



# Sukupuolten välinen palkkaero ja tasa-arvo

---

Youssef Zad

Ekonomisti

Julkisten –ja hyvinvointialojen liitto, JHL ry

sähköposti: [youssef.zad@jhl.fi](mailto:youssef.zad@jhl.fi)

Twitter: @zad\_youssef

## Määritelmiä 1/2

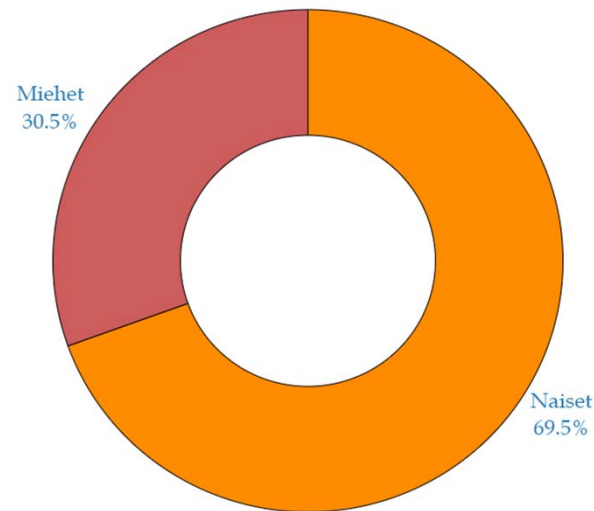
- Sukupuolten välinen **palkkaero** tarkoittaa kokoaikaisesti työskentelevien miesten ja naisten välistä suhteellista ero mediaaniansioissa (*OECD, 2021*).
- Sukupuolten välinen palkkaero voidaan jakaa **selitettyyn** ja **selittämättömään** palkkaeroon, joista jälkimmäistä pidetään tavanomaisesti palkkasyrjintänä (Blau & Kahn, 2017)
  - **Selittämätön palkkaero** on jäljelle jäävä ero miesten ja naisten ansioissa, kun otetaan huomioon työntekijän työmarkkinaominaisuudet (koulutus, työntaja, tehdyt työtunnit, kokemus ym.)
  - **Selitetty palkkaero** on se osuus palkkojen variaatioista, joka voidaan osoittaa johtuvan eri taustamuuttujista.
- Suomen laki määrittelee sukupuoleen perustuvan **palkkasyrjinnän** tilanteeksi, jossa työntaja asettaa työntekijän huonompaan asemaan sukupuolen perusteella verrattuna muihin saman työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleviin henkilöihin. (*Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta*)

## Määritelmiä 2/2

---

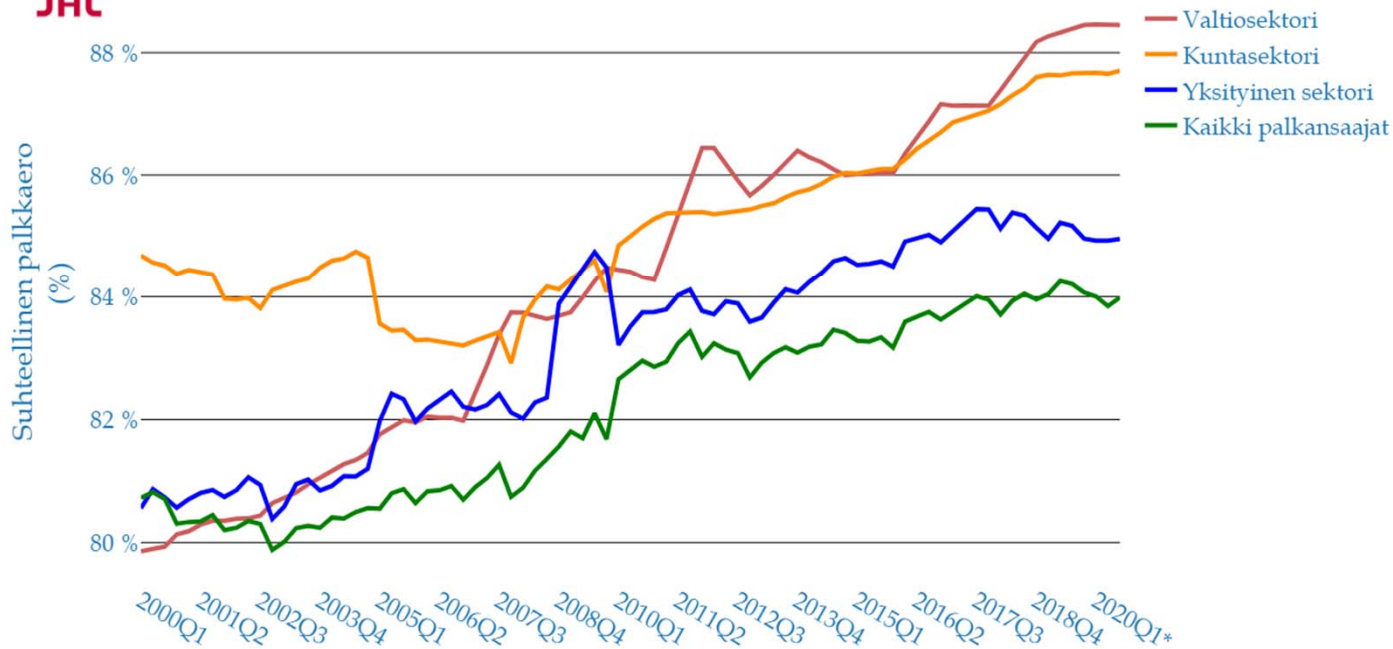
- **Lasikatto** luokitellaan asenteiksi ja organisatoriseen puolueellisuuteen perustuviksi keinotekoisiksi esteiksi, joiden seurauksena pätevät yksilöt eivät pääse etenemään johtotason tehtäviin. (Grout, Park & Sonderbergger, 2009)
  - Lasikattoja voidaan havainnoida esimerkiksi tarkastelemalla palkkaeroa tulojakauman yläpäässä (eg. Albrecht et al., 2003) tai havainnoimalla yritysten sukupuolittuneita rekrytointikäytäntöjä (eg. Goldin & Rouse, 2000; Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll & Graham (2012)

# JHL edustaa naisvaltaisia aloja



- Valtaosa JHL:n jäsenistä ovat naisia
- JHL:n edustamat ammattialat ovat keskimäärin naisvaltaisia.
- Samapalkkaisuuden toteutuminen on hyvin tärkeää liiton edunvalvonnan näkökulmasta.

# Suhteelliset (prosentuaaliset) palkkaerot sektoreittain

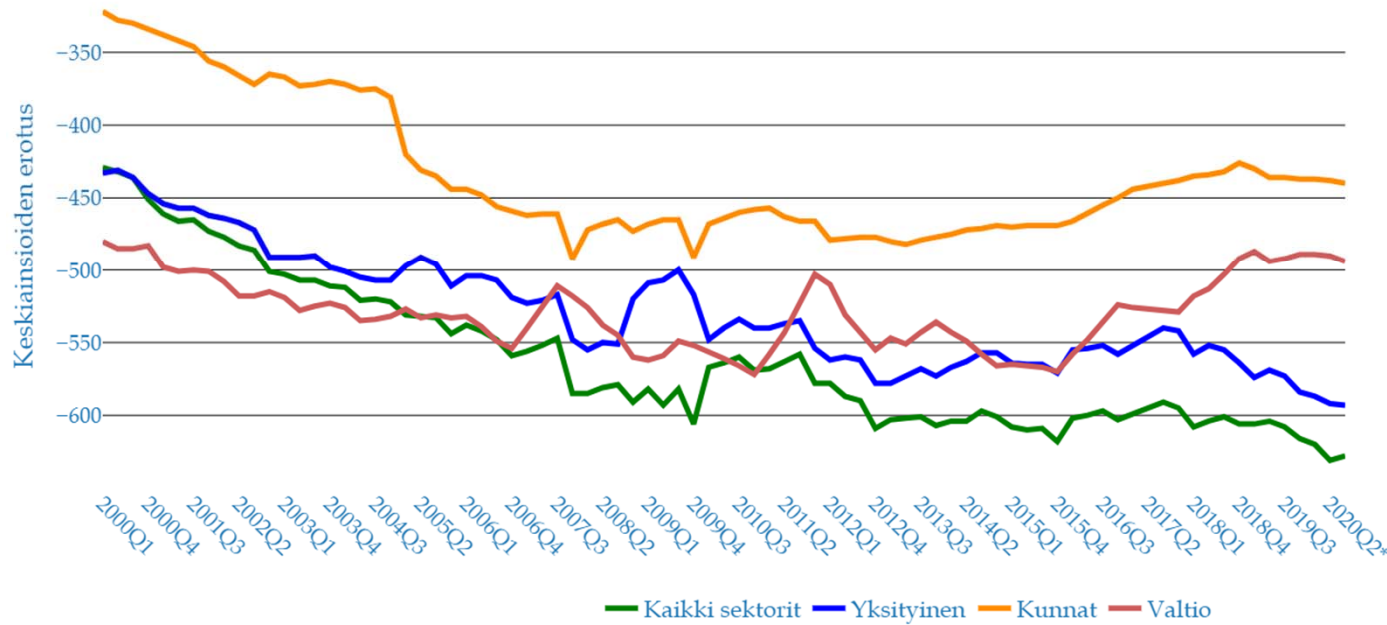


- Naisten palkat ovat suhteellisesti lähentyneet miesten palkkoja
- $Suhteellinen\ ero = \frac{W_f}{W_m} * 100$  \*
- Suhteellinen ero on kaventunut 2000 – luvulla
- Viimeisen 5 vuoden aikana eron kaventuminen ollut hitaampaa.
- Sektoreiden välillä merkittäviä eroja

\*

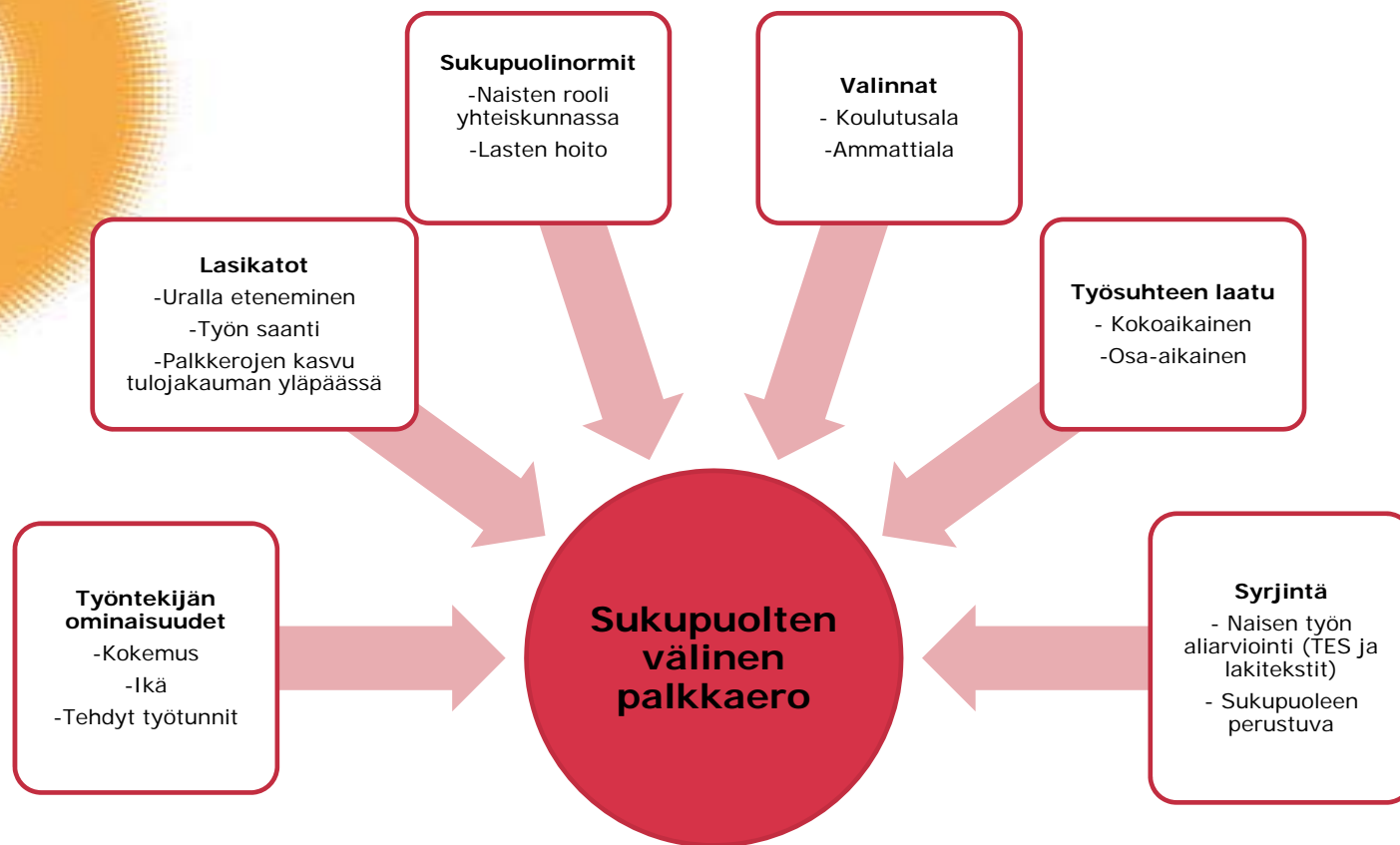
Wf = Naisten keskimääräiset ansiot  
Wm = Miesten keskimääräiset ansiot

# Absoluuttiset (euromääräiset) palkkaerot sektoreittain



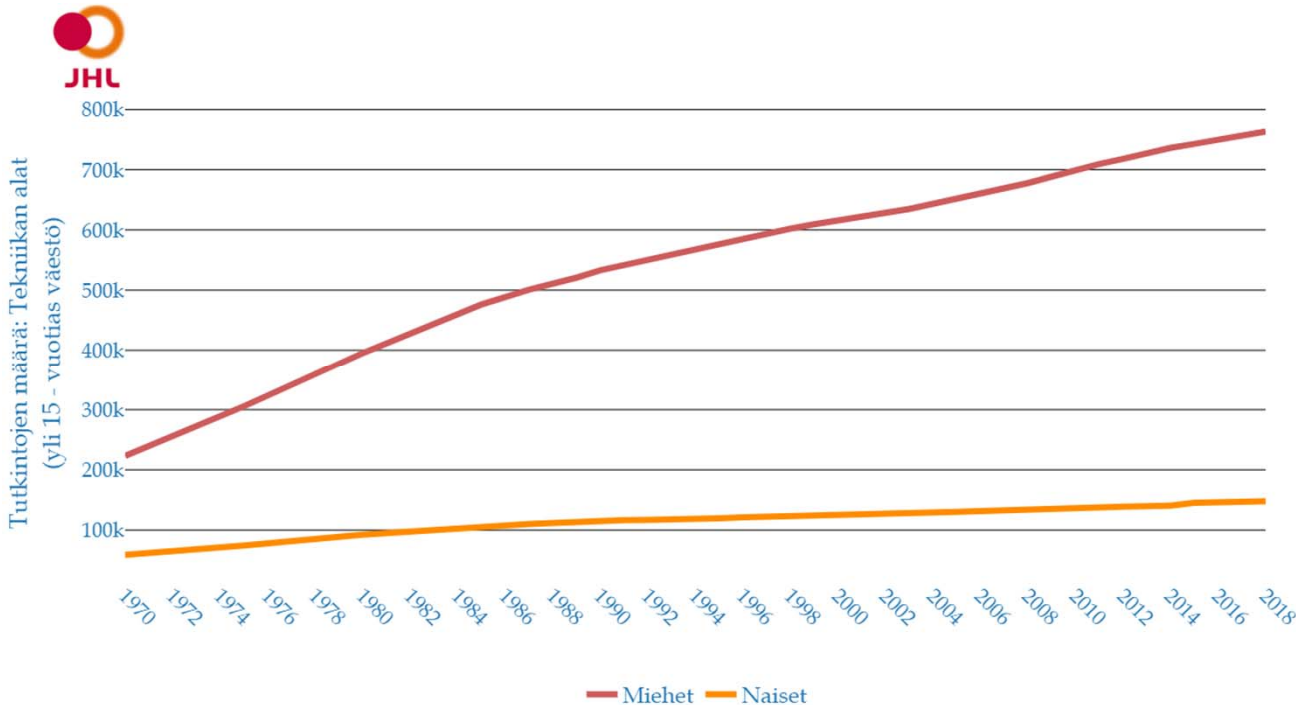
- Suhteelliset palkkaerot ovat kaventuneet, mutta absoluuttiset eivät.
- Julkisella sektorilla absoluuttiset erot ovat pienentyneet vuodesta 2015 lähtien
- Inflaation vuoksi myös absoluuttisia palkkaeroja tulisi seurata tarkasti.

# Sukupuolten välinen palkkaero on monimuuttujaongelma



- Palkkaeroihin vaikuttaa useampi tekijä samanaikaisesti
- Selittäviä tekijöitä on poimittu oheiseen kuvioon jaoteltuna kokonaisuuksiin
- Vaikutusten suuruus vaihtelee teemoittain
- Tilastollisesti kaikkia kokonaisuuksia on vaikea analysoida samanaikaisesti.
- Ratkaisuja on etsittävä kaikista teemoista.

# Koulutusalan vaikutus

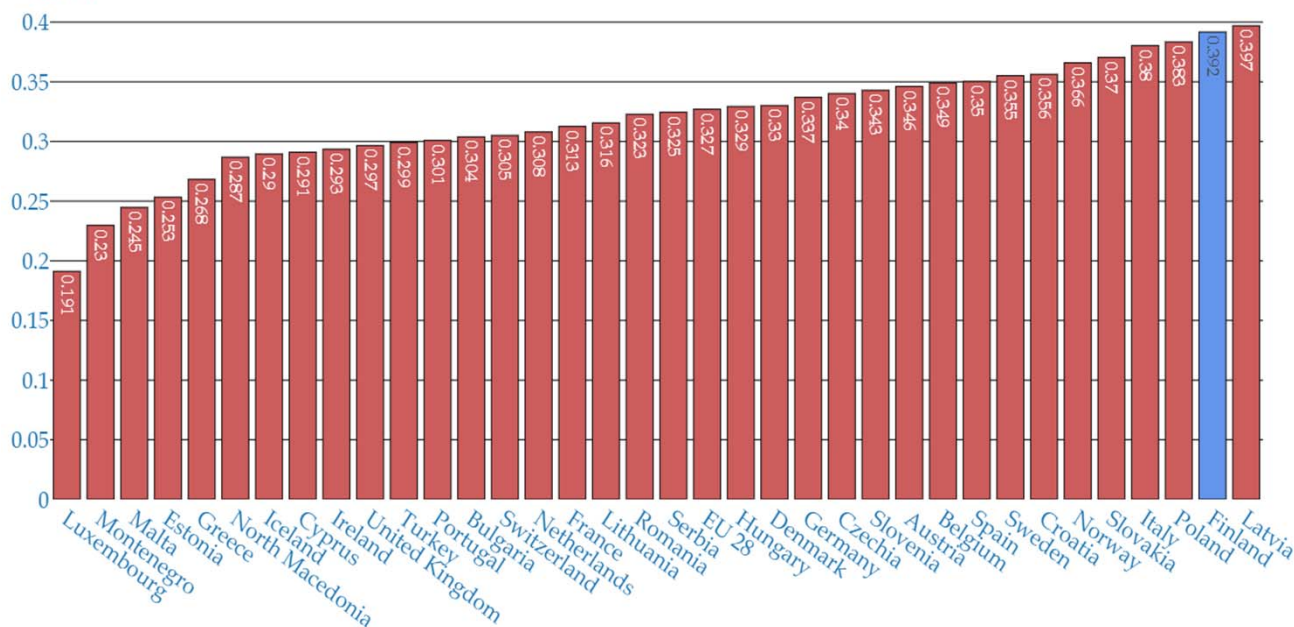


Kuviossa yli 15-vuotiaiden tekniikan alan tutkintojen suorittaneiden määrät sukupuolittain

- Naiset ja miehet kouluttautuvat Suomessa eri aloille
- Koulutuksen segregaatiota voidaan vertailla myös maiden välillä
- "Miehet tekevät asioiden kanssa töitä ja naiset ihmisten kanssa"
- Koulutusvalinnat ohjaavat ammattivalintoja, joten koulutusvalintojen pohtiminen ehkä jopa tärkeämpää.
- Toisaalta toiveammatti ohjaa koulutusvalintaa → **simultaaninen kausaalisuhde**
- Vertaisryhmän naisvaltaisuudella on havaittu olevan vaikutus myöhempiin valintoihin. (eg. Brenøe & Zölitz, 2019; Zölitz & Feld, 2020; Anelli & Peri, 2019; Schøne, Simson & Strøm, 2019)
- Vaikutusten suunta ja mekanismit ovat osittain epäselviä.



## Ammatillinen segregaatio on Suomessa korkea

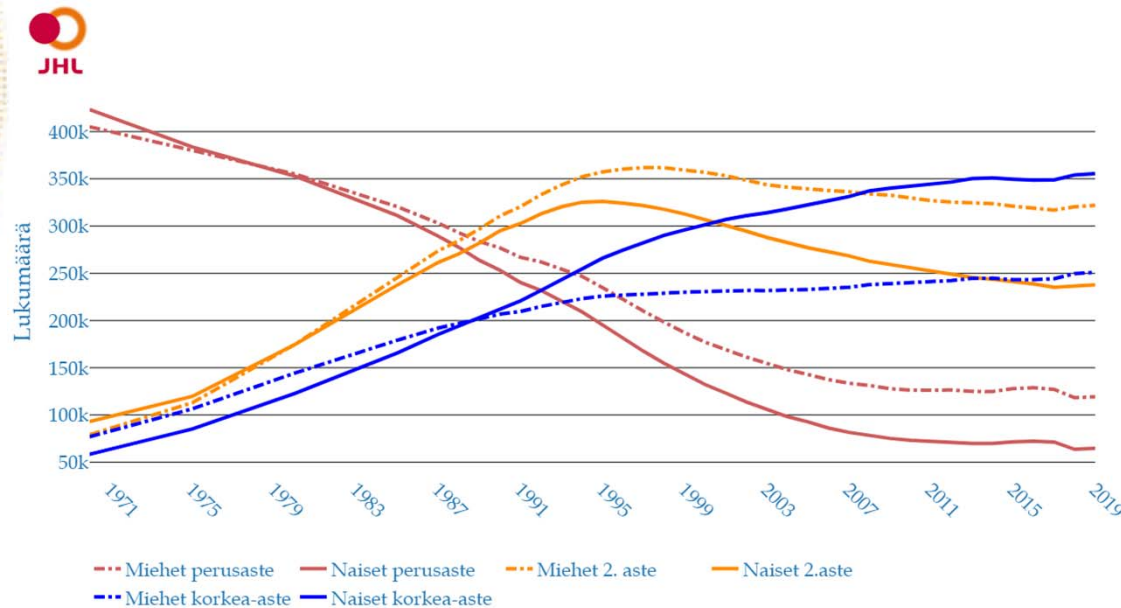


- Tilastollinen vertailu osoittaa, että Suomen työmarkkinat ovat eriytyneet.
- Ei ongelmaa, jos valinnat perustuvat täysin vapaaseen tahtoon
- Maksetaanko naisvaltaisten alojen työstä yhtä hyvää palkkaa miesvaltaisille aloille?
- Voidaanko ammatillista segregaatia vähentää poliittisin toimenpitein?
- 39,2 prosentin osuus Suomen naisista tulisi siirtyä miesvaltaisille aloille, jotta saavutetaan tasapaino.
- Naisten ja miesten ammatillista liikkumista voidaan lisätä purkamalla sukupuolinormeja yhteiskunnassa

Yllä olevassa kuviossa laskettu segregaatioindeksi seuraavalla kaavalla:  $\frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{m_i}{M} - \frac{f_i}{F} \right|$ , jossa  $m_i$  miesten määrä ammatissa  $i$ ,  $M$  miesten määrä työmarkkinoilla,  $f_i$  naisten määrä ammatissa  $i$  ja  $F$  naisten määrä työmarkkinoilla.

Pohja-aineisto: Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)  
- 1 000

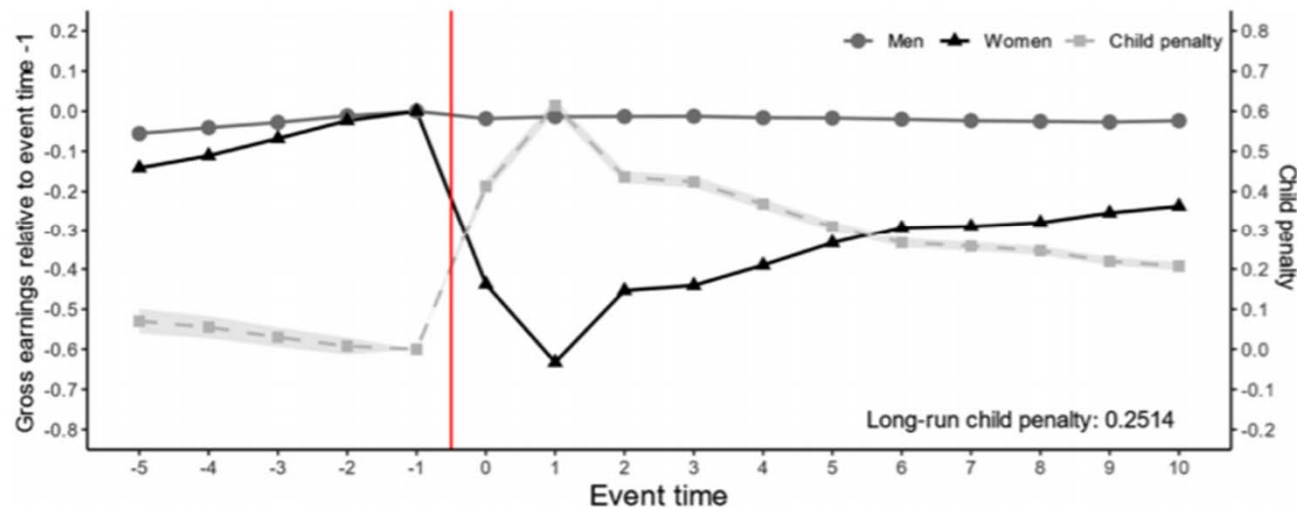
# Koulutustason vaikutus



- Koulutustaso ja koulutusvuosien määrällä positiivinen vaikutus palkkaan.
- Miehet olivat ennen korkeammin koulutettuja, jonka avulla voitiin selittää myös miesten korkeampia ansioita yleisellä tasolla
- Tällä hetkellä naiset huomattavasti korkeammin koulutettuja.
- Ero kasvaa jatkuvasti naisten hyväksi.

# Lapsen saannin vaikutus – ekonometrinen analyysi

A. Sieppi and J. Pehkonen / *Economics Letters* 182 (2019) 5–9



- Pitkän aikavälin vaikutus ansioihin -25%, eli lapsen saaneet naiset tienaaavat 25 prosenttia vähemmän miehiin verrattuna lapsen saannin seurauksena. (Sieppi & Pehkonen, 2019)
- Naisten ansiot putoavat lapsen syntymän seurauksena, mutta miesten eivät.
- Tähän mahdollista puuttua perhepoliittisin päätöksin.



## Lähteet

---

- Blau, D. & Kahn, L. (2017) "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865.
- Sieppi, A., & Pehkonen, J. (2019). Parenthood and gender inequality: Population-based evidence on the child penalty in Finland. *Economics Letters*, 182, 5-9. doi:10.1016/j.econlet.2019.05.034
- Statistics Finland (2020) Official Statistics of Finland (OSF): Index of wage and salary earnings. Retrieved From: [https://www.stat.fi/til/ati/index\\_en.html](https://www.stat.fi/til/ati/index_en.html)
- Grout, P. A., Park, I., & Sonderegger, S. (2009). An economic theory of glass ceiling. *Bristol: CMPO*. Retrieved from <http://www.econis.eu/PPNSET?PPN=620757787>
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.
- Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman (2012). Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students. *Proceedings of the National Academy of Science* 109 (41): 16474–79.
- OECD (2021), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 18 January 2021).
- David Neumark, Roy J. Bank, Kyle D. Van Nort (1996), Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 111, Issue 31; 915–941
- Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. 2000. "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians." *American Economic Review*, 90 (4): 715-741.



## Lähteet

---

- Schneeweis, N., & Zweimüller, M. (2012). Girls, girls, girls: Gender composition and female school choice. *Economics of Education Review*, 31(4), 482-500.
- Brenøe, A. Zölitz, U. (2019). Exposure to more female peers widens the gender gap in STEM participation. Munich, Germany: CESifo, Center for Economic Studies & Ifo Institute.
- Zölitz, U. & Feld, J. (2020). The effect of peer gender on major choice in business school. Bonn, Germany: IZA - Institute of Labor Economics.
- Anelli, M., and Peri, G. (forthcoming). The Effects of High School Peers' Gender on College Major, College Performance and Income. *The Economic Journal*