

Selittymätön palkkaero - mitä tilastot osoittavat

Taustamuistio Palkkaero-teemasivulle ja YTI-indeksin Toimeentulo-osa-alueelle. Muistio erottaa kaksi asiaa: mitä ”selittymätön palkkaero” tarkoittaa ja mitä sen sisällöstä on tosiasiaassa mitattu.

1. Mitä ”selittymätön palkkaero” tarkoittaa

Selittymätön palkkaero on tilastollinen jäännös: ero, joka jää jäljelle, kun malliin on lisätty ne taustamuuttujat, jotka aineistosta löytyvät. Jäännös ei ole syrjinnän mitta – se on niiden tekijöiden summa, joita aineistossa ei ole. Siksi luku vaihtelee aineiston mukaan.

Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston vakiointi (ikä, koulutus, ammatti, toimiala, alue) antoi vuonna 2009 sukupuolten ansiosuhteeksi 85,8 %, kun raakasuhde oli 81,0 %. Samoissa tehtävissä työskentelevien, koulutukseltaan ja iältään samankaltaisten ero oli Tilastokeskuksen mukaan 6,7 % vuonna 2018. Sampo Pehkosen laskelmassa (Tilastokeskus 2018) sama ammatti ja sama yritys ilman vuorotyöisiä antoi naisten ansioiksi 97 % miesten ansioista eli 3 %:n eron.

Aineisto / tutkimus	Vakioidut tekijät	Jäännös
Tilastokeskus, palkkarakenne 2009	ikä, koulutus, ammatti, toimiala, alue	14,2 % (ansiosuhde 85,8 %)
Tilastokeskus 2018	sama tehtävä, koulutus, ikä	6,7 %
Tilastokeskus / Pehkonen 2018 (aineisto 2016)	sama ammatti ja yritys, ilman vuorotyöisiä	3 %
Insinööriliitto	liiton palkkakysely	5 %
TEK 2018	toimiasema, sektori, tehtävä, koulutusala, yliopisto	5,5 %
Loimu 2022	urapolut ja taustamuuttujat	3,8 %
Suomen Ekonomit 2024 (yksityinen sektori)	vaativuus, toimiasema, toimiala, poissaolovuodet, viikkotyötunnit, sijainti	9,4 %

Mitä useampi tekijä vakioidaan, sitä pienempi jäännös. Eri jäännökset eivät ole ristiriidassa keskenään – ne mittaavat eri asioita.

2. Mistä jäännös koostuu - mitatut tekijät

Seuraavat tekijät eivät ole mukana Tilastokeskuksen vakioinnissa, mutta tutkimuksissa ne pienentävät jäännöstä, kun ne lisätään malliin.

Tehtävätaso saman ammattinimikkeen sisällä

Palkkarakennetilaston ammattiluokitus ei erota junioria ja senioria. TEK:n aineistossa miesten todennäköisyys sijoittua johtotehtäviin on kaksinkertainen naisiin verrattuna, kun työkokemus on vakioitu, ja ero on suhteellisesti suurin ylimmässä johdossa. STM:n ja Tilastokeskuksen tutkimus (aineisto 2013–2020) toteaa saman: yksityisellä sektorilla miehiä on suhteellisesti enemmän johtotehtävissä, joissa palkkaero on noin 24 %.

Tehdyt tunnit kokoaikatyön sisällä

Palkkarakennetilasto käyttää säännöllistä viikkotyöaika, joka perustuu työaikalakiin ja työehtosopimukseen eikä mittaa tehtyjä tunteja. Kokoaikaisiksi lasketaan kaikki, joiden työaika on yli 90 % alan normaalista, joten kokoaikaisten sisällä on 10 %:n haarukka. Ekonomien aineistossa yksi lisäviikkotyötunti nostaa palkkaa keskimäärin 1,2 %. Työvoimatutkimuksen mukaan palkansaajamiesten tehty viikkotyöaika päätyössä oli 35,4 ja naisten 31,8 tuntia (2023, kaikki palkansaajat).

Tulospalkkiot, lisät ja ylityöt

Ansiotasoindeksin säännöllisen työajan ansio sisältää tehtävä- ja olosuhdelisät sekä tulospalkkiot, mutta ei ylitöitä. Ekonomien aineistossa tulospalkkioiden piiriin kuuluminen nosti palkkaa noin 12 % – samassa tehtävässä kahden henkilön ero voi syntyä pelkästään siitä, kumpi kuuluu tulospalkkiojärjestelmään. Ylityöt eivät näy säännöllisen työajan luvussa lainkaan, mutta kokonaisansiossa näkyvät; siksi kuukausiansioiden ero (16,6 % vuonna 2018) on suurempi kuin säännöllisen työajan ero.

Työnantajakohtainen palkkataso

Tampereen yliopiston johtamassa kansainvälisessä tutkimuksessa yrityskohtaiset palkkapreemiot selittivät Suomessa noin 15 % yksityisen sektorin tuntipalkkaerosta. Korkeita preemioita maksavissa yrityksissä naiset saivat noin 90 % siitä preemioiden kasvusta, jonka miehet saivat. Osa jäännöksestä on siis mitatusti sitä, että miehet ovat useammin hyvin maksavissa yrityksissä.

Urakat ja perhevapaat

Suomessa lapsen syntymä laskee naisen tuloja 25 % (Uusitalo). Palkkarakennetilastossa ei ole tietoa työkokemuksesta tai poissaolovuosista – vain iästä. Loimun tutkimuksessa, jossa urapolut olivat mukana, noin 450 euron erosta reilusti yli puolet selittyi urapoluilla ja taustamuuttujilla, ja jäännökseksi jäi 3,8 %. Ekonomieilla poissaolovuodet työmarkkinoilta ovat yksi selittävästä muuttujista. TEK:n havainto siitä, että palkkaero alkaa kasvaa tilastollisesti merkitsevästi noin 12–13 kokemusvuoden jälkeen, osuu ajallisesti perheenperustamisikään.

3. Mitä jäännöksen sisältä ei ole mitattu

Suomessa ei ole yhtään rekisteriaineistoon perustuvaa tutkimusta, joka olisi hajottanut viimeisen 3–6 %:n tunneiksi, tehtävätasoin, tulospalkkioiksi ja urakatoiksi samassa mallissa. Syy on aineistossa: palkkarakennetilastossa ei ole tehtyjä tunteja kuukausipalkkaisille, ei vaativuustasoa, ei työkokemusta eikä urakatoja. Liittojen kyselyt (TEK, Ekonomit, Loimu) sisältävät osan näistä, ja niissä jäännös on sitä pienempi, mitä enemmän muuttujia on – mutta ne kattavat vain yhden alan korkeakoulutettuja.

Rehellinen johtopäätös on kaksiosainen:

- Jäännöksen koostumuksesta tiedetään, että tehtävätaso, tehdyt tunnit, tulospalkkiot, työnantajan palkkataso ja urakat ovat mitattuja tekijöitä, jotka vakioimattomina jäävät sen sisään, ja jokainen niistä on todennettu supistavan eroa, kun se lisätään.
- Sitä, kuinka suuri osa viimeisestä prosentista on syrjintää, ei kukaan ole Suomessa mitannut. Työnantajajärjestöjen tulkinta, ettei kyse ole eri palkasta samoissa tehtävissä, on yhtä todistamaton kuin vastakkainen väite. Samapalkkaisuusohjelmakin toteaa, ettei 16–17 %:n ero indikoi suoraa palkkasyrjintää vaan työmarkkinoiden sukupuolista asymmetriaa.

4. Johtopäätös teemasivulle

Palkkaero-sivulla voidaan faktana sanoa: selittymätön ero on 3–6 % aineistosta riippuen; se ei mittaa syrjintää vaan aineiston puutteita; mitattuja tekijöitä sen sisällä ovat tehtävätaso, tehdyt tunnit, tulospalkkiot, työnantaja ja urakatko; viimeisen prosentin sisältöä ei ole tutkittu.

5. Miten palkkasyrjintä määritellään tutkimuskirjallisuudessa – ja voidaanko sen osuus hahmottaa

Lyhyt vastaus: palkkasyrjintä määritellään tuottavuudesta riippumattomaksi palkkaeroksi, mutta sitä ei voida lukea suoraan selittymättömästä jäännöksestä. Jäännös ei ole syrjinnän ylä- eikä alaraja. Syrjinnän osuus pystytään hahmottamaan vain tutkimusasetelmilla, jotka pitävät tuottavuuden vakiona tai hyödyntävät luonnollisia koeasetelmia.

Kaksi määritelmää

Taloustieteen määritelmä (Becker 1957): syrjintää on se osa palkkaerosta, jota ei voi selittää tuottavuuseroilla. Beckerin mallissa syrjintä on työnantajan mieltymys (taste-based discrimination), josta hän maksaa alhaisemman tuottavuuden muodossa. Phelps'n ja Arrow'n *tilastollinen syrjintä* on toinen muoto: työnantaja arvioi yksilöä ryhmän keskiarvon perusteella – esimerkiksi olettaa nuoren naisen jäävän perhevapaalle – vaikka hänellä ei ole yksilöstä tietoa. Kolmas malli on *monopsoni* (Manning 2003): jos naisten työn tarjonta on vähemmän herkkä palkalle, työnantaja voi maksaa heille vähemmän ilman minkäänlaista vihamielisyyttä. Kaikki kolme tuottavat saman havainnon – palkkaeron tuottavuuden ollessa sama – mutta eri syistä.

Oikeudellinen määritelmä (tasa-arvolaki 8 §; direktiivi 2006/54/EY): syrjintää on, kun sama työnantaja soveltaa palkkaehtoja niin, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin toinen samassa tai samanarvoisessa työssä ilman hyväksyttävää syytä. Määritelmä on yksilö- ja työnantajakohtainen eikä sano mitään keskiarvoista. Tilastollinen jäännös ei siis ole oikeudellista syrjintää, ja oikeudellinen syrjintä voi olla olemassa, vaikka jäännös olisi nolla.

Miksi jäännös ei mittaa syrjintää

Jäännös lasketaan Oaxaca-Blinder-hajotelmalla: palkkaero jaetaan osaan, joka johtuu ominaisuuksien eroista (koulutus, ammatti, tunnit), ja osaan, joka johtuu siitä, että samoista ominaisuuksista maksetaan eri hinta. Jälkimmäistä kutsutaan selittymättömäksi tai joskus harhaanjohtavasti syrjintäkomponentiksi. Blau ja Kahn (2017) tiivistävät kirjallisuuden kannan: jäännös sisältää sekä mittaamattomia tuottavuuseroja että syrjintää, eikä niitä voi erottaa hajotelmalla. Harha toimii molempiin suuntiin:

- **Yliarviointi:** jos aineistosta puuttuu tuottavuuteen vaikuttava muuttuja (tehdyt tunnit, tehtävätaso, urakatko), sen vaikutus näkyy jäännöksessä ja tulkitaan syrjinnäksi.
- **Aliarviointi:** jos vakioitu muuttuja on itse syrjinnän tulos – esimerkiksi ammatti tai toimiasema, johon nainen ei ole päässyt ylennyssyrjinnän vuoksi – vakiointi selittää syrjinnän pois. Tämä markkinoita edeltävä tai urasyrjintä jää jäännöksen ulkopuolelle.

Siksi hajotelma kuvaa palkkaeron rakennetta, ei sen syitä.

Miten syrjintää on mitattu suoraan

- **Tuottavuuden suora mittaus.** Azmat ja Ferrer (2017) mittasivat yhdysvaltalaisten juristien laskutetut tunnit ja hankitut asiakkaat: miehet laskuttivat 10 % enemmän ja hankkivat yli kaksinkertaisesti uusia asiakkaita, ja nämä selittivät palkkaeron. Hellerstein, Neumark ja Troske (1999) vertasivat yritysaineistolla naisten palkka- ja tuottavuussuhdetta ja löysivät

palkkaeron, joka oli tuottavuuseroa suurempi.

- **Luonnolliset koeasetelmat.** Goldin ja Rouse (2000): sokkokoe-esiintymiset sinfoniaorkestereissa lisäsivät naisten etenemistä merkittävästi. Bennedsen ym. (2022): Tanskan palkka-avoimuuslaki kavensi yritysten sisäistä palkkaeroa noin 2 prosenttiyksikköä, pääosin miesten palkkojen kasvun hidastumisen kautta – osa erosta oli ollut neuvottelu- ja tietoasymmetriaa.
- **Kenttäkokeet.** Vastaavuustestit (Neumark 2018, katsaus) mittaavat rekrytointisyrjintää, eivät palkkaa; ne osoittavat syrjintää erityisesti sukupuolelle epätyypillisissä ammateissa, molempiin suuntiin.
- **Elinkaari- ja tapahtumatutkimukset.** Kleven, Landais ja Søgaaard (2019) osoittivat Tanskassa, että lähes koko jäljelle jäävä palkkaero syntyy ensimmäisen lapsen syntymän jälkeen; Suomessa vaikutus on noin 25 % äidin tuloihin (Uusitalo). Bertrand, Goldin ja Katz (2010) näyttivät MBA-tutkinnon suorittaneilla, että ero selittyi lähes kokonaan tunneilla ja urakatkoilla.
- **Neuvottelukokeet.** Leibbrandt ja List (2015): kun ilmoituksessa sanottiin palkan olevan neuvoteltavissa, sukupuoliero neuvottelemisessä katosi; kun ei sanottu, miehet neuvottelivat useammin.

Voidaanko syrjinnän osuus hahmottaa?

Kyllä, mutta haarukkana ja erikseen kahdelle eri asialle.

- **Suora palkkasyrjintä samassa työssä** on hahmotettavissa, kun aineisto on riittävän tarkka: sama ammatti, sama työnantaja, tunnit, tehtävätaaso ja tulospalkkiot vakioituna. Tällöin jäännös lähestyy tutkimuksissa 0–3 prosenttia, ja se on realistinen yläraja suoralle palkkasyrjinnälle – ei arvio siitä, koska osa jäännöksestä on yhä mittaamatonta. Suomessa Pehkosen 3 % samassa ammatissa ja yrityksessä on lähin vastine tälle.
- **Ura- ja rekrytointisyrjintä** ei näy jäännöksessä lainkaan, eikä sen suuruutta voi johtaa palkkatilastoista. Siitä on näyttöä koeasetelmista (orkesterit, vastaavuustestit, palkka-avoimuus), mutta sen osuutta Suomen 16 prosentin kokonaiseroista ei ole mitattu.

Kirjallisuuden tämänhetkinen yhteenveto (Blau & Kahn 2017; Goldin 2014; Kleven ym. 2019) on, että kehittyneissä maissa kokonaiseron suurin yksittäinen selittäjä on vanhemmuus ja sen vaikutus tunteihin ja urajatkuvuuteen; segregaatio on toinen; suoran palkkasyrjinnän osuus on pieni mutta ei nolla, ja se ilmenee todennäköisemmin tietoasymmetriana (neuvottelut, avoimuuden puute) ja tilastollisena syrjintänä kuin avoimena eri palkan maksamisena. Yhtä lukua ”syrjinnän osuus on x %” kirjallisuus ei tarjoa, ja sitä väittävä esitys menee tutkimusnäytön ohi.

Teemasivulle: suoran palkkasyrjinnän yläraja Suomessa on noin 3 % samassa työssä ja yrityksessä; urasyrjinnän osuutta ei ole mitattu; jäännös ei ole syrjinnän mitta kumpaankaan suuntaan.

Lähteet

- Tilastokeskus (2010): Sukupuolten välinen palkkaero kaventui vuonna 2009. Palkkarakenne 2009, katsaus. stat.fi/til/pr/2009/
- Pehkonen, S. (2018): Prosenttipeliä palkkaeroilla. Tieto&trendit, Tilastokeskus.
- Pehkonen, S. (2019): Tilastomuutoksella vaikutus sukupuolten väliseen palkkaeroon. Tieto&trendit, Tilastokeskus.

- STM (2024): Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina-asema ja samapalkkaisuus. STM:n raportteja ja muistioita 2024:26 (Tilastokeskus, aineisto 2013–2020).
- STM (2019): Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:28.
- TEK: Naisten ja miesten palkat tekniikan alalla (työmarkkinatutkimus 2018); tek.fi.
- Suomen Ekonomit: Palkkakartoitus 2021 ja Palkkatasa-arvo ja palkkasyrjintä (aineisto 10/2024); ekonomit.fi.
- Loimu (2024): Sama työ – eri palkka? Palkkadiskriminaatiotutkimus 2022; loimu.fi.
- Lombardi, S. ym. (2025): Firm wage premia and the gender pay gap (Tampereen yliopisto); tiedote STT Info.
- Tilastokeskus: Palkkarakenne – käsitteet ja määritelmät; Työvoimatutkimus 2023.
- Uusitalo, R.: Lapsen syntymän vaikutus äidin tuloihin Suomessa (ks. fi.wikipedia.org/wiki/Sukupuolten_välinen_palkkaero, viitteet).
- Becker, G. S. (1957): The Economics of Discrimination. University of Chicago Press.
- Phelps, E. S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. American Economic Review 62(4); Arrow, K. J. (1973): The Theory of Discrimination.
- Manning, A. (2003): Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets. Princeton University Press.
- Oaxaca, R. (1973) ja Blinder, A. (1973): palkkaerojen hajotelma. International Economic Review 14(3); Journal of Human Resources 8(4).
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature 55(3).
- Goldin, C. (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review 104(4).
- Azmat, G. & Ferrer, R. (2017): Gender Gaps in Performance: Evidence from Young Lawyers. Journal of Political Economy 125(5).
- Hellerstein, J., Neumark, D. & Troske, K. (1999): Wages, Productivity, and Worker Characteristics. Journal of Labor Economics 17(3).
- Goldin, C. & Rouse, C. (2000): Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. American Economic Review 90(4).
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M. & Wolfenzon, D. (2022): Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency? Journal of Finance 77(4).
- Neumark, D. (2018): Experimental Research on Labor Market Discrimination. Journal of Economic Literature 56(3).
- Kleven, H., Landais, C. & Søgaard, J. E. (2019): Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics 11(4).
- Bertrand, M., Goldin, C. & Katz, L. F. (2010): Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. AEJ: Applied Economics 2(3).
- Leibbrandt, A. & List, J. A. (2015): Do Women Avoid Salary Negotiations? Management Science 61(9).
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 8 § (palkkasyrjintä); direktiivi 2006/54/EY.