Lausunto eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnalle K 22/2018 vp Tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu antaa kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomus tasa-arvon tilasta. Eduskunnalle annettu Tasa-arvovaltuutetun kertomus 2018 on lajissaan ensimmäinen.

Olennainen osa tätä kertomusta ovat suositukset, joita tasa-arvovaltuutettu antaa käsitellyistä teemoista ja havaitsemistaan epäkohdista. Suositukset on suunnattu erityisesti eduskunnalle lainsäädäntö- ja budjettivallan käyttäjänä.

Tasa-arvopolitiikka koskee laaja-alaisesti eri politiikan lohkoja ja sen aihealueet ovat moninaisempia kuin mistä tasa-arvolailla välittömästi säädetään. Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle heijastaa hyvin tätä moninaisuutta.

Tässä lausunnossa keskitytään kommentoimaan kertomuksen lukua 2, joka koskee tasa-arvoa työelämässä. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ja naisten aseman parantaminen tasa-arvon saavuttamiseksi työelämässä on ollut alusta lähtien vuonna 1987 voimaan tulleen tasa-arvolain keskeinen tavoite ja siksi naisten ja miesten työmarkkina-asemaan liittyvät tarkastelut ovatkin tasa-arvopolitiikan ytimessä.

Suomalaisia työmarkkinoita leimaa voimakas sukupuolten välinen segregaatio myös työsuhteiden tyypeissä

Kuten tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa todetaan naisten ja miesten työmarkkina-asemassa on monia tasa-arvon kannalta merkityksellisiä eroja. Yksi keskeisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon työelämässä vaikuttava tekijä on se, millaisissa työsuhteissa naiset ja miehet tekevät työtä Suomessa. Suomalaisia työmarkkinoita ei ainoastaan leimaa voimakas ammatillinen segregaatio, vaan meillä on myös voimakas sukupuolten välinen segregaatio työsuhteiden tyypeissä (Kauhanen 2015).

Suomessa ei-tyypillisissä työsuhteissa kuten osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien palkansaajien osuuksissa on huomattava ero sukupuolten välillä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan naispalkansaajista liki 34 prosenttia työskenteli osa- ja määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2017, kun miespalkansaajilla vastaava osuus oli 19,7 prosenttia. Ero oli vuonna 2017 yli 14 prosenttiyksikköä ja ero on joko pysynyt samalla tasolla tai ollut hieman kasvamaan päin viimeisten 15 vuoden aikana. Kaikista määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä palkansaajista (osuus kaikista palkansaajista 16,1 %) naisten osuus oli vuonna 2017 noin 59 prosenttia ja osa-aikaisista palkansaajista (osuus kaikista palkansaajista 15,5 %) naisten osuus oli 68,4 prosenttia. Vuokratyötä teki vuonna 2017 Suomessa kaksi prosenttia palkansaajista ja tässä ryhmässä miesten osuus oli puolestaan suurempi (58,5%).

Paitsi että naiset tekevät huomattavasti yleisemmin osa- ja määräaikaista työtä, naispalkansaajien keskuudessa on myös miespalkansaajia yleisempää se, että määräaikaisen työn syynä on pysyvän työn puute (74,3% vs. 64,5%) ja osa-aikaisen työn syynä kokoaikatyön puute (32,2 % vs. 30,7%).

Palkansaajien tutkimuslaitos
Löntagarnas forskningsinstitut
Pitkänsillanranta 3 A 00530 Helsinki
Långbrokajen 3 A 00530 Helsingfors
etunimi.sukunimi@labour.fi
Puh. (09) 2535 7330
+358-9-2535 7330
http://www.labour.fi

Erot erilaisten työsuhteiden välillä työpaikan laadussa ja myöhemmässä urakehityksessä vaikuttavat sukupuolten väliseen tasa-arvoon

Tutkimusten mukaan työsuhteen tyypillä on merkitystä koettuun työpaikan laatuun (kuten esimerkiksi palkkaukseen, kehittymismahdollisuuksiin työssä, työnantajan maksamaan koulutukseen pääsyyn) ja myös merkitystä pidemmän aikavälin seurauksiin kuten urakehitykseen työllisyyden vakaudella ja palkkakehityksellä mitattuna (Kauhanen 2013; Ojala, Nätti ja Kauhanen 2015; Kauhanen, Nätti ja Ojala 2017). Määrä- ja osa-aikaista työtä tekevillä on keskimäärin heikompi koettu työpaikan laatu useilla eri laadun piirteillä mitattuna kuin pysyvää ja kokoaikaista työtä tekevillä, vaikka on syytä huomioida, että eroja on myös määrä- ja osa-aikatyötä tekevien ryhmien sisällä.

Myös nämä erot erilaisia työsuhteita tekevien välillä tuottavat eroja naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja vaikuttavat sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Siksi on hyvä asia, että tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa tähän kiinnitetään huomiota. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että vastentahtoisen osa-aikaisen tai määräaikaisen työn vähentäminen on edelleen tärkeä tavoite pyrittäessä edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tämä on kannatettava tavoite. Tavoitteena tulisi olla myös sen edistäminen, että erot koetuissa työpaikan laadun eri piirteissä kaventuisivat pysyvää kokoaikatyötä tekevien ja muunlaisissa työsuhteissa työtä tekevien välillä.

Naisten ja miesten välinen tasoittamaton palkkaero edelleen suuri

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksen mukaan naisten ja miesten palkkaero työmarkkinoilla oli vuonna 2017 16,1 prosenttia (Tilastokeskuksen ansiotasoindeksi ennakkotieto 2017), ts. naisten keskimääräiset ansiot olivat 83,9 prosenttia miesten keskimääräisistä ansioista. Tätä sukupuolten keskiansioiden eroa – kaikkine ansioiden mittaukseen liittyvine puutteineen – voidaan pitää sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon yleismittarina (Laine, Lilja ja Savaja 2015). Tämän palkkaeron kaventuminen on ollut hidasta. Mm. samapalkkaisuusohjelmassa on todettu, että aiemmin toteutuneella kehitysvauhdilla palkkaero poistuu noin 50 vuodessa (Suomaa 2018). Sukupuolten keskimääräisten palkkaerojen kaventuminen edellyttäisi sitä, että naisten keskipalkat kasvavat nopeammin kuin miesten.

Kertomuksessa esitetyssä palkkaerossa on kyse tasoittamattomasta palkkaerosta, jossa ei ole huomioitu mm. naisten ja miesten erilaisia taustaominaisuuksia eikä työtehtävien ominaisuuksia. Pehkosen (2018) mukaan mikäli samalla ammattinimikkeellä ja samassa yrityksessä työskentelevien kokoaikaisten naisten ja miesten säännöllisiä ansioita ilman vuorotyölisiä vertaillaan keskenään, naisten keskiarvoansiot olivat 97 prosenttia miesten keskiarvoansioista vuonna 2016.

Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että naiset päätyvät miehiä useammin heikommin palkattuihin ammatteihin sekä osa-aikaisiin ja määräaikaisiin töihin. Naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin vaikuttavat monet eri tekijät ja eri prosessit kuten kertomuksessa todetaan. Aiemman tutkimuksen mukaan naisten ja miesten valikoituminen eri tehtäviin on merkittävin palkkaeroihin vaikuttava tekijä. Segregaation ohella tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa nostetaan erikseen esille myös perhevapaat ja määräaikaiset työsuhteet. Kertomuksessa olisi suonut, että palkkaeroihin vaikuttavana tekijänä olisi nostettu esille myös muita tutkimuksen mukaan relevantteja tekijöitä kuten esimerkiksi osa-aikatyön merkitys. Laineen, Liljan ja Savajan (2015) mukaan osa-aikaisten

työsuhteiden yleistyminen yksityisellä sektorilla ajanjaksolla 1995-2008 nosti sukupuolten välisiä yleisiä ansioeroja Suomessa jopa useammalla prosenttiyksiköllä. Lisäksi olisi toivonut myös viittauksia tutkimuskirjallisuuteen, jossa on tarkasteltu palkkausjärjestelmäuudistusten kuten yksilöllisten palkanosien merkityksen kasvun vaikutusta sukupuolten väliseen palkkatasa-arvoon sekä ammattirakenteen muutoksen vaikutuksia. Kaikkiaan itse kertomukseen olisi toivonut kattavammin viittauksia palkkaeroja ja niiden syitä selvittäneeseen tutkimuskirjallisuuteen ja niiden pohjalta esitettyjä suosituksia.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

Naisten ja miesten työmarkkinoille osallistumiseen kuten myös valintoihin, joita naiset ja miehet tekevät työmarkkinoilla, voivat vaikuttaa myös työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät tekijät. Joskin naisten osalta perheeseen liittyvien motiivien merkitys on perinteisesti selvästi suurempi. Yksi keskeinen tekijä sukupuolten työmarkkinallisen tasa-arvon kannalta on se, kuinka perhevapaat jakautuvat naisten ja miesten kesken sekä kuinka hoivavastuu myöhemmässä vaiheessa jakautuu naisten ja miesten kesken. Tällä hetkellä tilanne on se, että äidit käyttävät edelleen valtaosan perhevapaista isien osuuden ollessa vain alle 10 % perhevapaapäivistä. Myös hoivavastuun osalta naiset kantavat päävastuun.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä perhevapaiden uudistamista tavalla, jolla lisätään merkittävästi isille korvamerkittyjä vapaita ja lisätään vapaiden käytön joustavuutta. Näitä tavoitteita voi pitää kannatettavina.

Lopuksi

Sukupuolten välinen tasa-arvo edellyttää, että samoilla taustaominaisuuksilla naisilla tulisi olla yhtäläiset menestymisen mahdollisuudet kuin miehillä työmarkkinoilla niin palkkauksen kuin työurankin suhteen (Lilja ja Savaja, 2013). Sukupuolten väliseen tasa-arvoon on vielä matkaa. Siksi on tärkeää, että sukupuolten tasa-arvon tilasta kuin siihen vaikuttavista mekanismeista tuotetaan luotettavaa tutkittua tietoa politiikkatoimien ja suositusten tueksi.

Helsingissä 24.1.2019

Merja Kauhanen
Tutkimuskoordinaattori
Palkansaajien tutkimuslaitos

Kirjallisuus:

Kauhanen, M. (2013) Sukupuolten väliset erot työpaikkojen laadussa - onko työsuhteen tyypillä väliä?, Teoksessa M. Pietiläinen (2013) Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus, 49-63.

Kauhanen, M. (2015) Työsuhteen tyypin 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. ja E. Savaja (2015) Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten

työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10, 95-130.

Kauhanen, M., Nätti, J. ja S. Ojala (2017) Määräaikaisen työn vaikutus myöhempään palkkakehitykseen, Talous & Yhteiskunta 2/2017, 48-53

Laine, P., Lilja, R. ja E. Savaja (2015) Ammattirakenteen muutokset ja sukupuolten väliset ansioerot – yksityisen sektorin palkansaajat, teoksessa Kauhanen, A., Kauhanen, M., Laine, P., Lilja, R., Maliranta, M. ja E. Savaja (2015) Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10, 12–75.

Lilja, R. ja E. Savaja (2013) Sukupuolten palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 34.

Ojala, S., Nätti, J. ja M. Kauhanen (2015) Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä, Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja / Working papers 90/2015.

Pehkonen, S. (2018) Prosenttipeliä palkkaeroilla. Tieto & trendit blogi.
http://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2018/prosenttipelia-palkkaeroilla/

Suomaa, L. (2018) Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2016–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 56/2018.