

Tutkimuksia sukupuolten välisistä palkkaeroista suomalaisilla työmarkkinoilla*

Sami Napari

KTT, tutkija

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Huolimatta monista toimenpiteistä sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseksi, naiset ansaitsevat yhä keskimäärin selvästi vähemmän kuin miehet. Esimerkiksi tuoreen EU-komission laatiman raportin mukaan EU-maiden keskimääräinen sukupuolten välinen palkkaero oli vuonna 2005 noin 16 prosenttia. Kymmenen vuotta aikaisemmin luku oli prosenttiyksikön korkeampi. Miesten ja naisten välinen palkkaero on siis säilynyt lähes muuttumattomana EU-maiden osalta viimeisten vuosien aikana. Vaikka maiden erot esimerkiksi työmarkkinoiden rakenteiden ja naisten työmarkkinoille osallistumisasteen suhteen vaikeuttavat maiden välisiä vertailuja miesten ja naisten keskipalkkaerojen suhteen, on mielenkiintoista havaita, että Suomessa, jota on perinteisesti

pidetty sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen mallimaana, sukupuolten välinen palkkaero oli vuonna 2005 yksi EU-maiden korkeimmista (20 %).

Mutta miksi meidän ylipäätään tulisi olla kiinnostuneita sukupuolten välisistä palkkaeroista? Asia on tärkeä useastakin syystä, mutta kenties vähemmän esillä ollut tekijä liittyy tuottavuuteen ja viimekädessä kilpailukykyyn. Talouden kilpailukykyyn kannalta on tärkeää, että henkilöresurssit käytetään taloudessa mahdollisimman tehokkaasti. Mikäli sukupuolten väliset palkkaerot kielivät siitä, että naiset eivät jostain syystä valikoitu sellaisille aloille ja tehtäviin, missä heidän tuottavuutensa on korkein mahdollinen, niin tällöin talous ei hyödynnä koko tuotantopotentiaaliaan.

Mitä sitten tällä hetkellä tiedämme miesten ja naisten välisiin palkkaeroihin vaikuttavista tekijöistä? Sukupuolten väliset palkkaerot ovat kiinnostaneet yhteiskuntatieteilijöitä jo pitkään. Varhaisimmat julkaisut aiheesta ilmestyivät jo 1900-luvun alussa. Vuosikymmenten saatossa tutkijoiden kiinnostus aiheeseen on tasaisesti

* Tämä kirjoitus käsittelee 2.6.2008 Helsingin kauppakorkeakoulussa tarkastettua väitöskirjaani. Väitöstilaisuudessa vastaväittäjänä toimi PhD Astrid Kunze (Norwegian School of Economics and Business Administration) ja kustoksena professori Pekka Ilmakunnas (Helsingin kauppakorkeakoulu).

voimistunut naisten työmarkkinoilleosallistumisasteen kasvaessa. Seuraavassa tarkastellaan aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta keskittyen kansantaloustieteen tuloksiin.

Selkeästi eniten hyödynnetty teoria miesten ja naisten palkkaeroja käsittelevässä tutkimuksessa on ollut Gary Beckerin (1964) ja Jacob Mincerin (1974) kehittämä ns. inhimillisen pääoman teoria. Tämän teorian mukaan sukupuolten väliset palkkaerot ovat perusteltavissa naisten ja miesten tuottavuuseroilla. Tuottavuuserot johtuvat sukupuolten erilaisista investoinneista inhimilliseen pääomaan, kuten vaikkapa koulutukseen ja työkokemukseen. Erilaisista investointikäyttötymistä voidaan taas ymmärtää esimerkiksi perinteisen perheen sisäisen työnjaon mallista käsin: koska naiset kantavat tyypillisesti suurimman vastuun kodin ja lasten hoitamisesta, he viettävät keskimäärin vähemmän aikaa työmarkkinoilla kuin miehet, mikä puolestaan alentaa naisten kannustimia investoida inhimilliseen pääomaan.

Sukupuolten välisiä palkkaeroja on usein pyritty tulkitsemaan myös diskriminaatioteorioiden avulla. Taloustieteilijät erottavat tavallisesti ns. tilastollisen diskriminaation preferensseihin pohjautuvasta diskriminaatiosta.¹ Jälkimmäisessä on kysymys siitä, että työnantajat tuntevat ennakkoluuloja tai kokevat vastenmielisyyttä tiettyä työntekijäryhmää kohtaan ja suostuvat palkkaamaan työntekijöitä tästä ryhmästä ainoastaan alhaisempaa palkkaa vastaan. Tilastollisella diskriminaatiolla puolestaan tarkoitetaan sitä, että epätäydellisen ja epäsymmetrisen tiedon vallitessa työnantajilla on kan-

nustimet käyttää tietoa tietyn työntekijäryhmän keskimääräisestä tuottavuudesta muodostaessaan kuvan ryhmään lukeutuvan yksittäisen työntekijän tuottavuudesta. Jos naiset ovat keskimäärin vähemmän työelämään sitoutuneita kuin miehet, niin tällöin urasuuntautuneet naiset saattavat kärsiä diskriminaatiosta yksinkertaisesti siitä syystä, että he kuuluvat demografiseen ryhmään, jonka jäsenet ovat keskimäärin löyhästi työmarkkinoille sitoutuneita ja tästä syystä kenties myös tuottamattomampia kuin muut työntekijäryhmät.

Kuten jo edellä mainittiin, huomattava osa sukupuolten palkkaeroja käsittelevästä empiirisestä tutkimuksesta on keskittynyt testaamaan inhimillisen pääoman teorian tarjoamia selityksiä miesten ja naisten palkkaeroille. Tähän liittyen yksi ilmeinen palkkaerojen taustalla vaikuttava tekijä on sukupuolten erilaiset koulutusvalinnat. Kansainvälisesti tarkasteltuna koulutusvalintojen merkityksen tutkimista vaikeutti kuitenkin pitkään, ja vaikeuttaa osin edelleen, sopivien aineistojen puuttuminen. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa tyypillisesti käytettävät aineistot sisältävät tietoa ainoastaan koulutusvuosista tai -tasosta, mutta ei koulutusalaista. Tieto koulutusalaista on kuitenkin monessa mielessä keskeinen, eikä vähiten siksi, että se on läheisesti yhteydessä ammatin määräytymiseen. Oikeastaan vasta 80- ja 90-lukujen vaihteessa ilmestyivät ensimmäiset kansainväliset tutkimukset, joissa pystyttiin tarkemmin analysoimaan koulutusvalintojen merkitystä sukupuolten välisten palkkaerojen kannalta. Näissä tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että koulutusala on yksi tärkeimpiä tekijöitä sukupuolten palkkaerojen taustalla. Esimerkiksi Yhdysvalloissa tehtyjen tutkimusten mukaan miesten ja naisten erilaiset pääainevalinnat selittävät jopa yli 40 prosenttia sukupuolten palk-

¹ *Preferensseihin perustuvia diskriminaatiomalleja esitti ensimmäisenä Becker (1971). Tilastollisen diskriminaation mallit puolestaan pohjautuvat Phelps'n (1972) ja Arrowin (1973) tutkimuksiin.*

kaeroista korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla.²

Kenties yleisin kritiikki sukupuolten välisiä palkkaeroja tarkastelevia tutkimuksia kohtaan liittyy työkokemuksen puutteelliseen kontrolloimiseen. Tutkijat ovat tyypillisesti käyttäneet työkokemuksen mittarina ns. potentiaalista työkokemusta, joka määritellään karkeasti ottaen iän ja koulutusvuosien erotuksena. Kyseinen mittari on kuitenkin ongelmallinen tarkasteltaessa juuri sukupuolten välisiä palkkaeroja siitä ilmeisestä syystä, että naisten työmarkkina on tyypillisesti katkonaisempi kuin miesten. Tutkimuksissa, joissa on pystytty huomioimaan todellinen työkokemuksen määrä, on odotusten mukaisesti päädytty tulokseen, jonka mukaan erot työkokemuksessa selittävät merkittävällä tavalla sukupuolten välisiä palkkaeroja. Esimerkiksi Isoa-Britanniaa koskevissa tutkimuksissa työkokemuksen on todettu selittävän jopa 30 prosenttia palkkaeroista.³ Ja tärkeää ei ole ainoastaan työkokemuksen määrä vaan myös ajoituksella on merkitystä. Naiset kokevat urakatkoja usein siinä uravaiheessa, jolloin urakehitys ja siksi myös palkkasvu on kaikkein voimakkainta. Tutkimuksissa on arvioitu, että sukupuolten väliset erot työkokemuksen ajoituksen suhteen selittäisivät yli 10 prosenttia palkkaeroista.⁴

Väitöskirjani käsittelee sukupuolten välisiä palkkaeroja Suomen yksityisellä sektorilla ja muodostuu kolmesta empiirisestä esseestä. Ensimmäisessä esseessä käytetään Tilastokeskuksen laajaa ns. FLEED-aineistoa. Yhdenmukaisesti kansainvälisten tutkimustulosten kanssa myös Suomessa miesten palkkasvu on työ-

uran alussa selvästi voimakkaampaa kuin naisten, minkä seurauksena sukupuolten välinen palkkaero noin kaksinkertaistuu työuran ensimmäisen kymmenen vuoden aikana. Tämän jälkeen palkkaerojen suuruudessa ei näytä tapahtuvan merkittäviä muutoksia. Yksityiskohtaisempi tarkastelu tekijöistä, jotka vaikuttavat sukupuolten erilaiseen palkkakehitykseen työuran alussa, rajoitetaan korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Tällä pyritään minimoimaan mahdolliset haittavaikutukset, jotka ovat seurausta osa-aikatyötietojen puuttumisesta. Suomessa osa-aikatyö on vähäisintä korkeasti koulutettujen keskuudessa. Myös sukupuolten väliset erot tässä suhteessa ovat pienimmät kyseisessä työntekijäryhmässä.

Esseessä tarkastellaan monia kansantaloustieteen tarjoamia selityksiä sukupuolten palkkaeroille. Uutta aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen nähden on mm. työkokemuksen tärkeempi kontrolloiminen sekä koulutussuuntauksen huomioon ottaminen. Tulokset viittaavat siihen, että tarkastelluista muuttujista juuri koulutussuuntaus ja työkokemus ovat tärkeimpiä sukupuolten erilaista palkkakehitystä selittäviä tekijöitä. Naisille kertyy lapsiin liittyvien urakatkojen takia vähemmän työkokemusta kuin miehille. Lapsilla näyttää tosin olevan negatiivisia vaikutuksia naisten palkkakehitykseen myös sen jälkeen kun on kontrolloitu työssäolokuukausia. Miesten palkkakehityksen ja lasten välillä ei sen sijaan havaita yhteyttä.

Toinen essee keskittyy tarkastelemaan tärkeemmin koulutussuuntauksen merkitystä sukupuolten palkkaerojen kannalta. Tutkimuksessa käytetään Elinkeinoelämän keskusliiton palkka-aineistoa, ja tarkastelun kohteena ovat korkeakoulun käyneet toimihenkilöt. Esseen tulokset vahvistavat ensimmäisen esseen tuloksia: koulutussuuntaus on tärkeä tekijä miesten

² *Brown ja Corcoran (1997).*

³ *Manning ja Swaffield (2008).*

⁴ *Light ja Ureta (1995).*

ja naisten palkkaerojen taustalla. Uutta tutkimuksessa on tulos, jonka mukaan tyypillisesti tutkimuksissa käytettävät karkeat koulutus-suuntausluokitukset saattavat kätkeä paljon tärkeää informaatiota. Kun koulutusalan merkitystä arvioidaan käyttämällä karkeaa, yhdeksän luokkaa käsittävää koulutusalamuuttujaa, koulutussuuntaus selittää noin 15 prosenttia korkeakoulun käyneiden miesten ja naisten keskipalkkaeroista sen jälkeen kun on kontrolloitu monia muita palkan määräytymisen kannalta tärkeitä tekijöitä. Siirryttäessä yksityiskohtaisempaan koulutuslaluokitteluun, joka pitää sisällään jopa yli 200 eri luokkaa, koulutussuuntauksen kontribuutio palkkaeroihin nousee yli 30 prosenttiin.

Viimeisessä esseessä jatketaan työuran alkuvaiheen tarkastelua keskittyen teollisuuden toimihenkilöihin. Tässä tutkimuksessa työuran alkuvaiheen palkkakasvu jaetaan kahteen osaan: työpaikan vaihtoon liittyvään palkkakasvuun sekä työpaikan sisäiseen palkkakasvuun. Tutkimuksessa löydetään viitteitä siitä, että naiset jäävät miehiä erityisen paljon jälkeen juuri työpaikan vaihdoksiin liittyvässä palkkakasvussa. Mielenkiintoinen on myös tulos, jonka mukaan naiset jäävät palkkakasvussa miehistä jälkeen oikeastaan vasta palkkakasvujakauman yläosassa. Tämä pätee sekä työpaikanvaihdoksiin liittyvään että työpaikan sisäiseen palkkakehitykseen. Huolimatta siitä, että tutkimuksessa tarkastellaan monia mahdollisia selityksiä sukupuolten välisille palkkakasvueroille, tutkimus ei kuitenkaan kykene löytämään täysin vakuuttavaa selitystä havaitulle ilmiölle. Myös aikaisempi tutkimuskirjallisuus on törmännyt samaan ongelmaan.

Minkäläinen kokonaiskuva tutkimukseni perusteella muodostuu sukupuolten välisistä palkkaeroista Suomen yksityisellä sektorilla?

Mielestäni seuraavanlainen. Sukupuolten väliset palkkaerot kasvavat voimakkaasti työuran alussa. Palkkaeroa kasvattavat mm. sukupuolten erilaiset tuotot työpaikanvaihdoksista sekä naisten kärsimä palkkarangaistus lapsensaantiin liittyen. Osin erilainen palkkakehitys on myös seurausta erilaisista koulutusvalinnoista, joiden takia miesten ja naisten työmarkkinaurat eriytyvät jo ennen varsinaisen työuran alkamista. Mainittuihin tekijöihin vaikuttaminen poliittikatoimenpitein, ja siten sukupuolten palkkaerojen kaventaminen, on vaikeaa, mutta ei mahdotonta. Esimerkiksi lapsensaannin negatiivisia palkkavaikutuksia voidaan pyrkiä pienentämään kehittämällä perhevapaajärjestelmää. Jos isät saataisiin käyttämään aikaisempaa enemmän perhevapaita, äitien kokemat urakatkot lyhenisivät, mikä osaltaan todennäköisesti pienentäisi sukupuolten välisiä palkkaeroja. □

Kirjallisuus

- Arrow, K. (1973), "The Theory of Discrimination", teoksessa Ashenfelter ja Rees (toim.), *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press.
- Becker, G. (1964), *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago University Press, 3rd edition.
- Becker, G. (1971), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.
- Brown, C. ja Corcoran, M. (1997), "Sex-Based Differences in School Content and the Male-Female Wage Gap", *Journal of Labor Economics* 15: 431–465.
- Light, A. ja Ureta, M. (1995), "Early Career Work Experience and Gender Wage Differentials", *Journal of Labor Economics* 13: 121–154.

Manning, A. ja Swaffield, J.K. (2008), "The Gender Gap in Early-Career Wage Growth", *The Economic Journal* 118: 983–1024.

Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National Bureau of Economic Research.

Phelps, E.S. (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review* 62: 659–661.