

ETLA

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS

THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY

Lönnrotinkatu 4 B 00120 Helsinki Finland Tel. 609 900 Telefax 601 753

World Wide Web: <http://www.etla.fi/>

Keskusteluaiheita - Discussion papers

No. 553

Rita Asplund

KOULUTUS, TYÖURA JA PALKKAEROT

Esitelmä pidetty SAKn, AKAVAn ja STTKn järjestämässä
seminaarissa "Naisten mahdollisuudet rakennemuutoksessa"
Helsingissä 8.11.1995

Asplund, Rita, **KOULUTUS, TYÖURA JA PALKKAEROT**. HELSINKI: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 1996, 13 s. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; no. 553).

TIIVISTELMÄ: Yleensä miesten ja naisten välisiä palkkaeroja tarkastellaan vertailemalla keskipalkkatasoja. Tällöin ei kuitenkaan huomioida, että mies- ja naispalkansaajat eroavat toisistaan monen keskeisen tekijän kuten koulutustason, työtehtävien ja toimialan suhteen. Kun palkkatasot puhdistetaan näistä henkilökohtaisista ja työhön liittyvistä eroista, miesten ja naisten väliset palkkaerot pienenevät selvästi, mutta ne eivät häviä kokonaan.

Selvityksessä vertaillaan naisten ja miesten palkkaerojen tasoa toisaalta suomalaisessa teollisuudessa ja toisaalta pohjoismaisilla työmarkkinoilla. Lisäksi pohditaan sitä, mistä nämä selittämättä jäävät palkkaerot johtuvat. Lopuksi esitetään joitakin ajatuksia naisten työmarkkina-aseman muutossuunnista.

AVAINSANAT: palkkaerot, sukupuoli, diskriminointi

Asplund, Rita, **EDUCATION, CAREERS AND WAGE DIFFERENTIALS**. HELSINKI: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 1996, 13 p. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; no. 553).

ABSTRACT: Generally comparisons of wage differentials across genders are based on average wage levels of male and female workers. In using this approach, however, no allowance is made for the fact that male and female workers differ with respect to several crucial wage-relevant characteristics, such as education, working tasks and industry affiliation. Standardizing for these types of individual and job-related characteristics clearly narrows – but does not eliminate – the wage gap observed between male and female workers.

This speech was held at a seminar on the possibilities of females in the ongoing structural change arranged by Finnish trade unions in Helsinki last November. Focus is on the gender wage gap in Finnish industry, on the one hand, and in the Nordic labour market, on the other. Potential explanations for the existence of a male-female wage gap even after controlling for differences in individual and job-related characteristics are also briefly discussed. Finally, a few thoughts are expressed concerning the changing labour market situation of females.

KEY WORDS: wage differentials, gender, discrimination

YHTEENVETO

Yleensä miesten ja naisten välisiä palkkaeroja tarkastellaan vertailemalla keskipalkkatasoja. Tätä lähestymistapaa voidaan kuitenkin kritisoida siitä, että tällöin ei huomioida, että mies- ja naispalkansaajat eroavat toisistaan monen keskeisen palkkatasoon vaikuttavan tekijän kuten koulutustason, työtehtävien ja toimialan suhteen. Kun palkkatasot puhdistetaan tämäntyyppisistä henkilökohtaisista ja työhön liittyvistä ominaisuuseroista, miesten ja naisten väliset palkkaerot pienenevät selvästi, mutta ne eivät häviä kokonaan.

Teollisuuden toimihenkilöitä ja työntekijöitä koskevat tutkimustulokset osoittavat, että miesten ja naisten välillä esiintyvistä ominaisuuseroista "puhdistetut" palkkaerot kaventuivat molemmissa ryhmissä 1980-luvulla. Miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat kuitenkin edelleen huomattavasti suuremmat toimihenkilöiden kuin työntekijöiden keskuudessa. Itse asiassa naistoimihenkilöiden asema suomalaisessa teollisuudessa heikkeni olennaisesti 1990-luvun alun lamavuosien aikana. Tämä näkyi myös kasvavina palkkaeroina mies- ja naistoimihenkilöiden välillä. Vuoden 1994 aikana tapahtunut kehitys viittaa kuitenkin siihen, että ollaan palaamassa lamaa edeltäneeseen trendiin.

Selvityksessä vertaillaan myös naisten ja miesten palkkaerojen tasoa pohjoismaissa. Tämän vertailun keskeisin tulos on, että henkilökohtaisista ominaisuuksista ja työhön liittyvistä eroista puhdistetut palkkaerot ovat Suomessa selvästi suuremmat kuin muissa pohjoismaissa.

Selvityksessä pohditaan niin ikään näiden selittämättä jääneiden palkkaerojen syitä. Selityksiä on monenlaisia, mutta useimmat ovat käytännössä testaamatta. Tärkeä usein esille tuotu osasy on, että naisten ja miesten ominaisuuksia ja työsuorituksia palkitaan työmarkkinoilla eri tavalla. Esimerkiksi samasta koulutuksesta maksetaan naisille vähemmän. Tätä käyttäytymistä kutsutaan yleisesti palkkadiskriminoinniksi. Suomen teollisuutta koskevien tutkimustulosten mukaan palkkadiskriminointi näin mitattuna on yllättävän suuri toimihenkilöiden keskuudessa. Lisäksi tilanne näyttää säilyneen lähestulkoon muuttumattomana viimeisten 15 vuoden aikana.

1. *Johdanto*

Yleensä miesten ja naisten välisiä palkkaeroja tarkastellaan vertailemalla keskipalkkatasoja. Tätä lähestymistapaa voidaan kuitenkin kritisoida siitä, että tällöin ei oteta huomioon, että miehet ja naiset eroavat toisistaan monen tärkeän nimenomaan palkkatasoon heijastavan henkilökohtaisen ja työhön liittyvän ominaisuuden suhteen. Miehillä ja naisilla on eripituinen koulutus, useimmiten myös eri koulutusosalta. Heidän työkokemuksensa saattaa vaihdella olennaisesti muun muassa perhesyistä. He ovat eri työasemassa ja eri työtehtävissä, usein myös eri toimialalla.

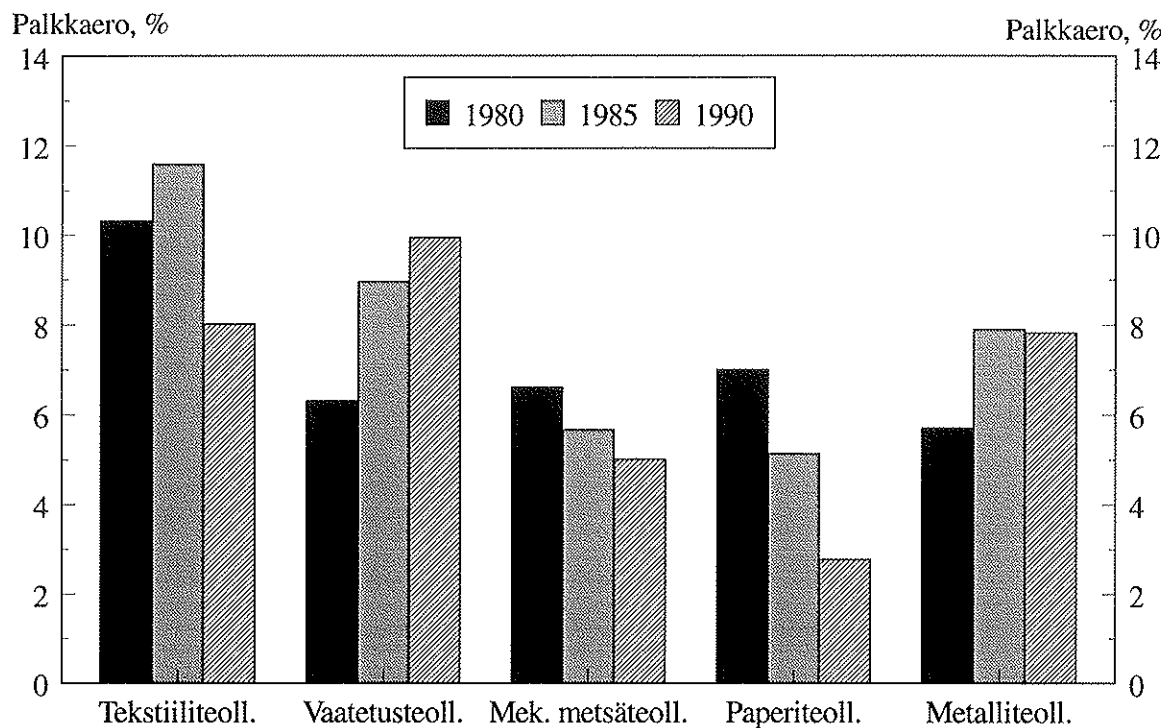
Miesten ja naisten välisiä palkkatasoja vertailtaessa tämäntyyppisiä eroja tulisi yrittää ottaa mahdollisimman laajasti huomioon – tietysti mieluummin eliminoida kokonaan. Taloustieteessä ehdottomasti yleisimmin käytetty "puhdistuskeino" on laajojen palkkamallien muodostaminen ja estimoiminen. Menemättä sen enempää näiden palkkamallien yksityiskohtiin voidaan lyhyesti todeta, että näiden mallien avulla päästään siihen miesten ja naisten välillä esiintyvään palkkaeroon, jota ei pystytä selittämään miesten ja naisten erilaisilla henkilökohtaisilla ja työhön liittyvillä ominaisuuksilla. Se, miten hyvin tässä "puhdistamisprosessissa" onnistutaan, riippuu tietysti laajalti siitä, miten paljon mitattavissa olevia tietoja meillä on näistä ominaisuuseroista.

2. *Suomea koskevia tutkimustuloksia*

Miesten ja naisten palkkaeroja koskevia tutkimustuloksia löytyy myös Suomesta, joskin toistaiseksi aika vähän. Tutkimustulosten mukaan henkilökohtaisista ja työhön liittyvistä ominaisuuseroista puhdistetut palkkaerot ovat yleisesti ottaen suhteellisen pienet nais- ja miestyöntekijöiden välillä suomalaisessa teollisuudessa. Lisäksi tällä tavalla mitattuina palkkaerot ovat ainakin muutamalla keskeisellä sopimusosalalla selvästi kaventuneet 1980-luvulla (*kuvio 1*). Nämä, kuten kaikki myöhemmin esitetyt teollisuutta koskevat tulokset perustuvat Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT) laajaan jäsenyritysten henkilökuntaa koskevaan palkka-aineistoon. Tämä myös selittää sen, miksi tässä puhutaan sopimusaloista eikä toimialoista.

Valitettavasti minulla ei ole vielä tutkimustietoja siitä, mitä teollisuustyöntekijöiden ryhmässä on tapahtunut 1990-luvun alun lamavuosina. Tämä johtuu enimmäkseen siitä, että mielenkiintoni on viime aikoina kohdistunut ensisijaisesti teollisuuden toimihenkilöihin, kun huomasin, että miesten ja naisten väliset palkkaerot siinä ryhmässä ovat huomattavasti suuremmat kuin teollisuuden työntekijöiden keskuudessa.

Kuvio 1. Henkilökohtaisista ja työhön liittyvistä ominaisuuseroista puhdistetut palkkaerot mies- ja naistyöntekijöiden välillä suomalaisessa teollisuudessa 1980, 1985 ja 1990

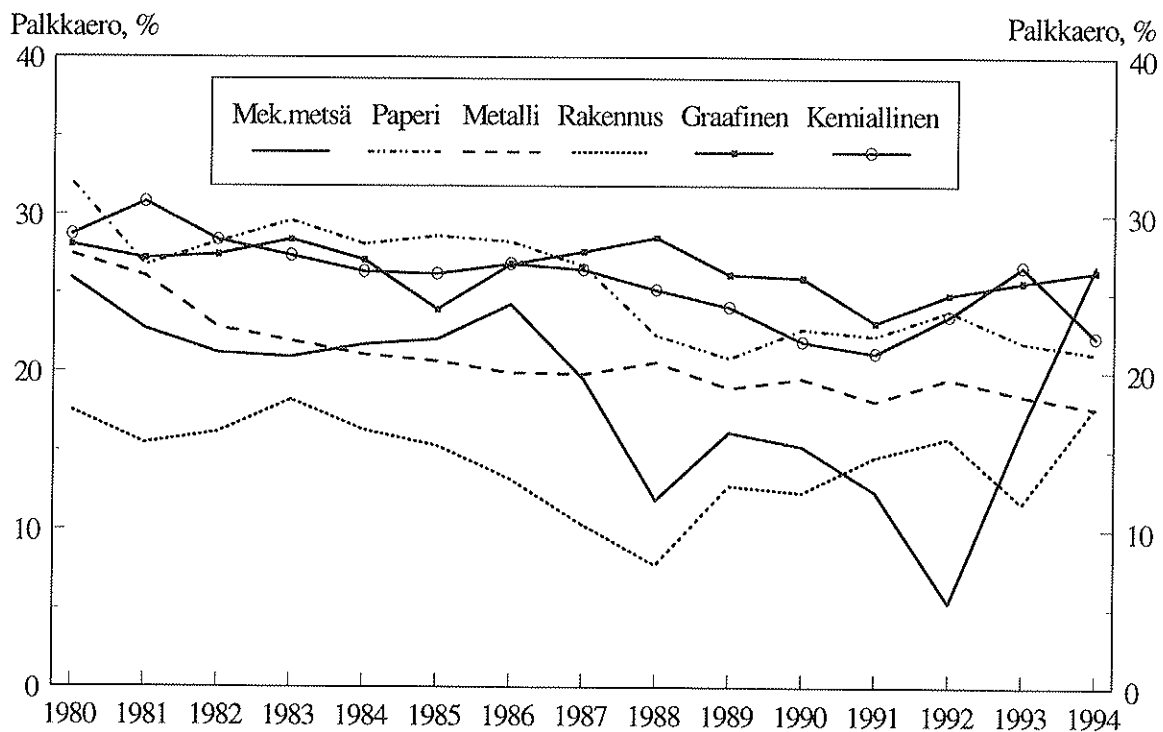
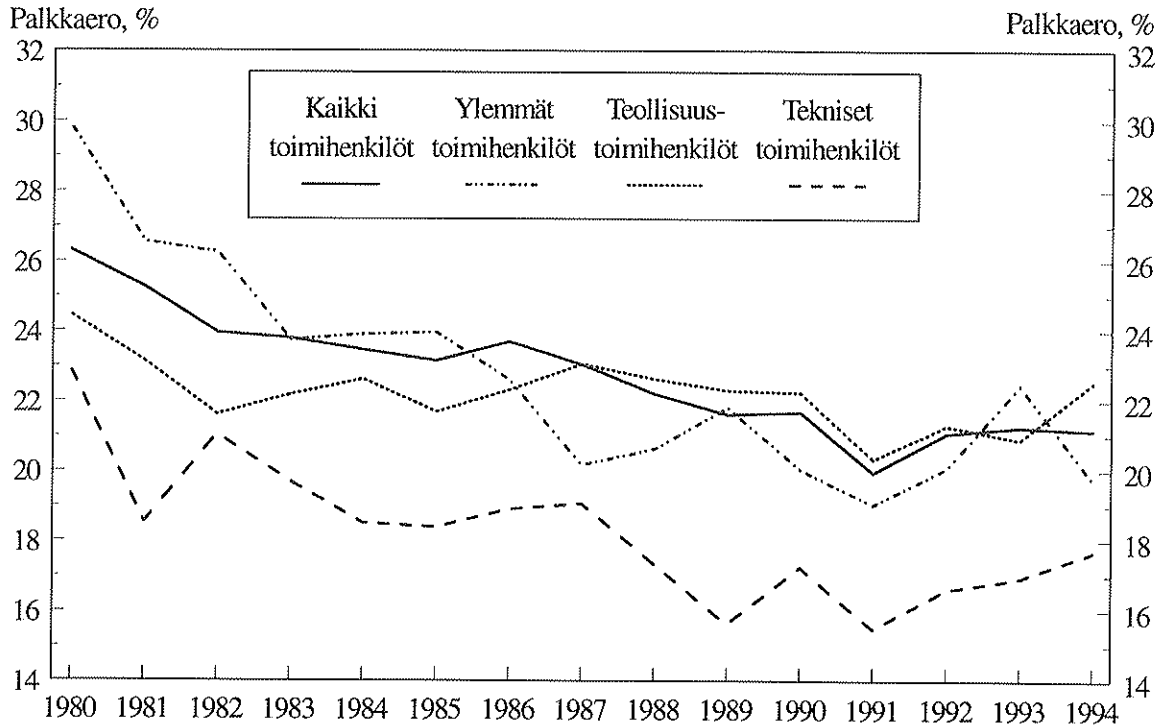


Lähde: Asplund (1994)

Tämä ilmenee myös seuraavista kuvioista, joihin on piirretty "puhdistetut" palkkaerot toisaalta koko toimihenkilöryhmälle ja toisaalta kolmelle toimihenkilöryhmälle (kuvio 2, ylempi kuva). Kuvioista ilmenee, että mies- ja naistoimihenkilöiden väliset puhdistetut palkkaerot pienenevät merkittävästi aina vuoteen 1991, ensisijaisesti kahdessa miesvaltaisessa – ylempien ja teknisten – toimihenkilöryhmässä. Naisvaltaisessa teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä sensijaan palkkaerot pysyivät lähestulkoon muuttumattomina 1980-luvulla. Huomionarvoista on, että 80-luvun puolivälistä lähtien mies- ja naistoimihenkilöiden puhdistetut palkkaerot ovat olleet suurimmat nimenomaan teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä. Vuoden 1991 jälkeen palkkaerot ovat kaikissa ryhmissä selvästi lähteneet kasvuun.

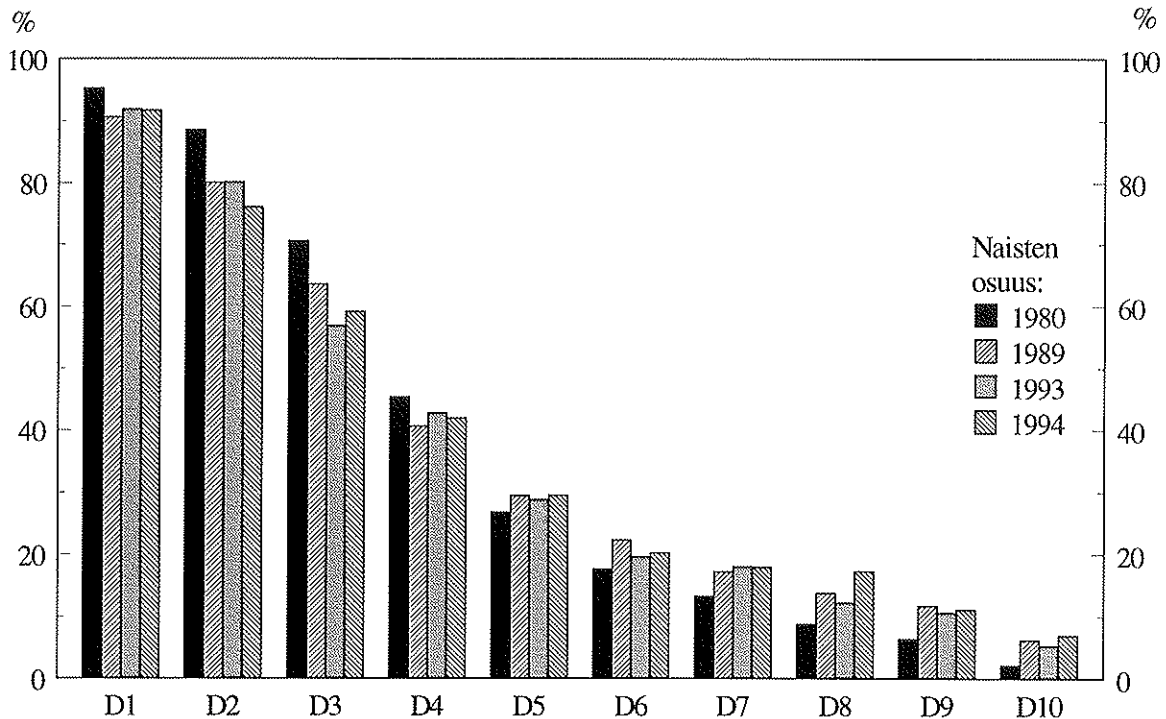
Palkkaerojen taso vaihtelee olennaisesti mies- ja naisvaltaisuuden mukaan myös, kun tarkastelun kohteeksi otetaan eri sopimusalat (kuvio 2, alempi kuva). Sopimusaloittain tarkasteltuna lamavuosi 1991 näyttää olleen jonkinlainen käännekohta miesten ja naisten välisten palkkaerojen kehityksessä.

Kuvio 2. Henkilökohtaisista ja työhön liittyvistä ominaisuuseroista puhdistetut palkkaerot mies- ja naistoimihenkilöiden välillä suomalaisessa teollisuudessa 1980–1994, toimihenkilöryhmittäin ja sopimusaloittain tarkasteltuna



Lähde: Asplund (1995)

Kuvio 3. Miesten ja naisten osuudet (%) teollisuuden toimihenkilöiden palkkajakauman eri desileissä eri suhdannevaiheissa eli vuosina 1980, 1989, 1993 ja 1994

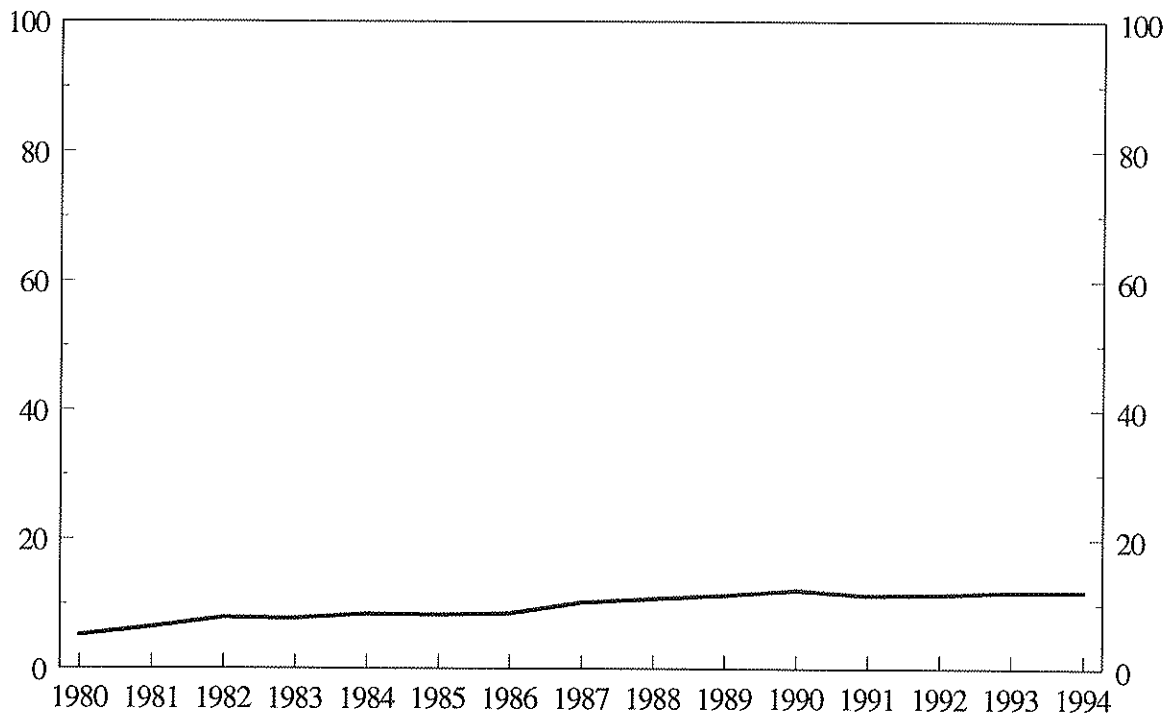


Lähde: Asplund (1995)

Naistoimihenkilöiden heikko palkka-asema mieskollegoihin verrattuna ilmenee myös seuraavista kuvioista. *Kuviossa 3* toimihenkilöt on ensin laitettu järjestykseen tuntipalkkatasonsa mukaan. Sen jälkeen toimihenkilöt on jaettu 10 yhtä suureen ryhmään (D1...D10). Ryhmässä D1 ovat ne 10 prosenttia toimihenkilöistä, jotka ansaitsevat huonoimmin ja vastaavasti ryhmässä D10 on ne 10 prosenttia, joilla on korkeimmat tuntiansiot. Kuvio näyttää naistoimihenkilöiden osuuden jokaisesta ryhmästä. Tulos on varsin järkyttävä: alimpaan palkkaryhmään sijoittuvista toimihenkilöistä yli 90 % on naisia, eikä tilanne ole paljoakaan muuttunut viimeisten 15 vuoden aikana. Vastaavasti ylimpään palkkaryhmään sijoittuvista toimihenkilöistä alle 10 % on naisia.

Tätä taustaa vasten seuraava kuvio (*kuvio 4*) ei ole yllättävä. Nyt ainoastaan miestoimihenkilöt on laitettu järjestykseen tuntipalkkansa mukaan. Sen jälkeen on katsottu, mihin naistoimihenkilöiden keskituntipalkka sijoittuu miestoimihenkilöiden palkkahierarkiassa. Vuonna 1980 95 % miestoimihenkilöistä ansaitsi paremmin kuin naistoimihenkilö keskimäärin. Vuoteen 1994 mennessä tilanne oli muuttunut vain vähän: noin 88 % miestoimihenkilöistä sai korkeamman tuntipalkan kuin naistoimihenkilö keskimäärin.

Kuvio 4. Naistoimihenkilöiden keskipalkkatason sijoittuminen miestoimihenkilöiden palkkajakaumassa 1980–1994



Lähde: Asplund (1995)

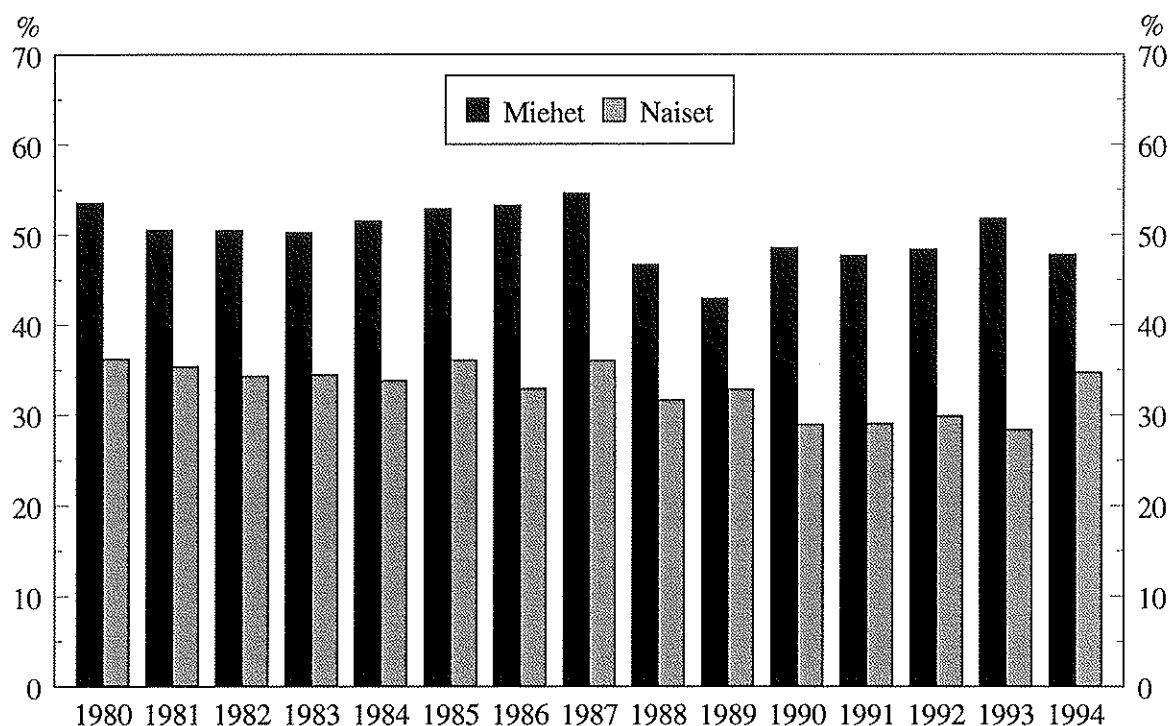
3. *Mistä palkkaerot johtuvat?*

Mistä nämä palkkaerot mies- ja naistoimihenkilöiden välillä johtuvat? Kuten aikaisemmin yritin osoittaa, osa – mutta vain osa – johtuu siitä, että miehillä ja naisilla – kuten palkansaajilla ylipäänsä – on erilaisia palkkatasoon heijastuvia ominaisuuksia. Mutta mistä selittämättä jäävä palkkaero johtuu? Tätä asiaa on pohdittu kauan ja paljon alan kansainvälisessä kirjallisuudessa. Erilaisia selityksiä on esitetty, mutta harvoja selityksiä on pystytty käytännössä testaamaan.

Usein esille tuotu selitys on, että naisia ja miehiä palkitaan työmarkkinoilla eri tavalla samasta ominaisuudesta, esimerkiksi samasta koulutuksesta tai samanpituisesta työkokemuksesta. Lisäksi tämä selitys on empiirisessä tutkimuksessa saanut vankkaa tukea. Suomalaisiin tuloksiin liittyen esitän muutaman teollisuuden toimihenkilöiden koulutusta ja työkokemusta koskevan kuvion (*kuviot 5 ja 6*).

Kuviossa 5 verrataan korkeakoulutuksen suorittaneen ja peruskoulun varaan jääneen teollisuuden toimihenkilön keskimääräistä palkkaetua erikseen miehillä ja naisilla.

Kuvio 5. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden teollisuuden toimihenkilöiden keskimääräinen palkkaetu verrattuna korkeintaan peruskoulun suorittaneisiin toimihenkilöihin 1980–1994, sukupuolen mukaan

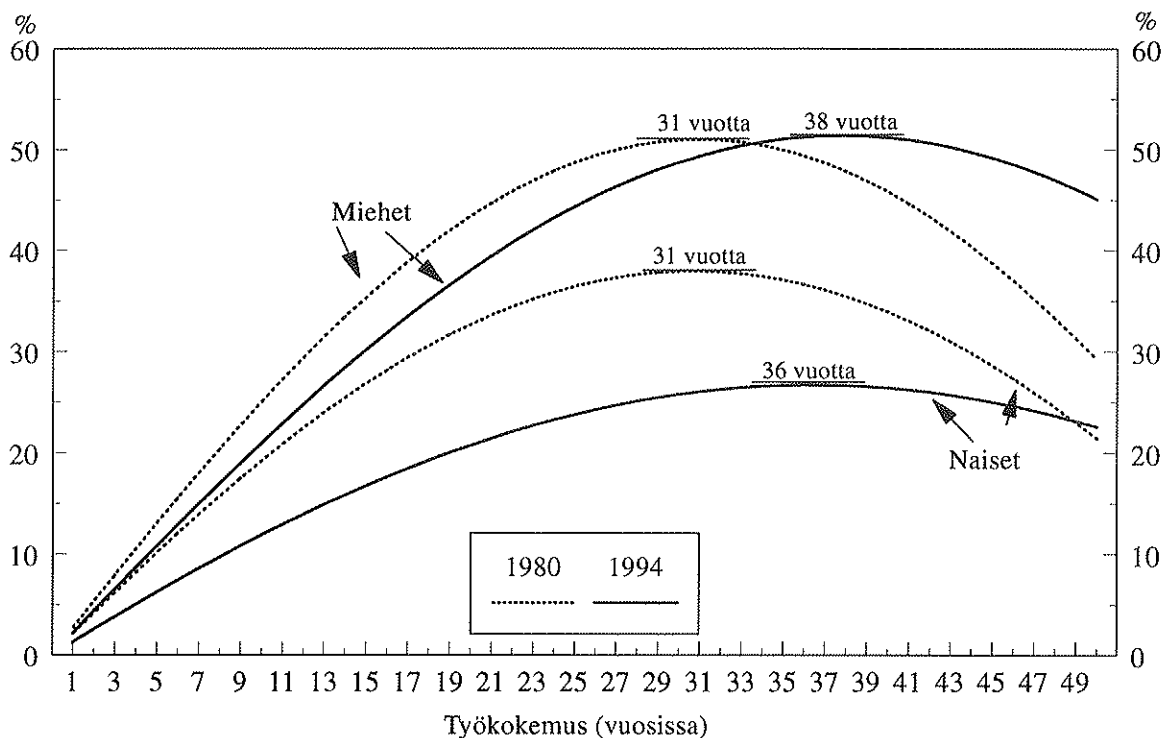


Lähde: Asplund (1996)

Tulosten mukaan miestoimihenkilöitä on koko tarkastelujaksolla palkittu huomattavasti paremmin heidän hankkimastaan korkeakoulutuksesta. Tosin eripituisen koulutuksen hankkineiden miestoimihenkilöiden väliset puhdistetut palkkaerot kaventuivat nopean kasvun vuosina 1988–89, mutta nämä erot ovat taas kasvaneet 1990-luvun alkupuoliskolla. Naisten hankkiman korkeakoulutuksen arvostaminen palkassa mitattuna näyttää lievää alenevaa trendiä koko tarkastelujaksolla, lukuunottamatta vuonna 1994. Herää kysymys, aleneeko korkeakoulutuksen arvo korkeakoulujen naisistumisen myötä?

Kuvio 6 vuorostaan viittaa siihen, että myös naisten työkokemuksen palkitseminen Suomen teollisuuden työmarkkinoilla on heikentynyt merkittävästi viimeisten 15 vuoden aikana. Tosin naisten kokemus-palkkaprofiili oli miesten vastaavaa huomattavasti loivempi jo vuonna 1980. Mutta kun miesten palkkaprofiili kartutetun työkokemuksen suhteen on lähestulkoon samanmuotoinen vielä vuonna 1994, naistoimihenkilöiden kartuttaman työkokemuksen arvostaminen on heikentynyt entisestään. Sensijaan sekä miesten että naisten osalta on tapahtunut se muutos, että palkkaprofiilin huippupisteen saavuttaminen edellytti vuonna 1994 enemmän työkokemusvuosia kuin vuonna 1980 (31 vuotta vuonna 1980 verrattuna vähintään 36 vuoteen vuonna 1994).

Kuvio 6. Estimoitu kokemus-palkkaprofiili teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöille vuosina 1980 ja 1994



Lähde: Asplund (1995)

Ehdottomasti eniten testatun selitysmallin mukaan meillä on siis kaksi toisiinsa liittyvää selitystä miesten ja naisten välillä esiintyviin palkkaeroihin: toisaalta erilaiset ominaisuudet ja toisaalta ominaisuuksien palkitsemisessa esiintyvät erot. Jälkimmäistä kutsutaan yleisesti palkkadiskriminoinniksi.

Alan kirjallisuudessa laajasti käytetyn indeksin (ns. Oaxaca-indeksi) avulla miesten ja naisten välillä esiintyvät erot voidaan dekomponoida eli jakaa toisaalta ominaisuuseroilla selittyvään ja toisaalta palkkadiskriminoinnilla selittyvään osaan. Teollisuuden toimihenkilöiden osalta tämä dekomponointi tuottaa taulukossa 1 esitetyn tuloksen.

Taulukon mukaan mies- ja naistoimihenkilöiden keskimääräisten palkkojen suhde on kaventunut huomattavasti aikavälillä 1980–1994. Vuonna 1980 miestoimihenkilöillä oli keskimäärin yli 60 % korkeampi palkkataso kuin naistoimihenkilöillä. Vuoteen 1994 mennessä tämä ero oli supistunut noin 45 prosenttiin. Mutta taulukko osoittaa myös sen, että tämä kehitys selittyy yksinomaan mies- ja naistoimihenkilöiden ominaisuuserojen pienentymisellä. Ns. palkkadiskriminoinnin osalta ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viimeisten 15 vuoden aikana.

Taulukko 1. Teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden välillä esiintyvien palkkaerojen dekomponointi

Vuosi	Mies- ja nais- toimihenkilöiden keskimääräisten tuntipalkkojen suhde	Miesten ja naisten välillä esiintyvillä ominaisuuseroilla selittyvä palkkaero-osuus	Miesten ja naisten ominaisuuksien palkitsemisessa esiintyvillä eroilla selittyvä palkkaero-osuus, ns. palkka- diskriminointi
1980	1.617	1.232	1.279
1981	1.565	1.195	1.278
1982	1.538	1.187	1.262
1983	1.538	1.187	1.266
1984	1.530	1.186	1.262
1985	1.538	1.201	1.255
1986	1.530	1.179	1.273
1987	1.509	1.165	1.271
1988	1.494	1.153	1.271
1989	1.488	1.158	1.263
1990	1.484	1.155	1.263
1991	1.472	1.166	1.245
1992	1.476	1.171	1.258
1993	1.476	1.154	1.258
1994	1.453	1.137	1.260

Lähde: Asplund (1995)

Vastaavantyyppisiä tuloksia pohjoismaista on niinkään olemassa. Kun vertaillaan naisten asemaa Ruotsin, Norjan, Tanskan ja Suomen työmarkkinoilla päästään *taulukossa 2* esitettyyn tulokseen. Miesten ja naisten välillä esiintyvä keskipalkkoihin perustuva palkkaero on pienin Suomessa ja suurin Norjassa. Suomen menestyminen tässä vertailussa osoittautuu kuitenkin johtuvan lähes yksinomaan siitä, että miesten ja naisten työmarkkinaominaisuuksien välillä on Suomessa selvästi pienemmät erot kuin muissa

Taulukko 2. Mies- ja naispalkansaajien välillä esiintyvien palkkaerojen dekomponointi pohjoismaissa

	Mies- ja nais- palkansaajien keskimääräisten tuntipalkkojen suhde	Miesten ja naisten välillä esiintyvillä ominaisuseroilla selittyvä palkkaero-osuus	Miesten ja naisten ominaisuuksien palkitsemisessa esiintyvillä eroilla selittyvä palkkaero-osuus, ns. palkka- diskriminointi
Suomi	1.204	1.016	1.192
Norja	1.262	1.095	1.141
Ruotsi	1.244	1.118	1.075
Tanska	1.249	1.072	1.149

Lähde: Asplund ym. (1995)

pohjoismaissa. Yksi merkittävä ero on osa-aikatyön vähäisyys Suomessa verrattuna muihin pohjoismaihin. Lisäksi sekä ammatti- että toimialarakenne on vähemmän segregoitu Suomessa kuin muissa pohjoismaissa. Sensijaan diskriminoinnin osalta Suomi vie voiton. Palkkadiskriminointi on Suomessa näiden tulosten mukaan luokkaa 19 % verrattuna vain 7 prosenttiin Ruotsissa. Muihin teollisuusmaihin verrattuna palkkadiskriminoinnin taso pohjoismaissa on kuitenkin selvästi pienempi.

Tätä lähestymistapaa voidaan tietysti kritisoida siitä, ettei pystytä huomioimaan kaikkia miesten ja naisten välisiä eroja. Koska kaikkia tuottavuseroja ei pystytä mittaamaan, ne jäävät tarkastelussa huomioimatta. Tästä syystä kuullaankin silloin tällöin väitettävän, että mikäli naisten ja miesten välisiä palkkaeroja pystyttäisiin selittämään sataprosenttisesti, palkkadiskriminoinnin osuus pienenesi olennaisesti – todennäköisesti se hävisi kokonaan. Eli osoitettua palkkadiskriminointia pidetään yksinomaan tuottavuserojen vääränlaisena tai puutteellisena mittaamisena.

Empiirinen tutkimus ei kuitenkaan anna tämäntyyppisille väitteille tukea. Mittaamatta jää ei pelkästään tuottavuseroja vaan myös palkkadiskriminointia heijastavia eroja. Näyttää pikemminkin siltä, että mitä suurempi osa naisten ja miesten välillä esiintyvistä palkkaeroista pystytään palkkamallien avulla selittämään, sitä suuremmaksi muodostuu myös palkkadiskriminoinnin osuus.

Mutta kuten aikaisemmin mainitsin, selityksiä on monenlaisia sekä sille, miksi palkkadiskriminointia ei tapahdu eikä voi tapahtua työmarkkinoilla että sille, miksi sitä esiintyy. Toistaiseksi näitä hypoteesejä ei ole kuitenkaan juuri testattu empiirisesti. Koska varsinkin jotkut selitykset tuntuvat erittäin provosoivilta tai ovat muutoin voimakkaasti tunteita herättäviä, olisi erityisen tärkeää ryhtyä yksityiskohtaisesti tutkimaan, mistä miesten ja naisten väliset palkkaerot ensisijaisesti johtuvat.

Osatuotteena saataisiin tietoa siitä, miksi miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat muuttuneet yli ajan. Johtuuko tämä naistyövoiman tarjonnassa ja/tai kysynnässä tapahtuneista muutoksista, kuten mies- ja naistyöntekijöiden välisiä palkkaeroja Ruotsin teollisuudessa koskevassa tuoreessa tutkimuksessa väitetään. Vai löytyvätkö selitykset työmarkkinoiden instituutioiden muutoksista, eli harjoitetusta palkkapolitiikasta ja keskitetyistä palkkasopimuksista.

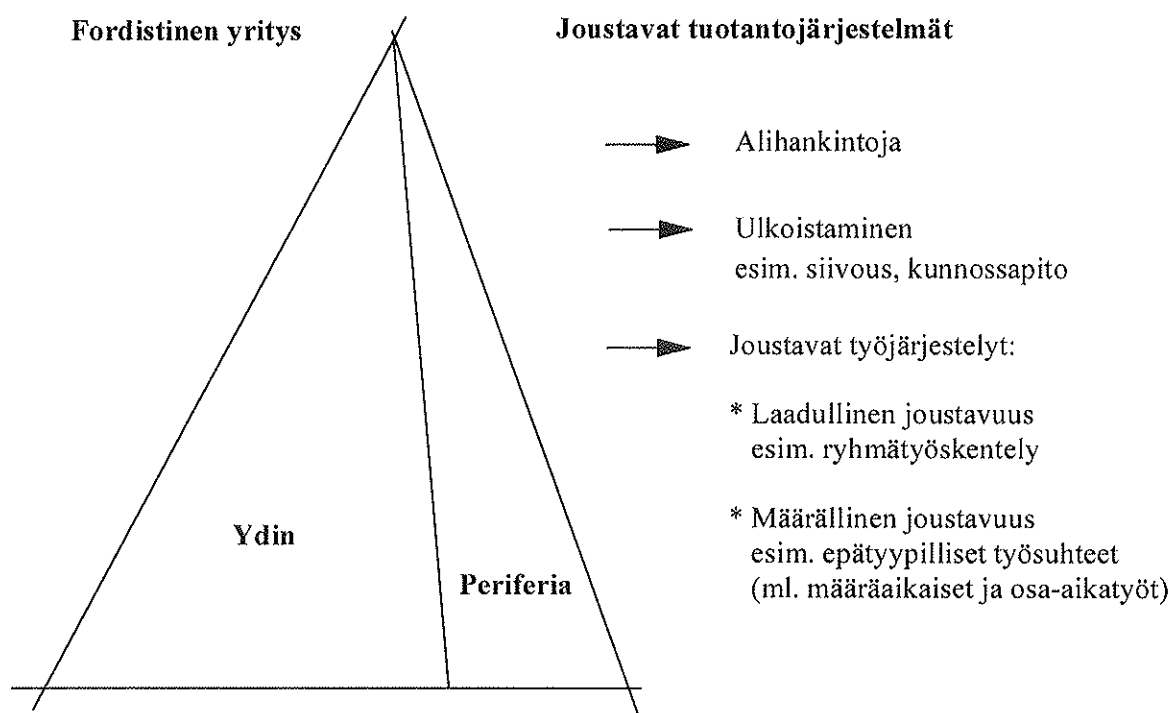
Menemättä sen laajemmin miesten ja naisten välisten palkkaerojen selityksiin, tyydyn yhden esille ottamiseen. Usein esille tuotu selitys sille, miksi naisten ominaisuuksia ja etenkin koulutusta palkitaan huonommin, on naisten synnynnäinen heikkous, kuten jotkut asian esittävät, eli se, että vain naiset synnyttävät lapsia. Työnantajat, väitetään, toimivat rationaalisesti, kun ottavat tämäntyyppiset urakatkokset huomioon heti naisten työuran alussa, eli maksavat samasta työtehtävästä naiselle alusta alkaen huonomman palkan kuin miehelle. – Jäähän nainen kuitenkin lähivuosina äitiyslomalle. Tämä, väitetään, ei ole diskriminointia. Tätä taustaa vasten odotan suurella mielenkiinnolla käynnissä olevan tutkimuksen tuloksia. Tutkimus, jossa vertaillaan Ruotsia, Norjaa ja Suomea, koskee nimenomaan naisten urakatkosten vaikutuksia heidän menestymiseensä työmarkkinoilla.

Tähän aiheeseen liittyy myös toinen käynnissä oleva tutkimuskokonaisuus, eli Reija Liljan tutkimus naistoimihenkilöiden urakehityksestä suomalaisessa teollisuudessa.

4. Onko naisten työmarkkina-asema muuttumassa?

Lopuksi haluaisin esittää joitakin kirjallisuudessa esille tuotuja ajatuksia naisten muuttuvasta asemasta työmarkkinoilla muuttuvien tuotantojärjestelmien valossa. Viime vuosina on paljon puhuttu ja kirjoitettu elinkeinoelämän muuttuvista toimintaehdoista kansainvälistymisen, integroitumisen ja ripeän teknologisen kehityksen seurauksena. Tuotantojärjestelmiä ja työn organisointia on kehitettävä toisenlaiseen suuntiin, pois perinteisestä fordistisesta ajattelumaailmasta. On siirryttävä joustaviin tuotantojärjestelmiin.

Kuvio 7. Joustavat työllisyysmuodot – vaikutukset yritystasolla



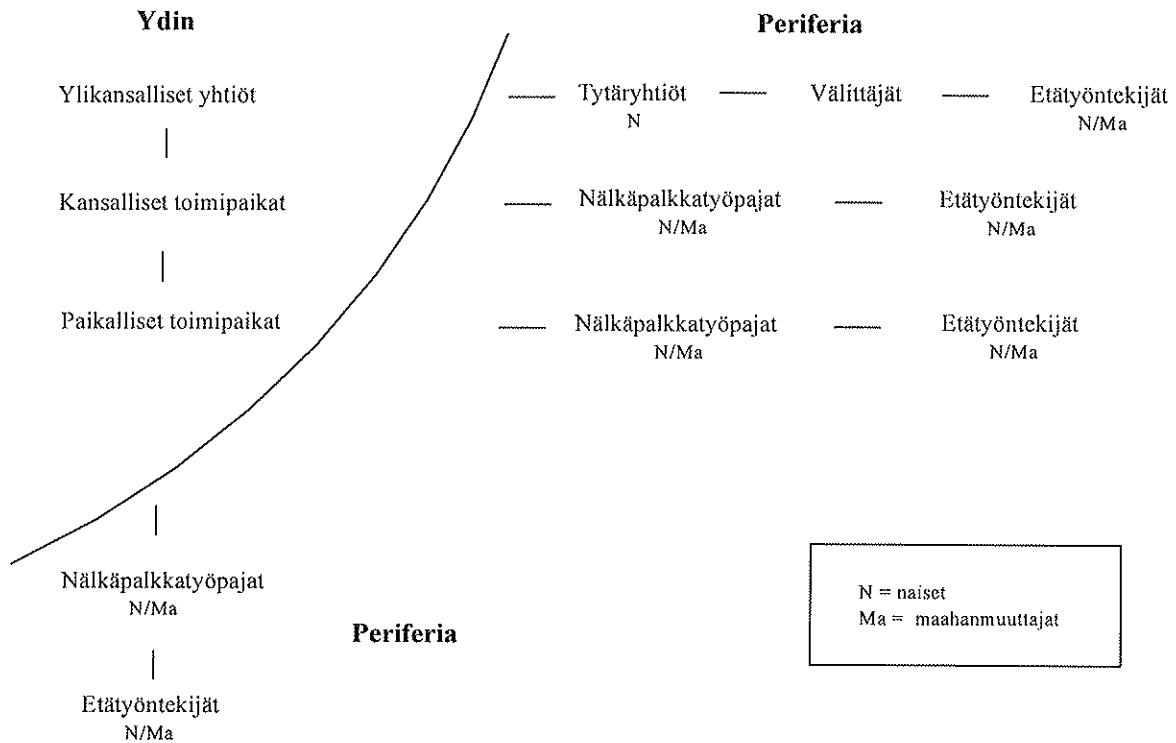
Lähde: Boje & Nielsen (1994)

Näin on pitkälti tapahtunut myös käytännössä. Yritystasolla joustavaan tuotantojärjestelmään liittyvät ainakin seuraavat ilmiöt: alihankintoja, työ- ja palvelutehtävien ulkoistaminen sekä joustavat – laadullisesti ja määrällisesti – työjärjestelyt (kuvio 7).

Mutta miten nämä muutokset vaikuttavat naisten työmarkkina-asemaan? Siitä ei ole tutkimustietoa. Joitakin yleisiä havaintoja on kuitenkin olemassa (Boje ja Nielsen, 1994).

- Nähtävästi naisten mahdollisuudet osallistua ryhmätyöskentelyyn ovat huomattavasti suuremmat naisvaltaisilla aloilla ja pienimmät miesvaltaisilla teollisuusaloilla. Naisten asemaa tässä suhteessa heikentää myös se, että joustavan tuotannon järjestelyt eivät välttämättä sovi naisten joustamismahdollisuuksiin, jotka rajoittavat perhevelvollisuudet.
- Kvantitatiivista joustavuutta toteutetaan lisäämällä epätyypillisten työsuhteiden osuutta. Niissä suuri enemmistö on naisia. Ja koska näihin työsuhteisiin liittyy huomattava epävarmuus, myös todennäköisyys joutua työttömäksi on tässä ryhmässä varteenotettava. On väitetty, että fordistisessa järjestelmässä käytetty

Kuvio 8. Alihankintaketju



Lähde: Boje & Nielsen (1994)

puskuri eli suuret tuotevarastot on joustavassa tuotantojärjestelmässä korvattu epätyypillisissä työsuhteissa olevilla.

- Lopputulos saattaa olla kuvion 8 mukainen, jossa ydin on miesten hallitsema ja periferiassa teetettävät – matalapalkkaiset ja epävarmat – työt hoitavat naiset ja maahanmuuttajat.
- Yleiskuvaa synkentää myös se, että ammatti- ja toimialarakenteet ovat yhtä segregoituneita kuin 20 vuotta sitten niin yritystasolla kuin työmarkkinoilla yleensä. Eli joustavien tuotantojärjestelmien yhä laajempi käyttöönotto ei ole tätä asiaa muuttanut. Päinvastoin järjestelmän mukanaantuomat uudet ammattiryhmät ovat niinkään pitkälti jakautuneet mies- ja naisammatteihin.

Kaiken kaikkiaan tarvitaan huomattavasti nykyistä enemmän tietoa siitä, miten joustavuuden lisääminen elinkeinoelämässä ja työmarkkinoilla vaikuttavat naisten työmarkkina-asemaan.

Kirjallisuuslähteitä:

Asplund, R., 1994, *Teollisuuden työntekijöiden palkat ja inhimillinen pääoma*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita no. 484, Helsinki.

Asplund, R., 1995, *The Gender Wage Gap in Finnish Industry in 1980-1994*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita no.541, Helsinki. (Julkaistaan kirjassa *Women's Work and Wages*, Routledge Publishers, UK.)

Asplund, R., 1996, "Är humankapital en lönsam investering?" Teoksessa Lundholm, M. (toim.), *Utmaningar för den offentliga sektorn*. Rapport 6, Nordiska Ekonomiska Forskningsrådet, Uppsala.

Asplund, R., Barth, E., Smith, N. & Wadensjö, E., 1995, The Male-Female Wage Gap in the Nordic Countries. Teoksessa Westergård-Nielsen, N. (toim.), *Wage Differentials in the Nordic Countries*. North-Holland, Amsterdam. (tulossa)

Boje, T.P. & Nielsen, L.D., 1994, Flexible Production, Employment and Gender. Teoksessa Boje, T.H. & Olsson Hort, S.E. (toim.), *Scandinavia in a New Europe*. Scandinavian University Press, Kristiansand.

Svensson, L., 1995, *Closing the Gender Gap. Determinants of Change in the Female-to-Male Blue Collar Wage Ratio in Swedish Manufacturing 1913-1990*. Skrifter utgivna av Ekonomisk-historiska föreningen, Vol. LXXI, Lund.

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS (ETLA)
THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY
LÖNNROTINKATU 4 B, FIN-00120 HELSINKI

Puh./Tel. (90) 609 900
Int. 358-0-609 900

Telefax (90) 601753
Int. 358-0-601 753

KESKUSTELUAIHEITA - DISCUSSION PAPERS ISSN 0781-6847

- No 525 RITA ASPLUND, Wage Differentials, Wage Mobility and Skills in Finnish Industry. An empirical analysis of the period 1980-1992. 28.11.1994. 67 p.
- No 526 JAAKKO KIANDER - PENTTI VARTIA, The Great Depression of the 1990s in Finland. 22.12.1994. 31 p.
- No 527 OLAVI RANTALA, Valuuttakurssimuutosten vaikutus yritysten kannattavuuteen. 23.01.1995. 51 s.
- No 528 ANTTI PUTUS, Matkapuhelinverkkojen kehitys ja alan kotimaisen teollisuuden kilpailukyky. 02.02.1995. 35 s.
- No 529 PASI KUOPPAMÄKI, Climate Change and the Finnish Economy. 20.02.1995. 55 p.
- No 530 MINNA PUHAKKA, Ulkomaisten yritysten suorat sijoitukset Suomeen - kyselytutkimuksen tuloksia. 06.03.1995. 38 s.
- No 531 AIJA LEIPONEN, Human Capital and Corporate Growth. 06.03.1995. 27 p.
- No 532 KARSTEN ALBÆK - MAHMOOD ARAI - RITA ASPLUND - ERLING BARTH - ERIK STRØYER MADSEN, Employer Size-Wage Effects in the Nordic Countries. 13.03.1995. 38 p.
- No 533 NIILLO SARANUMMI, Lääketieteelliset laitteet ja tietojärjestelmät. 24.04.1995. 89 s.
- No 534 JUHA RUMPUNEN, Estonia: Policy and Criteria for EU-membership. 03.05.1995. 43 p.
- No 535 JUHA KETTUNEN, Method of Pay in Finnish Industry. 02.08.1995. 71 p.
- No 536 JUHA KETTUNEN, Job Tenure in Finnish Industry. 02.08.1995. 72 p.
- No 537 MARIANNE PAASI, International R&D Cooperation in the EU: A Solution to the Technological Disadvantages of Small National Economies? 28.08.1995. 17 p.
- No 538 ULLA KRUHSE-LEHTONEN, Perinnönjättömotiivit Suomessa - kotitaloustiedusteluun 1990 perustuva empiirinen tutkimus. 19.09.1995. 44 s.
- No 539 JULIANNA BORSOS - MIKA ERKKILÄ, Regional Integration in the Baltic Rim - FDI and Trade-Based Integration in the Triangle of Finland, Estonia and St. Petersburg. 29.09.1995. 85 p.

- No 540 JULIANNA BORSOS - MIKA ERKKILÄ, Foreign Direct Investment and Trade Flows Between the Nordic Countries and The Baltic States. 29.09.1995. 43 p.
- No 541 RITA ASPLUND, The Gender Wage Gap in Finnish Industry in 1980-1994. An empirical analysis of non-manual workers. 11.10.1995. 28 p.
- No 542 TOR ERIKSSON - SUSANNA FELLMAN, Determinants of Firms' Operating Times - Some Evidence from Firm-Level Data. 23.10.1995. 19 p.
- No 543 TARMO VALKONEN, Corporate and Capital Income Tax Reform in a Numerical Overlapping Generations Model: The Case of Finland. 12.12.1995. 28 p.
- No 544 REIJA LILJA, Career Mobility in Finnish Industry. 14.12.1995. 22 p.
- No 545 JUKKA LASSILA - TARMO VALKONEN, Policy Credibility in Numerical Overlapping Generations Models. 28.12.1995. 28 p.
- No 546 EIJA KAUPPI - JUKKA LASSILA - TIMO TERÄSVIRTA, Short-Term Forecasting of Industrial Production with Business Survey Data: Experience from Finland's Great Depression. 26.01.1996. 20 p.
- No 547 JIAN-GUANG SHEN, FDI, Knowledge Spillover and Economic Growth in East Asia. 31.01.1996. 70 p.
- No 548 MAARIT SÄYNEVIRTA - PEKKA YLÄ-ANTTILA, Integraation ja yritysten kansainvälistyminen - vaikutuksia kotimaan talouteen. 01.02.1996. 58 s.
- No 549 LAURA PAIJA - PEKKA YLÄ-ANTTILA, The Impact of Structure and Competition on Employment in the Telecommunications Cluster Case Finland. 12.02.1996. 34 p.
- No 550 PENTTI VARTIA - PEKKA YLÄ-ANTTILA, Technology Policy and Industrial Clusters in a Small Open Economy - The Case of Finland. 16.02.1996. 15 p.
- No 551 PONTUS BRAUNERHJELM - PER HEUM - PEKKA YLÄ-ANTTILA, Internationalization of Industrial Firms. Implications for growth and industrial structure in the Nordic countries. 16.02.1996. 33 p.
- No 552 REIJO MANKINEN, Alkoholiveron alentamisen kansantaloudellisia vaikutuksia. 26.02.1996. 42 s.
- No 553 RITA ASPLUND, Koulutus, työura ja palkkaerot. 22.03.1996. 13 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 vastaan 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.

d:\ratapalo\DP-julk.sam\22.03.1996