

# Taloustieteen Nobelin muistopalkinto 2023 Claudia Goldinille urauurtavasta tutkimuksesta naisten asemasta työmarkkinoilla

**Merja Kauhanen**

*Nobel-komitean taloustieteen palkinto, virallisemmin Ruotsin keskuspankin taloustieteen palkinto Alfred Nobelin muistoksi, myönnettiin vuonna 2023 työn taloustieteilijälle ja taloushistorioitsijalle, professori Claudia Goldinille. Elinor Ostromin ja Esther Duflon jälkeen hän on kolmas nainen, jolle palkinto on myönnetty ja ensimmäinen nainen, joka saa palkinnon yksin. Palkinto myönnettiin siitä, että ”hän on edistänyt ymmärrystämme naisten työmarkkinatulemista” (engl. “for having advanced our understanding of women’s labour market outcomes”).*

Nobel-komitean perusteluissa todetaan, että Claudia Goldin on tarjonnut ensimmäisen kokonaisvaltaisen kuvauksen naisten ansioista ja työmarkkinoille osallistumisesta vuosisatojen aikana. Goldin on tutkinut naisten asemaa työmarkkinoilla keskittyen pääasiassa Yhdysvaltoihin. Hän on kerännyt aineistoa teemasta yli kahdensadan vuoden ajalta. Tällä aineistolla hän on osoittanut, kuinka sukupuolten väliset erot palkoissa ja työllisyydessä ovat muuttuneet yli ajan, ja mitkä tekijät ovat olleet kehityksen taustalla. Goldin on tutkimuksen pioneereja naisten asemaa taloudessa ja työmarkkinoilla koskevassa tutkimuksessa. Hänen urauurtava tutkimuksensa on vaikuttanut siihen, että sukupuolten välisten erojen tutkiminen taloudessa ja työmarkkinoilla on nykyään taloustieteen valtavirtatutkimusta, mitä se ei vielä ollut 40 vuotta sitten.

Naisten työssäkäynnin ja palkkaerojen ohella Goldinin laaja-alainen tutkimus on käsittänyt myös muita aihealueita kuten tuloeroja, koulutusta ja teknologista muutosta (esim. Goldin ja Katz 2007) ja maahanmuuttoa (Goldin 1994). Hänen tutkimuksessaan on painottunut historianäkökulma, joka käy ilmi myös hänen esittelystään Harvardin yliopiston nettisivustolla (<https://scholar.harvard.edu/goldin/biocv>): ”Suurin osa hänen tutkimuksestaan tulkitsee nykyistä kehitystä menneen kehityksen valossa ja tutkii nykyisten huolenaiheiden juurisyitä”.

Claudia Goldin on Harvardin yliopiston taloustieteen professori Yhdysvalloissa. Hän on myös yksi NBER:n (National Bureau of Economic Research) Gender in the Economy -ryhmän johtajista. Hän toimi myös NBER:n Development of the American Economy -ohjelman johtajana vuosina 1989–2017. Goldin on jo aiemmin

KT Merja Kauhanen (merja.kauhanen@labore.fi) on johtava tutkija Työn ja talouden tutkimus Laboressa.

saanut merkittäviä taloustieteen palkintoja. Hän sai IZAn työntaloustieteen palkinnon vuonna 2016, ja vuonna 2009 SOLE (The Society of Labor Economics) palkitsi hänet Jacob Mincer-palkinnolla hänen elinikäisistä kontribuutioistaan työn taloustieteen alalla. Sen lisäksi hän on saanut BBVA Frontiers of Knowledge -palkinnon (www.frontiersofknowledgeawards-fbbva.es) vuonna 2019 ja Nemmers-palkinnon (Northwestern yliopiston jakama palkinto) vuonna 2020, molemmat taloustieteen alalta. Lisäksi hänet on palkittu useista kirjoistaan (mm. Richard A. Lester Book Award kolmesti).

Tämä kirjoitus keskittyy käymään läpi Claudia Goldinin keskeistä tutkimusta liittyen naisten työmarkkinatulemiin ja niitä selittäviin tekijöihin, josta hänet palkittiin talouden Nobelilla.

## Sukupuolten välisen eron ymmärtäminen: amerikkalaisten naisten taloushistoria

Uraauurtavaa Claudia Goldinin tutkimuksessa on, että hän dokumentoi ja tutkii naisten työvoimaan osallistumista Yhdysvalloissa hyvin pitkällä aikavälillä, joka kattaa yli kaksi vuosisataa. Yhdistämällä taloushistorian innovatiiviset menetelmät taloustieteelliseen lähestymistapaan Goldin pystyy myös selittämään, mitkä tekijät ovat historiallisesti vaikuttaneet ja yhä vaikuttavat eroihin naisten ja miesten työmarkkinatulemissa. Yksi hänen keskeisistä kontribuutioistaan naisten työmarkkinoille osallistumisen historiallisessa tarkastelussa on hänen vuonna 1990 ilmestynyt palkittu kirjansa 'Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women'.

Ennen Goldinin tutkimusta vallalla oli käsitys, että naisten työvoimaan osallistuminen oli

positiivisessa yhteydessä talouskasvuun, toisin sanoen talouskasvu lisäsi monotonisesti naisten työllisyyttä. Tämä näkemys perustui tilastoaineistoon, joka pääasiassa alkoi 1900-luvun alusta. Esimerkiksi ennen vuotta 1890 väestönlaskennoissa ei kerätty tietoa naisista. Goldin teki etsivän työtä ja keräsi 1700-luvun lopulta alkavan kattavan aineiston naisten työmarkkina-asetusta erilaisista arkistoista ja tietolähteistä. Hänen uusi tuloksensa oli, että yhdysvaltalaisen naisten työvoimaan osallistumisen kehitys noudattaakin U:n muotoista käyrää pitkällä aikavälillä (kuvio 1).

Goldin osoittaa, että siirtyminen agraaritaloudesta pitkälti teollistuneeseen talouteen vähensi naisten työllisyyttä 1800-luvulla. Tämän taustalla oli se, että naimisissa olevien naisten oli vaikea yhdistää työtä kodin ulkopuolella lasten ja kodinhoitoon. Tämä laskeva trendi kääntyi vasta 1900-luvun alussa, jolloin naisten työvoimaan osallistuminen alkoi kasvaa. 1900-luvun ensimmäisellä puoliskolla yhteiskunnalliset muutokset kuten koulutusmahdollisuuksien lisääntyminen ja lukion (high school) käymisen yleistyminen, kotitaloustyötä helpottaneiden kodinkoneiden markkinoille tuleminen, ja toimistotyöpaikkojen määrän kasvu lisäsivät naisten mahdollisuuksia tehdä työtä kodin ulkopuolella. Vuoteen 1930 saakka esimerkiksi sosiaaliset normit ja institutionaaliset rajoitukset kuten 'marriage bars'<sup>1</sup> (Goldin 1988) rajoittivat naimisissa olevien naisten osallistumista työelämään.

Goldinin tutkimuksista (Goldin 1990) käy ilmi, että naisten työvoimaan osallistumisen kas-

<sup>1</sup> 'Marriage bars' -lainsäädäntö tarkoitti sitä, että naimisissa olevia naisia diskriminoitiin työmarkkinoilla olemalla palkkaamatta heitä opetus- ja toimistotöihin ('hiring ban') ja lopettamalla heidän työsuhteensa, kun he menivät naimisiin ('retention ban') (Goldin 1988).

volle 1900-luvun aikana merkittävää oli se, että valkoiset naimisissa olevat naiset palasivat entistä yleisemmin työelämään sen jälkeen, kun lapset olivat jo kasvaneet isommiksi. Goldin osoittaa tämän tarkastelemalla valkoisten, naimisissa olevien naisten eri ikäkohorttien työvoimaan osallistumista. Esimerkiksi kun vuonna 1940 50-vuotiaista valkoisista naimisissa olevista naisista vain 10 prosenttia osallistui työvoimaan, oli osuus noussut nelinkertaiseksi vuonna 1960.

1970-luvulla käynnistynyttä ajanjaksoa Goldin kuvaa hiljaisen vallankumouksen ajanjaksoksi (the quiet revolution), joka muutti naisten

työllisyyttä, koulutusta ja perhettä (Goldin 2006). Keskeisiä käännekohtia olivat, että naisten odotukset työelämästä, sosiaaliset normit koskien perhettä ja työuraa sekä naisten elämän tyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät alkoivat muuttua 1960-luvun lopussa ja 1970-luvulla. Nämä heijastuivat naisten koulutusvalintoihin ja työuriin. Merkittävä tekijä oli e-pillereiden saatavuuden helpottuminen 1970-luvulla, joka Goldinin ja Katzin (2000) mukaan sai naiset lykkäämään avioitumista ja lasten hankintaa, ja antoi naisille paremmat mahdollisuudet suunnitella koulutusta ja uravalintoja.

Kuvio 1. Naisten työvoimaosuuden U:n muotoinen kehitys



Selite: Kuvio lähde Nobel prize committee (2023, 9). Kuviossa on esitetty naisten työvoimaosuudet siviilisäädyn mukaan. ”Married and older women” (naimisissa olevat ja vanhemmat naiset) on työvoimaosuudet naispuolisille perheenpäille (female heads of households) Philadelphiassa. ”All women” (kaikki naiset), ”Mar-

ried women” (naimisissa olevat naiset) ja ”Single women” (naimattomat naiset) esittävät työvoimaosuudet kussakin kategoriassa naisille, jotka ovat 15-vuotiaita tai vanhempia vuoteen 1960 asti ja 16-vuotiaita tai vanhempia vuodesta 1970 eteenpäin. Katkoviiva kuvaa tasoitettua piste-kaaviota.

Lähteet: (i) Goldin (1986); (ii) Goldin (1990); (iii) Goldin (1990), Olivetti (2014), ILO (2023); (iv) Goldin (1990); (v) 1890 census (Goldin, 1990); (vi) 1890 census.

Goldin (1990) tuo esille myös sen, että naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventuminen on pitkällä aikavälillä ollut hidasta. Goldin osoittaa, että sukupuolten välinen palkkaero väheni merkittävästi teollisen vallankumouksen aikana (1820–1850) ja toimistotyön yleistymisen aikaan (1890–1930). Huolimatta talouskasvusta, naisten koulutustason noususta ja työtä tekevien naisten määrän kaksinkertaistumisesta, palkkaero pysyi Yhdysvalloissa likipitään samalla tasolla 50 vuoden ajan (1930–1980). Goldin (1990) osoittaa myös, kuinka palkkaeroa selittävien tekijöiden (kuten segregatio ja palkkadiskriminaatio<sup>2</sup>) merkitys palkkaerojen selittäjänä on muuttunut yli ajan.

## Lasten vaikutus naisten palkkaan

Paitsi, että Goldin on tutkinut naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ja niitä selittäviä tekijöitä pitkällä aikavälillä, hän on myös keskeisesti kontribuoinut tutkimukseen, joka selittää nykyisiä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Vaikka naiset ovat jo monissa korkean tulotason maissa koulutetumpia kuin miehet ja monissa maissa on myös tasa-arvolainsäädäntöä, naiset saavat edelleen keskimäärin 10–20 prosenttia vähemmän palkkaa kuin miehet (ns. tasoittamaton palkkaero). American Economic Review:ssa

vuonna 2014 ilmestyneessä tutkimuksessaan ‘A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter’ Goldin tuo esille, että samassa ammatissa toimivien palkkaerojen merkitys on yli ajan kasvanut sukupuolten välisten palkkaerojen selittäjänä, kun taas perinteisen keskeisen selittäjän, naisten ja miesten koulutuksellisen ja ammatillisen segregatian, merkitys on vähentynyt.

Eri tekijöistä Goldin on omissa ja yhteistutkimuksissaan tuonut erityisesti esille naisten perheellistymisen vaikutuksen palkkaeroja kasvattavana tekijänä. Goldin, Bertrand ja Katz (2010) tutkivat naisten ja miesten palkkaeron kehittymistä yli elinkaaren yhdysvaltalaisesta huippukaupparkeakoulusta MBA-tutkinnon suorittaneiden naisten ja miesten välillä. Heidän tutkimuksensa osoittaa, että heti valmistumisen jälkeen naisten ja miesten työtulot ja tehdyt työtunnit ovat lähes samansuuruisia. Mutta sukupuolten väliset palkkaerot kasvavat heidän uransa edetessä 60 log-pisteeseen 10–16 vuodessa, ts. naisten ansiot ovat tuolloin 55 prosenttia miesten ansioista. Bertrandin, Goldinin ja Katzin tutkimus osoittaa, että erot alkavat suurentua ensimmäisen lapsen saannin jälkeen. Lapsen saannin vaikutus naisten palkkaan tulee urakatkosta ja katkon jälkeisistä vähemmistä työtunneista. MBA-tutkinnon suorittaneilla naisilla lasten saanti on yhteydessä vähäisempään työkokemukseen, useampiin urakatkoihin ja lyhyempiin työtunteihin, mikä lisää palkkaeroa miesten hyväksi. Poikkeuksena tälle tulokselle ovat MBA-tutkinnon suorittaneet naiset, joiden puoliset ansaitsevat vähemmän. Tälle ryhmälle lasten saannin negatiivista vaikutusta ei tutkimuksessa havaittu.

Lasten vaikutusta naisten palkkaan on tutkittu laajalti koskien myös muita maita (uudemista tutkimuksista esimerkiksi Angelov ym. 2016; Kleven ym. 2019a; Kleven ym. 2019b).

<sup>2</sup> Diskriminaatiota rekrytoinnissa käsittelee Goldin yhteisartikkeli Rousenin kanssa (Goldin ja Rousen 2000). He osoittivat, että naiset tulevat todennäköisemmin valituksi sinfoniaorkesteriin, jos arvioijat eivät näe ketä soittajat ovat koesoitossa.

Myös muita maita koskevat empiiriset tulokset vahvistavat lasten saannin keskeisen merkityksen naisten kokemalle palkkahaitalle. Joskin eri maiden välillä on suuria eroja tämän palkkahaitan suuruusluokassa (Kleven ym. 2019b). Maiden välillä on havaittu eroja myös työn tarjonnan ekstensiivisen ja intensiivinen marginaalin sekä palkkatason merkityksestä tämän palkkahaitan syntymiselle (emt. 2019b).

### Ahneet työpaikat ja palkkahaitta

Goldinin (2014, 2021) uudempi yhdysvaltalaisia työmarkkinoita koskeva tutkimus on korostanut, että yksi keskeinen tekijä, joka vaikuttaa lasten saamisen negatiivisiin palkkavaikutuksiin naisille, ovat ahneet työpaikat (engl. greedy jobs). Ahneet työpaikat viittaavat siihen, että korkeapalkkaisissa ammateissa palkkaan vaikuttavat voimakkaasti korkeat työtunnit ja jatkuva saavutettavuus, joista palkitaan erittäin hyvin ja urakatkoista rangaistaan palkkakehityksessä.

Vertaamalla eri ammatteja keskenään Goldin (2014) osoittaa, että ammatit, joissa jatkuvasta saavutettavissa olost ja pitkistä työpäivistä palkitaan hyvin, ovat myös ammatteja, joissa naisten ja miesten palkkaerot ovat suurimpia. Sen sijaan ammateissa, joissa on enemmän joustoa työtunneissa, on tapahtunut enemmän sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumista.

Miksi työtuntien joustavuudella sitten on merkitystä? Sosiaalisten normien vuoksi naiset kantavat vielä nykyäänkin yleensä suuremman vastuun lastenhoidosta, mikä vaikeuttaa naisten ura- ja palkkakehitystä (Bertrand 2011 katsaus). Lasten hankinnan jälkeen naiset yleensä joustavat tyourastaan enemmän perheen hyväksi kuin miehet, mikä näkyy tehdyissä työtunneissa ja uravalinnoissa. Naiset valikoituvat enemmän

töihin, jotka tarjoavat mahdollisuuksia joustoihin perheen ja työn yhteensovittamiseksi, ja jotka ovat yleensä pienempipalkkaisia. Goldin ja Katz (2011) sekä Goldin (2014) tarkastelevat tätä kompensoivien palkkaerojen kehikossa, jossa naiset kärsivät palkkassaan siitä, että hakeutuvat työpaikkoihin, jotka ovat riittävän joustavia 'päivystävänä' vanhempana (engl. on-call parent) toimimiseen. Miehet taas hyötyvät palkkassaan siitä, että ovat jatkuvasti tavoitettavissa (engl. on-call employee).

Goldinin (mm. 2014, 2021) mukaan sukupuolten välinen palkkaero voisi kaventua, jos joustavien töiden tuottavuutta saataisiin parannettua ja työn joustavuuden hintaa alennettua. Näille tuleville merkitystä on sillä, kuinka työn tekeminen organisoidaan ja kuinka hyvin työntekijät voivat toimia toistensa substituutteina. Goldin ja Katz (2016) osoittavat, että yksi ala, jolla tällaista positiivista kehitystä on tapahtunut Yhdysvalloissa, on apteekkiala.

Goldinin tutkimuksen jalanjäljissä myös uudempi tutkimus on tarkastellut joustavien työpaikkojen merkitystä sukupuolten välisten palkkaerojen selittäjänä (esim. Azmat and Ferrer 2017; Cook ym. 2021; Bütikofer ym. 2018). Osassa tutkimuksista tulokset ovat vahvistaneet joustavien työpaikkojen merkityksen palkkaerojen selittäjänä, ja osassa tutkimusnäyttö on ollut vähäisempää.

### Lopuksi

Sukupuolten väliset erot työmarkkinoilla ovat edelleen yksi merkittävimmistä työmarkkinoiden haasteista. Globaalisti noin puolet naisista osallistuu palkkatyöhön, kun taas miehillä vastaava osuus on 80 prosenttia. Ja kun naiset käyvät töissä, he saavat yleensä pienempää palkkaa

kuin miehet. Claudia Goldin on omalla ura-uurtavalla tutkimuksellaan lisännyt ymmärrystämme naisten työmarkkinatulemist ja sukupuolten välisten palkkaerojen juurisyyistä. Hän on myös innoittanut tutkijoita ympäri maailman näiden teemojen pariin.

Nobel palkintolautakunnan mukaan naisten ja miesten työllisyyden ja palkkojen erojen kehityksen ja sen taustalla olevien tekijöiden ymmärtäminen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä on tärkeää sosioekonomisista syistä, koska se koskee yhteiskunnan resurssien tehokasta käyttöä. Jos naisilla ei ole samoja mahdollisuuksia osallistua työmarkkinoille, tai jos he eivät osallistu samoilla ehdoilla, työvoimaa ja kokemusta menee hukkaan. Goldinin tutkimus on erittäin merkityksellistä politiikkatoimille, jotka pyrkivät kaventamaan sukupuolten välisiä eroja. □

## Kirjallisuus

- Angelov, N., P. Johansson, and E. Lindahl (2016), “Parenthood and the Gender Gap in Pay”, *Journal of Labor Economics* 34: 545–579.
- Azmat, G. and R. Ferrer (2017), “Gender Gaps in Performance: Evidence from Young Lawyers”, *Journal of Political Economy* 125(5): 1306–1355.
- Bertrand, M. (2011), “New Perspectives on Gender”, teoksessa Ashenfelter, O. and D. Card (toim.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b, North Holland: Elsevier Science Publishers: 1543–1590.
- Bertrand, M., C. Goldin, and L.F. Katz (2010), “Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors”, *American Economic Journal: Applied Economics* 2(3): 228–255.
- Bütikofer, A., S. Jensen, and K. G. Salvanes (2018), “The Role of Parenthood on the Gender Gap Among Top Earners”, *European Economic Review* 109: 103–123.
- Cook, C., R. Diamond, J. Hall, J. A. List and P. Oyer (2021), “Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from Over a Million Rideshare Drivers”, *The Review of Economic Studies* 88(5): 2210–2238.
- Goldin, C. (1986), “The Economic Status of Women in the Early Republic: Quantitative Evidence”, *The Journal of Interdisciplinary History* 16(3): 375–404.
- Goldin, C. (1988), “Marriage Bars: Discrimination against Married Women Workers from the 1920s to the 1950s”, NBER Working Paper No. w2747.
- Goldin, C. (1990), *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, NBER/Oxford University Press.
- Goldin, C. (1994), “The Political Economy of Immigration Restriction: The United States, 1890–1921”, teoksessa C. Goldin and G. Libecap (toim.), *The Regulated Economy: An Historical Analysis of Government and the Economy*, Chicago, IL: University of Chicago Press: 223–258.
- Goldin, C. (2006), “The Quiet Revolution That Transformed Women’s Employment, Education, and Family”, *American Economic Review* 96(2): 1–21.
- Goldin, C. (2014), “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter”, *American Economic Review* 104(4): 1091–1119.
- Goldin, C. (2021), *Career and Family: Women’s Century-Long Journey toward Equity*, Princeton University Press.
- Goldin, C. and L.F. Katz (2000), “*Career and Marriage in the Age of the Pill*”, *American Economic Review* 90(2): 461–465.
- Goldin, C. and L. F. Katz (2007), *The Race between Education and Technology*, Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Goldin, C. and L.F. Katz (2011), “The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 638(1):45–67.

- Goldin, C. and L.F. Katz (2016), “The Most Egalitarian of All Professions: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation”, *Journal of Labor Economics* 34(3): 705–746.
- Goldin, C. and C. Rouse (2000), “Orchestrating Impartiality: The Impact of ‘Blind’ Auditions on Female Musicians”, *American Economic Review* 90(4): 715–741.
- Kleven H., C. Landais, and J. E. Søgaaard (2019a), “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark”, *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4): 181–209.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer and J. Zweimüller (2019b), “Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations”, *AEA Papers and Proceedings* 109: 122–126.
- Nobel prize committee (2023), Scientific Background to the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023, The Committee for the Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel, <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/advanced-economicsciencesprize2023.pdf>
- Olivetti, C. (2014), “The Female Labor Force and Long-Run Development: The American Experience in Comparative Perspective”, teoksessa L.P. Boustan, C. Frydman, and R.A. Margo (toim.), *Human Capital in History: The American Record*, Chicago: University of Chicago Press: 161–197.