

Naiset ja miehet työelämässä

Maaliskuu 2013



Sisällysluettelo

Työllisyys	3
Työmarkkinoiden jakautuneisuus	7
Työsuhteiden muoto	10
Koulutus	12
Johtajuus ja urakehitys	16
Työn ja perheen yhteensovittaminen	21
Samapalkkaisuus	24
Lisätiedot	27

Työllisyys

Kokonaistyöllisyysaste matalampi kuin muissa Pohjoismaissa

Työllisyysaste eli työllisten prosenttiosuus väestöstä on ollut viime vuosina Suomessa 70 %:n tuntumassa. Suomessa sekä naisten että miesten työllisyysaste on matalampi kuin muissa Pohjoismaissa. Vaikka ikään-tyneiden työntekijöiden osuus työmarkkinoilla on kasvanut viime vuosikymmenten aikana, työllisyysaste ei ole noussut 1990-luvun lamaa edeltäneelle tasolle.

Naisia ja miehiä lähes yhtä paljon työmarkkinoilla

Naisten työllisyysaste on Suomessa kansainvälisesti verrattuna korkea. Naisten työllisyysaste Suomessa vuonna 2012 oli 68,1 % (15–64-vuotiaat) eli lähes yhtä korkea kuin miesten (69,8 %).

Eurooppalaisessa vertailussa Suomi sijoittuu kolmanneksi: vain Latviassa ja Liettuassa naisten ja miesten työllisyysasteiden ero on pienempi kuin Suomessa. Esimerkiksi Italiassa, Kreikassa ja Maltalla naisten ja miesten työllisyysasteiden ero on erittäin suuri. Näissä maissa naisten ja miesten keskimääräisten ansioiden ero on pienempi kuin esimerkiksi Pohjoismaissa. Tätä selittää se, etteivät työmarkkinat ole samalla tavoin sukupuolittuneet kuin Suomessa, ja matalammin palkatuilla aloilla työskentelee myös paljon miehiä.

Naisten työllisyysaste noussut miehiä nopeammin

Vuonna 2009 miesten työllisyys laski jyrkästi, mutta kääntyi vuonna 2010 hienoiseen nousuun. Naisten osalta työllisyys on noussut eniten nuoremmissa (20–29-vuotiaat) ja vanhemmissa ikäluokissa (yli

55-vuotiaat). Eläkkeeltä takaisin työelämään palaavat (yli 65-vuotiaat) taas ovat suurimmaksi osaksi miehiä.

Myös muissa EU-maissa naisten työllisyys on kasvanut viime vuosikymmeninä selvästi nopeammin kuin miesten. Naisten työllisyys on parantunut erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Miesten keskimääräinen työllisyysaste EU:ssa vuonna 2011 oli 70,1 % ja naisten 58,5 %. Miesten työllisyysaste on laskenut viimeisten vuosien aikana parilla prosentilla. Naisten työllisyysaste on noussut kymmenessä vuodessa lähes 10 %:lla, mutta viime vuosina myönteinen kehitys näyttää taantuman myötä pysähtyneen. Lissabonin työllisyysastetavoitteen naisten osalta (60 %) ei ole vielääkään päästy.

EU-jäsenvaltioiden välillä on suuria eroja. Joissakin EU-maissa vain alle puolet naisista on työmarkkinoilla (Italia 46,5 %, Kreikka 45,1 %, Malta 41 %). Kaikki Pohjoismaat sijoittuvat korkealle naisten työllisyysasteiden vertailussa. Korkein naisten työllisyysaste on Ruotsissa (71,8 %), Tanskassa (70,4 %) ja Hollannissa (69,9 %) (Eurostat, tiedot vuodelta 2011).

Tuotantorakenteen muutos vaikeuttaa miesten työllistymistä

Monilta suurten rakennemuutosten kohteena olevilta miesvaltaisilta teollisuusaloilta katoaa työpaikkoja. Tulevaisuuden työvoimatarvetta selvittäneiden tutkimusten mukaan palvelualojen osuus bruttokansantuotteesta kasvaa, ja uusia työpaikkoja syntyy erityisesti kaupan sekä sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen aloilla. Naisia on näillä aloilla huomattavasti enemmän

kuin miehiä, ja koulutustilastot kertovat näin olevan jatkossakin. Aloilla, joilla naiset nyt työskentelevät enemmistönä, työllisyysnäkyvät ovat vakaat tai jopa kasvavat. Tämä johtaa siihen, että tulevaisuudessa miesten työllisyysasteen nostaminen näyttää olevan haasteellisempaa kuin naisten. Suomalaisten työmarkkinoiden jakautuneisuutta nais- ja miesvaltaisiin aloihin ja tehtäviin on purettava paitsi tasa-arvon niin myös työmarkkinoiden toimivuuden näkökulmasta.

Nuoret miehet pääsevät hitaasti työmarkkinoille

Tarkasteltaessa naisten ja miesten työttömyysastetta voi todeta, että nuorten miesten (15–19 v.) sekä ikääntyneiden miesten (55–59 v.) työttömyys on selvästi korkeampi kuin samanikäisten naisten. Nuoret miehet näyttävät kiinnittyvän työelämää hieman myöhemmin kuin naiset. Naisilla taas on enemmän työelämäkatkoksia muun muassa siitä syystä, että he käyttävät enemmän perhevapaita.

Naiset tekevät Suomessa pääosin kokaikatyötä

Naisten työllisyysaste Suomessa on EU-maiden viidenneksi korkein. Vaikka naisten työllisyysaste on Ruotsissa, Tanskassa, Hollannissa ja Saksassa korkeampi kuin Suomessa, näissä maissa naiset tekevät selvästi enemmän osa-aikatyötä kuin Suomessa. Jos tarkastellaan työllisyysastetta kokaikatyön näkökulmasta, suomalaisnaisten työllisyysaste on Euroopan korkein.

Kokoaika- vai osa-aikatyössä?

Suomalaisnaiset tekevät muihin Euroopan maiden naisiin verrattuna selvästi enemmän kokaikatyötä. EU-tasolla keskimäärin osa-aikatyötä tekee noin 38 % naisista. Esimerkiksi Hollannissa noin 77 % naisista tekee osa-aikatyötä (miehistäkin n. 25 %). Ruotsissa ja Saksassa osa-aikaisessa työssä naisista on yli 40 %, kun taas Suo-

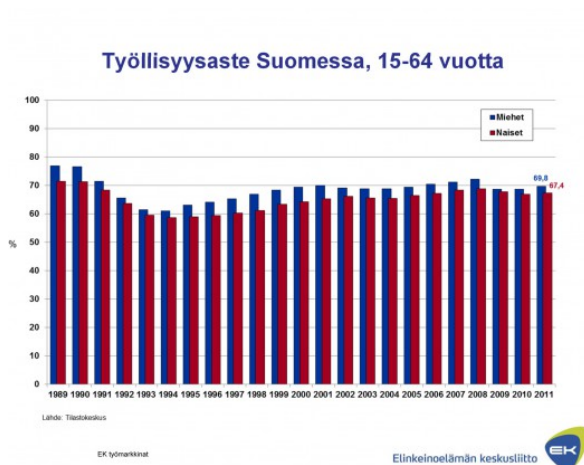
messa osa-aikatyössä on vain noin 19 % naisista. Viime vuosina onkin keskusteltu vilkkaasti mahdollisuuksista lisätä osa-aikatyötä pitkien työstä poissaolojen vähentämiseksi.

Lapset vaikuttavat naisten työssäkäyntiin

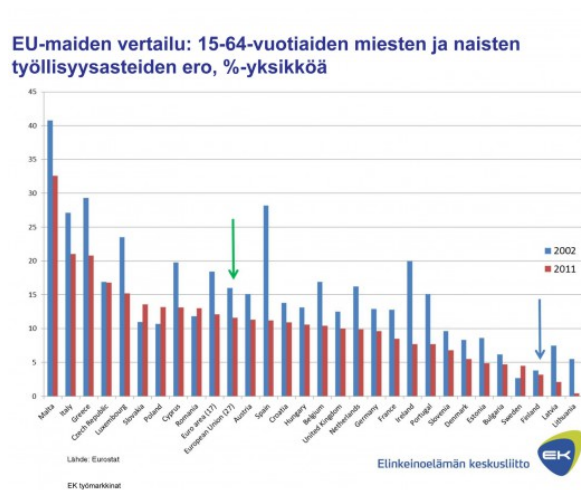
Naisten ja miesten työllisyysaste on eroja riippuen siitä, onko heillä lapsia vai ei. Kaikkialla Euroopassa miehet näyttävät hyötyvän siitä, että heillä on lapsia: lapsettomiin miesten työllisyysaste on kaikissa maissa matalampi kuin sellaisten miesten, joilla on lapsia. Naisten osalta tilanne on päinvastainen: lapsettomiin naisten työllisyysaste on korkeampi kuin sellaisten naisten, joilla on lapsia.

Naisten työssäkäyntiin ja urakehitysmahdollisuuksiin vaikuttavat merkittävästi muun muassa lastenhoitopalvelujen saatavuus, perhevapaiden pituus ja korvaustaso sekä yhteiskunnallinen kulttuuri. Sloveniassa, Tanskassa ja Hollannissa lapsellisten ja lapsettomiin naisten työllisyysasteiden ero on vain joitakin prosenttiyksikköjä, mutta joissakin maissa ero voi olla jopa useita kymmeniä prosentteja. Suomessa ero on noin 10 %.

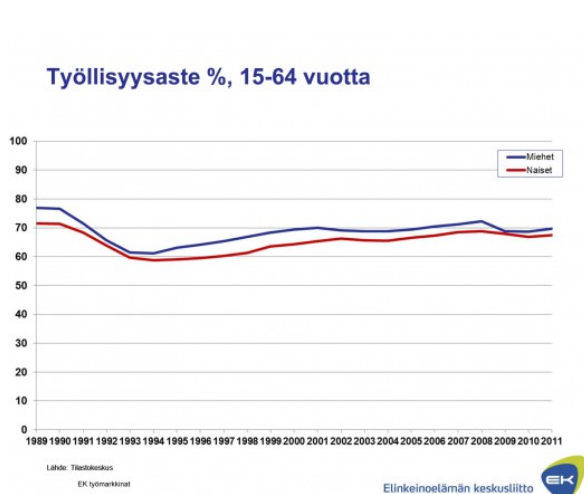
Huomattavaa on, että alle 3-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste on meillä suhteellisen alhainen eli vain reilut 50 %. Laadukkaiden lastenhoitopalvelujen saatavuudesta huolimatta alle 3-vuotiaita lapsia hoidetaan Suomessa selvästi useammin kotona kuin muissa Pohjoismaissa. Yli 3-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste nousee kuitenkin jo 80 %:iin, joten ero pienten lasten ja vähän vanhempien lasten äitien työmarkkina-asemassa on suuri.



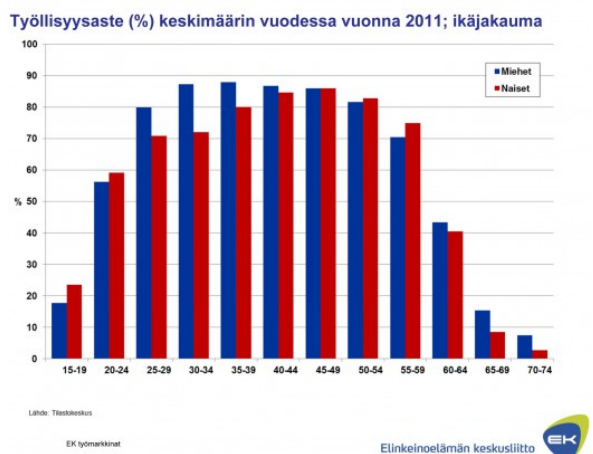
KUVA 1: Työllisyysaste Suomessa, 15-64 vuotta (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)



KUVA 3: EU-maiden vertailu: 15-64-vuotiaiden miesten ja naisten työllisyysasteiden ero, %-yksikköä (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

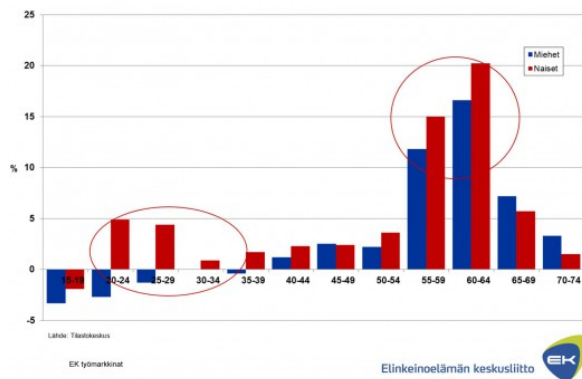


KUVA 2: Työllisyysaste %, 15-64 vuotta (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)



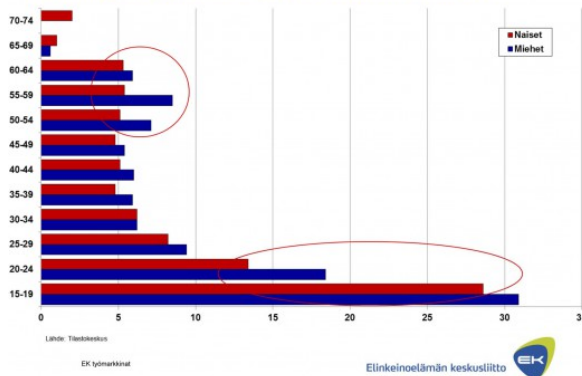
KUVA 4: Työllisyysaste (%) keskimäärin vuodessa (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Työllisyysasteen muutos (%-yksikköä) vuosina 2000-2011



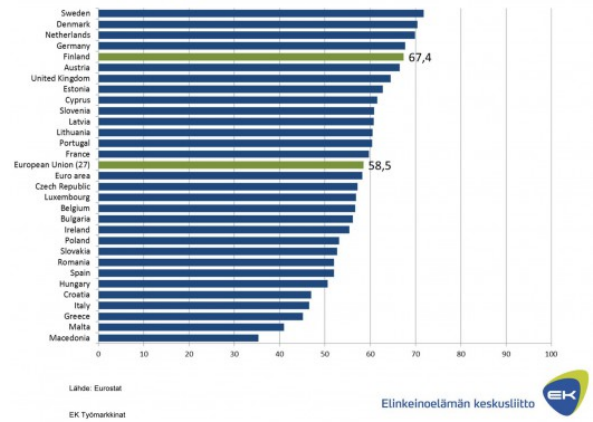
KUVA 5: Työllisyysasteen muutos (%-yksikköä) vuosina 2000-2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Työttömyysaste keskimäärin vuodessa (%) vuonna 2011



KUVA 6: Työttömyysaste keskimäärin vuodessa % (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

EU: naisten työllisyysaste vuonna 2011, 15-64-vuotiaat



KUVA 7: EU: naisten työllisyysaste vuonna 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Työmarkkinoiden jakautuneisuus

Naiset päätyvät eri aloille ja eri tehtäviin kuin miehet

Vaikka kaikista palkansaajista noin puolet on naisia, naiset ja miehet eivät jakaudu tasaisesti eri toimialoille. Naiset suuntautuvat jo koulutusvalinnoissaan ja työhön ha-keutuessaan eri aloille kuin miehet.

Toimialoitaisen jakautumisen lisäksi työelämässä näkyy myös ammatillinen ja-kautuminen. Eri alojen sisällä ja työpaikoil-la naiset päätyvät usein erilaisiin tehtäviin kuin miehet. Tehtävien erot heijastuvat sel-keästi naisten ja miesten palkkaukseen ja selittävät suureksi osaksi naisten ja miesten keskimääräisten ansioiden eroa.

Miehistä suurin osa (82 % v. 2012) työskentelee yksityisellä sektorilla. Naisis-ta vain reilu puolet (56 % v. 2012) työsken-telee yksityisellä sektorilla. Julkisen sekto-rin kaikista palkansaajista naisia on 72 %. Kuntasektorilla naisten osuus on lähes 78 %. Valtiolla naisten ja miesten osuudet ovat tasoissa. Sukupuolittuneisuus näkyy myös yrittäjäkentässä: yrittäjistä vain noin kol-mannes on naisia ja naisyrittäjät toimivat pitkälti perinteisillä naisten aloilla. Johto-tehtävissä naisia on eniten niillä toimialoil-la, joilla he muutenkin ovat hyvin edustet-tuina.

Naisia eniten terveydenhuollossa ja rahoitus- ja rakentamis- ja kuljetuksessa

Naisvaltaisimpia toimialoja ovat tervey-denhuolto ja sosiaalipalvelut, majoitus- ja ravitsemisala, rahoitus- ja vakuutustoimin-ta sekä koulutus. Vähiten naisia työskente-lee rakentamisen, kuljetuksen, varastoinnin ja tietoliikenteen sekä teollisuuden aloilla.

Tehtävät eriytyvät alojen sisälläkin. Miesvaltaisilla teollisuudenaloilla naiset työskentelevät pääosin toimisto- tai hallin-totehtävissä, ja naisvaltaisilla terveyden-hoito- tai koulutusaloilla miehet toimivat usein johto- ja esimiestehtävissä. Johto- ja esimiestehtävissäkin naisilla ja miehil-lä on eroja: miehet toimivat naisia useam-min operatiivisessa johdossa, naiset tyypil-lisemmin esimerkiksi henkilöstöhallinnon ja viestinnän tehtävissä. Jos naisten osuutta yritysjohdossa halutaan kasvattaa, naisten määrää tulisi pyrkiä lisäämään sekä linja-johdossa että operatiivisissa tehtävissä.

Suomen työmarkkinoiden jakautunei-suus Euroopan kärkeä

Kansainvälisesti verrattuna suomalaiset työmarkkinat jakautuvat poikkeuksellisen voimakkaasti naisten ja miesten töihin. Suomen työmarkkinoilla ammatillinen ja-kautuminen naisten ja miesten tehtäviin on EU-maiden kuudenneksi korkeinta. Suo-men edellä ovat Slovakia, Viro, Bulgaria, Kypros ja Liettua. Muut Pohjoismaat si-joittuvat EU-maiden keskiarvon paremmal-le puolelle. Näissä maissa ammatillista ja-kautumista on pystytty purkamaan viime vuosina Suomea tehokkaammin. Ammatil-linen jakautuneisuus on vähäisintä niissä maissa, joissa naisia on muutenkin vähem-män työmarkkinoilla eli Kreikassa, Roma-niassa ja Maltalla.

Suomi sijoittuu vielä huonommin, kun verrataan eri toimialoja keskenään: toimi-aloitainen jakautuminen on EU-maiden neljänneksi voimakkainta. Edellä ovat vain Itä-Euroopan maat Slovakia, Viro ja Lat-via.

Jakautuneisuus selittää palkkaeroja ja aiheuttaa työvoimakapeikkoja

Työmarkkinoiden jakautuneisuus on pääsyy naisten ja miesten keskiansioiden palkkatilastoissa näkyvään eroon. Naisten ja miesten tasapuolisempi sijoittuminen eri toimialoille ja tehtäviin kaventaishi palkkaeroja ja edistäisi tasa-arvoa työpaikoilla.

Jakautuneisuus ei ole juurikaan lieventynyt Suomessa viimeisten vuosikymmenten aikana. Tämä on myös suurin syy siihen, ettei sukupuolten palkkaerokaan juuri ole kaventunut erilaisista toimista huolimatta.

Jakautuneisuus jähkistää työmarkkinointa siten, ettei kaikkia resursseja saada täysimääräisesti käyttöön siellä, missä niitä tarvittaisiin. Monipuolisen osaamisen hyödyntäminen ei ole mahdollista niillä aloilla, joilla toisen sukupuolen edustajia on vähän. Esimerkiksi rakennuslalla ja terveydenhoitoalalla on ollut viime vuosina työvoimapula, ja näillä aloilla tarvittaisiin kaikkia mahdollisia resursseja ja erilaista osaamista. Joillakin naisvaltaisilla aloilla, kuten kulttuuri-, viestintä- tai kauneudenhoitoalalla, taas ei riitä työtä kaikille halukkaille. Rakennemuutos ja palvelualojen merkityksen kasvaminen pahentaa erilaisia työvoimakapeikkoja ja vaikeuttaa erilaisten asiakkaiden monipuolista palvelua.

Jakautuneisuus jarruttaa naisten urakehitystä

Tehtävien jakautuneisuus hidastaa myös naisten urakehitystä. Tehtävät, joita naiset usein hoitavat yrityksissä, kuten viestinnän tai henkilöstö- tai taloushallinnon tehtävät, eivät välttämättä tarjoa mahdollisuuksia edetä uralla. Tehtävien sukupuolittuneisuus heijastuu myös yritysten hallitusjäsenten nimityksiin. Jos naiset ja miehet sijoittuisivat tasaisemmin erilaisiin tehtäviin, tämä tasoittaisi luonnollisesti myös sukupuolijakaumaa yritysten johdossa.

Voidaanko työmarkkinoiden jakautu-

neisuutta lieventää?

Vaikka tasa-arvo on edennyt hyvin monilla yhteiskunnan eri aloilla, työmarkkinoiden jakautuneisuus ei ole juurikaan lieventynyt viime vuosina. Tilanne on sama lähes kaikissa EU-maissa: ammatillinen ja aloittainen segregatio on purkautunut viime vuosina hitaasti.

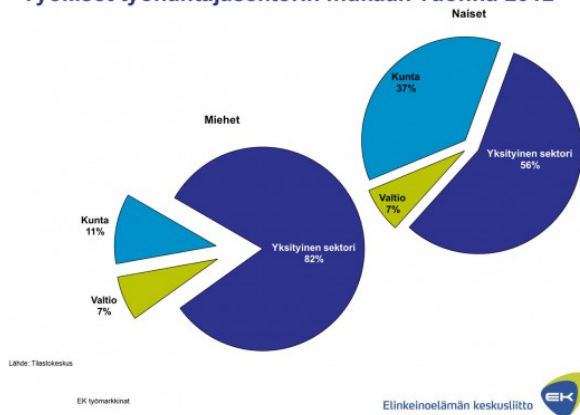
Muutokset työmarkkinoilla ovat hitaita: esimerkiksi koulutus- ja ammatinvalintaratkaisut näkyvät työmarkkinoilla vasta vuosien kuluttua. Vaikka esimerkiksi hoitoalalle alkaisi hakeutua lisää miehiä, kestäisi joka tapauksessa vuosia ennen kuin uudet opiskelijat siirtyisivät työelämään.

Yrityksen johtotehtäviin nouseminen kestää useita vuosia. Monilla johtajilla on takanaan pitkä työhistoria omalta alaltaan ja asteittain vaativammaksi muuttuvia tehtäviä. Vaikka naisten määrä useilla perinteisillä miesvaltaisilla aloilla on viime vuosina kasvanut, tämä ei välttämättä näy johtotasolla kuin vasta muutamien vuosien päästä.

Lisää tietoa työelämän mahdollisuuksia ja omakohtaisia kokemusta työelämästä

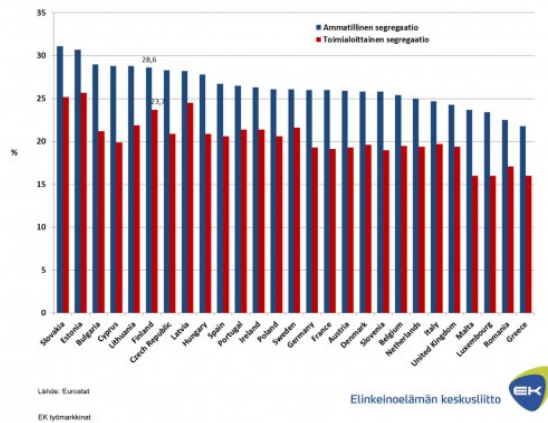
Työmarkkinoiden jakautuneisuutta voidaan purkaa avartamalla nuorten koulutus- ja ammatinvalintoja ja tarjoamalla nuorille tietoa erilaisista koulutusvaihtoehtoista ja urakehitysmahdollisuuksista. Olennaista on myös tukea sitä, että nuoret saavat monipuolista omakohtaista kokemusta työelämän erilaisista tehtävistä. Koulutuksessa on haastettava perinteiset sukupuolikäsitteet ja -roolit ja vaikutettava asenteisiin jo varhaiskasvatuksesta lähtien.

Työlliset työnantajasektorin mukaan vuonna 2012



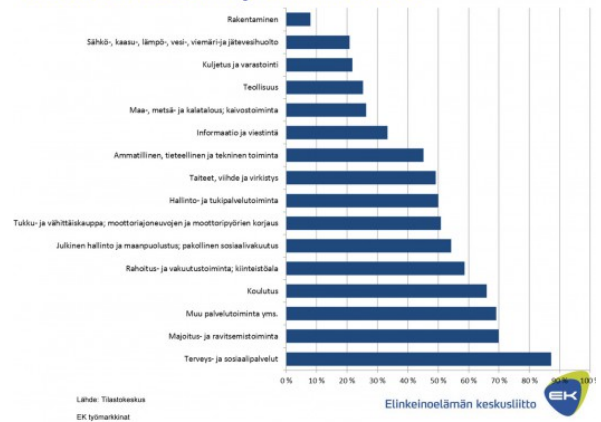
KUVA 8: Työlliset työnantajasektorin mukaan vuonna 2012 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

EU: ammatillinen ja toimialoitainen segregatio 2010



KUVA 9: EU: Ammatillinen ja toimialoitainen segregatio 2010 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Naisten osuus alan työvoimasta 2012



KUVA 10: Naisten osuus alan työvoimasta 2012 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Työsuhteiden muoto

Kokoaikatyön maa

Suomessa naisista ja miehistä suurin osa on jatkuvassa kokoaikatyössä. Vuonna 2012 kaikista työsuhteista 84,3 % oli toistaiseksi voimassa olevia ja 15,7 % määräaikaista. Miehistä yli 80 % ja naisista lähes 70 % on toistaiseksi voimassa olevassa ja kokoaikaisessa työsuhteessa.

Suomessa naisten osa-aikatyö on huomattavasti harvinaisempaa kuin muissa EU-maissa. Vuonna 2011 naisista oli osa-aikatyössä Suomessa 19,3 %, kun EU-maiden keskiarvo oli 37,9 %. Suomalaismiehet tekevät lähes yhtä paljon osa-aikatyötä kuin miehet EU:ssa keskimäärin.

Määräaikaiset työsuhteet ovat viime vuosikymmenen aikana vähentyneet

Suomessa määräaikaissa työsuhteissa on suunnilleen yhtä paljon naisia kuin EU:ssa keskimäärin (18,4 % vuonna 2012; EU 18,4 % vuonna 2011). Miehiä määräaikaissa työsuhteissa on vähemmän (12,8 %) kuin EU:ssa keskimäärin (17,6 %). Miesten määräaikaiset työsuhteet ovat jonkin verran lisääntyneet parin viime vuoden aikana, naisten taas pysyneet lähes ennallaan.

Julkisella sektorilla enemmän määräaikaista työsuhteita kuin yksityisellä sektorilla

Naisten määräaikaisten työsuhteiden suurempi osuus selittyy Suomessa lähinnä sillä, että naisista valtaosa työskentelee julkisella sektorilla, ja määräaikaista työsuhteita käytetään erityisen paljon julkisella sektorilla. Määräaikaista työntekijöitä tarvitaan muun muassa perhevapaiden aiheuttamien sijaistarpeiden vuoksi. Määrä-

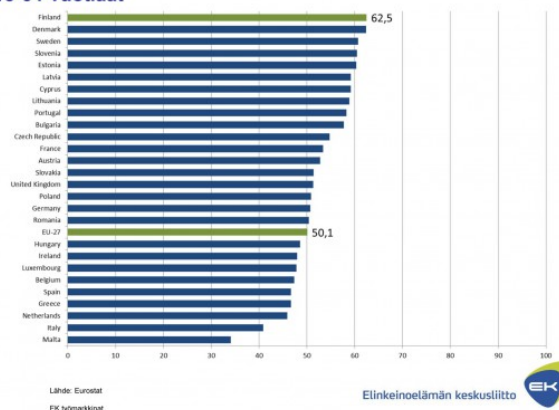
aikaista työsuhteita on julkisella sektorilla naisista noin 23 %:lla ja miehistä noin 20 %:lla.

Yksityisellä sektorilla määräaikaista työsuhteita on selvästi vähemmän kuin julkisella sektorilla. Toisaalta osa-aikatyö on yksityisellä sektorilla yleisempää kuin julkisella sektorilla. Osa-aikaista työsuhteita käytetään erityisesti niillä aloilla, joilla työvoiman tarve vaihtelee eri aikoina, esim. kaupan alalla ja majoitus- ja ravitsemusaloilla. Osa-aikaisten työsuhteiden määrä on viime vuosina jonkin verran kasvanut.

Miehet tekevät pitempää työpäivää

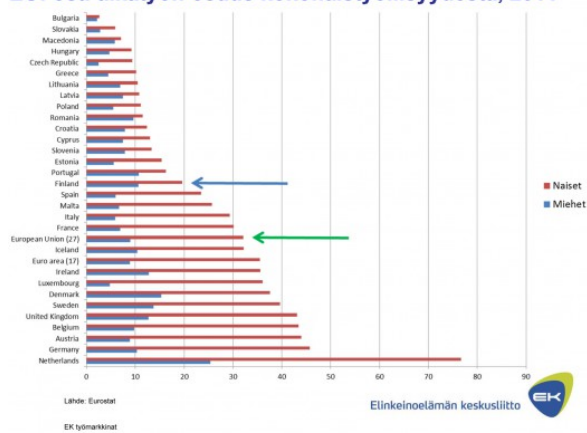
Miehet tekevät kaikissa EU-maissa pitempää työpäivää kuin naiset. Miehet työskentelevät keskimäärin lähes 42 tuntia viikossa ja naiset noin 34 tuntia viikossa. Tätä eroa selittää pääasiassa se, että naiset työskentelevät monessa EU-maassa osa-aikaisesti.

EU: naisten täysiaikaiseksi muutettu työllisyysaste 2009, 15-64-vuotiaat



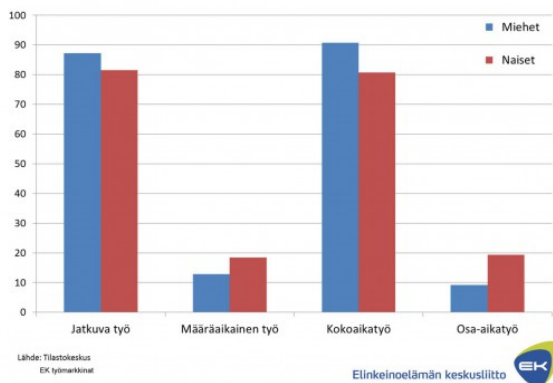
KUVA 11: EU: Naisten täysiaikaiseksi muutettu työllisyysaste 2009 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

EU: osa-aikatyön osuus kokonaistyöllisyydestä, 2011



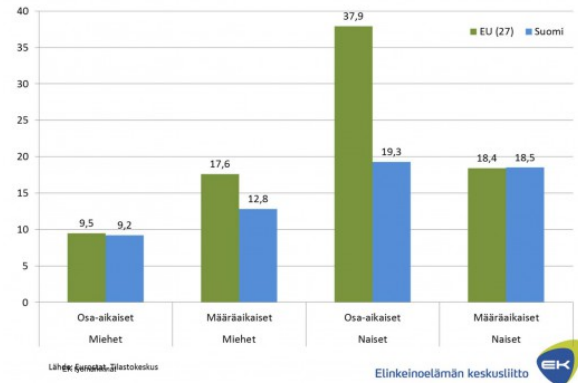
KUVA 12: EU: Osa-aikatyön osuus kokonaistyöllisyydestä 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Palkansaajat työsuhteen tyyppin ja sukupuolen mukaan 2011



KUVA 13: Palkansaajat työsuhteen tyyppin ja sukupuolen mukaan 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Osa- ja määräaikaisten työsuhteiden osuus Suomessa ja EU-maissa 2011



KUVA 14: Osa- ja määräaikaisten työsuhteiden osuus Suomessa ja EU-maissa 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Koulutus

Koulutuksen sukupuolittuminen yleiseurooppalainen ilmiö

Sukupuolen mukainen jakautuminen näkyy selvästi koulutuksessa kaikissa Euroopan maissa. Oppiainevalinnat ovat usein sukupuolittuneita, ja tyttöjen ja poikien suoriutumisessa, suhtautumisessa ja käyttäytymisessä koulutukseen liittyvissä asioissa on suuria eroja.

Suomalainen koulutusjärjestelmä on paljon viime vuosina esillä sen vuoksi, että suomalaislapset menestyvät oppimistuloksissa erittäin hyvin. Huolestuttavaa on kuitenkin se, että tyttöjen ja poikien menestyksessä on eroja. Testit osoittavat, että tyttöjen ja poikien erot ovat erityisen suuria lukutaidon osalta: tytöt pärjäävät lukutaitotesteissä poikia huomattavan paljon paremmin.

Naiset valtaavat oppilaitokset

Naisten ja miesten koulutustasoissa on eroja, ja nämä erot kasvavat. Kaikissa EU-maissa naisten koulutustaso on jo miehiä korkeampi. Vain yli 64-vuotiaiden ryhmässä miehet ovat koulutetumpia kuin naiset. Naiset ovat nykyisin enemmistönä valtaosassa oppilaitoksista, ja suurin osa oppilaitoksista valmistuneista on naisia. Korkeakoulututkinnoista Euroopassa lähes 60 % on naisten suorittamia.

Yleiseurooppalainen trendi on myös se, että tytöt saavat yleisesti poikia paremmin opintonsa päätökseen ja saavat parempia arvosanoja päättökokeissa. Useimmista EU-maissa pojat keskeyttävät useammin opintonsa kuin tytöt ja puhutaankin jo ”poikakriisistä”. Monissa eurooppalaisissa koulutusjärjestelmissä pojat selviytyvät

tyttöjä huonommin lukemisessa ja tytöt taas poikia jonkin verran huonommin matematiikassa. Luonnontieteiden alalla erot kuitenkin tasoittuvat.

Perinteiset sukupuoliroolit ohjaavat edelleen valintoja ammatillisessa oppilaitoksissa ja toisen asteen koulutuksessa. Yksittäiset hankkeet, joilla pyritään saamaan nuoria hakeutumaan ei-perinteisille aloille, on suunnattu valtaosin tytöille, joita kannustetaan suuntautumaan tekniikan tai luonnontieteen aloille. Poikien koulutusvalintojen avartamiseen tähtääviä hankkeita sen sijaan on ollut EU-maissa selvästi vähemmän kuin tyttöjen.

Suomalaisnaisten koulutustaso korkea

Suomalaisnaiset ovat selvästi koulutetumpia kuin naiset keskimäärin Euroopassa. Suomessa n. 47 % kaikista 25–64-vuotiaista työllisistä naisista on suorittanut korkean asteen tutkinnon, kun koko EU:n keskiarvo on 30 %. Suomalaismiehistä korkea-asteen tutkinto on 35 % työllisistä. Nuorista naisista (30–34-vuotiaat) 54 % on suorittanut kolmannen asteen tutkinnon, kun vastaava osuus samanikäisistä miehistä on vain 37,7 %. Tällä asteella suomalaisnaiset ovat Irlannin jälkeen EU-maiden koulutetuimpia.

Naiset ja miehet hakeutuvat eri koulutusaloille

Suomessa ammatillisessa koulutuksessa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa on jo naisenemmistö suurimmassa osassa aloista. Miesten ja naisten koulutusala-valinnat ovat kuitenkin selvästi eriytyneet. Miehet opiskelevat usein tekniikan ja lii-

kenteen koulutusaloilla, naiset sosiaali- ja terveysalalla, matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sekä humanistisella ja kulttuuri-alalla.

Naisia on selvästi miehiä vähemmän tekniikan ja liikenteen alalla sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla. Verrattaessa vuosina 2004 ja 2011 opintonsa aloittaneita käy ilmi, että yliopistoissa luonnonvara- ja luonnontieteiden aloilla naisten osuus on jonkin verran kasvanut. Ammatillisissa oppilaitoksissa taas luonnontieteiden alalla jakautuminen näyttää olevan jopa syvenemässä: ammatillisissa oppilaitoksissa naisten määrä on selvästi vähentynyt viidessä vuodessa. Ammattikorkeakouluissa tekniikan ja liikenteen sekä luonnontieteiden aloilla opiskelunsa aloitti vuonna 2011 vähemmän naisia kuin vuonna 2004. Segregaatio näillä aloilla näyttäisi olevan siis syvenemässä.

Viime vuosien kehityksessä näkyy kuitenkin myös myönteisiä muutoksia. Ammatillisissa oppilaitoksissa tekniikan ja liikenteen alalla aloittaneiden naisten määrä on kasvanut viitisen prosenttia. Kasvua näkyy jonkin verran myös yliopistoissa.

Naisalat naisistuvat entisestään – miehet pysyttelevät tiukasti miesten aloilla

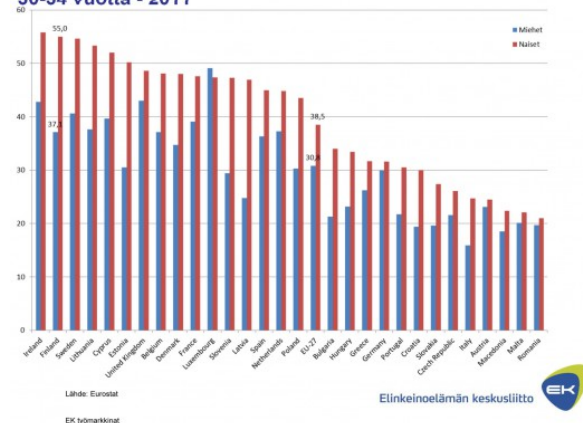
Sukupuolitasapainon saavuttaminen näyttää olevan erityisen kaukana perinteisillä naisvaltaisilla koulutusaloilla. Miesten määrä esimerkiksi humanistisilla aloilla, kasvatusalalla tai kulttuurialalla ei ole juurikaan kasvanut viime vuosina. Naisten osuus sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalle valmistavassa koulutuksessa on edelleen erittäin suuri.

Segregaatio näkyy eri alojen sisälläkin. Esimerkiksi tekniikan alan opiskelijoista ammattikorkeakouluissa naiset suosivat tekstiili- ja vaatetustekniikkaa (yli 95 %). Elintarvike- ja biotekniikan osalta naisten

osuus on viime vuosina jonkin verran laskenut ja on nyt lähes tasoissa miesten kanssa (n. 52 %). Sen sijaan naisia on vain hyvin pieni vähemmistö kone-, metalli- ja energiatekniikan (7 %) sekä sähkö- ja automaatiotekniikan koulutuslinjalla (5 %). Työelämään heijastuu myös se, että saman koulutusohjelman sisällä naiset ja miehet valitsevat usein eri syventymisalueita.

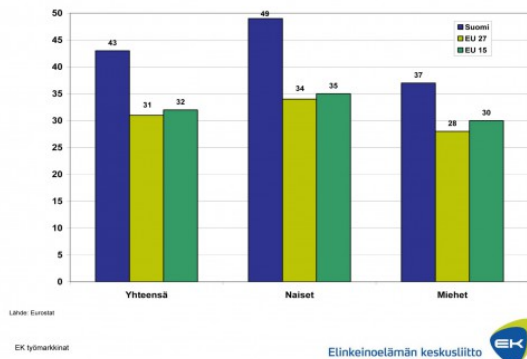
Naiset ovat 2000-luvun aikana monipuolistaneet selvästi miehiä enemmän koulutus- ja ammatinvalintojaan. Tämä näkyy naisten lisääntyneenä osuutena monella perinteisillä miesten aloilla. Sen sijaan miehet näyttävät tekevän edelleen perinteisiä valintoja ja pysyttelevät miesvaltaisilla aloilla. Yhtenä syynä tähän arvellaan olevan sen, että koulutusvalintaratkaisujen tekeminen osuu usein nuorten miesten kehityksen kannalta vaikeaan vaiheeseen, jossa sosiaalisilla paineilla ja lähipiirin näkemyksillä on suuri merkitys.

EU: kolmannen asteen koulutuksen saavuttaneet ikäryhmissä 30-34 vuotta - 2011



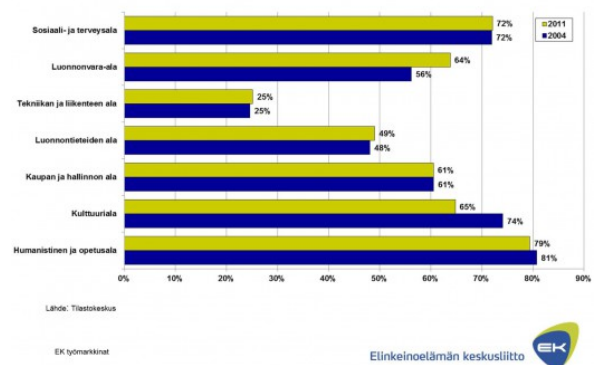
KUVA 15: EU: Kolmannen asteen koulutuksen saavuttaneet ikäryhmissä 30-34 vuotta (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet, osuus 25-64-vuotiaista työllisistä



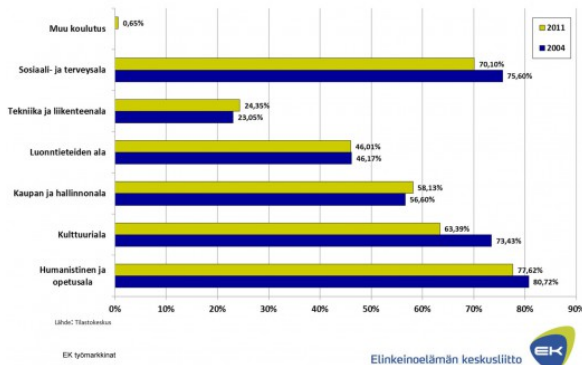
KUVA 16: Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet, osuus 25-64-vuotiaista työllisistä (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Naisten osuus yliopistotutkinnon suorittaneista koulutusaloittain 2004 ja 2011



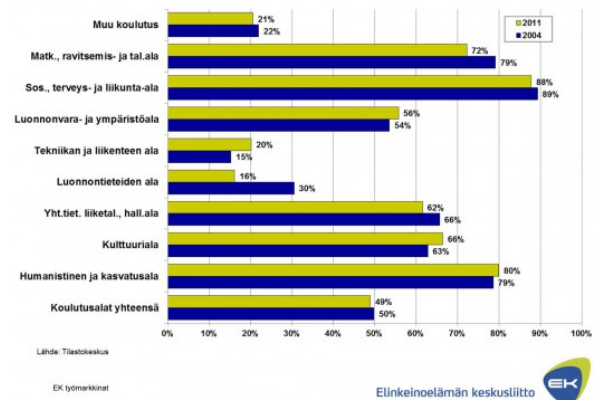
KUVA 18: Naisten osuus yliopistotutkinnon suorittaneista koulutusaloiittain 2004 ja 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Yliopistossa opiskelun aloittaneiden naisten osuus koulutusaloittain 2004 ja 2011



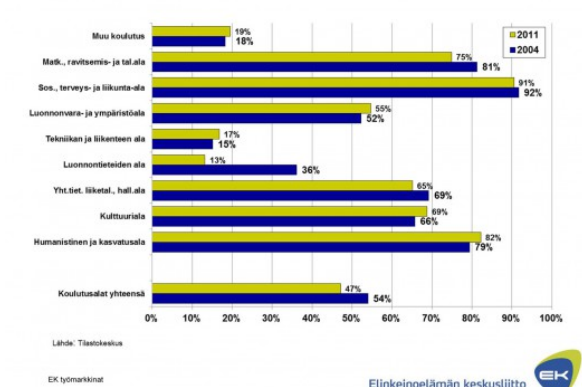
KUVA 17: Yliopistossa opiskelun aloittaneiden naisten osuus koulutusaloittain 2004 ja 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Ammattikoulussa opiskelun aloittaneiden naisten osuus koulutusaloittain 2004 ja 2011



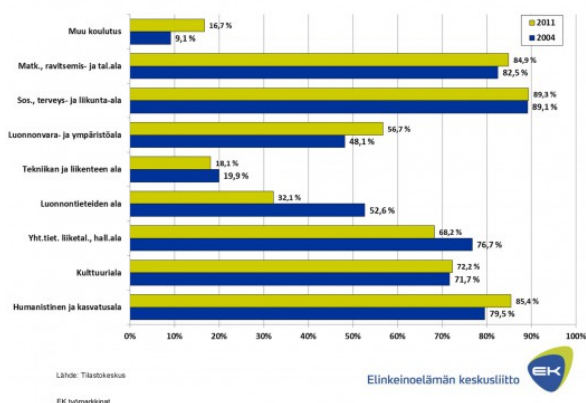
KUVA 19: Ammattikoulussa opiskelun aloittaneiden naisten osuus koulutusaloittain 2004 ja 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Naisten osuus ammatillisen tutkinnon suorittaneista koulutusaloittain 2004 ja 2011



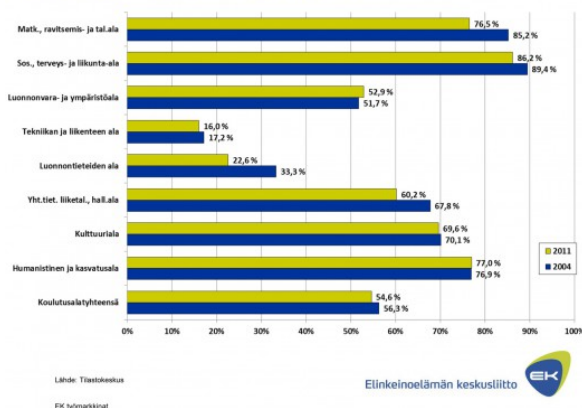
KUVA 20: Naisten osuus ammatillisen tutkinnon suorittaneista koulutusaloittain 2004 ja 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Naisten osuus ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista koulutusaloittain 2004 ja 2011



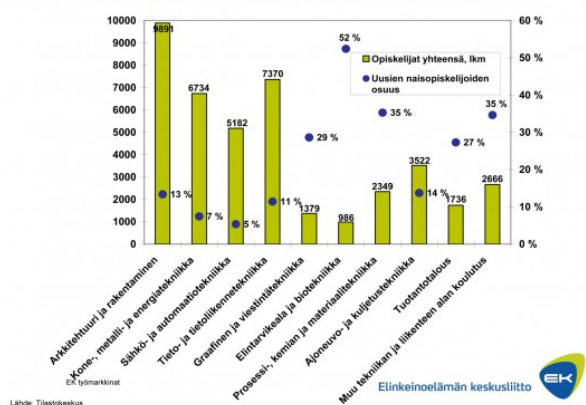
KUVA 22: Naisten osuus ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista koulutusaloittain 2004 ja 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Ammattikorkeakoulussa opiskelun aloittaneiden naisten osuus koulutusaloittain 2004 ja 2011



KUVA 21: Ammattikorkeakoulussa opiskelun aloittaneiden naisten osuus koulutusaloittain 2004 ja 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Opiskelijoiden määrä yhteensä ja naisten osuus uusista tekniikan alan opiskelijoista ammattikorkeakouluissa, 2011



KUVA 23: Opiskelijoiden määrä yhteensä ja naisten osuus uusista tekniikan alan opiskelijoista ammattikorkeakouluissa (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Johtajuus ja urakehitys

Naisjohtajia eniten naisvaltaisilla aloilla

Naisten osuus johto- ja esimiestehtävissä on kasvanut viime vuosina sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Naiset ovat myös selvästi korkeammin koulutettuja kuin miehet. Ongelmana on kuitenkin edelleenkin se, että joillakin aloilla naisia on selvästi vähemmän kuin miehiä. Naisjohtajat keskittyvät sellaisille aloille, joilla on muutenkin enemmän naisia. Kaupan, majoitus- ja ravitsemisalan, pankki- ja vakuutusalan, hyvinvointipalvelujen ja tietotekniikan alan palvelujen kentässä naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä on jo lähes sama kuin miehillä. Näillä aloilla naisten määrä on kasvanut selvästi. Sen sijaan teollisuudessa ja rakennusalaalla naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä on kasvanut hitaammin ja heijastelee edelleen naisten kokonaismäärää näillä aloilla.

Naisten korkeampi koulutustaso näkyy myös siinä, että johtotehtävissä toimivat naiset ovat yleensä korkeammin koulutettuja kuin miehet.

Nuoremista ikäluokista nousemassa tulevaisuuden naisjohtajia

EK:n jäsenyrityksissä naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä on kasvanut viimeisten 10 vuoden ajan. Erityisen voimakasta kasvu on ollut nuorempien ikäluokkien ryhmässä. Rakennusalaalla ja teollisuudessa jo lähes 30 % alle 30-vuotiaista ylemmistä toimihenkilöistä on naisia. Palvelualoilla vastaava osuus samassa ikäluokassa on jo noin puolet (49 %).

Johtavista toimihenkilöistä nuoremmissa ikäluokissa naisia on palvelualoilla 48 %

ja teollisuudessa ja rakentamisessa 30 %. Ylemmistä toimihenkilöistä palvelualoilla naisia on reilusti yli 40 % kaikissa muissa ikäluokissa kuin 30–40-vuotiaiden ikäluokissa, joissa naisia on 35–37 %.

Euroopan johtajista kolmannes on naisia

Euroopassa naisten osuus yritysjohdossa on kasvanut viime vuosikymmeninä, mutta kasvu on ollut joissakin maissa hidasta. Reilu kolmannes yritysjohtajista (ISCO 121 – directors and chief executives) Euroopassa on naisia. Yhdysvalloissa naisjohtajia on jonkin verran enemmän kuin EU-maissa. Koko Euroopan tasolla noin 30 prosentissa pörssiyrityksistä on johtoryhmätasolla yksi tai useampi nainen, kun taas Yhdysvalloissa jo lähes 90 prosentissa yrityksistä johtoryhmään kuuluu myös naisia. Tätä selittää osittain se, ettei Yhdysvalloissa työmarkkinoiden jakautuminen naisten ja miesten aloihin ja tehtäviin ole yhtä voimakasta kuin monissa EU-maissa.

Suomi sijoittuu Euroopan kärkeen nais-esimiesten määrän suhteen (ykköstitila v. 2007, EWS). Sen sijaan selvittäessä yritysjohtajuutta sukupuolen mukaan (yrityksen toimitusjohtajana nainen) Suomi sijoittuu kolmanneksi viimeiseksi. Naispuolisten yritysjohtajien osuus on korkein Latviassa (51 %). Pohjoismaissa naisia on noin 30–40 % johtajistosta. Suomi sijoittuu tässä vertailussa Euroopan keskikastiin.

Euroopan johtajat työskentelevät useimmiten naisten aloilla

Euroopassa naisjohtajia on eniten terveys- ja kasvatuskoulutus)alalla sekä kaupan alalla. Sen sijaan tehdas- ja kaivos-

teollisuudessa, rakennus- ja sähköalalla sekä kaasun ja vedenjakelualoilla naisjohtajia on selvästi miehiä vähemmän. Sama tilanne näkyy myös Suomen tilastoissa.

Naisten osuutta yritetään kasvattaa kiintiöin tai itsesääntelyn avulla

Naisten osuus eurooppalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa on tällä hetkellä keskimäärin 15,8 %. Naisten osuus on kasvanut viimeisen vuoden aikana noin kaksi prosenttiyksikköä. Syksyllä 2012 EU:n komissio katsoi, ettei naisten määrä ole kasvanut riittävän nopeasti ja päätti ehdottaa 40 % kiintiöitä pörssiyhtiöiden hallituksiin vuoteen 2020 mennessä.

Komission direktiiviehdotus on tulkinanvarainen ja epäselvä ja herättää paljon vastustusta eri Euroopan maissa. Ehdotusta vastustetaan erityisesti niissä maissa, joissa naisten osuus on kasvanut luonnollisin ja kestävin keinoin (Ruotsi) tai joissa on luotu oma kansallinen malli naisjohtajuuden edistämiseksi (Tanska). Suomen hallitus tukee kiintiöehdotusta, vaikka Suomessa on saavutettu itsesääntelyn avulla EU-maiden paras tulos.

Kiintiölainsäädännön pidemmän aikavälin vaikutuksista on kokemuksia tähän mennessä lähinnä Norjasta. Norja ei kuitenkaan ole ollut mikään menestystarina: vaikka kiintiöt ovat kasvattaneet naisten määrää pörssiyhtiöiden hallituksissa Norjassa vaadittuun 40 %:iin, naisten määrä ei ole kuitenkaan vastaavasti kasvanut yritysten keski johdossa tai johtoryhmissä, joissa yleensä pätevoidytään hallitustyöskentelyä varten. Naisia toimitusjohtajina Norjassa on edelleen vain kourallinen (n. 3 %) ja johtoryhmätasolla Norjassa on vähemmän naisia kuin Suomessa tai Ruotsissa. Komission ehdotuksessaan ajama roolimalliajattelu ei siis ole toiminut ainakaan Norjassa. Kiintiöt ovat myös johtaneet siihen, että naiset ovat nousseet suoraan hallituksiin il-

man kokemusta linjajohdosta tai toimitusjohtajuudesta ja hallituspaikat ovat kasautuneet pienelle joukolle naisia (ns. golden skirt -ilmiö). Kiintiösääntelyn lieveilmiönä on ollut myös hallitusten koon kasvaminen, mikä johtaa usein tehottomuuteen ja päätöksenteon hidastumiseen.

Suomi Euroopan kärjessä

Suomessa myönteinen kehitys on jatkunut viime vuosina. Naisten osuus yritysten hallituksissa on kolminkertaistunut vajaan kymmenen vuoden aikana. Naisia on suurimpien pörssiyhtiöiden hallituksissa kaikista eniten Euroopassa eli lähes 30 %. Kasvuvauhti on ollut erittäin nopeaa: vuonna 2011 naisia oli 18 %, vuonna 2008 luku oli vain 12 % ja kymmenisen vuotta sitten ainoastaan 7 %. Tällä vauhdilla 40 %:n rajapyykki saavutetaan noin viidessä vuodessa.

Naisten osuuden nopea kasvu on erityisen merkittävää ottaen huomioon sen, että hallituksissa vaihtuvuus on suhteellisen hidasta. Hallitusten jäsenten rotaation tulee olla jatkuvaa, mutta sen tulee perustua yhtiön tarpeisiin.

Kaikissa pörssiyrityksissä naisia on 22–23 % laskutavasta riippuen. Kaikissa large cap- ja mid cap -yrityksissä hallituksissa on nykyisin sekä naisia että miehiä. Small cap -yhtiöistä vain miehistä koostuva hallitus on 17 yhtiöllä (tilanne syksyllä 2012). Näissä on yleensä suhteellisen pieni hallitus (keskimäärin neljä henkeä) ja vaihtuvuus on hidasta.

Itsesääntely: suomalainen menestystarina

Suomessa naisten osuutta hallituksissa on kasvattanut vuonna 2010 voimaan tullut listayhtiöiden hallinnointikoodin (Corporate Governance) suositus, jonka mukaan hallituksessa on oltava molempia sukupuolia. Suomalainen koodi on velvoittavampi kuin muissa maissa ja siihen liittyä noudata tai selitä -periaate (comply or

explain). Yrityksen on toisin sanoen pystyttävä perustelemaan julkisesti, miksi sillä ei ole naisia hallituksessaan. Arvopaperimarkkinayhdistys on antanut suosituksen vuonna 2012 siitä, mikä on katsottava hyväksi perusteluksi. Perusteluissa olisi hyvä tuoda esiin myös se, mihin toimenpiteisiin yhtiö aikoo ryhtyä naisten osuuden kasvattamiseksi.

CG-suosituksella on ollut merkittävä vaikutus siihen, että sellaisten yritysten osuus, joiden hallituksessa on kumpaakin sukupuolta, on noussut muutamassa vuodessa noin 50 %:sta 86 %:iin.

Suomessa hallituspaikat eivät ole keskittyneet vain muutamille naisille, kuten monessa muussa maassa, vaan hallitusedustukset jakautuvat suurelle joukolle. Hallitusten naisjäsenet ovat Suomessa usein ulkomaalaisia.

Suomalainen malli on huomioitu myös maailmalla; Suomi on ollut monelle maalle esimerkkinä siitä, miten naisten määrää pystytään kasvattamaan ilman keinotekoisia kiintiölainsäädäntöä.

Pätevyys ja osaaminen ratkaisevat

Hallituksen jäsenet valitaan osaamisen, pätevyiden ja kokemuksen, ei sukupuolen perusteella. Yritysten omistajat ja osakkeenomistajat pyrkivät saamaan hallitukseen parhaan mahdollisen asiantuntemuksen. Hallituksen jäseniltä edellytetään useimmiten oman toimialan syvällistä tuntemusta ja toimintaa erilaisissa operatiivisissa tehtävissä. Usein tie hallitukseen kulkee yrityksen oman organisaation esimies- ja johtotehtävien kautta. Mitä enemmän toimialalla on naisia, sitä enemmän heitä on myös johtotehtävissä. Tästä syystä koulutus- ja uravalintojen avartaminen ja vahvasti nais- tai miesvaltaisten alojen sukupuolijakauman tasapainottaminen on erittäin tärkeää.

Määrätietoisia toimia yritysten moni-

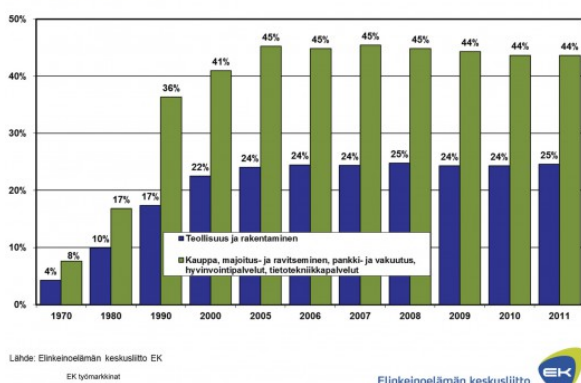
muotoisuuden lisäämiseksi

Tasa-arvon ja naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen on todettu parantavan työhyvinvointia ja edistävän tuotavuutta. Useissa yrityksissä on lähdetty määrätietoisesti kannustamaan naisia johto- ja esimiestehtäviin. Yritykset ovat asettaneet määrällisiä tavoitteita naisten lisäämiseksi yrityksen linjajohdossa ja johtoryhmässä. Rekrytointitilanteissa saatetaan asettaa tavoitteita, että valintakierroksen viimeisissä vaiheissa on mukana tietty määrä vähemmän edustetun sukupuolen edustajia. Naisten etenemistä tuetaan myös verkostoinnilla, mentoroinnilla ja erilaisilla työn ja perheen yhteensovittamista tukevilla työpaikkakäytännöillä.

Asenne ratkaisee – vaatimattomuus ei kaunistaa

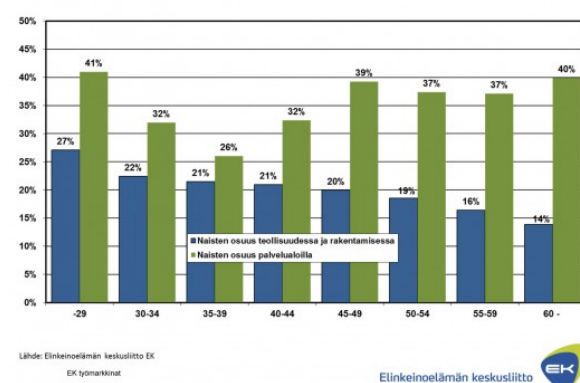
Yritysten kokemusten perusteella naiset eivät aina tuo riittävällä tavalla omaa osaamistaan esiin. Johtajia valittaessa ratkaisee pätevyys, kokemus ja oikea asenne – naisilla näyttää olevan kehittämisen varaa useimmiten juuri tahdon ja asenteiden tasolla. Johtotehtäviin siirtymistä emmitään esimerkiksi perheen vuoksi. Yhä useammissa yrityksissä on kuitenkin luotu työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia käytäntöjä. Esimerkiksi kokouskäytäntöjä voidaan muuttaa sellaisiksi, että ne mahdollistavat vanhempien aikataulut ja esimerkiksi lasten hoitoon tuomisen ja viemisen. Joustavien työaikajärjestelyjen käyttö sekä mahdollisuudet etätööhön tai lyhyemmän työpäivän tekemiseen ovat yhä useammin mahdollisia.

Naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä



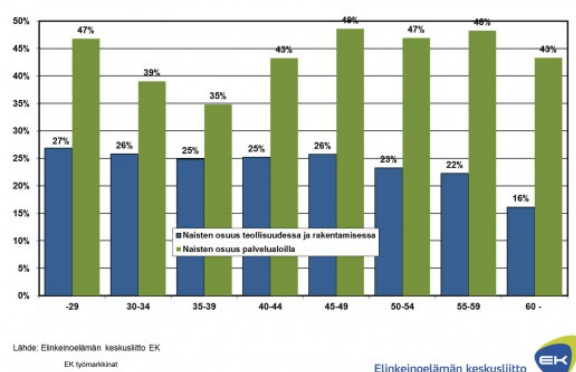
KUVA 24: Naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Naisten osuus johtavista toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2011



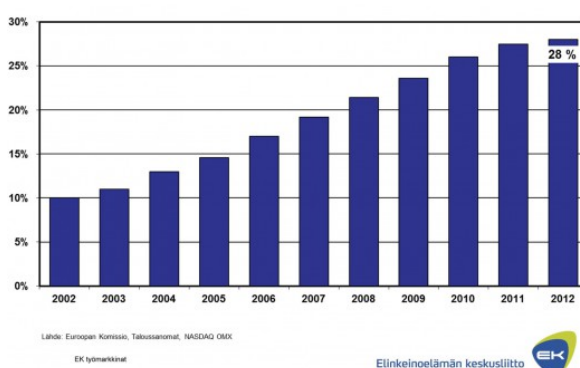
KUVA 26: Naisten osuus johtavista toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2011



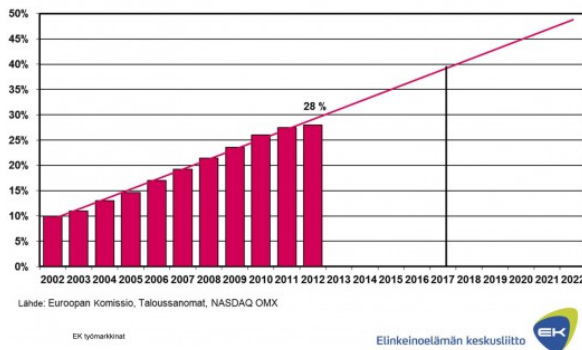
KUVA 25: Naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2011 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Naisten osuus suurimmissa suomalaisissa pörssiyrityksissä, syyskuu 2012

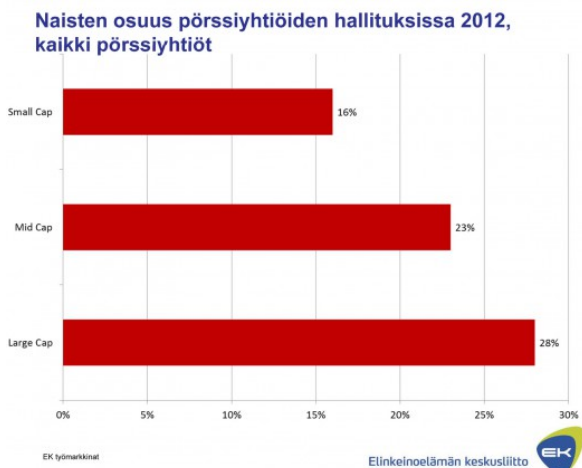


KUVA 27: Naisten osuus suurimmissa suomalaisissa pörssiyrityksissä (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

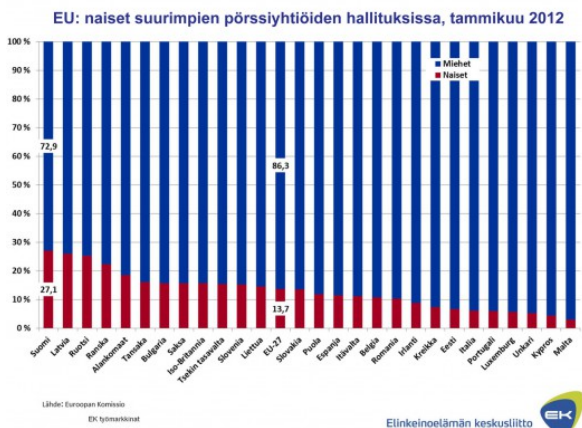
Suomalaisen itsesääntelyn menestystarina: jos kasvuvauhti säilyy, naisia on 40 % jo vuonna 2017



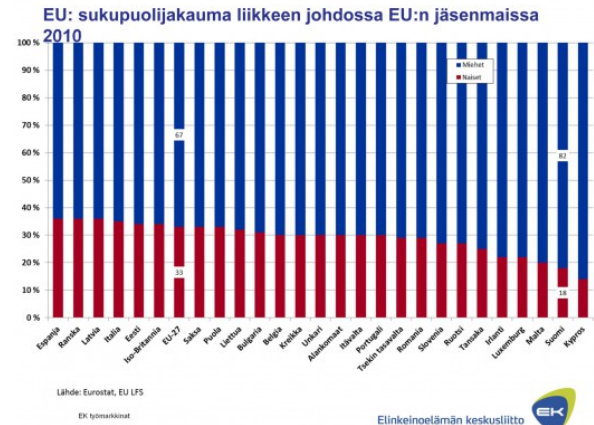
KUVA 28: Suomalaisen itsesääntelyn menestystarina: jos kasvuvauhti säilyy, naisia on 40 % jo vuonna 2017 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)



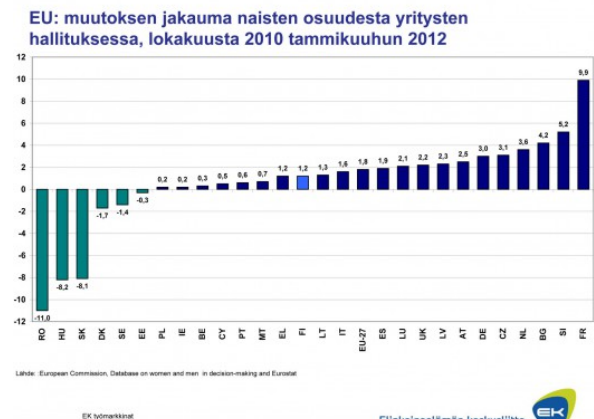
KUVA 29: Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa 2012, kaikki pörssiyhtiöt (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)



KUVA 30: EU: naiset suurimpien pörssiyhtiöiden hallituksissa, tammikuu 2012 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)



KUVA 31: EU: sukupuolijakauma liikkeen johdossa EU:n jäsenmaissa 2010 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)



KUVA 32: EU: muutoksen jakauma naisten osuudesta yritysten hallituksessa, lokakuusta 2010 tammikuuhun 2012 (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työtä ja perhe-elämää ei voi erottaa toisistaan

Työn ja perheen yhteensovittamisessa on kyse yksilön eri elämänalueiden rinnakkaiselosta. Yli 80 % suomalaislasten vanhemmista käy työssä. Työ ja yksityiselämä kulkevat siis käsi kädessä: vanhemmuus ei lakkaa työpaikalla ja työasiat kulkevat useasti myös kotiin asti. Työn ja perheen yhteensovittamisessa on kyse näiden elämänalueiden asettamien vaatimusten onnistuneesta yhdistämisestä.

Toimiva arjen infrastruktuuri mahdollistaa naisten ja miesten työssäkäynnin

Naisten korkeaan työllisyysasteeseen Suomessa on vaikuttanut muun muassa kattava, kohtuuhintainen ja laadukas päivähoitojärjestelmä, monipuolinen ja joustava perhevapaajärjestelmä, toimiva joukkoliikenne, kouluruokailu ja koululaisten iltapäivähoitojärjestelmä. Myös yleinen asenneilmapiiri suosii naisten työssäkäyntiä: naisten työskentelyä ei kyseenalaisteta, vaan sitä pidetään itsestäänselvyytenä. Kaikki nämä yhdessä ovat luoneet perustan naisten ja miesten yhtäläisille työskentelymahdollisuuksille.

Lainsäädännöllä ei voida päättää perheen sisäisestä työnjaosta

Työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttaa olennaisesti myös kotitöiden jakautuminen puolisoitten kesken. Lainsäädännöllä voidaan edistää naisten ja miesten tasa-arvoa yleisellä tasolla, mutta sillä ei voida vaikuttaa perheen sisäisiin ratkaisuihin. Näihin voidaan vaikuttaa tehokkaimmin muokkaamalla yleistä asenneilmastoa

ja tarjoamalla perheille mahdollisuuksia jakaa perhevelvoitteet tasaisemmin.

Viime vuosina Suomessa tehdyt tutkimukset osoittavat, että lasten kanssa vietetyn ajan suhteen ollaan kaikista lähimpänä tasa-arvoa ja lastenhoito jakautuu kaikista kotitöistä tasaisimmin naisten ja miesten kesken. Suomalaisnaiset myös kokevat, ettei kotitöistä aiheutuvan taakka jakaudu epäoikeudenmukaisesti.

Perheillä säilytettävä vapaus päättää perhevapaiden käytöstä

Perhevapaat ovat yksi osa työn ja perheen yhteensovittamista koskevaa laajempaa palettia. Suomalaisen perhevapaajärjestelmän vahvuus on ollut monipuolisuus, valinnanvapaus ja joustavuus. Nykyisessä järjestelmässä perheet saavat pitkälti itse päättää oman elämäntilanteensa perusteella siitä, miten vapaat jaetaan. Naisten korkea työllisyysaste kertoo siitä, että järjestelmä toimii hyvin. Perhevapaat eivät kuitenkaan jakaudu tasaisesti ja äidit käyttävät edelleen suurimman osan jaettavissa olevasta vanhempainvapaasta. Kokemukset muista maista osoittavat, että isät käyttävät erityisesti heille korvamerkittyjä vapaita. Tämän vuoksi perhevapaajärjestelmää kehitettäessä tuleekin pohtia mahdollisuutta vahvistaa isille korvamerkittyä osuutta vanhempainvapaista.

Kotihoidon tuesta voi tulla naiselle ansa

Viime aikoina on keskusteltu vilkkaasti mahdollisuuksista lisätä osa-aikatyötä ja joustavoittaa perhevapaiden käyttöä. Kotihoidon tuen vaihtoehdoksi on esitetty osittaisen hoitorahan käytön houkuttelevuu-

den lisäämistä ja osa-aikatyötä. Tammi-kuussa 2013 työnsä päättänyt työryhmä esitti, että osittainen hoitoraha korvataan joustavalla hoitorahalla ja päivähoidon määräytyisi jatkossa tuntiperusteisesti. Työryhmässä ei kuitenkaan keskusteltu kotihoidon tuen uudistamisesta tai erilaisista rahoitusvaihtoehdoista.

Suomalaisista perheistä valtaosa käyttää vanhempainvapaiden päätyttyä kotihoidon tukea. Lähes aina lasta hoitaa äiti (97 % tuen käyttäjistä). Pisimpään kotona kotihoidon tuella ovat vaille koulutusta olevat tai vähän koulutusta saaneet äidit, jolloin kotihoidon tuesta voi tulla työmarkkina-ansa. Pitkät poissaolot työelämästä heikentävät naisten työmarkkina-asemaa ja vaikuttavat uudelleentyöllistymismahdollisuuksiin, palkkaan ja eläkkeeseen.

Kotihoidon tuen tasoa ja kestoja tulisikin arvioida toisaalta tasa-arvon ja työmarkkinoiden toimivuuden näkökulmasta sekä toisaalta julkisen talouden kestävyys- ja työurien pidentämisen näkökulmasta.

Perheystävällisistä käytännöistä sovi- taan esimerkiksi tasa-arvosuunnitel- missa

Työn ja perheen onnistuneeseen yhteensovittamiseen vaikuttavat yrityksissä käytössä olevat joustavat työaikamallit ja erilaiset työnteon muodot, joissa voidaan ottaa huomioon myös työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita. Joustavilla työjärjestelyillä voidaan edistää sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeita.

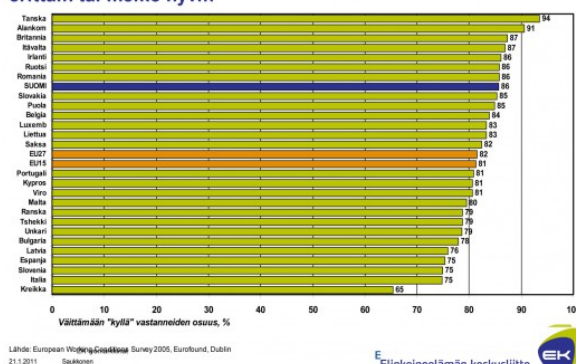
Tasa-arvokysymyksiä käsitellään työpaikoilla osana oikeudenmukaisia johtamis- ja työpaikan kehittämiskäytäntöjä. Tasa-arvoon sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä voidaan tarkastella esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmissa tai muissa työpaikan kehittämisasiakirjoissa.

Perhevapaalla olevien työntekijöiden yh-

teydet työpaikkaan ovat erittäin tärkeitä sekä työyhteisön että vapaalla olevan työntekijän kannalta. Pitkät poissaolot saattavat johtaa perhevapaalla olevan työntekijän ammattitaidon ruostumiseen ja nostaa kynnystä palata työelämään. Monet työyhteisöt ovatkin kehittäneet erilaisia hyviä käytäntöjä, joilla edistetään vuoropuhelua vapaan aikana ja helpotetaan työhön palaamista. Tällaisia ovat muun muassa sopiminen yhteydenpidon muodoista ja osallistumisesta työpaikan kokouksiin ennen perhevapaalle jäämistä sekä perehdytys työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin vapaalta palattaessa.

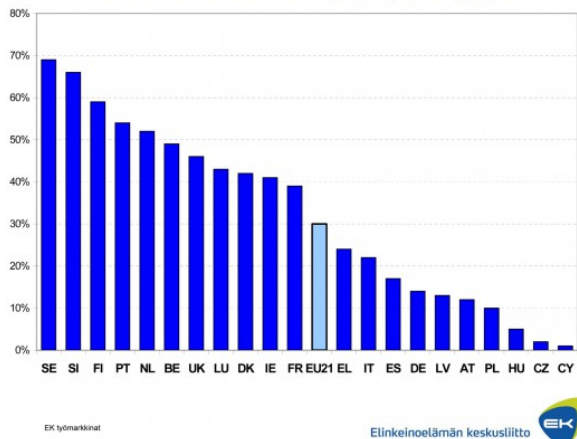
EU-työolotutkimus 2010:

"Työaikani sopii yhteen perhe- ja yksityiselämän kanssa erittäin tai melko hyvin"



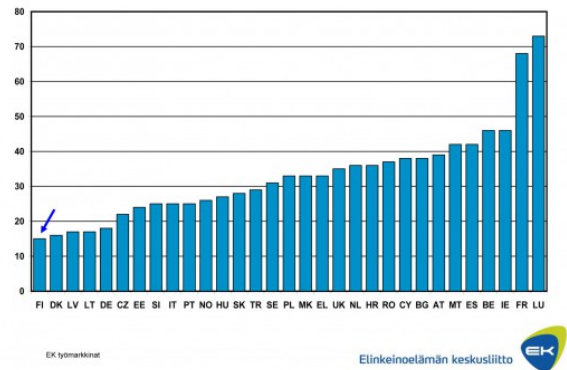
KUVA 33: EU-työolotutkimus 2010: "Työaikani sopii yhteen perhe- ja yksityiselämän kanssa erittäin tai melko hyvin" (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

EU-maiden vertailu: isät vanhempainvapaalla yrityksissä



KUVA 34: EU-maiden vertailu: isät vanhempainvapaalla yrityksissä (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

EU-maiden vertailu: osuus naisista, jotka kokevat kotitöiden taakan olevan epäoikeudenmukaisen suuri



KUVA 35: EU-maiden vertailu: osuus naisista, jotka kokevat kotitöiden taakan olevan epäoikeudenmukaisen suuri (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Samapalkkaisuus

Samapalkkaisuusohjelman tavoitteet karkaamassa

Suomessa naisten ja miesten keskimää-
räisten ansioiden perusteella laskettu palk-
kaero on kaventunut jonkin verran viime
vuosina. Vuonna 2011 naiset ansaitsivat
keskimäärin noin 83 % miesten säännöllisen
työajan keskiansiosta.

Työmarkkinajärjestöt käynnistivät yh-
dessä hallituksen kanssa vuonna 2006 laa-
jan ohjelman, jonka tavoitteena on ka-
ventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosent-
tiin vuoteen 2015 mennessä (ns. samapalk-
kaisuusohjelma). Ohjelman aikana (2006–
2011) sukupuolten palkkaero on kutistu-
nut vain noin reilun yhden prosenttiyk-
sikön. Eron kutistumiseen on vaikuttanut
myös talouskriisi. Talouskriisi iski aluksi
yksityisen sektorin miesvaltaisille vientia-
loille ja alensi miesten tulotasoa. Tämä hei-
jastui myös naisten ja miesten palkkaeroon
vuosina 2009–2010. Odotettavissa kuiten-
kin on, että lähivuosina talouden säästötoi-
met kohdistuvat myös naisvaltaisille aloille.

Ilahduttavana ilmiönä voidaan pitää si-
tä, että palkkaero on kaventunut siitä huo-
limatta, ettei työmarkkinoiden sukupuolit-
tuneisuus eli segregatio ole sanottavasti
viime vuosina lieventynyt. EK pitää vali-
tettavana sitä, että samapalkkaisuusohjel-
man osana toteutetut toimet eivät ole juu-
rikaan kohdistuneet segregatian purkamis-
seen, vaikka segregatio selittääkin suurim-
maksi osaksi sukupuolten palkkaeroa.

Naiset ansaitsevat keskimäärin vä- hemmän kuin miehet kaikkialla Eu- roopassa

EU-tasolla naisten ja miesten palkkaero

on keskimäärin noin 16 %. Kärkeä pitää Vi-
ro, jossa palkkaero on kasvanut viime vuo-
sina ja ylittää jo 30 %. Palkkaero on suuri
myös Tsekin tasavallassa, Itävallassa, Sak-
sassa ja Isossa-Britanniassa. Suomi sijoit-
tuu palkkaerovertailussa hieman EU:n kes-
kiarvon huonommalle puolelle.

Naisten ja miesten keskimääriäisten palk-
kojen ero ei kerro työmarkkinoiden tasa-ar-
vosta. Palkkaero heijastelee työmarkkinoi-
den rakenteita ja työtehtävien epätasais-
ta jakautumista. Naisten työllisyyden ja
palkkaeron välillä on voimakas korrelaatio:
palkkaero on pienin erityisesti niissä mais-
sa, joissa naisten työllisyysaste on matala.
Näitä maita ovat mm. Puola, Italia, Mal-
ta, Belgia ja Romania. Näissä maissa myös
miehet työskentelevät matalammin palka-
tuilla aloilla.

Palkkaerot eivät ole juurikaan pienenty-
neet Euroopassa viime vuosina, vaan jopa
kasvaneet joissakin maissa.

Mistä naisten ja miesten palkkaero johtuu?

Palkkaeron suurin syy on se, että mie-
het ja naiset tekevät eri työtä ja työsken-
televät erilaisten työnantajien palvelukses-
sa. Työnantajilla eri aloilla on erilainen
maksukyky. Ns. selittämättömän palkka-
eron osuus on vain muutaman prosentin
luokkaa, sekä naisten eduksi että heitä vas-
taan.

Suomalaisten työmarkkinoiden sukupuol-
littainen jakautuminen on jyrkkää. Tähän
nähdessä Suomi sijoittuu kohtuullisen hyvin
palkkaerojen eurooppalaisessa vertailussa.

Naisten keskiansioon vaikuttaa myös se,
että naiset tekevät miehiä vähemmän yli-

töitä, vuorotöitä ja olosuhdelisiin oikeuttavia likaisia ja raskaita töitä.

Mitä samapalkkaisuus tarkoittaa?

Työnantajan lakisääteisenä velvollisuutena on edistää palkkatasa-arvoa. Yksinkertaistettuna samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa yleensä sitä, että samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Samapalkkaisuuden käsite on vahvistettu EU-oikeudessa, jota myös Suomessa on noudatettava.

Samapalkkaisuuden ja samanarvoisen työn käsitteet eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä. Samapalkkaisuuden periaatteen katsotaankin yleisesti kuuluvan saman tai samanarvoisen työn lisäksi myös samantasoinen työsuoritus saman työnantajan palveluksessa. Töiden samanlaisuutta ja samanarvoisuutta yli työpaikka- tai työehtosopimusrajojen on mahdotonta arvioida. Samapalkkaisuuskeskustelussa usein unohtuu se, että työehtosopimukset ovat kokonaispaketteja eikä yhtä työsuhteen ehtoa, kuten palkkaa, voi tarkastella erillään muusta kokonaisuudesta (esim. työajat ja muut työsuhteen ehdot).

Miten sukupuolten palkkaeroja voidaan tasoittaa?

Naisten ja miesten palkkaeron poistaminen on osoittautunut erittäin vaikeaksi. Palkkaeron kaventaminen edellyttää pitkäjänteisiä ja määrätietoisia toimia useilla eri aloilla ja yhdistelemällä erilaisia toimia. On pyrittävä lieventämään työmarkkinoiden jakautumista, kehitettävä palkkausjärjestelmien läpinäkyvyyttä, edistettävä palkkatietämystä ja parannettava työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia käytäntöjä.

Palkkaero on kaventunut viimeisen kymmenen vuoden aikana hitaasti. Tätä selittää mm. se, että töiden sukupuolittuminen ole juurikaan lieventynyt. Viime vuosina

palkkaeroa on kutistanut myös talouskriisi, joka on vähentänyt työpanosta ja pienentänyt tuloja erityisesti miesvaltaisilla vienniteollisuuden aloilla.

Hyvin toimivat ja ajan tasalla olevat palkkausjärjestelmät edistävät palkkatasa-arvoa

Uusien palkkausjärjestelmien tarkoitus on, että palkkojen porrastus työpaikalla määräytyy johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti samoin perustein koko henkilöstöryhmässä. Tavallisimmat palkkaperusteet ovat työn vaativuus, henkilön pätevyys ja työsuoritus. Jos työpaikalla on käytössä jokin palkkiojärjestelmä, palkkaperusteena ovat myös työn tulokset. Henkilö voi vaikuttaa palkkansa suuruuteen esimerkiksi ottamalla enemmän vastuusta omasta työstään ja parantamalla osaamistaan.

Työehtosopimusten palkkausjärjestelmä uudistuksissa tärkeä tavoite on ollut naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistäminen. Tässä on osittain onnistuttukin, mutta vaikutukset ovat olleet rajallisia ja kohdistuneet joihinkin yrityksiin ja yksilöihin – sinne, missä korjattavaa on ollut. Uudistettukaan palkkausjärjestelmä ei pysty tehokkaasti pureutumaan palkkaeroihin, jos naiset ja miehet edelleen työskentelevät vaativuudeltaan erilaisissa tehtävissä organisaation sisällä. Palkkausjärjestelmä uudistusten vaikutukset näkyvät asteittain ja kokonaisuudessaan vasta vuosien kuluttua.

Naispalkkaerät ja keskitetyt palkkaratkaisut eivät edistäneet tasa-arvoa

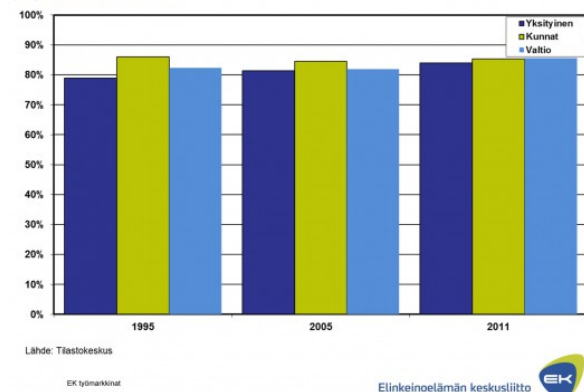
Keskitettyihin työmarkkinaratkaisuihin sisältyi aikaisempina vuosina tasa-arvo- tai naispalkkaeriä. Näillä ei pystytty purkamaan naisten ja miesten palkkojen välistä eroa. Kaikille tasan menevät yleiskorotukset ylläpitivät vanhoja palkkasuhteita, eikä niillä voitu korjata palkkauksen vääristymiä. Yritykset ovatkin toivoneet voivansa käyttää palkkauksessa työkaluja, joilla voi-

daan oikaista useiden vuosien mittaan syntyneitä palkkauksen vääristymiä.

Yrityskohtaisilla erillä voidaan kaventaa palkkaeroja

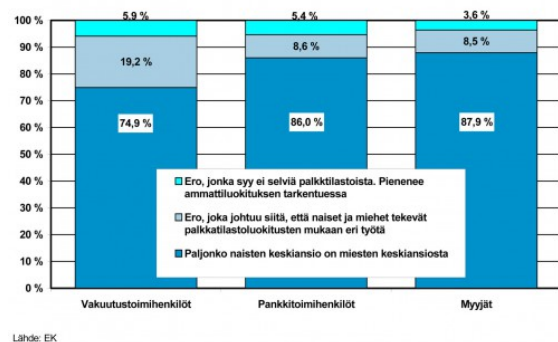
Yrityskohtainen palkkojen oikeudenmukainen kohdentaminen tukee tasa-arvoa. Yritykset käyttävät yrityskohtaisia eria palkitakseen työntekijöitä osaamisesta ja hyvistä suorituksista. Yrityskohtaisilla erillä voidaan oikaista palkkauksen vääristymiä ja korjata yksittäisten henkilöiden palkkoja. Tasa-arvon kannalta myönteisin vaikutus saavutetaan silloin, kun yrityskohtaisten palkankorotuserien avulla huolehditaan palkkausjärjestelmän ylläpidosta ja oikaistaan mahdolliset vääristymät.

Naisten säännöllisen työajan kuukausiansio miesten ansiosta (%) sektoreittain



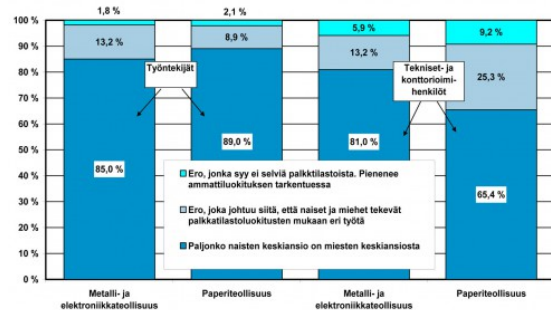
KUVA 36: Naisten säännöllisen työajan kuukausiansio miesten ansiosta (%) sektoreittain (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Miesten ja naisten välinen keskimääräinen palkkaero? Saman yrityksen samoissa tehtävissä 0%



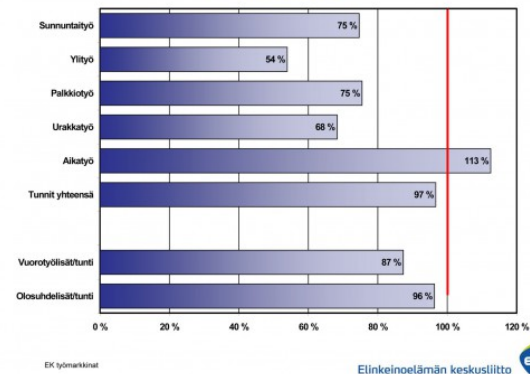
KUVA 37: Miesten ja naisten välinen keskimääräinen palkkaero? (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Miesten ja naisten välinen keskimääräinen palkkaero? Saman yrityksen samoissa tehtävissä 0%



KUVA 38: Miesten ja naisten välinen keskimääräinen palkkaero? Saman yrityksen samoissa tehtävissä 0% (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Palkkaerojen syitä ovat mm. erot työpanoksessa, esimerkkinä teknologiateollisuuden työntekijät, esim. naisten keskimäärin tekemien sunnuntaituntien osuus miesten tekemistä jne.



KUVA 39: Palkkaerojen syitä ovat mm. erot työpanoksessa, esimerkkinä teknologiateollisuuden työntekijät (Klikkaa kuvaa suurentaaksesi)

Lisätiedot

Lisätiedot, tulostusversio

Lisätietoja:

Asiantuntija **Anu Sajavaara**

Puh. 040 705 0939

Tutkimuspäällikkö **Jari Haapasalmi**

Puh. 040 544 2056

Sähköpostit ovat muodossa:

etunimi.sukunimi@ek.fi

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki

Puhelin 09 420 20 | www.ek.fi¹



KUVA 40: *TULOSTA. Avaa julkaisun pdf-tulostusversio klikkamalla kuvaketta! Voit lukea sen myös mobiililaitteilla.*

¹<http://www.ek.fi>