



Naisten ja miesten eläke-erot

Katsaus tutkimukseen ja tilastoihin

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:66

Naisten ja miesten eläke-erot – katsaus tutkimukseen ja tilastoihin

Susan Kuivalainen, Noora Järnefelt, Kati Kuitto, Suvi Ritola

Sosiaali- ja terveysministeriö

ISBN PDF: 978-952-00-4122-9

Tämän julkaisun sisältö edustaa ainoastaan kirjoittajan näkemyksiä ja on yksinomaan hänen vastuullaan. Euroopan komissio ei vastaa julkaisun sisältämien tietojen käytöstä.

Kannen kuvat: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock

Helsinki 2019

Kuvailulehti

Julkaisija	Sosiaali- ja terveysministeriö	12.11.2019
Tekijät	Susan Kuivalainen, Noora Järnefelt, Kati Kuitto, Suvi Ritola	
Julkaisun nimi	Naisten ja miesten eläke-erot Katsaus tutkimukseen ja tilastoihin	
Julkaisusarjan nimi ja numero	Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:66	
ISBN PDF	978-952-00-4122-9	ISSN PDF 2242-0037
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4122-9	
Sivumäärä	84	Kieli suomi
Asiasanat	eläketurva, sukupuolierot, perhevapaat, työllisyys, eläkkeelle siirtyminen, palkkaerot, kansainvälinen vertailu	
Tiivistelmä	<p>Raportissa kootaan Suomessa vuodesta 2000 ilmestynyttä sukupuolten eläke-eroa käsittelevää tutkimusta ja tilastoja. Taavoitteena on tuottaa ajantasainen tietopohja julkiselle keskustelulle ja päätöksenteolle.</p> <p>Naisten eläkkeet ovat keskimäärin viidenneksen matalampia kuin miesten eläkkeet. Vaikka ero on pienentynyt jonkin verran, se on yhä merkittävä ja EU-maiden keskitasoa. Naisten ja miesten keskimääräisessä työllisyysasteessa, työurien pituudessa tai eläkkeelle siirtymisessä ei ole nykyään suurtakaan eroa, sen sijaan ansioero on kansainvälisestikin huomattava (16 %). Sukupuolten ansioero vaikuttaa keskeisesti sukupuolten eläke-eroon. Perhevapaiden epätasainen jakautuminen naisten ja miesten välillä ja erityisesti pitkät kotihoidontukijaksot kasvattavat osaltaan ansio- ja eläke-eroa.</p> <p>Suomalaisen eläkejärjestelmän säännöt ovat samat naisille ja miehille, eikä viimeaikaisten eläkeuudistusten ole arvioitu oleellisesti vaikuttaneen sukupuolten eläke-eroon. Vuonna 2085 naisten mediaanieläkkeen arvioidaan olevan yhä 15 prosenttiyksikköä alempi kuin miesten. Työmarkkinoilla ja ansiotasossa tapahtuvien muutosten sekä työeläkejärjestelmän uudistusten vaikutukset näkyvät vasta vuosien, jopa vuosikymmenien päästä. Kansan- ja takuueläkkeellä on naisille edelleen keskeisempi merkitys, sillä he saavat niitä useammin ja siksi myös niihin tehdyt tasomuutokset koskevat erityisesti naisia.</p>	
Kustantaja	Sosiaali- ja terveysministeriö	
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi	

Presentationsblad

Utgivare	Social- och hälsovårdsministeriet	12.11.2019
Författare	Susan Kuivalainen, Noora Järnefelt, Kati Kuitto, Suvi Ritola	
Publikationens titel	Pensionsskillnader mellan kvinnor och män Översikt över forskning och statistik	
Publikationsseriens namn och nummer	Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:66	
ISBN PDF	978-952-00-4122-9	ISSN PDF 2242-0037
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4122-9	
Sidantal	84	Språk finska
Nyckelord	pensionsskydd, könsskillnader, jämställdhet, familjeledighet, sysselsättning, pensionering, löneskillnader, internationell jämförelse	
Referat	<p>I rapporten sammanställs forskning och statistik om pensionsskillnader mellan könen som publicerats i Finland sedan 2000. Avsikten är att framställa ett uppdaterat kunskapsunderlag för den offentliga diskussionen och beslutsfattandet.</p> <p>Kvinnornas pensioner är i genomsnitt en femtedel lägre än männens pensioner. Trots att skillnaden har minskat något är den fortfarande avsevärd och motsvarar medelnivån i EU-länderna. För närvarande är det ingen stor skillnad mellan kvinnors och mäns genomsnittliga sysselsättningsgrad, tid i arbetslivet eller ålder för pensionsavgång, men inkomstskillnaden är däremot avsevärd (16 procent) även i internationell jämförelse. Inkomstskillnaden mellan könen har en väsentlig inverkan på pensionsskillnaden mellan könen. Den ojämna fördelningen av familjeledigheter mellan kvinnor och män och särskilt långa perioder med hemvårdsstöd bidrar till att inkomst- och pensionsskillnaderna ökar.</p> <p>Det finländska pensionssystemets regler är desamma för kvinnor och män, och de senaste pensionsreformerna har inte bedömts ha någon väsentlig inverkan på pensionsskillnaden mellan könen. Det bedöms att kvinnors medianpension fortsatt kommer att vara 15 procentenheter lägre än männens år 2085. Konsekvenser av förändringar på arbetsmarknaden och i inkomstnivån samt av reformer av arbetspensionssystemet syns först efter flera år, ibland flera årtionden. Folk- och garanti-pensionen har fortsatt en större betydelse för kvinnorna, eftersom kvinnor i större utsträckning lyfter sådan, och därför berörs särskilt kvinnor när nivån på dessa pensioner ändras.</p>	
Förläggare	Social- och hälsovårdsministeriet	
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi	

Description sheet

Published by	Ministry of Social Affairs and Health		12 November 2019
Authors	Susan Kuivalainen, Noora Järnefelt, Kati Kuitto, Suvi Ritola		
Title of publication	Pension differences between women and men Overview of research and statistics		
Name and number of the publication	Reports and memoranda of the Ministry of Social Affairs and Health 2019:66		
ISBN PDF	978-952-00-4122-9	ISSN PDF	2242-0037
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4122-9		
Pages	84	Language	Finnish
Keywords	pension provision, gender differences, gender equality, family leave, employment, retirement, pay differentials, international comparison		
<p>Abstract</p> <p>The report compiles research and statistics on gender-based differences in pensions published in Finland since 2000. The objective is to produce an up-to-date knowledge base for public discussion and decision-making.</p> <p>Women's pensions are on average one fifth lower than men's pensions. Even though the gap has narrowed somewhat, it is still significant and above the EU average. Today, there is not much difference in the average employment rate, length of working careers or retirement of women and men, but the difference in earnings is significant even by international standards (16%). The gender pay gap has a key impact on the gender pension gap. The unequal sharing of family leave between women and men and particularly the long periods of supported home care increase the gap between earnings and pensions.</p> <p>The rules of the Finnish pension systems are the same for women and men, and the recent pension reforms are thought not to have had a significant effect on the gender pension gap. It is estimated that in 2085, the median pension for women will still be 15 percentage points lower than for men. The effects of changes in the labour market and earnings level as well as reforms in the employment pension system will not be visible until years, even decades, later. The national pension and guarantee pension are still of greater importance to women, as women get them more often, and therefore the changes made to them also affect women in particular.</p>			
Publisher	Ministry of Social Affairs and Health		
Publication sales/ Distributed by	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

1	Johdanto	9
2	Suomalainen eläkejärjestelmä ja 2000-luvun eläkeuudistukset sukupuolinäkökulmasta	13
2.1	Suomen eläkejärjestelmä.....	13
2.2	Eläkeuudistusten sukupuolivaikutukset.....	16
2.2.1	Vuoden 2005 työeläkeuudistus	17
2.2.2	Vuoden 2017 työeläkeuudistus	21
2.2.3	Kansaneläkejärjestelmän muutokset.....	22
3	Sukupuolten erot kuukausieläkkeessä	24
3.1	Sukupuolten välinen eläke-ero vuonna 2018	25
3.2	Sukupuolten eläke-eron kehitys	30
4	Sukupuolten erot työurissa ja ansioissa	35
4.1	Naisten ja miesten työllisyys ja työurien pituus	35
4.2	Erot naisten ja miesten ansioissa.....	41
5	Perhevapaiden merkitys sukupuolten eläke-erolle	46
5.1	Perhevapaiden vaikutus eläkekarttumalle.....	46
5.2	Perhevapaiden jakautuminen äitien ja isien kesken.....	48
5.3	Pitkien perhevapaiden merkitys naisten ura- ja palkkakehitykselle.....	51
6	Sukupuolten ero eläkkeelle siirtymisessä	52
7	Sukupuolten eläke-ero kansainvälisessä vertailussa	59
8	Yhteenveto ja lopuksi	66
	Lähteet	71

LUKIJALLE

Käsillä oleva raportti on toteutettu osana Sukupuolten eläke-erot -hanketta, joka on kaksivuotinen (2018–2020) Euroopan unionin osarahoittama projekti. Hankkeen tavoitteena on herättää keskustelua naisten ja miesten eläke-eroista ja lisätä kansalaisten ja päättäjien tietämystä eläke-erojen syistä. Hanketta koordinoi sosiaali- ja terveysministeriö ja sitä toteutetaan yhteistyössä Eläketurvakeskuksen, Kelan ja Työeläkevakuuttajat Telan kanssa.

Naisten ja miesten väliseen palkkaeroon verrattuna sukupuolten eläke-ero on vähemmän tunnettu eikä aihe ole ollut keskeisesti esillä julkisessa eläkkeitä koskevassa keskustelussa tai sukupuolten tasa-arvon agendalla. Sen sijaan eurooppalaisessa, eläkkeiden riittävyttä ja palkkatasa-arvoa koskevassa puheessa sukupuolten välisiin eläke-eroihin on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota. Euroopan unioni onkin esittänyt huolensa ikääntyneiden naisten köyhyydestä.

Sukupuolten eläke-eron tarkastelu on merkityksellistä myös Suomessa. Eläke-ero on huomattava, sillä naisten kuukausieläke on noin viidenneksen matalampi ja ikääntyneiden köyhyysriski yli kaksinkertainen miehiin verrattuna. Eläke-aika muodostaa pitkän ajanjakson koko elinkaaresta ja eläke on eläkeläisen tärkein, usein myös ainoa, tulonlähde. Pienituloisuus on vahvasti sukupuolittunut ilmiö, nimenomaan vanhemmissa ikäryhmissä. Sukupuolten eläke-eroissa onkin kysymys tasa-arvon toteutumisen lisäksi myös toimeentulosta ja sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta.

Taustaselvitys on tarkoitettu asiantuntijoille ja päättäjille tietopaketiiksi, joka kokoaa yhteen keskeisen sukupuolten eläke-eroa koskeva tutkimus- ja tilastotiedon ja kuvaa sen pohjalta naisten ja miesten eläke-eroja ja erojen taustalla vaikuttavia tekijöitä. Selvityksen toivotaan antavan eväitä eläkkeistä käytävään keskusteluun ja päätöksentekoon sukupuolinäkökulmasta.

Sosiaali- ja terveysministeriö tilasi tämän selvityksen Eläketurvakeskukselta ja sen ovat kirjoittaneet Susan Kuivalainen, Noora Järnefelt, Kati Kuitto ja Suvi Ritola. Kiitämme sekä kirjoittajia että Eläketurvakeskuksen muita asiantuntijoita, Marjukka Hietaniemeä, Juha Rantalaa ja Heidi Nymania, jotka kommentoivat käsikirjoitusta.

Tanja Auvinen
Johtaja
Tasa-arvovoyksikkö
Sosiaali- ja terveysministeriö

1 Johdanto

Naisten ja miesten välinen palkkaero tunnetaan verraten hyvin, sen sijaan naisten ja miesten erot eläkkeiden tasossa ja eläkeaikaisessa toimeentulossa ovat vähemmän tunnettuja. Naisten kuukausieläke oli vuonna 2018 keskimäärin noin viidenneksen matalampi kuin miesten eläke ja ikääntyneiden eläkeläisnaisten köyhyysriski on yli kaksinkertainen miehiin verrattuna. Sukupuolten¹ ero eläkeaikaisessa toimeentulossa on huomattava, ja siksi on tärkeää lisätä tietoa erosta, sen merkityksestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tässä raportissa kootaan yhteen säännöllisesti tuotettujen tilastojen ja Suomessa vuoden 2000 jälkeen ilmestyneiden tutkimusten keskeinen tieto sukupuolten eläke-eroista. Raportin tavoitteena on tuottaa ajantasainen tietopohja julkiselle keskustelulle ja päätöksenteolle sekä paikantaa aihepiiriin tutkimukselliset aukot.

Eläke-erojen tarkastelu sukupuolinäkökulmasta on oleellinen monesta syystä. Ensinnäkin naiset muodostavat enemmistön eläkkeensaajista. Vuonna 2018 kaikista Suomessa asuvista omaeläkkeensaajista² naisia oli 55 prosenttia³. Mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse, sitä suurempi on naisten osuus. Naisten korkeampi määrä eläkkeensaajista johtuu naisten miehiä pidemmästä elinajasta, sillä eläkkeelle siirtyneiden määrässä ei ole systemaattista eroa. Pidemmän elinaikansa vuoksi naiset ovat myös miehiä pidempään eläkkeellä. Vuonna 2015 päätyneiden vanhuuseläkkeiden kesto oli naisilla miltei viisi vuotta pidempi kuin miehillä: naiset olivat olleet vanhuuseläkkeellä keskimäärin liki 20 vuotta (19,5 vuotta), miehet 15 vuotta (14,9). Lisäksi naisilla päätyneiden vanhuuseläkkeen kesto on kasvanut 20 vuodessa 4,6 vuodella ja miehillä 2,5 vuodella. (Kuivalainen ym. 2017, 48.) Kysymys eläkkeen tasosta ja erosta koskee siten erityisesti naisia. Samalla kun naisten eläkkeet ovat keskimääräistä pienempiä, naiset ovat pidempään eläkkeellä ja muodostavat enemmistön eläkkeensaajista.

Kysymys sukupuolten eläke-eroista on erityisen oleellinen myös siksi, että pienituloisuus on vahvasti sukupuolittunut ilmiö vanhemmissa ikäryhmissä. Naisten keskimääräistä alhaisemman eläkkeen ja yksin asumisen yleisyyden vuoksi ikääntyneiden naisten pienituloisuus, köyhyysriski, on miehiä huomattavasti korkeampi. Vuonna 2017 yli

¹ Tässä raportissa sukupuolten erolla viitataan naisten ja miesten välisiin eroihin, koska se on ainoa sukupuolta koskeva tilastoitu tieto.

² Omaeläkkeellä tarkoitetaan eläkettä, joka on karttunut henkilön omasta työnteosta ja henkilön saamasta kansaneläkkeestä. Omaeläkkeitä ovat työ- ja kansaneläkejärjestelmästä maksettavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeet sekä työeläkejärjestelmästä maksettavat maatalouden erityiseläkkeet, osa-aikaeläkkeet ja osittaiset vanhuuseläkkeet.

³ Kaikki tässä raportissa esitetyt luvut eläkkeiden saajista ja suuruksista perustuvat Eläketurvakeskukseen tilastotietokannasta saataviin tietoihin, ellei toisin mainita. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/tilastotietokanta/>

75-vuotiaista naisista pienituloisia oli 27 prosenttia ja miehistä 13 prosenttia (Tilastokeskus 2019a). Pienituloisia eläkeläisiä on määrällisesti eniten 75 vuotta täyttäneiden naisten joukossa (ks. lisää Rantala & Riihelä 2017). Myös pitkittynyt pienituloisuus⁴ on yleisintä vanhimmillä naisilla (Tilastokeskus 2019a).

Yksilön toimeentulon näkökulmasta eläke-erojen merkitys korostuu aiempaa enemmän, kun elinaika pitenee ja eläkkeellä vietetään yhä pidempi aika. Eläkkeellä oloaika on nykyään merkittävä jakso; keskimäärin noin neljännesosa elinajasta ollaan eläkkeellä. Tästäkin syystä eläkkeiden tarkastelu sukupuolinäkökulmasta on perusteltua. Aiemmin naisten pienemmät eläkkeet, kuten palkkakin, voitiin nähdä ennemminkin perheen sisäisen työnjaon tekijänä, jolloin perheen elättäjän tulot turvasivat myös eläkeaikana puolison toimeentulon (ks. Sandberg-Koskinen 2019). Perherakenteiden muuttuessa, erityisesti avioerojen ja yksin asumisen lisääntyessä, itse ansaittu eläke on naisillekin entistä tärkeämpi (Bettio 2018). Sukupuolten välinen tasa-arvo on keskeinen arvo pohjoismaisessa yhteiskunnassa sekä Euroopan unionin perusarvo, mutta tasa-arvon toteutumiseen eläkeaikaisessa toimeentulossa on yhä matkaa.

Sukupuolten eläke-eroihin vaikuttavat sekä eläkejärjestelmän periaatteet ja säännöt että työuran aikaisissa eläkettä kartuttavissa ansioissa ilmenevät erot. Merkittävin sukupuolten eläke-eroja tuottava tekijä on naisten ja miesten välinen epätasa-arvo työmarkkinoilla ja hoivan jakautumisessa. Suomen eläkejärjestelmä on perusteiltaan sukupuolineutraali ja menettelytavoiltaan tasapuolinen; naisille ja miehille karttuu eläkettä yhtäläisin säännöin (ks. eläkejärjestelmästä luku 2.1). Naisten eläkkeet ovat kuitenkin keskimäärin miesten eläkkeitä matalampia. Tämä johtuu pääasiassa sukupuolten välisistä eroista ansiotasossa (Uusitalo 2014). Koska eläke määräytyy ensi sijassa työuran aikaisten ansioiden perusteella, naisten ja miesten väliset erot työurien pituuksissa, työtuntien määrissä ja ansiotasossa toistuvat eläkkeiden tasossa. Näin naisten matalammat ansiot, lyhyemmät työurat ja yleisemmät osa-aikatyöt heijastuvat eläketasoon (ks. sukupuolten eroista työurissa ja ansioissa luku 4). Lastenhoidon epätasainen jakautuminen isien ja äitien välillä vaikuttaa osaltaan naisten matalampaan eläketasoon (ks. perhevapaiden merkityksestä ansiolle ja eläkkeelle luku 5). Valtaosa sukupuolten eläke-erosta syntyy eläkejärjestelmän ulkopuolella ollen seurausta naisille ja miehille elinkaaren aikana kumuloituvista eläkkeen määräytymiseen vaikuttavista tekijöistä (ks. esim. Frericks & Maier 2008).

⁴ Pitkittyneesti pienituloiseksi luokitellaan henkilöt, jotka ovat eläneet pienituloisessa kotitaloudessa tilastointivuoden lisäksi kolmen edellisvuoden aikana vähintään kaksi kertaa.

Sukupuolten eläke-eroon on alettu kiinnittää enenevässä määrin huomiota viime vuosina. Euroopan komissio nosti eläkkeitä käsittelevässä ns. valkoisessa kirjassa tavoitteeksi sukupuolten eläke-eron kaventamisen (European Commission 2012) ja on sittemmin tuottanut säännöllisesti tietoa sukupuolten eläke-eroista (mm. Bettio ym. 2013; Betti ym. 2015; European Commission 2018). Myös muut kansainväliset järjestöt, kuten OECD, on sisällyttänyt julkaisuihinsa viime vuosina sukupuolten eläke-eroa ja siihen liittyvää tematiikkaa (esim. OECD 2015; OECD 2017). Vaikka julkinen keskustelu sukupuolten eläke-erosta tuntuu jossain määrin vilkastuneen viime vuosina Suomessakin, aihe ei ole erityisen keskeisesti esillä poliittisella agendalla tai eläkekeskusteluissa. Esimerkiksi vuoden 2017 eläkeuudistuksessa sukupuolten eläke-eron kaventaminen ei ollut tavoitteena vaan tavoitteena oli sukupolvien ja sosioekonomisten ryhmien välisen oikeudenmukaisuuden edistäminen (ks. eläkeuudistuksesta sukupuolten näkökulmasta luku 2.2). Sukupuolten välisten erojen on kuitenkin osoitettu olevan usein suurempia kuin sosioekonomisten erojen (Järnefelt ym. 2014).

Sukupuolten eläke-eroista puhuttaessa nousee esiin kysymys elinaikaisista eläkeetuuksien määrästä, eläkepääomasta. Naisten eläkkeelläoloaika on miehiä pidempi pidemmän eliniän vuoksi. Pidemmän eliniän seurauksena naiset saavat paremman tuoton maksamilleen eläkemaksuille (Risku 2015). Naisten miehiä pidempi elinikä tasoittaa sukupuolten eläke-eroja tarkasteltaessa koko elinkaaren aikana maksettuja maksuja ja saatuja eläkkeitä (Uusitalo 2014). Elinkaaritarkastelu tuo oman näkökulmansa kokonaisuuteen, mutta yksilöiden toimeentulon kannalta kuitenkin oleellinen näkökulma on kuukausieläkkeen taso. Eläkejärjestelmän tavoitteena on turvata toimeentulo eläkeaikana. Eläke on myös vakuutus pitkää elinikää vasten, joka turvaa pitkään elävän toimeentulon sukupuolesta riippumatta. Suurempi elinaikainen kokonaissumma ei auta kuukausittaisen toimeentulon kannalta, eikä sillä voi oikeuttaa kuukausieläkkeen tasoon liittyvää sukupuolten eroa. Mikäli naisten työurat jatkavat pidentymistään (ks. sukupuolten eroista työurissa luku 4.1) ja mikäli miesten elinikä nousee jatkossakin naisia nopeammin, sukupuolten ero eläkemaksujen tuotossa tasoittuu tulevaisuudessa. Toimenpiteet, joilla voidaan edistää miesten, etenkin alempien tuloryhmiin kuuluvien miesten, elinajan myönteistä kehitystä, ovat tärkeitä myös sukupuolten eroille.

Raportin tavoitteena on koota keskeinen sukupuolten eläke-eroa koskeva tilastotieto sekä vuoden 2000 jälkeen julkaistun sukupuolten eläke-eroja käsittelevän suomalaisen tutkimuksen tulokset. Raportti on tehty Sosiaali- ja terveysministeriön Sukupuolten eläke-erot -hankkeen taustaselvityksenä. Selvitys kuvaa naisten ja miesten eläke-eroja ja erojen taustalla vaikuttavia tekijöitä olemassa olevan tutkimuksen ja tilastotiedon pohjalta.

Raportin toisessa luvussa esitellään työeläkejärjestelmän ja laajemmin eläkejärjestelmän lähtökohdat sekä kuvataan kahden suuren eläkeuudistuksen 2005

ja 2017 keskeiset muutokset sekä kansaneläkejärjestelmän eläkkeisiin tehdyt keskeiset muutokset sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna. Kolmannessa luvussa kootaan yhteen tietoa naisten ja miesten kuukausieläkkeen tasosta ja rakenteesta sekä niiden kehityksestä. Neljäs luku käsittelee keskeisiä sukupuolten eläke-eroja synnyttäviä tekijöitä: naisten ja miesten eroja työhön osallistumisessa sekä ansiotasossa. Selvitys sisältää kaksi temaattista lukua. Ensimmäinen niistä käsittelee perhevapaiden merkitystä naisten työhön osallistumiselle ja ansioille ja sitä myötä eläke-erolle. Jälkimmäisessä esitellään puolestaan sukupuolieroja eläkkeelle siirtymisessä. Seitsemäs luku sisältää kansainvälisen vertailun sukupuolten eläke-erosta. Raportti päättyy yhteenvetolukuun, joka kokoaa yhteen raportin keskeisen sisällön sekä aihealueet, joista tarvitaan lisää tietoa ja tutkimusta.

2 Suomalainen eläkejärjestelmä ja 2000-luvun eläkeuudistukset sukupuolinäkökulmasta

Eläketulo heijastaa pitkälle ihmisen elämänkaaren aikana tapahtunutta työskentelyä ja siitä saatua ansiota, mutta eläkkeen määrään ja eläke-eron tasoon vaikuttavat osaltaan myös eläkejärjestelmä, sen ominaisuudet ja säännöt, joilla eläkettä karttuu ja joilla maksettavan eläkkeen suuruus määräytyvät. Tässä luvussa esitellään suomalaisen lakisääteisen eläkejärjestelmän pääpiirteet sekä kuvataan 2000-luvulla tehdyt suuremmat työeläkeuudistukset sekä muutokset kansaneläkejärjestelmän eläkkeisiin sukupuolinäkökulmasta.

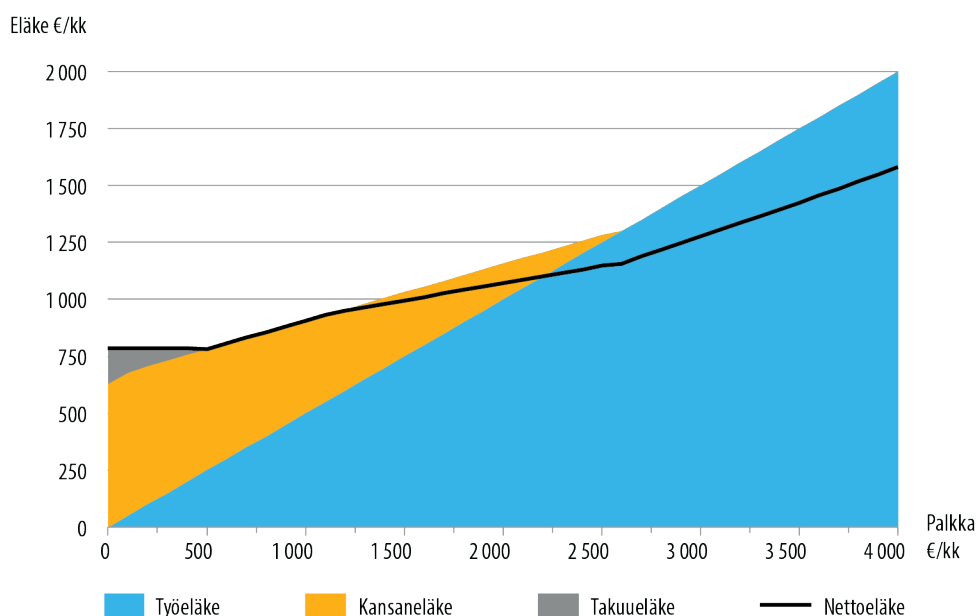
2.1 Suomen eläkejärjestelmä

Suomalainen eläkejärjestelmä rakentuu ensisijaisesti lakisääteiselle eläketurvalle. Lakisääteinen järjestelmä muodostuu työeläkkeestä, kansaneläkkeestä ja takuueläkkeestä. Kelan hallinnoimat asumiseen perustuvat kansaneläke ja takuueläke ovat verorahoitteisia etuuksia. Työeläke rahoitetaan työnantajien ja työntekijöiden maksamalla työeläkemaksuilla ja sen hoitamisesta vastaavat työeläkelaitokset. Työuran aikaisten ansioiden perusteella muodostuvan ansiosidonnaisen työeläkkeen tavoite on turvata työssäoloaikana saavutetun kulutustason kohtuullinen säilyminen eläkkeelle siirryttäessä. Kansaneläke ja vuonna 2011 voimaan tullut takuueläke takaavat puolestaan perus- ja vähimmäistulon niille, joiden työeläke on lyhyen työuran tai matalan ansiotason vuoksi jäänyt vähäiseksi tai joille ei ole kertynyt työeläkettä lainkaan.

Eläkejärjestelmän perusteet luotiin 1960-luvun vaihteessa, jolloin säädettiin yksityisen sektorin työeläkejärjestelmästä pian uuden kansaneläkelain voimaantulon jälkeen (ks. lisää esim. Hannikainen & Vauhkonen 2012). Työeläkkeellä ja kansaneläkkeellä on ollut siitä lähtien toisiaan täydentävä rooli (Kuvio 2.1). Kansaneläke, joka täydentää alhaiseksi jäänyttä työeläkettä, on ollut naisille matalamman työeläkkeen vuoksi miehiä merkityksellisempi, ja kansaneläkkeen johdosta sukupuolten eläke-ero kapenee (Kuivalainen ym. 2018). Kansaneläkkeen määrä pienenee asteittain työeläkkeen määrän kasvaessa. Jokainen työeläke-euro vähentää kansaneläkettä 50 sentillä. Kun työeläke on yli 1 299,88 euroa kuussa (raja vuonna 2019 yksin asuvalle, raja avio-/avoliitossa asuvalle 1 157,71 €/kk), kansaneläkettä ei myönnetä. Jos työeläke on pieni tai sitä ei ole lainkaan, kansaneläke maksetaan täysimääräisenä. Vuonna 2019 täyden kansaneläkkeen määrä on 628,85 €/kk yksin asuvalle (557,79 € avo- tai avioliitossa

olevalle). Takuueläkettä maksetaan niille, joiden kokonaiseläke jää alle takuueläkkeen rajan (784,52 €/kk vuonna 2019). Kela voi maksaa eläkkeensaajalle myös erilaisia lisä: eläkkeensaajan asumistukea, eläkettä saavan hoitotukea, lapsikorotusta tai rintamalisää. (Ks. lisää Knuuti & Ritola 2019.)

Kuvio 2.1. Kokonaiseläke vuonna 2019



Lähde: Knuuti & Ritola 2019

Työeläkettä karttuu 1,5 prosenttia vuodessa kaikista työansioista 17 ikävuodesta alkaen vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajaan asti. Vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja nousee asteittain eläkeiän nousun myötä. Ennen vuotta 1957 syntyneillä ikäraja on 68 vuotta, vuosina 1958–61 syntyneillä 69 vuotta ja sitä nuoremmilla 70 vuotta. Eläkettä karttuu myös joiltakin sosiaalietuusjaksoilta (ks. muutoksista luku 2.2 sekä perhevapailta karttuvasta eläkkeestä luku 5). Kansaneläkettä voi saada Suomessa asuva henkilö, joka on asunut maassa vähintään kolmen vuoden ajan täytettyään 16 vuotta. Jos asumisaikavaatimukset täyttyvät mutta henkilö on asunut Suomessa alle 80 prosenttia 16 vuoden iän täyttymisen jälkeen, suhteutetaan kansaneläke Suomessa asuttuun aikaan. Kansaneläkettä maksetaan myös ulkomailla asuville toisin kuin takuueläkettä. Takuueläkkeeseen vaikuttavat kaikki ulkomailta maksettavat eläkkeet, kansaneläkkeeseen vain tietyt eläkkeet.

Suomalainen työeläketurva on hyvin kattava kansainvälisesti verrattuna. Vuosikymmenten aikana järjestelmää on kehitetty niin, että työeläketurva kattaa nykyään lähes kaiken ansiotyön. Useissa maissa eläkeoikeus syntyy vasta korkeammilla ansiotu-

loilla. Näissä maissa naisille tyypillinen matalapalkkainen, osa-aikatyö ja määräaikainen työ on heikommin katettu ansiosidonnaisessa eläketurvajärjestelmässä kuin Suomessa.

Toinen keskeinen ominaisuus suomalaiselle työeläketurvalle on, että eläkkeen määräytymisperusteet ja saantiehtot ovat nykyään pitkälle yhteneväiset, kun yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöitä koskevat eläkkeen karttumisen säännökset on vuosien kuluessa yhtenäistetty⁵. Se, että eri ammattien, toimialojen ja sektoreiden välillä ei ole juurikaan eroja säännöissä, on verrattain poikkeuksellista kansainvälisesti. Koska säädökset eri ammateissa ja toimialoilla ovat samat ja koska ne kattavat vähäisenkin ansiotyön, myös naisille tyypilliset ammatit ja toimialat on katettu yhdenvertaisesti miehille tyypillisten töiden kanssa. Lakisääteisen eläketurvan säännöt, määräytymisperusteet ja saantiehtot ovat myös sukupuolineutraaleja. Naisia ja miehiä koskevat muun muassa sama eläkeikä.

Kolmantena erityispiirteenä on ylärajan puuttuminen eläkkeen perusteena oleville palkkatuloille tai eläkkeen määrälle. Useissa maissa lakisääteisestä työeläkejärjestelmästä kartuttavalle eläkkeelle on asetettu eläkepalkka- tai eläkekatto. Suomessa kaikki palkkatulot kartuttavat eläkettä ja siten myös korkeimmat tuloryhmät ja ansiot kuuluvat lakisääteiseen eläketurvaan. Tämä on katsottu keskeiseksi syyksi sille, miksi yksilöllisten eläkevakuutuksien tai lisäeläkkeiden merkitys on järjestelmässä vähäinen (Kangas & Luna 2011). Kansainvälisissä tutkimuksissa on ilmennyt, että sukupuolten ero on erityisen suuri nimenomaan kakkospilarin työmarkkinapohjaisissa eläkkeissä, joihin naiset kuuluvat miehiä harvemmin (ks. esim. European Commission 2018; Arza 2015).

Eläkejärjestelmä on Suomessa kattava siitäkin näkökulmasta, että se turvaa toimeentulon niin vanhuuden, pysyvän työkyvyttömyyden kuin perhehuoltajan kuoleman vuoksi. Työeläkejärjestelmästä maksetaan vanhuus-, työkyvyttömyys-, työura- ja perhe-eläkettä sekä osittaista varhennettua vanhuuseläkettä. Kansaneläkejärjestelmästä maksetaan vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläkettä. Nykyisin suurin osa eläkkeelle siirtävistä siirtyy vanhuuseläkkeelle, mutta vielä vuosituhaten alussa

⁵ Palkansaajat on katettu työntekijän eläkelain (TyEL), merimieseläkelain (MEL) ja julkisten alojen eläkelain (JuEL) mukaan.

enemmistö siirtyi eläkkeelle eri varhaiseläkereittien⁶ kautta (Kautto 2017). Tänä päivänä ainoa varhaisen eläkkeelle siirtymisen eläkelaji on työkyvyttömyyseläke⁷ ja osittaiselle vanhuuseläkkeelle voi siirtyä 61-vuotiaana. Vuonna 1964 syntyneillä osittaisen vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee 62 ikävuoteen.

Viime vuosikymmeninä työeläketurvan asema eläketurvan kokonaisuudessa on vahvistunut. Järjestelmä on kypsynyt ja yhä suurempi osa eläkkeelle siirtyneistä on työskennellyt koko työuransa työeläkejärjestelmän voimassa ollessa. Työeläkettä saavien määrä on kasvanut ja vastaavasti kansaneläkettä saavien määrä on vähentynyt (ks. saajien kehityksestä luku 3).

2.2 Eläkeuudistusten sukupuolivaikutukset

Yksittäiset muutokset voivat kohdistua enemmän miehiin tai naisiin ja kaventaa tai lisätä eläke-eroa. Vuoden 2005 työeläkeuudistuksen arvioitiin sisältävän naisten eläketasoa parantavia elementtejä. Vuoden 2017 työeläkeuudistuksen arvioitiin vaikuttavan samalla tavalla miesten ja naisten eläketasoon.

Eläkkeen karttumisen perhevapaiden ajalta yhdenmukaistui erilaisissa työsuhteissa vuodesta 2005 alkaen. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajoilta eläkettä karttuu lähes vastaavasti kuin työstä, ja kotihoidontukiajalta kiinteän perusteen mukaan.

Työeläkejärjestelmän muutokset vaikuttavat eläkkeisiin pitkällä, jopa vuosikymmenien viiveellä. Kansaneläkkeen ja takueläkkeen tasoon tehtävät muutokset vaikuttavat heti maksussa oleviin eläkkeisiin.

Kansaneläkejärjestelmän muutokset vaikuttavat erityisesti naisten kokonaiseläketasoon, koska naiset saavat kansaneläkettä ja takueläkettä miehiä useammin.

⁶ Eri varhaiseläkereittejä on karsittu 1990-luvulta lähtien; aluksi varhaiseläkkeiden ikärajoja nostamalla. Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa lakkautettiin yksilöllinen varhaiseläke ja työttömyyseläke. Varhennettu vanhuuseläke poistettiin vuonna 2013 ja osa-aikaeläke 2017.

⁷ Vuoden 2017 eläkeuudistuksessa voimaan tulleelle työraueläkkeelle voi jäädä 63-vuotiaana. Sille on voinut siirtyä 1.2.2018 lähtien ne, jotka ovat tehneet raskasta työtä 38 vuoden ajan. Työraueläkkeen rooli on toistaiseksi vähäinen, vuonna 2018 sitä myönnettiin 27 henkilölle.

Eläkejärjestelmään on tehty 2000-luvulla joukko pienempiä muutoksia ja kaksi isoa uudistusta, vuosina 2005 ja 2017. Sekä vuoden 2005 että 2017 työeläkeuudistuksessa tavoitteiden pääpaino on ollut työurien pidentämisessä ja järjestelmän taloudellisen kestävyuden turvaamisessa. Uudistuksissa ei ole nostettu sukupuolten eläke-eroa tai sen kaventamista erityiseksi tavoitteeksi, vaikkakin tavoitteina ovat olleet myös eläkkeen riittävyden ja järjestelmän oikeudenmukaisuuden turvaaminen. (HE 242/2002; HE 16/2015.) Työeläkejärjestelmään tehdyt isot uudistukset johtivat muutoksiin myös kansaneläkejärjestelmässä, minkä lisäksi vuonna 2011 voimaan tullut takuueläke sekä ajoittaiset tasokorotukset ja indeksijäädytykset ovat osaltaan vaikuttaneet kansaneläkejärjestelmän etuuksien tasoon 2000-luvulla (ETK 2019a).

Lainvalmistelun yhteydessä on arvioitu muutosten sukupuolivaikutuksia (Tuominen 2002; Ritola 2015; HE 242/2002; HE 16/2015). Sukupuolivaikutusten arviointi lainvalmistelussa tarkoittaa sitä, että pyritään etukäteen selvittämään lain vaikutukset naisiin ja miehiin, jottei aiheutettaisi syrjiviä sukupuolivaikutuksia (STM 2007). Tässä tarkastellaan uudistusten vaikutuksia erityisesti siltä osin, kuin niillä arvioidaan olevan vaikutusta eri tavalla miesten ja naisten eläketasoihin ja siten mahdollisesti eläke-eron kehitykseen. Tarkastelun kohteena ovat työeläkkeen, kansaneläkkeen ja takuueläkkeen muutokset 2000-luvun alusta alkaen.

Työeläkkeen määräytymiseen tehdyt uudistukset vaikuttavat työikäisen väestön tuleviin eläkekarttumiin, joten eläkkeiden tasossa ja miesten ja naisten eläke-erossa vaikutukset näkyvät pitkällä viiveellä. Täysimääräisinä uudistuksen vaikutukset näkyvät eläkkeessä vasta, kun uudistuksen aikaan työuransa alussa oleva henkilö siirtyy eläkkeelle. Kansaneläkkeen ja takuueläkkeen tasoon tehtävät muutokset puolestaan vaikuttavat heti maksussa oleviin eläkkeisiin.

2.2.1 Vuoden 2005 työeläkeuudistus

Vuoden 2005 työeläkeuudistuksen keskeisiä muutoksia olivat (HE 242/2002; ETK 2019b):

- eläkkeen laskeminen koko työuran ansioista aiemman työsuhteittaisen laskennan sijaan
- siirtyminen palkkakertoimeen eläkkeen perusteena olevien ansioiden tarkistuksessa
- karttumisen ikärajojen laajentaminen sekä ikään sidotut karttumisprosentit: 18–52-vuotiaana 1,5 prosenttia, 53–62-vuotiaana 1,9 prosenttia ja 63–68-vuotiaana 4,5 prosenttia
- eläkkeen karttuminen sosiaalietuuksista, esimerkiksi lapsenhoitoajoilta, aiempaa yhdenmukaisemmin ja kattavammin
- elinaikakertoimen käyttöönotto

- joustava eläkeikä 63–68 vuotta aiemman 65 vuoden sijaan
- varhaiseläkemuuotojen karsiminen
- yksityisen sektorin palkansaajalakiin yhdistäminen (toteutettiin vuonna 2007).

Uudistuksen yhtenä tavoitteena oli määräytymisen yhdenmukaisuus erilaisilla työurilla, ja muutosten eläkkeen määräytymiseen lastenhoitoajoilta katsottiin parantavan erityisesti naisten eläkettä. Siten arvion mukaan eläke-ero uudistuksen seurauksena pitkällä aikavälillä kapenisi. (Tuominen 2002.)

Työuramallin ja kannustinkarttuman vaikutukset

Uuden, koko työuran ansiot huomioon ottavan laskentamallin katsottiin parantavan eläkkeitä suurella osalla tulevista eläkkeensaajista aiempaan lainsäädäntöön verrattuna. Keskimäärin uusi malli toi laskelmien mukaan lähes 15 prosenttia suuremman työeläkkeen yhtä lailla miehille ja naisille, etupäässä korkeampien karttumisprosenttien, pidemmän työuran sekä ansioiden palkkakerrointarkistuksen seurauksena. Elin-aikakerrointa ei kuitenkaan otettu näissä laskelmissa huomioon. Myös ammattitehtäin ja aloittain vertailtuna uusi laskentamalli hyödytti laskelmien perusteella useimpia, eikä esimerkiksi nais- ja miesvaltaisten alojen välillä havaittu systemaattisia eroja vaikutuksissa eläketasoihin (ETK 2002; Tuominen 2002.)

Työntekijäin eläkelain (TEL) mukainen vanha laskentatapa otti huomioon kunkin työsuhteen kymmenen viimeistä vuotta. Tällainen laskentatapa suosi sellaisia pitkiä työsuhteita, joissa palkkataso nousee työsuhteen loppupuolella, ja jätti työsuhteen alkupuolella ehkä pienemmät ansiot huomiotta. Uusi malli otti tasapuolisemmin huomioon kaikki ansiot työsuhteen kestästä riippumatta. Vaikka kansainvälisesti ansioiden ja eläkkeen yhteyden tiivistämisen on usein todettu kasvattavan miesten ja naisten eläke-eroa (Samek Lodovici ym. 2016), Suomessa koko työuran ansioiden huomioon ottavan mallin arvioitiin olevan kokonaisuudessaan naisten kannalta aiempaa työsuhtekohtaista laskentaa edullisempi vaihtoehto. Erityisesti malliin sisältyneet muutokset ansioiden indeksointiin ja karttumisprosentteihin arvioitiin naisia hyödyttäväksi. Työansioiden tarkistaminen eläkkeen alkamishetken tasoon palkkakertoimella, jossa ansiokehityksen paino on 80 prosenttia ja hintakehityksen paino 20 prosenttia aiemman 50:50 suhteen sijaan, katsottiin hyödyttävän erityisesti sellaisia henkilöitä, joiden työuriin sisältyy paljon lyhyitä työsuhteita työuran alkupuolella. Palkkakertoimella indeksoinnin arvioitiin hyödyttävän enemmän naisia kuin miehiä, koska naiset tekevät enemmän määräaikaista töitä. (Tuominen 2002.)

Karttumisprosentin iän mukainen porrastus yhdistettynä mahdollisuuteen myöhentää vanhuuseläkkeelle jäämistä nähtiin keinona nostaa eläketasoa työuran loppupuolella.

Loppu-uran korotettujen karttumien katsottiin antavan mahdollisuuden paikata tehokkaasti esimerkiksi lastenhoitovuosista syntynyttä vajetta eläkkeessä, ja siten hyödyttävän erityisesti naisia. Myös pidemmän keskimääräisen elinajanodotteen seurauksena ansiotyön jatkaminen nähtiin naisille kannattavammaksi. Koska naiset saavat miehiä useammin kansaneläkettä, myös se, että 63 vuoden iän jälkeen ansaittu työeläke ei vaikuta kansaneläkkeen määrään, arvioitiin edistävän erityisesti naisten mahdollisuutta parantaa eläkettään pidempään työskentelemällä. (Tuominen 2002.)

Eläkkeen karttuminen lapsenhoitoajilta

Vuoden 2005 alusta palkattomilta ajoilta kertyvä eläketurva uudistui siten, että niin sanottu vuoden sääntö ja työeläkelisä poistuivat ja palkattomilta ajoilta alkoi kertyä eläkettä yhtenäisten perusteiden mukaan. Ennen vuotta 2005 vuoden sääntö koski yksityisen sektorin Työntekijäin eläkelain (TEL) mukaan vakuutettuja ja tarkoitti, että alle vuoden pituiset katkokset työsuhteen jatkuessa eivät katkaisseet eläkkeen karttumista. Vuoden sääntö kattoi kaikki katkokset; niin sairaus-, lastenhoito- kuin vuorottelelupapää-ajat. Lastenhoitoajalta eläkettä karttui näin ollen enimmillään noin vuoden ajalta, jos työsuhte oli voimassa ja äiti palasi työsuhteeseen vuoden sisällä palkanmaksukauden päättymisestä. Lisäksi eläkepalkkaa eli eläkkeen perusteena olevia ansioita laskettaessa lastenhoitovuodet jätettiin pois heikentämästä eläkettä. Arvion mukaan vain alle puolelle perhevapaalla olevista kertyi eläkettä vuoden ajalta, koska nuorten naisten ptkätyösuhteet, edellytys palata töihin vuoden sisällä ja työskentely muussa kuin TEL:n mukaan vakuutetussa työssä esti karttumisen. (Tuominen 2002.) Yksityisellä ja julkisella sektorilla oli eroja eläkkeen määräytymisessä ennen vuotta 2005. Riippuen perhevapaan pituudesta menetykset ovat julkisellakin sektorilla olleet pienempiä vuoden 2005 uudistuksen jälkeen. (Koskenvuo 2016.)

Vuoden 2005 alusta eläkettä on karttanut sosiaalietuuksista yhdenmukaisesti työsuhteesta tai eläkelaista riippumatta. Ansiosidonnaisten sosiaalietuuksien ajoilta karttuu eläkettä sen työansion perusteella, jonka mukaan kyseisen sosiaalietuuden määrä on laskettu. Ansioista otetaan huomioon etuudesta riippuen 55–117 prosenttia⁸. Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan perusteesta otetaan huomioon 117 prosenttia, joten näiltä ajoilta eläkkeen kertyminen on lähes vastaavaa kuin palkasta. Vuoden 2005 alusta myös kotihoidontukiajalta alkoi karttua valtion varoin kustannettavaa eläkettä erillislain mukaan. Kotihoidontukiajalta eläkettä karttuu kiinteän euromäärän (741,96 €/kk vuonna 2019) perusteella.

Uudistukset lapsenhoitoajan eläkekarttumassa paransivat erityisesti naisten eläkettä lapsenhoitoajilta, koska pääosin äiti käyttää lapsenhoitovapaita (Tuominen 2002; ks.

⁸ Prosentteihin on esitetty muutoksia vuoden 2020 alusta päivärahaetuuksien tuloperusteiden muutosten seurauksena (HE 64/2019).

perhevapaiden käytöstä luku 5). Uudistus paransi niin isien kuin äitien eläketurvaa niiden kohdalla, jotka olivat ptkätyösuhteissa tai kokonaan poissa työmarkkinoilta. Lapsenhoitoaikojen eläkekarttuman katsottiin parantavan myös erityisesti yrittäjänäisten eläketasoa. Eläkettä alkoi vuoden 2005 alusta karttua valtion varoin kustannettuna myös tutkinnon suorittamisesta, minkä nähtiin hyödyttävän jonkin verran enemmän naisia kuin miehiä naisten korkeamman kouluttautumisen vuoksi. (Tuominen 2002; HE 242/2002.) Asevelvollisuusaikaa ei päädytty ottamaan eläkettä kartuttavaksi jaksoksi, vaikka eläkkeen kertymistä palkattomilta ajoilta parannettiin ja alettiin osittain kustantaa verorahoitteisesti.

Elinaikakerroin

Vuoden 2005 uudistukseen sisältyneen elinaikakerroimen tarkoituksena on sopeuttaa eläkemeno eliniän muutokseen. Elinaikakerroin on vaikuttanut vuodesta 2010 alkaen vuonna 1948 ja sen jälkeen syntyneiden työeläkkeisiin. Elinaikakerroin pienentää kuu-kausieläkettä elinajan pitenemisen mukaan, mutta keskimääräistä elinajanodotetta vastaavaan ikään elävällä se ei pienennä koko vanhuuseläkeajalta maksettavaa eläkkeen yhteismäärää. Elinajanodotteen muutosta verrataan vuoden 2009 tasoon.

Eläkkeen määräytymisessä ei lainsäädännön mukaan voi olla eroa sukupuolten välillä, joten samaa elinaikakerrointa sovelletaan sekä naisille että miehille. Naiset elävät keskimäärin miehiä pidempään, mutta elinaikakerroin perustuu elinajan muutokseen. Miesten elinajanodote on kasvanut naisten odotetta nopeammin, mikä tarkoittaisi miehille leikkaavampaa elinaikakerrointa. Ero elinajanodotteen kasvussa on kuitenkin verrattain pieni, joten saman kertoimen käytöstä ei katsottu aiheutuvan suurta hyötyä eikä menetystä kummallekaan sukupuolelle. (ETK 2002; Tuominen 2002.) Teknisesti elinaikakerroin ei siten tasoittaisi naisten pidemmän elinajan seurauksena saamaa suurempaa eläkepääomaa, vaikka sitä sovellettaisiin sukupuolikohtaisesti.

Pienempiä muutoksia on tehty suurten uudistusten välillä

Vuoden 2005 jälkeen työeläketurvaan tehtiin pienempiä muutoksia (ks. ETK 2019b). Miesten ja naisten eläke-eroon arvioitiin olevan vaikutusta lähinnä työkyvyttömyyseläkkeen ansioperusteen parantamisella opiskelu- ja kotihoidontukiajoilta sekä perhe-eläkkeeseen tehdyillä pienehköillä muutoksilla, jotka tulivat voimaan vuonna 2010 (HE 68/2009).

2.2.2 Vuoden 2017 työeläkeuudistus

Vuoden 2017 työeläkeuudistuksen keskeisiä etuusmuutoksia olivat:

- vanhuuseläkkeen alaikärajan asteittainen nosto vuonna 1955 syntyneistä alkaen ja elinaikakertoimen muuttaminen vastaavasti
- iän mukaisista karttumisprosentteista luopuminen: 1,5 prosentin karttuma koko uralta, lykkäyskorotus alimman eläkeiän jälkeen
- eläkkeen perusteena olevasta palkasta tehtävän työntekijän työeläkemaksuvähennyksen poistuminen
- uudet eläkelajit: osittainen varhennettu vanhuuseläke (osa-aikaeläkkeen tilalle) ja työuraeläke.

Vuoden 2017 uudistuksen tavoitteissa nähtiin, että karttumissääntöjen yhdenmukaisaminen eri ikäisenä tukee sukupolvien ja eri sosioekonomisten ryhmien välistä oikeudenmukaisuutta (HE 16/2015). Uudistuksen vaikutukset keskimääräisen työeläkkeen tasoon ovat pitkän aikavälin laskelmien mukaan miehillä ja naisilla lähes samanlaiset (Reipas & Sankala 2015). Eläkeiän nousu lyhentää suhteessa vähemmän naisten kuin miesten eläkkeellä oloaikaa, koska naisten elinajanodote on pidempi. Siten naisten elinkaaren aikaiset eläketulot pienenevät vähemmän kuin miesten eläketulot.

Vuoden 2005 uudistuksessa korkeampien karttumien ja erityisesti 4,5 prosentin kannustinkarttuman arvioitiin hyödyttävän erityisesti naisia (Tuominen 2002). Olemassa oleva tutkimus ei anna yhdenmukaista tulosta siitä, että naiset olisivat hyötäneet kannustinkarttumasta enemmän (Järnefelt 2014a; Nivalainen 2013). Vuoden 2017 uudistuksessa kannustimet lykätä eläkettä alimman vanhuuseläkeiän jälkeen muuttivat, kun 4,5 prosentin karttuman tilalle tuli lykkäyskorotus. Tekniikoiden ero on siinä, että 4,5 prosentin karttuma laskettiin 63 vuoden iän täyttämisen jälkeen palkan perusteella, kun taas lykkäyskorotus perustuu koko työuralta karttuneeseen eläkkeeseen. Jos aiemmin karttunut eläke on pieni suhteessa palkkaan, jolla työskentely jatkuu, antaa lykkäyskorotus kannustinkarttumaa huomomman korvauksen eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä. Yleisesti ottaen naisten ja miesten välillä ei tässä suhteessa havaittu suuria eroja, joskin erityisesti pienen eläkkeen (alle 1 000 €/kk) kartuttaneille naisille muutos vaikutti olevan epäedullisempi kuin miehille. (Appelqvist & Sihvonen 2014; Nivalainen 2015; Ritola 2015.)

Uuden osittaisen vanhuuseläkkeen arvioitiin voivan kasvattaa eläke-eroa, jos naiset hyödyntävät sitä miehiä enemmän (Ritola 2015). Osittaisen vanhuuseläkkeen ottaminen ennen alinta vanhuuseläkeikää alentaa pysyvästi myös sen jälkeen maksettavan vanhuuseläkkeen määrää. Kuitenkin miehet ovat käyttäneet osittaista vanhuuseläkettä enemmän kuin naiset – hakijoista naisia on ollut 40 ja miehiä 60 prosenttia (Kannisto 2019; Tenhunen ym. 2018), jolloin vaikutus eläke-eroon on ennemminkin eläke-

eroa kaventava. (Ks. eläkkeelle siirtymisestä luku 6.) Toisaalta ilman varhennusvähennystä myönnetyn osa-aikaeläkkeen poistuminen kohdistui enemmän naisiin, koska sen saajista suurempi osa oli naisia, 2000-luvulla 53–60 prosenttia saajista (ETK Tilastotietokanta 2019).

Koska vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden tason arvioitiin nousevan vanhuuseläkkeen nousun seurauksena, myös niihin perustuvien perhe-eläkkeiden tason arvioitiin paranevan. Leskeneläkkeensaajista 84 prosenttia on naisia, joten leskeneläkkeen tason paraneminen nostaisi erityisesti naisten eläkkeitä. Perhe-eläkkeeseen ei vuoden 2017 uudistussopimuksessa 26.9.2014 esitetty muutoksia, mutta työmarkkinajärjestöt sopivat perhe-eläkejärjestelmän ajantasaisuuden selvittämisestä. Selvitys esitti vaihtoehtoja perhe-eläkkeen uudistamiseksi (STM 2017). Syksyllä 2019 alettiin valmistella perhe-eläkeuudistusta, jonka pohjana on työmarkkinajärjestöjen 11.6.2019 tekemä jatkosopimus.

2.2.3 Kansaneläkejärjestelmän muutokset

Kansaneläkkeen ja takuueläkkeen muutokset vaikuttavat erityisesti naisten eläketasoon, koska naiset saavat kansaneläkejärjestelmän eläkkeitä useammin kuin miehet, ja niiden merkitys naisten kokoniseläkkeessä on miehiä suurempi (ks. luku 3). Ennen takuueläkkeen voimaantuloa vuonna 2011 kansaneläkettä korotettiin 5–20 euroa vuosina 2001, 2005, 2006 ja 2008 (Knuuti & Ritola 2019). Vuoden 2008 kansaneläkelain kokonaisuudistuksessa eläketaso nousi osassa kuntia, kun kuntien kalleusluokituksesta luovuttiin ja etuuksien taso yhdenmukaistui. Muutoksen arvioitiin parantavan erityisesti pientä kansaneläkettä saavien naisten asemaa, koska kunnissa, joissa eläketaso nousi, kansaneläkkeen saajista noin 65 prosenttia oli naisia. (HE 90/2006.)

Takuueläke tuli voimaan vuonna 2011 pienimpien eläketulojen varassa elävien toimeentulon parantamiseksi. Takuueläkkeen arvioitiin parantavan erityisesti pienituloisten naisten toimeentuloa, ja takuueläkkeen saajista noin 65 prosenttia arvioitiin olevan naisia (heinäkuussa 2019 noin 56 prosenttia takuueläkkeensaajista oli naisia, Kelasto 2019). Takuueläkettä saavista naisista suurimman osan arvioitiin saavan vanhuuseläkettä ja takuueläkettä saavista miehistä suurimman osan saavan työkyvyttömyyseläkettä. (HE 50/2010.) Takuueläkkeeseen tehtiin tasokorotuksia vuosina 2016, 2018 ja 2019. Takuueläke ja kansaneläke tarkistetaan normaalisti vuosittain kansaneläkeindeksin mukaan, mutta korotuksia on poikkeuksellisesti leikattu tai jäädytetty vuosina 2015, 2017, 2018 ja 2019. Kansaneläkkeen täysi määrä vuonna 2019 on noin 26 euroa matalampi kuin se olisi ollut normaalien indeksitarkistusten jälkeen, kun taas takuueläke on hieman suurempi kuin se normaalien indeksitarkistusten myötä olisi (Honkanen 2018).

Kansaneläkettä ja takuueläkettä on esitetty korotettavaksi vuoden 2020 alusta. Kansaneläkkeen täyttä määrää korotettaisiin 34 eurolla ja takuueläkettä 50 eurolla. Muutos laskisi hieman pienituloisuusastetta koko väestön tasolla ja kohdistuisi enemmän naisiin kuin miehiin. (HE 43/2019.)

Kansaneläkejärjestelmään on tehty muutoksia myös työeläkeuudistusten seurauksena. Vuonna 2005 voimaantulleen alle kolmevuotiaan lapsen hoidon karttuman jättäminen yhteen sovittamatta kansaneläkkeen kanssa arvioitiin parantavan erityisesti naisten eläketasoa. Myös se, että 4,5 prosentin kannustinkarttuma ei vähentänyt kansaneläkettä, nähtiin merkittäväksi tekijäksi eläke-erojen tasaajana, koska eläkettä pystyisi korottamaan täysimääräisesti aiemmasta palkkatasosta riippumatta. Myöskään vuonna 2017 kannustinkarttuman korvannut lykkäyskorotus ei pienennä kansaneläkkeen määrää. Vuonna 2005 kansaneläkkeen ikäraja jäi 65 vuoteen työeläkkeen alaikärajan laskiessa 63 vuoteen. Vuoden 2017 uudistuksen myötä myös kansaneläkkeen ikäraja sidotaan elinajanodotteen kehitykseen vuonna 1965 syntyneestä ikäluokasta alkaen vastaavasti kuin työeläkejärjestelmässä. Kansaneläkeiän nousun arvioitiin voivan lisätä toimeentulotuen tarvetta, ja mahdollisen riskin kohdistuvan enemmän naisiin kuin miehiin. Jos puolestaan työeläkkeiden tasot paranevat uudistusten seurauksena, pienenevät maksettavat kansaneläkkeet ja saajien määrät. (HE 16/2015.)

3 Sukupuolten erot kuukausieläkkeessä

Sukupuolten eläke-ero on kaventunut, mutta oli edelleen vuonna 2018 merkittävä, 21 prosenttia.

Sukupuolten eläke-ero on suurin 70–79-vuotiailla vanhuuseläkkeen saajilla ja pienin työkyvyttömyyseläkkeen saajilla.

Kansan- ja takuueläkkeellä sekä leskeneläkkeellä on naisille miehiä suurempi merkitys, noin viidennes naisten kokonaiseläkkeestä muodostuu niistä.

Leskeneläke on tärkeä etenkin iäkkäämmille naisille ja kansaneläke työntekijä- ja maanviljelijänaisille sekä sukupuolesta riippumatta nuoremmille eläkkeensaajille.

Eläke-ero pienenee tulevaisuudessakin, mutta yhä vuonna 2085 naisen mediaanieläkkeen arvioidaan olevan 15 prosenttiyksikköä alempi kuin miesten.

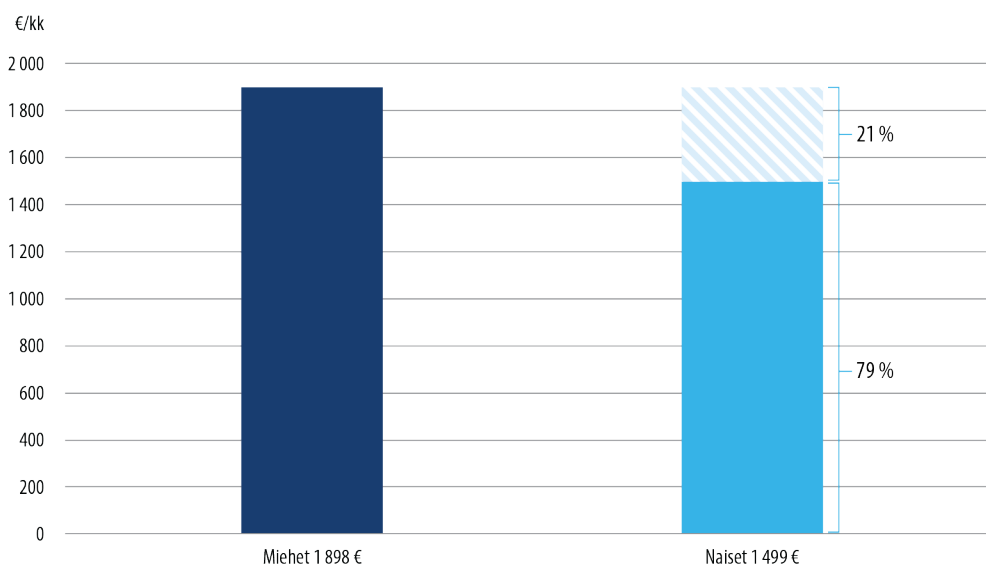
Tässä luvussa kuvataan naisten ja miesten eläke-eron nykyistä suuruutta Suomessa ja sen toteutunutta kehitystä 2000-luvun alusta lähtien sekä pitkän aikavälin laskelmia tulevasta kehityksestä 2080-luvulle asti. Tarkastelun kohteena on ensisijaisesti Suomessa asuvien omaa eläkettä saavien eläkeläisten kokonaiseläkkeen määrä ja rakenne⁹.

⁹ Omaeläkkeensaaja pois lukien osa-aikaeläke ja osittainen vanhuuseläke (ks. omaeläkkeensaajan määritelmä alaviite 1, johdannon ensimmäinen sivu). Kokonaiseläke sisältää oman eläkkeen lisäksi myös perhe-eläkkeen ja takuueläkkeen.

3.1 Sukupuolten välinen eläke-ero vuonna 2018

Tyypillisesti sukupuolten eläke-eroja tarkastellaan keskimääräisen kuukausieläkkeen perusteella. Vuonna 2018 Suomessa asuvien naisten ja miesten keskimääräinen kokonaiseläke oli 1 680 euroa kuukaudessa. Naisten keskieläke oli 1 499 euroa ja miesten keskieläke oli 1 898 euroa kuukaudessa. Naisten kokonaiseläke on reilun viidenneksen pienempi kuin miesten kuukausieläke ja sukupuolten eläke-ero on 21 prosenttia. Mediaanilla mitattuna miesten kuukausieläke oli 1 661 euroa ja naisten 1 334 euroa. Naisten mediaanieläke on 330 euroa pienempi kuin miesten eläke ja ero on 20 prosenttia.

Kuvio 3.1. Naisten ja miesten keskimääräinen kokonaiseläke vuonna 2018

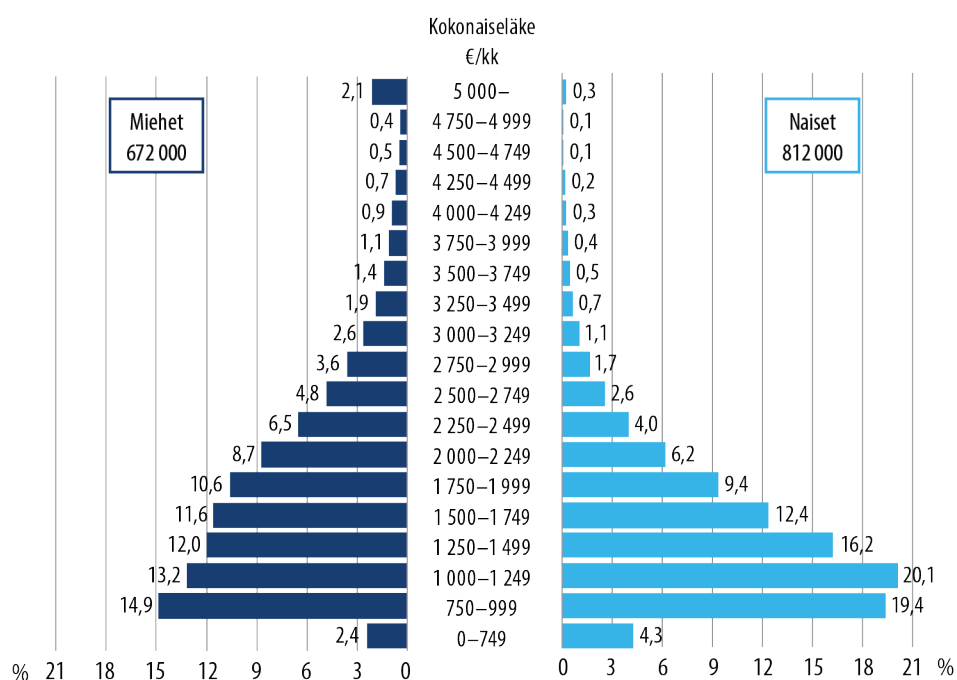


Lähde: Eläketurvakeskus

Sukupuolten eläke-ero tulee esiin myös kokonaiseläkkeiden jakaumassa (kuvio 3.2). Naisten eläkkeet painottuvat miehiä enemmän pienempiin eläkkeisiin ja vastaavasti miesten eläkkeet suurempiin eläkkeisiin. Naisista 44 prosentilla kokonaiseläke on alle 1 250 euroa kuukaudessa, miehistä 31 prosentilla. Kaksi kolmesta alle 1 250 euron kuukausieläkettä saavista on naisia. Yli 3 000 euron kuukausieläkettä miehistä saa 12 prosenttia, naisten osuus on vain kolmannes tästä, 4 prosenttia. Huomionarvoista on, että miesten eläkkeissä hajonta on naisia suurempi. Naisten eläkkeet painottuvat jakauman matalaan päähän, kun miehillä eläkkeensaajia on tasaisemmin eri tuloluokissa. Miesten palkoissa on myös enemmän hajontaa kuin naisten palkoissa (ks. esim. Kässä 2014; Riihelä ym. 2014), ja tämä ansiotulojen erilaisuus heijastuu suurempana hajontana kuukausieläkkeenkin suuruudessa.

Pienellä osalla eläkkeensaajista eläke on alle 750 euroa kuukaudessa (naisista 4,3 % ja miehistä 2,4 %). Tässä ryhmässä on muun muassa eläkkeensaajia, jotka saavat eläkettä ulkomailta. Ulkomailta maksettava eläke ei tilastoidu Suomessa maksettavien eläkkeiden tilastoon, mutta se vaikuttaa takuueläkkeen määrään. Muita syitä eläkkeen pienuuteen ovat vanhuuseläkkeen varhentaminen, jolloin eläkettä on pienennetty sekä osatyökyvyttömyyseläkkeen saajat, jotka eivät voi saada takuueläkettä.

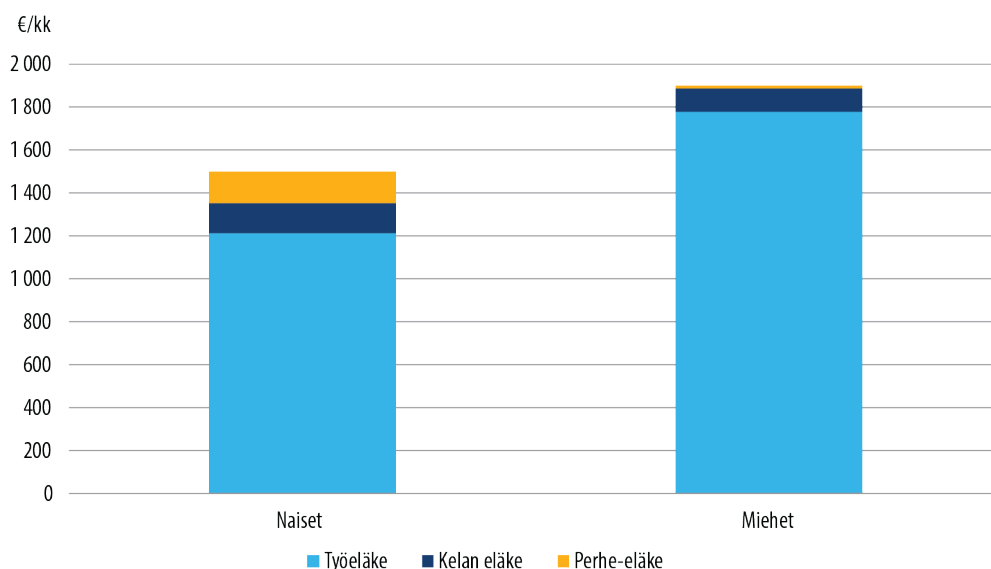
Kuvio 3.2. Suomessa asuvien omaa eläkettä saavien kokonaiseläkejakauma sukupuolen mukaan 31.12.2018



Lähde: Eläketurvakeskus

Niin ikään naisten ja miesten eläke-ero tulee esiin kokonaiseläkkeen rakenteessa (kuvio 3.3). Kokonaiseläke muodostuu työeläkkeestä, Kelan myöntämistä eläkkeistä: kansaneläkkeestä ja takuueläkkeestä sekä perhe-eläkkeestä. Perhe-eläkettä maksetaan joko kansan- tai työeläkkeenä. Kuviossa ne on esitetty yksinkertaistamisen vuoksi yhdessä, sillä valtaosa saa perhe-eläkettä työeläkejärjestelmästä. Kansaneläkejärjestelmästä leskeneläkettä maksetaan vain alle 65-vuotiaille leskille.

Kuvio 3.3. Suomessa asuvien omaa eläkettä saavien kokonaiseläkkeen keskimääräinen rakenne sukupuolen mukaan, 2018



Lähde: Eläketurvakeskus

Miesten työeläke on selvästi naisten keskimääräistä työeläkettä korkeampi (+569 €/kk). Naisten keskimääräinen työeläke on 68 prosenttia miesten keskimääräisestä työeläkkeestä. Sukupuolten ero työeläkkeen määrässä heijastaa naisten ja miesten eroja työuran aikaisissa ansioissa (ks. työuran aikaisesta työllisyydestä ja ansioista luku 4)¹⁰.

Pienemmän työeläkkeen vuoksi Kansaneläkejärjestelmän eläkkeiden, kansan- ja takuueläkkeen, merkitys on naisille miehiä suurempi. Nämä Kelan eläkkeet muodostavat naisten kokonaiseläkkeestä yhdeksän prosenttia, kun niiden osuus miehen kokonaiseläkkeestä on vain kuusi prosenttia. Myös perhe-eläkkeen merkitys on naisille suurempi. Naisten kokonaiseläke olisi ilman kansan- ja takuueläkettä sekä leskeneläkettä noin viidenneksen (19,2 %) pienempi. Miehillä vastaava alenema olisi reilu kuusi prosenttia. Kansaneläkejärjestelmän eläkkeet ja perhe-eläke tasaavat siten merkittävästi sukupuolten välisiä eläke-eroja ja ovat merkityksellisempiä naisille kuin miehille.

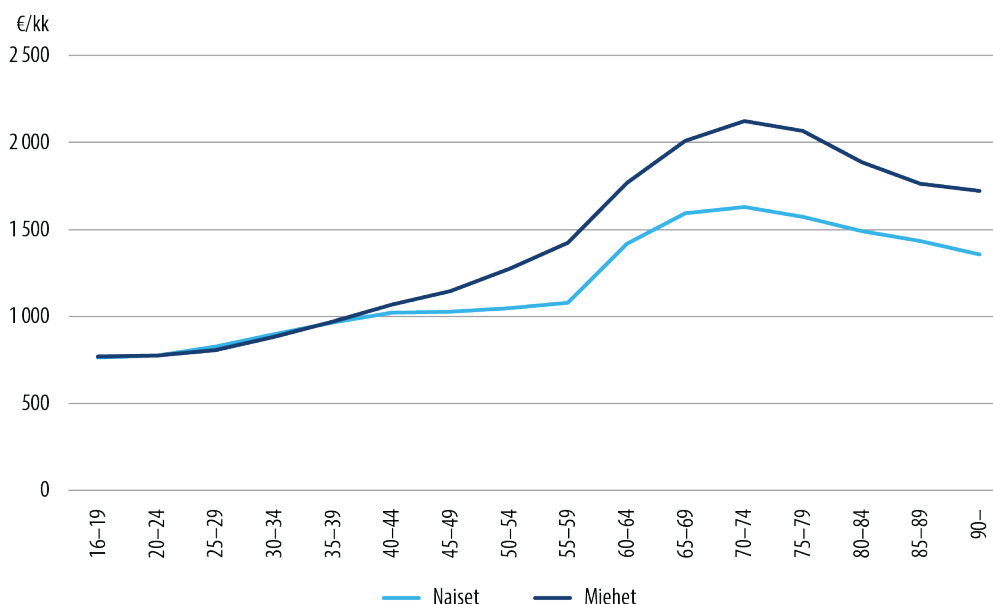
¹⁰ Rantala ja Suoniemi (2010) tutkivat työstä eläkkeelle vuonna 2003 siirtyneiden eläkkeen määrää suhteessa eläkettä edeltäviin ansioihin. Keskimääräisessä korvaussuhteessa ei ollut merkittävää eroa miesten ja naisten välillä. Uusitalo (2014) katsoi puolestaan vuonna 2007 eläkkeelle siirtyneiden omaeläkesuhdetta. Tässäkin sukupuolten välinen ero oli pieni, kaksi prosenttiyksikköä.

Naisten alhaisempi kuukausieläke ilmenee myös työeläkettä ja Kelan eläkkeitä saavien osuuksissa. Suomessa asuvista eläkettä saavista miehistä 70 prosenttia saa vain työeläkettä, naisista vain 56 prosentilla eläke muodostuu työeläkkeestä. Näin eläkettä saavista naisista yli kaksi viidestä saa Kelan eläkettä pieneksi jääneen työeläkkeen vuoksi. Miehillä vastaava osuus on vajaa yksi kolmesta. Vain Kelan eläkettä sai miehistä ja naisista yhtä suuri osuus, noin viisi prosenttia. Naiset ovat enemmistönä Kelan eläkkeiden saajista. Kansaneläkkeen saajista naisia on 64 prosenttia. Täyttä kansaneläkettä saavista 51 prosenttia oli naisia vuonna 2017 (Kela 2018). Takuueläkkeen saavista puolestaan 56 prosenttia oli naisia vuonna 2018. Vanhemmissa ikäluokissa suurempi osuus saajista on naisia, kun taas nuoremmissa ikäluokissa miesten osuus saajista on korkeampi. (Findikaattori 2019.)

Perhe-eläke on vahvasti sukupuolittunut, sillä sen saajista 84 prosenttia on naisia, joista valtaosa on yli 75-vuotiaita. Miehillä perhe-eläkkeen merkitys on vähäinen: miehillä on usein puolisoa korkeampi eläke, ja leskeneläkkeessä tehtävän eläkesovituksen vuoksi miehillä ei usein jää leskeneläkettä maksuun. Lisäksi miesten lyhyemmästä elinajasta johtuen miehet ovat naisia harvemmin leskiä. (Ks. lisää perhe-eläkkeestä Takala 2013; Hietaniemi & Ritola 2014; STM 2017.) Vaikka leskeneläkkeen rooli on viime vuosina pienentynyt, sillä on edelleen huomattava merkitys etenkin yli 75-vuotiaiden naisten toimeentulolle. Tuoreen tutkimuksen mukaan ikääntyneiden naisten pienituloisuusaste olisi ilman leskeneläkettä 10 prosenttiyksikköä nykyistä korkeampi (Rantala ym. 2019). Leskeneläkkeensaajien lukumäärän arvioidaan laskevan pitkällä aikavälillä (STM 2017).

Ero naisten ja miesten kokonaiseläkkeen määrässä vaihtelee iän ja eläkelajin mukaan (kuvio 3.4). Alle 45-vuotiailla eläkkeensaajilla sukupuolten eläke-ero on alle kymmenen prosenttia. Mitä nuorempi ikäryhmä, sitä pienempi sukupuolten eläke-ero on. Nuoremmissa ikäryhmissä työurat ovat jääneet lyhyemmiksi ja ansiot ovat vähemmän eriytyneet sukupuolen mukaan, ja siten naisten ja miesten kokonaiseläkkeet ovat likimain yhtä suuret (ks. lisää Rantala ym. 2017b). 50 ikävuoden jälkeen sukupuolten välinen ero kasvaa ja on suurimmillaan 70–79 vuoden iässä, liki 500 euroa.

Kuvio 3.4. Omaeläkkeensaajien kokonaiseläke naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuonna 2018



Lähde: Eläketurvakeskus

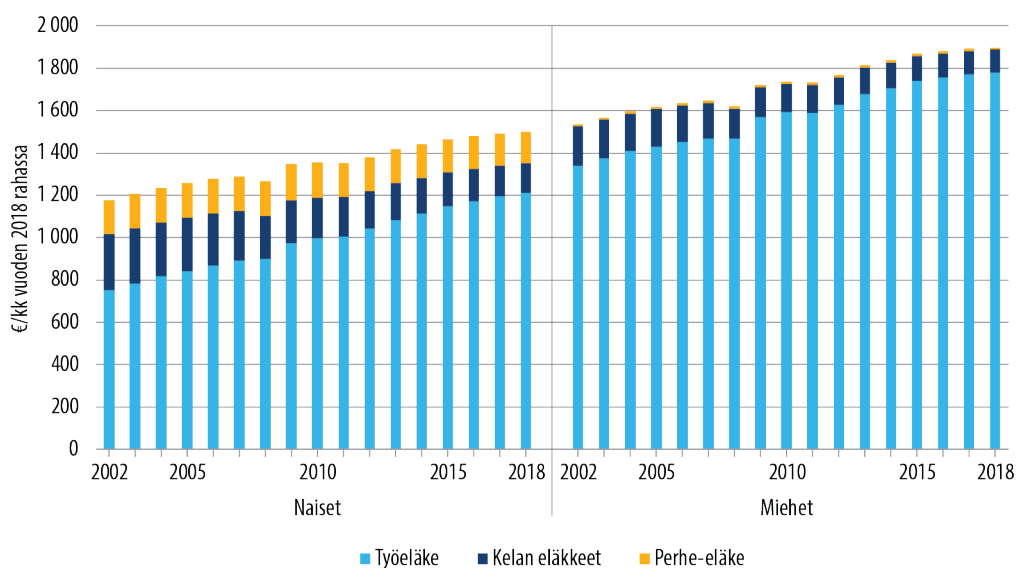
län mukaiset erot kuukausieläkkeen suuruudessa näkyvät myös eläkelajittaisina eroina. Vuonna 2018 sukupuolten eläke-ero vanhuuseläkkeensaajien kokonaiseläkkeessä oli 23 prosenttia, kun se työkyvyttömyyseläkkeensaajilla oli 12 prosenttia. Vanhuuseläkettä saaneiden miesten keskimääräinen kuukausieläke oli 2 019 euroa ja naisten 1 559 euroa. Eroa naisten ja miesten välillä oli siten 460 euroa. Työkyvyttömyyseläkettä saaneiden miesten keskieläke oli 1 189 euroa ja naisten 1 045 euroa.

Juha Rantala ja Marja Riihelä (2016, 44–45) tarkastelivat tarkemmin kokonaiseläkkeen rakennetta iän ja perheeseen mukaan vuonna 2013. Alle 55-vuotiailla yksinasuvilla naisilla ja miehillä kansaneläkkeen merkitys oli huomattava. Yksin asuvilla naisilla erottui iän myötä kasvava leskeneläke, ja yli 75-vuotiailla sen osuus kokonaiseläkkeestä oli neljäsosa. Ilman leskeneläkettä yksin asuvien ja perheellisten naisten eläkkeet olisivat olleet kaikissa ikäryhmissä yhtä suuret, mistä he päättelivät, että yksin asuvien ja perheellisten naisten työurat ja ansiokehitys ovat olleet melko samankaltaiset. Vanhuuseläkeikäisillä miehillä korostui työeläkkeen rooli. Perheellisillä miehillä työeläke oli selvästi korkeampi kuin yksin asuvilla, ja tuloksen perusteella näytti siltä, että yksin asuvien ja perheellisten miesten työurat ovat toisin kuin naisilla olleet erilaisia. Perherakenteen, siviilisäädyn tai lasten lukumäärän merkityksestä eläkeikäisille eroille ei ole juurikaan suomalaista tutkimusta. Tällaiselle tarkastelulle on tarvetta jatkossa, jotta eläketasossa ilmeneviä eroja voidaan ymmärtää paremmin.

3.2 Sukupuolten eläke-eron kehitys

Sukupuolten eläke-ero on kaventunut reilulla kahdella prosenttiyksiköllä vuodesta 2002 vuoteen 2018 (kuvio 3.5). Vuonna 2002 naisten keskimääräinen kuukausieläke oli 76,8 prosentti miehen eläkkeestä, kun se vuonna 2018 oli 79,0 prosenttia. Eläke-eroa suurempi muutos on tapahtunut kokonaiseläkkeen rakenteessa. Vuonna 2002 naisten työeläke oli 56 prosenttia miesten työeläkkeestä, kun se vuonna 2018 oli 68 prosenttia. Naisten työeläkkeen taso on tarkastelujaksolla noussut 61 prosenttia, kun miesten työeläkkeen määrä on noussut 33 prosenttia. Naisten työssäkäynnin lisääntyminen ja työurien pidentyminen ovat keskeisesti vaikuttaneet sukupuolten eron kaventumiseen työeläkkeen määrässä (ks. työurien ja ansioiden merkityksestä sukupuolten eläke-erolle luku 4).

Kuvio 3.5. Omaeläkkeensaajien kokonaiseläkkeen kehitys rakenteen mukaan miehille ja naisille vuosina 2002–2018



Lähde: Eläketurvakeskus

Kokonaiseläkkeen tasossa muutos ei kuitenkaan näy yhtä suurena, sillä työeläkkeen määrän kasvettua kansaneläkkeen määrä on vähentynyt. Vuonna 2002 kansaneläke muodosti naisten kokonaiseläkkeestä 23 prosenttia, kun vuonna 2018 kansan- ja takuueläkkeiden osuus oli 9 prosenttia. Samaan aikaan myös leskeneläkkeen merkitys kokonaiseläkkeestä on laskenut 14 prosentista 10 prosenttiin. 2000-luvun alussa kansaneläke ja leskeneläke muodostivat naisten kokonaiseläkkeestä yli kolmanneksen

(36 %), kun osuus jakson lopussa oli vajaan viidenneksen (19 %). Myös miehillä kansan- ja leskeneläkkeen osuus kokonaiseläkkeestä on laskenut 13 prosentista kuuteen prosenttiin, mutta niiden merkitys on ollut koko ajan selvästi vähäisempi kuin naisille.

Sukupuolten välisen eron kaventuminen näkyy myös vain kansaneläkettä saavien osuuksissa ja vain työeläkettä saavien osuuksissa. Naisten osuus vain kansaneläkettä saavista eläkeläisistä oli 77 prosenttia vuonna 1995, kun vuonna 2015 osuus oli 56 prosenttia. Ikääntyneillä naisilla vain kansaneläkettä saavien osuus on laskenut erityisen voimakkaasti. 1990-luvun puolivälissä 48 prosenttia 85 vuotta täyttäneistä naisista sai vain kansaneläkettä, vuonna 2015 vastaava osuus oli laskenut kahdeksaan prosenttiin. Vastaavanlainen kehitys on havaittavissa vain työeläkettä saavien osuuden kehityksessä. Niiden naisten osuus, joiden eläke muodostuu vain työeläkkeestä, on kasvanut tasaisesti, ja ero miehiin on kaventunut. (Kuivalainen ym. 2017, 53–54.) Eniten vastaavan ikäisiin miehiin verrattuna oli parantunut alle 54-vuotiaiden ja yli 85-vuotiaiden naisten asema (Rantala ym. 2017, 70). Myös uusimmat tilastotiedot täyttäneistä kansaneläkettä saavista vahvistavat tätä kuvaa. Täyttä kansaneläkettä saavien naisten määrä on vähentynyt kymmenen viime vuoden aikana 18 prosenttia. Vähentymistä on tapahtunut erityisesti 70 vuotta täyttäneiden ikäryhmässä, joiden määrä on pudonnut lähes puolella. Vastaavasti täyttä kansaneläkettä saavien miesten määrä on lisääntynyt 10 prosenttia, suhteessa naisiin lisäystä on tapahtunut etenkin 40–69-vuotiaissa. (Kela 2018.)

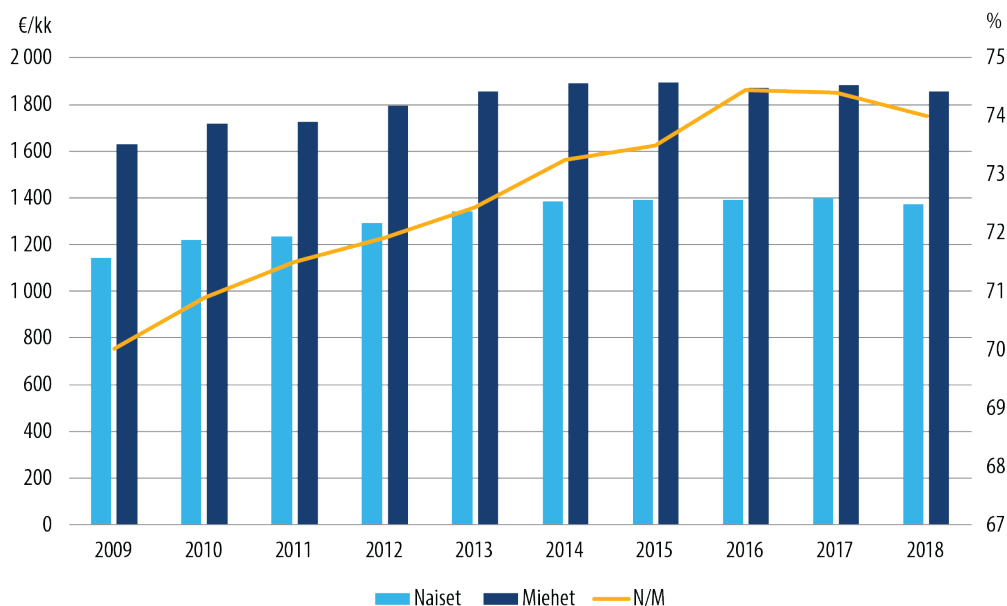
Rantala ja Riihelä (2016, 48–51) tarkastelivat tulonjaon palveluaineistolla eläkeläisnaisten ja miesten asemaa koko väestön tulojakaumassa. Tulokset osoittavat, että eläkeläisten parantunut asema johtui juuri eläkeläisnaisten suhteellisen aseman parantumisesta. Eläkeläisnaisten osuus oli pienentynyt huomattavasti alimmassa tulokymmenyksessä, kun verrattiin vuosia 1995 ja 2013. Kuitenkin edelleen vuonna 2013 eläkeläisnaisten osuus kahdessa alimmassa tulokymmenyksessä oli lähes kaksinkertainen eläkeläismiehiin verrattuna, kun tarkastelun kohteena oli eläkeläisten henkilökohtaiset nettotulot.

Eri tutkimukset viime vuosikymmenien kehityksestä ovat osoittaneet sukupuolten eläke-eron pääsääntöisesti kaventuneen ja eläkeläisnaisten suhteellisen aseman kohentuneen. Näin on tapahtunut etenkin iäkkäämpien eläkeläisnaisten osalta (ks. myös Rantala ym. 2019).

Myös tilastot vuosittain työeläkkeelle siirtyneiden työeläkkeen suuruudesta tuovat esiin sukupuolten eläke-eron kaventumisen ja naisten eläketason nousun suhteessa miesten eläkkeisiin (kuvio 3.6). Vuonna 2009 työeläkkeelle siirtyneillä naisilla keskimääräinen työeläke oli 70 prosenttia miehen vastaavasta, kun kymmenen vuotta myöhemmin suhde oli 74 prosenttia. Kymmenen viime vuoden aikana työeläkkeelle siirty-

neillä sukupuolten ero työeläkkeen suuruudessa on myös selvästi pienempi kuin kaikilla eläkkeensaajilla (vrt. 68 %). Tämä kertoo nuoremmilla ikäluokilla sukupuolten erojen kaventumisesta niin työmarkkinoilla kuin eläkkeessä.

Kuvio 3.6. Työeläkkeelle siirtyneiden keskimääräinen työeläke sukupuolen mukaan 2009–2018

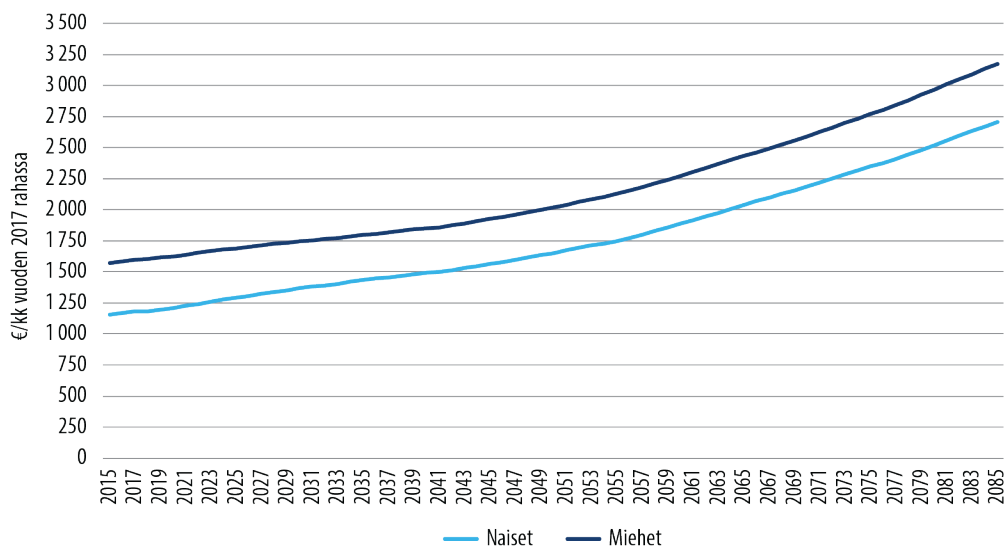


Lähde: Eläketurvakeskus

Huolimatta naisten ja miesten eläke-eron kaventumisesta on ero edelleen ilmeinen myös hiljattain eläkkeellä siirtyneillä ikäluokilla. Kuivalainen ym. (2018) tutkimuksessa analysoitiin vuonna 2011 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden eläkkeiden tasoa sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan. Eläkkeelle siirtyneiden naisten omaan työuraan perustuva eläke (työ- ja kansaneläke) oli 73 prosenttia miesten eläkkeestä. Sukupuolten välillä oli myös merkittävä ero eläkkeen rakenteessa, miehistä vuonna 2011 vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 85 prosenttia sai vain työeläkettä, naisista 69 prosenttia. Vajaa kolmannes naisista sai kansaneläkettä työeläkkeensä lisäksi, mikä on kaksinkertainen osuus miehiin verrattuna. Työntekijä- ja maanviljelijänaiset saivat huomattavasti muita sosioekonomisia ryhmiä useammin kansaneläkettä.

Sukupuolten eläke-ero kaventuu hitaasti (kuvio 3.7). Eläketurvakeskuksen säännöllisesti tuottamissa lakisääteisten eläkkeiden pitkän aikavälin laskelmissa esitetään omaeläkkeiden jakaumatietoa sukupuolen mukaan (Tikanmäki ym. 2019). Vuonna 2015 naisten omaeläkkeen (työeläkkeen ja kansaneläkkeen) mediaani oli 74 prosenttia miesten mediaanieläkkeestä. Vuonna 2085 tämän arvioidaan olevan 85 prosenttia.

Kuvio 3.7. Naisten ja miesten mediaanieläkkeen kehitys 2015–2085 vuoden 2017 hintatasossa



Lähde: Tikanmäki ym. 2019

Eläke on etuus, joka karttuu koko työuran aikaisista ansioista. Kyse on poikkeuksellisen pitkäkestoisesta etuudesta. Työmarkkinoilla ja ansiotasossa tapahtuvien muutosten sekä eläkejärjestelmiin tehtävien uudistusten vaikutukset tulevat näkyviin vasta useiden vuosien, jopa vuosikymmenien päästä (ks. eläkeuudistuksista luku 2). Eläkeeron kaventuminen heijastaa toteutuneita palkka- ja työllisyseroja vuosikymmenien viiveellä.

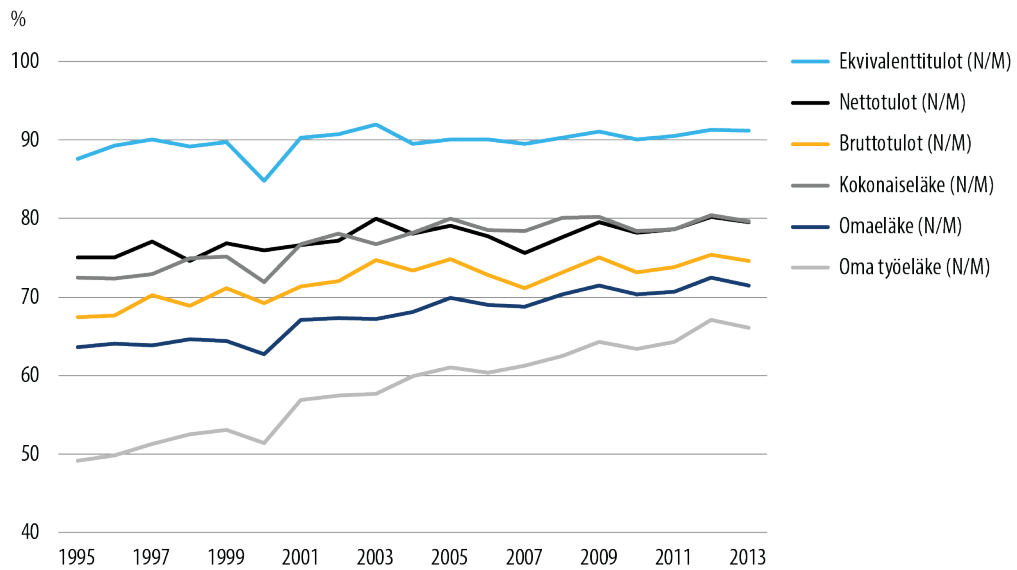
Kuva sukupuolten eläke-erosta riippuu käytettävästä mittarista

Rantala ja Riihelä (2016) tarkastelivat miesten ja naisten eläke-eroja Suomessa erilaisten tulokäsitteiden mukaan (kuvio 3.8). Sukupuolten eläke-ero on suurin, kun vertailun kohteena on vain oma työeläke, koska työeläke heijastaa työuran aikaisia ansioeroja. Vanhemmilla ikäluokilla naisten työssäkäynti on ollut nykyistä vähäisempää ja palkkaero on ollut merkittävä. Kun työeläkkeen lisäksi huomioidaan kansaneläke ja leskeneläke, ero pienenee. Mitä laajempi eläkkeen sisältö ja määritelmä on, sitä pienempi on sukupuolten eläke-ero.

Toimeentulon kannalta eläke on vain yksi osa sitä. Eläkkeen ohella oleellisia seikkoja ovat verotus ja eläkkeensaajan muut tulot sekä kotitalouden muiden jäsenten tulot. Brutto- ja nettotulojen erotus kertoo verotuksen merkityksestä, kun taas ekvivalenttitulot kertovat koko kotitalouden nettotuloista. Yhdessä asuminen parantaa molempien sukupuolten toimeentuloa, mutta enemmän naisten tilannetta. Kaiken kaikkiaan kuva

sukupuolten eläke-eron ja tuloeron suuruudesta riippuu siis käytettävästä mittarista: mitä laajemmasta tulokäsitteestä on kyse, sitä pienempi sukupuolten ero on.

Kuvio 3.8. Eläkeläisnaisten keskimääräisten tulojen suhde eläkeläismiesten tuloon vuosina 1995–2013, prosenttia



Lähde: Rantala & Riihelä 2016

4 Sukupuolten erot työurissa ja ansioissa

Työeläkkeen taso määräytyy pääasiassa työuran aikaisten ansioiden ja tehtyjen työvuosien mukaan ja näin ollen nämä työmarkkinoilla syntyvät erot kääntyvät eroiksi myös eläkkeissä. Suomessa naiset osallistuvat työmarkkinoille erittäin aktiivisesti ja heille kertyy työvuosia lähes sama määrä kuin miehille. Tätä taustaa vasten sukupuolten sitkeä ero työeläkkeen tasossa näyttää erikoiselta. Syyt paikantuvat kuitenkin edelleen työmarkkinoille, erityisesti naisten lyhyempiin työpäiviin ja matalampaan ansiotasoon. Seuraavissa luvuissa tarkastellaan lähemmin työllisyyden ja ansioiden eroja miehillä ja naisilla.

4.1 Naisten ja miesten työllisyys ja työurien pituus

Sukupuolten ero työuran pituudessa ja työllisyysasteessa on pieni. Naisten työura on noin vuoden verran lyhyempi kuin miehillä.

Sukupuolten ero työuran pituudessa on samaa luokkaa sekä eläkkeelle siirtyneillä että tarkasteltaessa työikäisille muodostumassa olevia työuria.

Osa-aikatyö kuitenkin syö naisten työuran intensiteettiä ja heikentää siten eläkkeen kertymistä miehiin verrattuna.

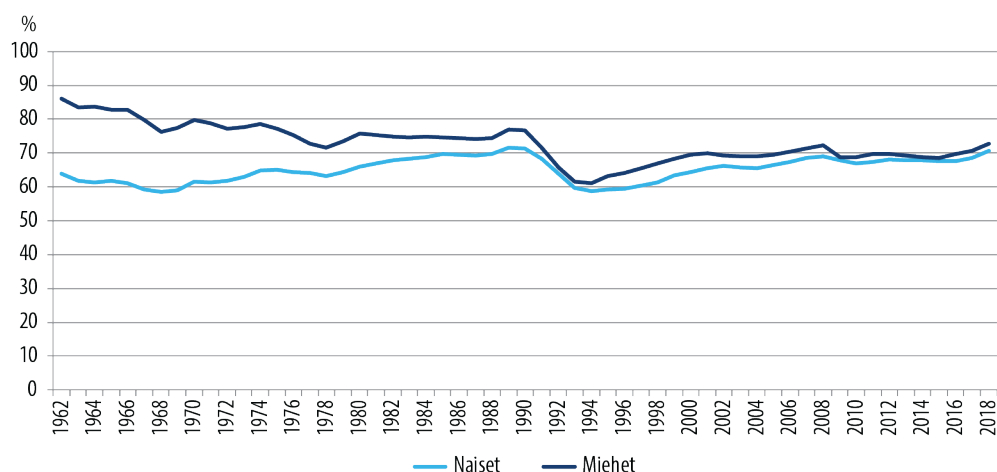
Vaikka työurat ovat miehillä ja naisilla lähes yhtä pitkät, eläkeikää kertyy naisille selvästi enemmän. Yhtä työkuukautta kohden naiset ovat eläkkeelle keskimäärin kolme viikkoa, miehet kaksi viikkoa ja kaksi päivää.

Tässä luvussa kuvataan naisten ja miesten eroja siinä, kuinka aktiivisesti he tekevät ansiotyötä ja millaisia eroja heille havaitaan kertyvän työuran kokonaispituudessa ja sen ajoittumisessa elämänkaarella. Lopuksi tarkastellaan kertyvän työuran suhdetta eläkeajan pituuteen. Tarkastelu on yleisellä tasolla ja pyrkii luomaan kokonaiskuvan keskeisimmistä työuran kertymiseen liittyvistä sukupuolten eroista.

Naisten työllisyyden kasvu

Naisten työllisyys kasvoi 1970–1980-luvuilla, mikä liittyi hyvinvointivaltion ja julkisen sektorin laajenemiseen (kuvio 4.1). Naisten työllisyys ei kuitenkaan missään vaiheessa työeläkejärjestelmän voimassaoloaikana ole ollut erityisen matala. 1960-luvun alkuun naisten työllisyysaste oli 60 prosentin tienoilla, toki selvästi alhaisempi kuin miesten työllisyysaste, joka tuohon aikaan oli noin 80 prosenttia. 2000-luvulla naisten ja miesten työllisyysasteet ovat lähentyneet toisiaan ja ero on nykyisin muutaman prosenttiyksikön luokkaa.

Kuvio 4.1. 15-64-vuotiaiden työllisyysasteet sukupuolen mukaan vuosina 1962–2018, prosenttia



Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus. Vuosien 1962–1969 luvut ovat postitiedustelun estimaatteja.

Vastaavasti myös erot naisten ja miesten työurien pituudessa ovat pienet. Kun työuran pituutta mitataan työllisen ajan odotteella, naisten työllisen ajan odote oli 35,1 vuotta ja miesten 35,9 vuotta vuonna 2018 (Työeläkeindikaattorit 2019, 10). Työllisen ajan odote kuvaa, kuinka pitkiksi työurat keskimäärin muodostuisivat, mikäli työllisyys ja kuolleisuus eri ikävaiheissa olisi tarkasteluvuoden tasolla. Työllisen ajan odote on siis mittari työurille olettaen, että mikään ei muutu tarkasteluvuodesta eteenpäin.

Nykyisten eläkeläisten ja eläkkeelle siirtyvien kuukausieläkkeen taso sen sijaan riippuu jo toteutuneesta työuran pituudesta. Tässäkin naisten ja miesten ero on varsin pieni. Eläkkeelle vuonna 2018 siirtyneiden työuran pituus oli miehillä keskimäärin 32,6 vuotta ja naisilla 31,4 vuotta (Työeläkeindikaattorit 2019, 12). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden työurat jäivät tyypillisesti lyhyemmiksi kuin niiden, jotka siirtyvät suoraan vanhuuseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle vuonna 2018 siirtyneiden toteutunut

työura oli miehillä keskimäärin 35,9 vuotta ja naisilla 34,6 vuotta. Työuran pituuden jakauma on voimakkaasti vino; pitkiä työuria on paljon, mutta pieni määrä hyvin lyhyitä työuria madaltaa keskiarvoa. Tämän vuoksi mediaani on usein parempi mittari työurien keskipituudelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneistä miehistä puolella työuraa oli takana 39,3 vuotta tai enemmän, naisilla vastaavasti 38,2 vuotta tai enemmän.

Eri mittarit työurien pituudelle antavat varsin yhdensuuntaisen tuloksen: naisten työurat jäävät keskimäärin noin vuoden verran miesten työuria lyhyemmiksi.

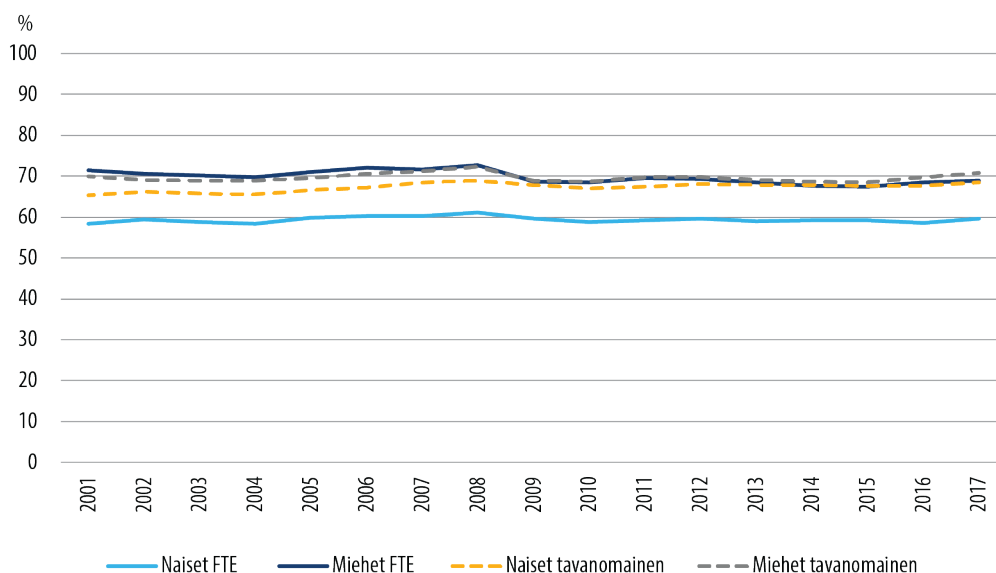
Osa-aikatyö pienentää naisten eläkekertymää

Ansiosidonnaisen eläkkeen kertymiseen vaikuttaa olennaisesti työuran intensiteetti, eli työhöön sisältyvät katkokset sekä osa-aikatyön tekeminen. Naisten kohdalla merkittävä työurakatkojen aiheuttaja on perheellistyminen ja tätä käsitellään raportin luvussa 5.

Suomessa naiset tekevät kansainvälisesti verrattuna vähän osa-aikatyötä, mutta kuitenkin noin 20 prosenttia työssäkäyvistä 15–64-vuotiaista naisista oli vuonna 2018 osa-aikatyössä Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan. Miehillä vastaava osuus oli yhdeksän prosenttia. Osa-aikatyö on sekä naisilla että miehillä yleisintä vanhimmissa ja kaikkein nuorimmissa ikäryhmissä.

Kokoaikatyöllisyydeksi muutettu työpanos (kuvio 4.2) osoittaa, että osa-aikatyön vuoksi naisten työnteon intensiteetti on miehiin verrattuna matalampi, ja sukupuolten ero muodostuu suuremmaksi kuin tavanomaisessa työllisyysasteessa. Näin ollen, vaikka työvuosia kertyy naisille lähes yhtä paljon kuin miehille, osa-aikatyö nakertaa naisten työuraa ja siten myös työeläkekertymää.

Kuvio 4.2. Kokoaikatyötä vastaava työllisyysaste (FTE) ja tavanomainen työllisyysaste 15–64-vuotiailla sukupuolen mukaan 2001–2017, prosenttia



Lähde: OECD

Työttömyysjaksot syövät työuraa sekä miehillä että naisilla. Työttömyysajan odote kuvaa, kuinka monta vuotta työttömyys keskimäärin vie aikuisiällä työurasta. Työttömyysajan odotteita ei lasketa vakiintuneesti kuten työllisen ajan odotteita, mutta niitä on saatavilla muutamassa tutkimuksessa. 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä työttömyysajan odote 15-vuotiaalle oli naisilla ja miehillä keskimäärin noin 3,2 vuotta, mutta naisilla työttömyysajan odote oli johdonmukaisesti laskusuunnassa (Järnefelt & Nurminen 2013, 59; Nurminen 2012, 82–83). 2000-luvun toiselta vuosikymmeneltä työttömyysajan odotetta ei ole julkaistu sukupuolen mukaan eriteltynä, mutta Räisäsen (2019) mukaan molemmille sukupuolille yhteisesti laskettu työttömyysajan odote 15-vuotiaalle painui vuonna 2018 hitusen alle kolmen vuoden (2,9 vuotta). On hyvä huomata, että työttömyysajan odote kuvaa työttömyyttä koko väestön tasolla, tosiasiassa kaikki eivät koe työttömyyttä lainkaan ja osalle ihmisistä kasaantuu hyvin pitkiä työttömyysaikoja.

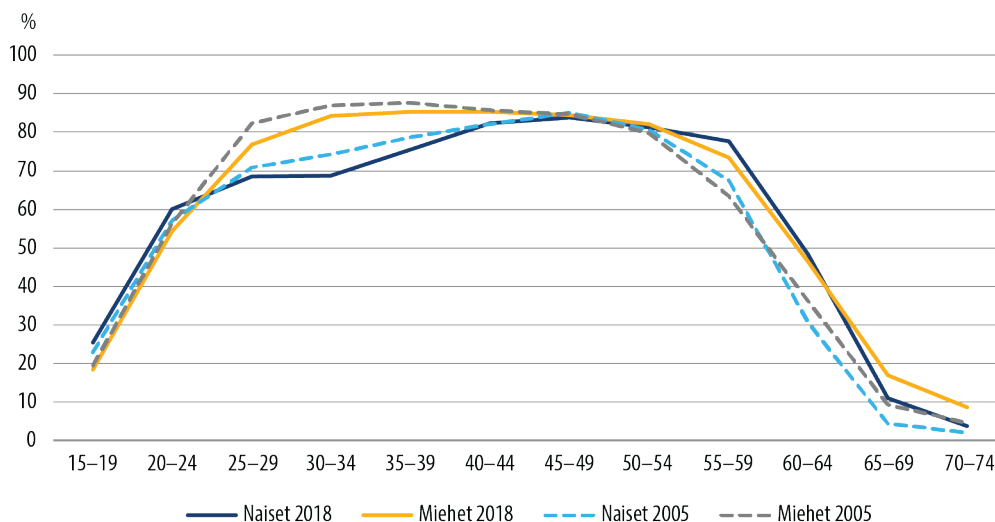
Myös työkyvyttömyys lyhentää työuria sekä miehillä että naisilla. Työkyvyttömyyden aiheuttamaa työuran menetystä on vaikea mitata, sillä se voi ilmetä hyvin monella tavalla. Jos kuitenkin tarkastellaan erityisesti työkyvyttömyyseläkkeitä, voidaan niihin keskimäärin kuluva aika laskea odotteiden muodossa. Laaksosen ym. (2016) mukaan 25-vuotiaalle laskettu työkyvyttömyyseläkkeellä vietetyn ajan odote laski vuosien 2005 ja 2014 välillä 2,25 vuodesta 1,88 vuoteen. Naisilla työkyvyttömyyseläkeikää kertyi hieman vähemmän kuin miehillä, mutta sukupuolten ero kaventui tarkastelujaksolla.

Työuran ajoittumisen erot naisten ja miesten elinkaarella

Naisten ja miesten työurat painottuvat elinkaarella hieman eri kohtiin (kuvio 4.3). Nuorten, alle 25-vuotiaiden naisten työssäkäynti on yleisempää kuin samanikäisten miesten. 25–44-vuotiaiden naisten työllisyysaste jää kuitenkin selvästi jälkeen samanikäisistä miehistä. Tämän jälkeen seuraa noin kymmenen vuoden ajanjakso, jolloin 44–54-vuotiaat naiset ja miehet osallistuvat työelämään hyvin tasavahvasti. Yli 55-vuotiailla naisten työllisyysaste on miehiä korkeampi aina noin 64-vuotiaisiin asti. 65-vuotiailla ja sitä vanhemmilla työssäkäynti on yleisempää miehillä kuin naisilla, mutta jää noin kymmenen prosentin tuntumaan. Kaikkiaan 2000-luvun alkuvuosiin verrattuna työllisyysaste on parantunut 55-vuotiailla ja sitä vanhemmilla, tämä koskee sekä naisia että miehiä.

Naisten elinkaarella työssäkäyntiin syntyy siis keskimäärin vajetta perheenperustamisiässä 25–44-vuotiaana. Tätä jossain määrin kompensoi naisten miehiä korkeampi työllisyys nuoremmissa ja vanhemmissa ikäryhmissä. Viimeksi mainituissa ikäryhmissä osa-aikatyön tekeminen on kuitenkin suhteellisesti yleisempää kuin 25–44-vuotiaana, eikä työllisyysastekaan yllä aivan sille tasolle, että työuraan syntynyt vaje tulisi täysin korvatuksi.

Kuvio 4.3. Ikäryhmittäinen työllisyysaste sukupuolen mukaan vuosina 2005 ja 2018, prosenttia



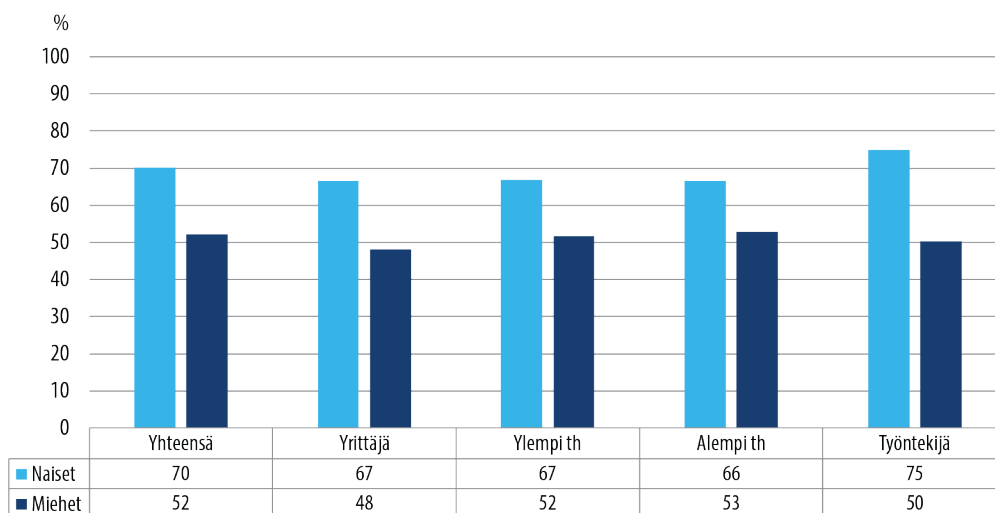
Lähde: Työvoimatutkimus

Eläkeajan pituus suhteessa työuran pituuteen

Suomessa sukupuolten erot elinajanodotteessa ovat muihin Pohjoismaihin ja Länsi-Euroopan maihin verrattuna suuret. Naisten elinajanodote oli 84,2 vuotta vuonna 2017 ja miesten elinajanodote 78,2 vuotta, eroa oli siis kuusi vuotta. Koska työurien pituudessa erot ovat pienet, tulee naisille enemmän eläkevuosia suhteessa tehdyn työuran pituuteen kuin miehillä. Miehillä eläkeikä on keskimäärin noin puolet työuran pituudesta, naisilla noin 70 prosenttia työuran pituudesta (kuvio 4.4). Tämä tarkoittaa, että jokaista työkuukautta kohden naiset ovat eläkkeellä noin kolme viikkoa, miehet kaksi viikkoa ja kaksi päivää. Vanhuuseläkkeen alaikärajan nouseminen kasvattaa tätä sukupuolieroa entisestään, sillä eläkeiän nousu vie miesten lyhyemmästä eläkeajasta suhteellisesti suuremman osuuden.

Koska naisille tulee enemmän eläkevuosia suhteessa työuran pituuteen, tämä merkitsee, että naiset saavat maksettuja eläkemaksuja kohden keskimäärin enemmän eläkettä kuin miehet. Tämä ei ole kuitenkaan ristiriidassa eläkejärjestelmän periaatteiden kanssa, sillä eläke ei ole ensisijaisesti säästämismekanismi vaan vakuutus, joka turvaa toimeentuloa pitkän eliniän varalta.

Kuvio 4.4. Eläkeajan pituus suhteessa työuran pituuteen sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan, laskettuna 50-vuotiaille vuonna 2007, prosenttia (50 prosenttia = eläkeikä on ½ työuran pituudesta)



Lähde: Järnefelt ym. (2014).

Eläkeajan pituutta suhteessa työuran pituuteen on tutkittu vuonna 1957 syntyneiden kohortissa (Järnefelt 2014b). Tutkimuksen laskelmat toteutettiin yhdistämällä rekisteritietoja kohortin toteutuneesta työurasta 50 ikävuoteen mennessä vuonna 2007 ja

Myrskylän ym. (2013) laskemia odotteita kohortin jäljellä olevasta työurasta ja eläkeajasta. Tutkimuksessa kohortin naisten keskimääräiseksi työuran kokonaispituudeksi saatiin 32,8 vuotta ja miesten 34,1 vuotta. Kohortin naisten keskimääräiseksi eläkeajan pituudeksi saatiin 23 vuotta ja miesten 17,8 vuotta.

Työntekijäammattissa toimivien naisten työura jäi tutkimuksen (Järnefelt 2014b) mukaan selvästi muita ryhmiä lyhyemmäksi. Työntekijämiehiin verrattuna heidän kokonaistyöuransa oli noin 3,5 vuotta lyhyempi ja yrittäjämiehiin ja ylempiin toimihenkilömiehiin verrattuna seitsemän vuotta lyhyempi. Eroa ei ole vain miehiin verrattuna, vaan työntekijänaisten työura jää keskimäärin 5 vuotta lyhyemmäksi kuin ylemmillä toimihenkilönaisilla. Tutkimuksessa kuvataan, että työntekijänaiset kärsivät työuran suhteen kaksoisriskistä, yhtäältä sukupuolensa vuoksi ja toisaalta sosioekonomisen asemansa vuoksi. Heidän työuraansa lyhentää paitsi lastenhoito myös työttömyys ja työkyvyttömyys.

Tutkimus on osa laajempaa raporttia (Järnefelt ym. 2014), jossa tarkasteltiin eläkejärjestelmälle keskeisiä sosioekonomisia eroja. Raportissa nousi esiin työntekijänaisten ongelmallinen tilanne eläketurvan riittävyttä ajatellen (Uusitalo & Järnefelt 2014). Sen lisäksi, että heidän työuransa jää keskimäärin muita väestöryhmiä lyhyemmäksi, myös palkkataso on matala, ja näistä seuraa, että eläke ja sen korvausaste jäävät matalaksi. Eläke aika on kuitenkin pitkä. Työntekijänaisten ryhmässä eläkeaikainen köyhyysriski on sen vuoksi suuri.

4.2 Erot naisten ja miesten ansioissa

Sukupuolten palkkaero vaikuttaa keskeisesti sukupuolten eläke-eroon.

Sukupuolten eläke-eron kannalta säännöllisen työajan palkkaeroa merkityksellisempi on sukupuolten ero työeläkevakuutetuissa ansioissa.

Vuonna 2017 naisten työeläkevakuutetut ansiot olivat 74,3 prosenttia miesten ansioista.

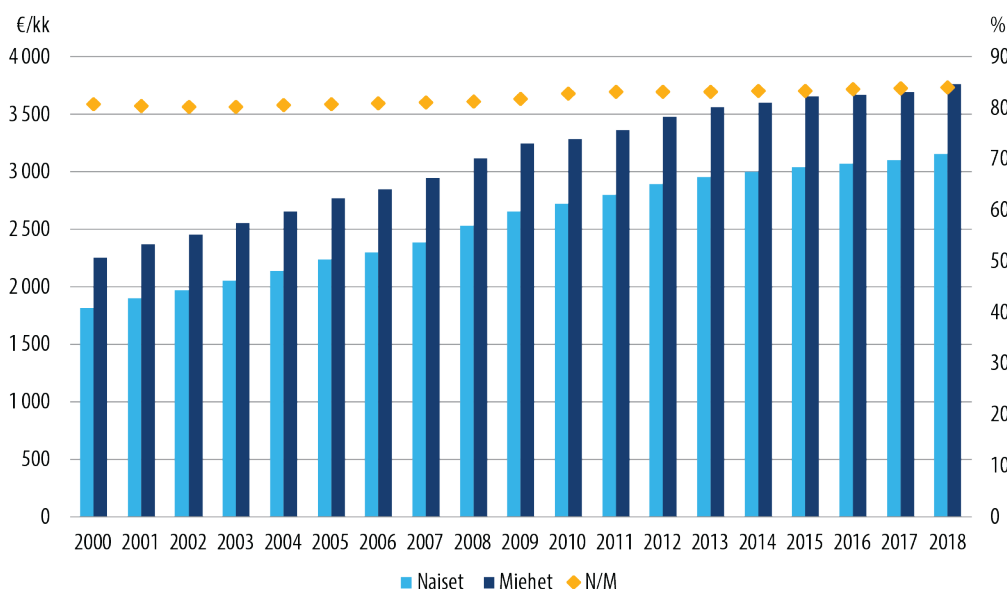
Sukupuolten palkkaero on kaventunut hitaasti.

Eläke-erot muuttuvat pitkällä viiveellä siihen verrattuna, miten palkkaerot muuttuvat.

Kuten edellä ilmeni, sukupuolten erot työllisyysasteessa ja työurien pituuksissa ovat Suomessa suhteellisen pienet. Sitä vastoin palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat merkittävät ja ne ovatkin keskeinen syy eroihin eläketasossa (Uusitalo 2014). Sukupuolten palkkaeroja on tutkittu paljon, mutta niiden yhteydestä sukupuolten eläke-eroihin ei ole juurikaan tutkimusta. Onkin ilmeistä, että tällaiselle tutkimukselle on jatkossa tarvetta. Tässä luvussa kuvataan siksi hyvin yleisellä tasolla eläke-eron kannalta keskeinen tutkimus- ja tilastotieto sukupuolten palkkaeron tasosta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä.

Naisten ja miesten palkkaeroa verrataan tyypillisesti keskimääräisellä kuukausiansiolla, joka kuvaa kokoaikaisen palkansaajan säännöllisen työajan ansioita. Vuonna 2018 naisten kuukausiansio oli 84,0 prosenttia miesten kuukausipalkasta (Kuvio 4.5). Palkkaero on siten 16 prosenttia. Naisten ja miesten välinen ero on kaventunut 2000-luvulla 3,4 prosenttiyksiköllä. Vuonna 2000 naisten ansioiden osuus miesten ansioista oli 80,6 prosenttia. Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero on kaventunut hitaasti. Palkkaero on edelleen huomattava huolimatta siitä, että eron kaventaminen on pitkään ollut erilaisten ohjelmien tavoitteena ja toimenpiteiden kohteena (ks. esim. Suomaa 2018).

Kuvio 4.5. Palkansaajien kuukausiansiot sukupuolen mukaan ja naisten palkan osuus miesten palkasta 2000–2018



Lähde: Tilastokeskus 2019b, ansiotasoindeksi.

Työmarkkinat ovat Suomessa voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan (ks. kansainvälinen vertailu luku 7). Tätä ilmentää muun muassa se, että niin sanotuissa tasa-ammateissa, joissa miesten ja naisten osuus on suurin piirtein sama, työskentelee vain kymmenesosa työllisistä (Tilastokeskus 2019c). Valtaosa naisista työskentelee naisten töissä naisenemmistöisillä työpaikoilla, kun taas miehet tekevät miehille tyypillisii töitä miesenemmistöisillä toimialoilla (ks. esim. Kauhanen & Riukula 2019; Mikkelä 2003). Segregaatio on sekä vaakasuoraa että pystysuoraa, samalla alalla toimessaan naiset työskentelevät alemmissa tehtävissä ja harvemmin esimies- ja johtotehtävissä. Sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen on pysynyt Suomessa voimakkaana huolimatta ammattirakenteessa tapahtuneista muutoksista, eikä naisten koulutustason nousu ole oleellisesti vaikuttanut segregaation vähenemiseen (Laine 2017; Kauhanen ym. 2015)¹¹.

Segregaatio selittää merkittävän osan naisten ja miesten keskimääräisestä palkkaerosta. Kun verrataan samoja ammatteja keskenään, sukupuolten välinen palkkaero pienenee muutamaa prosenttiin (ks. esim. Pehkonen 2019; Asplund 2008; Korkeamäki & Kyrrä 2006; Luukkonen 2003). Naisten miehiä alhaisempi keskiansio liittyy vahvasti työmarkkinoiden segregaatioon, ja siihen, että palkkataso naisenemmistöisillä aloilla ja ammateissa on keskimääräistä alhaisempi. Viime vuosina onkin nostettu enenevässä määrin esiin naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus työmarkkinapolitiikkakysymyksenä (ks. esim. Koskinen-Sandberg 2019; Saari 2016).

Naisten ja miesten työurat ja ansiot erkanevat jo varhaisessa vaiheessa ja myöhempi kehitys vahvistaa eroa (Salonen ym. 2014; Kauhanen & Napari 2009). Naisten ja miesten palkkaeroon vaikuttaa osaltaan myös työmarkkinoiden eriytyminen työsuhdetyypeittäin; naiset tekevät osa- ja määräaikaista työtä huomattavasti useammin kuin miehet (ks. luku 4.1). Osa-aikaisissa ja määräaikaissa työsuhteissa on keskimääräistä vähemmän koulutus-, etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia, millä on vaikutuksensa näissä työsuhteissa työskentelevien keskipalkkoihin (ks. esim. Lilja & Savaja 2013; Kauhanen ym. 2013; Kauhanen & Nätti 2011). Naisille valtaosin kohdistuvat lastenhoidosta johtuvat työurakatkokset heikentävät naisten myöhempää palkka- ja urakehitystä (ks. perhevapaiden merkityksestä luku 5). Lisäksi naiset tekevät miehiä vähemmän ylityötä, ja näin naisten tekemien työtuntien määrä jää kokonaisuudessaan alemmaksi.

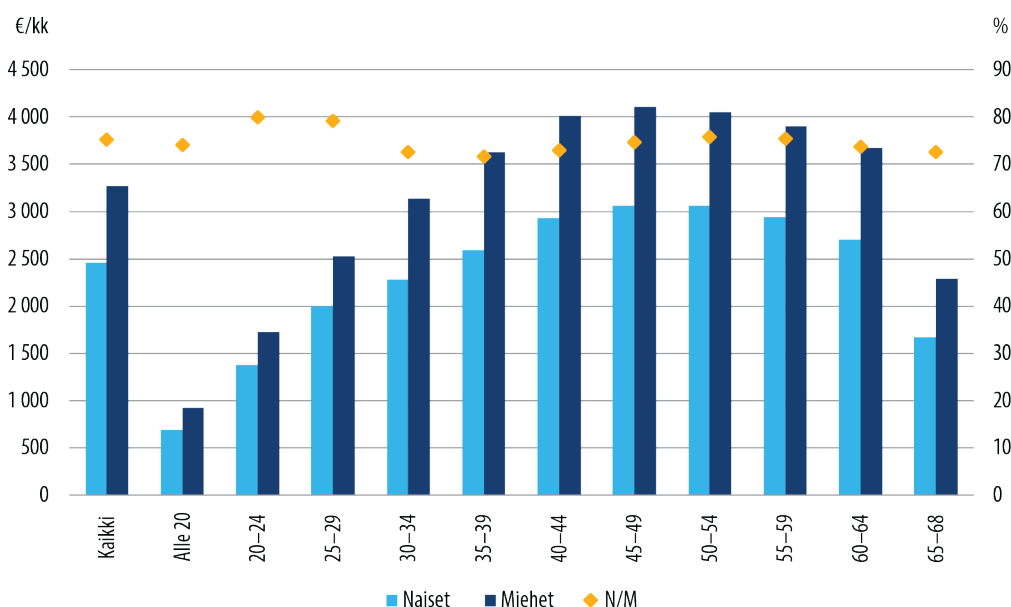
Sukupuolten ansioeroa kasvattavat edelleen muun muassa se, että miehet ovat naisia useammin töissä, joissa on mahdollisuus tulospalkkioihin tai muihin bonuksiin, se, että

¹¹ Ammatillisen eriytyksen taustalla on osittain sukupuolittuneet koulutusvalinnat. Suomalaisnuorten koulutusvalinnat ovat edelleen voimakkaasti sukupuolittuneet, samoin nuorten toiveamatit ovat yhä hyvin eriytyneitä sukupuolten mukaan. (Kauhanen & Riukula 2019; Teräsaho & Keski-Petäjä 2016.)

naiset ylenevät miehiä harvemmin (Kangasniemi & Kauhanen 2010; Kauhanen & Napari 2009; Asplund 2008) sekä se, että miehet pyytävät useammin palkankorotuksia (STM 2018). Naisten ansiotasossa hyöty työmarkkinaliikkuvuudesta on myös miehiä vähäisempi (Kauhanen 2015). Lisäksi naiset kokevat useammin syrjintää, jolla on todettu olevan kielteisiä vaikutuksia myöhempään työhön (Pietiläinen ym. 2018).

Sukupuolten palkkaeroa seurataan yleensä säännöllisen työajan kuukausipalkan perusteella. Eläke-eron kannalta palkkatuloja merkityksellisempiä ovat erot eläkettä kartuttavissa ansioissa, tuloissa, joiden perusteella eläke lasketaan. Eläkkeen määrä ei määrity ainoastaan säännöllisen kuukausipalkan perusteella, vaan se sisältää kaikki tulot aina muutaman tunnin ansiotuloista säännölliseen kuukausipalkkaan ja sen päälle maksettaviin etuihin ja korvauksiin, jotka kartuttavat eläkettä. Kuviossa 4.6 on esitetty naisten ja miesten työeläkevakuutetut ansiot ikäryhmän mukaan vuonna 2017.

Kuvio 4.6. Työeläkevakuutettujen kuukausikeskiansiot sukupuolen ja iän mukaan sekä sukupuolten ansioero vuonna 2017, prosenttia



Lähde: Eläketurvakeskus

Naisten keskiansio (2 470 €) oli neljänneksen (24,7 %) pienempi kuin miesten keskiansio (3 260€). Sukupuolten ero on selvästi suurempi kuin kokoaikaisessa kuukausipalkassa (16 %, kuvio 4.5). Työuran alkuvaiheessa, alle 30-vuotiaana, naisten ja miesten ansiot ovat lähimpänä toisiaan, mutta jo tässä vaiheessa naisten tulot jäävät viidenneksen miesten tuloja alhaisemmaksi. Naisten ja miesten ansioero kasvaa kuitenkin nopeasti tämän jälkeen ja on suurimmillaan ikävuosina 30–39. Sukupuolten ero

työeläkettä kartuttavissa ansioissa kapenee jonkin verran tämän jälkeen ja on 25 prosenttia 50-vuotiailla. 60-vuotiaina ero jälleen hieman kasvaa. Palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat selvät kaikissa tuloluokissa. Sukupuolten ansioero on pienin vähiten ansaitsevilla. Ero kasvaa tuloluokkien mukaan niin, että ero on suurin eniten ansaitsevien tulokymmenyksessä.

Naisten ja miesten työeläkevakuutettujen ansiotuloerojen taustalla ovat pitkälti samat tekijät kuin sukupuolten palkkaerojenkin, mutta työmarkkinoilla esiintyvät sukupuolten väliset erot tulevat esiin selkeämmin työeläkevakuutetuissa ansiotuloissa kuin säännöllisen ajan kuukausipalkassa.

5 Perhevapaiden merkitys sukupuolten eläke-erolle

Perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat hyvin epätasaisesti äitien ja isien kesken aiheuttaen eriarvoisuutta työuran kaikissa vaiheissa.

Pitkät kotihoidon tukijaksot, joita erityisesti heikommassa työmarkkina-asemassa olevat äidit käyttävät, vaikuttavat negatiivisesti naisten työuraan ja eläkekarttumaan.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaajaksot eivät sen sijaan heikennä eläketurvaa, koska eläkettä karttuu näiltä jaksoilta kuten työssä ollessa.

Isien perhevapaiden käyttö on lisääntynyt isäkiintiön pidentämisen myötä, mutta on silti verrattain vähäistä.

Perhevapaista¹² aiheutuvat työrakatkot ovat yksi merkittävä naisten työuriin ja niistä karttuvaan työeläkkeeseen vaikuttava tekijä. Koska naiset pitävät edelleen valtaosan perhevapaista, kohdistuvat niistä aiheutuvat riskit suurelta osin naisiin. Perhevapaiden epätasainen jakautuminen äitien ja isien välille aiheuttaakin sukupuolten eriarvoisuutta, joka näyttäytyy läpi koko työuran ja kumuloituu lopulta osaltaan naisten ja miesten eläke-eroon.

5.1 Perhevapaiden vaikutus eläkekarttumalle

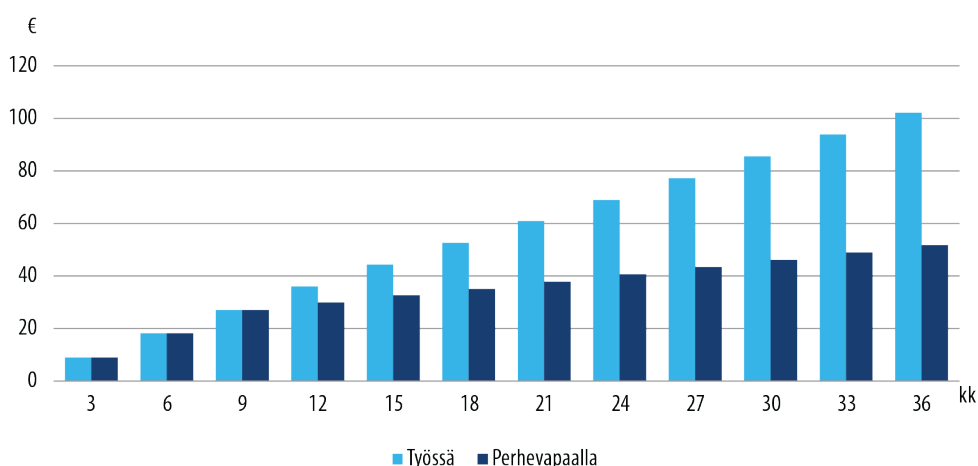
Vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä eläkettä on karttunut äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausien ajoilta päivärahan perusteena olevan ansion mukaan sekä kotihoidon tuen ajalta kiinteän euromäärän mukaan kaikille työllisyyssektorista riippumatta (kts. luku 2.2 eläkeuudistuksista). Eläkettä karttuu nykyään myös henkilöille, joilla ei ole työsuhdetta perhevapaiden aikana, kuten opiskelijat, työttömät ja sairauspäivä- tai kuntoutusrahalla olijat (Koskenvuo 2016). Koska kotihoidon tuen aikainen eläkekart-

¹² Perhevapailla tarkoitetaan tässä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla sekä kotihoidontuella vietettyjä kausia.

tuma on kuitenkin huomattavasti pienempi kuin ansiosidonnaisen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta, erityisesti pitkät perhevapaat vaikuttavat negatiivisesti eläkekarttumaan.

Kuvio 5.1 havainnollistaa eläkekarttumaan aiheutuvaa lovea. Kuviossa verrataan eläkekarttumaa työssä ollessa tilanteeseen, jossa henkilö on perhevapaalla kolmen vuoden ajan lapsen syntymän jälkeen. Esimerkin eläkekarttuman perusteeksi on molemmissa tapauksissa oletettu 2 400 euron kuukausiansio, joka vastaa suunnilleen naisten mediaaniansioita iässä, jossa naiset keskimäärin ensimmäisen lapsensa saavat (ETK 2018). Äitiys- tai isyys- sekä vanhempainvapailta ollessa ensimmäisen yhdeksän kuukauden aikana eläkettä karttuu samalla tavalla kuin työssä ollessa. Sen sijaan hoitovapaalla eroa tulee, ja mitä pidempään vanhempi lastaan kotona hoitaa, sitä suurempi lovi eläkekarttumaan tulee. Jos esimerkin henkilö on kotona hoitamassa lasta kunnes tämä täyttää kolme vuotta, ero työssä käyvän henkilön eläkekarttumaan näiltä kolmelta vuodelta on noin 51 euroa. Koko mahdollisen kotihoidontukijakson käyttävän henkilön eläkekarttuma on siis noin puolet pienempi verrattuna siihen, että henkilö olisi palannut työhön ansiosidonnaisen vanhempainvapaajakson päätyttyä. Eläkekarttumaan kotihoidon tuen ajalta aiheutuva absoluuttinen lovi on myös sitä suurempi, mitä korkeammat ansiot henkilöllä on. Työmarkkinoiden ulkopuolella oleville tilanne voi kuitenkin olla toinen. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömälle kotihoidontukijakso kartuttaa enemmän eläkettä kuin peruspäivärahalla ollessa.

Kuvio 5.1. Työeläkekarttuma työssä ja perhevapailla ollessa, laskentaperusteena 2 400 euron kuukausiansio



Perhevapaista johtuvia työrakatoja kompensoidaan eläketurvan osalta Suomessa jokseenkin matalalla tasolla verrattuna moniin muihin Euroopan maihin, näin erityisesti kotihoidon tuen aikana (Rönnerberg 2009; Hietaniemi 2014a). Esimerkiksi Ruot-

sisä ja Norjassa eläkkeen karttumisen peruste on huomattavasti korkeampi, ja pitkään perhevapaajaksot eivät näin ollen aiheuta yhtä huomattavaa lovea eläkekarttumaan (Koskenvuo 2016). Toisaalta muissa Pohjoismaissa myös palataan työhön aikaisemmin lapsen syntymän jälkeen, jolloin negatiiviset vaikutukset niin palkka- kuin eläkekarttumankin kehitykseen jäävät pienemmiksi (Lanninger & Sundström 2014).

Kun verrataan perhevapaista aiheutuvaa lovea eläkekarttumassa eri maissa, Suomi kuuluu maihin, joissa poissaolo työmarkkinoilta perhevapaiden takia aiheuttaa OECD-maiden keskiarvoa suuremman loven varsinkin, jos poissaolo jatkuu pitkään (OECD 2015, 95). Tämä johtuu siitä, että perhevapaiden ajalta eläkettä karttuu ensimmäisen 10 kuukauden jälkeen vain suhteellisen matalan kiinteän euromäärän mukaan eikä Suomen eläkejärjestelmässä vanhemmuutta itsessään huomioida eläkekarttumaa nostavana tekijänä kuten joissakin maissa (Saksa ja Italia). Toisaalta Suomessa perhevapaiden vaikutus eläkekarttumaan kohdistuu eri tuloluokille tasaisemmin kuin muualla muussa maassa, koska eläkekarttumassa huomioidaan perhevapaata välittömästi edeltävä tulo (OECD 2015).

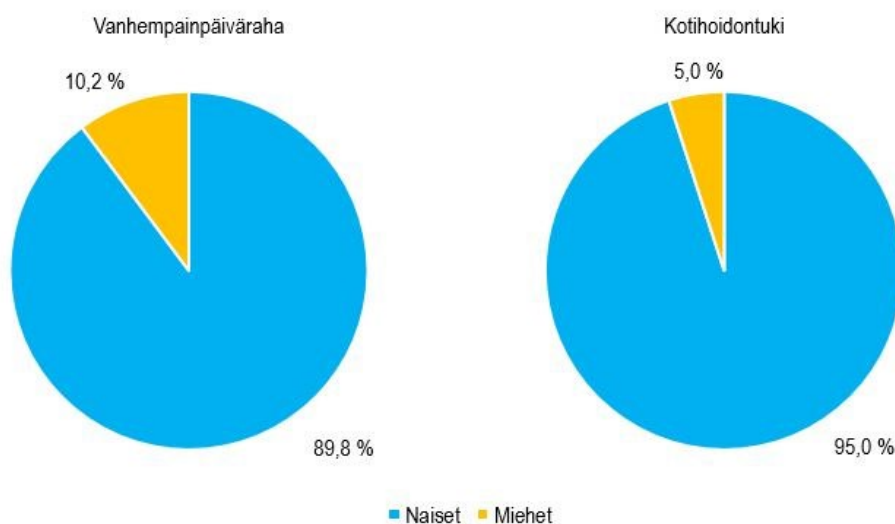
5.2 Perhevapaiden jakautuminen äitien ja isien kesken

Perhevapaiden negatiiviset vaikutukset sukupuolten eläke-eroon liittyvät niistä aiheutuvien tyourakatkosten epätasaiseen jakautumiseen naisten ja miesten kesken. Vaikutukset ovat niin suoria kuin epäsuoriaakin. Suoriin vaikutuksiin kuuluu naisten suurempi lovi ansioissa ja eläkekarttumassa pidempien perhevapaiden ajalla. Epäsuoriin vaikutuksiin taas kuuluvat odotukset ja asenteet, joita naisten pidemmät poissaolot työmarkkinoilta ruokkivat (ns. ”lapsiriski”) ja jotka ohjaavat niin naisten itsensä, miesten sekä työnantajien asenteita ja käyttäytymistä.

Suomen perhevapaajärjestelmä tarjoaa lähes sukupuolineutraalin mahdollisuuden jakaa perhevapaita vanhempien kesken perheen haluamalla tavalla. Vain 105 päivän (n. 4,2 kk) äitiysvapaa ja 54 päivän (n. 2,2 kk) isyysvapaa ovat korvamerkittyjä äideille ja isille. Isille kiintiöidystä vapaasta on vuoden 2013 uudistuksen jälkeen ollut mahdollista käyttää 1–18 päivää lapsen syntymän yhteydessä samanaikaisesti äidin äitiystai vanhempainvapaan kanssa. Loput tai kaikki isyysvapaapäivistä päivistä on mahdollista pitää vanhempainvapaakauden jälkeen aina lapsen 2. ikävuoteen asti. 158 päivän (n. 6,3 kk) vanhempainvapaa sekä lapsen 3. ikävuoteen ulottuva hoitovapaa sen sijaan on mahdollista jakaa vapaasti vanhempien haluamalla tavalla. (Kela 2019a.)

Käytännössä perhevapaita kaiken kaikkiaan ja myös vapaasti vanhempien kesken jaettavia perhe-etuuksia käyttävät kuitenkin edelleen pääosin äidit (kuvio 5.2). Vuonna 2018 äidit pitivät 89,8 prosenttia kaikista korvatuista vanhempainpäivärahapäivistä ja 95 prosenttia kaikista korvatuista kotihoidon tuen jaksoista (Kela 2019b, kuvio 5.2). Viimeaikaisten perhevapaajärjestelmien uudistusten keskiössä on ollut isien perhevapaiden käytön lisääminen muun muassa isäkiintiöiden pidentämisellä (Lammi-Taskula 2017; Miettinen & Saarikallio-Torp 2019a). Isien perhevapaiden käyttö onkin ajan myötä lisääntynyt, mutta se on edelleen verrattain vähäistä. Lapsen syntymän yhteydessä pidettävää 1–18 päivän isyysvapaata käytti tuoreimpien tietojen mukaan noin 70 prosenttia isistä. Tämän yhtä aikaa äitiys- tai äidin vanhempainvapaakauden kanssa pidettävän isyysvapaan suosio on hieman laskenut vuodesta 2013. Sen sijaan isyysvapaan vanhempainvapaakauden jälkeen pidettävän isille kiintiöidyn jakson suosio on kasvanut ja sitä käytti vuonna 2016 syntyneiden lasten isistä noin 45 prosenttia. Isyysvapaapäivien keskimääräinen kesto on kuitenkin kaikkiaan jäänyt verrattain lyhyeksi (n. 31 päivää 54 mahdollisesta päivästä). (Miettinen & Saarikallio-Torp 2019a.)

Kuvio 5.2. Korvattujen vanhempainpäiväraha- ja kotihoidontukipäivien jakautuminen naisten ja miesten kesken 2018



Lähde: Kela 2019b: 25 (vanhempainpäiväraha); Kelan Aktuaari- ja talouspalveluryhmä 23.10.2019 (kotihoidontuki).

Vapaasti vanhempien kesken jaettavaa vanhempainvapaata sen sijaan käyttää edelleen ani harva isä, vain noin kolme prosenttia, ja osuus on pysynyt suunnilleen samana 1990-luvulta lähtien (Lammi-Taskula ym. 2017; THL 2019b; Miettinen & Saari-

kallio-Torp 2019a). Vanhempainvapaan jälkeen, lapsen ollessa noin yhdeksän kuukautta, lähes kaikki perheet valitsevat kotihoidon tuen ainakin joksikin aikaa (87 % vuonna 2018). Isien pitämä osuus kaikista kotihoidontukipäivistä jäi viiteen prosenttiin vuonna 2018 (kuvio 5.2) ja kotihoidon tuen saajista naisia oli 91 prosenttia (Miettinen & Saarikallio-Torp 2019b). Yli puolet perheistä käyttää kotihoidontukea maksimissaan 12 kuukautta, kun taas noin 16 prosenttia perheistä hoitaa lasta kotona kunnes lapsi täyttää kolme vuotta (THL 2019). Pitkien kotihoidon tuen jaksojen osuus on kääntynyt laskuun. Vuonna 2007 syntyneiden lasten hoitovapaajaksojen mediaanikesto oli 16 kuukautta, kun se vuonna 2015 syntyneiden lasten kohdalla oli 13 kk. Lasta hoidettiin kotona tavallisimmin siihen saakka, kun lapsi oli 1,5–2 vuotta. (Miettinen & Saarikallio-Torp 2019b.)

Pitkiä kotihoidontukijaksoja käyttävät erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevat ja heikommin koulutetut naiset. Heille tuki voi olla taloudellisesti kannattava vaihtoehto työttömyydelle tai esimerkiksi vaikeasti pikkulapsivaiheen kanssa yhteensovitettaville työajoille. (Rissanen 2012; Närvi 2014; Haataja & Juutilainen 2014; Räsänen ym. 2019.) Pitkät kotihoidon jaksot kuitenkin heikentävät myös tulevaa työmarkkina-asemaa (Peutere ym. 2014; Räsänen ym. 2019). Heikko työmarkkina-asema ja pitkät perhevapaat aiheuttavat noidankehän, joka koskettaa erityisesti naisia ja johon puuttuminen erilaisilla keinoilla ei ole ainoastaan sukupuolten välisen tasa-arvon, vaan myös sosiaalisen eriarvoisuuden kysymys.

Perhevapaiden epätasaista jakautumista selittävät osaltaan asenteet hyvästä vanhemmuudesta ja hoivasta sekä naisten ja miesten rooleista työelämässä ja kotona. Suomessa vallitsee verrattain vahvana käsitys siitä, että pienen lapsen paras hoitopaikka on koti ja että äiti on soveltuvampi hoitamaan pientä lasta (Närvi 2014; Lammi-Taskula 2007). Vaikka asenteet isien perhevapaita kohtaan ovatkin yleisesti muuttuneet positiivisemmiksi, varsinkin asenteet työpaikoilla vaikuttavat isien päätökseen pitää isyysevapaata ja sen pituuteen. Isien 54 päivän kiintiö ja etenkin heti lapsen synnytyä pidettävä 1–18 päivän isyysevapaajakso näyttäisi muodostuneen uudeksi normiksi, joka yhtäältä kannustaa isiä pitämään edes tämän lyhyen vapaan, mutta toisaalta myös asettaa rajat sille ajalle joka useimmilla työpaikoilla katsotaan ”sopivaksi” tai ”sallittavaksi” poissaolon ajaksi isille (Närvi & Salmi 2019). Lasten kotihoitoon ja perhevapaiden pituuteen sekä muotoon liittyvä keskustelu onkin hyvinkin kiistanalaista ja ideologisesti ja poliittisesti latautunutta (Sipilä ym. 2012; Hiilamo & Kangas 2009).

5.3 Pitkien perhevapaiden merkitys naisten ura- ja palkkakehitykselle

Lastensaannilla ja perhevapailla on negatiivisia vaikutuksia naisten työuriin ja ansiokehitykseen. Vaikutukset eriävät koulutustason, sosioekonomisen aseman ja lasten lukumäärän sekä perhevapaiden pituuden mukaan (Kellokumpu 2006; Napari 2008; Napari & Kauhanen 2010; Kuitto ym. 2019; Sieppi & Pehkonen 2019). Kuitto ym. (2019) osoittivat vuonna 1980 syntyneitä suomalaisia koskevassa kohorttitutkimuksessaan, että naisten ja miesten välille syntyy huomattavia eroja ansiokarttumassa jo työuran alkuvaiheessa. Vaikka naisten työmarkkinakiinnittyminen mitattuna työllisyyspäivillä on työuran alkuvaiheessa lähes yhtä vahvaa kuin miesten, jää heidän ansiokarttumansa 36 vuoden ikään mitattuna vain 70 prosenttiin miesten ansiosta. Samaan ikään mennessä perhevapaista johtuvien työurakatkojen yhteenlaskettu pituus oli kohortin äideillä keskimäärin 13 kertaa pidempi kuin isillä (keskimäärin 1 409 päivää äideillä, 111 päivää isillä). Äideistä erityisesti heikosti työmarkkinoille kiinnittyneet ja matalamman koulutustason omaavat sekä maahanmuuttotaustaiset olivat pitkään kotihoitoon tuella, kun taas äitiys- ja vanhempainvapaiden käytössä ei ollut merkittäviä eroja eri työmarkkina-asemassa olevien naisten kesken. Isistä taas hyvässä työmarkkina-asemassa olevat käyttivät eniten isyys- ja vanhempainvapaita, joskin niihin liittyvien työurakatkojen pituus oli huomattavasti äitejä lyhyempi. (Kuitto ym. 2019.)

Lastensaannilla on lähes poikkeuksetta negatiivinen vaikutus naisten ansioihin ja tämän ns. lapsisakon suuruus vaihtelee maittain (mm. Budig & England 2001; Angelov ym. 2016; Möhring 2018; Kleven ym. 2019). Suomessa äitien palkkasakko näyttyy verrattain suurena varsinkin, jos otetaan huomioon naisten ja miesten lähes yhtä korkea työllisyysaste sekä kokopäivätyön yleisyys vanhempien lasten äitien keskuudessa. Palkkasakon suuruus nousee lasten lukumäärän ja perhevapaiden pituuden myötä, mutta pienenee vastaavasti ajan kuluessa (Kellokumpu 2006; Sieppi & Pehkonen 2019). Tulonsiirrot ja verotus tasaavat kuitenkin lapsensaannin negatiivisia vaikutuksia naisten nettotuloihin (Sieppi & Pehkonen 2019).

6 Sukupuolten ero eläkkeelle siirtymisessä

Naiset ja miehet siirtyvät eläkkeelle keskimäärin samanikäisinä. Tämä pätee eläkkeisiin kokonaisuutena ja myös erikseen vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajoittumisessa.

Työttömyys ja sairastuminen aikaistavat eläkkeelle jäämistä aiotusta. Yksittäisistä tekijöistä näiden merkitys on voimakkain.

Joustava vanhuuseläkeikä antaa mahdollisuuden valita, missä iässä jää eläkkeelle tiettyjen ikärajojen sisällä, mutta käytännössä eläkkeelle jääminen keskittyy alaikärajalle sekä naisilla että miehillä.

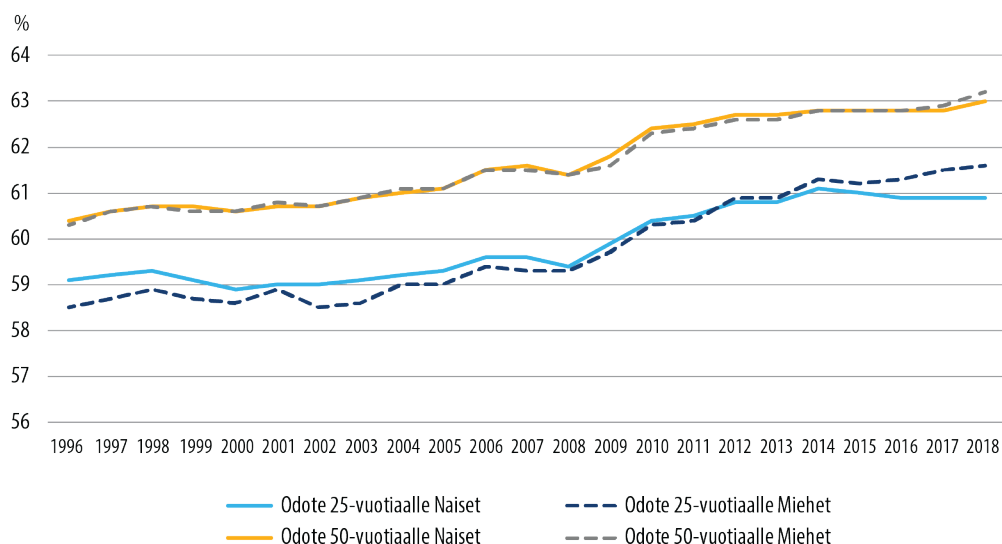
Naiset käyttävät miehiä vähemmän osittaista varhennettua vanhuuseläkettä. Osittaisen eläkkeen käyttäminen täydelle eläkkeelle jäämisen lykkäämiseen on harvinaista molemmilla sukupuolilla.

Eläkekertymän kannalta on olennaista missä iässä eläkkeelle siirtyminen tapahtuu ja siirrytäänkö eläkkeelle suoraan työelämästä vai jäädäänkö työuralta jo varhemmin työttömyyden, sairauden tai muun syyn vuoksi. Seuraavassa kuvataan miesten ja naisten eroja eläkkeelle siirtymisessä. Pääpaino on vanhuuseläkkeelle siirtymisen tarkastelussa, sillä tässä yksilöillä on suurimmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan eläkellesiirtymiseensä.

Naiset ja miehet siirtyvät eläkkeelle keskimäärin samanikäisinä

Hyvin yleisellä tasolla ajatellen eläkkeelle siirtymisen ajoittumista voidaan kuvata keskimääräisen eläkellesiirtymisiän kautta. Tähän kehitetty mittari on nimeltään eläkellesiirtymisiän odote, joka perustuu tarkasteluvuoden ikäluokittaisiin eläkealkavuuksiin. Vuonna 2018 eläkellesiirtymisiän odote 25-vuotiaalle oli työeläkejärjestelmässä 61,3 vuotta. Miesten ja naisten ero eläkellesiirtymisiässä on ollut pieni viime vuosina. Aiemmin odote oli naisilla korkeampi kuin miehillä. Vuonna 2018 miesten eläkkeelle siirtymisiän odote oli kuitenkin korkeampi (61,6 vuotta) kuin naisten (60,9 vuotta) (Findikaattori 2019b). Keskimääräinen eläkellesiirtymisikä ei kuitenkaan anna vielä käsitystä, millaisia konkreettisempia eroja eläkellesiirtymisen prosessia miesten ja naisten välillä on.

Kuvio 6.1. Eläkkeellesiirtymisiin odote, vuotta, miehille ja naisille 1996–2018



Lähde: Eläketurvakeskus

Huomattava osa jää pois ansiotyöstä ennen vanhuuseläkettä

Ihannetilanteessa vanhuuseläkkeelle siirrytään työuran jälkeen suoraan ansiotyöstä. Tällöin eläkkeen suuruuteen vaikuttaa, jääkö henkilö eläkkeelle heti vanhuuseläkkeen alaikärajalta vai käyttääkö hän hyväkseen joustavan eläkeiän antamaa mahdollisuutta jäädä eläkkeelle myöhemmin. Myös se, ottaako vanhuuseläkkeen osittain varhennettuna, vaikuttaa loppueläkkeen määrään. Toisaalta varsin huomattavalla osalla työura päättyy jo ennen vanhuuseläkettä muilla tavoin, kuten työttömyyden vuoksi tai työkyvyttömyyseläkkeelle.

Naisten ja miesten välillä on hyvin vähän eroa siinä, kuinka moni jatkaa työssä vanhuuseläkkeelle siirtymiseen asti. Rekisteritietoihin perustuvassa tutkimuksessa (Järnefelt 2014a) havaittiin, että naiset pysyivät ansiotyössä vanhuuseläkeikänsä saakka hieman useammin kuin miehet (N 47 %, M 44 %). Vastaavasti naiset siirtyivät vanhuuseläkkeelle aavistuksen miehiä harvemmin työkyvyttömyyden (N 24 %, M 26 %) tai työttömyyden (N 20 %, M 22 %) kautta. Myös muissa tutkimuksissa sukupuolten ero on havaittu hyvin pieneksi sen suhteen, mitä reittiä eläkkeelle siirrytään (mm. Nivalainen 2013, 68–70, Riekhoff & Järnefelt 2017).

Tutkimukset osoittavat, että aiottu eläkeikä ennustaa toteutunutta eläkkeellejäämiskäyttäytymistä varsin hyvin (Nivalainen & Järnefelt 2017; Tuominen ym. 2012). Naiset pystyivät ennakoimaan eläkeikänsä miehiä tarkemmin, toisin sanoen naisilla aiottu eläkeikä to-

teutuu täsmällisemmin. Sairastuminen ja työttömäksi jääminen vaikuttavat eläkeaikeiden toteutumiseen. Miehillä työttömyys kolminkertaistaa, naisilla nelinkertaistaa ennenaikaisen eläköitymisen riskin. Sairastumisella on samansuuntainen, mutta pienempi vaikutus. Miehistä joka neljäs päätyi työttömäksi sen jälkeen, kun heiltä oli kysytty eläkeaikeista, naisista joka kuudes. Miesten korkeampi työttömyysriski osaltaan selittää sitä, miksi heillä eläkeaikeet eivät toteudu yhtä täsmällisesti kuin naisilla. Toinen tekijä on julkisen sektorin henkilökohtaiset eläkeiät, jotka ovat aikaisempina vuosina olleet yleisiä juuri naisilla ja voimakkaasti ohjanneet eläkkeelle siirtymisen ajoittumista (Järnefelt & Nivalainen 2016).

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen keskittyy voimakkaasti alaikärajalle

Seuraavassa tarkastellaan eläkkeelle siirtymisen ajoittumista yksityiskohtaisemmin niillä, jotka siirtyvät vanhuuseläkkeelle suoraan ansiotyöstä, sillä tähän ryhmään kuuluvilla on selvimmin mahdollisuus vaikuttaa eläkekertymänsä suuruuteen jatkamalla pitempään työssä.

Suomessa on vuodesta 2005 lähtien ollut voimassa joustava vanhuuseläkeikä. Joustava vanhuuseläkeikä määrittää ikävälän, jonka puitteissa eläkkeellesiirtymisen ajankohdan voi valita itse. Vuosina 2005–2017 ikäväli oli 63–68 vuotta ja vuosina 2018–2025 ikäväli nousee asteittain 65–70 ikävuoteen.

Joustavasta eläkeiästä huolimatta vanhuuseläkkeelle siirtyminen keskittyy kuitenkin voimakkaasti alaikärajalle, ja tämä koskee sekä miehiä että naisia (Gruber ym. 2019). Signaali vaikutus on niin voimakas, että terveet yksilöt jäävät eläkkeelle heti alaikärajalla lähes yhtä todennäköisesti kuin ne, joilla on diagnosoituja sairauksia (Leinonen ym. 2016).

Varhaisempien tutkimusten mukaan miehet jäivät vanhuuseläkkeelle naisia useammin heti eläkkeen alaikärajalla, kun taas naisilla oli suurempi todennäköisyys jatkaa työssä vielä alaikärajan jälkeen (Nivalainen 2014; Tuominen ym. 2012). Tuoreempien tutkimusten mukaan naisten ja miesten välillä ei kokonaisuutena ole kuitenkaan eroa vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajoittumisessa (Nivalainen & Järnefelt 2017; Riekhoff & Järnefelt 2017).

Sukupuolten välisiä eroja vanhuuseläkkeelle siirtymisessä tulee esiin, kun tarkasteluun otetaan taustatekijöitä, kuten koulutus tai taloudellinen asema (Nivalainen & Järnefelt 2017; Riekhoff & Järnefelt 2017). Korkea-asteen koulutus myöhentää vanhuuseläkkeelle siirtymistä miehillä. Naisilla korkea-asteen koulutus kaksijakoisesti lisää sekä varhaista että myöhäistä vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Varhainen vanhuuseläk-

keelle siirtyminen liittyy naisilla eräisiin julkisen sektorin ammatteihin, joissa työskentelevillä voi olla alempi eläkeikä. Riekhoff ja Järnefelt havaitsivat lisäksi, että naisilla korkeammat ansiotulot lisäävät eläkkeelle siirtymisen myöhentämistä, mutta miehillä tätä vaikutusta ei ollut. Korkeasti koulutetut ja hyvin palkatut naiset jatkavat työelämässä siis keskimäärin muita pitempään. Sitä vastoin miehet, joilla on varallisuutta tai korkea tulotaso, pyrkivät eläköitymään mahdollisimman varhain. (Nivalainen & Järnefelt 2017; Riekhoff & Järnefelt 2017.)

Naiset ja miehet eroavat sen suhteen, mikä merkitys parisuhteella on eläkkeelle siirtymisessä (Riekhoff & Järnefelt 2017). Miehillä parisuhde ei vaikuta eläkkeelle siirtymisen ajoittumiseen. Naiset sen sijaan myöhentävät eläkkeelle siirtymistä todennäköisemmin, jos he ovat eronneita verrattuna naimisissa oleviin naisiin. Naimattomuus ja leskeytyminen eivät samalla tavoin lisänneet myöhäisen eläköitymisen todennäköisyyttä. Naimisissa olevat naiset jäävät muita todennäköisemmin eläkkeelle heti vanhuuseläkkeen alarajalla tai jopa varhemmin (julkisella sektorilla) ja käyttävät osittaista eläköitymistä (kyseisessä tutkimuksessa osa-aikaeläke) enemmän kuin muut.

Julkisella sektorilla työskentely ja erityisesti henkilökohtainen eläkeikä ovat tutkimusten mukaan ohjanneet merkittävästi naisten käyttäytymistä eläkkeelle siirtymisessä. Henkilökohtainen eläkeikä saa jatkamaan työssä pitempään, sillä se on tyypillisesti ollut korkeampi kuin vanhuuseläkkeen ikäraja työeläkejärjestelmässä. Tällä on ollut huomattava merkitys 2000-luvun kahdella ensimmäisellä vuosikymmenellä, mutta 2020-luvulla tultaessa enää varsin harvalla on voimassaolevaa henkilökohtaista eläkeikää. (Järnefelt & Nivalainen 2016; Nivalainen & Järnefelt 2017.)

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen mukaisesti työeläkejärjestelmässä vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee asteittain 65 vuoteen ja sidotaan sen jälkeen eliniän odotteen muutokseen. Ikkärajamuutosten lisäksi eläkkeellesiirtymisen myöhentämiseen kannustetaan lykkäyskorotuksella ja elinaikakertoimella. Ennen uudistuksen voimaantuloa tehdyssä kyselytutkimuksessa (Tenhunen 2017) suurin osa vastaajista (85 %) oli sitä mieltä, että kumpikaan, lykkäyskorotus tai elinaikakerroin, ei vaikuta heidän eläkeikäisiinsä. Kuitenkin tutkimuksen analyysissä havaittiin, että molemmat näistä tosiasiassa vaikuttavat halukkuuteen jatkaa työssä pitempään. Taloudelliset kannustimet näyttäisivät lisäävän erityisesti korkeassa sosioekonomisessa asemassa olevien halukkuutta myöhentää eläkkeelle siirtymistä. Myös yksin asuvat sekä henkilöt, jotka arvioivat eläkeikäisen toimeentulonsa huonoksi tai melko huonoksi, reagoivat muita voimakkaammin taloudellisiin kannustimiin. Sen sijaan työntekijäammateissa toimivat ja henkilöt, joilla on heikentynyt terveys, pyrkivät kannustimista huolimatta siirtymään eläkkeelle heti alarajalla. Miehet ja naiset reagoivat tämän tutkimuksen mukaan samalla tavoin eläkkeellesiirtymisen taloudellisiin kannustimiin. (Nivalainen & Tenhunen 2018.)

Osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyminen naisilla harvinaisempaa

Työeläkejärjestelmässä on vuodesta 1987 lähtien ollut mahdollisuus ottaa eläkettä osittaisena jo ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Osa-aikaeläke oli voimassa vuosina 1987–2016 ja sen saamisen edellytyksenä oli työssäolo ja työajan vähentäminen 40–60 prosenttiin normalityöajasta. Osa-aikaeläkettä saaneet olivat 1990-luvulla leimallisesti hyväosaisia, naisia ja julkisella sektorilla työskenteleviä, mutta 2000-luvulla osa-aikaeläkettä käytettiin tasaisemmin eri väestöryhmissä (Rantala 2008). Osa-aikaeläke ei tutkimusten mukaan ole pidentänyt työuria, vaan on ollut osa vähittäistä työstä vetäytymisen prosessia ja yleisin niillä, joilla on jo pitkä työura takanaan (Salonen & Möttönen 2019).

Osittainen varhennettu vanhuuseläke korvasi vuodesta 2017 lähtien osa-aikaeläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen. Se tarjoaa mahdollisuuden osa-aikaiseen eläkkeellä oloon ennen täydelle eläkkeelle siirtymistä, eläkkeen voi hakea maksuun 61 ikävuodesta lähtien. Kertyneestä kuukausieläkkeestä voi valita maksuun 50 tai 25 prosentin osuuden eikä eläkkeeseen liity sääntelyä työssäolon tai tulojen suhteen. Eläkkeeseen tehdään kuitenkin varhennusvähennys, joka pienentää lopullista kuukausieläkettä, mikäli eläkkeen ottaa maksuun ennen täyden vanhuuseläkkeen alaikärajaa.

Varhennusvähennystä voi kompensoida siten, että ei nosta eläkkeen loppuosaa heti, kun täyden vanhuuseläkkeen alaikäraja tulee täyteen, vaan siirtää täydelle eläkkeelle siirtymistä myöhemmäksi, jolloin nostamattomalle eläkkeen osalle maksetaan lykkäyskorotusta. Jos täydelle vanhuuseläkkeelle siirtymistä lykkää riittävästi, lykkäyskorotus kompensoi varhennusvähennyksen.

On myös mahdollista valita niin, että ottaa osittaisen eläkkeen varhentamattomana, eli vasta täyden vanhuuseläkkeen ikärajan tultua täyteen. Tällöin eläkkeeseen ei tehdä varhennusvähennystä ja osittaisen eläkkeen turvin voi keventää työtä, siirtää täydelle eläkkeelle jäämistä ja saada kertyneeseen eläkkeeseen lykkäyskorotusta. Kuukausieläkkeen tasoa voi näin nostaa siihen nähden, mitä vanhuuseläkkeen alarajaan mennessä on kertynyt, mutta työntekoa ei tarvitse jatkaa täydellä panoksella. Tätä mahdollisuutta käytetään kuitenkin hyvin vähän (Tenhunen ym. 2018).

Vajaa kahdeksan prosenttia osittaiseen vanhuuseläkkeeseen oikeutetuista on ottanut eläkkeen. Siinä missä vanha osa-aikaeläke oli yleisempi naisilla kuin miehillä, osittaisesta vanhuuseläkkeestä naiset käyttävät vähemmän kuin miehet. Miehillä osittaisen vanhuuseläkkeen alkavuus oli 10,4 prosenttia ja naisilla 6,8 prosenttia vuosina 2017 ja 2018. Valtaosa osittaisen vanhuuseläkkeen ottajista ottaa eläkkeen varhennettuna

ja useimmiten heti osittaisen eläkkeen alaikärajalta, joka on 61 vuotta. Noin 90 prosenttia osittaisen vanhuuseläkkeen käyttäjistä ottaa eläkkeen 50 prosentin¹³ suuruisena. Naisilla osittaisen vanhuuseläkkeen ottaminen on yhtä yleistä kaikilla koulutustasoilla ja kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Miehillä osittaisen vanhuuseläkkeen ottaminen liittyy selvemmin alueelliseen työttömyyteen ja maaseudulla asumiseen ja oli muita yleisempää alemman korkea-asteen koulutuksen saaneilla ja alemmilla toimihenkilöillä. (Tenhunen ym. 2018.)

Naiset työskentelevät vanhuuseläkkeellä ollessaan harvemmin kuin miehet

Eläkkeelle siirtymisen jälkeenkin on mahdollista jatkaa työskentelyä. Vanhuuseläkkeen rinnalla työskentely on yleistynyt (Kannisto 2018). Miehet työskentelevät naisia useammin vanhuuseläkkeellä ollessaan. Vuonna 2017 tehdyssä kyselytutkimuksessa vanhuuseläkkeellä olevista 63–74-vuotiaista naisista noin kymmenen prosenttia (10 %) työskenteli eläkkeen ohessa, kun miehillä vastaava luku oli 18 prosenttia (Polvinen & Kuivalainen 2019).

Sukupuolten eroon eläkkeellä työskentelyssä vaikuttaa muun muassa se, että yrittäjillä vanhuuseläkkeen rinnalla työskentely on yleisempää kuin palkansaajilla ja yrittäjissä on enemmän miehiä. Palkansaajataustaisista noin 12 prosenttia ja yrittäjätoustaustaisista noin 33 prosenttia työskenteli vanhuuseläkeaikana vuonna 2012 (Polvinen ym. 2019). Vanhuuseläkettä saavien yrittäjien ei tarvitse maksaa ansiotuloistaan yrittäjäeläkemaksua, mikä osaltaan kannustaa heitä eläkkeen ja työskentelyn yhdistämiseen.

Vanhuuseläkkeellä työskentely on lisäksi yleisintä korkeasti koulutetuilla, terveytensä hyväksi kokevilla, avo- tai avioliitossa olevilla, sekä niillä, joiden bruttotulot ennen ansiotuloja ovat korkeimmat. Jos työura on katkennut jo ennen vanhuuseläkkeelle siirtymistä, on vanhuuseläkkeellä työskentelykin harvinaista. Kokonaisuutena vanhuuseläkkeellä työskentelevät ovat Suomessa taustansa perusteella hyväosaisia. (Polvinen & Kuivalainen 2019; Polvinen ym. 2019.)

Vanhuuseläkkeen rinnalla työskennellään useimmiten siksi, että työ on mielenkiintoista ja työhön liittyvät sosiaaliset suhteet koetaan tärkeiksi. Puolet vanhuuseläkkeellä työskentelevistä haluaa lisäansioita voidakseen tehdä tai hankkia jotain ylimääräistä. Noin viidennes ilmoittaa, että työssä on pakko käydä toimeentulon vuoksi. Naisten ja miesten välillä ei ole eroa tässä suhteessa. (Polvinen & Kuivalainen 2019.)

¹³ 50 prosenttia osittaisen vanhuuseläkkeen alkamiseen mennessä kertyneestä eläkeoikeudesta kuukaudessa. Osittaisen vanhuuseläkkeen voi vaihtoehtoisesti ottaa 25 prosentin suuruisena.

Miehillä ansiotyöstä saatavalla tulolla on jonkin verran suurempi merkitys vanhuuseläkkeellä työskentelevän toimeentulossa kuin naisilla; miehillä ansiotulot ovat myös keskimäärin suuremmat kuin naisilla (Polvinen & Kuivalainen 2019; Polvinen ym. 2019).

7 Sukupuolten eläke-ero kansainvälisessä vertailussa

Sukupuolten eläke-ero Suomessa on hieman EU-maiden keskiarvoa pienempi.

Sukupuolten väliset erot työurien pituudessa ja eläkkeellejäämisessä ovat Suomessa verrattain pienet. Naisten työurat ovat kansainvälisesti vertaillen pitkiä, mutta miesten EU-maiden keskitasoa.

Sukupuolten palkkaero on Suomessa monia Euroopan maita suurempi ja työmarkkinoiden segregatio voimakkaampi.

Onko Suomessa havaittu naisten ja miesten eläke-ero suuri vai pieni? Vertaileva katsaus Pohjoismaiden ja muiden Euroopan maiden tilanteeseen tuo perspektiiviä suomalaiseseen keskusteluun. Seuraavassa esitetään sukupuolten eläke-eroa ja siihen liittyviä tekijöitä kuvaavaa tilastotietoa Euroopan maissa. Ajallisen muutoksen sijaan tässä keskitytään viimeisen saatavissa olevan vuoden tietoihin. Maajoukkona on EU:n 28 jäsenmaata sekä Norja, Islanti ja Sveitsi, mutta kattavia tietoja ei ole saatavilla kaikille näille maille.

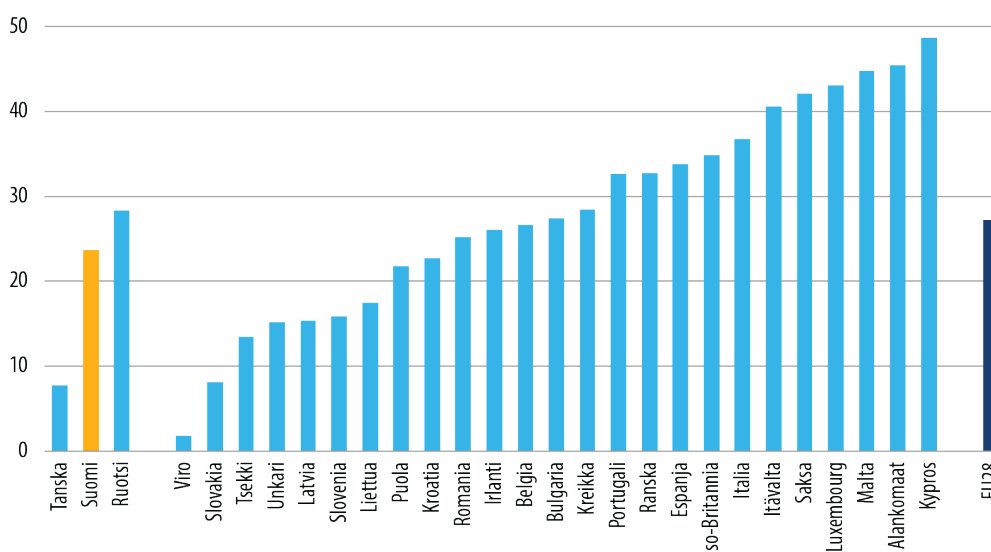
Naisten ja miesten eläke-ero¹⁴ oli Suomessa 23,7 prosenttia ja näin ollen hieman EU-maiden keskiarvon¹⁵ (27,2 %) alapuolella (kuvio 7.1). Se oli huomattavasti korkeampi kuin Tanskassa (7,8 %), mutta alempi kuin Ruotsissa (28,3 %). Euroopassa naisten ja miesten eläke-ero on matalin Itä-Euroopan maissa, joissa naisten työssäkäynti on ollut yleistä ja eläkejärjestelmä on joissakin maissa lisäksi suosinut naisia alemman eläkeiän ja lastenhoidosta kertyneiden eläkkeiden muodossa. Sukupuolten eläke-ero on vastaavasti korkein useimmissa Keski- ja Etelä-Euroopan maissa kuten Itävallassa ja

¹⁴ EU:n sukupuolten eläke-eroa mittaava indikaattori perustuu EU-SILC kyselytutkimukseen ja siinä raportoitiin tuloihin mukaan lukien kaikki omaan eläkeoikeuteen perustuvat vanhuus- ja leskeneläke-etuudet sekä yksityiset eläke-etuudet (European Institute for Gender Equality 2015).

¹⁵ Tässä luvussa EU-maiden keskiarvo lasketaan kaikkien 28 tai niiden EU-jäsenmaiden keskiarvona, joille tieto on kunkin indikaattorin osalta saatavilla. Useissa EU:n raporteissa ja Eurostatin tilastoissa sen sijaan EU28 keskiarvona raportoidaan EU-jäsenmaiden väestömäärällä painotettu keskiarvo, joka siis kuvaa EU:n alueella asuvan väestön keskimääräistä arvoa. Tässä käytetyn maiden keskiarvon perusteella on mahdollista paremmin vertailla eri maiden sijoitusta toisiinsa nähden.

Saksassa sekä Italiassa, Maltalla ja Kyproksella, joissa naisten työssäkäynti on perinteisesti ollut vähäisempää ja mieselättäjyyden malli yleisempää (Bettio ym. 2013). Sukupuolten eläke-ero on lisäksi huomattavan korkea Alankomaissa, jossa naiset työskentelevät paljon osa-aikaisesti ja työeläkekarttuma jää näin ollen miehiä pienemmäksi.

Kuvio 7.1. Sukupuolten eläke-ero vuonna 2016

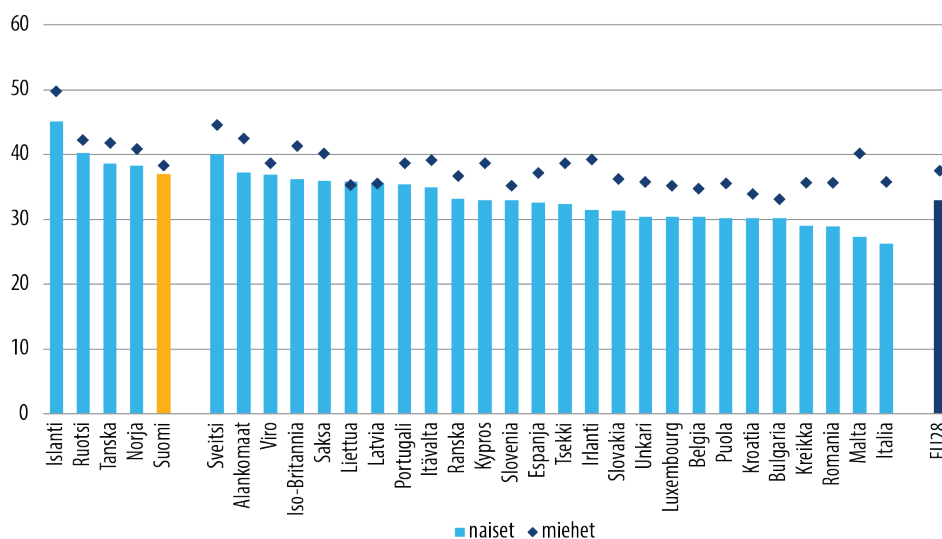


Lähde: Euroopan komissio 2018. EU28: 28 EU-jäsenmaan keskiarvo.

Kun verrataan työuran pituuksia ja niissä ilmeneviä sukupuolieroja, huomataan, että miesten työurien pituus Suomessa oli vuonna 2016 eurooppalaisittain verrattuna keskiluokkaa (38,3 vuotta), kun taas naisten työurat ovat Euroopan pisimpien joukossa (37 vuotta; kuvio 7.2). Työurat ovat Suomessa kuitenkin Pohjoismaista lyhyimmät. Miesten työurat ovat kaikissa Euroopan maissa edelleen pidemmät kuin naisten luokun ottamatta Latviaa ja Liettuaa. Kuten Baltian maissa, Suomessa työurien pituuksissa on vain vähäinen ero naisten ja miesten välillä (ks. työurien pituuksista luku 4.1).

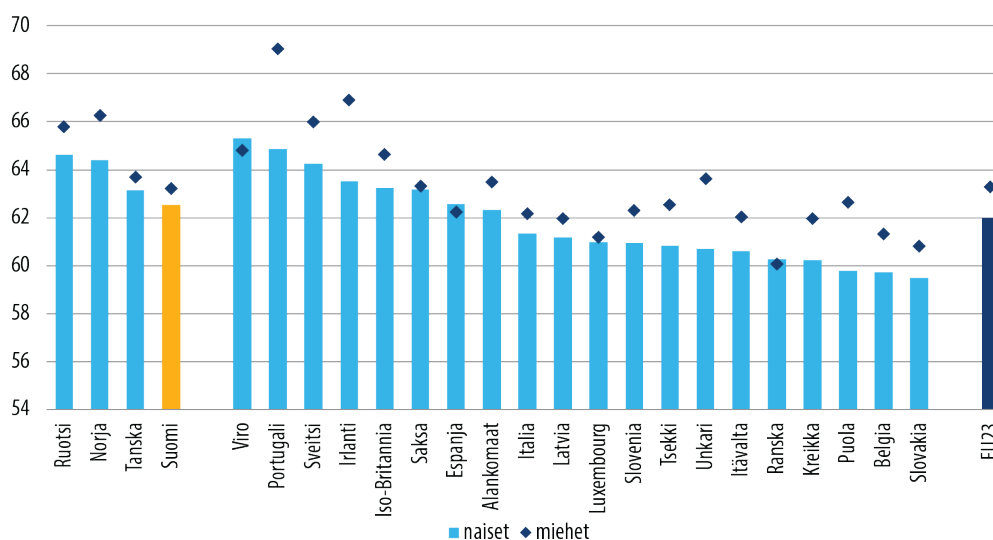
Trendi on samankaltainen, kun katsotaan efektiivistä eläkkeellejäämisikää eli keskimääräistä ikää, jolloin siirrytään pois työmarkkinoilta (Kuvio 7.3). Niin maiden kuin sukupuoltenkin välillä havaitaan huomattavia eroja. Suomessa sekä naiset että miehet jäävät pois työmarkkinoilta huomattavasti aikaisemmin kuin muissa Pohjoismaissa, mutta naisten ja miesten välinen ero on pienempi kuin erityisesti Ruotsissa ja Norjassa (ks. eläkkeelle siirtymisestä luku 6). Suomessa sekä naisten että miesten efektiivinen eläkkeellejäämisikä on suurin piirtein Saksan ja Espanjan tasolla.

Kuvio 7.2. Työuran pituus vuonna 2016



Lähde: Eurostat 2019. EU28: 28 EU-jäsenmaan keskiarvo.

Kuvio 7.3. Efektiivinen eläkkeellejäämisikä vuonna 2016

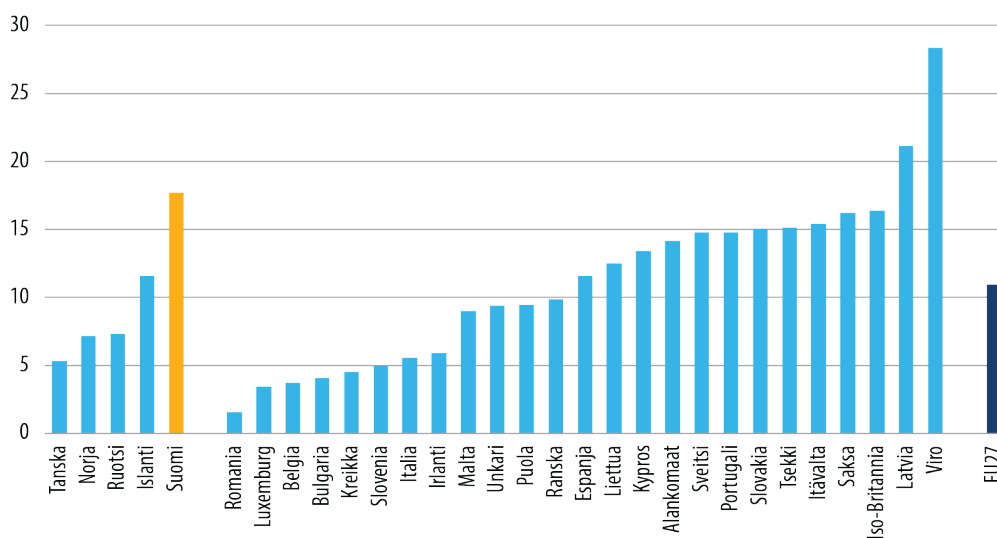


Lähde: OECD 2018. EU23: 23 EU-jäsenmaan keskiarvo.

Sukupuolten eläke-ero, työurien pituus sekä eläkkeellejäämisikä ovat siis Suomessa eurooppalaisittain verrattuna keskitasoa. Sen sijaan sukupuolierot ovat suuremmat kuin Euroopan maissa keskimäärin, kun katsotaan naisten ja miesten palkkaeroja

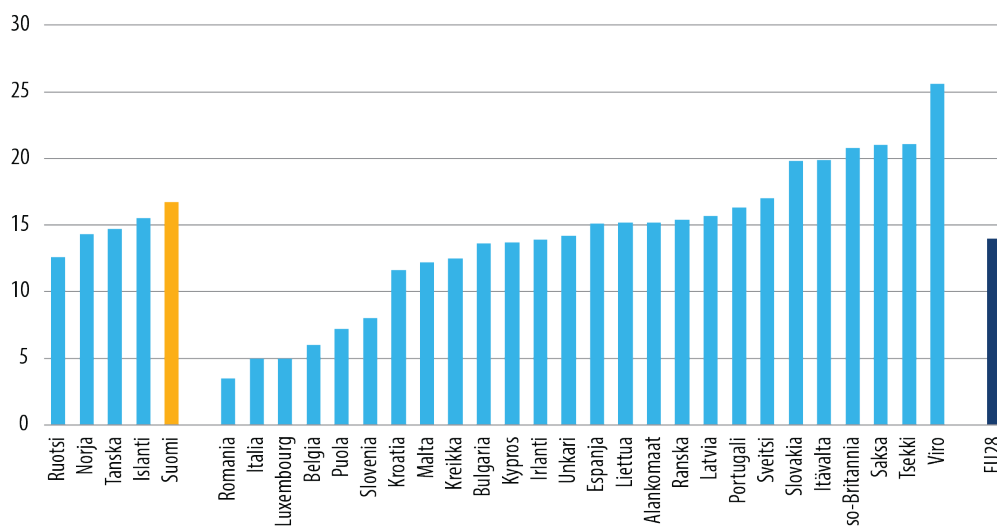
sekä työmarkkinoiden segregaatiota (kuviot 7.4, 7.5 ja 7.6). Naisten ja miesten mediaanipalkan erotus säännöllistä työaika tekeillä palkansaajilla oli Suomessa 17,7 prosenttia vuonna 2017, ja sukupuolten mediaanipalkan ero oli Euroopassa tätä korkeampi vain Virossa ja Latviassa. Mediaanipalkan ero oli Suomessa yli puolet suurempi kuin Tanskassa, Norjassa ja Ruotsissa ja noin kolmanneksen suurempi kuin Islannissa. Suomen heikko sijoitus kokopäivätyön mediaanipalkkoja verratessa selittyy sillä, että Suomessa suuri enemmistö (80 %) naisista työskentelee kokoaikaisesti. Monissa muissa maissa naiset tekevät keskimäärin enemmän osa-aikatyötä. Naiset, jotka tekevät kokopäivätyötä, ovat näissä maissa valikoituneempi ryhmä ja toimivat korkeapalkkaisemmissa ammateissa (Gallego Granados 2019).

Kuvio 7.4. Sukupuolten palkkaero mediaaniansioissa vuonna 2018 (naisten ja miesten säännöllisen työajan mediaaniansioiden erotus prosentteina miesten mediaaniansioista, palkansaajat)



Lähde: OECD 2019 (<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>). EU27: 27 EU-jäsenmaan keskiarvo.

Kuvio 7.5. Sukupuolten palkka-ero tuntipalkassa vuonna 2018 (naisten ja miesten keskituntipalkan erotus prosentiosuutena miesten tuntipalkasta, palkansaajat)

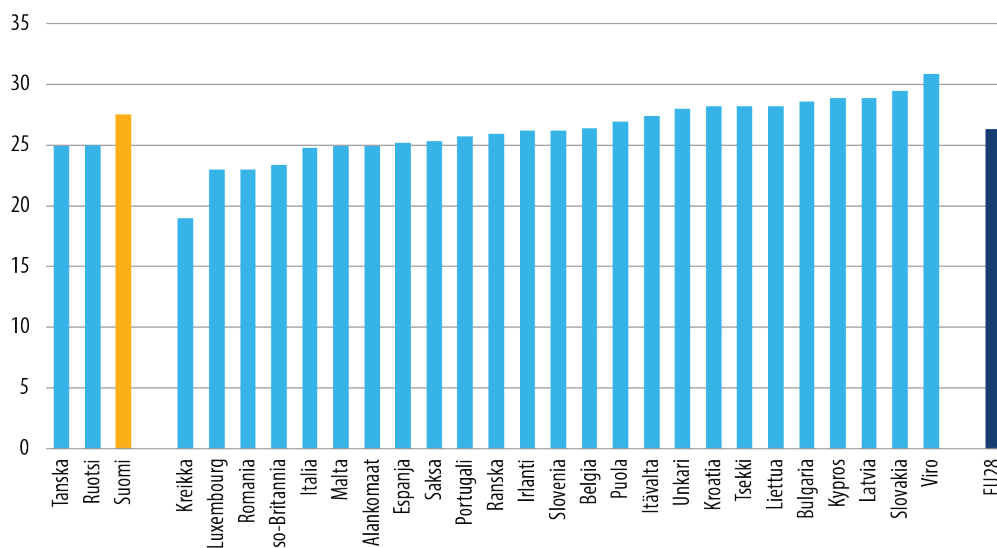


Lähde: Eurostat 2019 (sdg_05_20). Palkansaajat, osa- ja kokonaistyöajalla työskentelevien keskituntipalkka. Seuraavia toimialoja ei huomioida: Maa-, metsä- ja kalatalous, julkinen hallinto ja maanpuolustus, pakollinen sosiaalivakuutus. EU28: 28 EU-jäsenmaan keskiarvo.

Kun sukupuolieroja tarkastellaan säännöllisen työajan mediaaniansioiden sijaan palkansaajien keskimääräisessä tuntipalkassa riippumatta työajan koko- tai osa-aikaisuudesta, tasoittuvat erot Suomen ja muiden maiden välillä hieman (kuvio 7.5). Sukupuolten palkkaero on tällä mittarilla mitattuna 16,1 prosenttia ja näin ollen jonkin verran EU-maiden keskiarvoa korkeampi (14,0 %). Muihin Pohjoismaihin verrattuna sukupuolten tuntipalkkaero Suomessa on edelleen suurin.

Myös työmarkkinoiden segregaatio oli Suomessa vahvempaa kuin Euroopan maissa keskimäärin (Kuvio 7.6). Työmarkkinoiden eriytyminen naisten ja miesten ammatteihin oli Tanskassa ja Ruotsissa hieman EU-maiden keskiarvon alapuolella, kun taas työmarkkinat olivat vähiten eriytyneet Kreikassa, Isossa-Britanniassa, Luxemburgissa ja Romaniassa. Vahvinta segregaatio oli Slovakiassa, Virossa ja Kroatiassa.

Kuvio 7.6. Työmarkkinoiden ammatillinen segregatio vuonna 2017



Lähde: Euroopan komissio 2019: 67. EU28: 28 EU-jäsenmaan keskiarvo.

Eurooppalaisessa vertailussa Suomessa vallitseva sukupuolten ero eläkkeen tasossa vaikuttaa 2010-luvun jälkipuoliskolla keskimääräiseltä. Naisten ja miesten työurien pituuksissa on Suomessa keskimääräistä vähemmän eroa, mutta etenkin miesten työurat jäävät pituudeltaan selvästi jälkeen useita Euroopan maita. Myös efektiivinen eläkkeellejäämisikä on Suomessa verrattain matala, joskin sukupuolten välinen ero tässä on keskimääräistä pienempi (Riekhoff 2019).

Sen sijaan Suomi sijoittuu Euroopan häntäpäähän, jos tarkastellaan sukupuolten palkkaeroa kokonaistyöajan mediaanipalkkojen tai tuntipalkkojen perusteella. Osittain Suomen huonoa sijoitusta selittänee työmarkkinoiden voimakas segregatio naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin, joka sekkin on huomattavasti EU-maiden keskiarvon yläpuolella.

Sukupuolten eläke-eron kaventaminen nähdään nykyään tärkeänä osana eläke- ja sosiaalipolitiikkaa niin kansainvälisten organisaatioiden poliittisilla agendoilla kuin tutkimuksessakin. Aihe on tärkeä paitsi tasa-arvon näkökulmasta, myös siksi, että naisten pienempi eläke on yhteydessä vanhempien naisten miehiä suurempaan köyhyysriskiin (European Commission 2018; OECD 2015; Ahonen ym. 2017). Naisten ja miesten työmarkkina-aseman erojen ja niihin liittyvien elämänkaaren aikaisten tuloerojen on vertailevissa tutkimuksissa osoitettu olevan tärkein sukupuolten eläke-eroa selittävä tekijä. Sukupuolten eläke-ero on kuitenkin suhteellisesti suurempi kuin palkkaero. Lasten tai muiden perheenjäsenten hoivasta johtuvat työurakatkokset ja naisten lyhyemmät työurat vaikuttavat tutkimusten mukaan eläke-eroja suurentavasti (mm. Bettio

ym. 2013; Betti ym. 2015; Burkevica ym. 2015; Grabka ym. 2017). Lodovici ym. (2016) toteavat EU-maita tarkastelevan tutkimuksensa myös, että eläkejärjestelmien viimeaikaiset uudistukset kuten siirtyminen monipilarijärjestelmien suuntaan ja koko työuran aikaisten ansioiden huomioiminen eläkkeen laskentaperusteena heikentävät joissain tapauksissa naisten eläketasoa entisestään. Myös indeksointisäännöillä on merkitystä (Lis & Bonthuis 2019).

Eläkejärjestelmien tasolla haasteena onkin sukupuolten välisten eläke-erojen kaventaminen sukupuolittuneista työmarkkinoista huolimatta. Eläkejärjestelmän tyypistä riippuen keinot voivat olla hyvinkin erilaisia peruseläketurvan parantamisesta puolisoiden eläkeoikeuden jakamissäännöksiin ja työurakatkosten huomioimiseen eläkkeen karttumassa (Arza 2015; D'Addio 2017; OECD 2015). Sekä EU että OECD painottavat sukupuolien eroista tuotetun tiedon merkitystä tilanteen parantamisessa. Rutiinimaisia mittareita, joilla voidaan suoraan verrata eri maiden tilannetta ja selvittää näin myös eri institutionaalisten, poliittisten ja taloudellisten maatason tekijöiden merkitystä eläke-eron kaventamiselle, tulisi kuitenkin vielä kehittää.

8 Yhteenveto ja lopuksi

Tähän taustaselvitykseen on koottu suomalaista vuodesta 2000 ilmestynyttä tutkimusta ja tilastotietoa sukupuolten eläke-eroista ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä.

Sukupuolten ero kuukausieläkkeen tasossa on huomattava ja kaventumisesta huolimatta yhä merkittävä pitkälle tulevaisuuteen

Naisten eläkkeet ovat keskimäärin noin viidenneksen matalampia kuin miesten eläkkeet. Sukupuolten eläke-ero on kahden viime vuosikymmenen aikana kaventunut, joskin hitaasti. Sukupuolten eläke-ero on yhä Suomessa merkittävä ja on EU-maiden keskitasoa. Eron oletetaan kaventuvan tulevaisuudessa, mutta vielä vajaan 70 vuoden kuluttuakin naisten keskieläke on selvästi miehiä alempi.

Viimeaikaisten eläkeuudistusten ei ole arvioitu oleellisesti vaikuttavan sukupuolten eläke-eroon, mutta muutokset perhevapailta karttuvaan eläkkeeseen parantavat naisten eläkettä

Sukupuolten eläke-eron tasoon vaikuttavat osaltaan myös eläkejärjestelmän ominaisuudet ja säännöt. Työ-, kansan- ja takuueläkkeestä koostuvan lakisääteisen eläkejärjestelmän säännöt, määräytymisperusteet ja saantiehtot ovat Suomessa samat naisille ja miehille.

Työuran ja ansioiden vaikutus eläkkeeseen on Suomessa muuttunut eläkeuudistusten myötä, mutta kokonaisuudessaan 2000-luvulla työeläkejärjestelmään tehtyjen uudistusten ei ole arvioitu vaikuttavan oleellisesti sukupuolten eläke-eroon. Tästä huolimatta jotkut yksittäiset muutokset ovat voineet koskea enemmän toista sukupuolta, esimerkiksi vuonna 2005 voimaan tulleet muutokset eläkkeen määräytymiseen perhevapaa-ajoilta on arvioitu naisten eläketurvaa parantaviksi. Eläkeuudistusten vaikutukset näkyvät kuitenkin pitkällä viiveellä, usein vasta vuosikymmenien päästä. Esimerkiksi parannus perhevapailta karttuvasta eläkeoikeudesta ilmenee eläketasossa vasta siinä vaiheessa, kun vuoden 2005 jälkeen perhevapaita pitäneet henkilöt siirtyvät eläkkeelle. Työeläkelainsäädännön keinot vaikuttaa sukupuolten eläke-eroon ovatkin pääasiallisesti hyvin hitaita.

Sukupuolten ero ansiotasossa on keskeinen syy sukupuolten eläke-eroon

Koska eläke karttuu ansioiden perusteella, ansioerot heijastuvat vahvasti eläke-eroihin. Naisten ja miesten säännöllisen työajan palkkaero oli 16 prosenttia vuonna 2018. Ero on edelleen huomattava, vaikka sen kaventaminen on ollut pitkään erilaisten ohjelmien tavoitteena. Myös eurooppalaisessa mittakaavassa naisten ja miesten palkkaero on Suomessa huomattavan suuri. Työeläkevakuutetuissa tuloissa, jotka ovat merkityksellisempiä eläke-eron kannalta, sukupuolten ero on vielä suurempi, noin neljänneksen. Tämä johtuu siitä, että työeläkevakuutetut tulot ilmentävät eroja myös työllisyydessä, työtunneissa ja säännöllisen työajan palkan lisäksi maksettavissa erissä.

Naisten miehiä alhaisempi keskiansio liittyy ensi sijassa työmarkkinoiden eriytymiseen naisten ja miesten ammatteihin ja siihen, että palkkataso naisenemmistöisillä aloilla ja ammateissa on keskimääräistä alhaisempi. Samapalkkaisuutta edistävät toimet ovat keskeisessä roolissa myös sukupuolten eläke-eron kaventamiseksi (ks. lisää Viitamaa-Tervonen ym. 2019; Suoma 2018). Toki on huomioitava, että eläke-erot muuttuvat pitkällä viiveellä siihen verrattuna, miten palkkaerot muuttuvat.

Kansan- ja takuueläkkeillä on sukupuolten eläke-eroa tasaava vaikutus, merkittävät korotukset näihin eläkkeisiin eivät ole kuitenkaan ratkaisu eläke-eron kaventamiseksi

Kansan- ja takuueläkkeillä on suomalaisessa eläkejärjestelmässä selkeä ansiotaseroeroja tasaava ja tuloja uudelleen jakava vaikutus. Ne kaventavat sukupuolten eläke-eroja oleellisesti, koska naiset saavat pienemmän työeläkkeensä vuoksi miehiä useammin kansaneläkejärjestelmän eläkkeitä. Lisäksi leskeneläkkeellä on sukupuolten eroa tasaava vaikutus, sillä enemmistö leskeneläkkeen saajista on naisia.

Vaikka kansan- ja takuueläkkeisiin tehtävät tasokorotukset ovat koskeneet enemmän naisia ja ovat siten kaventaneet sukupuolten eläke-eroa, merkittävät korotukset vähimmäiseläkkeisiin eivät ole naistenkaan eläkkeiden tai toimeentulon kannalta paras vaihtoehto. Kansan- ja takuueläkkeen tason nosto vähentää pienten tulojen merkitystä eläkejärjestelmässä. Mikäli kansaneläkejärjestelmän ja työeläkejärjestelmän maksamien eläkkeiden ero jää pieneksi, henkilön ei ole aina välttämättä kannattavaa työskennellä¹⁶. Myös leskeneläke kaventaa sukupuolten eläke-eroa, mutta siihenkään

¹⁶ Katso pienempien eläkkeiden korotusten vaikutuksista laajemmin Hallituksen esityksestä annetut lausunnot <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM047:00/2019>.

tehtävät korotukset eivät ole ensisijaisia keinoja sukupuolten eläke-eron kaventamiseksi muun muassa siksi, että leskeneläke kohdistuu vain osalle, ja tulevaisuudessa pienenevälle osalle, väestöstä.

Työeläkelainsäädännön keinot sukupuolten eläke-eroon vaikuttamiseen ovat rajalliset

Työeläkelainsäädännön keinot sukupuolten eläke-eroon vaikuttamiseen ovat rajalliset, koska kyse on pääosin työmarkkinoilla syntyvistä eroista. Viime vuosina on tarkasteltu joitakin eläkejärjestelmän keinoja, joilla voisi olla merkitystä sukupuolten eläke-eroon. Yksi näistä liittyy eläkehyvityksiin lapsiin perustuen (Väänänen 2019) ja toinen eläkeoikeuksien jakamiseen puolisoitten kesken, yleensä avioliiton tai lastenhoidon ajalta (Hietaniemi 2014b; STM 2017; ks. myös Barr 2013). Oma kysymyksensä on, tulisiko eläkejärjestelmän ylipäänsä tasoittaa sukupuolten välillä vallitsevia eläke-eroja, jotka johtuvat muun muassa lastenhoidosta ja palkkaeroista.

Sukupuolten ero työurien pituudessa on pieni

Ero naisten ja miesten työurien pituudessa on 2000-luvun kahtena ensimmäisenä vuosikymmenenä kutistunut lähes olemattomiin. Työllisyysasteessa sukupuolten ero on muutama prosenttiyksikkö ja työllisen ajan odotteeksi muutettuna alle vuosi. Ero sukupuolten työurissa on pieni myös, kun tarkastellaan toteutuneiden työurien pituutta eläkkeelle jäävillä. Vaikka ero työurien pituudessa ei ole merkittävä, se kuitenkin osaltaan myötävaikuttaa siihen, että naisten eläkkeet ovat matalammat kuin miesten.

Hoivan epätasainen jakautuminen heikentää naisten työuria

Työurakatkot ja erityisesti perhevapaat eriyttävät naisten ja miesten työuria ja ansioita ja vaikuttavat näin eläke-eroon. Perhepoliittisista uudistuksista ja isien hieman lisääntyneestä perhevapaiden käytöstä huolimatta perhevapaista johtuvat työurakatkot kohdentuvat edelleen suurimmaksi osaksi naisiin. Erityisesti pitkät kotihoidon jaksot aiheuttavat naisille lovea ansioihin ja eläkkeisiin. Perhepoliittisilla keinoilla tulisikin yrittää vaikuttaa perhevapaiden tasaisempaan jakautumiseen äitien ja isien kesken. Lisäksi tarvitaan asennemuutosta perheissä, työpaikoilla ja yhteiskunnassa yleisemmin, joka tukisi miesten lastenhoitovastuun kasvattamista.

Lastenhoidon lisäksi myös muut hoivavastuut elämän eri vaiheissa, erityisesti omaisten hoiva, voivat aiheuttaa työurakatkoja ja ansiotason heikkenemistä erityisesti naisilla ja näin osaltaan vaikuttaa sukupuolten eläke-eroon. Julkisten palvelujen saataavuudella ja erilaisilla joustoilla työmarkkinoilla sekä perhe- ja hoivapailla voidaan mahdollisesti edesauttaa myös muiden työurakatkojen sukupuolittuneita vaikutuksia.

Ikääntyvien naisten korkea työllisyys luo edellytyksiä työurien jatkamiselle

Vaikka perheellistyminen aiheuttaa usein merkittävän katkoksen naisen työuraan, naisten työllisyys palautuu sen jälkeen hyvälle tasolle. Suomi on ainoa maa Euroopassa, jossa kuusikymmentävuotiaiden naisten työllisyys on jopa korkeampi kuin samanikäisillä miehillä. Tämä merkitsee, että naisilla on hyvät edellytykset jatkaa työuraa loppupäästä.

Naiset ja miehet siirtyvät eläkkeelle hyvin pitkälti samalla tavoin: samanikäisinä ja samoja eläkereittejä pitkin. Miehet pyrkivät hieman naisia enemmän jäämään eläkkeelle heti vanhuuseläkkeen alarajalla sekä käyttävät naisia enemmän osittaista varhennettua vanhuuseläkettä. Osittaista vanhuuseläkettä voi kuitenkin saada myös vanhuuseläkeiän täyttämisen jälkeen, jolloin sen turvin on mahdollista jatkaa työuraa vaikka lyhyemmällä työajalla, mikäli täysipäiväinen työnteko ei tunnu hyvältä vaihtoehdolta. Tätä mahdollisuutta käyttää kuitenkin hyvin harva, naiset vielä miehiä harvemmin.

Naisten pitempi elinikä puoltaisi työurien pidentämistä, mikä korottaisi naisten työeläkettä

Naiset ovat eläkkeellä pitempään kuin miehet, ja voisi olla luontevaa käyttää osa tästä ajasta työntekoon ja paremman kuukausieläkkeen kartuttamiseen. Naiset elävät keskimäärin kuusi vuotta miehiä pitempään, vaikkakin etumatka hiljalleen kutistuu, sillä miesten elinajanodote kasvaa nopeammin kuin naisten. Kestää kuitenkin vielä vuosikymmeniä ennen kuin elinajan erot miesten ja naisten välillä supistuvat kokonaan pois, jos koskaan. Koska naiset ja miehet jäävät eläkkeelle melko lailla saman ikäisinä, merkitsee naisten pitempi elinikä, että naisten eläkeaika muodostuu pitemmäksi kuin miehillä. Tehtyyn työuraan suhteutettuna tämä näkyy siten, että jokaista tehtyä työkuukautta kohden naiset ovat keskimäärin kolme viikkoa eläkkeellä. Miehet puolestaan ovat eläkkeellä kaksi viikkoa ja kaksi päivää jokaista tehtyä työkuukautta kohti. Työurien pidentäminen toisi naisten eläke- ja työvuosien suhdetta lähemmäksi miehiä ja samalla se korottaisi naisten kuukausieläkettä.

Työntekijäammattissa työskentelevien naisten tilanne on kuitenkin haastava. Eläkkeen taso jää heillä keskimäärin matalaksi, mutta mahdollisuudet korottaa eläkettä työskentelemällä pitempään ovat rajoitetut. Työura päättyy tässä ryhmässä työkyvyttömyyseläkkeelle ja työttömyyteen selvästi useammin kuin muilla naisilla. Eläkeikäisten pienituloisuus periytyy usein eläkettä edeltävältä ajalta. Keskeiset toimeentuloa parantavat ja eläke-eroa kaventavat keinot liittyvätkin työikäisten työllisyyden edistämiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen.

Sukupuolten eläke-ero on EU-maiden keskitasoa

Sukupuolten eläke-eroa vertailtaessa Suomi sijoittuu EU-maiden keskiarvon tuntumaan. Työurien pituudessa ja eläkkeellejäämisessä on Suomessa eurooppalaisittain pienet sukupuolierot, mutta naisten ja miesten palkkaero sen sijaan on myös eurooppalaisessa mittakaavassa huomattavan suuri. Suomi jää monilla mittareilla mitattuna jälkeen myös kaikista muista Pohjoismaista, ainoastaan Ruotsissa sukupuolten eläke-ero on suurempi kuin Suomessa. Ottaen huomioon kunnianhimoiset tasa-arvotavoitteet, Suomen maineen yhtenä maailman tasa-arvoisimmista yhteiskunnista sekä pohjoismaisen hyvinvointimallin, näyttävät sukupuolten eläke-erot ja taustalla olevat erot työmarkkinoilla ja palkoissa huomiota herättäviltä. Työmarkkinoiden segregaaation ja naisten ja miesten palkkaerojen purkuun tähtäävät toimenpiteet ovat kuitenkin monitahoisia toteuttaa ja niiden vaikutukset eläke-eroon näyttäytyvät vasta hyvin pitkällä aikajänteellä.

Tutkimusta sukupuolten eläke-eroista tarvitaan

Kaiken kaikkiaan sukupuolten eläke-eron suuruudesta on saatavilla suhteellisen hyvä kuva säännöllisesti julkaistavan tilastotiedon pohjalta. Näin ilmiön kehittymistä pystytään seuraamaan yleisellä tasolla vähintäänkin kohtuullisesti. Osa tilastoista, kuten eläkkeellesiirtymisiänodote, on kuitenkin sellaisia, joista ei automaattisesti ole saatavilla tietoa sukupuolen mukaan eriteltynä. Tilastotoiminnassa olisi tärkeää julkaista tilastotiedot johdonmukaisesti miehille ja naisille erikseen. Tämä on ollut suuntauksena myös kansainvälisten organisaatioiden toiminnassa. Esimerkiksi Eurooppa-neuvosto päätti vuonna 2007, että pienituloisuudesta tulee tuottaa indikaattoreita sukupuolen mukaan.

Tutkimusta, joka olisi keskittynyt nimenomaan sukupuolten eläke-eroon ja siihen vaikuttaviin tekijöihin, on yhä verrattain vähän. Jatkossa olisi tärkeää tutkia ainakin palkka-erojen ja työurien yhteyttä sukupuolten eläke-eroihin, perherakenteen, siviilisäädyn ja lasten lukumäärän merkitystä eläke-eroille sekä työurakatkosten ja esimerkiksi omaishoitajuuden yhteyttä sukupuolten välisiin eroihin eläkkeiden tasossa ja rakenteessa. Eri eläkeuudistuksista ja lainsäädännöllisistä muutoksista on tehty kattavat sukupuolivaikutusten etukäteisarvioinnit. Sen sijaan uudistusten toteutuneita vaikutuksia sukupuolten eläke-eroille on arvioitu hyvin harvoin, ja tällaisille systemaattisille sukupuolten vaikutusarvioille on tarvetta. Sukupuolten välisten erojen ohella on tärkeää tarkastella myös naisten ja miesten sisäisiä eläke-eroja ja niiden kehittymistä. Esimerkiksi tutkimustieto maahanmuuttajanaisten eläketasosta on yhä hyvin puutteellista ja sosioekonomisten ryhmien eroista vähäistä. Koska sukupuolten eläke-ero on vielä pitkään huomattava, on ilmeistä, että tutkimustiedolle on tarvetta myös tulevana vuosikymmeninäkin.

Lähteet

Ahonen, K. & Kuitto, K. & Palomäki, L-M. (2017) Eläkeläisten toimeentulo ja pienituloisuus eurooppalaisessa vertailussa. Teoksessa Kuivalainen, S. & Rantala, J. & Ahonen, K. & Kuitto, K. & Palomäki, L.-M. (toim.) Eläkkeet ja eläkeläisten toimeentulo 1995–2015. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2017. Helsinki: ETK, 143–166.

Angelov, N. & Johansson, P. & Lindahl, E. (2016) Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics* 34: 545–579.

Appelqvist, J. & Sihvonen H. (2014) Karttuneen eläkkeen ja ansiotulojen suhteesta – onko kannustinkarttuma tasapuolinen? Teoksessa: Kautto, M. (toim.) Selvityksiä ja laskelmia Suomen eläkejärjestelmää koskeneen kansainvälisen arvion johdosta. Eläketurvakeskuksen selvityksiä 01/2014. Helsinki: ETK, 31–36.

Arza, C. (2015) The Gender Dimensions of Pension Systems: Policies and Constraints for the Protection of Older Women. UN Women Discussion Paper No 1, July 2015.

Asplund, R. (2008) Sukupuolten palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen tarkastelu. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.

Barr, N. (2013) Suomen eläkejärjestelmä: Riittävyys, kestävyys ja järjestelmän rakenne. Suomen eläkejärjestelmän arvio, osa 1. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Betti, G. & Bettio, F. & Georgiadis T. & Tinios, P. (2015) Unequal Ageing in Europe. Women's Independence and Pensions. New York: Palgrave.

Bettio, F. & Tinios, P. & Betti, G. (2013) The Gender gap in Pensions in the EU. Luxembourg: European Commission.

Bettio, F. (2018) Unequal ageing. Understanding and countering the gender gap in pensions. Esitelmä Eläketurvakeskuksen konferenssissa: Gender inequalities in employment and pensions. Helsinki, 18.5.2018.

Budig, M. & England, P. (2001) The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review* 66(2), 204–225.

Burkevica, I. & Humbert, A. & Oetke, N. & Paats, M. (2015) Gender Gap in Pensions in the EU. European Institute for Gender Equality Research Note to the Latvian Presidency, Lithuania, Vilnius.

D'Addio, A. (2017) Life Course, Career Breaks and Pensions: Issues and Challenges in an International Perspective. Presentation at the "Changing Labour Markets, Life Course and Pensions" conference, 19 May 2017, Finnish Centre for Pensions, Helsinki.

ETK (2019a) Muutokset vuosi vuodelta. Verkkosivu, Eläketurvakeskus 2.9.19. <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakejarjestelma-muutoksessa/muutokset-vuosi-vuodelta/>

ETK (2019b) Lainmuutosten taustoja. Verkkosivu, Eläketurvakeskus 26.8.19. <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakejarjestelma-muutoksessa/lainmuutosten-taustoja/>

ETK Tilastotietokanta (2019) Työeläkkeensaajat vuosina 1981–2018. https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK__120tyoelakkeensaajat__20tyoelakkeensaajien_lkm/elsa_t01_aikas.Px/?rxid=774489a6-c9c5-4e80-90e2-b95ecba4695a

ETK (2018) Suomen työeläkevakuutetut 2017. Eläketurvakeskuksen tilastoja 11/2018. Helsinki: Eläketurvakeskus.

ETK (2002) Arvioita työmarkkinajärjestöjen sopiman yksityisalojen eläkeuudistuksen vaikutuksista. Työryhmäraportti. Eläketurvakeskuksen monisteita 40. Helsinki: ETK.

European Commission (2019) 2019 Report on equality between women and men in the EU. Brussels: European Commission.

European Commission (2018) Pension Adequacy Report 2018. Brussels: European Commission.

European Commission (2012) White Paper, An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. COM (2012) 55 final. Brussels: European Commission.

European Institute for Gender Equality (2015) Gender Gap in Pensions in Europe. Research Note to the Latvian Presidency. European Institute for Gender Equality.

Findikaattori (2019) Pienempiä eläkkeitä saaneet. <https://findikaattori.fi/fi/112>. Luettu 9.10.2019.

Findikaattori (2019b) Eläkkeellesiirtymisiän odote. <https://suhdannepalvelu.stat.fi/fi/75>. Luettu 5.9.2019.

Frericks, P. & Maier, R. (2008) Pension norms and pension reforms in Europe –the effects on gender pension gaps. *Community, Work & Family*, 11(3), 253–271.

Gallego Granados, P (2019) The Part-Time Wage Gap across the Wage Distribution. DIW Berlin Discussion Papers 1791. Berlin: DIW.

Grabka, M. & Jotzo, B. & Rasner, A. & Westermeier, C. (2017) Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. DIW Report Vol. 5.

Gruber, J. & Kanninen, O. & Nivalainen, S. & Ravaska, T. & Uusitalo, R. (2019) Effect of Relabeling and Incentives on Retirement: Evidence from the Finnish Pension Reform in 2005. Työpapereita 328. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Haataja, A. & Juutilainen, V-P. (2014) Kuinka pitkään lasten kotihoitoa? Selvitys äitien lastenhoitojaksoista kotona 2000-luvulla. Työpapereita 58. Helsinki: Kela.

Hannikainen, M. & Vauhkonen, J. (2012) Ansioiden mukaan: yksityisalojen työeläkkeiden historia. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

HE 242/2002. Hallituksen esitys eduskunnalle eläkelainsäädännön muuttamiseksi.

HE 90/2006. Hallituksen esitys eduskunnalle kansaneläkeläiksi, laiksi vammaisetuuksista ja laiksi eläkkeensaajan asumistuesta sekä eräksi niihin liittyviksi laeiksi. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_90+2006.pdf

HE 68/2009. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työntekijän eläkelain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_68+2009.pdf

HE 50/2010. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi takuueläkkeestä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_50+2010.pdf

HE 16/2015. Hallituksen esitys eduskunnalle työeläkejärjestelmää koskevan lainsäädännön muuttamiseksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_16+2015.pdf

HE 43/2019. Hallituksen esitys eduskunnalle pienten eläkkeiden korottamista koskeviksi laeiksi. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_43+2019.pdf

HE 64/2019. Hallituksen esitys eduskunnalle työeläkelainsäädännön ja sairausvakuutuslain muuttamiseksi. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_64+2019.pdf

Hietaniemi, M. & Ritola, S. (2014) (toim.) Näkökulmia perhe-eläkkeen kehittämistarpeisiin. Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2014. Helsinki: ETK.

Hietaniemi, M. (2014a) Perhe-eläkkeeseen vaikuttavat muutossuuntaukset. Teoksessa Hietaniemi, M. & Ritola, S. (toim.) Näkökulmia perhe-eläkkeen kehittämistarpeisiin. Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2014. Helsinki: ETK, 37–44.

Hietaniemi, M. (2014b) Kehittämismallina puolisoiden työeläkeoikeuden jakaminen. Teoksessa Hietaniemi, M. & Ritola, S. (toim.) Näkökulmia perhe-eläkkeen kehittämistarpeisiin. Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2014. Helsinki: ETK, 37–44.

Hiilamo, H. & Kangas, O. (2009) Trap for Women or Freedom to Choose? The Struggle over Cash for Child Care Schemes in Finland and Sweden. *Journal of Social Policy* 38(3): 457–475.

Honkanen, P. (2018) Esimerkki- ja simulointilaskelmia sosiaaliturvan muutoksista 2012–2019. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Helsinki 2018.

Järnefelt, N. (2014a) Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden työurat. Teoksessa Järnefelt, N. & Nivalainen, S. & Salokangas, S. & Uusitalo, H. Sosioekonomiset erot: työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014. Helsinki: ETK, 33–61.

Järnefelt, N. (2014b) Eläkeajan pituus suhteessa työuran pituuteen. Teoksessa Järnefelt, N. & Nivalainen, S. & Salokangas, S. & Uusitalo, H. (2014) Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014. Helsinki: ETK, 103–121.

Järnefelt, N. & Nivalainen, S. & Salokangas, S. & Uusitalo, H. (2014) Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014. Helsinki: ETK.

Järnefelt, N. & Nivalainen, S. (2016) Miksi julkisella sektorilla aiotaan myöhemmin vanhuuseläkkeelle kuin yksityisellä? Teoksessa Järnefelt N. (toim.) Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016. Helsinki: ETK, 201–225.

Järnefelt, N. & Nurminen, M. (2013) Työllisen ajan odotteet Suomessa 2000-luvulla. Teoksessa Järnefelt, N. & Kautto, M. & Nurminen, M. & Salonen, J.: Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013. Helsinki: ETK, 45–71.

Kangas, O. & Luna, P. (2011) Finland: from the public dominance towards private schemes. Teoksessa Ebbinghaus, B. (toim), Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe. Oxford: Oxford University Press, 210–239.

Kangasniemi, M. & Kauhanen, A. (2010) Tulospalkkaus ja sukupuolten väliset palkkaerot yksityisellä sektorilla, Teoksessa Asplund, R. & Lilja, R. (toim.) Kohti samapalkkaista palkkausjärjestelmiä kehittämällä, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25. Helsinki: STM, 95–105.

Kannisto, J. (2018) Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2017. Eläketurvakeskuksen tilastoja 12/2018. Helsinki: ETK.

Kannisto, J. (2019) Osittainen varhennettu vanhuuseläke ja työuraeläke. Uudet eläkelajit 2017–2018. Eläketurvakeskuksen tilastoja 2/2019. Helsinki: ETK.

Kauhanen, A. & Riukula, K. (2019) Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrasta 2017. Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa, Raportti 6/2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 80–101.

Kauhanen, A. & Napari, S. (2009) Työurat Suomessa – onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2009. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto.

Kauhanen, A. & Napari, S. (2010) Tulospalkkioiden vaikutus sukupuolten välisiin palkkaeroihin eri uravaiheissa. Teoksessa Asplund, R. & Lilja, R. (toim.) Kohti samapalkkaista palkkausjärjestelmiä kehittämällä, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25. Helsinki: STM, 106–118.

Kauhanen, A. & Kauhanen, M. & Laine, P. & Lilja, R. & Maliranta, M. & Savaja, E. (2015) Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja

samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10. Helsinki: STM.

Kauhanen, M. (2015) Työsuhdetyypin vaikutus naisten ja miesten ura- ja palkkakehitykseen: yksityisen sektorin palvelualoja ja teollisuuden toimihenkilöitä koskeva analyysi. Teoksessa Kauhanen, A. & Kauhanen, M. & Laine, P. & Lilja, R. & Maliranta, M. & Savaja, E. Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10. Helsinki: STM, 95–130.

Kauhanen, M. & Miettinen, J. & Nätti J. (2012) Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen, Työpoliittinen aikakauskirja 1/2012, 45–54.

Kauhanen, M. & Nätti, J. (2011) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work, Labour Institute for Economic Research Discussion Papers 272.

Kautto, M. (2017) Reforming Pensions in Finland. Multi-pillar Stability in the Context of Changes within the First Pillar. Teoksessa Natali, D. (toim.) The New Pension Mix in Europe. Recent Reforms, Their Distributional Effect and Political Dynamics. Brussels: P.I.E. Peter Lang. 99–124.

Kela (2018) Täyden kansaneläkkeen saajien määrän kasvu pysähtyi. Tilastokatsaus 15.11.2018.

Kela (2019a) Perhevapaat-tietopaketti. <https://www.kela.fi/perhevapaat-tietopaketti> (30.9.2019).

Kela (2019b) Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2018. Helsinki: Kela.

Kelasto (2019) Takueläkkeen saajat ja keskimääräiset eläkkeet. Tilastotietokanta, Kela. 3.9.19. http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT216AL

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

Kleven, H. & Landais, C. & Posch, J. & Steinhauer, A. & Zweimüller, J. (2019) Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. NBER Working Paper No. 25524 February 2019.

Knuuti, J. & Ritola, S. Kokonaiseläke 2019. Katsaus työeläkkeen, kansaneläkkeen ja verotuksen määräytymiseen. Liitetäulukko 2.7. Eläketurvakeskuksen raportteja 1/2019. <https://www.etk.fi/wp-content/uploads/kokonaiselake-2019.pdf>

Korkeamäki, O. & Kyyrä, T. (2006) A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data. *Labour Economics*. 13(5): 611–638.

Koskenvuo, K. (2016) Perhevapaiden vaikutus eläkkeeseen 1980-luvulta 2000-luvulle. Teoksessa Haataja, A. & Airio, I. & Saarikallio-Torp M. & Valaste M. (toim.) *Laulu 537 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla*. Helsinki: Kela.

Koskinen-Sandberg, P. (2019) Samapalkkaisuuden politiikka korporatistisessa järjestelmässä. Teoksessa Viitamaa-Tervonen, O. & Bruun, N. & Nummijärvi, A. & Nousiainen, K. & Koskinen-Sandberg, P. *Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28*. Helsinki: STM, 65–75.

Kuitto, K. & Salonen, J. & Helmdag, J. (2019) Perhevapaat työurarinä? Trajektori-analyysi nuorten aikuisten työurapoluista. *Yhteiskuntapolitiikka* 2:2019, 197–205.

Kuivalainen, S. & Rantala, J. & Nyman, H. & Lampi, J. (2017) Eläkeläisten määrän ja rakenteen kehitys. Teoksessa Kuivalainen, S. & Rantala, J. & Ahonen, K. & Kuitto, K. & Palomäki, L-M. (toim.) *Eläkkeet ja eläkeläisten toimeentulo 1995–2015. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2017*. Helsinki: ETK, 39–58.

Kuivalainen, S. & Nivalainen, S. & Järnefelt, N. & Kuitto, K. (2018) Length of working life and pension income: Empirical evidence on gender and socioeconomic differences from Finland. In: *Journal for Pension Economics and Finance*, First View 27 September 2018. <https://doi.org/10.1017/S1474747218000215>

Kässi, O. (2014) Earnings dynamics of men and women in Finland: permanent inequalities versus earnings instability. *Empirical Economics* 46(2): 451–477.

Laaksonen, M. & Rantala, J. & Järnefelt, N. & Kannisto, J. (2016) Työkyvyttömyyden vuoksi menetetty työura. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 04/2016. Helsinki: ETK.

Laine, P. (2017) Työelämän muutosten vaikutukset miesten ja naisten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen kunta-alalla ja valtiolla 1995–2013. *Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja -muistioita 2017:29*. Helsinki: STM.

- Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. & Närvi, J. (2017) Isien perhevapaat. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 105–134.
- Lammi-Taskula, J. (2017) Fathers on Leave Alone in Finland: Negotiations and Lived Experiences. Teoksessa: O'Brien, M. & Wall, K. (toim.) Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone. Springer Life Course Research and Social Policies, Volume 6. Springer Online, 89–106.
- Lammi-Taskula, J. (2007) Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. Research reports 166. Helsinki: Stakes.
- Lanninger, A. W. & Sundström, M. (2014) Part-Time Work in the Nordic Region. Part-time Work, gender and economic distribution in the Nordic countries. TemaNord 2014:503. Kööpenhamina: Nordic Council of Ministers.
- Leinonen, T. & Laaksonen, M. & Chandola, T. & Martikainen, P. (2016) Health as a predictor of early retirement before and after introduction of a flexible statutory pension age in Finland. *Social Science & Medicine* 158 (June): 149–157.
- Lis, M. & Bonthuis, B. (2019) Drivers of the Gender Gap in Pensions: Evidence from EU-SILC and the OECD Pension Model. World Bank Social Protection & Jobs Discussion Paper No 1917, April 2019.
- Lodovici, M. & Drufuca, S. & Patrizio, M. & Pesce, F. (2016) The Gender Pension Gap: Differences Between Mothers and Women Without Children. European Parliament study for the FEMM committee, Luxembourg.
- Luukkonen, A. (2003) Sukupuolten palkkaero yksityisissä palveluammateissa. VATT-Keskusteluaiotteita 321. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuslaitos.
- Miettinen A. & Saarikallio-Torp M. (2019a) Isälle kiintiöidyn vapaan käyttö ja sen taustalla olevat tekijät. Julkaisematon artikkelikäsikirjoitus.
- Miettinen A. & Saarikallio-Torp M. (2019b) Joustoa, kiintiöitä, valinnanvapautta? Tutkimuksen näkökulmia perhevapaiden jakamiseen. Esitys Kelan ”Perhevapaat uusiksi – mutta miten”-seminaarissa 13.3.2019.
- Mikkilä, E. (2013) Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa Pietiläinen, M. (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus, 65–82.

Myrskylä, M. & Leinonen, T. & Martikainen, M. (2013) Life expectancy by labor force status and social class. Recent period and cohort trends and projections for Finland. Finnish Centre for Pensions, Working Papers 02/2013, Helsinki.

Möhring, K. (2018) Is there a motherhood penalty in retirement income in Europe? The role of life-course and institutional characteristics. *Ageing & Society* 38(12): 2560–2589.

Napari, S. (2008) *Essays on the Gender Wage Gap in Finland*. Helsinki: ETLA.

Nivalainen, S. (2015) Miten elinaikakerroin vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen? Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 01/2015. Helsinki: ETK.

Nivalainen, S. (2014) Kuka jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen? Teoksessa Järnefelt, N., Nivalainen, S., Salokangas, S. ja Uusitalo, H. Sosioekonomiset erot: työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014.

Nivalainen, S. & Järnefelt, N. (2017) Eläkeaikeet ja toteutunut eläkkeelle siirtyminen: sukupuolen, työskentelysektorin ja muuttuneiden elämäntilanteiden vaikutukset. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2017. Helsinki: ETK.

Nivalainen S. & Tenhunen, S. (2018) Eläketietous, taloudellisten kannustimien vaikutavuus ja eläkeaikeet. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2018. Helsinki: ETK.

Nurminen, M. (2012) Working-life expectancy in Finland: trends and differentials 2000 – 2015. A multistate regression modelling approach. Finnish Centre for Pensions, Reports 03/2012.

Närvi, J. (2014) Äidit kotona ja työssä – perhevapaavalinnat, työtilanteet ja hoivaihanteet. *Yhteiskuntapolitiikka* 79(5): 543–552.

OECD (2017) *Preventing Ageing Unequally*. Paris: OECD

OECD (2015) *Pensions at a Glance 2015*. Paris: OECD.

Pehkonen, S. (2019) Miten palkkarakenne ja sukupuolten väliset palkkaerot ovat kehittyneet? <https://www.slideshare.net/Tilastokeskus/miten-palkkarakenne-ja-sukupuolten-vliset-palkkaerot-ovat-kehittyneet-sampo-pehkonen>. Luettu 11.10.2019.

Peutere, L. & Haataja, A. & Vahtera, J. & Kivimäki, M. & Pentti, J. & Virtanen, P. (2014) Heikentääkö kotihoidon tuen kuntalaisäitien kiinnittymistä työelämään? Yhteiskuntapolitiikka 79 (3): 291-305.

Pietiläinen, M. & Viitasola, N. & Lipiäinen, L. & Ojala, S. & Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Jokinen, E. & Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018) Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Loppuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015-2017 Työraportteja 97/2018. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus.

Polvinen, A. & Kuivalainen, S. (2019) 63–74-vuotiaat vanhuuseläkkeellä työssäkäyvät. Teoksessa Ahonen, K. & Kuivalainen, S. & Liukko, J. & Nivalainen, S. & Palomäki, L-M. & Polvinen, A. (toim.) Tutkimuksia eläkeläisten toimeentulokokemuksista ja taloudellisesta hyvinvoinnista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2019: Helsinki, 137–158.

Polvinen, A. & Rantala, J. & Kuivalainen, S. (2019) Vanhuuseläkkeellä ja työssä. Tutkimus vanhuuseläkeläisten työssäkäynnin yleisyydestä ja sosioekonomisista eroista. Yhteiskuntapolitiikka 84 (1): 80–91.

Rantala, J. (2008) Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:1. Helsinki: ETK.

Rantala, J., Kuivalainen, S., Pyy-Martikainen, M., Riihelä, M. (2019) Samankaltaistuuko ikäihmisten köyhyys? Näkökulmia 75–84-vuotiaiden naisten ja miesten pienituloisuuteen. Yhteiskuntapolitiikka 84(2): 165–178.

Rantala, J. & Kuivalainen, S. & Nyman, H. & Lammi, J. (2017a) Eläkkeiden reaalin kehitys. Teoksessa Kuivalainen, S. & Rantala, J. & Ahonen, K. & Kuitto, K. & Palomäki, L-M. (toim.) Eläkkeet ja eläkeläisten toimeentulo 1995–2015. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2017. Helsinki: ETK, 59–88.

Rantala, J. & Hietaniemi, M. & Nyman, H. & Laaksonen, M. & Kuivalainen, S. (2017b) Työkyvyttömyyseläkkeensaajien eläketurva ja toimeentulo 2000-luvulla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 04/2017. Helsinki: ETK.

Rantala, J. & Riihelä, M. (2017) Eläkeläisten käytettävissä oleva tulo. Teoksessa Kuivalainen, S. & Rantala, J. & Ahonen, K. & Kuitto, K. & Palomäki, L-M. (toim.) Eläkkeet ja eläkeläisten toimeentulo 1995–2015. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2017. Helsinki: ETK, 89–118.

Rantala, J. & Riihelä, M. (2016) Eläkeläisnaisten ja -miesten toimeentuloerot vuosina 1995–2013. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2016. Helsinki: ETK.

Rantala, J. & Suoniemi, I. (2010) Työstä eläkkeelle – tulokehitys ja korvaussuhteet. Eläketurvakeskuksen raportteja 2010:3, Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportteja 18. Helsinki: ETK.

Reipas, K. & Sankala, M. (2015) Vaikutukset eläkkeelle siirtymisikään ja työllisyyteen, eläketasoon ja eläketurvan rahoitukseen sekä sukupolvi ja sukupuolivaikutukset. Teoksessa Kautto, M. & Risku, I. (toim.) Laskelmia vuoden 2017 työeläkeuudistuksen vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen raportteja 02/2015. Helsinki: ETK.

Riihelä, M., Sullström, R., Tuomala, M. (2014) Ikä, sukupuoli ja tuloerot. Yhteiskunta-politiikka 79(6): 669–678.

Riekhoff, A-J. & Järnefelt, N. (2017) Gender Differences in Retirement in a Welfare State with High Female Labour Market Participation and Competing Exit Pathways. *European Sociological Review* 33:6, 791–807.

Risku, I. (2015) Yksityisalojen palkansaajien työeläkkeet syntymävuoden ja sukupuolen mukaan. Eläketurvakeskuksen raportteja 09/2015. Helsinki: ETK.

Ritola, S. (2015) Vuoden 2017 eläkeuudistuksen sukupuolivaikutusten arviointi. Muistio 26.3.2015. Eläketurvakeskus.

Rissanen, T. (2012) Kotiin, töihin, työttömäksi – siirtymät työelämän ja kotihoidon tuen välillä. Teoksessa Sipilä, J. & Rantalaiho, M. & Repo, K. & Rissanen, T. (toim.) Rakastettu ja vihattu kotihoidon tuki. Tampere: Vastapaino, 151–182

Räsänen, H. (2019) Työvoima-ajan, työllisen ajan ja työttömyysajan elinkaarilaskelmia. TEM-analyyseja 96/2019.

Räsänen, T. & Österbacka, E. & Valaste, M. & Haataja, A. (2019) Lastenhoidon tukien vaikutus äitien osallistumiseen työmarkkinoille. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 14. Helsinki: Kela.

Rönning, M. (2009) Vanhuuseläkkeen karttuminen palkattomilta ajoilta Suomessa ja Ruotsissa. Turun yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen julkaisuja. Sarja D: 3/2009 Sosiaalivakuutuksen ammatilliset lisensiaattitutkielmat. Turku: Turun yliopisto.

- Saari, M. (2016) Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus: Naisten ja miesten palkka-eriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 25/2016. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Salonen, J. & Möttönen, J. (2019) Osa-aikaeläkeläisten työuran pituus vertailussa ko-koaikatyössä jatkaneisiin. Kansantaloudellinen aikakauskirja 115 (2): 317–334.
- Salonen, J. & Virtanen, P. & Lipiäinen, L. & Nummi, T. & Saloniemä, A. (2014) Tutkin-toja suorittaneiden nuorten työurapolut. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2014. Helsinki: ETK.
- Sieppi, A. & Pehkonen, J. (2019) Parenthood and gender inequality: Population-based evidence on the child penalty in Finland. *Economic Letters* 182(2019), 5-9.
- Sipilä, J. & Rantalaiho, M. & Repo, K. & Rissanen, T. (2012) (toim.) Rakastettu ja vi-hattu kotihoidon tuki. Tampere: Vastapaino.
- Sopimus (2014) Sopimus vuoden 2017 työeläkeuudistuksesta 26.9.2014. EK, Kirkon työmarkkina-laitos, KT, SAK, STTK, Valtion työmarkkinalaitos.
- STM (2017) Perhe-eläkeselvitys. Työeläkejärjestelmän perhe-eläketurvan kehittämis-vaihtoehtoja. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:19. Helsinki: STM.
- STM (2007) Sukupuolivaikutusten arvioiminen lainsäädäntöhankkeissa (Suvaopas). Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:25. Helsinki: STM.
- Suomaa, L. (2018) Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2016–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 56/2018. Helsinki: STM.
- Takala, M. (2013) (toim.) Katsaus perhe-eläkkeeseen. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2013. Helsinki: ETK.
- Tenhunen, S. (2017) Eläkeikä nousee, mutta joustot säilyvät. Kyselytutkimus vuoden 2017 eläkeuudistuksesta ja työssäjatkamisaikeista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2017. Helsinki: ETK.
- Tenhunen, S., Nivalainen, S., Järnefelt, N. & Salonen, J. (2018) Ketkä valitsevat OVEN? Tutkimus osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtymisen taustateki-joistä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 06/2018. Helsinki: ETK.

Teräsaho, M. & Keski-Petäjä, M. (2016) Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. Teoksessa Myllyniemi, S. (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 203–220.

THL (2019) Tilastotietoa perhevapaiden käytöstä. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus/tilastotietoa-perhevapaiden-kaytosta> Luettu 14.7.2019.

Tikanmäki, H. & Lappo, S. & Merilä, V. & Nopola, T. & Reipas, K. & Sankala, M. (2019) Lakisääteiset eläkkeet: pitkän aikavälin laskelmat 2019. Eläketurvakeskuksen raportteja 02/2019. Helsinki: ETK.

Tilastokeskus (2019a) Tulonjakotilasto. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokanta. Luettu 11.10.2019.

Tilastokeskus (2019b) Ansiotasoindeksi. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokanta. Luettu 11.10.2019.

Tilastokeskus (2019c) Työssäkäyntitilasto. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokanta. Luettu 11.10.2019.

Tuominen, E. (2002) Arvio yksityisalojen työeläkeuudistuksen sukupuolivaikutuksista. Eläketurva-keskuksen monisteita 41. Helsinki: ETK.

Tuominen, E. & Karisalmi, S. & Takala, M. & Kaliva, K. (2012) How do intentions affect future retirement? A case study of the Finnish flexible old-age pension scheme. *European Journal of Social Security* 14 (2), 111–131.

Työeläkeindikaattorit 2019. Eläketurvakeskuksen raportteja 05/2019. Helsinki: ETK.

Uusitalo, H. (2014) Sosioekonomiset erot. Teoksessa Järnefelt, N. & Nivalainen, S. & Salokangas, S. & Uusitalo, H. Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014. Helsinki: ETK, 123–148.

Uusitalo, H. & Järnefelt, N. (2014) Sosioekonomisten erojen merkitys eläkejärjestelmässä. Teoksessa Järnefelt, N. & Nivalainen, S. & Salokangas, S. & Uusitalo, H. Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014, Helsinki: ETK, 13–32.

Viitamaa-Tervonen, O. & Bruun, N. & Nummijärvi, A. & Nousiainen, K. & Koskinen-Sandberg, P. Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28. Helsinki: STM.

Väänänen, N. (2019) Eläkehyvityksiä pienten lasten vanhemmille – kansainvälisiä esimerkkejä. Eläketurvakeskuksen raportteja 6/2019. Helsinki: ETK.



Julkaisu on saanut rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta (2014–2020).

ISSN 2242-0037 (PDF)

ISBN 978-952-00-4122-9 (PDF)

JULKAISUJEN LATAAMINEN:
julkaisut.valtioneuvosto.fi