



TRADENOMIT.

Palkkaeroselvitys 2025

Hanna Koskinen

Sisällys

Kuvio- ja taulukkoluettelo	2
Tiivistelmä	3
English summary	5
1 Johdanto	7
2 Aineisto ja menetelmät	9
3 Tulokset	10
3.1 Nais- ja miestradenomien väliset erot työhön sijoittumisessa	10
3.2 Tradenomien palkkataso ja palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät	12
3.3 Palkkataso sektoreittain	16
3.4 Palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät sektoreittain	21
3.5 Sukupuolten välinen palkkaero sektoreittain	26
4 Yhteenveto ja johtopäätökset	30

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1 Naisten ja miesten keskipalkkojen suhde työnantajasektoreittain vuosina 2000–2023.	8
Kuvio 2 Julkisen ja yksityisen sektorin tradenomit sukupuolen ja toimiaseman mukaan.	11
Kuvio 3 Tradenomien keski- ja mediaanipalkat vuosina 2017–2024.	12
Kuvio 4 Nais- ja miestradenomien palkkasuhteet vuosina 2020–2024.	13
Kuvio 5 Julkisen ja yksityisen sektorin tradenomit sukupuolen ja toimiaseman mukaan.	17
Kuvio 6 Pääasiallisen tehtävän jakautuminen yksityisellä sektorilla.	19
Kuvio 7 Nais- ja miestradenomien keskipalkat vuosina 2020–2024.	19
Kuvio 8 Sukupuolten välinen palkkaero toimiasema- ja toimialaryhmissä sekä kokemusvuosien mukaan yksityisellä sektorilla.	25
Taulukko 1 Nais- ja miestradenomien taustaominaisuudet.	11
Taulukko 2 Tradenomien mediaanipalkka 10/2024 toimialan ja sukupuolen mukaan.	13
Taulukko 3 Tradenomien palkkaan vaikuttavat tekijät.	15
Taulukko 4 Julkisen ja yksityisen sektorin tradenomien taustaominaisuudet.	18
Taulukko 5 Tradenomien mediaanipalkka 10/2024 sektorin, toimiaseman ja sukupuolen mukaan.	20
Taulukko 6 Yksityisen sektorin tradenomien palkkaan vaikuttavat tekijät.	21
Taulukko 7 Julkisen sektorin tradenomien palkkaan vaikuttavat tekijät.	23
Taulukko 8 Palkkahajotelma yksityiselle sektorille – eri tekijöiden kontribuutiot sukupuolten väliseen kokonaispalkkaeroon (log-prosenttiyksikköä).	27
Taulukko 9 Palkkahajotelma julkiselle sektorille – eri tekijöiden kontribuutiot sukupuolten väliseen kokonaispalkkaeroon (log-prosenttiyksikköä).	29

Tiivistelmä

Tämä selvitys perustuu Tradenomien loka-marraskuussa 2024 toteuttamaan jäsentutkimukseen, johon vastasi 3 112 tradenomia, vastausprosentin ollessa 18,1. Lopulliseen aineistoon rajattiin kokoaikaiset työ- tai virkasuhteessa olevat työntekijät, jolloin muodostui 2 793 vastaajan joukko, joista 66 prosenttia oli naisia ja 85 prosenttia työskenteli yksityisellä sektorilla. Palkkatarkastelussa käytettiin kokonaiskuukausiansioita, joista analyysia varten otettiin luonnollinen logaritmi.

Koko tradenomikunnassa naisten mediaanipalkka oli 4 020 euroa ja miesten 4 550 euroa eli palkkasuhde oli 88 prosenttia. Kun tarkasteltiin keskiarvopalkkoja, oli se naisilla 4 292 euroa ja miehillä 4 953 euroa eli suhteessa 87 prosenttia. Vastaavasti yksityisellä sektorilla naistradenomien mediaanipalkka oli 4 100 euroa ja miesten 4 609 euroa eli palkkaero oli 11 prosenttia. Julkisella sektorilla naisten mediaanipalkka, 3 641 euroa, oli 15 prosenttia pienempi kuin miesten 4 300 euron mediaanipalkka. Kun tarkasteltiin keskiarvopalkkoja, yksityisellä sektorilla ero oli 13 prosenttia ja julkisella sektorilla 11 prosenttia.

Miestradenomit ansaitsivat keskimäärin 8,4 prosenttia enemmän kuin taustatekijöiltään vastaavat naiset. Yksityisellä sektorilla vastaava ero oli keskimäärin 8,0 prosenttia ja julkisella sektorilla 5,9 prosenttia. Tämä selittämätön sukupuolesta johtuva palkkaero korostui erityisesti palkkahaitarin yläpäässä ja oli vähäisempää sen alapäässä. Yksityisellä sektorilla, toimiasemittain tarkasteltuna, suurin ero, 14,0 prosenttia, löytyi ylemmän keskijohdon tehtävissä. Toimialoista teknologiateollisuus erottui suurimmalla, 11,0 prosentin palkkaerolla. Työuran alkuvaiheessa sukupuolten välinen palkkaero oli käytännössä olematon, mutta 10–19 vuoden kokemuksella ero oli suurimmillaan, 12,2 prosenttia.

Analyytit osoittivat, että keskeisiä palkkaeroa selittäviä tekijöitä ovat sukupuolten erilainen sijoittuminen toimiasemiin ja toimialoille. Naiset työskentelevät useammin keskimäärin matalapalkkaisimmissa asiantuntija- ja toimihenkilötehtävissä ja miehiä useammin tilitoimistoissa, muissa liike-elämän palveluissa tai esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalvelujen parissa. Miehet puolestaan tekevät useammin keskimäärin paremmin palkattuja erittäin vaativia tai vaativia asiantuntijatehtäviä ja ovat tietotekniikan tai ICT-alalla. Lisäksi miehet saavat useammin tulospalkkioita, työskentelevät pääkaupunkiseudulla ja toimivat esihenkilönä. Naisista useammalla on ylempi korkeakoulututkinto miehiin verrattuna.

Tarkemmissa analyyseissa yksityisellä sektorilla sukupuolten välinen kokonaispalkkaero oli 12,5 log-% ja suhteellinen palkkaero noin 13 prosenttia. Eri taustatekijöillä pystyttiin palkkaerosta selittämään 4,5 log-%, jolloin selittämättömäksi jäi 7,9 log-%. Tämä tarkoittaa, että kokonaispalkkaerosta jäi noin 64 prosenttia selittämättä. Kun miesten havaittu keskiarvopalkka oli kuukaudessa noin 658 euroa korkeampi, valituilla taustatekijöillä jää tästä eroista selittämättä noin 420 euroa. Vastaavasti julkisella sektorilla sukupuolten välinen palkkaero oli 12,2 log-% ja suhteellinen 11,3 prosenttia. Kokonaispalkkaerosta noin 50 prosenttia saatiin selitettyä malliin valituilla taustatekijöillä, eli euromääräisesti 500 euron palkkaerosta selittämättä jää noin 250 euroa.

Tämä selvitys osoittaa, että nais- ja miestradenomien palkoissa on eroa, jota kaikkea ei voida selittää saatavilla olevilla taustatekijöillä. Koska aiempaa tarkempaa selvitystä ei ole tehty, olisi tärkeää jatkossa tehdä selvityksiä 3–5 vuoden välein, jotta saataisiin selville mahdolliset muutokset palkkaeron suuruudessa.

English summary

This report is based on a member survey conducted by Professionals of Business and Technology in October–November 2024, covering 3,112 BBA respondents with a response rate of 18.1 per cent. Persons other than full-time employees or civil servants were excluded from the final sample, resulting in a total of 2,793 respondents, of whom 66 per cent were women and 85 per cent worked in the private sector. The pay review used total monthly earnings, of which the natural logarithm was taken for the analyses.

Among all BBAs, the median salary of women was EUR 4,020 and that of men EUR 4,550, i.e. the pay ratio was 88 per cent. In terms of average salaries, the figure was EUR 4,292 for women and EUR 4,953 for men, or a ratio of 87 per cent. Correspondingly, the median salary of female BBAs in the private sector was EUR 4,100 and that of men EUR 4,609, representing a pay gap of 11 per cent. In the public sector, women's median salary of EUR 3,641 was 15 per cent lower than men's median salary of EUR 4,300. In terms of average salaries, the difference was 13 per cent in the private sector and 11 per cent in the public sector.

Male BBAs earned an average of 8.4 per cent more than female BBAs with similar backgrounds. The corresponding difference in the private sector was 8.0 per cent on average and 5.9 per cent in the public sector. This unexplained gender pay gap was particularly pronounced at the upper end of the pay range and was less pronounced at the lower end. In the private sector, the largest difference in terms of position level, 14.0 per cent, was found in senior middle management positions. Of the sectors, the technology sector stood out with the largest pay gap, 11.0 per cent. In the early stages of the career, the gender pay gap was practically non-existent, but with 10–19 years of experience, the difference was at its highest, 12.2 per cent.

The analyses showed that the main factors explaining the pay gap are gender differences in position levels and sectors. On average, women work more often in the lowest-paid expert and clerical positions, and more often than men in accounting offices, other business services or health and social services, for example. Men, on the other hand, are more likely to perform highly demanding or demanding expert duties that are better paid on average and work in the information technology or ICT sector. In addition, men more frequently receive performance bonuses, work in the Helsinki Metropolitan Area and act as supervisors. More women than men have a higher education degree.

In more detailed analyses, the total gender pay gap in the private sector was 12.5 log per cent and the relative pay gap was approximately 13 per cent. Of the pay gap, 4.5 log per cent was attributable to different background factors, leaving 7.9 log per cent unexplained. This means that approximately 64 per cent of the total pay gap remained unexplained. With the observed average pay of men being approximately EUR 658 higher per month, the selected background factors leave approximately EUR 420 of this gap unexplained. The gender pay gap in the public sector was 12.2 log per cent and relative 11.3 per cent. Approximately 50 per cent of the total pay gap could be explained by the background factors selected for the model, i.e. approximately EUR 250 of the EUR 500 pay gap remain unexplained.

This report shows that there is a difference in the wages of female and male BBAs, all of which cannot be explained by the background factors available. Since no previous more detailed survey has been carried out, it would be important to carry out surveys every 3-5 years going forward in order to determine any changes in the amount of the pay gap.

1 Johdanto

Tärkeimpiä tasa-arvokysymyksiä suomalaisessa työelämässä on naisten ja miesten syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus. Sukupuolten välinen palkkaero mitataan usein suhteuttamalla nais- ja miespalkansaajien keskipalkat. Viimeisen kahdeksan vuoden ajan naisten keskipalkka on ollut noin 84 prosenttia¹ miesten keskipalkasta, eli ansioero on keskimäärin 16 prosenttia. Tämä on suurempi kuin EU-maissa keskimäärin (12,0 % vuonna 2023), ja Suomi jää jälkeen myös muista Pohjoismaista²³.

Pelkkien suhteellisten tai euromääräisten palkkaerojen lisäksi voidaan tarkastella myös niin kutsuttua *selittymätöntä* palkkaeroa sukupuolten välillä. Tutkimusten⁴⁵⁶⁷ mukaan naisten ja miesten palkkaerot johtuvat vain osittain eroista heidän taustaominaisuuksissaan. Näihin eroihin kuuluvat esimerkiksi se, että naisia työskentelee keskimääräistä enemmän matalapalkkaisilla ja vähemmän korkeapalkkaisilla aloilla ja työtehtävissä. Merkittävä taustatekijä on myös se, että lasten saaminen vaikuttaa miesten ja naisten työuriin ja palkkakehitykseen eri tavoin. Lisäksi tarkastellaan usein yksilöllisiä tekijöitä, kuten koulutusta ja työkokemusta, sekä sitä, miten nämä ominaisuudet näkyvät palkassa työmarkkinoilla.

Taustaominaisuuksien erot eivät useinkaan yksin selitä miesten ja naisten välisiä palkkaeroja. Yksi syy miesten korkeampiin palkkoihin on se, että työmarkkinoilla heitä palkitaan samoista ominaisuuksista eri tavalla kuin naisia. Esimerkiksi koulutuksen vaikutus palkkaan on miehillä keskimäärin suurempi kuin naisilla. Kun miesten palkkatasoa käytetään vertailukohtana, käy ilmi, että naiset ansaitsevat keskimäärin vähemmän kuin heidän ominaisuuksiensa perusteella voisi odottaa. Tätä eroa pidetään usein merkinä naisten palkkasyrjinnästä.

Vuonna 2023 naisten keskimääräinen kuukausipalkka Suomessa oli 3 608 euroa ja miesten 4 003 euroa¹. Sukupuolten välinen palkkaero on suurimmillaan (14,1 %) yksityisellä sektorilla. Julkisella puolella valtion ja kuntien välillä ero on hyvin pieni: valtiolla palkkaero on 11,2 prosenttia ja kunnissa 11,3 prosenttia. Viimeisen noin 20 vuoden aikana palkat ja myös palkkaero on kehittynyt myönteisimmin juuri valtion palveluksessa. (kuvio 1)

¹ Tilastokeskus. Ansiotasoindeksi 2023.

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

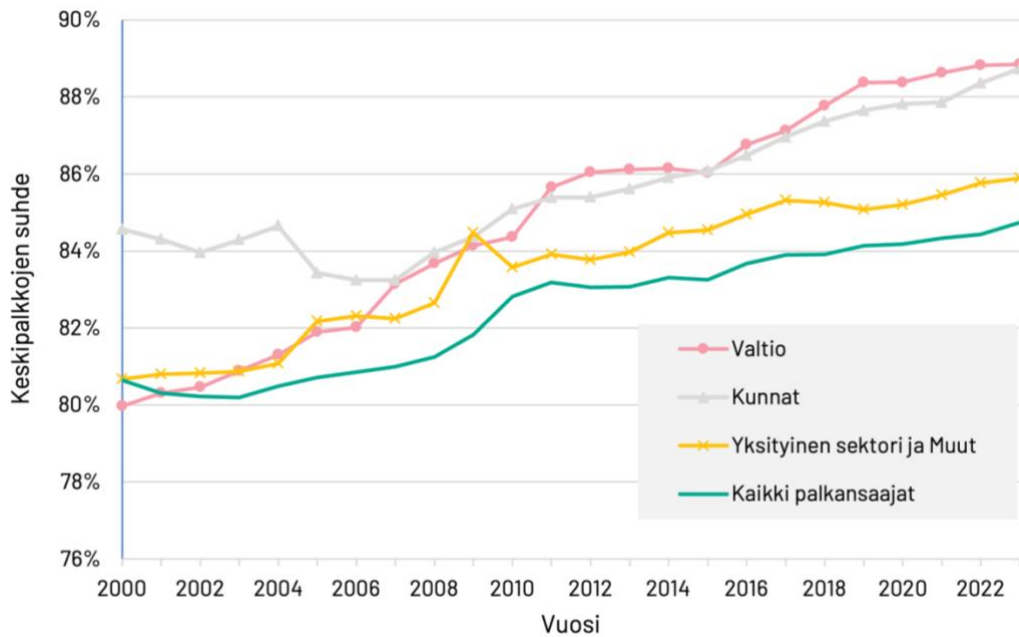
³ Gender pay gap statistics. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (viitattu 16.8.2025)

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

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

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

⁷ Lilja, Reija & Savaja, Eija (2013). Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 24. Helsinki 2013.



Kuvio 1 Naisten ja miesten keskipalkkojen suhde työnantajasektoreittain vuosina 2000–2023.

Lähde: Tilastokeskus, ansiotasoindeksi.

Tässä raportissa on tarkoitus selvittää tradenomien sukupuolten välistä palkkaeroa sekä sukupuolten välistä palkkaeroa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Keskipalkkaerojen suuruuden lisäksi analysoidaan tekijöitä palkkaeron taustalla. Tilastointiajankohtana on loka-marraskuu 2024. Tämä on ensimmäinen laajempi Tradenomien julkaisema sukupuolten välinen palkkaeroselvitys, joten vertailukohtaa ei ole. Selvitys perustuu vuosittain tehtävään jäsentutkimukseen.

2 Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineistona on vuoden 2024 loka-marraskuussa Tradenomien toteuttama jäsentutkimus. Tämä selvitys antaa tarkempaa tietoa siitä, mistä naisten ja miesten välinen palkkaero johtuu sen sijaan, että tarkasteltaisiin pelkkiä keski- tai mediaanipalkkoja.

Vuoden 2024 jäsenkyselyyn tehtiin kokonaisotos Tradenomien jäsenistä, pois lukien jäsenrekisterin mukaan päätoimisina opiskelijoina toimivat ja eläkkeellä olevat. Kutsu kyselyyn lähti sähköpostilla 17 211 tradenomijäsenelle, joista naisia oli noin 63 prosenttia. Sähköpostiosoitteen päivittäminen on jäsenen omalla vastuulla, ja osa lähetystistä sähköposteista ohjautui mitä todennäköisemmin roskaposteihin, joten katoa syntyi jo kyselyn lähetysvaiheessa. Kyselyyn vastasi yhteensä 3 112 jäsentä. Kaikkiaan vastausprosentti oli 18,1.

Tarkasteltava aineisto rajattiin kokoaikaisiin (työaika vähintään 25 tuntia/vko) työntekijöihin, jolloin pois jäivät muun muassa yrittäjänä tai ammatinharjoittajana työskentelevät. Niin ikään yli 80 000 euroa kuussa ansaitsevat jätettiin tarkastelun ulkopuolelle. Aineiston korkein palkka oli 15 750 euroa kuukaudessa. Yleisemmän tarkastelun aineistossa on 2 345 yksityisen ja 420 julkisen sektorin työntekijää eli suhteessa 85 ja 15 prosenttia. Vastaajista 66 prosenttia on naisia. Tradenomien jäsenistöstä naisia on 63 prosenttia, joten vastaajien sukupuolijakauma noudattelee melko hyvin koko jäsenkunnan sukupuolijakaumaa. Aineistoon ei ole tehty painotuksia. Tarkempia analyyseja varten aineisto rajautui, sillä vastaajilla oli puuttuvia tietoja eri taustamuuttujissa. Tarkemmissa analyyseissa oli mukana 2176 yksityisen ja 393 julkisen sektorin työntekijää.

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

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

- tradenomivuodet ja tradenomivuosien kymmenyksen neljäntoista
- tutkinto (ylempi korkeakoulututkinto)
- sukupuoli (nainen)
- toimiasema (ylin johto/johto)
- työsuhde (vakituinen)
- toimipaikan alue (muu kuin Helsingin talousalue)
- todellinen työaika viikossa
- tulospalkkioiden piirin kuuluminen (ei tulospalkkioiden piirissä)
- toimiala, kun tarkastellaan
 - koko aineistoa referenssiryhmänä julkinen toimiala
 - yksityistä sektoria referenssiryhmänä muu yksityinen toimiala
 - julkista sektoria referenssiryhmänä julkinen hallinto

- yrityksen koko (yrityksen koko 30 tai yli)
- esihenkilö (ei alaisia)

Tradenomivuosilla tarkoitetaan ensimmäisestä tutkinnosta kulunutta aikaa eli se voidaan mieltää kokemusvuosiksi. Jäsentutkimuksessa kysytään erikseen työkokemusta omalta tutkinnon mukaiselta alalta, mutta koska vastaajat voivat ymmärtää eri tavoin ko. kokemuksen, käytetään mallissa tradenomivuosia, sillä ko. kysymykseen kaikkien oletetaan vastaavan yhdenmukaisesti. Tradenomivuosista on muodostettu lisäksi kymmenysosan neliötermi, sillä kokemuksen vaikutus palkkaan ei ole lineaarinen: kokemus nostaa palkkoja, mutta kehitys on hidastuva eli mitä pitempi työura on, sitä pienempi on vuosittainen korotus. Työkokemuksen palkkavaikutus saadaan siis laskemalla yhteen kokemusvuosien ja neliöidyn termin regressiokertoimet.

Sukupuolten palkkaerojen tutkimiseen käytettiin seuraavia menetelmiä:

- Lineaarinen regressioanalyysi:** muodostetaan regressioyhtälö, jossa selitettävänä muuttujana on logaritmoidut (luonnollinen logaritmi) kokonaiskuukausiansiot ja selittävinä muuttujina sekä jatkuvia että kategorisoituja muuttujia. Regressioanalyysit tehtiin koko aineistoon (julkinen ja yksityinen sektori yhdessä) sekä erikseen yksityiselle ja julkiselle sektorille. Lisäksi regressioanalyysit tehtiin vielä erikseen toimialoittain, toimiasemittain ja tradenomivuosien mukaan sukupuolesta johtuvan palkkaeron selvittämiseksi.
- Kvantaali-regressiot:** Keskipalkan sijaan mallinnetaan palkkajakauman prosenttipisteitä: alin desiili eli F10, mediaani eli F50 ja ylin desiili eli F90.
- Blinder-Oaxaca -hajotelmat:** Havaittu kokonaispalkkaero jaetaan kahteen komponenttiin: ominaisuuksista johtuvaan palkkaeroon (selitetty *explained*) ja selittymättömään palkkaeroon (*unexplained*). Kaksiosaisten hajotelmien viitekertoimina on käytetty sekä miesten regressiomallin kertoimia että naisten ja miesten regressiomallien kertoimien keskiarvoja.

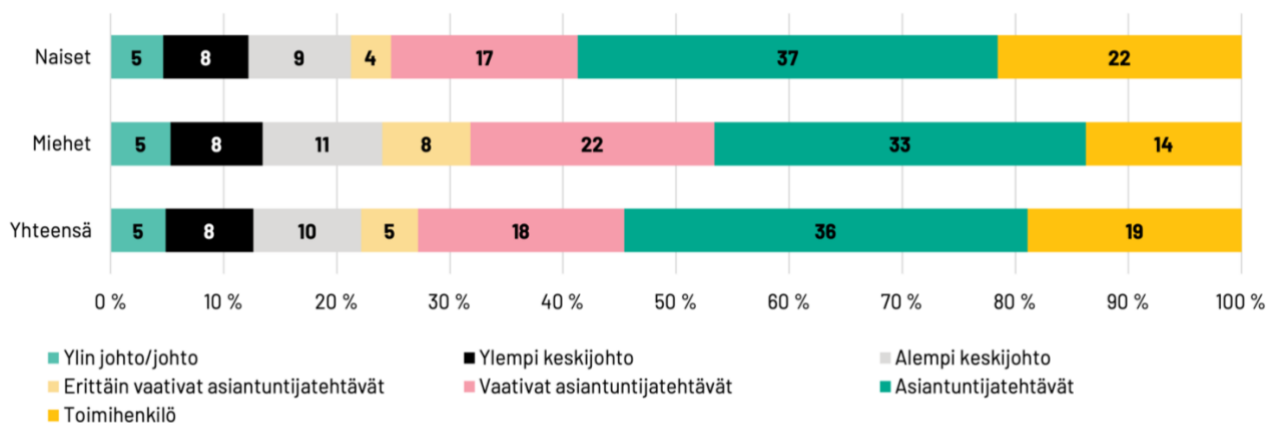
Blinder-Oaxaca -hajotelmat on tehty R-ohjelmalla⁸, muut analyysit IBM SPSS 29 tilasto-ohjelmalla.

3 Tulokset

3.1 Nais- ja miestradenomien väliset erot työhön sijoittumisessa

Tarkastellaan ensin, millainen tradenomien toimiasemarakenne on sukupuolittain (kuvio 2). Johdon töiden jakaumassa ei ole nähtävissä suurempia eroja. Vaikka erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä tekevien osuus ei ole kaikkiaan kovin suuri, on miehissä heitä kaksinkertainen määrä naisiin verrattuna. Niin ikään miehissä on myös enemmän vaativia asiantuntijatehtäviä tekeviä, mutta asiantuntijatehtäviä tekeviä on naisissa neljä prosenttiyksikköä enemmän. Reilu viidennes naistradenomeista työskentelee matalapalkkaisimmassa toimihenkilöiden ryhmässä, kun vastaava osuus miehistä on 14 prosenttia.

⁸ Hlavac, Marek (2018). oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R. R package version 0.1.4. <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>



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

Taulukossa 1 on kuvattu muita sukupuolten välisiä eroja työelämään sijoittumisessa. Vastanneet naistradenomit ovat hieman miehiä vanhempia ja heillä on siten myös hieman enemmän tradenomivuosia. Muita selkeitä eroja nais- ja miestradenomien välillä havaitaan tutkinnon tasossa, tulospalkkioiden piiriin kuulumisessa ja työnantajan koossa. Reilulla viidenneksellä naisista on ylempi korkeakoulututkinto, miehistä noin 15 prosentilla. Miehistä melkein joka toinen (44,5 %) saa tulospalkkioita ja noin 13 prosenttia työskentelee alle 30 hengen yrityksessä. Vastaavasti naistradenomeista tulospalkkioita saa noin 39 prosenttia ja 14,5 prosenttia työskentelee pienessä yrityksessä.

Naisten ja miesten sijoittumisessa toimialoille havaitaan merkittäviä eroja. Yksityisellä sektorilla ICT- ja tietotekniikan aloilla on suhteellisesti enemmän miehiä kuin naisia (miehet 21,0 % ja 12,4 % vs. naiset 11,0 % ja 4,8 %), kun taas tilitoimistoissa ja muissa liike-elämän palveluissa ja muilla (esim. majoitus- ja ravitsemistoiminta, koulutus ja järjestö) yksityisillä toimialoilla naisia on suhteellisesti miehiä selvästi enemmän (naiset 14,2 % ja 28,8 % vs. miehet 8,0 % ja 18,7 %). Julkisella sektorilla naisista 37 prosenttia työskentelee valtiolla ja 36 prosenttia kunnissa, kun vastaavat osuudet miehille ovat 41,0 ja 28,2 prosenttia.

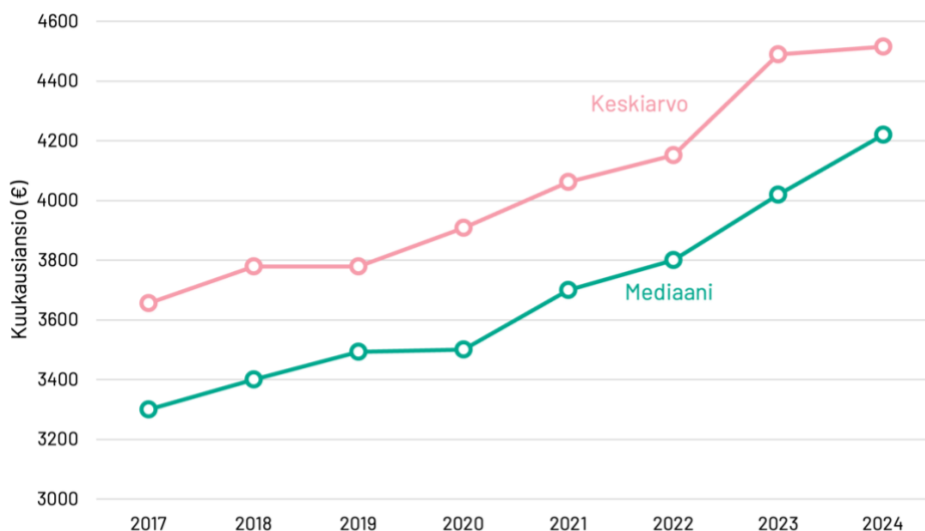
Taulukko 1 Nais- ja miestradenomien taustaominaisuudet.

	Naiset (N = 1 825)	Miehet (N = 940)	Yhteensä (N = 2 765)
Sukupuoli (mies, %)			34,0
Ikä (v, keskiarvo)	40,5	38,7	39,9
Tradenomivuodet (keskiarvo)	12,5	11,0	12,0
Todellinen työaika viikossa (h/vko, keskiarvo)	38,1	38,3	38,2
Alue (Helsingin talousalue, %)	47,2	50,6	49,0
Tulospalkkioiden piirissä (%)	38,9	44,5	41,1
Tutkinto (alempi kk-tutkinto, %)	78,2	84,9	80,9
Työnantajan koko (alle 30 henkeä, %)	14,5	13,3	14,2
Työsuhde (määräaikaisten osuus, %)	5,5	5,1	5,4
Esihenkilö (%)	13,8	15,6	14,5
Toimiala yksityinen (%)			

Teknolomiteollisuus	7,1	6,9	7,0
Muu teollisuus	15,9	11,3	14,3
Tietotekniikka	11,0	21,0	14,5
Finanssiala	8,6	10,9	9,4
Kaupan ala	9,6	10,7	10,0
ICT	4,8	12,4	7,5
Tilitoimistot & palvelut liike-elämälle	14,2	8,0	12,0
Muu yksityinen	28,8	18,7	25,3
Toimiala julkinen (%)			
Julkinen hallinto	24,8	28,2	25,7
Kunta tai kuntayhtymä	36,0	28,2	33,8
Valtio	37,0	41,0	38,1
Seurakunta	2,3	2,6	2,4

3.2 Tradenomien palkkataso ja palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät

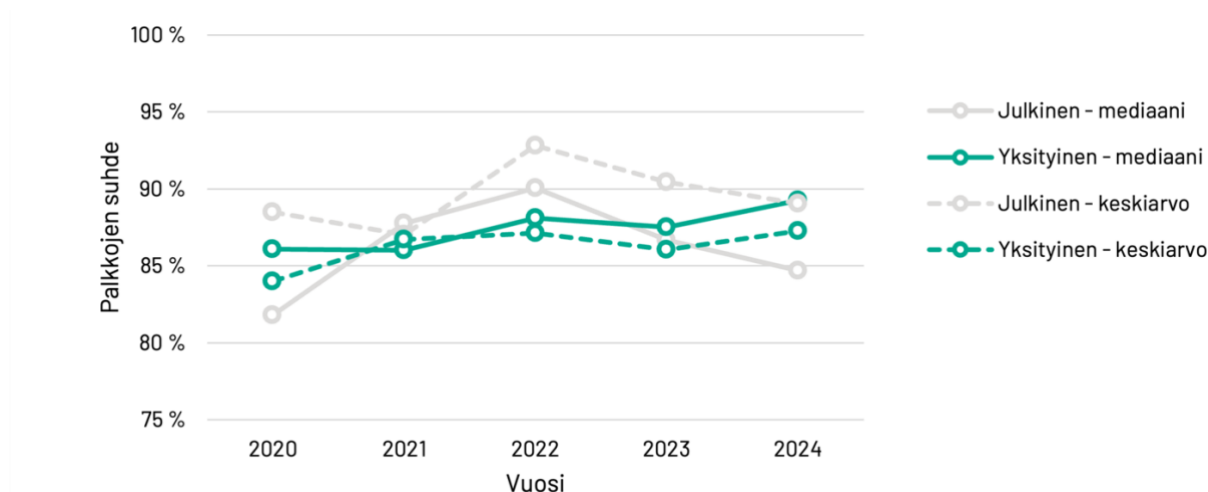
Tradenomien kuukausiansion keskiarvo lokakuussa 2024 oli 4 519 euroa ja mediaani 4 220 euroa (kuvio 3). Vuodesta 2017 keskiarvopalkka on noussut 23 prosenttia ja mediaanipalkka 28 prosenttia. Kuviossa esitetyt kuukausiansioiden keskiluvut perustuvat kunakin vuonna kerättyyn aineistoon, mikä on suhteessa melko pieni otos Tradenomien koko jäsenmäärästä, joten koko tradenomikunnassa tunnusluvuissa voi olla vuosittaista vaihtelua suuntaan ja toiseen.



Kuvio 3 Tradenomien keski- ja mediaanipalkat vuosina 2017–2024.
Lähde: Jäsentutkimukset 2017–2024.

Tarkasteltaessa naisten ja miesten palkkasuhteita, on palkkaero ollut keskimäärin pienempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla (kuvio 4). Tarkasteltaessa pienempiä osaryhmiä, sektori- ja edelleen sukupuoliryhmittely, aineiston laadun yhteneväisyyden vuoksi käytössä ovat aineistot vuodesta 2020 alkaen. Kuvaajasta on nähtävissä, että julkisella sektorilla palkkaerot ovat

pienemmät tarkasteltaessa keskiarvopalkkoja, kun taas yksityisellä sektorilla palkkaero on hieman parempi tarkasteltaessa mediaanipalkkoja. Muistettavaa on, että mitä pienempi otoskoko on, sitä herkempi varsinkin keskiarvo on poikkeaville arvoille. Mediaani ei ole niin herkkä, mikä näkyykin yksityisellä sektorilla vuoden 2021 poikkeusta lukuun ottamatta naisten ja miesten parempana palkkasuhteena. Tarkastelujaksolla mediaanipalkkojen suhde yksityisellä sektorilla on ollut noin 87 prosenttia ja keskiarvopalkkojen noin 86 prosenttia. Vastaavat luvut julkisella sektorilla ovat 86 prosenttia ja 90 prosenttia. Tarkemmat sektorikohtaiset tarkastelut löytyvät luvusta 3.3.



Kuvio 4 Nais- ja miestradenomien palkkasuhteet vuosina 2020-2024.
Lähde: Jäsentutkimukset 2020-2024.

Palkkajakauman vinouden vuoksi vertaillaan jatkossa mediaanipalkkoja toisiinsa keskiarvopalkkojen sijaan. Lisäksi joissain ryhmissä/luokissa otoskoko voi olla niin pieni, että keskiarvo poikkeaa melko paljonkin mediaanista. Jäsenkyselyssä sektoritieto tulee toimialakysymyksestä, jossa julkisia toimialoja ovat julkinen hallinto, kunta ja kuntayhtymä, valtio sekä seurakunta. Viimeisessä vastaajia on sen verran vähän, että se on yhdistetty samaan luokkaan kunta ja kuntayhtymän kanssa.

Kun vertaillaan mediaanipalkkoja toimialan mukaan, on korkein palkka (4 797 euroa) teknologiateollisuudessa ja matalin (3 700 euroa) tilitoimistoissa ja muissa liike-elämän palveluissa (taulukko 2). Sen sijaan naisten keskimäärin korkein (4 648 euroa) kuukausiansio saadaan ICT-alalla, missä on myös paras (99 %) palkkasuhde ts. pienin ero naisten ja miesten palkkoissa.

Taulukko 2 Tradenomien mediaanipalkka 10/2024 toimialan ja sukupuolen mukaan.

	Naiset		Miehet		Kaikki		Naisten palkka / miesten palkka
	Palkka € / kk	Kokemus (ikä) vuotta	Palkka € / kk	Kokemus (ikä) vuotta	Palkka € / kk	Kokemus (ikä) vuotta	
Teknologiateollisuus	4 580	16,9 (43,1)	5 085	13,2 (40,6)	4 797	15,6 (42,3)	90 %
Muu teollisuus	4 320	14,3 (41,3)	4 617	10,4 (37,9)	4 414	13,2 (40,4)	94 %
Tietotekniikka	4 480	11,3 (39,2)	4 890	10,6 (38,3)	4 700	10,9 (38,8)	92 %
Finanssiala	4 522	12,0 (40,0)	5 057	11,9 (38,7)	4 750	11,9 (39,4)	89 %

Kaupan ala	4 085	12,4 (39,7)	4 250	10,3 (38,2)	4 120	11,6 (39,1)	96 %
ICT	4 648	13,3 (41,5)	4 683	11,4 (39,5)	4 670	12,2 (40,3)	99 %
Tilitoimistot & palvelut liike-elämälle	3 600	10,6 (37,4)	4 210	8,8 (36,4)	3 700	10,2 (37,2)	86 %
Muu yksityinen	3 720	11,9 (40,9)	4 220	9,8 (37,8)	3 925	11,4 (40,1)	88 %
Julkinen hallinto	3 540	11,9 (41,4)	4 646	13,2 (41,1)	3 884	12,3 (41,3)	76 %
Kunta, kuntayhtymä tai seurakunta	3 520	13,2 (42,3)	4 085	14,1 (43,7)	3 620	13,4 (42,6)	86 %
Valtio	3 960	12,5 (41,1)	4 460	12,8 (40,3)	4 190	12,6 (40,9)	89 %
Yhteensä	4 020	12,5 (40,5)	4550	11 (38,8)	4 220	12,0 (39,9)	88 %
<i>n</i>	1 700		895		2 595		

Suurin palkkaero (76 %) on julkisessa hallinnossa, mikä selittyy osin miesten ja naisten erilaisella toimiasemarakenteella. Julkisen hallinnon miesvastaajista melkein neljännes (24,2 %) työskentelee johdossa ja vain 12,1 prosenttia toimihenkilöinä, kun vastaavat luvut naisilla ovat 10,7 ja 30,7 prosenttia. Naiset sijoittuvat miehiä useammin matalapalkkaisempiin julkisen hallinnon tehtäviin.

Koko tradenomikunnassa naisten mediaanipalkka oli 4 020 euroa ja miesten 4 550 euroa eli palkkasuhde oli 88 prosenttia. Jos tarkastellaan keskiarvopalkkoja, oli se naisilla 4 292 euroa ja miehillä 4 953 euroa eli suhteessa 87 prosenttia.

Tutkitaan seuraavaksi regressioanalyysin avulla tradenomien palkkaan vaikuttavia tekijöitä (taulukko 3). Regressioanalyysissä mallinnetaan logaritmoituja tuloja, joten tekijän kertoimen voi tulkita tulon prosentuaaliseksi muutokseksi vertaillen kahta muuten taustoiltaan samanlaista työntekijää. On kuitenkin huomioitava, että näin suoraviivainen tulkinta voi välillä olla ongelmallista, koska esimerkiksi eri toimialojen työtehtävät voivat poiketa toisistaan merkittävästi. Todellisuudessa voi olla hankalaa osoittaa kahta muuten samanlaista työntekijää, joista toinen tekee työtä teknologiateollisuudessa ja toinen kaupan alalla. Kertoimien avulla voi estimoida kuukausitulot yksittäiselle työntekijälle laskemalla yhteen hänelle sopivat kertoimet ja korottamalla saatu luku ($\ln(\text{tulot})$) potenssiin e , toisin sanoen $e^{\ln(\text{tulot})} = \text{tulot}$.

Analyysissä on mukana 2 466 vastaajaa, sillä useammalla vastaajalla oli puuttuvia tietoja monen tekijän osalta. Keskiarvopalkka tässä aineistossa oli naisille 4 297 euroa ja miehille 4 959 euroa eli palkkasuhde, 87 prosenttia, on samaa tasoa kuin koko tradenomikunnassa. Mallissa mukana olevilla tekijöillä pystyttiin selittämään 59,4 prosenttia palkanvaihtelusta eli reilun 40 prosentin selittämiseen tarvittaisiin muita tekijöitä, joita ei ole mallissa mukana, tai kyse on palkkasyrjinnästä.

Kaikki selittäjät ovat kokonaisuudessaan tilastollisesti merkitseviä paitsi toimiaseman ja toimialan alla on muutama tilastollisesti ei merkitsevä luokka. Olisi hyvä, jos mallissa olisi omana muuttujanaan sektori, mutta koska julkinen vs. yksityinen muodostuu toimialan perusteella, on julkinen laitettu nyt referenssiryhmäksi toimialaan. Muiden kuin tilitoimistot ja palvelut liike-elämälle sekä muu kuin yksityinen toimiala -toimialaluokkien palkkaero julkiseen on tilastollisesti

erittäin merkitsevä. Näillä toimialoilla palkka on myös suurempi (noin 4,8 % - 12,8 %) kuin julkisella toimialalla.

Taulukko 3 Tradenomien palkkaan vaikuttavat tekijät

Lineaarisen regressioanalyysin tunnusluvut, selitettävänä kokonaispalkan luonnollinen logaritmi.

Muuttujat	Regressiokerroin	Keskivirhe	P	95 % luottamusväli	
Tradenomivuodet	0,024	0,002	< 0,001	0,020	0,028
(Tradenomivuodet/10) ²	-0,052	0,007	< 0,001	-0,067	-0,038
Tutkinto (alempi korkeakoulututkinto)	-0,033	0,011	0,002	-0,054	-0,012
Sukupuoli (mies)	0,084	0,009	< 0,001	0,067	0,102
Toimiasema (ref.ryhmä ylin johto/johto)					
Ylempi keskijohto	-0,121	0,023	< 0,001	-0,166	-0,075
Alempi keskijohto	-0,210	0,023	< 0,001	-0,255	-0,165
Eritt. vaativat asiantuntijatehtävät	-0,042	0,028	0,127	-0,097	0,012
Vaativat asiantuntijatehtävät	-0,176	0,024	< 0,001	-0,223	-0,130
Asiantuntijatehtävät	-0,306	0,023	< 0,001	-0,352	-0,261
Toimihenkilö	-0,415	0,024	< 0,001	-0,463	-0,367
Työsuhde (määräaikainen)	-0,093	0,019	< 0,001	-0,131	-0,055
Työntajan koko (alle 30 hengen yritys)	-0,063	0,012	< 0,001	-0,087	-0,039
Alue (Helsingin talousalue)	0,107	0,008	< 0,001	0,090	0,123
Viikkotyötunnit	0,006	0,001	< 0,001	0,004	0,009
Tulospalkkioiden piirissä (kyllä)	0,034	0,009	< 0,001	0,016	0,052
Toimiala (ref. julkinen)					
Teknologia	0,093	0,020	< 0,001	0,053	0,132
Teollisuus	0,080	0,016	< 0,001	0,048	0,112
Tietotekniikka	0,128	0,016	< 0,001	0,096	0,159
Finanssi	0,128	0,018	< 0,001	0,092	0,164
Kauppa	0,048	0,018	0,010	0,012	0,084
ICT	0,105	0,020	< 0,001	0,067	0,144
Tilitoimistot & palvelut liike-elämälle	-0,006	0,017	0,711	-0,041	0,028
Muu yksityinen	0,014	0,014	0,333	-0,014	0,041
Esihenkilö	0,099	0,017	< 0,001	0,066	0,132
Vakio	8,064	0,058	< 0,001	7,951	8,177

Selitysaste: 59,4 %

n = 2 466

Yksi kokemusvuosi nosti tradenomin palkkaa keskimäärin 2,4 prosenttia. Kokemusvuosien kymmenyksen neliötermin negatiivinen kerroin viittaa siihen, että työkokemuksen ja palkantason riippuvuus ei ole lineaarinen. Palkat nousevat nopeammin työuran alussa, ja kehitys hidastuu ja lopulta jopa pysähtyy työuran loppupuolella. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet saivat keskimäärin 3,3 prosenttia vähemmän palkkaa.

Miestradenomin palkka oli keskimäärin 8,4 prosenttia suurempi verrattaessa palkkaa muuten taustoiltaan samanlaisen naistradenomin palkkaan. Tämä jää siis eräänlaiseksi selittymättömäksi palkkaeroksi, jota ei kyetä muilla malliin valituilla tekijöillä selittämään. Sukupuolten välinen palkkaero ei ole suuruudeltaan vakio, vaan se vaihtelee muun muassa palkkatason mukaan. Suurimmillaan palkkaero (11,6 %) oli palkkahaitarin yläpäässä ylimmän desiilin kohdalla. Mediaanin kohdalla eroa oli 8,0 prosenttia ja alimman desiilin kohdalla ero oli enää 4,3 prosenttia.

Tradenomien palkkaus on vahvasti sidoksissa henkilön toimiasemaan. Keskimäärin mitä korkeampi on henkilön toimiasema, sitä suurempi on palkka. Toisaalta kuten aiemmin on mainittu, ylemmän keskijohdon palkka vastaa kutakuinkin erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä tekevien palkkaa ja puolestaan alemman keskijohdon palkka vaativia asiantuntijatehtäviä tekevien palkkaa. Verrattuna ylimmän johdon tai johdon tradenomin palkkaan, ylemmän keskijohdon tradenomi tienaa noin 12 ja alemman keskijohdon tradenomi 21 prosenttia vähemmän. Toimihenkilönä toimivan tradenomin palkka on jopa 41,5 prosenttia matalampi. Myös määräaikaaisuus sekä pieni yrityskoko olivat yhteydessä pienempään palkkaan. Pääkaupunkiseudulla palkka oli noin 11 prosenttia korkeampi kuin muualla maassa, ja esihenkilönä toimiminen nosti palkkaa noin 10 prosenttia. Vaikka yhden viikkotyötunnin lisäys nostaa palkkaa vain vajaa yhden prosentin, on se kuitenkin tilastollisesti merkitsevä lisäys.

Jos malliin lisätään pääasiallinen työtehtävä (yhteensä 13 eri luokkaa) selitysaste nousee yhden prosenttiyksikön ja havaintomäärä pienenee 39 vastaajalla. Kun referenssiryhmänä on taloushallinnon työtehtävät, on muista työtehtävistä puolessa palkkaero tähän ryhmään tilastollisesti merkitsevä: matalampaa palkkaa saavat asiakaspalvelu ja -neuvontatyötä tekevät (-7,5 %), ja korkeampaa palkkaa myynnin ja oston tai hankinnan tehtäviä tekevät (3,6 %), IT:n parissa työskentelevät (4,8 %), organisaation ja liiketoiminnan kehittämisen tehtäviä tekevät (8,6 %), tuotehallinnan, tuotekehityksen ja tuotannon parissa työskentelevät (8,0 %) ja kirjasto- tai muiden tehtävät parissa työskentelevät (5,4 %).

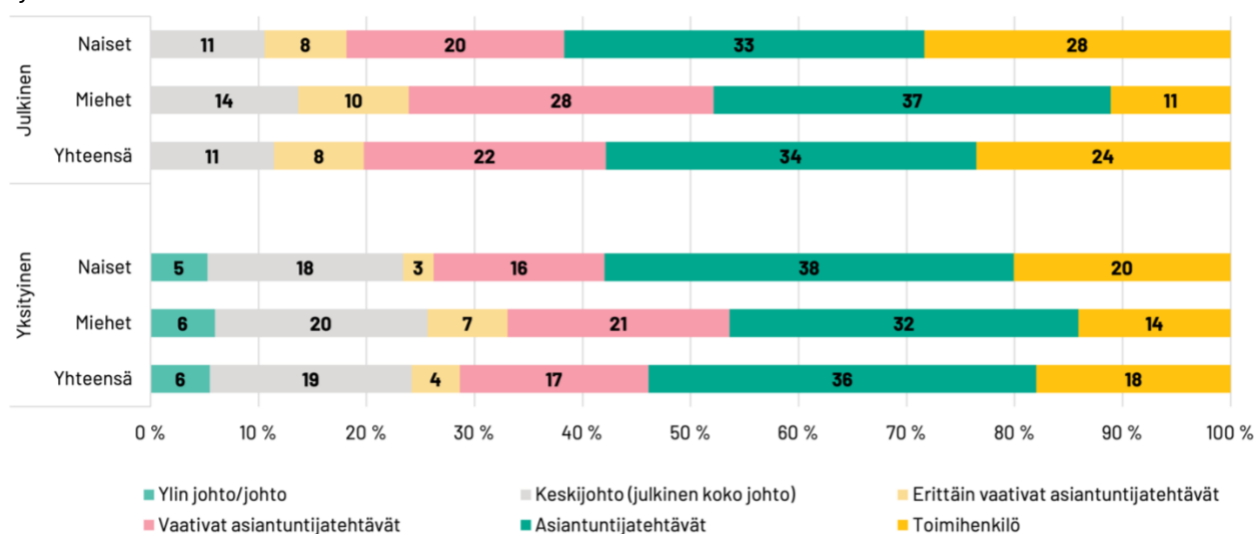
3.3 Palkkataso sektoreittain

Tarkastellaan vielä yksityiskohtaisemmin eri sektoreiden tradenomien palkkoja. Julkisen sektorin otos on noin 15 prosenttia koko otoksesta, joten joidenkin muuttujien kohdalla joudutaan tekemään luokkien yhdistämistä riittävän luokkakohtaisen otoskoon saamiseksi. Julkisen ja yksityisen sektorin palkkarakenteissa on muutenkin eroja joidenkin ominaisuuksien suhteen, joten kaikki selittävät tekijät eivät ole mukana julkisen puolen malleissa. Koska aineiston palkkajakaumat ovat hyvin vinoja, tarkasteluissa käytetään jatkossa mediaanipalkkoja muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Keskiarvo on hyvin herkkä poikkeavilla arvoille, jotka voivat vaikuttaa yllättävän paljon melko suurissakin aineistoissa.

Julkisella sektorilla tradenomien suurin sukupuolten välinen sijoittumisero toimiasemarakenteessa näkyy vaativia asiantuntijatehtäviä tekevien ja toimihenkilöiden kohdalla (kuvio 5). Naisista vaativia asiantuntijatehtäviä tekee noin joka viides, kun miehistä vastaava osuus on reilu neljännes. Vastaavasti toimihenkilönä työskentelee reilu neljännes julkisen sektorin naistradenomeista, kun

taas miehistä vain noin joka kymmenes on toimihenkilö. Julkisen puolen tradenomeista ylimmän johdon tai johdon töitä tekee alle kymmenen vastaajista, joten heidät on yhdistetty samaan luokkaan keskijohdon kanssa. Noin 24 prosenttia julkisen sektorin tradenomeista työskentelee matalapalkkaisimmassa toimihenkilöiden ryhmässä.

Yksityisellä sektorilla ei ole nähtävissä niin suuria eroja toimiasemarakenteessa. Johtotehtävissä työskentelee sekä naisista että miehistä noin joka neljäs. Erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä tekee noin viisi prosenttia kaikista yksityisen sektorin vastaajista. Vaikka vastaajamäärät ovat pieniä, niin suhteellisesti suurin ero näkyy tässä ryhmässä, jossa miehiä on reilu kaksinkertainen määrä naisiin verrattuna. Sekä nais- että miestradenomeista suurin osa, 38 ja 32 prosenttia, kuuluu asiantuntijoiden ryhmään. Naisista viidennes ja miehistä 14 prosenttia sijoittuu toimihenkilöiden ryhmään.



Kuvio 5 Julkisen ja yksityisen sektorin tradenomit sukupuolen ja toimiaseman mukaan.

Taulukossa 4 on kuvattu muita julkisen ja yksityisen sektorin välisiä eroja työelämään sijoittumisessa. Kokemusvuosia on julkisella sektorilla noin vuosi enemmän, ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita noin kymmenen prosenttiyksikköä enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Yksityisen sektorin tradenomeista noin joka toinen (46,8 %) saa tulospalkkioita ja noin 16 prosenttia työskentelee alle 30 hengen yrityksessä. Vastaavasti julkisen sektorin tradenomeista tulospalkkioita saa vain noin joka kymmenes (8,1 %) ja pari prosenttia työskentelee pienessä yrityksessä. Yksityisen sektorin työntekijöistä reilu kolmannes (35,1 %) on miehiä, kun julkisella puolella heitä on reilu neljännes (27,9 %). Lisäksi määräaikaaisuus on noin kaksi kertaa yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

Julkisella sektorilla miehistä selkeästi useampi työskentelee Helsingin talousalueella (47,0 % vs. 37,3 %), on tulospalkkioiden piirissä (11,1 % vs. 6,9 %) tai toimii esihenkilönä (12,8 % vs. 8,6 %). Sen sijaan selkeästi useammalla naisella on ylempi korkeakoulututkinto (29,7 % vs. 22,2 %). Yksityisen sektorin työntekijöistä naiset ovat hieman kokeneempia (tradenomivuodet), he ovat korkeammin koulutettuja (ylempi kk-tutkinto naisista 20,3 prosentilla, miehistä 14,2 prosentilla), mutta he työskentelevät miehiä harvemmin esihenkilöinä (14,7 % vs. 16,2 %) tai tulospalkkioiden piirissä (45,5 % vs. 49,3 %).

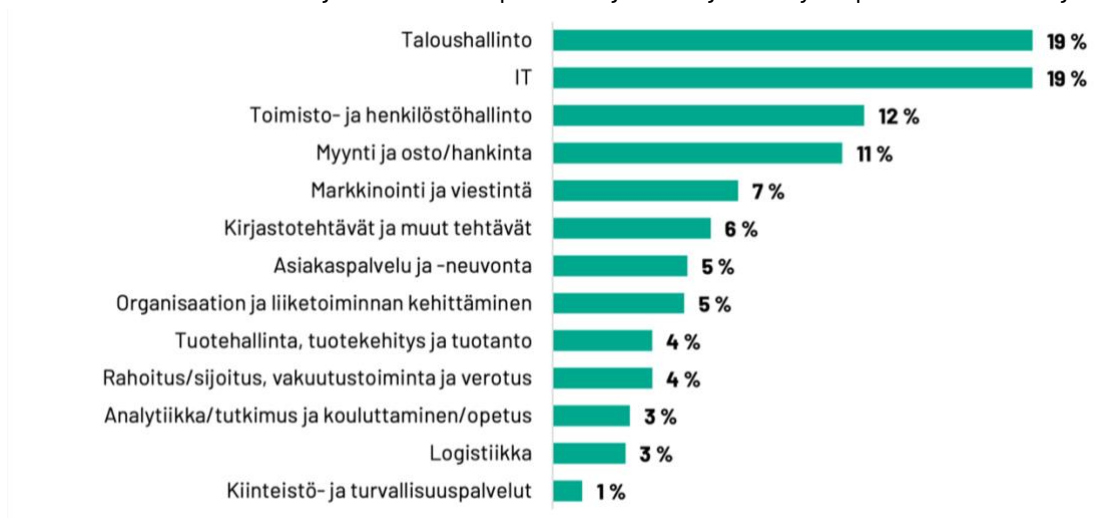
Julkinen sektori määräytyy jäsenkyselyssä toimialakysymyksen mukaan, joten eri sektoreiden toimialoja ei voi vertailla keskenään. Toimialarakenteessa suurimmat erot ovat yksityisellä sektorilla. Tietotekniikan alalla työskentelee miestradenomeista 21,0 prosenttia (naisista 11,0 %), ICT-alalla 12,4 prosenttia (4,8 %) ja muulla yksityisellä alalla 18,7 prosenttia (28,8 %). Julkisella sektorilla suurin työllistäjä (38,1 %) on valtio, mikä näkyy varsinkin miestradenomien toimialajakaumassa. Selkeästi pienin työllistäjä on seurakunta (2,4 %), ja jatkossa seurakunnassa työskentelevät luokitellaan yhteen kunnissa työtä tekevien kanssa.

Taulukko 4 Julkisen ja yksityisen sektorin tradenomien taustaominaisuudet.

	Julkinen sektori			Yksityinen sektori		
	Naiset (N = 303)	Miehet (N = 117)	Yhteensä (N = 420)	Naiset (N = 1522)	Miehet (N = 823)	Yhteensä (N = 2 345)
Sukupuoli (mies, %)			27,9			35,1
Ikä (v, keskiarvo)	41,6	41,6	41,6	40,3	38,4	39,6
Tradenomivuodet (keskiarvo)	12,6	13,3	12,8	12,5	10,7	11,9
Todellinen työaika viikossa (h/vko, keskiarvo)	37,7	37,1	37,5	38,1	38,5	38,3
Alue (Helsingin talousalue, %)	37,3	47,0	40,0	49,1	51,0	49,8
Tulospalkkioiden piirissä (%)	6,9	11,1	8,1	45,5	49,3	46,8
Tutkinto (alempi kk-tutkinto, %)	70,3	77,8	72,4	79,7	85,8	81,8
Työnantajan koko (alle 30 henkeä, %)	2,3	0,9	1,9	16,9	15,2	16,3
Työsuhde (määräaikaisten osuus, %)	9,2	11,1	9,8	4,6	4,3	4,5
Esihenkilö (%)	8,6	12,8	9,8	14,7	16,2	15,2
Toimiala (%)						
Teknolוגiateollisuus				7,1	6,9	7,0
Muu teollisuus				15,9	11,3	14,3
Tietotekniikka				11,0	21,0	14,5
Finanssiala				8,6	10,9	9,4
Kaupan ala				9,6	10,7	10,0
ICT				4,8	12,4	7,5
Tilitoimistot & muut palvelut liike-elämälle				14,2	8,0	12,0
Muu yksityinen				28,8	18,7	25,3
Julkinen hallinto	24,8	28,2	25,7			
Kunta tai kuntayhtymä	36,0	28,2	33,8			
Valtio	37,0	41,0	38,1			
Seurakunta	2,3	2,6	2,4			

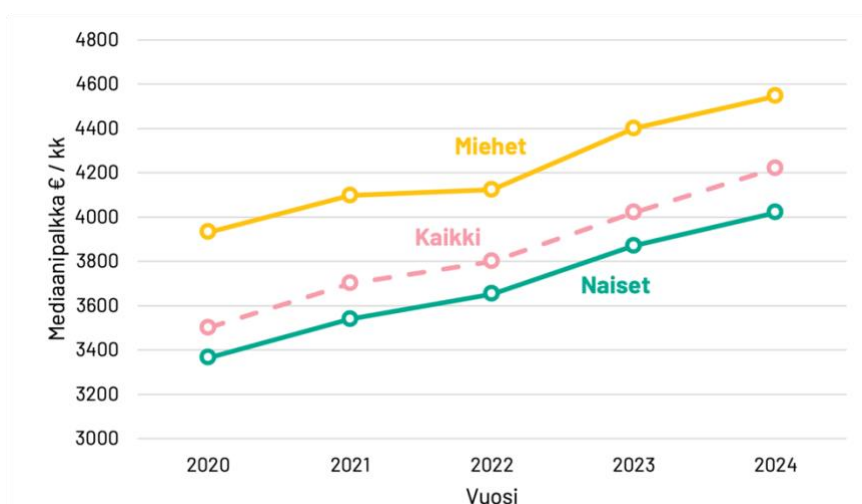
Yksityisellä sektorilla noin neljännes työskentelee muulla toimialalla, joista suurimmat työllistäjät ovat koulutus, muu palvelutoiminta sekä muu toiminta (esim. terveys- ja sosiaalipalvelut). Kaksi muuta suurinta toimialaa, molemmissa hieman yli 14 prosenttia vastaajista, ovat muu kuin teknolוגiateollisuus sekä tietotekniikan palveluala.

Jäsenkyselyssä on kysymyksiä pääasiallisesta työtehtävästä. Alkuperäisessä kysymyksessä luokkia on 21 kappaletta, mutta analyyseja varten luokkia on yhdistelty (13 kpl). Kuviossa 6 on esitetty pääasiallisen tehtävän jakautuminen yksityisellä sektorilla, sillä muuttujaa ei ole mielekasta käyttää julkisen puolen analyyseissa pienien luokkakokojen vuoksi. Yksityisellä sektorilla yleisimmät (noin 19 %) työtehtävät liittyvät taloushallintoon ja IT-alalle. Tämän jälkeen yleisimmät tehtävät ovat toimisto- ja henkilöstöhallinnon (12 %) sekä myynnin, oston ja hankinnan (11 %) puolella. Pienimmät toimialat ovat kiinteistö- ja turvallisuuspalvelut, joihin sijoittuu yksi prosentti vastaajista.



Kuvio 6 Pääasiallisen tehtävän jakautuminen yksityisellä sektorilla.

Kun tarkastellaan miesten ja naisten mediaanipalkkoja vuosina 2020–2024, ovat miesten ansiot olleet joka vuosi naisten ansioita suuremmat: keskimäärin miehet ovat ansainneet 530 euroa naisia enemmän (kuvio 7). Miesten kohdalla palkkatasossa on nähtävissä vain pieni nousu vuonna 2022. Palkat ovat varmasti keskimäärin nousseet samassa linjassa vuodesta toiseen eli kyseessä olisi aineistokohtainen syy.



Kuvio 7 Nais- ja miestradenomien keskipalkat vuosina 2020–2024.
Lähde: Jäsentutkimukset 2020–2024.

Vertaillaan seuraavaksi naisten ja miesten keskipalkkoja toimiaseman mukaan. Julkisella sektorilla miehissä on melko vähän vastaajia johdon eri tasoilla. Tästä syystä kaikki johtajat on luokiteltu yhteen "Johto" -luokkaan. Julkisella sektorilla mediaanipalkka oli korkein sekä miehillä että naisilla erittäin vaativissa asiantuntijatehtävissä ja pienin toimihenkilöillä (taulukko 5). Erittäin vaativissa asiantuntijatehtävissä työskentelevillä on keskimäärin eniten kokemusvuosia ja toimihenkilöillä keskimäärin vähiten. Asematasoja tarkasteltaessa suurin miesten ja naisten välinen palkkaero havaitaan erittäin vaativissa asiantuntijatehtävissä, 11 prosenttia miesten eduksi. Toimihenkilötehtävissä naisten mediaanipalkka on kuusi prosenttia korkeampi kuin miesten. Jos tarkasteltaisiin keskiarvopalkkoja, naisilla suurin (5 287 euroa) kuukausipalkka on johdossa ja miehillä (5 610 euroa) edelleen erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä tekevillä. Pienimmillään palkkaero (palkkasuhde 100 %) oli johdossa ja suurimmillaan (palkkasuhde 85 %) erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä tekevillä.

Yksityisellä sektorilla sekä naisissa että miehissä parhaiten tienasivat ylimmän johdon tai johdon töitä tekevät: naiset keskimäärin 5 870 euroa ja miehet 6 935 euroa kuukaudessa. Samassa luokassa myös palkkaero on suurin, 15 prosenttia miesten hyväksi. Asemataso vaikuttaa palkkaa niin, että eniten ansaitaan ylimmässä johdossa ja vähiten toimihenkilötehtävissä. Ylemmän keskijohdon ja erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä tekevien palkoissa ei kuitenkaan havaita merkittäviä eroja. Alemman keskijohdon palkat ovat hieman korkeammat kuin vaativia asiantuntijatehtäviä tekevien palkat. Toimihenkilötehtävissä miesten ja naisten välinen palkkaero on pienin, kolme prosenttia miesten eduksi. Keskiarvopalkkojen palkkaero on pienimmillään (palkkasuhde 94 %) erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä tekevillä ja asiantuntijoilla, ja suurimmillaan (palkkasuhde 87 %) ylimmän johdon tai johdon sekä ylemmän keskijohdon työntekijöillä.

Taulukko 5 Tradenomien mediaanipalkka 10/2024 sektorin, toimiaseman ja sukupuolen mukaan.

	Naiset		Miehet		Kaikki		Naisten palkka / miesten palkka
	Palkka € / kk	Kokemus (ikä) vuotta	Palkka € / kk	Kokemus (ikä) vuotta	Palkka € / kk	Kokemus (ikä) vuotta	
Julkinen							
Johto*	5115	15,8 (46,0)	5000	17,6 (44,9)	5050	16,4 (45,6)	102 %
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät	5128	17,6 (50,0)	5750	18,1 (48,7)	5250	17,8 (49,5)	89 %
Vaativat asiantuntijatehtävät	4496	16,4 (44,6)	4512	13,8 (41,2)	4500	15,5 (43,4)	100 %
Asiantuntija	3583	11,4 (41)	3962	11,2 (39,2)	3650	11,3 (40,5)	90 %
Toimihenkilö	2988	8,8 (36,5)	2820	9,1 (39,5)	2910	8,8 (36,9)	106 %
Yhteensä	3641	12,6 (41,6)	4300	13,3 (41,6)	3816	12,8 (41,6)	85 %
<i>n</i>	289		109		398		
Yksityinen							
Ylin johto/johto	5870	16,7 (43,4)	6935	15,6 (42,9)	6240	16,3 (43,2)	85 %
Ylempi keskijohto	5391	17,2 (43,5)	6200	14,3 (42,3)	5550	16,2 (43,1)	87 %
Alempi keskijohto	4778	14,3 (41,6)	5302	12,7 (40,3)	4994	13,7 (41,1)	90 %
Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät	5450	16,1 (45,7)	6035	14,8 (42,4)	5920	15,4 (43,8)	90 %

Vaativat asiantuntijatehtävät	4770	15,3 (43,4)	4910	11,2 (39,1)	4820	13,6 (41,6)	97 %
Asiantuntija	3800	11,0 (39,2)	4040	8,7 (36,4)	3900	10,3 (38,3)	94 %
Toimihenkilö	3200	8,7 (36,3)	3300	6,4 (34,0)	3210	8,1 (35,7)	97 %
Yhteensä	4100	12,5 (40,3)	4609	10,7 (38,4)	4300	11,9 (39,6)	89 %
<i>n</i>	1411		786		2197		
Yhteensä	4 020	12,5 (40,5)	4 550	11,0 (38,7)	4 220	12,0 (39,9)	88 %
<i>n</i>	1 720		900		2 620		

* Julkisella sektorilla eri johdon tasoilla miehissä vähän vastaajia, joten kaikki johdon tasot laitettu yhteen.

Julkisella sektorilla naisten mediaanipalkka oli noin 3 640 euroa ja miesten 4 300 euroa ja palkkasuhde näin ollen 85 prosenttia. Yksityisellä sektorilla vastaavat luvut olivat 4 100 euroa ja 4 609 euroa eli suhteessa 89 prosenttia. Julkisella sektorilla naisten keskiarvopalkka oli 3 948 euroa ja miesten 4 434 euroa kuukaudessa ja palkkasuhde näin laskettuna 89 prosenttia. Yksityisen sektorin puolella vastaavat keskiarvopalkat 4 369 euroa ja 5 021 euroa ja keskiarvopalkkojen suhde 87 prosenttia.

3.4 Palkkaan vaikuttavat tilastolliset tekijät sektoreittain

Tutkitaan seuraavaksi lineaarisen regressioanalyysin avulla tradenomien palkkaan vaikuttavia tekijöitä erikseen julkisella ja yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla mallissa mukana olevilla tekijöillä pystyttiin selittämään 60,3 prosenttia yksityisen sektorin palkkavaihtelusta (taulukko 6). Selitysaste ja kertoimet ovat lähes samat kuin taulukossa 3, jossa tarkasteltiin koko tradenomikuntaa. Tämä selittyy sillä, että julkisen sektorin osuus aineistossa on selvästi pienempi kuin yksityisen sektorin. Yksityisen sektorin analyysiin tuli mukaan 2 062 vastaajaa, joista naisia oli 64 prosenttia. Keskiarvopalkka on yksityisellä sektorilla naisilla 4 368 euroa ja miehillä 5 026 euroa. Keskiarvopalkkoja vertailtaessa palkkasuhde on aavistuksen pienempi kuin vertailtaessa mediaanipalkkoja (taulukko 5).

Taulukko 6 Yksityisen sektorin tradenomien palkkaan vaikuttavat tekijät.

Lineaarisen regressioanalyysin tunnusluvut, selitettävänä kokonaispalkan luonnollinen logaritmi.

Muuttujat	Regressiokerroin	Keskivirhe	P	95 % luottamusväli	
Tradenomivuodet	0,026	0,002	< 0,001	0,022	0,031
(Tradenomivuodet/10) ²	-0,057	0,008	< 0,001	-0,073	-0,041
Tutkinto (alempi korkeakoulututkinto)	-0,019	0,012	0,121	-0,043	0,005
Sukupuoli (mies)	0,080	0,010	< 0,001	0,060	0,100
Toimiasema (ref.ryhmä ylin johto/johto)					
Ylempi keskijohto	-0,113	0,025	< 0,001	-0,161	-0,065
Alempi keskijohto	-0,190	0,024	< 0,001	-0,237	-0,144
Eritt. vaativat asiantuntijatehtävät	-0,016	0,031	0,614	-0,076	0,045
Vaativat asiantuntijatehtävät	-0,165	0,025	< 0,001	-0,214	-0,116
Asiantuntijatehtävät	-0,285	0,024	< 0,001	-0,333	-0,238
Toimihenkilö	-0,368	0,026	< 0,001	-0,419	-0,318

Työsuhde (määräaikainen)	-0,111	0,023	< 0,001	-0,157	-0,065
Työntajan koko (alle 30 hengen yritys)	-0,062	0,013	< 0,001	-0,087	-0,037
Alue (Helsingin talousalue)	0,108	0,009	< 0,001	0,091	0,126
Viikkotyötunnit	0,006	0,001	< 0,001	0,004	0,009
Tulospalkkioiden piirissä (kyllä)	0,032	0,009	< 0,001	0,013	0,051
Esihenkilö	0,117	0,018	< 0,001	0,082	0,151
Toimiala (ref. muu)					
Teknologiateollisuus	0,069	0,019	< 0,001	0,031	0,107
Teollisuus	0,057	0,015	< 0,001	0,028	0,087
Tietotekniikka	0,100	0,016	< 0,001	0,068	0,131
Finanssi	0,119	0,020	< 0,001	0,079	0,159
Kauppa	0,024	0,017	0,172	-0,010	0,058
ICT	0,072	0,019	< 0,001	0,034	0,111
Tilitoimistot, muut palvelut liike-elämälle	-0,026	0,016	0,116	-0,058	0,006
Pääasiallinen työtehtävä (ref. kirjasto/muu)					
Taloushallinto	-0,049	0,021	0,019	-0,089	-0,008
Henkilöstö-, toimistohallinto	-0,038	0,022	0,083	-0,081	0,005
Asiakaspalvelu, -neuvonta	-0,135	0,027	< 0,001	-0,188	-0,083
Myynti, osto, hankinta	-0,015	0,023	0,514	-0,060	0,030
Markkinointi, viestintä	-0,048	0,024	0,050	-0,096	0,000
IT	-0,016	0,022	0,467	-0,058	0,027
Analytiikka, tutkimus, koulutus	-0,044	0,032	0,165	-0,106	0,018
Organisaation/liiketoiminnan kehitys	0,032	0,026	0,229	-0,020	0,084
Tuotehallinta, -kehitys, tuotanto	0,015	0,029	0,611	-0,042	0,071
Logistiikka	-0,089	0,032	0,006	-0,153	-0,026
Rahoitus, sijoitus, vakuutus, verotus	-0,059	0,032	0,066	-0,123	0,004
Kiinteistö, turvallisuus	-0,041	0,044	0,353	-0,127	0,045
Vakio	8,070	0,067	< 0,001	7,939	8,201
Selitysaste: 60,3 %					
n = 2 062					

Yksi kokemusvuosi nostaa yksityisen sektorin tradenomin palkkaa keskimäärin 2,6 prosenttia, mutta ansiokehitys hidastuu kokemusvuosien kasvaessa. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet ansaitsevat noin 1,9 prosenttia vähemmän kuin ylemmän kk-tutkinnon suorittaneet. Ero ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä. Määräaikaisuus laskee palkkaa keskimäärin 11,1 prosenttia ja alle 30 henkilön yrityksessä työskentely 6,2 prosenttia.

Kuten jo aiemmin on käynyt ilmi, ylimmässä johdossa ansaitaan parhaiten muihin toimiasemiin verrattuna. Regressioanalyysin tuloksissa se näkyy niin, että jos kaksi työntekijää ovat muuten täysin samanlaisia mallissa olevien muiden tekijöiden suhteen, on esimerkiksi alemmassa keskijohdossa työskentelevän palkka keskimäärin 19 prosenttia pienempi kuin ylimmässä johdossa tai johdossa työskentelevän palkka. Muutamaa poikkeamaa lukuun ottamatta ero kasvaa sitä

suuremmaksi mitä alemmaksi yrityksen hierarkkisessa rakenteessa mennään niin, että toimihenkilöillä palkka on jo noin 37 prosenttia pienempi.

Miestradenomi tienaa yksityisellä sektorilla keskimäärin noin 8,0 prosenttia enemmän kuin nainen. Tämä sukupuolten välinen palkkaero, jota ei voida selittää muilla malliin valituilla tekijöillä, on erisuuruinen eri palkkatasoilla. Suurimmillaan (10,0 %) sukupuolten välinen palkkaero on palkkahaitarin ylimmän desiilin kohdalla, kun mediaanin kohdalla ero on 8,7 prosenttia ja alimman desiilin kohdalla 3,8 prosenttia.

Pääkaupunkiseudulla yksityisen sektorin tradenomi tienaa noin 10,8 prosenttia enemmän kuin muualla maassa ja tulospalkkioiden piiriin kuulumisen nostaa palkkaa noin 3,2 prosenttia. Toimialoitain tarkasteltuna pienintä palkkaa maksetaan tilitoimistoissa ja muiden liike-elämän palveluiden parissa työskenteleville. Muuhun yksityiseen alaan verrattuna finanssialalla maksetaan melkein 12 prosenttia ja tietotekniikan alalla noin 10 prosenttia parempaa palkkaa.

Tarkastellaan seuraavaksi julkista sektoria. Vertailtavuuden vuoksi esitetyssä mallissa on pääasiallista tehtävää lukuun ottamatta samat muuttujat kuin yksityisen sektorin mallissa, vaikka moni muuttujista ei ole tilastollisesti merkitsevä ja vaikutus palkkaan on olematon. Julkisella sektorilla mallissa mukana olevilla tekijöillä pystyttiin selittämään 64,0 prosenttia julkisen sektorin palkkavaihtelusta (taulukko 7). Selitysaste on 3,7 prosenttiyksikköä parempi kuin yksityisen sektorin mallissa. Analyysiin tuli mukaan 372 vastaajaa, joista naisia on 72 prosenttia. Julkisella sektorilla keskiarvopalkka on naisilla 3 945 euroa ja miehillä 4 447 euroa ja palkkasuhde 89 prosenttia. Keskiarvopalkkoja vertailtaessa miesten ja naisten välinen palkkaero on pienempi kuin mediaanipalkkoja vertailtaessa (taulukko 5).

Taulukko 7 Julkisen sektorin tradenomien palkkaan vaikuttavat tekijät.
Lineaarisen regressioanalyysin tunnusluvut, selitettävänä kokonaispalkan luonnollinen logaritmi.

Muuttujat	Regressiokerroin	Keskivirhe	P	95 % luottamusväli	
Tradenomivuodet	0,004	0,004	0,297	-0,004	0,013
(Tradenomivuodet/10) ²	0,000	0,015	0,987	-0,031	0,030
Tutkinto (alempi korkeakoulututkinto)	-0,093	0,022	< 0,001	-0,136	-0,050
Sukupuoli (mies)	0,059	0,020	0,004	0,019	0,098
Toimiasema (ref.ryhmä ylin/johto/)					
Ylempi keskijohto	-0,043	0,078	0,584	-0,197	0,111
Alempi keskijohto	-0,255	0,084	0,003	-0,421	-0,089
Eritt. vaat. asiantuntijatehtävät	-0,237	0,089	0,008	-0,411	-0,062
Vaat. asiantuntijatehtävät	-0,359	0,090	< 0,001	-0,537	-0,181
Asiantuntijatehtävät	-0,508	0,090	< 0,001	-0,684	-0,331
Toimihenkilö	-0,677	0,091	< 0,001	-0,856	-0,499
Työsuhde (määräaikainen)	-0,078	0,030	0,010	-0,137	-0,018
Työntajan koko (alle 30 hengen yritys)	-0,027	0,062	0,660	-0,148	0,094
Alue (Helsingin talousalue)	0,073	0,019	< 0,001	0,036	0,111
Viikkotyötunnit	0,003	0,003	0,170	-0,001	0,008

Tulospalkkioiden piirissä (kyllä)	0,002	0,034	0,960	-0,065	0,069
Toimiala (ref. julkinen hallinto)					
Kunta, kuntayhtymä tai seurakunta	-0,049	0,023	0,023	-0,094	-0,004
Valtio	0,051	0,022	0,006	0,007	0,095
Esihenkilö	-0,154	0,055	< 0,001	-0,263	-0,045
Vakio	8,579	0,143	< 0,001	8,299	8,860
Selitysaste: 64,0 %					
n = 372					

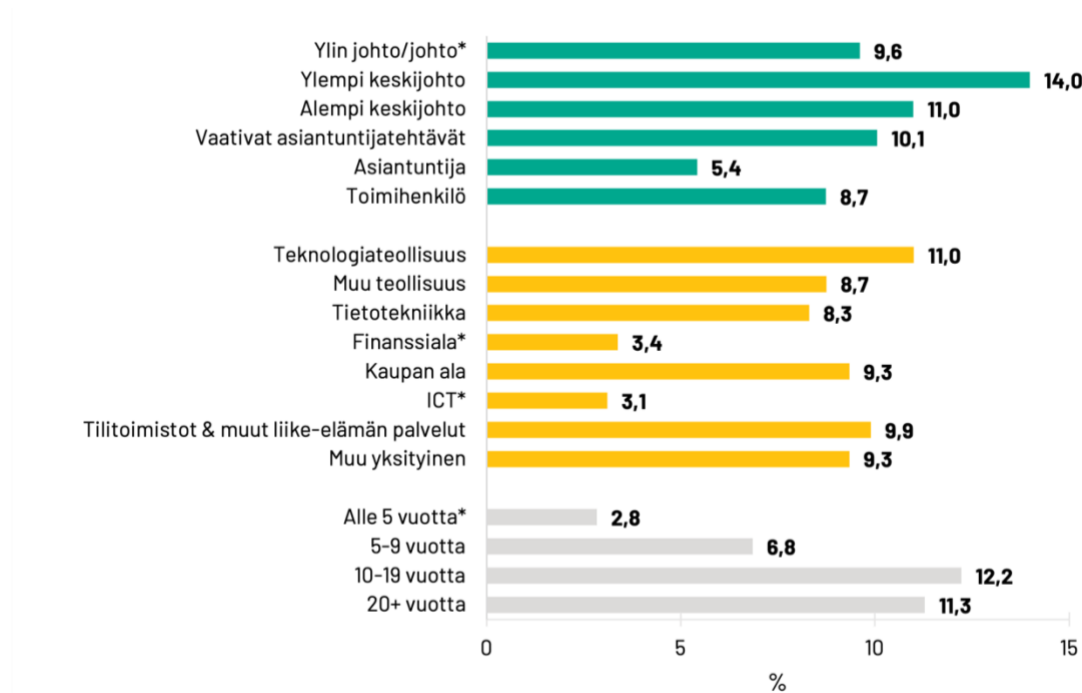
Julkisella sektorilla työkokemusvuosilla, viikkotyötunneilla ja työskentelyllä tulospalkkioiden piirissä on olematon vaikutus palkkaan, jos muut työntekijän tai työpaikan ominaisuudet ovat samat. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet tienavat noin 9,3 prosenttia vähemmän kuin ylemmän kk-tutkinnon suorittaneet ja määräaikaiset keskimäärin 7,8 prosenttia vähemmän kuin vakituiset. Työskentely alle 30 henkilön työpaikalla laskee palkkaa vajaa kolme prosenttia, mutta muuttuja ei ole tilastollisesti merkitsevä eli havaittu yhteys voi olla sattumaa, eikä kyseisellä muuttujalla todennäköisesti ole todellista vaikutusta palkkaan.

Myös julkisella sektorilla ylimmässä johdossa ansaitaan parhaiten. Heihin verrattuna esimerkiksi erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä tekevät ansaitsevat keskimäärin 23,7 prosenttia ja toimihenkilöt jopa 67,7 prosenttia vähemmän. Pääkaupunkiseudulla julkisen sektorin tradenomi ansaitsee keskimäärin 7,3 prosenttia enemmän kuin muualla maassa, ja valtiolla reilu viisi prosenttia enemmän kuin julkisen hallinnon töissä. Toisin kuin yksityisellä sektorilla, esihenkilönä toimiva näyttäisi tienavan jopa noin 15,4 % vähemmän kuin henkilö, jolla ei ole alaisia. Julkisella sektorilla esihenkilöillä on kuitenkin keskimäärin korkeampi palkka (mediaanipalkka 4 970 €/kk) ei-esihenkilöihin verrattuna (3 710 €/kk). Pienemmän otoskoon vuoksi aineistossa ei ole julkisen sektorin työntekijöitä, jotka olisivat muilta taustaominaisuuksiltaan täysin samanlaisia, jolloin esihenkilö-muuttujan kerroin ei yksinään riitä kuvaamaan esihenkilön ja ei-esihenkilön välistä palkkaeroa.

Miestradenomi tienaa julkisella sektorilla keskimäärin noin kuusi prosenttia enemmän kuin nainen. Myös julkisella sektorilla sukupuolten välinen palkkaero, jota ei voida selittää muilla malliin valituilla tekijöillä, vaihtelee palkkatason mukaan, mutta palkkatason merkitys ei ole niin suuri kuin yksityisellä sektorilla. Suurimmillaan (8,2 %) sukupuolten välinen palkkaero on palkkahaitarin ylimmän desiilin kohdalla, kun mediaanin ja alimman desiilin kohdalla ero on reilu viisi prosenttia.

Jos mallista poistetaan työnantajan koko, viikkotyötunnit ja tulospalkkioiden piiriin kuuluminen, mallissa mukana olevilla tekijöillä pystyttiin selittämään 64,2 prosenttia julkisen sektorin palkkavaihtelusta. Selitysaste on tällöin 4,8 prosenttiyksikköä parempi kuin yksityisen sektorin mallissa. Analyysiin tulee mukaan 386 vastaajaa, joista naisia 72 prosenttia. Keskiarvopalkka aineistossa on naisille 3 926 euroa ja miehille 4 441 euroa eli palkkasuhde on 88 prosenttia. Rajatun mallin mukaan miestradenomi tienaa julkisella sektorilla keskimäärin noin 5,7 prosenttia enemmän kuin nainen.

Koko yksityisellä sektorilla miehet saavat siis keskimäärin 8,0 prosenttia korkeampaa palkkaa (taulukko 6). Tutkitaan, miten tilanne muuttuu, kun ajetaan regressioanalyysi toimiasemittain, toimialoittain ja kokemusvuosien mukaan. Tällöin mallista poistetaan se muuttuja, jonka sisällä vertailuja tehdään. Vertailuja ei ole tehty julkiselle sektorille, sillä otoskoko on sen verran pieni, ettei kaikkiin ryhmäkohtaisiin vertailuihin riittäisi tarpeeksi aineistoa. Ja koska julkisen ja yksityisen sektorin palkkarakenteessa on eroja, tehdään analyysit pelkästään yksityiselle sektorille eikä koko tradenomikunnalle. Regressioanalyysissä saadut estimoidut sukupuolten väliset prosenttierot on esitetty kuviossa 8.



Kuvio 8 Sukupuolten välinen palkkaero toimiasema- ja toimialaryhmissä sekä kokemusvuosien mukaan yksityisellä sektorilla. Analysoitu lineaarisella regressioanalyysillä, *sukupuoli-muuttuja ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Taulukossa 5 palkkasuhteet on laskettu mediaanipalkkojen mukaan, mutta regressioanalyysissä mallinnetaan logaritmoidun palkan keskiarvoja. Niinpä näitä kertoimia ja aiemmin laskettuja palkkasuhteita ei voi täysin verrata. Ylimmän johdon/johdon sukupuoli-muuttujan kerroin ei ollut tilastollisesti merkitsevä, joten ei analysoida sitä tarkemmin. Kun palkkasuhde lasketaan keskiarvopalkkoilla, noudattelevat kuviossa näkyvät kertoimet niitä: pienin palkkaero näkyy myös pienempänä kertoimena. Kun muut tekijät pysyvät vakiona, tienaa ylemmän keskijohdon miestradenomi melkein 14 prosenttia naista enemmän. Pienimmillään (5,4 %) palkkaero on asiantuntijoilla. Muissa toimiasemaryhmissä miesten ja naisten palkkaero on 8,7–11,0 prosenttia.

Toimialatarkastelussa sukupuoli-muuttujan kerroin ei ole tilastollisesti merkitsevä ICT- ja finanssialalla, joten niiden kertoimia ei tulkita tarkemmin. Muiden tekijöiden pysyessä vakiona suurin (11,0 %) sukupuolesta johtuva palkkaero on teknolohiateollisuudessa, ja pienin (8,3 %) tietotekniikan alalla. Muilla toimialoilla miesten ja naisten palkkaero on 8,7–9,9 prosenttia.

Kokemus- eli tradenomivuodet nostavat palkkaa yksityisellä sektorilla noin 2,6 prosenttia per vuosi (taulukko 6). Työuran pidentyessä vuosikohtainen kerroin pienenee. Sukupuolten välinen kokemuksesta johtuva palkkaero ei kuitenkaan ole vakio työuran eri vaiheissa. Kun kokemusvuosia on alle viisi, maksetaan miehille keskimäärin 2,8 prosenttia enemmän palkkaa. Tämä ero ei tosin ollut tilastollisesti merkitsevä johtuen kenties melko pienestä havaintomäärästä. Kun kokemusvuosia on vähintään viisi, alkaa sukupuolten välinen palkkaero kasvaa. Korkeimmillaan palkkaero on, kun kokemusvuosia on 10–19: miehet saavat silloin keskimäärin 12,2 prosenttia suurempaa palkkaa. Tämän jälkeen palkkaero hieman kapenee niin, että kun kokemusvuosia on vähintään 20, saavat miehet keskimäärin noin 11,3 prosenttia suurempaa palkkaa vastaavanlaisessa työssä olevaan naiseen verrattuna.

3.5 Sukupuolten välinen palkkaero sektoreittain

Tarkastellaan lopuksi Blinder-Oaxaca-hajotelmien avulla kuinka suuri osa sukupuolten välisestä palkkaerosta johtuu henkilön tai työtehtävän ominaisuuksista, ja kuinka paljon jää selittymätöntä palkkaeroa. Kaksiosaisia hajotelmia on tehty kaksi: hajotelmassa 1 viitekertoimina on käytetty miesten regressiokertoimia, ja hajotelmassa 2 naisten ja miesten regressiokertoimien keskiarvoja. Hajotelmassa 1 ajatellaan, että kaikki eriarvoinen kohtelu on naisiin kohdistuvaa (negatiivista) eriarvoista kohtelua, kun taas hajotelman 2 ajatuksena on, että monesti eriarvoinen kohtelu on samanaikaisesti sekä toiselle ryhmälle positiivista että toiselle ryhmälle negatiivista kohtelua. On tärkeää pitää mielessä, että selittämätön osuus palkkaerosta ei välttämättä johdu yksinomaan suorasta palkkasyrjinnästä. Taustalla voi olla myös mallin puutteellisuus eli käytettävissä ei ole riittävästi muuttujia, jotka voisivat selittää palkkaeroja tarkemmin.

Palkkaero ilmaistaan log-prosenttina, joka on logaritminen prosenttiero, sillä vinouden vuoksi palkkoihin tehdyn logaritmuunnoksen vuoksi kokonaispalkkaero on sama kuin logaritmoitujen kuukausiansioiden keskiarvojen erotus. Tämä ero vastaa suunnilleen miesten ja naisten ansioiden prosentuaalista eroa eli suhteellista palkkaeroa. Tekijän positiivinen kontribuutio kasvattaa (selittyvää) palkkaeroa, ja mitä suurempi se on, sitä suurempi on sen osuus palkkaerosta. Jos kontribuutio on negatiivinen, pienentää se (selittyvää) palkkaeroa, ja näin ollen siitä hyötyvät naiset. Esimerkiksi usein vastaavissa tarkasteluissa koulutuksen kontribuutio on negatiivinen, koska korkeampi koulutus yleisesti nostaa palkkaa ja toisaalta naiset ovat usein paremmin koulutettuja.

Analyysi on mielekkäämpää tehdä sektoreittain, sillä julkinen sektori on yksi toimialoista ja esimerkiksi yrityksen tai työpaikan koko sekä tulospalkkioiden piiriin kuuluminen on erilaista eri sektoreilla. Tähän kohtaan voidaan todeta, että kun Blinder-Oaxaca-hajotelma ajetaan koko aineistoon samoilla muuttujilla kuin regressioanalyysi (taulukko 3), koko tradenomikunnassa kokonaispalkkaero oli 13,0 log-%. Hajotelmassa 1 ominaisuuksista johtuva ero oli 5,0 log-% (38,6 %), jolloin selittämättä jäi 8,0 log-% eli 61,4 prosenttia koko palkkaerosta. Vastaavasti hajotelmassa 2 ominaisuuksista johtuva palkkaero oli 4,4 log-% (33,8 %) ja selittämätön palkkaero 8,6 log-% (66,2 %).

Tarkastellaan ensin tarkemmin yksityistä sektoria. Kun hajotelmaan otetaan mukaan kaikki aiemmin regressioanalyysissä olleet (tausta)tekijät, tulee kokonaispalkkaeroksi 12,5 log-% (taulukko 8). Tässä rajatussa aineistossa todellinen suhteellinen palkkaero oli 13,1 prosenttia. Hajotelmassa 1 eri taustatekijöillä pystyttiin selittämään noin 36,4 prosenttia kokonaispalkkaerosta ja selittämättä jääneen palkkaeron suuruus oli 7,9 log-% eli noin 63,6 prosenttia kokonaispalkkaerosta. Hajotelmassa 2 eri kontribuutioiden arvot vaihtelevat paljonkin hajotelmaan 1 verrattuna, mutta selitetyn ja selittämättömän palkkaeron suuruudet ovat samat. Selittymättömyyden suuri suhde ei varmastikaan kokonaan johdu naisten syrjinnästä tai miesten suosimisesta, vaan malliin tarvittaisiin lisää selittäjiä. Esimerkiksi ilman pääasiallista tehtävää palkkaero olisi 12,6 log-%, josta selittämättä jäisi 64,4 prosenttia. Tehtävän lisääminen malliin paransi vain hieman mallin selitysosuutta.

Taulukko 8 Palkkahajotelma yksityiselle sektorille – eri tekijöiden kontribuutiot sukupuolten väliseen kokonaispalkkaeroon (log-prosenttiyksikköä).

	Hajotelma 1		Hajotelma 2	
	Eri tekijöiden kontribuutiot ¹	Prosenttia ominaisuuksista (koko erosta)	Eri tekijöiden kontribuutiot ¹	Prosenttia ominaisuuksista (koko erosta)
Tradenomivuodet (kokonaisuus)	-1,54***	-33,9 % (-12,3 %)	-1,91***	-42,1 % (-15,3 %)
Tutkinto (alempi kk-tutkinto)	-0,18	-4,0 % (-1,4 %)	-0,09	-2,0 % (-0,7 %)
Toimiasema	(3,08)	68,0 % (24,7 %)	(2,99)	65,9 % (23,9 %)
Johto	0,11		0,12	
Ylempi keskijohto	0,03		0,05	
Alempi keskijohto	-0,03		-0,02	
Eritt. vaativia asiantuntijatehtäviä	0,93***		0,75***	
Vaativia asiantuntijatehtäviä	-0,01		0,00	
Asiantuntija	0,90***		0,97***	
Toimihenkilö	1,15***		1,13***	
Työsuhde (määräaikainen)	0,05	1,0 % (0,4 %)	0,04	1,0 % (0,4 %)
Työntajan koko (alle 30 hlö)	0,10	2,3 % (0,8 %)	0,12	2,7 % (1,0 %)
Alue (Helsingin talousalue)	0,18	3,9 % (1,4 %)	0,18	4,0 % (1,5 %)
Viikkotyötunnit	0,08	1,8 % (0,6 %)	0,08	1,9 % (0,7 %)
Tulospalkkioiden piirissä (kyllä)	0,10	2,2 % (0,8 %)	0,11	2,5 % (0,9 %)
Esihenkilö	0,24	5,3 % (1,9 %)	0,21	4,6 % (1,7 %)
Toimiala	(1,86)	41,0 % (14,9 %)	(1,55)	34,2 % (12,4 %)
Teknologia	-0,03		-0,01	
Teollisuus	-0,03		-0,04	
Tietotekniikka	0,32		0,44**	
Finanssi	0,20		0,17	
Kauppa	-0,03		-0,03	
ICT	0,34		0,17	
Tilitoimistot ja muut liike-elämän palvelut	0,50***		0,38**	
Muu	0,58***		0,48***	
Pääasiallinen työtehtävä	(0,56)	12,4 % (4,5 %)	(1,23)	27,2 % (9,9 %)

Taloushallinto	0,02		0,16	
Henkilöstö-, toimistohallinto	-0,08		-0,06	
Asiakaspalvelu, -neuvonta	0,19**		0,24**	
Myynti, osto, hankinta	-0,12		0,18	
Markkinointi, viestintä	0,03		0,11	
IT	0,75**		0,65**	
Analytiikka, tutkimus, koulutus	-0,01		0,01	
Organisaation/liiketoiminnan kehitys	-0,03		-0,03	
Tuotehallinta, -kehitys, tuotanto	0,02		0,14	
Logistiikka	-0,06		-0,07	
Rahoitus, sijoitus, vakuutus, verotus	0,00		-0,03	
Kiinteistö, turvallisuus	-0,03		0,01	
Kirjasto, muut tehtävät	-0,12		-0,10	
Ominaisuuksista johtuva ero (explained)	4,5 (36,4 %)	100 % (36,4 %)	4,5 (36,3 %)	100 % (36,3 %)
Selittymätön palkkaero (unexplained)	7,9 (63,6 %)		7,9 (63,7 %)	
Kokonaispalkkaero	12,5 log-%		12,5 log-%	

1) t-testin * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, muut tilastollisesti ei-merkitseviä

Molemmissa hajotelmissa suurin yksittäinen selittäjä on naisten ja miesten erilainen toimiasemarakenne (yhteensä 3,08 ja 2,99): naisista useampi työskentelee toimihenkilönä tai erilaisissa asiantuntijan tehtävissä, kun taas miehet tekevät useammin paremmin palkattuja johdon tai erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä sisältäviä töitä. Myös toimialalla on suuri merkitys selitettäessä palkkaeroa: naiset sijoittuvat miehiä useammin matalapalkkaisemmille aloille, kuten terveys- ja sosiaalipalveluihin tai majoitus- ja ravitsemistoimintaan tai tekevät töitä tilitoimistoissa tai muissa liike-elämän palveluissa.

Tradenomivuosien ensimmäisen asteen termi oli negatiivinen ja toisen asteen termi positiivinen. Taulukossa kontribuutiot on laskettu yhteen. Yksityisellä sektorilla naisten tradenomivuosien keskiarvo on melkein kaksi vuotta miesten keskiarvoa suurempi (taulukko 5). Negatiivinen kontribuutio tarkoittaa sitä, että työkokemusvuodet pienentävät naisten ja miesten välistä palkkaeroa. Jos naisilla ei olisi miehiä enemmän tradenomivuosia, olisi sukupuolten välinen palkkaero vielä suurempi. Kun naisilla on enemmän tradenomivuosia ja heitä on aineistossa enemmän, tradenomivuodet kaventavat sukupuolten välistä palkkaeroa.

Muut selittäjät eivät ole tilastollisesti merkitseviä ja toisaalta niiden yksittäiset selitysosuudet ovat melko pieniä. Esihenkilönä työskentelyn selitysosuus on 5,3 prosenttia (hajotelma 2: 4,6 %) ja Helsingin talousalueella työskentelyn 3,9 prosenttia (4,0 %). Koko palkkaerosta ko. muuttujat selittävät kukin noin kaksi prosenttia.

Kun tarkastellaan naisten ja miesten palkkaeroa, on ominaisuuksista johtuvat erot järkevää suhteuttaa myös kokonaispalkkaeroon. Toisin sanoen, kun esimerkiksi hajotelmassa 1 toimiasemarakenteen selitysosuus selittävien ominaisuuksien sisällä on 68,0 prosenttia, on sen

selitysosuus kokonaispalkkaerosta 24,7 prosenttia. Molemmilla hajotelmilla jää todella iso osa, melkein 64 prosenttia selittymätöntä palkkaeroa. Kun suhteellinen kokonaispalkkaero sukupuolten välillä oli noin 13,1 prosenttia, jää tästä erosta nyt siis selittymättä 8,3 prosenttiyksikköä.

Hajotelmat on tehty myös julkiselle sektorille, mutta yksityistä sektoria paljon pienemmän otoskoon ja työntekijöiden homogeenisempien ominaisuuksien vuoksi ja vain yhden kontribuution ollessa tilastollisesti merkitsevä, tulee tulokseen suhtautua varauksella. Regressiomallista poiketen hajotelmasta on jätetty pois vain työpaikan koko. Myöskään tulospalkkaus ja viikkotyötunnit eivät olleet tilastollisesti merkitseviä selittäjiä regressiomallissa, mutta julkisella sektorilla tulospalkkauksen piirissä on suhteessa paljon enemmän työntekijöitä kuin heitä työskentelee pienissä yrityksissä. Lisäksi viikkotyötunnit pienentävät suhteessa melko paljon palkkaeroa, joten se on otettu mukaan hajotelmaan. Pääasiallinen tehtävä puuttuu hajotelmasta kuten se puuttui regressioanalyysistä.

Julkisella sektorilla kokonaispalkkaero on 12,2 log-% (taulukko 9). Tässä rajatussa aineistossa todellinen suhteellinen palkkaero on 11,3 prosenttia. Hajotelmassa 1 eri taustatekijöillä pystyttiin selittämään 47,6 prosenttia kokonaispalkkaerosta ja selittämättä jääneen palkkaeron suuruus oli 6,4 log-% eli noin 52,4 prosenttia kokonaispalkkaerosta. Hajotelmalla 2 saadaan palkkaerosta selitettyä 52,9 prosenttia.

Taulukko 9 Palkkahajotelma julkiselle sektorille – eri tekijöiden kontribuutiot sukupuolten väliseen kokonaispalkkaeroon (log-prosenttiyksikköä).

	Hajotelma 1		Hajotelma 2	
	Eri tekijöiden kontribuutiot ¹	%:ia ominaisuuksista (koko erosta)	Eri tekijöiden kontribuutiot ¹	%:ia ominaisuuksista (koko erosta)
Tradenomi-ikä (kokonaisuus)	0,03	0,6 % (0,3 %)	0,11	1,6 % (0,9 %)
Tutkinto (alempi korkeakoulututkinto)	-0,64	-11,0 % (-5,3 %)	-0,62	-9,6 % (-5,1 %)
Toimiasema	(6,37)	109,5 % (52,1 %)	(6,77)	104,8 % (55,4 %)
Johto	-0,28		-0,17	
Ylempi keskijohto	0,79		0,75	
Alempi keskijohto	-0,05		0,12	
Eritt. vaativa asiantuntija	0,20		0,28	
Vaativa asiantuntija	-0,34		-0,35	
Asiantuntija	-0,34		-0,30	
Toimihenkilö	6,39***		6,44***	
Työsuhde (määräaikainen)	-0,13	-2,3 % (-1,1 %)	-0,29	-4,4 % (-2,3 %)
Alue (Helsingin talousalue)	0,75	12,8 % (6,1 %)	0,83	12,8 % (6,8 %)
Viikkotyötunnit	-0,69	-11,9 % (-5,7 %)	-0,34	-5,2 % (-2,7 %)
Tulospalkkaus	-0,07	-1,2 % (-0,6 %)	-0,05	-0,8 % (-0,4 %)
Esihenkilö	-0,58	-9,9 % (-4,7 %)	-0,75	-11,7 % (-6,2 %)
Toimiala	(0,78)	13,5 % (6,4 %)	(0,80)	12,4 % (6,5 %)
Julkinen hallinto	0,00		0,02	
Valtio	0,37		0,30	

Kunta, kuntayhtymä, seurakunta	0,42		0,48	
Ominaisuuksista johtuva ero (<i>explained</i>)	5,8 (47,6 %)	100 % (47,6 %)	6,5 (52,9 %)	100 % (52,9 %)
Selittymätön palkkaero (<i>unexplained</i>)	6,4 (52,4 %)		5,8 (47,1 %)	
Kokonaispalkkaero	12,2		12,2	

Erikoista molemmissa hajotelmissa on, että toimihenkilön kontribuutio yksinään on enemmän kuin koko omaisuuksista johtuva ero, eli se selittäisi yli 100 prosenttia ominaisuuksista johtuvaa eroa. Toimihenkilöiden mediaanipalkka oli naisilla 168 miesten palkkaa suurempi, mutta keskiarvopalkkoissa samansuuruinen ero on toiseen suuntaan. Tämä on pienempi palkkaero kuin esimerkiksi erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä tekevien noin 390 euron palkkaero, mutta mikä sitten selittää erittäin suuren kontribuution? Miesvastaajista toimihenkilöinä työskentelee 12 (11,5 %), kun naisista toimihenkilöinä on 78 (28,9 %). Toimihenkilöillä puolestaan on keskimäärin pienin palkka, joten tämä on naisille epäedullinen tilanne ja siten kasvattaa palkkaeroa kaikista eniten.

Muita isompia palkkaeroa kasvattavia, mutta ei tilastollisesti merkitseviä, tekijöitä ovat miesten suhteellisesti suurempi osuus Helsingin talousalueella ja ylemmässä keskijohdossa, joissa molemmissa tienataan keskimääräistä paremmin. Naisia puolestaan työskentelee suhteessa enemmän kunnan, kuntayhtymän tai seurakunnan palveluksessa, joissa maksetaan keskimäärin matalampaa palkkaa kuin muilla toimialoilla. Vastausten perusteella naisten todellinen työaika julkisella puolella on hieman miesten keskiarvoa suurempi ja toisaalta naiset ovat korkeammin koulutetumpia, joista molemmista naiset hyötyvät eli ne pienentävät palkkaeroa. Julkisella sektorilla esihenkilöinä toimineet naisvastaajat myös tienavat keskimäärin paremmin kuin miesesihenkilöt. Yksityisellä sektorilla miesesihenkilöt tienavat naiseshenkilöitä enemmän.

4 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä selvityksessä tarkastellaan tradenomien sukupuolten välisiä palkkaeroja ajankohtaisella aineistolla, joka perustuu loka-marraskuun 2024 tilanteeseen. Tradenomit ei ole aiemmin tehnyt näin laajaa palkkaeroselvitystä. Yksityisellä sektorilla naistradenomien mediaanipalkka oli vuoden 2024 lopulla noin 4 100 euroa kuukaudessa (keskiarvo 4370 €/kk), kun miestradenomit ansaitsivat keskimäärin 4 610 euroa (keskiarvo 5020 €/kk). Tämä tarkoittaa, että nainen tienasi noin 90 prosenttia miehen palkasta. Julkisella sektorilla ero oli hieman suurempi, sillä naisten mediaanipalkka (3641 €/kk) oli 15 prosenttia pienempi kuin miesten mediaanipalkka (4300 €/kk). Keskiarvopalkkoja vertailtaessa ero kapeni 11 prosenttiin. Yksityisellä sektorilla havaitusta miesten ja naisten välisestä kokonaispalkkaerosta 64 prosenttia on selittymätöntä palkkaeroa, joka ei voida selittää tilastollisen mallin työntekijää, työtä ja työpaikkaa kuvaavilla tekijöillä. Julkisella sektorilla palkkaerosta jäi selittymättä 47–52 prosenttia.

Palkkaerojen taustalla vaikuttavia tekijöitä selvitettiin lineaarisen regressiomallin avulla, jossa selitettävänä muuttujana oli logaritmoitu kuukausiansio ja selittävinä tekijöinä joukko henkilöön ja työpaikkaan liittyviä taustamuuttujia. Koko tradenomikunnan tasolla miehet ansaitsivat keskimäärin 8,4 prosenttia enemmän kuin taustatekijöiltään vastaavat naiset. Palkkahaitarin

yläpäässä, ylimmän desiilin kohdalla, ero oli suurimmillaan, 11,6 prosenttia, ja alimman desiilin kohdalla pienimmillään, 4,3 prosenttia. Yksityisellä sektorilla miestradenomit ansaitsivat keskimäärin noin 8 prosenttia ja julkisella sektorilla noin 5,9 prosenttia enemmän kuin taustatekijöiltään vastaavat naiset. Yksityisellä sektorilla palkkahaitarin ylimmän desiilin kohdalla ero oli 10,0 prosenttia ja alimman desiilin kohdalla 3,8 prosenttia. Julkisella sektorilla suurimmallaan ero oli ylimmän desiilin kohdalla 8,2 prosenttia, ja mediaanin ja alimman desiilin kohdalla hieman yli viisi prosenttia.

Suurin yksittäinen palkkaeroa selittävä tekijä oli naisten ja miesten erilainen toimiasemarakenne. Naiset sijoittuvat useammin matalapalkkaisiin asiantuntija- ja toimihenkilötehtäviin, kun taas miehet tekevät useammin eritasoisia johdon sekä erittäin vaativia tai vaativia asiantuntijatehtäviä sisältäviä töitä. Toimialakohtaisesti miehet työskentelevät useammin tietotekniikan ja ICT-alalla, kun taas naiset sijoittuvat miehiä useammin matalapalkkaisemmille muille toimialoille kuten terveys- ja sosiaalipalveluihin tai majoitus- ja ravitsemistoimintaan tai tekevät töitä tilitoimistoissa tai muissa liike-elämän palveluissa. Lisäksi miehet työskentelevät useammin tulospalkkauksen piirissä ja pääkaupunkiseudulla.

Lineaarisella regressioanalyysillä analysoitiin myös sukupuolten välinen palkkaero toimiasema- ja toimialaryhmittäin sekä kokemusvuosien mukaan yksityisellä sektorilla. Toimiasematarkastelussa ylemmän keskijohdon tehtävissä ero oli suurin, 14,0 prosenttia, kun muissa tehtävissä se vaihteli 5,4 ja 11,0 prosentin välillä. Toimialoista suurin sukupuolten välinen palkkaero (13,8 %) oli teknologiateollisuudessa, kun muilla aloilla se vaihteli 3,1 ja 9,9 prosentin välillä. Työuran alkuvaiheessa, alle viisi vuotta valmistumisen jälkeen, sukupuolten välinen selittymätön palkkaero oli vain 2,8 prosenttia, mutta nousi 12,2 prosenttiin, kun tutkinnosta oli kulunut 10–19 vuotta. Tämän jälkeen ero pieneni noin 11,3 prosenttiin.

Blinder-Oaxaca-hajotelman avulla palkkaero jaettiin selitettyyn ja selittymättömään osaan. Ensimmäisessä hajotelmassa käytettiin miesten regressiokertoimia, jolloin oletettiin eriarvoisen kohtelun kohdistuvan yksinomaan naisiin. Toisessa hajotelmassa käytettiin miesten ja naisten kertoimien keskiarvoa, jolloin ajatellaan eriarvoisen kohtelun olevan toiseen ryhmään kohdistuvaa positiivista ja toiseen ryhmään kohdistuvaa negatiivista kohtelua. Palkkaeroa kasvattaa muun muassa naisten työskentely miehiä useammin keskimäärin matalapalkkaisimmissa toimihenkilön tai asiantuntijan tehtävissä, kun taas miehet tekevät useammin paremmin palkattuja johdon tai erittäin vaativia asiantuntijatehtäviä sisältäviä töitä. Niin ikään naiset sijoittuvat miehiä useammin matalapalkkaisemmille muille toimialoille kuten terveys- ja sosiaalipalveluihin tai majoitus- ja ravitsemistoimintaan tai tekevät töitä tilitoimistoissa tai muilla liike-elämälle tarjotuilla palvelualoilla. Miehiä työskentelee suhteessa enemmän korkeammin palkatuilla tietotekniikan ja ICT-aloilla. Palkkaeroa puolestaan kaventavat mm. naisten korkeampi koulutus ja julkisella puolella naisesihenkilöiden keskimäärin korkeampi palkka miesesihenkilöihin verrattuna.

Yksityisellä sektorilla kokonaispalkkaero oli 12,5 log-%, mikä vastasi noin 13,1 prosentin suhteellista palkkaeroa. Molemmissa hajotelmassa mallin avulla saatiin selitettyä palkkaerosta 4,5 log-%, jolloin selittymättömäksi jäi 7,9 log-%. Tämä tarkoittaa, että havaitusta palkkaerosta melkein 64 prosenttia

jää selittämättä. Kun keskimääräinen havaittu palkkaero oli noin 658 euroa, mallin avulla voitiin selittää tästä 239 euroa. Julkisella sektorilla kokonaispalkkaero oli 12,2 log-%, josta voitiin hajotelmasta riippuen selittää noin puolet eli 5,8 log-% tai 6,5 log-%. Havaittu suhteellinen palkkaero tässä rajatussa aineistoissa oli 11,3 prosenttia, joten tästä voitiin selittää 5,4–6,0 prosenttiyksikköä eli 47–52 prosenttia. Kun havaittu palkkaero oli euroissa noin 500 euroa, jää tästä erosta selittämättä 236–262 euroa.

Tämä oli ensimmäinen tässä laajuudessa tehty tradenomien palkkaeroselvitys, ja jotta voitaisiin tehdä vuosivertailuja mihin suuntaan palkkaero kehittyy, olisi palkkaselvityksiä hyvä tehdä tulevaisuudessa 3–5 vuoden välein. Seuraavassa selvityksessä sukupuolten välinen palkkaero ero voi olla nyt löydettyä pienempi, mutta se voi olla myös suurempi, varsinkin jos kyselyyn vastaa silloin suhteessa paljon enemmän kovapalkkaisia miestradenomeja.