

Keskusteluaiheita – Discussion papers

No. 1044

Sami Napari*

PERHEVAPAIDEN PALKKAVAIKUTUKSET: KATSAUS KIRJALLISUUTEEN



* Helsingin Kauppaikorkeakoulu, FDPE ja HECER

Selvitys on osa ESR-rahoitteista Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena -hanketta, joka päättyy alkuvuodesta 2008. Lisätietoa hankkeesta löytyy hankkeen kotisivuilta www.etla.fi/to/perhejaura.

Kiitän Rita Asplundia sekä hankkeen ohjausryhmää tuesta ja arvokkaista kommentteista.

NAPARI, Sami, PERHEVAPAIEN PALKKAVAIKUTUKSET: KATSAUS KIRJALLISUUTEEN. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2006, 18 s. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 1044).

TIIVISTELMÄ: Naisten miehiä suurempi vastuu perhevelvoitteiden osalta mainitaan usein yhtenä tärkeänä tekijänä sukupuolten palkkaerojen taustalla. Tästä huolimatta taloustieteellistä tutkimusta, jossa oltaisiin perehdytty niihin mekanismeihin, joiden välityksellä perheasema mahdollisesti vaikuttaa naisten ura- ja palkkakehitykseen on suhteellisen vähän. Tämän katsauksen tarkoituksena on koota yhteen olemassa olevaa tutkimustietoa perheaseman ja palkkojen välisestä yhteydestä. Katsauksesta käy ilmi, että huomattava osa tutkimuksista keskittyy selvittämään lasten vaikutusta naisten inhimillisen pääoman, erityisesti työkokemuksen, kumuloitumiseen. Tutkimustulokset osoittavat, että vaikka äitien muita naisia tai miehiä vähäisempi työkokemuksen määrä selittääkin osan lasten palkkavaikutuksista, niin negatiivinen korrelaatio lasten ja äitien palkkojen välillä säilyy myös aktuaalisen työkokemuksen ja monien muiden työntekijän tuottavuuteen liittyvien piirteiden kontrolloimisen jälkeen. Lasten vaikutus naisten ura- ja palkkakehitykseen näyttääkin olevan huomattavasti monitahoisempi kuin mitä yksinomaan inhimillisen pääoman teorian pohjalta on ajateltavissa.

Asiasanat: sukupuolten välinen palkkaero, perheasema ja palkka, perhevapaat

JEL: J16, J24, J71

NAPARI, Sami, PERHEVAPAIEN PALKKAVAIKUTUKSET: KATSAUS KIRJALLISUUTEEN. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2006, 18 p. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 1044).

ABSTRACT: Unequal division of labor within families is often mentioned as one of the main factors behind the gender wage gap. However, the research that explicitly focuses on the mechanisms through which the family type affects women's wages is relatively small. The purpose of this paper is to describe the main findings of the existing studies of the so-called family gap in pay. It turns out that most of the papers in this particular line of research have focused on the effects of children on women's investments in human capital, such as work experience. The results show that even though mothers' lower level of work experience explains part of the family gap in pay, a considerable gap in pay remains after actual work experience and many other productivity-related worker characteristics have been controlled for. It thus seems that the role of children in women's career and wage development is much more complex than what could be expected on the ground of human capital theory only.

Keywords: gender wage gap, family gap in wages, parental leave

JEL Classification: J16, J24, J71

Yhteystiedot:

Sami Napari
Helsingin Kauppakorkeakoulu
Kansantaloustieteen laitos
Arkadiankatu 7
PL 1210, 00101 Helsinki

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Mitä talousteoria kertoo perheaseman ja palkkojen välisestä yhteydestä?	2
	2.1 Inhimillisen pääoman teoria	2
	2.2 Kompensoivien palkkaerojen teoria	3
	2.3 Etsintäteoria	3
	2.4 Diskriminaatio	4
	2.5 Näennäinen korrelaatio (Spurious Correlation)	5
3	Empiirinen tutkimus perhevapaiden palkkavaikutuksista	5
	3.1 Inhimillinen pääoma ja perheasema	5
	3.2 Kompensoivat palkkaerot ja perheasema	7
	3.3 Etsintäteoria ja perheasema	8
	3.4 Diskriminaatio ja perheasema	9
	3.5 Näennäinen korrelaatio ja perheasema	10
4	Jatkotutkimuksesta	12
	Lähteet	15

1. Johdanto

Eräs eniten dokumentoituja empiirisiä säännönmukaisuuksia on naisten miehiä keskimäärin alhaisempi palkka ja tämän palkkaeron yhteys henkilön perheasemaan. Naimisissa olevien naisten ja miesten välinen keskimääräinen palkkaero on todettu olevan suurempi kuin naimattomien naisten ja miesten välinen palkkaero. Vieläkin huomattavampi sukupuolten palkkaero on havaittu perheellisten naisten ja miesten välillä. Vastaavasti on dokumentoitu, että naimisissa olevat naiset ansaitsevat vähemmän kuin naimattomat naiset ja äitien keskimääräinen palkka on pienempi kuin perheettömien naisten palkka. Miesten kohdalla kyseisen kaltaisia eroja ei olla havaittu. Päinvastoin, naimisissa olevien miesten keskimääräinen palkka on tyypillisesti korkeampi kuin naimattomien miesten keskipalkka ja perheellinen mies ansaitsee keskimäärin yhtä paljon tai enemmän kuin mies, jolla ei ole lapsia. Mainitut säännönmukaisuudet on havaittu lukuisilla eri aineistoilla ja eri maiden kohdalla.¹

Vaikka sukupuolten välinen palkkaero on yleisesti kaventunut viimeisten vuosikymmenten aikana, palkkaero äitien ja perheettömien naisten tai vastaavasti äitien ja isien välillä on pysynyt muuttumattomana tai jopa kasvanut monissa maissa.² Näin ollen perheaseman merkitys sukupuolten palkkaerojen taustalla vaikuttavana tekijänä on kasvanut. Tästä huolimatta naisten ja miesten palkkaeroja käsittelevässä taloustieteellisessä tutkimuksessa perheaseman merkitys on jäänyt melko vähäiselle huomiolle. Huomattava osa olemassa olevasta sukupuolten palkkaeroja käsittelevästä tutkimuksesta on keskittynyt työkokemuksen ja koulutuksen rooliin palkkaerojen selittämisessä. Tutkimusta, jossa eksplisiittisesti käsiteltäisiin niitä mekanismeja, joiden välityksellä perheasema vaikuttaa naisten ja miesten palkkauriin, on suhteellisen vähän.

Tässä lyhyessä paperissa keskustellaan ensin joistakin talousteorian esille tuomista tekijöistä, joiden johdosta perheaseman ja palkkojen välillä saatetaan havaita yhteys. Tämän jälkeen esitellään aiheeseen liittyvää empiiristä tutkimusta. Lopuksi luodaan lyhyt katsaus niihin aihealueisiin, joita perheaseman palkkavaikutuksia käsittelevässä kirjallisuudessa on toistaiseksi käsitelty vähän.

¹ Katso esim. Joshi ja Newell (1989), Korenman ja Neumark (1992), Neumark ja Korenman (1994), Blau ja Kahn (1992), Waldfogel (1995, 1997a, 1998a, 1998b), Joshi ym. (1999) ja Davies ja Pierre (2005).

² Katso esim. Blau ja Kahn (1992), Waldfogel (1998a) ja Joshi ym. (1999).

2. Mitä talousteoria kertoo perheaseman ja palkkojen välisestä yhteydestä?

2.1 Inhimillisen pääoman teoria

Kansantaloustiede esittää monia eri teorioita ja malleja, jotka tarjoavat selityksen perheaseman ja palkkojen väliselle yhteydelle.³ Aiheeseen liittyvässä kirjallisuudessa selkeästi eniten hyödynnetty teoria on ns. inhimillisen pääoman teoria.⁴ Inhimillisen pääoman teoriasta käsin voidaan johtaa lukuisia selityksiä perheellisten naisten heikolle ansiotasolle suhteessa miehiin tai muihin naisiin. Nämä selitykset liittyvät kaikki tavalla tai toisella perheen sisäiseen työnjakoon, jossa naisille jää tavallisesti suurempi vastuu perhevelvoitteiden hoitamisessa kuin miehille.⁵ Tämän takia naisille, ja erityisesti äideille, kumuloituu vähemmän työkokemusta kuin miehille, ja olettaen, että työkokemus johtaa korkeampiin palkkoihin, ero työkokemuksessa äitien ja miesten tai perheettömien naisten välillä selittää osan äitien heikosta suhteellisesta ansiotasosta. Lisäksi perhevelvoitteiden takia äidit voivat myös joutua irtisanoutumaan työsuhteestaan, mikä johtaa jo kumuloituneen yritysکوhtaisten inhimillisen pääoman menetykseen, millä saattaa edelleen olla negatiivisia palkkavaikutuksia.

Perhevelvoitteiden aiheuttamien urakatkojen palkkavaikutukset eivät välttämättä rajoitu ainoastaan siihen, että henkilölle ei kumuloidu katkon ajalta työkokemusta, vaan katkojen vaikutukset voivat olla huomattavasti moninaisemmat. Urakatkot saattavat esimerkiksi johtaa jo kumuloituneen inhimillisen pääoman rapautumiseen kun työhön liittyvät taidot unohtuvat katkon aikana. Perhevelvoitteiden takia naisilla saattaa olla myös alhaisempi motivaatio tehdä investointeja inhimilliseen pääomaan tai he voivat pyrkiä välttämään tehtäviä, jotka edellyttävät huomattavia kouluttautumisinvestointeja. Ja mikäli yritykset joutuvat maksamaan osan näistä investoinneista aiheutuvista kuluista, tämä saattaa johtaa naisia diskriminoivaan käyttäytymiseen rekrytointiprosessissa. Becker (1985) on lisäksi tuonut esille, että äitien heikko suhteellinen palkka-asema ei välttämättä ole yksinomaan seurausta heidän pienemmistä investoinneistaan inhimilliseen pääomaan vaan että perhevelvoitteiden johdosta äidit saattavat olla myös vähem-

³ Luvun 3 tarkoituksena ei ole toimia tyhjentävänä esityksenä perheaseman ja palkkojen välistä yhteyttä käsittelevistä malleista vaan esittää joitakin kirjallisuudessa usein mainituista teorioista. Esimerkiksi institutionaalisten rakenteiden mahdollisia vaikutuksia ei käsitellä luvussa 3 lainkaan.

⁴ Katso Becker (1964) ja Mincer (1974).

⁵ Katso O'Neill (2003).

män 'energisiä' työmarkkinoilla kuin miehet. Tämä johtaa äitien miehiä tai muita naisia alhaisempaan tuottavuuteen ja näin ollen myös alhaisempiin palkkoihin.

2.2 Kompensoivien palkkaerojen teoria

Kompensoivien palkkaerojen teorian mukaan kilpailullisilla työmarkkinoilla kaikista töistä saatava hyöty tulee olla tasapainossa yhtäsuuri. Näin ollen matalapalkkaisiin tehtäviin tulee liittyä joitakin muita piirteitä, jotka tekevät niistä työntekijöiden silmissä houkuttelevan. Kuinka suureksi palkkaero eri tyyppisten tehtävien välille muodostuu, määräytyy työntekijöiden preferenssien perusteella.

Kompensoivien palkkaerojen teorian pohjalta äitien heikko suhteellinen palkka-asema voidaan nähdä johtuvan siitä, että äidit preferoivat tiettyjä töiden piirteitä palkan kustannuksella. Korkeapalkkaisten töiden sijaan perheelliset naiset voivat suosia matalapalkkaisia tehtäviä, jotka on kuitenkin helppo sovittaa yhteen perhevelvoitteiden kanssa. Tällaisia alhaista palkkaa kompensoivia työn piirteitä ovat esimerkiksi joustavat työajat (esim. mahdollisuus osa-aikatyöhön), lyhyt työmatka ja vähäinen viikonloppu- tai iltatöiden määrä.

2.3 Etsintäteoria

Myös työmarkkinaliikkuvuutta käsittelevät mallit voivat tarjota yhden mahdollisen selityksen perheaseman ja palkkojen väliselle yhteydelle.⁶ Nämä mallit painottavat työsuhteiden laadussa ilmenevää heterogeenisyyttä: toiset henkilöt ovat tuottavampia tietyissä tehtävissä ja yrityksissä kuin toiset työntekijät. Työntekijä voi parantaa omaa palkka-asemaansa etsimällä työsuhteita, jotka sopivat hyvin yhteen työntekijän taitojen ja ominaisuuksien kanssa ja jossa työntekijän tuottavuus, ja siten myös palkka, on mahdollisimman korkea.

Johtuen perheen sisäisestä työnjaosta, naisilla saattaa olla vähemmän aikaa ja energiaa etsiä uusia ja paremmin palkattuja työtehtäviä kuin miehillä. Perhevelvoitteiden vuoksi myös naisten valintajoukko koskien mahdollisia työpaikkoja voi olla suppeampi kuin miesten. Naiset saattavat esimerkiksi joutua rajoittamaan työpaikan etsinnän niihin työpaikkoihin, jotka sijaitsevat lähellä kotia tai joissa on joustavat työajat. Näin ollen naisten, ja erityisesti äitien, kohdalla työmarkkinaliikkuvuus voi olla vähemmän tärkeää palkkakehityksen kannalta verrattuna miehiin.

⁶ Katso etsintämalleista esim. Jovanovic (1979b) ja Burdett (1978) ja ns. matching-malleista Jovanovic (1979a).

2.4 Diskriminaatio

Perheellisten naisten heikkoon suhteelliseen palkka-asemaan saattaa vaikuttaa myös diskriminatoriset tekijät.⁷ Taloustieteilijät erottavat tavallisesti ns. tilastollisen diskriminaation preferensseihin pohjautuvasta diskriminaatiosta. Jälkimmäisessä on kysymys siitä, että työnantaja ei pidä jostain työntekijäryhmästä ja suostuu palkkaamaan henkilöitä tästä ryhmästä ainoastaan alhaisempaa palkkaa vastaan.⁸ Tämä tapahtuu ilman, että työnantaja olettaa kyseisen työntekijäryhmän olevan tuottamattomampi kuin jokin toinen työntekijäryhmä. Perheellisten naisten heikon suhteellisen palkka-aseman selittämiseen nojautumalla preferensseihin pohjautuvaan diskriminaatioon liittyy kuitenkin se ilmeinen ongelma, että täydellisen kilpailun vallitessa diskriminoivien työnantajien tulisi kadota markkinoilta.

Tilastollisessa diskriminaatiossa on kysymys siitä, että epätäydellisen ja epäsymmetrisen informaation vallitessa työnantajalle on kallista hankkia tietoa yksittäisen työntekijän tuottavuudesta ja tämän takia työnantaja käyttää virallista ja/tai epävirallista tietoa tietyn työntekijäryhmän keskimääräisestä tuottavuudesta muodostaessaan kuvan tähän ryhmään lukeutuvan yksittäisen henkilön tuottavuudesta. Näin ollen jos perheelliset naiset ovat keskimäärin tuottamattomampia kuin miehet, tai työnantajat uskovat asian näin olevan, niin tällöin myös äidit, jotka ovat motivoituneita investoimaan inhimilliseen pääomaan ja ovat yhtä tuottavia kuin muut työntekijäryhmät, saattavat joutua tyytymään tuottavuuttaan alhaisempaan palkkatasoon.

Tilastollisen diskriminaation merkitys riippuu ennen kaikkea siitä, kuinka luotettaviksi työnantajat uskovat keskiarvoihin perustuvien ennusteiden olevan arvioitaessa yksittäisen työntekijän tuottavuutta. Jos esimerkiksi pitkät poissaolot työmarkkinoilla perhesyiden takia katsotaan olevan erityisen vahva signaali työntekijän 'tyypistä', niin tällöin niiden naisten kohdalla, jotka ovat pitäneet pidempiaikaisen perhevapaan, tilastollisen diskriminaation merkitys suhteessa työntekijän todelliseen tuottavuuteen nähden voi olla palkan määräytymisen kannalta erityisen merkittävä.

⁷ Katso diskriminaatioon liittyvistä malleista sukupuolten palkkaerojen yhteydessä esim. Altonji ja Blank (1999).

⁸ On olemassa myös malleja, joissa asiakkaat tai kanssatyöntekijät, ei työnantajat, kokevat epämiellyttäväksi olla tekemisissä tietyn työntekijäryhmän kanssa.

2.5 Näennäinen korrelaatio (Spurious Correlation)

Perheellisten naisten miehiä tai muita naisia alhaisempi keskimääräinen palkka ei tietenkään merkitse, että perheaseman ja palkkojen välillä vallitsisi kausaalisuussuhdetta. Saattaa esimerkiksi olla niin, että naiset, jotka ovat erittäin urasuuntautuneita ja motivoituneita menestymään työmarkkinoilla, ovat myös vähemmän kiinnostuneita perheen perustamisesta. Tällöin palkkojen ja perheaseman välillä havaitaan poikkileikkausaineistoilla korrelaatio, jossa kysymys ei kuitenkaan ole kausaliteetista vaan havaitsemattomasta heterogeenisyydestä.

On myös mahdollista, että perheaseman ja palkkojen välillä vallitsee todellisuudessa kausaalisuussuhde, mutta syy-seuraussuhteen suunta ei kulje perheen perustamisesta palkkoihin vaan toisinpäin. Perheen perustaminen voidaan nähdä valintana, jossa henkilön menetetty työtulo perhevapaan aikana on eräs perheen perustamisesta aiheutuva kulu. Näin ollen saattaa olla, että henkilöt, joilla on alhainen palkka hankkii todennäköisemmin lapsia koska niistä aiheutuvat kustannukset ovat pienemmät kuin korkeatuloisilla henkilöillä. Myös tässä tapauksessa palkkojen ja lasten lukumäärän kohdalla havaitaan negatiivinen korrelaatio.

3. Empiirinen tutkimus perhevapaiden palkkavaikutuksista

3.1 Inhimillinen pääoma ja perheasema

Urakatkojen palkkavaikutukset ovat olleet taloustieteilijöiden mielenkiinnon kohteena paitsi yleisesti niin erityisesti tutkittaessa lasten vaikutuksia naisten palkkauraan.⁹ Keskeisessä asemassa tällöin on ollut perheellisten naisten alhaisempi kumuloituneen todellisen työkokemuksen määrä verrattuna miehiin tai muihin naisiin ja tämän merkitys perheellisten naisten palkkakehityksen kannalta. Vaikka tutkimusten välillä on eroja sen suhteen, kuinka suuri osa lasten palkkavaikutuksista tarkalleen ottaen selittyy todellisella työkokemukella, niin tutkijoiden keskuudessa vallitsee kuitenkin yksimielisyys siitä,

⁹ Katso esim. Corcoran ja Duncan (1979), Mincer ja Ofek (1982), Wellington (1993) tai Kim ja Polachek (1994) urakatkojen palkkavaikutuksista yleisesti ilman erityistä keskittymistä perhesyistä aiheutuviin urakatkoihin.

että työkokemus on hyvin merkittävä tekijä perheellisten naisten heikon suhteellisen palkka-aseman taustalla. Osa tutkijoista on jopa havainnut, että negatiivinen korrelaatio lasten ja naisten palkkojen välillä häviää lähes kokonaan kun työkokemusta kontrolloidaan riittävän tarkasti.¹⁰ Tyypillinen johtopäätös kirjallisuudessa on kuitenkin ollut, että vaikka kokemus selittää osan lasten vaikutuksista naisten palkkauraan, niin kokemuksen kontrolloimisenkin jälkeen lasten ja naisten palkkojen välillä vallitsee tilastollisesti merkitsevä negatiivinen korrelaatio.¹¹

Yrityskohtaisen inhimillisen pääoman merkitystä lasten palkkavaikutusten kannalta on tutkittu selkeästi yleistä työkokemusta vähemmän. Jossain määrin löytyy kuitenkin tutkimusta, joiden tulokset osoittavat, että yrityskohtainen inhimillinen pääoma ei ole vailla merkitystä tässä yhteydessä. Tutkijat ovat havainneet, että niiden naisten kohdalla, jotka kokevat työpaikan vaihdoksen perhevapaan yhteydessä, lasten negatiivinen palkkavaikutus on suurempi kuin naisilla, jotka palaavat katkoa edeltävään työpaikkaan perhevapaan jälkeen¹². Lisäksi tämä ero palkkavaikutuksissa ei selity yksinkertaisesti siirtymisillä kokopäivätyöstä osa-aikatyöhön. Näiden tulosten valossa yrityskohtaisen inhimillisen pääoman tutkiminen lasten palkkavaikutusten kannalta voisi olla eräs lupaava jatkotutkimuksen aihe.

Kirjallisuudessa on pyritty tutkimaan inhimillisen pääoman rapautumista perhevapaan aikana sisällyttämällä urakatkon pituutta kuvaavia muuttujia palkkayhtälöihin. Näistä tutkimuksista saatu evidenssi ei anna voimakasta tukea väitteelle, jonka mukaan työhön liittyvien taitojen heikentyminen ja unohtuminen olisi merkittävä tekijä perheellisten naisten heikon suhteellisen palkka-aseman kannalta.¹³

On äärimmäisen vaikeaa löytää suoraa empiiristä evidenssiä hypoteesille, jonka mukaan perheelliset naiset ovat perhevelvoitteiden takia vähemmän 'energisiä' ja näin ollen myös tuottamattomampia kuin miehet tai muut naiset. Tästä syystä tutkijat ovat käyttäneet erilaisia epäsuoria lähestymistapoja kyseisen hypoteesin tutkimisessa. Eräs esimerkki tällaisesta lähestymistavasta on interaktioiden käyttäminen lapsi muuttujan ja koulutustason tai ammattiaseman välillä. Tutkijat ovat argumentoineet, että korkeasti koulutetut henkilöt työskentelevät tavallisesti vaativissa tehtävissä, joissa työntekijän 'energisyys' on tärkeämpää kuin vähemmän vaativissa tehtävissä, jolloin myös lasten

¹⁰ Hill (1979) ja Korenman ja Neumark (1992)

¹¹ Katso esim. Neumark ja Korenman (1994), Waldfogel (1995, 1997a, 1998b), Budig ja England (2001) ja Anderson ym. (2003). Tyypillinen kerroinestimaatti lapsimuuttujalle naisten palkkayhtälössä on -0.07 ja -0.2 välillä (lasten lukumäärästä riippuen) työkokemuksen kontrolloimisen jälkeen.

¹² Katso Phipps ym. (2001) ja Kunze (2002).

¹³ Katso Gupta ja Smith (2001) ja Phipps ym. (2001).

negatiiviset palkkavaikutukset tulisi olla suuremmat korkeasti koulutettujen/korkeassa asemassa olevien naisten kohdalla. Empiirinen evidenssi tässä suhteessa on melko risti-riitaista. Osa tutkijoista on havainnut, että lasten palkkavaikutukset eivät ole suuremmat korkeasti koulutettujen tai korkeassa ammattiasemassa olevien naisten kohdalla verrattuna muihin naisiin.¹⁴ On olemassa myös empiiristä evidenssiä siitä, että korkeasti koulutettujen kohdalla lasten negatiivinen palkkavaikutus olisi pienempi kuin alemman koulutuksen saaneilla naisilla.¹⁵ Vihdoin osa on havainnut negatiivisen korrelaation naisten palkkojen ja lasten välillä olevan suurempi korkeasti koulutettujen keskuudessa.¹⁶ Koulutustason tai ammattiaseman ohella myös siviilisäädyn¹⁷ ja lasten iän¹⁸ interaktioita lapsi muuttujan kanssa on käytetty Beckerin (1985) esittämän hypoteesin testaamisessa. Näistä tutkimuksista saatu evidenssi ei kuitenkaan tue hypoteesia, jonka mukaan perheelliset naiset olisivat vähemmän 'energisiä' ja että tämä olisi syy heidän heikkoon suhteelliseen palkka-asemaansa. Sen sijaan tutkimuksessa, jossa suoraan kontrolloitiin naisten lasten hoitoon ja kotityöhön käyttämää aikaa, lasten negatiivinen kerroinestimaatti pieneni selvästi, mikä taas on Beckerin esittämän hypoteesin mukaista.¹⁹

3.2 Kompensoivat palkkaerot ja perheasema

Osa-aikatyö tarjoaa perheellisille naisille yhden keinon sovittaa yhteen kodin ja työn asettamat haasteet. Lukuisat tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että osa-aikatyöstä maksetaan tyypillisesti alhaisempaa palkkaa kuin kokopäivätyöstä.²⁰ Tämä on motivoinut tutkijoita perehtymään osa-aikatyön merkitykseen perheellisten naisten heikon suhteellisen palkka-aseman taustalla. Osa tutkijoista on havainnut, että osa-aikatyö selittää jonkin verran lasten negatiivista palkkavaikutusta, mutta että inhimillisen pääoman ja osa-aikatyön kontrolloimisenkin jälkeen lasten ja äitien palkkojen välillä havaitaan selkeä negatiivinen yhteys.²¹ On myös tutkimustuloksia, joiden mukaan osa-aikatyötä tekevien naisten keskuudessa lasten ja palkkojen välinen negatiivinen korrelaatio ei ole merkittävällä tavalla suurempi verrattuna kokopäivätyötä tekeviin naisiin²² ja osa tutki-

¹⁴ Katso Budig ja England (2001).

¹⁵ Katso Nielsen ym. (2003).

¹⁶ Katso Waldfogel (1997a).

¹⁷ Katso Waldfogel (1995).

¹⁸ Katso Anderson ym. (2003).

¹⁹ Katso Phipps ym. (2001).

²⁰ Katso esim. Ermisch ja Wright (1993).

²¹ Katso esim. Waldfogel (1997a), Anderson ym. (2003) ja Davies ja Pierre (2005).

²² Katso Joshi ym. (1999).

joista on jopa havainnut, että kokopäivätyötä tekevien naisten kohdalla negatiivinen yhteys lasten ja palkkojen välillä on suurempi kuin osa-aikatyötä tekevillä naisilla.²³ Johtopäätös tästä kirjallisuudesta on, että äitien miehiä tai muita naisia suurempi todennäköisyys tehdä osa-aikatyötä ei tarjoa selitystä perheellisten naisten heikkoon suhteelliseen palkka-asemaan.

Julkinen sektori mielletään tavallisesti 'perheystävälliseksi' työnantajaksi, joka ei pysty kilpailemaan yksityisen sektorin kanssa palkoissa, mutta joka tarjoaa vastapainoksi enemmän joustavuutta. Tämä yhdessä sen tosiasian kanssa, että naisten osuus julkisen sektorin työvoimasta on selkeästi suurempi kuin miesten, on motivoinut tutkijoita analysoimaan työnantajasektorin merkitystä lasten negatiivisille vaikutuksille naisten palkkauran kannalta. Monissa tutkimuksissa onkin havaittu, että julkisella sektorilla lasten negatiivinen yhteys naisten palkkoihin on selkeästi pienempi kuin yksityisellä sektorilla. Tämä viittaa siihen, että perheelliset naiset kävisivät jossain määrin vaihtokauppaa joustavuuden ja alhaisempien palkkojen välillä.²⁴ Selkeän ristiriidan tämän päätelmän kanssa muodostaa kuitenkin tutkimukset, joissa on yleisesti tarkasteltu äitien todennäköisyyttä sijoittua joustaviin työtehtäviin, mutta jotka ovat päätyneet johtopäätökseen, jonka mukaan monien taustatekijöiden kontrolloimisenkin jälkeen äideillä ei ole suurempi todennäköisyys sijoittua joustaviin tehtäviin kuin muilla naisilla.²⁵

3.3 Etsintäteoria ja perheasema

Työmarkkinaliikkuvuutta käsittelevät mallit ennustavat tyypillisesti positiivisen yhteyden liikkuvuuden ja palkkakasvun välillä, varsinkin jos liikkuvuus sijoittuu työuran alkuun ja liikkuvuuspäätös on lähtöisin työntekijästä. Liikkuvuuden positiivisista palkka-vaikutuksista ja tärkeästä roolista henkilön palkkauran kannalta onkin runsaasti empiiristä evidenssiä nuorten työntekijöiden kohdalta.²⁶

Työmarkkinaliikkuvuuden merkitystä palkkauran kannalta ja siinä suhteessa ilmeneviä eroja perheellisten naisten ja muiden naisten kohdalla ei ole juuri tutkittu. Jonkin verran löytyy empiiristä evidenssiä siitä, että naiset hyötyisivät liikkuvuudesta keskimäärin vähemmän kuin miehet.²⁷ Tutkijat ovat lisäksi havainneet, että osa sukupuol-

²³ Katso Waldfogel (1995).

²⁴ Katso Nielsen ym. (2003) ja Hardoy ja Schone (2004).

²⁵ Katso esim. Glass ja Camarigg (1992).

²⁶ Katso esim. Bartel ja Borjas (1981) ja Topel ja Ward (1992).

²⁷ Katso esim. Loprest (1992).

ten välisistä eroista työmarkkinaliikkuvuuden tuomien palkkaetujen suhteen selittyy naisten ja miesten eroilla liikkuvuuden taustalla vaikuttavissa motiiveissa. Miehiä motivoi tyypillisesti raha kun taas naiset vaihtavat miehiä useammin työpaikkaa perhe- tai muiden ei-työmarkkinoihin liittyvien syiden takia.²⁸ Eräs erittäin lupaava jatkotutkimuksen aihe olisi selvittää, miten työmarkkinaliikkuvuus ja siitä koituvat palkkahyödyt riippuvat ei ainoastaan henkilön sukupuolesta vaan myös henkilön perheasemasta.

3.4 Diskriminaatio ja perheasema

Suurin osa diskriminaatioon liittyvästä taloustieteellisestä tutkimuksesta on ollut teoreettista. Yksi syy tämän taustalla on varmasti diskriminaation empiirisen tutkimisen vaikeus. On äärimmäisen hankalaa osoittaa, että osa tietyn työntekijäryhmän heikosta suhteellisesta palkka-asemasta johtuu diskriminatorisista tekijöistä. Tyypillisin lähestymistapa kirjallisuudessa tähän aiheeseen on ollut estimoida palkkayhtälöitä sisällyttämällä niihin henkilön tuottavuutta kuvaavia muuttujia, ja tulkita selittämätön palkkaero työntekijäryhmien välillä diskriminaatioksi. Yhtenä kritiikkinä näille tutkimuksille voidaan aina esittää, että ne jättävät joitakin olennaisesti henkilön tuottavuuteen liittyviä tekijöitä huomioimatta, mikä kontribuoi selittämättömään palkkaeroon.

Viime vuosina erityisesti naisten ja miesten välisiä palkkaeroa käsittelevässä kirjallisuudessa on selvästi yleistynyt ns. kvantaaliregressiomenetelmän (quantile regression) hyödyntäminen. Tällöin mielenkiinnon kohteena on sukupuolten palkkaerot koko palkkajakaumalla, ei ainoastaan erot keskipalkoissa, kuten on tilanne perinteisten regressiomenetelmien kohdalla. Tutkijat ovat argumentoineet, että koska a priori ei ole syitä olettaa palkkaeroissa olevan vaihtelua palkkajakauman eri osissa, niin evidenssi sukupuolten palkkaerojen kasvamisesta liikuttaessa palkkajakaumalla ylöspäin olisi vahva osoitus diskriminatorisista tekijöistä työmarkkinoilla. Monet tutkimukset ovat itseasiassa osoittaneet, että naisten ja miesten palkkaerot ovat suuremmat palkkajakauman yläosassa verrattuna jakauman alaosaan.²⁹ Huolimatta siitä, että tämä lähestymistapa on samalla tavoin altis kontrolloimattomia muuttujia koskevalle kritiikille, niin sen hyödyntäminen myös lasten palkkavaikutuksiin keskittyvässä kirjallisuudessa saattaisi olla hedelmällistä.

On olemassa myös tutkimusta, vaikkakin vähäisessä määrin, jotka antavat tietoa tilastollisen diskriminaation mahdollisesta merkityksestä perheellisten naisten heikon

²⁸ Katso esim. Sicherman (1996), Keith ja McWilliams (1997, 1999) ja Manning (2003, luku 7).

²⁹ Katso esim. Albrecht ym. (2003) ja Dolado ja Llorens (2004).

suhteellisen palkka-aseman taustalla. Esimerkiksi Ruotsin työmarkkinoita koskevassa tutkimuksessa³⁰ saatiin evidenssiä siitä, että perhevapaalla oli työttömyydestä tai kotityöstä aiheutuviin urakatkoihin verrattuna huomattavasti pienempi (negatiivinen) vaikutus naisten palkkoihin. Miesten kohdalla perhevapaista sen sijaan havaittiin koituvan huomattavia negatiivisia palkkavaikutuksia. Tutkijat tulkitsivat näitä tuloksia signaali – mallien valossa. Ruotsi on maa, jossa perhevapaiden käyttö naisten keskuudessa on hyvin yleistä, mutta urakatko kotitöiden johdosta ovat huomattavasti harvinaisempia. Näin ollen urakatko perhevapaiden takia ei anna työnantajalle informaatiota naistyöntekijän ’tyypistä’/tuottavuudesta kun taas urakatko kotitöiden johdosta viestittää työnantajalle, että työntekijä saattaa olla vähemmän urasuuntautunut ja siten myös tuottamattomampi, minkä takia työnantaja rankaisee tällaista työntekijää alhaisemman palkan muodossa. Miesten kohdalla taas perhevapaat saattavat toimia signaalina työntekijän todellisesta ’tyypistä’, koska perhevapaiden pito on harvinaista miesten keskuudessa. Yhtenä johtopäätöksenä tästä voidaan kenties vetää, että maissa, joissa perhevapaat ovat yleisiä naisten keskuudessa, tilastollisen diskriminaation rooli lasten ja naisten palkkojen negatiivisen yhteyden selittämisessä on vähäinen.³¹

3.5 Näennäinen korrelaatio ja perheasema

Aikaisemmin kun paneeliaineistot eivät vielä olleet niin yleisiä kuin nykyään, empiirisiin, palkan määräytymiseen keskittyviin tutkimuksiin suhtauduttiin jossain määrin varauksella. Tyypillisin kritiikki näitä tutkimuksia kohtaan liittyi siihen, että niissä esitettävien tulosten epäiltiin olevan harhaisia johtuen havaitsemattoman yksilökohtaisen heterogeenisyyden kontrolloimattomuudesta palkkayhtälöissä. Nykyään tutkijoilla on yleisesti käytössä pitkittäisaineistoja, jotka ovat mahdollistaneet havaitsemattomasta heterogeenisyydestä aiheutuvan harhan merkittävyyden tarkemman tutkimisen. Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että monilla tutkimusalueilla havaitsemattomien, ajassa muuttumattomien, tekijöiden kontrollointi paneelimenetelmiä käyttäen on ensiarvoisen tärkeää. Näin on todettu myös perheaseman palkkavaikutuksiin keskittyvissä tutkimuksissa.

Tutkimusten välillä on jossain määrin eroja sen suhteen, kuinka merkittävällä tavalla tulokset itseasiassa riippuvat havaitsemattoman heterogeenisyyden kontrolloimi-

³⁰ Katso Albrecht ym. (1999).

³¹ Eli työnantajat eivät rankaise perheellisiä naisia alemman palkan muodossa siitä syystä, että he olettavat näiden olevan tuottamattomampia kuin muut naiset.

sesta, mutta tyypillisesti lasten negatiivinen korrelaatio naisten palkkojen kanssa pienentyy huomattavasti sovellettaessa paneelimenetelmiä, mutta että tilastollisesti merkitävä negatiivinen korrelaatio säilyy havaitsemattoman heterogeenisyyden huomioimisen jälkeenkin.³² Osa tutkimusten välisistä eroista selittyy erilaisten menetelmien käyttämisellä. Esimerkiksi eräs tärkeäksi osoittautunut asia sovellettaessa ns. differenssimenetelmää, jossa estimoinneissa käytettävistä muuttujista muodostetaan erotus ajanjaksojen t ja $t-s$ välillä, liittyy ajanjakson $t-s$ valintaan. Tutkimuksissa on havaittu, että käytettäessä lyhyttä differenssiä (1-2 vuotta) on vaarana aliarvioida lasten palkkavaikutuksia kahdesta syystä. Toisaalta äidit, jotka palaavat takaisin työmarkkinoille pian synnytyksen jälkeen (ja jotka tulevat mukaan estimointeihin) saattavat olla pääsääntöisesti korkeatuloisia naisia. Lisäksi lasten negatiiviset palkkavaikutukset havaitaan mahdollisesti vasta pidemmällä ajanjaksolla.³³

Verrattuna havaitsemattoman heterogeenisyyden kontrollointiin, urakatkojen ja perheaseman mahdolliseen endogeenisyyteen palkkayhtälöissä on kiinnitetty selvästi vähemmän huomiota. Tutkimukset, joissa asiaa on kuitenkin käsitelty, ovat tyypillisesti päätyneet johtopäätökseen, jonka mukaan urakatkoja tai perheasemaa (avioliitto, lapset) kuvaavat muuttujat eivät kärsisi merkittävästä endogeenisyysongelmasta.³⁴ Myöskään naisten, ja erityisesti äitien, valikoitumisesta työmarkkinoille ei ole huomattavaa empiiristä evidenssiä, varsinkaan niiden tutkimusten kohdalla, joissa on hyödynnetty suhteellisen uutta aineistoa.³⁵ Sen sijaan henkilön työnantajasektorin mahdollinen endogeenisyys ja tämän huomioiminen palkkayhtälöissä on joissakin lasten ja perheaseman yhteyttä käsittelevissä tutkimuksissa tuottanut hyvin erilaisia tuloksia kuin mitä on saatu sovellettaessa pienimmän neliösumman menetelmää.³⁶

³² Katso esim. Korenman ja Neumark (1992), Neumark ja Korenman (1994), Gupta ja Smith (2001) ja Anderson ym. (2003).

³³ Katso Waldfoegel (1997a).

³⁴ Gronau (1988), Edin ja Nynabb (1992), Korenman ja Neumark (1992), Neumark ja Korenman (1994), Waldfoegel (1995) ja Nielsen ym. (2003).

³⁵ Dolton ja Makepeace (1987) käyttivät Englannin työmarkkinoita koskevaa aineistoa 1970-luvulta ja he havaitsivat perheellisten ja naimisissa olevien naisten työmarkkinoille valikoitumisen huomioimisen olevan tärkeää analysoitaessa perheaseman merkitystä naisten palkkauran kannalta. Sen sijaan Joshi ym. (1999) ja Waldfoegel (1995), jotka käyttivät uudempia Englantia koskevia aineistoja eivät havainneet työmarkkinoille valikoitumisen olevan tärkeää tulosten kannalta. Myös esimerkiksi Gupta ja Smith (2001) käyttäen Tanskan työmarkkinoihin liittyvää aineistoa toteavat työmarkkinoille valikoitumisen kontrolloinnin olevan vailla suurempaa merkitystä arvioitaessa lasten palkkavaikutuksia. Yksi syy, miksi Dolton ja Makepeace havaitsivat valikoitumisen kontrolloimisen olevan tärkeää saattaa johtua siitä, että heidän käyttämänsä aineisto koski 1970-lukua kun taas muissa mainituissa tutkimuksissa aineisto on peräisin 1980- tai 1990-luvuilta. 1970-luvulla naisten, ja erityisesti äitien, työmarkkinoille osallistuminen oli selkeästi vähäisempää kuin nykyään. Tuolloin saattoi hyvinkin olla niin, että työmarkkinoilla olevat naiset muodostivat varsin valikoituneen ryhmän.

³⁶ Katso esim. Nielsen ym. (2003).

Arvioitaessa olemassa olevan tutkimustiedon perusteella sellaisia asioita kuin lasten tai työnantajasektorin endogeenisyys palkkayhtälöissä, on hyvin tärkeää pitää mielessä, että saatujen tulosten laatu ja luotettavuus riippuu ennen kaikkea käytettyjen instrumenttien ja ns. exclusion –rajoitteiden miellekkyydestä. Esimerkiksi kirjallisuudessa lasten endogeenisyys on usein huomioitu käyttämällä henkilön vanhempien koulutusta, sisarusten lukumäärää tai aviomiehen työtuloja instrumentteina lapsi muuttujalle. Tutkittaessa taas työnantajasektorin endogeenisyyttä henkilön vanhempien työnantajasektoria on käytetty ns. exclusion –rajoitteena. On kuitenkin helppo esittää monia syitä, joiden takia mainitut muuttujat ovat korreloituneita paitsi lapsi muuttujan/työnantajasektorin kanssa, niin myös henkilön palkan kanssa, mikä rikkoo exclusion –rajoitteelle asetetun ehdon.

4. Jatkotutkimuksesta

Luvussa 3 käsiteltiin olemassa olevaa empiiristä tutkimusta koskien lasten ja naisten palkkauran välistä yhteyttä. Tässä luvussa on tarkoitus luoda lyhyt katsaus niihin asioihin, joista toistaiseksi tiedetään suhteellisen vähän, mutta joista saatu tutkimustieto auttaisi meitä entistä paremmin ymmärtämään niitä mekanismeja, joiden kautta perheasema mahdollisesti vaikuttaa henkilön palkkauraan.

Eräs teema, jota on toistaiseksi tutkittu suhteellisen vähän koskee perheaseman palkkavaikutusten yhteyttä henkilön koulutukseen ja ammattiasemaan. Kuten edellä on jo todettu, näiden asioiden tutkiminen on yksi mahdollinen lähestymistapa analysoida Beckerin (1985) esittämää hypoteesia siitä, että lasten negatiivinen vaikutus naisten palkkauraan selittyy osaksi sillä, että äidit ovat perhevelvoitteiden takia vähemmän ’energisiä’, ja näin ollen myös tuottamattomampia, kuin miehet tai muut naiset.

Myös perheaseman palkkavaikutusten mahdollisia eroja toimialojen ja yritysten välillä on tutkittu vähän. Mikäli toimialojen ja yritysten välillä on eroja niiden ’perheystävällisyyden’ suhteen, meidän tulisi kompensoivien palkkaerojen teorian mukaan havaita lasten ja naisten palkkojen välisen negatiivisen korrelaation pienenevän kun nämä erot ’perheystävällisyydessä’ toimialojen ja yritysten välillä on huomioitu. Lisäksi vain muutamissa lasten palkkavaikutuksiin keskittyvissä tutkimuksissa on palkkayhtälöihin sisällytetty työn piirteitä kuvaavia muuttujia vaikka kompensoivien palkkaerojen teorian mukaan työhön liittyvät piirteet ovat tässä yhteydessä hyvin tärkeitä.

Liikkuvuus toimipaikkojen ja yritysten välillä on lukuisissa empiirisissä tutkimuksissa osoitettu olevan yksi tärkeä keino edetä palkkajakaumalla ylöspäin. Tutkimukset, joissa on paneuduttu sukupuolten välisiin eroihin liikkuvuudessa, ovat lisäksi löytäneet evidenssiä siitä, että liikkuvuus näyttäisi pienempää roolia naisten palkkauran kannalta verrattuna miehiin. On monia syitä olettaa, että liikkuvuuden merkitys palkkasuvun kannalta saattaa myös vaihdella henkilön perheaseman suhteen. Tämä on kuitenkin aihealue, josta ei tällä hetkellä ole mittavaa tutkimustietoa olemassa.

Suurin osa perheaseman ja palkkojen välistä yhteyttä käsittelevistä tutkimuksista keskittyy ainoastaan naisiin. Tämä on ymmärrettävää siitä syystä, että naiset ovat perinteisesti kantaneet suurimman vastuun perheeseen liittyvistä velvoitteista, ja näin ollen naiset ovat olleet relevantti kohderyhmä lasten palkkavaikutusten tutkimisessa. Miesten osallistuminen kodin ja perheen hoitoon on kuitenkin jatkuvasti kasvanut johtuen mm. siitä, että oikeutta perhevapaisiin on laajennettu koskemaan myös miehiä. Tämä on yksi syy, miksi lasten palkkavaikutusten tutkiminen myös miesten tapauksessa saattaa olla mielenkiintoista. Myös sukupuolten palkkaerojen ymmärtämisen kannalta on tärkeää tutkia perheaseman yhteyttä palkkauraan molempien sukupuolten kohdalla.

Lopuksi, suurin osa perheaseman palkkavaikutuksia käsittelevästä kirjallisuudesta koskee Yhdysvaltojen tai Iso-Britannian työmarkkinoita. Mannereurooppaa ja erityisesti Pohjoismaita koskevia tutkimuksia on vähän.³⁷ Kuitenkin työmarkkinoiden institutionaalisissa rakenteissa on selkeitä eroja Yhdysvaltojen tai Iso-Britannian ja monien ei-anglosaksisten maiden välillä. Erityisen huomattavia nämä erot ovat niiden instituutioiden suhteen, jotka liittyvät perhevapaisiin ja naisten työmarkkinoille osallistumisen kannustamiseen. Tutkimukset, jotka ovat erityisesti paneutuneet työmarkkinainstituutioiden, kuten maksullisen perhevapaan, merkitykseen naisten työmarkkinatulemien kannalta osoittavat, että institutionaalisilla rakenteilla on vaikutusta esimerkiksi perheellisten naisten työmarkkinoille osallistumiseen ja palkkauraan.³⁸ Myös epäsuora evidenssi eräistä urakatojen palkkavaikutuksia käsittelevistä tutkimuksista korostaa sitä, että erilaisilla institutionaalisilla rakenteilla, joilla pyritään tukemaan naisten työllisyyttä saattaa olla huomattava merkitys lapsista aiheutuvien palkkavaikutusten kannalta.³⁹ Edelleen tutkimustulokset perheaseman ja palkkauran yhteydestä, joita on saatu käyttä-

³⁷ Katso Mannereurooppaa ja Pohjoismaita koskevista tutkimuksista Rosholm ja Smith (1996), Albrecht ym. (1999), Gupta ja Smith (2001), Kunze (2002), Ondrich ym. (2002), Nielsen ym. (2003) ja Hardoy ja Schone (2004).

³⁸ Katso Klerman (1993), Waldfogel (1995, 1997b, 1998b), Rösen ja Sundström (1996), ja Ruhm (1998).

³⁹ Katso Jacobsen ja Levin (1995) ja Lundberg ja Rose (2000).

mällä pohjoismaalaisia työmarkkinoita koskevia aineistoja, ovat eronneet monin tavoin niistä tuloksista, joihin on päädytty Yhdysvaltoja tai Iso-Britanniaa koskevilla aineistoilla.⁴⁰ Myös tämä osoittaa sen, että tutkimustiedon saaminen myös muiden kuin anglosaksisten maiden osalta on ensiarvoisen tärkeää.

⁴⁰ Katso Rosholm ja Smith (1996), Albrecht ym. (1999) ja Gupta ja Smith (2001).

Lähteet:

Albrecht, James W., Per-Anders Edin, Marianne Sundström, ja Susan B. Vroman (1999): "Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data", *The Journal of Human Resources*, 294-311

Albrecht, James W., A. Björklund, ja Susan B. Vroman (2003): "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, 145-77

Altonji, Joseph G., ja Rebecca M. Blank (1999): "Race and Gender in the Labor Market" Orley Ashenfelter ja David Card (toim.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Amsterdam: North-Holland

Anderson, Deborah, Melissa Binder, ja Kate Krause (2003): "The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort and Work-Schedule Flexibility", *Industrial and Labor Relations Review*, 273-94

Bartel, Ann P., ja George J. Borjas (1981): "Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis", Sherwin Rosen (toim.), *Studies in Labor Markets*, Chicago: University of Chicago Press

Becker, Gary (1964): "Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education", Chicago University Press, 3rd edition

Becker, Gary (1985): "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, S53-S58

Blau, Francine, ja Lawrence Kahn (1992): "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons", *American Economic Review*, 533-38

Budig, Michelle J., ja Paula England (2001): "The Wage Penalty for Motherhood", *American Sociological Review*, 204-25

Burdett, Kenneth (1978): "A Theory of Employee Job Search and Quit Rates", *American Economic Review*, 212-20

Corcoran, Mary, ja Greg J. Duncan (1979): "Work History, Labor Force Attachment, and Earnings Differences between the Sexes", *Journal of Human Resources*, 3-20

Davies, Rhys, ja Gaëlle Pierre (2005): "The Family Gap in Pay in Europe: A Cross-Country Study", *Labour Economics*, 469-86

Dolado, Juan J., ja Vanesa Llorens (2004): "Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floors vs. Glass Ceilings", CEMFI Working Paper No. 0403

Dolton, P.J., ja G.H. Makepeace (1987): "Marital Status, Child Rearing and Earnings Differentials in the Graduate Labour Market", *The Economic Journal*, 897-922

Edin, Per-Anders, ja Jenny Nynabb (1992): "Gender Wage Differentials and Interrupted Work Careers", Uppsala University Working Paper 1992:17

Ermisch, J., ja R. Wright (1993): "Wage Offers and Full-Time and Part-Time Employment by British Women", *Journal of Human Resources*, 110-33

Glass, Jennifer, ja Valerie Camarigg (1992): "Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility", *American Journal of Sociology*, 131-52

Gronau, Reuben (1988): "Sex-Related Wage Differentials and Women's Interrupted Labor Careers – the Chicken or the Egg", *Journal of Labor Economics*, 277-301

Gupta, Nabanita Datta, ja Nina Smith (2001): "Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark", IZA DP No. 263

Hardoy, Ines, ja Pål Schone (2004): "Too Good to be True? The Effect of Prolonged Leaves on Mothers' Wages in Norway", julkaisematon tutkimus

Hill, Martha (1979): "The Wage Effects of Marital Status and Children", *Journal of Human Resources*, 579-94

Jacobsen, Joyce, ja Laurence Levin (1995): "The Effects of Intermittent Labor Force Attachment on Female Earnings", *Monthly Labor Review*, 14-19

Joshi, Heather, ja M.-L. Newell (1989): "Pay Differentials and Parenthood: Analysis of Men and Women Born in 1946", Institute of Employment Research Report, Coventry, University of Warwick

Joshi, Heather, Pierella Paci, ja Jane Waldfogel (1999): "The Wages of Motherhood: better or worse?", *Cambridge Journal of Economics*, 543-64

Jovanovic, Boyan (1979a): "Job Matching and the Theory of Turnover", *Journal of Political Economy*, 972-90

Jovanovic, Boyan (1979b): "Firm-Specific Capital and Turnover", *Journal of Political Economy*, 1246-59

- Keith, Kirsten, ja Abigail McWilliams (1997): "Job Mobility and Gender-Based Wage Growth Differentials", *Economic Inquiry*, 320-33
- Keith, Kirsten, ja Abigail McWilliams (1999): "The Returns to Mobility and Job Search by Gender", *Industrial and Labor Relations Review*, 460-77
- Kim, Moon-Kak, ja Solomon W. Polachek (1994): "Panel Estimates of Male-Female Earnings Functions", *Journal of Human Resources*, 406-28
- Klerman, Jacob A. (1993): "Characterizing Leave for Maternity: Modeling the NLSY Data", National Longitudinal Surveys DP No. 95-21
- Korenman, Sanders, ja David Neumark (1992): "Marriage, Motherhood, and Wages", *Journal of Human Resources*, 233-55
- Kunze, Astrid (2002): "The Timing of Careers and Human Capital Depreciation", IZA DP No. 509
- Loprest, Pamela J. (1992): "Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility", *American Economic Review*, 526-32
- Lundberg, Shelly, ja Elaine Rose (2000): "Parenthood and the Earnings of Married Men and Women", *Labour Economics*, 689-710
- Manning, Alan (2003): "Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets", Princeton: Princeton University Press
- Mincer, Jacob (1974): "Schooling, Experience and Earnings", New York: National Bureau of Economic Research
- Mincer, Jacob, ja Haim Ofek (1982): "Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital", *Journal of Human Resources*, 3-24
- Neumark, David, ja Sanders Korenman (1994): "Sources of Bias in Women's Wage Equations: Results Using Sibling Data", *Journal of Human Resources*, 379-405
- Nielsen, Helena Skyt, Marianne Simonsen, ja Mette Verner (2003): "Does the Gap in Family-Friendly Policies Drive the Family Gap?", University of Aarhus Working Paper No. 2003-01
- O'Neill, June (2003): "The Gender Gap in Wages, circa 2000", *American Economic Review Papers and Proceedings*, 309-14

Ondrich, Jan, Katharina C. Spiess, ja Qing Yang (2002): "The Effect of Maternity Leave on Women's Pay in Germany 1984-1994", DIW DP No. 289

Phipps, Shelley, Peter Burton, ja Lynn Lethbridge (2001): "In and Out of the Labour Market: Long-Term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work", *The Canadian Journal of Economics*, 411-29

Rosholm, Michael, ja Nina Smith (1996): "The Danish Gender Wage Gap in the 1980s: A Panel Data Study", *Oxford Economic Papers*, 254-79

Ruhm, Christopher J. (1998): "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe", *The Quarterly Journal of Economics*, 285-317

Rönsen, Marit, ja Marianne Sundström (1996): "Maternal Employment in Scandinavia: A Comparison of After-Birth Employment Activity of Norwegian and Swedish Women", *Journal of Population Economics*, 267-85

Sicherman, Nachum (1996): "Gender Differences in Departures from a Large Firm", *Industrial and Labor Relations Review*, 484-505

Topel, Robert H., ja Michael P. Ward (1992): "Job Mobility and the Careers of Young Men", *Quarterly Journal of Economics*, 439-79

Waldfoegel, Jane (1995): "The Price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in a Young British Cohort", *Oxford Economic Papers*, 584-610

Waldfoegel, Jane (1997a): "The Effects of Children on Women's Wages", *American Sociological Review*, 209-17

Waldfoegel, Jane (1997b): "Working Mothers Then and Now: A Cross-Cohort Analysis of the Effects of Maternity Leave on Women's Pay", Francine Blau ja Ronald Ehrenberg (toim.), *Gender and Family Issues in the Workplace*, New York: Russell Sage

Waldfoegel, Jane (1998a): "Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children", *The Journal of Economic Perspectives*, 137-56

Waldfoegel, Jane (1998b): "The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference?", *Journal of Labor Economics*, 505-45

Wellington, Alison J. (1993): "Changes in the Male/Female Wage Gap", *Journal of Human Resources*, 383-411

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS (ETLA)

THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY
LÖNNROTINKATU 4 B, FIN-00120 HELSINKI

Puh./Tel. (09) 609 900
Int. 358-9-609 900
<http://www.etla.fi>

Telefax (09) 601753
Int. 358-9-601 753

KESKUSTELUAIHEITA - DISCUSSION PAPERS ISSN 0781-6847

Julkaisut ovat saatavissa elektronisessa muodossa internet-osoitteessa:
<http://www.etla.fi/finnish/research/publications/searchengine>

- No 1010 FRANCESCO DAVERI – MIKA MALIRANTA, Age, Technology and Labour Costs. 24.03.2006. 48 p.
- No 1011 MARKKU KOTILAINEN, Economic Shocks, Progressiveness of Taxation, and Indexation of Taxes and Public Expenditure in EMU. 03.04.2006. 29 p.
- No 1012 HELI KOSKI – TOBIAS KRETSCHMER, Innovation and Dominant Design in Mobile Telephony. 03.04.2006. 31 p.
- No 1013 HANNU HERNESNIEMI – MARTTI KULVIK, Helsingin seudun klusterit sekä erikoistuminen bioteknologiaan ja logistiikkaan. 11.04.2006. 44 s.
- No 1014 LAURA VALKONEN, Deregulation as a Means to Increase Competition and Productivity. Some Finnish experiences. 25.04.2006. 84 p.
- No 1015 VILLE KAITILA, Productivity, Hours Worked, and Tax/Benefit Systems in Europe and Beyond. 27.04.2006. 34 p.
- No 1016 OLAVI RANTALA, Sosiaalietuuksien rahoituksen hinta- ja hyvinvointivaikutukset kotitaloussektorissa. 05.05.2006. 21 s.
- No 1017 MAARIT LINDSTRÖM – MIKA PAJARINEN, The Use of Design in Finnish Manufacturing Firms. 05.05.2006. 26 p.
- No 1018 NIKU MÄÄTTÄNEN, Vapaaehtoiset eläkevakuutukset, verotus ja eläkkeelle siirtyminen. 05.05.2006. 25 s.
- No 1019 ESA VIITAMO – HANNU HERNESNIEMI, Ympäristöliiketoiminnan määrittely ja tilastollinen seuranta – Ympäristöalalle lisää kilpailukykyä. 15.05.2006. 58 s.
- No 1020 CHRISTOPHER PALMBERG – TUOMO NIKULAINEN, Industrial Renewal and Growth Through Nanotechnology? – An overview with focus on Finland. 17.05.2006. 45 p.
- No 1021 ESA VIITAMO, Markkinoiden toimivuuden arvioiminen – Suuntaviivoja vertailevalle kilpailututkimukselle.
- No 1022 OLLI MARTIKAINEN – JUSSI AUTERE – MARKKU NURMELA, Performance Improvement in Public Organizations – How to leverage ICT Investments. 30.05.2006. 38 p.
- No 1023 ARI HYYTINEN – MIKA MALIRANTA, When do Employees Leave Their Job for Entrepreneurship: Evidence from Linked Employer-employee Data. 31.05.2006. 24 p.
- No 1024 KARI E.O. ALHO, Climate Policies and Economic Growth. 31.05.2006. 23 p.

- No 1025 JYRKI ALI-YRKKÖ, Technology Sourcing through Acquisitions – Do High Quality Patents Attract Acquirers? 14.06.2006. 16 p.
- No 1026 DEREK C. JONES – PANU KALMI – MIKKO MÄKINEN, The Productivity Effects of Stock Option Schemes: Evidence from Finnish Panel Data. 15.06.2006. 36 p.
- No 1027 MIKKO MÄKINEN – PANU KALMI, Henkilöstöjohtaminen, henkilöstönn osallistuminen ja organisaatiomuutokset teollisuusyrityksissä. Aineistokuvaus puhelinkyselyn tuloksista. 16.06.2006. 27 s.
- No 1028 OLAVI RANTALA, T&K-panostusten kansantaloudelliset vaikutukset. 22.06.2006. 44 s.
- No 1029 ARI HYYTINEN – OLLI-PEKKA RUUSKANEN, What Makes an Entrepreneur Independent? Evidence from Time Use Survey. 22.06.2006. 23 p.
- No 1030 MARI MAUNULA, The Perceived Value-added of Venture Capital Investors. Evidence from Finnish Biotechnology Industry. 03.07.2006. 86 p.
- No 1031 JYRKI ALI-YRKKÖ – MIKA MALIRANTA, Impact of R&D on Productivity – Firm-level Evidence from Finland. 07.08.2006. 20 p.
- No 1032 TERTTU LUUKKONEN – MARI MAUNULA, ‘Coaching’ Small Biotech Companies into Success: The Value-adding Function of VC. 22.08.2006. 33 p.
- No 1033 LAURA VALKONEN, Perhevapaiden vaikutukset naisten ura- ja palkkakehitykseen – Kirjallisuuskatsaus. 30.08.2006. 38 s.
- No 1034 MIKA WIDGRÉN, Trade Potential, Intra-Industry Trade and Factor Content of Revealed Comparative Advantage in the Baltic Sea Region. 01.09.2006. 26 p.
- No 1035 RAIMO LOVIO – JARI JÄÄSKELÄINEN – JUHA LAURILA – KARI LILJA, Globalisaatio Suomen vanhojen teollisuuspaikkakuntien kehityksen muovaajana – Tapaustutkimus Varkauden kaupungista. 06.09.2006. 16 s.
- No 1036 HANNU PIEKKOLA, Are Individuals who are Active and Doing Household Work Prone to Retire Earlier: Evidence from Time Use Survey of Older Finns. 08.09.2006. 30 p.
- No 1037 MARTTI KULVIK – ISMO LINNOSMAA – RAINE HERMANS, Adoption of New Technologies and Costs of Health Care. 15.09.2006. 40 p.
- No 1038 PETRI BÖCKERMAN – MIKA MALIRANTA, The Micro-Level Dynamics of Regional Productivity Growth: The Source of Divergence in Finland Revised. 12.09.2006. 38 p.
- No 1039 HANNU HERNESNIEMI – ESA VIITAMO, Pääomasijoitukset ympäristöalalla ja tilastollisen seurannan kehittäminen. 22.09.2006. 42 s.
- No 1040 MARKKU KOTILAINEN, Finland’s Experiences and Challenges in the Euro Zone. 20.09.2006. 34 p.
- No 1041
- No 1042 ELAD HARISON – HELI KOSKI, Innovative Software Business Strategies: Evidence from Finnish Firms. 02.10.2006. 28 p.
- No 1044 SAMI NAPARI, Perhevapaiden palkkavaikutukset: Katsaus kirjallisuuteen. 09.10.2006. 18 s.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen julkaisemat "Keskusteluaiheet" ovat raportteja alustavista tutkimustuloksista ja väliraportteja tekeillä olevista tutkimuksista. Tässä sarjassa julkaistuja monisteita on mahdollista ostaa Taloustieto Oy:stä kopiointi- ja toimituskuluja vastaavaan hintaan.

Papers in this series are reports on preliminary research results and on studies in progress. They are sold by Taloustieto Oy for a nominal fee covering copying and postage costs.