

# Pitkän linjan tasa-arvotutkimusta

Sukupuolten välinen tasa-arvo on ollut Palkansaajien tutkimuslaitoksen työmarkkina-  
tutkimuksen keskeisiä tutkimusaiheita.

Reija Lilja  
Tutkimusjohtaja  
Palkansaajien tutkimuslaitos  
reija.lilja@labour.fi

**P**alkansaajien tutkimuslaitoksessa ja sen edeltäjässä Työväen taloudellisessa tutkimuslaitoksessa naisten ja miesten asema työmarkkinoilla on kiinnostanut laajaa joukkoa naistutkijoita ja paria miestutkijaa. Tehdyt tutkimukset antavat mielenkiintoisia tuokiokuvia naisten ja miesten työmarkkina-  
asemasta ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta eri aikakausina.

Ensimmäiset naisten työmarkkina-asemaa koskevat tarkastelut vievät historiassa sata vuotta taaksepäin (Hemmilä 1981a, 1981b). Nykyajan havainnoijaa hätkähdyttää näissä tarkasteluissa esiintyvä tieto siitä, että 1900-





Reija Lilja uskoo, että naisten painoarvo työelämässä tulee kasvamaan.

---

## Perheellisten naisten osallistuminen työelämään on vuosien varrella lisääntynyt.

---

luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä teollisuudessa työskennelleistä naisista 90 prosenttia oli naimattomia. Tuolloin yleisenä työelämän käytäntönä oli, että nainen naimisiin mentyään jätti työelämän. Tätä käytäntöä tuki myös se, että vuoteen 1918 asti naisilla ei ollut oikeutta osallistua ansiotyöhön ilman aviomiehen suostumusta (Tilastokeskus 2010).

Toisen maailmansodan jälkeen varsin nopeaan teollistumiseen liittyvä työvoiman kysynnän kasvu edisti naisten työssäkäyntiä. 1970-luvulla julkisen sektorin kasvu, pienten lasten päivähoitoon liittyvät uudistukset ja puolisoiden erillisverotukseen siirtyminen kasvattivat erityisesti perheellisten naisten kannustimia käydä ansiotyössä. Vuonna 1975 noin 75 prosenttia 7–15-vuotiaiden lasten äideistä ja 61 prosenttia alle 7-vuotiaiden lasten äideistä kävi ansiotyössä (Hemmilä 1981a, 14).

Perheellisten naisten osallistuminen työelämään on vuosien varrella vain vahvistunut. Nykyään lähes 90 prosenttia 7–17-vuotiaiden lasten äideistä (yhtä suuri osuus kuin isistä) käy

---

## ”Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kaventuneet tuskastuttavan hitaasti.”

---

ansiotyössä.<sup>1</sup> Myös 3–6-vuotiaiden lasten äideistä runsaat 80 prosenttia on ansiotyössä. Alle kolmevuotiaiden lasten äideistä vain noin puolet käy ansiotyössä, mihin on vaikuttanut pienten lasten vanhemmille tarjolla oleva mahdollisuus jäädä hoitovapaalle.

1900-luvun vaihteessa naisten keskimääräiset vuosipalkat olivat teollisuudessa noin puolet miesten palkoista. Suuret sukupuolten väliset ansioerot johtuivat pääasiassa siitä, että naiset ja miehet tekivät eri töitä silloinkin, kun he toimivat samoilla teollisuuden aloilla. Tuolloin oli kuitenkin yleisenä käytäntönä, että naisille maksettiin myös samasta työstä pienempää palkkaa kuin miehille (Hemmilä (1981a, 32).

### Palkoista sopiminen on ollut naisille kannattavaa

Teollisuuden työntekijöitä koskeva ensimmäinen valtakunnallinen työehtosopimus solmittiin vuonna 1945. Siirtyminen työehtosopimuskäytäntöön tapahtui koko maan käsittävien alimmais-palkkasopimusten kautta, mikä nosti erityisesti naisten ansioita. Vuosien 1944 ja 1945 välillä naisten keskituntiansiot suhteessa miesten ansioihin

nousivat 10 prosenttiyksikköä, 58 prosentista 68 prosenttiin. Naisten palkkaluokat jäivät tehdyissä työehtosopimuksissa kuitenkin edelleen miesten palkkaluokkia matalammiksi. Yleislakovuodesta 1956 lähtien vuoteen 1962 naisten ja miesten väliset palkkaerot kasvoivat teollisuudessa. Ammatillinen järjestäytyminen taantui eri syistä tänä aikana, mikä heikensi ammattiyhdistysliikkeen mahdollisuuksia tehdä matalapalkkaisia naisia suosivia työehtosopimuksia.

Sukupuolten välinen samapalkkaisuuden periaate astui kuvaan vuonna 1962, jolloin Suomi ratifioi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuus-sopimuksen. Ratifoinnin jälkeisissä teollisuuden työehtosopimuksissa sovittiin, että viimeistään vuoteen 1966 mennessä naisten ja miesten erilliset palkkaryhmittelyt poistetaan (Hemmilä 1981a, 35–38). Vuodesta 1962 vuoteen 1978 teollisuudessa työskennelleiden naisten keskituntiansioiden osuus miesten ansioista nousi reippaasti, 66 prosentista 75 prosenttiin.

Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kaventuneet tuskastuttavan hitaasti parin viimeisen vuosikymmenen aikana. Vuonna 1990 naisten keskimääräiset kuukausiansiot miesten ansioista olivat 79,9 prosenttia. Vuonna 2010 tämä osuus oli vain kaksi prosenttiyksikköä suurempi, 81,9 prosenttia.<sup>2</sup>

### Sukupuolten väliset palkkaerot kasvavat iän ja tulotason kasvun myötä

Runsaan kahden viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkijoilta on ilmestynyt lu-

---

## Palkkausjärjestelmäuudistukset ovat kaventaneet sukupuolten välisiä palkkaeroja lähinnä hyvätuloisilla.

---

kuisia tutkimuksia sukupuolten välisestä tasa-arvosta työmarkkinoilla.<sup>3</sup> Sukupuolten välisen keskimääräisten palkkaerojen tarkastelussa kaksi piirrettä kiinnittää erityistä huomiota; mitä korkeammista ikä- tai tuloluokista on kyse, sitä suuremmiksi sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot muodostuvat (kuvio 1 ja taulukko 1).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Sukupuolten välisiä palkkaeroja ovat analysoineet Allén (1989), Brunila (1990), Kangasniemi ja Kauhanen (2010a, 2010b), Laine (1999), Lilja (2000), Asplund ja Lilja (2005) ja Vartiainen (2000, 2001, 2002). Allén (1992) on myös pohtinut pohjoismaista mallia sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämisessä. Ilmakunnas (1992, 1996, 1997) on tutkinut verotuksen ja lastenhoidon kustannusten vaikutuksia naisten työn tarjontaan. Kellokumpu (2006, 2007a) on analysoinut lasten vaikutusta äidin palkkaan ja pohtinut isien perhevapaisten kehitystä (Kellokumpu, 2007b). Naisten ja miesten työuria ja sukupuolten eriytymisen työmarkkinavaikutuksia ovat analysoineet Lilja (1995) ja myös Asplund, Lilja, Savaja ja Suoniemi (2008) sekä Vartiainen (1999). Kauhanen (2003, 2007, 2008) sekä Haataja, Kauhanen ja Nätti (2011) ovat tutkineet naisten ja miesten työmarkkinakehitystä ja työsuhteiden erilaisuutta. Perhevapaavaintojen ja -kustannusten sekä palkkausjärjestelmäuudistusten vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon on tutkittu kahdessa laajassa yhteishankkeessa Lilja, Asplund ja Kauppinen (toim.) (2007) sekä Asplund ja Lilja (toim.) (2010).

<sup>4</sup> Taulukossa 1 naisten ja miesten kokonaisansioiden jakaumaa on tarkasteltu kolmessa eri pisteessä. 1. desilli kuvaa ansiojakauman alimman 10 prosentin ansioita. Mediaani kuvaa ansioita, joita alempia ja korkeampia ansioita saa puolet palkansaajista, ja 9. desilli kuvaa ansioita, joita alempia ansioita saa 80 prosenttia tarkastelluista palkansaajista.

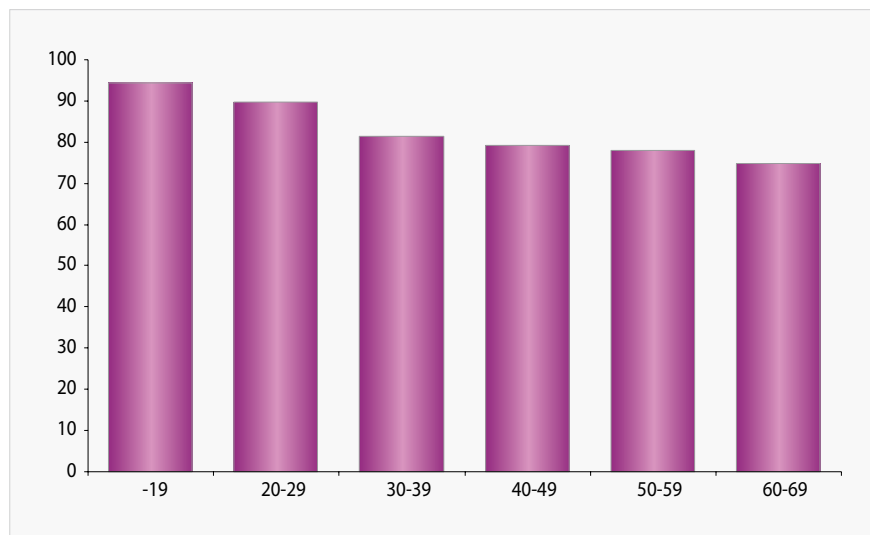
---

<sup>1</sup> Ks. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus, perheet ja työ vuonna 2009, <http://stat.fi/til/tyti/2009/16/index.html>.

---

<sup>2</sup> Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin mukaan lasketut luvut.

Kuvio 1. Naisten kuukausiansioiden suhde miesten ansioihin ikäryhmittäin vuonna 2009.



Lähde: Tilastokeskus, Palkat ja työvoimakustannukset 2011.

Tällaiset tulokset selittyvät osittain sillä, että naisten työura on lastensaannin vuoksi miehiä katkonaisempi. Perhepoliittisista syistä alle kolmivuotiaiden lasten vanhempien (käytännössä äitien) mahdollisuuksia hoitaa lasta kotona on tuettu taloudellisesti. Työelämässä valitsevan sukupuolten välisen tasa-arvon

kannalta tällä politiikalla on ollut oma hintansa. Naiset maksavat lapsen syntymän jälkeen pitämistään perhevapaista "lapsisakon" palattuaan työhön. Perhevapaita pitäneiden äitien palkat jäävät jälkeen työelämässä pysyneiden palkoista. Äitien suhteellisen palkan heikkeneminen on sitä suurempaa ja pitkä-

Taulukko 1. Kokoikäisten palkansaajien kokonaisansiot kuukaudessa sukupuolen ja työnantajasektorin mukaan vuonna 2010.

Sektorit	Kokonaisansion 1. desiiili, €/kk	Kokonaisansion mediaani, €/kk	Kokonaisansion 9. desiiili, €/kk
<i>Kaikki yhteensä</i>			
Miehet	2 085	3 020	5 009
Naiset	1 859	2 787	3 902
Naiset/miehet	0,89	0,92	0,78
<i>Yksityinen sektori</i>			
Miehet	2 088	3 002	5 000
Naiset	1 816	2 494	4 037
Naiset/miehet	0,87	0,83	0,81
<i>Valtio</i>			
Miehet	2 400	3 474	5 339
Naiset	2 188	2 701	4 486
Naiset/miehet	0,91	0,78	0,84
<i>Kuntasektori</i>			
Miehet	1 974	2 909	4 792
Naiset	1 885	2 436	3 660
Naiset/miehet	0,95	0,84	0,76

Lähde: Tilastokeskus, Palkkarakennetutkimus.

## Lasten saaminen hidastaa palkkakehitystä äideillä muttei isillä.

kestoisempaa mitä pidemmän vapaan hän pitää. Hyvätuloiset naiset joutuvat maksamaan lapsensaannista muita naisia enemmän. Miehillä ei lapsensaannista ole vastaavia seurauksia (Johansson ym. 2007).

Sukupuolten välisten palkkaerojen tulo-uokittaisissa tarkasteluissa näkyvät erot heijastavat osaltaan naisten ja miesten urakehityksen eroja.<sup>5</sup> Naisilla on pienempi todennäköisyys saada kaikkein vaativimpia tehtäviä kuin yhtä koulutetuilla ja kokeneilla miehillä.<sup>6</sup> Nykyään johtotehtävissä työskentelevistä palkansaajista kaksi kolmasosaa on miehiä ja vain kolmannes naisia.<sup>7</sup>

## Keskimääräiset palkkaerot eivät kerro koko totuutta sukupuolten välisestä tasa-arvosta

Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat monen tekijän summa, eikä niiden perusteella voi vetää johtopäätöstä, että samoissa tehtävissä toimivia ja samankaltaiset perusominaisuudet omaavia naisia ja miehiä palkittaisiin työelämässä eri tavoin. Vartiainen (2001) havaitsi kaikki kokoikäisessä työssä ol-

<sup>5</sup> Ks. esim. Lilja (1995).

<sup>6</sup> Asplund ja Lilja (toim.) (2010). Ks. myös Asplund ym. (2008).

<sup>7</sup> Ks. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilasto vuodelta 2009, <http://www.stat.fi/til/tyokay/2009/index.html>.

---

## Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin ja eri aloille selittää noin puolet sukupuolten välisistä keskimääräisistä palkkaeroista.

---

leet palkansaajat kattaneessa tilastoanalyysissään, että vuonna 1998 noin puolet sukupuolten välisestä 21 prosentin keskimääräisestä kuukausipalkkaerosta johtui naisten ja miesten erilaisesta valikoitumisesta eri toimialoille ja ammatteihin. Analyysin mukaan valitut taustamuuttajat jättivät selittämättä puolet sukupuolten välisestä havaitusta palkkaerosta. Tämän tutkimuksen pohjalta Suomessa on syntynyt melko vakiintunut näkemys siitä, että sukupuolten välisestä keskimääräisestä 20 prosentin palkkaeroista noin puolta ei pystytä selittämään taustaominaisuuksien eroilla, eli ns. selittämättömän palkkaeron suuruus on noin 10 prosenttia.<sup>8</sup>

Sukupuolten erilainen sijoittuminen eri ammatteihin (segregaatio) selittää noin 30–50 prosenttia sukupuolten välisistä keskimääräisistä palkkaeroista.<sup>9</sup> Segregaatiota kasvattaa myös se, että naiset ja miehet ovat tyypillisesti eri työehtosopimusten piirissä. Tämän ns. ho-

---

<sup>8</sup> Valitusta analyysikehikosta ja tuloksista on käyty tarkempaa keskustelua tutkijoiden piirissä. Korkeamäki ym. (2004) ovat saaneet yksityistä sektoria koskeissa analyyseissään selvästi Vartiaisen esittämiä lukuja pienemmät osuudet (3–6 prosenttia) sukupuolten väliselle selittämättömälle palkkaerolle.

<sup>9</sup> Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (2008). Eriytyminen eri ammatteihin selittää julkisella sektorilla 40–50 prosentin ja yksityisellä sektorilla 30 prosentin osuuden kokonaispalkkaeroista.

risontaalisen segregaatiossa lisäksi vertikaalinen segregatio (naisten ja miesten sijoittuminen vaatavuudeltaan eritasoi- siin tehtäviin) vaikuttaa sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin. Teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskeneiden analyysien (Asplund ym. 2008) mukaan vertikaalinen segregatio selittää noin 50–60 prosenttia sukupuolten välisistä keskimääräisistä palkkaeroista.

### Palkkauksen keskeisenä perusteena työn vaatuvuus

Palkkausjärjestelmä uudistuksia on 1990-luvun puolivälistä lähtien toteutettu Suomessa talouden kaikilla sektoreilla. Niillä on pyritty edistämään samapalkkaisuutta, palkkauksen oikeudenmukaisuutta ja kannustavuutta.

Palkkausjärjestelmä uudistuksissa on korostunut tehtävien vaatuvuuden (vertikaalinen segregatio), henkilökohtaisen suoriutumisen ja tulospalkkauksen merkitys palkanmuodostuksessa (Asplund ja Lilja (toim.) 2010). Niiden myötä Vartiaisen (2001) tutkimuksen keskiössä ollut ammattiasema sukupuolten välisen palkkaerojen keskeisenä selitystekijänä on menettänyt selitysvoi- maansa.

Nykyäänä palkkatason ja palkkaerojen keskeisimpänä määrittäjänä voidaan pitää työn vaatuvuutta. Hankittu koulutus ja kertynyt työkokemus ovat tarvittavia edellytyksiä päästä vaativampiin tehtäviin, joskaan ne eivät takaa niihin pääsyä. Yhtä vaativien tehtävien sisällä muodollisen koulutuksen merkitys palkan perusteena on vähentynyt. Sen sijaan työssä hankitulla monipuolisella osaamisella ja pätevyydellä on tehtäviin valikoitumisessa ja palkanmuodostuksessa yhä tärkeämpi rooli. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tärkeäksi kysymykseksi nousee

---

## Sukupuolten palkkaerojen kaventuminen edellyttää, että naisilla on nykyistä paremmat mahdollisuudet edetä vaativiin työtehtäviin.

---

erityisesti se, miten tällaisessa toimintaympäristössä pystytään huolehtimaan siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet edetä yhtä vaativiin tehtäviin.

Sukupuolten väliset palkkaerot ovat palkkausjärjestelmä uudistusten alkuvaiheessa kaventuneet lähinnä tulojakau- man yläpäässä, jossa sukupuolten väliset palkkaerot lähtökohtaisesti ovat olleet muita ryhmiä korkeammat. Matalapalkkaisten ja vähemmän vaativissa tehtävissä olevilla tällaista sukupuolten välisen palkkaerojen kaventumista ei uudistus- ten tässä vaiheessa vielä ole havaittavissa.

### Naisten painoarvo työelämässä kasvaa

Kuluneen vuosikymmenen aikana Suomessa on tapahtunut huomaamaton "vallanvaihto". Vaikka työvoimassa miehiä on edelleen naisia hieman enemmän, palkansaajien joukossa naiset ovat pitkään olleet enemmistönä. Vuonna 2010 palkansaajista 51 prosenttia (1 082 000) oli naisia. Tämän suuruus- la osake-enemmistöllä saisi osakeyhtiössä täyden päätäntävällän. Naisten työmarkkina-asemaan liittyvä päätän- tävalta ei luonnollisesti näin yksinker- taisella tavalla määräydy. Naisten kas-

Taulukko 2. 15 vuotta täyttäneen väestön koulutus rakenne sukupuolen mukaan vuosina 2000 ja 2009.

	Miehet		Naiset	
	2000 %	2009 %	2000 %	2009 %
Ei perusasteen jälkeistä tutkintoa	40,1	34,2	41,1	33,4
Keskiaste	38,2	41,4	34,1	36,5
Alin korkea-aste	10,3	8,6	14,7	12,7
Alempi korkeakouluaste	5,1	7,8	4,6	9,0
Ylempi korkeakouluaste	5,6	7,0	5,2	7,8
Tutkijakoulutusaste	0,8	1,0	0,3	0,6
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0

vava osuus palkansaajista yhdistettynä naisten miehiä nopeampaan koulutustason kasvuun tulee vääjäämättä lisäämään naisten painoarvoa työelämässä (taulukko 2).

## Työmarkkinoiden muuttuvat rakenteet haastavat tutkijan

Nykypäivänä sukupuolten tasa-arvon tutkiminen työmarkkinoilla edellyttää entistä parempaa ja laaja-alaisempaa ymmärrystä työmarkkinoiden rakenteissa tapahtuvista muutoksista ja muutos-paineista. Tämä kehitys haastaa tutkijan ja tekee sukupuolten välisen tasa-arvon tutkimuksesta entistä kiinnostavamman. Sukupuolten välinen tasa-arvo työmarkkinoilla säilyy varmasti jatkossakin keskeisenä tutkimusteemana Palkansaajien tutkimuslaitoksessa. Tähän velvoittavat myös vahvat perinteet. ■

### KIRJALLISUUS

Allén, T. (1989), Naisten palkat ja työllisyys yhdentyvässä Euroopassa, teoksessa Työväen taloudellinen tutkimuslaitos: Naisnäkökulmia talouteen, Esitelmiä ja kirjoituksia, 11–23.  
Allén, T. (1992), The Nordic Model of Gender Equality. The Welfare State, Patriarchy and Unfinished Emancipation, Työväen

taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimus-  
losteita 116.

Asplund, R. & Lilja, R. (toim.) (2010), Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2010:25.

Asplund, R. & Lilja, R. & Savaja, E. & Suonemi, I. (2008), Sukupuolten välisen segregaatoin monimuotoisuus ja sukupuolten palkkaerot teknologiateollisuudessa, julkaisussa Sosiaali- ja terveysministeriö: Segregatio ja sukupuolten palkkaerot, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:26.

Asplund, R. & Lilja, R. (2005), Gender Wages and Careers in the Retail Trade and IT Services, teoksessa Bazen, S. & Lucifora, C. & Salverda, W. (Eds.): Job Quality and Employer Behaviour, London: Palgrave Macmillan, 195–215.

Brunila, A. (1990), Naisten ja miesten palkkaerot vuosina 1975 ja 1985, Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuksia 30.

Haataja, A. & Kauhanen, M. & Nätti, J. (2011), Underemployment and Part-time Work in the Nordic Countries (forthcoming in KELA discussion papers).

Hemmilä, P. (1981a), Sukupuolten väliset palkkaerot Suomen teollisuudessa vuosina 1936–1978, Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuksia 7.

Hemmilä, P. (toim.) (1981b), Naisten asema ja palkat Unkarin ja Suomen teollisuudessa 1900–1979, Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuslosteita 17.

Ilmakunnas, S. (1992), Income Taxation, Hours Restrictions and Labour Supply, Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuslosteita 113.

Ilmakunnas, S. (1996), Child Care Costs in Labour Supply Models, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuslosteita 133.

Ilmakunnas, S. (1997), Female Labour Supply and Work Incentives, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 68.

Johansson, E. & Kellokumpu, J. & Maliranta, M. & Napari, S. (2007), Lasku lapsensaannista, teoksessa Lilja, R. & Asplund, R. & Kauppinen, K. (toim.) (2007), Perhevapaavallinnat ja perhevapaisten kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69.

Kangasniemi, M. & Kauhanen, A. (2010a), Työn vaativuuden arvioinnin vaikutukset sukupuolten palkkaeroon: kaksi esimerkitapausta, teoksessa Asplund, R. & Lilja, R. (toim.) (2010), Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2010:25, 66–74.

Kangasniemi, M. & Kauhanen, A. (2010b), Tulospalkkaus ja sukupuolten väliset palkkaerot yksityisellä sektorilla, teoksessa Asplund, R. & Lilja, R. (toim.) (2010), Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2010:25, 95–105.

Kauhanen, M. (2003), Osa-aikatyö palvelu-aloilla, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 88.

Kauhanen, M. (2007), Eriytymiskehitys jatkunut työmarkkinoilla 2000-luvulla, teoksessa Taimio, H. (toim.), Talouskasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman?, Helsinki: Työväen Sivustysliitto, 100–121.

Kauhanen, M. (2008), Part-Time Work and Involuntary Part-Time Work in the Private Service Sector in Finland, Economic and Industrial Democracy, 29, 217–248.

Kellokumpu, J. (2006), Lasten vaikutus äidin palkkaan, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 103.

Kellokumpu, J. (2007a), Baby and Pay: The Family Gap in Finland, Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita 236.

Kellokumpu, J. (2007b), Perhevapaisten kehitys 1990–2005: Isillä päärooli uudistuksissa, sivurooli käyttäjänä, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 10.

Korkeamäki, O. & Kyyrä, T. & Luukkonen, A. (2004), Miesten ja naisten palkkaerot yksityisellä sektorilla, VATT-keskusteluaiotteita 327.

Laine, P. (1999), Helsingin kaupungin kuukausipalkkaisen henkilöstön palkkarakenteen ja sukupuolten välisen palkkaeron analyysi, Palkka- ja tasa-arvotutkimus, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 75.

Lilja, R. & Asplund, R. & Kauppinen, K. (toim.) (2007), Perhevapaavallinnat ja perhevapaisten kustannukset sukupuolten välisen

tasa-arvon jarruina työelämässä?, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69.

Lilja, R. (1995), Teollisuuden toimihenkilöiden ura- ja palkkakehitys, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 54.

Lilja, R. (2000), Similar Education, Different Career and Wages? Comparison of the Gender Wage Differentials over Careers in Finland, teoksessa Gustafsson, S.S. & Meulders, D.E. (Eds.): Gender and the Labour Market. Econometric Evidence of Obstacles to Achieving Gender Equality, Applied Econometrics Association Series, London: MacMillan Press, 75–97.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2008), Segregaatio ja sukupuolten palkkaerot, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:26.

Tilastokeskus (2010), Naiset ja miehet Suomessa 2009, Sukupuolten tasa-arvo 2010, Helsinki.

Tilastokeskus, Palkkatilasto 1989/1990, Palkat 1991:42, Helsinki.

Vartiainen, J. (1999), Job Assignment and the Gender Wage Differential: Theory and Evidence on Finnish Metalworkers, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuslauseita 155.

Vartiainen, J. (2000), Suomen teollisuuden työntekijöiden Palkkarakenne ja työurat paneeliaineiston valossa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 78.

Vartiainen, J. (2001), Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja 2001:7.

Vartiainen, J. (2002), Gender Wage Differentials in the Finnish Labour Market, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuslauseita 179.