

Sukupuolten palkkaerot ja segregaatio

Antti Kauhanen, Sami Napari
22.8.2011

Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa
2/2011

Suomalaista yhteiskunnallista keskustelua miesten ja naisten välisestä palkkatasa-arvosta leimaa hokema ”naisten euro on 80 senttiä”. Tällä viitataan havaintoon, jonka mukaan sukupuolten välinen **keskimääräinen** palkkaero on sitkeästi vuodesta toiseen 20 prosenttia. Valitettavan usein tämä tulos tulkitaan siten, että naisille maksettaisiin samasta työstä 20 prosenttia vähemmän kuin miehille. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa.

Tässä kirjoituksessa tarkastellaan tekijöitä tuon 20 prosentin keskimääräisen sukupuolten välisen palkkaeron taustalla. Olemassa olevan tutkimustiedon valossa miesten ja naisten valikoituminen eri tehtäviin on keskeisin sukupuolten palkkaeroihin vaikuttava tekijä. Syitä valikoitumiselle ei kuitenkaan toistaiseksi täysin ymmärretä.

Sukupuolten palkkaerot samassa yrityksessä samaa työtä tekevien keskuudessa pienet

Työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen perusteella. Huolimatta maan instituutionaalista rakenteesta tai kulttuurillisesta perinnöstä naiset työskentelevät usein eri sektoreilla, toimialoilla, yrityksissä ja tehtävissä kuin miehet.¹ Ottaen huomioon, että nämä tekijät ovat tärkeässä roolissa palkan määräytymisessä², ei liene yllättävää, että työmarkkinasegregaation on havaittu olevan tärkein yksittäinen tekijä sukupuolten palkkaerojen taustalla.

Segregaation merkitystä miesten ja naisten palkkaeroihin havainnollistaa hyvin Korkeamäen ja Kyyrän (2006) tekemä tutkimus. He tutkivat aihetta hyödyntäen Elinkeinoelämän keskusliiton teollisuuden toimihenkilöt käsittävää palkkatilastoa. Aineisto sopii erinomaisesti segregaatian palkka-vaikutusten tarkastelemiseen, sillä se mahdollistaa segregaatian monipuolisen huomioimisen. Kun

Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa on Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen uusi julkaisusarja. Se on suunnattu laajemmalle yleisölle, ja siinä esitellään uusia tutkimusaiheita, kerrotaan kootusti jo päättyneistä tutkimuksista sekä kommentoidaan ajankohtaisia asioita tutkimuslähteisesti.

Antti Kauhanen on Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen tutkimuspäällikkö.

Sähköposti: antti.kauhanen@etla.fi

Sami Napari on Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen tutkija.

Sähköposti: sami.napari@etla.fi

Artikkeli on ladattavissa julkaisusarjan kotisivuilta osoitteesta blogs.etla.fi/att

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

on yksityinen, voittoa tavoittelematon talouden tutkimus- ja ennustelaitos. Toimintaa ylläpitää kannatusyhdistys, jonka jäsenet muodostavat ETLAn taustayhteisön.

ETLA on muun muassa Euroopan suhdannelaitosten liiton (AIECE) ja talouspolitiikkaa tutkivien eurooppalaisten tutkimuslaitosten verkoston (ENEPRI) ainoa suomalainen jäsen.

ETLalle on tärkeää, että tutkimustieto leviäisi yrityksiin, ETLAn taustayhteisöihin ja koko kansantalouteen.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Lönnrotinkatu 4 B

00120 Helsinki

Puh: 09-609 900

Sähköposti: etunimi.sukunimi@etla.fi

monissa ulkomaisissa tarkasteluissa on pystytty vakioimaan ainoastaan toimiala tai yritys, Korkeamäki ja Kyyrä pystyvät näiden lisäksi huomioimaan myös työtehtävän. Toisin sanoen, he pystyvät vastaamaan kysymykseen, paljonko on samalla toimialalla, samassa yrityksessä ja samassa tehtävässä toimivan naisen euro mieheen verrattuna?

Tehtäväsegregaatio palkkaerojen suurin selittäjä

Korkeamäen ja Kyyrän keskeisimmät tulokset voidaan tiivistää seuraavasti. Toimialasegregaatiolla ei näytä olevan merkitystä teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden keskimääräisiin palkkaeroihin sen jälkeen kun on huomioitu toimihenkilöiden osaamista kuvaavat tekijät, kuten esimerkiksi koulutustausta. Miesten ja naisten eriytyminen eri yrityksiin puolestaan selittää n. 15 % keskimääräisestä sukupuolten välisestä palkkaerosta. Tärkein yksittäinen sukupuolten palkkaeroihin vaikuttava tekijä on kuitenkin naisten valikoituminen eri tehtäviin kuin miehet. Tämä ns. tehtäväsegregaatio selittää yli puolet sukupuolten välisistä keskimääräisistä palkkaeroista. Kaiken kaikkiaan, kun on huomioitu toimiala, yritys, tehtävä sekä joukko toimihenkilön osaamista kuvaavia taust ominaisuuksia, Korkeamäki ja Kyyrä havaitsevat, että sukupuolten välille jää n. 6 % suuruinen selittämätön palkkaero.

Mistä tämä jäljelle jäävä 6 % muodostuu? Kertooko se sukupuolisyrynnästä työmarkkinoilla? Vaikea sanoa varmasti, koska kyseinen palkkaero on määritelmällisesti juuri *selittämätön* palkkaero sukupuolten välillä. Todennäköisesti vastaus löytyy kuitenkin tilastoteknisistä tekijöistä. Nimittäin Korkeamäen ja Kyyrän käyttämä aineisto käsittää yhteensä 78 eri työtehtävää. Toisin sanoen, heidän käyttämänsä tehtäväluokitus on melko karkea tarkoittaen sitä, että kukin tehtäväluokka pitää sisällään paljon erilaisia tehtäviä. On siis mahdollista, että Korkeamäen ja Kyyrän havaitsema 6 % selittämätön palkkaero johtuu miesten ja naisten valikoitumisesta eri työtehtäviin näiden karkeiden tehtäväluokkien sisällä.

Tässä yhteydessä on syytä korostaa, että vaikka samassa yrityksessä samaa työtä tekevien miesten ja naisten välillä ei havaittaisi palkkaeroja, niin se ei tarkoita sitä, ettei syrjinnällä voisi silti olla merkitys-

tä sukupuolten keskimääräisten palkkaerojen kannalta. Sukupuolisyryntä voi nimittäin osaltaan selittää miesten ja naisten eriytymistä työmarkkinoilla.

Miksi naisvaltaiset tehtävät ovat matala-palkkatehtäviä?

Mikäli naisvaltaisissa tehtävissä maksettaisiin samansuuruisia palkkaa kuin miesvaltaisissa tehtävissä, niin sukupuolten eriytymisellä eri tehtäviin ei olisi merkitystä sukupuolten palkkaerojen kannalta. Monissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu negatiivinen yhteys palkan ja tehtävän naisvaltaisuuden välillä. Toisin sanoen, sukupuolesta riippumatta, naisvaltaisissa tehtävissä maksetaan pienempää palkkaa kuin miesvaltaisissa tehtävissä (esim. Macpherson ja Hirsch 1995).

Naisvaltaisten tehtävien matalille palkoille on tarjottu monia selityksiä. Niistä yksi pohjautuu ns. kompensoivien palkkaerojen ajatukseen. Tämän ajatuksen mukaan erilaiset työn piirteet vaikuttavat palkkatasoon ja voivat siten vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin, mikäli miesten ja naisten tehtävät eroavat näiden piirteiden suhteen. On myös mahdollista, että palkan ja tehtävän naisvaltaisuuden välinen negatiivinen yhteys johtuu syrjinnästä. Syrjintä voi estää naisia pääsemästä korkeapalkkaiseen tehtäviin, missä tapauksessa palkan ja tehtävän naisvaltaisuuden välillä havaittaisiin negatiivinen yhteys. Lisäksi on esitetty, että naisvaltaiset tehtävät vaativat vähemmän inhimillisen pääoman investointeja, esim. vähemmän koulutautumista ja työkokemusta, mikä johtaa alhaisempaan tuottavuuteen näissä tehtävissä ja edelleen matalampiin palkkoihin.

Empiiriset tulokset aiheesta viittaavat siihen, että tehtävän naisvaltaisuuden suora vaikutus palkkoihin on vähäinen (Macpherson ja Hirsch 1995). Naisvaltaisissa tehtävissä palkat ovat pienemmät, koska niissä vaaditaan tyypillisesti vähemmän koulutusta ja työkokemusta kuin miesvaltaisissa tehtävissä. Naisvaltaisissa tehtävissä tehdään myös paljon osa-aikatyötä, mikä heikentää näiden tehtävien palkkatasoa.

Mutta miksi naisvaltaisten tehtävien piirteet eroavat edellä kuvatulla tavalla miesvaltaisten tehtävien piirteistä? Onko kysymys viime kädessä työnte-

kijöiden mieltymyksistä, vapaaehtoisesta valikoitumisesta tietäntyyppiin tehtäviin vai vaikuttaa-ko valikoitumisprosessin takana syrjintä? Tähän kysymykseen on hyvin vaikea antaa lopullista vastausta. Seuraavassa esittelemme kuitenkin mielenkiintoisia tuloksia sukupuolten eroista urakehityksessä, jotka auttavat osaltaan ymmärtämään segregaa-tion syntymistä työmarkkinoilla.

Sukupuolten väliset erot urakehityksessä kärjistävät miesten ja naisten välisiä eroja työtehtävissä

Tarkastelut segregaa-tion taustalla vaikuttavista tekijöistä ovat keskittyneet miesten ja naisten väli-siin eroihin investoinneissa osaamiseen. Yhden valaisevan esimerkin tästä tarjoaa oma analyysimme miesten ja naisten eroista urakehityksessä (Kauhanen ja Napari 2009, Kauhanen ja Napari, 2011). Hyödynsimme tarkastelussamme Kyyrän ja Korkeamäen tavoin teollisuuden toimihenkilöitä koskevaa EK:n palkkatilastoa. Aineistossamme, joka kattoi vuodet 1981–2006, keskityimme kolmeen kysymykseen: 1) Kuinka voimakasta on miesten ja naisten eriytyminen eri tehtäviin heti työuran alussa? 2) Onko sukupuolten välillä eroja myöhemmässä urakehityksessä?, 3) Kuinka suuret ovat sukupuolten väliset erot aloituspalkoissa ja tehtävän vaihtoihin liittyvissä palkanmuutoksissa? Seuraavassa esittelemme keskeisempiä havaintoja kahdesta ensimmäisestä kysymyksestä.

Työurat eriytyvät jo työmarkkinoille tultaessa Tulostemme mukaan miesten ja naisten työurat segregoituvat heti työuran alussa. Asiaa voidaan hyvin havainnollistaa laskemalla ns. ID-indeksi työmarkkinatulokkaille. Se kertoo karkeasti ot-taen sen, kuinka suuren osan miehistä ja naisista tulisi vaihtaa keskenään työtehtävää segregaa-tion poistumiseksi. Laskelmamme vuosille 2000–2005 osoittavat, että peräti 24 prosenttia mies- ja naistyömarkkinatulokkaista olisi pitänyt vaihtaa työtehtävää tasaisen tehtäväjakauman saavuttami- seksi miesten ja naisten välille. Luku on huomatta- van suuri ja viestii siitä, että miehet ja naiset pää- tyvät usein eri tehtäviin jo heti työuran alussa. Lei- maa antavaa tälle työuran alun segregaatiolle on miestoimihenkilöiden aloittaminen vaativammis-

ta työtehtävistä kuin naistoimihenkilöt. Tällä on luonnollisesti suuri merkitys sukupuolten välisil- le palkkaeroilla työuran alussa.

Segregaa-tio on vähentynyt

Vaikka työmarkkinoiden eriytyminen sukupuolen mukaan on edelleen suurta, se on kuitenkin voi- makkaasti pienentynyt viimeisten kahden vuosi- kymmenen aikana. Esimerkiksi ID-indeksillä mi- tattuna miesten ja naisten väliset erot aloitustehtä- vissä ovat kaventuneet kolmanneksella vertailtaes- sa 1980-luvun alun tilannetta 2000-luvun alkuun. Samaan aikaan myös sukupuolten väliset erot työ- tehtävien vaatimuksissa ovat pienentyneet.

Mikä selittää segregaa-tion pienentymisen? Tu- loksemme nostavat esille koulutusvalinnan tär- keyden. Teollisuuden toimihenkilöistä miehet valitsevat huomattavasti naisia tyypillisemmin teknisen alan koulutuksen. Vaikka naistoimihen- kilöistä edelleen valtaosalla on kaupallisen tai hu- manistisen alan tutkinto, on tekninen ala kuiten- kin alkanut kiinnostaa yhä useammin myös nai- sia. Tällä on kiistatta ollut merkitystä segregaa- tion kaventumisessa. Koulutusalan tärkeys tulee esille tarkasteltaessa tilastollisen mallin tuloksia työtehtävän vaativuustason määräytymisestä. Tu- lostemme mukaan sukupuolen merkitys vaati- vuustasoille sijoittumisessa enemmän kuin puo- littuu kun huomioidaan sukupuolen lisäksi myös työmarkkinatulokkaan koulutustausta. Samanai- kaisesti on kuitenkin hyvä huomata, että työuran alun segregaa-tio ei ole pelkästään tarina suku- puolten erilaisista koulutusvalinnoista vaan myös saman koulutusvalinnan tehneet miehet ja nai- set aloittavat uransa toisinaan eri tehtävistä. Mik- si näin on, siihen tutkimuksemme ei pysty anta- maan vastausta.

Erot urakehityksessä voimistavat segregaa-tiota

Työmarkkinauran alun segregaa-tion lisäksi olim- me analyysissämme kiinnostuneita siitä, kaventu- vatko miesten ja naisten erot työtehtäviin ja vaati- vuustasoille sijoittumisessa myöhemmin työuran aikana? Pystyvätkö naiset kipuamaan miehiä riva- kammin ylöspäin vaativuustasohierarkiassa ja täl- lä tavoin pienentämään miesten saamaa etumat-

kaa työuran alussa? Vastaus tähän kysymykseen on kielteinen ja itse asiassa sukupuolten väliset erot vaatavuustasoissa vain kasvavat myöhemmin työuran aikana. Tämä siksi, että miehet ylenevät naisia todennäköisemmin. Lisäksi eroja ylenemistodennäköisyydessä ei pystytä selittämään havaittavilla työntekijän osaamista kuvaavilla muuttujilla. Huolimatta siitä, että huomioidaan lukuisia henkilö-, tehtävä- ja yrityskohtaisia eroja miesten ja naisten taustaominaisuuksissa, miehet ylenevät keskimäärin n. 2.5 prosenttiyksikköä todennäköisemmin kuin naiset.

Eräs harmillinen puute käyttämässämme aineistossa on se, että aineisto ei anna mahdollisuutta huomioida lapsen saantiin liittyviä urakatkoja. Tyypillisesti urakehitys on ripeintä juuri työuran alussa, aikana, jolloin monet naiset jäävät usein pitkäksi aikaa kotiin hoitamaan lapsia. Tätä taustaa vasten on helppo uskoa, että ainakin osa havaituista sukupuolieroista ylennystodennäköisyydessä selittyy naisten miehiä suuremmalla alttiudella kokea urakatkoja. Tähän viittaavat myös olemassa olevat tutkimustulokset perhevapaiden vaikutuksista naisten palkkakehitykseen ja yritysten kustannuksiin.

Perhevapaiden merkityksestä segregaaion taustalla vähän tietoa

Vaikka perhevapaiden vaikutuksista naisten palkkakehitykseen löytyy paljon kansainvälistä ja jonkin verran myös kotimaista tutkimusta, niin perhevapaiden yhteyttä naisten urakehitykseen, esimerkiksi ylennyksiin, ei ole juuri tutkittu. Olemassa olevat tulokset perhevapaiden palkkavaikutuksista viittaavat kuitenkin siihen, että urakatkojen ja urakehityksen välillä olisi yhteys. Esimerkiksi Napari (2010) havaitsee ensisynnyttäjiä koskevassa tutkimuksessaan, että lapsensaanti heikentää äitien palkka-asemaa suhteessa lapsettomiin naisiin Suomen yksityisellä sektorilla. Negatiiviset palkkavaikutukset ovat lisäksi sitä voimakkaammat, mitä kauemmin äiti on pois työmarkkinoilta. Tutkimuksessa ei kuitenkaan pystytäkään tarkasti tunnistamaan niitä tekijöitä tai mekanismeja, jotka johtavat äitien suhteellisen palkka-aseman heikkeneemiseen lapsensaannin yhteydessä. Yksi mahdollinen selitys liittyy juuri urakehitykseen. Äideille ei

kerry työkokemusta perhevapaan aikana, ja jo olemassa oleva osaaminen saattaa heikentyä urakatkon aikana. Tämä voi hankaloittaa äitien pääsyä vaativampiin ja paremmin palkattuihin tehtäviin.

On luontevaa ajatella, että yritysten halukkuuteen palkata naisia merkittäviin tehtäviin vaikuttavat perhevapaiden kustannukset yrityksille. Mikäli tiettyihin tehtäviin on vaikeaa ja kallista palkata sijaista ja/tai jos tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää yhtämittaista ja pitkää uraa yrityksessä, yrityksillä on kannustimet välttää naisten palkkaamista tällaisiin tehtäviin. Tämä yksinkertaisesti siksi, että naisilla on miehiä suurempi todennäköisyys urakatkoihin. Maliranta ja Napari (2007) löytävät viitteitä siitä, että perhevapailla saattaa olla merkittäviäkin epäsuoria kustannuksia yrityksille. Nämä epäsuorat kustannukset näytetään yritysten heikentyneenä kannattavuutena. Malirannan ja Naporin tulokset ovat kuitenkin alustavia eikä niiden pohjalta tule tehdä liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Perhevapaiden yrityksille aiheuttamista kustannuksista tarvittaisiinkin kipeästi uutta tietoa.

Lopuksi

Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samanpalkkaisuusohjelman päätavoitteena on kaventaa sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Tavoite on äärimmäisen kova. Yhtenä keinona tavoitteen saavuttamiseksi samanpalkkaisuusohjelma mainitsee työelämän ja ammattien sukupuolittumisen, eli segregaaion, purkamisen. Mutta kuitenkin yllä olemme todenneet, yksi keskeinen tekijä segregaaion taustalla on miesten ja naisten erilaiset koulutusvalinnat. Millä keinoin naiset saadaan valitsemaan aikaisempaa useammin teknisen alan koulutuksen ja toisaalta miten miehet houkutellaan palvelualojen tai humanistisen koulutusalan pariin? Ja koska koulutusvalinnoissa on pitkälti kysymys myös henkilön omista mieltymyksistä, missä määrin on edes suotavaa pyrkiä vaikuttamaan näihin valintoihin?

Toinen mahdollisesti tärkeä asia pyrittäessä purkamaan segregatiota, ja samalla kaventamaan miesten ja naisten välisiä keskimääräisiä palkka-

eroja, on saada perhevapaiden käyttö aikaisempaa tasaisemmaksi sukupuolten välillä. Koska kotitalouden päätös perhevapaiden jakamisesta äidin ja isän kesken on viime kädessä kotitalouden oman harkinnan varassa, myöskään tähän asiaan ei ole yksinkertaista politiikkainstrumenttia olemassa. Keskustelussa toisinaan väläytelty mahdollisuus ns. isäkiintiöiden käyttöönottoon, jossa osa vanhempainvapaista korvamerkitään yksinomaan isille, on yksi keino pyrkiä jakamaan vastuuta lasten hoidosta aikaisempaa tasaisemmin isien ja äitien välillä. Eräs ilmeinen ongelma isäkiintiöissä on se, että niiden käyttö loukkaa perheiden oikeutta jakaa perhevapaat haluamallaan tavalla. Isäkiintiössä valintapäätös keskittyy siihen, käyttääkö isä korvamerkityt kuukautensa vai jättääkö perhe kyseiset perhevapaat kokonaan hyödyntämättä. Ei ole itsestään selvää, mille kannalle perheissä kallistutaan. Toisaalta monelta toimialalta ja yritykseltä puuttuu perinne isien perhevapaiden käytöstä, mistä syystä isät eivät välttämättä uskalla ilmaista tahtoaan perhevapaalle siirtymisestä. Isäkiintiöt voisivat helpottaa tätä ongelmaa.

Keinot segregaaion ja sukupuolten palkkaerojen pienentämiseksi eivät ole yksinkertaisia ja niihin liittyy aimo annos epävarmuutta. Varmaa on sen sijaan se, että sukupuolten erot koulutusvalinnoissa ja perhevapaiden käytössä eivät pienene vuodessa tai kahdessa vaan kysymys on selkeästi pidemmän aikavälin muutoksesta. Tästä syystä ei liene realistista odottaa tuntuja muutoksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin aivan lähivuosien aikana.

Viitteet

- 1 Ks. Pohjoismaita koskevista tuloksista esim. Petersen et al. (1997), Meyersson Milgrom et al. (2001), Datta Gupta ja Rothstein (2001) ja Korkeamäki ja Kyrrä (2006). Yhdysvalloissa työmarkkinoiden eriytymistä sukupuolen mukaan ovat tutkineet puolestaan mm. Groshen (1991), Petersen ja Morgan (1995) ja Bayard et al. (2003).
- 2 On tietenkin mielenkiintoista pohtia, miksi kyseiset tekijät ovat tärkeässä asemassa palkan määräytymisessä. Tämä kysymys ei kuitenkaan ole kirjoituksemme keskeisin asia ja siksi sivuuttamekin sen yksityiskohtaisemman käsittelyn. Lyhyesti voidaan kuitenkin todeta, että kilpailullisilla työmarkkinoilla palkka määräytyy tuottavuuden mukaan. Toimialojen, yritysten ja tehtävien välillä on eroja muun muassa tuotantoteknologiassa ja toimintavoissa, mikä johtaa eroihin tuottavuudessa ja palkoissa.

Kirjallisuus

- BAYARD, KIMBERLY, JUDITH HELLERSTEIN, DAVID NEUMARK JA KENNETH TROSKE. 2003. "New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data." *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 4, pp. 887–922.
- DATTA GUPTA, NABANITA JA DONNA S. ROTHSTEIN. 2005. "The impact of worker and establishment-level characteristics on male-female wage differentials: Evidence from danish matched employee-employer data." *LABOUR*, Vol. 19, No. 1, pp. 1–34.
- GROSHEN, ERICA L. 1991. "The structure of the female/male wage differential: Is it who you are, what you do, or where you work?" *Journal of Human Resources*, Vol. 26, No. 3, pp. 457–472.
- KAUHANEN, ANTTI JA SAMI NAPARI. 2009. Työurat suomessa – onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006. Helsinki: Taloustieto.
- KAUHANEN, ANTTI JA SAMI NAPARI. 2011. "Gender differences in careers". Helsinki, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, keskustelu-aloitteita 1241.
- KORKEAMÄKI, OSSI JA TOMI KYRRÄ. 2006. "A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data." *Labour Economics*, Vol. 13, No. 5, pp. 611–638.
- MACPHERSON, DAVID A. JA BARRY T. HIRSCH. 1995. "Wages and gender composition: Why do women's jobs pay less?" *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, No. 3, pp. 426.
- MALIRANTA, MIKA JA SAMI NAPARI. 2007. Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä. Helsinki: Taloustieto.
- MEYERSSON MILGROM, EVA M., TROND PETERSEN JA VEMUND SNARTLAND. 2001. "Equal pay for equal work? Evidence from Sweden and a comparison with Norway and the U.S." *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 103, No. 4, pp. 559–583.
- NAPARI, SAMI. 2010. "Is there a motherhood wage penalty in the Finnish private sector?" *LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations*, Vol. 24, No. 1, pp. 55–73.
- PETERSEN, TROND JA LAURIE A. MORGAN. 1995. "Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap." *American Journal of Sociology*, Vol. 101, No. 2, pp. 329.
- PETERSEN, TROND, VEMUND SNARTLAND, LARS-ERIK BECKEN JA KAREN MODESTA OLSEN. 1997. "Within-job wage discrimination and the gender wage gap: The case of Norway." *European Sociological Review*, Vol. 13, No. 2, pp. 199–213.