

Työurat Suomen teollisuuden toimihenkilöillä

– Onko sukupuolella merkitystä?

Naiset sijoittuvat vähemmän vaativiin tehtäviin kuin miehet jo heti työuran alussa. Myöhempi urakehitys voimistaa eroja.

Antti Kauhanen
Tutkimuspäällikkö
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos
antti.kauhanen@etla.fi

Sami Napari
Tutkija
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos
sami.napari@etla.fi

Naiset ansaitsevat keskimäärin vähemmän kuin miehet.¹ Yksi keskeisimmistä tekijöistä sukupuolten välisten palkkaerojen taustalla on työmarkkinoiden voimakas segregoituminen sukupuolen perusteella. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että naisten valikoitumisen eri sektoreille, ammatteihin ja tehtäviin kuin miehet selittää huomattavan osan sukupuolten palkkaeroista.²

¹ Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston mukaan naisten keskimääräiset kuukausiansiot olivat 80,8 prosenttia miesten keskimääräisistä kuukausiansioista Suomessa vuonna 2008.

² Ks. esim. Korkeamäki ja Kyrrä (2006), Laine ja Napari (2008) sekä Vartiainen (2002).

Sukupuolten palkkaerojen kaventumisen kannalta huolestuttavia ovat viimeaikaiset tutkimustulokset, joiden mukaan segregatio pienenee hitaasti. Esimerkiksi Laineen ja Naparin (2008) tekemästä, koko Suomen työmarkkinat kattavasta selvityksestä käy ilmi, että sukupuolten ammatillinen segregatio on säilynyt voimakkaana niin yksityisellä kuin kunta- ja valtiosektorillakin vuosina 1995–2005.

Sukupuolten palkkaerojen taustalla vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen ja tehokkaiden politiikkatoimenpiteiden laatiminen vaatii siis ennen kaikkea paneutumista segregatation taustalla vaikuttaviin tekijöihin. Yksi tärkeä segregatiota ylläpitävistä mekanismeista liittyy työuriin. Valikoituvatko naisten ja miehet eri tehtäviin jo heti työuran alussa vai onko segregatio ennemminkin erilaisen urakehityksen tulos? Ylenevätkö miehet naisia todennäköisemmin? Mikä on koulutusvalintojen merkitys urakehityksen taustalla?

Naisten ja miesten työuria on tutkittu Suomessa verrattain vähän.³ Arvokasta uutta tietoa aiheesta toi viime vuonna päättynyt TT-säätiön taloudellisella tuella toteutettu *Lasiseinät ja lasikatot: Työskentelevätkö naiset lasitalossa?* – tutkimushanke. Hankkeessa tutkittiin aiempaa laajemmin sukupuolten eroja työurissa suomalaisilla työmarkkinoilla. Tämä kirjoitus pohjautuu kyseisen hankkeen tutkimustuloksiin, jotka ovat esitetty yksityiskohtaisemmin hankkeen loppuraportissa (Kauhanen ja Napari 2009).

Eriytyvätkö miesten ja naisten urat jo työuran alussa?

Seuraavassa tarkastellaan naisten ja miesten työuria käyttäen Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) teollisuuden toimihenkilöitä koskevaa aineistoa vuosilta 1981–2006. Tarkastelussa keskitytään kokoaikaisiin toimihenkilöihin, jotka ovat aloittaneet työuransa tutkimusajanjakson aikana. Käytettävässä aineistossa on kokonaisuudessaan noin 640 000 havaintoa. Miestoimihenkilöiden lukumäärä on 43 919 ja naistoimihenkilöiden 37 244.

EK:n teollisuuden toimihenkilöaineisto soveltuu hyvin työurien tutkimiseen, koska sen sisältämä tilastonimikemuuttuja, joka kuvaa toimihenkilön tehtävää yrityksessä, voidaan jakaa hierarkialuokkiin. *Lasiseinät ja lasikatot: Työskentelevätkö naiset lasitalossa?* – tutkimushanketta varten

³ Sukupuolten välisiä eroja työurissa suomalaisilla työmarkkinoilla ovat tutkineet esimerkiksi Lilja (1995a, 1995b, 1996) sekä Pekkarinen ja Vartiainen (2006).

”Naistoimihenkilöt aloittavat uransa alemmilla vaativuustasoilla kuin miehet.”

konstruoimme kuusiportaisen luokituksen: 1) toimintojen johtotehtävät, 2) erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät, 3) erityisasiantuntijat, 4) asiantuntijat, 5) asianhoitajat ja 6) rutiinitehtävät. Laadittu luokitus perustuu tilastonimikkeiden yksityiskohtaisiin kuvauksiin. Kuvaukset sisältävät tietoa esimerkiksi tehtävään liittyvistä työnjohtollisista ja hallinnollisista toimista, taloudellisesta vastuusta, vaadittavasta koulutuksesta ja asiantuntemuksesta.

Laaditun hierarkialuokituksen vahvuus on sen yhdenmukaisuus yritysten välillä. Tämä johtuu siitä, että samat tilastonimikkeet ja kuvaukset ovat käytössä kaikissa EK:n jäsenyrityksissä. Toisaalta tämä ominaisuus on samalla myös luokituksen heikkous, koska se on väistämättä karkeampi kuin mitä yksittäisissä yrityksissä voisi olla käytössä.

Taulukko 1 esittää vaativuustasojakaumat sukupuolittain ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tultaessa. Taulukosta voidaan tehdä

Taulukko 1. Vaativuustasojakaumat sukupuolittain (%).

	1981–1985	2001–2005
<i>Miehet:</i>		
Toimintojen johtotehtävät	3,0	2,5
Erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät	9,8	9,7
Erytyisasiantuntijatehtävät	21,2	25,8
Asiantuntijatehtävät	33,4	27,1
Asianhoitajat	30,7	33,7
Rutiinitehtävät	1,8	1,3
<i>Naiset:</i>		
Toimintojen johtotehtävät	0,3	0,7
Erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät	1,6	6,3
Erytyisasiantuntijatehtävät	7,0	16,7
Asiantuntijatehtävät	13,8	16,6
Asianhoitajat	57,9	51,9
Rutiinitehtävät	19,4	7,9
<i>Sukupuolierot (miehet-naiset):</i>		
Toimintojen johtotehtävät	2,7	1,8
Erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät	8,2	3,4
Erytyisasiantuntijatehtävät	14,2	9,1
Asiantuntijatehtävät	19,6	10,5
Asianhoitajat	-27,2	-18,2
Rutiinitehtävät	-17,6	-6,6

Taulukko 2. Vaativuustasojakaumat sukupuolittain teknisen koulutusalan tutkinnon suorittaneilla (%).

	1981–1985	2001–2005
<i>Miehet:</i>		
Toimintojen johtotehtävät	3,6	2,9
Erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät	10,5	10,1
Erityisasiantuntijatehtävät	21,7	27,7
Asiantuntijatehtävät	38,7	30,3
Asianhoitajat	25,4	28,8
Rutiinitehtävät	0,1	0,2
<i>Naiset:</i>		
Toimintojen johtotehtävät	2,0	2,4
Erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät	6,0	8,7
Erityisasiantuntijatehtävät	17,6	30,8
Asiantuntijatehtävät	22,9	20,1
Asianhoitajat	49,7	36,5
Rutiinitehtävät	1,9	1,5
<i>Sukupuolierot (miehet-naiset):</i>		
Toimintojen johtotehtävät	1,6	0,5
Erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät	4,5	1,4
Erityisasiantuntijatehtävät	4,1	-3,1
Asiantuntijatehtävät	15,8	10,2
Asianhoitajat	-24,3	-7,7
Rutiinitehtävät	-1,8	-1,3

monta mielenkiintoista havaintoa, mutta keskitytään seuraavassa sukupuolten välisiin eroihin vaativuustasoihin sijoittumisessa heti työuran alussa.

Taulukosta 1 nähdään, että naistoimihenkilöt aloittavat uransa alemmilta vaativuustasoilta kuin miehet. Ajanjaksosta riippumatta yli puolet naistulokkaista aloitti työuransa toiseksi alimmalta vaativuustasolta, asianhoitajatehtävistä. Miestulokkaista puolestaan noin 30 prosenttia päätyi työuran alussa kyseiselle tasolle. Miestulokkaista puolestaan yli puolet aloitti tarkasteluajanjakson aikana uransa joko erityisasiantuntijatehtävistä tai asiantuntijatehtävistä, kun vastaava luku naisille esimerkiksi vuosina 2001–2005 oli 33 prosenttia. Miestoimihenkilöt näyttävät myös pääsevän naisia useammin heti työuran alussa kaikkein vaativimpiin tehtäviin, vaikkakin työmarkkinatulokkaita havaitaan kaiken kaikkiaan melko vähän toimintojen johtotehtävissä. Tämä on luontevaa, sillä johtotehtävät edellyttävät tavallisesti mittavaa työuraa, jota työmarkkinatulokkailla ei luonnollisesti ole.

Taulukosta 1 nähdään myös, että vaikka sukupuolten välillä onkin eroja työtehtävien vaativuudessa uran alussa, niin erot ovat tässä suhteessa kuitenkin kaventuneet tutkimusperiodin aikana. Esimerkkinä voidaan mainita, että vuosina 1981–1985 työuran aloittaneista miestoimihenkilöistä vajaat 13 prosenttia aloit-

Koulutuslavalinnat selittävät sukupuolten eroja sijoittumisessa eri vaativuustasoille työuran alussa, mutta erot ovat tasoittuneet viime vuosikymmeniä.

ti uransa joko johtotehtävistä tai erittäin vaativista asiantuntijatehtävistä, mutta naistoimihenkilöistä ainoastaan 1,9 prosenttia pääsi uran alussa kyseisiin tehtäviin. Vuosina 2001–2005 miestulokkaista edelleen noin 13 prosenttia aloitti uransa mainituista tehtävistä, kun samanaikaisesti naistulokkaiden osuus johtotehtävistä tai erittäin vaativista asiantuntijatehtävistä aloittaneista toimihenkilöistä oli kasvanut selvästi, 7 prosenttiin.

Yksi ilmeinen sukupuolten välisiä eroja vaativuustasoille sijoittumisessa selittävä tekijä on miesten ja naisten erilaiset koulutusvalinnat. Vaikka sukupuolten välillä ei nykyään enää juuri ole eroja koulutustasossa, niin miesten ja naisten valinnat koulutusalan suhteen eroavat yhä merkittävästi. Taulukossa 2 esitetään vastaavat vaativuustasojakaumat kuin taulukossa 1, mutta keskittyen teknisen koulutusalan tutkinnon suorittaneisiin toimihenkilöihin. Vertailtaessa taulukoiden 1 ja 2 lukuja keskenään havaitaan koulutusalan huomioon ottamisen pienentävän merkittävästi sukupuolten välisiä eroja vaativuustasojakauksissa työuran alussa.

Esimerkkinä tästä tarkastellaan erityisasiantuntijatehtäviä. Ilman koulutusalan huomioimista (taulukko 1) miehet aloittavat selkeästi naisia tyypillisemmin työuransa erityisasiantuntijatehtävistä sukupuolieron vaihdeltaessa 9 prosenttiyksiköstä aina 19 prosenttiyksikköön ajanjaksosta riippuen. Kun tarkastelu rajoitetaan teknisen alan tutkinnon suorittaneisiin toimihenkilöihin, sukupuoli-ero on suurimmillaan tutkimusajanjakson alussa, jolloin se on 4,1 prosenttiyksikköä. Ero kuitenkin edelleen pienenee tutkimusajanjakson aikana, ja vuosina 2001–2005 naisten suhteellinen osuus erityisasiantuntijatehtävistä aloittaneista toimihenkilöistä oli jopa miestoimihenkilöitä suurempi.

Johtopäätöksenä yllä olevasta voidaan todeta, että sukupuolten väliset erot vaativuustasoissa työuran alussa johtuvat suurelta osin miesten ja naisten erilaisista

koulutusvalinnoista. On kuitenkin tärkeää huomata, että koulutustaustan huomioon ottaminen ei poista eroja kokonaan: vaikka miehet ja naiset laitetaan koulutustason ja -alan suhteen samalle viivalle, niin miestoimihenkilöt edelleen aloittavat työuransa vaativimmista tehtävistä kuin naistoimihenkilöt. Myös Kauhasen ja Naparin (2009) esittämät estimointitulokset tukevat tätä havaintoa.

Sukupuolten väliset erot ylennyksissä

Edellä nähtiin, että miesten ja naisten työurat eriytyvät jo heti työmarkkinoille tultaessa miesten aloittaessa työuransa vaativammista tehtävistä kuin naiset. Seuraavassa tarkastellaan sukupuolten eroja ylenemistodennäköisyydessä. Tarkoituksena on selvittää, kaventuvatko sukupuolten väliset erot vaativuustasoissa myöhemmin työuran aikana.

Taulukko 3 esittää taustaominaisuuksiltaan samankaltaisen miehen ja naisen ylenemistodennäköisyydet vaativuustasoittain. Taulukon luvut pohjautuvat lineaarisen todennäköisyydshallin tuloksiin, jossa selitetään todennäköisyyttä saada ylennys seuraavana vuonna. Ylennys on määritelty siirtymisenä korkeammalle vaativuustasolle eli esimerkiksi asiantuntijatehtävistä erityisasiantuntijatehtäviin tai erittäin vaativiin erityisasiantuntijatehtäviin.⁴ Tarkastelun kohteena ovat kaikki teollisuuden toimihenkilöt, jotka ovat tulleet työmarkkinoille ajanjaksolla 1981–2005.

Taulukon 3 analyysissä on huomioitu suuri joukko erilaisia taustaominaisuuksia.

4 Tarkastelussa ei kiinnitetä huomiota siihen, onko ylennys saatu samassa yrityksessä vai liittyykö ylennykseen myös yrityksen vaihto. Tällä erotellulla ei kuitenkaan ole merkitystä taulukosta 3 tehtävien keskeisten johtopäätösten kannalta (ks. Kauhanen ja Napari 2009, 97).

Taulukko 3. Taustaominaisuuksiltaan samankaltaisen miehen ja naisen ylenemistodennäköisyys seuraavan vuoden aikana.

	Miehet	Naiset	Suhteellinen ero %
Erittäin vaativat erityisasiantuntijatehtävät	3,8	2,4	62 %
Erytyisasiantuntijatehtävät	6,9	4,6	50 %
Asiantuntijatehtävät	8,3	6,6	27 %
Asianhoitajat	9,7	5,8	68 %
Rutiinitehtävät	11,5	13	-12 %
Kaikki yhteensä	7,3	4,7	55 %

Tummennetut luvut viittaavat tilastollisesti merkitseviin eroihin.

sia. Henkilöominaisuuksista tarkastelussa on kontrolloitu sukupuoli, koulutusvuodet, koulutusala, työsuhteen pituus, ikä, tehtäväala ja vaativuustaso. Työuraa kuvaavista muuttujista tarkastelussa on otettu huomioon nykyisellä vaativuustasolla ja tehtävässä vietetty aika vuosissa, aikaisempien tehtävien lukumäärä, työmarkkinoille tulovuosi sekä urakatkot. Työtovereiden piirteistä kontrolloidaan puolestaan koulutustasoa, työsuhteen pituutta ja sukupuolta. Yrityskohtaisista ominaisuuksista tarkastelussa on huomioitu yrityskoko, organisaatiotasojen lukumäärä sekä sopimusala. Taulukossa 3 tarkasteltavat miehet ja naiset on siis saatettu hyvin monien tärkeiden taustaominaisuuksien suhteen samankaltaisiksi.

Taulukon 3 viimeinen rivi osoittaa, että naistoimihenkilöt ylenevät keskimäärin harvemmin kuin miestoimihenkilöt. Miehistä 7,3 prosenttia ylenee seuraavan vuoden aikana, kun vastaava luku naisille on 4,7 prosenttia. Miesten ja naisten suhteellinen ero ylenemistodennäköisyydessä on näin siis likimain 50 prosenttia. Tämä on varsin merkittävä ero ottaen huomioon, että tarkastelussa on kontrolloitu suuri joukko erilaisia taustaominaisuuksia.

Taulukon 3 muissa riveissä on tietoa mies- ja naistoimihenkilöiden ylenemistodennäköisyyksistä eri vaativuus-

tasoilla. Näistä luvuista nähdään, että sukupuolten keskimääräiset erot ylenemistodennäköisyydessä peittävät alleen huomattavaa vaihtelua vaativuustasoittain. Pienimmät erot ylenemistodennäköisyydessä ovat rutiinitehtävissä, joissa erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Suurimmat erot ovat puolestaan asianhoitajatehtävissä, joissa miestoimihenkilöt ylenevät 68 prosenttia todennäköisemmin kuin naistoimihenkilöt.

Yhteenvetona taulukosta 3 voidaan todeta, että sukupuolten väliset erot vaativuustasoissa eivät näytä kaventuvan myöhemmin työuran aikana. Päinvastoin, miestoimihenkilöt ylenevät naistoimihenkilöitä todennäköisemmin, mikä kärjistää sukupuolten välisiä eroja vaativuustasoissa.

Sukupuolten väliset erot vaativuustasojen muutosten palkkavaikutuksissa

Sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin eivät vaikuta ainoastaan miesten ja naisten erot ylenemistodennäköisyydessä, vaan myös ylennyksiin ja muihin työuran muutoksiin liittyvillä palkanmuutoksilla on merkitystä. Tästä syystä artikkelin lopuksi tarkastellaan sukupuolten eroja vaativuustasojen muutosten palkkavaikutuksissa.

Taulukko 4 esittää tilastollisen mallin tulokset, jossa selitetään toimihenkilön kokonaistuntiansiota. Henkilöpiirteistä mallissa huomioidaan ikä, työsuhteen kesto, koulutustausta, aikaisempi vaativuustaso sekä urakat. Yrityspiirteistä tarkastelussa huomioidaan yrityskoko, vaativuustasojen määrä yrityksessä sekä teollisuusala. Varsinaisena mielenkiinnon kohteena analyysissa ovat kuitenkin toimihenkilöiden liikkumista kuvaavat muuttujat: 1) ylennys yrityksen sisällä, 2) ylennys ja yrityksen vaihto, 3) alennus saman yrityksen sisällä, 4) alennus ja yrityksen vaihto, 5) sama vaativuustaso samassa yrityksessä ja 6) sama vaativuustaso ja yrityksen vaihto. Malli estimoidaan erikseen miehille ja naisille ja tarkastelussa ovat mukana kaikki teollisuuden toimihenkilöt, jotka ovat tulleet työmarkkinoille ajanjaksolla 1981–2005.

Taulukon 4 tulosten mukaan ylennys on positiivinen asia palkkakehityksen kannalta. Yritysten sisällä tapahtuvat ylenemiset johtavat miestoimihenkilöillä keskimäärin 4,3 prosentin palkannousuun⁵. Naistoimihenkilöillä vastaava luku on hieman korkeampi, 4,7 prosenttia. Naiset siis hyötyvät yritysten sisällä tapahtuvista ylenemisistä hieman enemmän kuin miehet. Sen sijaan jos ylennykseen liittyy samalla myös yrityksen vaihto, niin miestoimihenkilöt hyötyvät enemmän kuin naistoimihenkilöt. Tässä tapauksessa miesten kokonaistuntiansiot nousevat 6 prosenttia, kun naisilla ansiot kasvavat 5,1 prosentilla. Tämä tulos on yhdenmukainen ulkomaalai-



Taulukko 4. Sukupuolten väliset erot vaativuustasojen muutosten palkkavaikutuksissa.

	Miehet	Naiset
Ylennys, sama yritys	0,0432	0,0468
Ylennys, eri yritys	0,0601	0,0511
Alennus, sama yritys	-0,0226	-0,0303
Alennus, eri yritys	-0,014	-0,0351
Sama vaativuustaso, eri yritys	0,00939	0,00416
Selitysaste	0,792	0,802
Havaintomäärä	299364	186237

Kaikki tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä vähintään 1 prosentin tasolla.

Malli on estimoitu kiinteiden vaikutusten menetelmällä.

⁵ Taulukon 4 tuloksia pitää lukea siten, että kerrotaan desimaaliluvut 100:lla, jolloin saadaan ko. muuttujan prosentuaalinen vaikutus palkkaan. Esimerkiksi ylinnä vasemmalla 0,0432:sta saadaan 4,32 % eli likimain 4,3 %.

sisä tutkimuksissa saatujen tulosten kanssa, joissa on havaittu, että naiset hyötyvät yleisesti vähemmän yritysten vaihdoksista kuin miehet.⁶ Yksi mahdollinen selitys tälle on sukupuolten väliset erot yritysten vaihdon motiiveissa. Tutkimuksissa on saatu esimerkiksi viitteitä siitä, että miehille palkka näyttelee suurempaa roolia, kun taas naiset arvostavat enemmän esimerkiksi työaikojen joustavuutta.⁷

Taulukosta 4 nähdään myös, että naiset kärsivät enemmän kuin miehet vaativuustason alentumisesta. Mikäli alentuminen tapahtuu samassa yrityksessä, miehet menettävät keskimäärin 2,3 prosenttia kokonaistuntiansioista, kun naiset taas menettävät yli 3 prosenttia. Sukupuolten ero on vieläkin suurempi, jos alennukseen liittyy myös työnantajan vaihto.

Johtopäätöksenä taulukosta 4 voidaan todeta, että sukupuolten väliset erot vaativuustasojen muutoksiin liittyvissä palkanmuutoksissa eivät ole niin selkeät kuin sukupuolierot ylenemistodennäköi-

⁶ Ks. esim. Loprest (1992).

⁷ Ks. esim. Keith ja McWilliams (1999).

syydessä. Naiset hyötyvät hieman enemmän kuin miehet yritysten sisällä tapahtuvista ylennyksistä, kun miehillä taas on etu työnantajan vaihdoksiin liittyvissä ylennyksissä. Naiset sen sijaan kärsivät miehiä enemmän alennuksista.

Lopuksi

Tässä artikkelissa on käsitelty mies- ja naistoimihenkilöiden eroja työurissa Suomen teollisuudessa ajanjaksolla 1981–2006. Tulokset osoittavat, että miehet aloittavat työuransa vaativammista tehtävistä kuin naiset. Suuri osa tästä selittyy sukupuolten välisillä eroilla koulutusvalinnoissa, mutta myös sen jälkeen, kun on otettu huomioon miesten ja naisten erot monien taustaominaisuuksien suhteen, merkittävä selittämätön ero jää jäljelle.

Antti Kauhanen (vas.) ja Sami Napari ovat löytäneet miesten ja naisten työurissa yhä suuria eroja.



Tulokset myös viittaavat siihen, että sukupuolierot vaativuustasoissa eivät juuri tasoitu myöhemmin työuran aikana. Päinvastoin, miestoimihenkilöt ylenevät keskimäärin naistoimihenkilöitä todennäköisemmin, mikä vahvistaa työuran alussa toteutuvaa segregaatiota. Sen sijaan tulokset vaativuustasojen muutoksiin liittyvissä palkanmuutoksissa ovat vähemmän suoraviivaisia. Miehet hyötyvät enemmän työnantajan vaihtoon liittyvistä ylennyksistä, kun taas naisten palkat nousevat voimakkaammin kuin miesten yrityksen sisällä tapahtuvista ylennyksistä.

Tulostemme mukaan miesten ja naisten erot työurissa ovat tärkeä sukupuolten välisiä palkkaeroja ylläpitävistä mekanismeista Suomessa. Merkittävä osa miesten ja naisten työurien eriytymisestä tapahtuu heti työmarkkinoille tultaessa, joten tähän uravaiheeseen olisi tärkeää kiinnittää erityistä huomiota pohdittaessa keinoja sukupuolten keskimääräisten palkkaerojen kaventamiseksi. Tässä yhteydessä korostuvat sukupuolten väliset erot koulutusvalinnoissa. Näyttääkin siltä, että niin kauan kun pojat ja tytöt valikoituvat eri koulutusaloille, sukupuolierot työtehtävissä ja niiden vaativuuksissa säilyvät. ■

KIRJALLISUUS

- Kauhanen, A. & Napari, S. (2009), Työurat Suomessa – Onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006, ETLA B238.
- Keith, K. & McWilliams, A. (1999), The Returns to Mobility and Job Search by Gender, *Industrial and Labor Relations Review*, 52, 460–477.
- Korkeamäki, O. & Kyyrä, T. (2006), A Gender Wage Gap Decomposition for Matched Employer-Employee Data, *Labour Economics*, 13, 611–38.
- Laine, P. & Napari, S. (2008), Sukupuolten ammatilliset erot suomalaisilla työmarkkinoilla, teoksessa *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti*, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26.
- Lilja, R. (1995a), Career Mobility in Finnish Industry, ETLA Keskusteluaiheita, No. 544.
- Lilja, R. (1995b), Teollisuuden toimihenkilöiden ura- ja palkkakehitys, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 54.
- Lilja, R. (1996), Toimihenkilöura Suomen teollisuudessa, ETLA B117.
- Pekkarinen, T. & Vartiainen, J. (2006), Gender Differences in Promotion on a Job Ladder: Evidence from Finnish Metalworkers, *Industrial and Labor Relations Review*, 59, 285–301.
- Loprest, P. (1992), Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility, *American Economic Review*, 82, 526–32.
- Vartiainen, J. (2002), Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi, Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaissuja 2001:7.