ETLA ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS
The Research Institute of the Finnish Economy
Lönnrotinkatu 4 B 00120 Helsinki Finland

Sarja B 152 Series

Reija Lilja

PANKISSA TÖISSÄ

Tutkimus naisten ja miesten
ura- ja palkkakehityksestä pankkialalla
ajanjaksolla 1990-97

Julkaisija: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

Kustantaja: Taloustieto Oy

Helsinki 1999

Kansi: Mainos MayDay, Vantaa 1999
Kannen valokuva Tapani Romppainen

ISBN 951-628-296-2
ISSN 0356-7443

Painopaikka: Tummavuoren Kirjapaino Oy,
Vantaa 1999

LILJA, Reija, **PANKISSA TÖISSÄ. Tutkimus naisten ja miesten ura- ja palkkakehityksestä pankkialalla ajanjaksolla 1990-97.** Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 1999, 78 s. (B, ISSN, 0356-7443, No. 152). ISBN 951-628-296-2.

TIIVISTELMÄ: Tutkimuksessa selvitetään, mitkä tekijät selittävät pankkialalla työskennelleiden naisten ja miesten urakehityksessä ja palkkauksessa ilmenneitä eroja 1990-luvulla. Aineistona käytetään vuonna 1990 pankkialalla työskennelleistä henkilöistä kerättyä satunnaisotosta. Henkilöiden tilannetta selvitetään myös vuonna 1997. Rahoitusala joutui tarkastelujaksolla suurten rakennemuutosten kouriin. Tutkimuksesta ilmenee, että naiset ja miehet sopeutuivat hieman eri tavalla näihin muutoksiin: Työpaikkansa säilyttääkseen naiset näyttäisivät joustaneen miehiä useammin tehtävien laadussa. Naisilla oli miehiä pienempi todennäköisyys edetä urallaan. Uralla eteneminen toi myös naisille miehiä pienemmän palkanlisän. Naisten ja miesten palkkaerosta suurin osa selittyi naisten ja miesten erilaisesta taustasta. Laskelmien mukaan noin 6-9 prosenttiyksikköä palkkaerosta johtui naisiin liittyvästä palkkasyrjinnästä.

AVAINSANAT: urakehitys, palkkadiskriminaatio

LILJA, Reija, **WORKING IN A BANK. A study on gender differences in career mobility and wages in the banking sector over the period 1990-97.** Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 1999, 78 pp. (B, ISSN, 0356-7443, No. 152). ISBN 951-628-296-2.

ABSTRACT: In this paper we study which factors explain observed gender differences in career mobility and wages in the banking sector in the 1990s. The data used in the empirical analyses consists of a random sample of employees working in the banking sector in 1990. The status of these employees is studied in 1997. The financial sector experienced marked structural changes during the observation period. It appears from the study that women and men adjusted differently to these changes. To keep their jobs women seem to have accepted more often than men changes in the quality of their jobs. The probability of being promoted was smaller for women than for men. Career mobility also resulted in a smaller rise in wages for women. However, a large share of the gender wage differential was due to differences in background factors. According to our calculations about 6-9 percentage points of the gender wage differential was due to discrimination.

KEY WORDS: career mobility, gender wage discrimination

ESIPUHE

Naisten ja miesten palkkaeroja on Suomessa tutkittu melko paljon. Tietoa on kertynyt varsinkin sukupuolten välisistä palkkaeroista tiettynä ajankohtana. Emme kuitenkaan tunne riittävästi niitä mekanismeja, jotka tuottavat sukupuolten välisiä palkkaeroja pitkällä aikavälillä. Käsillä olevan tutkimuksen keskeisenä lähtökohtana on tiedustella juuri näiden palkanmuodostuksen taustalla vaikuttavien dynaamisten tekijöiden merkitystä sukupuolten välisten palkkaerojen synnyssä.

Tutkimuksessa selvitetään naisten ja miesten ura- ja palkkakehityseroja pankkialalla vuosien 1990 ja 1997 välillä. Rahoitusala joutui tarkasteluajanjaksolla erittäin rajujen muutosten kouriin. Tutkimus antaa tietoa myös siitä, onko naisten ja miesten välillä ollut eroja siinä, miten näihin muutoksiin on sopeuduttu. Tutkimuksen perusaineistona on Palvelutyönantajien palkka-aineistosta kerätty satunnaisotos pankkialalla työskennelleistä henkilöistä.

Tutkimus on tehty pankkialan tasa-arvotyöryhmälle, jossa on edustajia sekä Pankkialan Työnantajaliitosta että Suomen rahoitusalan ammattiliitosta SUORA ry:stä. Tutkimus on osa ETLAn työmarkkinatutkimusohjelmaa, ja sen on laatinut tutkimusohjaaja Reija Lilja. Pankkialan tasa-arvotyöryhmän lisäksi tutkimuksen rahoittajana on toiminut Työsuojelurahasto. ETLA esittää parhaat kiitokset saamastaan tuesta.

Helsingissä, toukokuussa 1999

Pentti Vartia

Sisällys

1	JOHDANTO		1
2	RAHOITUSALAN RAKENNEMUUTOS JA ALALLA PYSYMINEN		3
	2.1	Johdanto	3
	2.2	Pankkialalla pysyminen henkilöryhmittäin	5
	2.3	Todennäköisyys pysyä pankkialalla – taustan vaikutus	9
	2.4	Yhteenveto	13
3	RAHOITUSALAN SISÄINEN SOPEUTUMINEN		15
	3.1	Hierarkkisen aseman muutokset	15
	3.2	Hierarkkisen aseman alentumisriski – taustan vaikutus	18
	3.3	Hierarkkisen aseman kohentuminen – taustan vaikutus	20
	3.4	Tehtävien muutokset	27
	3.5	Tehtävien vaativuusluokan muutokset	30
	3.6	Yhteenveto	31
4	SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT		33
	4.1	Taustaa	33
	4.2	Erot palkkatasoissa vuosina 1990 ja 1997	37
	4.3	Erot palkan muutoksissa 1990-97	48
	4.4	Yhteenveto	53
5	URAKEHITYSEROT HENKILÖKOHTAISEN KOKEMUKSEN VALOSSA		55
	5.1	Johdanto	55
	5.2	Sukupuolten väliset näkemyserot uralla etenemisen suhteen	58
	5.3	Yhteenveto	66
6	LOPUKSI		68

LÄHDELUETTELO 70
ENGLISH SUMMARY 73
Liite 1. Pankkialalla pysyminen, Probit analyysi 76
Liite 2. Hierarkkisen aseman alentumisriski, Probit analyysi 77
Liite 3. Hierarkkisen aseman nousualttius, Probit analyysi 78

1 JOHDANTO

Pankkialalla naiset ja miehet sijoittuvat eri tehtäviin. Siitä huolimatta, että naisia on alan työllisistä yli 80 prosenttia, johtotasolla naisia on vain vajaat kolmannes ja esimiestehtävissä noin puolet. Naisten palkat ovat hierarkkisesta asemasta riippuen keskimäärin 70-80 prosenttia miesten palkoista. Vaikka edellä olevat luvut kertovat sukupuolten erilaisesta asemasta pankkialalla, ne eivät kuitenkaan suoraan kuvaa sitä, miten tasa-arvo alalla on toteutunut. Tasa-arvon toteutumista arvioitaessa täytyy sukeltaa pintaa syvemmälle ja tutkia niitä mekanismeja, jotka sukupuolten välisiä eroja niin uran kuin palkan suhteen pankkialalla tuottavat. Vasta silloin tiedetään, ovatko havaitut erot tasa-arvon näkökulmasta ongelmallisia vai johtuvatko ne mahdollisesti naisten ja miesten erilaisista ominaisuuksista tai työelämän arvostuksista.

Tässä tutkimuksessa selvitetään Palvelutyönantajien kokoaman tilastoaineiston avulla naisten ja miesten urakehityksessä ja palkkauksessa ilmenneitä eroja pankkialalla ajanjaksolla 1990-97. Tutkimusajankohta osuu vuosiin, jolloin rahoitusala joutui syvään kriisin. Moni pankkialalla työskennellyt joutui etsimään työtä muualta ja osa työpaikkansa säilyttäneistä joutui alan sisällä vaihtamaan työnantajaa ja mahdollisesti vielä tinkimään tehtävien laadussa. Tällaisissa olosuhteissa sukupuolten välinen tasa-arvo on joutunut tiukkaan testiin. Tutkimuksessa arvioidaan siksi myös sitä, onko alan rakennemuutos kohdistunut eri sukupuoliin eri tavoin.

Palvelutyönantajien tilastoaineiston avulla voidaan arvioida, mitkä selitystekijät ovat olleet tärkeitä naisten ja miesten urakehityksen ja palkkauksen kannalta tutkittavalla ajanjaksolla. Tätä kuvaa täydennetään vuoden 1998 joulukuussa tehdyn erillisen kyselyn avulla, missä esimies- ja johtotason tehtävissä työskennelleiltä henkilöiltä tiedusteltiin heidän omakohtaisia kokemuksiaan ja näkemyksiään tasa-arvon toteutumisesta pankkialalla. Kerätyn kyselyaineiston avulla saadaan tietoa naisten ja miesten arvostuksista ja näkemyseroista pankkialalla työskentelyn suhteen. Tällaista tietoa ei yleensä sukupuolten välisiä urakehitys- ja palkkaeroja selvittävissä tilastollisissa tutkimuksissa ole saatavilla. Siten tässä tutkimuksessa kerätyn kyselyaineiston avulla saadaan karkea kuva siitä, mihin suuntaan tilastollisista analyyseistä yleen-

sä puuttuvat asenne-erot ovat mahdollisesti vaikuttaneet sukupuolten välillä havaittuihin eroihin urakehityksessä ja palkoissa.

Tutkimus etenee seuraavasti. Tutkimuksen toisessa luvussa kuvataan rahoitusalan rakennemuutosta ja alalla pysymistä ajanjaksolla 1990-97. Siinä selvitetään muun muassa, miten suuria erot naisten ja miesten todennäköisyydessä säilyttää työpaikkansa pankkialalla olivat ja mistä syistä nämä erot johtuivat. Kolmannessa luvussa kuvataan rahoitusalan sisäistä sopeutumista eli sitä, miten rahoitusalan kriisi vaikutti alalla pysyneisiin. Siinä selvitetään, mitkä tekijät vaikuttivat hierarkkisen aseman alentumisriskiin ja mitkä tekijät taas olivat hierarkkisen aseman kohentumisen taustalla. Tarkastelut tehdään molemmille sukupuolille erikseen ja ne antavat siten kuvan siitä, mistä tekijöistä sukupuolten väliset erot urakehityksessä ovat johtuneet.

Neljännessä luvussa selitetään sukupuolten välisiä palkkaeroja. Palkkaerojen taustalla olevia selitystekijöitä analysoidaan erikseen vuosina 1990 ja 1997. Lisäksi tutkitaan sukupuolten välisiä palkan muutosten eroja ajanjaksolla 1990-97. Jälkimmäisissä tarkasteluissa arvioidaan muun muassa sitä, miten tärkeä rooli uramuutoksilla on ollut palkan muutosten selittäjänä. Viidennessä luvussa kuvataan kyselyaineistoon vastanneiden omakohtaiseen kokemukseen perustuvia näkemyksiä tasa-arvon toteutumisesta pankkialalla. Kuudennessa luvussa esitetään lyhyt yhteenveto tutkimuksen keskeisistä johtopäätöksistä.

2 RAHOITUSALAN RAKENNEMUUTOS JA ALALLA PYSYMINEN

2.1 Johdanto

Pankkikriisi ja sen jälkeen tapahtunut pankkien liiketoimintojen sopeuttaminen ovat 1990-luvulla muovanneet rahoitustoimialaa merkittävästi. Vuonna 1992 Kansallis-Osake-Pankki osti STS-pankki Oy:n liiketoiminnot ja vuonna 1993 valtion omistukseen joutunut Suomen Säästöpankki Oy myytiin osuuspankeille ja kolmelle suurimmalle liikepankille. Kansallis-Osake-Pankki ja Suomen Yhdyspankki Oy fuusioituivat vuonna 1995 Merita Pankki Oy:ksi. Vuosien 1990-97 aikana pankkien lukumäärä laski 30 prosentilla, pankkien toimipaikkojen määrä laski 50 prosentilla ja alalta katosi lähes 24 000 työpaikkaa (taulukko 1). Erilaisten uudelleen järjestelyjen myötä 110 säästöpankkia lopetti toimintansa.

Rahoitusalan rakennemuutos on edellyttänyt alalla työskennelleiltä paljon: moni on joutunut etsimään työtä muualta ja osa on ollut työpaikan säilymisestä huolimatta uudessa tilanteessa työnantajan vaihtuessa yritysjärjestelyjen vuoksi. Analyysejä siitä, miten eri tavoin alan muutokset heijastuivat pankkilaisiin, on Suomessa tehty vielä vähän. Myöskään sitä, ovatko muutokset kohdistuneet samalla tavalla alalla työskenteleviin naisiin ja miehiin, ei ole tutkittu. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Palvelutyönantajien palkka-aineiston pohjalta kerätyn otoksen avulla, miten eri henkilöstöryhmät ovat muutoksiin sopeutuneet seuraamalla vuonna 1990 satunnaisesti valittujen pankkilaisten alalla pysymistä vuoteen 1997.[1] Tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan pankkialan muutoksia tasa-arvonäkökulmasta. Tästä syystä työssä raportoidaan naisten ja miesten asemassa tapahtuneet muutokset erikseen samalla kun pyritään pohtimaan sitä, mitkä tekijät ovat suku-

[1] Alkuperäisessä otoksessa oli mukana 11.264 pankkialalla työskennellyttä henkilöä vuonna 1990, joista vuonna 1997 oli Palvelutyönantajien rekisterissä mukana 5.796 henkilöä. Analyysejä varten aineistosta poistettiin muut kuin pankkitoimihenkilöt (esim. pankeissa työskennelleet keittäjät) ja ne havainnot, joissa keskeisten muuttujien kohdalla oli puutoksia. Vuoden 1990 lopullisen aineiston kooksi saatiin 10.870 henkilöä ja vuoden 1997 aineiston kooksi 5.363 henkilöä.

puolten välisiin mahdollisiin eroihin johtaneet tutkimusajanjakson aikana.

Taulukko 1. Talletuspankit ja pankkien henkilöstö

	1990	1997
Pankit		
Liikepankit	10	9
Osuuspankit	338	293
Säästöpankit	150	40
Ulkomaiset pankit	4	6
Yhteensä	502	348
Toimipaikat	3 301	1 655
Pankkien henkilöstö		
Liikepankit	28 748	16 991
Osuuspankit	10 555	7 536
Säästöpankit	11 057	1 739
Ulkomaiset pankit	132	490
Yhteensä	50 492	26 756

Lähteet: Suomen Pankkiyhdistys (1991), ”Suomen rahoitusmarkkinat”, Helsinki & Suomen Pankkiyhdistys (1998), ”Suomen rahoitusmarkkinat 1998”, Helsinki.

Taulukoita tulkittaessa on syytä pitää mielessä se, että tuloksiin vaikuttavat niin pankkien kuin pankkialalla työskennelleiden omat ratkaisut. Samoin työmarkkinoiden kysyntä on voinut kohdistua eri tavoin eri taustan omaaviin pankkilaisiin. On hyvin mahdollista, että henkilöillä, joiden osaaminen on ollut tiukasti rajautunut pankkialalla hankittuihin tietoihin ja taitoihin (ja on siten ollut hyvin ”pankkispesifistä”), on voinut olla muita vaikeampaa saada pankkialan ulkopuolelta työtä. Heillä on voinut olla myös muita suurempi halu pysyä pankkialalla. Palvelutyönantajien (PT) aineistosta saadaan selville vain rajoitetusti, miten pankkialalta lähteneet ovat työmarkkinoilla sijoittuneet. Aineistosta ilmenee, että kaksi prosenttia alalta lähteneistä oli vuonna 1997 toisen PT:n jäsenyrityksen palveluksessa. Lopuista lähteneistä osa on saanut uuden työpaikan muualta, osa on jäänyt työttömäksi ja osa on siirtynyt erilaisin eläke- yms. järjestelyin työvoiman ulkopuolelle.

2.2 Pankkialalla pysyminen henkilöryhmittäin

Tarkastellaan ensin naisten ja miesten alalla pysymistä pankkiryhmän ja alueen mukaan. Taulukosta 2 ilmenee, että vuonna 1990 työskennelleistä naisista 52 prosenttia ja miehistä 40 prosenttia oli edelleen pankkialalla vuonna 1997. Pankkialan rakennemuutos näyttäisi siten merkinneen miehille selvästi naisia suurempaa todennäköisyyttä siirtyä alan ulkopuolelle. Osuuspankeissa työskennelleillä oli muita suurempi todennäköisyys pysyä alalla. Vuonna 1990 osuuspankeissa työskennelleistä naisista 61 prosenttia ja miehistä 49 prosenttia työskenteli edelleen alalla vuonna 1997. Säästöpankkeihin liittyvät uudelleen järjestelyt näkyvät selvästi taulukon 2 luvuissa: vuonna 1990 säästöpankeissa työskennelleistä naisista ainoastaan 36 prosenttia ja miehistä enää 23 prosenttia jatkoivat alalla vuonna 1997. Taulukosta 2 nähdään lisäksi, että pääkaupunkiseudulla työpaikat vähenivät samassa suhteessa kuin koko maassa niin miehillä kuin naisilla.

Rahoitusalan muutokset heijastuivat eri tavoin eri ikäisiin pankkilaisiin. Taulukosta 3 ilmenee, että 35-44 -vuotiailla pankkilaisilla on ollut muita suurempi todennäköisyys jatkaa alalla: vuonna 1990 tähän ikäryhmään kuuluneista naisista 66 prosenttia ja miehistä 50 prosenttia oli edelleen alalla vuonna 1997. Varttuneiden ryhmässä todennäköisyys pysyä alalla 1990-luvun murrosvuodet on ollut äärimmäisen pieni: 55 vuotta täyttäneistä pankkilaisista 0,2-0,7 prosenttia oli enää alalla vuonna 1997. Näitä lukuja selittää suurelta osin luonnollinen poistuma. Pankkialalla naisilla yleinen eläkeikä on ollut 60 vuotta ja miehilläkin 62-63 vuotta.

Taulukko 2. Pankkialalla pysyminen pankkiryhmän ja alueen mukaan

Tilanne vuonna 1990	Naiset		Miehet	
	Kaikki 1990	% jäljellä 1997	Kaikki 1990	% jäljellä 1997
	N=8616	51,9	N=2254	39,5
Pankkiryhmä, %				
Liikepankki	46,9	57,2	53,5	44,5
Osuuspankki	23,7	61,1	27,3	49,0
Säästöpankki	29,4	36,1	19,2	23,1
Pääkaupunkiseutu, %	36,6	52,0	59,1	39,3

Vaikka iän myötä pankkilaisten todennäköisyys siirtyä alan ulkopuolelle (osittain jo luonnollisistakin syistä) on ollut muita korkeampi, pitkähkö pankkialan kokemus näyttäisi pääosin edesauttaneen alalla pysymistä. Esimerkiksi vuonna 1990 8-11 vuotta alalla työskennelleistä naisista 61 prosenttia ja miehistä 52 prosenttia oli edelleen alalla vuonna 1997. Toisaalta taulukon 3 mukaan yli 19 vuotta pankkialalla työskentely ei ole ollut ehdoton takuu työpaikan pysymiselle: todennäköisyys pysyä alalla on pitkään pankeissa työskennelleillä samaa tasoa kuin 1-4 vuotta työskennelleillä. Tätä tulosta hämärtää iän mukana voimakkaasti laskeva todennäköisyys pysyä alalla. Katsotaan myöhemmin tässä luvussa tilastollisen mallin avulla, miten alan työkokemus vaikuttaa alalle jäämiseen, kun pankkilaisten ikäerot on erikseen otettu huomioon.

Taulukko 3. Pankkialalla pysyminen iän ja kokemuksen mukaan

Tilanne vuonna 1990	Naiset		Miehet	
	Kaikki 1990	% jäljellä 1997	Kaikki 1990	% jäljellä 1997
	N=8616	51,9	N=2254	39,5
Ikä, %				
Alle 25 vuotta	7,2	36,3	4,9	23,7
25-34 vuotta	26,7	57,8	34,7	42,7
35-44 vuotta	37,0	65,7	33,8	49,6
45-54 vuotta	23,8	39,9	20,6	32,8
55 vuotta tai enemmän	5,3	0,2	6,0	0,7
Pankkialan kokemus, %				
1-2 vuotta	5,4	32,4	11,2	26,2
3-4 vuotta	8,2	46,9	10,7	41,6
5-7 vuotta	10,2	58,5	13,5	51,5
8-11 vuotta	10,2	60,8	9,1	51,7
12-15 vuotta	11,0	60,2	6,5	37,4
16-19 vuotta	18,6	60,2	11,1	44,8
20 vuotta tai enemmän	32,6	44,9	19,8	30,3

Taulukko 4. Pankkialalla pysyminen koulutuksen mukaan

Tilanne vuonna 1990	Naiset		Miehet	
	Kaikki 1990	% jäljellä 1997	Kaikki 1990	% jäljellä 1997
	N=8616	51,9	N=2254	39,5
Koulutus, %				
Kansakoulu	8,8	48,1	5,4	21,3
Keskikoulu/peruskoulu	24,6	45,8	9,2	32,2
Ylioppilas	11,4	56,3	9,9	40,4
Merkantti	12,4	55,0	4,2	34,7
Merkonomi	20,7	56,5	18,5	41,5
Yo-merkonomi	12,3	55,1	12,6	45,6
Ekonomi/KTK	2,0	51,4	11,3	42,1
Muu koulutus	5,1	51,7	26,2	40,9

Kaupallinen keskiasteen koulutus näyttäisi sekä miehillä että naisilla merkinneen muita pienempää alttiutta siirtyä pankkialan ulkopuolelle: keskimääräistä suurempi osa tällaisen koulutuksen saaneista oli vuosien 1990-97 aikana pysynyt pankkialalla (taulukko 4).

Taulukosta 4 ilmenee, että muita suurempi alttius siirtyä alan ulkopuolelle on ollut kansakoulun, keski- tai peruskoulun käyneillä henkilöillä. Tätä selittää osittain se, että pelkän peruskoulutuksen varassa olleet pankkilaiset ovat keskimääräistä varttuneempia, jotka jo iän puolesta ovat muita alttiimpia siirtymään työelämän ulkopuolelle.

Tutkitaan seuraavaksi, miten hierarkiataso tai tehtävä vaikutti todennäköisyyteen säilyttää työpaikkansa tutkimusajanjaksolla (taulukko 5).

Taulukon 5 mukaan vuosien 1990-97 aikana tapahtunut työpaikkojen väheneminen näyttäisi naisilla olleen melko tasaista eri hierarkkisilla tasoilla. Miehillä sen sijaan esimiesasema on merkinnyt todennäköisempää alalla pysymistä: vuonna 1990 esimiesasemassa olleista 43 prosenttia oli edelleen alalla vuonna 1997. Miestoimihenkilöillä vastaava prosenttiosuus oli 37.

Jos tarkastellaan varsinaista pankkitoimintaa tilanne muuttuu. Sekä miehillä että naisilla sivukonttorin esimiehinä toimineilla on ollut keskimääräistä alhaisempi todennäköisyys jäädä pankkialalle. Muilla esimiehillä (esimerkiksi osaston johto) on sen sijaan ollut muita suurempi

todennäköisyys pysyä alalla. Naisilla myös varsinaisen pankkitoiminnan johdossa on ollut selvästi keskimääräistä suurempi todennäköisyys jäädä alalle. Tosin vain 0,7 prosenttia naisista oli vuonna 1990 näissä tehtävissä.

Taulukko 5. Pankkialalla pysyminen hierarkkisen aseman ja tehtävän mukaan

Tilanne vuonna 1990	Naiset		Miehet	
	Kaikki 1990	% jäljellä 1997	Kaikki 1990	% jäljellä 1997
	N=8616	51,9	N=2254	39,5
Asema, %				
Johto	1,0	51,9	22,2	39,6
Esimies	8,0	50,7	33,8	43,4
Toimihenkilö	91,0	52,0	44,0	36,5
Tehtävä, %				
Varsinainen pankkitoiminta:				
- Johto	0,7	59,0	16,2	38,0
- Esimies, osasto/jaos/ toimisto	3,4	53,9	14,9	47,6
- Esimies, sivukonttori	2,4	45,6	8,0	31,5
- Asiakaspalvelu raha-vastuulla	42,4	53,8	4,6	33,0
- Asiakaspalvelu ilman rahavastuuta	15,8	57,4	4,5	47,6
- Asiakaspalvelun tausta-toiminnot	14,7	53,6	5,9	37,3
Muu toiminta:				
- ATK	3,9	46,7	15,7	40,2
- Henkilöstöhallinto	1,6	46,5	1,1	48,1
- Laskentatoimi	4,1	44,1	1,6	35,2
- Markkinointi	1,6	46,7	4,8	41,7
- Yleishallinto	8,7	40,5	21,2	38,2

Kun varsinaista pankkitoimintaa verrataan muihin pankin tehtäviin taulukosta 5 havaitaan, että naisilla työpaikka on säilynyt todennäköisimmin varsinaisen pankkitoiminnan tehtävissä. Miehillä tilanne näyt-

täisi pikemminkin olleen päinvastainen: muissa kuin varsinaisen pankkitoiminnan tehtävissä työpaikka on säilynyt keskimääräistä todennäköisemmin. Esimerkiksi vuonna 1990 ATK-tehtävissä toimineista miehistä 40 prosenttia oli edelleen pankkialalla vuonna 1997. Sivukonttorin miespuolisista esimiehistä vain 32 prosenttia säilytti alan työpaikkansa vastaavana aikana.

Tarkastellaan seuraavaksi, miten todennäköisyys pankkialalle jäämisestä vaihtelee tehtävien vaativuusluokan mukaan (taulukko 6).

Taulukko 6. Pankkialalla pysyminen tehtävien vaativuusluokan mukaan

Tilanne vuonna 1990	Naiset		Miehet	
	Kaikki 1990	% jäljellä 1997	Kaikki 1990	% jäljellä 1997
	N=8616	51,9	N=2254	39,5
Vaativuusluokka, %				
Luokat 1-2	2,9	25,5	3,6	14,9
Luokka 3	54,9	52,4	10,7	38,2
Luokka 4.1	14,2	58,9	3,6	40,2
Luokka 4.2	10,5	51,0	5,2	34,2
Luokka 5.1	6,7	55,3	6,6	44,3
Luokka 5.2	7,1	47,6	52,1	41,5
Sopimuspalkka	3,8	43,0	18,2	39,1

Tehtävien vaativuus on matalin luokassa 1 ja korkein luokassa 5.2. Sopimuspalkkalaiset kuuluvat tehtävien luokittelun ulkopuolelle. Taulukosta 6 ilmenee, että naisilla alttius pysyä alalla on ollut korkeimmillaan keskimmäisissä vaativuusluokissa. Miehillä luokissa 5.1-5.2 työskennelleistä on muita suurempi osa pysynyt alalla. Sekä miehillä että naisilla vain pieni osa luokissa 1-2 työskennelleistä on jäänyt alalle.

2.3 Todennäköisyys pysyä pankkialalla – taustan vaikutus

Edellä on hahmotettu pankkialalle jääneiden osuuksia erilaisille henkilöstöryhmille. Esitetyt luvut antavat yleiskuvan siitä, miten eri ryhmiin kuuluminen on edesauttanut tai heikentänyt mahdolli-

suuksia jäädä pankkialalle. Ihmiset ovat kuitenkin useiden ominaisuuksien summa, eikä yhden ominaisuuden tarkastelu kerrallaan välttämättä tuota oikeaa kuvaa kokonaistilanteesta. Sen vuoksi seuraavassa on tilastollisen mallin avulla laskettu, miten eri taustaominaisuudet ovat vaikuttaneet todennäköisyyteen pysyä pankkialalla vuosina 1990-97.[2]

Käytettävän tilastollisen mallin etuna on se, että se voi ottaa yhtä aikaa huomioon kaikkien taustaominaisuuksien vaikutuksen alalla pysymiseen, ja sen avulla voidaan laskea tietyn ominaisuuden ”itsenäinen” vaikutus alalla pysymisen todennäköisyyteen. Tämä tarkoittaa sitä, että yhden ominaisuuden vaikutusta tutkittaessa vertailu tehdään muilta ominaisuuksilta samankaltaisten henkilöiden välillä. Mallia estimoitaessa mukaan otettiin aluksi mahdollisimman laaja taustamuuttujien kirjo, joiden merkitsevyyttä testattiin erikseen. Lopulliseen malliin on jätetty jäljelle vain ne muuttujat, jotka osoittautuivat estimoinneissa tilastollisesti merkitseviksi selittäjiksi. Tuloksissa ilmenevä muuttujaluokitus kuvaa juuri tällaisten testausten lopputulosta. Mallin erityispiirteenä on lisäksi se, että kunkin taustamuuttujan kohdalla testattiin erillisten lisämuuttujien avulla sitä, oliko sen vaikutus eri miehillä ja naisilla.

Taulukossa 7 on raportoitu mallin estimointituloksista lasketut alalla pysymisen todennäköisyydet eri taustamuuttujien suhteen. Taulukossa raportoidaan kaikki taustaominaisuuksien luokat, joiden suhteen todennäköisyys alalla pysymiseen on tilastollisesti poikennut muista (poisjätetyistä) luokista. Vertailuhenkilön voidaan ajatella olevan ”tyypillinen” alalla työskennellyt henkilö. Lasketut vertailuhenkilön ominaisuudet eivät edusta kuitenkaan aineiston keskiarvoja, vaan hänen taustaominaisuuksiensa luokat ovat niitä, jotka eivät suoraan näy taulukon 7 luokitteluissa.[3] Esimerkiksi pelkän kansa- tai peruskoulun käyneillä oli sama todennäköisyys pysyä alalla kuin korkea-asteen tut-

---

[2] Mallina on käytetty ns. Probit-mallia, jonka tuloksia myöhemmin hyödynnetään laskettaessa eri taustaominaisuuksien vaikutusta palkanmuodostukseen. Varsinaiset estimointitulokset on esitetty liitteessä 1.

[3] Taulukon 7 vertailuhenkilö on 25-44 -vuotias, hänellä on yli 4 vuotta pankkialan kokemusta, hän on joko kansa- tai peruskoulun käynyt tai hänellä on korkea-asteen tutkinto, hän työskentelee liike- tai osuuspankissa, hän on joko johtotehtävissä tai toimihenkilönä, hän ei toimi asiakaspalvelussa ja tehtävien vaativuusluokka on hänellä tasoa 3.

kinnon suorittaneilla, mistä syystä molemmat ryhmät tulivat mukaan tarkasteltavaan vertailuryhmään.

Taulukko 7. Pankkialalla pysyminen (todennäköisyysmalli)

	Naiset N=8616	Miehet N=2254
Aineistossa keskimäärin, %	51,9	39,5
Vertailuhenkilö, %	56,1	56,1
Todennäköisyyden muutos, jos		
Ikä vuonna 1990		
Alle 25 vuotta	-11,9	-11,9
45-54 vuotta	-25,0	-25,0
55 vuotta tai enemmän	-55,9	-55,9
Pankkialan kokemus vuonna 1990		
1-2 vuotta	-23,8	-23,8
3-4 vuotta	-11,9	-11,9
Koulutus vuonna 1990		
Ylioppilas	3,2	3,2
Merkantti	5,5	5,5
Merkonomi	6,7	6,7
Yo-merkonomi	3,6	3,6
Muu ylempi keskiaste	14,6	14,8
Muu alempi korkea-aste	7,6	7,6
Pankkiryhmä vuonna 1990		
Säästöpankki	-25,2	-30,9
Asema vuonna 1990		
Esimies	15,2	6,0
Tehtävä vuonna 1990		
Varsinainen pankkitoiminta:		
- Asiakaspalvelu rahavastuulla	14,9	-3,1
- Asiakaspalvelu ilman rahavastuuta	14,8	14,8
- Asiakaspalvelun taustatoiminnot	11,0	-2,6
Vaativuusluokka vuonna 1990		
Luokat 1-2	-20,2	-20,2
Luokat 4.1-4.2 tai 5.1-5.2	4,0	4,0
Sopimuspalkka	-11,5	-11,5

Taulukossa 7 on ensin laskettu mallin tuottaman vertailuhenkilön todennäköisyys pysyä alalla. Tämän jälkeen katsotaan, kuinka vertailuhenkilön todennäköisyys muuttuu, kun henkilön taustaominaisuuksia muutetaan yksi kerrallaan. Katsotaan seuraavaksi tarkemmin näitä tuloksia.

Taulukon 7 mukaan miesten keskimääräinen todennäköisyys pysyä pankkialalla oli vuosina 1990-97 selvästi naisia alhaisempi. Naisten ja miesten välinen ero näyttäisi taulukon tulosten mukaan heijastavan pikemminkin miesten ja naisten erilaisia ominaisuuksia (ja tehtäviä) kuin pelkkään sukupuoleen liittyviä syitä. Kun samanlaisia miehiä ja naisia verrataan toisiinsa ei sukupuolten välillä ole eroa: vertailuhenkilön todennäköisyys jäädä alalle on sekä naisilla että miehillä sama 56 prosenttia.

Taulukosta 7 ilmenee, että ikä vaikuttaa molemmilla sukupuolilla samalla tavalla alalla pysymisen todennäköisyyteen. Ikäryhmään 25-44 vuotta (vertailuryhmä) verrattuna alle 25-vuotiailla on ollut 12 prosenttiyksikköä ja 45-54 -vuotiailla 25 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys jäädä alalle. Yli 55 vuotta täyttäneillä todennäköisyys jäädä alalle on ollut käytännössä nolla (eli lähes 56 prosenttiyksikköä alempi kuin vertailuryhmässä). Tämä tuli jo aiemmin ilmi pankkialalle jääneiden varttuneiden vähäisinä osuuksina taulukossa 3.

Pankkialan kokemus näyttäisi vaikuttavan samalla tavalla eri sukupuolten alalla pysymiseen. Yli 4 vuotta alalla työskennelleisiin nähden (vertailuryhmä) 1-2 vuotta alalla olleilla on ollut 24 prosenttiyksikköä ja 3-4 vuotta alalla työskennelleillä 12 prosenttiyksikköä alempi todennäköisyys pysyä alalla. Nämä tulokset kertovat siitä, että pitkä pankkialan kokemus on edesauttanut työpaikan säilymistä pankkialalla, mutta myös siitä, että alan kokemuksesta saatava hyöty ei viiden vuoden jälkeen merkittävästi nouse (ei tosin myöskään laske). Siten taulukossa 3 ilmennyt alhainen pankkialalle jääneiden osuus yli 19 vuotta alalla työskennelleiden ryhmässä johtuu puhtaasti tämän ryhmän keskimääräisestä korkeammasta iästä.

Koulutuksen vaikutus alalla pysymiseen on ollut kirjava, mutta sama sekä miehillä että naisilla. Muihin ryhmiin nähden ylioppilastutkinto, keskiasteen kaupalliset tutkinnot ja muu ylempi keskiaste tai alempi korkea-aste ovat merkinneet keskimääräistä korkeampaa todennäköisyyttä pysyä alalla tarkastelujakson ajan.

Säästöpankkeihin liittyvät uudelleen järjestelyt näkyvät taulukon 7 luvuissa selvästi. Säästöpankeissa työskennelleillä naisilla on ollut muuten samankaltaisiin mutta muissa pankeissa työskennelleisiin naisiin verrattuna 25 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys pysyä alalla. Miehillä vastaava luku oli 31 prosenttiyksikköä.

Esimiestehtävissä olleilla naisilla on ollut 15 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys jäädä alalle kuin johto- tai toimihenkilötason tehtävissä olleilla naisilla. Miehillä esimiestehtävissä toimiminen nosti alalla pysymisen todennäköisyyttä naisia vähemmän, 6 prosenttiyksikköä.

Taulukosta 7 ilmenee, että asiakaspalvelutehtävissä olleilla naisilla on ollut muita naisia suurempi todennäköisyys säilyttää työpaikkansa pankkialalla. Miehillä tilanne on pikemminkin ollut päinvastoin: työskentely asiakaspalvelussa rahavastuulla tai asiakaspalvelun taustatoiminnoissa on miehillä merkinnyt muita alempaa todennäköisyyttä pysyä alalla.

Sekä miehillä ja naisilla vaativuusluokka vaikuttaa samalla tavalla alalle jäämiseen, kun vertailuksi otetaan samankaltaisilla ominaisuuksilla varustetut henkilöt. Taulukon 7 mukaan mitä korkeampi vaativuusluokka henkilöllä on ollut sitä todennäköisemmin hän on alalla pysynyt. Vaativuusluokissa 1-2 alalle jäämisen todennäköisyys on ollut 20 prosenttiyksikköä alempi kuin kolmannessa vaativuusluokassa. Ylemmissä vaativuusluokissa alalle jäämisen todennäköisyys on ollut 4 prosenttiyksikköä korkeampi kuin vertailuluokassa 3. Sopimuspalkkalaisten todennäköisyys pysyä alalla on ollut 12 prosenttiyksikköä vertailuluokkaa alempi.

2.4 Yhteenveto

Pankkialan murros merkitsi miehille naisia suurempaa riskiä siirtyä alan ulkopuolelle. Vuonna 1990 pankkialalla työskennelleistä naisista 52 prosenttia ja miehistä vain 40 prosenttia oli edelleen alan töissä vuonna 1997. Tehtyjen analyysien mukaan miesten naisia suurempi alttius lähteä alalta johtui lähinnä kolmesta syystä. Ensiksi miespuolisilla esimiehillä oli suurempi alttius siirtyä alan ulkopuolelle kuin vastaavassa asemassa olevilla naisilla. Toiseksi miehet pysyivät naisia heikommin varsinaisen pankkitoiminnan asiakaspalvelutehtävissä. Kolmanneksi säästöpankissa työskentely merkit-

si miehille naisia suurempaa alalta poistumisen riskiä: säästöpankkien palveluksessa olevien miesten todennäköisyys siirtyä alan ulkopuolelle oli 31 prosenttiyksikköä suurempi kuin muissa pankkiryhmissä työskentelevillä miehillä. Naisilla säästöpankissa työskentelyyn liittyvä alalta poistumisen riski oli 25 prosenttiyksikköä suurempi kuin muissa pankeissa työskentelevillä naisilla. Nämä luvut kertovat karua kieltä säästöpankkien uudelleen järjestelyyn liittyvistä seurannaisvaikutuksista.

Pankkialalla pysyi tutkimusajanjaksolla todennäköisimmin henkilö, jolla vuonna 1990 oli seuraavat ominaisuudet: Hän oli iältään 25-44 -vuotias, takataskussaan hänellä oli keskiasteen tutkinto ja yli neljän vuoden pankkialan työkokemus, hän toimi esimiehenä (tai, jos oli nainen, niin myös asiakaspalvelutehtävissä) joko osuus- tai liikepankissa ja hänen tehtävien vaativuusluokkansa oli joko kolme tai sitä ylempi (hän ei kuitenkaan saanut sopimuspalkkaa). Siten muita todennäköisemmin pankkialalla näyttäisi pysyneen varsinaisen pankkitoiminnan tehtäviä tehneet, jo jonkin verran alan kokemusta ja meriittiä hankkineet henkilöt.

3 RAHOITUSALAN SISÄINEN SOPEUTUMINEN

Edellä on tarkasteltu pankkialalla työskennelleiden ulkoista sopeutumista alan murrokseen vuosina 1990-97. Alalle jääneet pankkilaiset ovat myös eri tavoin joutuneet sopeutumaan rahoitusalan rakennemuutoksiin. Moni on vaihtanut pankkityönantajaa tai tehtäviä tai molempia. Muutokset eivät ole aina merkinneet uralla etenemistä, vaan ratkaisut ovat joskus edellyttäneet sopeutumista aiempaa vaatimattomampaan asemaan.

3.1 Hierarkkisen aseman muutokset

Taulukossa 8 on selvitetty pankkialan sisäistä sopeutumista tarkastelemalla alalla työskentelevien hierarkkisen aseman muutoksia vuosien 1990 ja 1997 välillä. Taulukosta ilmenee, että suurimmalla osalla tarkastelujaksolla alalla pysyneistä hierarkkinen asema (eli työskenteleekö pankin johdossa, esimiesasemassa vai toimihenkilönä) pysyi ennallaan. Alalle jääneistä naisista 91 prosentilla ja miehistä 71 prosentilla hierarkkinen asema ei tarkastelujaksolla muuttunut. Vaikka hierarkkinen asema pysyi ennallaan suurella osalla kuitenkin vaihtui pankkityönantaja joko omasta toimesta tai pankkialalla tehtyjen liiketoimintojen sopeutumisesta johtuen.[4] Näin kävi lähes 46 prosentilla naisista ja 50 prosentilla miehistä.

Osa vuonna 1990 pankkien johdossa ja esimiesasemassa työskennelleistä toimi vuonna 1997 aiempaa alemmalla hierarkkisella tasolla. Johto- ja esimiesasemassa olevista naisista 37 prosentilla ja miehistä 18 prosentilla hierarkkinen asema heikkeni seitsemän vuoden tarkastelujaksolla. Koronkorkolaskukaavan avulla voidaan karkeasti arvioida, että *vuosittain* runsaalla 6 prosentilla naisista ja vajaalla 3 prosentilla miehistä hierarkkista asemaa tarkistettiin alaspäin. Kun poikkeusolosuhteet rahoitusalalla muistetaan todennäköisyys siirtyä hierarkkisessa asemassa alaspäin ei vuositason muutoksen jälkeen tunnu enää yllättä-

[4] Pankkityönantajan vaihtuminen ei ole välttämättä muuttanut yksittäisen työntekijän asemaa merkittävästi. Esimerkiksi pankin omistajavaihdoksen myötä henkilö on voinut pysyä samoilla ehdoilla vanhoissa tehtävissään ja vanhassa pankkikonttorissaan.

vän korkealta. Esimerkiksi teollisuudessa 1990-luvun lamavuosien aikana tehtävien vaativuutta tarkistettiin alaspäin *vuosittain* noin 0,2-3 prosentilla toimihenkilöistä ryhmästä riippuen.[5] Yleinen tulos yritysten sisäisiä työmarkkinoita tutkittaessa on ollut, että tehtäviä tarkistetaan alaspäin huomattavasti harvemmin kuin ylöspäin.[6] Se, että vuosina 1990-97 rahoitusalalla tilanne oli pikemminkin päinvastoin, kertoo alaa kohdanneesta murroksesta. Rahoitusalan poikkeuksellinen tilanne näkyy erityisesti naisten urakehityksessä: moni on joutunut siirtymään hierarkiassa alaspäin ja hyvin harva on päässyt kiipeämään hierarkkisia portaita ylöspäin.

Kun aineistoa analysoitiin tarkemmin havaittiin, että sellaisilla henkilöillä, joiden todennäköisyys pysyä pankkialalla oli keskimääräistä

Taulukko 8. Hierarkkisen aseman muutokset, 1990-97

	Naiset	Miehet
Hierarkkinen asema pysynyt ennallaan	N=4065	N=632
Kaikki, %	90,9	70,9
- Pankkityönantaja vaihtunut, %	45,7	49,5
Hierarkkinen asema alentunut	N=147	N=97
Johto & esimiehet, %	37,1	18,3
- Pankkityönantaja vaihtunut, %	52,4	53,6
Hierarkkinen asema noussut	N=260	N=162
Toimihenkilöt & esimiehet, %	5,9	23,4
- Pankkityönantaja vaihtunut, %	59,6	64,8

[5] Katso Lilja (1996). Nämä vertailut ovat vain suuntaa-antavia, sillä todennäköisyys siirtyä hierarkiassa ylös tai alaspäin on riippuvainen hierarkkisten tasojen lukumäärästä. Mitä enemmän tasoja on, sitä todennäköisempää muutokset ovat. Teollisuutta koskevassa tutkimuksessa on käytössä ollut enemmän hierarkkisia tasoja, joten todennäköisyyksien tulisi tästä syystä olla teollisuudessa pankkialaa suurempia. Pankkialan poikkeuksellista tilannetta kuvaa se, että näin ei kuitenkaan ole.

[6] Katso esim. Baker, Gibbs ja Holmström (1994).

heikompi, oli myös muita suurempi riski siirtyä alemmalle hierarkkiselle tasolle.[7] Tämä tukee sitä johtopäätöstä, että hierarkkisen aseman heikkeneminen liittyy läheisesti rahoitusalan murrokseen. Tulos kertoo myös siitä, minkälaisten ratkaisujen eteen osa pankkilaisista rahoitusalan muutosten kourissa joutui: joko otat vastaan vähemmän vaativan tehtävän (ja lisäksi mahdollisesti vaihdat pankkityönantajaa) tai siirryt alan ulkopuolelle. Tällaisessa valintatilanteessa miehet näyttäisivät naisia useammin valinneen alan ulkopuolelle siirtymisen ja naiset taas miehiä useammin näyttäisivät jääneen sinnittelemään alan töihin.

Tarkastelujakso ei ole pankkialalla työskennelleille merkinnyt pelkästään vaikeita päätöksiä, vaan osa on pystynyt alan murroksissa ottamaan vastaan uusia haasteita ja kohentamaan omaa asemaansa. Vuonna 1990 toimihenkilötason ja esimiestason tehtävissä toimineista naisista 6 prosenttia oli edennyt korkeammalle hierarkkiselle tasolle vuonna 1997. Miehistä 23 prosenttia eteni urallaan vastaavana aikana. Näistä luvuista voidaan arvioida, että *vuosittain* vajaalla prosentilla naisista ja vajaalla 4 prosentilla miehistä hierarkkista asemaa tarkistettiin ylöspäin. Verrattuna Suomen teollisuuden lukuihin 1990-luvun alkuvuosina, jolloin myös teollisuuden sisäinen urakierto heikkeni, jää pankkialalla eteneminen suhteellisen harvan etuoikeudeksi. Tällöin teollisuudessa eteni urallaan *vuosittain* noin 4-8 prosenttia toimihenkilöistä.[8] Edellä olevat luvut kertovat siis toisesta pankkialan murroksen mahdollisesta seurauksesta: sisäinen urakierto on alan kriisistä kärsinyt. Aseman kohentumiseen on myös keskimääräisestä useammin liittynyt pankkityönantajan vaihtuminen: uralla edenneistä naisista 60 prosentilla ja miehistä 65 prosentilla työnantaja vaihtui.

Tarkastellaan seuraavassa lähemmin, minkälaiset taustatekijät kasvattivat pankkilaisten riskiä joutua aiempaa alemmalle hierarkkiselle tasolle, ja mitkä tekijät vastaavasti lisäsivät henkilön todennäköisyyttä edetä urallaan vuosina 1990-97. Analyyseissä käytetään hyödyksi todennäköisyysmallia,[9] joka ottaa yhtä aikaa huomioon kaikkien taustaominaisuuksien vaikutuksen uramuutosalttiuteen. Käytetty malli mah-

---

7 Tämä tulos saatiin ottamalla mukaan selittäjäksi todennäköisyys pysyä pankkialalla malliin, jossa henkilöiden todennäköisyyttä siirtyä alemmalle hierarkkiselle tasolle selitettiin ajanjaksolla 1990-1997.

8 Lilja (1996). Katso alaviite 5.

9 Ns. Probit malli. Varsinaiset mallin estimointitulokset esitetään liitteessä 2.

dollistaa sen, että kunkin taustamuuttujan vaikutusta arvioitaessa vertailu voidaan tehdä muilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten henkilöiden välillä. Tällöin eri taustatekijöiden yksittäiset vaikutukset eivät sotkeudu muista taustatekijöistä johtuvien vaikutusten kanssa. Kunkin taustamuuttujan kohdalla testattiin erikseen sitä, vaikuttiko se eri tavalla miesten ja naisten urakehitykseen. Lisäksi malleissa korjattiin mahdollinen rajoitettuun otokseen liittyvä harha ottamalla mukaan lisäselittäjäksi aiemmin estimoitu todennäköisyys pysyä pankkialalla.[10] Lopulliseen malliin jätettiin jäljelle vain ne taustamuuttujat, jotka osoittautuivat estimoinneissa tilastollisesti merkitseviksi selittäjiksi.

3.2 Hierarkkisen aseman alentumisriski – taustan vaikutus

Taulukossa 9 raportoidaan tilastollisen mallin estimointituloksista lasketut hierarkkisen aseman alentumisen todennäköisyydet eri taustamuuttujien suhteen. Estimointien perusjoukkona ovat vuonna 1990 joko johto- tai esimiestehtävissä toimineet henkilöt eli henkilöt, joilla on ollut riski joutua alemmalle hierarkkiselle tasolle. Taulukossa on ensin raportoitu niiden henkilöiden osuus, joille riski on toteutunut eli joiden hierarkkinen asema heikkeni tarkastelujaksolla. Seuraavaksi taulukossa on laskettu tilastollisen mallin tuottaman vertailuhenkilön todennäköisyys siirtyä alemmalle hierarkiatasolle.[11] Tämän jälkeen katsotaan, kuinka vertailuhenkilön todennäköisyys muuttuu, kun henkilön taustaominaisuuksia muutetaan yksi kerrallaan.

Taulukon 9 mukaan vertailuhenkilön todennäköisyys siirtyä alemmalle hierarkkiselle tasolle oli tarkastelujaksolla molemmilla sukupuolilla 11 prosenttia ja selvästi alempi kuin aineistossa keskimäärin. Siten samankaltaisten miesten ja naisten vertailussa ei tule esille keskimääräisissä osuuksissa näkyvää sukupuolieroa.

---

[10] Otos on rajoitettu siinä mielessä, että hierarkkisen aseman muutoksia voidaan tutkia vain niiden henkilöiden kohdalla, jotka ovat pysyneet pankkialalla. Jos nämä henkilöt poikkeavat systemaattisesti pankkilaisten perusjoukosta tulokset voivat olla harhaisia ellei malleja korjata tällä tavalla.

[11] Taulukon 9 vertailuhenkilö on alle 45-vuotias (tai yli 54-vuotias), hänellä on jokin muu koulutus kuin ekonomi tai KTK, hän työskentelee liikepankissa, hän on esimies (ei kuitenkaan varsinaisessa pankkitoiminnassa) tai toimihenkilö, tehtävien vaativuusluokka ei ole 5.2 ja hän oli saman pankkityönantajan palveluksessa tarkasteluvuosina 1990 ja 1997.

Taulukko 9. Hierarkkisen aseman alentumisriski (todennäköisyysmalli)

	Naiset	Miehet
Havaintojen lukumäärä	396	529
Aineistossa keskimäärin, %	37,1	18,3
Vertailuhenkilö, %	11,2	11,2
Todennäköisyyden muutos, jos		
Ikä vuonna 1990		
45-54 vuotta	16,0	16,0
Koulutus vuonna 1990		
Ekonomi/KTK	-9,5	-0,6
Alue vuonna 1990		
Pääkaupunkiseutu	5,4	5,4
Pankkiryhmä vuonna 1990		
Osuuspankki	21,8	4,3
Säästöpankki	43,8	43,8
Asema/tehtävä vuonna 1990		
Johto, varsinainen pankkitoiminta	11,0	11,0
Muu johto	15,0	15,0
Esimies, osasto/jaos/toimisto	-4,3	-4,3
Esimies, sivukonttori	-5,3	-5,3
Vaativuusluokka vuonna 1990		
Luokka 5.2	-6,4	-6,4
Pankkityönantaja vaihtunut 1990-97	22,7	1,8

Keskimääräisissä prosenteissa ilmenevät erot kuvaavat sitä, että aineistossa on henkilöitä, joiden riski hierarkkisen aseman alenemiseen on ollut selvästi vertailuhenkilöä suurempi. Aineiston yleistä keskiarvoa nostaa esimerkiksi se seikka, että säästöpankeissa työskennelleillä on ollut lähes 44 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys urakehityksen heikkenemiseen kuin liikepankeissa työskennelleillä (vertailuhenkilö). Siten säästöpankkeihin liittyvät omistusjärjestelyt ovat merkinneet alalle jääneiden työtehtävien merkittävää uudelleen jakoa.

Taulukosta 9 ilmenee, että naisten miehiä suurempi riski siirtyä alemmalle hierarkkiselle tasolle näyttäisi liittyvän kahteen taustatekijään, joiden suhteen naisilla on ollut selvästi miehiä suurempi todennäköisyys

joutua uudelleen arvioinnin kohteeksi. Ensimmäinen näistä riskitekijöistä liittyy pankkiryhmään: Osuuspankeissa työskennelleillä naisilla on ollut 17 prosenttiyksikköä korkeampi todennäköisyys aseman heikentymiseen kuin miehillä. Toinen tekijä liittyy pankkityönantajan vaihtumiseen: naisilla työnantajan vaihtuminen on miehiä todennäköisemmin merkinnyt luopumista aiemmasta hierarkkisesta asemasta. Naisilla on ollut 20 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys kuin miehillä siirtyä hierarkiassa alaspäin työnantajan vaihtuessa. Tämä tulos heijastaa jo aiemmin ilmenneitä eroja naisten ja miesten välillä. Naisilla on ollut miehiä selvästi suurempi todennäköisyys jäädä pankkialalle. Säilyttääkseen työpaikkansa pankkialan sisällä naiset ovat maksaneet hinnan: he ovat joustaneet miehiä enemmän tehtävien laadussa.

Hierarkkisen aseman aleneminen on taulukon 9 mukaan ollut muita todennäköisempää ikäryhmässä 45-54 vuotta, pääkaupunkiseudulla ja johtotehtävissä. Pankkialalle jääneiden joukossa 45-54 -vuotiaat edustavat käytännössä vanhinta ikäluokkaa, sillä valtaosa yli 54-vuotiaista siirtyi tarkastelujakson aikana alan ulkopuolelle. Varttunut ikä merkitsi siten monessa suhteessa keskimääräistä suurempaa riskiä joutua pankkialan murroksen jalkoihin.

Muita alhaisempi todennäköisyys joutua siirtymään hierarkiassa alaspäin on ollut taas ekonomin tai kauppatieteiden kandidaatin tutkinnon suorittaneilla (erityisesti naisilla), henkilöillä, joilla tehtävien vaativuusluokka oli 5.2, sekä varsinaisen pankkitoiminnan esimiehillä. Esimerkiksi liikepankissa työskennelleellä, ekonomin tutkinnon suorittaneella, alle 45-vuotiaalla, naispuolisella esimiehellä oli tarkastelujaksolla vain vajaan kahden prosentin todennäköisyys siirtyä toimihenkilötason tehtäviin.

3.3 Hierarkkisen aseman kohentuminen – taustan vaikutus

Tarkastellaan seuraavaksi pankkialan sisäisiä muutoksia kolikon toiselta puolelta eli pankkialalle jääneiden uralla etenemistä. Taulukossa 10 raportoidaan hierarkkisen aseman nousuun liittyvät todennäköisyydet eri taustamuuttujien suhteen, jotka on laskettu edellä kuvatun tilastollisen mallin estimoinnista saaduista tuloksista. Analyysin perusjoukoksi valittiin esimiehet ja toimihenkilöt vuoden 1990 aineistossa eli henkilöt, joilla oli mahdollisuus olla korkeammalla hierarkkisella tasolla vuonna 1997. Taulukossa 10 on ensin raportoitu niiden henkilöiden

osuus, joiden hierarkkinen asema nousi tarkastelujaksolla. Seuraavaksi taulukossa on laskettu mallin tuottaman vertailuhenkilön todennäköisyys nousta korkeammalle hierarkiatasolle.[12]

Taulukko 10. Hierarkkisen aseman nousualttius (todennäköisyysmalli)

	Naiset	Miehet
Havaintojen lukumäärä	4426	693
Aineistossa keskimäärin, %	5,9	23,4
Vertailuhenkilö, %	19,5	27,9
Todennäköisyyden muutos, jos		
Ikä vuonna 1990		
25-34 vuotta	8,2	9,6
Pankkialan kokemus vuonna 1990		
1-2 vuotta	21,5	24,0
3-4 vuotta	13,8	15,8
5-7 vuotta	12,4	14,3
8-11 vuotta	7,9	9,2
12-15 vuotta	8,3	-23,9
Koulutus vuonna 1990		
Ekonomi/KTK	13,2	15,2
Alue vuonna 1990		
Pääkaupunkiseutu	-7,9	-10,1
Pankkiryhmä 1990		
Osuuspankki	0,0	-11,7
Asema vuonna 1990		
Esimies	-12,9	-7,5
Vaativuusluokka vuonna 1990		
Luokat 1-3	-18,9	-24,1
Luokat 4.1-4.2	-15,3	-9,9
Pankkityönantaja vaihtunut 1990-97	7,4	8,7

[12] Varsinaiset estimointitulokset esitetään liitteessä 3. Taulukon 10 vertailuhenkilö ei kuulu ikäluokkaan 25-34 vuotta, hänellä on yli 15 vuoden pankkialan kokemus, hänellä on jokin muu koulutus kuin ekonomi tai KTK, hän ei asu pääkaupunkiseudulla, hän toimii joko pankin johdossa tai on toimihenkilö, tehtävien vaativuusluokka on 5.1 tai 5.2 tai hän on sopimuspalkalla ja hän oli saman pankkityönantajan palveluksessa tarkasteluvuosina 1990 ja 1997.

Taulukon 10 mukaan aineistossa keskimäärin 6 prosentilla naisista ja 23 prosentilla miehistä hierarkkinen asema kohentui tarkastelujaksolla. Tämä keskimääräinen naisten ja miesten urakehityksen välillä oleva ero johtuu osittain naisten ja miesten erilaisista taustaominaisuuksista (eri koulutus, työtehtävät jne.) ja osittain siitä, että miesten kanssa samoilla ominaisuuksillakaan varustetuilla naisilla urakehitys ei ole ollut yhtä hyvä kuin miehillä. Pankkialan tasa-arvon kehittämisen kannalta on tärkeä selvittää, mistä syistä nämä sukupuolten väliset urakehityserot johtuvat.

Estimoidun tilastollisen mallin avulla voidaan verrata samanlaisten naisten ja miesten urakehityksessä ilmeneviä eroja. Kun vertailu tehdään samanlaisilla ominaisuuksilla varustettujen henkilöiden välillä (vertailuhenkilö) sukupuolten välinen ero on selvästi havaittua keskiarvoa pienempi: tarkastelujaksolla naisilla on ollut 20 prosentin todennäköisyys nousta hierarkiassa ylöspäin, kun miehillä tämä todennäköisyys on ollut 28 prosenttia. Nämä luvut kertovat siitä, että naisilla on ollut 8 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys edetä urallaan kuin miehillä siinäkin tilanteessa, jolloin naisten ja miesten havaitut ominaisuudet eivät ole poikenneet tosistaan. Miehet ovat siten saaneet puhtaasti sukupuolesta johtuvan ”bonuksen”, joka on edesauttanut heidän uralla etenemistään pankkialalla. Tällaista tilannetta, jossa miesten kanssa samankaltaiset naiset eivät etene urallaan samassa tahdissa kuin miehet, on kirjallisuudessa kutsuttu ”lasikattoilmiöksi”: naiset törmäävät hierarkkisessa portaikossa näkymättömään lasikattoon, eivätkä pääse tietyn tason jälkeen nousemaan portaikossa ylöspäin.[13] Edellä esitetyt luvut viittaisivat siihen, että osa naisista on saattanut törmätä juuri tällaiseen kattoon pankkialalla.

Tälle tutkimustulokselle tarjoaa yhden selityksen ns. tilastollisen diskriminaation teoria, jonka mukaan miesten todennäköisyys edetä urallaan on naisia suurempi siitä syystä, että naisilla on keskimäärin miehiä suurempi alttius siirtyä tekemään kotityötä.[14] Työnantajan kannalta naisten mahdollinen siirtyminen kotityöhön on riski, joka sitten heijastuu vähäisempänä panostuksena naisten koulutukseen ja heikompina uranäkyminä. Samoista syistä kaikki naiset eivät välttämättä

[13] Groot ja Maassen van den Brink (1996). Tässä 8 prosenttiyksikön ”miesbonus” koskee toimihenkilötason tehtävissä toimivia naisia ja miehiä. Esimiestason tehtävissä tämä luku on suurempi. Palaamme tähän, kun eri muuttujien vaikutuksia tulkitaan jatkossa erikseen.

[14] Lazear ja Rosen (1990).

itsekään pyri samalla tavalla urallaan eteenpäin kuin miehet. Urasuuntautuneet naiset kärsivät tilanteesta, jos naisia arvioidaan ryhmänä eikä yksilönä. Tähän kysymykseen palataan myöhemmin, kun luvussa 5 keskustellaan esimiehille ja johdolle tehdyn pankkialan uranäkymiä arvioineen kyselytutkimuksen tuloksista.

Empiirisiä tutkimuksia naisten ja miesten välisistä urakehityseroista on maailmalla tehty sopivien aineistojen puuttumisen vuoksi vielä melko vähän.[15] Ruotsissa yksityisestä palvelusektorista tehty tutkimus osoitti, että naisten todennäköisyys edetä urallaan oli uravaiheesta ja toimialasta riippuen 30-70 prosenttia miesten todennäköisyydestä.[16] Suurimmat erot sukupuolten välillä olivat tukku- ja vähittäiskaupassa ja pienimmät erot rahoitusalalla. Jos vastaava laskelma tehdään pankkialan vertailuhenkilöiden todennäköisyyksistä Suomessa, havaitaan, että naisten todennäköisyys edetä urallaan on ollut runsaat 70 prosenttia miesten vastaavasta todennäköisyydestä. Siten Suomessa ja Ruotsissa rahoitusalalla ilmenevät sukupuolten väliset urakehityserot näyttäisivät olevan samaa luokkaa.

Suomessa uratutkimusta on tehty lähinnä teollisuuden toimihenkilöiden piirissä.[17] Teollisuudessa miesten urakehitys näyttäisi olleen naisia parempi sillä poikkeuksella, että naisvaltaisessa teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä naisten uralla eteneminen on ollut miehiä todennäköisempää. Tutkimuksen mukaan miesvaltaisessa teknisten toimihenkilöiden ryhmässä naisten todennäköisyys edetä urallaan on ollut noin 50 prosenttia miesten tasosta, ja naisvaltaisessa teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä miesten todennäköisyys edetä urallaan on ollut 80 prosenttia naisten tasosta. Siten pankkialalla naisten uralla eteneminen ei yllä vertailussa naisvaltaisten teollisuustoimihenkilöiden tasolle mutta on ollut selvästi parempi kuin miesvaltaisessa ympäristössä toimivilla teknisillä toimihenkilöillä.

---

[15] Katso esim. Hersch ja Viscusi (1996) ja Krowas (1993).

[16] Laskelmissa verrataan samanlaisilla ominaisuuksilla varustettuja naisia ja miehiä, Granqvist ja Persson (1999). Uralla etenemiseen liittyvät todennäköisyydet vaihtelevat sen mukaan, miltä ajalta ne on laskettu ja mihin urakehitysvaiheeseen ne liittyvät eivätkä ne siten ole suoraan vertailukelpoisia eri tutkimusten välillä.

[17] Lilja (1995 ja 1996). Vartiainen (1999) on tutkinut metallin työntekijöiden keskuudessa naisten ja miesten palkkaeroja ja saanut analyyseissään tukea sille, että naiset eivät etene urallaan samalla tavalla kykyjään vastaavaan tahtiin kuin miehet.

Edellä on verrattu samankaltaisten naisten ja miesten urakehitystä pankkialalla. Havaittu 8 prosenttiyksikön ero uralla etenemisen todennäköisyydessä kattaa kuitenkin vain osan keskimääräisestä erosta miesten ja naisten välillä. Jäljelle jäävä 9 prosentin ero voi johtua kahdesta syystä. Se voi tulla siitä, että naisten ja miesten tehtävät ovat eriytyneet pankkialalla naisten kannalta epäedullisesti. Tällöin tyypilliset naisten tehtävät eivät tarjoa samanlaisia etenemismahdollisuuksia kuin tyypilliset miesten tehtävät.[18] Eron takana voi myös olla se, että yleisen ”miesbonuksen” lisäksi jotkut erityisominaisuudet ovat taanneet miehille naisia paremman urakehityksen.

Jos verrataan naisten ja miesten osuuksia niissä taustamuuttujien luokissa, joista taulukon 10 mukaan on keskimääräistä suurempi todennäköisyys edetä urallaan, havaitaan, että miesten osuus on näissä luokissa pääsääntöisesti naisia suurempi.[19] Tämä antaisi tukea sille tulkinnalle, että sukupuolten välisiä eroja urakehityksessä selittää lasikattoilmiön lisäksi myös se, että tyypillisistä naisten töistä ei uralla edetä samalla tavalla kuin tyypillisistä miesten töistä. Esimerkiksi vuonna 1990 tehtävien vaativuusluokissa 1-3 työskenteli 58 prosenttia naisista ja 14 prosenttia miehistä. Taulukon 10 mukaan näissä vaativuusluokissa todennäköisyys edetä urallaan oli naisilla ainoastaan 0,6 prosenttia (ja miehilläkin vain 3,8 prosenttia).[20] Toisaalta vaativuusluokassa 5.2, jossa vuonna 1990 työskenteli 52 prosenttia miehistä ja 7 prosenttia naisista, todennäköisyys edetä urallaan oli sekä naisilla että miehillä alimpia vaativuusluokkia selvästi korkeampi: naisilla 20 prosenttia ja miehillä 28 prosenttia.

Tarkastellaan seuraavaksi, miten uralla eteneminen poikkeaa henkilöiden taustan suhteen sen selvittämiseksi, mitkä erityisominaisuudet ovat taanneet keskimääräistä paremman urakehityksen. Taulukosta 10 ilmenee, että 25-34 -vuotiailla nuorilla naisilla ja miehillä on ollut muita ikäryhmiä suurempi alttius nousta hierarkkisessa asemassa ylöspäin. Samoin todennäköisyys edetä urallaan on uran alkuvaiheessa korkeimmillaan: 1-2 vuotta pankkialalla työskennelleillä oli yli 20 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys edetä urallaan kuin yli 15 vuotta

---

[18] Englanniksi heikkoon urakehitykseen liittyviä töitä kutsutaan ”dead-end” töiksi, Groot ja Maassen van den Brink (1996).

[19] Tutkimuksen luvussa 1.2 on esitetty miesten ja naisten osuudet eri taustamuuttujien suhteen.

[20] Olettaen, että henkilöillä oli muut vertailuhenkilön ominaisuudet.

työskennelleillä. Tämä ilmiö on tuttu muista uratutkimuksista. Yleisesti on havaittu, että todennäköisyys päästä uralla eteenpäin on suurimmillaan työuran alussa.[21]

Milloin ja miksi joku ylennetään ovat kysymyksiä, joita pohditaan yritysten sisäisiä työmarkkinoita kuvaavassa kirjallisuudessa. Erään näkemyksen mukaan yrityksen päätöksiin vaikuttavat mahdollisesti kaksi eri suuntaan vetävää voimaa.[22] Yhtäältä yritystoiminnan *tehokkuus* edellyttäisi, että aina kaikkein tuotteliaimmat työntekijät ylennetään. Nuorten tulokkaiden uralla etenemistä voidaan suosia, jos uskotaan, että uudet työntekijät pystyvät panostamaan yritykseen vanhoja työntekijöitä tehokkaammin ja kauemmin. Tällöin tehokkuusnäkökohta suosisi tulokkaiden uralla etenemistä. Toisaalta uralla eteneminen on osa yrityksen palkitsemisjärjestelmää. Tällöin työntekijöiden *motivointi* edellyttäisi, että jokaisella työntekijäryhmällä olisi mahdollisuus saada ylennyksiä. Taulukon 10 luvut viittaisivat siihen, että pankkialan murroksessa *tehokkuusnäkökulma* on, ehkä ymmärrettävistäkin syistä, saanut suuremman painoarvon kuin yleiset urakehitykseen liittyvät motivointitekijät. Niitä tulokkaita, jotka pankkialalle jäivät, on kannustettu muita useammin ylennyksillä. Tässä suhteessa nais- ja miestulokkaiden välillä ei ole ollut merkittävää eroa.

Ekonomin (tai kauppatieteiden kandidaatin) tutkinto näyttäisi edesauttaneen alalle jääneiden uranäkymiä. Taulukosta 9 ilmeni, että erityisesti ekonomin/KTK tutkinnon suorittaneilla naisilla todennäköisyys siirtyä hierarkiassa alemmalle portaalle oli tarkastelujaksolla selvästi muita koulutusryhmiä pienempi. Taulukon 10 mukaan ekonomin/KTK tutkinto myös edesauttoi uralla etenemistä: naisilla oli 13 prosenttiyksikköä ja miehillä 15 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys kuin muilla edetä uralla vuosina 1990-97. Täten kolmannes ekonomin/KTK tutkinnon suorittaneista naisista, joilla oli muutoin vertailuhenkilön ominaisuudet, eteni urallaan. Miehistä näin tapahtui 43 prosentille.

Pääkaupunkiseudulla työskentely merkitsi keskimääräistä heikompia uranäkymiä sekä seudulla asuville naisille että miehille. Jo aiemmin osoitettiin että pääkaupunkiseudulla asuvilla oli suurempi riski joutua tarkastelujakson aikana alemmalle hierarkkiselle tasolle. Taulukosta 10

---

[21] Katso esim. Baker, Gibbs ja Holmström (1994), Lazear (1992), Lilja (1995) ja McCue (1996).

[22] Rosenbaum (1984), s. 66-96.

ilmenee, että myös todennäköisyys nousta korkeammalle hierarkkiselle tasolle oli pääkaupunkiseudulla muuta Suomea heikompi. Naisten ja miesten väliset erot eivät tässä suhteessa olleet merkittäviä.

Osuuspankissa työskentely merkitsi taulukon 9 mukaan naisille keskimääräistä suurempaa riskiä joutua hierarkkisella tasolla alaspäin. Taulukosta 10 ilmenee, että miehille osuuspankeissa työskentely on vastaavasti merkinnyt muihin miehiin nähden 12 prosenttiyksikköä alempaa todennäköisyyttä edetä urallaan. Naisilla pankkiryhmällä ei ole tällaista vaikutusta. Taulukon 10 mukaan osuuspankissa työskennelleen ja vertailuhenkilön ominaisuuksilla varustetun naisen todennäköisyys edetä urallaan on ollut vastaavankaltaista miestä suurempi: naisella tämä todennäköisyys on ollut 20 ja miehellä 16 prosenttia.

Taulukosta 10 ilmenee, että esimiehillä on ollut toimihenkilöihin nähden pienempi todennäköisyys edetä urallaan. Tämä tutkimustulos vastaa aiemmin kirjallisuudessa saatuja tuloksia, joiden mukaan mitä korkeammalla hierarkkisella tasolla henkilö toimii, sitä pienempi todennäköisyys hänellä on edetä urallaan.[23] Eräs yksinkertainen selitys tähän ilmiöön on se, että hierarkian huipulle kiivettäessä työpaikkojen määrä vähenee. Estimoidun mallin mukaan naispuolisten ja miespuolisten esimiesten uralla etenemisen todennäköisyydet poikkeavat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Tulokset kertovat, että naispuolisella, muutoin vertailuhenkilön ominaisuuksilla varustetulla, esimiehellä on tarkastelujaksolla ollut vajaan 7 prosentin todennäköisyys edetä johtotasolle. Miespuolisella esimiehellä tämä todennäköisyys on ollut runsaat 20 prosenttia. Naisten todennäköisyys yletä esimiestasolta johtajaksi on siten ollut ainoastaan 35 prosenttia miesten todennäköisyydestä. Tässä voi kyse olla ”lasikattoilmiöstä” tai siitä, että esimiestasolla naisten tehtävät ovat eriytyneet urakehityksen kannalta epäedullisesti. Esimiestasollakaan tyypillisistä ”naispaikoista” ei edetä uralla samalla tavalla kuin tyypillisistä miesten töistä.

Edelleen taulukon 10 mukaan pankkityönantajan vaihtuminen lisäsi sekä naisten että miesten todennäköisyyttä edetä urallaan: naisilla tämä todennäköisyys kasvoi 38 ja miehillä 31 prosentilla.[24] Vastaava työpaikan vaihtumiseen liittyvä myönteinen vaikutus urakehitykseen on ha-

---

[23] Katso esim. Baker, Gibbs ja Holmström (1994), Lazear (1992) ja Lilja (1995).

[24] Vertailussa 38 % = 100*(7,4/19,5) % ja 31 % = 100*(8,7/27,9) %.

vaittu Suomen teollisuudessa, jossa työpaikan vaihto näyttäisi nostavan uralla etenemisen todennäköisyyttä jopa 50 prosentilla.[25]

Edellä on raportoitu, miten pankkialalla työskennelleiden hierarkkinen asema on muuttunut tarkasteluajanjaksolla ja minkälaisia eroja naisten ja miesten asemassa tässä suhteessa on ilmennyt. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan lyhyesti hierarkkisen aseman muutoksiin läheisissä kytköksissä olevia tehtävien ja tehtävien vaativuusluokkiin liittyviä muutoksia.

3.4 Tehtävien muutokset

Henkilön tehtävät vaihtuvat automaattisesti silloin, kun henkilön hierarkkinen asema muuttuu. Tehtävät voivat vaihtua myös ilman hierarkkiseen asemaan liittyviä muutoksia esimerkiksi silloin, kun varsinaisen pankkitoiminnan esimies siirtyy henkilöstöhallinnon esimiestehtäviin. Rahoitusalan kriisi on merkinnyt erilaista sopeutumista eri tehtävissä toimineille pankkialan työntekijöille. Näitä muutospaineita hahmotetaan seuraavassa tutkimalla, miten todennäköisesti eri henkilöt ovat omissa tehtävissään pysyneet tarkasteluajanjaksolla. Taulukossa 11 kuvataan, miten monta prosenttia vuonna 1990 tietyssä tehtävässä toimineista oli edelleen vuonna 1997 samoissa tehtävissä. Tarkastelu rajataan henkilöihin, jotka molempina vuosina olivat pankkialalla työssä.

Taulukon 11 mukaan varsinaisen pankkitoiminnan tehtävissä suurin todennäköisyys pysyä samoissa tehtävissä oli naisilla asiakaspalvelun taustatoiminnoissa ja miehillä johtotehtävissä. Näissä molemmissa tehtäväluokissa yli 60 prosentilla työt säilyivät ennallaan. Vastaavasti pienin todennäköisyys pysyä vanhoissa tehtävissä oli varsinaisen pankkitoiminnan naispuolisilla esimiehillä ja miehillä, jotka huolehtivat asiakaspalvelusta rahavastuulla. Varsinaisen pankkitoiminnan tehtävistä siirryttiin suurimmaksi osaksi toisiin varsinaisen pankkitoiminnan tehtäviin, mutta siirtoja myös muihin tehtäviin tapahtui. Esimer-

Taulukko 11. Tehtävien pysyvyys 1990-97

[25] Lilja (1995).

	Naiset N=4472	Miehet N=891
	%	%
Varsinainen pankkitoiminta:		
- Johto	56,8	68,3
- Esimies, osasto/jaos/toimisto	43,0	46,9
- Esimies, sivukonttori	43,0	52,6
- Asiakaspalvelu rahavastuulla	53,4	20,6
- Asiakaspalvelu ilman rahavastuuta	56,3	50,0
- Asiakaspalvelun taustatoiminnot	64,5	38,0
Muu toiminta:		
- ATK	64,1	81,0
- Henkilöstöhallinto	60,0	50,0
- Laskentatoimi	52,2	61,5
- Markkinointi	27,7	26,7
- Yleishallinto	53,0	57,7

kiksi varsinaisen pankkitoiminnan johtotehtävissä olleista naisista 11 prosenttia ja miehistä 14 prosenttia siirtyi yleishallinnon tehtäviin tarkastelujakson aikana.

Muussa kuin varsinaisessa pankkitoiminnassa suurin todennäköisyys pysyä vanhoissa tehtävissä oli ATK-henkilöillä ja pienin markkinointi-ihmisillä. Markkinointitehtävissä olleista miehistä 38 prosenttia siirtyi varsinaisen pankkitoiminnan johto- tai esimiestehtäviin. Markkinointitehtävissä olleista naisista 51 prosenttia siirtyi varsinaisen pankkitoiminnan asiakaspalvelutehtäviin. Muutoinkin näyttäisi siltä, että muissa tehtävissä olleilla suunta tehtävämuutoksissa on ollut varsinaisen pankkitoiminnan puolelle.

Taulukossa 12 on verrattu tehtävien jakautumista alalla pysyneillä vuosina 1990 ja 1997. Tehtävien vaihtuminen näkyy jakauman muutoksina kahden vertailuvuoden välillä. Taulukosta ilmenee, että vaikka melko suuri osa alalla pysyneistä vaihtoi tehtäviä, ei vastaavan suuruisia muutoksia näy tehtävien jakautumisessa. Tämä kuvaa sitä, että tehtäviä vaihdettiin osittain myös ristiin. Suurimmat muutokset on tapahtunut varsinaisen pankkitoiminnan asiakaspalvelussa. Vuonna 1997

selvästi pienemmällä osalla toimihenkilöistä kuin vuonna 1990 asiakaspalveluun liittyi rahavastuu.

Taulukko 12. Tehtävien jakautuminen alalla pysyneillä vuonna 1990 ja 1997[26]

	Naiset		Miehet	
	1990	1997	1990	1997
	N=4472	N=4472	N=891	N=891
Varsinainen pankkitoiminta, %				
- Johto	0,8	1,6	15,6	21,3
- Esimies, osasto/jaos/ toimisto	3,5	4,7	18,0	15,4
- Esimies, sivukonttori	2,1	1,8	6,4	5,5
- Asiakaspalvelu raha-vastuulla	43,9	31,2	3,8	2,6
- Asiakaspalvelu ilman rahavastuuta	17,5	30,5	5,4	7,7
- Asiakaspalvelun tausta-toiminnot	15,2	13,6	5,6	5,2
- *Yhteensä*	*83,0*	*83,4*	*54,8*	*57,7*
Muu toiminta, %				
- ATK	3,5	3,0	15,9	15,3
- Henkilöstöhallinto	1,5	1,3	1,4	1,8
- Laskentatoimi	3,5	4,4	1,5	1,4
- Markkinointi	1,5	1,1	5,1	2,8
- Yleishallinto	6,8	6,7	20,4	21,0
- *Yhteensä*	*16,8*	*16,5*	*44,3*	*42,3*

Taulukosta 12 ilmenee myös, että alalle jääneiden joukossa sukupuolten välinen eriytyminen varsinaisen pankkitoiminnan tehtäviin ja muihin tehtäviin ei paljoa muuttunut tarkasteluajanjaksolla. Tämä kertoo siitä, että sukupuolierot tehtävien jaossa ovat pankkikriisin aikana tapahtuneiden sisäisten siirtojen jälkeenkin pysyneet edelleen vahvoina.

[26] Muutamalta henkilöltä puuttui tieto tehtäväluokituksesta, mistä syystä luvut eivät summaudu täysin sataan.

3.5 Tehtävien vaativuusluokan muutokset

Tehtävien muutoksia on monessa tapauksessa seurannut tehtävien vaativuusluokkien tarkistus. Tarkastellaan seuraavassa sitä, minkälaisia tehtävien vaativuusluokkien muutoksia pankkialalla pysyneiden kesken tapahtui tarkasteluajanjaksolla. Taulukossa 13 kuvataan, miten monelle pankkialalla jääneelle tehtävien vaativuusluokka joko laski tai nousi tarkasteluajanjaksolla.

Taulukko 13. Tehtävien vaativuusluokan muutokset 1990-97

	Naiset		Miehet	
	Luokka laskenut %	Luokka noussut %	Luokka laskenut %	Luokka noussut %
Luokat 1-2	0,0	73,0	0,0	41,6
Luokka 3	0,1	37,7	8,7	56,5
Luokka 4.1	10,7	26,0	0,0	60,6
Luokka 4.2	26,5	20,0	25,0	40,0
Luokka 5.1	32,1	22,1	19,7	39,4
Luokka 5.2	12,4	18,3	3,9	42,8
Keskimäärin	*8,4*	*32,0*	*6,4*	*44,9*

Taulukon 13 laskelmissa on oletettu, että jos henkilö siirtyy tehtävien vaativuusluokista sopimuspalkkalaiseksi, kyseessä on tehtävien vaativuuden nousu (ja päinvastoin). Laskettaessa niitä osuuksia, jotka liittyvät tehtävien vaativuuden tarkastamiseen alaspäin, perusjoukkona eli ns. riskiryhmänä on käytetty vaativuusluokassa 3 tai sitä vaativammissa tehtävissä olevia. Samoin laskettaessa osuuksia tehtävien vaativuusluokan nousuille riskiryhmäksi on valittu joukko, josta on poistettu sopimuspalkkalaiset, joiden tehtävien vaativuutta ei yllä olevan määritelmän mukaan voida enää tarkistaa ylöspäin.

Taulukosta ilmenee, että naisilla on keskimäärin ollut 8 prosentin todennäköisyys siirtyä tarkasteluajanjaksolla vaativuusluokituksessa alaspäin. Miehillä tämä luku on ollut 6 prosenttia. Miesten alempi pro-

senttiosuus vaativuusluokkien tarkistuksissa alaspäin voi olla kytköksissä siihen, että miehet ovat naisia alttiimmin siirtyneet alan ulkopuolelle, eivätkä ole samassa mitassa kuin naiset olleet valmiita sopeutumaan tehtävien heikennyksiin. Tehtävien vaativuusluokkien tarkistus alaspäin on siten ollut selvästi harvinaisempaa kuin hierarkkisen aseman alentuminen. Itse asiassa pankkialan vaativuusluokkien tarkistukset alaspäin ovat vuositasolla olleet prosentin luokkaa, mikä on melko lähellä Suomen teollisuudessa tehtyjen vaativuusluokkien tarkistusten tasoa 1990-luvulla.[27]

Tehtävien vaativuusluokan nousualttius on sekä naisilla että miehillä ollut suurempi kuin todennäköisyys hierarkkisen aseman kohoamiseen. Tämä ei ole yllättävää siinä mielessä, että tehtävien vaativuustasoa voidaan nostaa ilman, että henkilön hierarkkinen asema muuttuu. Alalla pysyneistä naisista 32 prosentilla ja miehistä 45 prosentilla tehtävien vaativuusluokkia tarkistettiin ylöspäin. Taulukosta 12 ilmenee, että miesten todennäköisyys nousta korkeammalle tasolle on ollut suhteellisesti suurinta vaativissa tehtävissä. Esimerkiksi vaativuusluokassa 5.2 miehillä oli 2,3-kertainen todennäköisyys siirtyä sopimuspalkkalaiseksi kuin naisilla.

3.6 Yhteenveto

Rahoitusalan poikkeuksellinen tilanne ajanjaksolla 1990-97 heijastui monella tavalla alalla työskennelleiden hierarkkiseen asemaan. Tällöin johto- ja esimiestehtävissä toimineista naisista 6 prosenttia ja miehistä 3 prosenttia siirtyi vuosittain aiempaa alemmalle hierarkkiselle tasolle. Vastaavasti vajaa prosentti naispuolisista ja 4 prosenttia miespuolisista toimihenkilöistä ja esimiehistä nousi vuosittain hierarkkisia portaita ylöspäin.

Hierarkkisen aseman heikkeneminen liittyi läheisesti rahoitusalan murrokseen. Osa pankkilaisista joutui vaikeiden ratkaisujen eteen: valittavana oli joko vähemmän vaativa tehtävä tai siirtyminen alan ulkopuolelle. Tällaisessa tilanteessa miehet näyttäisivät naisia useammin valinneen alan ulkopuolelle siirtymisen ja naiset taas näyttäisivät miehiä useammin jääneen sinnittelemään alan töihin. Erityisesti säästöpankkeihin liittyvät omistusjärjestelyt ovat merkinneet alalle jääneiden työtehtävien merkittävää uudelleen jakoa.

---

[27] Lilja (1996).

Säästöpankkien palveluksessa olleilla oli lähes 44 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys urakehityksen heikkenemiseen kuin liikepankeissa työskennelleillä henkilöillä. Lisäksi osuuspankeissa työskennelleillä naisilla oli miehiä suurempi todennäköisyys aseman heikentymiseen. Pankkityönantajan vaihtumiseen naisilla myös liittyi miehiä todennäköisemmin luopuminen aiemmasta hierarkkisesta asemasta.

Tehdyt analyysit sukupuolten välisistä eroista uralla etenemisessä antavat tukea kahdelle kirjallisuudessa esiintyvälle erilaiselle tulkinnalle näiden erojen synnystä. Kun samankaltaisia miehiä ja naisia verrattiin toisiinsa, tulokseksi saatiin, että naispuolisten toimihenkilöiden todennäköisyys edetä urallaan oli 70 prosenttia miesten todennäköisyydestä.[28] Esimiestasolla tämä todennäköisyys oli 35 prosenttia. Tällaista tilannetta on kirjallisuudessa kutsuttu ns. ”lasikattoilmiöksi”. Se syntyy silloin, kun naiset eivät etene urallaan samalla tavoin kuin samankaltaiset mieskollegansa, vaan törmäävät jostain syystä hierarkkisessa portaikossa näkymättömään lasikattoon, jonka läpi on vaikea päästä etenemään.

Tukea saatiin lasikattoilmiön lisäksi myös sille ajatukselle, että sukupuolten välisiä eroja urakehityksessä syntyy siksi, että tyypillisistä naisten töistä ei edetä uralla samalla tavalla kuin tyypillisistä miesten töistä.

Edellä olevat tulokset viittaisivat siihen, että sukupuolten välisen tasapuolisen urakehityksen aikaansaamiseksi ei riitä pelkästään se, että huolehditaan naisten ja miesten samanlaisesta kohtelusta samoissa tehtävissä. Niin kauan kuin naisten ja miesten tehtävät ovat eriytyneet sillä tavoin, että tyypillisissä naisten tehtävissä uralla eteneminen on keskimääräistä heikompaa, erot naisten ja miesten todennäköisyydessä edetä urallaan pysyvät, ainakin osittain, jäljellä.

Tehdyt analyysit kertoivat edelleen siitä, että nuorilla ja uran alkuvaiheessa olevilla oli muita suurempi todennäköisyys edetä urallaan. Tämä tulos on monista muista tutkimuksista tuttu. Nuorten tulokkaiden uralla etenemistä suositaan yleensä siinä tapauksessa, jos uskotaan, että uudet työntekijät pystyvät vanhoja tehokkaammin ja kauemmin panostamaan yritykseen. Toisaalta työntekijöiden motivointi edellyttäisi, että jokaisella työntekijäryhmällä olisi mahdollisuus saada ylennyksiä. Saadut tulokset viittaisivat siten siihen, että pankkialan murroksessa tehokkuusnäkökulma on, ymmärrettävistä syistä, vaikuttanut yleisiä motivointitekijöitä enemmän henkilöiden uralla etenemiseen.

---

[28] Vastaavia lukuja on saatu myös Ruotsissa pankkialalta, katso Granqvist ja Persson (1997).

4 SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKA-EROT

4.1 Taustaa

Tässä luvussa tarkastellaan sukupuolten välisiä palkkaeroja pankkialalla ajanjaksolla, jolloin rahoitusala joutui erittäin rajujen muutosten kouriin, vuosina 1990-97. Kun palkkojen muutoksia tutkitaan hyvin poikkeuksellisena aikana, tutkimuksesta ei välttämättä voi vetää suoria johtopäätöksiä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvistä pitkän aikavälin kehityssuunnista. Tällaisten johtopäätösten teko edellyttäisi pidempää seurantaa vähemmän myrskyisenä aikana. Toisaalta tasa-arvonäkökulmasta tutkimusajanjakso on monessa mielessä mielenkiintoinen. Se kertoo, miten naisten ja miesten asema on vaikeissa olosuhteissa muuttunut, kun jaettavaa on ollut keskimääräistä vähemmän. Tällaisissa olosuhteissa sukupuolten välinen tasa-arvo joutuu tiukkaan testiin ja paljastaa mahdollisesti ongelmia, jotka normaaliolosuhteissa eivät tulisi esiin.

Ennen kuin lähdetään tarkemmin pohtimaan, mitkä tekijät ovat pankkialalla vaikuttaneet naisten ja miesten palkkaerojen syntyyn, katsotaan ensin sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja hierarkkisen aseman mukaan jaotelluissa ryhmissä. Taulukossa 14 kuvataan alalla pysyneiden henkilöiden keskimääräisiä nimellisiä kokonaisansioita (per kuukausi) vuosina 1990 ja 1997 ja ansioiden muutosta vuosien 1990-97 välillä.[29] Vertailut koskevat siten samojen henkilöiden ansiotasoa ja ansioiden muutoksia lähtien liikkeelle kunkin henkilön asemasta vuonna 1990. Taulukosta havaitaan, että mitä korkeammalla hierarkkisella tasolla on toimittu sitä pienemmät sukupuolten väliset palkkaerot keskimäärin ovat olleet: vuonna 1990 johtotasolla naisten palkka oli 82 prosenttia, esimiestasolla 79 prosenttia ja toimihenkilötasolla 78 prosenttia miesten palkasta. Teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa vastaava ilmiö on nähtävissä koulutustason suhteen: korkeasti koulutetuilla sukupuolten väliset palkkaerot ovat muita pienemmät.[30]

---

[29] Kokonaisansiot kattavat säännöllisten kuukausiansioiden lisäksi erilaiset vuoden aikana maksetut palkanlisät kuukausitasolle muutettuina.

[30] Lilja (1999).

Taulukko 14. Nimelliset kokonaisansiot ja ansioiden muutos 1990-97

Asema vuonna 1990	Ansiot 1990	Ansiot 1997	Kokonais-muutos % 1990-97	Vuosi-muutos %
Johto				
Naiset	16.525 mk	20.500 mk	25,6	3,1
Miehet	20.152 mk	25.620 mk	28,6	3,4
Naiset/ miehet	*82,0 %*	*80,0 %*	*89,5*	*91,2*
Esimies				
Naiset	12.043 mk	15.648 mk	29,7	3,6
Miehet	15.287 mk	20.535 mk	36,4	4,3
Naiset/ miehet	*78,8 %*	*76,2 %*	*81,6*	*83,7*
Toimihenkilö				
Naiset	8.408 mk	10.948 mk	30,9	3,9
Miehet	10.847 mk	15.376 mk	45,3	5,1
Naiset/ miehet	*77,5 %*	*71,2 %*	*68,2*	*76,5*

Taulukon 14 mukaan näyttäisi siltä, että sukupuolten väliset palkkaerot ovat keskimäärin hieman kasvaneet vuodesta 1990 vuoteen 1997. Erityisesti toimihenkilötason tehtävissä alunperin olleet miehet näyttäisivät onnistuneen saamaan naisia suuremmat palkankorotukset: kokonaisansiot nousivat miehillä keskimäärin 45 prosenttia ja naisilla 31 prosenttia tarkasteluajanjaksolla. Tämä kehitys voi olla seurausta aiemmin havaitusta miesten naisia korkeammasta todennäköisyydestä edetä urallaan. Uralla etenemiseen liittyy yleensä keskimääräistä suuremmat palkankorotukset, mikä sitten näkyy pidemmällä aikavälillä myös keskimääräistä parempana ansiokehityksenä. Palataan tähän, kun sukupuolten välisten palkkaerojen syitä analysoidaan jatkossa tarkemmin.

Taulukon 14 kokonaisansiot kuvaavat tietyssä asemassa vuonna 1990 toimineiden henkilöiden ansioita vuosina 1990 ja 1997. Edellä on jo todettu, että osa näistä henkilöistä on siirtynyt hierarkkisella tasolla alaspäin ja osa on edennyt urallaan. Siten taulukon 14 luvut eivät

kuvaa vuonna 1997 eri asemassa toimineiden keskimääräisiä kokonaisansioita. Vertailun vuoksi taulukossa 15 on raportoitu vuoden 1997 hierarkkisen aseman mukaan kokonaisansioiden keskiarvot naisille ja miehille. Taulukosta ilmenee, että johtopäätös sukupuolten välisten palkkaerojen kasvusta vuosien 1990 ja 1997 välillä pätee myös verrattaessa samassa asemassa olevia henkilöitä eri vuosina.

Taulukko 15. Nimelliset kokonaisansiot vuonna 1997

Asema vuonna 1997	Naiset 1997	Miehet 1997	Naiset/miehet %
Johto	20.578 mk	25.651 mk	80,2
Esimies	15.355 mk	20.006 mk	76,7
Toimihenkilö	10.842 mk	14.902 mk	72,7

Tasa-arvokeskustelussa ei päästä vielä kovin pitkälle tarkastelemalla pelkästään sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja. Tarvitaan tietoa siitä, mitkä mekanismit näitä palkkaeroja tuottavat. Inhimillisen pääoman teorian mukaan yksilöiden välisten tuottavuuserojen pitäisi olla havaittujen palkkaerojen taustalla.[31] Jos naisten ja miesten palkkaerot johtuvat sukupuolten välisistä tuottavuuseroista, ei tässä taloustieteellisen näkemyksen mukaan ole mitään ongelmaa. Toisaalta, jos sukupuolten välisten palkkaerojen taustalla ei ole näitä tuottavuuseroja, on tilanne sekä tasa-arvonäkökulmasta että talouden tehokkuusnäkökulmasta ongelmallinen. Palkkaeroja analysoitaessa on siten tärkeää jakaa havaitut sukupuolten väliset palkkaerot näihin kahteen komponenttiin: tuottavuuseroista johtuvaan ja sukupuolidiskriminaatiosta johtuvaan komponenttiin.[32]

Palkkaerojen taustalla olevien mekanismien selvittäminen edellyttää palkkayhtälön estimointia. Yhtälössä selitettävänä muuttujana on useimmiten palkan logaritmi, jota selitetään erilaisilla taustatekijöillä, joiden ajatellaan vaikuttavan yksilöiden tuottavuuteen. Logaritmimuo-

[31] Katso esim. Mincer ja Polachek (1974) ja Polachek (1981).

[32] Katso Oaxaca (1973).

to mahdollistaa sen, että estimoinnin tuloksena saadaan suoraan eri taustatekijöiden *suhteellinen* vaikutus palkkatasoon. Sukupuolten välisiä palkkaeroja tutkittaessa on tärkeää sallia, että valitut taustatekijät (esimerkiksi koulutus) voivat vaikuttaa eri tavoin miesten ja naisten palkkoihin. Ilman tätä ei yllä esitettyä palkkaerojen jakoa kahteen komponenttiin voida tehdä. Nimittäin sukupuolidiskriminaatiosta johtuvan komponentin ajatellaan tulevan juuri siitä, että naiset eivät saa *samaa tuottoa* (palkannousun mielessä) samoista taustaominaisuuksista kuin miehet. Tällainen tuottoero syntyy esimerkiksi silloin, kun naisten palkka ei kasva samaan tahtiin koulutustason nousun suhteen kuin miehillä. Tuottavuuseroista johtuva komponentti saadaan palkkayhtälön estimointituloksesta arvioimalla, miten paljon naisten ja miesten erilaiset taustaominaisuudet vaikuttavat palkkaeroon. Tällainen ero syntyy esimerkiksi silloin, kun naisten ja miesten keskimääräiset koulutustasot poikkeavat toisistaan.

Palkkayhtälöiden estimointi antaa selkeästi tarkemman kuvan kuin pelkkien keskiarvoerojen tutkiminen sukupuolten välisistä palkkaeroista, mutta niidenkään käyttö ei tuota täysin yksiselitteisiä vastauksia. Nimittäin palkkayhtälöön mukaan otettujen muuttujien määrä voi vaikuttaa siihen, kuinka suuri osa palkkaerosta selittyy sukupuolten ominaisuuksiin liittyvästä tuottoerosta ja kuinka suuri osa sukupuolten erilaisuudesta. Jos erilaisia taustamuuttujia on yhtälössä hyvin suuri määrä on vaarana, että ne ”yliselittävät” havaittuja sukupuolten välisiä palkkaeroja. Tämä vaara liittyy joidenkin tutkijoiden mukaan siihen, että osa taustamuuttujista voi sinällään jo pitää sisällään sukupuolten välistä diskriminaatiota. Tällaisena ongelmallisena muuttujana on muun muassa pidetty henkilön ammattia, jota kaikki tutkijat eivät palkkayhtälöihinsä ole tästä syystä kelpuuttaneet mukaan.[33] Sukupuolten välisiä palkkaeroja tutkittaessa naisten ja miesten erilainen tausta on kuitenkin useimmissa tutkimuksissa pyritty ottamaan huomioon käytettävän aineiston sallimassa tarkkuudessa. Niin tässäkin työssä toimitaan. Tosin jatkossa tehdään erillinen laskelma myös siitä, miten yksilölliset, henkilön taustaan liittyvät ominaisuudet ja pankkialan eri tehtäviin valikoituminen vaikuttavat havaittuihin palkkaeroihin. Aiemmin on jo selvitetty sitä, minkälaisia eroja eri sukupuolten välillä on urakehityksen suhteen esiintynyt tarkasteluajanjaksolla.

[33] Katso esim. Asplund (1998).

Tässä luvussa estimoidaan sekä vuodelle 1990 että vuodelle 1997 regressiomallit, joissa selitettävänä muuttujana on kunakin vuonna logaritminen kuukausiansio (kokonaisansio). Tämän lisäksi estimoidaan erikseen regressiomalli, jossa selitetään kuukausipalkan muutosta vuosien 1990-97 välillä. Tällöin selitettävänä muuttujana on logaritmisten kokonaisansioiden ero vuosien 1997 ja 1990 välillä. Kaikissa estimoinneissa kokonaisansiot on korjattu viikkotyötunneilla siten, että henkilöiden työpanoksissa esiintyvät erot eivät vaikuta tuloksiin.[34]

Kun tarkastellaan erikseen yhtäältä sukupuolten välisessä *palkkatasossa* esiintyviä eroja ja toisaalta sukupuolten välisten *palkanmuutosten* eroja, saadaan hieman eri informaatiota palkkaerojen taustoista. Tiettynä hetkenä laskettujen palkkatasojen voidaan karkeasti ottaen ajatella kuvaavan niitä mekanismeja, jotka *pitkällä aikavälillä* tuottavat sukupuolten välisiä palkkaeroja. Tällaisten palkkatasoa kuvaavien regressioyhtälöiden estimointituloksiin vaikuttavat aineistossa esiintyvät yksilöiden väliset erot, esimerkiksi se, kuinka herra x:n ja rouva y:n hierarkkinen asema poikkeavat toisistaan. Palkanmuutokset taas kuvaavat enemmän niiden tekijöiden vaikutusta, jotka *lyhyellä aikavälillä* vaikuttavat palkkaerojen syntyyn. Palkanmuutoksia kuvaavien regressioyhtälöiden estimointituloksiin vaikuttavat yksilöiden välisiä eroja enemmän kunkin yksilön omassa tilanteessa tapahtuneet muutokset vertailuajankohtien välillä, esimerkiksi se, miten herra x:n hierarkkinen asema on muuttunut ajankohdan aikana. Myös yleiset, suhdannetilanteeseen liittyvät ajalliset muutokset vaikuttavat palkanmuutosyhtälöihin enemmän kuin palkkatasoa kuvaaviin yhtälöihin.

Lähdetään seuraavassa tarkemmin analysoimaan sukupuolten välisten palkkaerojen taustoja vuosina 1990 ja 1997.

4.2 Erot palkkatasoissa vuosina 1990 ja 1997

Vuoden 1990 palkkayhtälön estimoinnissa käytettiin perusaineistona kerättyä satunnaisotosta kaikista pankkialalla työskennelleistä henkilöistä. Vuonna 1997 estimoinnissa käytettiin aineistona niiden henkilöiden otosta, jotka olivat pysyneet pankkialalla sekä vuonna 1990 että 1997. Tämä aiheuttaa mahdollisen otosharhan vuoden 1997 palkkayhtälön estimoinnissa, ellei aineistoon liittyvää ehtoa pankkialalla pysy-

[34] Kokonaisansiot on muutettu sille tasolle, joka kullakin henkilöllä vastaisi 38 viikkotunnin työpanosta.

misestä oteta huomioon. Mahdollinen otosharha korjattiin ottamalla regressiomalliin mukaan selittäjäksi aiemmin estimoitu todennäköisyys pysyä pankkialalla.[35] Tämä muuttuja ei kuitenkaan osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi vuoden 1997 palkkayhtälössä eikä siten tullut mukaan lopullisiin estimointeihin.

Palkkayhtälöiden estimoinnissa noudatettiin samaa periaatetta kuin hierarkkisen aseman muutoksia selittävissä malleissa. Liikkeelle lähdettiin mahdollisimman laajasta muuttujavalikoimasta ja lopulliseen malliin otettiin mukaan vain ne muuttujaluokitukset, jotka estimoinneissa osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi selittäjiksi. Lisäksi sukupuolten välisten palkkaerojen selvittämiseksi kaikkien muuttujien kohdalla testattiin erikseen sitä, oliko tämän muuttujan vaikutus eri miehillä ja naisilla ottamalla palkkayhtälöihin mukaan lisämuuttujia, jotka tätä eroa mittasivat.[36]

Taulukossa 16 on esitetty yhteenvetolaskelma vuosien 1990 ja 1997 palkkayhtälöiden estimointituloksista.[37] Lisäksi taulukoissa 17 ja 18 raportoidaan, miten eri taustamuuttujat ovat vaikuttaneet tutkimusvuosina naisten ja miesten kokonaisansioihin.

Taulukosta 16 ilmenee, että vuonna 1990 mukaan valitut taustamuuttujat selittivät 86 prosenttia kokonaisansioiden vaihtelusta (selitysaste). Vuonna 1997 mallin selitysaste oli 85 prosenttia. Verrattuna tutkimuksiin, joissa on käytetty vastaavankaltaisia poikkileikkausaineistoja palkkayhtälöitä estimoitaessa, tässä työssä saadut selitysasteet ovat suhteellisen korkeita. On nimittäin hyvin tavanomaista, että tämän tyyppisiä aineistoja hyödyntävissä regressioanalyyseissä selitysaste jää 30-50 prosentin tasolle.[38] Se, että tässä työssä selitysasteet nousevat näin korkeiksi johtuu todennäköisesti siitä, että mukana on paljon selittäjiä, joista on eksplisiittisesti työehtosopimuksissa neuvoteltu. Vaikka yksilölliset erot sallitaankin eri tason tehtävissä, sopimukset näyttävät raamittavan palkanmuodostusta siinä määrin, että muut vai-

---

35 Katso esim. Maddala (1983).

36 Tämä tapa ottaa huomioon naisten ja miesten taustatekijöiden väliset vaikutuserot antaa samat tulokset kuin tapa, jossa palkkayhtälöt estimoidaan erikseen miehille ja naisille. Lisämuuttujien käyttö antaa suoraan tietoa siitä, minkä taustamuuttujien kohdalla naisten ja miesten väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

37 Varsinaiset estimointitulokset saa kirjoittajalta erikseen pyydettäessä.

38 Katso esim. Asplund (1993).

keasti mitattavat ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät tekijät saavat palkanmuodostuksessa pienemmän painoarvon. Tutkimuksen kannalta tämä on hyvä asia. Nyt mukana olevien muuttujien avulla voidaan todella hyvin haarukoida pankkialan palkanmuodostukseen vaikuttavia tekijöitä.

Naisten ja miesten logaritmisten kokonaispalkkojen ero oli vuonna 1990 lähes 44 prosenttia ja vuonna 1997 noin 51 prosenttia.[39] Siten regressiomallien estimointitulokset vahvistavat jo aiemmin todetun asian, että keskimääräiset erot naisten ja miesten palkkojen välillä

Taulukko 16. Kokonaisansioiden määräytyminen vuosina 1990 ja 1997

	1990	1997
Havaintojen lukumäärä	10870	5363
Selitettävä muuttuja log(palkka)		
Selitysaste, %	86,4	84,5
Selitetyn palkan ero miesten ja naisten välillä, log-%	43,8	50,7
1) Oletetaan, että alalla vallitsisi *miesten palkkarakenne* ja naiset saisivat ominaisuuksistaan miehille maksetut tuotot		
- Eri ominaisuuksista johtuva ero	40,7	44,2
- Eri tuotoista johtuva ero	3,1	6,5
2) Oletetaan, että alalla vallitsisi *naisten palkkarakenne* ja miehet saisivat ominaisuuksistaan naisille maksetut tuotot		
- Eri ominaisuuksista johtuva ero	-32,3	-37,4
- Eri tuotoista johtuva ero	-11,5	-13,3

ovat tarkastelujaksolla kasvaneet. Tämä sukupuolten välillä havaittu palkkaero voidaan regressiomallin tulosten perusteella jakaa

[39] Logaritmisten palkkojen eroa kutsutaan loogisiksi prosenteiksi (log-%), mikä vastaa pienten lukujen kohdalla tavanomaisia prosentteja mutta suurten lukujen kohdalla prosenttikäsitteissä on eroja. Tästä syystä taulukon 16 loogiset prosentit eivät täysin vastaa aineiston keskimääräisissä kokonaispalkoissa esiintyviä prosenttieroja naisten ja miesten välillä. Käytämme kuitenkin tässä logaritmisten palkkojen eroon liittyvää prosenttikäsitettä, sillä sen avulla voidaan sukupuolten palkkaerot jakaa aiemmin kuvattuihin komponentteihin.

kahteen tekijään: 1) naisten ja miesten eri taustaominaisuuksista johtuvaan eroon (tuottavuuserokomponentti) ja 2) naisten ja miesten näistä ominaisuuksista saamista erilaisista tuotoista johtuvaan eroon (diskriminaatiokomponentti).

Palkkaeron jako kahteen komponenttiin voidaan tehdä periaatteessa kahdella tavalla. Laskelmissa voidaan olettaa, että alalla vallitsee *miesten palkkarakenne,* jolloin naisille maksetaan miesten saamat tuotot taustaominaisuuksistaan. Esimerkiksi, kun taulukon 17 mukaan miehet saivat vuonna 1990 johtotehtävissä 48,6 prosenttia suuremman palkan kuin toimihenkilöinä, laskelmissa oletetaan, että myös naisille maksetaan johtotehtävissä sama palkanlisä. Toisaalta laskelmissa voidaan olettaa, että alalla vallitsee *naisten palkkarakenne,* jolloin miehille maksetaan naisten saamat tuotot taustaominaisuuksistaan. Esimerkiksi, kun taulukon 17 mukaan naiset saivat vuonna 1990 johtotehtävissä 39,9 prosenttia suuremman palkan kuin toimihenkilöinä, laskelmissa oletetaan, että myös miehille maksetaan johtotehtävissä sama palkanlisä. Kirjallisuudessa on paljon keskusteltu, kumpaa laskutapaa tulisi käyttää.[40] Ongelmana nimittäin on, että nämä kaksi eri laskutapaa tuottavat hieman erilaiset johtopäätökset palkkaerojen kahdesta keskeisestä komponentista ja siten diskriminaation suuruudesta.

Sukupuolten välisiä palkkaeroja käsittelevissä tutkimuksissa on ollut melko yleistä, että lähtökohdaksi on oletettu *miesten palkkarakenne*, jolloin laskelmien pohjana on ollut miesten saamat tuotot taustaominaisuuksistaan.[41] Tämä perustuu ajatukseen siitä, että jos naisia todella syrjitään työmarkkinoilla, naisten saamat tuotot eivät kuvaa aitoja tuottavuuseroja, jolloin niiden käyttäminen myöskään laskelmien pohjana ei ole perusteltua. Tämä ei kuitenkaan kaikissa tilanteissa ole näin, vaan joskus on parempi käyttää molempien laskelmien antamaa tietoa hyväksi.[42] Totuus saattaa siis löytyä näiden kahden laskelman välistä. Katsotaan seuraavassa, mitä nämä kaksi laskutapaa meille kertovat.

Oletetaan ensin, että pankkialalla *vallitsee miesten palkkarakenne* ja katsotaan, kuinka paljon naisten palkka olisi noussut, jos he olisivat olleet taustaominaisuuksiltaan miesten kaltaisia. Taulukon 16 mukaan nais-

---

[40] Chiplin (1979) ja Greenhalgh (1980). Katso myös Asplund & kumpp. (1996).

[41] Katso esim. Gunderson (1989).

[42] Neumark (1988) kuvaa tilanteita, jolloin miesten palkkarakenteen käyttö on ongelmallista.

ten palkka olisi tästä syystä noussut 41 prosenttia vuonna 1990.[43] Jos naiset olisivat tällöin saaneet myös näistä ominaisuuksista saman tuoton kuin miehet, heidän palkkansa olisi noussut 3 prosenttia (ns. diskriminaatiokomponentti). Vastaavasti vuonna 1997 naisten palkka olisi noussut 44 prosenttia, jos heillä olisi ollut miesten taustaominaisuudet[44] ja vajaat 7 prosenttia, jos he olisivat saaneet näistä ominaisuuksistaan miesten kanssa saman tuoton. Nämä luvut kertovat siitä, että valtaosa havaituista keskimääräisistä palkkaeroista johtuu siitä, että naisten ja miesten taustaominaisuudet ovat poikenneet toisistaan ja vain pieni osa siitä, että sukupuolten välillä esiintyy diskriminaatiota. Jos naisten ja miesten jakautumisessa eri tehtäviin sisältyy syrjintää, tämä arvio olisi suurempi. Luvut kertovat myös siitä, että vuonna 1997 naisilla on selvästi ollut suurempia vaikeuksia kuin vuonna 1990 saada ominaisuuksistaan samaa tuottoa kuin miehet: diskriminaatiokomponentti nousi 3 prosentista 7 prosenttiin vuosina 1990-97.

Verrattuna aiempiin naisten ja miesten palkkaeroja selvittäneisiin tutkimuksiin sukupuolten välinen palkkadiskriminaatio näyttäisi taulukon 16 lukujen valossa olleen pankkialalla suhteellisen vähäistä. Esimerkiksi kaikkia palkansaajia koskevan pohjoismaisen tutkimuksen mukaan sukupuolten välinen palkkadiskriminaatio oli huomattavasti suurempaa. Suomessa havaitusta palkkaerosta 19 prosenttia selittyi sukupuolten välisellä diskriminaatiolla, kun muissa Pohjoismaissa liikuttiin 9-15 prosentin tasolla.[45] Myös Suomen teollisuudessa sukupuolesta johtuva palkkadiskriminaatio näyttäisi olevan selvästi pankkialaa suurempaa.[46] Näissä vertailuissa on kuitenkin hyvä pitää mielessä mahdollisuus siitä, että tulokset riippuvat mukaan otettavien selittäjien määrästä. Mitä enemmän sellaisia selittäjiä on palkkayhtälöissä mukana, jotka mahdollisesti jo itse edustavat sukupuolten välistä diskriminaatiota, sitä pienemmäksi diskriminaatiokomponentti tulee.

---

[43] Tästä noususta 11 prosenttiyksikköä johtuisi siitä, että naisten ja miesten yksilölliset ominaisuudet tulisivat samankaltaisiksi ja 30 prosenttiyksikköä siitä, että naiset ja miehet siirtyisivät tekemään samoja tehtäviä.

[44] Tästä palkannoususta 15 prosenttiyksikköä olisi ollut seurausta siitä, että naisten ja miesten yksilölliset ominaisuudet olisivat tulleet samankaltaisiksi ja 29 prosenttiyksikköä siitä, että molemmat sukupuolet siirtyisivät samoihin tehtäviin.

[45] Asplund & kumpp. (1996).

[46] Hauhio ja Lilja (1996) ja Lilja (1999).

Jos seuraavaksi oletetaan, että pankkialalla vallitsee *naisten palkkarakenne* ja katsotaan kuinka paljon miesten keskimääräinen palkka olisi laskenut, jos he olisivat olleet taustaominaisuuksiltaan naisten kaltaisia. Taulukon 16 mukaan miesten palkka olisi laskenut 32 prosenttia vuonna 1990 ja 37 prosenttia vuonna 1997.[47] Vastaavasti, jos miehet olisivat saaneet ominaisuuksistaan naisten tuoton, heidän palkkansa olisi laskenut 12 prosenttia vuonna 1990 ja 13 prosenttia vuonna 1997. Selvästi naisten palkkarakenteen olettaminen on nostanut diskriminaatiokomponentin osuutta palkkaerojen selittäjänä. Jos uskotaan, että naisvaltaisella pankkialalla naisten tuotot kuvaavat miesten tuottoja paremmin aitoja tuottavuuseroja, näistä laskelmista saadaan hieman edellistä heikompi kuva sukupuolten välisestä palkkaauksellisesta tasa-arvosta pankkialalla. Totuus lienee jossain näiden kahden laskelman välimaastossa. Joskus tätä välimaastoa on haettu ottamalla näiden kahden laskelman diskriminaatiokomponentista geometrinen keskiarvo.[48] Jos näin tehdään saadaan diskriminaatiokomponentin suuruudeksi 6 prosenttia vuonna 1990 ja 9 prosenttia vuonna 1997.

Katsotaan seuraavaksi yksityiskohtaisemmin, miten eri taustatekijät ovat naisten ja miesten kokonaisansioihin vaikuttaneet. Taulukossa 17 kuvataan palkkayhtälön regressioanalyysin tulos vuoden 1990 osalta. Taulukossa raportoidaan kaikki taustaominaisuuksien luokat, joiden suhteen havaittu ansioiden nousu on tilastollisesti poikennut muista (poisjätetyistä) luokista. Poisjätetyt luokat on alunperin valittu niin, että yhtälöiden vertailuhenkilöksi saataisiin ”tyypillinen” alalla työskennellyt henkilö. Lopulliseen malliin on kuitenkin jätetty vain tilastollisesti merkitsevät muuttujat. Regressiomallin avulla voidaan ottaa huomioon kaikkien taustamuuttujien yhtä aikainen vaikutus palkkoihin. Mallin avulla pystytään siten arvioimaan, miten eri taustaominaisuudet vaikuttavat palkan nousuun olettaen, että vertailtavat henkilöt ovat muilta ominaisuuksiltaan samankaltaisia.

Taulukko 17. Taustatekijöiden vaikutus palkkoihin vuonna 1990, %-muutos

---

[47] Jos miehet olisivat tulleet yksilöllisiltä ominaisuuksiltaan naisten kaltaisiksi, olisi miesten palkka laskenut vuonna 1990 15 prosenttiyksikköä ja vuonna 1997 18 prosenttiyksikköä. Jos miehet olisivat ryhtyneet tekemään naisten kanssa samoja tehtäviä vastaava palkanlasku olisi vuonna 1990 ollut 17 prosenttiyksikköä ja vuonna 1997 19 prosenttiyksikköä.

[48] Katso Greenhalgh (1980). Kahden luvun geometrinen keskiarvo on niiden tulon neliöjuuri.

	Naiset	Miehet
Ikä		
Alle 25 vuotta	-10,9	-20,7
25-34 vuotta	-4,3	-11,7
45-54 vuotta	1,1	7,1
55 vuotta tai enemmän	0,0	4,7
Pankkialan kokemus		
1-2 vuotta	-13,6	-5,9
3-4 vuotta	-10,4	-3,5
5-7 vuotta	-7,6	2,0
8-11 vuotta	-6,1	1,9
12-15 vuotta	-3,6	2,0
20 vuotta tai enemmän	3,7	0,6
Koulutus		
Ylioppilas	1,4	1,4
Merkantti	0,0	4,2
Merkonomi/yo-merkonomi	1,4	1,4
Ekonomi/KTK	19,2	19,2
Muu alempi keskiaste	-5,3	-5,3
Muu ylempi keskiaste	5,0	5,0
Muu alempi korkea-aste	6,2	10,9
Muu korkea-aste	23,1	19,1
Alue		
Pääkaupunkiseutu	7,6	12,0
Pankkiryhmä		
Osuuspankki	0,0	5,1
Säästöpankki	0,7	4,7
Asema		
Johto	61,4	61,4
Esimies	17,2	17,2
Tehtävä/ala		
Varsinainen pankkitoiminta:		
- Johto	39,9	48,6
- Esimies, osasto/jaos/toimisto	13,7	13,7
- Esimies, sivukonttori	6,9	6,9
- Asiakaspalvelu rahavastuulla	2,1	2,1
- Asiakaspalvelu ilman rahavastuuta	3,2	0,1
- Asiakaspalvelun taustatoiminnot	-3,4	-3,4
Muut toiminta: ATK	*8,9*	*5,7*
Vaativuusluokka		
Luokat 1 tai 2	-6,3	-6,3

Luokka 4.1	8,5	8,5
Luokka 4.2	13,5	13,5
Luokka 5.1	23,0	23,0
Luokka 5.2	48,1	56,0
Sopimuspalkka	14,5	48,2

Taulukosta 17 ilmenee, että hyvin moni taustamuuttuja on selittänyt havaittavia palkkaeroja sukupuolten välillä. Iän vaikutusta tutkittaessa vertailuryhmänä on 35-44-vuotiaat (”poisjätetty” ryhmä). Taulukon mukaan palkkojen profiili iän suhteen on miehillä ollut naisia jyrkempi. Nuoret miehet ovat saaneet keski-ikäisiin nähden selvästi pienempää palkkaa kuin nuoret naiset (esimerkiksi alle 25-vuotiaat miehet saivat 21 prosenttia ja naiset 11 prosenttia pienempää palkkaa kuin 35-44-vuotiaat). Varttuneet miehet näyttäisivät toisaalta saaneen varttuneita naisia ikääntymiseen liittyvän suuremman palkkaedun.

Pankkialan kokemuksen tuottama palkkaprofiili näyttäisi sen sijaan olevan naisilla miehiä jyrkempi. Esimerkiksi 1-2 vuotta pankkialalla työskennellyt nainen sai vuonna 1990 vajaat 14 prosenttia pienempää palkkaa kuin 16-19 vuotta alalla työskennellyt. Miehillä vastaava luku tässä ryhmässä oli alle puolet tästä, 6 prosenttia. Taulukon 17 luvuista ilmenee, että naisilla pankkialan kokemus on kasvattanut tasaisen varmasti palkkaa. Miehillä tällaista suoraviivaista kokemuksen vaikutusta palkkaan ei ole nähtävissä. Esimerkiksi 5-15 vuoden kokemuksella miehet ovat saaneet 2 prosenttia parempaa palkkaa kuin pidemmällä, 16-19 vuoden kokemuksella. Miehet näyttäisivät siten saavan jo aiemmin uralla saman kokemuksen tuoman palkanlisän kuin pitkän tien kulkeneet naiset.

Kun koulutuksen vaikutusta katsotaan taulukosta 17 havaitaan, että ekonomin/KTK tutkinto on tuonut muita tutkintoja suuremman palkanlisän. Tämä vaikutus on ollut sama miehillä ja naisilla. Ekonomi on saanut samassa asemassa olevaa peruskoulun käynyttä pankkilaista 19 prosenttia parempaa palkkaa. Jos tutkintoon on liittynyt ero hierarkkisessa asemassa, mikä on todennäköistä, palkkaero on luonnollisesti suurempi. Naisten ja miesten muut koulutusasteet näyttäisivät vaikuttavan hieman eri tavalla palkkoihin. Merkantin koulutuksen hankkinut mies on pelkän peruskoulun käyneeseen nähden saanut 4 prosenttia parempaa palkkaa. Naisilla merkantin tutkinto ei tätä palkkaetua ole tuonut. Muu alempi korkea-aste on nostanut miesten palkkoja naisia

enemmän ja muu korkea-aste on taas nostanut naisten palkkoja miehiä enemmän.

Pääkaupunkiseudulla työskentely on vuonna 1990 tuonut selvän palkkaedun. Naisilla palkat ovat olleet 8 prosenttia ja miehillä 12 prosenttia suurempia kuin muualla työskentelevillä, mutta vastaavin taustaominaisuuksin varustetuilla henkilöillä.

Pankkiryhmistä osuus- ja säästöpankit ovat maksaneet miehille noin 5 prosenttia korkeampaa palkkaa kuin liikepankit. Naiset eivät vastaavasta pankkiryhmäedusta ole hyötyneet. Ainoastaan säästöpankeissa naisille maksettiin vajaan prosentin verran suurempaa palkkaa kuin muissa pankeissa.

Hierarkkisen aseman tuottaman palkanlisän suhteen naiset ja miehet näyttäisivät olleen kohtuullisen tasa-arvoisia. Muun kuin varsinaisen pankkitoiminnan johtotehtävissä olleet ovat saaneet 61 prosenttia ja esimiestehtävissä 17 prosenttia suurempaa palkkaa kuin toimihenkilöt, riippumatta siitä onko kyse naisista vai miehistä. Toisaalta varsinaisen pankkitoiminnan johtotehtävissä naisten palkkaetu on ollut miehiä pienempi: näissä tehtävissä naiset saivat toimihenkilöihin nähden 40 prosenttia suurempaa palkka kun miehet saivat vastaavista tehtävistä 49 prosentin palkanlisän. Taulukosta ilmenee myös, että sivukonttorin esimiehet saivat muita esimiehiä selvästi pienemmän, ainoastaan 7 prosentin, palkanlisän toimihenkilöihin nähden.

Tehtävien vaativuuden nousu näyttäisi tasaisesti nostaneen sekä naisten että miesten palkkoja, tosin hierarkian yläpäässä miehillä selvästi enemmän kuin naisilla. Vaativuusluokassa 5.2 naiset saivat 48 prosenttia ja miehet 56 prosenttia suurempaa palkkaa kuin vaativuusluokassa 3, joka oli vertailuryhmä. Sopimuspalkkaa ansaitsevat naiset saivat vain 14 prosenttia ja miehet 48 prosenttia enemmän palkkaa kuin vertailuryhmässä.

Yleisesti ottaen taulukko 17 viestittää siitä, että sukupuolesta johtuvat palkkaerot näyttäisivät muodostuneen monen tekijän summana. Yhtä keskeistä tekijää ei näille eroille voida osoittaa. Miehet ovat saaneet yleisestä ja pankkialan työkokemuksesta paremman palkanlisän kuin naiset varsinkin työuran edetessä. Hierarkian ylätasolla ja ansioista sovittaessa miehet ovat onnistuneet neuvottelemaan naisia paremmat palkkaehdot. Tuloksista ei voi välttyä vaikutelmalta, että niissä tilanteissa, joissa on työnantajan kanssa päästy neuvottelemaan palkoista, miehet ovat onnistuneet naisia paremmin. Työehtosopimusten sel-

keämmin määrittelemissä asioissa, esimerkiksi vaativuusluokkiin liittyvissä palkannousuissa, sukupuolten väliset erot ovat olleet suhteellisen pieniä. Nämä tulokset antaisivat viitteitä siitä, että työehtosopimuksilla on ollut oma tärkeä roolinsa pankkialan tasa-arvon edistämisessä.

Edellä olevien estimointitulosten pitäisi periaatteessa kertoa siitä, mitkä mekanismit *pitkällä aikavälillä* tuottavat sukupuolten välisiä palkkaeroja pankkialalla. Kun vuoden 1997 palkkayhtälöiden estimointituloksia katsotaan, tämän perustarinan pitäisi muuttua vain silloin, jos pankkialan sisäisten työmarkkinoiden pitkän aikavälin toimintamekanismit ovat kuluneen seitsemän vuoden aikana selvästi muuttuneet.

Katsotaan seuraavaksi palkkayhtälöiden regressioanalyysien tuloksia vuodelta 1997 (taulukko 18). Ennen kuin mennään estimointituloksiin, palautetaan mieliin vuoden 1997 aineiston eräs keskeinen ominaispiirre. Aineistossa mukana olevat henkilöt ovat otos niistä vuonna 1990 työskennelleistä, jotka olivat edelleen vuonna 1997 alalla työssä. Aineisto edustaa siten pitkään alalla työskennelleitä, eikä suinkaan kaikkia vuonna 1997 pankkialalla työskennelleitä. Esimerkiksi aineistossa ei ole edustusta vuosien *1991-97* aikana rekrytoiduista uusista alan työntekijöistä. Tämä näkyy konkreettisesti muun muassa siinä, että sekä aineiston keski-ikä että pankkialan kokemus ovat kasvaneet sitten vuoden 1990. Tämä aineiston rajoitus ei testattaessa näyttänyt kuitenkaan aiheuttavan harhaa palkkayhtälöiden estimointituloksiin, joita seuraavassa lyhyesti kommentoidaan.

Taulukon 18 tuloksista vedettävät yleiset johtopäätökset ovat hyvin samankaltaisia taulukon 17 kanssa. Miehillä ikääntyminen on vuonna 1997 nostanut palkkaa naisia selvästi enemmän. Tätä kuitenkin on osittain kompensoinut naisten saama hieman miehiä suurempi palkanlisä kertyneestä työkokemuksesta. Ekonomin /KTK tutkinto on ollut edelleen valttia pankkialalla: sekä ekonominaiset että -miehet saivat tutkinnostaan 23 prosentin palkanlisän verrattuna pelkän peruskoulun käyneisiin pankkilaisiin. Pääkaupunkiseudulla työskentelevät pankkilaiset ovat edelleen saaneet pientä lisäetua muualla maassa työskenteleviin nähden. Osuuspankeissa on myös jatkettu muita pank-keja keskimääräistä hieman suurempien palkkojen maksamista.

Muun kuin varsinaisen pankkitoiminnan johtotehtävissä miehet ovat menneet naisten edelle. Muutoin näissä tehtävissä toimineiden

Taulukko 18. Taustatekijöiden vaikutus palkkoihin vuonna 1997, %-muutos

	Naiset	Miehet
Ikä		
35-44 vuotta	3,1	9,9
45-54 vuotta	5,5	15,2
55 vuotta tai enemmän	5,7	25,1
Pankkialan kokemus		
16-19 vuotta	5,3	-1,1
20 vuotta tai enemmän	3,0	-2,0
Koulutus		
Ylioppilas	0,0	7,9
Merkantti/merkonomi/yo-merkonomi	0,0	3,0
Ekonomi/KTK	23,1	23,1
Muu alempi keskiaste	-6,3	-6,3
Muu ylempi keskiaste	10,4	10,4
Muu alempi korkea-aste	11,1	11,1
Muu korkea-aste	20,5	20,5
Alue		
Pääkaupunkiseutu	5,1	9,2
Pankkiryhmä		
Osuuspankki	2,2	7,2
Asema		
Johto	34,0	45,9
Esimies	11,2	11,2
Tehtävä/ala		
Varsinainen pankkitoiminta:		
- Johto	24,0	24,5
- Esimies, osasto/jaos/toimisto	3,2	3,2
- Esimies, sivukonttori	4,0	4,0
- Asiakaspalvelu rahavastuulla	-1,6	-1,6
- Asiakaspalvelu ilman rahavastuuta	0,0	-6,6
- Asiakaspalvelun taustatoiminnot	-5,5	-5,5
Muu toiminta:		
Laskentatoimi	0,0	-8,4
Markkinointi	-7,8	-7,8
Vaativuusluokka		
Luokka 4.1	7,6	7,6
Luokka 4.2	13,3	13,3
Luokka 5.1	25,4	25,4
Luokka 5.2	51,9	51,9
Sopimuspalkka	53,4	76,8

suhteellinen palkka heikkeni: muun kuin varsinaisen pankkitoiminnan johtotehtävissä toimineet naiset saivat vuonna 1997 enää

34 prosenttia ja miehet 46 prosenttia enemmän palkkaa kuin toimihenkilöt kun vuonna 1990 tämä palkkaero oli 61 prosenttia.

Varsinaisissa tehtävien vaativuusluokissa ei vuonna 1997 näyttäisi enää olleen sukupuolten välisiä palkkaeroja. Naiset kuroivat umpeen aiemmin vaativuusluokassa 5.2 saamansa heikomman tuoton sekä ottivat kiinni sopimuspalkassa miesten etua. Vuonna 1997 sopimuspalkkaa saavat naiset ansaitsivat vaativuusluokkiin 1-3 nähden 53 prosenttia suurempaa palkkaa. Miehillä vastaava palkanlisä oli 77 prosenttia.

Edellä olevat tulokset viittaisivat siihen, että vuosina 1990-97 naiset ovat monen tekijän suhteen pystyneet kuromaan umpeen palkkaeroja miehiin nähden. Mistä sitten johtuu se, että sukupuolten väliset palkkaerot ja palkkadiskriminaatiokomponentti ovat tarkasteluajanjaksolla kasvaneet? Taulukon 18 mukaan selitys näyttäisi liittyvän muutamaan yksittäiseen muuttujaan: Sekä ikääntyminen että johtotehtävissä toimiminen ovat tuoneet miehille selvästi aiempaa suuremman palkanlisän naisiin nähden. Tätä taustaa vasten onkin seuraavassa mielenkiintoista tarkastella, mitkä tekijät selittävät vuosien 1990 ja 1997 välisiä palkanmuutoksia eri sukupuolilla.

4.3 Erot palkan muutoksissa 1990-97

Kun palkkatasojen sijaan tarkastellaan yksittäisten henkilöiden palkan muutoksia ajassa, voidaan tutkia, miten erilaiset ajassa tapahtuneet muutokset ovat palkkoihin vaikuttaneet. Edellisissä luvuissa raportoitiin, miten kovissa muutospaineissa pankkialalle jääneet ovat olleet vuosina 1990-97. Suurelle osalle rahoitusalan murros merkitsi hierarkkisen aseman muutoksia, tehtävien tarkistuksia ja pankkityönantajan vaihtumista. Tässä jaksossa selvitetään, miten nämä erilaiset muutokset ovat heijastuneet palkkoihin ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Perusaineistona kokonaisansioiden muutoksia selittävälle mallille on sekä vuonna 1990 että vuonna 1997 pankkialalla työskennelleet. Samoin kuin vuoden 1997 palkkatasomallin estimoinnissa palkan muutoksia estimoitaessa käytettyyn aineistoon on voinut liittyä otosharhaa siinä mielessä, että molempina tutkimusvuosina työskennelleet eivät välttämättä edusta satunnaisesti valittuja pankkilaisia. Palkan muutoksia kuvaavaa mallia testattaessa tällaista otosharhavaikutusta ei kuiten-

kaan löydetty. Taulukossa 19 raportoidaan kokonaisansioiden muutoksia kuvaavan mallin keskeiset perustulokset.[49]

Taulukosta 19 ilmenee, että malli pystyy selittämään 37 prosenttia havaitusta palkan muutosten vaihtelusta vuosien 1990 ja 1997 välillä. Mallin selitysaste on siten selvästi alhaisempi kuin aiemmin palkkatasoa selittävien mallien kohdalla. Tämä on luonnollista, sillä palkan muutoksen ottaminen kahden ajankohdan välillä vähentää palkoissa esiintyvää vaihtelua. Henkilöiden väliset erot eivät tällaisessa aineistossa tule samalla lailla esiin kuin tasomuodossa olevassa aineistossa. Tarkastellaan tätä pienen esimerkin avulla. Jos vuonna 1990 herra x:n palkka on 15.000 ja rouva y:n palkka 10.000 markkaa, henkilöiden välinen palkkaero on 5.000 markkaa. Jos vuonna 1997 herra x:n palkka on noussut 19.000 ja rouva y:n palkka 14.000 markkaan, on palkkaero edelleen 5.000 markkaa, mutta kummallakin palkka on *muuttunut yhtä paljon* (4.000 markkaa) ja palkan muutoksen ero herra x:n ja rouva y:n välillä on pyöreä nolla. Siten henkilöiden välille ei saada yhtä suurta eroa palkan muutoksia tutkittaessa kuin palkkatasoa tutkittaessa, mikä vähentää selitettävän palkan vaihtelua aineistossa ja siten myös mallien selitysastetta.

Taulukko 19. Kokonaisansioiden muutos 1990-97

Havaintojen lukumäärä	5363
Selitettävä muuttuja: log(palkka97)-log(palkka90) Selitysaste, %	37,1
Selitetyn palkan ero miesten ja naisten välillä, log-%	4,8
1) Oletetaan, että alalla vallitsisi *miesten palkkarakenne* ja naiset saisivat ominaisuuksistaan miehille maksetut tuotot	
- Eri ominaisuuksista johtuva ero	0,8
- Eri tuotoista johtuva ero	4,0
2) Oletetaan, että alalla vallitsisi *naisten palkkarakenne* ja miehet saisivat ominaisuuksistaan naisille maksetut tuotot	
- Eri ominaisuuksista johtuva ero	-3,6
- Eri tuotoista johtuva ero	-1,2

[49] Regressiomallin varsinaiset estimointitulokset saa kirjoittajalta erikseen pyydettäessä.

Taulukosta 19 ilmenee, että selitetyn palkan muutosten ero naisten ja miesten välillä on tarkastelujaksolla ollut melko vähäinen, 5 prosenttia. Jos tämä palkkaero jaetaan edellisen luvun tavoin kahteen komponenttiin havaitaan, että tulokset muuttuvat sen mukaan, oletetaanko laskelmien pohjaksi miesten tai naisten palkkarakenne. Jos näistä tuloksista lasketaan geometrinen keskiarvo, saadaan seuraava tulos: eri ominaisuuksista johtuva ero on vajaat 2 ja diskriminaatiokomponentista johtuva ero runsaat 2 prosenttia. Siten vuosien 1990 ja 1997 välillä tapahtuneet palkan muutokset olisivat suosineet miehiä ja lisänneet hieman sukupuolten välistä palkkauksellista epätasa-arvoa pankkialalla. Tämä tulos vastaa jo aiemmin tehtyjä laskelmia diskriminaatiokomponentin muutoksista tarkasteluajanjaksolla.

Tutkitaan seuraavaksi tarkemmin taulukon 19 pohjalla olevan palkkayhtälön estimointituloksia taulukossa 20. Taulukossa on edellisten lukujen tapaan laskettu ensin vertailuhenkilön[50] palkanmuutosprosentti vuosina 1990-97, jonka jälkeen on raportoitu, miten eri taustatekijöiden muuttuminen vaikuttaa palkan muutokseen.

Tulokset vahvistavat ainakin yhden aiemmin esitetyn arvelun palkkaerojen kasvuun vaikuttavista tekijöistä. Tarkastelujaksolla miehillä ikääntyminen on tuonut selvästi naisia suuremman palkanlisän. Taulukon 20 mukaan vuonna 1990 alle 25-vuotiailla miehillä palkat nousivat 35-54-vuotiaisiin (vertailuryhmä) nähden 19 prosenttia kun saman ikäiset naiset onnistuivat kohottamaan palkkojaan vain vajaat 4 prosenttia vertailuryhmään nähden. Erityisesti muutamat vielä alalle jääneet yli 54-vuotiaat miehet ovat onnistuneet muita paremmin myös palkkakehityksessään.

Taulukosta 20 ilmenee lisäksi, että vuonna 1990 1-2 vuotta pankkialalla työskennelleet miehet ovat vastaavassa asemassa olleita naisia paremmin onnistuneet palkankorotuspyrkimyksissään. Verrattuna 16-19 vuotta alalla työskennelleisiin 1-2 vuotta työskennelleet miehet sai-

[50] Vertailuhenkilö on 35-54-vuotias, pankkialalla 16-19 vuotta työskennellyt, muun kuin ekonomin/KTK tutkinnon tai muun alemman keskiasteen suorittanut henkilö, joka ei asu pääkaupunkiseudulla, joka työskentelee liike- tai säästöpankissa, ei ole esimies, eikä varsinaisen pankkitoiminnan johto- tai asiakaspalvelutehtävissä tai ATK-tehtävissä, kuuluu muuhun vaativuusluokkaan kuin 4.2 tai 5.2, eikä saa sopimuspalkkaa eikä hänen vaativuusluokassaan, hierarkkisessa asemassaan tai pankkityönantajassa tapahtunut muutoksia vuosina 1990-97.

vat tarkasteluajanjaksolla 19 prosenttia suuremmat palkankorotukset. Naisilla vastaava palkankorotusprosentti oli 12.

Taulukko 20. Taustatekijöiden vaikutus ansioiden muutoksiin 1990-97

	Naiset %-muutos	Miehet %-muutos
Vertailuhenkilö	22,9	22,9
Ikä vuonna 1990		
Alle 25 vuotta	3,8	19,4
25-34 vuotta	1,6	12,3
55 vuotta tai enemmän	0,0	26,3
Pankkialan kokemus vuonna 1990		
1-2 vuotta	11,7	19,1
3-4 vuotta	7,8	7,8
5-7 vuotta	4,4	4,4
8-11 vuotta	3,9	3,9
12-15 vuotta	2,6	2,6
20 vuotta tai enemmän	-3,2	-3,2
Koulutus vuonna 1990		
Ekonomi/KTK	2,5	-1,8
Muu alempi keskiaste	3,4	3,4
Alue vuonna 1990		
Pääkaupunkiseutu	0,0	2,9
Pankkiryhmä vuonna 1990		
Osuuspankki	1,4	1,4
Asema vuonna 1990		
Esimies	-2,1	-2,1
Tehtävä/ala vuonna 1990		
Varsinainen pankkitoiminta:		
- Johto	-5,6	-5,6
- Asiakaspalvelu rahavastuulla	-1,3	5,0
- Asiakaspalvelu ilman rahavastuuta	-2,7	-2,7
Muu toiminta: ATK	*-1,9*	*-5,9*
Vaativuusluokka vuonna 1990		
Luokka 4.2	1,5	1,5
Luokka 5.2	1,6	1,6
Sopimuspalkka	10,3	10,3

Hierarkkisen aseman muutos 1990-97		
Parani	8,5	11,6
Heikkeni	-5,0	-5,0
Vaativuusluokan muutos 1990-97		
Nousi	7,6	7,6
Laski	-4,9	-4,9
Pankkityönantaja vaihtunut 1990-97	*-0,8*	*2,3*

Ekonomin/KTK tutkinnon suorittaneet naiset nostivat palkkojaan lähes 3 prosenttia enemmän kuin muut. Miehillä ekonomitutkinto pikemminkin haittasi palkkakehitystä: muihin nähden palkka tippui 2 prosenttia. Pääkaupunkiseudulla miehet onnistuivat saamaan 3 prosenttia naisia (ja muuta maata) paremmat palkankorotukset.

Esimiesasemassa ja varsinaisen pankkitoiminnan johtotehtävissä toimiminen tuotti tarkastelujaksolla keskimääräistä pienemmät palkankorotukset. Naisilla asiakaspalvelu rahavastuulla tuotti muita prosentin verran pienemmät palkankorotukset. Miehillä vastaava asema tuotti 5 prosenttia muita suuremman palkan nousun. ATK-tehtävissä miesten palkkakehitys oli naisia heikompi. Miesten palkankorotukset olivat näissä tehtävissä 6 prosenttia muita pienemmät, naisilla vain 2 prosenttia muita pienemmät. Sopimuspalkka toi molemmille sukupuolille 10 prosenttia muita suuremman, mutta saman suuruisen palkan nousun.

Taulukon 20 keskeisimmät tulokset liittyvät siihen, miten henkilöiden hierarkkisessa asemassa ja vaativuusluokissa tapahtuneet muutokset sekä pankkityönantajan vaihtuminen ovat vaikuttaneet palkan muutoksiin tarkasteluajanjaksolla.

Taulukon 20 mukaan hierarkkisen aseman paraneminen toi tarkastelujaksolla naisille 9 prosentin ja miehille 12 prosentin palkan nousun. Vaativuusluokan nousu toi molemmille sukupuolille saman, 8 prosentin, palkankorotuksen. Sukupuolten välisten palkkaerojen synnyssä eräs keskeinen mekanismi liittyy juuri urakehityseroihin. Aiemmin jo todettiin, että pankkialalla naisilla on ollut miehiä pienempi todennäköisyys edetä urallaan. Jos uralla etenemiseen liittyy palkankorotuksia, lisää naisten heikompi eteneminen uralla sukupuolten välisiä palkkaeroja, vaikka nämä palkankorotukset olisivat naisilla ja miehillä saman suuruiset. Sukupuolten väliset palkkaerot kasvavat edelleen, jos uralla etenemisestä miehet vielä saavat naisia paremmat palkankorotukset kuten pankkialalla näyttäisi käyneen.

Pankkialan raju rakennemuutos näkyy taulukon 20 luvuissa siinä, että hierarkkisen aseman heikkeneminen ja tehtävien vaativuusluokkien muutos molemmat hidastivat palkkojen nousua 5 prosentilla tarkasteluajanjaksolla. Tässä suhteessa naiset ja miehet ovat olleet samalla viivalla. Kenelläkään palkanmuutokset eivät menneet ongelmista huolimatta pakkasen puolelle. Pankkityönantajan vaihtuminen merkitsi naisilla prosentin heikompaa palkkakehitystä ja miehillä 2 prosenttia parempaa palkkakehitystä. Tämä ero ei tule siitä, että naisilla pankkityönantajan vaihtumiseen liittyi usein hierarkkisen aseman aleneminen, sillä yllä oleva vertailu tehdään niiden henkilöiden kohdalla, jolla hierarkkinen asema ei työnantajan vaihdoksesta huolimatta muuttunut.

4.4 Yhteenveto

Sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen tarkastelu ei riitä kovin pitkälle, kun tavoitteena on tehdä johtopäätöksiä palkkauksellisen tasa-arvon toteutumisesta työmarkkinoilla. Tätä varten tarvitaan tietoa niistä mekanismeista, jotka näitä palkkaeroja tuottavat. Tässä luvussa on tilastollisten mallien avulla arvioitu, mitkä tekijät pankkialalla ovat naisten ja miesten palkkoihin vaikuttaneet ja missä määrin havaittujen erojen voidaan ajatella johtuvan sukupuolesta johtuvasta diskriminaatiosta.

Tehtyjen analyysien perusteella sukupuolten välinen palkkaero jaettiin kahteen komponenttiin: 1) naisten ja miesten eri taustaominaisuuksista johtuvaan palkkaeroon ja 2) naisten ja miesten näistä ominaisuuksista saamista erilaisista tuotoista johtuvaan palkkaeroon (diskriminaatiokomponentti). Jos erilaiset taustaominaisuudet kuvaavat naisten ja miesten tuottavuudessa esiintyviä eroja, ei näistä syntyvä sukupuolten välinen palkkaero ole tasa-arvon näkökulmasta ongelmallinen. Sen sijaan ongelmia syntyy, jos naiset ja miehet eivät samoista ominaisuuksistaan saa samaa tuottoa.

Saatujen tulosten mukaan vuonna 1990 noin 38 prosenttiyksikköä sukupuolten välisestä palkkaerosta syntyi siitä syystä, että miehillä ja naisilla oli erilaiset taustaominaisuudet ja 6 prosenttiyksikköä siitä, että naiset ja miehet eivät saaneet samaa tuottoa näistä taustaominaisuuksistaan (diskriminaatiokomponentti). Vuonna 1997 vastaavat luvut olivat 42 ja 9 prosenttiyksikköä. Toisaalta suurin osa henkilöiden taustaominaisuuksista johtuvasta palkkaerosta johtui siitä, että naiset ja miehet toimivat pankkialalla hyvin erilaisissa tehtävissä. Jos tehtäviin valikoitumisessa on

esiintynyt naisten syrjintää, tulisi edellä esitettyjä arvioita diskriminaatiokomponentin suuruudesta nostaa.

Verrattuna muihin suomalaisiin ja kansainvälisiin tutkimuksiin voidaan kuitenkin sanoa, että pankkialalla havaittu sukupuolten välinen diskriminaatio on suhteellisen vähäistä. Se on kuitenkin kasvanut vuosien 1990 ja 1997 välillä. Tämä johtuu siitä, että palkan muutokset tarkasteluajanjaksolla ovat olleet miehille naisia suosiollisempia.

Hierarkkisen aseman nousu nosti miesten palkkaa naisten palkkaa enemmän. Jo aiemmin todettiin, että miesten todennäköisyys nousta hierarkiassa oli naisia suurempi. Tämä yhdistettynä suurempiin palkankorotuksiin, jotka hierarkkisen aseman nousuun liittyvät, johtaa naisten ja miesten palkkaerojen vääjäämättömään kasvuun pitkällä aikavälillä. Uusien rekrytointien avullakaan palkkauksellista tasa-arvoa ei siten voida saavuttaa, sillä uudet alan työntekijät siirtyvät heti pankkialan sisäisille työmarkkinoille, joissa yllä kuvattu mekanismi pikku hiljaa kasvattaa sukupuolten välisiä palkkaeroja.

Vaikka naisilla ja miehillä uralla eteneminen tuottaa melko pienet erot palkan nousun suhteen,[51] eivät sukupuolten väliset palkkaerot pitkällä aikavälillä supistu, ellei näihin eroihin pyritä puuttumaan. Pankkialan tasa-arvotyön kehittämisen kannalta onkin tärkeää, että ongelmat tunnistetaan vielä kun niiden vaikutukset eivät ole kohtuuttoman suuria.

[51] Ruotsissa rahoitusalaa koskevassa ja koko työuran aikaista palkanmuodostusta kartoittavassa tutkimuksessa saatiin tulos, jossa uralla eteneminen nosti miehillä palkkaa 17 prosenttia ja naisilla ei lainkaan, Granqvist ja Persson (1999).

5 URAKEHITYSEROT HENKILÖKOHTAISEN KOKEMUKSEN VALOSSA

5.1 Johdanto

Edellisissä luvuissa on tutkittu pankkialalla työskennelleiden naisten ja miesten ura- ja palkkakehityksessä esiintyneitä eroja vuosina 1990-97. Tässä luvussa täydennetään annettua kuvaa erillisen esimiehille ja johtajille tehdyn kyselyn avulla, jossa on pyritty selvittämään henkilöiden omakohtaisten kokemusten avulla minkälainen rooli sukupuolella on ollut urakehitykseen vaikuttavana tekijänä. Kysely jaettiin 270 esimies- tai johtotason tehtävissä toimineelle henkilölle joulukuussa 1998. Siihen vastasi 54 prosenttia kyselyn saaneista, mitä voidaan pitää kohtuullisen hyvänä vastausprosenttina tämän tyyppisissä tutkimuksissa.

Taulukossa 21 kuvataan kyselyyn vastanneiden jakautumista pankkityönantajan mukaan. Taulukosta ilmenee, että suhteessa Palvelutyönantajien palveluksessa työskenteleviin kaikkiin pankkialan esimies- ja johtotehtävissä toimiviin henkilöihin, Merita pankkilaiset ovat kyselyssä olleet hieman aliedustettuina ja Leonian ja osuuspankkien väki hieman yliedustettuina. Kaiken kaikkiaan vastauksia on kuitenkin saatu melko tasaisesti kaikista pankeista, joten tässä suhteessa kyselyaineiston edustavuutta voidaan pitää kohtuullisen hyvänä.

Kun kyselyn palauttaneita henkilöitä tarkastellaan muutaman keskeisen taustamuuttujan suhteen, havaitaan, että vastanneista suurin osa on kuulunut pankkien hierarkiassa johtotasolle (taulukko 22). Kyselyyn osallistuneista naisista 46 prosenttia ja miehistä 73 prosenttia toimi johtotehtävissä.[52] Kuitenkin pankkialalla kokonaisuudessaan vain 13 prosenttia naisista ja 36 prosenttia miehistä työskentelee joh-

[52] Henkilöt on jaettu johto- ja esimiestehtäviin tehtävänimikkeen mukaan. Sama tehtävänimike voi merkitä eri pankkiryhmissä erilaista hierarkkista asemaa. Esimerkiksi säästö- ja osuuspankeissa konttorinjohtajat ovat esimiesasemassa ja liikepankeissa johtotason tehtävissä. Nämä erot on otettu taulukossa mahdollisuuksien mukaan huomioon. Kyselyssä ei suoraan tiedusteltu henkilön hierarkkista asemaa, joten hierarkkiseen asemaan liittyvät luvut voivat tästä syystä hieman poiketa perusaineiston vastaavasta jaottelusta.

Taulukko 21. Kyselyaineiston edustavuus pankkityönantajan mukaan

	Palvelutyönantajien perusaineisto 1998	Lähetetyt lomakkeet	Saadut vastaukset
	N=6566	N=270	N=146
Merita Pankki	45,4	37,0	34,2
Leonia	15,1	22,2	22,6
Osuuspankit	25,0	33,3	30,2
Säästöpankit	7,0	7,5	12,3
Muut	7,5	--	--
Yhteensä	100,0	100,0	100,0

totehtävissä. Siten esimiestason tehtävissä toimivista ei kyselyssä ole saatu edustavaa otosta, vaan aineisto edustaa enemmän pankkialan huippua kuin keskijohtoa. Tämä on pidettävä mielessä tuloksia tulkittaessa. Aiemmin jo todettiin, että juuri esimiestasolla naisten ja miesten urakehityksessä oli suuria eroja: naisten todennäköisyys edetä esimiehestä johtajaksi oli vain 35 prosenttia miesten todennäköisyydestä.

Johtotason yliedustus kyselyaineistossa näkyy taulukon 22 mukaan myös siinä, että vastanneet ovat 2-3 vuotta vanhempia kuin alalla työskennelleet esimiehet ja johtajat yleisesti. Vastanneiden kuukausiansiot ovat myös keskimääräistä suuremmat.

Taulukko 22. Kyselyaineistoon valikoituneet iän, aseman ja ansioiden mukaan

	Naiset		Miehet	
	Perus-aineisto	Kysely-aineisto	Perus-aineisto	Kysely-aineisto
	N=3071	N=50	N=3495	N=96
Asema, %-osuus				
Johto	13	46	36	73
Esimies	87	54	64	27
Ikä keskimäärin, vuosia	43	45	43	46
Kokonaisansiot keskimäärin, mk kuukaudessa	17 000	20 811	22 154	25 386

Taulukko 23. Asiat, jotka merkitsevät eniten nykyisessä työssä

	Naiset		Miehet	
	Tärkein %	1.-3. tärkein %	Tärkein %	1.-3. tärkein %
Työn mielenkiintoisuus	81,1	89,4	66,3	91,6
Hyvä työyhteisö	9,4	79,6	10,5	69,5
Työpaikan pysyvyys	3,8	26,1	16,8	37,9
Palkka	3,8	72,6	4,2	77,9
Etenemismahdollisuudet	1,9	26,3	2,1	18,9
Työn helppous ja vaivattomuus	0,0	2,0	0,0	1,1
	100,0		100,0	

Hahmotetaan vielä kyselyaineistoon osallistuneiden henkilöiden perustilannetta niiden tekijöiden avulla, jotka nykyisessä työssä ovat vastaajille merkinneet eniten. Taulukosta 23 ilmenee, että 81 prosenttia naisista ja 66 prosenttia miehistä piti oman työn tärkeimpänä piirteenä sen mielenkiintoisuutta. Noin kymmenesosa piti tärkeimpänä hyvää työyhteisöä. Miehistä 17 prosenttia ja naisista 4 prosenttia arvosti eniten työpaikan pysyvyyttä. Vain harva vastaajista piti palkkaa ja etenemismahdollisuuksia työn tärkeimpänä ominaisuutena. Työn helppoutta ja vaivattomuutta ei kukaan nostanut tärkeimmäksi työn ominaisuudeksi.

Nämä tulokset heijastavat vastanneiden korkeaa hierarkkista asemaa pankeissa. Moni toimii hierarkian huipulla, eikä silloin etenemismahdollisuudet tai palkka välttämättä nouse enää työn tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Nämä asiat ovat jo keskimääräistä paremmassa kunnossa. Työpaikan pysyvyyskään ei vastausten perusteella näyttäisi tällä tasolla olevan uhattuna. Tosin miesten naisia suurempi työpaikan pysyvyyden arvostus kertoo siitä, että miehillä on selkeässä muistissa pankkialan murrosvuodet, jolloin miesten todennäköisyys säilyttää työpaikkansa oli selvästi naisia alhaisempi.

Kun lasketaan 1.-3. tärkeimmäksi koettujen työn ominaisuuksien osuudet yhteen, palkka nousee hyvän työyhteisön kanssa samalle tasolle arvostuksissa. Miehet näyttäisivät arvostavan naisia hieman enemmän palkkaa.

Tarkastellaan seuraavaksi muutaman keskeisen kysymyksen avulla vastaajien uralla etenemistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä sekä sitä, miten tärkeä rooli sukupuolella on ollut joko vastaajien omalla kohdalla tai yleisesti ottaen uralla etenemiseen.

5.2 Sukupuolten väliset näkemyserot uralla etenemisen suhteen

Taloustieteellisessä kirjallisuudessa eräänä keskeisenä selityksenä sukupuolten välisten palkka- ja urakehityserojen syntyyn on pidetty sitä, että naisilla on miehiä suurempi todennäköisyys jäädä perhesyistä kotiin. Jos näin on, naisten kouluttaminen uusiin tehtäviin sisältää yrityksen näkökulmasta riskin ja tulee siksi kalliimmaksi kuin miesten kouluttaminen vastaaviin tehtäviin.[53] Naisia ei tästä syystä kouluteta ja siirretä uusiin tehtäviin samassa tahdissa kuin miehiä, mikä johtaa sukupuolten välisiin palkka- ja urakehityseroihin pitkällä aikavälillä.

Tehdyssä kyselyssä esimies- ja johtotehtävissä työskenteleviltä henkilöiltä tiedusteltiin suoraan, kuinka perhetilanne heidän mielestään on vaikuttanut uralla etenemiseen. Taulukossa 24 raportoidaan saadut vastaukset. Taulukosta ilmenee, että 28 prosenttia naisista ja 79 prosenttia miehistä ei ole ollut uransa aikana lainkaan poissa äitiys-, isyys- tai vanhempainlomien eikä hoitovapaiden vuoksi. Runsas kolmannes naisista ja viidennes miehistä oli lapsen syntymän vuoksi pitänyt vajaan vuoden vapaata. Naisista 37 prosenttia oli pitänyt vapaata yli vuoden. Miehistä ei odotetusti kukaan ole ollut yli vuotta isyys- tai vanhempainlomalla eikä hoitovapaalla.

Naisilla perhetilanne on luonnollisista syistä vaikuttanut omalla uralla etenemiseen miehiä enemmän. Erot eivät tosin ole niin suuria, kuin erot pidetyissä lomissa tai vapaissa antaisivat ymmärtää. Ainoastaan 8 prosenttia naisista ja 5 prosenttia miehistä katsoi perhetilanteen vaikuttaneen melko paljon uralla etenemiseen. Kaiken kaikkiaan 44 prosenttia naisista ja 51 prosenttia miehistä ei kokenut perhetilanteen vaikuttaneen lainkaan uralla etenemiseen.

Taulukon 24 mukaan miehet ovat kieltäytyneet perhetilanteen vuoksi naisia useammin uralla etenemismahdollisuuksista. Tämä aluksi ehkä yllättävältä tuntuva tulos voi johtua siitä, että kyselyssä mukana olevat miehet ovat naisia vaativammissa tehtävissä ja heillä on siten

[53] Katso Lazear & Rosen (1990).

todennäköisesti myös ollut uransa aikana naisia enemmän etenemismahdollisuuksia. Vapaamuotoisissa kommenteissaan jotkut vastaajat esittivät kieltäytymisen syynä olleen se, että uralla eteneminen olisi edellyttänyt joko muuttoa toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille, mitä ei perhesyistä haluttu tehdä. Pankkialalla uralla eteneminen näyttäisikin edellyttävän keskimääräistä useammin muuttoa toiselle paikkakunnalle. Pienen aluekonttorin johtaja on omassa toimipaikassaan uransa huipulla eikä voi urallaan edetä, ellei ole valmis vaihtamaan paikkakuntaa ja toimipaikkaa. Tähän ei olla joka tilanteessa valmiita ryhtymään oli sitten kyseessä mies tai nainen.

Taulukko 24. Perhetilanne ja ura

	Naiset %	Miehet %
Pidetyt äitiys-, isyys, vanhempainlomat tai hoitovapaat		
Ei lainkaan	28,3	78,7
Alle 1 vuotta	34,8	21,3
1-2 vuotta	23,9	0,0
Yli 2 alle 3 vuotta	8,7	0,0
Yli 3 vuotta	4,3	0,0
Onko perhetilanne vaikuttanut mielestäsi uralla etenemiseesi?		
Ei lainkaan	44,0	50,5
Jonkin verran	42,0	32,6
En osaa sanoa	4,0	9,5
Melko paljon	8,0	5,3
Paljon	2,0	2,1
Oletko kieltäytynyt uralla etenemismahdollisuuksista perhetilanteesi vuoksi?		
Kyllä	12,0	19,8
En osaa sanoa	2,0	6,3
En	86,0	72,9

Jotkut asiantuntijat ovat arvioineet, että aikuiset oppivat 80-90 prosenttia uusista asioista työssä.[54] Oppimista tapahtuu niin työtä tehdessä kuin koulutuksen avulla. Taulukossa 25 kuvataan, miten kyselyyn

[54] Otala (1996), s. 64.

vastanneet naiset ja miehet ovat osallistuneet koulutukseen ja kuinka merkittävänä tekijänä koulutus on koettu uralla etenemisen kannalta.

Taulukko 25. Koulutukseen osallistuminen

	Naiset %	Miehet %
Kuinka usein olet osallistunut 1990-luvulla yli viikon kestävään ammatilliseen koulutukseen?		
En lainkaan	30,0	28,1
1-2 kertaa	42,0	34,4
3-5 kertaa	22,0	27,1
6-10 kertaa	4,0	8,3
Enemmän	2,0	2,1
Kuinka usein olet osallistunut 1990-luvulla yli viikon kestävään omaehtoiseen koulutukseen?		
En lainkaan	48,0	57,9
1-2 kertaa	34,0	28,4
3-5 kertaa	10,0	9,5
6-10 kertaa	2,0	3,2
Enemmän	6,0	1,1
Onko osallistumisesi koulutukseen vaikuttanut myönteisesti uralla etenemiseen?		
Vaikuttanut merkittävästi	15,9	8,0
Vaikuttanut jonkin verran	36,4	33,3
Vaikuttanut melko vähän	25,0	36,8
Ei lainkaan	22,7	21,8
Oletko mielestäsi saanut riittävästi koulutusta?		
Kyllä	67,3	77,1
En osaa sanoa	10,2	2,1
En	22,4	20,8
Mikäli et ole saanut, mikä on ollut syynä siihen?		
En ole halunnut koulutukseen	0,0	4,0
Haluaisin koulutukseen, mutta en ole ilmoittanut halukkuuttani esimiehelleni	10,5	4,0
Olen hakeutunut tai ilmoittanut esimiehelleni, mutta en ole päässyt	31,6	28,0
Sopivaa koulutusta ei ole tarjolla	52,6	40,0
Muu	5,3	24,0

1990-luvulla naisista 70 ja miehistä 72 prosenttia oli osallistunut yli viikon kestävään ammatilliseen koulutukseen ainakin kerran. Naisista 42 prosenttia oli osallistunut tällaiseen koulutukseen 1-2 kertaa. Miehistä taas 38 prosenttia oli osallistunut koulutukseen kolme kertaa tai enemmän. Siten miehet ovat saaneet naisia useammin ammatillista koulutusta.

Ehkä kompensoidakseen ammatillisessa koulutuksessa esiintyviä eroja naiset ovat miehiä useammin harrastaneet omaehtoista koulutusta: 52 prosenttia naisista ja 42 prosenttia miehistä oli tällaiseen koulutukseen osallistunut vähintään kerran 1990-luvulla.

Yli puolet naisista oli sitä mieltä, että koulutukseen osallistuminen on joko merkittävästi tai jonkin verran vaikuttanut myönteisesti uralla etenemiseen. Miehistä 41 prosenttia oli tätä mieltä. Runsas viidennes oli sitä mieltä, ettei koulutukseen osallistumisella ollut urakehityksen kannalta merkitystä. Tässä näkemyksessä sukupuolten välillä ei ollut eroja.

Suurin osa vastaajista oli koulutuksensa riittävyyteen tyytyväisiä: 67 prosenttia naisista ja 77 prosenttia miehistä ilmoitti saaneensa riittävästi koulutusta. Viidennes vastaajista olisi halunnut saada enemmän koulutusta kuin oli loppujen lopuksi saanut. Näitä tuloksia sävyttää vastaajien verrattain korkea hierarkkinen asema. Esimerkiksi runsas kolmannes pankkitoimihenkilöistä ei vuoden 1997 jäsentutkimuksen mukaan pitänyt saamaansa koulutusta riittävänä.[55]

Suurin yksittäinen syy siihen, ettei ollut saanut koulutusta oli se, että vastaajien mielestä sopivaa koulutusta ei ollut tarjolla: 53 prosenttia naisista ja 40 prosenttia miehistä katsoi syyksi tämän. Naiset olivat miehiä useammin jättäneet ilmaisematta halunsa osallistua koulutukseen: 11 prosenttia naisista ja vain 4 prosenttia miehistä olisi halunnut koulutukseen, mutta ei siitä jostain syystä kertonut esimiehelleen. Vajaa kolmannes oli hakeutunut koulutukseen tai ilmoittanut tällaisista toiveista esimiehelleen, mutta ei kuitenkaan ollut onnistunut pyrkimyksissään.

Edellä on tarkasteltu sukupuolten välisiä eroja koulutukseen osallistumisessa, joka on ainakin osalla vastaajista vaikuttanut myönteisesti uralla etenemiseen. Tutkimuksessa arvioitiin uralla etenemistä myös suoraan erilaisten kysymysten avulla. Taulukossa 26 raportoidaan saadut vastaukset.

---

[55] Siika-aho (1998).

Taulukko 26. Uralla eteneminen

	Naiset	Miehet
Haluatko jatkaa nykyisissä tehtävissäsi vai siirtyisitkö mieluummin toisiin tehtäviin?		
Haluan siirtyä helpompiin tehtäviin	0,0	2,1
Haluan jatkaa nykyisissä tehtävissä	66,0	58,3
En osaa sanoa	0,0	2,1
Haluan siirtyä toisiin vastaavan tason tehtäviin	6,0	9,4
Haluan siirtyä vaativampiin tehtäviin	18,0	28,1
Muu	10,0	0,0
Oletko edennyt urallasi odotustesi mukaisesti?		
Olen edennyt odottamaani nopeammin	16,0	17,7
Olen edennyt odotusteni mukaisesti	64,0	69,8
En osaa sanoa	6,0	1,0
Olen edennyt odottamaani hitaammin	14,0	7,3
En ole edennyt lainkaan	0,0	4,2
Kuinka monta kertaa olet viimeisen kymmenen vuoden aikana siirtynyt vaativampaan tehtävään/saanut nimityksen?		
Kerran	27,1	24,0
Kaksi kertaa	22,9	32,3
Kolme kertaa	27,1	14,6
Neljä kertaa	14,6	16,7
Enemmän	8,3	7,3
Ei vastaa	0,0	5,2
Katsotko, että sinulla on nykyisestä tehtävästäsi etenemismahdollisuuksia		
Hyvät	16,3	13,5
Jossain määrin	36,7	51,0
Ei lainkaan	46,9	35,4
Oletko kokenut sukupuolen olevan este uralla etenemisellesi?		
En lainkaan	44,0	100,0
Jossain määrin	48,0	0,0
Paljon	8,0	0,0

Taulukosta 26 ilmenee, että 66 prosenttia naisista ja 58 prosenttia miehistä halusi jatkaa nykyisissä tehtävissään. Tyytyväisten suuri määrä

kertoo vastanneiden korkeasta hierarkkisesta asemasta. Osa vastaajista kertoikin vapaamuotoisissa kommenteissaan, ettei halunnut muita tehtäviä, koska ne olisivat edellyttäneet muuttoa toiselle paikkakunnalle. Tässä tulee jälleen kerran esille pankkialan urakehitykseen liittyvä ominaispiirre: uralla eteneminen edellyttää usein alueellista liikkuvuutta. Helpompiin tehtäviin ei halunnut yksikään naisista ja vain 2 prosenttia miehistä. Vaativampiin tehtäviin oli valmis 28 prosenttia miehistä ja 18 prosenttia naisista. Tämän lisäksi 10 prosenttia naisista ilmaisi olevansa yhtä tyytyväinen siihen, että jatkaisi nykyisissä tehtävissään tai että vaihtaisi vaativampiin tehtäviin.

Suurin osa naisista ja miehistä oli edennyt urallaan odotustensa mukaan: 64 prosentille naisista ja 70 prosentille miehistä ura on vastannut odotuksia. Naisista 16 prosenttia ja miehistä 18 prosenttia ilmoitti edenneensä odotuksiaan nopeammin. Naisista 14 prosenttia ja miehistä puolet tästä ilmoitti edenneensä odotuksiaan hitaammin.

Suurin osa vastaajista on uransa aikana saanut nimityksen useammin kuin kerran vaativampiin tehtäviin. Naisilla on näitä kertoja ollut miehiä enemmän, vaikka heidän hierarkkinen asemansa on miehiä heikompi. Tämä viittaisi siihen, että naiset ovat edenneet urallaan pieni askel kerrallaan, kun taas miehillä nämä harppaukset ovat olleet suurempia. Osa miehistä on jo heti pankkialalle tullessaan saanut hierarkian huipulta johtotehtävän, eikä ole sen vuoksi edennyt urallaan. Kaikki kyselyyn vastanneet naiset ovat päässeet asemiinsa pankkialan sisältä. Tämä ilmiö on muistakin tutkimuksista tuttu: miehiä palkitaan yleisestä työkokemuksesta ja naisia palkitaan lähinnä omassa työsuhteessaan.[56]

Runsaat 16 prosenttia naisista ja lähes 14 prosenttia miehistä katsoi, että nykyisessä tehtävässä etenemismahdollisuudet ovat hyvät. Vuonna 1997 vastaavaan kysymykseen vastanneista pankkitoimihenkilöistä vain 2 prosenttia oli tätä mieltä. Kyselyyn vastanneista miehistä 35 prosenttia ja naisista 47 prosenttia katsoi, ettei nykyisessä tehtävässä ole lainkaan etenemismahdollisuuksia. Näihin tuloksiin vaikuttaa edellä kuvattu vastaajien korkea hierarkkinen asema. Verrattuna pankkitoimihenkilöihin tilanne on esimies- ja johtotehtävissä kuitenkin valoisampi: vuoden 1997 jäsentutki-

[56] Lilja (1996).

muksen mukaan pankkitoimihenkilöistä 58 prosenttia piti omia etenemismahdollisuuksiaan olemattomina.[57]

Vaikka kyselyyn on osallistunut keskimääräistä menestyneemmät naiset, koki 56 prosenttia naisista sukupuolen olleen joko jossain määrin tai paljon esteenä uralla etenemiselle. Miehillä sukupuoli ei ole ollut uralla etenemisen näkökulmasta ongelma. Tämä tulos tukee jo aiemmin, luvussa kolme, esitettyjä tuloksia, joiden mukaan naisten todennäköisyys edetä urallaan on 1990-luvulla ollut 35-70 prosenttia miesten todennäköisyydestä. Toisaalta kyselyyn vastanneiden naisten menestyksestä kertoo se, että 44 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että sukupuoli ei ole ollut lainkaan uralla etenemisen esteenä. Vapaamuotoisissa vastauksissa osa näistä menestyneistä naisista kuitenkin kertoi, että vaikka heidän oma tilanteensa on ollut hyvä, ei se välttämättä ole ollut yhtä hyvä muilla alalla työskennelleillä naisilla.

Taulukossa 27 raportoidaan vastaajien suhtautumista yleisiin tasa-arvo väittämiin. Taulukossa on kuvattu niiden henkilöiden prosenttiosuutta, jotka ovat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä kunkin väittämän kanssa.

Naiset ovat miehiä selvästi kriittisempiä tasa-arvon toteutumiseen pankkialalla. He kokevat miehiä useammin naisten olevan vähemmän arvostetuissa tehtävissä ja pystyvän miehiä vähemmän vaikuttamaan omaa työtään koskeviin päätöksiin.

Vain 30 prosenttia naisista oli sitä mieltä, että naiset ja miehet saavat samasta työstä saman palkan. Miehistä 77 prosenttia oli tätä mieltä. Aiempien tässä työssä tehtyjen analyysien mukaan osa sukupuolten välisestä palkkaerosta johtuu todella siitä, että naiset eivät saa samaa palkanlisäystä samoista ominaisuuksistaan kuin miehet. Osa palkkaerosta taas johtuu luontevista syistä, kuten siitä, että naiset ja miehet ovat taustaominaisuuksiltaan erilaisia. Naiset ovat siten miehiä selvemmin nähneet palkkaerojen taustalla edellisen kaltaiset ja miehet jälkimmäisen kaltaiset syyt. Vastaava tulos havaittiin myös pankkitoimihenkilöiden jäsentutkimuksessa vuonna 1997.[58]

Uralla etenemisen suhteen naiset ovat miehiä kriittisempiä. Vain kolmannes kyselyyn vastanneista naisista oli sitä mieltä, että omassa

---

[57] Siika-aho (1998).

[58] Siika-aho (1998).

toimipaikassa naiset ja miehet etenevät urallaan samojen perusteiden mukaan.[59] Kyselyyn vastanneista miehistä sen sijaan 71 prosenttia ei nähnyt, että omassa toimipaikassa sukupuolten välillä olisi ollut eroja urakehityksen suhteen. Tätä tulosta tulkittaessa on hyvä muistaa, että näistä miehistä yli 80 prosenttia toimi johtotehtävissä. Arvioidessaan sukupuolten välisiä eroja uralla etenemisessä he usein myös arvioivat omaa toimintaansa johtajina. Saatu vastaus kertoo ehkä siten osittain siitä, että johtotehtävissä toimineet ovat ainakin periaatteessa katsoneet toimineensa naisten ja miesten suhteen yhtäläisin kriteerein.

Taulukko 27. Suhtautuminen tasa-arvo väittämiin, täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevat

	Naiset %	Miehet %
Toimipaikassani naiset toimivat vähemmän arvostetuissa tehtävissä kuin miehet	70,0	43,7
Toimipaikassani miehet voivat vaikuttaa naisia enemmän omaa työtään koskeviin päätöksiin	58,0	20,8
Toimipaikassani miehet ja naiset saavat samasta työstä saman palkan	30,0	77,1
Toimipaikassani miehet ja naiset etenevät urallaan samojen perusteiden mukaan	32,0	70,8
Työpaikallani naisia syrjitään nimityksissä	26,0	9,4
Toimipaikassani naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet päästä koulutukseen	64,0	96,9
Työskentelen mieluummin miehen kuin naisen alaisena	8,0	30,2
Naisten vähäinen osuus johtotehtävissä johtuu naisten vähäisestä kiinnostuksesta uralla etenemiseen	40,0	49,0

[59] Pankkitoimihenkilöihin kuuluneista naisista vain neljännes oli tätä mieltä. Pankkitoimihenkilöihin kuuluneista miehistä 45 prosenttia katsoi naisten ja miesten edenneen urallaan samojen perusteiden mukaan, Siika-aho (1998).

Viidennes vastanneista naisista katsoi, että naisia syrjitään nimityksissä. Miehistä vain 9 prosenttia oli tätä mieltä. Pankkitoimihenkilöiden keskuudessa sekä miehet että naiset pitävät naisten syrjintää hieman suurempana ongelmana: 29 prosenttia naisista ja 15 prosenttia miehistä oli vuoden 1997 jäsentutkimuksessa syrjintäväitteen kanssa samaa mieltä.

Koulutusmahdollisuuksien suhteen suurin osa vastanneista naisista ja miehistä katsoi tasa-arvoasioiden olleen kunnossa: 64 prosenttia naisista ja 97 prosenttia miehistä oli sitä mieltä, että molemmilla sukupuolilla oli yhtäläiset mahdollisuudet päästä koulutukseen.

Yleiset asenteet naisjohtajiin ovat kyselyn perusteella myönteisiä: ainoastaan 8 prosenttia naisista ja 30 prosenttia miehistä halusi työskennellä mieluummin miehen kuin naisen alaisena. Vuoden 1997 jäsentutkimuksen mukaan pankkitoimihenkilöt suhtautuvat naisesimiehiin tätä kriittisemmin: naisista 36 prosenttia ja miehistä 28 prosenttia halusi mieluummin miehen esimiehekseen kuin naisen.

Vastaajista melko suuri osa (naisista 40 prosenttia ja miehistä 49 prosenttia) oli sitä mieltä, että naisten alhainen osuus johtotehtävissä johtuu naisten vähäisestä kiinnostuksesta uralla etenemiseen. Joistakin vapaamuotoisista naisten vastauksista sai sellaisen kuvan, että osa johtotasolle päässeistä naisista ei uskonut, että muut naiset olisivat olleet valmiita ponnistelemaan yhtä kovasti uransa eteen kuin he itse olivat joutuneet tekemään. Osa naisten vastauksista voi siten kertoa pikemminkin uralla etenemisen rankkuudesta kuin siitä, että naiset eivät olisi samoilla ponnistuksilla kuin miehet valmiita panostamaan uraansa.

5.3 Yhteenveto

Tässä luvussa on raportoitu pankkialan esimies- ja johtotason tehtävissä toimineille naisille ja miehille tehdyn kyselyn tuloksia. Kyselyn avulla on haettu aiemmin tehtyihin tilastollisiin analyyseihin täydentävää näkökulmaa tasa-arvon toteutumisesta pankkialalla. Kyselyyn vastasivat pääosin johtotehtävissä olevat henkilöt ja siten saadut vastaukset heijastavat pikemmin pankkien ylemmän johdon kuin keskijohdon näkemyksiä tasa-arvon toteutumisesta pankkialalla.

Vaikka miesten ja naisten välillä oli näkemyseroja, vastaajat olivat monessa suhteessa asioista samaa mieltä. Sekä naiset ja miehet pitivät

työn mielenkiintoisuutta työnsä tärkeimpänä ominaisuutena. Perhetilanne vaikutti melko samalla tavalla uralla etenemiseen sekä naisilla että miehillä, vaikka naiset olivat, luonnollisista syistä, pitäneet enemmän erilaisia lomia ja vapaita lasten vuoksi. Miehet kuitenkin kieltäytyivät naisia useammin perhetilanteen vuoksi uralla etenemismahdollisuuksista. Tämä johtuu siitä, että pankkialalla uralla etenemiseen liittyy muita aloja useammin muutto toiselle paikkakunnalle. Tähän ei olla joka tilanteessa valmiita ryhtymään.

Ammatilliseen koulutukseen miehet osallistuivat naisia hieman useammin. Naiset harrastivat miehiä enemmän omaehtoista koulutusta. Yli puolet naisista ja 40 prosenttia miehistä oli sitä mieltä, että koulutukseen osallistuminen oli edistänyt uraa myönteisesti.

Kyselyyn vastaajat olivat tyytyväisiä nykyiseen asemaansa ja suhtautuivat varovaisen myönteisesti omalla uralla etenemiseen. Naisista kuitenkin 56 prosenttia koki sukupuolen olleen jossain määrin tai paljon esteenä uralla etenemiselle. Miehillä tällaista ongelmaa ei ollut.

Yleisiin tasa-arvoväittämiin naiset suhtautuivat miehiä kriittisemmin. Esimerkiksi vain 30 prosenttia naisista oli sitä mieltä, että naiset ja miehet saavat samasta työstä saman palkan. Miehistä 77 prosenttia oli tätä mieltä.

Esimies- ja johtotehtävissä toimivien mielestä naiset eivät ole samalla tavalla kiinnostuneita urastaan kuin miehet. Tämän perusteella naisten miehiä pienempi todennäköisyys edetä urallaan voisi osittain johtua henkilöiden (ei havaittavista) motivaatioeroista tai ainakin esimiesten tulkinnasta siitä, että näitä motivaatioeroja ilmenee. Jo pelkkä ennakkokäsitys siitä, että tietty ryhmä ei ole kiinnostunut vaativammista tehtävistä, saattaa estää sen, ettei ryhmän jäseniä kannusteta hakeutumaan tällaisiin tehtäviin vaikka kyvyt niihin hyvin riittäisivätkin. Tasa-arvon näkökulmasta olisi tärkeää, ettei naisia arvioida ryhmänä vaan yksilöinä, joilla kaikilla on omat näkemyksensä kyvyistään ja erilaiset kunnianhimonsa uran suhteen.

6 LOPUKSI

Tässä tutkimuksessa on selvitetty Palvelutyönantajien palkka-aineiston avulla sukupuolten välisiä eroja urakehityksen ja palkkauksen suhteen ajanjaksolla 1990-97. Lisäksi erillisen kyselytutkimuksen avulla on haarukoitu esimies- ja johtotason tehtävissä toimivien omakohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta pankkialalla.

Työssä on löydetty joitakin keskeisiä pankkialan sisäisten työmarkkinoiden toimintaan liittyviä mekanismeja, joihin vaikuttamalla sukupuolten välistä tasa-arvoa voidaan edistää. Eräs sukupuolten eriarvoisuutta tuottava mekanismi ilmenee pankkialalla siten, että tyypillisesti naisten tehtävistä ei edetä uralla samassa tahdissa kuin tyypillisistä miesten tehtävistä edetään. Alan naisvaltaisuuden vuoksi tähän ei ole helppo puuttua. Pitkällä aikavälillä uusien rekrytointien kautta tilannetta voidaan kuitenkin korjata, jos niin halutaan.

Toinen miesten ja naisten välisen tasa-arvon kannalta ongelmallinen mekanismi liittyy pankkialalla ns. ”lasikattoilmiöön”. Se syntyy silloin, kun naiset eivät etene urallaan samalla tavoin kuin samankaltaiset mieskollegansa. Moni johtavassa asemassa oleva nainen oli kokenut sukupuolensa olleen este uralla etenemiselle. Empiirisissä analyyseissä myös havaittiin, että naiset etenivät urallaan samankaltaisilla ominaisuuksilla varustettuja miehiä heikommin.

Toisaalta suurella osalla esimies- ja johtotehtävissä toimivista oli käsitys, että naisilla ei ole samaa kiinnostusta edetä urallaan kuin miehillä. On vaikea arvioida, kuinka paljon tämä tulos kuvaa todellista tilannetta ja kuinka paljon naisiin liittyviä ennakkokäsityksiä. Oli kysymys kummasta tahansa vaihtoehdosta esimies- ja johtotason tehtävissä toimivien näkemys naisten miehiä pienemmästä motivaatiosta voi johtaa siihen, että urasuuntautuneilla naisilla on miehiä heikommat etenemismahdollisuudet pankkialalla. Tätä voidaan korjata tukemalla niin naisten hakeutumista vaativampiin tehtäviin kuin kiinnittämällä esimiesten huomiota siihen, ettei naisehdokkaiden kiinnostuksesta tehdä ennakko-oletuksia vaativampia paikkoja täytettäessä.

Sukupuolesta johtuvat palkkaerot syntyvät monen tekijän summana. Miehet ovat saaneet yleisestä ja pankkialan työkokemuksesta naisia paremman palkanlisän. Myös hierarkian ylätasolla ja ansioista sovitta-

essa miehet ovat onnistuneet saamaan naisia paremmat palkat. Uralla etenemisestä miehiä on palkittu suuremmilla palkankorotuksilla kuin naisia. Yleisesti ottaen näyttäisi siltä, että niissä tilanteissa, joissa työnantajan kanssa vapaasti neuvotellaan palkoista, miehet ovat onnistuneet naisia paremmin. Pankkialan työehtosopimusten selkeästi määrittelemissä asioissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat melko vähäisiä. Nämä tulokset viittaisivat siihen, että työehtosopimuksilla on tärkeä rooli tasa-arvon edistämisessä pankkialalla.

Lähdeluettelo

Asplund, R. (1993), *"Essays on Human Capital and Earnings in Finland",* Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Sarja A 18, Helsinki.

Asplund, R. (1998), "The Gender Wage Gap in Finnish Industry in 1980-94", teoksessa I. Persson. & C. Jonung (eds.), *"Women's Work and Wages"*, Routhledge.

Asplund, R., E. Barth, N. Smith & E. Wadensjö (1996), "The Male-Female Wage Gap in the Nordic Countries", teoksessa E. Wadensjö (ed.), *"The Nordic Labour Markets in the 1990's",* Amsterdam, North-Holland.

Baker, G., M. Gibbs & B. Holmström (1994), "The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data", *The Quarterly Journal of Economics*, November, 881-919.

Cain, G. G. (1986), "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey", in O. Ashenfelter & R. Layard (eds.), *"Handbook of Labor Economics",* Volume I, Elsevier Science Publishers BV., 693-785.

Chiplin, B. (1979), "An evaluation of Sex Discrimination: Some Problems and a Suggested Reorientation", teoksessa C. B. Loyd, E. S. Andrews & C. L. Gilroy (eds.), *"Women in the Labour Market",* Columbia University Press, New York.

Granqvist, L. & H. Persson (1999), "Career mobility in the private sector – are women trapped in 'bad' jobs?", EC/DG V – OECD/DEELSA seminar: Wages and employment, *in Employment & social affairs,* Employment & European Social Fund, European Commission, Brussels, 71-91.

Greenhalg, C. (1980), "Male-Female Wage Differentials in Great Britain: Is Marriage an Equal Opportunity", *Economic Journal,* Vol. 90, No. 360, 751-775.

Groot, W. & H. Maassen van den Brink (1996), "Glass ceilings or dead ends: job promotion of men and women compared", *Economics Letters,* Vol. 53.

Gunderson, M. (1989), " Male-Female Wage Differentials and Policy Responses", *Journal of Economic Literature,* Vol. 27, No. 1, 46-72.

Hauhio, Nina and Reija Lilja (1996): "The Evolution of Gender Wage Differentials over the Career", Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Keskustelualoitteita nro. 573.

Hersch, J. & W. K. Viscusi (1996), "Gender differences in promotions and wages", *Industrial Relations,* Vol. 35, No. 4.

Krowas, J. C. (1993), "Time-dependent changes in gender-based promotion differences", *Economics Letters,* 42, 87-90.

Lazear, E. P. & S. Rosen (1990), "Male-Female Wage Differentials in Job Ladders", *Journal of Labor Economics,* Vol. 8, No. 1, S106-S123.

Lazear, E. (1992), "The Job as a Concept", teoksessa W. J. Burns, Jr, (ed.), *"Performance measurement, evaluation, and incentives",* Harvard Business School Press, Boston MA, 183-215.

Lilja, R. (1995), "Career mobility in Finnish industry", Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Keskustelualoitteita nro 544.

Lilja, R. (1996), *"Toimihenkilöura Suomen teollisuudessa",* Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Sarja B 117, Helsinki.

Lilja, R. (1999), "*Similar Education, Different Careers and Wages? A Comparison of the Gender Wage Differentials Over the Career",* Applied Econometrics Association, Conference on Gender and Labour Market, Papers and Proceedings, McMillan (tulossa).

Maddala, G. S. (1983), *"Limited-dependent and qualitative variables in econometrics",* Cambridge University Press, Cambridge.

McCue, K. (1996), "Promotions and Wage Growth", *Journal of Labor Economics,* Vol. 14, No. 2, 175-209.

Mincer, J. & S. W. Polachek (1974), "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women", *Journal of Political Economy,* Vol. 82, S76-S108.

Neumark, D. (1988), "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination", *Journal of Human Resources,* Vol. 23, No. 3, 279-295.

Oaxaca, R. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets", *International Economic Review,* Vol. 14, No. 3, 693-709.

Otala, L. (1996), "Yritysten osaamishaasteet", teoksessa R. Lilja & A. Mäkilä (toim.), *"Koulutuksen talous nyky-Suomessa",* Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Sarja B 124, Helsinki.

Polachek, S. W. (1981), "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *Review of Economics and Statistics,* Vol 63, 60-69.

Rosenbaum, J. E. (1984), *"Career Mobility in a Corporate Hierarchy",* Academic Press, New York.

Siika-aho, S. (1998), "Pankkitoimihenkilöliiton jäsentutkimus 1997", mimeo, Helsinki.

Suomen Pankkiyhdistys (1991, 1998): "Suomen rahoitusmarkkinat", Helsinki.

Vartiainen, J. (1999), "Job assignment and the gender wage differential: Theory and evidence on Finnish metalworkers", Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimusselosteita nro 155.

WORKING IN A BANK. A study on gender differences in career mobility and wages in the banking sector over the period 1990-97.

English Summary

In this paper we study gender differences in career mobility and wages in the banking sector over the period 1990-97. The data to be used in empirical analyses consist of a random sample of 10,870 individuals who were employed in the banking sector in 1990 (Wage data from the employers' confederation in the service sector). For a longer term analysis we studied the labour market status and wages of those employees who were still employed in the banking sector in 1997. In both years there were altogether 5,363 individuals in the sample. To complement the picture that the statistical data gives on equality in the banking sector, a separate questionnaire was sent in December 1998 to all who were in managerial positions to find out about their personal experiences and points of view on gender discrimination.

During the observation period the financial sector plunged into a deep crisis. This meant for men a higher risk than for women to exit from the banking sector. Of those women, who were in 1990 employed in the baking sector, 52 per cent remained employed in 1997. For men the corresponding figure was only 40 per cent. The unexceptional situation in the banking sector was reflected among those who remained employed. Some of the employees faced difficult choices: One had to choose either a less demanding job or to exit from the sector. In these kinds of situations men appear to have chosen the exit option more often than women, and women appear to have chosen to hang on. Especially new ownership arrangements in the savings banks meant for those who remained employed in these banks a marked redistribution of jobs.

The analyses, which were made on career mobility, give support for two hypotheses in the literature. When similar men and women were compared with one another, we found out that the propensity to be promoted for women was 70 per cent of that for men. At a managerial level this figure was as low as 35 per cent. This situation is referred to as a "glass ceiling". It means that women ascend the

hierarchical ladders only to a certain point, from this point onwards a transparent glass ceiling makes it difficult for them to proceed further.

Our results also support the hypothesis that gender differences in career mobility appear because it is more difficult in typical female jobs to get a promotion than in typical male jobs.

According to our results about 38 percentage points of the gender wage differential in 1990 was due to the fact that men and women had different characteristics. Six percentage points was due to the fact that men and women did not get similar returns to these characteristics (discrimination component). In 1997 the corresponding figures were 42 and 9 percentage points. On the other hand a large bulk of the gender wage differential was due to the fact that women and men were working in different jobs. If there is discrimination in the selection process to these jobs, the discrimination component receives higher values than those presented above.

Compared with other Finnish and international studies, it is possible to say that the gender discrimination in the banking sector is quite modest. It has grown, however, between the years 1990 and 1997. The reason for this is that changes in wages have been more beneficial for men than for women.

The wage rise connected with promotions was higher among men than among women. We already noted that the propensity to be promoted was also higher for men than for women. This together with the higher wage increases with promotions, leads to the widening of the gender wage gap in the long run. Recruitment policy does not correct for this because immediately after the recruitment new employees start working in the internal labour markets, in which the above described mechanism will little by little increase gender wage differentials.

In the questionnaire among managerial employees men and women had somewhat different points of you on equality in the banking sector. In many respects the respondents did share the same views. Family situation had a similar effect on career mobility among men and women, even though women, for natural reasons, had longer holidays and leaves of absence for family reasons than men. However, men refused more often than women promotions due to family reasons. This is due to the fact that in the banking sector, more often than in other sectors, promotions are connected with the

necessity to change location. People are not prepared to do this in all circumstances.

Those who replied to the questionnaire were relatively happy with their present status and were cautiously optimistic about their future career prospects. However, 56 per cent of women felt that gender had, to a large or certain extent, prevented their career mobility. Men did not have this kind of a problem.

Women were more critical about equality in general. For example, only 30 per cent of women were of the opinion that women and men receive the same salary from the same job. Seventy seven per cent of men had this view.

Managerial employees felt that women are not in a similar fashion interested in their careers as men are. According to this lower promotion probability for women could reflect the unobservable differences in motivation, or at least the managerial employees' interpretation that these differences exist. Already a notion that a certain group is not interested in more demanding jobs, may prevent people from encouraging the group members to apply for these kinds of jobs. In terms of equality it is important that women will not be evaluated as a group but as individuals, who all have different ambitions about their careers.

Liite 1. Pankkialalla pysyminen, Probit analyysi

Muuttujat	Kerroin	Keskivirhe
Vakio	0,1521	0,0410
Ikä vuonna 1990		
Alle 25 vuotta	-0,2983	0,0606
45-54 vuotta	-0,6462	0,0316
55 vuotta tai enemmän	-3,1461	0,2419
Pankkialan kokemus vuonna 1990		
1-2 vuotta	-0,6122	0,0609
3-4 vuotta	-0,2989	0,486
Koulutus vuonna 1990		
Ylioppilas	0,0815	0,0446
Merkantti	0,1415	0,0448
Merkonomi	0,1719	0,0354
Yo-merkonomi	0,0910	0,0427
Muu ylempi keskiaste	0,3901	0,1168
Muu alempi korkea-aste	0,1972	0,0825
Pankkiryhmä vuonna 1990		
Säästöpankki	-0,6517	0,0320
Asema vuonna 1990		
Esimies	0,4073	0,0589
Tehtävä vuonna 1990		
Varsinainen pankkitoiminta:		
- Asiakaspalvelu rahavastuulla	0,3983	0,0396
- Asiakaspalvelu ilman rahavastuuta	0,3970	0,0452
- Asiakaspalvelun taustatoiminnot	0,2881	0,0479
Vaativuusluokka vuonna 1990		
Luokat 1-2	-0,5148	0,0874
Luokat 4.1-4.2 tai 5.1-5.2	0,1025	0,0326
Sopimuspalkka	-0,2899	0,0613
Mies * säästöpankki	-0,1691	0,0711
Mies * esimies	-0,2536	0,0742
Mies * asiakaspalvelu rahavastuulla	-0,4758	0,1357
Mies * asiakaspalvelun taustatoiminnot	-0,3528	0,1257
Uskottavuusfunktion arvo, N=10870	-6405,4	
χ^2–kerrointesti, vapausasteita 23	2256,4	

Liite 2. Hierarkkisen aseman alentumisriski, Probit analyysi

Muuttujat	Kerroin	Keskivirhe
Vakio	-0,0771	0,2659
Ikä vuonna 1990		
45-54 vuotta	0,6094	0,1713
Koulutus vuonna 1990		
Ekonomi/KTK	-0,9083	0,2432
Alue vuonna 1990		
Pääkaupunkiseutu	0,2443	0,1165
Pankkiryhmä vuonna 1990		
Osuuspankki	0,7750	0,1800
Säästöpankki	1,3408	0,2217
Asema/tehtävä vuonna 1990		
Johto, varsinainen pankkitoiminta	0,4506	0,1724
Muu johto	0,5798	0,2104
Esimies, osasto/jaos/toimisto	-0,2672	0,1348
Esimies, sivukonttori	-0,3422	0,1764
Vaativuusluokka vuonna 1990		
Luokka 5.2	-0,4476	0,1166
Pankkityönantaja vaihtunut 1990-97	0,8009	0,1530
Otokseen valikoituminen	-1,5063	0,3752
Mies * ekonomi/KTK	0,8773	0,2927
Mies * osuuspankki	-0,5759	0,1890
Mies * pankkityönantajan vaihto	-0,7117	0,1620
Uskottavuusfunktion arvo, N=925	-461,7	
χ^2–kerrointesti, vapausasteita 15	144,0	

Liite 3. Hierarkkisen aseman nousualttius, Probit analyysi

Muuttujat	Kerroin	Keskivirhe
Vakio	-0,8587	0,0901
Ikä vuonna 1990		
25-34 vuotta	0,2662	0,0721
Pankkialan kokemus vuonna 1990		
1-2 vuotta	0,6323	0,1337
3-4 vuotta	0,4271	0,1104
5-7 vuotta	0,3879	0,0954
8-11 vuotta	0,2571	0,1016
12-15 vuotta	0,2707	0,1094
Koulutus vuonna 1990		
Ekonomi/KTK	0,4118	0,1284
Alue vuonna 1990		
Pääkaupunkiseutu	-0,3362	0,0659
Asema vuonna 1990		
Esimies	-0,6430	0,1209
Vaativuusluokka vuonna 1990		
Luokat 1-3	-1,6500	0,0995
Luokat 4.1-4.2	-0,8637	0,0909
Pankkityönantaja vaihtunut 1990-97	0,2441	0,0614
Mies	0,2722	0,1210
Mies * pankkialan kokemus 12-15 vuotta	-1,4360	0,4879
Mies * osuuspankki	-0,5581	0,1532
Mies * esimies	0,4013	0,1764
Mies * vaativuusluokat 1-3	0,4614	0,2248
Mies * vaativuusluokat 4.1-4.2	0,5325	0,2214
Uskottavuusfunktion arvo, N=5119	-1116,9	
χ^2–kerrointesti, vapausasteita 18	680,9	