

## ANALYYSI

### TOUKOKUU 2021

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL  
Youssef Zad  
ekonomisti



# JHL-ANALYYSI

## Sukupuolten palkkaerot

### Toukokuu 2021

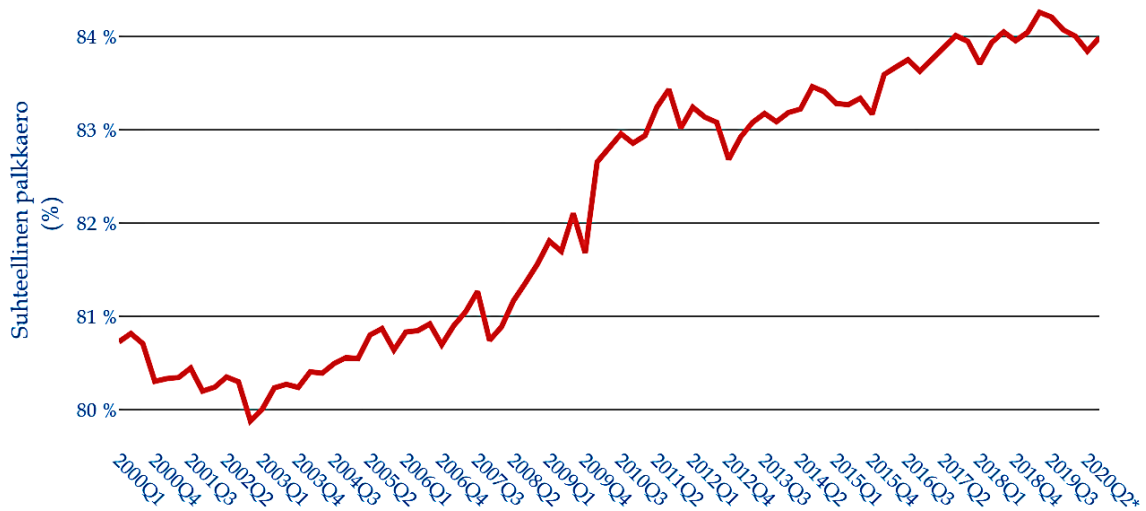
Tämä analyysi tarkentaa [Demokraatti](#)-lehdessä sekä [JHL-blogissa](#) julkaistua tekstiä. Analyysissä avataan lyhyesti sukupuolten palkkaeroihin liittyviä käsitteitä ja niihin vaikuttavia tekijöitä.

Miten sukupuolten palkkaeroja tulisi tarkastella ja kuinka suuri ero ansiossa todella on? Mitä on ammatillinen segregatio ja vaikuttaako palkka-avoimuus palkkaerojen kaventumiseen?

Ensinnäkin argumentti "naisen euro on 84 senttiä", on siinä mielessä validi, että keskimääräinen täysipäiväisesti työssäkäyvä nainen ansaitsee 84 prosenttia miehiin verrattuna. Tämä tarkoittaa, että jos valitsisimme satunnaisesti 100 täysipäiväisesti työskentelevää miestä ja naista työmarkkinoilta, havaitsisimme naispalkansaajien ansaitsevan keskimäärin 16 prosenttia vähemmän.

Tilastokeskuksen aineistojen avulla voimme havainnollistaa naisten ja miesten suhteellisen palkkaeron kehitystä. Suhteelliset palkkaerot ovat kaventuneet hieman 2000-luvulla, mutta vauhti on verrattain hidasta.

Kuviossa 1 on havainnollistettu Suomessa täysipäiväisesti työssä käyvien miesten ja naisten välistä suhteellista palkkaeroa vuosineljänneksittäin viimeisten 20 vuoden ajalta. Kuviosta havaitaan, että suhteellinen palkkaero miesten ja naisten välillä on kaventunut hieman.



Kuvio 1: Suhteellisten palkkaerojen muutokset 2000-luvulla (Tilastokeskus, 2021)

Palkkaerojen suuruuden lisäksi on tärkeämpää pohtia, mistä palkkaerot johtuvat. Jotta palkkaeroja voitaisiin kaventaa, on tärkeä ymmärtää palkkaerojen taustalla vaikuttavat tekijät ja pohtia tarkoin keinoja, joilla palkkaeroja voidaan kaventaa.

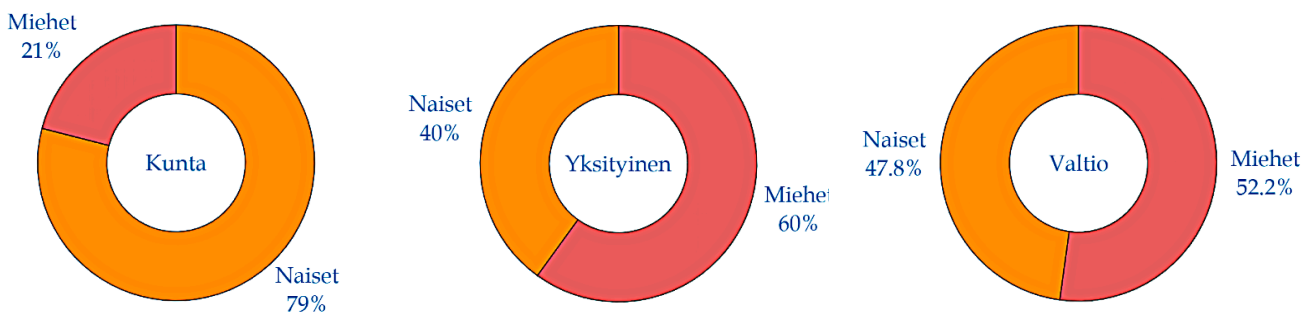
Useissa tutkimuksissa ja tilastollisissa selvityksissä osoitetaan naisen euron olevan 90–99 sentin välillä (esim. Blau & Kahn, 2017; Bizopoulos, 2019; Tharp, Lurtz, Mielitz, Kitces, Ammerman, 2019). Tämäkin argumentti on validi, sillä näissä laskelmissa ei verrata miesten ja naisten palkkoja satunnaisesti, vaan vertailu pyritään suorittamaan työmarkkinaominaisuuksiltaan mahdollisimman "samanlaisten" yksilöiden välillä. Vertailu on mahdollista yksilötason tilastoaineistojen avulla, joista havaitaan muun muassa yksilön ammatti, koulutusala, ikä, työkokemus ja jopa toimipaikka.

Teknisesti tilastollisissa analyyseissa voidaan puhua taustamuuttujien vakioinneista tai palkkaeron hajotelmisestä, joiden avulla kyetään arvioimaan, mikä osa sukupuolten välisestä kokonaispalkkaerosta selittyy milläkin taustamuuttujalla. Se osa, joka palkkaerosta jää jäljelle taustamuuttujien vakioinnin jälkeen, katsotaan edellä mainituissa tutkimuksissa olevan viite sukupuoleen perustuvasta palkkaerosta tai palkkasyrjinnästä.

### Havaitut palkkaerot eroavat riippuen siitä, millä ulottuvuuksilla palkkaeroja tarkastellaan.

Havaittuun kokonaiseroon eli naisen euro 84 senttiä -argumenttiin vaikuttaa erilaiset taustatekijät, joista osaa on kohtuullisen helppo havainnoida. Yksi merkittävä tekijä sukupuolten palkkaerojen osalta Suomessa on ammatillinen segregatio, mikä tarkoittaa miesten ja naisten jakautuvan eri ammatteihin työmarkkinoilla.

Esimerkiksi kuntasektorin työntekijöistä noin 80 prosenttia on naisia, kun yksityisen sektorin vastaava luku on vain 40 prosenttia. Lisäksi sektoreiden sisällä havaitaan miesten ja naisten työskentelevän eri ammateissa. Ammatillinen segregatio onkin yksi huomattava tekijä sukupuolten palkkaerojen osalta.



Kuvio 2: Miesten ja naisten suhteelliset osuudet työvoimasta sektoreittain vuonna 2019 (Tilastokeskus, 2021)

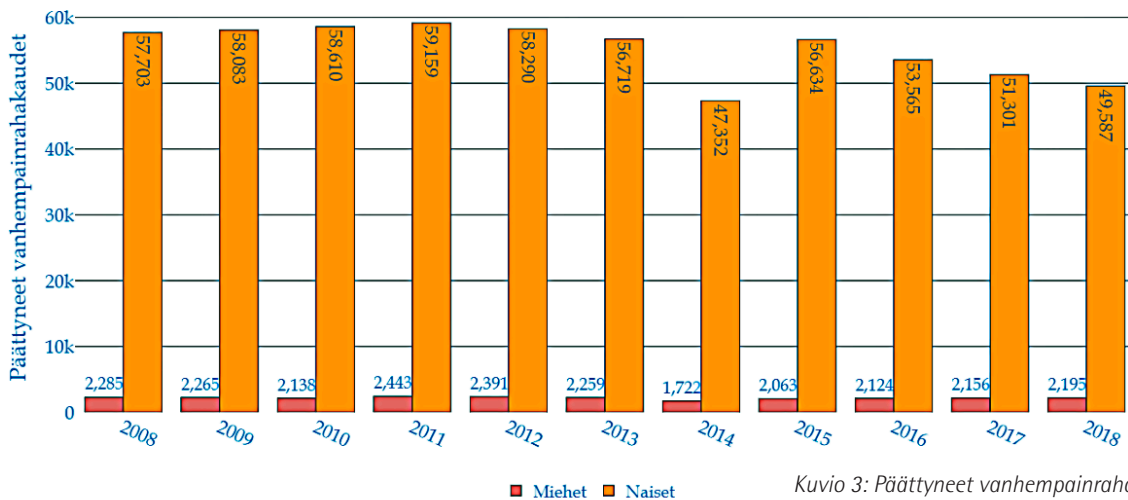
Naiset ovat useammin hoiva- ja terveydenhuollontehtävissä ja miehet puolestaan luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijan tehtävissä. Edellä mainittujen tehtävien välillä palkat eroavat, joten sukupuolten välille muodostuu ero keskimääräisten ansioiden osalta. Ammatillisen segregaaation purkaminen pienentäisi sukupuolten välistä palkkaeroa huomattavasti, mutta ei kuitenkaan poistaisi sitä.

Segregaation purkaminen on kuitenkin ongelmallista, koska valintoihin puuttuminen ei välttämättä paranna kokonaishyvinvointia. Toinen vaihtoehto olisi lähteä purkamaan ammattien välisiä palkkaeroja esimerkiksi siten, että työmarkkinajärjestöt yhdessä neuvottelevat naisvaltaisille aloille korkeammat palkankorotukset. Tämäkään ei ole täysin ongelmaton, sillä palkanmuodostukseen vaikuttavat muutkin tekijät kuin sopiminen.

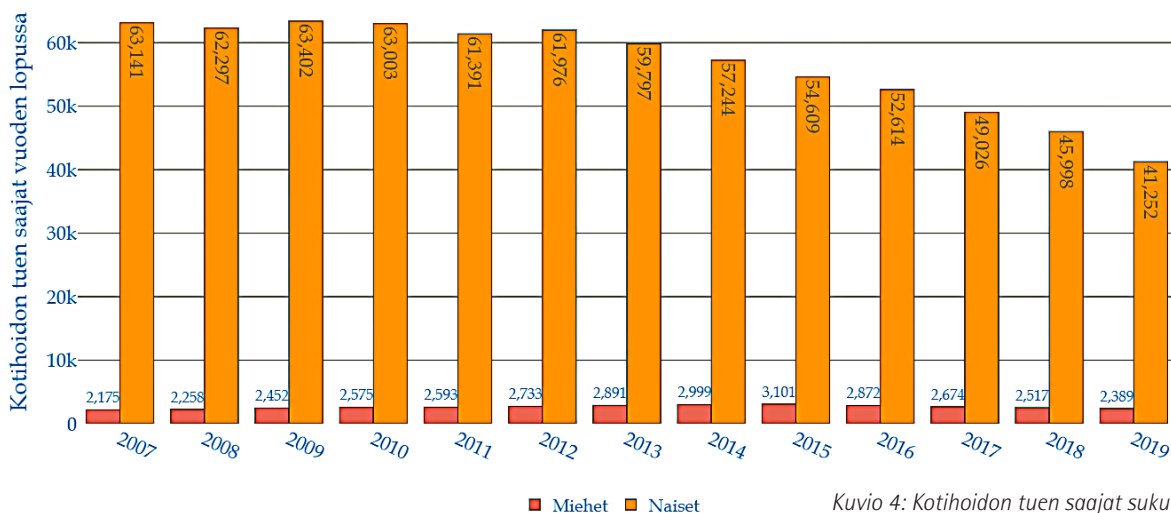
Myös lasten saannin on havaittu vaikuttavan kielteisesti naisten ansioihin (esim. Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019).

Lapsen saannin seurauksena äidit ovat miehiä enemmän hoitamassa lapsia kotona, minkä seurauksena muun muassa urakehitys ja ansiotason nousu hidastuvat miehiin nähden. Isät ovat keskimäärin vähemmän lasten kanssa kotona ja näin miesten työuralle muodostuu vähemmän ja lyhyempiä katkoja naisiin verrattuna.

Lasten hoivavastuun epätasainen jakautuminen havaitaan esimerkiksi päättyneiden perhevapaajaksojen määristä tai kotihoidon tuen saajien sukupuolijakaumista. Lasten saannin vaikutusta palkkaeroihin pyritään pienentämään esimerkiksi perhevapaauudistuksella ja varhaiskasvatusmaksujen alentamisella.



Kuvio 3: Päättyneet vanhempainraha-kaudet sukupuolittain (Kela, 2021)



Kuvio 4: Kotihoidon tuen saajat sukupuolittain vuoden lopussa (Kela, 2021)

Vielä 1960-luvulla naiselle sai maksaa samasta työstä lakisääteisesti pienempää palkkaa. Siis vielä 60 vuotta sitten oli juridisesti hyväksyttävää maksaa naiselle [vähemmän](#) samasta työstä. Nykyään tällainen toiminta on laissa kielletty, mutta maailman muuttuessa hitaasti, yhteiskuntarakenteet voivat jättää jälkensä myös palkkaeroihin. On mahdollista, että historia on jättänyt rakenteellisen eron mies- ja naisvaltaisten ammattien arvostuksiin, jonka vuoksi esimerkiksi hoivasektorin ammatit ovat osittain matalammin palkattuja, kuin esimerkiksi teknillisten alojen ammatit.

Näistä palkkaeroihin suoraan vaikuttavista tekijöistä osa on sellaisia, joihin voidaan puuttua esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluissa tai politiikkatoimenpiteiden suunnittelussa. Toiset taas ovat sellaisia, joihin puuttuminen ei ensinnäkään ole helppoa ja toisekseen ei välttämättä ole edes kannatettavaa.

### **Palkka-avoimuus keinona kaventaa palkkaeroja?**

Viime aikoina palkkaerojen kaventamiseksi on väläytelty palkka-avoimuuden lisäämistä. Palkka-avoimuudella tavoitellaan hyödyllisen informaation lisäämistä työmarkkinoilla, jotta epäoikeudenmukaisiin palkkaeroihin voitaisiin puuttua tehokkaammin.

Taloustieteellisen tarkastelun valossa vapaat markkinat saattavat epäonnistua muun muassa epäsymmetrisen informaation vuoksi, jonka seurauksena neuvotteluosapuolet omaavat eri määrän tietoa neuvottelun taustalla olevista tekijöistä.

Palkkaneuvottelut työpaikalla ja palkankorotusvaateet ovat esimerkki tilanteesta, jossa toisella osapuolella (palkansaajalla) on heikommat tiedot liittyen muun muassa yrityksen palkkajakaumaan tai palkkaeroihin. Teoriassa on mahdollista, että tämä tietämättömyys kollegoiden palkoista ylläpitää osaltansa palkkaeroja.

Palkka-avoimuus voisi parhaimmillaan tarkoittaa informaation lisäämistä työmarkkinoilla siten, että palkansaaja pystyisi pohtimaan tarkemmin maksetaanko hänelle liian vähän tekemästään työstä. Jos esimerkiksi nainen havaitsee, että yrityksessä tietyn ammattiryhmän sisällä miespuolisille palkansaajille maksetaan enemmän, voi hän yhdessä työnantajan kanssa pohtia syitä tähän ja mahdollisesti pyytää perusteltua palkankorotusta.

Palkka-avoimuuden vaikutuksia työmarkkinoihin ja sukupuolten palkkaeroihin on tutkittu verrattain vähän ja kausaalipäätelmiä palkka-avoimuuden vaikutuksesta sukupuolten palkkaeroihin on hankala löytää (esim. Gulyas, Seitz & Sinha, 2020). Lisäksi se vähäinen tutkimus, mitä aiheesta on tehty, ei anna yksiselitteistä vastausta palkka-avoimuuden vaikutuksista (esim. Danula, Kavetos, Sevilla & Mallick, 2020; Guylas et al. 2020).

Etukäteen arvioituna ei ole itsestään selvää, miten palkka-avoimuuden lisääminen vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin tai ylipäättään työmarkkinoihin. Palkka-avoimuuden vaikutus on lopulta empiirinen kysymys ja sen vaikutukset on arvioitava jälkikäteen tai hyvin suunnitelluilla palkka-avoimuuskokeiluilla, joissa koeasetelman huolellinen suunnittelu mahdollistaa kausaalipäätelmän tekemisen.

Eräät empiiriset tutkimukset antavat viitteitä siitä, että palkka-avoimuuden lisääminen kaventaisi sukupuolten välisiä palkkaeroja (esim. Baker, Halberstam, Kroft, Mas & Messacar, 2019), mikä puoltaisi sitä, että Suomessa vähintäänkin kokeiltaisiin palkka-avoimuuden lisäämistä. Toisaalta on olemassa myös tutkimuksia, joissa palkka-avoimuuden ei havaittu vaikuttavan sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

On mahdollista, että palkkaerot pitävät osittain pintansa siksi, että työmarkkinoilla vallitsee epäsymmetrisen informaatio palkanmaksusta. Palkka-avoimuus ja siihen liittyvät säädökset voisivat tarjota kohtuullisen mekanismin mahdollisen syrjivän palkkaeron kaventamiselle.

### ***Palkkaeroja käsittelevää kirjallisuutta***

#### **Palkka-avoimuus ja palkkaerot:**

- Gulyas, A., Seitz, S., & Sinha, S. (2020). Does pay transparency affect the gender wage gap? evidence from Austria
- Cullen Z.B., Pakzad-Hurson B. (2019) Equilibrium effects of pay transparency in a simple labor market. Harvard University Working Paper.
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2019). Pay Transparency and The Gender Pay Gap. NBER Working Paper 25834.

#### **Lasten saannin vaikutukset:**

- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations. AEA Papers and Proceedings, 109, 122-126. doi:10.1257/pandp.20191078
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from denmark. American Economic Journal. Applied Economics, 11(4), 181-209. doi:10.1257/app.20180010
- 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

#### **Sukupuolten palkkaerot:**

- Blau, D. & Kahn, L. (2017) "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." Journal of Economic Literature, 55 (3): 789-865.
- Tharp, D. T., Lurtz, M., Mielitz, K. S., Kitces, M., & Ammerman, D. A. (2019). Examining the gender pay gap among financial planning professionals: A Blinder Oaxaca decomposition. Financial Planning Review (Hoboken, N.J.), 2(3-4), n/a. doi:10.1002/cfp2.1061
- Bizopoulou, A., (2019). Job Tasks and Gender Wage Gaps within Occupations. VATT Institute for Economic Research Working Papers 124, ISBN 978-952-274-243-8, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3472962> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3472962>

#### **Tilastotiedot:**

- Tilastokeskuksen palkkarakennetilasto: <https://www.stat.fi/til/pr/index.html>  
Kelan tilastotietokanta, Kelasto: <https://www.kela.fi/kelasto>

---

#### Lisätietoja

**Youssef Zad**  
ekonomisti  
050 4754 055  
[youssef.zad@jhl.fi](mailto:youssef.zad@jhl.fi)

