

TYÖURAT SUOMESSA

– ONKO SUKUPUOLELLA MERKITYSTÄ?

Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006

Antti Kauhanen & Sami Napari

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA

Taloustieto Oy

Kansi: Virpi Haavisto, Avantage Oy, Helsinki

ETLA B238

ISSN 0356-7443

ISBN 978-951-628-483-8

Painopaikka: Yliopistopaino, Helsinki 2009

ESIPUHE

Sukupuolten välisistä palkkaeroista käydään aika ajoin värikästä yhteiskunnallista keskustelua. Osana tätä keskustelua on nostettu esille työmarkkinoiden voimakas segregoituminen sukupuolen perusteella. Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet sukupuolten välisten palkkaerojen johtuvan suurelta osin siitä, että naiset työskentelevät eri toimialoilla ja tehtävissä kuin miehet.

Segregaation merkitys palkkaerojen kannalta siis tiedetään. Sen sijaan tutkimustietoa siitä, miten työmarkkinat segregoituvat, on vähän. Tarvitaan tutkimustietoa esimerkiksi siitä, missä uravaiheessa miesten ja naisten työurat eriytyvät. Valikoituvatko naiset jo heti työuran alussa eri tehtäviin kuin miehet, vai syntyvät erot pääasiassa erilaisen urakehityksen seurauksena? Myös tutkimustieto erilaisten urapolkujen, esimerkiksi ylennysten, palkkavaikutuksista ja sukupuolten välisistä eroista tässä suhteessa on tärkeää pyrittäessä ymmärtämään miesten ja naisten välisiä palkkaeroja ja pohdittaessa toimenpiteitä, joilla palkkaeroja voidaan kaventaa.

Tämän raportti paikkaa aukkoja olemassa olevassa tutkimustiedossa miesten ja naisten työurista ja erilaisten urapolkujen palkkavaikutuksista. Raportissa kuvataan monipuolisesti teollisuuden toimihenkilöiden työuria vuosina 1981–2006. Tarkastelut perustuvat Elinkeinoelämän keskusliiton laajaan palkka-aineistoon.

Käsillä oleva raportti on toteutettu TT-säätiön taloudellisella tuella, josta esitämme kiitokset. Raportti on myös hyötynyt monien henkilöiden neuvoista. Erityisesti haluamme kiittää Rita Asplundia ja Pekka Ilmakunnasta asiantuntevista kommentteista. Kiitokset myös Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen, Palkansaajien tutkimuslaitoksen ja Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen seminaariyleisön antamasta palautteesta. Aineiston muokkaamisessa ja kuvioiden laadinnassa Pekka Vanhalan apu on ollut korvaamatonta. Kirjan ulkoasussa heijastuu Laila Riekkisen ja Kimmo Aaltosen ammattitaito.

Helsinki, 11. helmikuuta 2009.

Sixten Korkman
toimitusjohtaja
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Antti Kauhanen & Sami Napari: TYÖURAT SUOMESSA – ONKO SUKUPUOLELLA MERKITYSTÄ? TUTKIMUS TEOLLISUUSTOIMIHENKILÖISTÄ 1981–2006

Tiivistelmä: Raportissa tarkastellaan miesten ja naisten työuria Suomen teollisuudessa vuosina 1981–2006. Raportissa on kolme aihealuetta: 1) Miesten ja naisten sijoittuminen eri työtehtäviin ja vaativuustasoille heti työuran alussa, 2) Sukupuolten väliset erot myöhemmässä urakehityksessä, 3) Sukupuolten väliset erot aloituspalkoissa ja vaativuustasojen muutoksiin liittyvissä palkan muutoksissa. Tutkimuksessa käytettävä aineisto on Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) toimihenkilöitä koskeva palkkatilasto. Tulokset osoittavat, että naistoimihenkilöt aloittavat työuransa tyypillisesti vähemmän vaativista tehtävistä kuin miestoimihenkilöt. Erot ovat kuitenkin kaventuneet merkittävästi viimeisten kahdenkymmenenviiden vuoden aikana. Toiseksi havaitaan, että miesten ja naisten urakehitys poikkeaa toisistaan: miehet ylenevät naisia useammin ja alenevat harvemmin. Erilainen urakehitys siis voimistaa jo työuran alussa esiintyviä eroja vaativuustasoille sijoittumisessa. Palkkatarkastelun tulokset puolestaan osoittavat, että miestoimihenkilöt ansaitsevat keskimäärin enemmän kuin naistoimihenkilöt jo heti työuran alussa. Sukupuolten väliset erot aloituspalkoissa ovat kuitenkin selkeästi kaventuneet tarkasteluajanjaksolla. Vaativuustason vaihdoksiin liittyvissä palkanmuutoksissa erot sukupuolten välillä eivät sen sijaan ole kovin selkeitä. Ylennyksistä koitua palkankorotus on mies- ja naistoimihenkilöillä suurin piirtein yhtä suuri, mutta alennuksista naiset kokevat tyypillisesti suuremman palkanmenetyksen.

Avainsanat: urakehitys, sukupuoli, segregatio, palkat, vaativuustaso
JEL-koodi: J16, J24, M51

Antti Kauhanen & Sami Napari: CAREERS IN FINLAND – DOES GENDER MATTER? A STUDY ON WHITE-COLLAR EMPLOYEES IN MANUFACTURING 1981–2006

Abstract: This report analyses the careers of men and women in Finnish manufacturing in 1981–2006. The focus is on three main issues: 1) gender differences in jobs and hierarchical positions in the beginning of the career, 2) gender differences in career development, 3) gender differences in starting wages and wage premiums to changes in hierarchical position. The study uses wage data for white-collar employees from the registers of the Confederation of Finnish Industries (EK). The results show that white-collar women typically start their careers from less demanding jobs than men. However, the differences have declined in the past 25 years. The results also show that there are gender differences in career development: men get promoted more often than women, but are demoted less often. Thus the differences in career development tend to amplify the gender differences already apparent in the beginning of the career. Concerning wages, the results show that white-collar men earn on average more than women already in the beginning of the career, but this difference in starting wages has declined markedly during the past 25 years. On the other hand, there are no clear-cut gender differences in the wage changes in hierarchical position. Wage increases attached to promotions are roughly of the same size for men and women, but women tend to experience larger wage reductions when demoted.

Keywords: career, gender, segregation, wages, hierarchical position
JEL code: J16, J24, M51

SISÄLLYS

1	Johdanto	7
1.1	Tutkimuksen tausta ja tavoite	7
1.2	Raportin sisältö	12
1.3	Keskeiset tulokset ja johtopäätökset	15
1.3.1	Sijoittuminen uran alussa	15
1.3.2	Urakehitys	16
1.3.3	Palkat	18
2	Mitä talusteoria kertoo urakehityksen taustalla vaikuttavista tekijöistä ja ylennysten palkkavaikutuksista?	21
2.1	Miksi miehet ja naiset valikoituvat eri työtehtäviin?	21
2.2	Sukupuolten väliset erot ylennyksissä ja niihin liittyvässä palkankorotuksessa	23
3	Aikaisempi empiirinen tutkimus miesten ja naisten työurista	26
3.1	Sukupuolten väliset erot työtehtävissä työuran alussa	26
3.2	Sukupuolierot ylennyksissä	28
3.2.1	Sukupuolten väliset erot ylenemistodennäköisyydessä	30
3.2.2	Sukupuolten väliset erot ylenemiseen liittyvässä palkanmuutoksessa	31
3.3	Tutkimuksemme asema kirjallisuudessa	32
4	Tutkimusaineisto	34
4.1	Tehtävät ja vaativuustasot	34
4.2	Työurat	39
4.3	Palkat	40
5	Eriytyvätkö miesten ja naisten urat jo työuran alussa?	41
5.1	Tehtäväsegregaatio	41
5.1.1	Segregaation mittaamisesta	41
5.1.2	Yleisesti tehtäväsegregaation suuruudesta ja kehittymisestä vuosina 1981–2005	42
5.1.3	Koulutuksen mukainen tarkastelu	43
5.1.4	Tulevien urakatkojen mukainen tarkastelu	46
5.2	Segregaatio vaativuustason mukaan	48
5.2.1	Yleinen tarkastelu sukupuolten eroista tehtävien vaativuuksissa	48
5.2.2	Vaativuustasot koulutuksen mukaan	50

	5.2.3	Vaativuustasot tulevien urakatkojen mukaan	57
	5.3	Yhteenveto	59
6		Vaativuustason määräytyminen uran alussa	61
	6.1	Vaativuustason määräytymisen tilastollinen mallintaminen	61
	6.2	Tulokset	63
	6.3	Yhteenveto	67
7		Urapolut	69
	7.1	Mitä työurat ovat?	69
	7.2	Urapolut aloitustasolla 4	70
		7.2.1 Urakatkojen merkitys	73
		7.2.2 Koulutustaustan merkitys	75
	7.3	Muut tasot	79
	7.4	Yhteenveto urapoluista	80
8		Ylennykset	82
	8.1	Ylennykset lähtötasoittain	82
		8.1.1 Ylennykset kahden vuoden kuluessa	83
		8.1.2 Koulutusalan merkitys	86
		8.1.3 Ylennykset neljän vuoden kuluessa	88
		8.1.4 Taustaominaisuuksissa esiintyvien erojen merkitys	92
		8.1.5 Yhteenveto ylennyksistä uran alussa	93
	8.2	Ylennys seuraavana vuonna	94
		8.2.1 Yhteenveto	97
9		Sukupuolten väliset palkkaerot työuran alussa	98
	9.1	Sukupuolten väliset erot aloituspalkoissa	98
	9.2	Vaativuustason muutoksen vaikutus palkkaan: onko sukupuolella merkitystä?	101
	9.3	Yhteenveto	108
10		Lähteet	110
11		Liitteet lukuun 4	113
12		Liitteet lukuun 5	116
13		Liitteet lukuun 6	119
14		Liitteet lukuun 7	121
15		Liitteet lukuun 8	146
16		Liitteet lukuun 9	150

1 JOHDANTO

1.1 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITE

Suomea pidetään yhdessä muiden Pohjoismaiden kanssa tasa-arvon edistämisen mallimaana. Tästä huolimatta suomalaisilla työmarkkinoilla on yhä edelleen havaittavissa piirteitä, jotka ovat tasa-arvon toteutumisen kannalta ongelmallisia. Yksi huolestuttavimmista seikoista koskee työmarkkinoiden voimakasta segregoitumista sukupuolen perusteella. Tutkimus toisensa perään on osoittanut, että naiset valikoituvat usein eri ammatteihin ja tehtäviin kuin miehet ja päätyvät siksi usein myös eri sektoreille ja toimialoille.¹

Segregaatio näyttää lisäksi pienenevän tuskallisen hitaasti. Esimerkiksi tuoreessa, koko Suomen työmarkkinat kattavassa selvityksessä havaittiin, että yksityisellä ja kuntasektorilla ammattisegregaation voimakkuutta kuvaava indikaattori pieneni ainoastaan noin 5 prosenttia vuosina 1995–2005.² Myös valtiosektorilla segregaatio on säilynyt voimakkaana. Samaan aikaan kuitenkin sukupuolten väliset erot esimerkiksi koulutuksessa ovat pienentyneet. Segregaation jämähtäminen korkealle tasolle onkin yllättänyt monet tutkijat, eikä täysin vakuuttavaa selitystä segregaation syille ole toistaiseksi löydetty.

Eriytyisen silmiin pistävää miesten ja naisten eriytymisessä eri työtehtäviin on naisten vähäinen edustus johtotason tehtävissä. Yritysten ylimmästä johdosta naiset puuttuvat lähestulkoon kokonaan: suomalaisyritysten toimitusjohtajista kymmenesosa ja hallitusten jäsenistä alle neljäsosa on naisia. Tiedot käyvät ilmi Elinkeinoelämän Valtuuskunnan toteuttaman Naiset huipulle! -hankkeen tuloksista.³ Hankkeessa selvitettiin naisjohtajuuden ja yritysten kannattavuuden välistä yhteyttä. Tulosten mukaan naisten poissaoloa yritysten johdosta ei voida perustella ainakaan sillä, että naisten johtamat yritykset olisivat muita yrityksiä vähemmän kannattavia. Päinvastoin, hankkeen tulokset viittaavat siihen, että

¹ Ks. esim. Korkeamäki ja Kyyrä (2003), Laine ja Napari (2008), Lilja (1997) ja Vartiainen (2002).

² Laine ja Napari (2008).

³ Myös monissa Euroopan komission selvityksissä on todettu naisten vähäinen osuus johtotason tehtävissä. Ks. esim. komission raportit *Report on equality between men and women 2008* ja *Women and men in decision-making 2007 – Analysis of the situation and trends*.

yritys, jolla on toimitusjohtajana nainen, on muutoin vastaavaa miestoimitusjohtoista yritystä kannattavampi.

Naisten ja miesten eriytyminen eri tehtäviin ja ammatteihin on siis jo pelkästään yritysten kannattavuuden ja kilpailukyvyn näkökulmasta tarkasteltuna ongelmallista ja vaatii siksi osakseen analyysia segregaaation syistä. Mutta asialla on tietenkin myös laajemmat yhteiskunnalliset ulottuvuutensa. Tarkasteltaessa esimerkiksi sukupuolten välisiä palkkaeroja lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet segregaaation olevan keskeinen palkkaerojen taustalla vaikuttava tekijä. Euroopan sosiaalirahaston ja sosiaali- ja terveysministeriön rahoittaman hankkeen ”Segregatio ja sukupuolten väliset palkkaerot” (projektikoodi S02239) tulokset osoittavat muun muassa sen, että miesten ja naisten valikoituminen eri sopimusaloille ja ammatteihin selitti noin 62 prosenttia sukupuolten välisistä keskimääräisistä palkkaeroista Suomen yksityisellä sektorilla vuonna 2004. Pyrittäessä kaventamaan sukupuolten välisiä *keskimääräisiä* palkkaeroja onkin erityisen tärkeää ottaa huomioon työmarkkinasegregaation merkitys ja siihen vaikuttavat tekijät.

Myönteinen asia sukupuolten välisen tasa-arvotyön kannalta on tasa-arvoasioiden yhä näkyvämpi esilläolo niin kansainvälisillä areenoilla kuin kotimaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussakin. Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen on esimerkiksi ollut osana Euroopan unionin työllisyysstrategiaa vuodesta 1999 lähtien. Vuonna 2003 unionin jäsenmaille asetettiin myös tavoite palkkaerojen tuntuvasta kaventamisesta vuoteen 2010 mennessä. Eurooppaneuvoston vuonna 2006 hyväksymässä Euroopan tasa-arvosopimuksessa puolestaan tuodaan voimakkaasti esille tasa-arvopolitiikan tärkeys talouskasvun ja kilpailukyvyn kannalta ja korostetaan unionin jäsenmaiden tiukkaa sitoutumista naisten työllisyyttä edistävään ja työn ja yksityiselämän välistä tasapainoa parantavaan politiikkaan.

Myös Suomessa tasa-arvoasiat ovat saaneet voimakasta tukea viime hallitusohjelmissa. Pääministeri Matti Vanhasen II hallitus on esimerkiksi asettanut tavoitteeksi naisten ja miesten välisten palkkaerojen selkeän kaventamisen vaalikauden aikana. Tässä pyrkimyksessä on tärkeä rooli sosiaali- ja terveysministeriön asettamalla samapalkkaisuusohjelmatyöryhmällä. Työryhmä pohtii toimenpiteitä, joiden avulla miesten ja naisten välinen keskimääräinen palkkaero kaventuisi nykyisestä noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 mennessä. Edelleen Vanhasen II hallitus pyrkii edistämään naisten urakehitystä sekä naisjohtajuutta. Hallituksen tasa-arvotyön yhtenä tavoitteena on myös vähentää työmarkkinoiden segregatiota sukupuolen mukaan.

Toinen positiivinen kehityssuunta viimeaikaisessa tasa-arvotyössä on näkökulman laajentuminen ja monipuolistuminen. Tämä näkyy erinomaisen hyvin myös tasa-arvoasioihin liittyvässä tieteellisessä tutkimuksessa. Esimerkiksi miesten ja naisten palkkaeroja käsittelevässä tutkimuksessa pääpaino oli pitkään sukupuolten välisen keskipalkkaeron mittaamisessa ja tämän eron dekomponoinnissa *selittyvään osaan*, joka johtuu sukupuolten eroista havaittavissa ominaisuuksissa, kuten esimerkiksi koulutuksessa ja työkokemuksessa, ja toisaalta *selittymättömään osaan*, joka jää jäljelle sen jälkeen kun on huomioitu sukupuolten erot taustaominaisuuksissa. Olkoonkin, että tämä lähestymistapa tuottaa mielenkiintoista ja tärkeää perustietoa sukupuolten välisistä palkkaeroista, sitä on kritisoitu muun muassa siitä, että siinä eivät työmarkkinasegregaation rooli ja sen taustalla vaikuttavat mekanismit tule riittävästi näkyviin.

Mutta kuten todettua, tasa-arvotutkimus on uudistanut kasvojaan viime vuosien aikana. Uusia näkökulmia ovat esimerkiksi miesten ja naisten ja eritoten pienten lasten isien ja äitien ajankäyttöön ja perhevapaisiin keskittyneet viimeaikaiset tutkimukset.⁴ Nämä uudet lähestymistavat ovat osoittaneet tarpeellisuutensa tuottamalla tärkeää uutta tutkimustietoa sukupuolten palkkaerojen monimuotoisista syistä. Mielenkiintoinen on esimerkiksi tulos siitä, että pienten lasten äitien kokonaistyöaika, kun mukaan lasketaan ansiotyön lisäksi myös kotityö, on Suomessa selvästi korkeampi kuin pienten lasten isien. Kotityön kaatuminen pääasiassa äitien niskaan lapsen syntyessä perheeseen saattaa heikentää monesta syystä heidän ura- ja palkkakehitystään. Perhevelvoitteiden takia naisilla voi olla esimerkiksi vähemmän energiaa, ja ennen kaikkea vähemmän aikaa, panostaa työuraan.

Tutkimuksen monipuolistumisesta huolimatta tasa-arvokentästä on vielä löydettävissä aihealueita, joista on olemassa vain vähän tutkimuksellista perustietoa. Yksi tällainen aihe ovat naisten ja miesten *työurat*. Meillä ei ole tällä hetkellä riittävästi tietoa esimerkiksi siitä, missä *uravaiheessa* miesten ja naisten työurat eriytyvät. Valikoituvatko naiset jo *heti työuran alussa* erilaisiin tehtäviin kuin miehet vai syntyvätkö erot ensisijaisesti erilaisen *urakehityksen* tuloksena?

⁴ Euroopan sosiaalirahaston ja sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamassa "Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena" -hankkeessa (projektitkoodi S01912) tutkittiin laajasti ja monipuolisesti miesten ja naisten perhevapaavaihtoja sekä perhevapaista aiheutuvia kustannuksia niin yritys- kuin yksilötasolla, ks. hankkeen loppuraportti "Perhevapaavaihtajat ja perhevapaisten kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä". Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoiman VETO-ohjelman puitteissa puolestaan tutkittiin miesten ja naisten ajankäyttöä eri elämäntilanteissa (Piekkola ja Ruuskanen, 2006).

Entä mitkä tekijät vaikuttavat erilaisen urakehityksen taustalla? Myös tieto erilaisten *urapolkujen*, kuten esimerkiksi tehtävävaihtojen, palkkavaikutuksista ja sukupuolten välisistä eroista tässä suhteessa on puutteellista. Tutkimustiedon vähyys näistä kysymyksistä on ongelmallista jo pelkästään tasa-arvopolitiikan tavoitteiden saavuttamisen kannalta, koska tehokkaiden toimenpiteiden laa-
timinen esimerkiksi miesten ja naisten palkkaerojen kaventamiseksi edellyttää luotettavaa tietoa mekanismeista, jotka aiheuttavat ja ylläpitävät työmarkki-
noiden eriytymistä sukupuolen mukaan. Näiden mekanismien tunnistaminen vaatii porautumista miesten ja naisten työuriin.

Tämän tutkimushankkeen tavoitteena on paikata aukkoja tämänhetkissä tutkimustiedossa miesten ja naisten työurista suomalaisilla työmarkkinoilla. Hankkeessa hyödynnetään Elinkeinoelämän keskusliiton (EK:n) teollisuuden toimihenkilöitä koskevaa palkka-aineistoa vuosilta 1981–2006.⁵ Aineisto sisältää tietoa muun muassa toimihenkilön työtehtävistä ja kuvauksen tehtävien luon-
teesta. Kuvauksessa kerrotaan esimerkiksi liittyykö tehtävään työnjohdollisia toimia tai taloudellista vastuuta ja mikä on tehtävässä suoriutumisessa vaadit-
tava harkinta ja asiantuntemus. Kuvauksen avulla teollisuustoimihenkilöiden työtehtävät on mahdollista jakaa kuusiportaiseen *vaativuustasohierarkiaan*.

Aineiston avulla voidaan tunnistaa, mistä työtehtävästä ja vaativuustasolta toimihenkilön työura alkaa. Lisäksi pystymme seuraamaan toimihenkilöiden liik-
kumista paitsi työtehtävästä toiseen niin myös vaativuustasojen välillä. Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että juuri työtehtävien vaativuus on tärkeä palkkaa määrittävä tekijä.⁶ Näin ollen aineistomme antaa erinomaiset lähtökohdat miesten ja naisten työurien tutkimiselle ja perustiedon tuottamiselle työuriin ja sukupuolten palkkaeroihin liittyvistä keskeisistä tutkimuskysymyksistä. Esi-
merkkejä raportissa käsiteltävistä kysymyksistä ovat:

⁵ Elinkeinoelämän keskusliiton palkka-aineistot sisältävät tietoa teollisuustoimihenkilöiden lisäksi myös teollisuu-
den työntekijöistä sekä vuodesta 1990 lähtien myös tiettyjen palvelualojen työntekijöistä. Rajoitamme tarkastelun
kuitenkin aineistoteknisistä syistä teollisuustoimihenkilöihin. Toimihenkilöillä esimerkiksi tehtäväluokitus on yhden-
mukainen eri sopimusaloilla kun taas työntekijöillä luokitus vaihtelee sopimusaloittain. Tästä syystä toimihenkilöiden
urakehityksen tutkiminen on huomattavasti suoraviisempaa verrattuna työntekijöihin. Myös palvelualalla tehtävä-
luokituksessa on eroja sopimusalojen välillä, joten myös palvelusektori jää tarkastelumme ulkopuolelle. Lisäksi aineis-
tossamme ei ole tietoa yritysten ylimmästä johdosta. Emme siis pysty tutkimaan esimerkiksi sukupuolten välisiä eroja
todennäköisyydessä ylentyä ylimpään johtoon.

⁶ Ks. esim. Baker, Gibbs ja Holmström (1994).

1. Sijoittuvatko miehet ja naiset eri työtehtäviin ja eri vaatavuustasoille jo heti työuran alussa? Toisin sanoen, erkaantuvatko miesten ja naisten työurat jo heti työmarkkinoille tultaessa synnyttäen palkkaeroja sukupuolten välille?

- Minkäsuuruisia ovat miesten ja naisten erot työtehtävissä ja niiden vaativuuksissa työuran alussa ja ovatko erot kaventuneet viimeisten kahden vuosikymmenen aikana? Jos ovat, niin mistä tämä muutos on ensisijaisesti johtunut?
- Onko sukupuolten välillä eroja aloituspalkkoissa?⁷ Mikä merkitys miesten ja naisten sijoittumisella eri tehtäviin ja vaatavuustasoille työuran alussa on sukupuolten välisille aloituspalkkaeroille? Entä esiintyykö sukupuolten välillä eroja aloituspalkkoissa, kun tarkastellaan samassa yrityksessä samaa työtä tekeviä toimihenkilöitä, ja millaisia muutoksia tässä suhteessa on tapahtunut viimeisten 25 vuoden aikana?
- Selittävätkö miesten ja naisten erilaiset koulutusvalinnat sukupuolten välisiä eroja työtehtävissä ja vaatavuustasoissa työuran alussa? Erityisesti, mikä on koulutusalan merkitys segregaaation kannalta? Entä onko segregatiolla merkitystä palkkaerojen kannalta sen jälkeen kun on huomioitu henkilöiden koulutustausta?

2. Millaisia eroja sukupuolten välillä on myöhemmässä urakehityksessä? Toisin sanoen, lisääkö vai pienentääkö miesten ja naisten liikkuvuus työtehtävien ja vaatavuustasojen välillä jo työuran alussa mahdollisesti tapahtunutta segregatiota?

- Ylenevätkö miehet naisia todennäköisemmin? Entä kokevatko naiset enemmän alenemisiä?
- Onko miesten ja naisten urapoluissa tapahtunut selkeitä muutoksia tarkasteluperiodin aikana?
- Mitkä taustatekijät selittävät eroja urakehityksessä?
- Mikä rooli ylennyksillä on palkkakasvun kannalta ja onko sukupuolella merkitystä tässä suhteessa? Onko esimerkiksi naisten palkkakasvu pienempää ylennysten yhteydessä kuin miesten palkkakasvu?

Vastaamalla näihin keskeisiin kysymyksiin tutkimushanke tuottaa paljon uutta ja monipuolista tietoa miesten ja naisten työurista mukaan lukien niihin liittyvästä palkkakehityksestä. Työuriin paneutuminen auttaa meitä ymmärtä-

⁷ Tutkimuksessa käytettävä palkka-käsite on kokonaiskuukausiansio jaettuna sopimustyötunneilla.

mään aikaisempaa paremmin mekanismeja segregaaion taustalla. Tämä tieto on oleellista muun muassa pohdittaessa keinoja sukupuolten keskimääräisten palkkaerojen kaventamiseksi.

1.2 RAPORTIN SISÄLTÖ

Raportista voidaan erottaa kolme laajempaa aihealuetta, jotka ovat kuitenkin läheisesti sidoksissa toisiinsa. Yksi on miesten ja naisten eriytyminen eri tehtäviin ja vaatavuustasolle jo *heti työuran alussa*. Tätä käsitellään raportin luvuissa 5–6. Luvuissa 7–8 puolestaan paneudutaan *myöhempään urakehitykseen*. Nämä luvut tuottavat tietoa sukupuolten mahdollisista eroista siirtymissä vaatavuustasojen välillä. Kolmas raportin keskeisistä teemoista on sukupuolten väliset erot aloituspalkoissa sekä vaatavuustasojen muutoksiin liittyvissä palkan muutoksissa. Palkka-asioita tarkastellaan raportin viimeisessä luvussa (luku 9).

Raportin yksityiskohtaisempi sisältö on seuraavanlainen. Luvussa 2 esitellään lyhyesti viitekehys, johon tutkimus perustuu. Tässä luvussa esitellään taloustieteellisiä ajatuksia siitä, miksi miehet ja naiset sijoittuvat eri ammatteihin ja tehtäviin ja miksi sukupuolten välillä voi esiintyä eroja urakehityksessä. Osa eroista voi johtua esimerkiksi miesten ja naisten erilaisista kouluttautumispäätöksistä, eikä niihin liity tältä osin sukupuolten välisen työelämän tasa-arvon kannalta (välttämättä) ongelmia. Osa teoreettisista selityksistä puolestaan korostaa diskriminaation roolia miesten ja naisten erilaisen urakehityksen taustalla. Nämä syyt eivät luonnollisesti ole tasa-arvonäkökulmasta tarkasteltuna hyväksyttävissä.

Aikaisempaa aiheeseen liittyvää empiiristä tutkimusta esitellään luvussa 3. Luvussa tarkastellaan paitsi yleisesti miesten ja naisten välisiä eroja työurissa, mutta tämän lisäksi luvussa keskustellaan myös siitä, millaista tukea eri vaihtoehtoiset teoreettisista malleista johdetut selitykset sukupuolten välisille eroille työurissa ovat saaneet. Näin ollen luku 3 on tiiviisti yhteydessä lukuun 2. Luvun 3 lopuksi keskustellaan vielä tarkemmin raportissa käsiteltävistä tutkimuskysymyksistä ja tutkimuksemme asemasta suhteessa olemassa olevaan alan kirjallisuuteen.

Luvussa 4 kerrotaan tutkimuksessa käytettävästä tilastoaineistosta. Analyseissä käytettävien taustatekijöiden määritelmien lisäksi luvussa keskustellaan tehdyistä aineistorajauksista. Tarkastelusta poistetaan esimerkiksi toimihenkilöt, joiden palkkatiedot ovat todennäköisesti virheellisiä tai joilta puuttuu tehtävä-

tieto. Päähuomio luvussa on kuitenkin raportissa hyödynnettävän vaativuustasohierarkian kuvaamisessa. Selostamme yksityiskohtaisesti, millä kriteereillä työtehtävät sijoitetaan eri vaativuustasoille. Tämän lisäksi arvioimme laaditun vaativuustasohierarkian toimivuutta vertailemalla esimerkiksi vaativuustasojen keskipalkkoja. Mikäli laadittu hierarkia on käytännössä mielekäs, tulisi keskimääräisten palkkojen nousta siirryttäessä vaativuustasohierarkiassa ylöspäin.

Ensimmäinen uusia tuloksia sisältävä luku käsittelee sukupuolten välisiä eroja tehtäviin ja vaativuustasoille sijoittumisessa *heti työuran alussa* (Luku 5). Luku tuottaa tietoa siitä, missä määrin ja miksi mies- ja naistoimihenkilöt aloittavat työuransa eri työtehtävistä ja vaativuustasoilta. Luvun alussa keskitytään mittaamaan miesten ja naisten välisiä eroja työtehtäväjakaumissa käyttäen segregaatiokirjallisuudessa yleisesti sovellettua ns. ID-segregaatioindeksiä. Indeksi tiivistää tiedon segregaation suuruudesta yhteen lukuun. Tämän jälkeen tarkastellaan yksityiskohtaisemmin sukupuolten välisiä eroja tehtävien vaativuuksissa erinäisten taustatekijöiden valossa.

Sukupuolten välisiä eroja tehtävien eri vaativuustasoille sijoittumisessa koskevaa tarkastelua syvennetään luvussa 6. Luvussa käsitellään tilastollista mallia, joka mahdollistaa useiden vaativuustason määräytymisen kannalta tärkeiden taustatekijöiden *samanaikaisen* huomioon ottamisen. Näin ollen saamme tarkemman arvion siitä, millaisia eroja mies- ja naistulokkaiden välillä ilmenee vaativuustasoille sijoittumisessa sen jälkeen kun on otettu huomioon suuri määrä mies- ja naistulokkaiden välillä esiintyviä eroja taustaominaisuuksissa. Tällaisia ominaisuuseroja ovat esimerkiksi sukupuolten väliset erot koulutustaustassa ja tulevaisuudessa urakatkoissa.

Luvussa 7 kiinnitetään huomio *myöhempään* urakehitykseen. Luku tuottaa tietoa siitä, kuinka urat etenevät ensimmäisestä tehtävästä ja siihen liittyvästä vaativuustasosta ja millaisia eroja *urakehityksessä* mahdollisesti on sukupuolten välillä. Luvussa selvitetään erityisesti vaativuustasojen muodostamia jonoja eli *urapolkuja*. Toisin sanoen tarkastellaan, kuinka mies- ja naistulokkaat tyypillisesti liikkuvat vaativuustasolta toiselle uransa aikana. Tarkasteluun on valittu 1980-luvulla työmarkkinoille tulleet, jotta tarkasteluajanjakso on riittävän pitkä tyypillisten urapolkujen tunnistamiseksi. Urapolkujen osalta selvitetään, kuinka ne mahdollisesti eroavat sukupuolten välillä ja mikä on koulutustaustan ja urakatkojen rooli havaituille sukupuolieroille.

Ylennys on eittämättä keskeisin urakehityksen mittari. Luvussa 8 keskitytäänkin yksinomaan ylennyksiin. Luvun aluksi tarkastellaan ylennyksiä kahden ja neljän vuoden kuluessa työmarkkinoille tulosta ja selvitetään, onko sukupuolten välillä selkeitä eroja ylenemistodennäköisyydessä. Tämän yleistarkastelun

lisäksi luvussa tarkastellaan naisten ja miesten välisiä eroja ylennyksissä uran aloitustason, tarkasteluajanjakson ja koulutustaustan mukaan. Kuvailevan analyysin lisäksi samoja kysymyksiä tutkitaan tilastollisen mallin avulla, jotta useampia taustatekijöitä voidaan huomioida yhtä aikaa. Luvun lopussa analyysiä vielä syvennetään tutkimalla sukupuolten välisiä eroja todennäköisyydessä saada ylennys seuraavana vuonna. Tässä ei siis enää keskitytä pelkästään mies- ja naistoimihenkilöiden välisiin eroihin saada ylennys pian työmarkkinoille tulon jälkeen vaan tarkastellaan sukupuolten eroja ylennyksissä yleisesti vuosina 1981–2005 keskittyen niihin toimihenkilöihin, jotka ovat tulleet työmarkkinoille uusina toimihenkilöinä jonain vuotena kyseisellä ajanjaksolla. Analyysissä pyritään selvittämään, mitkä henkilö-, tehtävä- ja yritysmaat ovat ominaisuudet vaikuttavat eniten ylennyksiin ja mikä osa sukupuolten välisistä eroista ylenemisissä jää selittämättä taustaominaisuuksien erilaisuudella.

Sukupuolten keskimääräisiin palkkaeroihin ei vaikuta ainoastaan miesten ja naisten erilainen urakehitys, vaan myös uran muutoksiin liittyvillä palkan muutoksilla on merkitystä. Periaatteessa on esimerkiksi mahdollista, että sukupuolten väliset palkkaerot kasvavat työuran edetessä, vaikka naisten ja miesten työurissa itsessään ei olisi eroja. Näin käy, mikäli naiset hyötyvät työuran muutoksista, esimerkiksi ylennyksistä, vähemmän kuin miehet. Kirjan päättävässä luvussa keskitytäänkin palkkoihin. Luvun alussa tarkastellaan mies- ja naistoimihenkilöiden välisiä palkkaeroja heti työuran alussa ja näitä eroja selittäviä tekijöitä. Tämän jälkeen selvitetään, miten palkka muuttuu liikuttaessa vaativuustasohierarkiassa ja onko tässä suhteessa eroja sukupuolten välillä. Hyötyvätkö miestoimihenkilöt kenties enemmän ylennyksistä kuin naistoimihenkilöt? Entä kärsivätkö naiset vastaavasti miehiä suurempia palkanmenetyksiä alennuksista? Nämä ovat urakehityksen rinnalla keskeisiä sukupuolten välisiin palkkaeroihin liittyviä kysymyksiä.

Jokaisen luvun lopussa on yhteenveto tuloksista, joten erillistä koko raportin yhteenvetolukua ei ole. Tämän luvun päättää keskustelu tutkimuksen keskeisimmistä johtopäätöksistä.

1.3 KESKEISET TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

1.3.1 SIIJOITTUMINEN URAN ALUSSA

- **Miehet ja naiset aloittavat toimihenkilöuransa usein eri tehtävistä.** Segregaation suuruutta mittaavan ID-indeksin mukaan esimerkiksi 2000-luvun alkupuoliskolla keskimäärin lähes 24 prosentin (eli joka neljännen) mies- ja naistyömarkkinatulokkaista olisi pitänyt vaihtaa tehtävää segregaation poistumiseksi kokonaan heti työuran alussa.
- **Sukupuolten väliset erot aloitustehtävissä ovat selvästi kaventuneet viimeisten 25 vuoden aikana.** ID-indeksi oli 2000-luvun alussa kolmanneksen pienempi verrattuna 1980-luvun alkupuoliskoon. Toisin sanoen mies- ja naistoimihenkilöt jakautuvat työuran alussa nykyään huomattavasti tasaisemmin eri tehtäviin kuin 80-luvun alussa.
- **Naistoimihenkilöt aloittavat työuransa tyypillisesti vähemmän vaativista tehtävistä kuin miestoimihenkilöt.** Myös nämä erot ovat kuitenkin kaventuneet merkittävästi viimeisten kahdenkymmenenviiden vuoden aikana. 1980-luvun alussa miestyömarkkinatulokkaista lähes 13 prosenttia aloitti työuransa vaativuustasohierarkian kahdelta ylimmältä tasolta kun vastaava luku naistyömarkkinatulokkailla oli ainoastaan vajaa 2 prosenttia. 2000-luvun alussa naistulokkaiden osuus vaativuustasohierarkian huipulla oli kasvanut 7 prosenttiin kun taas miestyömarkkinatulokkaiden osuus oli pysynyt suurin piirtein ennallaan.
- **Sukupuolten väliset erot aloitustehtävissä selittyvät merkittävilta osin erilaisilla koulutusvalinnoilla.** Esimerkiksi 2000-luvun alkupuoliskolla teknisen alan tutkinnon suorittaneista mies- ja naistoimihenkilötulokkaista vajaan 15 prosenttia olisi pitänyt vaihtaa tehtävää segregaation poistumiseksi kokonaan. Vastaava luku toimihenkilötulokkaille kokonaisuudessaan, siis ilman, että koulutustausta olisi otettu huomioon, oli runsaat 23 prosenttia eli selvästi suurempi. Myös tilastollisen mallin tulokset viestivät koulutustaustan tärkeydestä työuran alun segregaation taustalla. Tyypillisesti sukupuolen merkitys tehtävien vaativuustasoihin sijoittumisessa vähintään puolittuu, kun mallissa huomioidaan sukupuolen lisäksi myös työmarkkinatulokkaan koulutustausta. Tulokset viittaavatkin siihen, että miesten ja naisten valikoituminen eri tehtäviin ja vaativuustasoihin työuran alussa on huomattavin osin perusteltavissa erilaisilla koulutusvalinnoilla.

1.3.2 URAKEHITYS

Urapolut

- **Miehet ylenevät naisia useammin työuransa aikana riippumatta siitä, miltä vaatavuustasolta ura alkaa.** Miesten urapolut sisältävät naisia useammin siirtymisen vaativampaan tehtävään. Esimerkiksi aloitustasolla 4, joka on tyypillinen työuran aloitustaso sekä miehille että naisille, miesten kymmenen yleisimmän urapolun joukossa on kuusi ylennyksen sisältävää uraa. Naisilla vastaava luku on kolme.
- **Naiset ylenevät tyypillisemmin työuransa aikana vain yhden vaatavuustason, kun taas miehillä on myös useamman tason ylenemisiä.** Esimerkiksi vaatavuustasolta 4 uransa aloittavilla miestoimihenkilöillä on kymmenen yleisimmän urapolun joukossa kolme jonoa, jotka vievät tasolle 3 tai peräti tasolle 2 eli hierarkian toiseksi vaativammalle tasolle, kun taas naisilla tällaisia kohti vaatavuustasohierarkian huippua johtavia jonoja ei ole yhtään.
- **Naiset pysyvät työuransa aikana miehiä useammin samalla vaatavuustasolla.** Naiset pysyvät miehiä useammin aloitustasollaan. Ainoan poikkeuksen muodostaa aloitustaso 6 eli vaatavuustasohierarkian alin taso, josta myös naiset tyypillisesti nousevat vähintään seuraavalle vaatavuustasolle.
- **Naiset alenevat työuransa aikana miehiä useammin.** Esimerkiksi aloitustasolla 4 naisilla on kymmenen yleisimmän urapolun joukossa neljä alemmalle vaatavuustasolle vievää jonoa, kun puolestaan miehillä tällaisia jonoja on vain yksi.
- **Naiset kokevat miehiä useammin urakatkoja.** Esimerkiksi aloitustasolla 4 naisilla on kymmenen yleisimmän urapolun joukossa seitsemän jonoa, jotka sisältävät urakatkon. Miehillä vastaava luku on neljä.
- **Sukupuolten väliset erot urakehityksessä ovat pienempiä teknisen koulutuksen hankkineiden keskuudessa kuin esimerkiksi kaupallisen koulutuksen hankkineiden keskuudessa.** Erot miesten ja naisten todennäköisyydessä pysyä samalla vaatavuustasolla, ylentyä tai alentua ovat teknisen koulutuksen hankkineiden keskuudessa vähäisempiä kuin toimihenkilöuran aloittaneilla keskimäärin. Merkille pantavaa on myös se, ettei urakatkojen yleisyydessä ole sukupuoleen liittyviä eroja teknisen koulutuksen hankkineiden keskuudessa.

Ylenemiset työuran alkuvaiheessa

- **Miehet ylenevät naisia useammin kahden vuoden sisällä toimihenkilöuran alkamisesta.** Osuus miehistä, joka on ylennyt kahden vuoden sisällä aloitustehtävistään, on vaativuustasohierarkian kaikilla tasoilla ja lähes kaikilla tarkasteluajanjaksoilla naisten osuutta suurempi.
- **Sukupuolten väliset erot ylenemistodennäköisyydessä kahden vuoden kuluessa toimihenkilöuran alkamisesta ovat kaventuneet viimeisten 25 vuoden aikana, mutta eivät ole kuitenkaan kokonaan hävinneet.** Sukupuolten väliset erot ylenemistodennäköisyydessä ovat vaihdelleet tarkasteluajanjaksolla, mutta pääosin erot ovat kaventuneet 1980-luvun alun tilanteesta kaikilla työuran aloitustasoilla.
- **Sukupuolten väliset erot ylennystodennäköisyydessä riippuvat merkittävästi työuran aloitustasosta.** Erot ovat koko tarkasteluajanjaksolla olleet erityisen suuret tasolla 5, joka edustaa toiseksi alhaisinta vaativuustasoa, joskin ne ovat pienentyneet yli ajan. Tämän tuloksen merkitystä korostaa se, että taso 5 on naisille tyypillisin aloitustaso ja miehillekin yleisin tai toiseksi yleisin koko tarkasteluajanjaksolla. Tasolla 4 puolestaan, josta niin ikään aloittaa huomattava määrä sekä miehistä että naisista, erot ylennystodennäköisyydessä ovat tarkasteluajanjakson lopussa lähestulkoon hävinneet. Toisin sanoen, tältä tasolta toimihenkilöuransa aloittavat miehet ja naiset ylenevät nykyään suurin piirtein yhtä suurella todennäköisyydellä.
- **Koulutuserot selittävät osin sukupuolten välisiä eroja ylenemistodennäköisyydessä.** Erityisesti teknisen koulutuksen hankkineiden keskuudessa sukupuolten väliset erot ylenemistodennäköisyydessä heti työuran alussa ovat selvästi pienempiä kuin kaikkia tulokkaita tarkasteltaessa.
- **Naisten ja miesten erilaiset taustaominaisuudet ja sijoittuminen eri tehtäviin toimihenkilöuran alussa selittävät eroja ylenemistodennäköisyydessä.** Sukupuolten väliset erot ylenemistodennäköisyydessä työuran alkuvaiheessa ovat huomattavasti pienempiä, jos vertailun kohteeksi otetaan taustaominaisuuksiltaan samankaltaisia miehiä ja naisia, jotka lisäksi toimivat samassa tehtävässä samassa yrityksessä. Ainoastaan vaativuustasoilta 3 ja 5 uransa aloittavien toimihenkilöiden keskuudessa erot ylenemistodennäköisyydessä säilyvät merkittävänä myös sen jälkeen, kun miesten ja naisten väliset erot taustaominaisuuksissa ja aloitustehtävissä on otettu huomioon.

Ylennys seuraavana vuonna

Tutkittaessa havaittavilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten mies- ja nais-toimihenkilöiden todennäköisyyttä yletä seuraavana vuonna, *missä tahansa uravaiheessa*, saadaan seuraavat tulokset:

- **Naiset ylenevät miehiä harvemmin, vaikka on huomioitu monipuolisesti niin henkilö-, tehtävä- kuin yrityskohtaisia eroja heidän taustaominaisuuksissaan.** Taustaominaisuuksiltaan samankaltaisen miehen ja naisen ylenemistodennäköisyydessä on keskimäärin noin 2.5 prosenttiyksikön ero. Michistä runsaat 7 prosenttia ja naisista vajaat 5 prosenttia ylenee seuraavan vuoden aikana.
- **Sukupuolten välinen ero ylenemistodennäköisyydessä vaihtelee vaatavuustasoittain.** Sukupuolten välillä ei esiinny tilastollisesti merkitseviä eroja ylenemistodennäköisyydessä vaatavuustasohierarkian kaikista alimmalla tasolla (taso 6). Vaatavuustasolla 5, joka on naisilla yleisin aloitustaso (ks. yllä), sukupuolten väliset erot ovat sitä vastoin suurimmillaan miesten yletessä noin 68 prosenttia naisia todennäköisemmin. Tämän jälkeen sukupuolten väliset erot ylenemistodennäköisyydessä kasvavat sitä suuremmiksi mitä korkeammalle vaatavuustasohierarkiassa mennään. Vaatavuustasolla 4, joka on miehillä yleisin aloitustaso, sukupuolten välinen ero on 27 prosenttia, mutta vaatavuustasolla 2 se on jo 62 prosenttia.

1.3.3 PALKAT

Aloituspalkat

- **Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero on suuri heti toimihenkilöuran alussa. Aloituspalkkaerot ovat kuitenkin lähes puolittuneet viimeisten 25 vuoden aikana.** Miestoimihenkilöiden aloituspalkka oli 2000-luvun alussa keskimäärin 16 prosenttia naistoimihenkilöiden aloituspalkkaa korkeampi. 1980-luvun alussa vastaava luku oli 31 prosenttia.
- **Miesten ja naisten erilaiset koulutusvalinnat on tärkeä tekijä aloituspalkkaerojen taustalla.** Samanlaisen koulutuksen hankkineilla mies- ja naistoimihenkilöillä keskimääräinen palkkaero työuran alussa oli 8.4 prosenttia 2000-luvun alussa. Vastaava luku työmarkkinatulok-

kailla yleisesti, ilman että otetaan huomioon miesten ja naisten väliset erot koulutustaustassa, on lähes puolet suurempi (15.9 prosenttia).

- **Myös miesten ja naisten valikoituminen eri työtehtäviin vaikuttaa sukupuolten välisiin aloituspalkkaeroihin.** Otettaessa koulutustaustan ja iän lisäksi huomioon myös toimihenkilön työtehtävä, sukupuolten välinen ero aloituspalkkoissa pienenee edelleen huomattavasti. Esimerkiksi 2000-luvun alussa mies- ja naistoimihenkilöiden välinen ero keskimääräisissä aloituspalkkoissa oli vajaat 6 prosenttia, kun koulutustaustan ja iän ohella otetaan huomioon mies- ja naistoimihenkilöiden eroja työtehtävissä. Tämä on yli 30 prosenttia vähemmän verrattuna aloituspalkkaeroon, joka jää jäljelle sen jälkeen kun on otettu huomioon ainoastaan sukupuolten väliset erot koulutustaustassa.
- **Mies- ja naistoimihenkilöiden välille jää selittymätön ero aloituspalkkoissa.** Tarkasteltaessa samanikäisiä, samanlaisen koulutuksen (aste ja ala) hankkineita, samaa tehtävää samassa yrityksessä tekeviä toimihenkilöitä, miesten aloituspalkka oli 2000-luvun alussa edelleen keskimäärin 4.4 prosenttia naisten aloituspalkkaa korkeampi. Tätä eroa ei siis voida selittää miesten ja naisten erilaisilla koulutusvalinnoilla tai valikoitumisella eri tehtäviin ja yrityksiin, vaan sen taustalla on joku muu joko havaittavissa oleva tai ei-havaittavissa oleva tekijä.

Vaativuustasomuutosten palkkavaikutukset

- **Ylennyksiin liittyvistä palkanmuutoksista ei voida yksiselitteisesti sanoa, hyötyvätkö miehet enemmän ylennyksistä kuin naiset.** Tarkasteltaessa ylennyksiä yrityksen sisäisessä vaativuustasohierarkiassa palkkakasvu on naisilla keskimäärin jopa aavistuksen verran voimakkaampaa kuin miehillä (vajaa 0.4 prosenttiyksikköä). Jos taas ylennys tapahtuu siirryttäessä samalla myös uuden työnantajan palvelukseen, miesten palkat nousevat keskimäärin 0.9 prosenttiyksikköä enemmän kuin naisten.
- **Ylennyksiin liittyvä palkankorotus vaihtelee vain vähän lähtötasotain, kun ylennykseen liittyy myös työnantajan vaihto. Tulos koskee sekä miehiä että naisia.** Miestoimihenkilöillä keskimääräinen palkkakasvu siirryttäessä vaativampiin tehtäviin toisen yrityksen palvelukseen vaihtelee 6.7 prosentin (lähtötason ollessa vaativuustaso 2) ja 7.8 prosentin (lähtötaso 3) välillä. Naisilla vastaavat luvut ovat 6.3 (lähtötaso

5) ja 7.5 prosenttia (lähtötaso 2), mikä antaa likimain samansuuruisen vaihteluvälin. Samalla nämä esimerkit osoittavat, että miestoimihenkilöiden palkat eivät kasva jokaisella vaativuustasolla aina 0.9 prosenttiyksikköä (ks. yllä) enemmän kuin naisten palkat siirryttäessä uuteen yritykseen aikaisempaa vaativampaan tehtävään, vaan on myös vaativuustasoja, joissa naiset hyötyvät ylennyksistä keskimäärin miehiä enemmän.

- **Naisilla ylennyksiin liittyvä palkankorotus vaihtelee lähtötasoittain yrityksen sisäisissä ylennyksissä, miehillä vaihtelu on vähäisempää.** Pienintä naistoimihenkilöiden keskimääräinen palkkakasvu yrityksen sisäisissä ylennyksissä on siirryttäessä vaativuustasolta 2 ylimmälle vaativuustasolle, jolloin naisten palkka nousee keskimäärin 3 prosenttia (eli huomattavasti vähemmän verrattuna ylennykseen, johon liittyy yrityksen vaihto, ks. yllä). Jos taas ylennys tapahtuu lähtötasolta 4, naistoimihenkilöiden palkat kasvavat keskimäärin 6.3 prosenttia. Sen sijaan miestoimihenkilöillä palkkakasvu yrityksen sisäisissä ylennyksissä vaihtelee selvästi vähemmän. Voimakkainta miestoimihenkilöiden palkkakasvu on siirryttäessä vaativuustasolta 2 ylimmälle vaativuustasolle, jolloin keskimääräinen palkkakasvu on 5.8 prosenttia. Toisen ääripään muodostaa yleneminen vaativuustasolta 5, jolloin miestoimihenkilöiden palkat kasvavat keskimäärin 4.7 prosenttia.
- **Alenemisesta aiheutuu tyypillisesti palkanmenetyksiä. Menetykset naisilla ovat keskimäärin miehiä suuremmat.** Aleneminen yrityksen sisäisessä vaativuustasohierarkiassa johtaa naistoimihenkilöillä keskimäärin 3 prosentin palkanpudotukseen kun vastaava luku miestoimihenkilöillä on 2.3 prosenttia. Alenemisen tapahtuessa työnantajan vaihdon yhteydessä naistoimihenkilöiden palkanmenetys on keskimäärin 3.5 prosenttia ja miestoimihenkilöiden 1.4 prosenttia.