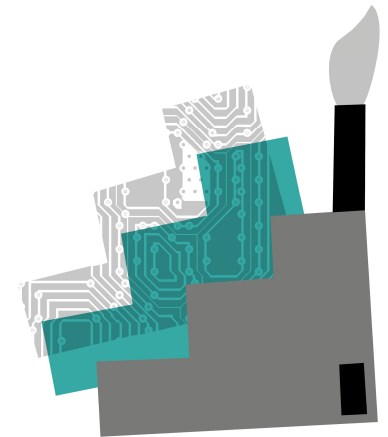




Naisten ja miesten ansioeriarvon institutionaaliset syyt

Satu Ojala & Paula Koskinen Sandberg



Pirstoutuvatko työurat?

Työsuojelurahaston tutkimushanke 2018–2020



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

EUGENDEM

The European Research Council (ERC) funded research project “**Gender, party politics and democracy in Europe: A study of European Parliament’s party groups**”

Ojala, Satu; Koskinen Sandberg, Paula; Mustosmäki, Armi (2019)

Ilkka Insinöörille yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoidajaa enemmän? Sukupuolten ansioerojen kaventaminen vaatii aktiivista ohjausta. *Yhteiskuntapolitiikka* 5-6.

Yksityisellä työskentelevä II asteen terveys-/hyvinvointialan perustutkinnon tehnyt nainen ansaitsee 40-vuotiaana 28.100€ vs. mies 32.200€ (erotus 4.100€, 87 %).

Samaan terveys-/hyvinvointialan tutkinnon tehneeseen naiseen verrattuna

yksityisellä työskentelevä II asteen tekniikan perustutkinnon tehnyt mies ansaitsee 40-vuotiaana 37.300€ (erotus 9.200€, 75 %).

II asteen terveys-/hyvinvointialan tutkinnon tehneen ansiot yksityisellä työnantajalla matalat ja heikommat kuin kunnalla - liittykö hoiva-alan palveluiden yleistynyt kilpailutus työvoiman käytön halpuuttamiseen?

Taulukko 1. Vuonna 1980 syntyneiden työtulot 35-vuotiaana ja vuonna 1975 syntyneiden työtulot 40-vuotiaana, tekniikan ja terveys- ja hyvinvointialojen toisen ja alemman korkea-asteen tutkinnon tehneillä, yksityisen ja kuntasektorin työntekijöillä vuonna 2015 (mukana ne, joille ei ole syntynyt lasta 33–35- tai 38–40-vuotiaana ja jotka ovat vuonna 2015 olleet 12 kuukautta työssä)

Tutkinnon ala ja -taso Työnantajan sektori	Nainen, 35-v. mediaani €	Mies, 35-v., mediaani €	Naisten työtulo miesten tuloista, 35-v., %	Nainen, 40-v. mediaani €	Mies, 40-v., mediaani €	Naisten työtulo miesten tuloista, 40-v., %
Tekniikka						
II aste						
Kunta	26 806 (n = 46)	35 477 (n = 165)	76	26 361 (n = 59)	35 797 (n = 219)	74
Yksityinen	27 633 (n = 476)	36 187 (n = 3 787)	76	28 239 (n = 511)	37 332 (n = 4 778)	76
Alempi kk						
Kunta	40 677 (n = 42)	45 503 (n = 100)	89	36 891 (n = 57)	48 176 (n = 137)	77
Yksityinen	38 964 (n = 314)	48 656 (n = 1 247)	80	38 853 (n = 304)	53 268 (n = 1 918)	73
Terveys- ja hyvinvointi						
II aste						
Kunta	29 005 (n = 1111)	33 563 (n = 106)	86	29 186 (n = 1462)	33 125 (n = 150)	88
Yksityinen	27 598 (n = 632)	30 484 (n = 133)	91	28 106 (n = 752)	32 235 (n = 178)	87
Alempi kk						
Kunta	33 170 (n = 1 476)	38 145 (n = 153)	87	34 183 (n = 2 169)	42 003 (n = 196)	81
Yksityinen	32 385 (n = 710)	36 687 (n = 91)	88	33 770 (n = 1 041)	39 747 (n = 172)	85

Työtulot on korjattu vastaamaan vuotta 2017 reaaliainsioindeksillä.
Aineisto: FOLK kokonaisaineisto vuonna 2015, Tilastokeskus.

Erojen institutionaaliset syyt

I Sukupuolijärjestelmä (Paula)

II Työehtosopimusjärjestelmä (Paula)

III Perhevapaajärjestelmä ja naisten työsyrojintä? (Satu)

IV Työvoiman käytön muodot (Satu)

Ja mitä tulisi tehdä tasa-arvon parantamiseksi?

I Suomalainen sukupuolijärjestelmä ja sukupuolen mukaiset arvostukset

- Vahva sukupuolenmukainen jako työmarkkinoilla, naistyypilliset työt ja miestyypilliset työt
- Maskuliinisuuden ja ”miesten työn” suurempi arvostus kuin feminiinisuuden ja ”naisten työn”
- Usein työmarkkinan segregatio nimetään keskeiseksi ongelmaksi, mutta näkisin erilaisen arvostuksen olevan vähintään yhtä merkittävä ongelma
- Ei mitään itsestään selvää syytä, miksi pitäisi ajatella miestyypillisten töiden olevan vaativampia, arvokkaampia, tärkeämpiä
- *Palkat sosiaalisena käytänteenä*: palkkojen muodostumisella on pitkä yhteiskunnallinen historia ja palkkojen ymmärretään perustuvan jaettuihin kulttuurisiin ymmärryksiin tehtävän ja sitä hoitavan henkilön ”oikeasta paikasta” tehtävien hierarkiassa. Palkat tuottavat ja uusintavat käsitystämme sosiaalisista jaoista, kuten sukupuolesta, yhteiskuntaluokasta ja etnisyydestä. (Figart, Mutari & Power, 2002).

II Työehtosopimukset ja juurtunut aliarvostus

- Osa rakenteellisista vääristymistä, kuten julkisen sektorin naisammattien matala palkkataso, on syntynyt vuosikymmeniä sitten, mutta suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä vääristymiä vaikea oikaista
- Samalla työnantajalla, esimerkiksi kunnalla, on käytössä useita työehtosopimuksia ja toisistaan poikkeavia palkan määrittämisen käytäntöjä.
- Palkkataso usein irrallaan tehtävän vaativuudesta ja erilaisten töiden vaativuuksia ja palkkatasoja ei ole suhteutettu toisiinsa, tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta ei ole varmistettu (esim. Koskinen Sandberg et al., 2018)

”...sitten siihen on tullut ne korotukset, historian saatossa.. Et sillähän ei oo mitään logiikkaa, nyt nykypäivässä, muuta kun et se on kehityksen tulos.” (Ammattiliitto 1, julkinen sektori)

”...nääh virkaehtosopimusjärjestelmät muodostu tuossa 70-luvulla, niin se jäi, on oikeestaan sen jälkeenjääneisyys on ollu jo sieltä alkaen..” (Ammattiliitto 2, julkinen sektori)

”..en halua ottaa suhteellisen palkkatasoihin mitään kantaa tässä roolissa että se on ne on neuvottelukysymyksiä sitten aina...” (Työnantajajärjestö, julkinen sektori)

III Perhevapaajärjestelmä ja naisten työsyrrjintä? Vai naisten työsyrrjintä yleisesti ansioerojen syynä?

- Vasta 55+-ikäisistä naisista ja miehistä yhtä suuri osa on vakituudessa työsuhhteessa (työoloaineisto 2018):
 - **15–24-v. palkansaajana** naisista 24 % vastentahtoisissa määräaikatyösuhhteissa, vs. 13 % miehistä; **25–34-v. 22 %** naisista ja 13 % miehistä; **45–54-v. 7 %** naisista ja 4 % miehistä
 - **Kaikissa paitsi 65+-ikäryhmässä naispalkansaajista suurempi osa on vastentahtoisesti osa-aikatyössä**, kaikkiaan 5 % naisista vs. 1 % miehistä (työoloaineisto 2018, omat laskelmat).
 - Naisten työurat etenevät heikommin: **rekrytoituvat alempiin ammattiluokituksen asemiin, jäävät alempiin asemiin** työurien edetessä (Kauhanen & Napari, 2011), **kokevat työsyrrjintää miesenemmistöisillä aloilla**, toisin kuin miehet naisenemmistöisellä alalla (ks. Koivunen et al., 2017), ja sukupuoleen perustuva **syrrjintä ennakoi naispalkansaajien pitkiä sairauspoissaoloja** (Pietiläinen, Nätti & Ojala, 2019)
- Kotitalouden sisäiset ansioerot perheellistyttäessä, naisten heikommat tulot työuran edetessä → yhä uudet perheet valitsevat, että nainen jää kotiin hoitamaan lasta (Peutere 2019; Kuitto et al., 2019; Salmi & Närvi 2017).

IV Työvoiman joustavan käytön muodot ”jäykkien” palkkojen vastinparina

Taulukko 1. Työnteon erilaiset muodot sukupuolen mukaan vuonna 2018, 15–74-vuotiaat, prosenttiosuus kaikista työllisistä

SVT 2019	Miehet	Naiset	Molemmat sukupuolet
Jatkuva kokoaikainen palkkatyö	66,5	59,9	63,3
Jatkuva osa-aikainen palkkatyö	5,5	13,2	9,2
Määräaikainen kokoaikainen palkkatyö	8,3	11,7	9,9
Määräaikainen osa-aikainen palkkatyö	2,9	5,9	4,3
Maa- ja metsä- ja kalatalousyrittäjä	3,4	1,1	2,3
Työnantajayrittäjät, pl. maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät	4,8	1,6	3,3
Yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit, apurahansaajat, pl. maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät	8,2	6,1	7,2
Töissä perheenjäsenenä yrityksessä / maatilalla	0,5	0,4	0,4

Näihin liittyy työolotutkimuksen 2018 mukaan palkansaajilla:

- **nollatuntisopimuksella tehtävää työtä** (2,2% kaikista palkansaajista, >10h/vk työssä olevilla)
- **vuokratyötä** (1,8% palkansaajista) sekä
- **säännöllisen kilpailutuksen kohteena olemista** (15%).

Kaikkiaan 24 prosenttia palkansaajista (n. 21% työllisistä) vastentahtoisesti jossakin osa-, määräaika-, nolla-, vuokratyösuhteessa ja/tai kilpailutuksen kohteena.

Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksen yrittäjistä:

- viidennes oli **yrittäjiä olosuhteiden pakosta** (2,3% työllisistä)
- **maatalousyrittäjistä ja itsensätyöllistäjistä 38–40% kuuluu kahteen alimpaan tulodesiiliin ja**
- **1 prosentti työllisistä oli ”kombityöntekijöitä”** (Sutela & Pärnänen 2018, 61–63, 130–132).

Lisäksi **alustatyö** saattaa yleistyä, mikäli sitä ei rohjeta säännellä.

Varovasti arvioiden 25–30 % kaikista työllisistä joustavissa, vastentahtoisissa ja/tai pienituloisuuden vuoksi tukalissa työolosuhteissa.

IV Työvoiman käytön sääntelemättömyyden ja matalapalkkatyön vaikutukset

Työvoiman segmentaatio: työmarkkinasäätelyä purkavat toimet eri maissa ovat syventäneet työmarkkinoiden jakoja ja lisänneet naisten ja vähemmistöryhmien jäämistä epätyypillisiin työsuhdestatuksiin, jotka muodostuvat useammin loukuiksi kuin silloiksi työmarkkinoille. **On virhe olettaa sääntelyn purun helpottavan eri segmenttien työllistymistä.** (Rubery & Piasna 2016.)

Saksan minijobs-reformien vaikutuksia: vientialojen kustannuskilpailukyky parani, mutta palveluiden, ml. sosiaali- ja terveysalojen kustannuksella koska niissä työn hinta halpeni, toisin sanoen etenkin naisten ja maahanmuuttajien työmarkkina-asema heikkeni, työntekijöiden skills-investoinnit vähenivät (Jaehrling 2017).

Teetetävän työn laadun heikentäminen aiheuttaa **fiskaalisia riskejä** (Rubery ym. 2016):

- Saksan minijobsit yhdistyivät työntekijöiden mediaaniansioiden heikentymiseen; työttömyydestä työllistyi heikommille ansioille; uudet rekrytoinnit heikommin ehdoin (Jaehrling 2017)
- köyhyysriski kasvoi Ruotsin arbetslinjenillä (Palviainen 2020)

Verotulokertymät pienenevät, mikäli työvoimaa saisi käyttää vielä nykyistä heikommin ehdoin. *Yleissitovuuden purkamisen vaikutukset makrotalouteen olisivat arvaamattomia ja todennäköisesti negatiivisia siltä osin, kuin työnteon ehdot sekä elinolot heikentyisivät.*

Mitä tulisi tehdä tasa-arvon parantamiseksi?

1. Samapalkkaisuusohjelmien tasa-arvotoimet eivät riitä. Järeämmät keinot?

- Samapalkkaisuusohjelman neuvottelut kariutuivat 13.2., koska työnantajajärjestöt vastustivat toimia liittyen työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten sekä palkkausjärjestelmien työn vaativuuden arviointiperusteiden selvittämisessä.
- Nämä kaksi teemaa ovatkin aivan keskeisiä samapalkkaisuuden edistämisessä ja järjestöjen tulisi sitoutua näihin toimiin ja omankin toimintansa kriittiseen arviointiin.
- ”Gender equality bargaining” työehtosopimusneuvotteluissa systemaattiseksi toimeksi, tasa-arvonäkökulmat vahvaksi osaksi neuvotteluja
- Vahvempi tasa-arvolainsäädäntö ja sen valvonta keskeistä. Syrjiviä käytäntöjä tulisi riitauttaa.
- Julkisen sektorin vastuu oikeudenmukaisesta palkkauksesta, vääristymiin ja rakenteelliseen palkkasyrjintään syytä puuttua ja rahoitus toimille järjestää.
- Perhevapaakiintiöiden ohella tulisi tasata ennen kaikkea tasata työnantajakustannusten jako perhevapaiden yhteydessä, kaikki työnantajan taloudelliset kannusteet syrjiä perheikäistä naista pois.

Mitä tulisi tehdä tasa-arvon parantamiseksi?

2. “Public sector pay bargaining as a macro-economic tool” (van Klaveren & Gregory 2018)

- Julkisen sektorin palkkojen parantaminen aluepolitiikan tukena? Tukee paikallisesti kuntien verokertymää ja yksityistä ostovoimaa
- Pääomaan kohdistuvat verot ovat Suomessa EU28-keskiarvon alapuolella:
 - V. 2017 Verotuksen rakenne (Taxation trends in the EU 2019):
Työhön kohdistuvat verot Suomi 49.9 % vs EU28 49.7 %
Kulutukseen kohdistuvat verot Suomi 32.7 % vs. EU28 28.3 %
pääomaan kohdistuvat verot Suomi 17.3 % vs. EU28 21.9 %
 - tulokehitys aina nihkeämpää alemmissä tuloluokissa, kulutuksen rakenne painottuu asumiseen ja syömiseen pienituloisilla vuokralla asuvilla (Savela 2018)
 - **hyvät palvelut maksavat, mutta silti vähemmän ja tasa-arvoisemmin kuin että väestö ostaa niitä itse kukin markkinoilta.**

Mitä tulisi tehdä tasa-arvon parantamiseksi?

3. "Inclusive re-regulation" (Rubery & Piasna 2016): Tulisi säilyttää ja *vahvistaa* työntekijää suojaavia työmarkkinainstituutiota, jotka estävät työmarkkinoiden segmentaation syvenemisen

- Ristiriita matalapalkkatyön lisäämisen ja sosiaalisesti kestävä työn ja kasvun välillä on ilmeinen; institutionaalisilla reformeilla ei tulisi syventää sosiaalisia eroja (Jaehrling 2017)
- Jos työvoiman käyttöä joustavoitetaan entisestään, myös **sosiaalinen koheesio ja luottamus** eri väestö- ja työntekijäryhmien välillä vähenee ja terveys- ja hyvinvointierot voivat syventyä, koska työvoiman segmentoituminen syvenee. Näin kävi Saksassa (Jaehrling 2017).

Kiitos ja kirjallisuus

Figart D., Mutari E., and Power M. (2002) *Living Wages, Equal Wages. Gender and Labor Market Policies in the United States*. Routledge, London and New York.

Jaehrling Karen (2017) The atypical and gendered 'employment miracle' in Germany: A result of employment protection reforms or long-term structural changes? Teoksessa Agnieszka Piasna & Martin Myant (Eds.) *Myths of Employment Deregulation: How it neither Creates Jobs nor Reduces Labour market Segmentation*. Brussels: ETUI, 165–184.

Kauhanen Antti & Napari Sami (2011) *Gender Differences in Careers*. Helsinki: ETLA, Discussion Papers No 1241.

Koivunen Tuija, Ojala Satu, Saari Tiina & Viitasalo Niina (2017) Sukupuolten tasa-arvo työelämässä. Teoksessa Pyöriä Pasi (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 130–144.

Koskinen Sandberg, P., Törnroos, M., & Kohvakka, R. (2018). The institutionalised undervaluation of women's work: The case of local government sector collective agreements. *Work, Employment and Society*, 32(4), 707-725.

Kuitto Kati & Salonen Janne & Helmdag Jan (2019) Gender inequalities in early career trajectories and parental leaves: Evidence from a Nordic welfare state. *Social Sciences* 8(9): 1–16.

Pietiläinen Marjut, Nätti Jouko & Ojala Satu (2019) Gender discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employed women. *European Journal of Public Health*.

Pirstoutuvatko työurat? Työsuojelurahaston hanke 2018–2020. Tampereen yliopisto, research.uta.fi/tyourat

Kiitos ja kirjallisuus

Rubery Jill & Piasna Agnieszka (2016) Labour market segmentation and the EU reform agenda: developing alternatives to the mainstream. Working Paper 2016.10. Brussels: ETUI.

Rubery Jill & Keizer Arjan & Grimshaw Damian (2016) Flexibility bites back: The multiple and hidden costs of flexible employment policies. Human Resource Management Journal 26(3): 235–251.

Palviainen Heikki (2020) Evolution of social protection systems and incentives in Finland and its comparison countries. Report for Finnish Economic Policy Council.

<https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/raportit/raportti-2019/>

Peutere, Laura (2019) Trajectories of Labour market Attachment after Family and Work Related Transitions. Tampere: Tampere University Press, Tampere University Dissertations 152.

Salmi Minna & Närvi Johanna (2017) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Helsinki: THL.

Savela Olli (2018) Köyhyysrajalla hinnat ovat nousseet enemmän. Tieto & Trendit -blogi.

<http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/koyhyysrajalla-hinnat-ovat-nousseet-enemman/>

Sutela Hanna & Pärnänen Anna (2018) Yrittäjät Suomessa 2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Van Klaveren Maarten & Gregory Denis (2018) Restoring multi-employer bargaining in Europe: prospects and challenges. Brussels: ETUI.