

Työelämän muutosten vaikutukset

NAISTEN JA MIESTEN TYÖMARKKINA-ASEMAAN

työ

KUVAILULEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	19.9.2012
Tekijät	Toimeksiantaja
Samapalkkaisuusohjelma, Paula Koskinen	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimeksiantamispäivä

Muiston nimi

Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan

Tiivistelmä

■ Naiset ansaitsevat keskimäärin vähemmän kuin miehet. Palkkatasa-arvon edistämiseksi hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt käynnistivät kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman vuonna 2006. Sen päätavoitteena on pienentää sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Ohjelmakauden 2007–2010 arvioinnin mukaan tavoitteen saavuttaminen on epätodennäköistä. Ohjelman toimenpiteiden tarkentamiseksi pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma sisältää tutkimushankkeen, jossa selvitetään työelämän rakennemuutosten ja muuttuvien työelämätarpeiden vaikutuksia miesten ja naisten työllisyyteen, työmarkkina-asemaan, työmarkkinoille kiinnittymiseen, urakehitykseen, työssä jatkamiseen ja hoitovastuun jakautumiseen.

Tämä selvitys pohjustaa hallitusohjelmaan kirjattua tutkimushanketta luomalla katsauksen olemassa olevaan tietoon. Samalla identifioidaan samapalkkaisuutta edistäviä tutkimustarpeita. Selvitys tarjoaa kokonaiskuvan miesten ja naisten työmarkkinatilanteesta, siihen vaikuttavasti tekijöistä sekä kokonaistilanteen vaikutuksesta sukupuolten palkkaeroihin.

Selvityksen pohjalta näyttää siltä, että joistakin aiheista, kuten segregaaation vaikutuksesta palkkaeroihin ja perhevapaiden vaikutuksesta työmarkkina-asemaan, on olemassa tuoretta tutkimustietoa. Myös palkkausjärjestelmistä ja tasa-arvosuunnittelusta on melko hyvin tietoa toimenpiteiden kohdistamisen tueksi. Selkeitä katvealueita, joilta tutkimustietoa on vain rajallisesti saatavilla, erottuu selvityksen pohjalta muutamia.

Samapalkkaisuusohjelma voisi hyötyä lisätutkimuksesta seuraavilla osa-alueilla:

- 1) Rakennemuutoksen vaikutukset sukupuolten ja palkkaerojen kannalta;
- 2) miesten ja naisten urakehityksen erot;
- 3) palkka- ja sopimuspolitiikka sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Asiasanat

koulutus, palkkausjärjestelmät, palkkatasa-arvo, palkkaerot, perhevapaat, rakennemuutos, samapalkkaisuus, tasa-arvo

Sosiaali- ja terveysministeriön
raportteja ja muistioita 2012:22

Muut tiedot

www.stm.fi

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (verkkajulkaisu)

Kokonaissivumäärä

25

Kieli

Suomi

ISBN 978-952-00-3254-8 (PDF)

<http://unr.fi/URN:ISBN:978-952-00-3254-8>

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	19.9.2012
Författare	Uppdragsgivare
Likalönsprogrammet, Paula Koskinen	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet

Rapportens titel

Effekter av förändringarna i arbetslivet på kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden och lika lön

Referat

■ Kvinnor tjänar i genomsnitt mindre än män. För att främja lönejämställdhet inledde regeringen och de centrala arbetsmarknadsorganisationerna ett likalönsprogram på trepartsbasis år 2006. Programmets huvudsakliga mål är att minska löneskillnaden mellan könen till 15 procent före utgången av år 2015. Enligt en bedömning av programperioden 2007–2010 är det osannolikt att målet nås. För att precisera åtgärderna i programmet innehåller statsminister Jyrki Katainens regeringsprogram ett forskningsprojekt där effekterna av strukturförändringar i arbetslivet och föränderliga behov i arbetslivet på kvinnors och mäns sysselsättning, ställningen på arbetsmarknaden, etablering på arbetsmarknaden, karriärutveckling, att fortsätta i arbetslivet och fördelning av vårdansvaret utreds.

Denna utredning förbereder forskningsprojektet som inskrivits i regeringsprogrammet genom att skapa en översikt om tillgänglig information. Samtidigt identifieras forskningsbehov som främjar lika lön. Utredningen erbjuder en helhetsbild av mäns och kvinnors arbetsmarknadssituation, faktorer som påverkar denna samt hela situationens effekt på löneskillnaderna mellan könen.

Med utredningen som utgångspunkt förefaller det som att det finns färsk forskning om vissa ämnen, såsom segregationens inverkan på löneskillnader och familjeledigheternas inverkan på ställningen på arbetsmarknaden. Det finns också förhållandevis bra med information om lönesystem och jämställdhetsplanering till stöd för en riktning av åtgärderna. På basis av utredningen urskiljs ett par tydliga skuggområden, om vilka det endast finns begränsat med forskningsrön.

Likalönsprogrammet kunde genom fortsatt forskning dra fördel av följande delområden:

- 1) Effekterna av strukturförändringar i fråga om kön och löneskillnader;
- 2) Skillnader mellan kvinnors och mäns karriärutveckling;
- 3) Löne- och avtalspolitik med utgångspunkt från jämställdheten mellan könen

Nyckelord

arbetskraft, familjeledigheter, jämställdhet, lika lön, lönejämställdhet, löneskillnader, lönesystem, strukturförändring, ställning på arbetsmarknaden, utbildning

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2012:22	Övriga uppgifter	
	www.stm.fi/svenska	
ISSN-L 2242-0037	Sidoantal	Språk
ISSN 2242-0037 (online)	25	Finska

ISBN 978-952-00-3254-8 (PDF)
<http://unr.fi/URN:ISBN:978-952-00-3254-8>



SOCIAL- OCH
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

SISÄLLYS

1	Johdanto	5
2	Naisten ja miesten koulutus ja työmarkkinoille sijoittuminen	5
3	Rakennemuutos	9
3.1	Työvoiman pitkäaikaisennusteet	9
3.2	Palkansaajakunnan rakennemuutos	10
4	Segregaatio ja palkkaerot	11
5	Sektorikohtaiset palkkaerot	12
6	Palkka- ja sopimuspolitiikka	13
7	Palkkausjärjestelmien vaikutus samapalkkaisuuteen	14
8	Tasa-arvosuunnittelu	15
9	Isät, äidit ja perhevapaat	15
9.1	Perhevapaat tilastojen valossa	16
9.2	Perhevapaat ja sukupuolten työmarkkina-asema	17
10	Urakehitys	18
11	Erityyppiset työsuhteet	19
12	Työttömyys ja syrjäytyminen	20
12.1	Irtisanomisen vaikutus sukupuolen ja suhdanteen mukaan	20
12.2	Työttömyys, ikä ja sukupuoli	20
12.3	Nuoret työmarkkinoiden ulkopuolella	22
13	Selvityksen pohjalta nousseet tutkimustarpeet	23
14	Lähteet	24

1 JOHDANTO

Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt käynnistivät kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman vuonna 2006¹. Ohjelman tavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Ohjelma sisältää useimmat sukupuolten palkkaeroon vaikuttavat keinot, tavoitteeseen pyritään esimerkiksi kehittämällä sopimuspolitiikkaa, purkamalla segregatiota, kehittämällä palkkausjärjestelmiä sekä tukemalla naisten urakehitystä. Ohjelman kokonaisarvioinnin mukaan ohjelman päätavoitteen saavuttaminen on nykyisellä vauhdilla epätodennäköistä. Arvioitavalla kaudella 2007–2010 palkkaero oli kaventunut yhdellä prosenttiyksiköllä (Salonius 2011).

Ohjelman toimenpiteiden tarkentamiseksi pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan on kirjattu tutkimushanke, jossa selvitetään työelämän rakennemuutosten ja muuttuvien työelämätarpeiden vaikutuksia molempien sukupuolten työllisyyteen, työmarkkina-asemaan, työmarkkinoille kiinnittymiseen, urakehitykseen, työssä jatkamiseen ja hoitovastuun jakaantumiseen. Selvityksen perusteella arvioidaan ja täsmennetään samapalkkaisuusohjelman toimenpiteitä.

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

2 NAISTEN JA MIESTEN KOULUTUS JA TYÖMARKKINOILLE SJOITTUMINEN

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

¹ Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:11.

² Poikkeuksena tapaukset, joissa tuorein saatavilla oleva tutkimustieto on ajalta ennen 2000-lukua.

Taulukko 1. Miesten ja naisten koulutustaso, %.

	Miehet	Naiset
Ei tutkintoa	33,6	32,6
Keskiasteen tutkintoja	41,7	36,7
Korkea-asteen tutkintoja yhteensä	24,7	30,7
Ylempiä korkeakoulututkintoja	7,2	8,0
Tutkijakoulutusasteen tutkintoja	1,0	0,6

Lähde: Tilastokeskus. Koulutustilastot 2010.

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

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

Taulukko 2. Perusasteen jälkeiset tutkinnot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, %.

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

Lähde: Tilastokeskus. Koulutustilastot 2010.

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

Taulukko 3. Korkea-asteen tutkinnot sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, %.

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

Lähde: Tilastokeskus. Koulutustilastot 2010.

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

Taulukko 4. Miesten ja naisten työmarkkina-asema ikäryhmittäin, %.

Ikä	Työssä		Työttömänä		Työvoiman ulkopuolella	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
15–24	37,1	41,3	10,4	9,3	52,5	49,7
25–34	83,8	71,5	7,1	5,4	9,4	23,1
35–44	87,3	82,4	5,6	4,3	7,1	13,3
45–54	83,8	84,5	5,6	4,3	10,6	11,3
55–64	58,7	57,2	4,7	3,3	38,6	39,5

Lähde: Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2011.

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

⁵ Yleensä työllisyys- ja työttömyysasteet lasketaan työvoimaan kuuluvista. Luvut ovat tällöin erilaiset kuin koko ikäryhmää tarkasteltaessa.

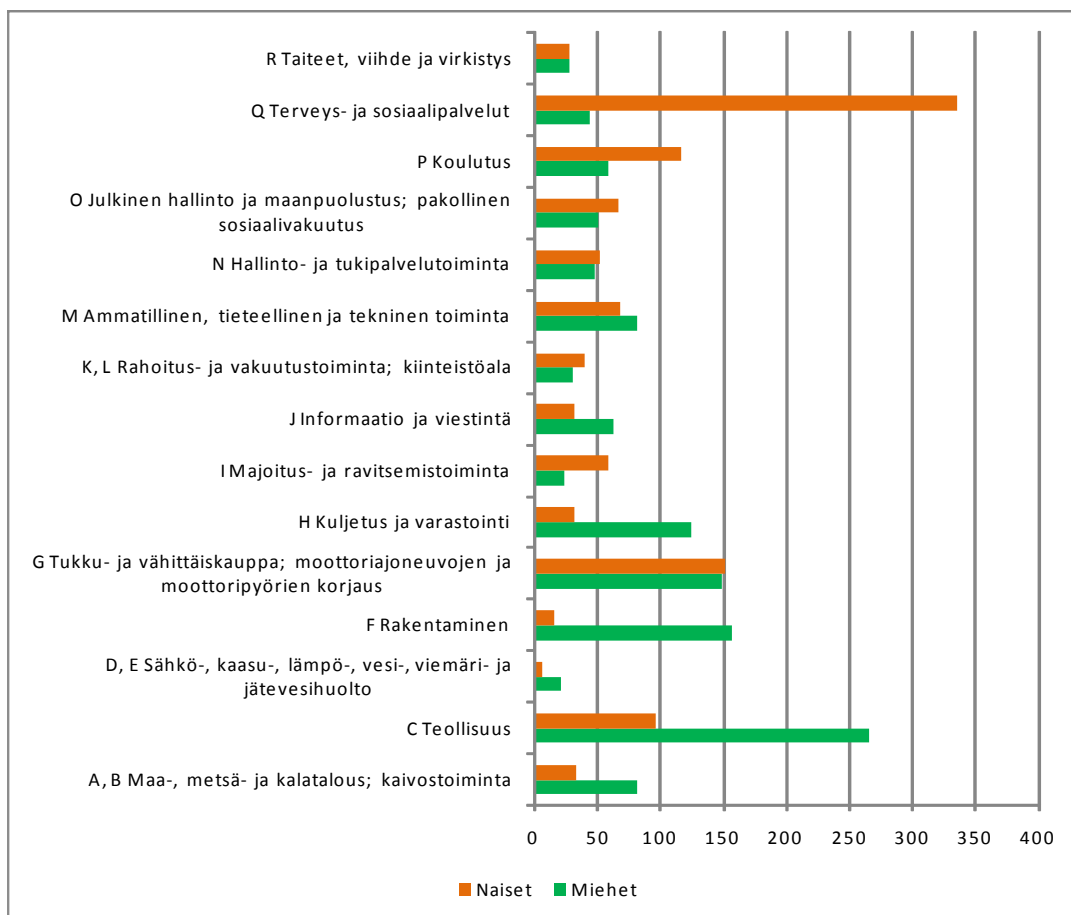
⁶ Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla olevat lasketaan työvoimaan kuuluviin, hoitovapaalla olevat työvoimaan kuulumattomiin.

Taulukko 5. Miesten ja naisten määräaikaiset työsuhteet, %.

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

Lähde: Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2011.

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



Kuva 1. Työlliset toimialan ja sukupuolen mukaan 2010, tuhansia.

Lähde: Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2010.

⁷ Vuonna 2011 osa-aikatyötä tekevien osuus oli naisista 19,3 prosenttia, miehistä 9,1 prosenttia (Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2011).

Kuvassa 1 havainnollistetaan sitä, miten miehet ja naiset sijoittuvat eri toimialoille. Se osoittaa sen, minkä verran työvoimaa kukin toimiala työllistää. Naisten suurin työllistäjä on terveys- ja sosiaalipalvelut. Miesten merkittäviä työllistäjiä ovat taas teollisuus, rakentaminen sekä kuljetusala. Ammatillinen eriytyminen jatkuu myös toimialojen sisällä, naiset ja miehet työskentelevät erilaisissa tehtävissä.

3 RAKENNEMUUTOS

3.1 TYÖVOIMAN PITKÄAIKAISENNUSTEET

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

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

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

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

Aloja, joilla työllisyys kasvaa, ovat esimerkiksi jo mainittu terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, rakentaminen ja tukku- ja vähittäiskauppa. Aloja, joissa työllisten määrä pysyy jokseenkin ennallaan, ovat esimerkiksi koulutus, julkinen hallinto ja pakollinen sosiaalivakuutus sekä majoi-

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

tus- ja ravitsemistoiminta. Ala, jossa työllisyys laskee selkeästi, on erityisesti elintarvikkeiden, juomien ja tupakkatuotteiden valmistus. Alan työllisten määrän ennakoidaan puolittuvan 2025 mennessä. Myös metsätalouden työllisten määrä laskee huomattavasti. Muita aloja, joissa työllisten määrä vähenee, ovat esimerkiksi kulkuneuvojen valmistus, sähköteknisten tuotteiden ja optisten laitteiden valmistus sekä perusmetallien ja metallituotteiden valmistus. VATTin malli puolestaan ennakoi vuoden 2008 taantumasta merkittävästi kärsineen koneiden ja laitteiden valmistuksen työllisten määrän hetkellisesti nousevan taantumaa edeltävälle tasolle, mutta laskevan hieman uudelleen vuoteen 2025 mennessä (Honkatukia, Ahokas ja Marttila 2010).

Sukupuolinäkökulmasta katsottuna useimmat toimialat, joissa naiset tyypillisesti työskentelevät, vaikuttaisivat olevan työllisten määrällä mitattuna joko melko vakaiden tai kasvavien alojen joukossa. Myös miesenemmistöisiä aloja, kuten rakentaminen, on kasvavien alojen joukossa. Toisaalta perinteisesti miehiä työllistävillä teollisuuden aloilla työllisten määrän kehitys ei ole yhtä myönteinen. Rakennemuutoksen pitemmän aikavälin vaikutusta miesten ja naisten työmarkkinoille sijoittumiseen ja tätä kautta palkkaeroihin tulevaisuudessa ei ole ihan yksinkertaista arvioida, sillä liikkuvia osia on paljon. Toistaiseksi palkkaerot ovat pysyneet kohtuullisen muuttumattomina, huolimatta työelämän rakennemuutoksista tai palkansaajakunnan koulutustason muutoksista. Vuonna 1985 naisten palkkojen osuus miesten palkoista oli 79,5 prosenttia, ja vuonna 2011 82,1 prosenttia. Pienimmillään palkkaero on ollut vuonna 1998, jolloin naisten osuus miesten palkoista oli 82,5 prosenttia (Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi 1985–2011). Työelämän muutokset eivät siis tunnu juurikaan heiluttavan palkkaeroa. Esimerkiksi naisten koulutustason merkittävällä nousulla ei ole ollut vastaavia vaikutuksia palkkaan.

3.2 PALKANSAAJAKUNNAN RAKENNEMUUTOS

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

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

Kolmessa vuosikymmenessä palkansaajaväestön koulutusrakenteen muutos on ollut huikea. Vuonna 1977 kaikista palkansaajista 55 prosentilla ei ollut perusasteen jälkeistä tutkintoa. Vuonna 2008 tämän ryhmän osuus on pudonnut 14 prosenttiin. Naisten koulutustason nousu

⁹ Ajanjaksolla 1977–2008 muutos on merkinnyt supistumista 29 prosentista 14 prosenttiin.

on ollut vielä voimakkaampaa kuin miesten. Suomalaisen, varsinkin naisten, koulutustaso on eurooppalaisittain erittäin korkealla tasolla (Lehto ja Sutela 2008).

4 SEGREGAATIO JA PALKKAEROT

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

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

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

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

Ossi Korkeamäen tuoreessa väitöskirjassa tarkastellaan sukupuolten palkkaeroa yksityisen sektorin toimihenkilöillä. Hiukan yli puolet kokonaispalkkaerosta selittyy naisten keskittymisellä matalapalkkaisiin töihin yritysten sisällä. Kun otetaan huomioon erot koulutuksessa,

¹⁰ Tutkimuksia aiheesta löytyy ainakin Valtion taloudelliselta tutkimuskeskukselta, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitokselta ja Palkansaajien tutkimuslaitokselta.

¹¹ Tutkimuksessa on käytetty Tilastokeskuksen palkkarakennetilastoa sekä tulonjakotilastoa.

työkokemuksessa ja työn vaativuudessa selittymättömän palkkaeron osuudeksi muodostuu kuusi prosenttia miesten keskipalkasta. Tulosten mukaan kuitenkin miesenemmistöisissä tehtävissä maksetaan suurempaa palkkaa kuin samantasoisissa naisenemmistöisissä tehtävissä. Korkeamäen mukaan samanarvoisia tehtäviä kohdellaan eri tavalla riippuen siitä, mikä on tehtävää hoitavien enemmistön sukupuoli. Työpaikkatason palkkaeroista kolmannes on palautettavissa tiettyjen tehtävien naisenemmistöisyyteen eikä eroja voida selittää muilla muuttujilla (Korkeamäki 2012).

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

Kiinnostava ja asian monimutkaisuutta havainnollistava detalji on myös se, että vaikka tietyllä sektorilla keskimääräiset palkkaerot olisivat kaventuneet, koulutuksen huomioiminen analyysissä kasvattaa sukupuolten palkkaeroa uudelleen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että naiset eivät saa koulutukselleen samanlaista vastinetta palkassa kuin miehet¹². On toki kokonaan toinen kysymys, tuleeko koulutuksen vaikuttaa suoraan palkkaan. Perinteisesti koulutus on kuitenkin yksi niistä muuttujista, joita on käytetty palkkaeroa tutkittaessa.

5 SEKTORIKOHTAISET PALKKAEROT

Sukupuolten palkkaeroa kuvaamaan käytetään Tilastokeskuksen ansiotasoindeksiä. Ansiotasoindeksi kuvaa säännöllisen työajan ansiota¹³. Mukana luvussa ovat esimerkiksi tulospalkkiot kun taas ylityökorvaukset eivät sisälly ansiotasoindeksiin. Ansiotasoindeksi on saatavilla vuodesta 1985. Siitä alkaen palkkaeron kehityssuuntia on voitu seurata saman indikaattorin valossa.

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

¹² Reija Liljan esitelmä Samapalkkausohjelman Samapalkkafoorumissa kesäkuussa 2012.

¹³ Ansiotasoindeksin on palkansaajien säännölliseltä työajalta maksettavien ansioiden kehitystä mittaava indeksi, joka sisältää tulospalkkiot ja sopimuksiin perustuvat kertaerät. Tulospalkkiot ja työehtosopimuksiin perustuvat kertaluonteiset erät on kirjattu kalenterivuositaisina keskiarvoina vuoden kullekin neljännekselle. Ansiotasoindeksissä mitataan määrällään vakioidun työpanoksen kehitystä, joten siinä ei ole mukana yli- ja lisätöiden vaikutusta.

Taulukko 6. Naisten ansioiden osuus miesten ansioista sektoreittain, %.

	Yksityinen	Kunta	Valtio	Yhteensä
2004	81,1	84,7	81,3	80,5
2005	82,2	83,5	81,9	80,7
2006	82,3	83,2	82,0	80,9
2007	82,2	83,2	83,1	81,0
2008	82,4	83,4	83,8	81,2
2009	84,3	84,1	83,7	81,8
2010	84,7	84,4	84,2	81,8
2011	84,6	84,7	86,4	82,1

Lähde: Tilastokeskus. Ansiotasoindeksi.

6 PALKKA- JA SOPIMUSPOLITIikka

Palkoista ja muista työsuhteen ehdoista sovitaan työehtosopimuksissa, joten niiden merkitys samapalkkaisuuden toteutumisessa on kiistaton. Palkka- ja sopimuspolitiikkaa ei ole kuitenkaan hetkeen tutkittu nimenomaan tasa-arvonäkökulmasta. Työehtosopimuksia on tutkittu tasa-arvonäkökulmasta 1990-luvun alkupuolella.¹⁴ Tutkimuksen kohteena on ollut ainakin kaupan ala, paperiala, majoitus- ja ravintola-ala sekä kuntasektori. Tulokset ovat sinänsä kiinnostavia edelleen mutta tuore tutkimustieto aiheesta olisi tarpeen. Viitteitä työehtosopimuksen merkityksestä samapalkkaisuuden toteutumiseen on löydetty ainakin jo mainitussa *Segregatio ja sukupuolten väliset palkkaerot* -tutkimushankkeessa. Erityisesti kunta-alalla miesten ja naisten sijoittuminen eri työehtosopimukseen selitti huomattavan osan palkkaeroista.

Työehtosopimusten roolia sukupuolten palkkaeron kehityksessä voisikin olla hyvä arvioida. Tähän tarpeeseen vastaa *Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa* -hanke, jota ollaan käynnistämässä vuoden 2012 aikana¹⁵. Hankkeessa tullaan arvioimaan osallistuvien sopimusalojen työehtosopimusten tasa-arvovaikutuksia ja esittämään kehittämissuhteita. Kattavamman käsityksen saamiseksi myös laaja tilastoaineistoihin perustuva selvitys voisi olla hyvä toteuttaa.

Yhden näkökulman aiheeseen tuo paikallinen sopiminen ja sen merkitys palkanmääritykseen. Vuonna 2007 työmarkkinoiden sopimuspolitiikassa tehtiin linjanveto, jonka seurauksena työehtosopimukset solmittiin liittokohtaisesti. Samanaikaisesti paikallisten korotusten osuus palkankorotuksissa kasvoi merkittävästi. Yksityisellä sektorilla vuosina 2009 ja 2010 solmittujen työehtosopimusten osalta paikallisten erien osuus oli Juhani Saloniuksen arvion mukaan noin 30 prosenttia palkankorotuksista (Salonius 2011). Myös julkisella sektorilla on erilaisten paikallis- tai järjestelyerien määrä ollut merkittävä. Olisi kiinnostavaa tietää, miten paikalliset erät ovat vaikuttaneet sukupuolten palkkaeroon. Toistaiseksi aiheesta ei ole saatavilla tietoa.

¹⁴ Esim. Martikainen ja Yli-Pietilä (1992): Työehdot ja sukupuoli: sokeat sopimukset, Martikainen (1989): Hyvän naisen lisää.

¹⁵ Hankkeen taustalla on raamisopimuksen kirjaus työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista.

7 PALKKAUSJÄRJESTELMIEN VAIKUTUS SAMAPALKKAISUUTEEN

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

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

TAPAS -tutkimus- ja kehittämishankkeessa (Ikävalko ym. 2011) kehitettiin työn vaativuuden ja työsuorituksen arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä 18 eri organisaatiossa siten, että ne edistävät samapalkkaisuutta. Hankkeessa tehdyt havainnot osoittavat, että käsitys työn vaativuuden arvioinnin tasa-arvoisuudesta otetaan usein palkkausjärjestelmään liittyvänä itsensänselvyytenä. Myöskään ILO:n sopimuksen mukaista samapalkkaisuusperiaatetta – sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä – ei työpaikoilla aina ymmärretty. Samapalkkaisuusperiaatteen merkitys olikin hankkeessa mukana olleiden työpaikkojen arjessa tyypistynyt tarkoittamaan samaa palkkaa samasta työstä. Eri töiden mahdollista samanarvoisuutta ei juuri pohdittu. Tasa-arvon toteutuminen oli harvoin asetettu palkkausjärjestelmän käytännön tavoitteeksi, eikä järjestelmän tuottamien palkkojen tasa-arvoisuutta seurattu riittävästi.

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

8 TASA-ARVOSUUNNITTELU

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

Sosiaali- ja terveysministeriö toteutti vuonna 2010 kyselyn, jossa kartoitettiin tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa¹⁶. Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen toteuttamassa tutkimuksen (sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7) mukaan lähes kaikki kyselyyn vastanneiden työpaikkojen edustajat (91 prosenttia) olivat tietoisia, että niillä on velvollisuus tehdä tasa-arvosuunnitelma. Tutkimuksen tekohetkellä useimmilla työpaikoilla oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma (62 prosenttia), kattavimmin julkisella sektorilla. Tutkimuksen perusteella tasa-arvosuunnitelman tekoon liittyy kuitenkin joitakin ongelmakohtia. Vaikeimmaksi on usein koettu palkkakartoituksen teko: kenen palkkoja tulee verrata ja miten. Lain määräys siitä, miten kartoitus tulee tehdä, ei ole myöskään yksiselitteinen. Jotta samapalkkaisuutta pystyttäisiin nykyistä paremmin työpaikkatasolla edistämään, tulee käytössä olla nykyistä paremmat keinot ja ohjeistukset tehtävien samanarvoisuuden hahmottamiseen. Nykyisellään tehtävien samanarvoisuutta ei työpaikoilla juurikaan pohdita¹⁷.

Tutkimus osoitti, että tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanossa ja laadussa on vielä kehitettävää. Vastaajien oli vaikea eritellä tasa-arvosuunnittelun vaikutuksia omalla työpaikallaan. Vaikutusten arvioitiin kuitenkin olevan enimmäkseen positiivisia ja liittyvän ennen kaikkea työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä häirinnän ja syrjinnän vähenemiseen. Vaikutus saattoi näkyä myös asenteiden muutoksena ja sekä siinä, että tasa-arvoasiat nousivat työpaikalla keskusteluun.

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

9 ISÄT, ÄIDIT JA PERHEVAPAAT

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

¹⁶ Aiheesta on tehty lukuisia selvityksiä myös muiden toimijoiden, kuten työmarkkinajärjestöjen, taholta.

¹⁷ Esimerkkinä tästä TAPAS-hankkeen tulokset: vertailuja tyypillisesti tehdään vain samaa tehtävää hoitavien kesken tai saman vaativuusluokan sisällä.

9.1 PERHEVAPAAT TILASTOJEN VALOSSA

Vanhempainvapaalla¹⁸ olevat lasketaan työvoimaan kuuluviin vaikka he vapaalla ollessaan eivät välttämättä ole työmarkkinoiden käytössä. Vuonna 2010 voimaan tulleen uudistuksen¹⁹ myötä isien osuus vanhempainpäivärahan käyttäjissä on hieman kasvanut, olleen 6,7 prosenttia vuonna 2009, 7,1 prosenttia vuonna 2010 ja 8,3 prosenttia vuonna 2011. Hämäläinen ja Takala (sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2007:69) tutkivat isien perhevapaavalintoja selittäviä tekijöitä. Keskeisimpiä selittäjiä olivat isän työmarkkina-asema, puolison työmarkkina-asema sekä molempien vanhempien koulutustaso ja tulot. Hyvätuloiset ja koulutetut isät sekä hyvätuloisten ja koulutettujen äitien puoliset pitävät muita isiä enemmän perhevapaita. Äitien käyttämistä vanhempainvapaista valtaosan käytti saman ikäryhmän naiset (25–34-vuotiaat), joiden aiemmissa tilastoissa todettiin olevan erityisen paljon sekä määräaikaissa työsuhteisissa että työvoiman ulkopuolella. Alle 25-vuotiaita ja toisaalta yli 40-vuotiaita on vanhempainvapaiden käyttäjissä melko vähän.

Taulukko 7. Vanhempainpäivärahan käyttö sukupuolen mukaan, %.

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

Lähde: Kela.

Taulukko 8. Isien osuus käytetystä kotihoidontuesta, vuonna 2008 päättyneet vanhempainrahakaudet, %.

Päättyneitä vanhempainrahakausia 2008, lkm. yht.	58 060
Perheitä, joille maksettu kotihoidon tukea	88
Perheitä, joissa isä hoiti lastaan kotihoidontuella	6,2
Isien osuus kaikista hoitovapaapäivistä	5,3

Lähde: Kelan tilastollinen vuosikirja 2010.

Taulukko 9. Käytettyjen kotihoidon tukijaksojen pituudet, 2008 päättyneet vanhempainvapaakaudet, %.

Kotihoidon tuki, jaksojen pituudet	
alle 7 kk	29
7–12 kk	24
13–24 kk	29
yli 24 kk	18

Lähde: Kelan tilastollinen vuosikirja 2010.

¹⁸ Perhevapaisiin kuuluvat äitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa sekä hoitovapaa.

¹⁹ Niin sanottua isäkuukautta pidennettiin kahdella viikolla vuonna 2010. Se on tällä hetkellä yhteensä kuusi viikkoa.

Kelan lapsiperheiden etuustilaston 2010 mukaan kaikista yhdeksän kuukautta täyttäneistä mutta alle kaksi vuotiaista lapsista 52,1 prosenttia oli kotihoidon tuen piirissä eli yleensä toisen vanhempansa hoidossa kotona. Samana vuonna kotihoidon tukea saaneista 94,7 prosenttia oli naisia ja 5,3 prosenttia miehiä²⁰. Tuoreen 2011 luvun mukaan miesten osuus oli 5,5 prosenttia. Tämä tarkoittaa sitä, että pienten lasten äideistä huomattava osa on poissa työmarkkinoilta. Monista muista maista poiketen suomalaiset naiset useimmiten palaavat työmarkkinoille kokopäiväiseen työhön perhevapaiden jälkeen.

9.2 PERHEVAPAAT JA SUKUPUOLTEN TYÖMARKKINA-ASEMA

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

Keskimäärin lapsi on kotihoidossa kotihoidon tuella 1,5–2 vuoden ikään asti. Tuen käyttö vaihtelee äidin koulutustason mukaan – korkeasti koulutettujen keskuudessa tuen käyttö on muita ryhmiä vähäisempää. Vastaavasti vähän koulutetut naiset, joilla ei ole työpaikkaa eikä uranäkymiä, jäävät kotihoidontuelle pitemmäksi aikaa. Kaikissa ryhmissä tukea kuitenkin käytetään (Lammi-Taskula, Salmi ja Parrukoski 2009, Salmi, Lammi-Taskula ja Närvi 2009, viitattu teoksessa Varjonen 2011).

OECD on kritisoinut suomalaista perhevapaajärjestelmää siitä, että kotihoidon tuki on ristiinriidassa Suomen työllisyystavoitteiden kanssa. Kotihoidon tuki yhdessä kuntalisän kanssa muodostaa merkittävän kannustimen pienten lasten äideillä jäädä kotiin. Äitien alhainen työllisyysaste on OECD:n mukaan uhka tasa-arvolle, samaan aikaan kun naisia tarvittaisiin työmarkkinoilla (OECD 2005, s. 22, viitattu teoksessa Varjonen 2011.)

Haataja ja Hämäläinen (2010) kuvaavat muutoksen voimakkuutta: vuonna 1990 suomalaisten alle kuusivuotiaiden lasten äitien työllisyys oli yksi OECD:n vertailun korkeimmista. Samana vuonna lanseerattiin uudistus, joka yhtäältä takasi päivähoitopaikan alle kolmevuotiaille lapsille mutta toisaalta mahdollisuuden hoitaa lasta kotona kotihoidon tuen turvin. Myös kotihoidon tuen tasoa nostettiin. Vuoteen 2002 mennessä pienten lasten äitien työllisyys oli notkahtanut rajusti, ollen yksi matalimmista samojen maiden vertailussa. Samaa vertailutietoa ei valitettavasti ole saatavilla vuodelle 2011. Jos asiaa pyritään hahmottamaan Tilastokeskuksen aineistojen pohjalta, huomataan että 25–34-vuotiaiden naisten työvoiman ulkopuolella oleva osuus on entisestään kasvanut vuodesta 2002 (19 prosenttia) vuoteen 2011 (23 prosenttia) (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus).

Toisaalta on kiinnitetty huomiota myös siihen, että kaikilla lastenhoidon etuuksia saavilla ei ole työsuhdetta taustalla eli he eivät ole vapaalla työstään vaan etuusjaksolla. Iäkkäämmillä äideillä vakituiset työsuhteet ovat yleisempiä kuin nuoremmilla äideillä (esim. Haataja 2008). Tällä on merkitystä, sillä töihin paluu ei välttämättä onnistu haluttuna ajankohtana, jos äidillä ei ole työtä johon palata. Tässä näkyy synnytysikäisten naisten heikentynyt asema työmarkkinoilla, joka ilmenee esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä 5–34-vuotiaiden naisten keskuudessa. Tässä kontekstissa myös huoli äitien pitämien perhevapaiden työnantajil-

²⁰ Hoitovapaan käyttäjien tilastointi on vaikeampaa kuin vanhempainvapaan. Tässä on käytetty 2008 päättyneiden vanhempainrahakausien seuranta. Seuranta päättyy, kun lapsi täyttää 3 vuotta tai perheeseen syntyy uusi lapsi.

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

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

Salmi, Lammi-Taskula ja Närvi (2009) toteavat, että paitsi työmarkkinoiden suhdanteet, myös niiden rakenteelliset piirteet heijastuvat naisten perhevapaisiin. Vapaata edeltänyt määräaikainen työsuhte on merkittävin selittäjä kaikkein pisimmille kotihoidontukikaudille, kun muiden tekijöiden vaikutus vakioidaan.

Sen sijaan äiti palaa suoraan vanhempainvapaalta töihin todennäköisimmin, jos isä pitää vanhempainvapaata. Naisten työllisyysasteen lisäämiseksi tulisi näiden tulosten valossa kiinnittää huomiota kahteen asiaan: määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseen ja isien vanhempainvapaan käytön lisäämiseen.

Valtioneuvoston rakennepoliittisen kannanoton (22.3.2012) mukaan ongelma on tiedostettu ja siihen ollaan suuntaamassa kehittämistoimia. Kannanottoon on kirjattu alle 25-vuotiaiden, 30–45-vuotiaiden naisten ja yli 55-vuotiaiden alhainen työllisyysaste, joka tulee saada nostettua muita Pohjoismaita vastaavalle tasolle²¹. Perhevapaiden aiheuttamia urakatkoja pyritään kannanoton mukaan vähentämään. Yhtenä ratkaisuna naisten työllisyysasteen parantamiselle pidetään osa-aikatyön nykyistä parempaa saatavuutta ja vastaavasti joustavampia lastenhoitopalveluja. Tämä voikin olla varteenotettava vaihtoehto, mikäli muutoin äidit jäisivät täysin työmarkkinoiden ulkopuolelle. Lyhennetty työaika saattaisi tukea äitien työmarkkinoille paluuta.

10 URAKEHITYS

Miesten ja naisten urakehityksestä ei ole Suomessa tehty monta tilastollista tutkimusta. Tämä on ymmärrettävää, sillä aihe ei ole yksinkertaisimpia tutkittavia. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos julkaisi vuonna 2009 laadukkaan tutkimuksen teollisuustoimihenkilöistä (Kauhanen ja Napari 2009). Tutkimus kattaa kyseisen ryhmän urakehityksen ajanjaksolla 1981–2006. Tutkimuksen keskeisiä tuloksia ovat seuraavat: miehet ja naiset aloittavat uransa keskimäärin eri tehtävissä. Naiset aloittavat työuransa vähemmän vaativissa tehtävissä kuin miehet. Erot ovat kuitenkin kaventuneet selvästi tarkastelujakson aikana. Erilainen koulutustausta vaikuttaa tehtäviin valikoitumiseen, joskin osa eroista säilyy, vaikka koulutustaustan merkitys huomioidaan. Tulokset osoittavat naisten pysyvän miehiä useammin aloitustasollaan, ylenevän miehiä harvemmin uralaan, alenevan useammin sekä kokevan miehiä enemmän urakatkoja. Toisin kuin voisi olettaa, urakatot (esimerkiksi perhevapaat) eivät kuitenkaan tässä aineistossa merkittävästi selitä työurien erilaisuutta (Kauhanen ja Napari 2009).

Kauhanen ja Napari tarkastelevat myös palkkaeroja. Tulokset osoittavat, että vaikka erot naisten ja miesten aloituspalkoissa ovat lähes puolittuneet viimeisten kahden vuosikymmenen aikana, palkkaero on edelleen suuri jo heti työuran alussa. Kun vertaillaan ominaisuuksiltaan samanlaisten henkilöiden palkkaeroa, erot luonnollisesti kapenevat. Samanikäisillä, saman

koulutuksen omaavilla ja samaa tehtävää samassa yrityksessä tekeville miehillä ja naisilla oli 4,4 prosentin ero aloituspalkassa vuosina 2001–2004 (Kauhanen ja Napari 2009).

11 ERITYYPPISET TYÖSUHTEET

Tyypillisiksi työsuhteiksi on usein luonnehdittu kokoaikaisia ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, joissa tehdään työtä työnantajan tiloissa yhdelle työnantajalle²². Työsuhteiden muodot ovat kuitenkin moninaistuneet ja niin kutsuttu epätyypillinen työ on yleistynyt. Lehdon ja Sutelan (2008) tutkimuksessaan käyttämä työolotilasto mahdollistaa työsuhteiden tarkastelun sen mukaan, ovatko ne osa- vai kokoaikaisia, ovatko ne toistaiseksi voimassaolevia vai määräaikaisia tai tilapäisiä. Vuoden 2008 aineistosta on saatavissa tieto myös vuokratyöstä. Kaikkia työntekijöiden muotoja tilasto ei tavoita²³.

Osa-aikatyöksi lasketaan alle 30 tunnin viikkotyöaika. Osa-aikatyö on naisilla huomattavasti yleisempää kuin miehillä. Osa-aikatyön osuus on ollut jo jonkin aikaa nouseva, vuonna 2011 osa-aikaista työtä teki naisista 19 prosenttia ja miehistä 9 prosenttia. Erityisesti alle 35-vuotiaiden naisten keskuudessa osa-aikatyö on yleistä. Korkeasti koulutetuista naista 12 prosenttia tekee osa-aikatyötä kun kaikista naispalkansaajista osa-aikatyötä tekee 19 prosenttia (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2011, työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 16/2012).

Syitä osa-aikaisuuteen on monia, esimerkiksi kokoaikaisen työn puute, lasten tai omaisten hoitaminen, osa-aikaeläke tai opiskelu. Toimialoista yleisintä osa-aikainen työ on vähittäiskaupan alalla, harvinaisinta osa-aikaisuus on valtiosektorilla. Yleistymisestäään huolimatta osa-aikatyön osuus on Suomessa edelleen verrattain pieni muihin Euroopan maihin verrattuna²⁴.

Määräaikaiset työsuhteet yleistyivät 1980-luvulla ja määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista kävi huipussaan vuonna 1997. Sittemmin määräaikaisten työsuhteiden osuus on laskenut ja näyttää jopa vakiintuneen. Suomessa määräaikainen työ on yleisempää kuin muissa Euroopan maissa. Suomalainen erityispiirre on myös määräaikaisten työvoiman korkea koulutustaso. Toinen erityispiirre suomalaisilla työmarkkinoilla on sukupuolten selkeä ero määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä. EU27-maissa määräaikaaisuudet ovat miehillä ja naisilla lähes yhtä yleisiä, kun taas Suomessa ne ovat naisilla huomattavasti yleisempiä²⁵. Erityisen yleisiä määräaikaiset työsuhteet ovat perheenperustamisiässä olevien naisten keskuudessa. Yleisimpiä määräaikaiset työsuhteet ovat julkisella sektorilla.

Yleisiä määräaikaaisuusien syitä ovat esimerkiksi tehtävän projektiluonne, jatkuvuuden puute rahoituksessa sekä sijaisuus. Naisten määräaikaaisuusien yleisyyden syiksi on nähty pitkät perhevapaat, jotka yhdessä työmarkkinoiden segregaation kanssa aiheuttavat suuren tarpeen sijaisille nimenomaan naisemmistöisillä aloilla. Sijaisuudet ovat merkittävin yksittäinen määräaikaisuuden peruste (38 prosentissa määräaikaisuuden syy, joskin suurimmassa osassa määräaikaista työsuhteista perusteena on jokin muu syy (työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 16/2012). Toisaalta nuoria naisia ei Suomessa ehkä uskalleta vakinaistaa juuri pitkien perhevapaiden pelossa. Määräaikaaisuuteen liittyy työntekijän kannalta merkittäviä negatiivisia vaikutuksia²⁶, joten määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä voidaan pitää ongelmallisena (Lehto ja Sutela 2008, Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela 2005).

Vuokratyö on suhteellisen harvinaista (Lehdon ja Sutelan aineisto vuodelta 2008). Yksi prosentti sekä miehistä että naisista ilmoitti olevansa vuokratyöntekijöitä. Vuokratyötä luon-

²² Esim. Julkunen ja Nätti 1995

²³ Esim. itsensä työllistäminen jäävät tämän tarkastelun ulkopuolelle.

²⁴ Esim. 2007 ruotsalaisista naisista 40 prosenttia teki osa-aikatyötä kun Suomessa vastaava luku oli 19.

²⁵ Sukupuolten ero määräaikaaisuudessa on Suomessa EU15-maiden suurin ja EU27-maiden toiseksi suurin. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 16/2012.

²⁶ Katso esimerkiksi Lehto ja Sutela 2008: taloudellinen epävarmuus, heikompi palkkakehitys, vaikeus suunnitella omaa tulevaisuutta. Määräaikaisuuden koetaan myös vaikuttavan asemaan työpaikalla.

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

12 TYÖTTÖMYYS JA SYRJÄYTYMINEN

12.1 IRTISANOMISEN VAIKUTUS SUKUPUOLEN JA SUHDANTEEN MUKAAN

Ossi Korkeamäen 2012 ilmestyneessä väitöskirjassa on hyvin kiinnostava ja kartoituksen kannalta relevantti artikkeli, jossa Korkeamäki tarkastelee irtisanomisen merkitystä yksilön myöhemmän työmarkkinatilanteen kannalta. Tarkastelun kohteena ovat laman aikana 1992 sekä nousukauden aikana 1997 työnsä menettäneet. Lama-ajan havaintojen pohjalta voidaan hahmottaa myös nykyisen laskusuhdanteen mahdollisia pitemmän aikavälin vaikutuksia. Tutkimuksen keskeiset tulokset ovat seuraavat: 1) työpaikkansa menettävät kokevat huomattavia ja pitkäaikaisia ansionmenetyksiä, 2) naisten ansiomenetykset ovat suurempia kuin miesten ansiomenetykset, 3) työpaikan menetyksen palkkavaikutukset ovat heterogeenisiä ja tyypillisesti suurempia alemmissa tuloluokissa, 4) laman aikana työpaikan menetyksestä seuraa vakavampia ja pitkäkestoisempia seurauksia kuin työpaikan menetyksestä noususuhdanteen aikana, 5) laman aikana työpaikkansa menettäneiden ansiot olivat vielä seitsemän vuoden kuluttua vertailuryhmää matalammat; miehillä 15 prosenttia matalammat ja naisilla 20 prosenttia matalammat. Kiinnostava yksityiskohta liittyen noususuhdanteen aikana työpaikkansa menettäneisiin on se, että seitsemän vuoden jälkeen miehillä ei ole havaittavissa palkkavaikutusta kun taas naisilla on edelleen kahdeksan prosenttia pienemmän ansiot kuin vertailuryhmällä. (Korkeamäki 2012.)

12.2 TYÖTTÖMYYS, IKÄ JA SUKUPUOLI

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

Työllisten rakenne muuttuu. Esimerkiksi työvoiman koulutustaso nousee jatkuvasti. Merkitsevää muutos suomalaisilla työmarkkinoilla on myös suurten ikäluokkien eläköityminen. Työttömyys koettelee erityisesti nuorisoa ja nuorisotyöttömyysluvut ovatkin korkeita. Vanhempien ikäluokkien työttömyyttä helpottamassa on ollut niin sanottu eläkeputki²⁷. Eläkeputkea käytetään edelleen heikossa taloustilanteessa iäkkäiden työntekijöiden polkuna työttö-

²⁷ "Eläkeputkella" tarkoitetaan pitkäaikaistyöttömän oikeutta työttömyysturvan lisäpäiviin sen jälkeen, kun 500 päivän enimmäismäärä on täyttynyt.

myyseläkkeelle, joka voi alkaa 60 vuoden iässä. Jopa 16–17 prosenttia ikäluokasta kulkee eläkeputken kautta. Putken laajan käytön vuoksi eläkettä edeltää usein useamman vuoden työttömyys. Työstä poistumisikä on siis hieman alempi kuin varsinainen eläkkeelle siirtymisikä (Myrskylä 2010).

Työttömyysasteilla²⁸ mitattuna työttömyyden kuva vähän muuttuu. Pahimpina lamavuosina nuorten työttömyysaste oli jopa 40 prosenttia kun vuoden 2009 lopulla se oli 14 prosenttia. Kuitenkin 2009 kaikissa ikäryhmissä työttömyys on yleisempää kuin ennen lamaa 1980-luvulla. Lama jätti työttömyyteen pysyvän tasomuutoksen, josta ei ole toivuttu tähän mennessä (Myrskylä 2010).

Suomalaisen työvoiman koulutustaso on noussut kahdessa vuosikymmenessä huimasti, vain perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus on pudonnut alle puoleen ajanjaksolla 1987–2008. Koulutustason nousu jatkuu edelleen nuorempien ikäluokkien myötä. Myös niiden töiden määrä, joita voi tehdä ilman muodollista koulutusta, on vähentynyt selvästi. Ylempää korkeakoulutuskintoa tai tutkijakoulutusta edellyttävien työpaikkojen määrä sen sijaan on kasvanut tasaisesti (Myrskylä 2010).

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

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

Miehet ja naiset työskentelevät tyypillisesti eri toimialoilla. Taantumalla on selviä sukupuolivaikutuksia sen kohdellessa eri toimialoja eri tavalla. Suhdanneherkkiä ovat esimerkiksi miesenemmistöiset rakennusala ja teollisuus sekä naisenemmistöinen kaupan ala. Myös julkinen sektori reagoi suhdanteisiin erityisesti määräraikaisten työsuhteiden päättymisen muodossa. Miesten työttömyys vaihtelee kuitenkin herkemmin suhdanteiden mukaan kuin naisten. Eri aloilla on erilainen työttömyysriski. Yksilön henkilökohtainen työttömyysriski riippuu alan lisäksi myös hänen koulutustasostaan. Miesten työttömyysriski on keskimäärin korkeampi kuin naisilla. Sukupuolten palkkaerot puolestaan uusintuvat työttömien keskuudessa, sillä työttömyyskorvaus on yleensä ansiosidonnainen, etenkin aluksi (Myrskylä 2010).

Tuore, 2008 alkanut lama merkitsi työttömäksi joutumista etenkin nuorille ikäluokille ja erityisesti miehille. 20–29-vuotiaiden miesten työttömyys kaksinkertaistui ajanjaksolla 2007–2009. Keskimäärin miesten riski joutua työttömäksi on noin 50 prosenttia suurempi kuin naisilla, nuorissa ikäluokissa jopa kaksikertainen. Miehillä on kaikissa koulutusryhmissä korkeampi riski jäädä työttömäksi. Tämä tilanne eroaa 1990-luvun lamasta. Tuolloin esimerkiksi korkeasti koulutettujen naisten työttömyysriski oli korkeampi kuin vastaavien miesten (Myrskylä 2010).

²⁸ Työttömyysaste on työttömien prosentiosuus saman ikäisestä työvoimasta eli työllisistä ja työttömistä.

12.3 NUORET TYÖMARKKINOIDEN ULKOPUOLELLA

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

Myrskylän aineistossa vuodelta 2008 muita työvoiman ulkopuolella olevia nuoria oli 57 800 henkilöä. Vastaavana aikana työttömiä työnhakijoita oli hieman vähemmän. Ulkopuolisista 32 400 oli suorittanut vain perusasteen tutkinnon. Tästä joukosta pieni enemmistö on miehiä. Kun joukosta poistettiin kotona omaa lasta hoitavat²⁹, 40 000 nuorta oli koulutuksen ja työvoiman ulkopuolella ja pelkän perusasteen tutkinnon varassa.

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

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

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

²⁹ Tämä ei ole täysin ongelmaton lähestymistapa, sillä etuusjaksolla olevista osa on aidosti ulkopuolisia. Yli puolella ulkopuolisista naisista on lapsia hoidettavanaan. Jos tämä joukko poistetaan tarkastelusta, on miesten keskuudessa ulkopuolisuus hieman yleisempää kuin naisten keskuudessa.

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

13 SELVITYKSEN POHJALTA NOUSSEET TUTKIMUSTARPEET

Tämä selvitys on koontunut yhteen tutkimus- ja tilastotietoa aiheista, joilla on yhtymäkohtia samapalkkaisuusohjelman tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. Keskeinen selvityksen tavoite on samapalkkaisuusohjelman toimenpiteiden täsmentäminen. Selvityksen pohjalta näyttää siltä, että joistakin aihepiireistä, kuten segregaaation vaikutuksesta palkkaeroihin ja perhevapaiden vaikutuksesta työmarkkina-asemaan, on olemassa suhteellisen paljon tuoretta tutkimusta. Myös palkkausjärjestelmistä sekä tasa-arvosuunnittelusta on melko hyvin tietoa jo olemassa toimenpiteiden kohdistamisen tueksi. Myös työttömyydestä ja syrjäytymisestä on laadukkaita tutkimuksia saatavilla.

Itse rakennemuutos ja sen vaikutukset ovat vaikeammin hahmotettavissa. Osa muutoksista on jo tapahtunut ja jälkeensä niiden merkitystä voidaan arvioida. Näyttäisi siltä, että työmarkkinoiden muutoksesta huolimatta palkkaerot polkevat kuitenkin paikallaan. Tulevien, ennakoitujen muutosten merkitystä miesten ja naisten kannalta on vaikeampi arvioida. Toistaiseksi mikään ei kuitenkaan tunnu viittaavan siihen, että palkkaerot nopeassa tahdissa pienensivät itsestään, ilman erillisiä toimenpiteitä.

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

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

14 LÄHTEET

- Asplund, R. & Lilja, R. (toim.) (2010) Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25.
- Haataja, Anita (2008): Selvitys vähimmäismääräisen vanhempainrahan kehityksestä sekä työsuhteen yleisyydestä vanhempainrahan ja kotihoidontuen saajilla. Kela 2008.
- Honkatukia, Juha, Ahokas, Jussi ja Marttila Kimmo (2010): Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010–2025. VATT tutkimukset 154 helmikuu 2010.
- Hämäläinen, Ulla ja Haataja, Anita (2010): Veikö haikara tasa-arvon? Puolisoiden väliset tuloerot lapsiperheissä. Teoksessa Ulla Hämäläinen ja Olli Kangas (toim.): Perhepiirissä. Kelan tutkimusosasto 2010.
- Ikävälkö H., Karppinen V., Kohvakka R., Koskinen P., Nylander M., & Wallin T. (2011): Tasa-arvoa palkkaukseen: työn vaativuuden sekä pätevyyden ja suoriutumisen arvioinnin toimivuus Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:18.
- ILO:n sopimus n:o 100.
- Julkunen, Raija & Jouko Nätti (1995). Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työpoliittinen tutkimus No. 104. Helsinki: Työministeriö.
- Kauhanen Antti ja Napari Sami (2009), ETLA B 238: Työurat Suomessa – Onko sukupuolella merkitystä. Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006.
- Kelan tilastollinen vuosikirja 2010.
- Kellokumpu, Jenni (2006): Lasten vaikutus äidin palkkaan. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 103.
- Korkeamäki, Ossi (2012): Essays on labour demand and wage formation. VATT Publications 60, 2012.
- Lammi-Taskula, Johanna, Salmi, Minna ja Parrukoski, Sanna (2009): Työ, perhe ja tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:55.
- Lehto, Anna-Maija, Lyly-Yrjänäinen, Maija ja Sutela Hanna (2005): Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisen työn käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 2005.
- Lehto Anna-Maija ja Sutela Hanna (2008): Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus.
- Lehto Anna-Maija (2007): Sukupuolten palkkaero Suomessa. Teoksessa Hanna Sutela ja Anna-Maija Lehto: Tasa-arvo työn takana. Tilastokeskus 2007.
- Lilja, Reija, Asplund, Rita ja Kauppinen Kaisa (toim.) 2007: Perhevapaavalinnat ja perheväpöiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69.
- Martikainen, Riitta ja Yli-Pietilä, Päivi (1992): Työehdot ja sukupuoli: sokeat sopimukset. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.
- Martikainen, Riitta (1989): Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuolijärjestelmä. Esitutkimus. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, Työraportteja 5/1989.
- Myrskylä, Pekka (2011): Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, työ ja yrittäjyys, 12/2011.

- Myrskylä, Pekka (2010): Taantuma ja työttömyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys, 57/2010.
- OECD. Babies and bosses. Reconciling work and family life. Volume 4. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. Paris: OECD, 2005.
- Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011, Valtioneuvoston kanslia.
- Salmi, Minna, Lammi-Taskula, Johanna ja Närvi Johanna (2009): Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 24/2009.
- Salonius, Juhani (2011): Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarvointi 2007–2010. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:2.
- Samapalkkaisuusohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:11.
- Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:26.
- Tanskanen, Antti (2012): Vuokratyö Suomessa. Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto. Työelämän tutkimus 1/2012.
- Tasa-arvolaki (1986/609) (232/2005).
- Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi.
- Tilastokeskus, Koulutustilastot 2010.
- Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2010, 2011.
- Tilastokeskus: Naiset ja miehet Suomessa 2011.
- Työmarkkinajärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta 2011. SAK 2011.
- Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 16/2012.
- Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7. Helsinki 2010.
- Valtioneuvoston rakennepoliittinen kannanotto (22.3.2012).
- Varjonen, Sampo (2011): Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus- ja vapaus valita. Perhevapaiden uudistamisen argumentointi 1970-luvulta 2000-luvulle. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Kelan tutkimusosasto 2011.
- Vartiainen, Juhana (2001): Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. Tasa-arvojulkaissu 2001:7. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Edita Oyj. Helsinki.