

Naisten ja miesten erilainen asema työelämässä - Tasa-arvoisen työelämän sudenkuopat

SAK:n työolobarometri 2014
Tasa-arvoraportti



Marraskuu 2014
Niina Tanner

Lisätiedot:
Riitta Juntunen
riitta.juntunen@sak.fi
puhelin 020 774 0118

Tilaukset:
SAK
puhelin 020 774 000

SISÄLTÖ

JOHDANTO	2
1. MIEHET YÖTYÖSSÄ, NAISET OSA- JA MÄÄRÄAIKAISISSA TYÖSUHTEISSA	3
2. SUKUPUOLTEN VÄLINEN EPÄTASA-ARVO SELVÄSTI ESIIN PALKOISSA JA TULOSPALKKIOISSA	4
2.1 Naisten ja miesten väliset palkkaerot kohtuuttoman suurina.....	4
2.2 Miehen tulospalkkio 850 e, naisen 335 euroa.....	6
3. NAISIIN KOHDISTUU SELVÄSTI ENEMMÄN SYRJINTÄÄ	6
4. NAISET MIEHIÄ USEAMMIN VÄKIVALLAN TAI SEN UHAN KOHTEENA	8
5. NAISSILLA MIEHIÄ ENEMMÄN SAIRAUSSPOISSAOLOJA	9
6. RAHAA VAI VAPAATA – ARVOT VALINTOJA OHJAAMASSA?	9
7. ARVIOT TYÖNANTAJASTA, TYÖN MIELEKKYYS JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	10
8. YHTEENVETO	12
9. POHDINTA	12
10. LÄHTEET.....	16

JOHDANTO

Lukuisten tutkimusten mukaan oikeudenmukainen työyhteisö lisää työhyvinvointia ja tuottavuutta. Näin ollen tasa-arvon edistäminen työelämässä ei ole vain yksittäisen ihmisen tai haavoittuvaisessa asemassa olevan ryhmän etu, vaan myös työnantajan ja koko yrityksen kilpailuedun kannalta järkevää.¹ Syrjimättömyydessä on aina kysymys myös perustavanlaatuisista ihmisoikeuksista.

SAK:n kanta on, että kaikkia henkilöitä on kohdeltava oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti – sukupuolesta, iästä tai etnisyydestä riippumatta. Ihmisarvon tulee näkyä työssä oikeudenmukaisena toimeentulona, kunnollisina töinä ja työsuhteina sekä työntekijöiden osaamisen ja arvon tasapuolisena tunnustamisena. SAK:laisilla aloilla on kuitenkin monia yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyviä ongelmia. Tämä raportti laadittiin, koska SAK halusi tuottaa tietoa ongelmista yhden syrjinnän osa-alueen eli sukupuolen näkökulmasta.

Naisten ja miesten arki työelämässä on eriarvoista monessakin suhteessa.² SAK:laisilla aloilla tämä ilmenee esimerkiksi palkkauksessa ja palkitsemisessa. Palkat ja tulospalkkiot ovat naisilla yhä selvästi pienempiä kuin miehillä. Oikeudenmukaisen kohtelun edistäminen ja sukupuolten välisten palkkaerojen tasoittaminen ovatkin ammattiyhdistysliikkeen tärkeimpien tehtävien joukossa.

Naisten asema työelämässä on miehiä heikompi myös monilla muilla työn osa-alueilla. Miehillä on keskimäärin naisia paremmat mahdollisuudet vaikuttaa joustoihin työssä. Naiset myös raportoivat miehiä useammin havainneensa työpaikallaan syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu (nais)sukupuoleen tai työsuhteen määrä- tai osa-aikaisuuteen. Osa SAK:laisista työntekijöistä joutuu myös huolestuttavan usein sekä henkisen että fyysisen väkivallan kohteeksi, mikä korostuu naisten vastauksissa.

Tämä raportti perustuu SAK:laisilla aloilla tehtyyn kyselytutkimukseen, vuoden 2014 työolobarometriin³. Työolobarometrissa on kartoitettu työntekijöiden kokemuksia työstään ja työoloistaan liittyen eri teemoihin. Tässä tutkimuksessa käsitellään palkkaa ja palkitsemista, syrjintää, väkivaltaa tai sen uhkaa työelämässä sekä vaikutusmahdollisuuksia.

Aivan aluksi tarkastellaan työsuhteiden tyyppejä sukupuolen näkökulmasta (luku 1). Toinen luku on kaksiosainen: ensimmäisessä osassa käsitellään palkkaa, toisessa

¹ Ks. esim. Erkkilän (2005) ja Tanhuan (2008) yhteenvedot oikeudenmukaisen johtamisen ja tasa-arvosuunnittelun tuottavuutta lisäävistä prosesseista

² On kuitenkin tärkeää muistaa, että raportissa esitellyt erot eivät suinkaan ole totta kaikkien naisten ja miesten elämässä. Naisia ja miehiä elää luonnollisesti myös toisenlaisissa, ja jopa täysin päinvastaisissa tilanteissa.

³ Työolobarometri on muutaman vuoden välein toteutettava kysely. Barometrin avulla kerätään tietoa siitä, miten SAK:laisilla aloilla työskentelevät kokevat työolonsa. Työolobarometrin tutkimusaineisto koottiin edellisen vuosien tapaan puhelinhaastatteluina keväällä 2014. Haastattelut teki TNS Gallup Oy ja niitä tehtiin yhteensä 1 203. Tutkimuksen otos poimittiin satunnaisesti SAK:n jäsenliittojen rekisteristä. Haastatelluille annettiin sukupuolen, iän ja jäsenliiton mukaiset kiintiöt siten, että otos vastaa SAK:n työssäkäyvän jäsenkunnan koostumusta. Tutkimustulosten virhemarginaali on noin kolme prosenttiyksikköä suuntaansa.

tulospalkkioita sekä niihin liittyviä eroja naisten ja miesten välillä. Luvuissa 3–5 käsitellään sukupuolen näkökulmasta syrjintää (luku 3), väkivaltaa tai sen uhkaa työelämässä (luku 4) ja sairastamista (luku 5). Tämän jälkeen luvussa kuusi otetaan esiin mahdollisia eroja naisten ja miesten arvostuksissa. Lopuksi käsitellään vielä naisten ja miesten välisiä eroja vaikutusmahdollisuuksissa, työn koetussa mielekkyydessä sekä työnantajaa koskevissa arvioissa (luku 7). Tutkimuksessa esitellyt tulokset on koottu yhteen luvussa kahdeksan, ja nivottu luvussa yhdeksän osaksi alan laajempaa tutkimuskenttää ja yhteiskunnallista kontekstia.

Raportissa halutaan tuoda päivänvaloon myös työelämän sudenkuoppia, joista emme aina ole edes tietoisia, mutta jotka yhä ovat tasa-arvoisen työelämän esteinä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö olisi olemassa runsaasti tutkimustietoa naisten ja miesten välisistä eroista työelämässä.⁴ Tutkimuksen yhtenä tavoitteena onkin paitsi tuottaa tietoa SAK:laisilla aloilla työskentelevien naisten ja miesten välisistä eroista vuonna 2014, myös ohjata aiheesta kiinnostunut lukija tasa-arvotutkimuksen lähteille. Raportissa tuodaan esiin myös joitakin konkreettisia keinoja edistää tasa-arvoa työyhteisössä ja astua näin lähemmäksi paremmin voivaa ja tuottavampaa työyhteisöä.

1. MIEHET YÖTYÖSSÄ, NAISET OSA- JA MÄÄRÄAIKAISISSA TYÖSUHTEISSA

Suurin osa SAK:laisista työntekijöistä työskentelee vakituisessa työsuhteessa (82 %). Noin viidenneksellä on määräaikainen työsuhte. Työsuhteiden tyypit ovat osin melko vahvasti sukupuolittuneita: SAK:laisilla aloilla esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla (21 %) kuin miehillä (15 %).

Työsuhteiden tyyppeihin liittyvät sukupuolten väliset erot tulevat vielä selkeämmin esille yö- ja osa-aikatöissä. Miehistä vain noin viisi prosenttia tekee osa-aikatyötä, kun taas naisista sitä tekee viidennes (21 %).⁵ Osa-aikaisesti työskentelevistä naisista yli puolet ja miehistä noin neljä kymmenestä toivoisi työsuhteensa olevan kokoaikainen. Sen lisäksi, että naiset työskentelevät miehiä huomattavasti useammin osa-aikaisissa työsuhteissa, he tekevät näin myös miehiä useammin vasten tahtaan.

Miehillä puolestaan yötyöhön liittyvät terveysriskit⁶ kasvavat, sillä yötyötä tekee miehistä selvästi suurempi osa kuin naisista. Kun miehistä neljännes tekee yötyötä, on vastaava osuus naisilla vain noin joka kymmenes.

⁴ Tietoa on paljon (ks. esim. tasa-arvo.fi ja Tilastokeskus).

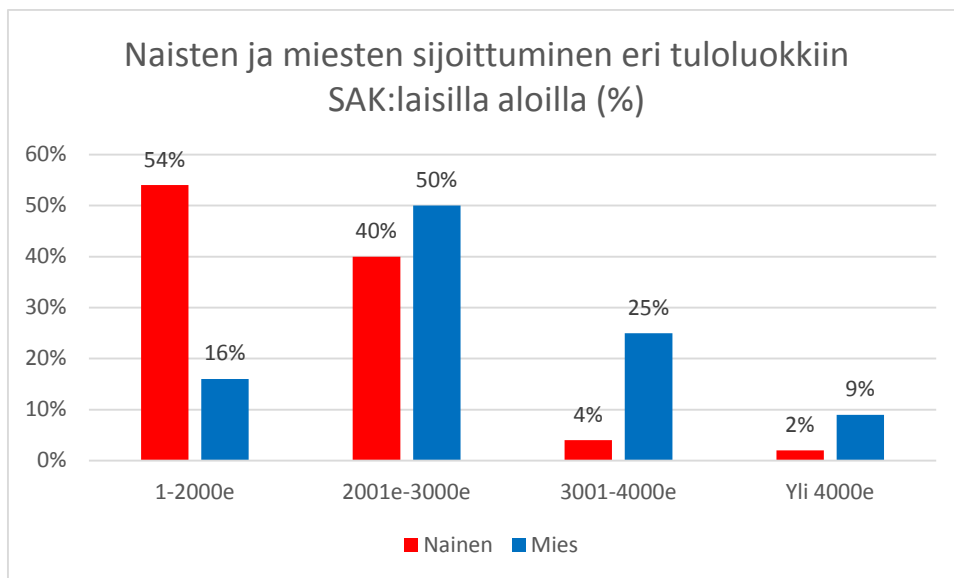
⁵ ”Joku muu järjestely” -vastaukset jätetty huomiotta niiden suhteellisen pienen määrän (2,5 %) vuoksi. Muihin järjestelyihin kuuluvat esimerkiksi erikseen töihin kutsuttavat työntekijät.

⁶ ”Yötyö on kaikkien tutkimusten mukaan haitallista, ja se on monen sairauden ja myös ennenaikaisen kuoleman riskitekijä. Muun vuorotyön vaikutus on epäselvempi.” (Terveyskirjasto, 2014: Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö).

2. SUKUPUOLTEN VÄLINEN EPÄTASA-ARVO SELVÄSTI ESIIN PALKKOISSA JA TULOSPALKKIOISSA

2.1 Naisten ja miesten väliset palkkaerot kohtuuttoman suuria

Sukupuolten välillä on räikeä ero palkkauksessa: SAK:laisilla aloilla työskentelevistä naisista lähes kaikki (94 %) ansaitsevat alle 3 000 euroa bruttona kuukaudessa, kun taas miehistä yli kolmannes tienaa yli 3 000 euroa.⁷ (Ks. Taulukko 1.)



Taulukko 1. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tuloluokkiin (%).

Palkkoja arvioitaessa on syytä ottaa huomioon, että naiset työskentelevät miehiä huomattavasti useammin osa-aikaisissa työsuhteissa. Tämä luonnollisesti vaikuttaa tulotasoon. Miehet puolestaan tekevät naisia useammin yötyötä, jossa palkkaus on yleisesti ottaen parempi. Miehet myös tekevät, ainakin SAK:laisilla aloilla, naisia useammin ylityötä rahallista korvausta vastaan. Myös tämä saattaa kasvattaa naisten ja miesten välisiä tuloeroja.

Tässä tutkimuksessa otettiin kaikki yllä mainitut seikat huomioon ja havaittiin, että⁸:

1) Naisten tulot ovat paljon miesten tuloja huonommat myös pelkästään kokoai-kaista työtä tekevien joukossa.

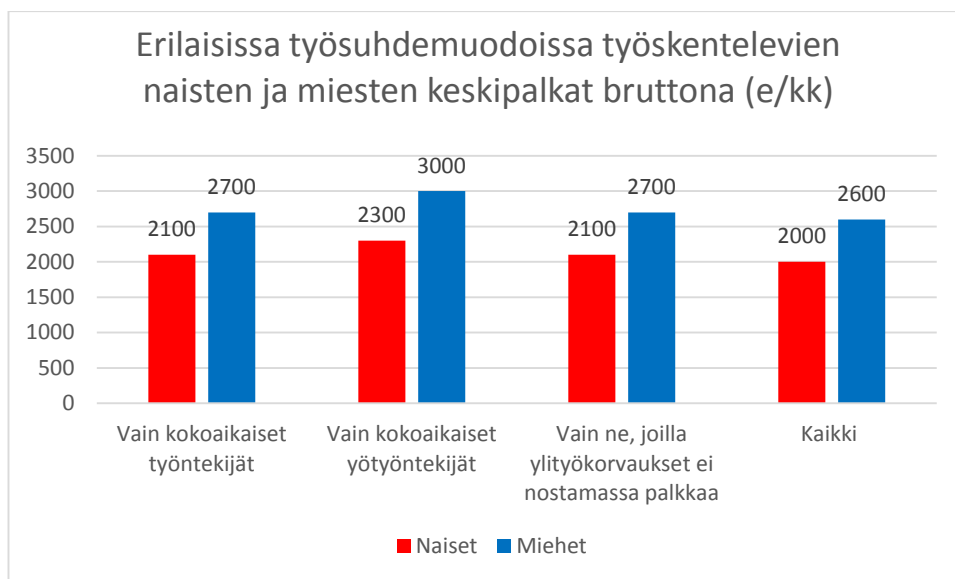
⁷ Palkat tuloluokissa: (1) -2 000, (2) 2 001–3 000, (3) 3 001–4 000, (4) yli 4 000. Naisten määrä jää pieneksi (N=9) yli 4 000 euroa tienaaavien joukossa. Neljä luokkaa jätettiin kuitenkin vielä tässä yhteydessä analyysiin.

⁸ Mitattu tuloluokissa: (1) -2000, (2) 2 001–3 000, (3) 3 001–4 000, (4) yli 4 000 (euroa bruttona/kk). Tuloluokat 3–4 yhdistetty havaintojen vähyyden vuoksi. Uudelleen koodauksen jälkeen joka solussa vähintään seitsemän havaintoa.

2) Tuloerot tulevat hyvin selkeästi esille myös niiden keskuudessa, jotka eivät ole saaneet ylityökorvauksista ylimääräistä palkan osaa.

3) Sukupuoli selittää palkkaeroja selkeästi myös pelkkien kokoaikaisten yötyöntekijöiden keskuudessa.

Havainnollisuuden vuoksi taulukossa 2 on vertailtu erikseen naisten ja miesten palkkojen mediaaneja⁹ kaikkien yllä mainittujen ryhmien keskuudessa.



Taulukko 2. Naisten ja miesten keskipalkat (mediaanit) bruttona euroissa/kk.

Koska naisten ja miesten toimeentulossa on näin suuri ero, aiheutuu naisille enemmän rahaongelmia myös käytännön tasolla. Naisten on ensinnäkin tehtävä useampaa kuin yhtä työtä puolet useammin kuin miesten: noin kahdeksan prosenttia naisista ja neljä prosenttia miehistä joutuu tekemään useaa työtä tullakseen taloudellisesti toimeen. Lisäksi naisista jopa viisi prosenttia ja miehistä vastaavasti vain yksi prosentti ilmoittaa, että palkka ei yksinkertaisesti riitä toimeentuloon.¹⁰ Naisista hieman yli seitsemän kymmenestä ja miehistä yli kahdeksan kymmenestä sanoo tulelevansa palkallaan toimeen erittäin hyvin tai melko hyvin.

⁹ Mediaani on kaikkien suuruusjärjestykseen laitettujen havaintojen keskimmäisin havainto. Palkat muodostavat SAK:laisilla aloilla euromääräisesti mitattuna sen verran laajan skaalan, että saattaa olla havainnollisempaa tarkastella palkkojen mediaania. Tällöin luvut eivät vääristy esimerkiksi vain harvoille työntekijöille kasautuneiden suurempien palkkojen takia, kuten keskiarvon kohdalla voi käydä. Jatkossa mediaaniin viitataan keskipalkalla, jolla ei siis tarkoiteta palkan keskiarvoa vaan nimenomaan mediaanipalkkaa.

¹⁰ N yhdessä solussa vain 7 -> Ero on kuitenkin tilastollisesti erittäin merkitsevä myös yhdistettäessä solut 1 ja 2 sekä 3 ja 4.

Oman palkan oikeudenmukaisuutta koskevat arviot ovat sukupuolittuneita siten, että naisista yli kolmasosa ja miehistä noin kaksi kymmenestä kokee palkan melko epäoikeudenmukaiseksi tai erittäin epäoikeudenmukaiseksi.

2.2 Miehen tulospalkkio 850 e, naisen 335 euroa

Sukupuolten väliset erot tulevat selkeästi esiin myös tulospalkkioissa. Miehillä on selvästi naisia useammin mahdollisuus ylipäättään saada tulospalkkioita tai niitä vastaavia bonuksia. Miehistä noin neljällä kymmenestä ja naisista noin kolmella kymmenestä on mahdollisuus saada peruspalkan lisäksi esimerkiksi kerran tai kaksi kertaa (korkeintaan kuusi kertaa) vuodessa maksettavia tulospalkkioita tai muita vastaavia bonuksia.

Silloin kun tulospalkkioita on saatu viimeisen vuoden aikana, on miehen keskimääräinen¹¹ tulospalkkio (850 euroa) ollut noin 2,5 kertaa suurempi kuin naisen (335 euroa). Kehitystä tasa-arvoisemman palkkauksen suuntaan on kuitenkin tapahtunut, sillä vielä vuonna 2012 miehen tulospalkkion (900 euroa) mediaani oli 4,5 kertaa suurempi kuin naisen (200 euroa).

3. NAISIIN KOHDISTUU SELVÄSTI ENEMMÄN SYRJINTÄÄ

Suomen perustuslain mukaan "ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella". Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilö asetetaan häneen liittyvän syyn perusteella epäedullisempaan asemaan kuin joku toinen. Syrjintä voi olla luonteeltaan välitöntä tai välillistä: se voi näkyä suoraan epäsuotuisampana kohteluna tai välillisesti siten, että näennäisen tasapuolisella kohtelulla saatetaan joku tai jotkut henkilöt muihin nähden huonompaan asemaan.¹²

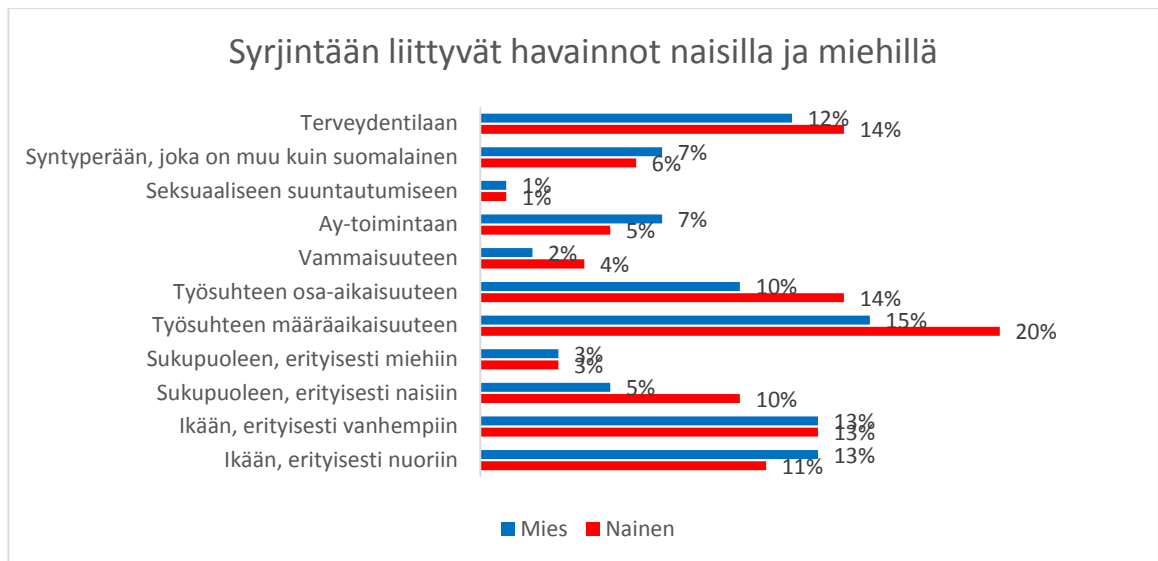
Syrjintää selvitettiin SAK:n työolobarometrissa kysymällä, onko vastaaja havainnut työpaikallaan syrjintää tai eriarvoista kohtelua perustuen ikään, työsuhteen laatuun, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ay-toimintaan, etniseen syntyperään, terveydentilaan tai vammaisuuteen.¹³ Vastaajista valtaosa eli 60 prosenttia ei ole havainnut työpaikallaan mitään kysytyistä syrjinnän lajeista. Naiset ja miehet raportoivat havainneensa syrjintää etenkin ikään, terveydentilaan ja työsuhteen muotoon perustuen (ks. taulukko 3). Miehiin kohdistuvaa syrjintää on havainnut vain noin kolme prosenttia vastaajista.

¹¹ mediaani

¹² Lähde: Erkkilä Marja (2005): Luottamushenkilön tasa-arvo opas. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki työpaikalla.

¹³ K48: "Työpaikalla voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, koulutukseen pääsyssä jne. Oletteko havainnut työpaikallanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu johonkin seuraaviin asioihin?" (ikä: nuoret, vanhat; sukupuoli: miehet, naiset; työsuhte: määräaikainen, osa-aikainen; seksuaalinen suuntautuminen; ay-toiminta; syntyperä joka muu kuin suomalainen; terveydentila; vammaisuus)

Naiset raportoivat miehiä selvästi useammin havainneensa työpaikallaan syrjintää ainakin kolmella eri perusteella. Ensinnäkin, naisista yksi kymmenestä (10 %) ja miehistä vain yksi kahdestakymmenestä (5 %) on havainnut työpaikallaan naisiin kohdistuvaa syrjintää. Toinen selkeä sukupuolten välinen ero liittyy työsuhteen määräaikaaisuuteen ja osa-aikaaisuuteen: naisista noin kaksi kymmenestä ja miehistä noin 15 prosenttia kertoo havainneensa määräaikaaisuuteen perustuvaa syrjintää. Kolmanneksi, naisista jonkin verran useampi (naiset 14 %, miehet 10 %) ilmoittaa, että on havainnut työsuhteen osa-aikaaisuuteen perustuvaa syrjintää.



Taulukko 3. Syrjintään liittyvien havaintojen raportoidut määrät naisilla ja miehillä.

Havainnot syrjinnästä työsuhteen määräaikaisuuden ja osa-aikaisuuden perusteella ovat siis selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä. Tämä on sinänsä luontevaa, sillä naiset työskentelevät itse useammin epätyypillisissä työsuhteissa. He myös tekevät töitä miehiä useammin yksityisillä palvelualoilla ja julkisella sektorilla, joissa on SAK:laisista aloista eniten osa-aikaisia työntekijöitä ja määräaikaisia työsuhteita.¹⁴

On myös hyvä pitää mielessä, että syrjinnän perusteet ja niihin liittyvät syy-seuraussuhteet voivat olla hyvinkin monimutkaisia ja syrjintä voi olla moniperusteista.¹⁵ Esimerkiksi osa- ja määräaikaisia saatetaan syrjiä siksi, että he sattuvat olemaan useammin naisia, tai naisia enemmän siksi, että he sattuvat olemaan osa- tai määräaikaisia. Voi myös olla, että syrjinnän muodot ovat tässä kohtaa päällekkäisiä, jolloin naiset joutuvat työelämässä epäedulliseen asemaan paitsi sukupuolensa myös työsuhdetyypinsä vuoksi.

Muna vai kana -tyyppisen ongelman lisäksi itse kyselyyn ja siinä käytettyyn mitaustapaan liittyy tiettyjä rajoitteita. Kyselyn yhteydessä ei nimittäin kartoitettu lainkaan sitä, onko työyhteisössä ylipäätään töissä kaikkiiin niihin ryhmiin kuuluvia,

¹⁴ Ks. esim. SAK:n työolobarometri 2012. Perusraportti.

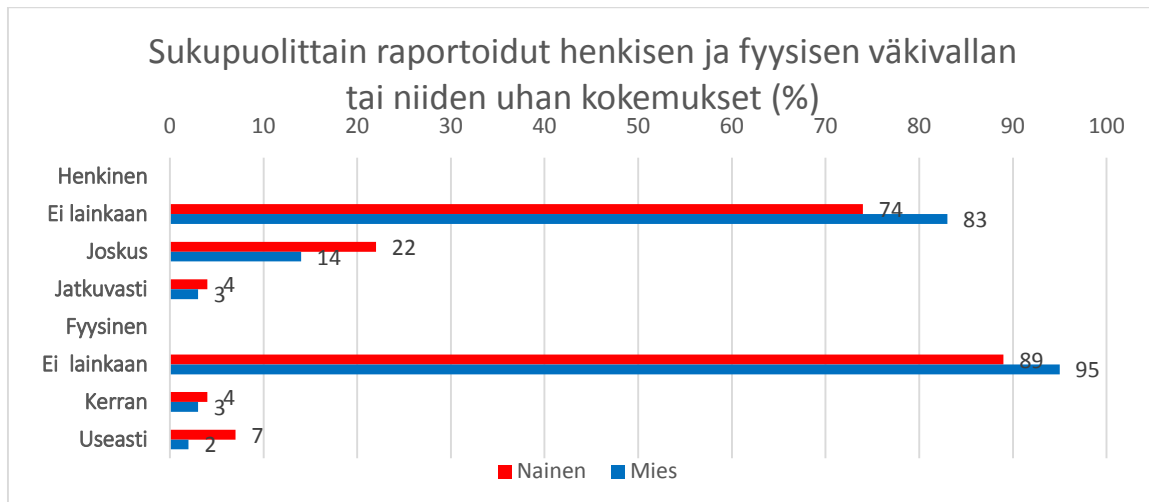
¹⁵ Voidaan puhua ns. moniperusteista syrjinnästä, jossa syrjintää tapahtuu ”monella eri perusteella, jotka saattavat ilmetä samanaikaisesti tai eriaikaisesti tai toisistaan riippuen tai riippumatta.” (Syrjinnän vastainen käsikirja, 2003, s. 14).

jotka saattaisivat joutua syrjinnän kohteeksi. Esimerkiksi jos vammaisia ei ole työpaikalla lainkaan, on luonnollista, että heihin kohdistuvaa syrjintää ei ole havaittu. Tämä saattaisi osaltaan selittää joitakin ryhmiä kohtaan raportoitua verraten vähäistä syrjinnän määrää (esim. vammaiset 3 %).

4. NAISET MIEHIÄ USEAMMIN VÄKIVALLAN TAI SEN UHAN KOHTEENA

Suurin osa SAK:laisilla aloilla työskentelevistä ei ole kokenut henkistä (79 %) tai fyysistä väkivaltaa (92 %) tai sen uhkaa viimeksi kuluneen vuoden aikana. Sekä henkisen¹⁶ että fyysisen väkivallan tai sen uhan kokeminen tulee kuitenkin selvemmin esille naisten kuin miesten vastauksissa.

Naisista noin joka neljäs raportoi olleensa viimeisen vuoden kuluessa joskus tai jatkuvasti henkisen väkivallan tai sen uhan kohteena. Naiset raportoivat myös yli puolet miehiä useammin kokeneensa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Kerran tai useita kertoja fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteena viimeisen vuoden aikana on ollut noin joka kymmenes nainen (11 %) ja noin joka kahdeskymmenes mies (5 %).



Taulukko 4. Sukupuolittain raportoidut henkisen ja fyysisen väkivallan tai sen uhan kokemukset (%).

Kun tarkasteltiin vielä naisten ja miesten vastauksia prosentteina päätoimialakohdaisesti, voitiin havaita, että noin kaksi kymmenestä julkisella alalla työskentelevästä naisesta on joutunut työpaikallaan fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi viimeksi kuluneen vuoden aikana. Yksityisillä palvelualoilla työskentelevistä miehistä

¹⁶ K42: ”Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Oletteko itse joutunut työpaikallanne tällaisen käyttäytymisen kohteeksi?”

puolestaan yli kymmenesosa raportoi kokeneensa fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa kyseisen ajanjakson aikana.

5. NAISILLA MIEHIÄ ENEMMÄN SAIRAUSSPOISSAOLOJA

Naisista miehiä suurempi osa on ollut viimeisen vuoden aikana poissa töistä oman sairauden takia.¹⁷ Naisista 63 ja miehistä 58 prosenttia on ollut sairauden takia poissa töistä viimeisen kahdentoista kuukauden aikana. Naisilla on ollut selvästi miehiä enemmän sairauslomakertoja, ja sairauslomat ovat olleet keskimäärin pidempiä.

Töissä käydään paljon myös sairaana. Naisista miehiä useampi, eli noin 46 prosenttia on mennyt töihin sairaudesta huolimatta. Miehistä puolestaan lähemmäs neljä kymmenestä on ollut sairaana töissä, vaikka olisi voinut jäädä sairauslomalle.

Sairaana töissä käymiseen on useita syitä. Esimerkiksi velvollisuudentunto työtovereita kohtaan sekä pelko omien töiden kasautumisesta ja jopa työpaikan menettämisestä ajavat monet sairaana töihin.

6. RAHAA VAI VAPAATA - ARVOT VALINTOJA OHJAAMASSA?

Arvot voidaan määritellä käsitteiksi tai uskomuksiksi, joita ihmisillä on jostakin toivottavasta asiaintilasta tai toiminnasta. Ne ohjaavat arvioita tai valintoja ulottuen myös laajemmalle kuin vain yksittäisiin tilanteisiin. Arvoille on myös ominaista, että ne vaihtelevat suhteelliselta tärkeydeltään.¹⁸

SAK:n vuoden 2005 järjestötutkimuksen (2005)¹⁹ yhteydessä havaittiin, että miehistä kolme kymmenestä (34 %) ja naisista kaksi kymmenestä (19 %) asetti palkan työn ykköstavoitteeksi. Naisille puolestaan esimerkiksi kotielämä elämän sisältönä oli hyvin tärkeä. Erittäin tärkeäksi kotielämän koki naisista 83 ja miehistä 65 prosenttia.

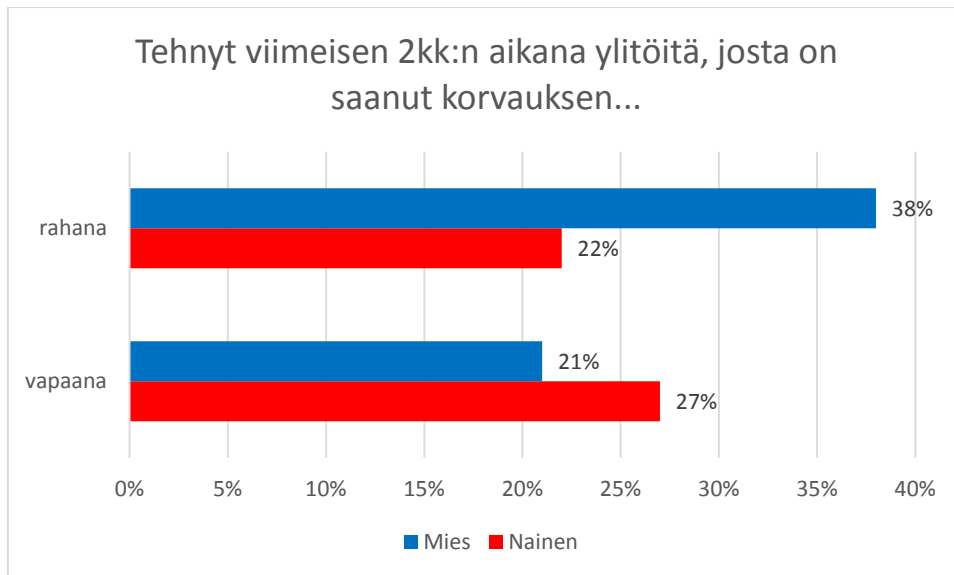
Myös SAK:n vuoden 2014 työolobarometrin perusteella vaikuttaa siltä, että SAK:laisilla aloilla työskentelevät miehet saattaisivat arvostaa rahaa keskimäärin hieman naisia enemmän. Tällaisen päätelmän voi tehdä esimerkiksi ylityökorvauksiin liittyen. Miehistä selvästi naisia useampi on tehnyt kahden viimeisen kuukauden aikana ylityötä rahallista korvausta vastaan, ja naisista selkeästi miehiä useampi

¹⁷ Ero on tilastollisesti ”melkein merkitsevä” ($p = .09$).

¹⁸ Lähde: Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), s. 551.

¹⁹ Pirjo Pajunen (2006). Pitkää, pätkeä silppua – SAK:n järjestötutkimus 2005. Tasa-arvoraportti.

vapaata vastaan. Ero on selkein rahan kohdalla. Kun noin kaksi kymmenestä naisesta on tehnyt ylityötä rahallista korvausta vastaan, on miehistä vastaava osuus reilusti yli kolmannes (ks. taulukko 5).



Taulukko 5. Rahaa ja vapaata vastaan tehdyt ylityöt sukupuolen mukaan jaoteltuina.

Kuitenkin jos vaihtoehtona olisi palkankorotus tai lisää vapaa-aikaa, valitsisivat naiset miehiä useammin palkankorotuksen kuin vapaa-aikaa. Tämä saattaa johtua yksinkertaisesti siitä, että naisilla on miehiä useammin vaikeuksia tulla toimeen nykyisellä palkallaan.

7. ARVIOT TYÖNANTAJASTA, TYÖN MIELEKKYYS JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

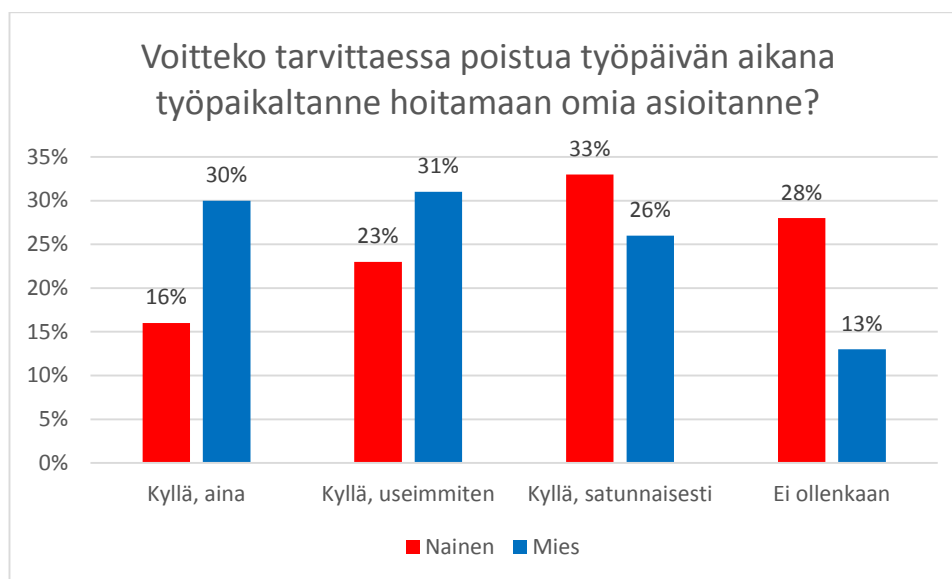
Mitä tulee arvioihin työnantajasta, kokevat naiset jonkin verran miehiä useammin, että työnantaja arvostaa työntekijöitä,²⁰ luottaa heihin ja kannustaa kokeilemaan uusia asioita. Työ myös tuottaa naisille miehiä enemmän iloa ja innostusta, kun taas miehet kokevat naisia useammin kuuluvansa työporukkaan.

²⁰ Merkitsevin ero ($p = .006$) liittyy kuitenkin väittämän ”Työnantajanne arvostaa työntekijöitä”. Näin ollen sen voi tulkita myös koko työyhteisöä koskevaksi eikä yleistettäväksi juuri naisten henkilökohtaisiin kokemuksiin.

Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan sitä, missä määrin ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi häntä itseään koskeviin asioihin. Hyvät vaikutusmahdollisuudet ovat selvässä yhteydessä esimerkiksi työn koettuun mielekkyyteen, ja heikot vaikutusmahdollisuudet muun muassa epävarmuuteen työkyvyn suhteen.²¹

SAK:laisilla työpaikoilla miehillä on keskimäärin naisia paremmat vaikutusmahdollisuudet monessakin suhteessa. Miesten työpaikoilla on esimerkiksi useammin käytössä liukuva työaika tai työaikapankin kaltainen työajan seurantajärjestelmä. SAK:laisilla aloilla työskentelevistä naisista noin kolmella kymmenestä ja miehillä noin neljällä kymmenestä on työpaikallaan tällainen järjestelmä.

Erot naisten ja miesten tyäjoustoissa näkyvät myös mahdollisuudessa poistua työpaikalta kesken päivän hoitamaan omia asioita. SAK:laisilla aloilla työskentelevät miehet pystyvät tähän paljon naisia useammin. Noin kuusi kymmenestä miehestä ja vain noin neljä kymmenestä naisesta voi poistua aina tai useimmiten hoitamaan omia asioitaan kesken päivän, silloin kun tilanne niin vaatii. Yli neljänneksellä naisista ei ole tällaista mahdollisuutta lainkaan. (Ks. taulukko 6.)



Taulukko 6. Mahdollisuus poistua tarvittaessa työpäivän aikana työpaikalta hoitamaan omia asioita.

²¹ SAK:n Työolobarometri (2012). Peruseraportti.

8. YHTEENVETO

Tässä tutkimuksessa selvisi, että:

- Naiset työskentelevät miehiä useammin osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Miehet puolestaan tekevät naisia useammin yötyötä.
- Palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat kohtuuttoman suuria.
- Miehen keskimääräinen²² tulospalkkio on 2,5 kertaa naisen tulospalkkiota suurempi.
- Naiset raportoivat selvästi miehiä useammin havainneensa työpaikallaan syrjintää tai eriarvoista kohtelua perustuen (nais)sukupuoleen sekä työsuhteen määrä- ja osa-aikaisuuteen.
- SAK:laiset naiset kokevat työssään miehiä enemmän sekä henkistä että fyysistä väkivaltaa.
- SAK:laisilla aloilla työskentelevillä miehillä on tietyiltä osin naisia paremmat vaikutusmahdollisuudet.

9. POHDINTA

Eräänä tasa-arvoisen maailman toteutumisen suurimpana esteenä voidaan nähdä myytti siitä, että tasa-arvo olisi jo toteutunut.²³ Kuten tämäkin tutkimus osoittaa, näin ei suinkaan ole. Seuraavassa käsitellään tässä tutkimuksessa esiteltyjä tuloksia osana alan laajempaa tutkimuskenttää ja kansallista kontekstia.

Tutkimuksessa selvisi ensinnäkin, että työsuhteiden tyypit ovat SAK:laisilla aloilla edelleen osin melko vahvasti sukupuolittuneita. Naiset työskentelevät miehiä useammin osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Miehet taas tekevät naisia useammin yötyötä, mikä saattaa heidät erityiseen terveysriskiin. Yötyöhön liittyviä terveysriskejä on kuitenkin mahdollista vähentää.²⁴ Tähän tulisikin kiinnittää erityishuomiota myös SAK:laisilla työpaikoilla.

Toiseksi, naisilla on monessa suhteessa miehiä huonommat vaikutusmahdollisuudet. Naiset pystyvät esimerkiksi huomattavasti miehiä harvemmin poistumaan työpaikalta tarvittaessa hoitaakseen omia asioitaan. Miesten työpaikoilla on myös naisia useammin käytössä liukuva työaika tai työaikapankin kaltainen työajan seurantajärjestelmä.

Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan vaikutusmahdollisuudet vähentävät työstressiä. Työaikojen hallinnalla, eli esimerkiksi juurikin sillä, pystyykö työntekijä

²² mediaani

²³ International Organization for Migration (IOM): Syrjinnän vastainen käsikirja (2003, s. 9).

²⁴ Ks. esim. Terveyskirjasto (2014): Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö.

itse päättämään mihin aikaan tulee töihin tai hoitamaan joskus työpäivän aikana jonkun oman asian, näyttää olevan selkeä yhteys terveyteen - varsinkin naisilla. Työstressillä puolestaan on paitsi merkittäviä yksilöllisiä (altistuminen sydäntauteille, unettomuus, ahdistuneisuus jne.²⁵), myös tuottavuutta heikentäviä seuroksia.²⁶

Heikompien vaikutusmahdollisuuksien lisäksi SAK:laisilla aloilla työskentelevät naiset raportoivat miehiä useammin havainneensa (nais)sukupuoleen ja työsuhteen epätyypillisyyteen perustuvaa syrjintää. Lisäksi naiset ovat joutuneet tämän tutkimuksen perusteella työssään selvästi useammin sekä henkisen että fyysisen väkivallan tai sen uhan uhreiksi.

Tutkimuksessa ei kartoitettu esimerkiksi seksuaalisen häirinnän kokemuksia. Osa vastaajista on tosin mielessään voinut lukea seksuaalisen häirinnän osaksi henkistä väkivaltaa tai naisiin kohdistuvaa syrjintää. Koska asiaa ei kuitenkaan kummankaan kysymyksen kohdalla eksplisiittisesti ilmaistu, on vastausten perusteella vaikea tehdä päätelmiä naisten tai miesten kokeman seksuaalisen häirinnän määrästä SAK:laisilla aloilla. Tämä onkin syytä pitää mielessä seuraavaa työolobarometria laadittaessa. Voi myös olla, että syrjintää koskeva kysymyksenasettelu²⁷ johdatti naisia keskittymään nimenomaan palkkasyrjintään ja muihin vahvasti itse työhön tai työssä etenemiseen liittyviin seikkoihin.

Samasta ja samanarvoisesta työstä kuuluu Suomen perustuslain mukaan maksaa samaa palkkaa. Valitettavasti se, onko kyse sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä, jää monissa tilanteissa epäselväksi, koska palkkoja vertailtaessa tulisi kyetä ottamaan mahdollisimman monipuolisesti huomioon esimerkiksi työtehtäviin liittyvä vastuu, kuormitus, työtehtävien laatu sekä työolot.²⁸ Näitä on kuitenkin jo objektiivisestikin vaikea määritellä.

Eräs naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin usein tarjottu selitys liittyy työmäärään eli muun muassa siihen, että naiset tekevät enemmän osa-aikatyötä ja vähemmän ylitöitä rahallista korvausta vastaan. Kuitenkin, kuten luvussa kaksi tuli selvästi esiin, oli sukupuolella selkeä yhteys henkilön palkkaan²⁹ myös erilaisissa työsuhteen tyypin ja työmäärän huomioivissa ryhmissä.

Tärkeäksi syyksi naisten ja miesten väliselle palkkaerolle esitetään usein myös segregatiota eli eriytymistä. Segregatiolla viitataan esimerkiksi naisten ja miesten ja-

²⁵ Lähde: <http://www.turvallisuus uutiset.fi/sitenews/view/-/nid/7120/ngid/2>. Tuula Oksanen (2014) Työterveyslaitos.

²⁶ "Euroopan tasolla stressi on sosiaali- ja terveysministeriön mukaan toiseksi yleisin työhön liittyvä terveysongelma. On jopa arvioitu, että yli puolet menetetyistä työpäivistä liittyy stressiin ja muihin psykososiaalisiin riskeihin." (lähde, ks. kohta 25)

²⁷ K48: "Työpaikalla voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, koulutukseen pääsyssä jne. Oletteko havainnut työpaikallanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu johonkin seuraaviin asioihin?"

²⁸ Sosiaali- ja terveysministeriön kampanja www.puhutaanpalkoista.fi: "Työtehtävät ovat samanarvoisia, jos vastuu, kuormitus, työtehtävien laatu ja työolot ovat keskenään samantasoisia".

²⁹ Mitattu tuloluokissa: (1) -2000, (2) 2 001–3 000, (3) 3 001–4 000, (4) yli 4 000 euroa bruttona/kk. Ks. kohta 8.

kautumiseen eri sektoreille ja ammatteihin. Yksi tasa-arvon edistämisen keino ovatkin erilaiset segregaatioon purkamiseen tähtäävät toimet ja hankkeet. Niiden avulla pyritään muuttamaan asenteita, normeja ja uskomuksia siitä, mikä kuuluu tai ei kuulu naisten ja miesten työhön. Asennemuutosta voidaan tasa-arvohankkeissa tavoitella vaikkapa sekoittamalla tarkoituksella sukupuolittavien käytänteiden "pakkaa". Koulussa voidaan monipuolistaa matematiikan tehtäviä lisäämällä kysymyksiin tyypillisesti tyttöjen elämänpiiriin kuuluvia aiheita, tai työelämään tutustumisjaksojen yhteydessä kannustaa tyttöjä teknisille aloille. Segregatiota purkamalla yksilölle voidaan luoda myös paremmat mahdollisuudet suuntautua itseä oikeasti kiinnostavan työhön.³⁰

Sukupuolten sijoittuminen eri ammatteihin ei kuitenkaan ole mikään kaiken kattava selitys, sillä sen on havaittu selittävän vain noin 30–50 prosenttia tuloeroista.³¹ Naiset saavat huomionpäästä palkkaa monesti myös silloin kun alakohtaisuus otetaan huomioon. Palkkaerot ilmenevät myös tilanteissa, joissa työn samanlaisuudesta ja samanarvoisuudesta tulisi olla täysi varmuus. Esimerkiksi naispuolisen toimistosiivoojan palkka on keskimäärin 1 839 euroa ja miespuolisen 2 102 euroa. Miehet tienaa naisia paremmin myös teknillisillä aloilla: esimerkiksi sähköasentajan palkka on naisilla keskimäärin 2 552 euroa ja miehillä 3 176 euroa.³² Naisten palkkojen onkin havaittu olevan miesten palkkoja matalampia myös kaikilla koulutusasteilla ja esimerkiksi eri aloilla (yksityinen sektori, valtio, kunnat).³³

Vaikka segregaatian purkamiseen tähtäävillä hankkeilla on onnistuttu saamaan hieman enemmän naisia miesvaltaisille aloille, eivät matalapalkkaiset naisvaltaiset alat (luonnollisestikaan) houkuttele miehiä.³⁴ Itse segregaatian purkamisen merkitys tasa-arvon edistämässä on myös kyseenalaistettu. Tällöin segregatiota ei välttämättä nähdäkään itsessään ongelmana. Ongelmana pidetään enemminkin sitä, että naisvaltaisia aloja yksinkertaisesti arvostetaan vähemmän, mikä näkyy huomommissa työehdoissa ja palkoissa.³⁵ Tällöin voidaan esittää perustavanlaatuinen kysymys: Kuka saa lopulta vallan päättää, millainen työ on arvokasta, millaista työtä arvostetaan, ja miten se näkyy palkoissa?

Jos sukupuolten välisiä palkkaeroja halutaan tasoittaa, tulisi tasa-arvohankkeiden lisäksi kiinnittää erityishuomiota valtion taholta tulevaan sääntelyyn (Pajunen, 2006).³⁶ Lain mukaan kaikilla yli 30 työntekijän työpaikoilla on laadittava vuosittain tasa-arvosuunnitelma. Sen on sisällettävä ainakin seuraavat asiat³⁷: 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, 2) suunnitelma toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi

³⁰ Laajempi kuvaus segregaatian purusta ja tasa-arvohankkeista löytyy työ -ja elinkeinoministeriön (2012) selvityksestä Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt – Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta.

³¹ Reija Lilja (2012). Sukupuolten väliset palkkaerot Suomessa.

³² www.puhutaanpalkoista.fi

³³ Tilastokeskus: Naiset ja miehet Suomessa 2014.

³⁴ Pirjo Pajunen (2006). Pitkää, pätkeä silppua – SAK:n järjestötutkimus 2005. Tasa-arvoraportti.

³⁵ Ks. kohta 30.

³⁶ Ks. kohta 34.

³⁷ Lähde: Marja Erkkilä (2005). Luottamushenkilön tasa-arvo opas. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki työpaikalla.

ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi, sekä 3) arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Kohdassa 1 tulee tehdä palkkakartoitus, jossa on tarkasti eriteltyinä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin, tehtäväluokitus sekä naisten ja miesten palkat ja palkkaerot. Tasa-arvosuunnittelun on havaittu tuottavan tuloksia, sillä suunnitelman laatineilla työpaikoilla henkilöstö koki, että tasa-arvon edistämiseksi oli tehty asioita.³⁸ Lainsäädäntö voidaankin nähdä yhtenä tärkeimmistä, ellei jopa tärkeimpänä³⁹ keinona syrjinnän vastaisessa työssä.

³⁸ Tilastokeskuksen (2003) työolotutkimus; ref. Erkkilä Marja (2005, s.23): Luottamushenkilön tasa-arvo opas. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki työpaikalla.

³⁹ (IOM, 2003, s.9)

10. LÄHTEET

Brenda Major, Richard H. Gramzow, Shannon K. McCoy, Shana Levin, Toni Schmader & Jim Sidanius (2002). Perceiving Personal Discrimination: The Role of Group Status and Legitimizing Ideology, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, s. 269–282.

IOM: International Organization for Migration (2003). Syrjinnän vastainen käsikirja.

Inkeri Tanhua (2008). Motivaatio ja viestintä yrityksen tasa-arvosuunnittelussa. ESR. World of Management (WOM).

Marja Erkkilä (2005). Luottamushenkilön tasa-arvo opas. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki työpaikalla.

Pirjo Pajunen (2006). Pitkää, pätkeä, silppua. Tasa-arvoraportti. SAK:n järjestötutkimus (2005).

Reija Lilja (2012). Sukupuolten väliset palkkaerot Suomessa. (www.minna.fi) Palkansaajien tutkimuslaitos. Artikkelin (2012) on tiivistetty ja osin muokattu versio kirjoittajan *Talous & Yhteiskuntalehden* 2011/4 artikkelista. "Pitkän linjan tasa-arvotutkimusta", s. 50–56. Haettu osoitteesta: http://www.minna.fi/web/guest/sukupuolten_palkkaerot_reija_lilja;jsessionid=ED-CBF612F0BE9CDDF2FE4B50866691C4?HYPERLINK

SAK:n Työolobarometri (2012).

Schwartz Shalom & Bilsky Wolfgang (1987): Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, s. 550–562.

Sosiaali- ja terveysministeriön kampanja: <http://www.puhutaanpalkoista.fi/>.

Tilastokeskus (2003). Työolotutkimus; ref. Erkkilä Marja (2005): Luottamushenkilön tasa-arvo opas.

Tilastokeskus, Naiset ja miehet Suomessa 2014. <http://www.stat.fi/ajk/julkistamiskalenteri/kuvailusivu.html?ID=10367>

Terveyskirjasto (2014): Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Haettu osoitteesta: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013

Tuula Oksanen (2014). (Työterveyslaitos). www.turvallisuus uutiset.fi Haettu osoitteesta: <http://www.turvallisuus uutiset.fi/sitenews/view/-/nid/7120/ngid/2>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Hakaniemenranta 1, PL 157
00531 Helsinki
puhelin 020 774 000
www.sak.fi

SAK