekistereihin. BO-hajotelmamenetelmällä estimoitu palkkaero tälle ryhmälle on hedonista menetelmää maltillisempi, ollen noin 4-5 prosenttia.

Sektorien välinen suhteellinen palkkaero on toiseksi suurin alimman korkea-asteen koulutuksen saaneilla palkansaajilla. Hedonisella menetelmällä suhteellinen palkkaero tällä ryhmällä on 10 prosenttia ja BO-hajotelmamenetelmällä 5 prosenttia. Pienin palkkaero on puolestaan alemman korkeakoulututkinnon saaneilla palkansaajilla. Tälle ryhmälle estimoitu suhteellinen palkkaero hedonisella menetelmällä on 7 prosenttia ja BO-menetelmällä 1-2 prosenttia. Tähän koulutustasoryhmään kuuluvat ammattikorkeakoulu- ja kandidaatintutkinnon suorittaneet palkansaajat.⁴

Kuvio 5.3: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla koulutusasteen mukaan



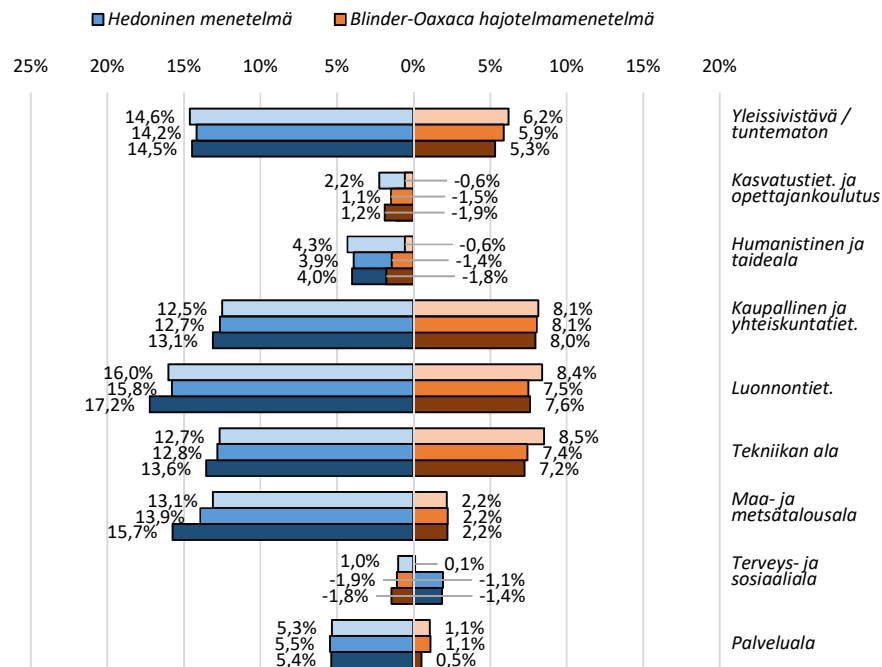
Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiökäsitteittäin; ylimpänä on ansiökäsité 1, keskellä on ansiökäsité 2 ja alimpana on ansiökäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

⁴ Koska miesten suhteellinen palkkaero on naisia korkeampi, niin Liitteen Taulukossa A5.4.2 on raportoitu suhteelliset palkkaerot koulutusasteen mukaan miesten ryhmälle. Miesten suhteellisten palkkaerojen estimaattien arvot ovat jokaisella koulutusasteryhmällä suurempia kuin koko otoksen vastaavat. Suurimmat erot löytyvät ylempään korkeakouluasteeseen, alimman korkea-asteen, keskiasteen ja perusasteen tutkinnon suorittaneiden palkansaajien estimaateissa..

Suhteelliset palkkaerot koulutusalan mukaan on esitetty kuviossa 5.4. Monilla koulutusaloilla, joista valmistutaan kunta-alalle keskittyneisiin ammatteihin, sektorien välinen suhteellinen palkkaero on varsin pieni. Kyseisiä koulutusaloja ovat esimerkiksi opettajankoulutus sekä terveys- ja sosiaalialan koulutus. Opettajankoulutuksen suorittaneilla palkansaajilla suhteellinen palkkaero hedonisella menetelmällä on 1-2 prosenttia ja BO-hajotelmamenetelmällä -2-1 prosenttia. Vastaavasti sosiaali- ja terveysalan tutkinnon omaavilla suhteellinen palkkaero hedonisella menetelmällä on -2...1 prosenttia ja BO-hajotelmamenetelmällä -1-0 prosenttia.

Suhteellinen palkkaero on puolestaan suurehko niillä koulutusaloilla, joilla kyseisen koulutuksen suorittaneista suurempi osa työskentelee yksityisellä sektorilla. Suurin suhteellinen palkkaero on luonnontieteellisen koulutuksen saaneilla palkansaajilla (hedoninen menetelmä: 16-17 prosenttia ja BO-menetelmä: 8 prosenttia). Muita suurehkon suhteellisen palkkaeron koulutusaloja ovat yleissivistävä, kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen, tekniikan alan sekä maa- ja metsätalouden koulutus.⁵

Kuvio 5.4: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla koulutusalan mukaan



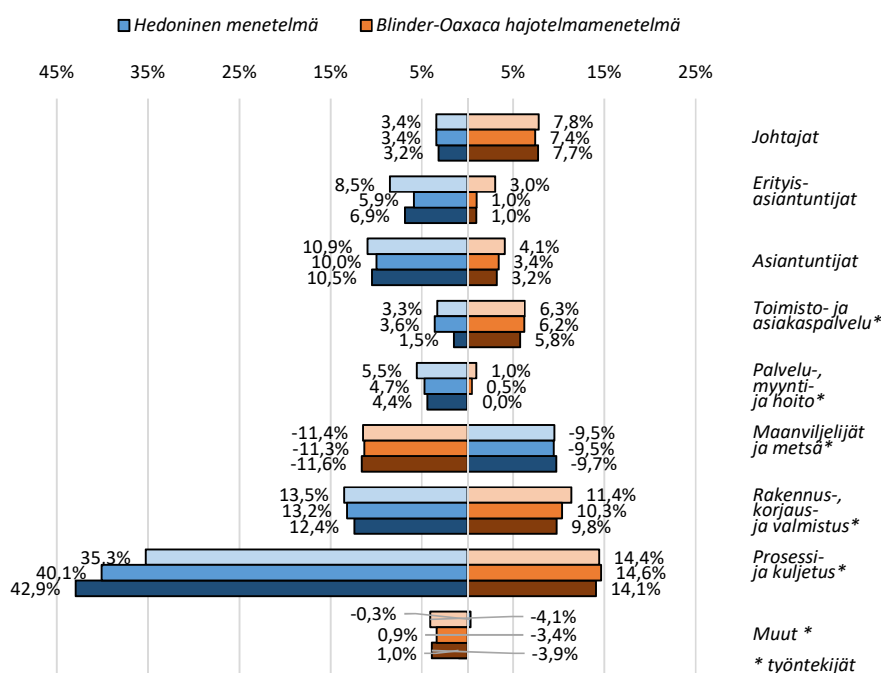
⁵ Liitteen Taulukossa A5.5.2 on raportoitu vastaavat suhteelliset palkkaerot miehille. Suurin ero koko otoksen ja miesten ryhmissä voidaan havaita palvelualan sekä humanistisen ja taidealan tutkinnon suorittaneilla miehillä. Koko otoksella palvelualan koulutuksen suorittaneilla palkansaajilla suhteellinen palkkaero on varsin pieni, noin 1–5 prosenttia. Miehillä vastaavan ryhmän suhteellinen palkkaero on noin 6–14 prosenttia, nostaten kyseisen koulutusalan miehillä suurehkojen palkkaerojen koulutusalaaksi.

Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiokäsitteittäin; ylimpänä on ansiokäsité 1, keskellä on ansiokäsité 2 ja alimpana on ansiokäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

Suhteelliset palkkaerot ammattiluokituksen 1-numerotason mukaan on esitetty kuviossa 5.5. Suurimmat suhteelliset palkkaerot sektoreiden välillä ovat prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä. Hedonisella menetelmällä estimoidut suhteelliset palkkaerot tälle ryhmälle ovat likimain 40 prosenttia. Vastaavasti BO-hajotelmamenetelmällä suhteelliset palkkaerot prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä ovat noin 14 prosenttia. Suurta palkkaeroa voi mahdollisesti selittää se, ettei kunta-alalla työskentele käytännössä montaa prosessi- ja kuljetustyöntekijää, ja näin estimaattien arvo perustuu hyvin pieneen otokseen.

Sektorien väliset palkkaerot ovat pienehköjä usealla eri ammattiluokalla, kuitenkin riippuen käytetystä estimointimenetelmästä. Yksi pienien palkkaerojen ammattiluokista on palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät. Hedonisella menetelmällä suhteellinen palkkaero tällä ryhmällä on noin viisi prosenttia ja BO-menetelmällä 0–1 prosenttia.

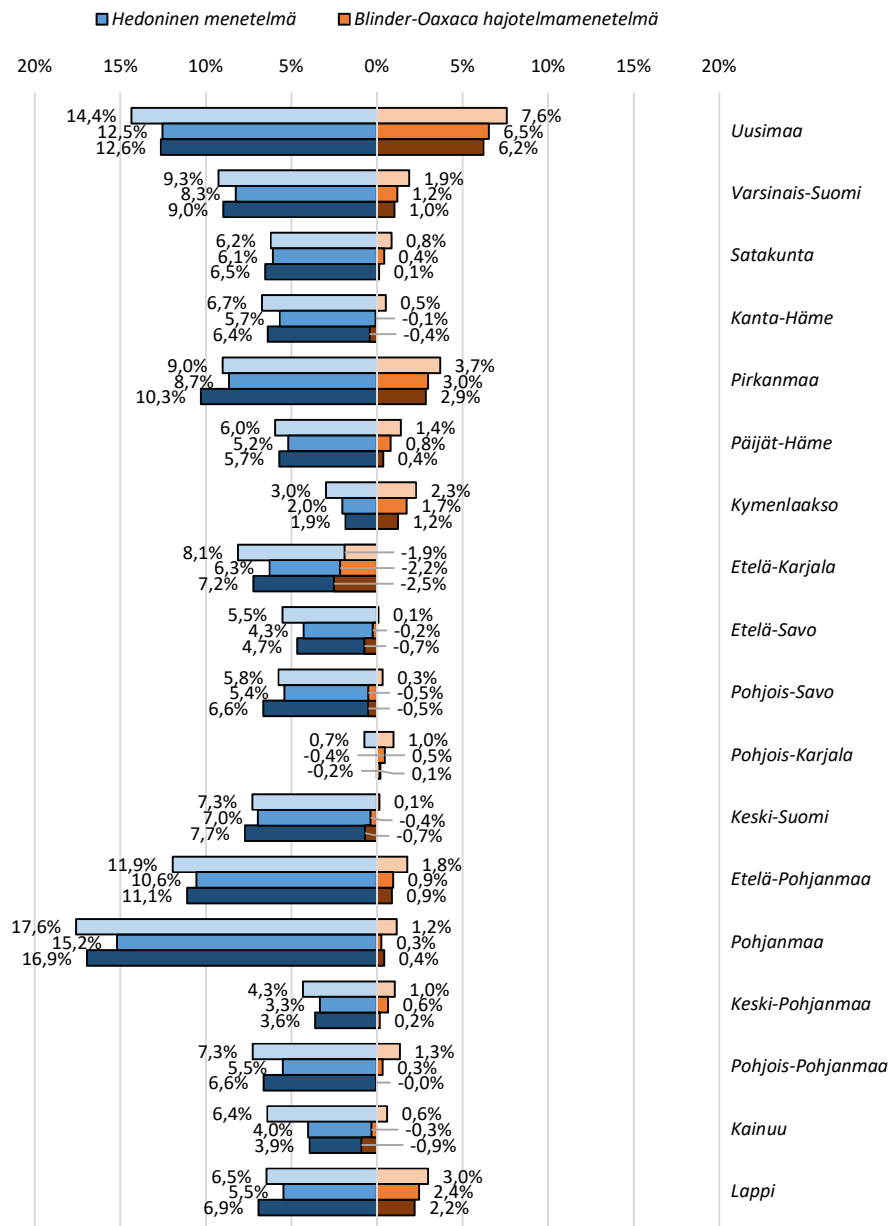
Kuvio 5.5. Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla ammattiluokan mukaan



Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiokäsitteittäin; ylimpänä on ansiokäsité 1, keskellä on ansiokäsité 2 ja alimpana on ansiokäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

Kuviossa 5.6 on esitetty suhteelliset palkkaerot sektorien välillä työntekijän asuinmaakunnan suhteen. Pääsääntöisesti suhteelliset palkkaerot eri maakunnissa ovat hedonisella menetelmällä noin 5–10 prosenttia ja BO-menetelmällä alle kolme prosenttia. Poikkeuksia maakuntien joukossa ovat kuitenkin Uusimaa ja Pohjanmaa, joissa palkkaero on lähes kaksinkertainen keskiverto maakuntaan nähden. Hedonisella menetelmällä suhteellinen palkkaero Uusimaalla on 13-14 prosenttia ja BO-menetelmällä 6-8 prosenttia. Pohjanmaalla hedonisen menetelmän suhteellinen palkkaero on 15-18 prosenttia, mutta BO-menetelmällä suhteellinen palkkaero on likimain nolla.

Kuvio 5.6. Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla maakunnan mukaan



Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiökäsittettäin; ylimpänä on ansiökäsité 1, keskellä on ansiökäsité 2 ja alimpana on ansiökäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

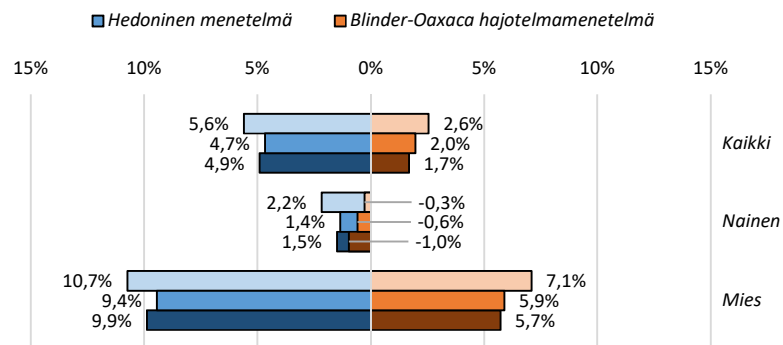
5.2 Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammanteilla

Koko otoksen lisäksi suhteellisia palkkaeroja on tarkasteltu vastaavien ammattien kesken. Vastaavien ammattien avulla voidaan suhteellisten palkkaerojen estimaatteja mahdollisesti tarkentaa, sillä käsittelyssä on tällöin vain keskenään vertailukelpoisia ammatteja. Vastaavien ammattien tarkempi määrittely on esitetty aliluvussa 2.3. Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammanteilla hedonisella menetelmällä ja BO-menetelmällä on esitetty taulukkomuodossa Liitteen taulukoissa A5.8–A5.13.

Kuviossa 5.7 on esitetty suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla koko osaotoksella sekä sukupuolen mukaan jaoteltuna. Hedonisella menetelmällä suhteellinen palkkaero koko osaotoksella on noin 5 prosenttia ja BO-menetelmällä noin 2 prosenttia. Menetelmien välinen ero koko osaotoksella on noin kolmen prosenttiyksikön luokkaa.

Kuten kaikilla ammateilla, myös vastaavilla ammateilla naisten suhteelliset palkkaerot ovat pienehköjä; hedonisella menetelmällä suhteellinen palkkaero on 1-2 prosenttia ja BO-menetelmällä -1-0 prosenttia. Miehillä hedonisen menetelmän palkkaeroestimaatit ovat vastaavilla ammateilla puolestaan hieman kaikkia ammatteja suurempia. Suhteellinen palkkaero miehillä on hedonisella menetelmällä 9-11 prosenttia ja BO-menetelmällä 6-7 prosenttia. Miesten suhteellisia palkkaeroja tarkastellaan eri koulutustekijöiden suhteen myöhemmin.

Kuvio 5.7: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla koko aineistolla sekä sukupuolen mukaan

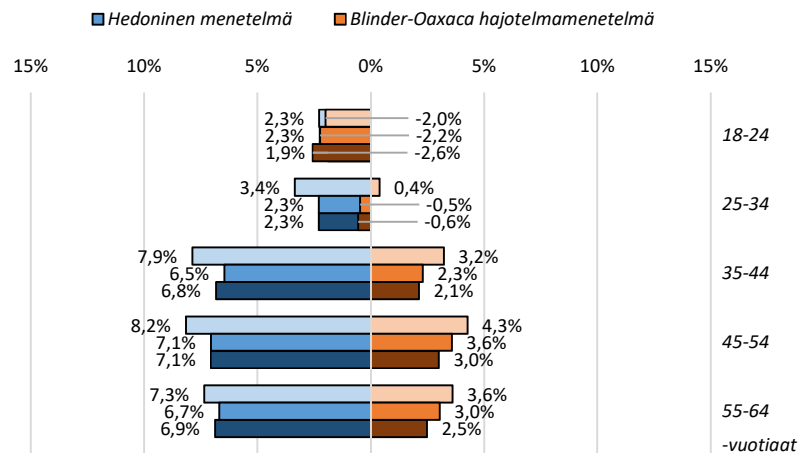


Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiokäsitteittäin; ylimpänä on ansiokäsité 1, keskellä on ansiokäsité 2 ja alimpana on ansiokäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen tarkinta 5-numerotasoa.

Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla eri ikäluokissa on esitetty kuviossa 5.8. Suurin muutos vastaavien ja kaikkien ammattien välillä on tapahtunut nuorimman ikäluokan hedonisen menetelmän palkkaeroestimaateissa. Nuorimmalla ikäluokalla palkkaerot ovat molemmilla menetelmillä varsin pieniä; hedonisella menetelmällä 2 prosenttia ja BO-menetelmällä -2 prosenttia. Myös 25–34-vuotiaiden ikäluokassa suhteelliset palkkaerot ovat maltillisia; hedonisella menetelmällä 2-3 prosenttia ja BO-menetelmällä likimain nolla.

Kuten kaikilla ammateilla, ei vastaavillakaan ammateilla kolmen vanhimman ikäluokan suhteellisissa palkkaeroissa ole keskenään suuria eroja. Suhteellinen palkkaero on suurimmillaan 45–54-vuotiaiden ikäluokassa; hedonisella menetelmällä palkkaero tässä ryhmässä on 7-8 prosenttia ja BO-menetelmällä 3–4 prosenttia.

Kuvio 5.8: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammanteilla ikäluokan mukaan



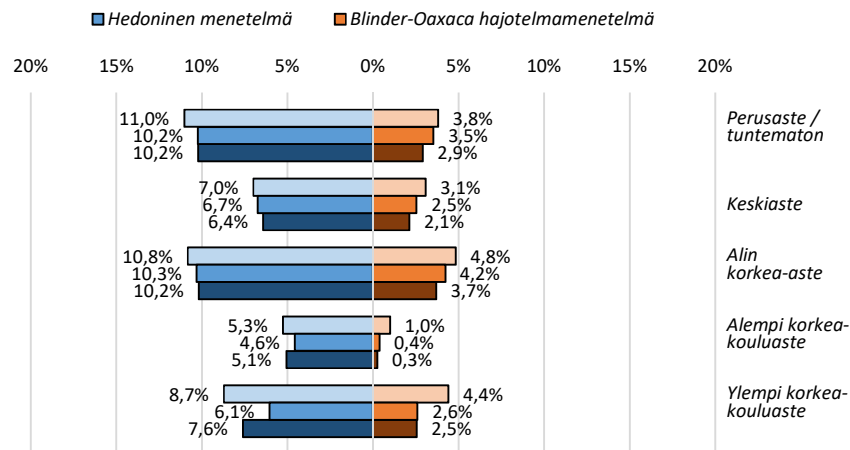
Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiokäsittettäin; ylimpänä on ansiokäsité 1, keskellä on ansiokäsité 2 ja alimpana on ansiokäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

Kuviossa 5.9 on esitetty suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammanteilla koulutusasteen mukaan. Yksityisen sektorin suhteelliset palkat ovat kunta-alaan nähden suurimpia alimman korkea-asteen ja perusasteen tutkinnon omaavilla palkansaajilla. Alimman korkea-asteella suhteelliset palkkaerot ovat hedonisella menetelmällä 10 prosenttia ja BO-menetelmällä 4-5 prosenttia. Perusasteen koulutuksen varassa olevilla suhteelliset palkkaerot ovat puolestaan hedonisella menetelmällä noin 10 prosenttia ja BO-menetelmällä 3-4 prosenttia.

Suhteelliset palkkaerot ovat pienimmillään alemman korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla. Hedonisella menetelmällä suhteellinen palkkaero tällä ryhmällä on 5 prosenttia ja BO-menetelmällä likimain nolla. Kyseinen ryhmä koostuu ammattikorkeakoulututkinnon ja kandidaatintutkinnon suorittaneista palkansaajista.⁶

⁶ Liitteen Taulukossa A5.10.2 tarkastelu on tehty miesten ryhmälle. Kuten kaikilla ammanteilla, miesten suhteelliset palkkaerot ovat myös vastaavilla ammanteilla kaikilla eri koulutusasteilla koko otoksen vastaavia arvoja suurempia.

Kuvio 5.9: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla koulutusasteen mukaan

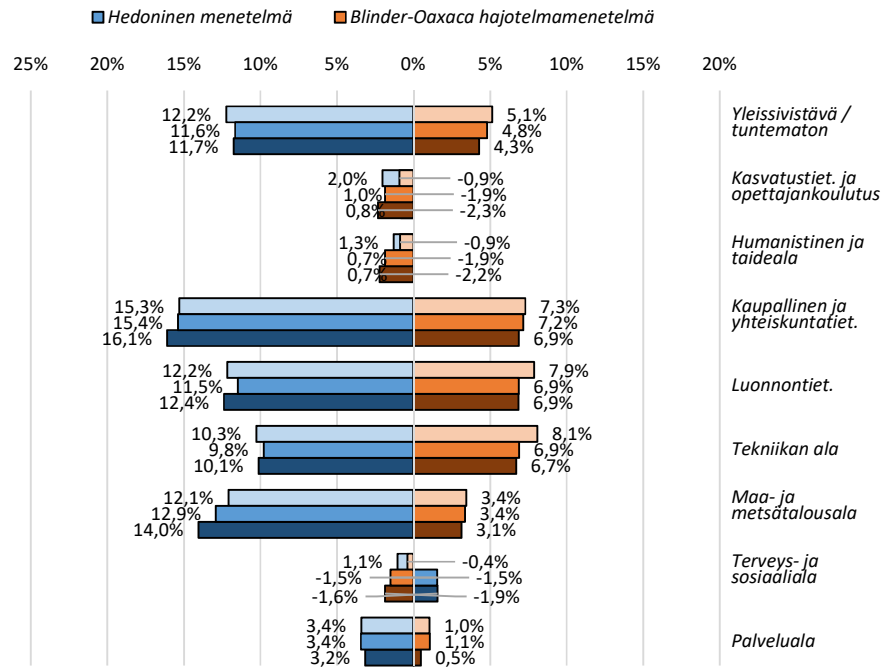


Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiokäsittettäin; ylimpänä on ansiokäsité 1, keskellä on ansiokäsité 2 ja alimpana on ansiokäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammatiluokituksen 2-numerotasoa.

Kuviossa 5.10 suhteellisia palkkaeroja on tarkasteltu koulutusalan näkökulmasta. Koulutusalat ovat jakautuneet käytännössä kahteen eri luokkaan suhteellisen palkkaeron suuruuden mukaan. Osalla koulutusaloista suhteellinen palkkaero sektoreiden välillä on varsin pientä, mutta osalla koulutusaloista palkkaerot ovat hyvinkin suuret. Suurin suhteellinen palkkaero on kaupallisen ja yhteiskuntatieteellisen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla (15 prosenttia hedonisella menetelmällä ja 7 prosenttia BO-menetelmällä). Myös luonnontieteellisen, yleissivistävän, tekniikan alan sekä maa- ja metsätalouden tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla sektoreiden välinen suhteellinen palkkaero on samaa suuruusluokkaa; hedonisella menetelmällä noin 10–12 prosenttia ja BO-menetelmällä noin 3–7 prosenttia.

Kasvatustieteellisen ja opettajankoulutuksen, humanistisen ja taidealan, terveys- ja sosiaalialan ja palvelualan tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla suhteelliset palkkaerot ovat puolestaan varsin pieniä, noin -1...3 prosenttia riippuen käytetystä ansiokäsitteestä. Liitteen Taulukko A5.11.2 esittää vastaavat tulokset miesten ryhmälle, ja havaitsemme, että suhteelliset palkkaerot ovat isompia miesten ryhmässä kuin koko otoksen (ja naisten) ryhmässä.

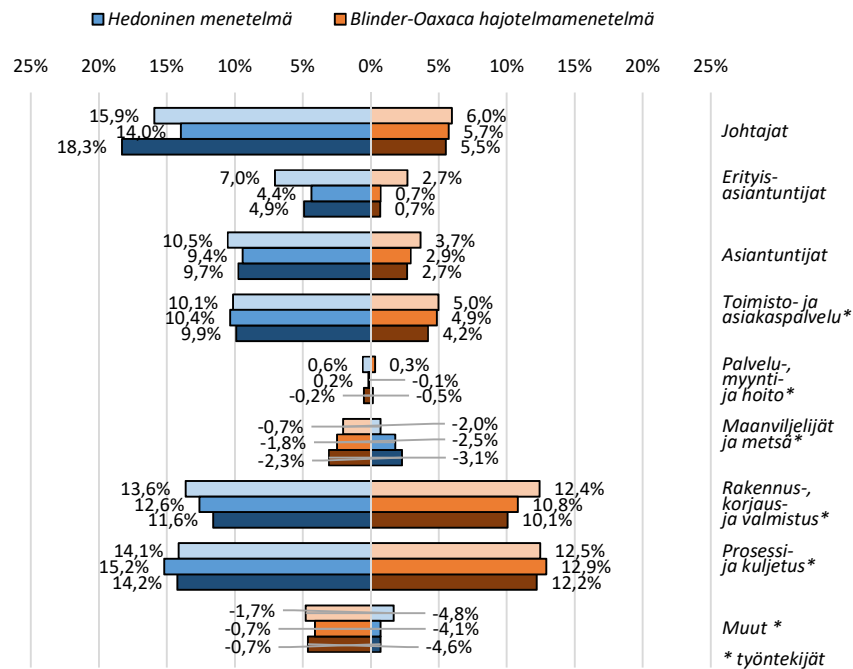
Kuvio 5.10: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla koulutusalan mukaan



Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiokäsittettäin; ylimpänä on ansiokäsité 1, keskellä on ansiokäsité 2 ja alimpana on ansiokäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

Kuviossa 5.11 on esitetty suhteelliset palkkaerot eri ammattiluokkien mukaan ammattiluokituksen laveimmalla 1-numerotasolla. Suhteellinen palkkaero sektoreiden välillä on suurinta johtajilla, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöillä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä. Kaikilla näillä ammattiluokilla suhteellinen palkkaero on yli 10 prosenttia menetelmästä riippumatta; poikkeuksena johtajat, joilla suhteellinen palkkaero BO-menetelmällä on noin kuusi prosenttia. Suhteellinen palkkaero on ammattiluokista pienintä palvelu- myynti- ja hoitotyöntekijöillä. Näissä ammateissa suhteellinen palkkaero on lähellä nollaa.

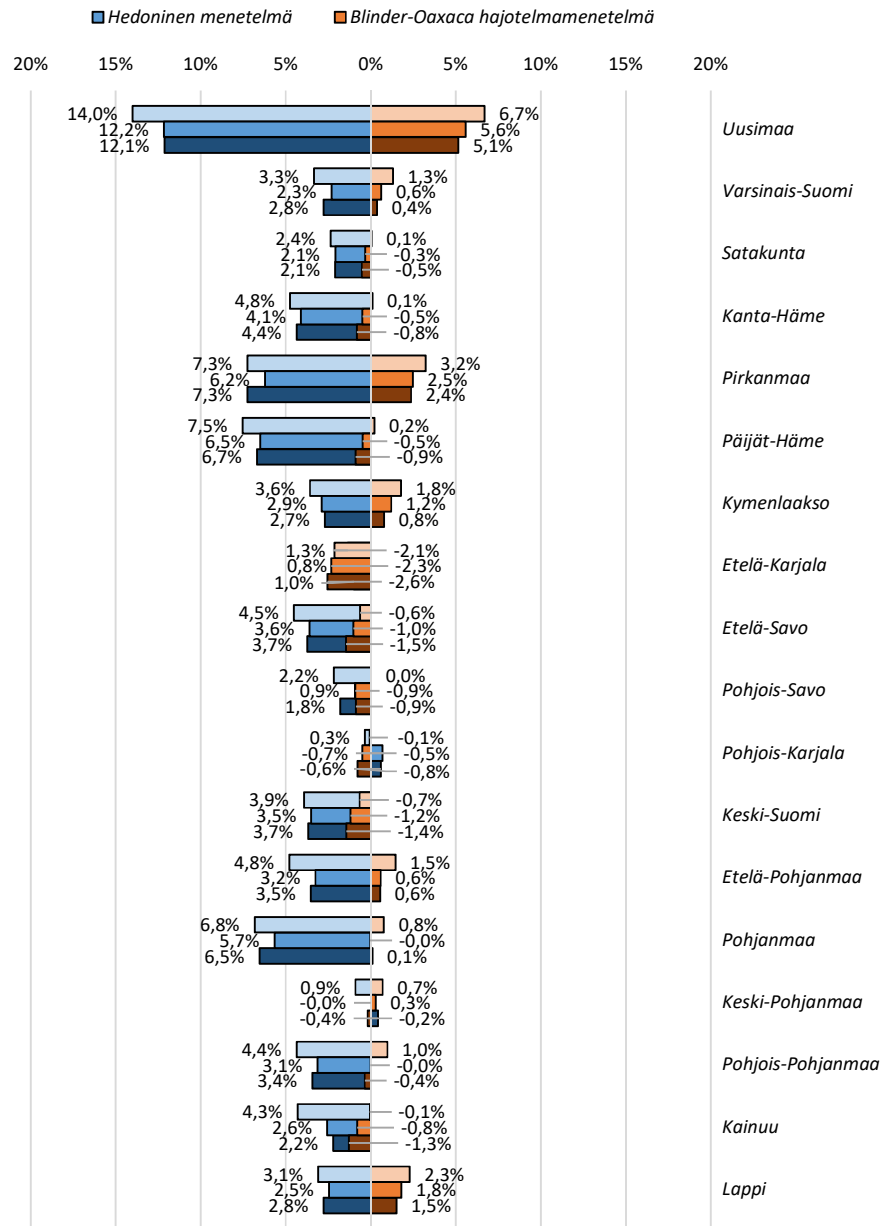
Kuvio 5.11: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla ammattiluokan mukaan



Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiokäsitteittäin; ylimpänä on ansiokäsité 1, keskellä on ansiokäsité 2 ja alimpana on ansiokäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

Maakuntien mukaan jaotellut suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla ovat esitetty kuviossa 5.12. Selvästi suurin suhteellinen palkkaero on Uudellamaalla; hedonisella menetelmällä yli 10 prosenttia ja BO-menetelmällä noin viisi prosenttia. Suurin muutos vastaavien ja kaikkien ammattien estimaattien välillä on tapahtunut Pohjanmaan palkansaajien suhteellisissa palkkaeroissa. Vastaavilla ammateilla Pohjanmaan suhteelliset palkkaerot ovat hedonisella menetelmällä noin kuusi prosenttia ja BO-menetelmällä likimain nolla. Muissa maakunnissa vastaavien ammattien suhteelliset palkkaerot ovat hedonisella menetelmällä riippuen käytetystä ansiokäsitteestä keskimäärin viisi prosenttia ja BO-menetelmällä lähellä nollaa.

Kuvio 5.12: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla maakunnan mukaan



Suhteelliset palkkaerot on esitetty jokaisessa eri luokassa ansiokäsitteittäin; ylimpänä on ansiokäsité 1, keskellä on ansiokäsité 2 ja alimpana on ansiokäsité 3. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotaso.

6 YHTEENVETO TULOKSISTA

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu kunta-alan ja yksityisen sektorin välisiä palkkaeroja Suomessa hyödyntämällä palkkarakenneaineiston tilastoja vuosille 2014-2016. Tutkimuksessa on hyödynnetty kahta ekonometrista menetelmää, joista ensimmäinen on hedoninen menetelmä, ja toinen on palkkaerotutkimuksissa varsin usein sovellettu Blinder-Oaxaca hajotelmamenetelmä. Eri menetelmillä saatujen tulosten vertailu osoittaa, että kaikilla ammateilla hedoninen menetelmä tuottaa keskimäärin 5-10 prosenttiyksikköä suuremmat palkkaerot yksityisen sektorin hyväksi BO-hajotelmamenetelmään verrattuna. Vastaavilla ammateilla eri menetelmien tuottamien kertoimien ero pienenee, ollen keskimäärin 3-6 prosenttiyksikköä.

Hedonista menetelmää on pääosin sovellettu mm. tuotteiden kysynnän ja asuntojen hintojen mallintamisessa, vaikkakin se soveltuu myös palkkaerojen tutkimiselle. Hedoninen menetelmä nojaa *palkkojen ennusteisiin*, kun taas perinteisempi BO-menetelmä dekomponoi *havaitun palkkaeron* osaan (ns. ei-selittävä osa), joka selittyy sillä, että eri ominaisuuksia arvotetaan eri sektoreilla eri tavoin. Tässä ei-selittävässä osassa on mukana myös vakiotermien ero, joka mittaa eri ryhmien lähtötason kulmakertoimien eron palkkarakenteessa. Katsaus aiempaan tutkimuskirjallisuuteen osoittaa, että kahden yhtälön BO-hajontamenetelmä tai yhden yhtälön malli ryhmäindikaattorimuuttujalla ovat ehdottomasti käytetyimpiä tapoja mitata eri ryhmien välisiä palkkaeroja (esim. Lausey 2014).⁷ Tässä yhteenvedossa käymmekin läpi pääosin BO-menetelmällä saatuja tuloksia, sillä muistutuksella, että hedoninen menetelmä tuottaa 5-10 prosenttiyksikköä suurempia palkkaeroja.

Tutkimuksen päätulosten mukaan yksityisen sektorin säännöllisen työajan kuukausiansio on 3 prosenttia kunta-alaa suurempi. Laveammat ansiokäsitteet (kuten ylityöt ja kertaluontoiset palkanerät lisättynä) antavat tulokseksi 2 prosenttia. Tässä keskimääräisessä palkkaerossa esiintyy kuitenkin heterogeenisuutta eri ryhmien välillä, joita käymme läpi seuraavaksi.

⁷ Useissa tutkimuksissa otetaan myös huomioon henkilön endogeeninen valinta työskennellä julkisella tai yksityisellä sektorilla, mutta tässä tutkimuksessa emme ota ko. valikoitumisharhaa huomioon.

Sektorien väliset suhteelliset palkkaerot ovat keskimäärin pienempiä vastaavien ammattien kesken.

Kaikilla ammateilla suhteelliset palkkaerot muodostetaan kaikkien aineiston palkansaajien kesken. Tällöin analyysiin päätyy mukaan hyvin erilaisia ammatteja, joiden vertailu keskenään ei ole välttämättä mielekäästä. Vastaaviin ammatteihin on valikoitu puolestaan ne ammatit, joissa palkansaajahavaintoja on tarpeeksi molemmilla sektoreilla. Näin voidaan ajatella, että kyseistä ammattia esiintyy sekä kunta-alalla että yksityisellä sektorilla, ja näin ammatit ovat vertailtavissa toisiinsa. Koska sektorien välinen toimialarakenne on monelta osin toisistaan poikkeava, ovat vastaavat ammatit palkkaerojen estimoinnissa perusteltuja.

Naisilla sektorien väliset suhteelliset palkkaerot ovat selvästi miehiä pienempiä.

Suhteellisissa palkkaeroissa on sukupuolten välillä havaittavissa selvää eroa. Naisilla sektorien välinen suhteellinen palkkaero on likimain nolla ja miehillä noin 6-7 prosenttia.⁸ Nämä tulokset ovat linjassa aikaisempien suomalaisten tutkimusten kanssa. Uusitalo (1999), Korkeamäki (1999), Maczulskij ja Pehkonen (2011) ja Maczulskij (2013b) ovat tutkineet palkkaeroja Suomessa. Kun malleissa vakioidaan henkilön havaittavia ominaisuuksia, niin palkkaero miehille on 3-8 prosenttia. Naisilla palkkaero on likimain nolla (Korkeamäki 1999, Maczulskij 2013b) tai jopa hieman positiivinen (Maczulskij ja Pehkonen 2011). Myös kansainvälisessä kirjallisuudessa havaitaan samankaltainen ilmiö.⁹

Sukupuolten välisten palkkaerojen tasoerot saattavat johtua miesten ja naisten valikoitumisesta erilaisiin ammatteihin ja tätä kautta eri sektoreille. Otoksen naisista yli puolet työskenteli kunta-alalla, mutta miehistä vain alle neljännes. Jos naiset työskentelevät kunta-alalle painottuvissa ammateissa, muodostavat kunta-alan palkat työmarkkinoille normin, jota yksityinenkin sektori seuraa. Lisäksi miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat pienempiä julkisella sektorilla, mikä heijastuu työvoimarakenteen kautta julkisen (kunta-alan) ja yksityisen sektorin väliseen palkkaeroon.

⁸ Liitteen Taulukossa A5.14 on raportoitu BO-menetelmällä lasketut suhteelliset palkkaerot myös pienemmälle, ei-vastaavien ammattien ryhmälle. Myös tälle otokselle havaitsemme samansuuruisia palkkaeroja miehille ja naisille.

⁹ Vanhoissa Itä-Blokin maissa havaitaan tyypillisesti negatiivinen palkkaero (yksityisen sektorin hyväksi), Pohjoismaissa havaitaan vain pieniä positiivisia tai negatiivisia palkkaeroja, ja Euroopan maissa sekä muissa länsimaissa havaitaan tyypillisesti positiivinen palkkaero (julkisen sektorin hyväksi). Mikäli palkkaero on positiivinen, niin se on aina suurempi miehillä kuin naisilla. Katso katsaus tutkimuksesta Maczulskij (2013a).

Sektorien väliset suhteelliset palkkaerot kasvavat iän myötä

Suhteelliset palkkaerot ovat nuorimmassa, 18–24-vuotiaiden ikäluokassa aineiston pienimmät ja jopa 2 prosenttia julkisen sektorin hyväksi. Ikäluokasta 35 ylöspäin palkkaerot ovat keskimäärin 4 prosenttia. Sektorien väliset suhteelliset palkkaerot näyttävät kasvavan siis palkansaajan vanhetessa. Työuran alkupuolella sekä kunta-alan että yksityisen sektorin palkat ovat varsin lähellä toisiaan. Kokemuksen ja iän karttuessa yksityisen sektorin suhteelliset palkat kasvavat kunta-alaa voimakkaammin. Yksityisen sektorin parempaan palkkakehitykseen voi liittyä muun muassa erot urakehityksessä, kovempi kilpailu työvoimasta sekä haastavimpien tehtävien parempi palkkaus yksityisellä sektorilla. Kattava tutkimuskirjallisuus osoittaaakin, että palkkajakauman yläpäässä yksityisen sektorin työntekijä ansaitseekin muuten samankaltaista julkisen sektorin palkansaajaa paremmin (mm. Lucifora & Meurs 2006, Maczulskij & Pehkonen 2011). Tämä kehitys näkyy myös suhteellisissa palkkaeroissa, jotka on laskettu erikseen eri ammateille. Tyypillisissä matalapalkkaisissa palveluammateissa ja avustavissa työtehtävissä toimivien palkkaero on negatiivinen (kunta-alan palkkapreemio) tai likimain nolla, kun taas toimistotyöntekijöillä, asiantuntijoilla ja johtajilla palkkaero on 3-6 prosenttia yksityisen sektorin hyväksi.

Uudellamaalla sektorien väliset suhteelliset palkkaerot ovat merkittävästi muita maakuntia suurempia.

Uudellamaalla havaitaan merkittävä, noin 6 prosentin palkkaero. Toisaalta muissa maakunnissa palkkaero on keskimäärin -2 ja 2 prosentin välillä. Maakuntien palkkaero korreloi merkittävästi maakunnan työttömyysasteen mukaan. Tähän selityksenä on se, että yksityisellä sektorilla palkat joustavat enemmän alueellisen työmarkkinatilanteen mukaan, kun taas julkisella sektorilla palkkojen jousto on vähäisempää (esim. Sanz-de-Galdeano & Turunen 2006). Alueellisia palkkaeroja on havaittu myös muissa maissa (esim. Dell'Aringa ym. 2007, García-Perez & Jimeno 2007).

LÄHTEET

- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Chatterji, M., Mumford, K. & Smith, K. (2011). The public-private sector gender wage differential in Britain: Evidence from matched employee-workplace data. *Applied Economics* 43, 3819-3833.
- Dell'Aringa, C., Lucifora, C. & Origo, F. (2007). Public sector pay and regional competitiveness: A first look at regional public-private wage differentials in Italy. *Manchester School* 75, 445-478.
- García-Perez, J. & Jimeno, J. (2007). Public sector pay gaps in Spanish regions, *Manchester School* 75, 501-531.
- Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human Resources*, 279-295.
- Korkeamäki, O. (1999). Yksityisen ja julkisen sektorin palkkoihin vaikuttavat tekijät. VATT-tutkimuspapereita 57, Helsinki.
- Kouvonen, S. & Suoperä, A. (2001). Kuntasektoria koskeva palkkaselvitys KUNPAS. Helsinki, Finland: Tilastokeskus.
- Kouvonen, S. & Suoperä, A. (2010). Selvitys kunta-alan ja yleisten työmarkkinoiden palkkaeroista. Helsinki, Finland: Tilastokeskus.
- Lamo, A., Pérez, J. & Schuknecht, L. (2012). Public or private sector wage leadership? An international perspective. *Scandinavian Journal of Economics* 114, 228-244.
- Lausev, J. (2014). What has 20 years of public-private pay gap literature told us? Eastern European transitioning vs. developed economies. *Journal of Economic Surveys* 28, 516-550.
- Lucifora, D. & Meurs, D. (2006). The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy. *Review of Income and Wealth* 52, 43-59.
- Maczulskij, T. (2013a). Economics of wage differentials and public sector labour markets. *Jyväskylän tutkimus julkaisuja* 125.
- Maczulskij, T. (2013b). Employment sector and pay gaps: genetic and environmental influences. *Labour Economics* 23, 89-96.
- Maczulskij, T. & Pehkonen, J. (2011). Public-private sector pay gaps in Finland: A quantile regression analysis. *Finnish Economic Papers* 24, 111-127.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 693-709.

Sanz-de-Galdiano, A. & Turunen, J. (2006). The euro area wage curve. *Economics Letters* 92, 93-98.

Uusitalo, R. (1999). Return to education in Finland. *Labour Economics* 6, 569-580.

Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory econometrics: A modern approach*. Nelson Education.

LIITEET

Taulukko A3.1: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna vastaavilla ammanteilla vuosittain sukupuolen mukaan

| <u>Sukupuoli</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsite</u> | | |
|------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite |
| Yhteensä | 100,0 % | 47,1 % | 52,9 % | 1,147 | 1,136 | 1,158 |
| 2014 | 33,5 % | 46,8 % | 53,2 % | 1,140 | 1,129 | 1,149 |
| 2015 | 33,1 % | 47,2 % | 52,8 % | 1,147 | 1,136 | 1,163 |
| 2016 | 33,4 % | 47,2 % | 52,8 % | 1,153 | 1,143 | 1,163 |
| Nainen | 62,6 % | 33,2 % | 66,8 % | 1,074 | 1,060 | 1,075 |
| 2014 | 33,3 % | 32,7 % | 67,3 % | 1,065 | 1,052 | 1,065 |
| 2015 | 33,2 % | 33,4 % | 66,6 % | 1,075 | 1,062 | 1,080 |
| 2016 | 33,5 % | 33,4 % | 66,6 % | 1,080 | 1,066 | 1,079 |
| Mies | 37,4 % | 70,4 % | 29,6 % | 1,102 | 1,075 | 1,099 |
| 2014 | 33,8 % | 70,1 % | 29,9 % | 1,094 | 1,068 | 1,090 |
| 2015 | 32,9 % | 70,5 % | 29,5 % | 1,101 | 1,073 | 1,102 |
| 2016 | 33,3 % | 70,5 % | 29,5 % | 1,110 | 1,083 | 1,105 |

* 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A3.2: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna vastaavilla ammanteilla ikäluokan mukaan

| <u>Ikäluokka</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsite</u> | | |
|------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite |
| Yhteensä | 100,0 % | 47,1 % | 52,9 % | 1,147 | 1,136 | 1,158 |
| 18–24 | 3,7 % | 56,5 % | 43,5 % | 0,965 | 0,977 | 0,982 |
| 25–34 | 19,9 % | 56,1 % | 43,9 % | 1,072 | 1,050 | 1,071 |
| 35–44 | 24,9 % | 51,7 % | 48,3 % | 1,202 | 1,181 | 1,213 |
| 45–54 | 29,7 % | 43,4 % | 56,6 % | 1,198 | 1,190 | 1,216 |
| 55–64 | 21,8 % | 37,0 % | 63,0 % | 1,176 | 1,172 | 1,192 |

* 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A3.3: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna vastaavilla ammateilla koulutusasteen mukaan

| <u>Koulutusaste</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsité</u> | | |
|------------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 100,0 % | 47,1 % | 52,9 % | 1,147 | 1,136 | 1,158 |
| Perusaste / tuntematon | 6,1 % | 65,4 % | 34,6 % | 1,202 | 1,201 | 1,210 |
| Keskiaste | 38,8 % | 48,5 % | 51,5 % | 1,167 | 1,178 | 1,189 |
| Alin korkea-aste | 15,1 % | 44,2 % | 55,8 % | 1,235 | 1,229 | 1,250 |
| Alempi korkeakouluaste | 20,7 % | 48,9 % | 51,1 % | 1,201 | 1,196 | 1,225 |
| Ylempi korkeakouluaste | 19,4 % | 38,6 % | 61,4 % | 1,174 | 1,127 | 1,169 |

* 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A3.4: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna vastaavilla ammateilla koulutusalan mukaan

| <u>Koulutusala</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsité</u> | | |
|---|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 100,0 % | 47,1 % | 52,9 % | 1,147 | 1,136 | 1,158 |
| Yleissivistävä / tuntematon | 9,3 % | 69,1 % | 30,9 % | 1,246 | 1,244 | 1,256 |
| Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus | 6,4 % | 7,8 % | 92,2 % | 1,007 | 0,997 | 0,999 |
| Humanistinen ja taideala | 4,4 % | 35,5 % | 64,5 % | 0,933 | 0,923 | 0,928 |
| Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen | 17,1 % | 62,7 % | 37,3 % | 1,250 | 1,250 | 1,275 |
| Luonnontieteellinen | 2,6 % | 50,4 % | 49,6 % | 1,098 | 1,089 | 1,119 |
| Tekniikan ala | 21,0 % | 77,3 % | 22,7 % | 1,180 | 1,170 | 1,193 |
| Maa- ja metsätalousala | 1,6 % | 61,1 % | 38,9 % | 1,117 | 1,117 | 1,139 |
| Terveys- ja sosiaali-ala | 27,6 % | 17,4 % | 82,6 % | 0,994 | 0,964 | 0,967 |
| Palveluala | 10,1 % | 45,1 % | 54,9 % | 1,084 | 1,090 | 1,091 |

* 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A3.5: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna vastaavilla ammattiluokilla ammattiluokan mukaan

| <u>Ammattiluokka</u> (1-numerotaso) | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsité</u> | | |
|--|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 100,0 % | 47,1 % | 52,9 % | 1,147 | 1,136 | 1,158 |
| 1. Johtajat | 2,2 % | 54,7 % | 45,3 % | 1,388 | 1,386 | 1,489 |
| 2. Erityisasiantuntijat | 27,6 % | 39,3 % | 60,7 % | 1,199 | 1,161 | 1,193 |
| 3. Asiantuntijat | 28,8 % | 50,4 % | 49,6 % | 1,227 | 1,221 | 1,244 |
| 4. Toimisto- ja asiakaspalvelu* | 5,9 % | 64,7 % | 35,3 % | 1,137 | 1,142 | 1,144 |
| 5. Palvelu-, myynti- ja hoito* | 19,4 % | 31,7 % | 68,3 % | 0,980 | 0,982 | 0,981 |
| 6. Maanviljelijät ja metsä* | 0,3 % | 45,8 % | 54,2 % | 0,908 | 0,904 | 0,898 |
| 7. Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät | 5,6 % | 85,6 % | 14,4 % | 1,142 | 1,105 | 1,109 |
| 8. Prosessi- ja kuljetus* | 2,3 % | 78,6 % | 21,4 % | 1,179 | 1,188 | 1,178 |
| 9. Muut työntekijät | 8,0 % | 48,2 % | 51,8 % | 1,059 | 1,077 | 1,084 |

* -työntekijät

** 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A3.6: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna maakunnan mukaan

| <u>Maakunta</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsite</u> | | |
|-------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite |
| Yhteensä | 100,0 % | 47,1 % | 52,9 % | 1,147 | 1,136 | 1,158 |
| Uusimaa | 34,1 % | 57,9 % | 42,1 % | 1,228 | 1,204 | 1,228 |
| Varsinais-Suomi | 8,2 % | 42,6 % | 57,4 % | 1,089 | 1,079 | 1,100 |
| Satakunta | 3,7 % | 39,3 % | 60,7 % | 1,074 | 1,083 | 1,097 |
| Kanta-Häme | 3,2 % | 46,8 % | 53,2 % | 1,097 | 1,093 | 1,111 |
| Pirkanmaa | 9,5 % | 49,0 % | 51,0 % | 1,140 | 1,124 | 1,148 |
| Päijät-Häme | 3,5 % | 47,2 % | 52,8 % | 1,097 | 1,097 | 1,110 |
| Kymenlaakso | 3,0 % | 42,5 % | 57,5 % | 1,058 | 1,061 | 1,072 |
| Etelä-Karjala | 2,2 % | 42,3 % | 57,7 % | 1,059 | 1,060 | 1,077 |
| Etelä-Savo | 2,4 % | 33,2 % | 66,8 % | 1,025 | 1,022 | 1,033 |
| Pohjois-Savo | 4,4 % | 37,9 % | 62,1 % | 1,039 | 1,033 | 1,052 |
| Pohjois-Karjala | 2,6 % | 35,5 % | 64,5 % | 1,013 | 1,012 | 1,027 |
| Keski-Suomi | 4,5 % | 42,7 % | 57,3 % | 1,049 | 1,052 | 1,065 |
| Etelä-Pohjanmaa | 3,1 % | 34,2 % | 65,8 % | 1,034 | 1,028 | 1,041 |
| Pohjanmaa | 3,1 % | 42,3 % | 57,7 % | 1,139 | 1,139 | 1,173 |
| Keski-Pohjanmaa | 1,1 % | 31,1 % | 68,9 % | 1,017 | 1,016 | 1,026 |
| Pohjois-Pohjanmaa | 7,0 % | 40,9 % | 59,1 % | 1,076 | 1,065 | 1,089 |
| Kainuu | 1,3 % | 35,1 % | 64,9 % | 0,991 | 0,991 | 0,998 |
| Lappi | 3,0 % | 32,9 % | 67,1 % | 1,018 | 1,038 | 1,063 |

* 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A3.7: Yksityisen sektorin keskiansio kunta-alaan verrattuna ei-vastaavilla ammateilla

| <u>Muuttuja</u> | <u>Osuus aineistosta</u> | | | <u>Ansiökäsité</u> | | |
|------------------------|--------------------------|---------------|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Kaikki | Yksityinen | Kunta | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Kaikki | 100,0 % | 85,9 % | 14,1 % | 1,046 | 1,011 | 1,044 |
| Nainen | 42,9 % | 78,2 % | 21,8 % | 1,000 | 0,973 | 0,994 |
| Mies | 57,1 % | 91,6 % | 8,4 % | 0,974 | 0,923 | 0,958 |
| 18–24 | 4,5 % | 93,9 % | 6,1 % | 1,154 | 1,164 | 1,175 |
| 25–34 | 21,0 % | 90,4 % | 9,6 % | 1,040 | 1,032 | 1,059 |
| 35–44 | 26,4 % | 88,3 % | 11,7 % | 1,162 | 1,128 | 1,174 |
| 45–54 | 28,7 % | 84,9 % | 15,1 % | 1,079 | 1,033 | 1,073 |
| 55–64 | 19,3 % | 77,3 % | 22,7 % | 1,026 | 0,985 | 1,017 |
| Perusaste / tuntematon | 10,6 % | 89,2 % | 10,8 % | 1,340 | 1,349 | 1,371 |
| Keskiaste | 48,3 % | 87,9 % | 12,1 % | 1,276 | 1,283 | 1,310 |
| Alin korkea-aste | 11,4 % | 88,0 % | 12,0 % | 1,343 | 1,343 | 1,377 |
| Alempi korkeakouluaste | 14,4 % | 89,1 % | 10,9 % | 1,211 | 1,211 | 1,253 |
| Ylempi korkeakouluaste | 14,9 % | 72,2 % | 27,8 % | 0,995 | 0,913 | 0,973 |

* 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.1: Palkkaeron dekomposointi Blinder-Oaxaca hajotelmamenetelmällä koko otoksella ja sukupuolen mukaan jaoteltuna

| <u>Kaikki</u> | <u>Kaikilla ammateilla</u> | | | <u>Vastaavilla ammateilla</u> | | |
|-------------------------------|----------------------------|----------------|----------------|-------------------------------|----------------|----------------|
| | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite |
| Palkkojen ero | 0,114 | 0,111 | 0,127 | 0,111 | 0,108 | 0,120 |
| Selittävä palkkaero | 0,084 | 0,087 | 0,106 | 0,085 | 0,089 | 0,103 |
| Ikä | -0,015 | -0,014 | -0,015 | -0,015 | -0,015 | -0,016 |
| Mies | 0,036 | 0,039 | 0,039 | 0,031 | 0,033 | 0,034 |
| Avio | -0,001 | -0,001 | -0,001 | -0,001 | -0,001 | -0,001 |
| Lapsia | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Koulutusaste | -0,021 | -0,020 | -0,021 | -0,016 | -0,016 | -0,017 |
| Koulutusala | -0,008 | -0,007 | -0,007 | -0,008 | -0,007 | -0,007 |
| Maakunta | 0,007 | 0,007 | 0,008 | 0,009 | 0,009 | 0,009 |
| Työkokemus | 0,010 | 0,010 | 0,014 | 0,009 | 0,009 | 0,012 |
| Toimiala | 0,085 | 0,091 | 0,101 | 0,081 | 0,083 | 0,095 |
| Ammatti | -0,011 | -0,017 | -0,011 | -0,003 | -0,007 | -0,006 |
| Vuosi | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Ei-Selittävä palkkaero | 0,030 | 0,024 | 0,021 | 0,026 | 0,020 | 0,017 |
| <u>Nainen</u> | | | | | | |
| Palkkojen ero | 0,042 | 0,036 | 0,046 | 0,046 | 0,038 | 0,046 |
| Selittävä palkkaero | 0,038 | 0,034 | 0,038 | 0,048 | 0,044 | 0,056 |
| Ikä | -0,012 | -0,012 | -0,013 | -0,011 | -0,011 | -0,012 |
| Avio | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Lapsia | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Koulutusaste | -0,013 | -0,013 | -0,018 | -0,007 | -0,007 | -0,007 |
| Koulutusala | -0,010 | -0,010 | -0,008 | -0,012 | -0,012 | -0,012 |
| Maakunta | 0,009 | 0,009 | 0,011 | 0,009 | 0,009 | 0,009 |
| Työkokemus | 0,009 | 0,008 | 0,012 | 0,006 | 0,006 | 0,009 |
| Toimiala | 0,064 | 0,067 | 0,097 | 0,041 | 0,042 | 0,049 |
| Ammatti | -0,008 | -0,015 | -0,043 | 0,022 | 0,016 | 0,019 |
| Vuosi | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Ei-Selittävä palkkaero | 0,004 | 0,001 | 0,008 | -0,003 | -0,006 | -0,010 |
| <u>Mies</u> | | | | | | |
| Palkkojen ero | 0,082 | 0,067 | 0,086 | 0,085 | 0,072 | 0,086 |
| Selittävä palkkaero | 0,008 | 0,004 | 0,024 | 0,014 | 0,013 | 0,029 |
| Ikä | -0,017 | -0,015 | -0,016 | -0,019 | -0,018 | -0,018 |
| Avio | -0,002 | -0,002 | -0,002 | -0,002 | -0,002 | -0,002 |
| Lapsia | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Koulutusaste | -0,031 | -0,030 | -0,031 | -0,025 | -0,024 | -0,025 |
| Koulutusala | 0,000 | 0,000 | 0,000 | -0,002 | -0,002 | -0,002 |
| Maakunta | 0,006 | 0,006 | 0,006 | 0,009 | 0,008 | 0,009 |
| Työkokemus | 0,012 | 0,011 | 0,017 | 0,008 | 0,009 | 0,012 |
| Toimiala | 0,068 | 0,074 | 0,086 | 0,065 | 0,071 | 0,081 |
| Ammatti | -0,028 | -0,040 | -0,036 | -0,020 | -0,029 | -0,026 |
| Vuosi | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Ei-Selittävä palkkaero | 0,074 | 0,063 | 0,062 | 0,071 | 0,059 | 0,057 |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen tarkinta 5-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työntekijän kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöntekijän kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöntekijän kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.2: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla koko otoksella ja sukupuolen mukaan

| <u>Sukupuoli</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|------------------|----------------------------|----------------|----------------|---------------------------------|----------------|----------------|
| | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 6,2 % | 5,4 % | 5,8 % | 3,0 % | 2,4 % | 2,1 % |
| 2014 | 8,3 % | 8,1 % | 8,9 % | 3,5 % | 2,9 % | 2,7 % |
| 2015 | 8,0 % | 7,4 % | 8,4 % | 2,8 % | 2,2 % | 2,2 % |
| 2016 | 5,6 % | 4,8 % | 4,8 % | 3,2 % | 2,7 % | 2,1 % |
| Nainen | 2,3 % | 1,6 % | 1,7 % | 0,4 % | 0,1 % | 0,8 % |
| Mies | 9,3 % | 8,6 % | 9,4 % | 7,4 % | 6,3 % | 6,2 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen tarkinta 5-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.3: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla ikäluokan mukaan

| <u>Ikäluokka</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|------------------|----------------------------|----------------|----------------|---------------------------------|----------------|----------------|
| | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 6,2 % | 5,4 % | 5,8 % | 3,0 % | 2,4 % | 2,1 % |
| 18–24 | 8,2 % | 8,3 % | 7,7 % | -1,5 % | -1,6 % | -1,9 % |
| 25–34 | 4,9 % | 4,3 % | 4,0 % | 1,0 % | 0,1 % | 0,1 % |
| 35–44 | 9,3 % | 8,4 % | 8,8 % | 4,0 % | 3,0 % | 2,9 % |
| 45–54 | 9,7 % | 8,5 % | 8,9 % | 4,9 % | 4,2 % | 3,7 % |
| 55–64 | 9,1 % | 8,3 % | 8,8 % | 4,3 % | 3,7 % | 3,1 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.4: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla koulutusasteen mukaan

| <u>Koulutusaste</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|------------------------|----------------------------|----------------|----------------|---------------------------------|----------------|----------------|
| | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité | 1. Ansiökäsité | 2. Ansiökäsité | 3. Ansiökäsité |
| Yhteensä | 6,2 % | 5,4 % | 5,8 % | 3,0 % | 2,4 % | 2,1 % |
| Perusaste / tuntematon | 15,2 % | 14,4 % | 14,8 % | 4,8 % | 4,5 % | 3,9 % |
| Keskiaste | 9,2 % | 9,4 % | 9,2 % | 3,4 % | 3,0 % | 2,5 % |
| Alin korkea-aste | 10,9 % | 10,5 % | 10,1 % | 5,2 % | 4,6 % | 4,1 % |
| Alempi korkeakouluaste | 7,2 % | 6,8 % | 7,2 % | 1,6 % | 1,0 % | 0,9 % |
| Ylempi korkeakouluaste | 8,9 % | 6,4 % | 8,6 % | 5,5 % | 3,7 % | 3,8 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.4.2: Miesten suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla koulutusasteen mukaan

| <u>Koulutusaste</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|------------------------|----------------------------|----------------|----------------|---------------------------------|----------------|----------------|
| | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite |
| Yhteensä | 9,3 % | 8,6 % | 9,4 % | 7,4 % | 6,3 % | 6,2 % |
| Perusaste / tuntematon | 19,8 % | 17,9 % | 18,4 % | 10,6 % | 10,1 % | 9,5 % |
| Keskiaste | 15,9 % | 15,7 % | 15,9 % | 8,3 % | 7,1 % | 6,7 % |
| Alin korkea-aste | 19,0 % | 19,3 % | 19,6 % | 8,0 % | 7,2 % | 6,8 % |
| Alempi korkeakouluaste | 10,7 % | 10,0 % | 10,9 % | 5,0 % | 4,2 % | 4,3 % |
| Ylempi korkeakouluaste | 21,1 % | 18,9 % | 23,1 % | 8,5 % | 6,4 % | 7,0 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.5: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla koulutusalan mukaan

| <u>Koulutusala</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|---|----------------------------|----------------|----------------|---------------------------------|----------------|----------------|
| | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite | 1. Ansiökäsite | 2. Ansiökäsite | 3. Ansiökäsite |
| Yhteensä | 6,2 % | 5,4 % | 5,8 % | 3,0 % | 2,4 % | 2,1 % |
| Yleissivistävä / tuntematon | 14,6 % | 14,2 % | 14,5 % | 6,2 % | 5,9 % | 5,3 % |
| Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus | 2,2 % | 1,1 % | 1,2 % | -0,6 % | -1,5 % | -1,9 % |
| Humanistinen ja taideala | 4,3 % | 3,9 % | 4,0 % | -0,6 % | -1,4 % | -1,8 % |
| Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen | 12,5 % | 12,7 % | 13,1 % | 8,1 % | 8,1 % | 8,0 % |
| Luonnontieteellinen | 16,0 % | 15,8 % | 17,2 % | 8,4 % | 7,5 % | 7,6 % |
| Tekniikan ala | 12,7 % | 12,8 % | 13,6 % | 8,5 % | 7,4 % | 7,2 % |
| Maa- ja metsätalousala | 13,1 % | 13,9 % | 15,7 % | 2,2 % | 2,2 % | 2,2 % |
| Terveys- ja sosiaali-ala | 1,0 % | -1,9 % | -1,8 % | 0,1 % | -1,1 % | -1,4 % |
| Palveluala | 5,3 % | 5,5 % | 5,4 % | 1,1 % | 1,1 % | 0,5 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.5.2: Miesten suhteelliset palkkaerot kaikilla ammanteilla koulutusalan mukaan

| <u>Koulutusala</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|---|----------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| <i>Miehet</i> | 1. Ansio-käsite | 2. Ansio-käsite | 3. Ansio-käsite | 1. Ansio-käsite | 2. Ansio-käsite | 3. Ansio-käsite |
| Yhteensä | 9,3 % | 8,6 % | 9,4 % | 7,4 % | 6,3 % | 6,2 % |
| Yleissivistävä / tuntematon | 19,4 % | 18,1 % | 18,7 % | 10,8 % | 10,1 % | 9,7 % |
| Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus | 2,2 % | 0,6 % | 0,6 % | 0,6 % | -0,7 % | -1,1 % |
| Humanistinen ja taideala | 10,8 % | 10,8 % | 10,7 % | 0,2 % | -0,5 % | -1,0 % |
| Kaupallinen ja yhteiskunta-tieteellinen | 17,1 % | 17,3 % | 18,0 % | 12,2 % | 11,8 % | 12,4 % |
| Luonnontieteellinen | 25,2 % | 24,9 % | 26,0 % | 9,8 % | 8,9 % | 8,8 % |
| Tekniikan ala | 13,4 % | 13,5 % | 14,3 % | 10,0 % | 8,6 % | 8,5 % |
| Maa- ja metsätalousala | 12,4 % | 13,2 % | 15,6 % | 6,4 % | 6,0 % | 6,3 % |
| Terveys- ja sosiaali-ala | 3,5 % | 2,7 % | 1,6 % | -0,4 % | -3,4 % | -3,6 % |
| Palveluala | 12,8 % | 13,2 % | 14,1 % | 6,7 % | 6,3 % | 5,8 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansioikäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansioikäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansioikäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.6: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammanteilla ammattiluokan mukaan

| <u>Ammattiluokka</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|--|----------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| <i>(1-numerotaso)</i> | 1. Ansio-käsite | 2. Ansio-käsite | 3. Ansio-käsite | 1. Ansio-käsite | 2. Ansio-käsite | 3. Ansio-käsite |
| Yhteensä | 6,2 % | 5,4 % | 5,8 % | 3,0 % | 2,4 % | 2,1 % |
| 1. Johtajat | 3,4 % | 3,4 % | 3,2 % | 7,8 % | 7,4 % | 7,7 % |
| 2. Erityisasiantuntijat | 8,5 % | 5,9 % | 6,9 % | 3,0 % | 1,0 % | 1,0 % |
| 3. Asiantuntijat | 10,9 % | 10,0 % | 10,5 % | 4,1 % | 3,4 % | 3,2 % |
| 4. Toimisto- ja asiakaspalvelu* | 3,3 % | 3,6 % | 1,5 % | 6,3 % | 6,2 % | 5,8 % |
| 5. Palvelu-, myynti- ja hoito* | 5,5 % | 4,7 % | 4,4 % | 1,0 % | 0,5 % | 0,0 % |
| 6. Maanviljelijät ja metsä* | -9,5 % | -9,5 % | -9,7 % | -11,4 % | -11,3 % | -11,6 % |
| 7. Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät | 13,5 % | 13,2 % | 12,4 % | 11,4 % | 10,3 % | 9,8 % |
| 8. Prosessi- ja kuljetus* | 35,3 % | 40,1 % | 42,9 % | 14,4 % | 14,6 % | 14,1 % |
| 9. Muut työntekijät | -0,3 % | 0,9 % | 1,0 % | -4,1 % | -3,4 % | -3,9 % |

* -työntekijät. Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansioikäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansioikäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansioikäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.7: Suhteelliset palkkaerot kaikilla ammateilla maakunnan mukaan

| <u>Maakunta</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|-------------------|----------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| | 1. Ansio-käsite | 2. Ansio-käsite | 3. Ansio-käsite | 1. Ansio-käsite | 2. Ansio-käsite | 3. Ansio-käsite |
| Yhteensä | 6,2 % | 5,4 % | 5,8 % | 3,0 % | 2,4 % | 2,1 % |
| Uusimaa | 14,4 % | 12,5 % | 12,6 % | 7,6 % | 6,5 % | 6,2 % |
| Varsinais-Suomi | 9,3 % | 8,3 % | 9,0 % | 1,9 % | 1,2 % | 1,0 % |
| Satakunta | 6,2 % | 6,1 % | 6,5 % | 0,8 % | 0,4 % | 0,1 % |
| Kanta-Häme | 6,7 % | 5,7 % | 6,4 % | 0,5 % | -0,1 % | -0,4 % |
| Pirkanmaa | 9,0 % | 8,7 % | 10,3 % | 3,7 % | 3,0 % | 2,9 % |
| Päijät-Häme | 6,0 % | 5,2 % | 5,7 % | 1,4 % | 0,8 % | 0,4 % |
| Kymenlaakso | 3,0 % | 2,0 % | 1,9 % | 2,3 % | 1,7 % | 1,2 % |
| Etelä-Karjala | 8,1 % | 6,3 % | 4,7 % | -1,9 % | -2,2 % | -2,5 % |
| Etelä-Savo | 5,5 % | 4,3 % | 4,7 % | 0,1 % | -0,2 % | -0,7 % |
| Pohjois-Savo | 5,8 % | 5,4 % | 6,6 % | 0,3 % | -0,5 % | -0,5 % |
| Pohjois-Karjala | 0,7 % | -0,4 % | -0,2 % | 1,0 % | 0,5 % | 0,1 % |
| Keski-Suomi | 7,3 % | 7,0 % | 7,7 % | 0,1 % | -0,4 % | -0,7 % |
| Etelä-Pohjanmaa | 11,9 % | 10,6 % | 11,1 % | 1,8 % | 0,9 % | 0,9 % |
| Pohjanmaa | 17,6 % | 15,2 % | 16,9 % | 1,2 % | 0,3 % | 0,4 % |
| Keski-Pohjanmaa | 4,3 % | 3,3 % | 3,6 % | 1,0 % | 0,6 % | 0,2 % |
| Pohjois-Pohjanmaa | 7,3 % | 5,5 % | 6,6 % | 1,3 % | 0,3 % | 0,0 % |
| Kainuu | 6,4 % | 4,0 % | 3,9 % | 0,6 % | -0,3 % | -0,9 % |
| Lappi | 6,5 % | 5,5 % | 6,9 % | 3,0 % | 2,4 % | 2,2 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiokäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiokäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiokäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.8: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla sukupuolen mukaan

| <u>Sukupuoli</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|------------------|----------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| | 1. Ansio-käsite | 2. Ansio-käsite | 3. Ansio-käsite | 1. Ansio-käsite | 2. Ansio-käsite | 3. Ansio-käsite |
| Yhteensä | 5,6 % | 4,7 % | 4,9 % | 2,6 % | 2,0 % | 1,7 % |
| 2014 | 6,3 % | 5,5 % | 5,7 % | 2,9 % | 2,3 % | 2,1 % |
| 2015 | 5,9 % | 4,9 % | 5,5 % | 2,1 % | 1,5 % | 1,5 % |
| 2016 | 5,4 % | 4,4 % | 4,4 % | 2,6 % | 2,0 % | 1,5 % |
| Nainen | 2,2 % | 1,4 % | 1,5 % | -0,3 % | -0,6 % | -1,0 % |
| Mies | 10,7 % | 9,4 % | 9,9 % | 7,1 % | 5,9 % | 5,7 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen tarkinta 5-numerotasoa.

** 1. Ansiokäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiokäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiokäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.9: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla ikäluokan mukaan

| <u>Ikäluokka</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|------------------|----------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------|--------------------|----------------|
| | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio |
| Yhteensä | 5,6 % | 4,7 % | 4,9 % | 2,6 % | 2,0 % | 1,7 % |
| 18–24 | 2,3 % | 2,3 % | 1,9 % | -2,0 % | -2,2 % | -2,6 % |
| 25–34 | 3,4 % | 2,3 % | 2,3 % | 0,4 % | -0,5 % | -0,6 % |
| 35–44 | 7,9 % | 6,5 % | 6,8 % | 3,2 % | 2,3 % | 2,1 % |
| 45–54 | 8,2 % | 7,1 % | 7,1 % | 4,3 % | 3,6 % | 3,0 % |
| 55–64 | 7,3 % | 6,7 % | 6,9 % | 3,6 % | 3,0 % | 2,5 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.10: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla koulutusasteen mukaan

| <u>Koulutusaste</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|------------------------|----------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------|--------------------|----------------|
| | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio |
| Yhteensä | 5,6 % | 4,7 % | 4,9 % | 2,6 % | 2,0 % | 1,7 % |
| Perusaste / tuntematon | 11,0 % | 10,2 % | 10,2 % | 3,8 % | 3,5 % | 2,9 % |
| Keskiaste | 7,0 % | 6,7 % | 6,4 % | 3,1 % | 2,5 % | 2,1 % |
| Alin korkea-aste | 10,8 % | 10,3 % | 10,2 % | 4,8 % | 4,2 % | 3,7 % |
| Alempi korkeakouluaste | 5,3 % | 4,6 % | 5,1 % | 1,0 % | 0,4 % | 0,3 % |
| Ylempi korkeakouluaste | 8,7 % | 6,1 % | 7,6 % | 4,4 % | 2,6 % | 2,5 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.10.2: Miesten suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla koulutusasteen mukaan

| <u>Koulutusaste</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|------------------------|----------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------|--------------------|----------------|
| | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio |
| <i>Miehet</i> | | | | | | |
| Yhteensä | 10,7 % | 9,4 % | 9,9 % | 7,1 % | 5,9 % | 5,7 % |
| Perusaste / tuntematon | 15,7 % | 14,1 % | 14,1 % | 9,8 % | 9,2 % | 8,7 % |
| Keskiaste | 13,2 % | 12,2 % | 12,0 % | 8,4 % | 6,9 % | 6,6 % |
| Alin korkea-aste | 18,0 % | 17,9 % | 18,4 % | 7,5 % | 6,6 % | 6,3 % |
| Alempi korkeakouluaste | 8,5 % | 7,5 % | 8,3 % | 4,2 % | 3,3 % | 3,3 % |
| Ylempi korkeakouluaste | 20,0 % | 17,5 % | 20,8 % | 6,8 % | 4,7 % | 4,8 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.11: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla koulutusalan mukaan

| <u>Koulutusala</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|---|----------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------|--------------------|----------------|
| | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio |
| Yhteensä | 5,6 % | 4,7 % | 4,9 % | 2,6 % | 2,0 % | 1,7 % |
| Yleissivistävä / tuntematon | 12,2 % | 11,6 % | 11,7 % | 5,1 % | 4,8 % | 4,3 % |
| Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus | 2,0 % | 1,0 % | 0,8 % | -0,9 % | -1,9 % | -2,3 % |
| Humanistinen ja taideala | 1,3 % | 0,7 % | 0,7 % | -0,9 % | -1,9 % | -2,2 % |
| Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen | 15,3 % | 15,4 % | 16,1 % | 7,3 % | 7,2 % | 6,9 % |
| Luonnontieteellinen | 12,2 % | 11,5 % | 12,4 % | 7,9 % | 6,9 % | 6,9 % |
| Tekniikan ala | 10,3 % | 9,8 % | 10,1 % | 8,1 % | 6,9 % | 6,7 % |
| Maa- ja metsätalousala | 12,1 % | 12,9 % | 14,0 % | 3,4 % | 3,4 % | 3,1 % |
| Terveys- ja sosiaali-ala | 1,1 % | -1,5 % | -1,6 % | -0,4 % | -1,5 % | -1,9 % |
| Palveluala | 3,4 % | 3,4 % | 3,2 % | 1,0 % | 1,1 % | 0,5 % |

* Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä

Taulukko A5.11.2: Miesten suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla koulutusalan mukaan

| <u>Koulutusala</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|---|----------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------|--------------------|----------------|
| | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio |
| <i>Miehet</i> | | | | | | |
| Yhteensä | 10,7 % | 9,4 % | 9,9 % | 7,1 % | 5,9 % | 5,7 % |
| Yleissivistävä / tuntematon | 16,1 % | 14,9 % | 15,1 % | 10,2 % | 9,5 % | 9,0 % |
| Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus | 1,5 % | -0,0 % | -0,2 % | 0,5 % | -0,9 % | -1,4 % |
| Humanistinen ja taideala | 4,5 % | 4,3 % | 4,0 % | 0,0 % | -1,0 % | -1,4 % |
| Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen | 20,6 % | 20,6 % | 21,3 % | 10,7 % | 10,3 % | 10,3 % |
| Luonnontieteellinen | 17,4 % | 17,3 % | 18,3 % | 9,5 % | 8,4 % | 8,3 % |
| Tekniikan ala | 10,9 % | 10,3 % | 10,6 % | 9,4 % | 7,9 % | 7,8 % |
| Maa- ja metsätalousala | 12,7 % | 13,7 % | 15,4 % | 7,7 % | 7,4 % | 7,3 % |
| Terveys- ja sosiaali-ala | 5,2 % | -1,2 % | -0,5 % | -0,2 % | -3,0 % | -3,2 % |
| Palveluala | 10,5 % | 10,1 % | 10,0 % | 6,4 % | 5,9 % | 5,3 % |

* *Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.*

** 1. *Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä*

Taulukko A5.12: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammateilla ammattiluokan mukaan

| <u>Ammattiluokka</u> | <u>Hedoninen menetelmä</u> | | | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|--|----------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------|--------------------|----------------|
| | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio |
| Yhteensä | 5,6 % | 4,7 % | 4,9 % | 2,6 % | 2,0 % | 1,7 % |
| 1. Johtajat | 15,9 % | 14,0 % | 18,3 % | 6,0 % | 5,7 % | 5,5 % |
| 2. Erityisasiantuntijat | 7,0 % | 4,4 % | 4,9 % | 2,7 % | 0,7 % | 0,7 % |
| 3. Asiantuntijat | 10,5 % | 9,4 % | 9,7 % | 3,7 % | 2,9 % | 2,7 % |
| 4. Toimisto- ja asiakaspalvelu* | 10,1 % | 10,4 % | 9,9 % | 5,0 % | 4,9 % | 4,2 % |
| 5. Palvelu-, myynti- ja hoito* | 0,6 % | 0,2 % | -0,2 % | 0,3 % | -0,1 % | -0,5 % |
| 6. Maanviljelijät ja metsä* | -0,7 % | -1,8 % | -2,3 % | -2,0 % | -2,5 % | -3,1 % |
| 7. Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät | 13,6 % | 12,6 % | 11,6 % | 12,4 % | 10,8 % | 10,1 % |
| 8. Prosessi- ja kuljetus* | 14,1 % | 15,2 % | 14,2 % | 12,5 % | 12,9 % | 12,2 % |
| 9. Muut työntekijät | -1,7 % | -0,7 % | -0,7 % | -4,8 % | -4,1 % | -4,6 % |

* -työntekijät. *Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.*

** 1. *Ansiökäsité: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsité: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä*

Taulukko A5.13: Suhteelliset palkkaerot vastaavilla ammattiteilla maakunnan mukaan

| <i>Maakunta</i> | <i>Hedoninen menetelmä</i> | | | <i>Blinder-Oaxaca menetelmä</i> | | |
|-------------------|----------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------|--------------------|----------------|
| | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio | 1. Säännöllinen työaika | 2. Kokonaistyöaika | 3. Kokonaissio |
| Yhteensä | 5,6 % | 4,7 % | 4,9 % | 2,6 % | 2,0 % | 1,7 % |
| Uusimaa | 14,0 % | 12,2 % | 12,1 % | 6,7 % | 5,6 % | 5,1 % |
| Varsinais-Suomi | 3,3 % | 2,3 % | 2,8 % | 1,3 % | 0,6 % | 0,4 % |
| Satakunta | 2,4 % | 2,1 % | 2,1 % | 0,1 % | -0,3 % | -0,5 % |
| Kanta-Häme | 4,8 % | 4,1 % | 4,4 % | 0,1 % | -0,5 % | -0,8 % |
| Pirkanmaa | 7,3 % | 6,2 % | 7,3 % | 3,2 % | 2,5 % | 2,4 % |
| Päijät-Häme | 7,5 % | 6,5 % | 6,7 % | 0,2 % | -0,5 % | -0,9 % |
| Kymenlaakso | 3,6 % | 2,9 % | 2,7 % | 1,8 % | 1,2 % | 0,8 % |
| Etelä-Karjala | 1,3 % | 0,8 % | 1,0 % | -2,1 % | -2,3 % | -2,6 % |
| Etelä-Savo | 4,5 % | 3,6 % | 3,7 % | -0,6 % | -1,0 % | -1,5 % |
| Pohjois-Savo | 2,2 % | 0,9 % | 1,8 % | 0,0 % | -0,9 % | -0,9 % |
| Pohjois-Karjala | 0,3 % | -0,7 % | -0,6 % | -0,1 % | -0,5 % | -0,8 % |
| Keski-Suomi | 3,9 % | 3,5 % | 3,7 % | -0,7 % | -1,2 % | -1,4 % |
| Etelä-Pohjanmaa | 4,8 % | 3,2 % | 3,5 % | 1,5 % | 0,6 % | 0,6 % |
| Pohjanmaa | 6,8 % | 5,7 % | 6,5 % | 0,8 % | 0,0 % | 0,1 % |
| Keski-Pohjanmaa | 0,9 % | 0,0 % | -0,4 % | 0,7 % | 0,3 % | -0,2 % |
| Pohjois-Pohjanmaa | 4,4 % | 3,1 % | 3,4 % | 1,0 % | 0,0 % | -0,4 % |
| Kainuu | 4,3 % | 2,6 % | 2,2 % | -0,1 % | -0,8 % | -1,3 % |
| Lappi | 3,1 % | 2,5 % | 2,8 % | 2,3 % | 1,8 % | 1,5 % |

* *Estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.*

** 1. *Ansiökäsite: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiökäsite: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä*

Taulukko A5.14: Suhteelliset palkkaerot ei-vastaavilla ammateilla

| <u>Muuttuja</u> | <u>Blinder-Oaxaca menetelmä</u> | | |
|------------------------|---------------------------------|----------------|----------------|
| | 1. Ansiokäsäte | 2. Ansiokäsäte | 3. Ansiokäsäte |
| Kaikki* | 3,5 % | 3,1 % | 3,2 % |
| Nainen* | 1,6 % | 1,3 % | 1,3 % |
| Mies* | 5,6 % | 5,1 % | 5,3 % |
| 18–24 | -1,6 % | 0,3 % | 0,2 % |
| 25–34 | 4,0 % | 3,7 % | 4,0 % |
| 35–44 | 9,5 % | 8,6 % | 9,5 % |
| 45–54 | 10,4 % | 9,7 % | 10,0 % |
| 55–64 | 12,2 % | 11,7 % | 11,9 % |
| Perusaste / tuntematon | 7,0 % | 7,6 % | 7,1 % |
| Keskiaste | 7,3 % | 7,7 % | 7,2 % |
| Alin korkea-aste | 9,7 % | 9,6 % | 9,3 % |
| Alempi korkeakouluaste | 6,4 % | 6,3 % | 6,7 % |
| Ylempi korkeakouluaste | 10,4 % | 8,6 % | 9,8 % |

* -merkatuilla luokilla estimoinnissa on käytetty ammattiluokituksen tarkinta 5-numerotasoa; merkkamattomilla on käytetty ammattiluokituksen 2-numerotasoa.

** 1. Ansiokäsäte: Säännöllisen työajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 2. Ansiokäsäte: Kokonaistyöajan kuukausiansio ilman kertaluontoisia palkaneriä; 3. Ansiokäsäte: Kokonaistyöajan kuukausiansio kertaluontoisilla palkanerillä