

Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen

Kirjallisuuskatsaus

[Valitse päivämäärä]

[Kirjoita asiakirjan tiivistelmä tähän. Tiivistelmä on yleensä lyhyt yhteenveto asiakirjan sisällöstä. Kirjoita asiakirjan tiivistelmä tähän. Tiivistelmä on yleensä lyhyt yhteenveto asiakirjan sisällöstä.]

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Naisten ja miesten koulutus ja työmarkkinoille sijoittuminen	3
3. Rakennemuutos	7
3.1. Työvoiman pitkäaikaisennusteet	7
3.2. Palkansaajakunnan rakennemuutos.....	9
4. Segregaatio ja palkkaerot	9
5. Sektorikohtaiset palkkaerot	11
6. Palkka- ja sopimuspolitiikka	12
7. Palkkausjärjestelmien vaikutus samapalkkaisuuteen	13
8. Tasa-arvosuunnittelu	14
9. Isät, äidit ja perhevapaat.....	15
9.1. Perhevapaat tilastojen valossa	15
9.2. Perhevapaat ja sukupuolten työmarkkina-asema	17
10. Urakehitys	18
11. Erityyppiset työsuhteet.....	19
12. Työttömyys ja syrjäytyminen.....	20
12.1. Irtisanomisen vaikutus sukupuolen ja suhdanteen mukaan.....	20
12.2. Työttömyys, ikä ja sukupuoli	21
12.3. Nuoret työmarkkinoiden ulkopuolella	23
13. Selvityksen pohjalta nousseet tutkimustarpeet.....	24
15. Lähteet:.....	26

1. Johdanto

Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt käynnistivät kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman vuonna 2006¹. Ohjelman tavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Ohjelma sisältää useimmat sukupuolten palkkaeroon vaikuttavat keinot, tavoitteeseen pyritään esimerkiksi kehittämällä sopimuspolitiikkaa, purkamalla segregatiota, kehittämällä palkkausjärjestelmiä sekä tukemalla naisten urakehitystä. Ohjelman kokonaisarviointi kertoo, että nykyisellä vauhdilla ohjelman päätavoitteen saavuttaminen on epätodennäköistä. Arvioitavalla kaudella 2007-2010 palkkaero oli kaventunut yhdellä prosenttiyksiköllä (Salonius 2011). Ohjelman toimenpiteiden tarkentamiseksi pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan on kirjattu tutkimushanke, jossa selvitetään työelämän rakennemuutosten ja muuttuvien työelämätarpeiden vaikutuksia molempien sukupuolten työllisyyteen, työmarkkina-asemaan, työmarkkinoille kiinnittymiseen, urakehitykseen, työssä jatkamiseen ja hoitovastuun jakaantumiseen. Selvityksen perusteella arvioidaan ja täsmennetään samapalkkaisuusohjelman toimenpiteitä.

Tässä selvityksessä pohjustetaan hallitusohjelmaan kirjattua tutkimushanketta tekemällä katsaus jo olemassa olevaan tilastotietoon, tutkimustietoon ja kirjallisuuteen. Lisäksi tehdään ehdotuksia tulevista, samapalkkaisuutta edistävistä tutkimustarpeista. Katsauksessa erilaiset teemat ja näkökulmat ovat esillä laajalti jotta saamme mahdollisimman kattavan kokonaiskuvan miesten ja naisten työmarkkinatilanteesta, siihen vaikuttavasti tekijöistä sekä kokonaistilanteen vaikutuksesta sukupuolten palkkaeroihin. Koska tietoa on olemassa runsaasti, on tässä selvityksessä hyödynnetty ensisijaisesti 2000-luvulla tehtyä tutkimusta².

2. Naisten ja miesten koulutus ja työmarkkinoille sijoittuminen

Miehet ja naiset sijoittuvat työmarkkinoille toisistaan poikkeavalla tavalla: he kouluttautuvat eri aloille ja työskentelevät pitkälti eri aloilla ja eri tehtävissä. Työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan on Suomessa varsin vahvaa. Myös miesten ja naisten työllisyydessä on eroja. Osa molemmista sukupuolista on työttömänä tai työvoiman ulkopuolella. Miesten syrjäytyminen on ajankohtainen huolenaihe. Naisia taas koskevat enemmän pitkät poissaolot perhesyistä parhaassa työiässä. Työmarkkinoiden rakennemuutos ja eri toimialojen erilaiset tulevaisuuden näkymät vaikuttavat myös miesten ja naisten työmarkkina-asemaan ja tätä kautta palkkoihin. Seuraavassa eritellään tarkemmin miesten ja naisten koulutustasoa sekä työmarkkinatilannetta tilastotiedon valossa.

¹ Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:11

² poikkeuksena tapaukset, joissa tuorein tutkimustieto on ennen 2000-lukua.

	Miehet	Naiset
ei tutkintoa %	33,6	32,6
keskiasteen tutkintoja %	41,7	36,7
korkea-asteen tutkintoja yhteensä%	24,7	30,7
ylempiä korkeakoulututkintoja %	7,2	8,0
tutkijakoulutusasteen tutkintoja %	1,0	0,6

Taulukko 1. Miesten ja naisten koulutustaso (lähde: Tilastokeskus, koulutustilastot 2010)

Taulukosta 1 havaitaan että naiset ovat keskimäärin miehiä korkeammin koulutettuja. Tarkasteltaessa kaikkia ikäryhmiä yhdessä erot ovat selkeitä mutta eivät kovin suuria. Kun katsotaan tarkemmin tutkintojen suorittamista eri ikäryhmissä, tilanne näyttää hieman toiselta (taulukko 2). Perusasteen jälkeiset tutkinnot ovat kaikissa ikäluokissa naisilla yleisempiä aina eläkeikään saakka. Vasta 65-vuotiaista eteenpäin tilanne kääntyy päinvastaiseksi. Näissä ikäluokissa miehet ovat naisia koulutetumpia.

Vielä selkeämpi tilanne on kun tarkastellaan korkea-asteen tutkintoja³ suorittaneita ikäryhmittäin. Korkea-asteen tutkinnot ovat työikäisillä naisilla huomattavasti yleisempiä kuin saman ikäluokan miehillä. Ainut poikkeus on ikäryhmä 60-64 vuotta, jossa tutkinnon suorittaminen on yhtä yleistä molemmilla sukupuolilla. Tätä vanhempien ikäluokkien keskuudessa miesten kouluttautuminen on ollut yleisempää. Naisten koulutustaso on siis noussut menneinä vuosikymmeninä merkittävästi. Nuorimmissa ikäryhmissä erot korostuvat.

ikä	miehet%	naiset%
15-19	12,8	13,8
20-24	78,4	82,9
25-29	80,2	87,4
30-34	82,8	89,8
35-39	82,2	89,3
40-44	81,4	88,8
45-49	81,9	88,9
50-54	77,8	84,4
55-59	72,3	76,3
60-64	62,9	64,8
65-69	55,9	55,4
70-74	44,7	42,7
75-79	36,3	32,3
80-84	30,1	25,4
85-	28	21,7

Taulukko 2. Perusasteen jälkeiset tutkinnot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan (lähde: Tilastokeskus, koulutustilastot 2010)

³ Tässä yhteydessä korkea-asteen tutkinnolla tarkoitetaan kaikkia korkea-asteen tutkintoja alimmasta korkeakouluasteesta tutkijakouluasteeseen.

	miehet%	naiset%
15-19	--	--
20-24	2,1	8,3
25-29	23,2	40,1
30-34	33,9	52
35-39	36,2	54
40-44	34,6	50,8
45-49	32,4	46,4
50-54	30,7	41,3
55-59	29	33,9
60-64	27,5	27,5
65-69	27,7	24,4
70-74	22,3	16,8
75-79	18,9	12,4
80-84	16,6	9,6
85-	16	8,1

Taulukko 3. Korkea-asteen tutkinnot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan
(lähde: Tilastokeskus, koulutustilastot 2010)

Yksi tapa hahmottaa sukupuolten tilannetta työmarkkinoilla on tarkastella eri-ikäisten miesten ja naisten osuuksia työllisistä, työttömistä sekä työvoimaan kuulumattomista⁴ (taulukko 4). Tässä tarkastellaan prosentuaalisia osuuksia suhteessa koko ikäluokkaan⁵. Taulukosta havaitaan että nuorimmasta ikäryhmästä sekä miehiä että naisia on paljon työvoiman ulkopuolella. Tämä on ymmärrettävää sillä nuoret ikäluokat ovat opiskelemassa eivätkä ole vielä laajamittaisesti työmarkkinoiden käytössä. Seuraavassa ikäryhmässä eli 25-34-vuotiaissa on yksi silmään pistävä piirre: naisista huomattava osa on työvoiman ulkopuolella. Tähän on syynä hoitovapaan laajamittainen käyttö⁶. Ero tasaantuu kun siirrytään vanhempiin ikäryhmiin. Miehet ovat kaikissa ikäryhmissä hieman naisia useammin työttömänä, joskaan ero ei ole suuri.

ikä	töissä %		työttömänä %		työvoiman ulkopuolella%	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
15-24	37,1	41,3	10,4	9,3	52,5	49,7
25-34	83,8	71,5	7,1	5,4	9,4	23,1
35-44	87,3	82,4	5,6	4,3	7,1	13,3
45-54	83,8	84,5	5,6	4,3	10,6	11,3
55-64	58,7	57,2	4,7	3,3	38,6	39,5

Taulukko 4. Miesten ja naisten työmarkkina-asema ikäryhmittäin
(lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2011)

⁴ Työvoimaan kuuluviin lasketaan työlliset ja työttömät, työvoiman ulkopuolella oleviin lasketaan esimerkiksi opiskelijat, asevelvollisuutta tai siviilipalvelusta suorittavat, hoitovapaalla olijat sekä muista vastaavista syistä työvoimat ulkopuolelle jäävät henkilöt.

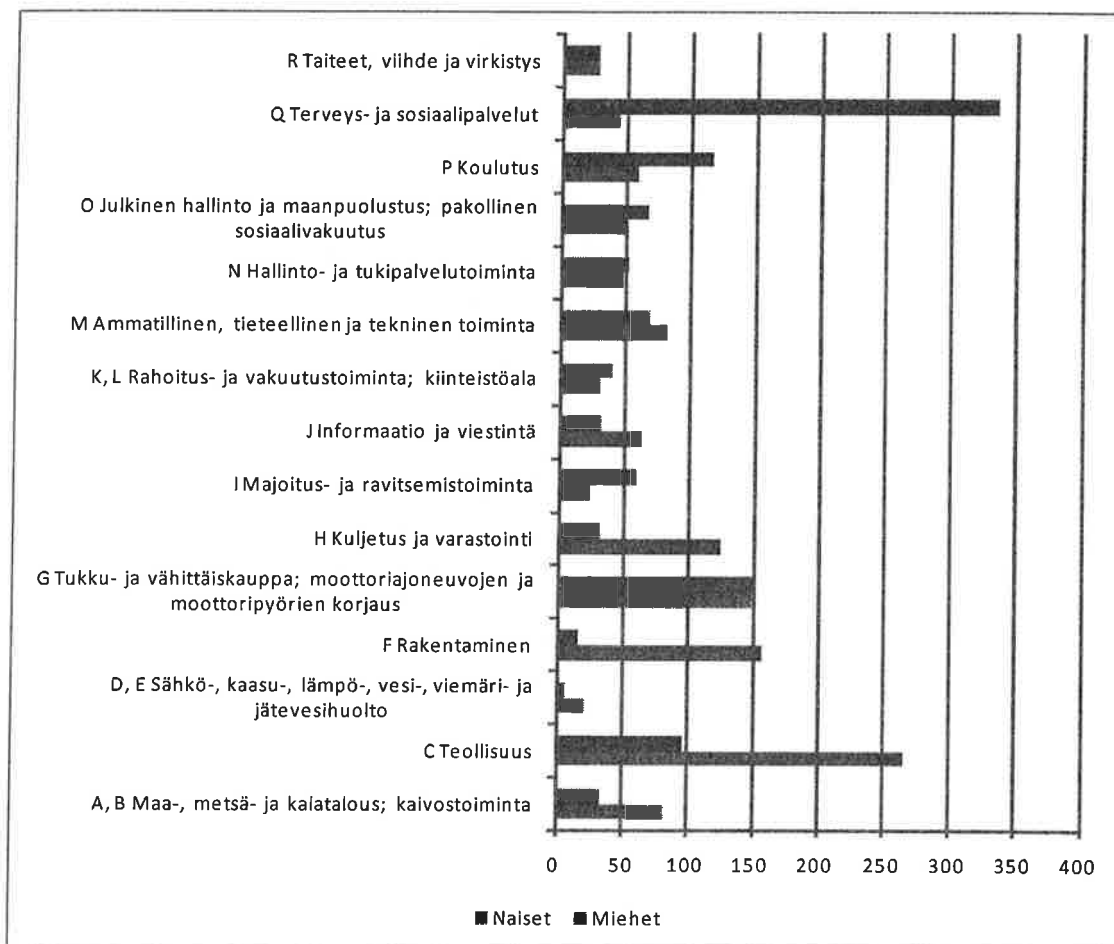
⁵ yleensä työllisyysaste ja työttömyysaste lasketaan työvoimaan kuuluvista. Luvut ovat tällöin erilaiset kuin koko ikäryhmää tarkasteltaessa.

⁶ Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla olevat lasketaan työvoimaan kuuluviin, hoitovapaalla olevat työvoimaan kuulumattomiin.

Ikä	Miehet%	Naiset%
kaikki	12,6	18,4
15-24	41,4	45,4
25-34	15,6	26,8
35-44	6,9	15,1
45-54	5,9	10,2
55-64	6,3	7,1

Taulukko 5. Miesten ja naisten määräaikaiset työsuhteet
(lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2011)

Määräaikaisia työsuhteita tarkasteltaessa havaitaan seuraavaa. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä nuorimmassa ikäryhmässä sekä naisilla että miehillä. Kahdessa seuraavassa ikäryhmässä (25-34-vuotiaat ja 35-44-vuotiaat) sen sijaan määräaikaiset työsuhteet ovat selvästi yleisempiä naisilla. Vanhemmissa ikäryhmissä erot taas tasaantuvat. Tiedot työvoimaan kuulumisesta ja määräaikaisista työsuhteista tukevat käsitystä siitä, että nuorten naisten työmarkkina-asema perheenperustamisiässä on epävarma suhteessa saman ikäluokan miehiin. Myös osa-aikatyö on naisilla miehiä yleisempää⁷.



Kuva 1. Työlliset toimialan ja sukupuolen mukaan 2010, tuhansia
(lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2010)

⁷ 2011 osa-aikatyötä tekevien osuus oli naisista 19,3%, miehistä 9,1% (Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2011)

Kuvassa 1 havainnollistetaan sitä, miten miehet ja naiset sijoittuvat eri toimialoille. Samasta kuvasta näkee sen, mikä verran työvoimaa mikäkin toimiala työllistää. Kuvasta nähdään, että naisten suurin työllistäjä on terveys- ja sosiaalipalvelut. Miesten merkittäviä työllistäjiä ovat taas teollisuus, rakentaminen sekä kuljetusala. Ammatillinen eriytyminen jatkuu myös toimialojen sisällä, sukupuolet työskentelevät erilaisissa tehtävissä.

3. Rakennemuutos

3.1. Työvoiman pitkäaikaisennusteet

Yksi tämän selvityksen keskeisimmistä tavoitteista on hahmottaa työelämän rakennemuutosten ja muuttuvien työelämätarpeiden vaikutusta miesten ja naisten työmarkkina-asemaan ja palkkaeroihin. Edellä kuvattiin sukupuolten erilaista sijoittumista eri toimialoille. Tähän liittyviä pitemmän aikavälin vaikutuksia voidaan hahmottaa tarkastelemalla työvoiman pitkäaikaisennusteita. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus on tehnyt toimialakohtaisen ennusteen työvoiman tarpeesta vuoteen 2025 saakka ns. VATTAGE-mallin avulla.⁸

VATTin tutkimuksen mukaan (Honkatukia, Ahokas ja Marttila 2010) Suomen talouden rakenteellinen kehitys jatkuu tulevaisuudessa pitkälti lähihistorian mukaisena sekä tuotantorakenteiden että kokonaiskysynnän- ja tarjonnan osalta. Tuotantorakenteessa palvelualojen osuus BKT:sta ja työvoimasta kasvaa alkutuotannon ja jalostuksen osuuksien pienentyessä. Ennusteen mukaan työllisten määrä palvelualoilla tulee tulevaisuudessa kasvamaan nopeasti. Palvelualoilla työvoiman kysynnästä yhä suurempi osa syntyy tulevaisuudessa sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluiden toimialoilla. Palveluiden kysynnän kasvun taustalla on ennen kaikkea demografiset syyt, kuten väestön ikääntyminen. Malli ennakoii alan työvoiman kasvua jopa 125 000 henkilöllä välillä 2010-2025.

Työvoiman kysyntää määrittää ensisijaisesti tuotantorakenne. Tuotantorakenteen muotoutumiseen vaikuttavat ennen kaikkea kansantalouden resurssit, tuotettavien tuotteiden kysyntä sekä niiden tarjonta esimerkiksi tuontituotteina. Rakennemuutoksen seurauksena taloudellinen aktiviteetti on siirtynyt alkutuotannosta ja jalostuksesta palveluihin. Eri toimialoilla työvoimaintensiivisyys vaihtelee voimakkaasti, minkä vuoksi arvonlisäysoosuus ei välttämättä kuvaa tarkasti toimialan työvoimaosuutta ja työvoimatarvetta. Alkutuotannon ja jalostuksen työvoimaosuus on pienentynyt tasaisesti 1970-luvulta asti. Erityisesti teollisuutta luonnehtii pääomavaltaistuminen, jolloin alan kasvu ei välttämättä lisää työvoiman tarvetta alalla (Honkatukia, Ahokas ja Marttila 2010).

⁸ VATTAGE on dynaaminen yleisen tasapainon malli, jonka avulla on mahdollista arvioida erilaisten toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten vaikutusta taloudelliseen kehitykseen.

VATTAGE-mallissa käytettävä toimialaluokitus sisältää 82 toimialaa. Julkaisun analyyseissä toimialat on yhdistetty 27 toimialaryhmäksi. Jokaiselle toimialaryhmälle on tehty ennuste tulevasta kehityksestä. Toimialakohtaiset tulevaisuudenkuvat kertovat yksityiskohtaisemmin rakennemuutoksen dynamiikasta. Suurimmalla osalla toimialoista työllisten määrä tulee vähenemään, joko hieman tai huomattavasti. Joillakin toimialoilla tilanne pysyy pitkälti ennallaan. Osassa toimialoista työvoiman tarve saattaa tilapäisesti kohota 2008 taantumaa edeltäneelle tasolla, laskeakseen taas uudelleen. Joillakin aloilla sen sijaan työllisten määrä kasvaa (Honkatukia, Ahokas ja Marttila 2010).

Aloja, joilla työllisyys kasvaa ovat esimerkiksi jo mainittu terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, rakentaminen ja tukku- ja vähittäiskauppa. Aloja, joissa työllisten määrä pysyy jokseenkin ennallaan, ovat esimerkiksi koulutus, julkinen hallinto ja pakollinen sosiaalivakuutus sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta. Ala, jossa työllisyys laskee selkeästi, on erityisesti elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus. Alan työllisten määrän ennakoitaan puolittuvan 2025 mennessä. Myös metsätalouden työllisten määrä laskee huomattavasti. Muita aloja, joissa työllisten määrä vähenee, ovat esimerkiksi kulkuneuvojen valmistus, sähkötekniikan tuotteiden ja optisten laitteiden valmistus sekä perusmetallien ja metallituotteiden valmistus. VATTin malli puolestaan ennakoii vuoden 2008 taantumasta merkittävästi kärsineen koneiden ja laitteiden valmistuksen työllisten määrän hetkellisesti nousevan taantumaa edeltävälle tasolle, mutta laskevan hieman uudelleen 2025 mennessä (Honkatukia, Ahokas ja Marttila 2010).

Sukupuolinäkökulmasta katsottuna useimmat toimialat, joissa naiset tyypillisesti työskentelevät, vaikuttaisivat olevan työllisten määrällä mitattuna joko melko vakaiden tai kasvavien alojen joukossa. Myös miesvaltaisia aloja, kuten rakentaminen, on kasvavien alojen joukossa. Toisaalta perinteisesti miehiä työllistävillä teollisuuden aloilla työllisten määrän kehitys ei ole yhtä myönteinen. Rakennemuutoksen pitemmän aikavälin vaikutusta miesten ja naisten työmarkkinoille sijoittumiseen ja tätä kautta palkkaeroihin tulevaisuudessa ei ole ihan yksinkertaista arvioida, sillä liikkuvia osia on paljon. Toistaiseksi palkkaerot ovat pysyneet kohtuullisen muuttumattomina, huolimatta työelämän rakennemuutoksista tai palkansaajakunnan koulutustason muutoksista. Vuonna 1985 naisten osuus miesten palkoista oli 79,5%, ja vuonna 2011 81,7%. Pienimmillään palkkaero on ollut vuonna 1998, jolloin naisten osuus miesten palkoista oli 82,5% (Tilastokeskus, ansiotasoindeksi 1985-2011). Työelämän muutokset eivät siis tunnu juurikaan heiluttavan palkkaeroa. Esimerkiksi naisten koulutustason merkittävällä nousulla ei ole ollut vastaavia vaikutuksia palkkaan.

3.2. Palkansaajakunnan rakennemuutos

Paitsi toimialoja, rakennemuutos koskee myös palkansaajakuntaa. Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela (2008) kuvaavat kolmen vuosikymmenen (1977-2008) aikana tapahtuneita muutoksia välineenään Tilastokeskuksen työolotutkimuksen aikasarja-aineisto. Ammattirakenteessa on todettavissa vastaava ilmiö kuin toimialoilla. Viimeisten 30 vuoden aikana teollisuustyön osuus on pienentynyt merkittävästi⁹. Kasvualoja ovat puolestaan olleet terveydenhoitoalan työ, sosiaalialan työ, tekninen ja tieteellinen työ ja kaupallinen työ. Sukupuolten ammatillinen eriytyminen näkyy siinä, että naiset tekevät teollisuustyötä enää hyvin vähän. Myös miesten keskuudessa teollisuustyö on huomattavasti vähäisempää kuin menneinä vuosikymmeninä. Naisten kasvualoja ovat olleet terveydenhoitoala, sosiaaliala sekä opetusala. Miehillä puolestaan kasvavia aloja ovat olleet kaupallinen työ, toimistotyö (sis. it-alan töitä) sekä tekninen ja tieteellinen työ.

Ammattiasemissa muutos on tapahtunut siten, että suunta on ollut kohti toimihenkilöitymistä. Työntekijäasemassa olevien palkansaajien määrä on laskenut voimakkaasti, erityisesti naisilla. Työntekijöiksi lukeutuvien ryhmät ovat erilaisia miehillä ja naisilla. Naisille tyypillisiä ovat erilaiset palveluammatit, kuten siivous. Miehillä tyypillisiä ovat esimerkiksi teollisuuden ja liikenteen työt. Ylempiin toimihenkilöihin lukeutuvien osuus on noussut sekä naisten että miesten joukossa. Naisia onkin ylemmistä toimihenkilöistä lähes puolet. Johtavassa asemassa toimivista ylemmistä toimihenkilöistä naisia oli 2008 kuitenkin vasta kolmannes (Lehto ja Sutela 2008).

Kolmessa vuosikymmenessä palkansaajaväestön koulutusrakenteen muutos on ollut huikea. Vuonna 1977 55 prosentilla kaikista palkansaajista ei ollut perusasteen jälkeistä tutkintoa. Vuonna 2008 osuus on pudonnut 14 prosenttiin. Naisten koulutustason nousu on ollut vielä voimakkaampaa kuin miesten. Suomalaisten, varsinkin suomalaisten naisten, koulutustaso onkin eurooppalaisittain erittäin korkealla tasolla (Lehto ja Sutela 2008).

4. Segregaatio ja palkkaerot

Segregaation, eli työmarkkinoiden sukupuolen mukaiset eriytymisen, vaikutusta palkkaeroihin on tutkittu paljon ja ansiokkaasti sekä kansainvälisesti että kotimaassa. Seuraavassa käydään läpi osa tuoreimpien tutkimusten keskeisistä tuloksista. Koska aihetta on tutkittu runsaasti¹⁰, ei ole mielekäästä käydä kaikkea tutkimusta läpi. Tutkimusten tulokset ovat keskenään samansuuntaisia.

⁹ 1977-2008 muutos on supistuminen 29 prosentista 14 prosenttiin.

¹⁰ Lisää tutkimuksia aiheesta löytyy ainakin VATTilta, ETLalta sekä PTltä.

Tilastokeskuksen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien Tutkimuslaitoksen (STM selvityksiä 2008:26) toteuttamassa tutkimuksessa *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot* tutkittiin segregaatiota ja sen seurauksia monipuolisista näkökulmista ja erilaisia aineistoja hyödyntäen. Tulosten mukaan segregaation tasossa ei ole suuria eroja eri sektoreiden välillä. Tarkastelujaksolla 1995-2004 kaikilla sektoreilla ammatillinen segregaatio oli vähentynyt lievästi. Yksityisellä sektorilla havaittiin, että ammatillinen eriytyminen on suurempaa vanhemmissa ikäryhmissä, miesvaltaisilla aloilla sekä vähemmän koulutettujen työntekijöiden keskuudessa.

Edellä mainitussa tutkimuksessa selvitettiin myös segregaation palkkavaikutuksia ja hahmotettiin parhaita menetelmiä mitata palkkavaikutuksia. Tutkijoiden mukaan lupaavaksi osoittautui ns. sopimusluokitusmenetelmä, joka tuottaa arviot siitä, miten suuren osan palkkaeroista selittää miesten ja naisten sijoittuminen eri työehtosopimuksiin ja ammatteihin. Malli huomioi myös taustatekijöiden merkityksen palkanmuodostuksessa. Tutkimuksessa kaikilla sektoreilla palkkaero oli 17-20 prosentin välillä vuosina 1995-2004. Ammattisegregaatio ja sopimussegregaatio yhdessä selittivät huomattavan osan palkkaeroista, erityisesti kunta-alalla, jossa näiden yhteisvaikutus oli 80-95 prosenttia. Yksityisellä sektorilla ammatillisen segregaation merkitys nousi korkeimmaksi palvelualoilla (STM selvityksiä 2008:26). Teknologiaeollisuuden aineistossa analyysit osoittavat, että erot hierarkkiseen asemaan sijoittumisessa selittävät 50-60 prosenttia havaitusta palkkaerosta. Hierarkkiseen asemaan liittyvässä valikoitumisessa oli myös tehottomuutta, esim. koulutuksella ja työkokemuksella oli yllättävän vähän vaikutusta johtotehtäviin valikoitumiseen.

Paljon siteerattu Juhana Vartiainen tutkimus vuodelta 2001 hyödyntää ekonomistien yleisesti käyttämää ns. Oaxaca-palkkahajotelmaa, jossa palkkaero jaetaan selittyvään ja selittymättömään osaan. Osan palkkaerosta katsotaan tässä lähestymistavassa selittyvän esimerkiksi erilaisella osaamisella tai tuottavuudella. Jäljelle jäävä palkkaero on selittymätöntä eli sitä ei pystytä selittämään käytössä olevilla muuttujilla. Tämän eron katsotaan edustavan sukupuolten erilaista kohtelua työmarkkinoilla. Käytännössä myös selittyvään osaan sisältyy erilaista kohtelua työmarkkinoilla, eihän voi pitää itsestään selvänä että juuri miesvaltaisista tehtävistä tulisi maksaa enemmän. Tämä lähestymistapa kuitenkin auttaa ymmärtämään, mistä keskimääräinen palkkaero muodostuu. Vartiainen aineistossa¹¹ keskimääräisestä 20 prosentin palkkaerosta selittyy puolet, kun huomioidaan ikä, koulutus ja ammatteihin valikoituminen (Vartiainen 2001).

Ossi Korkeamäen tuoreessa väitöskirjassa tarkastellaan myös sukupuolten palkkaeroa yksityisen sektorin toimihenkilöillä. Hiukan yli puolet kokonaisuudesta selittyy naisten keskittymisellä matalapalkkaisiin töihin yritysten sisällä. Kun otetaan huomioon erot koulutuksessa, työkokemuksessa ja työn vaativuudessa on selittymätön palkkaero kuusi prosenttia miesten keskipalkasta. Tulosten mukaan kuitenkin miesvaltaisissa

¹¹ tutkimuksessa on käytetty Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoa sekä tulonjakotilastoa

tehtävissä maksetaan suurempaa palkkaa kuin samantasoisissa naisvaltaisissa tehtävissä. Korkeamäen mukaan siis samanarvoisia tehtäviä kohdellaan eri tavalla riippuen siitä, mikä on tehtävää hoitavien enemmistön sukupuoli. Työpaikkatason palkkaeroista kolmannes on palautettavissa tiettyjen tehtävien naisvaltaisuuteen eikä eroja voida selittää muilla muuttujilla (Korkeamäki 2012).

Anna-Maija Lehto (2007) kritisoi palkkaerotutkimusta ja erityisesti ekonomistien tekemiä palkkahajotelmia siitä, että selittäessään palkkaeroa segregatiolla, ne itse asiassa häivyttävät alojen erilaisen arvostuksen ja erilaisen palkkatason vaikutuksen palkkaeroihin. Lehdon mielestä tutkimuksen rooli on varsin tärkeä siinä, minkälainen mielikuva palkkaeroista julkisuudessa luodaan. Kun tilastollisilla malleilla palkkaerot häivytetään pois, ei lähestymistapa juuri edesauta ongelman ratkaisemista. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa onkin hyvä ymmärtää se, että palkkaeron selittyminen tilastollisissa mallissa ei tarkoita, että ero on muulla tapaa oikeutettu tai oikeudenmukainen. Ennen kaikkea se tarkoittaa sitä, että tietty tekijä osaltaan vaikuttaa palkkaeron syntymiseen, jonkin mekanismin kautta.

5. Sektorikohtaiset palkkaerot

Sukupuolten palkkaeroa kuvaamaan käytetään Tilastokeskuksen ansiotasoindeksiä. Ansiotasoindeksi kuvaa säännöllisen työajan ansiota¹². Mukana luvussa on siis esimerkiksi tulospalkkiot kun taas ylityökorvaukset eivät sisälly ansiotasoindeksiin. Ansiotasoindeksi on saatavilla vuodesta 1985 alkaen, josta asti palkkaeron kehityssuuntia voidaan seurata saman indikaattorin valossa.

Taulukossa 6 kuvataan palkkaeron kehittymistä vuodesta 2004 alkaen sektoreittain sekä kokonaisuudessaan. Palkkaero syntyy sekä sektoreiden sisällä että sektoreiden välillä. Miehet ja naiset sijoittuvat sektoreille eri tavalla. Naisista 58% työskentelee yksityisellä sektorilla, 34% kuntasektorilla ja 8% valtiolla. Miehistä taas 85% työskentelee yksityisellä sektorilla, 9% kuntasektorilla ja 6% valtiolla (Naiset ja miehet Suomessa 2011, 42). Vuodesta 2004 sukupuolten palkkaero on pysynyt suunnilleen samanlaisena, joskin kokonaisuudessa on tapahtunut pientä kaventumista. Sektoreita tarkasteltaessa havaitaan, että myönteinen kehitys on tapahtunut valtiosektorilla sekä yksityisellä sektorilla. Kunnissa palkkaero on vuoteen 2004 verrattuna jopa hieman kasvanut. Kunnat myös työllistävät suuren määrän naistyövoimaa joten myönteinen naisten myönteinen palkkakehitys kunta-alalla näkyisi myös kokonaiseron kaventumisena.

¹² Ansiotasoindeksin kuvaus: Palkansaajien säännölliseltä työajalta maksettavien ansioiden kehitystä mittaava indeksi, joka sisältää tulospalkkiot ja sopimuksiin perustuvat kertaerät. Tulospalkkiot ja työehtosopimuksiin perustuvat kertaluonteiset erät on kirjattu kalenterivuositaisina keskiarvoina vuoden kullekin neljännekselle. Ansiotasoindeksissä mitataan määrältään vakioitun työpanoksen kehitystä, joten siinä ei ole mukana yli- ja lisätöiden vaikutusta.

	Yksityinen	Kunta	Valtio	Yhteensä
2004	81,1	84,7	81,3	80,5
2005	82,2	83,5	81,9	80,7
2006	82,3	83,2	82,0	80,9
2007	82,2	83,2	83,1	81,0
2008	82,4	83,4	83,8	81,2
2009	84,3	84,1	83,7	81,8
2010	84,7	84,4	84,2	81,8
2011	84,5	84,3	84,8	81,7

Taulukko 6. Naisten ansioiden osuus miesten ansiosta sektoreittain, prosentteina (lähde: Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi)

6. Palkka- ja sopimuspolitiikka

Palkoista ja muista työsuhteen ehdoista sovitaan työehtosopimuksissa, joten niiden merkitys samapalkkaisuuden toteutumisessa on kiistaton. Palkka- ja sopimuspolitiikkaa ei ole kuitenkaan hetkeen tutkittu nimenomaan tasa-arvonäkökulmasta. Työehtosopimuksia on tutkittu tasa-arvonäkökulmasta 1990-luvun alkupuolella.¹³ Tutkimuksen kohteena on ollut ainakin kaupan ala, paperiala, majoitus- ja ravintola-ala sekä kuntasektori. Tulokset ovat sinänsä kiinnostavia edelleen mutta myös tuore tutkimustieto aiheesta olisi tarpeen. Viitteitä työehtosopimuksen merkityksestä samapalkkaisuuden toteutumiseen on löydetty ainakin jo mainituissa *Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot*- tutkimushankkeessa. Erityisesti kunta-alalla miesten ja naisten sijoittuminen eri työehtosopimuksiin selitti huomattavan osan palkkaeroista.

Työehtosopimusten roolia sukupuolten palkkaeron kehityksessä voisikin olla hyvä arvioida. Tähän tarpeeseen vastaa *Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa*- hanke, jota ollaan käynnistämässä 2012 aikana¹⁴. Hankkeessa tullaan arvioimaan osallistuvien sopimusalojen työehtosopimusten tasa-arvovaikutuksia ja esittämään kehittämissuhteita. Kattavamman käsityksen saamiseksi myös laaja tilastoaineistoihin perustuva selvitys voisi olla hyvä toteuttaa.

Yhden näkökulman aiheeseen tuo myös paikallinen sopiminen ja sen merkitys palkanmääritykseen. Työmarkkinoiden sopimuspolitiikassa tapahtui vuonna 2007 linjanveto, jonka seurauksena työehtosopimukset solmittiin liittokohtaisesti. Samanaikaisesti paikallisten korotusten osuus palkankorotuksissa kasvoi merkittävästi. Yksityisellä sektorilla vuosina 2009 ja 2010 solmittujen työehtosopimusten osalta paikallisten erien osuus oli Juhani Saloniuksen arvion mukaan noin 30 prosenttia palkankorotuksista (Salonius 2011). Myös julkisella sektorilla on erilaisten paikallis- tai järjestelyerien

¹³ esim. Martikainen ja Yli-Pietilä (1992): Työehdot ja sukupuoli: sokeat sopimukset, Martikainen (1989): Hyvän naisen lisä

¹⁴ hankkeen taustalla on raamisopimuksen kirjaus työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista.

määrä ollut merkittävä. Olisikin kiinnostavaa tietää, miten paikalliset erät ovat vaikuttaneet sukupuolten palkkaeroon. Toistaiseksi aiheesta ei ole saatavilla tietoa.

7. Palkkausjärjestelmien vaikutus samapalkkaisuuteen

Niin sanotut uudet palkkausjärjestelmät eli työn vaativuuden ja työsuorituksen arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät on samapalkkaisuusohjelmassa nostettu yhdeksi keskeiseksi teemaksi. Tavoitteena on, että vuonna 2015 palkansaajista noin kolme neljäsosaa on ajan tasalla olevien, kannustavien ja oikeudenmukaisten palkkausjärjestelmien piirissä. Tavoitteena on myös mahdollistaa työn vaativuuden arviointi yhtenäisten vertailuperusteiden ja tietopohjan avulla nykyistä laajemmin eri ammateissa ja tehtävissä (Salonius 2011.) Aiheesta on myös tehty kaksi laajaa tutkimushanketta, jotka lähestyivät aihetta eri näkökulmista: tilastoaineistoihin perustuva Palkansaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Tilastokeskuksen tutkimushanke *Samapalkkaisuus, tasa-arvo ja uudet palkkausjärjestelmät SATU* (Asplund & Lilja 2010) sekä Aalto-yliopiston toteuttama tutkimusavusteinen kehittämishanke *Tasa-arvoa palkkaukseen: työn vaativuuden sekä pätevyyden ja suoriutumisen arvioinnin toimivuus Suomessa TAPAS* (Ikävalko, Karppinen, Kohvakka, Koskinen, Nylander & Wallin 2011).

SATU-hankkeen tutkimustulokset viittaavat siihen, että uusilla palkkausjärjestelmillä ja sukupuolten palkkaerojen kaventumisella on selkeä yhteys. Yhteys ei kuitenkaan ole samanlainen kaikissa konteksteissa ja kaikissa työntekijäryhmissä. Käyttöön otetut palkkausjärjestelmät ovat kaventaneet sukupuolten palkkaeroja vaativimmissa tehtävissä toimivien kesken. Samaan aikaan suurimmalla osalla työntekijöistä palkkaerot pysyivät ennallaan. *SATU-hankkeen* tutkijoiden mielestä järjestelmien soveltamisessa onkin selkeä tarkistuksen paikka, jotta palkkaeroja saadaan kavennettua laajemmalti. Lisäksi SATU-hankkeessa arvioitiin yksilöllisten palkitsemisen tapojen, kuten tulospalkkauksen, mahdollisesti tulevaisuudessa kasvattavan sukupuolten palkkaeroja (Asplund & Lilja 2010.)

Tasa-arvoa palkkaukseen (TAPAS)-tutkimus- ja kehittämishankkeessa (Ikävalko ym. 2011) kehitettiin työn vaativuuden ja työsuorituksen arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä niin, että ne edistävät samapalkkaisuutta. Kolmivuotisen hankkeen aikana tutkijat tekivät tiivistä yhteistyötä 18 organisaation kanssa. TAPAS-hankkeessa tehdyt havainnot osoittavat, että käsitys työn vaativuuden arvioinnin tasa-arvoisuudesta otetaan usein palkkausjärjestelmään liittyvänä itsestäänselvytenä. Myöskään samapalkkaisuusperiaatetta (ILO:n sopimus n:o 100) ei työpaikoilla ymmärretty. Periaatteen merkitys olikin työpaikkojen arjessa typistynyt tarkoittamaan vain samaa palkkaa samasta työstä, samanarvoisuutta ei pohdittu. Tasa-arvoa oli harvoin asetettu palkkausjärjestelmän käytännön tavoitteeksi, eikä järjestelmän tuottamien palkkojen tasa-arvoisuutta seurattu riittävästi.

Myös palkkausjärjestelmien soveltamisessa havaittiin useita tasa-arvoriskejä. Uusien palkkausjärjestelmien rakenteelliset ratkaisut mahdollistavat samapalkkaisuuden edistämisen sekä palkkauksen oikeudenmukaisuuden ja kannustavuuden. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että järjestelmän rakennetta arvioidaan kriittisesti ja sen soveltamista seurataan säännöllisesti esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmiin sisältyvien palkkakartoitusten avulla. Oman hankaluutensa samapalkkaisuuden edistämistyöhön tuo työmarkkinoilla käytössä olevien palkkausjärjestelmien ja arviointimenetelmien kirjo. Erityisen haasteellinen tilanne on silloin, kun saman työnantajan piirissä sovelletaan useita eri palkkausjärjestelmiä. Hankkeessa havaittiin, että usean järjestelmän käyttö saman työnantajan piirissä johtaa eri tehtävien ja/tai henkilöstöryhmien erilaiseen kohteluun ja tätä kautta mahdolliseen syrjivyyteen. (Ikävalko ym. 2011.)

8. Tasa-arvosuunnittelu

Työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on vuosittain laadittava tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee koskea erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Tasa-arvolaisia määritellään tasa-arvosuunnitelmien vähimmäissisältö. Tasa-arvosuunnitelmien tulee sisältää: 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista; 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista (tasa-arvolaki 232/2005)

Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijat ovat kartoittaneet tasa-arvosuunnittelun tilaa¹⁵ Suomessa hankkeessaan *Tasa-arvolain toimivuuden seuranta ja arviointi*. Hankkeessa toteutetun tutkimuksen (Uosukainen, Autio, Leinonen ja Syrjä 2010) mukaan lähes kaikki työpaikat (91 %) tietävät, että niillä on velvollisuus tehdä tasa-arvosuunnitelma. Tutkimuksen tekohetkellä useimmilla työpaikoilla oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma (62 %), kattavimmin julkisella sektorilla. Tutkimuksen perusteella tasa-arvosuunnitelman tekoon liittyy kuitenkin jotain ongelmakohtia. Vaikeimmaksi on usein koettu palkkakartoituksen teko: kenen palkkoja tulee verrata ja miten. Lain määräys siitä, miten kartoitus tulee tehdä, ei ole myöskään yksiselitteinen. Jotta samapalkkaisuutta pystyttäisiin nykyistä paremmin työpaikkatasolla edistämään, tulee käytössä olla nykyistä paremmat keinot ja ohjeistukset tehtävien samanarvoisuuden hahmottamiseen. Nykyisellään samanarvoisuutta ei työpaikoilla juurikaan pohdita¹⁶.

Muutenkin tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanossa ja laadussa on vielä kehitettävää. Vastaajien oli myös vaikea eritellä tasa-arvosuunnittelun vaikutuksia omalla työpaikalla. Vaikutusten arvioitiin kuitenkin olevan

¹⁵ Aiheesta on tehty lukuisia selvityksiä myös muiden toimijoiden, kuten työmarkkinajärjestöjen, taholta

¹⁶ Esim. TAPAS-hankkeen tulokset. Vertailuja tyypillisesti tehdään vain samaa tehtävää hoitavien kesken tai saman vaativuusluokan sisällä, laajemmin samanarvoisuutta ei pohdita.

enimmäkseen positiivisia ja liittyvän ennen kaikkea työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä häirinnän ja syrjinnän vähenemiseen. Vaikutus saattoi näkyä myös asenteiden muutoksena ja sekä siinä, että tasa-arvoasiat nousivat työpaikalla keskusteluun

Koska erityisesti palkkakartoitukset on havaittu ongelmallisiksi, sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut työryhmän selvittämään palkkakartoitusten toimivuutta ja kehittämistarpeita raamisopimuksen kirjauksen mukaisesti. (Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta 2011) Selvityksen osana tarkastellaan palkkakartoituksen sisältöä, yhteistoimintavelvoitetta sekä henkilöstön edustajan/edustajien tiedonsaantioikeutta.

9. Isät, äidit ja perhevapaat

Hoivavastuun sukupuolittunutta jakautumista pidetään yleensä yhtenä työelämän eriarvoisuutta ylläpitävänä tekijänä. Seuraavassa tarkastellaan perhevapaiden jakautumista miesten ja naisten. Lisäksi käydään läpi aiheeseen liittyviä keskeisiä tutkimustuloksia, joissa kuvaillaan esimerkiksi pitkien perhevapaiden palkkavaikutuksia.

9.1. Perhevapaat¹⁷ tilastojen valossa

Vanhempainvapaalla olevat lasketaan työvoimaan kuuluviin vaikka he eivät tosiasiassa vapaalla ollessaan ole työmarkkinoiden käytössä. 2010 voimaan tulleen uudistuksen¹⁸ myötä isien osuus vanhempainpäivärahan käyttäjissä on kasvanut hieman, ollen 2009 6,7%, 2010 7,1% ja 2011 8,3%. Hämäläinen ja Takala (STM 2007:69) tutkivat isien perhevapaavalintoja selittäviä tekijöitä. Keskeisimpiä selittäjiä olivat isän työmarkkina-asema, puolison työmarkkina-asema sekä molempien koulutus ja tulot. Hyvätuloiset ja koulutetut isät sekä vastaavien äitien puoliset pitivät muita isiä enemmän perhevapaita. Äitien käyttämistä vanhempainvapaista valtaosa kohdistuu samaan ikäryhmään, jonka aiemmissa tilastoissa todettiin olevan erityisen paljon sekä määräaikaissa työsuhteissa että työvoiman ulkopuolella. Alle 25-vuotiaita ja toisaalta yli 40-vuotiaita on vanhempainvapaiden käyttäjissä melko vähän.

¹⁷ perhevapaasiin kuuluu äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

¹⁸ ns. isäkuukautta pidennettiin kahdella viikolla vuonna 2010, nyt yhteensä 6 viikkoa

	Isät %	Äidit %
2006	5,7	94,3
2007	6,1	93,9
2008	6,6	93,4
2009	6,7	93,3
2010	7,1	92,9
2011	8,3	91,7

Taulukko 7. Vanhempainpäivärahan käyttö sukupuolen mukaan (lähde: Kela)

Päätyneitä vanhempainrahakausia 2008	58060
Näistä perheitä, joille maksettu kotihoidon tukea	88 %
Joissa isä hoiti lastaan kotihoidontuella	6,2 %
Isien osuus kaikista hoitovapaapäivistä	5,3 %

Taulukko 8. Isien osuus käytetystä kotihoidontuesta, 2008 päätyneiden vanhempainrahakausien seuranta (lähde: Kelan tilastollinen vuosikirja 2010)

Kotihoidon tuki, jaksoiden pituudet	
alle 7 kk	29 %
7-12 kk	24 %
13-24 kk	29 %
yli 24 kk	18 %

Taulukko 9. Käytettyjen kotihoidon tukijaksojen pituudet, 2008 päätyneiden vanhempainvapaakausien seuranta (lähde: Kelan tilastollinen vuosikirja 2010)

Kelan lapsiperheiden etuustilaston 2010 mukaan kaikista 9kk-2v lapsista 52,1% oli kotihoidon tuen piirissä eli yleensä toisen vanhempansa hoidossa kotona. Samana vuonna kotihoidon tukea saaneista 94,7 prosenttia oli naisia ja 5,3% miehiä¹⁹. Tuoreen 2011 luvun mukaan miesten osuus oli 5,5 prosenttia. Tämä tarkoittaa sitä, että pienten lasten äideistä huomattava osa on poissa työmarkkinoilta, kuten totesimme jo aiemmin. Monista muista maista poiketen suomalaiset naiset kuitenkin useimmiten palaavat työmarkkinoille perhevapaajaksojen jälkeen. Useimmiten he palaavat myös kokopäiväiseen työhön.

¹⁹ Hoitovapaan käyttäjien tilastointi on vaikeampaa kuin vanhempainvapaan. Tässä käytetty 2008 päätyneiden vanhempainrahakausien seuranta. Seuranta päättyy, kun lapsi täyttää 3 vuotta tai perheeseen syntyy uusi lapsi.

9.2. Perhevapaat ja sukupuolten työmarkkina-asema

Perhevapaiden vaikutusta sukupuolten palkkoihin, palkkaeroihin sekä työmarkkina- asemaan on viime vuosina tutkittu melko runsaasti. Tutkimusten pohjalta on selvää, että ensinnäkin naiset ovat miehiä huomattavan paljon useammin ja pitempiä jaksoja poissa työelämästä perhevapailla. Suuri hoitovapaalla olijoiden määrä näkyy synnytysikäisten naisten suurena osuutena työvoiman ulkopuolella olijoista. Lisäksi on tutkittu, että erityisesti pitkät perhevapaat vaikuttavat selkeän haitallisesti naisten palkkakehitykseen. Lyhyemmillä vapailla ei ole samanlaista negatiivista vaikutusta. (Kellokumpu 2006, Johansson, Kellokumpu, Maliranta ja Napari 2007 teoksessa STM 2007:69).

Keskimäärin lapsi on kotihoidossa kotihoidon tuella 1,5-2 vuoden ikään asti. Tuen käyttö vaihtelee äidin koulutustason mukaan, korkeasti koulutettujen keskuudessa tuen käyttö on muita ryhmiä vähäisempää. Vastaavasti vähän koulutetut naiset, joilla ei ole työpaikkaa eikä uranäkymiä, jäävät kotihoidontuelle pitemmäksi aikaa. Kaikissa ryhmissä tukea kuitenkin käytetään (Lammi-Taskula, Salmi ja Parrukoski 2009 , Salmi, Lammi-Taskula ja Närvi 2009, viitattu teoksessa Varjonen 2011). OECD on kritisoinut suomalaista perhevapaajärjestelmää siitä, että kotihoidon tuki on ristiriidassa Suomen työllisyystavoitteiden kanssa. Kotihoidon tuki yhdessä kuntalisän kanssa muodostaa merkittävän kannustimen pienten lasten äideillä jäädä kotiin. Äitien alhainen työllisyysaste on OECD:n mukaan uhka tasa-arvolle, samaan aikaan kun naisia tarvittaisiin työmarkkinoilla (OECD 2005, s22, viitattu teoksessa Varjonen 2011.)

Haataja ja Hämäläinen (2010) kuvaavat muutoksen rajuutta: vuonna 1990 suomalaisten alle 6-vuotiaiden lasten äitien työllisyys oli yksi OECD:n vertailun korkeimmista. Samana vuonna lanseerattiin uudistus, joka toisaalta takasi päivähoitopaikan alle 3-vuotiaille lapsille, toisaalta mahdollisuuden hoitaa lasta kotona kotihoidon tuen turvin. Myös kotihoidon tuen tasoa nostettiin. Vuoteen 2002 mennessä pienten lasten äitien työllisyys oli notkahtanut rajusti, ollen yksi matalimmista samojen maiden vertailussa. Samaa vertailutietoa ei ole saatavilla vuodelle 2011. Jos pyrkii hahmottamaan asiaa Tilastokeskuksen aineistojen pohjalta, huomataan että 25-34-vuotiaiden naisten työvoiman ulkopuolella oleva osuus on entisestään kasvanut vuodesta 2002 (19%) vuoteen 2011 (23%) (Tilastokeskus, työvoimatutkimus). Tilanne ei siis ainakaan ole parantunut OECD:n tekemän vertailun jälkeen.

Toisaalta on kiinnitetty huomiota myös siihen, että kaikilla lastenhoidon etuuksia saavavilla ei ole työsuhdetta taustalla eli he eivät ole vapaalla työstään vaan etuusjaksolla. Iäkkäämmillä äideillä työsuhteet ovat yleisempiä kuin nuoremmilla äideillä (esim Haataja 2008). Tällä on merkitystä sillä töihin paluu ei välttämättä onnistu haluttuna ajankohtana, jos äidillä ei ole työtä mihin palata. Tässä näkyy synnytysikäisten naisten heikentynyt asema työmarkkinoilla, joka ilmenee esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä tämän ikäluokan naisten keskuudessa. Tässä kontekstissa myös huoli äitien pitämien

perhevapaiden työnantajille kohdistuvista kuluista tuntuu liioitellulta, sillä puolella äideistä ei ole työsuhdetta, josta he ovat vapaalla (Haataja 2008).

Haataja myös pitää Suomessa käytyä keskustelua paradoksaalisena, sillä vanhempainvapaasta ja hoitovapaasta käydään keskustelua irrallaan toisistaan. Vanhempainvapaaseen liittyen on pyritty lisäämään isien osuutta vapaan käyttäjäistä ja tätä kautta edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja vanhempainvapaiden tasapuolisempaa jakautumista nais- ja miesaloille. Toisaalta hoitovapaa on usein kestoaltaan vanhempainvapaata huomattavasti pitempi jakso. Hoitovapaan yhteydessä isien vähäistä osallistumista ei kuitenkaan ole kyseenalaistettu samalla tavalla kuin vanhempainvapaiden yhteydessä. Kuitenkin juuri pitkät poissaolot nakertavat naisten työmarkkina-asemaa (Haataja 2008).

Salmi, Lammi-Taskula ja Närvi (2009) toteavat, että paitsi työmarkkinoiden suhdanteet, myös niiden rakenteelliset piirteet heijastuvat naisten perhevapaasiin. Vapaata edeltänyt määräaikainen työsuhde on merkittävin selittäjä kaikkein pisimmille kotihoidontukikausille, kun muiden tekijöiden vaikutus vakioidaan. Sen sijaan äiti palaa suoraan vanhempainvapaalta töihin todennäköisimmin, jos isä pitää vanhempainvapaata. Näiden tulosten valossa naisten pitkistä perhevapaista työllisyysasteen näkökulmasta huolestuneiden pitäisi ennen kaikkea kiinnittää huomiota kahteen asiaan: määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseen ja isien vanhempainvapaan käytön lisäämiseen.

Valtioneuvoston rakennepoliittisen kannanoton (22.3.2012) mukaan ongelma on tiedostettu ja siihen ollaan suuntaamassa kehittämistoimia. Kannanottoon on kirjattu erityisesti alle 25-vuotiaiden, 30-45-vuotiaiden naisten ja yli 55-vuotiaiden alhainen työllisyysaste, joka tulee saada nostettua muita Pohjoismaita vastaavalle tasolle²⁰. Yhtenä ratkaisuna naisten työllisyysasteen parantamiseen pidetään osa-aikatyön nykyistä parempaa mahdollistamista ja vastaavasti joustavampia päivähoitopalveluja. Tämä voikin olla varteenotettava vaihtoehto, jos muuten äidit jäävät työmarkkinoiden ulkopuolelle kokonaan. Näin lyhennetty työaika saattaa tukea äitien työmarkkinoille paluuta. Perhevapaiden aiheuttamia urakatkoja pyritään kannanoton mukaan vähentämään.

10. Urakehitys

Miesten ja naisten urakehityksestä ei ole Suomessa tehty monta tilastollista tutkimusta. Tämä on ymmärrettävää, sillä aihe ei ole yksinkertaisimpia tutkittavia. ETLA tuotti kuitenkin vuonna 2009 laadukkaan tutkimuksen teollisuustoimihenkilöistä (Kauhanen ja Napari 2009). Tutkimus kattaa kyseisen ryhmän urakehityksen 1981-2006. Tutkimuksen keskeisiä tuloksia ovat seuraavat: miehet ja naiset aloittavat uransa keskimäärin eri tehtävissä. Naiset aloittavat työuransa vähemmän vaativissa tehtävissä kuin miehet.

Erot ovat kuitenkin kaventuneet selvästi tarkastelujakson aikana. Erilainen koulutustausta vaikuttaa tehtäviin valikoitumiseen, joskin osa eroista säilyy vaikka koulutustausta kontrolloidaan. Tulokset myös osoittavat naisten pysyvän miehiä useammin aloitustasollaan, ylenevän harvemmin, alenevan useammin sekä kokevan enemmän urakatkoja. Toisin kuin voisi olettaa, urakatko eivät kuitenkaan tässä aineistossa merkittävästi selitä työurien erilaisuutta (Kauhanen ja Napari 2009).

Kauhanen ja Napari tarkastelevat myös palkkaeroja. Tulokset osoittavat että vaikka erot sukupuolten aloituspalkoissa ovat lähes puolittuneet viimeisten kahden vuosikymmenen aikana, ero on edelleen suuri jo heti työuran alussa. Kun vertailtaan ominaisuuksiltaan samanlaisten henkilöiden palkkaeroa, erot luonnollisesti kapenevat. Samanikäisillä, saman koulutuksen omaavilla ja samaa tehtävää samassa yrityksessä tekevillä miehillä ja naisilla oli 4,4% ero aloituspalkassa vuosina 2001-2004 (Kauhanen ja Napari 2009).

11. Erityyppiset työsuhteet

Tyypilliseksi työsuhteiksi on usein luonnehdittu kokoaikaisia ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, joissa tehdään työtä työnantajan tiloissa yhdelle työnantajalle²¹. Työsuhteiden muodot ovat kuitenkin moninaistuneet ja ns. epätyypillinen työ on yleistynyt. Lehdon ja Sutelan (2008) tutkimuksessaan käyttämä työolotilasto mahdollistaa työsuhteiden tarkastelun sen mukaan, ovatko ne osa- vai kokoaikaisia, ovatko ne toistaiseksi voimassaolevia vai määräaikaisia tai tilapäisiä. 2008 aineistosta on saatavissa tieto myös vuokratyöstä. Kaikkia työnteon muotoja tilasto ei tavoita²².

Osa-aikatyöksi lasketaan alle 30 tunnin viikkotyöaika. Osa-aikatyö on naisilla huomattavasti yleisempää kuin miehillä. Osa-aikatyön osuus on ollut jo jonkin aikaa nouseva, vuonna 2011 osa-aikaista työtä teki naisista 19 % ja miehistä 9%. Syitä osa-aikaisuuteen on monia, esimerkiksi kokoaikaisen työn puute, lasten tai omaisten hoitaminen, osa-aikaeläke tai opiskelu. Toimialoista yleisintä osa-aikainen työ on vähittäiskaupan alalla, harvinaisinta osa-aikaisuus on valtiosektorilla. Yleistymisestään huolimatta Suomessa osa-aikatyön osuus on edelleen verrattain pieni muihin Euroopan maihin verrattuna²³. Erityisesti alle 35-vuotiaiden naisten keskuudessa osa-aikatyö on yleistä. Korkeasti koulutetuista naista 12% tekee osa-aikatyötä kun kaikista naispalkansaajista osa-aikatyötä tekee 19% (Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2011, TEM raportteja 16/2012).

Määräaikaiset työsuhteet yleistyivät 1980-luvulla ja määräaikaisten osuus kävi huipussaan vuonna 1997. Sittemmin osuus on laskenut ja näyttää jopa vakiintuneen. Suomessa määräaikainen työ on yleisempää kuin

²¹ esim Julkunen ja Nätti 1995

²² esim itsensä työllistäminen, free lance-työ jne jäävät tämän tarkastelun ulkopuolelle.

²³ Esim 2007 ruotsalaisista naisista 40% teki osa-aikatyötä kun Suomessa vastaava luku oli 19%.

muissa Euroopan maissa. Suomalainen erityispiirre on myös määräaikaisen työvoiman korkea koulutustaso. Toinen erityispiirre suomalaisilla työmarkkinoilla on sukupuolten selkeä ero määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä. EU27 maissa määräaikaisuudet ovat miehillä ja naisilla lähes yhtä yleisiä, kun taas Suomessa ne ovat naisilla huomattavasti yleisempiä²⁴. Erityisen yleisiä määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntymisiässä olevien naisten keskuudessa. Yleisimpiä määräaikaiset työsuhteet ovat julkisella sektorilla. Yleisiä määräaikaisuuksien syitä ovat esimerkiksi tehtävän projektiluonne, jatkuvuuden puute rahoituksessa sekä sijaisuus. Naisten määräaikaisuuksien yleisyyden syiksi on nähty pitkät perhevapaat, jotka yhdessä työmarkkinoiden segregaaation kanssa aiheuttavat suuren tarpeen sijaisille nimenomaan naisvaltaisilla aloilla. Sijaisuudet ovat merkittävin yksittäinen määräaikaisuuden peruste (38%), joskin suurimmassa osassa määräaikaisista työsuhteista perusteena on jokin muu syy (TEM raportteja 16/2012). Toisaalta nuoria naisia ei ehkä uskalleta vakinaistaa juuri pitkien perhevapaiden pelossa. Määräaikaisuuteen liittyy työntekijän kannalta negatiivisia vaikutuksia²⁵, joten määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä voidaan pitää ongelmallisena (Lehto ja Sutela 2008, Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela 2005).

Lehdon ja Sutelan aineistossa vuodelta 2008 *vuokratyö* on suhteellisen harvinaista. Yksi prosentti sekä miehistä että naisista ilmoitti olevansa vuokratyöntekijöitä. Vuokratyötä luonnehtii työntekijöiden nuori ikä, valtaosa oli alle 30-vuotiaita. Useimmilla oli korkeintaan keskiasteen koulutus. He työskentelivät enimmäkseen yksityisellä sektorilla kaupan, teollisuuden, palvelujen tai toimistotyön aloilla. Peräti kolmannes vuokratyöntekijöistä oli opiskelijoita. Aineistossa 43 prosenttia teki vuokratyötä omasta halustaan, 31 prosenttia siksi, että muuta työtä ei ollut saatavilla. Joissain tapauksissa taustalla oli myös se, että entinen työpaikka oli ulkoistanut toimintojaan ja työt jatkuivat vuokratyöfirman palveluksessa (Lehto ja Sutela 2008). Tuoreet tilastot paljastavat, että vuokratyö ei ole yleistynyt vuoden 2008 jälkeen vaan hieman vähentynyt. Vuokratyötä tekevien sukupuolijakauma on myös pysynyt tasaisena (Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2010, katso myös Tanskanen 2012).

12. Työttömyys ja syrjäytyminen

12.1. Irtisanomisen vaikutus sukupuolen ja suhdanteen mukaan

Ossi Korkeamäen 2012 ilmestyneessä väitöskirjassa on hyvin kiinnostava ja kartoituksen kannalta relevantti artikkeli, jossa Korkeamäki tarkastelee irtisanomisen merkitystä yksilön myöhemmän työmarkkinatilanteen kannalta. Tarkastelussa on laman aikana 1992 työnsä menettäneet sekä nousukauden aikana 1997 työnsä menettäneet. Lama-ajan havaintojen pohjalta voidaan hahmottaa myös nykyisen laskusuhdanteen mahdollisia pitemmän aikavälin vaikutuksia. Tutkimuksen keskeiset tulokset ovat seuraavat: 1) työpaikkansa

²⁴ Sukupuolten ero määräaikaisuuksissa on Suomessa EU15-maiden suurin ja EU27-maiden toiseksi suurin. TEM raportteja 16/2012.

²⁵ Katso esim Lehto ja Sutela 2008: taloudellinen epävarmuus, heikompi palkkakehitys, vaikeus suunnitella omaa tulevaisuutta. Määräaikaisuuden koetaan myös vaikuttavan asemaan työpaikalla.

menettävät kokevat huomattavia ja pitkäaikaisia ansionmenetyksiä, 2) naisten ansiomenetykset ovat suurempia kuin miesten ansiomenetykset, 3) työpaikan menetyksen palkkavaikutukset ovat heterogeenisiä ja tyypillisesti suurempia alemmissa tuloluokissa, 4) laman aikana työpaikan menetyksestä seuraa vakavampia ja pitkäkestoisempia seurauksia kuin työpaikan menetyksestä noususuhdanteen aikana. Laman aikana työpaikkansa menettäneiden ansiot olivat vielä seitsemän vuoden kuluttua vertailuryhmää matalammat; miehillä 15 % matalammat ja naisilla 20 % matalammat. Kiinnostava yksityiskohta liittyen noususuhdanteen aikana työpaikkansa menettäneisiin on se, että seitsemän vuoden jälkeen miehillä ei ole havaittavissa palkkavaikutusta kun taas naisilla on edelleen 8 % pienemmän ansiot kuin vertailuryhmällä.

12.2. Työttömyys, ikä ja sukupuoli

Toinen kiinnostava suhdanteiden ja työttömyyden vaikutuksia arvioiva tutkimus on Pekka Myrskylän *Taantuma ja työttömyys* vuodelta 2010. Tutkimuksessa tarkastellaan, ketkä joutuivat 2008 alkaneen taantuman seurauksena työttömäksi ja mitkä ovat taantuman vaikutukset eri toimialoille ja maantieteellisille alueille. Kuten Korkeamäen väitöskirjassa, myös Myrskylän tutkimuksessa tarkastellaan lisäksi 1990-luvun laman pitkäaikaisvaikutuksia.

Työllisten rakenne muuttuu, esimerkiksi työvoiman koulutustaso nousee jatkuvasti. Merkittävä muutos suomalaisilla työmarkkinoilla on myös suurten ikäluokkien eläköityminen. Työttömyys koettelee erityisesti nuorisoa ja nuorisotyöttömyysluvut ovatkin korkeita. Vanhempien ikäluokkien työttömyyttä helpottamassa on ollut ns. eläkeputki. Eläkeputkea käytetään edelleen heikossa taloustilanteessa iäkkäiden työntekijöiden polkuna työttömyyseläkkeelle, joka voi alkaa 60 vuoden iässä. Jopa 16-17 prosenttia ikäluokasta kulkee eläkeputken kautta. Putken laajan käytön vuoksi eläkettä edeltää usein useamman vuoden työttömyys. Työstä poistumisikä on siis hieman alempi kuin eläkkeelle siirtymisikä (Myrskylä 2010).

Työttömyysasteilla²⁶ mitattuna työttömyyden kuva vähän muuttuu. Pahimpina lamavuosina nuorten työttömyysaste oli jopa 40 prosenttia kun vuoden 2009 lopulla se oli vasta 14 prosenttia. Kuitenkin 2009 kaikissa ikäryhmissä työttömyys on yleisempää kuin ennen lamaa 1980-luvulla. Lama jätti työttömyyteen pysyvän tasomuutoksen, josta ei ole toivuttu tähän mennessä (Myrskylä 2010).

Suomalaisen työvoiman koulutustaso on noussut kahdessa vuosikymmenessä huimasti, vain perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus on pudonnut alle puoleen välillä 1987-2008. Koulutustason nousu jatkuu edelleen nuorempien ikäluokkien myötä. Myös niiden töiden määrä, joita voi tehdä perusteen koulutuksella, on vähentynyt selvästi. Ylempää korkeakoulututkintoa tai tutkijakoulutusta edellyttävien työpaikkojen määrän sijaan on kasvanut tasaisesti (Myrskylä 2010).

²⁶ Työttömyysaste on työttömien prosenttiosuus saman ikäisestä työvoimasta eli työllisistä ja työttömistä.

1990-luvun laman jäljet näkyvät pitkään maakuntien työllisyydessä. Pirkanmaa, Uusimaa ja Pohjois-Pohjanmaa ovat ylittäneet lamaa edeltäneet työllisten määrän selvästi. Sen sijaan Kainuussa, Etelä-Karjalassa ja Etelä-Savossa ei työllisten määrä ole noussut entiselle tasolle. Kahdessa vuosikymmenessä myös toimialarakenne on muuttunut tuotantovaltaisesta palveluvaltaiseen. Maatalous on supistunut alle puoleen ja teollisuus viidenneksellä. Sen sijaan esim. liike-elämän palvelut ovat kasvaneet 69 prosenttia. Palvelujen työvoimaosuus on nyt 61 prosenttia. Kun valtaosa uusista syntyneistä työpaikoista tuli liike-elämän palveluihin ja yhteiskunnallisiin palveluihin, avautui naisille enemmän uusia työpaikkoja kuin miehille (Myrskylä 2010).

Taantuman alkaessa työvoiman kysyntä alenee voimakkaasti ja työmarkkinat ikään kuin sulkeutuvat. Tällöin myös työmarkkinoilla aloittajia on tavallista vähemmän. Lamakaudella opintonsa päättävistä moni jatkaa opintoja kun työtilaisuuksia ei ole. Tilastoista näkyy, että laman aikana valmistuneiden työllisyys jäi alhaiselle tasolla kun taas laman jälkeen valmistuneet pääsivät nopeammin työmarkkinoilla. Pitkään kestäneellä työttömyydellä on kohtalokkaita pitkäaikaisvaikutuksia. Esimerkiksi seurattaessa vuonna 1993 työttömäksi jääneistä, havaitaan että enemmistö heistä ei koskaan palannut työllisten joukkoon. Osa tosin on tänä aikana jo poistunut eläkkeelle. Työttömien työllistymisen todennäköisyys pienenee sitä mukaa kun ikä kasvaa (Myrskylä 2010).

Miehet ja naiset työskentelevät tyypillisesti eri toimialoilla. Samoin taantuma kohtelee eri toimialoja eri tavalla. Suhdanneherkkiä ovat esimerkiksi miesvaltaiset rakennusala ja teollisuus sekä naisvaltainen kaupan ala. Myös julkinen sektori reagoi suhdanteisiin erityisesti määräraikaisten työsuhteiden päättymisen muodossa. Miesten työttömyys reagoi kuitenkin herkemmin suhdanteisiin kuin naisten. Eri aloilla on erilainen työttömyysriski. Yksilön henkilökohtainen työttömyysriski riippuu myös koulutustasosta. Miesten työttömyysriski on keskimäärin korkeampi kuin naisilla. Sukupuolten palkkaerot puolestaan uusintuvat myös työttömien keskuudessa, sillä työttömyyskorvaus on yleensä ansiosidonnainen, etenkin aluksi (Myrskylä 2010).

Tuore, 2008 alkanut lama toi työttömyyttä etenkin nuoriin ikäluokkiin ja erityisesti miehille. Välillä 2007-2009 20-29-vuotiaiden miesten työttömyys kaksinkertaistui. Naisten työttömyys kasvoi sekin 35 prosenttia. Keskimäärin miesten riski joutua työttömäksi on noin 50 prosenttia suurempi kuin naisilla, nuorissa ikäluokissa jopa kaksikertainen. Miehillä on kaikissa koulutusryhmissä korkeampi riski jäädä työttömäksi. Tässä on eroa verrattuna 1990-luvun lamaan. Tuolloin esimerkiksi korkeasti koulutettujen naisten työttömyysriski oli korkeampi kuin vastaavien miesten (Myrskylä 2010).

12.3. Nuoret työmarkkinoiden ulkopuolella

Pekka Myrskylä (2011) on tarkastellut nuorten tilannetta työmarkkinoiden ja opiskelun *ulkopuolella*. Tarkastelun kohteena ovat 18-29-vuotiaat Tilastokeskuksen aineistojen *muut työvoiman ulkopuolella olevat*. Nuorten, erityisesti nuorten miesten, syrjäytymisestä ollaan oltu huolissaan. Myrskylän tutkimuksessa arvioidaan, paljonko nuoria on työmarkkinoiden ja koulutuksen ulkopuolella ja mitkä ominaisuudet heitä luonnehtivat. Taantuman aikana erityisesti nuorten työttömyys on lisääntynyt. Osa nuorista on jäänyt myös kokonaan yhteiskunnallisten instituutioiden ja palvelujen ulkopuolella olematta sen enempää töissä, työttömänä, opiskelemassa, varusmiehenä tai eläkkeellä. Ulkopuolella olo viivyyttää ja vaikeuttaa siirtymistä työelämään ja pitkittyessä se voi leimata koko elämää. On vaara, että nämä nuoret syrjäytyvät.

Myrskylän aineistossa vuodelta 2008 *muuta työvoiman ulkopuolella olevia nuoria* oli 57 800 henkilöä. Vastaavana aikana työttömiä työnhakijoita oli hieman vähemmän. Ulkopuolisista 32 400 oli suorittanut vain perusasteen tutkinnon. Tästä joukosta pieni enemmistö on miehiä. Kun joukosta poistettiin kotona omaa lasta hoitavat²⁷, 40 000 nuorta oli koulutuksen ja työvoiman ulkopuolella ja pelkän perusasteen tutkinnon varassa.

Ulkopuolisuuden suhteen on havaittavissa selkeitä riskitekijöitä. Yksi näistä on koulutuksen puute. Pelkän peruskoulutuksen omaavalla on kolminkertainen riski syrjäytyä verrattuna ammatillisen keskiasteen koulutuksen saaneisiin. Tässä on havaittavissa miesten suurempi riski syrjäytyä, sillä vain perusasteen koulutuksen suorittaminen on huomattavasti yleisempää miesten keskuudessa. Myös yleisesti ottaen miesten matalampi koulutustaso muodostaa tässä riskin. Myös vieraskielisten riski jäädä ulkopuolelle on kantaväestöä suurempi. Muuta kuin kotimaisia kieliä puhuvien nuorten osuus kaikista nuorista oli 5,2 prosenttia Myrskylän aineistossa. Heidän osuutensa ulkopuolisista oli 23 prosenttia, eli huomattavan korkea verrattuna heidän suhteelliseen osuuteensa ikäluokasta (Myrskylä 2011).

Myös nuorten lapsuudenperheen sosioekonominen asema vaikuttaa todennäköisyyteen jäädä ulkopuolelle. Ulkopuolisten ja työttömien nuorten vanhemmista huomattava osa oli itsekin ulkopuolella tai työttömänä. Myös huostassa olleiden lasten todennäköisyys olla ulkopuolella on 4-5 kertaa suurempi kuin muilla. Ulkopuolisten joukko ei ole kuitenkaan pysyvä. Kun seurattiin vuonna 2003 ulkopuolella olleita, havaittiin että viisi vuotta myöhemmin 61 prosenttia oli poistunut ulkopuolisten ryhmästä. 39 prosenttia alkuperäisestä joukosta oli edelleen ulkopuolella tai työttömänä. Ajassa ilmiö on muuttunut niin, että vuonna 2008 ulkopuolisia on hieman enemmän kuin 1980-luvulla. Parikymmentä vuotta sitten työssä käynti oli nuorissa ikäluokissa yleisempää ja vastaavasti opiskelu harvinaisempaa kuin tällä hetkellä. (Myrskylä 2011).

²⁷ Tämä ei ole ihan ongelmaton lähestymistapa sillä etuusjaksolla olevista hyvinkin osa on aidosti ulkopuolisia. Yli puolella ulkopuolisista naisista on lapsia hoidettavanaan. Jos tämä joukko poistetaan tarkastelusta, on miesten keskuudessa ulkopuolisuus hieman yleisempää kuin naisten keskuudessa.

29 vuoden iässä miehistä 18 prosenttia ja naisista 10 prosenttia on suorittanut vain perusasteen koulutuksen. Tätä useampi on toki aloittanut opiskelun mutta opinnot ovat keskeytyneet. Keskeyttäminen on miehillä yleisempää kuin naisilla, minkä takia miehiä on enemmän pelkän perusasteen koulutuksen varassa. Myrskylän tutkimuksen mukaan vain perusasteen koulutuksen omaavien keskuudessa vieraskielisillä on suurempi todennäköisyys jäädä ulkopuolisiksi kotimaisia kieliä puhuviin verrattuna. Samoin naisilla molemmissa kieliryhmissä on suurempi todennäköisyys jäädä ulkopuolelle kuin miehillä. Työttömyyden suhteen riski toimii päinvastoin. Riski jäädä työttömäksi on suurempi kotimaisia kieliä puhuvilla kuin vieraskielisillä ja kieliryhmien sisällä miesten riski on suurempi kuin naisten. Työttömyyslukuissa saattaa näkyä yksinkertaisesti vieraskielisten vähäisempi ilmoittautuminen työttömäksi työnhakijaksi. Samoin hoitovapaajaksot saattavat siirtää naisia työttömistä ulkopuolisten joukkoon (Myrskylä 2011).

Syrjässä olevien nuorten keskuudessa äitiys (42% naisista) on huomattavasti yleisempää kuin isyys (14% miehistä). Vähän koulutetut naiset jäävät varsin usein ulkopuolisiksi. Syy tähän saattaa olla vähäiset työllistymismahdollisuudet tai työssä käynnin vähäiset taloudelliset kannustimet. Yksinhuoltajanaisilla on suuri todennäköisyys jäädä ulkopuolelle, ilman hoitovapaalla oleviakin. Ulkopuolisuus ja työttömyys ovat osin asioita, jotka siirtyvät sukupolvelta toiselle. Naisten koulutustaso on tunnetusti Suomessa miesten koulutustasoa parempi. Kaikkien nuorten äideistä 36 prosentilla on korkea-asteen koulutus mutta ulkopuolelle jääneiden äideistä korkea-asteen koulutus on vain 14 prosentilla. Ulkopuolisten äideistä jopa 48 prosentilla on vain perusasteen koulutus. Koulutus ja sosioekonominen asema puolestaan korreloivat keskenään, joten on selvää että ulkopuolisten vanhemmat kuuluvat itsekin keskimäärin alempiin sosioekonomisiin luokkiin. Tämä luonnollisestikin näkyy myös ansioissa. Työttömien naisten ansiot (etuudet) ovat miesten tuloja pienemmät samassa suhteessa kuin palkkatulotkin olisivat. (Myrskylä 2011).

13. Selvityksen pohjalta nousseet tutkimustarpeet

Tämä selvitys on koonnut yhteen tutkimustietoa ja tilastotietoa aiheista, joilla on yhtymäkohtansa samapalkkaisuusohjelman tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. Keskeinen tavoite on samapalkkaisuusohjelman toimenpiteiden täsmentäminen. Selvityksen pohjalta näyttää siltä, että oistain aihepiireistä, kuten segregaaion vaikutuksesta palkkaeroihin ja perhevapaiden vaikutuksesta työmarkkina-asemaan, on olemassa suhteellisen paljon tuoretta tutkimusta. Myös palkkausjärjestelmistä sekä tasa-arvosuunnittelusta on melko hyvin tietoa jo olemassa toimenpiteiden kohdistamisen tueksi. Työttömyydestä ja syrjäytymisestä on myös laadukkaita tutkimuksia saatavilla.

Itse rakennemuutos ja sen vaikutukset ovat vaikeammin hahmotettavissa. Osa muutoksesta on jo tapahtunut ja jälkeenpäin sen merkitystä voidaan arvioida. Näyttäisi siltä, että työmarkkinoiden muutoksesta huolimatta palkkaerot polkevat kuitenkin paikallaan. Tulevien, ennakoitujen muutosten merkitystä miesten ja naisten

kannalta on vaikeampi arvioida. Toistaiseksi mikään ei kuitenkaan tunnu viittaavan siihen, että palkkaerot nopeassa tahdissa pienenisivät itsestään, ilman erillisiä toimenpiteitä.

Katvealueita, joilta tutkimustietoa on rajallisesti saatavilla, erottuu selvityksen pohjalta muutamia. Samapalkkaisuusohjelma voisi hyötyä lisätutkimuksesta seuraavilla osa-alueilla:

- 1) Rakennemuutoksen vaikutusten arviointi sukupuolten ja palkkaerojen kannalta. VATT on tehnyt ennusteen eri toimialojen tulevaisuuden näkymistä. Olisi kiinnostavaa ottaa erikseen tarkastelun alle muutosten merkitys sukupuolinäkökulmasta.
- 2) Miesten ja naisten urakehityksen erojen tarkempi tutkiminen. ETLA on toteuttanut tutkimuksen teollisuuden toimihenkilöiden urista, jossa seurataan urien erilaistumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä 25 vuoden ajan. Samantyyppisellä asetelmalla voisi olla kiinnostavaa tutkia muita palkansaajaryhmiä.
- 3) Palkka- ja sopimuspolitiikka. Sopimuspolitiikka on palkanmäärityksessä keskeinen ja avainasemassa, kun mietitään ohjelman toimenpiteitä. Tutkimustietoa aiheesta on vähän ja tuoretta tutkimustietoa ei ole saatavilla juuri lainkaan. Palkka- ja sopimuspolitiikan tutkiminen samapalkkaisuusnäkökulmasta on samapalkkaisuusohjelman tavoitteiden kannalta merkittävä painopiste.

15. Lähteet

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

Haataja, Anita (2008): Selvitys vähimmäismääräisen vanhempainrahan kehityksestä sekä työsuhteen yleisyydestä vanhempainrahan ja kotihoidontuen saajilla. Kela 2008.

Honkatukia, Juha, Ahokas, Jussi ja Marttila Kimmo (2010): Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010-2025. VATT tutkimukset 154 helmikuu 2010.

Hämäläinen, Ulla ja Haataja, Anita (2010): Veikö haikara tasa-arvon? Puolisoiden väliset tuloerot lapsiperheissä. Teoksessa Ulla Hämäläinen ja Olli Kangas (toim.): Perhepiirissä. Kelan tutkimusosasto 2010.

Ikävalko H., Karppinen V., Kohvakka R., Koskinen P., Nylander M., & Wallin T.(2011): Tasa-arvoa palkkaukseen: työn vaativuuden sekä pätevyyden ja suoriutumisen arvioinnin toimivuus Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:18

ILO:n sopimus n:o 100

Julkunen, Raija & Jouko Nätti (1995). Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työpoliittinen tutkimus No. 104. Helsinki: Työministeriö.

Kauhanen Antti ja Napari Sami (2009), ETLA B 238: Työurat Suomessa - Onko sukupuolella merkitystä. Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981-2006

Kelan tilastollinen vuosikirja 2010

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

Korkeamäki, Ossi (2012): Essays on labour demand and wage formation. VATT Publications 60, 2012.

Lammi-Taskula, Johanna, Salmi, Minna ja Parrukoski, Sanna (2009): Työ, perhe ja tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:55.

Lehto, Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen, Maija ja Sutela Hanna (2005): Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisen työn käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 2005.

Lehto Anna-Maija ja Sutela Hanna (2008): Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.

Lehto Anna-Maija (2007): Sukupuolten palkkaero Suomessa. Teoksessa Hanna Sutela ja Anna-Maija Lehto: Tasa-arvo työn takana. Tilastokeskus 2007.

Lilja, Reija, Asplund, Rita ja Kauppinen Kaisa (toim.) 2007: Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69.

Martikainen, Riitta ja Yli-Pietilä, Päivi (1992): Työehdot ja sukupuoli: sokeat sopimukset. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.

Martikainen, Riitta (1989): Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuolijärjestelmä. Esitutkimus. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, Työraportteja 5/1989.

Myrskylä, Pekka (2011): Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys, 12/2011.

Myrskylä, Pekka (2010): Taantuma ja työttömyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys, 57/2010.

OECD. Babies and bosses. Reconciling work and family life. Volume 4. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. Paris: OECD, 2005.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011, Valtioneuvoston kanslia.

Salmi, Minna, Lammi-Taskula, Johanna ja Närvi Johanna (2009): Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 24/2009.

Salonius, Juhani (2011): Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarvointi 2007-2010. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:2.

Samapalkkaisuusohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:11.

Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:26.

Tanskanen, Antti (2012): Vuokratyö Suomessa. Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto. Työelämän tutkimus 1/2012

Tasa-arvolaki (1986/609) (232/2005)

Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi

Tilastokeskus, koulutustilastot 2010

Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2010, 2011

Tilastokeskus: Naiset ja miehet Suomessa 2011

Työmarkkinajärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta 2011.SAK 2011.

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM raportteja 16/2012

Uosukainen, Katja, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen ja Sannu Syrjä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7: Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvälvoitteen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Helsinki 2010.

Valtioneuvoston rakennepoliittisen kannanoton (22.3.2012)

Varjonen, Sampo (2011): Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus- ja vapaus valita. Perhevapaiden uudistamisen argumentointi 1970-luvulta 2000-luvulle. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Kelan tutkimusosasto 2011.

Vartiainen, Juhana (2001): Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. Tasa-arvojulkaisuja 2001:7. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Edita Oyj. Helsinki.