

**Kun naisen euro on
76 senttiä,
niin miehen euro on
75 senttiä - Mitä ne
kertovat? -
Tasa-arvoinen tutki-
mus palkkaerosta**

Pauli Sumanen

LuK, työaika- ja palkkatasa-arvotutkija, eläkkeellä

TRIGGER WARNING

Tämä kirja purkaa myytin ”naisen euro on 80 senttiä”. Jos uskot feminismiin, naistutkimukseen tai sukupuolentutkimukseen tämän kirjan paljastukset saattavat ahdistaa. Totuus ahdistaa joitakin henkilöitä.

Vastalääkkeeksi suositellaan lukemaan esimerkiksi Milja Saaren väitöskirjaa (TANE-julkaisu 17/2016) [1] , Paula Koskinen Sandbergin väitöskirjaa (verkossa) [2] sekä Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28: ”Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen” [3] . Ahdistuksen pitäisi helpottaa välittömästi, sillä niissä esitetään täysin vastakkainen näkökanta samapalkkaisuuden laskentaan kuin tässä kirjassa.

Pauli Sumanen

Kun naisen euro on 76 senttiä, niin miehen euro on 75 senttiä - Mitä ne kertovat? – Tasa-arvoinen tutkimus palkkaerosta

ISBN 978-952-94-3062-8 PDF (Painetusta kirjasta osa 1 Tasa-arvoinen tutkimus palkkaerosta)

Muut

ISBN 978-952-94-3061-1 (nid.) Painopaikka Grano Oy, Vantaa

ISBN 978-952-94-3340-7 PDF Painetusta kirjasta osa 2 (Palkkaeropolitiikkaa)

ISBN 978-952-94-3107-6 PDF Painetusta kirjasta osa 1 englanniksi

When a woman's euro is 76 cents so the man's euro is 75 cents – What do they tell us

Pdf-tiedostoja voi lukea ja kopioida osoitteesta: www.tasa-arvo.com

Kirjoittaja on vapaa tutkija. Tutkimukseen ei ole saatu rahoitusta mistään.

LYHYT YHTEENVETO TUTKIMUKSESTA

Kirjassaan ”Suomalainen nainen ja mies” Helsingin Yliopiston dosentti Elina Haavio-Mannila esitti vuonna 1968 hypoteesin, että ansioero miesten ja naisten välillä saattaa johtua siitä, että miehet panostavat naisia enemmän työntekoon. Hän tutki tilastoista miesten ja naisten ansioeroa. Lainaus: ”Tässä ei ole selvitetty sitä, tekevätkö miehet ja naiset yhtä paljon työtä näiden erisuuruisten palkintojen saavuttamiseksi. Eräät tiedot esimerkiksi lääkärien ja hammaslääkäreiden työstä osoittavat, että naisten pienemmät tulot liittyvät siihen, että he tekevät päivittäin vähemmän työtä kuin miehet.” Tätä hypoteesia ei ole sen koommin tutkittu.

Samanarvoisen työpanoksen huomioimista ovat vaatineet EU, YK, ILO, EU-tuomioistuin, EU-parlamentti ja monet muut tahot ja tutkijat. Ne vaativat, että palkkaeroa laskettaessa otetaan huomioon kvantitatiivinen tuottavuus (tehdyt työtunnit) ja kvalitatiivinen tuottavuus (työteho tunnissa), joka on saanut uuden suomalaisen nimen ”työstä suoriutuminen”.

Ei-syrjiviä palkkaeriä ovat edellä lueteltujen tahojen mukaan mm. ylityökorvaukset, lisät epämukavista työajoista ja työolosuhteista. Ei-syrjiviä lisiä ovat kaikki sellaiset lisät, jotka on määriteltä laissa tai työehtosopimuksissa ja joista maksetaan miehille ja naisille yhtäläisen periaatteen mukaan.

Tässä tutkimuksessa laskemme, niin kuin edellä mainitut tahot ja Suomen perustuslaki, tasa-arvolaki ja maatiaisjärki vaativat, jotta pääsemme mahdollisimman lähelle tasa-arvoisesti tehtyä palkkaerolaskelmaa. Tuloksemme ei varmaankaan ole lopullinen totuus, mutta mielestämme se on paras mahdollinen laskelma tähän mennessä, kun otamme huomioon Elina Haavio-Mannilan hypoteesin ja tasa-arvon vaatimukset.

Lopputulos: Tasa-arvoisesti laskettuna miehet saavat keskimäärin normaalina työaikana normaaliolosuhteissa tehdystä tunnin työpanoksesta 75 senttiä bruttona ennen ennakonpidätystä ja 68 senttiä nettona pankkitililleen palkkaa ja eläkettä, aina kun naiset saavat samansuuruisesta työpanoksesta euron.

**Palkansaaajanaisten ansiotaso on noin 76 %
palkansaaajamiesten ansiotasosta.
Palkansaaajamiesten palkkataso on noin 75 %
palkansaaajanaisten palkkatasosta.**

Tämä tuntipalkkavertailu on tehty koko elämän kaaren ajalta, asevelvollisuusajan maanpuolustustunnit huomioituna, palkkana ja työeläkkeenä samansuuruista tasa-arvoista tunnin työpanosta kohden. Tässä laskelmassa ei ole otettu kantaa siihen, onko miesten ja naisten tekemä työ keskimäärin vaativuudeltaan samanarvoista eikä muihin luvussa 7 mainittuihin palkkaan vaikuttaviin taustatekijöihin. Ne on jätetty huomioimatta datan puuttuessa.

Myytti naisen eurosta on murrettu.

Asiasanat: Ansiotaso, palkkataso, palkkaero, tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka

Sisällysluettelo

Sivu

LYHYT YHTEENVETO TUTKIMUKSESTA 3

KESKEISTÄ SANASTOA 7

OSA 1 MAHDOLLISIMMAN TASA-ARVOISELLA TAVALLA TEHTY PALKKAEROTUTKIMUS TEHTYÄ TYÖTUNTIA KOHDEN LASKETTUNA

LUKU 1 ESIPUHE 10

LUKU 2 KVANTITATIIVINEN TUOTTAVUUS JA ANSIOTASO 28

LUKU 3 KVALITATIIVISEN TUOTTAVUUDEN VAIKUTUS
ANSIOTASOON 43

LUKU 4 MITÄ EI-SYRJIVIÄ LISIÄ TULEE VIELÄ POISTAA,
JOTTA PALKKAVERTAILUSSA VERRATAAN TASA-
ARVOISIA PALKKASUMMIA KESKENÄÄN? 56

LUKU 5 ELÄKKEEN OTTAMINEN HUOMIOON 58

LUKU 6 ASEVELVOLLISUUDEN OTTAMINEN HUOMIOON
TASA-ARVOISESSA PALKKAVERTAILUSSA KOKO ELÄMÄN
KAARELLA 61

LUKU 7 MUUT SEIKAT, JOTKA TULISI OTTAA HUOMIOON
TASA-ARVOISESSA PALKKAVERTAILUSSA 67

LUKU 8 PALKKAERO NETTOPALKASTA LASKETTUNA 70

YHTEENVETO OSASTA 1 72

Ne luvut painetun kirjan osasta 2, jotka eivät ole palkkaeropolitiikkaa

LUKU 11 JAKOLASKU HÄVITTÄÄ LÄHTÖTIEDOT JAKAJASTA JA JAETTAVASTA	74
LUKU 12 PALKKAEROLLA SAMASSA TYÖPAIKASSA SAMASSA AMMATISSA EI OLE YHTEYTTÄ KOKO KANSANTALouden PALKKAEROIHIN	78
LUKU 13 KUNTASEKTORIN NAISSAIRAANHOITAJIEN JA YKSITYISEN SEKTORIN MIESINSINÖÖRIEN VÄLINEN PALKKAVERTAILU	83
LUKU 15 TEHTÄVÄ LUKIJALLE: MITEN SINÄ HYVÄKSYT TASA-ARVOISEN PALKKAERON LASKEMISEN?	92
LIITE 1 ILO 100 –SOPIMUS	96
LIITE 2 TASA-ARVOINEN PALKKAKARTOITUSMALLI	98
TAKAKANSI	112
LÄHDEVIITTEET OSAAN 1	113

KESKEISTÄ SANASTOA

PALKKAERO

Bruttopalkkaerolla (adjusted gender hourly gross wage gap) tarkoitetaan tässä tutkimuksessa palkansaajamiesten ja naisten bruttotuntipalkkojen (palkka ennen veroja ja veroluonteisia maksuja) välistä eroa laskettuna koko elämänskaaren ansioista, työeläkkeistä ja tehdyistä työtunneista mahdollisimman tasa-arvoisesti. Vertailussa ovat huomioituina (adjusted) kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tuottavuus, epämukavien työaikojen ja työolosuhteiden lisät sekä asevelvollisuusajana tehdyt maanpuolustustyötunnit. Luvussa 7 kerrotaan niistä palkkoihin vaikuttavista muuttujista, joita ei huomioida datan puuttuessa.

Nettopalkkaero (adjusted gender hourly net wage gap) saadaan vastaavasti laskettuna siitä rahasummasta, joka palkansaajalle maksetaan pankkitilille nettona, kun verot ja veroluonteiset maksut on vähennetty ansioista.

ANSIOERO

EU:n virallinen ansioero (unadjusted gender hourly wage gap) lasketaan jakamalla miesten ja naisten kuukauden bruttoansiot, joista on vähennetty tuntiperäisesti maksetut ylityölisät, miesten ja naisten kuukauden maksetuilla työtunneilla. Siinä ei siis huomioida tehtyjä työtunteja.

Suomen virallinen ansioero (unadjusted gender monthly pay gap) lasketaan vertaamalla miesten ja naisten bruttokuukausiansioita, joista on vähennetty tuntiperäisesti maksetut ylityökorvaukset (miehillä noin 3,2 % palkkasummasta, naisilla noin 1,2 % palkkasummasta), keskenään. Tässäkään ei huomioida tehtyjä työtunteja. Tuntipalkkaisille kuukausipalkka saadaan keinoitekoisesti kertomalla bruttokeskituntipalkka luvulla 170 (tuntia kuussa).

Eläketurvakeskuksen laskema ansioero on laskettu niistä bruttoansioista, jotka ovat mukana eläkekertoimen laskennassa, joten esimerkiksi ylityölisät ovat mukana. Osakuukausipalkan laskuun ETK:lla on oma sääntönsä. Tehdyillä työtunneilla ei ole mitään tekemistä ETK:n laskelmien kanssa.

ANSIOTASOEROJA ON HELPPOA MITATA

Kun verrataan kahden henkilön/ryhmän eroa ansiotasossa, silloin verrataan bruttotunti-/bruttokuukausiansioita keskenään tasa-arvosta välittämättä. Palkansaajanaisten ansiotaso on noin 76 % miesten ansiotasosta.

PALKKATASOEROJA ON VAIKEAA/MAHDOTONTA MITATA

Palkkataso tulee laskea samaa mittayksikköä kohden kvalitatiivisessa tuottavuudessa (tehdyt työtunnit) ja kvalitatiivisessa tuottavuudessa (samanlaatuinen työteho tunnissa). Laskelmasta on poistettava epämuikavien työolosuhteiden ja työaikojen sekä muut ei-syrjivät lisät. Lisäksi vertailussa on otettava huomioon koko elinkaaren aikana tehdyt työtunnit sekä palkkaan liittyvä työeläke. On otettava huomioon luvussa 7 mainitut palkkaan vaikuttavat ei-syrjivät taustamuuttajat, vaikka me emme olekaan datan puuttuessa pystyneet tekemään niin. Palkansaajamiesten palkkataso on noin 75% naisten palkkatasosta mahdollisimman tasa-arvoisesti laskettuna.

KVANTITATIIVINEN TUOTTAVUUS

EU määrittelee kvantitatiivisen tuottavuuden esimerkiksi päätöslauselmassa 2008/2012(INI) näin: ”fyysiset läsnäolotunnit työpaikalla”. Työpaikka on tässä laaja käsite. Se riippuu työnantajan tulkinnasta, missä ja milloin palkansaajan voidaan katsoa hyväksyttävästi tekevän työtä työnantajan hyväksi. Se voi olla työnantajan tiloissa, kotona, julkisessa liikennevälineessä, asiakkaan luona jne. Kvantitatiivista tuottavuutta parannetaan yleisesti etenkin korkeakoulutettujen ihmisten keskuudessa tekemällä ns. raportoimattomia ylityöitä. Ajankäyttötutkimuksen tutkimusajankohtana teki yli 40-tuntista työviikkoa noin 33 % miehistä ja noin 17 % naisista. Kaikkiaan ylityötunteja miehet tekevät yli neljä kertaa enemmän kuin naiset. Sen sijaan tuntiperustaisesti korvattuja ylityötunteja tekivät miehet hieman alle 2 % ja naiset hieman alle 1 % vuosityöajastaan.

KVALITATIIVINEN TUOTTAVUUS

Jokaiseen työhön on olemassa (joskus toki epämääräinen) normi, mikä työsuorite voidaan katsoa laadullisesti ja määrällisesti hyväksyttäväksi työsuoritteeksi tunnissa. Normin alittamisesta työnantaja voi antaa ensin varoituksia ja jos ne eivät auta, työsuhde voidaan lopettaa. Riitatapaukset voidaan viedä oikeuteen. Normin ylittamisestä työntekijäjärjestöt vaativat normin ylittävää palkkaa. Tuntipalkkaisilla käytetään yleisesti töiden erilaisia urakointeja, kuukausipalkkaisilla palkitseminen muotoja ovat provisiot, henkilökohtaiset ja ryhmätuotantopalkkiot, tulospalkkiot jne. Yleisten palkankorotusten yhteydessä ja niiden välissä voidaan antaa henkilökohtaisia palkankorotuksia hyvästä työstä suoriutumisesta.

TEHTY TYÖAIKA

ILO on määritellyt tehdyn työajan esimerkiksi julkaisussa ILO Bulletin of Labour Statistics, 2001-1[4]. Siinä sanotaan mm., ettei ruoka-aika, jolta maksetaan palkkaa, ole tehtyä työaikaa. EU:n työaikadirektiivi määrittelee taas työajaksi sellaisen päivystysajan, joka tehdään työpaikalla. Kotona tehty päivystys (varallaoloaika) taas ei ole tehtyä työaikaa. Se, onko matkatyötä tekevän matka-aika työaikaa kokonaan, osittain vai ei lainkaan, riippuu työ- tai työehtosopimuksesta. Monenlaisia käytäntöjä on olemassa.

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

Työaikalaissa/työsopimuksessa/työehtosopimuksessa **määritelty säännöllinen työaika** tarkoittaa sitä minimityöaikaa, joka palkansaajan on tehtävä viikossa, jotta työnantajalla on velvollisuus maksaa hänelle sovittua palkkaa. Työaikalaissa (1996) on määritelty ne henkilöt ja työn muodot, joita Työaikalaki koskee.

Säännölliseen työaikaan kuuluvat ei-tehdyistä työtunneista mm. arkipyhätunnit, vuosilomatunnit, ruokailuun käytetty aika, jos siltä ajalta maksetaan palkkaa, sairasaajan palkka, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, lyhytaikainen lapsen sairaudesta johtuva vanhempainvapaa, työnantajan määräämän koulutuksen aikainen vapaa, luottamusmiestunnit; kaikki edellä mainitut vain niillä ehdoilla, jotka on mainittu työsuhtesopimuksessa tai työehtosopimuksessa. Säännölliseen työaikaan eivät kuulu ylityötunnit, maksetaan siltä ajalta palkkaa tai ei. Säännöllinen työaika ei saa ylittää 40 tuntia viikossa pitkältä aikaväliltä mitattuna.

SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN PALKKA TAI ANSIO

Tilastokeskuksen tilastoissa ja Suomen virallisessa ansioerotiedossa kummittelee sanonta ”säännöllisen työajan palkka (tai ansio)”. Siinä jaetaan disinformaatiota. Suomen palkkausjärjestelmät ja työaikalaki ovat niin avonaisia kaikenlaisille tulkinnoille siitä, miltä ajalta ansioita maksetaan, että verotiedoista tai Tilastokeskuksen palkka-aineistosta on mahdotonta saada läheskään kaikilta palkansaajilta eritellyksi sitä ansion osaa, joka maksetaan säännölliseltä työajalta.

LÄHISUHDEVÄKIVALTA

Lähisuhdeväkivaltaa ovat miehen ja naisen välinen psyykkinen ja fyysinen väkivalta, miehen tai naisen lapsiin kohdistama väkivalta ja miehen tai naisen sikiöön kohdistama fyysinen ja/tai kemiallinen (alkoholi, lääkkeet, huumeet, tupakkatuotteet) väkivalta.

OSA 1 MAHDOLLISIMMAN TASA-ARVOISELLA TAVALLA TEHTY PALKKAEROTUTKIMUS TEHTYÄ TYÖTUNTIA KOHDEN LASKETTUNA

LUKU 1 ESIPUHE

1.1 Tutkimuksen oikeudellinen ja tasa-arvonäkemystausta

Seuraavassa esitetään yhdeksän pääseikkaa, jotka tulee huomioida tasa-arvoista palkkavertailua tehtäessä, jotta se on tehty Suomea sitovien kansainvälisten ja kotimaisten päätösten mukaisesti:

1. Ensimmäinen virallinen Suomen ratifioima kansainvälinen sopimus, jossa otetaan kantaa sukupuolten palkkaeroon, on ILO 100 – sopimus 29.6.1951 (virallinen versio liitteessä 1). Suomi ratifioi sen vuonna 1963. Siinä sanotaan mm: ” 1 artikla: Tässä sopimuksessa

a) sanonta "palkka" tarkoittaa varsinaista pohja- tai vähimmäispalkkaa sekä kaikkia muita palkkaetuja, jotka työnantaja suoraan tai välillisesti suorittaa työntekijälle työsuhteen perusteella joko rahana tai luontoisetuina;

b) sanonta "sama palkka samanarvoisesta työstä miehille ja naisille" tarkoittaa palkkaperusteita, jotka on määrätty ilman työntekijän sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää.”

Lisäksi siinä on otettu kantaa, mitä pohjapalkkaan tulevia lisiä otetaan huomioon. Tässä ote: ”3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.”

Eli ei-syrjivät lisät, joita maksetaan sukupuolesta riippumatta samojen taulukoiden mukaan, on erotettava palkkavertailuista. Suomenkielinen käännös on niin kryptistä (googlatkaa!) ja vain englanninkieliset ja ranskankieliset versiot ovat virallisia, joten liitteenä on englanninkielinen versio. Huomio: **Ei sanota: Samasta työstä sama palkka, vaan**

samanarvoisesta työstä sama palkka. Ei ole esimerkiksi samanarvoista, jos joku tekee pienemmän työpanoksen kuin toinen!

2. Toinen merkittävä kansainvälinen sopimus, jossa on määritelty sukupuolten välinen palkkaero, on Rooman sopimus vuodelta 1957[5]. Rooman sopimus loi Euroopan talousyhteisön. Siinä sanotaan mm. näin:
141 artikla

1. Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

2. Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna. Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että:

- a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan;
- b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä.

Kohta a viittaa kvalitatiiviseen tuottavuuteen (työteho aikayksikössä) ja kohta b kvantitatiiviseen tuottavuuteen (lääsnäolotunnit työn parissa).

Suomi liittyi Euroopan Unioniin 1995, jolloin samansanainen artikla oli Maastrichtin sopimuksessa ja nykyisessä Lissabonin sopimuksessa se on artikla 157.

3. Suomessa edellisissä sopimuksissa mainittuun tuottavuuteen kiinnitti huomionsa Elina Haavio-Mannila. Suomen ensimmäinen sosiologinen tutkimus tasa-arvosta ilmestyi 1968. Se on Elina Haavio-Mannilan tutkimus kirjana ”Suomalainen nainen ja mies” (WSOY Porvoo, 1968) [6]. Tässä naistutkimuksen perusteoksessa hän vertaa sivulla 69 neljältä eri vuodelta eri ammattiryhmien naisten ansioiden prosenttiosuutta miesten ansioista. Lainaus: **”Tässä ei ole selvitetty sitä, tekevätkö miehet ja naiset yhtä paljon työtä näiden erisuuruisten palkintojen saavuttamiseksi. Eräät tiedot esimerkiksi lääkärin ja hammaslääkärin työstä osoittavat, että naisten pienemmät tulot liittyvät siihen, että he tekevät päivittäin vähemmän työtä kuin miehet (Haavio-Mannila 1964, Kääriä 1965/66).”**

Tämän Haavio-Mannilan hypoteesin mukaan yleisestikin palkkaeron syynä voi siis olla miesten ja naisten erisuuruinen työpanos. Tätä hypoteesia ei kukaan suomalainen (virallinen) tutkija ole osoittanut oikeaksi tai vääräksi tutkimuksessaan, sillä kukaan heistä ei ole tutkinut miesten ja naisten erilaisen kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tuottavuuden vaikutusta palkkoihin Haavio-Mannilan hypoteesin mukaisesti. Tätäkään käsissänne olevaa tutkimusta ei tarvitsisi julkaista, jos suomalaiset palkkaerotutkijat olisivat vuosikymmenien varrella ymmärtäneet, mitä Elina Haavio-Mannilan esittämä hypoteesi palkkaeron mahdollisesta syystä tarkoittaa.

4. Vuonna 1998 EU-tuomioistuin linjasi Ruotsia käsitelleessä tapauksessa (Jämo C-236/98) [7] koskien yötyöläisiä, että palkkavertailuun ei pidä ottaa mukaan palkanlisää, joka maksetaan epämukavista työajoista. Tämä sama vaatimus ei-syrjivien lisien poistamisesta on ILO-100 – sopimuksessa.

5. Vuonna 2004 ilmestyi Samapalkkaisuusohjelman perustamisen selvitys ex. tasa-arvovaltuutetulta: ”Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:13, Tuulikki Petäjäniemi: Selvitys hallituksen samapalkkaisuusohjelman rakentamisen edellytyksistä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. [8] ”. Siinä hän sanoo sivulla 16: ”Vakiintunut käsitys työmarkkinoilla ja oikeuskäytännössä on, että **kokoaikaisesta ja osa-aikaisesta työskentelystä sekä yli- ja lisätöistä tai erilaisista olosuhdelisistä johtuvat palkkaerot ovat hyväksyttäviä.**” Hän sanoo siis, että kvantitatiivinen tuottavuus on huomioitava ja että ei-syrjivät lisät on poistettava samapalkkaisuutta verrattaessa.

6. Vuonna 2006 hyväksytty samapalkkaisuusdirektiivi 2006/54/EY [9] ei määrittele samapalkkaisuutta eikä palkkaeron laskentatapaa kuin työeläkkeiden osalta. Mutta se sanoo johdannon kohdassa 37: ”Jotta syitä miesten ja naisten erilaiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ymmärrettäisiin paremmin, olisi kehitettävä ja analysoitava vertailukelpoisia sukupuoleen perustuvia tietoja ja tilastoja ja asetettava ne saataville asianmukaisilla tasoilla.”

Direktiivi ei määrittele, mitä se tarkoittaa sanalla ”vertailukelpoinen”. Tässä on siis turvauduttava Euroopan Unionin muiden toimielinten määritelmiin ja EU-tuomioistuimen päätöksiin.

Johdannon kohdassa 13 direktiivi sanoo: ” Yhteisöjen tuomioistuin määritteli asiassa C-262/88 17 päivänä toukokuuta 1990 antamassaan tuomiossa, että **kaikenlaiset työeläkkeet muodostavat osan palkasta perustamissopimuksen 141 artiklan mukaisesti.**”

7. Vuonna 2008 EU-parlamentin naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta (FEMM, jossa oli 31 naista, 4 miestä) ideoi ja valmisti päätöslauselman, jossa se suosittelee EU-parlamentille, että tuottavuus huomioidaan tasa-arvoisessa palkkaerolaskelmassa.

EU-parlamentti hyväksyi FEMM:n suosituksen päätöslauselmassa 2008/2012(INI) ”Suositukset miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta” [10].

Siinä sanotaan (ote kohdasta G):”G. katsoo, ettei palkkaero perustu pelkästään bruttotuntipalkkojen eroihin, vaan että pitäisi ottaa huomioon myös yksittäiset palkat, ammatillinen osaaminen, työn organisointi, ammatillinen kokemus ja **tuottavuus, joita on arvioitava ei vain määrällisesti (fyysiset läsnäolotunnit työpaikalla), vaan myös laadullisesti, ...**” Kaikki Suomen paikalla olleet parlamenttiedustajat äänestivät hyväksymisen puolesta, sukupuoleen ja puoluekantaan katsomatta.

8. Vuonna 2009 julkaistaan raportti: ”Työelämän tasa-arvopolitiikka”, tekijä: Julkunen, Raija, teoksen nimi: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53, Raportti hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa varten[11].

Lainaus raportista: ”Tasa-arvohallinto on tuottanut ja hankkinut uutta tietoa palkkaeroa synnyttävistä mekanismeista. Esimerkiksi EU:n työllisyysstrategian kansallisen toimintaohjelman suvannut **Reija Lilja (2000) piti tärkeänä palkkakuilun hajottamista komponentteihinsa.** Näin voitiin myös paikantaa politiikan kohteita.”

Tosin sanoen: Mahdollista palkkaeroa on liki mahdotonta korjata, jos ei tunneta syitä komponentin tarkkuudella siihen. Siksi ansiot on hajotettava komponentteihin. **Kaikkien komponenttien on oltava tasa-arvoisia.** Erot kvantitatiivisessa ja kvalitatiivisessa tuottavuudessa miesten ja naisten välillä ovat niin huomattavia, ettei niitä voi jättää pois tasa-arvoisista laskelmista.

9. Vuonna 2012 EU-parlamentti hyväksyi FEMM:in kehittämän ja esittelemän päätöslauselman 2011/2285(INI) ”**Miehille ja naisille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka**” [12] . Siinä suositellaan, että **komission ja jäsenvaltioiden tulee laskea: ”Sukupuolten palkkaero, jonka ei pidä kattaa ainoastaan bruttotuntipalkkaa ja jossa on eroteltava tasoittamaton ja nettona laskettava sukupuolten palkkaero.”**

Onko näillä (INI)-pätöslauselmilla (2008/2012(INI) ja 2011/2285(INI)) oikeudellista vaikutusta? Outi Anttila sanoo väitöskirjassaan ”Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrynnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana” [56], että jos direktiivit eivät määrittele asiaa, soft law -pätöslauselmilla on oikeudellinen vaikutus. Lainaus Outi Anttilan väitöskirjasta kappaleesta ”Sukupuolten välinen tasa-arvo ja ns. pehmeä sääntely”: ”EU:n eri toimielimet ovat luoneet paljon oikeudellisesti ei-sitovia ns. soft law asiakirjoja tasa-arvon edistämiseksi. Tällaista pehmeää sääntelyä ovat muun muassa erilaiset suositukset, lausunnot, käytännesäännöt ja ohjeet, päätöslauselmat, suuntaviivat, puitestrategiat sekä toimintaohjeet.” Ja: ”SEUT 288.5 artiklan mukaan suositukset ja lausunnot eivät ole oikeudellisesti sitovia. Niillä voi kuitenkin olla oikeudellista vaikutusta esimerkiksi direktiivien tulkinnassa, jolloin ne vaikuttavat EU-säädösten sisällön määräytymiseen. EU-tuomioistuin on todennut, että kansallisilla tuomioistuimilla on velvollisuus ottaa huomioon myös EU:n soft law – instrumentit kansallista oikeutta tulkitessaan.”

Mitä em. kohdista 1-9 seuraa?

Tällä hetkellä kaikki yllä olevat 9 kohtaa jätetään huomioimatta Suomen virallista palkkaeroa laskettaessa. Kun feministien valtaamat viralliset tasa-arvoelimet ja STM:n tasa-arvovyksikkö eivät ole toteuttaneet EU:n samapalkkaisuusdirektiivin vaatimuksia kehittää palkkaerolaskelmia, on meidän muiden tehtävä se. Tämä viranomaistottelemattomuus on ymmärrettävää sillä näin voidaan oikea kuva palkkaerosta peittää. Kun Tarja Halonen lausui virkaanastujaispuheessaan 1.3.2006: ”Naisen euro on edelleen vain 80 senttiä”, tästä myytistä tuli todellisuus eikä viranomaisten tarvitse omasta mielestään tehdä mitään.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kumota tämä ”virallinen totuus” eli myytti naisen eurosta ja kertoa, kuinka monta senttiä tasa-arvoisesti laskettuna nainen saa samansuuruisesta työpanoksesta, mistä miehelle maksetaan euro joko palkkana tai eläkkeenä.

Koska toisena tutkimusaineistona käytetään Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimusta, joka on edustava otos kaikista suomalaisista palkansaajista (virhemarginaali noin 2 - 3 %), sen parina ei voi käyttää Tilastokeskuksen palkka-aineistoa, sillä se ei ole edustava otos kaikista palkansaajista. Me käytämme palkansaajien ansiotietoina Verohallinnon palkansaajien valtionverotettavia palkkatuloja, koska ne kerätään kaikista Suomessa verotettavista kansalaisista. Sitä joudutaan korjaamaan, sillä siinä on mukana palkansaajien ylityö- ja muut lisät, sivutulot, jne.

Verohallinnon veroaineistoista ja Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen aineistoista neljä tamperelaista tutkijatohtoria Satu Ojala, Pasi Pyöriä, Hanna-Mari Ikonen ja Tuija Koivunen tekivät tutkimuksen, joka on julkaistu Pasi Pyöriän toimittamassa kirjassa ”Työelämän myytit ja todellisuus”, luku 8: ”Yrittäjien työaika ja tulot” [13]. Vuodelta 1999 he saivat tuloksen, että palkansaajamiesten keskituntiansio tehtyä työtuntia kohden oli 13,16 ja naisten 13,03 euroa tunnissa. Palkansaajanaisen euro oli siinä tutkimuksessa 99 senttiä. Tuloina he käyttivät kaikkien valtionverotettavien vuosiansioiden mediaanituloja, ei keskiarvotuloja. Naisten verotettavat mediaanitulot olivat heillä 78,8 % miesten vastaavista. Naisten verotettavien ansioiden keskiarvo oli noin 76 % miesten vastaavista vuonna 2017. Ansiotuloissa heillä on mukana ei-syrjiviä elementtejä, joita miehet saavat yleensä enemmän, kuten esimerkiksi ylityökorvaukset, työaika-, työolosuhde- ja tuottavuuslisät. Mutta tässä oli hyvä alku yrittää tehdä tasa-arvoinen palkkaerolaskelma, siitä tunnustus heille. Mahtoiatkohan he itsekään tietää, että he yrittivät laskea palkkaeroa lähes EU-sääntöjen mukaisesti, toisin kuin kaikki feministitutkijat tekevät.

1.2 Lyhyt esittely tutkimuksen periaatteista ja tuloksista

Suomen virallinen palkkaero Tilastokeskuksen laskemana ja STM:n tasa-arvoyksikön tulkitsemana on 16 %. Suomen valtion virallinen kanta on, että naisten säännöllisen työajan palkkataso on 16 % miesten palkkatasoa alempi. Sama ero löytyy myös EU-tilastoista, jonka luvun

Tilastokeskus laskee bruttotuntiansioista. Tässä tutkimuksessa osoitetaan, että kyseessä ei ole säännöllisen työajan palkka, vaan päätoimen kokonaistyöajan ansio, josta on vähennetty pyhätyölisät ja tuntiperustaisesti maksetut ylityölisät (vähennykset ovat yhteensä noin 2-3 % palkkasummasta). Tilastokeskuksen aineistossa on mukana satoja tuhansia palkansaajia, joilla aineistossa kuukausiansio ei ole säännöllisen työajan ansio vaan se on kokonaistyöajan ansio (esim. peruskoulujen, korkeakoulujen ja yliopistojen opettajat, julkisen sektorin ylemmät virkamiehet, yksityisen sektorin pääjohtajat, toimitusjohtajat, muut johtajat ja ylemmistä toimihenkilöistä ne, joille ei makseta ylityökorvauksia)

Lisäksi kyseessä ei ole ero palkkatasossa vaan ansiotasossa. Verotiedoista löytyy ero ansiotasossa (palkansaajanaisten ansiotaso on noin 76 % palkansaajamiesten ansiotasosta, riippuen verovuodesta), mutta siinä on mukana yli- ja pyhätyöt sekä palkkana verotettavat sivutulot ja kaikki muut palkkiot. Pääomatuloja ei ole palkkaverotiedoissa mukana. Ne ovat mukana tulotasossa, joka on yksi muista käytetyistä mittareista.

Suomen virallinen ”palkkaero” on Tilastokeskuksen ansiotasoindeksitilastosta laskettu kuukausiansioiden ero, ”unadjusted gender monthly pay gap”, suomennettuna tasoittamaton tai korjaamaton ero kuukausiansioissa. Laskelmassa käytetään Tilastokeskuksen kokoamaa palkka-aineistoa, joka ei ole edustava otos kaikista palkansaajista. Ansioista poistetaan sunnuntailisät ja tuntiperustaisesti maksetut ylityöpalkat, ei mitään muita lisiä. Eikä palkka-aineistossa ole tietoa tehdyistä työtunneista. EU-komission verkkojulkaisun mukaan EU:n virallinen sukupuolten välinen palkkaero lasketaan tuntipalkoista (unadjusted gender hourly wage gap).

Suomea sitovat kansainväliset sopimukset kertovat monista eri palkan määräytymisperusteista, jotka tulee huomioida tasa-arvoista palkkaeroa laskettaessa. Niistä keskeisimpiä ovat EU:n perussopimuksessakin mainitut kvantitatiivinen tuottavuus (tehdyt työtunnit) sekä kvalitatiivinen tuottavuus (tehdyn työn laatu ja työteho tunnissa). EU-tuomioistuimien on ottanut kantaa työeläkkeisiin, joita se pitää erottamattomana osana palkkaa. EU-tuomioistuimen päätöksen mukaan ei-syrjivät lisät tulee poistaa tasa-arvoisesta palkkavertailusta. Samaa vaaditaan ILO 100 -sopimuksessakin. Muista ei-syrjivistä palkan perusteista on taulukko myöhemmin tässä tutkimuksessa.

Suomen erityispiirteenä on, että täällä maanpuolustustöitä tekevät palkatun henkilöstön (noin 10 000) lisäksi vuosittain yli 20 000 palkatonta asevelvollista (ja lisäksi siviilipalvelusmiehet tekevät aseetonta työtä), joiden palkaton työpanos tulisi tasa-arvon nimissä ottaa huomioon sukupuolten palkkaeroa laskettaessa. Nyt Suomea ei voi verrata niihin maihin, joissa kaikki maanpuolustustyö tehdään työsuhteisena tai joissa asevelvollisille maksetaan palkkaa. EU-tuomioistuin on ottanut sen kannan, että aseellinen maanpuolustus sopii yhtä hyvin niin naisille kuin miehillekin (EU-tuomioistuimen päätös C-285/98) [14].

Tässä tutkimuksessa perehdytään edellä mainittuihin ja muihin Suomen virallisesta ”palkkaerolaskelmasta” puuttuviin tekijöihin ja tullaan lopputulokseen, että miehen bruttoansioeuro on noin 75 senttiä, kun se lasketaan tasa-arvoisella tavalla, tehdystä työtunnista elinaikana saatuna keskituntiansiona, jossa on mukana palkka ja siihen sidottu eläke, huomioidaan maanpuolustustyötunnit sekä ei-syrjivät palkanosat.

1.3 Ansiotasotilastoja

Kaikkien palkansaajanaisten keskimääräinen ansiotaso oli vuonna 2017 noin 76 % miesten ansiotasosta Verohallinnon verkkosivuston www.vero.fi mukaan.

YLE uutisoi näin: ”Vertaa omaa palkkaasi muihin: Naisen euro onkin vain 76 senttiä” 21.12.2017, Eemeli Martti, Anna Karismo [15].

Tässä on tyypillinen otsikko, jossa sekoitetaan ansioero ja palkkaero. Oikea otsikko kuuluisi: ”Vertaa omia ansioitasi muiden ansioihin”.

Samaan tulokseen päätyy Eläketurvakeskus, vaikkakin se laskee eron ihan omalla tavallaan.

Eläketurvakeskuksen aineisto kattaa kaikki tilastointivuonna työeläkejärjestelmän piiriin kuuluneet henkilöt. Ansiotietoja ETK on määrittänyt kaikille työssä olleille lukuun ottamatta yrittäjiä ja maatalousyrittäjiä. Tämä tarkoittaa kuukausitasolla noin 2,1–2,2 miljoonaa palkansaajaa.

ETK laskee kuukausiansiot palkansaajille kalenterikuukausien perusteella. Laskentaperiaatetta havainnollistetaan julkaisussa Suomen työeläkevakuutetut 2016: ”Palkansaaja oli työssä 20.8.–10.9. ja työeläkevakuutettu työansio oli 2 000 euroa. [16] Tällöin tilastoissa käytetty kuukausiansio oli $2\,000\text{ €} / 2 = 1\,000\text{ €/kk}$, koska työ on tehty kahden eri kuukauden aikana.”

Kun ETK:n aineistosta lasketaan keskiarvoansio kaikille suomalaisille nais- ja miespalkansaajille, saadaan tulos, jonka mukaan **vuonna 2016 naisten keskiarvoansio oli 76 prosenttia miesten keskiarvoansiosta.**

1.4 Tasa-arvoinen palkkatasovertailu

Minkä tuloksen antaa tasa-arvoinen palkkaerovertailu, jos se tehdään kansainvälisen oikeuden ja suomalaisen tasa-arvokäsityksen mukaan laskettuna?

Saamme tulokseksi, että palkansaajanaisen keskimääräinen tasa-arvoisesti mitattu palkkataso on Suomessa noin 33 % korkeampi kuin miehen laskettuna samansuuruista työpanosta kohden eläke-etuudet huomioiden, sillä **miehen euro on 75 senttiä.**

Tutkimus tehdään klassisia tieteitä hyväksi käyttäen. Jos niitä verrataan feministisiin tutkimusmenetelmiin, tässä käytetty tutkimusmenetelmä ei klassisuudestaan huolimatta ole feminististä empirismää, jossa *käytetään klassisia tutkimusmenetelmiä, mutta paremmin kuin miehet ja naisten ehdoilla.*

1.5 Feministiset tutkimusmenetelmät (ei käytetty tässä tutkimuksessa)

Kirjassa ”Avainsanat – 10 askelta feministiseen tutkimukseen” [17] Johanna Matero kertoo artikkelissaan ”Tieto”, että feminististen tietopien kolmijako on Sandra Hardingin ja Julia Kristevan käsittein 1. *feministinen empirismi*, joka olettaa naisten kykenevän miehiä objektiivisempaan tieteentekoon, 2. *stand-point-feminismi*, joka ottaa naisten kokemukset tiedon lähtökohdaksi sekä 3. *postmoderni feminismi*, joka suhtautuu skeptisesti ajatukseen täydellisen totuuden saavuttamisen mahdollisuudesta. Feminististä empirismää tarvitaan siksi, että

patriarkaalisen tieteen teoreetikot eivät ole olleet riittävän objektiivisia tai rationaalisia. Standpoint-feministit ovat kritisoineet klassisten tiedeideaalien mukaista tutkimusta siitä, ettei se vastaa naisten kokemuksia ja “postmoderni feminismi on pitkälti purkamisen feminismiä”. Sen kritiikki kohdistuu ennen kaikkea tieteeseen itseensä, mikä tekee siitä hyvin metateoreettista. Dekonstruoinnin kohteena ovat paitsi klassiset tiedeideaalit ja binaariselle ajattelulle rakentuva maailmankuva, myös käsityksemme totuudesta ja todellisuudesta.” “Siinä tieto, rationaalisuus ja objektiivisuus menettävät perustansa, jolle ne klassisen tiedekäsityksen mukaan ovat rakentuneet, tai ainakin tuo perusta purkautuu ja lähtee liikkeelle. Järjen ensisijaisuus tiedon tuottamisen prosesseissa kyseenalaistetaan.”

Emme usko siihen, että vain naiset voivat olla oikeassa, emmekä siihen, että naisten tuntemukset ovat aina totta, mutta uskomme siihen, että pitkässä juoksussa tiede korjaa virheensä ja totuutta lähestytään vähitellen. Ihmistä käsittelevissä asioissa absoluuttista totuutta tuskin on olemassa, mutta lähelle sitä voidaan mielestämme päästä myös klassisin menetelmin. Pyrimme klassisten tieteiden avulla laskemaan sukupuolten palkkaeron mahdollisimman tasa-arvoisesti.

1.6 Miesten ja naisten kuukausiansioiden jakaminen komponentteihin

Voidaksemme muuntaa kuukausiansiovertailun tasa-arvoiseksi tuntipalkkavertailuksi, meidän on jaettava kuukausiansiot komponentteihinsa. Sitä vaaditaan myös raportissa: Työelämän tasa-arvopolitiikka, tekijä: Julkunen, Raija, teoksen nimi: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53, Raportti hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa varten [11]. Lainausta raportista: ”Tasa-arvohallinto on tuottanut ja hankkinut uutta tietoa palkkaeroa synnyttävistä mekanismeista. Esimerkiksi EU:n työllisyysstrategian kansallisen toimintaohjelman suvannut Reija Lilja (2000) piti tärkeänä palkkakuilun hajottamista komponentteihinsa. Näin voitiin myös paikantaa politiikan kohteita.”

Toinen lainaus: ”Tasa-arvohallinto on tuottanut ja hankkinut uutta tietoa palkkaeroa synnyttävistä mekanismeista.” Siis häh, mitähän ne ovat? Onko ne tuotettu tasa-arvoisesti?

Julkunen jatkaa: ”Taloustiede kehittää yhä hienostuneempia metodeja, hajotelma- ja regressiomalleja, joilla palkkaeron lähteet voidaan paikantaa. Kun tutkimusten menetelmät ja aineistot vaihtelevat, tulosten vertailu ja kokonaiskuvan saaminen on maallikolle hankalaa. Palkkakuilun hajottaminen osiin ei välttämättä käänny naisystävällisen politiikan välineeksi. Kun **kaikki mahdolliset** palkkamalleihin hyväksytyt tai ajateltavissa olevat tekijät premenstruaalista oireyhtymää myöten otetaan huomioon, naisen euro Korkeamäen ja Kyyrän (2007) mukaan onkin 96 eikä 80 senttiä, Suoran syrjinnän osuus supistuu vähäiseksi.”

Osoitamme tässä, että Raija Julkunen oli väärässä väitteessään. Korkeamäen ja Kyyrän tutkimuksessa ei esimerkiksi otettu huomioon EU:n perussopimuksessa mainittuja kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tuottavuuden eroja [18].. Me otamme nekin huomioon, vaikka se ”ei käänny naisystävällisen politiikan välineeksi”. Miksi muuten Raija Julkunen vaatii Suomeen naisystävällistä politiikkaa, eikö tasa-arvoinen politiikka olisi parempi vaihtoehto?

Ansioihin vaikuttavat taustamuuttujat (komponentit) taulukoituna

Seuraavassa taulukossa on lueteltuina ne ei-syrjivät ansioiden taustamuuttujat, jotka pitää poistaa tasa-arvoisesta palkkavertailusta. Käsitlemme ne tässä luvussa numerojärjestyksessä.

Taulukko 1. Ansioihin vaikuttavat taustamuuttujat ja ei-syrjivät palkanosat sekä niihin lausunnon antaneet tahot

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Lausujataho -->									
	Taustamuuttu-	EU1	E U 2	E U 3	E U 4	E U 5	ILO 100	YK	TEM	Muu

	ja									
1	Tehdyt työtunnit eli kvantitatiivinen tuottavuus	X	X		X			X	X	X
2	Kvalitatiivinen tuottavuus ml. työstä suoriutuminen	X	X				X			X
3	Koulutus				X			X	X	X
4	Koulutusala							X	X	
5	Työkokemus		X		X			X		
6	Ammatillinen osaaminen		X							X
7	Virkaikä							X	X	
8	Työn tyyppi				X					
9	Työeläke			X		X				
10	Epäsopivan työajan lisät					X	X		X	
11	Epämukavan työympäristön lisät						X		X	X
12	Muut ei-syrjivät lisät						X			
13	Tehtävien vaativuuden tasot, Esimiesasema								X	X

	ja alaisten lkm									
14	Muita (sis.lyityöt)								X	X

Taulukon selitykset:

Lausujatahot

1 EU1 = EU:n perussopimus eli Rooman sopimus § 141 tai Lissabonin sopimus § 157

2 EU2 = EU-parlamentin päätöslauselmat 2008/2012(INI) ja 2011/2285(INI)

3 EU3 = EU:n työelämän tasa-arvodirektiivi 2006/54/EY

4 EU4 = EU-komission pääoikeudellisen osaston julkaisu ”Tackling the gender pay gap in the European Union”

5 EU5 EU-tuomioistuimen päätökset C-262/88 ja C-236/98

6 ILO 100 –sopimus

7 YK:n ja ILO:n webinaari verkossa
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meetingdocument/wcms_156288.pdf

8 TEM-julkaisu: Pietiläinen ja Keski-Petäjä ”Työsyryjä Suomessa”, Työ ja yrittäjyys 53/2014

9 Muita, mm. Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut, prof. Kevät Nousiainen, ex. tasa-arvovaltuutettu Tuulikki Petäjäniemi, tohtoritutkijoita

Mitä nämä lausujatahot sanoivat?

1. EU:n perussopimus (Rooma § 141, Lissabon § 157) sanoo: ”Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.” Ja ”a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan; b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä.” Kohta a) viittaa kvalitatiiviseen tuottavuuteen. Esimerkiksi urakka-, provisio-, tulos-, tuotantopalkkioiden vaikutus on poistettava tasa-arvoisesta palkkavertailusta. Kohta b) viittaa kvantitatiiviseen tuottavuuteen, siihen että enemmän työtunteja tekevälle on maksettava enemmän palkkaa samalla periaatteella kuin osa-aikaisen palkka lasketaan tehtyjen työtuntien suhteessa.

2. EU-parlamentin päätöslauselma 2008/2012(INI): ”G. katsoo, ettei palkkaero perustu pelkästään bruttotuntipalkkojen eroihin, vaan että pitäisi ottaa huomioon myös yksittäiset palkat, ammatillinen osaaminen, työn organisointi, ammatillinen kokemus ja tuottavuus, joita on arvioitava ei vain määrällisesti (fyysiset läsnäolotunnit työpaikalla) vaan myös laadullisesti, ...”

3. EU:n työelämän tasa-arvodirektiivi 2006/54/EY: Johdannon kohta 13: ”Yhteisöjen tuomioistuin määritteli asiassa C-262/88 17 päivänä toukokuuta 1990 antamassaan tuomiossa, että kaikenlaiset työeläkkeet muodostavat osan palkasta perustamissopimuksen 141 artiklan mukaisesti.”

4. EU-komission pääoikeudellisen osaston julkaisu ”Tackling the gender pay gap in the European Union” sanoo: ”In the EU, the gender pay gap is referred to officially as the ‘unadjusted gender pay gap’, as it does not take into account all of the factors that impact on the gender pay gap, such as differences in education, labour market experience, hours worked, type of job, etc.” [19]

5. EU-tuomioistuimen päätökset C-262/88: Yhteisöjen tuomioistuin määritteli asiassa C-262/88 (1) 17 päivänä toukokuuta 1990 antamassaan tuomiossa, että kaikenlaiset työeläkkeet muodostavat osan palkasta perustamissopimuksen (ns. Rooman sopimus) artiklan 141 mukaisesti. [9] C-236/98: EU-tuomioistuin on linjannut Ruotsia käsitelleessä tapauksessa

(Jämo C-236/98) koskien yötyölisää, että palkkavertailuun ei pidä ottaa mukaan palkanlisää, joka maksetaan epämurkavista työajoista [7].

6. ILO 100 –sopimus: “...”palkka” tarkoittaa varsinaista pohja- tai vähimmäispalkkaa sekä kaikkia muita palkkaetuja, jotka työnantaja suoraan tai välillisesti suorittaa työntekijälle työsuhteen perusteella joko rahana tai luontoisetuina...” Artikla 3 momentit 1-3: ”1. Mikäli siten voidaan helpottaa tämän sopimuksen täytäntöönpanemista, on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotka edistävät työtehtävien objektiivista arvostusta suoritettavana olevan työn perusteella. 2. Tässä arvostuksessa käytettävistä menetelmistä saavat päättää palkkaperusteiden määrittämisestä vastuussa olevat viranomaiset tai, milloin sellaiset perusteet määrätään työehtosopimuksissa, näiden sopimusten osapuolet. 3. Palkkaeroja, jotka vastaavat, työntekijän sukupuolta huomioon ottamatta, tällaisen objektiivisen arvostuksen perusteella todettuja eroavuuksia suoritettavana olevassa työssä, ei ole pidettävä samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen vastaisina.”

7. YK:n ja ILO:n webinaari kysyi: ”Why Gender Pay Gap?” Ja vastasi: ”Characteristics of individuals and of the organizations; Educational level and field of study; Work experience and seniority; Number of working hours; Size of organization and sector activity”... [20]

8. TEM-julkaisu: Pietiläinen ja Keski-Petäjä ”Työsyryjinnän seuranta Suomessa” Palkkaan vaikuttavia taustamuuttujia ovat: Ammatti, asuinkunta, koulutustausta, työvuosien määrä, tehtyjen työtuntien määrä, ala- ja yrityskohtaiset erot palkanmaksukyvyssä, tehtävien vaativuuden tasot, väljät ammatinimikkeet, työolosuhteisiin liittyvät lisät jne. [21]

9. Muita: Poiminta Tasa-arvovaltuutetun sivuilta: ”Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin. Myös ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan niukkuudesta johtuva kilpailutilanne voi olla tällainen syy.”

Samapalkkaisuusohjelman tasa-arvopäivillä 4.12.2014 Professori Nousiainen esitti, että Suomea sitovat mm. seuraavat sopimukset: EU:n perussopimus (SEUT) eli ns. Lissabonin sopimuksen artikla 157, ILO 100 -

sopimus eli ns. samapalkkaisuussopimus, EU-parlamentin ja EU-komission päätökset ja suositukset sekä EU-tuomioistuimen päätökset. [58]

Ex. tasa-arvovaltuutettu Tuulikki Petäjäniemi sanoo STM 2014:13 raportissa: ”Selvitys hallituksen samapalkkaisuusohjelman rakentamisen edellytyksistä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa” näin: ”Vakiintunut käsitys työmarkkinoilla ja oikeuskäytännössä on, että kokoaikaisesta ja osa-aikaisesta työskentelystä sekä yli- ja lisätöistä tai erilaisista olosuhdelisistä johtuvat palkkaerot ovat hyväksyttäviä.” [8]

Juho Jokinen kertoo väitöskirjassaan [22] yliopistotutkijoista, että esimiehet tunnistavat ja palkitsevat työntekijöitä näiden työsuorituksen perusteella. Enemmän tieteellisiä artikkeleita julkaisevat ja muutoinkin tuotteliaammat tutkijat saavat parempia suoritumisarviointeja, ylenevät muita todennäköisemmin ja ansaitsevat muita enemmän. Näitä olivat etenkin miestutkijat.

Päivi Aalto-Nevalainen väitteli liikuntajohtajien palkkauksesta [23]. Hän teki sen havainnon, että alaisten lukumäärällä oli positiivinen korrelaatio palkkaukseen. Saman havainnon voi tehdä myös esimerkiksi kaupungin/kunnanjohtajien palkkauksessa. Isoissa kaupungeissa/kunnissa kaupungin-/kunnanjohtajien palkat ovat keskimäärin korkeammat kuin pienissä kaupungeissa/kunnissa, vaikka em. johtajien toimenkuvissa ei olisi juurikaan eroja.

Muita lausuntoja

"Palkkauksellista tasa-arvoa arvioitaessa erot työpanoksessa eivät saisi vaikuttaa vertailun tuloksiin. **Palkkavertailut tulisi tehdä siten samaa työpanosyksikköä, kuten tehtyjä työtunteja, kohden.**" Reija Lilja - Eija Savaja (2013) tutkimus: ”Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla.” [24]

"Vertailukelpoisia tuloksia voidaan saada vain tarkastelemalla työpanoksen määrän huomioivaa säännöllisen työajan palkkaa." Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön projektipäällikkö, Samapalkkaisuusohjelman asiantuntija Outi Viitamaa-Tervonen. Powerpoint-esitys eduskunnassa TANE:n tilaisuudessa 25.2.2015.

Anna-Maija Lehto, Tilastokeskuksen tutkija sanoo YLE:n ohjelmassa "Balladi ansiotasoindeksistä": **"Kuka hyvänsä ymmärtää sen, että jos verrataan kahden ryhmän tuloja, niin silloin työpanos pitää olla suurin piirtein samanlainen."** <http://ohjelmaopas.yle.fi/1-1772118>.

Pääjohtaja Heli Jeskanen-Sundströmin allekirjoittamassa kirjeessä 30.3.2011 Dnro TK-41-274-11 Tilastokeskus sanoo: **"Sen perusteella, että sukupuoli esiintyy yhtenä palkkarakennetilaston luokitustekijänä, sitä ei kutsuta eikä sitä voikaan kutsua tasa-arvotilastoksi."**

YHTEISKUNTAPOLITIikka 84 (2019):5-6 –lehdessä on kirjoitus Satu Ojala & Paula Koskinen Sandberg & Armi Mustosmäki: "Ilkka Insinöörille yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoidajaa enemmän?" [25] Siinä sanotaan näin: "Tässä kuvatut erot eivät aiheudu merkittävältä osin työaikojen eroista, joskaan rekisteritieto ei sisällä tietoa tehdyistä työtunneista. Kun tarkastelimme työaikoja vuoden 2015 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksella 30–45-vuotiailla yksityisen ja kuntasektorin työntekijöillä, ei viikkotyötunneissa ole lainkaan eroa terveys- ja sosiaalialojen naisilla ja miehillä, sen sijaan teollisuuden ja infrastruktuurin toimialoilla miesten työtunnit ovat olleet joitakin tunteja naisia korkeammat." Missä todistusaineisto, että vaikutus ei ole merkittävä?

1.7 EU:n virallinen palkkaeromäärelmä



1. Mitä sukupuolten palkkaero tarkoittaa?

- A. Eroa sen välillä, miten paljon rahaa miehet ja naiset tuovat kuukausittain kotiin.
- B. Keskimääräistä eroa miesten ja naisten tuntiansioiden välillä.
- C. Eroa miesten ja naisten palkassa äitiysvapaan aikana.

”What is the unadjusted gender pay gap?” Answer: ”The average difference between men's and women's hourly earnings (before any deductions for income tax and social security contributions are made) is known as the unadjusted gender pay gap. This is the EUs official definition.”

Tilastokeskus ja Suomen viralliset tasa-arvoelimet väittävät sen tarkoittavan eroa miesten ja naisten bruttokuukausiansioissa, joista on vähennetty tuntiperustaisesti maksetut ylityölisät.

EU hyväksyy palkkaeron määritelmäksi: Keskimääräistä eroa miesten ja naisten tuntiansioiden välillä.

Tässä tutkimuksessa selvitämme, miten se lasketaan tasa-arvoisesti eli miten epäkohta ”unadjusted” tulee poistaa.

EU:n tasa-arvodirektiivi 2006/54/EY sanoo kohdassa 37: ”Jotta syitä miesten ja naisten erilaiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ymmärrettäisiin paremmin, olisi kehitettävä ja analysoitava vertailukelpoisia sukupuoleen perustuvia tietoja ja tilastoja ja asetettava ne saataville asianmukaisilla tasoilla.” [9]

Direktiiviä täydentää EU-parlamentin päätöslauselma 2011/2285(INI) ”Miehille ja naisille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka”, jossa sanotaan, että komission ja jäsenvaltioiden tulee laskea: ”Sukupuolten palkkaero, jonka ei pidä kattaa ainoastaan bruttotuntipalkkaa ja jossa on eroteltava tasoittamaton ja nettona laskettava sukupuolten palkkaero.” [12]

LUKU 2 KVANTITATIIVINEN TUOTTAVUUS JA ANSIOTASO

2.1 Miksi tuottavuus on huomioitava palkkaerovertailussa?

Yli 60 vuotta sitten historian opettajani kertoi, että Karl Marxin talousteorian perusydin kuului: ”Työntekijä myy tuotantovälineiden omistajille vapaa-aikaansa ja hikeään.” Lainaus AKAVA:n sivuilta: ”Palkka on korvaus tehdystä työstä ja työhön käytetystä ajasta.”

2.1.1 EU:n perussopimus eli EU:n ”perustuslaki”

Tuottavuuden vaikutus palkkatasoon määritellään EU-perustuslaissa eli perussopimuksessa. Se on pykälänä 141 EU:n perustamisasiakirjassa eli Rooman sopimuksessa vuodelta 1957. Se on kulkenut samasanaisena läpi uusien perussopimusten ja on nykyisessä Lissabonin sopimuksessa vuodelta 2007 pykälä 157.

Ote pykälästä 157: ” Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että:

- a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan;
- b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä.”

Pykälän 157 kohta a) tarkoittaa kvalitatiivista (laadullista) tuottavuutta eli työtehoa samassa mittayksikössä (esim. tunnissa).

Pykälän 157 kohta b) tarkoittaa kvantitatiivista (määrällistä) tuottavuutta eli tehtyjä työtunteja.

2.1.2 EU-parlamentin päätöslauselma 2008/2012(INI) [10]

Sama vaatimus tuottavuuden huomioimisesta palkkavertailussa löytyy myös EU-parlamentin päätöslauselmasta 2008/2012(INI) ”Suositukset miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta”. Eikä tämä päätöslauselma ole patriarkkaan tuottamaa, vaan sen on ideoinut, määritellyt, muotoillut ja esittänyt EU-parlamentin päätettäväksi EU-parlamentin Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta (FEMM), jossa asiaa käsitteli 31 nais- ja 4 miesparlamenttiedustajaa.

Ote: ”G. katsoo, ettei palkkaero perustu pelkästään bruttotuntipalkkojen eroihin, vaan että pitäisi ottaa huomioon myös yksittäiset palkat, ammatillinen osaaminen, työn organisointi, ammatillinen kokemus ja **tuottavuus**, joita on arvioitava ei vain määrällisesti (fyysiset läsnäolotunnit työpaikalla) vaan myös laadullisesti, ...”.

2.1.3 EU-parlamentin päätöslauselma 2011/2285(INI) [12]

Vuonna 2012 EU-parlamentti hyväksyy FEMMin kehittämän ja esittelemän päätöslauselman 2011/2285(INI) ”Miehille ja naisille samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka”. Olisi ollut hyvä, jos olisi sanottu ”samanarvoisesta työpanoksesta sama palkka.” Siinä suositellaan, että komission ja jäsenvaltioiden tulee laskea: ”Sukupuolten palkkaero, jonka ei pidä kattaa ainoastaan bruttotuntipalkkaa ja jossa on eroteltava tasoittamaton ja nettona laskettava sukupuolten palkkaero.”

Onko näillä (INI)-pätöslauselmilla (2008/2012(INI) ja 2011/2285(INI)) oikeudellista vaikutusta? Outi Anttila sanoo 2008 väitöskirjassaan ”Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrjinnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana”, että jos direktiivit eivät määrittele asiaa, soft law -pätöslauselmilla on oikeudellinen vaikutus. Lainaus Outi Anttilan väitöskirjasta kappaleesta ”Sukupuolten välinen tasa-arvo ja ns. pehmeä sääntely”: ”EU:n eri toimielimet ovat luoneet paljon oikeudellisesti ei-sitovia ns. soft law asiakirjoja tasa-arvon edistämiseksi. Tällaista pehmeää sääntelyä ovat muun muassa erilaiset suositukset, lausunnot, käytännesäännöt ja ohjeet, päätöslauselmat, suuntaviivat, puitestrategiat sekä toimintaohjeet.” Ja: ”SEUT 288.5 artiklan mukaan suositukset ja lausunnot eivät ole oikeudellisesti sitovia. Niillä voi kuitenkin olla oikeudellista vaikutusta esimerkiksi direktiivien tulkinnassa, jolloin ne vaikuttavat EU-säädösten sisällön määräytymiseen. EU-tuomioistuimien todennut, että kansallisilla tuomioistuimilla on velvollisuus ottaa huomioon myös EU:n soft law – instrumentit kansallista oikeutta tulkittaessaan.” Samapalkkaisuudessa on juuri näin, EU:n samapalkkaisuusdirektiivi 2006/54/EY ei määrittele miten samapalkkaisuus lasketaan, ei palkkaeroa eikä sen laskentatapaa, mutta päätöslauselmat 2008/2012(INI) ja 2011/2285(INI) määrittelevät.

Koska Suomessa kvantitatiivisesta tuottavuudesta on enemmän tietoa ja se on merkittävämpi tekijä palkkavertailussa kuin kvalitatiivinen tuottavuus, käsittelemme sen ensin.

2.2 Tutkimuksia kvantitatiivisesta tuottavuudesta eli tehdyistä vuosityötunteista

Työolotutkimuksessa noin kolmasosa palkansaajista ilmoittaa, etteivät he raportoi työtuntejaan mihinkään järjestelmään. Lisäksi kellokorttiin ja elektronisiin ajanseurantajärjestelmiin sisältyy aina se riski, ettei matkatöissä, asiakkaan työpisteellä tai kotona tehtyjä töitä raportoida oikein järjestelmään. Joten todellisista työtunneista ei ole tilastoa saatavissa työnantajilta.

On etsittävä tietoa tutkimuksista. Miesten ja naisten tehdyistä vuosityötunneista on useitakin tutkimuksia, luotettavia ja epäluotettavia. Luotettavaa tietoa voidaan saada vain vuositasolla, muuten esimerkiksi vuosilomien vaikutukset jäävät huomioimatta. Samojenkin kuukausien työtunnit ovat eri vuosina erisuuruisia, koska viikonloput ja arkipyhät ovat eri vuosina eri paikoissa. Yksi vuoden pisimmistä työkuukausista on lokakuu, vaikka siinäkin voi olla joko neljä tai viisi viikonloppua.

Muina virheinä tehdyissä työtunneissa voidaan pitää sitä, että matkatyössä matkatunnit lasketaan työajaksi vain, jos siitä on sovittu työehtosopimuksessa. Ylemmillä toimihenkilöillä näin on tuskin koskaan. Lopuksi huomautettakoon, että asevelvollisten tekemät maanpuolustustyötunnit puuttuvat kaikista tilastoista, koska heidän katsotaan olevan työvoiman ulkopuolella, laitoksessa, kuten vangit ja mielisairaas. Kuitenkin taistelijakoulutuksen suorittaneet asevelvolliset muodostavat Suomen päivystävät ensipuolustusjoukot yhdessä kantahenkilöstön ja värvättyjen kanssa.

2.2.1 Miksi työvoimatutkimuksen tiedot ovat epäluotettavia?

Syynä on datan keräystapa. Työvoimatutkimuksessa palkansaajilta kysytään puhelimesta, kuinka monta tuntia he tekivät edellisellä viikolla. Työtunneiksi lasketaan ruokatunnit, jos niiden ajalta maksetaan palkkaa. Se on vastoin ILO BULLETIN OF LABOUR STATISTICS, 2001-1, Adriana Mata Greenwoodin artikkelissa ”The hours that we work: the data we need, the data we get” esitettyä määritelmää tehdyistä työtunneista. [4] Vastaukset annetaan tunnin tarkkuudella ja palkansaajiksi lasketaan myös lomautetut, jotka eivät tee työtä eivätkä saa palkkaa. Koska valtaosa lomautetuista on miehiä, tämä alentaa miesten keskimääriäistä

työtuntimäärää. Tunnin tarkkuus taas ei sovi niille, jotka tekevät esimerkiksi 7,5-tuntista työpäivää viisi päivää viikossa.

Olen ostanut Tilastokeskukselta materiaalia Työvoimatutkimuksesta ja ”otsallakin” sen jo näkee, ettei materiaali selviydy herkkyyssanalyysissä luotettavuustestistä. Työtunnit niillä, jotka ovat työskennelleet yli 40 tuntia viikossa osuvat liian usein lukemiin, 45, 50, 55, 60 ja 65 tuntia, eivät juuri koskaan näiden väleissä olevien tuntien kohdalle. Sama viidellä jaollisten tuntien ilmiö näkyy, vaikkakin lievempänä, alle 40 tuntia työtä viikossa tehneillä. Kun ei muisteta työtunteja oikein, annetaan joku mieleen juolahtava tasaluku.

Muistitutkijat sanovat: ”Mitä kauemmin aikaa kuluu jostakin tapahtumasta, sitä vaikeampi sitä on muistaa. Rutiininomaiset päivätoimet sekoittuvat muistoissa toisiinsa, eikä viime viikon torstain työtehtäviä voi muistaa erillisinä tapahtumina; torstain työt ovat nyt enää osa katkeamatonta, samankaltaisten työpäivien virtaa.” (Minna Huotilainen, Leeni Peltonen: Uuden ajan muistikirja, sivu 38 [26])

Lainauksia artikkelista: Hulkko, Laura (2004) ”Selvitys työaikojen tilastoinnista Suomessa ja kansainvälisesti”,[27] ”Akavan työmarkkinatutkimuksessa kysytään erikseen työpaikalla tehtyä työtä ja muuta työhön sidoksissaoloaikaa. Tulokset kertovat, että noin 80 prosenttia työajasta tehdään työpaikalla, loput esimerkiksi kotona tai työmatkoilla. Työpaikan ulkopuolella tehdyt työtunnit pidentävät ylempien toimihenkilöiden työviikkoa keskimäärin noin kahdeksalla tunnilla. Näitä tunteja vastaajan saattaa olla vaikea mieltää työaikaan kuuluviksi, eikä hän välttämättä seuraa sitä, kuinka monta tuntia on käyttänyt kotona työskentelyyn.”

”Toisaalta työajan pituutta toisinaan myös liioitellaan. Aikaisemmat tutkimustulokset ovat osoittaneet, että työajan jälkikäteen tapahtuva arviointi tuottaa haastattelututkimuksissa jonkin verran yliarviota työtunteihin.”

”Säännöllistä päivätyötä tekevät, esimerkiksi virka-aikaa noudattavat palkansaajat saattavat ilmoittaa tehdyt työtunnit normaalikäytännön mukaisesti, vaikka tutkimusviikolla olisivatkin sattuneet työskentelemään joku ilta pidempään tai lähtemään aikaisemmin.” ”Säännölliset poikkeamat normalityöajasta muistetaan, mutta käytännössä ei aina voi muistaa tarkkaan viikon tai parin takaista todellista työaikaa.”

Tilastokeskuksen tutkija Iris Niemi (ks2.2.3) viittaa tutkimuksessaan [28] siihen yleiseen havaintoon, että kyselytutkimuksissa vastaajat pyrkivät olemaan sosiaalisesti hyväksyttäviä. He juovat vähän alkoholia, harrastavat paljon liikuntaa ja tekevät paljon töitä, ei kuitenkaan liikaa ylitöitä. Ei haluta tulla leimatuksi kännykkäisiksi? Työtunteja muutetaan tarvittaessa ylös- tai alaspäin.

Ajankäytön tutkijat ympäri maailmaa ovat empiirisissä tutkimuksissa tulleet tulokseen, että luotettavia työaikatietoja saadaan vain reaaliajassa kerätyllä aineistolla. Yleisimmin se tapahtuu siten, että palkansaajille annetaan päivä- tai viikkolomake, mihin täytetään reaaliajassa 10 minuutin välein päivälomakkeessa ja 15 minuutin välein viikkolomakkeessa, jos työtä on tehty edellisen 10/15 minuutin jakson aikana. Suomessa asiaa ovat tutkineet mm. Iris Niemi, Hannu Pääkkönen ja Laura Hulkko[29].

Vertailtaessa Työvoimatutkimuksen ja ajankäyttötutkimuksen antamia tuloksia, työvoimatutkimus antaa sekä menetelmävirheen että käsitteiden määritelmäerojen vuoksi jopa 10 prosenttiyksikköä pienemmän eron miesten ja naisten tehdyille vuosityötunneille kuin ajankäyttötutkimus. Hannu Pääkkösen vertailussa ”Työajan mittaamisen menetelmäerot” [29] Työvoimatutkimus antoi eroksi palkansaajilla 10 %, kun ajankäyttötutkimus antoi 20,5 % (Näin suuri ero ei mahdu virhemarginaalin sisään).

Tässä muutama ulkomaisen tutkijan lausunto: Professori Robinson USA:sta sanoo ‘... the burden of evidence clearly points to the strong likelihood that time diaries are the only viable method of obtaining valid and reliable data on activities’. [30] Norjalainen tutkija Ragni Hege Kitterød sanoo ‘There is no dispute that studies based on time diaries form the best data source concerning people's time allocation ...’ [31] Tanskalainen Jens Bonke sanoo ‘Time-use information is preferably obtained from diaries as this method is considered more reliable than information from questionnaires’[32] .

Ehkä voimakkaimmin asian ilmaisevat tutkijat Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher, Anne Gauthier, Sally Jones ja Patrick Baert sanoen edellisen päivän päiväkirjoista, jotka siis täytetään vasta seuraavana päivänä: ”The yesterday diaries are less accurate than a near-

contemporaneously recorded diary, and in practical terms they are limited to one-day diary format.” [33]

Eli käytännössä voidaan yrittää muistaa vain edellisen päivän työtunnit ja sekin tieto on epäluotettavampaa kuin reaaliajassa täytetystä päiväkirjasta saatu tieto.

2.2.2 Elina Haavio-Mannilan tutkimus lääkäreistä 1964 ja Leena Kääriän tutkimus hammaslääkäreistä 1965-66

Suomen ensimmäinen sosiologinen tutkimus tasa-arvosta ilmestyi 1968. Se on Elina Haavio-Mannilan tutkimus ”Suomalainen nainen ja mies”. [6] Tässä naistutkimuksen perusteoksessa hän vertaa sivulla 69 neljältä eri vuodelta eri ammattiryhmien naisten ansioiden prosenttiosuutta miesten ansioista. Lainaus: **”Tässä ei ole selvitetty sitä, tekevätkö miehet ja naiset yhtä paljon työtä näiden erisuuruisten palkintojen saavuttamiseksi.** Eräät tiedot esimerkiksi lääkäreiden ja hammaslääkäreiden työstä osoittavat, että **naisten pienemmät tulot liittyvät siihen, että he tekevät päivittäin vähemmän työtä kuin miehet** (Haavio-Mannila 1964, Kääriä (Hammaslääkärilehti 1965/66)).”

2.2.3 Iiris Niemen tutkimus vuodelta 1993

Otan tämän tutkimuksen mukaan siksikin, että se on julkaistu vuonna 1993, mutta aineisto on vuodelta 1987. Eli jo silloin oli tutkimustietoa, että palkansaaajamiesten ja -naisten tehdyissä työtunneissa on eroja miesten hyväksi.

Iiris Niemen tutkimus: SYSTEMATIC ERROR IN BEHAVIOURAL MEASUREMENT: COMPARING RESULTS FROM INTERVIEW AND TIME BUDGET STUDIES, [28]

Osa tutkimuksen taulukosta II

Iiris Niemi, 1993

1987 syys-marraskuu	n	Tunnit/vko Päiväkirja	Naiset/Miehet tuntia/viikko %
M Ylemmät th	256	38,8	
M Alemmat th	306	38,7	
M Työntekijät	732	39,8	
M yhteensä	1294	39,34	

N Ylemmät th	184	36,2	
N Alemmat th	693	31,3	
N Työntekijät	346	35,2	
N yhteensä	1223	33,14	82,2 %

Aineistosta puuttuu naisten pidempien lomien vaikutus 2-3 %. Tutkimuksessa on mukana ylityöt.

Eli jo vuonna 1987 kokoaikatyötä tehneet naiset tekivät alle 80 % kokoaikatyötä tehneiden palkansaajamiesten työtunneista.

2.2.4 EU-tutkimus työtaturmista vuodelta 2003

EU-tutkimus: Kauppinen, Kaisa; Kumpulainen, Riitta; Houtman, Irene & Copsey, Sarah (2003), "Gender issues in safety and health at work." [34]. Tutkijat sanovat näin: sivulla 35: Accidents, Key points : "Men are more likely to suffer major or fatal accidents at work than women. Their seriousinjury rate is almost three times higher. When adjusted, for example for hours worked, it is still over twice as high."

Työtuntien eroa he eivät täsmällisesti kerro, mutta matemaattisesti tuo tarkoittaa sitä, että heidän mukaansa miesten vuosityöpanos on liki 30 % korkeampi. Ottaen huomioon naisten useammat osa-aikaiset työpaikat, eroa on kokoaikaisilla liki 25 %.

Muutama laskuesimerkki siitä, mitä tarkoittavat: Työtaturmat ovat henkeä kohden "almost three" ja työtaturmat ovat tehtyä työtuntia kohden "still over twice":

Työtaturmat henkeä kohden "almost three"	Työtaturmat työtuntia kohden "Still over twice"	Naisten työtunnit miesten työtunneista %	Miehet tekevät enemmän työtunteja %
2,79	2,14	76,9	30,3
2,8	2,2	78,6	27,3
2,85	2,15	75,4	32,6
2,9	2,1	72,4	38,1

2.2.5 Tilastokeskus, julkaisu Iris Niemi ja Hannu Pääkkönen: Ajankäytön muutokset 1990-luvulla [35]

Palkansaaajien tehdyt työtunnit ajankäyttötutkimuksen päivälomakkeesta 3/1999-2/2000 sosioekonomisen aseman mukaan. Taulukon neljä ensimmäistä saraketta otsikon julkaisusta sivuilta 21, 67 and 69). Viimeinen sarake (“Kaikki”) on minun laskemani kolmesta ensimmäisestä sarakkeesta.

Tuntia:	Ylemmät toimih.	Alemmat toimih.	Työntekijät		Kaikki
Miehet	1965	1849	1904		1908.5
Naiset	1442	1563	1479		1515.7
Miehiä tuhatta	261	211	478		950
Naisia tuhatta	236	547	214		997

Palkansaaajanaiset tekivät 79,4 % miesten vuosityötunneista 12 kk aikana 3/1999-2/2000, jota ajanjaksoa voidaan pitää normaalin talouskasvun aikana. Huomattakoon, että tässä ovat mukana myös osa-aikatyöntekijät.

2.2.6 Pauli Sumasen tutkimus ”The Quantitative Productivity of Full Time Working Male and Female Employees in Finland” [36]

Tutkin työtunnit samalta ajanjaksolta kuin Iris Niemi ja Hannu Pääkkönen (katso 2.2.4), mutta aineistona käytin ajankäyttötutkimuksen viikkolomakkeen dataa, jonka ostin Tilastokeskuksesta.

Tulos on samansuuntainen.

Pauli Sumanen: Tehdyt työtunnit työssä olleilla palkansaaajilla 3/1999-2/2000 ajankäyttötutkimuksen viikkolomakkeista laskettuna

Tehty tuntia/viikko	Miehet henkilöä	Tunnit/viikko	Naiset henkilöä	Tunnit/viikko
Tehty tuntia: 0.1–35	332,13	7 857.33	493,50	11 760.35
Tehty tuntia: 36–40	323,86	12 484.02	320,94	12 192.71
Tehty tuntia: 41–44	116,15	4 924.41	93,80	3 975.96
Tehty tuntia: 45–	260,13	14 023.54	105,49	5 431.74
Yhteensä	1032,27	39 289.30	1013,73	33 360.76

Taulukon ymmärtämiseksi on huomioitava, että alkuperäisessä aineistossa on moninkertaisesti enemmän henkilöitä, mutta aineisto on laskennan helpottamiseksi supistettu suhteessa vastaamaan noin 1000 palkansaajaa. Toinen huomattava seikka on se, että ne, jotka eivät olleet tehneet edes 15 minuuttia ansiotyötä kyselyajankohdan viikolla, eivät palauttaneet lomaketta. Osa-aikaiset ovat mukana.

Tutkimusajankohtana teki yli 40-tuntista työviikkoa noin 33 % miehistä ja noin 17 % naisista. Miehet tekevät ylityötunteja yli neljä kertaa enemmän kuin naiset.

Taulukon mukaan naiset tekivät 84,9 % miesten viikkotyötunneista. Jos uskomme, että palkansaajat Työvoimatutkimuksessa muistavat oikein, olivatko he töissä edellisellä viikolla, voimme korjata prosenttilukua 5 prosenttiyksikköä alaspäin, sillä Työvoimatutkimuksen mukaan palkkaa saaneiden naisten työssäoloaste oli noin 83 % ja miesten noin 88 %.

Eli palkkaa saaneet palkansaajanaiset tekivät hieman alle 80 % miesten vuosityötunneista. Päivälomakkeesta laskettu luku oli 79,4 %. Selityksen erolle löydämme kirjasta Tilastokeskus, Työajan muutokset (toim. Laura Hulkko) liitteestä 1. Hannu Pääkkönen on siinä tutkinut, että viikkolomake antaa noin puoli prosenttia pienemmän eron miesten ja naisten työtuntivertailussa kuin päivälomake.

Viikkolomaketiedoista voimme päätellä, että tuo 20 % ero muodostuu niin, että puolet (10 prosenttiyksikköä, myöhemmin py) siitä tulee miesten suuremmista raportoimattomista ylitöistä, neljäsosa (5 py) naisten enemmistä palkallisista vapaista (vuosilomat, sairauslomat ja vanhempainvapaat) ja loput erosta säännöllisessä työajassa (5 py).

2.2.7 Vertaisarvioitu tutkimus yrittäjistä ja palkansaajista

Kirjassa ”Työelämän myytit ja todellisuus”, toimittanut Pasi Pyöriä, luvussa 8: ”Yrittäjien työaika ja tulot”, työelämän tutkijat Satu Ojala, Pasi Pyöriä, Hanna-Mari Ikonen ja Tuija Koivunen [37] ovat laskeneet Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksesta, että palkansaajanaiset tekivät normaalin talouden vuonna 1999 79,6 % miesten vuosityötunneista.

2.3 Työaikojen erot samoissa ammateissa

Vaikka miesten ja naisten välillä on eroja tehdyissä työtunneissa koko kansantaloudessa, se ei tarkoita että niitä olisi pakko olla myös samoissa ammateissa. Matemaattisesti näin ei voida päätellä.

Meillä on kuitenkin jonkin verran tutkimustietoa työtuntien eroista samoissa ammateissa.

2.3.1 Kirjassa ”Aikanyrjähdys” (2004) tutkijat Raija Julkunen, Jouko Nätti ja Timo Anttila [38] ovat saaneet kyselytutkimusaineistostaan tuloksen, että opettajia lukuun ottamatta miehet tekevät enemmän viikkotyötunteja kuin naiset (sivut 229-231). Tämäkin poikkeus varmaan poistuisi, jos opettajat jaettaisiin opetusaineen mukaisesti ryhmiin (matematiikan lehtorit, liikunnan lehtorit, jne.). Suurin ero oli amk-asiantuntijoissa (16 %). Koska tämä oli kyselytutkimus, ero voi olla suurempikin.

2.3.2 Mies- ja naislääkäreitä on myös tutkittu. Sairaaloissa on työajanseurantajärjestelmät, joten melko luotettavia tuloksia saadaan niistä. Lääkärilehdestä 7.11.2008 lainaus Ulla Järven artikkelista ”Onko nainen erilainen lääkäri?” [39]: ”Suomessakin mieslääkärit etenevät uralla naisia paremmin ja tekevät pidempää työpäivää, mikä myös näkyy heidän tulotasossaan, Kaisa Kauppinen huomauttaa.” Kaisa Kauppinen on Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori ja Helsingin yliopiston dosentti. Toinen lainaus: ”Tutkimusten mukaan naislääkäreiden työaika on noin viidenneksen lyhyempi kuin mieslääkärien, ja naiset käyttävät myös

hieman enemmän aikaa yhteen potilaaseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että (nais)lääkäreitä tarvitaan enemmän tekemään samat työt.”

2.3.3 Lääkäriliitto kertoo 2017, että mies- ja naislääkärien ansioero on pienentynyt. Yksi syy on, että pitkää työpäivää tehneitä mieslääkäreitä jää koko ajan eläkkeelle enemmän kuin naislääkäreitä ja heidän tilalleen tulee enenevässä määrin naislääkäreitä, jotka eivät tee yhtä paljon työtunteja. Myös uudet valmistuneet mieslääkärit tekevät vähemmän työtunteja kuin heitä vanhemmat mieslääkärit. Jotain ilmiöstä kertoo myös se, että ulkomailla syntyneiden lääkärien osuus nousee koko ajan. Se on nyt jo noin 10 % lääkärikunnasta. Jos koulutusmääriä ei suurennetta ja alalle tulevat mies- ja naislääkärit tekevät lyhyempiä työpäiviä kuin eläkkeelle siirtyvät lääkärit, lääkärivajausta on pakko täyttää ulkomailla syntyneillä lääkäreillä.

2.4 Yhteenvedo kvantitatiivisen tuottavuuden eron vaikutuksesta palkkaerolaskennassa

Miesten ja naisten ansioerona käytämme Verohallinnon tietoja verovuodelta 2017 (www.vero.fi). Palkansaajien palkkaverotettavat tulot 2017, kaikki vähänkin verovuonna palkkaa saaneet, kuten kesälomasijaiset, ruuhka-apulaiset, tilapäistyövoima, keikkatyöntekijät jne. Työvoimatutkimuksen keskimääräinen palkansaajien määrä on vuosikeskiarvona hieman yli 2,2 miljoonaa. Työtuloissa on mukana sivutyöansiot, lomarahat, palkkiot, palkinnot ja kaikki epäsäännöllisesti maksettavat ansioerät. Mukana ovat myös kaikki yli 200 erilaista lisää. Työtuloista puuttuvat ainoastaan sellaiset harmaan ja mustan talouden tulot, joista ei verottaja eikä poliisi saa tietoa.

	Palkkatulot	Henkilöitä	Palkkatulot/ henkilö/v.	Naiset/ miehet %
Miehet	49 084 907 145	1 453 005	33 782	
Naiset	36 676 901 565	1 420 473	25 820	76,4 %

Edellä kohdassa 2.2 saimme tulokseksi, että palkansaajanaiset tekevät hieman alle 80 % miesten vuosityötunneista. Onko siis ansioero tehtyä työtuntia kohden noin 3 %?

Ei, sillä verotiedoissa on mukana kaikki sellaiset työaikoihin liittyvät lisät, jotka eivät tuo lisää työtunteja, kuten **epämukavan työajan lisät, lisät tuntiperustaisesti maksetuista ylitöistä, arkipyhä-, lauantai- ja sunnuntaityölisät, lisät yötyöstä**, jota miehet tekevät kaksi kertaa naisia enemmän, **hälytystyökorvaukset sekä päivystyskorvaukset varallaolosta kotona**. Ylityölisät ovat noin 2,5 % palkkasummasta ja pyhä-, sunnuntai- ja yö- ja vuorotyölisät noin 3,5 % palkkasummasta. Hälytystyökorvauksista sekä päivystyskorvauksista varallaolosta kotona en löytänyt suuruuslukuja.

Näiden yhteenlaskettu vaikutus on sellainen, että miesten palkkasummaa on alennettava arvioni mukaan ainakin 3 % naisia enemmän. Pelkästään ylityölisistä tulee noin 2 % miesten eduksi.

EU-tuomioistuimien on linjannut 1998 Ruotsia käsitelleessä tapauksessa (Jämo C-236/98) [7] koskien yötyölisä, että tasa-arvoiseen palkkavertailuun ei pidä ottaa mukaan palkanlisää, joka maksetaan epämukavista työajoista. Tämä sama vaatimus löytyy ILO-100 – sopimuksesta.

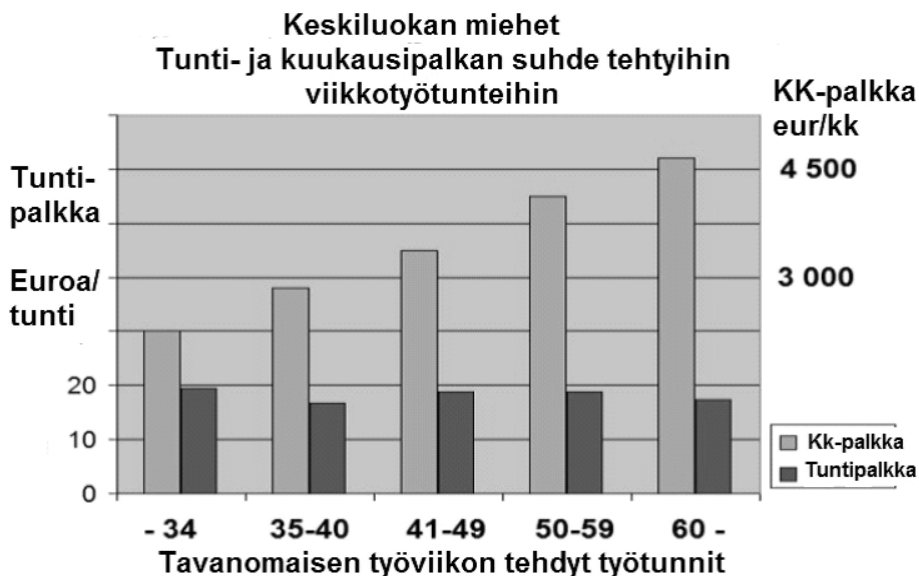
Milja Saari kirjoittaa tasaarvovaje.fi –sivustolla näin [40]: ”Median uutisoinneissa puhutaan aina vain **yleisesti hoitajien palkoista. Niihin lasketaan usein lisät mukaan, mikä on väärin**. Lisät ovat korvausta siitä, että tehdään töitä epäinhimillisinä kellonaikoina ja silloin kun muut istuvat joulupöydässä.” Huvittavaa kyllä (tai itse asiassa ei se ole huvittavaa), Milja Saari ei omassa väitöskirjassaan palkkaeropolitiikasta viitannut kuin yhteen tutkimukseen (Pauli Sumanen, 2012), joissa työaikalisät olisi vaadittu poistettavaksi.

2.5 Miten ylityöt korvataan silloin kun niistä ei makseta korvausta tuntiperustaisesti?

Ansiovertailuista käy ilmi, että vaikka miehet tekevät ylitöitä moninkertaisesti naisiin verrattuna, raportoimattomia ylitöitä tekeville ei makseta ylitöistä lisäkorvausta lainkaan vaan he saavat ylityötunneista yksinkertaista tuntipalkkaa.

Se käy myös ilmi aikaisemmin mainitusta Aikanyrjähdys-tutkimuksesta: Raija Julkunen, Jouko Nätti ja Timo Anttila: ”Aikanyrjähdys – Keskiluokka työn puristuksessa” [39]. Kirjassa on paljon mielenkiintoista tutkimustietoa koskien tuottavuutta ja tehtyjä työtunteja. Seuraavassa on graafi tehtyjen viikkotyötuntien sekä tunti- ja kuukausiansioiden suhteesta:

Graafin tiedot tutkimuksesta: Julkunen, Nätti, Anttila: Aikanyrjähdys - Keskiluokka työn puristuksessa sivulta 100



Huomaamme, että kuukausitulot ovat lineaarisessa suhteessa tehtyihin viikkotyötunteihin siten, että tuntipalkka pysyy suunnilleen samana. Jos lisäämme tehtyjä viikkotyötunteja 50 %, niin kuukausipalkka nousee noin 50 %. Heidän kyselytutkimuksensa mukaan 34 % ei saanut ylitöistä erillistä palkkaa ja heidän aineistossaan 15 % työskenteli yli 50 tunnin viikkoja säännöllisesti. He myös mainitsevat, että akateemisesti koulutetut palkansaajat eivät usein itse osanneet kertoa, millainen työsopimus heillä on ylitöiden korvattavuuden suhteen.

Lisälainaus tutkimuksesta: ”Säännöllisesti venyneitä työaikoja tekivät useimmin yksityisen sektorin miehet.”

Omasta työhistoriastani voin kertoa, että viimeisen kerran sain ylitöistä erillistä palkkaa vuonna 1969, kun olin 26 -vuotias. Sen jälkeen minulla oli eri työpaikkojeni palkkakuiteissa vain yksi summa, joka kattoi myös korvauksen ylitöistä. Kumpikaan osapuoli ei kertonut, mikä oli ylityökorvauksen osuus kuukausipalkasta. Tämä on yhä yleinen käytäntö ylemmillä toimihenkilöillä. Tein matkatyötä, mutta missään työpaikassa matkatyöstä ei saanut korvausta, paitsi sunnuntaina tehdystä työstä sai korvausta tunti-tunnista-periaatteella. Projektipäällikkönä toimiessani minulla oli usein se tilanne, että sain kuukaudessa huomattavasti vähemmän kokonaisansiota kuin alaiseni projektissa. Projektipäällikkö tekee projektin kustannuslaskelmat ja tietää muiden ansiot.

Raportoimattomien ylitöiden vaikutuksesta ansiotasoon Yhdysvalloissa on kerrottu tutkimuksessa Youngjoo Cha, Kim A. Weeden: ”Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages” [41] (2014). He tulivat samaan tulokseen kuin mekin: Merkittävä osa ansioerosta selittyy raporttoimattomilla ylitöillä.

2.6 Sektorikohtaiset erot Työvoimatutkimuksen mukaan

Kuntasektorin vuosityötunnit ovat noin 10 % alemmat kuin muiden sektoreiden.[29] s.22. Huomattakoon, että kuntasektorin keskimääräiset kuukausiansiot ovat myös noin 10 % alemmat kuin yksityisellä sektorilla. Kuntasektori ei siis olekaan alipalkattu sektori, vaikka usein niin väitetään.

2.7 Yhteenveto kvantitatiivisen tuottavuuden huomioon ottamisesta ansioerolaskennassa

Kun kansainvälisessä oikeuskäytännössä tai työehtosopimuksissa ei-syrjiviksi määritellyt työaikalisät (tuntiperustaisesti maksetut ylityölisät ja epämukavan työajan lisät) poistetaan ansioista, miehet ja naiset saavat samaa keskituntiansiota tehtyä työtuntia kohden.

On huomattava, ettei raportoimatonta ylityötä tekeville makseta heidän tekemästään ylityöstä tutkimuksen mukaan kuin normaalia tuntipalkkaa. Jos olemme sitä mieltä, että ylitöistä pitäisi maksaa enemmän kuin yksinkertaista tuntipalkkaa, tästä kärsivät erityisesti miehet, sillä he tekevät yli neljä kertaa enemmän raportoimatonta ylityötä kuin naiset.

Kvantitatiivisen tuottavuuden ero 20 % miesten hyväksi jakautuu siten, että ero raportoimattomissa ylityötunneissa selittää siitä puolet. Yksi neljäsosa tulee naisten suuremmista vähintään viikon kestävästä palkallisista poissaoloista (lomat, sairauslomat, vanhempainvapaat) ja toinen neljäsosa erosta tavanomaisissa viikkotyötunneissa.

Osa-aikaisuuden määritelmää ei ole laissa. Tilastokeskus määrittelee joissakin tilastoissa osa-aikaiseksi henkilön, joka tekee alle 90 % muiden työtunneista. Keskimääräinen nainen on siten osa-aikatyöntekijä, jos pidämme normina keskimääräisen miehen tekemiä työtunteja.

Kvantitatiivisen tuottavuuden EU määrittelee tehtyinä työtunteina työpaikalla. Se ei yksin kerro henkilön kokonaistuottavuutta. Kokonaistuottavuus saadaan selville vasta kun tiedetään, mikä on henkilön kvalitatiivinen tuottavuus eli työteho tunnissa. Niiden yhteisvaikutus tarkoittaa sitä tuottavuutta, jonka työnantaja saa henkilön kokonaistyöpanoksesta vuodessa.

Kvantitatiivisen tuottavuuden huomioimisen jälkeen matkalla kohti tasa-arvoista palkkavertailua miehen ansioeuro on 100 senttiä.

LUKU 3 KVALITATIIVISEN TUOTTAVUUDEN VAIKUTUS ANSIOTASOON

3.1 Taustaa

Kvalitatiivinen tuottavuus tarkoittaa tässä tutkimuksessa laadultaan hyväksyttävän työpanoksen suuruutta aikayksikössä. Yksinkertaisimmillaan esimerkiksi tunnin aikana istutettuja puuntaimia, joiden istuttamisesta maksetaan 15 euroa tunnissa. Hän, joka istuttaa hyväksyttävästi eniten puuntaimia tunnissa, on kvalitatiivisesti tuottavin istuttaja. Kvalitatiivinen tuottavuus näkyy ansiotilastoissa siten, että peruspalkan päälle maksetaan tuottavuuslisää kuten erimuotoiset urakkalisät, myynnin provisiopalkkiot, henkilö- ja ryhmäkohtaiset tuotantopalkkiot, tulospalkkiot, henkilökohtaiset lisät hyvästä työstä suoriutumisesta jne. Henkilökohtaiset palkanlisät perustuvat miltei aina arvioon kvalitatiivisesta tuottavuudesta, jolla voi olla arkikielessä eri synonyymejä, kuten ”hyvän miehen/naisen lisä”. Yhdeksi kvalitatiivisen tuottavuuden synonyymiksi on viime aikoina tullut ”työstä suoriutuminen”.

Kvalitatiivisen tuottavuuden mittaaminen on hankalaa eikä sitä ole sen vuoksi juurikaan tutkittu eikä tehty. Mittaaminen jää työelämässä yleensä työnjohtajan tai muun esimiehen tehtäväksi. Työn tuloksellisuuden arviointi on erittäin hankalaa henkistä työtä tekevillä. Eikä se ole aina helppoa kaikilla myyjilläkään. Olin IT-päällikkönä yrityksessä, joka käytti suurtietokoneita. Kun kysyin eräältä tietokonemyyjältä, onko kauppa käynyt. Hän vastasi: ”Toissa vuonna myin yhden koneen, sen jälkeen on ollut hiljaisempaa”. Ja kuitenkin hän oli yksi yrityksensä tuottavimmista myyjistä. Hänen pääasiallinen tulolähteensä oli myyntiprovisio.

Tässä yhteydessä huomattakoon, että kun kvalitatiivista tuottavuutta ei ole pystytty, ei edes yritetty, mittaamaan, on tilalle kehitelty korvaavia keinoja. Niitä ovat esimerkiksi peruskoulutuksen ja kokemuksen vaikutuksen arviointi sekä ikä- ja kokemusvuosisisät. Niin kuin myöhemmin huomaamme, nämä ovat varsin kaavamaisia keinoja arviointiin ja osoitamme, että samasta työstä selviytymisessä voi olla jopa nelinkertaisia tuottavuuseroja, joten näistä ei ole oikeaksi ratkaisuksi. Kaikki saman koulutuksen saaneet eivät tee työtään yhtä tehokkaasti eikä kaikilla työteho kasva yhtä paljon kokemusvuosien karttuessa. Monissa ammateissa työhön

perehdyttämisen aikainen oppiminen on jopa tärkeämpää kuin peruskoulutus ja moniin ammatteihin kuuluu sisäänrakennettuna elinikäinen oppiminen.

Vaikka tuottavuus oli 2010-vuosikymmenen EU:n kärkihankkeita, henkilökohtaisen kvalitatiivisen tuottavuuden mittaamisen tutkiminen on työelämä tutkimuksen musta aukko. Tutkimuksia ei ole olemassa, vaikka EU:n perussopimus vaatii kvalitatiivisen tuottavuuden huomioimista palkkaerovertailussa.

3.2 Löydettyjä tutkimuksia kvalitatiivisesta tuottavuudesta

Kansainvälisestä kirjallisuudestaan ei juuri löydy tutkimuksia. Seuraavassa kerrotaan löydetystä tiedosta, joissa käsitellään kvalitatiivista tuottavuutta.

3.2.1 Nais- ja mieslääkärien vertailu Lääkärilehdessä [39]

”Tutkimusten mukaan naislääkärien työaika on noin viidenneksen lyhyempi kuin mieslääkärien, ja **naiset käyttävät myös hieman enemmän aikaa yhteen potilaaseen.** Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että (nais)lääkäreitä tarvitaan enemmän tekemään samat työt.”artikkelista Ulla Järvi: Onko nainen erilainen lääkäri?

3.2.2 Azmat & Ferrerin tutkimus lakimiehistä

Azmat, G, and R Ferrer (2016), “Gender Gaps in Performance: Evidence from Young Lawyers”. [42] Tässä Helsingin Sanomissakin laajasti käsitellyssä tutkimuksessa osoitetaan, että professionaalimpien suuremmat ansiot selittyvät sillä, että he tekevät enemmän työtunteja ja **ovat myös muulla tavoin tuottavampia työntekijöitä.** He mm. hankkivat enemmän ja parempia uusia asiakkaita lakiasiaintoimistolleen. Tutkimusta käsiteltiin Suomessa eri lehdissä keväällä 2016.

3.2.3 Juha Jokisen väitös Jyväskylän yliopistossa 18.8.2017

Hänen väitöstutkimuksensa nimi oli: ”Essays on wages, promotions and performance evaluations”. [22] Seuraavassa ote väitöstiedotteesta: ”Hyvästä työsuoritumisesta palkitaan”.

”Yliopistotutkijoita koskevan tutkimuksen mukaan esimiehet tunnistavat ja palkitsevat työntekijöitä näiden työsuoriutumisen perusteella. Enemmän tieteellisiä artikkeleita julkaisevat ja muutoinkin tuotteliaammat tutkijat saavat parempia suoriutumisarviointoja, ylenevät muita todennäköisemmin ja ansaitsevat muita enemmän.

Toisaalta pidempään saman työnantajan palveluksessa palvelleiden työntekijöiden työsuoriutuminen arvioitiin paremmaksi kuin heidän yhtä tuotteliaiden mutta vähemmän työkokemusta kerryttäneiden kollegoidensa työsuoriutuminen, Jokinen kertoo.

Tutkimustulokset osoittavat myös, että taustaltaan samankaltaiset ja yhtä tuotteliaat mies- ja naistutkijat saavat yhtäläisiä suoriutumisarviointoja ja palkankorotuksia sekä ylenevät yhtä todennäköisesti vaativampiin työtehtäviin.

Sukupuoliero keskipalkkoissa selittyy paitsi eroilla taustatekijöissä, niin merkittävässä määrin myös eroilla tieteellisessä julkaisuaktiivisuudessa. Naistutkijat tuottavat vähemmän vertaisarvioituja tiedeartikkeleita kuin vastaavissa akateemisissa työtehtävissä työskentelevät ja taustaltaan samankaltaiset miehet.”

Samaa sanoi Keskisuomalainen -lehden haastattelema Tieteentekijöiden liiton toiminnanjohtaja Eeva Rantala: ”Myös henkilökohtainen suoriutuminen on arvioitu pääsääntöisesti korkeammaksi miehillä kuin naisilla. Tutkijanaisten henkilökohtainen työssä suoriutuminen on arvioitu jopa kolme prosenttia miesten suoriutumista huonommaksi.”

3.2.4 Päivi Vuorinen-Lampelan väitös 2018 ”Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset” [43] kertoo kappaleessa: Johtopäätökset ja diskurssio: ”Kun julkisissa laitoksissa, joihin vielä vuonna 2009 kuului myös yliopisto, on siirrytty uuteen suoriutumisen huomioivaan palkkausjärjestelmään, on myös tämä mitä todennäköisimmin kasvattanut palkkaeroja miesten hyväksi.”

3.2.5 Aalto-yliopiston tutkimus

Työelämän tutkimuspäivillä 2018 KTT Juha Eskelinen Aalto yliopiston kauppakorkeakoulusta piti esityksen Aalto yliopiston, Nordean ja Nordean henkilökunnan yhteisestä projektista mitata asiakaspalvelutyössä toimivien henkilöiden kvalitatiivista tuottavuutta ja sen yhteyttä työhyvinvointiin. Tuloksista mainittakoon, että parhaat tulokset tuottavuusindeksissä olivat yli 100 % keskiarvon yläpuolella ja heikommat enemmän kuin 50 %

alapuolella. Ääripäiden kvalitatiivisessa tuottavuudessa oli siten nelinkertainen ero. Valitettavasti tutkimustuloksissa ei ole sukupuolijakoa. Ahola S., Eskelinen J., Heikkilä-Tammi K., Kuula M., Larjovuori R-L. ja Nuutinen S. (2018) Digisti työn imuun? - Tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä. [44]

3.2.6 Lehdistä poimittua

Helmikuussa 2019 peräkkäisinä päivinä saimme lukea lehdistä työssä suoriutumisesta. Ensin 14.2.2018 Kauppalehti kertoi, että vuonna 2018 Ekonomiliiton kyselyssä ”henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvän palkankorotuksen ilmoitti saaneensa 28 prosenttia vastaajista.”

Ja seuraavana päivänä Helsingin Sanomissa Helsingin kaupungin va. henkilöstöjohtaja Asta Enroos ilmoitti ”Helsingin kaupunki panostaa kuluvan vuoden aikana palkkauksessa henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Tämä koskee kaikkia ammattialoja.”

Useiden ammattiliittojen mukaan tuotantopalkkiot ovat miehillä suuremmat kuin naisilla myös prosentuaalisesti mitattuna. Provisiotyössä miesten myyntiprovisiot ovat naisia suuremmat mm. agrologeilla (Agrologi 4/2007).

Tammikuussa 2020 Helsingin Sanomat kertoi, että Elisassa on puhelinliittymien miesmyyjä, Joonas Lahti, 24, joka ansaitsee enemmän kuin Elisan toimitusjohtaja.

3.2.7 Aspasia Bizopoulou: ”Job Tasks and Gender Wage Gaps within Occupations”, VATT Working Papers 124 [45]

Aspasia Bizopouloun ”Job Tasks and Gender Wage Gaps within Occupations”- tutkimus perustuu OECD:n tekemään kyselytutkimukseen. Siinä vastaajia pyydettiin kertomaan kuinka usein he suorittivat 40 yleistä työtehtävää, jotka ovat heidän ammatilleen ominaisia. Heiltä kysyttiin myös, montako tuntia viikossa he tekevät töitä.

Helsingin Sanomat uutisoi tutkimusta näin: ” Valtion taloudellisen tutkimuskeskus Vattin tuoreen tutkimuksen mukaan sukupuolten välisille palkkaeroille on myös muita syitä, jotka ovat tähän mennessä jääneet

piiloon. Tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että palkkaeroja selittää osin se, että miehet tekevät naisia useammin työnkuvaan keskeisesti kuuluvia tehtäviä, VATTista todetaan. Tutkimuksen tausta-aineistona on OECD:n hiljattain keräämä kysely, johon vastasi yli 250:n eri ammatin edustajia 13:sta Euroopan maasta. Vastaajilta kysyttiin, kuinka usein he suorittavat 40:tä omalle ammatilleen tavanomaisinta tehtävää.” Ja ”Havainto oli yllättävä: naiset raportoivat keskimäärin suorittavansa harvemmalla tahdilla keskeisiä työtehtäviä kuin miehet. ”Keskimäärin ero oli 12 prosenttia”, Bizopoulou sanoo. ”Tutkimuksessa suljettiin pois useita vaikuttavia tekijöitä, kuten liian varovainen raportointi. Myöskään työtuntien määrällä ei havaittu olevan merkitsevää vaikutusta siihen, kuinka vilkkaasti keskeisiä tehtäviä suoritettiin.”

Tutkimuksessa olivat mukana mm. Tanska ja Norja. Suomesta ei ole kerätty tutkimustarpeet täyttävää aineistoa.

3.3 Yhteenveto tutkimuksista kvalitatiivisessa tuottavuudessa

Vaikka olemme todenneet, että miehet ovat tutkimusten mukaan samassa työpaikassa tai samassa ammatissa kvalitatiivisesti tuottavampia kuin naiset, siitä ei voi vetää johtopäätöstä, että he olisivat sitä automaattisesti myös koko kansantalouden tasolla. Katso tarkemmin luvusta 11.

Vähennämme tuosta 12 % tuottavuuserosta muutaman prosentin, eli pitäisimme noin 7 % kvalitatiivisen tuottavuuden eroa uskottavampana. Samansuuntainen ero on myös miesten ja naisten urheilutuloksissa.

Jos tuohon seitsemään prosenttiin ei uskota, ainoa keino ottaa kvantitatiivinen tuottavuus huomioon on tutkia kuinka paljon kvalitatiivisen tuottavuuden lisät (urakkapalkkiot, tuotantopalkkiot, tulospalkkiot, provisiot, yms.) merkitsevät Tilastokeskuksen aineistossa, vaikka Tilastokeskuksen aineisto ei edustakaan koko kansantaloutta. Seuraavaksi on tehtävä sama toimenpide henkilökohtaisille palkanlisille, sillä syy niiden maksamiseen on yleisesti palkitseminen ”työstä suoriutumisesta”.

Paljonko näin vähennetyt lisät ovat miesten ja naisten koko palkkasummasta? Tulos ei kuitenkaan ole koko totuus, sillä

henkilökohtaisten lisien osuutta ei etenkaan yksityisellä sektorilla eroteta kuukausiansiosta. Etenkin korkeakoulutettujen lisät jäävät pimentoon, sillä kun korkeakoulutettu neuvottelee yleensä työhönottohaastattelussa omasta palkastaan, henkilökohtaisen työstä selviytymisen osuus sisältyy neuvotteluissa sovittuun kuukauden kokonaisansioon eikä se näy erillisenä missään. Myös palkankorotukset tehdään yleisesti yhteenlaskemalla ne kokonaisansioon eikä niitä kerätä erilliseen kenttään palkkalaskennassa.

3.4 Miesten ja naisten ansiotasovertailu ottamalla kvalitatiivinen tuottavuus huomioon

Joko vähennämme työtulosta kvalitatiiviseen tuottavuuteen liittyvät lisät ja uskomme, että ne on oikeudenmukaisesti laskettu tai sitten uskomme osittain VATTin tutkimusta ja pidämme oikeana sitä tulosta, että miehet ovat noin 7 % kvalitatiivisesti tuottavampia kuin naiset. Joka tapauksessa kansainvälisen oikeuden mukaan kvalitatiivinen tuottavuus on huomioitava.

3.5 Miksi miehet ovat kvalitatiivisesti tuottavampia kuin naiset?

Tästä ei ole tietääksemme tutkimustuloksia, joten seuraavat esittämämme seikat ovat hypoteeseja. Lipposen/Marinin hallitusohjelmissa mainitaan, että hallitus panostaa töiden vaativuuden mittauksen tutkimiseen. Niin virkamiesmäistä! Se perustuu ajatusmalliin, että palkkaa tulisi maksaa työn vaativuuden mukaan. Julkisella sektorilla tällainen ajatusmalli valitettavasti on voimassa, sillä tuosta mallista puuttuu henkilökohtaisen tuottavuuden vaikutuksen arviointi. Yksityisellä sektorilla palkkaa maksetaan työpanoksen suuruuden perusteella, ja sen perusteella, kuinka arvokasta henkilökohtainen työpanos on yritykselle. Työpanoksen suuruutta voi kasvattaa kvantitatiivisesti (tekemällä enemmän työtunteja) ja/tai kvalitatiivisesti (tekemällä enemmän työtä tunnissa). Työpanoksen arvoa voi kasvattaa henkilökohtaisestikin esimerkiksi kehittämällä työmenetelmiä tai tuotetta/palvelua. Hallituksen pitäisi käyttää työn vaativuuden arviointiin aiotut rahat henkilökohtaisen tuottavuuden mittausten menetelmien etsimiseen ja kehittämiseen.

3.5.1 Palkansaajamiehet ovat keskimäärin älykkäämpiä kuin palkansaajanaiset

Kaikki asepalvelukseen astuvat miehet tekevät älykkyystestin (ns. palikkatesti) heti palvelukseen astumisen jälkeen, sillä Puolustusvoimat haluavat koulutuksen suuntautuvan maanpuolustuksen kannalta järkevästi. Tämä testi on melko luotettava, vaikka aina on niitä velmuja, jotka haluavat päästä intistä pois mahdollisimman nopeasti ja vastaavat siksi älykkyystestissä tahallisesti väärin. Heidän määränsä on kuitenkin niin pieni, ettei sitä tarvinne ottaa huomioon. On tutkimuksia, joissa on seurattu asepalveluksen suorittaneiden myöhempiä elinvaiheita ja älykkyystestin pistemäärällä ja työelämässä menestymisellä on selkeä korrelaatio. Osa korrelaatiosta selittyy varmaan asepalveluksen aikana saadusta johtajakoulutuksesta, mutta ei suinkaan kaikki.

Helsingin Sanomien toimittaja Antti Kivimäki sanoo artikkelissaan ”Miehet hallitsevat ääripäitä” [46] näin: ”Ilmiötä kutsutaan nimellä miesten vaihtelevuushypoteesi, male variability hypothesis. Monesti sukupuolet ovat ihmisten eri ominaisuuksien suhteen keskimäärin hyvin samanlaisia, mutta miehissä vaihtelu on suurempaa, eli ääripäissä he erottuvat sekä edukseen että haitakseen. Eniten ilmiötä on havainnoitu taito- ja älykkyysteissä.”

Kun miehistä on työelämässä noin 75 %, on ilmeistä, että tuohon loppuun 25 %:iin kuuluvat ne miehet, jotka eivät pärjää taito- ja älykkyysteissä. Muuten pitäisi epäillä työnantajien työhönottomenetelmiä. Kun naisten jakaumakäyrät ovat keskeltä korkeampia, ja molempien käyrien alapäästä leikataan 25 % pois, se tarkoittaa, että työelämässä olevat miehet ovat keskimäärin taitavampia ja älykkäämpiä kuin työelämässä olevat naiset. Ja siksi miesten keskituntipalkkojen tehtyä työtuntia kohden laskettuna tulisi olla keskimäärin korkeammat kuin naisten, mutta näin ei ole jostain syystä Suomessa, kuten olemme osoittaneet.

Sama miesten vaihtelevuushypoteesi näkyy maamme johtajissa. Kun miehiä on älykkyys- ja taitotestien molemmissa ääripäissä naisia enemmän, se tarkoittaa, että kun otamme älykkyyskäyrän yläpäästä 3 %, siellä on monta miestä yhtä naista kohden. Kahdesta miljoonasta palkansaajasta kolme prosenttia tekee 60 000. Kirjan palkansaajasta kolme palkansaajasta 3 % prosenttia tekee noin 60 000. Kirjan Tilastokeskus: ”Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018” mukaan Suomessa on noin 72 000 johtotehtävissä työskentelevää. Miehiä on 46 000 ja naisia 27 000. Suuri osa heistä toimii perheyriyksissä, joissa valintaprosessi on omanlaisensa.

Toivottavasti tästä älykkäiden ja taitavien joukosta valitaan johtajat sekä yksityiselle, että julkiselle sektorille Suomessa. Kun tässä ryhmässä jokaista älykästä ja taitavaa naista kohden on useita huippuälykkäitä ja – taitavia miehiä, sama suhde näkyy nykyisin johtajissakin. Kyseessä ei siis olekaan patriarkaatin kosto naissukupuolelle vaan kyseessä on oikeudenmukainen valintaprosessi. (Siis jos haluamme, että johtajiksi valitaan taitavimmat ja älykkäimmät.)

Kun Suomeen tuli kansainvälinen koodarikoulu (HIVE), haku sinne julistettiin avoimeksi kaikille ja erityisesti hakumainontaa suunnattiin naisille. Sinne haki tuhansia oppilaiksi ja monivaiheisten, monta kuukautta kestäneiden valintakokeiden jälkeen valittiin ensimmäinen kurssi. ”Koodarikoulu Hive Helsinki aloitti, opiskelijoista viidesosa naisia”, uutisoi YLE. (<https://yle.fi/uutiset/3-11019083>) Pääsykokeissa painottui looginen älykkyys, joten valinnoissa ei ollut mitään uutta auringon alla.

3.5.2 Miehet saavat asepalveluksessa hyödyllisen johtajakoulutuksen

Asevelvollisuuden haittoihin palaamme myöhemmin, mutta yksi asevelvollisuusajan eduista on se, että mies oppii elämään tasa-arvoisessa ympäristössä kaikkien muiden ikäluokkansa miesten kanssa. Tämä on tärkeä taito työelämässä, jossa tiimityöskentely on yhä yleisempää. Upseerikoulutuksen saavat oppivat toimimaan sekä alaisena että esimiehenä. Näistä molemmista on hyötyä työelämässä.

”Kapteeni Jukka Toivosen mielestä armeijajohtamisessa ei ole kauheasti eroa siviilijohtamiseen, sillä molemmissa johtajan täytyy sopeuttaa tapaansa johtaa tilanteen mukaan. Johtajan täytyy sopeutua siihen, millainen oma joukko on. Täälläkin painotetaan, että on olennaista tuntea omat alaisensa. Silloin pystyy löytämään heistä vahvuuksia ja havainnoida heikkouksia. Silloin tietää kuka pystyy tekemään tietyn tehtävän.” (<https://yle.fi/uutiset/3-11146403>)

Ruotsalainen tutkija Erik Lindqvist on osoittanut, että upseerikoulutuksen saaneet ruotsalaiset miehet, jotka suorittivat asepalveluksen vuosien 1970-1988 välillä, menestyivät työelämässä paremmin kuin muut. Älykkyuden vaikutus poistettiin siten, että aineistosta poimittiin älykkyysosamäärältään samantasoiset miehet siten, että valittaessa heistä osa pääsi nipin napin upseerikoulutukseen ja osa jäi nipin napin riman alapuolelle. Molempien ryhmien älykkyystaso oli siten samansuuruista.

<https://www.talouselama.fi/uutiset/nyt-loytyi-naytto-armeijasta-saa-potkua-johtajauralle/bc695164-44bc-328a-9b2b-9f8b39adabec>

3.5.3 Miesten tapa tehdä töitä on tehokkaampi

Viime vuosisadalla naistutkijat kehittivät käsitteet tippaleipäaivot naisilla ja putkiaivot miehillä, jolla he pyrkivät osoittamaan naiset ylivertaisiksi miehiin nähden. Keskustan kansanedustaja Sirkka-Liisa Anttila sanoi näin: "Naisella on tippaleipä aivot, joka mahdollistaa että teemme kahta kolmea asiaa yhtä aikaa ja kaikki onnistuu erittäin hyvin. Itselläni on siitä monta kokemusta." (Anttila oli Naisjärjestöjen Keskusliiton (NJKL) hallituksen puheenjohtaja ja Naisjärjestöt yhteistyössä (Nytkis) hallituksen puheenjohtaja.)

Kun väitteet tippaleipäaivoista osoitettiin lääketieteellisesti vääriksi, naistutkijat siirtyivät käyttämään käsitettä, että naiset multitaskaavat. Ilmeisesti miehet sitten monotaskaavat. Viime aikoina aivotutkijat ovat osoittaneet [26], että miesten monotaskaaminen on tuottavampaa työelämässä kuin naisten multitaskaaminen. Multitaskaamiselle on annettu suomenoksia kuten multihäslääminen tai multisähslääminen. Naiset aloittavat monta työtä samanaikaisesti. Miehet aloittavat yhden työn, tekevät sen loppuun ja siirtyvät seuraavaan työhön.

Aivoissa on kuitenkin vain yksi "prosessori". Vain yhtä työtä voi viedä eteenpäin kerrallaan. Aivotutkijat selittävät multitaskaamisen haittoja seuraavasti: "Aina kun tehtävää joudutaan vaihtamaan, aiheutetaan tehtävänvaihtokustannus. Se tarkoittaa tehtävän hidastumista, mutta siihen liittyy muutakin. Esimerkiksi virheiden todennäköisyys kasvaa, kun vaihdamme tehtävästä toiseen. Lisäksi tehtävästä toiseen vaihtaminen on kuormittavampaa kuin se, että saman tehtävän saisi tehdä rauhassa loppuun ja sen jälkeen vaihtaa toiseen tehtävään omassa tahdissaan. Mieleissä pyörivät keskeneräiset asiat kuormittavat silloinkin, kun ne eivät ole tietoisessa muistissa." [26]

3.5.4 Naisten kestävyys työntekoon

Edellisessä kappaleessa saimme selville, että naiset kuormittavat aivojaan multitaskaamalla. Siitä seuraa työperäistä stressiä. Ilmeisesti tämä tapa on syntyperäistä, sillä mielenterveysongelmat vaivaavat naisia jo koulu- ja

opiskeluiässä. Ylen uutinen: ” Masennusta ja ahdistuneisuutta kokevat erityisesti yläkoulua ja toisen asteen oppilaitosta käyvät tytöt, viimeisimmän kouluterveyskyselyn mukaan joka viides heistä.” (<https://yle.fi/uutiset/3-11124573>)

Mielenterveyshäiriöt ovat opiskelijoiden yleisin terveysongelma. Viikoittaisia psyykkisiä ongelmia on 22 prosentilla miesopiskelijoista ja 37 prosentilla naisopiskelijoista. Masennusoireita on viikoittain joka kymmenennellä opiskelijalla ja ahdistuneisuutta runsaalla neljällä prosentilla korkeakouluopiskelijoista. (Mielenterveysongelmat voivat viivästyttää opintoja. Sirpa Pääkkönen HS Julkaistu: 15.2.2016 9:10)

”Mielenterveyden ongelmista johtuvat sairauslomamat ovat rajussa kasvussa. Tilastoista erottuu yksi ryhmä: nuoret naiset. Heillä mielen järkkyminen tavalla tai toisella on kirkkaasti suurin syy poissaoloihin. Tämä ilmeni, kun Terveystalo julkisti vastikään aiheesta tekemänsä selvityksen.” Katarina Baer. Kirjoittaja on HS:n lifestyletoimituksen esimies. (<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006067156.html>)

Tehyn puheenjohtaja Millariikka Rytönen sanoo, että kiky lisäsi mielenterveyteen liittyviä poissaoloja. (<https://www.iltalehti.fi/politiikka/a/d0954826-f325-4888-aa88-70ee00804ca9>)

Uutinen siis kertoo, että kun keskimäärin alle 1600 vuosityötuntia tehneille terveydenhoitoalan henkilöille tuli 24 lisätuntia vuodessa, se vaikutti näille henkilöille lisää mielenterveysongelmia. Kuinkahan alhaalla se naisen todellinen sietoraja onkaan, sillä hoitajilla ja lähihoitajilla oli vuonna 2018 sairaspöissaoloja 24,9 päivää, kun yksityisen sektorin miehillä niitä on noin 7? Ja miehillä vuosityötunnit ovat yli 1800.

KELA:n rekisterien mukaan masennuksesta johtuvat syyt (esiintyy etenkin nuorilla naisilla) ovat jo kärjessä naisten sairaseläkkeelle joutumisessa. Naisia vaivaa kai ns. lillukanvarsi-ahdistus. Miehillä suurin yksittäinen syy ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joita esiintyy etenkin vanhemmilla ruumiillista työtä tekevilla miehillä.

Viimeisen Työolotutkimuksen mukaan puolet naisista kertoi tuntevansa väsymystä tai tarmottomuutta vähintään kerran viikossa.

Valtion budjetista luin joku vuosi sitten, että STM arvioi miesten keskimääräisiksi sairaslomiksi 7 ja naisten 9 päivää vuodessa. Naiset siis noin 30 % enemmän.

3.5.5 Naisten taipumus neuroottisuuteen

Työelämässä neuroottisuus ilmenee haitallisena silloin kun henkilö pyrkii neuroottisen täydelliseen työsuoritukseen. Hän ei uskalla lopettaa tehtävän suorittamista, jos uskoo, että sitä voidaan vielä parantaa jollakin tavalla. Kouluelämässä tämä tunnetaan nimellä ”täyden kympin oppilas”.

Minä en kansa- ja keskikoulussa ollut koskaan luokan paras oppilas, sillä luokkatoverinani oli tyttö, joka osasi kaikki koulukirjat ulkoa. Lukion hän keskeytti ensimmäiselle luokalle, koska hän ei enää jaksanut lukea kaikkea ulkoa ja toisaalta lukiossa piti jo ruveta yhdistelemään ja soveltamaan oppimaansa sekä opiskella itsenäisesti asioita myös oppikirjojen ulkopuolelta. Kokeissa ei saanut enää kymppiä oppikirjasta kopioidulla tiedolla. Hänestä tuli hyvä pankkivirkailija, siellä kun täysin virheetöntä suoritusta arvostetaan.

Neuroottisuutta on tutkittu viime aikoina. Kaksi esimerkkiä: Maria Kristiina Mrena, Pro gradu –tutkielma, Psykologia, Käyttäytymistieteiden laitos, Helsingin yliopisto, Lokakuu 2014: Big Five -persoonallisuuspääpiirteiden yhteys metaboliseen oireyhtymään suomalaisilla aikuisilla. [47] Tutkimusaineisto oli kerätty satunnaisotannalla ja edustaa hyvin suomalaisia. Naisten neuroottisuuden keskiarvo oli 2,48 ja miesten 2,22. Toki emme tiedä, edustaako otanta palkansaajia. Saattaahan olla, että neuroottisia naisia valikoituu enemmän pois työelämästä.

Anneli Kuusinen-Laukkalan väitöskirja, 2019: ”Masentuneen elämänhallinnan tukeminen perusterveydenhuollossa”.[48] Ote sivulta 30: ”Naisilla esiintyy myös muita psyykkisiä oireita enemmän kuin miehillä, joista ahdistuneisuus ja neuroottisuus altistavat myös masennukselle (Piccinelli 2000).” Sivulta 54: ”Naiset ovat neuroottisempia kuin miehet, riski sairastua (mielenterveysongelmiin) on tämän vuoksi n. kaksinkertainen.” Sivulta 77: ”Persoonallisuus ja coping-strategiat vaikuttavat siihen, miten työstressi koetaan. Tunnesuuntautunut coping ja neuroottinen persoonallisuudenpiirre johtavat negatiivisiin tulkintoihin esim. organisaatiomuutoksissa.” Sivulta 261: ”Useat kuvasivat olevansa suorituskeskeisiä ja kertoivat pyrkivänsä aina täydellisyyteen mitä ikinä

tekivätkin. Tästä johtuen pienikin lisäpaine elämässä koettiin raskaana, kuten myös masennuksen oireiden havaitseminen. Koettu stressi oli usein pitkäkestoista ja voimakasta ja uuvutti lopulta altistaen masennukselle. Laukaisevia tekijöitä oli useita rinnakkain tai peräkkäin. Myös neuroottisuus persoonallisuudenpiirteenä toimi altistavana tekijänä.”

3.5.6 Arvot, asenteet, kilpailullisuus ja suhtautuminen tuottavuus-vaatimukseen

Arvo- ja asennetutkimuksissa tilastollisesti merkittäviä eroja mies-naisvertailussa saadaan miehille tärkeistä käsitteistä: työ, raha sekä uralla eteneminen ja naisille tärkeät: perhe, koti ja ystävät.

Miehet ovat myös kilpailullisempia kuin naiset. Tutkimuksessa Muriel Niederleand, Lise Vesterlund: *Gender and Competition* [49] kerrotaan, että naiset haluavat kilpailla miehiä vähemmän ja silloin kun naiset kilpailevat miehiä vastaan, kilpailun paineessa miesten suorituskyky kasvaa enemmän kuin naisten.

Suomalaisesta tutkimuksesta Halko, M-L., & Sääksvuori, L. (2017). *Competitive behavior, stress, and gender. Journal of Economic Behavior and Organization, 141*, 96-109. [50]

Siinä sanotaan mm.: ”Tutkimustuloksemme osoittavat, että naiset kaihtavat kilpailuun perustuvaa palkitsemista useammin kuin miehet (54 % naisista ja 72 % miehistä valitsi kilpailuun perustuvan palkitsemisen).

Naisten kilpailun kaihtaminen ja kilpailussa tapahtuva pienempi suorituskyvyn nousu tarkoittavat, että naisilla on pienempi kvalitatiivinen tuottavuus.

Kirjassa ”Työelämän sukupuolistavat käytännöt” [51] Tilastokeskuksen tutkija Anna-Maija Lehto kertoo luvussa ”Tuottavuus- ja joustavuuspuheiden sukupuoli” (sivut 71 – 87) kuinka negatiivisesti naiset suhtautuvat tuottavuuteen ja tehokkuuteen työelämässä. Hän sanoo artikkelissaan, että tuottavuusajattelun kannalta eräs ongelmallinen piirre naisille on, että tuottavuudessa kilpailu ja sitoutuminen korostuvat, mikä ei sovi naisille.

Väitöskirjassaan Paula Koskinen Sandberg [2] yrittää mitätöidä tuottavuuden vaikutuksen palkkoihin: ”To view wages as purely reflecting productivity, individual choice or market forces is to oversimplify the issue.” ”While we utilise mainstream methodology, the aim of the analysis is not primarily to explain the gender pay gap with productivity factors.” Hän siis tunnustaa, että tuottavuuden vaikutus palkkoihin jätetään huomioimatta väitöskirjassa.

3.6 Yhteenveto kvalitatiivisen tuottavuuden huomioimisesta tasa-arvoisessa palkkavertailussa

Niiden vajavaisten tietojen valossa, mitä meillä on eroista kvalitatiivisessa tuottavuudessa miesten ja naisten välillä, pidämme uskottavana tulosta, että miesten kvalitatiivinen tuottavuus on keskimäärin noin 7 % korkeampi kuin naisten. (Samansuuntainen ero on nähtävissä urheilutuloksissakin.)

Eräitä syitä eroon ovat hypoteesimme mukaan miesten korkeampi älykyys palkansaajilla, miesten saama johtajakoulutus asevelvollisuuden aikana, naisten haitallisesti työnteossa käyttämä multitaskaus, naisten suuremmat sairaus- ja mielenterveysongelmat, naisten yleisempi taipumus neuroottisuuteen sekä erot miesten ja naisten arvoissa, asenteissa, kilpailuhalukkuudessa ja naisten negatiivinen suhtautuminen tuottavuus- ja tehokkuusvaatimuksiin. Se, että miehet tekevät noin 25 % enemmän vuosityötunteja johtaa siihen, että miehillä on keskimäärin työkokemusta 25 % enemmän kuin naisilla. Miehet ovat siis keskimäärin 25 % kokeneempia työntekijöitä kuin naiset. Kokeneemmalla työntekijällä katsotaan olevan suurempi kvalitatiivinen tuottavuus.

Tässä vaiheessa matkalla kohti tasa-arvoista palkkavertailua miehen euro on 93 senttiä.

LUKU 4 MITÄ EI-SYRJIVIÄ LISIÄ TULEE VIELÄ POISTAA, JOTTA PALKKAVERTAILUSSA VERRATAAN TASA-ARVOISIA PALKKASUMMIA KESKENÄÄN?

Edellä olemme huomioineet matkalla kohti tasa-arvoista palkkavertailua palkanlisistä tuntiperustaisesti maksetut ylityölisät, vuorotyö- ja yötyölisät, lauantai-, sunnuntai- ja arkipyhälisät ja kvalitatiivisesta tuottavuudesta maksetut lisät (esim. urakkalisät, provisiolisät, tuotantopalkkiot, tulospalkkiot, tantieemit, jne.).

ILO 100 –sopimuksen mukaan kaikki muutkin ei-syrjivät lisät, joista on maininta lainsäädännössä tai joista on tehty työntekijä- ja työnantajapuolen kesken sopimus, että niitä ei makseta sukupuolen mukaan, on poistettava tasa-arvoisesta palkkavertailusta.

Vuonna 2004 ilmestyi Samapalkkaisuohjelman perustamisen selvitys ex. tasa-arvovaltuutetulta: ”Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:13, Tuulikki Petäjänieni: Selvitys hallituksen samapalkkaisuohjelman rakentamisen edellytyksistä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa.” [8] Siinä hän sanoo sivulla 16: ”Vakiintunut käsitys työmarkkinoilla ja oikeuskäytännössä on, että kokoaikaisesta ja osa-aikaisesta työskentelystä sekä yli- ja lisätöistä tai **erilaisista olosuhdelisistä johtuvat palkkaerot ovat hyväksyttäviä.**”

Erilaisia lisiä on kirjattu työehtosopimuksiin erään arvion mukaan yli 200 erilaista. Tuskin yksikään lisä on sellainen, että miehelle ja naiselle maksetaan sitä eri taulukon mukaan. Joten perusperiaate on, että kaikki palkanlisät, joita ei voida katsoa peruspalkan osaksi, ja joille on hyväksyttävä vastine maksamista varten, on poistettava tasa-arvoisesta palkkavertailusta. Luontaisedut (esim. asunto-, auto- ja ruokaetu) eivät ole sellaisia lisiä, joille löytyisi hyväksyttävä vastine maksamiselle, joten ne on säilytettävä osana palkkaa.

Otetaan yksi esimerkki: Muusikko, joka soittaa orkesterissa omalla soittimella, on oikeutettu soitinlisään. Hän voi luopua lisästä, jolloin työnantajan on osoitettava (ostaa, vuokrata) hänelle soitin soittamista ja

harjoittelua varten. Verrattaessa kahden muusikon palkkaa keskenään, soitinlisää ei saa huomioida.

Muut lisät jääkööt arvailujen varaan, sillä verotiedoissa niitä ei eritellä, mutta Tilastokeskuksen aineistosta saadaan jonkinlaista summittaista tietoa em. epämukavien työolosuhteiden lisistä. Niitä ovat esimerkiksi korkean, kylmän tai kuumen paikan, vaarallisen, raskaan ja likaisen työn lisät. Lisäksi jos ulkotyöstä maksetaan erillistä lisää, se on poistettava. Koska miehet tekevät olosuhteiltaan edellä mainittuja töitä naisia useammin, miesten palkkasumma vähenee enemmän kuin naisten. **Olemme varovaisia ja arvioimme erotukseksi vain yksi prosenttiyksikkö palkkasummasta.** On pakko jäädä odottelemaan, mitä Tilastokeskuksen tilastot kertovat, jos sellaisia joskus asiasta julkaistaan.

Miehen euro on olosuhdelisien (1 %) huomioonottamisen jälkeen matkalla kohti tasa-arvoista palkkavertailua 92 senttiä.

LUKU 5 ELÄKKEEN OTTAMINEN HUOMIOON

Jos halutaan tehdä tasa-arvoinen palkkavertailu, on jotkut asiat otettava huomioon elinikäisellä tasolla laskettuna, sillä ne eivät näy yhden kuukauden tai edes yhden vuoden ansioita vertailtaessa.

Satu Ojala & Paula Koskinen Sandberg & Armi Mustosmäki kirjoittavat Yhteiskuntapolitiikka (84 (2019):5-6) -lehden artikkelissa ” Ilkka Insinöörille yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoitajaa enemmän?” [25] seuraavasti: **”Ansioerot myös kertautuvat vuosittain ja elämänskaarella. Työtuloja tulisikin tarkastella työtunti- tai kuukausipalkkavertailujen ohella ikävaiheittain sekä etuusvaikutusten näkökulmasta.** Etuudet tasaavat vuosittaisia ansiokertymien (absoluuttisia) eroja naisten ja miesten välillä osittain, mutta vain osa etuuksista vaikuttaa etenkin tulevan eläkkeen tasoon.” Tässä kohden käsittelemme vain eläke-etuutta, muista etuuksista puhumme myöhemmin.

Eläke määritellään osaksi palkkaa useassa kansainvälisessä sopimuksessa, jotka sitovat Suomea.

1. EU:n perussopimus (Rooma § 141, Lissabon § 157) sanoo: ”Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä **suoraan tai välillisesti** saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.”

Eläke maksetaan välillisenä palkkana eläkeiässä. Eläkkeen maksamiseksi lain mukaan kerätään eläkemaksua sekä työntekijöiltä että työnantajilta. Työntekijältä kerätään eläkemaksua ennakkopidätyksellä maksetusta bruttopalkasta.

2. EU-tuomioistuin ja EU:n Samapalkkaisuusdirektiivi

Vuonna 2006 hyväksytty samapalkkaisuusdirektiivi 2006/54/EY ei määrittele samapalkkaisuutta eikä palkkaeron laskentatapaa kuin työeläkkeiden osalta. Se sanoo kohdassa 37: ”Jotta syitä miesten ja naisten erilaiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ymmärrettäisiin paremmin, olisi kehitettävä ja analysoitava vertailukelpoisia sukupuoleen perustuvia tietoja ja tilastoja ja asetettava ne saataville asianmukaisilla tasoilla.”

Direktiivi ei määrittele, mitä se tarkoittaa sanalla ”vertailukelpoinen”. Tässä on siis turvaututtava Euroopan Unionin muiden toimielinten määritelmiin ja EU-tuomioistuimen päätöksiin.

Johdannon kohdassa 13 direktiivi sanoo: ”Yhteisöjen tuomioistuin määritteli asiassa C-262/88 17 päivänä toukokuuta 1990 antamassaan tuomiossa, että kaikenlaiset työeläkkeet muodostavat osan palkasta perustamissopimuksen 141 artiklan mukaisesti.”

3. ILO 100 –sopimus: Tässä sopimuksessa

a) sanonta "palkka" tarkoittaa varsinaista pohja- tai vähimmäispalkkaa sekä kaikkia muita palkkaetuja, jotka työnantaja **suoraan tai välillisesti** suorittaa työntekijälle työsuhteen perusteella joko rahana tai luontoisetuina.

5.1 Paljonko eläkkeen huomioiminen vaikuttaa?

Melko hyvän laskelman on tehnyt Palkansaajien tutkimuskeskuksen tutkimusjohtaja Reija Lilja. Se on julkaistu STM:n verkkosivuilla. [52]

Hän laskee artikkelissaan elinikäisen tulon, kun mies ja nainen saavat samaa palkkaa koko työuransa ajan ja tekevät töitä yhtä kauan. Heidän työtulonsa ovat ennen molempien eläkkeelle siirtymistä 1.463.600 euroa. Heidän molempien eläke on miehen kuolemaan saakka 310.400 euroa ja naisen loppu eläkekertymä on miehen kuoleman jälkeen 146.000 euroa kuuden vuoden aikana. Lilja käyttää kuoliniän **ennustetta**, että nainen kuolee 6 vuotta miehen jälkeen. Eli nainen ansaitsee elinaikanaan samasta palkasta 8,2 % miestä enemmän. Tässä on oletettu, että he tekevät yhtä monta työtuntia vuodessa töitä.

Tilastokeskuksen kuolleet -tilasto kertoo kuitenkin: Vuonna 2017 kuolleet miehet olivat keskimäärin 74,8 -vuotiaita ja naiset 81,9 -vuotiaita. Naiset kuolivat siis keskimäärin 7,1 vuotta vanhempina kuin miehet, joten **näillä vuoden 2017 keskikuolleisuuden tiedoilla naisen todellinen eläkehyöty on noin 10 % miehiä parempi koko elämän kaarella mitattuna.**

Koska eläkejärjestelmämme ei ole rahastoiva henkilökohtaisesti vaan peruseriaate on, että vuosittain kerättävillä eläkemaksuilla katetaan vuosittain maksavat eläkkeet, voimme laskea naisten eläkehyödyn myös vuositasolla työeläkeyhtiöiden raporttien perusteella. Vuonna 2012 naisilta ja heidän työnantajiltaan kerättiin noin 7,9 miljardia euroa työeläkemaksuja ja miehiltä noin 11,1 miljardia. Samana vuonna naisille maksettiin työeläkkeitä noin 9 miljardia ja miehille noin 10 miljardia. Miesten ja

heidän työnantajensa eläkemaksukertymästä siirrettiin naisille naisten eläkerahoitusvajeen kattamiseksi vuodessa 1,1 miljardia, joka on noin 10 % miesten ja heidän työnantajensa maksamista eläkemaksuista. Miesten palkasta peritty eläkemaksu menee kokonaisuudessaan naisten eläkkeisiin.

5.2 Naisten alhaisempaa täyden eläkkeen eläkeikää eikä parempaa eläkekertymää ei ole huomioitu

Reija Liljan laskelmassa on oletuksena, että eläkeikä ja eläkekertymä ovat miehillä ja naisilla samanlaisia samoista työvuosista. Todellisuudessa naisilla on keskimäärin parempi eläkekertymä ja alhaisempi täyden eläkkeen eläkeikä kuin miehillä. Tämä johtuu siitä, että julkisella sektorilla eläkekertymä vuoteen 1995 asti oli 2,2 % vuodessa ja yksityisellä sektorilla 1,5 %. Maksimieläke oli julkisella sektorilla 66 % palkasta ja yksityisellä sektorilla 60 % palkasta 40 työvuoden jälkeen. Julkisen sektorin eläkeikä oli yleisesti 55-63 vuotta ammatista riippuen, kun se yksityisellä sektorilla oli yleisesti 63-65 vuotta. Julkisella sektorilla siirtyminen korkeampaan eläkeikään ja alempaan eläkekertymään alkoi 1990-luvulla ja jatkuu ainakin vuoteen 2025. Tällaisia parempien etuuksien henkilöitä on eläkkeellä tai edelleen työssä satoja tuhansia. Kun suurin osa näistä on naisia, on kaikkien palkansaajanaisten ja -eläkeläisten keskimääräinen eläkekertymä parempi ja keskimääräinen täydelle eläkkeelle siirtymisikä alempi kuin keskimääräisellä palkansaajamiehellä. Tämän etuuden arvoa emme ole datan puuttuessa voineet laskea.

Yhteenveto

Eläke on palkan osa ja naiset hyötyvät siitä noin 10 % joka vuosi ja koko elämän kaarella. Miehen euro on nyt 82 senttiä.

Myytti naisen eurosta on murrettu Suomea sitovien kansainvälisten samapalkkaisuutta määrittelevien sopimusten ja lakien perusteella.

LUKU 6 ASEVELVOLLISUUDEN OTTAMINEN HUOMIOON TASA-ARVOISESSA PALKKAVERTAILUSSA KOKO ELÄMÄN KAARELLA

Asevelvollisuuslaki on Suomen perustuslain 6 § mukaan tasa-arvokysymys.

Tässä otteita perustuslaistamme:

Perustuslaki 6 § Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa **ilman hyväksyttävää perustetta** asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Perustuslaki 106 § Perustuslain etusija

Jos tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa lain säännöksen soveltaminen olisi ilmeisessä ristiriidassa perustuslain kanssa, tuomioistuimen on annettava etusija perustuslain säännökselle.

Perustuslaki **127 §** Maanpuolustusvelvollisuus

Jokainen Suomen kansalainen on velvollinen osallistumaan isänmaan puolustukseen tai avustamaan sitä sen mukaan kuin laissa säädetään.

Oikeudesta saada vakaumuksen perusteella vapautus osallistumisesta sotilaalliseen maanpuolustukseen säädetään lailla.

Ei asevelvollisuuslaissa, eikä sen perusteluissa ole kerrottu, mikä on se hyväksyttävä perustelu, jonka mukaan asevelvollisuus koskee vain miespuolisia Suomen kansalaisia.

Eivätkä lait hyväksyvä presidentti eikä lait säätävä eduskunta ole myöskään kertoneet, mikä se perustelu voisi olla.

Julkisessa keskustelussa on otettu esille kolme syytä:

Ensinnäkin sanotaan, että naiset synnyttävät. Missähän lainkohdassa vaaditaan naisia synnyttämään? Ja eikö tässä tapauksessa asevelvollisuuden tulisi koskea niitä (yli 20 %) naisia, jotka eivät synnytä? Eikä synnyttämistä voi taloudellisestakaan mielessä verrata asevelvollisuuteen. Äitiyspäivärahaa maksetaan korvauksena tulonmenetyksestä ja tuo korvaus oikeuttaa myös eläkekertymään. Myös vanhempainraha on ansiotulosidonnaista ja oikeuttaa eläkekertymään. Asevelvollisuudesta ei makseta palkkaa eikä siitä saa minkäänlaista lisää eläkkeeseen.

Toiseksi sanotaan, että miehet ovat parempia sotilaita ja vain miehet soveltuvat sotimaan. Miksi sitten naiset voivat suorittaa varuspalveluksen vapaaehtoisena? Myös EU-tuomioistuim on ottanut tähän asiaan kantaa asiassa C-285/98. Siinä on annettu päätös, että aseellinen palvelus sopii yhtä hyvin niin miehille kuin naisillekin. Päätöksen kohta 31: ”Tämän johdosta naisten jättäminen kaikkien sotilaallisten tehtävien ulkopuolelle ei kuulu direktiivin 2 artiklan 3 kohdassa sallittujen naisten suojelemiseksi toteutettujen erilaisten kohtelujen piiriin.” [14]

Kolmas perustelu on se, että se on kustannustehokkain tapa hoitaa maanpuolustusta. Tämä ei voi olla hyväksyttävä peruste palkattomaan pakkotyöhön ottamiselle. Jos se olisi hyväksyttävä peruste, voitaisiin naiset määrätä kansalaispalvelukseen, jossa heidät koulutettaisiin esimerkiksi peruskouluavustajiksi tai ulkoiluttamaan vanhuksia. Osa voitaisiin kouluttaa lääkintähenkilöiksi tai muonittajiksi, jotka toimisivat kriisiaikana samoissa tehtävissä kuin lotat viime sotiemme aikana. Kyllä sosiaali-, terveys- ja koulutussektoreilta löytyy riittävästi tehtävää sellaiselle henkilöstölle, jotka voidaan kouluttaa ja sen jälkeen ilmaistyyöllistää, onhan käytössä aikaa keskimäärin 5000 tuntia per henkilö.

Jos laskemme asepalvelusta suorittavien työtunnit samalla tavalla kuin se lasketaan armeijan värvätyille henkilöille, saamme 9 kk palvelusajan suorittavien kokonaistytunneiksi noin 5 000 tuntia. Laskutoimitus: 40 viikkoa palvelusta, viikossa noin 125 tuntia palvelusta tai päivystystä

työpaikalla tekee 5 000 tuntia. Tietojemme mukaan useampi mies suorittaa pisimmän palvelusajan kuin lyhyimmän. Jos kansalaispalveluksessa oleva suorittaisi sen kouluavustajana, jonka työaika on noin 30 tuntia viikossa, sitä työtä pitäisi tehdä yli neljä vuotta, kun kouluviikkoja on 40 vuodessa.

Tästä esimerkistä näemme sen työmäärän suuruuden, jonka asepalveluksessa olevat varusmiehet tekevät toimiessaan ensin peruskoulutuksessa suorittaen sotilaan perustutkinnon, sen jälkeen taistelijoiden erikoiskoulutuksen ja toimivat niiden jälkeen Suomen ensipuolustusjoukkoina (poliisin, rajavartioiden ja kantahenkilöstön kanssa) ja vieläpä ilman palkkaa. Puolustusministeri Jussi Niinistö kysyi oikeuskanslerilta (varmistakseen oman näkemyksensä), voidaanko varusmiehet lähettää torjumaan vihollisen hyökkäystä myös ilman sotatilan julistamista. Oikeuskansleri vastasi, että voidaan, kun varusmiehet ovat vannoneet sotilasvalan ja suorittaneet taistelukoulutuksen. Sotilasvala vannotaan noin 5-6 viikkoa palvelukseen astumisesta ja taistelijoiden erikoiskoulutuskauden pituus on 9 viikkoa. Eli tästä pääteltynä asevelvollinen on rintamakelpoinen ja rintamavelvollinen alle kolmen kuukauden sisällä palvelukseen astumisesta.

Puolustusvoimat ovat hyödyntäneet oikeuskanslerin lausunnon siten, että varusmiehistä on alettu koota erityisiä valmiusjoukkoja, joilla on tavallisia varusmiehiä nopeammat valmiudet lähteä käskettäessä. Heidät myös varustetaan jo valmiiksi parhailla mahdollisilla aseilla.

Helsingin Sanomat uutisoi: ”Varusmiehistä kootaan uusia valmiusjoukkoja – niiden sotilaat kohtaisivat yllätyshyökkäyksessä vihollisen ensimmäisenä”. Suomen asevelvollisilla tulee olemaan vastassaan ammattisotilaat, jotka hyökkäystilanteessa ovat varmasti valiojoukkoja parhain mahdollisin asein ja tukijoukoin varustettuina. Onko asevelvollisten äideiltä kysytty, haluavatko he tällaista asevelvollisuutta lapsilleen? (<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002912486.html>)

6.1 Mitä asevelvollisuus tarkoittaa laskettaessa palkkaeroa tas-arvoisesti vuositasolla ja koko elämän kaarella?

Se voidaan laskea monella eri tavalla. Yksi tapa on laskea sen haitta ansiotyön teolle. Tilastokeskuksen kirjassa ”Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet” (toim. Anna Pärnänen ja Kaisa-Mari Okkonen) [53]

Tilastokeskuksen tutkija Pekka Myrskylä kertoo artikkelissa ”Suomalaisten työhön osallistuminen sivulla 82, että miehet astuvat työelämään keskimäärin kaksi vuotta naisia vanhempana asevelvollisuuden vuoksi. Tämä siksi, että asevelvollisuus sopii huonosti miehen siviilikoulutuksen kanssa. Keskimääräinen työuran pituus oli Suomessa vuonna 2015 eläkkeelle siirtyneille 35,5 työvuotta, joten asevelvollisuus lyhentää sitä noin 5,6 %. mutta ne työvuodet, jotka jäävät tekemättä, ovat ne kaksi viimeistä työvuotta ja Suomessa niiden vuosien ansiotaso on paljon keskiarvovuotta korkeampi, joten pidämme arviota noin 7 % parempana.

Toinen tapa on laskea se työtuntien kautta. Mies tekee työuransa aikana työtä noin 36 vuotta ja vuodessa keskimäärin 1850 tuntia eli yhteensä noin 66 600 työtuntia. Kun asepalveluksessa tehdään noin 5000 tuntia, kokonaistuntimäärä on noin 71 600. Siitä asepalveluksen osuus on noin 7 %.

Molemmista laskutavoista puuttuu vielä se haitta, mikä on kahden vuoden ansioiden eläke-edun menettämisestä. jos mies voisi olla kaksi vuotta pidemmän ajan ansiotyössä, hänen eläkkeensä olisi 3 prosenttiyksikköä korkeampi. Se tekee lähes prosentin koko elämän kaaren asioissa.

Kolmas tapa on hyväksyä asevelvollisten tekemät työtunnit nollapalkalla tehdyiksi työtunneiksi ja lisätä kokonaistyötunnit kaikkien miesten työtunneiksi. Näin voimme laskea sen vaikutuksen, millä ilmaistyö alentaa miesten keskituntiansiota. Miehet tekevät vuodessa 2 240,6 miljoonaa työtuntia ja 25 000 asevelvollisen ja siviilipalvelusmiehen työpanos on noin 12,5 miljoonaa työtuntia eli noin 5,6 %. Kun huomioimme sen, että kaksi viimeistä työvuotta ovat paremmin palkattuja kuin keskimääräinen työvuosi ja sen, että asevelvollisten työtunneista ei kerry eläkettä, saamme asevelvollisuushaitaksi miehille tälläkin laskutavalla noin 8 %.

Kaikki miehetkään eivät joudu asepalvelukseen, psyykkisen tai fyysisen seikan vuoksi, joten **keskimäärin kaikille miehille laskettuna voimme pitää arvoa 7 % haittana asepalveluksesta koko elämän kaaren aikana, eläke-etuuden menettäminen huomioituna.**

**Eli keskimäärin palkansaaajamiesten miesten
ansioimenetys on vuositasolla noin 7 %
asevelvollisuudesta johtuen.**

6.2 Miten asevelvollisuudesta voitaisiin tehdä tasa-arvoista?

Suomalainen vastaa vaikka ei kysytäkään. Niin tehdään tässäkin.

Paras tapa on maksaa asevelvollisille säädyllistä palkkaa niillä ehdoilla, joilla sitä maksetaan värvätyillekin. Mutta asevelvollisille ei voida maksaa vähäistäkään palkkaa maanpuolustustyön tekemisestä, sillä asevelvolliset ovat kaikki miehiä. Joskus heille maksettiin kotiutusrahaa, mutta sekin on lopetettu, ilmeisesti tasa-arvon nimissä.

Toiseksi paras tapa olisi sovellettu Sveitsin malli. Asevelvollisuudesta ei makseta palkkaa, jolloin palkan ja eläke-edun menetys on luokkaa 7 % elinikäisistä ansioista. Se korvataan veronalennuksella. Valtiovarainministeriöstä löytyy varmaan joku pätevä henkilö, joka voi laskea, millä keskimääräisellä veroprosentin laskemisella tuo haitta kurotaan takaisin kuolemaan mennessä. Se pitää laskea palveluskuukautta kohden, jotta eripituisen palvelusajan suorittaneille voidaan määritellä veroprosentin lasku tasa-arvoisesti. Vaikka veroissa ei ole korvamerkkejä, osa veroistamme maksetaan tänäänkin, jotta voidaan hoitaa maanpuolustus asianmukaisella tavalla. Kutsutaan tuota veroalennusta vaikka nimellä ”alennus maanpuolustusveron suorittamisesta”. Uskoisin, että tällä tavalla Puolustusvoimat voisivat siirtyä vapaaehtoiseen valikoivaan varushenkilöiden kouluttamiseen reserviksi. Kutsunnat olisivat Norjan ja Ruotsin tapaan molemmille sukupuolille ja halukkaista valittaisiin vain tarpeellinen määrä koulutukseen. Uskoisin, että tällä menetelmällä asevelvollisten laatu jopa kasvaa, kun naiset ovat mukana valinnassa. Ja säästönä on se, että reserviin tarvitsee kouluttaa vain tarpeellinen määrä, ei liikaa niin kuin nyt. Tällä hetkellä kaikille reservissä oleville ei voida osoittaa sijoituspaikkaa, jos sota syttyisi.

Kolmas tapa (kuten aikaisemmin vihjattiin) on korvata nykyinen asevelvollisuus molempia sukupuolia koskevalla pakkotyövelvollisuudella, josta yksi vaihtoehto on asevelvollisuus. Kyllä palkattomalle

pakkotyövoimalle (siis muillekin kuin asevelvollisille) eri ministeriöt käyttöä keksivät. Palvelusajan pituuden määrittäisi älykkyys- ja koulutustaso, niinhän se käytännössä määräytyy nykyisin asepalveluksessa. Tämä tasa-arvoistaisi myös nykyisen epäkohdan asevelvollisuuden suorittavien ja siitä vapautettujen kesken. Eivät kaikki nykyisin vapautetut ole täysin mihinkään työhön kelpaamattomia.

6.3 Myös tasa-arvolaki on perustuslain vastainen

Tasa-arvolaki 9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille;

Kun ei tasa-arvolaissa ole kerrottu perusteltua syytä epätasa-arvoisuuteen, on tasa-arvolaki perustuslain vastainen.

Perustuslain tulkinta on Suomessa poliittista, sillä meillä ei ole perustuslakituomioistuinta. Perustuslakia voi rikkoa jos poliitikot niin päättävät, kuten he tekivät vuonna 2005, kun tätä pykälää muutettiin.

YHTEENVETO

Tässä vaiheessa matkalla kohti tasa-arvoisesti tehtyä palkkaerolaskelmaa miehen euro on asevelvollisuushaitta huomioiden 75 senttiä koko elämän kaaren aikana.

LUKU 7 MUUT SEIKAT, JOTKA TULISI OTTAA HUOMIOON TASA-ARVOISESSA PALKKA- VERTAILUSSA

Edellä olevissa luvuissa käsitelimme vain osan niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat tasa-arvoisessa palkkavertailussa. Seuraavaan on poimittu eri lähteistä lisää taustamuuttujia ja muita palkkaan vaikuttavia tekijöitä. Lähteet ovat sekä kotimaisia, että ulkomaisia.

työn vaativuus
esimiesasema
alaisten lukumäärä
työkokemus
virkaikä
ammattillinen osaaminen
työn tyyppi
koulutusala
koulutus
aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin
ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan niukkuudesta johtuva kilpailutilanne
ammatti
asuinkunta
yrityskohtaiset erot palkanmaksukyvyssä

Työn vaativuuden arviointia käsitellään luvussa 13.5.2

Tutkimuksia yllä lueteltujen tekijöiden vaikutuksesta ei löytynyt, eivätkä ne kaikki ole edes yksiselitteisiä tutkia.

Otan esimerkiksi koulutuksen. Mikä painoarvo annetaan peruskoulutukselle? Mikä painoarvo annetaan työn perehdyttämiskoulutukselle, mikä painoarvo työssä tai työn ohessa saadulle lisäkoulutukselle? Mikä painoarvo on työntekijän itsensä työn ulkopuolella omalla kustannuksella hankkimalla koulutuksella? Entä miten hyvin koulutuksesta saatu oppi siirtyy työelämään? ”90 % jatkuvasta oppimisesta tapahtuu työpaikoilla”, sanoo EK 14.2.2020 verkkosivullaan.

Peruskoulutuksen painoarvon arvioimista vaikeuttaa se, että naiset siirtyvät miehiä useammin ammattiin, joka ei vastaa heidän koulutustaan. Tutkija

Päivi Vuorinen-Lampila, Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto on kirjoittanut artikkelin: "Korkeakoulututkinto ei enää takaa varmaa työllistymistä." Artikkelissaan hän kertoo, että etenkin ammattikorkeakoulutetut naiset eivät siirry työelämään koulutustaan vastaavaan ammattiin. "Myös yliopistosta valmistuneiden joukossa naiset olivat miehiä useammin työssä, joka ei vastannut koulutusta", hän sanoo. (www.aarresaari.net%2Ffile.php%3Ffid%3D48&usg=AOvVaw3bC0TRubSKn4FpFB3N8CDu)

Tilastokeskuksen tutkija Seppo Kouvonen on tutkinut myös aihetta ja kirjoittanut artikkelin: "Naiset työskentelevät usein koulutustaan alemmalla ammattitasolla." http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_007.html?s=3

Tutkinto ylikoulutetulta alalta johtaa usein tekemään sellaista työtä, joka ei vastaa koulutusta. OECD moittii Suomea aikuiskoulutuksen suuntaamisesta jo tutkinnon omaaviin naisiin, jotka suorittavat toisen/kolmannen tutkinnon, vaikka on miehiä ja naisia, joilla ei ole yhtään tutkintoa. (<https://yle.fi/uutiset/3-11215183>)

Lisäksi voidaan sanoa, että julkinen sektori on palkkausperusteissaan koulutususkovaista, kun taas yksityisellä sektorilla tavoitellaan tuottavuuden palkitsemista ja peruskoulutuksen sekä tutkintonimikkeiden arvo vähenee vuosien varrella.

7.1 Esimiesaseman vaikutus palkkaerovertailussa

Kautta aikojen esimiehillä on ollut paremmat palkat kuin alaisilla. Sotien jälkeen esimiesten työehtosopimuksessa jopa oli pykälä, jossa määriteltiin, että esimiehen palkan tulee olla vähintään 25 % korkeampi kuin alaisten. Suomessa on enemmän mies- kuin naisiesimiehiä ja miesesimiehillä on varsinkin yksityisellä sektorilla enemmän alaisia.

Naisten korkeampi koulutusaste ei Suomessa johda tehtäviin, joissa on paremmat ansiot. Syynä on varmaan naisten kouluttautuminen ansiomielessä "väärille" aloille ja se, että naiset eivät siirry työelämässä koulutustaan vastaaviin tehtäviin.

Kirjan Tilastokeskus ”Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018” datasta saamme seuraavan taulukon:

	Miehet %	Naiset %
Korkeakoulutetut, %-osuus koko väestöstä	25,6	34,5
Johtotehtävissä	63 contra	37
Ylempiä toimihenkilöitä	52,7 contra	47,3
Alempia toimihenkilöitä	30,6 contra	69,4

Taulukosta näemme, että miesten parempi ”täsmäkoulutus” ja aikaisemmin kvalitatiivista tuottavuutta käsitelleessä luvussa kerrottu työelämässä olevien miesten suurempi älykkyys ja taitotaso tuottavat paremmat asemat työelämässä ja sitä kautta suuremmat ansiot. Johtajien kohdalla on muistettava myös asevelvollisuuden aikana saatu johtajakoulutus. Ansioista puhuttaessa tässä on kuitenkin muistutettava, että suurempi ansiotaso saavutetaan vain suuremmilla työtunneilla. Keskimääräisissä tuntipalkkoissa tehtyä työtuntia kohden ei Suomessa ole eroa miesten ja naisten välillä. Ja korkeakoulutettujen miesten palkkataso pysyy samana vaikka työtunnit kasvavat (Raija Julkunen ja muut: Aikanyrjähdys, sivu 100) [38]

Päivi Aalto-Nevalaisen johtamisen väitöskirjassa ”Vertaileva tutkimus nais- ja miesjohtajien uramenestyksestä liikunta-alalla” (JYU 2018) hän on löytänyt positiivisen korrelaation esimiesten ansioiden ja alaisten lukumäärän välillä. [23]

Nostamme kädet pystyyn ja jätämme arvioimatta muiden yllä lueteltujen taustamuuttujien vaikutusta tasa-arvoisen palkkaeron tekemisessä.

7.2 Heränneitä kysymyksiä

Sitä täytyy ihmetellä, ettei miesten suurempi osuus esimiesasemassa ja ylemmissä toimihenkilöissä näy mitenkään positiivisesti miesten ja naisten välisessä tasa-arvoisesti tehdyssä tuntipalkkavertailussa. Miksi kummastakaan ei palkita? Jätetäänkö meillä tietoisesti tuottavuus palkitsematta? Mihin se johtaa pitkällä tähtäyksellä? Onko Suomella varaa tällaiseen väärään palkitsemispolitiikkaan?

LUKU 8 PALKKAERO NETTOPALKASTA LASKETTUNA

Edellä olemme laskeneet palkkaeron bruttona, ennen verojen ja veroluonteisten maksujen vähentämistä. Vasta kun nämä vähennykset on tehty, työnantaja maksaa erotuksen palkkatilille nettona.

8.1 Tapaukset AKAVA ja Finlayson

Menneinä vuosina useat eri tahot ovat järjestäneet kampanjoita, joissa ne propagoivat sen näkemyksen puolesta, että väite ”naisen euro on 80 senttiä” tarkoittaa tasa-arvo-ongelmaa.

AKAVA:n kampanjassa esitettiin video, jossa naiset saivat kahvilassa kahvista ja pullasta 20 % alennusta, koska naisen euro. [54]

Kaikki muistavat varmasti, että vuonna 2017 Finlayson yritti järjestää myymälöihinsä naisille 20 % alennuksen, koska naisen euro. [55]

Molemmat unohtivat, että Suomen virallinen ansioero lasketaan bruttoansioista ennen veroja, mutta kahvia ja pöytäliinoja voidaan ostaa vain nettoeuroilla, eli vain sillä rahalla joka tulee pankkitilille.

8.2 Miten verotuksemme vaikuttaa miehen ja naisen pankkitilille maksettuun palkkaan?

Verottaja ei välitä, mikä on palkansaajan palkkataso, se laskee verot valtionverotuksessa koko bruttopalkasta käyttäen jyrkkää progressiotaulukkoa. Kuntaverotus on lievemmin progressiivinen, sillä kuntaverotuksessa on suhteellisesti sitä isommat perusvähennykset, mitä pienemmistä ansioista on kyse. Kummassakin verotuksessa on alaraja, minkä alapuolisista ansioista ei veroa mene lainkaan.

Seuraavaan taulukkoon olemme keränneet verovuoden 2017 tietoja vero.fi-sivustolta.

(http://vero2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Vero/Vero__Henkiloasiakkaiden_tulo_verot__lopulliset__Palkka/163_palkka.px/table/tableViewLayout1/)

Huom: Luvut sisältävät myös pääomatuloja

	Miehet milj. euroa		Naiset milj euroa	Osuus % Naiset/M
Vuosiansiot	49 845		36 677	74,7 %
Valtionvero	4 854		1 693	34,9 %
Kuntaverot	8 437		5 687	67,4 %
Kaikki verot yhteensä	14 615	vero- % 29,8 miehillä	8 410	vero- % 22,9 naisilla
Verot ja veroluonteiset maksut (ml. eläkemaksu)	18 624	Pidätys- % 37,9 miehillä	11 322	Pidätys- % 30,9 % naisilla

Eli Miehet maksavat veroja ja veroluonteisia maksuja 37,9 % ja naiset 30,9 %. Miehet maksavat 7 prosenttiyksikköä enemmän.

Mies saa pankkitilille maksettuna nettoeurona 68 senttiä aina kun naiselle maksetaan euro tasa-arvoisesti laskettuna.

YHTEENVETO OSASTA 1

Miehet saavat normaalina työaikana normaaliolosuhteissa tehdystä samansuuruisesta tunnin työpanoksesta 75 senttiä bruttona ennen verotusta ja 68 senttiä nettona pankkitililleen palkkaa ja eläkettä, aina kun naiset saavat euron.

Palkansaajanaisten ansiotaso on noin 76 % palkansaajamiesten ansiotasosta.

Palkansaajamiesten palkkataso on noin 75 % palkansaajanaisten palkkatasosta.

Tämä palkkavertailu on tehty koko elämän kaaren ajalta, asevelvollisuusajan maanpuolustustunnit huomioituna, palkkana ja eläkkeenä samansuuruista tasa-arvoista tunnin työpanosta kohden. Tässä ei ole otettu kantaa siihen, onko tehty työ keskimäärin vaativuudeltaan samanarvoista, eikä muihin tässä luvussa esitettyihin palkkaan vaikuttaviin seikkoihin.

**Ne luvut painetun kirjan OSASTA 2,
jotka eivät ole palkkaeropolitiikkaa**

LUKU 11 JAKOLASKU HÄVITTÄÄ LÄHTÖTIEDOT JAKAJASTA JA JAETTAVASTA

Tilastomatematiikassa täytyy muistaa se sääntö, että jakolasku hävittää lähtötiedot jakajasta ja jaettavasta. Laskemme keskituntiansion mieheltä, joka teki töitä 100 tuntia ja sai siitä 2000 euroa. $KT A = 20$ euroa/tunti. Tuosta KTA:sta ei enää näe saatua rahasummaa eikä tehtyjä työtunteja.

11.1 ”Kuukausipalkkaero” sektoreittain ja koko kansantaloudessa

Kun meillä on kuukausiansioaineisto palkansaajittain, niistä usein lasketaan kuukausiansioero sektoreittain.

Ensin lasketaan kuntasektorin miesten keskikuukausiansio. Se saadaan jakamalla miesten ansiosumma miesten lukumäärällä. Jos tulos on esimerkiksi 3400 euroa kuussa, siitä luvusta ei enää näe miesten lukumäärää eikä miesten palkkasummaa. Sitten lasketaan naisten keskikuukausiansio. Jos se on esimerkiksi 2856 euroa kuussa, saadaan naisten ansiot prosentteina miesten ansioista kaavalla $100 * (2856 / 3400) = 84 \%$. Tästä luvusta ei enää näe miesten ja naisten palkkoja, palkkasummia eikä miesten ja naisten lukumääriä.

Seuraus: Vuonna 2006 Kuntasektorin ansiot olivat 84 % miesten ansioista. Valtiosektorilla se oli 82 % ja yksityisellä sektorilla se oli 81 %. Olivatko koko kansantaloudessa naisten ansiot miesten ansioista näiden keskiarvo eli 82,3 %? Vai oliko se sektoreiden henkilömäärällä painotettu keskiarvo eli noin 82 %. Vastaus: Ei kumpikaan noista luvuista, sillä laskemalla alkuperäisestä henkilökohtaisesta aineistosta naisten keskiansioiden prosenttiosuus miesten keskiansioista tulos oli noin 80 %.

”Ei voi olla totta! Eihän se voi olla pienempi kuin yhdenkään sektorin arvo”, sanoo moni.

Totta se kuitenkin on. Suorittamalla jakolaskuja, olemme matkalla hävittäneet tiedon henkilölukumääristä sekä heidän palkoistaan ja palkkasummistaan.

11.2 Tilastokeskuksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen tapa laskea keskituntiansio (KTA) on väärä

Tilastokeskus laskee keskituntiansion väärin Palkkarakennetilastossa. Tilastokeskus ja Palkansaajien tutkimuslaitos laskevat keskituntiansion väärin julkaisussa: STM: Raportteja ja muistioita 2015:10, Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen. Raportin tekijät (aakkosjärjestyksessä): Antti Kauhanen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos; Merja Kauhanen, Palkansaajien tutkimuslaitos; Pekka Laine, Tilastokeskus; Reija Lilja, Palkansaajien tutkimuslaitos; Mika Maliranta, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos; Eija Savaja, Palkansaajien tutkimuslaitos.

Tilastokeskus ja Palkansaajien tutkimuslaitos laskevat keskituntiansion seuraavasti:

Ensin he laskevat keskituntiansion jokaiselle palkansaajalle erikseen. Sitten he laskevat näistä miesten keskituntiansioista keskiarvon ja samoin naisten keskituntiansioista. Tulosta he kutsuvat nimellä ”miesten ja naisten keskituntiansio”.

Se on valheellinen nimi heidän tulokselleen. Oikea nimi tulokselle on ”miesten ja naisten keskituntiansioiden keskiarvo”.

Matemaattisesti tulos ei ole Suomen palkansaaja-aineistolla käytännössä koskaan sama kuin laskemalla se jakamalla miesten ja naisten kokonaisansiot miesten ja naisten kokonaistyötunneilla.

Seuraavassa esimerkki:

	Miehet	Miehet	Miehet	Naiset	Naiset	Naiset
	Tunnit	Ansio/ vko	KTA	Tunnit	Ansio/ vko	KTA
Henkilö 1	60	900	15	20	297,07	13,95
Henkilö 2	20	550	27,50	30	558,14	18,69
Henkilö 3	20	550	27,50	50	1162,79	23,26

Yhteensä	100	2000		100	2000,00	
Tilastokes- -kuksen keskiarvo KTA:sta			23,33			18,60
Meidän laskemam me ryhmän KTA		20,00			20,00	

Tutkijat Tilastokeskuksessa ja STM:n raportissa saavat tulokseksi, että naisten, jotka saavat yhteensä 2 000 euroa ja tekevät yhteensä 100 tuntia töitä viikossa, keskituntiansio on 18,60 euroa tunnissa. Miesten, jotka saavat yhteensä myös 2 000 euroa ja tekevät yhteensä myös 100 tuntia töitä viikossa, keskituntiansio on 23,33 euroa. Me saamme tulokseksi 20 euroa tunnissa miehille ja naisille.

Tilastokeskuksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen mukaan naiset tarvitsevat 25,4 % palkankorotukset, jotta heidän ansiensa ovat tasarvoisia miesten ansioiden kanssa. Me rohkenemme olla eri mieltä.

Keskituntiansion määritelmä on, että ansiot jaetaan tehdyillä työtunneilla. Kun Tilastokeskus ja Palkansaajien Tutkimuslaitos laskevat miehille ja naisille keskituntiansion, he käyttävät kaavaa, josta on häivytetty sekä ansiot että tunnit. Lisäksi he eivät käytä tehtyjä työtunteja jakajana, vaan ”säännöllisen työajan teoreettisia työtunteja”.

Mitä KTA kertoo, kun jakajana on ”säännöllisen työajan tunnit”? Otamme esimerkin. Neljä kaupungin/kunnanjohtajaa kertoi Aamupostissa palkkansa, jotka olivat välillä 6500 -7000 euroa kuussa, ja sen, kuinka monta tuntia he työskentelivät keskimäärin viikossa. Arviot vaihtelivat välillä 50-60 tuntia viikossa. Kaupungin/kunnantalon säännöllinen toimistotyöaika on 36,25 tuntia viikossa. Tilastokeskus laskee KTA:n jakamalla palkan tehdyillä säännöllisellä työajalla. Jos kaupunginjohtaja saa palkkaa 7000 euroa kuussa ja tekee 60 tuntia viikossa, Tilastokeskuksen mukaan hänen KTA:nsa on $7000 / (36,25 * 4,345)$ eli 44,44 euroa tunnissa. Kun käytämme jakajana 60 tuntia viikossa, KTA on 26,85 euroa tunnissa.

Tämä kertoo sen, mitä kaupunginjohtajan työtunti maksaa kaupungin asukkaille. Tilastokeskuksen laskema KTA kertoo, mitä kaupunginjohtajan työtunti maksaisi, jos hän ei tekisi yhtään ylityötuntia. Mikään kaupunki ei kyllä palkkaisi sellaista kaupunginjohtajaa.

Emme ymmärrä, mihin Tilastokeskuksen tuntipalkkatilastoa voi käyttää henkilöillä, joille ei makseta erillisiä tuntiperustaisesti laskettuja ylityökorvauksia. Ja kun tällaisia palkansaaajia on satoja tuhansia, kaikki miesten ja naisten yhteenvetoluvut ovat huuhaata.

LUKU 12 ”PALKKAEROLLA” SAMASSA TYÖPAIKASSA SAMASSA AMMATISSA EI OLE YHTEYTTÄ KOKO KANSANTALouden ”PALKKAEROIHIN”

Väite ”Jos naiset saavat 97 % miesten palkasta jokaisella työpaikalla jokaisessa ammatissa, siitä seuraa, että palkkaero kaikilla Suomen palkansaajilla on kolme prosenttia”, on matemaattisen logiikan mukaan väärä.

Paula Koskinen Sandbergin väitöskirjassa esitetään disinformaatiota EK:n ja sen työntekijän Heidi Marttilan selityksestä koko kansantalouden palkansaajien palkkaerolle.

Väitöskirjassa esitetään blogikirjoituksesta vain harkitusti valittu kohta:

”The problem isn't that women would receive less pay for the same job. The strict gender segregation of the labour market is the main reason why the differences in average wage for men and women seem big. The more specific the comparison is, the smaller the gender pay gap becomes. When comparing within the exact same job, a woman's euro is 97 cents”.

Quote from a column "A woman's euro is 97 cents" by Heidi Marttila (2015). Confederation of Finnish Industries.

Blogikirjoituksen tässä osassa Heidi Marttila ei ota muuta kantaa kokonaispalkkaeroon kuin että se johtuu segregatiosta.

Siksi julkaisemme tässä Elinkeinoelämän keskusliiton johtavan asiantuntijan Heidi Marttilan blogikirjoituksesta sellaisia kohtia, mistä hänen perusajatuksensa selviävät (Alleviivaus ja korostus meidän toimestamme.)

” On totta, että työuran kokonaisansioita mitattaessa naiset jäävät miehistä jälkeen keskimäärin tuon 20 prosentin verran.

Ongelma ei kuitenkaan johdu siitä että samasta työstä maksettaisiin eri palkkaa. Työmarkkinoiden jyrkkä jakautuminen sukupuolen mukaan on pääsyy siihen, että naisten ja miesten keskiansioiden tilastolliset erot näyttävät suurilta. Mitä tarkempaan ala- ja tehtäväkohtaiseen vertailuun mennään, sitä pienemmäksi sukupuolten välinen palkkaero kuitenkin kutistuu. Kun vertaillaan täsmälleen samasta työstä maksettavaa palkkaa,

on voitu osoittaa että ”naisen euro” on kutakuinkin 97 senttiä. Eroa kurottavaksi siis edelleen on, mutta siitä ei saa yhtä hyviä otsikoita, eikä kansanliikettä tasa-arvotalkoisiin.”

”Tilastoharhaa esiintyy myös siksi, että usein sekoitetaan keskenään palkka- ja ansiotaso, eikä tiedetä, mistä todellisuudessa puhutaan. Miesten korkeampi ansiotaso selittyy sillä, että he yksinkertaisesti tekevät enemmän töitä kuin naiset.”... ”Julkisen sektorin kaikista palkansaajista naisia on yli kaksi kolmasosaa. Julkisella sektorilla on pidemmät lomat, ja lisäksi naiset pitävät miehiä enemmän vanhempainvapaita, tekevät lyhyempää työviikkoa sekä käyttävät muita työaikaa lyhentäviä järjestelyitä. Tilastojen valossa näyttää siltä, että naiset arvostavat vapaa-aikaa miehiä enemmän.”

”Mikäli naiset haluavat päästä lähemmäs miesten ansiotasoa, heidän tulisikin suuntautua entistä enemmän yksityiselle sektorille ja siellä perinteisille miesvaltaisille aloille. Hintana tälle valinnalle olisi vähentynyt vapaa-aika, lyhyemmät lomat ja pidemmät työpäivät. Mikäli yhä useampi nainen tekee tällaisen valinnan, kansantalouden tasolla näkyvä ”palkkaero” kapenee. Poliittisilla päätöksillä siihen ei kuitenkaan juuri voida vaikuttaa.” (Blogikirjoituksen voi lukea täydellisenä täältä: <http://ek.fi/blogi/2015/02/10/naisen-euro-on-97-senttia/>)

Väitöskirjassa palataan myöhemmin blogikirjoitukseen näin: ”The column by Marttila from which the quote above is taken, **argues that in the same jobs women receive 97 percent of the wage that men receive; thus in fact, the gender pay gap is only 3 per cent.**”

Tuossa kohdassa syyllistytään virheelliseen väitteeseen blogikirjoituksen sisällöstä. Gender pay gap tarkoittaa väitöskirjan määritelmien mukaan ”palkkaeroa” koko työmarkkinoilla, eli Tilastokeskuksen laskemaa lukua 17 %. Eihän työpaikkaan kohdennetulla palkkaerolla, jossa nainen saa 97 % miehen ansioista ole mitään liittymää koko markkinoiden palkkaeroon. Heidi Marttila ei missään kohdassa väitä, että koko työmarkkinoiden palkkaero on 3 % **sen vuoksi, että** palkkaero täsmälleen samassa työssä on 3 %. Sellaisen väittäminen olisi loogisen ajattelun puutetta, jonka esimerkkinä luvun lopussa osoittaa.

Edellisen virheellisen väittämän jälkeen Paula Koskinen Sandberg esittää väitöskirjassaan disinformaatiota Marttilan työnantajasta Elinkeinoelämän Keskusliitosta näin:” ... thus in fact, **the gender pay gap is only 3 per cent. This represents the official view** of the Confederation of Finnish Industries, which is a powerful actor in Finnish policymaking and involved in, for example, the Equal Pay Programme of the Finnish government and central labour market organisations.”

Tämä on väärä väite. EK ei ilmoita missään, että heidän virallinen kantansa on, että koko talouden tasolla sukupuolten palkkaero on 3 %. Eikä tätä johtopäätöstä voi vetää Heidi Marttilan blogistakaan. Heidi Marttila sanoo kovin yleisellä tasolla: ”Miesten korkeampi ansiotaso selittyy sillä, että he yksinkertaisesti tekevät enemmän töitä kuin naiset”. Hän vetoaa eroon kvantitatiivisessa tuottavuudessa, vaikka ei prosenttimääräisesti ota kantaa siihen, kuinka suuri se ero on. Mitään prosenttimääriä ”gender wage gap”:stä Heidi Marttila ei ilmoita.

Uskon, että jokainen loogisesti ajatteleva ajattelee samoin kuin Milja Saari, ei niin kuin Paula Koskinen Sandberg väittää Marttilan päättelevän. Tohtori Milja Saari tulkitsee väitöskirjassaan Marttilan blogikirjoituksen sisällön näin: ”Vaikka miesten tasa-arvo -aktiivit ovat verrattain uusi tulokas naisliikkeen perinteisesti naisittamalla samapalkkaisuuden politiikan kentällä, he ovat olleet menestyksekkäitä ajaessaan edellä mainittua palkkaeron tulkintatapaansa. Sen voi löytää esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n johtavan asiantuntijan blogikirjoituksesta: ”Miesten korkeampi ansiotaso selittyy sillä, että he yksinkertaisesti tekevät enemmän töitä kuin naiset” (Marttila 2015)”. Onpa outo väite Milja Saarelta. Eikö Heidi Marttila olekaan omilla aivoillaan ajatteleva nainen, vaan miesten tasa-arvoaktiivien jallittama nainen, joka toistaa ilman omaa tahtoa miesten tasa-arvoaktiivien tulkintatapaa palkkaeron laskemisesta? Ennen sanottiin ”susi on sudelle susi”. Voidaanko nyt sanoa: ”Nainen on naiselle nainen”?

Esimerkki, joka osoittaa, ettei saman työn ja koko työmarkkinoiden palkkaerolaskelmilla ole mitään yhteyttä

Seuraavassa taulukossa on kahden työpaikan tiedot. Työpaikassa A työskentelee 5 naista ja 3 miestä. Työpaikassa B työskentelee 3 naista ja 5 miestä. Kaikki työntekijät tekevät samaa työtä samanarvoisella tavalla.

Molemmilla työpaikoilla naiset ansaitsevat 97 % miesten ansioista ja tekevät 97 % miesten työtunneista. Tuo 3 % ero tehdyissä työtunneissa

aiheutuu naisten suuremmista palkallisista sairausvapaista. Tilastokeskuksen yliaktuaarin Sampo Pehkosen laskelmien mukaan kun verrataan miehiä ja naisia samalla ammattinimikkeellä ja samassa yrityksessä naisen euro on 97 sentin suuruinen.

Taulukko 1.

	Palkka/ kk	N/ M %	Tunnit/ kk	Keski - tunti- ansio	L k m	Kumu l. ansio	Kumul. tunnit
A. Naiset	1940	97	129	15,04	5	9700	645
A. Miehet	2000		133	15,04	3	6000	399
B. Naiset	3880	97	258	15,04	3	11640	774
B. Miehet	4000		266	15,04	5	20000	1330
Naiset A+B	2678,8		177,38	15,04	8	21340	1419
Miehet A+B	3250		216,13	15,04	8	26000	1729
Naiset/ miehet		82	82 %	100 %		82 %	82 %

Samalla työpaikalla naiset saavat 97 % miesten kuukausiansioista ja 100 % miesten tuntiansioista. Työpaikkoja yhteensä tarkasteltaessa Tilastokeskuksen samapalkkaisuuslaskelman mukaan naiset ovat 18 % palkkakuopassa, sillä he ansaitsevat vain noin 82 % miesten kuukausiansioista. Tätä samaa vertailutapaa käyttävät myös Palkansaajien tutkimuslaitos ja miltei kaikki tutkijat Suomessa ja ulkomailla. Heidän laskelmissaan ei oteta huomioon, että miehet tekevät Suomessa vuosityötunteja noin 20 % enemmän kuin naiset saadakseen suuremmat ansiot. (<http://www.hrp.org/download/20151130/SA6-19605042.pdf>)

Jos laskemme taulukosta palkkaeron siten kuin se määritellään EU:n perussopimuksessa, YK:n ja ILO:n yhteisessä julkilausumassa sekä EU-parlamentin päätöslauselmassa 2008/2012(INI), saamme tulokseksi, että koska miehet ja naiset saavat samaa keskituntipalkkaa, mitään palkkaeroa ei miesten ja naisten välillä ole yhteenlasketun taulukon työntekijöillä.

Taulukko 2, Samat perustiedot kuin taulukossa 1, mutta nyt työpaikassa A on 3naista ja 5 miestä ja työpaikassa B on 5 naista ja 3 miestä. Palkkatasot ovat samat kuin taulukossa A.

	Palkka/ kk	N/M %	Tunni t/ kk	Keski - tunti- ansio	L k m	Kumu l. ansio	Kumul. tunnit
A. Naiset	1940	97 %	129	15,04	3	5820	387
A. Miehet	2000		133	15,04	5	10000	665
B. Naiset	3880	97 %	258	15,04	5	19400	1290
B. Miehet	4000		266	15,04	3	12000	798
Naiset A+B	3152,5		210	15,04	8	25220	1677
Miehet A+B	2750		182,5	15,04	8	22000	1463
Naiset/ miehet	115 %		115 %	100 %		115 %	115 %

Tilastokeskuksen tulkinnan mukaan nyt miehet ovat palkkakuopassa, vaikka naiset saavat kaikilla työpaikoilla vain 97 % miesten ansioista. EU-parlamentin päätöslauselman 2008/2012(INI) suositusten mukaisesti laskettu palkkaero on nolla.

Näistä kahdesta taulukosta käy ilmi kaksi asiaa: 1. Vaikka koko aineiston osien palkkaerotulokset osoittaisivat, ettei palkkaeriarvoisuutta ole, Tilastokeskuksen bruttoansiolaskelmalla voidaan osoittaa sitä olevan lähes kuinka paljon ja mihin suuntaan tahansa. 2. Vain EU-parlamentin päätöslauselman 2008/2012(INI) mukainen tuntiansiovertailu paljastaa, ettei palkkaeroja ole yksilöiden, ei koko työpaikan eikä segregoitujen työpaikkojen tasolla.

LUKU 13 KUNTASEKTORIN NAISSAIRAAN- HOITAJIEN JA YKSITYISEN SEKTORIN MIES- INSINÖÖRIEN VÄLINEN PALKKAVERTAILU

Kirjoitus on lainattu lehden luvalla Sukupuolten tasa-arvon tutkimusyhdistyksen lehden ”Tasa-arvosanomien” numerosta 1/2019. On huomattava, että julkaisuajankohtana VATT keskustelualoitteessa numero 124 ollut Aspasia Bizopouloun tutkimusta miesten ja naisten 12 % erosta kvalitatiivisessa tuottavuudessa ei oltu vielä julkaistu. Kirjoituksessa ei oteta kantaa siihen, onko insinöörin vai sairaanhoitajan työ vaativampaa.

Ovatko sairaanhoitajat palkkakuilussa insinööreihin verrattuna?

Mahdollisimman tasa-arvoinen palkkavertailu on tehty vuoden 2015 Tilastokeskuksen palkkarakennetietojen, vuoden 1999 ajankäyttötutkimuksen ja muiden tilastojen pohjalta.

Otamme huomioon vertailussamme EU:n perusasiakirjan eli ns. Rooman sopimuksen artiklan 141, EU:n samapalkkaisuusdirektiivin, EU-tuomioistuimen päätökset, EU:n oikeusasioiden pääosaston julkaisut, EU-parlamentin päätökset tasa-arvoisesta palkkaerolaskelmasta ((2008/2012(INI) ja 2012/2285(INI)) sekä ILO:n samapalkkaisuussopimuksen nro 100 ja ILO:N ja YK:n webinaarin samapalkkaisuudesta. Näitä ei oteta huomioon Tilastokeskuksen laskemassa Suomen virallisessa palkkaerolaskelmassa.

Tässä esityksessä tilastoista on poimittu kuntasektorin sairaanhoitajien tietoja ja vastaavasti yksityisen sektorin insinöörien tietoja. Tarkka vertailu on mahdotonta, mutta annamme tässä mahdollisimman hyvän yleiskuvan, mitä tasa-arvo-ongelmia syntyy, kun vertaa sairaanhoitajien keskikuukausiansioita 3017 euroa vuonna 2015 insinöörien ansioihin 3764 euroa ja olettaa, että heidän työnsä on samanarvoista. Tilastokeskuksen palkkavertailuissa on aina ollut mukana kaikki lisät tuntiperustaisesti maksettuja ylityölisä lukuun ottamatta. Mukana ovat siis niin epämukavan työajan lisät kuin tuottavuudesta maksetut lisätkin. ILO 100 – sopimuksen ja EU:n eri elinten päätösten mukaan ei-syrjiviä lisä ei saa ottaa mukaan

tasa-arvoisessa palkkavertailussa, mutta minkäs teet. Teemme Suomen virallisen laskelman mukaan, sillä tällainen on Tilastokeskuksen ja STM:n tapa laskea ns. ”palkkaero”. Emme väitä, että olemme löytäneet kaikki tasa-arvoiset ansioihin vaikuttavat seikat. Kuntasektorin sairaanhoitajissa on muutama prosentti miehiä ja yksityisen sektorin insinööreissä muutama prosentti naisia, joten vertailu on karkeasti samalla vertailu miesten ja naisten välillä näissä ammateissa. Aina kun mahdollista, olemme poimineet tilastoista tiedot sukupuolen mukaan tilastoituna.

1. Insinöörien ja sairaanhoitajien ansiot

- 311 Fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat
 - 3111 Luonnontieteen tekniset asiantuntijat
 - 3112 Rakentamisen asiantuntijat
 - 31121 Talonrakentamisen asiantuntijat
 - 31122 Maa- ja vesirakentamisen asiantuntijat
 - 31123 Kartoituksen ja maanmittauksen asiantuntijat
 - 3113 Sähkötekniikan asiantuntijat
 - 3114 Elektroniikan asiantuntijat
 - 3115 Konetekniikan asiantuntijat
 - 3116 Kemian prosessitekniikan asiantuntijat
 - 3117 Kaivosteollisuuden ja metallurgian asiantuntijat
 - 3118 Tekniset piirtäjät
 - 3119 Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat
 - 322 Sairaanhoitajat, kätilöt ym.
 - 3221 Sairaanhoitajat ym.
 - 32211 Sairaanhoitajat
 - 32212 Terveystenhoitajat
 - 3222 Kätilöt

Yllä olevan taulukon ammattiluokitukset (al) insinööreille ja sairaanhoitajille ovat EU:n ja Tilastokeskuksen luokituksia

Kun aikaisemmissa tilastoissa ei ole saatavana tarkempaa ammattiluokitusta, on alla olevassa taulukossa tietoja ammattiluokissa (=al) 32, 322, 31 ja 311.

	Sai- raanh. al 32	al 322	al 32	2006 - 2015	Insi- nöö- ri al 31	al 311	al 31	2006 - 2015
Vuo si	2006	2015	2015		2006	2015	2015	
Lkm	44683	39729	49767		63414	46680	54429	
An- sio	2360	3017	2979	+26, 2%	3021	3764	3761	+24, 5 %
201 1 - 201 5	-----	2908 + 7,2 %	-----	----- ---	----- --	3539 + 6,4 %	-----	----- ---
Ansi ot kaik ki yht.	2419 Kunta 2006	3045 Kunta 2015		+25, 9 %	2696 Yks. 2006	3408 Yks. 2015		+26, 4 %

Sairaanhoitajien ansiot ovat (al 322) keskimäärin 3017 euroa kuussa vuonna 2015 ja insinöörien (al 311) 3764 euroa. Yksityisen sektorin insinöörit ansaitsevat kuussa 24,6 % enemmän kuin kuntasektorin sairaanhoitajat. Sairaanhoitajien ansioiden kasvu vuodesta 2006 (al 32) on ollut 26,2 % ja insinöörien 24,5 %. Vuodesta 2011, josta on tarkempi ammattiluokitus saatavilla on sairaanhoitajien (al 322) ansiot nousseet 7,2 % ja insinöörien (al 311) 6,4 %.

Luokittelusta on huomattava, että sairaanhoitajista esimiestyötä tekevät on siirretty eri luokkaan. Siellä ovat esimerkiksi ylihoitajat ja osastonhoitajat (palkka 3584 euroa/kk, lukumäärä 4051 henkeä) eli kymmenesosa sairaanhoitajien lukumäärästä. Insinööriesimiehet säilyvät luokassa 311. Vain osa myynti-insinööreistä on siirretty luokkaan 2433 (=Myynti-insinöörit ja lääke-esittelijät (pl. tieto- ja viestintätekniikka)). Ammattiluokitus siis alentaa huomattavasti sairaanhoitajien palkkoja insinööreihin verrattuna erilaisen esimieskohtelun seurauksena.

2. Insinöörien ja sairaanhoitajien työpäivät vuodessa

Insinöörit 255 pv – lomat 25 pv = 230 pv. Siitä pois sairauslomiat (EK) 4 pv = 226 pv. Isyyslomat ja tilapäiset lapsen sairauden aiheuttamat poissaolot 2 pv jätetään huomiotta sekä insinööreiltä että sairaanhoitajilta.

Sairaanhoitajat 255 pv – lomat 35 pv = 220 pv. Siitä pois oman sairastamisen vuoksi pidetyt sairauslomiat (THL) 18 pv = 202 pv. Koska äitiys- ja isyyslomien, vanhempainvapaiden, hoitovapaan ja tilapäisen lapsen sairauden aiheuttaman poissaolon jakautumista pidetään epätasa-arvoisena, niiden vaikutusta poissaoloihin (naiset noin 8 pv) ei tässä laskelmassa huomioida.

Sairaanhoitajat ovat työpäivissä laskettuna 24 palkallista työpäivää enemmän pois vuodessa eli insinöörit tekevät vuodessa työpäiviä 11,9 % enemmän. Insinöörien kvantitatiivinen tuottavuus työpäivissä laskettuna on noin 12 % parempi.

3. Insinöörien ja sairaanhoitajien normityöaika viikossa

Insinööriliiton mukaan liiton jäseninsinöörien keskimääräinen työaika on noin 40 tuntia viikossa eli noin 8 tuntia päivässä. Vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien työaika on 38,25 tuntia viikossa, johon yleensä sisältyy palkallinen lounasaika. Kuntasektorin toimistotyöaika on 36,25 tuntia viikossa. Jos arvioimme lounastauon pituudeksi 20 minuuttia, on tehty normaali viikkotyöaika 36,6 tuntia viikossa. Noin puolet sairaanhoitajista tekee vuorotyötä. Eli insinöörien normityöviikko on 9,3 % pidempi. Insinöörien kvantitatiivinen tuottavuus työviikon pituuden mukaan laskettuna on noin 9 % parempi.

4. Muut ansioon vaikuttavat asiat

- 4.1 Miesinsinöörit ovat asevelvollisia. Asevelvollisuuden (6 – 12 kk) vaikutus miesten elinikäisiin ansioihin on noin 4 - 8 % eläkkeen kertymättömyys huomioiden. Tilastokeskuksen mukaan miesten työelämäään tulo viivästyy naisiin verrattuna noin kaksi vuotta asevelvollisuuden vuoksi.

4.2 Kun julkisen sektorin työntekijöitä siirretään yksityiselle sektorille, kiistaa aiheuttavat palkkakysymykset. Tällaisia julkisuudessa käsiteltyjä tapauksia ovat esim. Puolustusvoimien siivous- ja keittiöhenkilökuntien siirto, Helsingin kaupungin autovarikon henkilökunnan siirto Ruskeasuolla sekä Jämsän seudun sairaanhoitopiirin työntekijöiden siirtyminen Pihlajalinna Oy:n työntekijöiksi. Kaikissa näissä tapauksissa sen jälkeen kun lomien ja työaikojen vaikutus on muutettu palkankorotuksiksi, ovat luottamusmiehet vaatineet noin 10 % lisää palkkaa ns. piiloetuuksien korvaamiseksi. Näitä ovat mm. suurempi lomaraha (sairaanhoitajilla 72 % palkasta, insinööreillä 50 % tai 0 %), alempi eläkeikä ja parempi eläkkeen laskentakaava, erilaiset touhupäivät, jolloin ei tehdä töitä jne. Hyväksymme luottamusmiesten arviot. Eläkeiän erilaisuus johtuu siitä, että julkisella sektorilla on eläkeiän nostossa menossa siirtymäaika, joka päättyy vasta 2025. Siihen asti julkisella sektorilla ennen vuotta 1995 palvelleilla on alempi täyden eläkkeen eläkeikä kuin yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla eläkeiän nosto tapahtui sormia napsauttamalla. Lisää erilaisuutta saattaa löytyä myös viimeisestä eläkeiän nostosta. Julkisuudessa ei ole kerrottu tapahtuuko se samoin ehdoin ja samalla aikataululla kaikilla sektoreilla. Se onko vuoden 2025 jälkeen samat eläke-ehdot ja eläkkeen laskentakaavat kaikilla sektoreilla, on arvoitus.

4.3 Insinöörien ja sairaanhoitajien erilainen koulutustausta

Koulutusasteet (Lähde prof. Merja Kinnusen väitöskirja):

	Insinöörit	Sairaanhoitajat
Ei tutkintoa	0	2
Keskiaste	0	5
Alin korkea-aste	40	89
Alempi korkea-aste	0	5
Alempi kandidaattiaste	13	0
Ylempi kandidaattiaste (dipl)	47	0
Lisensiaatit, tohtorit	Ei tietoa	Ei tietoa

	Insinöörit	Sairaanhoitajat
Ei tutkintoa	0	2 %
Keskiaste	0	5 %
Alin korkea-aste	75 %	89 %
Alempi korkea-aste	0	5 %
Alempi kandidaattiaste	25 %	0

Alemmasta taulukosta on poistettu diplomi-insinöörit, tekniikan lisensiaatit ja tohtorit.

Korkeampi koulutus merkitsee korkeampaa palkkaa. Montako prosenttia se merkitsee insinöörien ja sairaanhoitajien välillä? Esitämme arvionamme, että insinöörien korkeampi koulutusaste tarkoittaa ansioissa noin 60 euroa kuussa (2 %).

4.4 Insinöörien suurempi työkokemus

Tilastojen mukaan ansiot kasvavat nopeasti noin 20 vuotta 45-vuoteen asti. 25 - 30 – vuotiaan keskiansio on noin 2700 euroa kun se on 40 - 45 – vuotiailla on jo noin 3900 euroa. Yhden ikävuoden lisäkasvu on noin 80 euroa. Ansioerokin kasvaa iän mukana, koska miehille karttuu työkokemusta naisia enemmän. Työkokemusta ei voi mitata työvuosina, niin kuin koulutustakaan voi ei mitata koulutusvuosina. Koulutus mitataan opintoviikkoina, jotka on arvioitu niihin käytetyn työmäärän perusteella. Kun insinöörit tekevät vuodessa noin 20 % enemmän vuosityötunteja kuin sairaanhoitajat, heidän työkokemuksensa karttuu noin 20 % vuodessa naisia enemmän. Neljäkymmenen työvuoden jälkeen insinöörien työkokemus on 8 vuotta sairaanhoitajia korkeampi, joka siis tekee loppuansiossa noin 320 euroa. Suuremman työkokemuksen aiheuttamaksi palkkaeduksi arvioimme 150 euroa kuussa insinööreillä (noin 5 %).

4.5 Sairaanhoitajien paremman eläkkeen vaikutus

Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja Reija Lilja on laskenut palkansaajanaisten ja miesten eläkkeen vaikutuksen elinikäisiin ansioihin. Tehtyä työtuntia kohden naiset saavat yli 8 % edun eläkkeestään. (stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/reija-lilja/). Liljan laskelmassa ei ole huomioitu sairaanhoitajien alemman eläkeiän tai paremman eläkekertymän vaikutusta. Se on sisällytetty meillä kohtaan 4.2. Sairaanhoitajien eläkeikä nousee 63 vuoteen vasta 2025 mennessä. Siihen mennessä insinöörien

eläkeikä lähestyy jo 65:ttä ikävuotta. Vuonna 2015 miesten ja naisten kuolleisuusiän keskiarvossa oli 7,8 vuoden ero ja mediaanissa 9 vuoden ero, joten Reija Liljan käyttämä arvio (6 vuotta) on alhainen verrattuna todellisuuteen.

4.6. Sairaanhoidajilla on turvatummat työpaikat kuin insinööreillä

Monilla kuntasektorin sairaanhoidajalla on virka, jonka lopettaminen on hidasta. Jos tarkastelemme niitä palkansaajia, joilla on voimassa oleva työsopimus, mutta jotka ovat lomautettuja ja saavat nollapalkkaa, niissä on paljon enemmän insinöörejä kuin sairaanhoidajia. Lomautetut tulisi laskea mukaan, kun keskiarvopalkkaa lasketaan. Taloussanomien -lehti kertoo 17.1.2017, että Insinööriliiton työmarkkinatutkimukseen vastanneista 41 prosenttia kertoi työskentelevänsä yrityksissä, jolla käytiin YT-neuvottelut vuoden 2016 aikana. Insinöörejä irtisanotaan myös enemmän suoraan ilman YT-menettelyä. Työttömänä on enemmän insinöörejä kuin sairaanhoidajia. Turvatumman työpaikan vaikutusta palkkaan ei ole tutkittu, joten emme voi ottaa sitä huomioon. Todennäköisesti palkka on alempi, jos työpaikka on turvattu.

4.7 Sairaanhoidajien paremmat lomarahat

Yli puolet julkisen sektorin työntekijöistä saa lomarahaa yli 15 vuoden ansioista (72 %) ja loput 5 % työkuukaudesta. Kuitenkin ennen vuotta 2017 aina enemmän kuin yksityisen sektorin insinöörit, joiden lomaraha oli ja on edelleen 50 % kuukausipalkasta, paitsi niillä insinööreillä, joille lomarahaa ei työehtosopimuksen mukaan makseta lainkaan. Hallitus supisti julkisen sektorin lomarahoja tilapäisesti 30 % vuodesta 2017 eteenpäin kolme vuotta, mutta jo nyt elokuussa 2017 julkinen sektori vaatii palkankorotuksia korvaamaan lomarahojen leikkaus. Ennen vuotta 2017 lomarahojen etuus vuosiansioissa oli noin prosentin luokkaa julkisen sektorin hyväksi. Lomarahojen osuus on tässä laskelmassa sisällytetty kohtaan 4.2.

Yhteenveto

Vuoden 2015 tilastokeskuksen palkkarakennetilan mukaan insinöörien (ammattiryhmä 311) keskiansio kuukaudessa oli 3764 euroa ja sairaanhoidajien (ammattiryhmä 322) 3017 euroa. Eli

tasoittamaton/korjaamaton ero ansioissa (unadjusted gender monthly pay gap) on 19,8 %.

Tasoitamme/korjaamme sitä oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon vuoksi seuraavasti:

1. Tehtyjen työpäivien ero vuodessa on 11,9 % (+ insinööreille)
2. Normityöviikon työtuntien ero on 9,3 % (+ insinööreille)
3. Asevelvollisuuden haitta insinööreille on 4 - 8 % (+ insinööreille)
4. Sairaanhoidajien ansioissa olevat piiloetuedet ovat 10 % (+ insinööreille)
5. Insinöörien paremman koulutuksen vaikutus on noin 2 % (+ insinööreille)
6. Insinöörien pidemmän työkokemuksen vaikutus on noin 5 % (+ insinööreille)
7. Sairaanhoidajien paremman eläkkeen vaikutus on noin 8-10 % (+ insinööreille)

Yhteensä tasoitettavaa/korjattavaa on noin 50 %. Sairaanhoidajien ja insinöörien välinen korjattu tuntipalkkaero (adjusted gender wage gap) on sairaanhoidajien hyväksi noin 20 %.

Kun sairaanhoidajien kuukausiansiot ovat 3017 euroa, insinöörien ansion pitäisi olla tasa-arvoisella laskutavalla laskettuna puolitoistakertaiset eli noin 4500 euroa. He saivat kuitenkin vain 3764 euroa kuussa eli 736 euroa kuussa liian vähän. Insinöörit ovat siten noin 20 % palkkakuopassa verrattuna sairaanhoidajiin, jos oletuksena on, että heidän työnsä on samanarvoista.

Insinöörien ja sairaanhoidajien alkupalkat

Sekä insinöörien että sairaanhoidajien ansioissa on sellaisia eriä, jotka eivät kuulu tasa-arvoiseen palkkavertailuun. Niitä ovat EU:n Lissabonin sopimuksen, EU-tuomioistuimen ja ILO 100- sopimuksen mukaan esimerkiksi seuraavat: Ylityökorvaukset, olosuhde- ja työaikalisät, ikä- ja kokemusvuosisisät, esimiesasemalisät sekä tuottavuuteen perustuvat lisät. Koska näitä lisiä ei ole mukana vastavalmistuneen alkupalkassa, teemme toisen vertailun alkupalkkojen perusteella. Insinööri-ilan lokakuussa 2015 toteuttaman työmarkkinatutkimuksen mukaan kaikkien vuonna 2015

valmistuneiden insinöörien keskipalkka oli tutkimusajankohtana 2716 € kuukaudessa. Tehy:n palkkatilaston mukaan sairaanhoitajien peruspalkka oli vuonna 2013 2405 euroa. Sairaanhoitajan tehtäväkohtainen peruspalkka oli vuonna 2015 2432 euroa Kuntatyönantajien tilaston mukaan.

Eli insinöörien alkupalkka on noin 12 % suurempi. Erotus on aivan liian pieni, kun vertaamme tehtyjä vuosityötunteja, asevelvollisuushaittaa, julkisen sektorin piiloetuuksia ja eläke-etuuden vaikutusta. Insinöörin ja sairaanhoitajan alkupalkan eron pitäisi olla yli 30 %.

Lisähuomio: Lastentarhanopettajien peruspalkka on noin 2300 euroa (Demokraatti.fi 23.9.2017 haastattelu Olli Luukkainen/OAJ). Kuntatyönantajien mukaan lastentarhanopettajan tehtäväkohtainen palkka ilman työvuosien kerryttämiä lisiä oli viime vuonna noin 2 360 euroa kuukaudessa. Eli insinöörit ovat palkkakuopassa verrattuna myös lastentarhanopettajiin. Lastentarhanopettajat sairastavat pari päivää vuodessa vähemmän kuin sairaanhoitajat ja heillä on suunnilleen samanpituisen työviikko.

Sukupuolten tasa-arvon tutkimusseura ry

LUKU 15 TEHTÄVÄ LUKIJALLE: MITEN SINÄ HYVÄKSYT TASA-ARVOISEN PALKKAERON LASKEMISEN?

Seuraavassa voit kohta kohdalta perustella (*riveille, jotka ovat kursivilla*), missä ja miksi olet eri mieltä:

EU:n virallinen palkkaero lasketaan tuntipalkoista, Miesten ansiot ovat 100 % ja siitä vähennetään naisten ansioiden prosenttiosuus miesten ansioista. Erotus tarkoittaa ansioeroa. Se muuttuu palkkaeroksi, kun ansioista poistetaan kaikki ei-syrjivät palkanosat.

1. Palkansaajanaisten vuosiansiot ovat Verohallinnon ja eläkevakuutusyhtiöiden aineistojen mukaan noin 76 % miesten ansioista.

Ansioero on nyt 24 %.

Minun mielestäni se on _____ %

2. EU:n perussopimus vaatii tehtyjen työtuntien huomioimista. EU-tuomioistuinin ja ILO 100 –sopimus vaativat, ettei epämurkavien työaikojen lisää saa ottaa huomioon tasa-arvoisessa palkkaerovertailussa. Yleisen oikeuskäytännön mukaan ylityölisii ei oteta tasa-arvoiseen palkkavertailuun mukaan.

Naiset tekevät noin 79 % miesten vuosityötunneista. Ansioero kutistuu siten noin 21 %. Ylityölisii ja työaikalisii miehet saavat noin 3 % naisia enemmän.

Ansioero on nyt 0 %.

Minun mielestäni se on nyt _____ %

3. EU:n perussopimus vaatii kvalitatiivisen tuottavuuden huomioimista. Myös useat suomalaiset feministiset naistutkijat vaativat, että tehty työpanos tulee palkkavertailussa olla samansuuruinen eli silloin se kvalitatiivinen tuottavuus, joka vaikuttaa työpanoksen suuruuteen, on huomioitava.

OECD:n aineistolla tehdyn tutkimuksen mukaan miehet ovat noin 12 % kvalitatiivisesti tuottavampia. Osittain erot kvalitatiivisessa tuottavuudessa näkyvät Tilastokeskuksen palkka-aineistossa, mutta henkilökohtaiset tuottavuudesta maksetut palkankorotukset eivät yleensä näy.

Oma arviomme on, että miehet ovat noin 7 % tuottavampia kvalitatiivisesti kuin naiset.

Ansioero on nyt -7 %

Minun mielestäni se on nyt _____ %

4. ILO 100 –sopimuksen mukaan kaikki muutkin ei-syrjivät lisät, joista on maininta lainsäädännössä tai joista on tehty työntekijä- ja työnantajapuolen kesken sopimus, että niitä ei makseta sukupuolen mukaan, on poistettava tasa-arvoisesta palkkavertailusta.

Ex. tasa-arvovaltuutettu Tuulikki Petäjäniemi sanoo Samapalkkaisuusohjelman esiselvityksessä: ”**erilaisista olosuhdelisistä johtuvat palkkaerot ovat hyväksyttäviä.**”

Minä olen varovainen ja arvioin vaikutuksen olevan 1 % luokkaa.

Ansioero on nyt - 8 %.

Minun mielestäni se on nyt _____ %

5. Johdannon kohdassa 13 samapalkkaisuusdirektiivi 2006/54/EY sanoo: ”Yhteisöjen tuomioistuin määritteli asiassa C-262/88 17 päivänä toukokuuta 1990 antamassaan tuomiossa, että kaikenlaiset työeläkkeet muodostavat osan palkasta perustamissopimuksen 141 artiklan mukaisesti.”

Naisten saama hyöty eläkejärjestelmästä miehiin verrattuna voidaan laskea koko eliniän kaarena, niin kuin Reija Lilja tekee STM:n verkkosivustolla, tai joka vuosi tulonsiirtona, kun naisilta kerätyt eläkemaksut eivät kata samana vuonna naisille maksettuja työeläkkeitä. Molemmat tavat antavat naisten eläkehyödyksi noin 10 %.

Ansioero on nyt -18 %

Minun mielestäni se on nyt _____ %

6. Koska Suomen lainsäätäjä, eduskunta, ei ole esittänyt perusteltua syytä sille, miksi asevelvollisuuslaki on perustuslain tasa-arvopykälän 6 vastainen, on asevelvollisuushaitta miehille mielestäni otettava huomioon pyrittäessä tekemään tasa-arvoinen palkkavertailu.

Oma laskelmani kahdellakin eri tavalla tehtynä osoittaa, että haitta miehille on noin 7 %.

Ansioero on nyt -25 %.

Minun mielestäni se on nyt _____ %

7. Eri lausujatahot ovat esittäneet ison joukon muita palkkaan vaikuttavia tekijöitä, jotka tulisi huomioida tasa-arvoisen palkkavertailun tekemisessä.

Seuraavassa löytämiäni:

työkokemus

virkaikä

ammattillinen osaaminen

työn tyyppi

koulutusala

koulutus

aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin

ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan niukkuudesta johtuva kilpailutilanne

tehtävien vaativuuden tasot

esimiesasema

alaisten lukumäärä

ammatti

asuinkunta

yrittäjäkohtaiset erot palkanmaksukyvyssä

aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin

ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan niukkuudesta johtuva kilpailutilanne

Meillä ei ole arviota, miten ne vaikuttavat, joten annamme niille arvon 0%.

Ansioero on edelleen -25 %.

Minun mielestäni se on nyt _____ %

8. Pienemmästä palkasta maksetaan isommat verot!

Miehet maksavat veroja ja veroluonteisia maksuja 37,9 % ja naiset 30,9 %.
Miehet 7 prosenttiyksikköä enemmän.

Ansioero nettona pankkitilille maksettavassa palkassa on 68 %

Minun mielestäni se on nyt _____ %

YHTEENVETO

Oman tarkastelumme jälkeen palkkaero on bruttona – 25 %, eli miehet saavat 75 % naisten tuntipalkasta tasa-arvoisella tavalla mitattuna. Ja nettona, pankkitilille maksettuna palkkaero on 32 %.

Toisin sanoen miehet saavat 75 senttiä bruttona (tai 68 senttiä nettona) aina kun naiselle maksetaan euro.

Tämä vertailu on tehty koko elämän kaaren ajalta samansuuruista tasa-arvoista tunnin työpanosta kohden. Tässä ei ole otettu kantaa siihen, ovatko miehen ja naisen tunnin työpanokset vaativuudeltaan yhtä arvokkaita eikä muihin luvussa 7 mainittuihin palkkaan vaikuttaviin taustatekijöihin, joihin ei ole tasa-arvoisesti tehtyjä tutkimuksia olemassa.

Minun mielestäni miehet saavat _____% naisten tuntipalkasta tasa-arvoisella tavalla mitattuna.

Perusteluni niistä kohdista, joissa olen eri mieltä:

LIITE 1 ILO 100 –SOPIMUS (artiklat 1, 2, 3 ja 14))

C100 Equal Remuneration Convention, 1951

Article 1

For the purpose of this Convention—

(a) the term remuneration includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;

(b) the term equal remuneration for men and women workers for work of equal value refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Article 2

1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

2. This principle may be applied by means of--

(a) national laws or regulations;

(b) legally established or recognised machinery for wage determination;

(c) collective agreements between employers and workers; or

(d) a combination of these various means.

Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.

2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.

3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

LIITE 2 TASA-ARVOINEN PALKKAKARTOITUS-MALLI

Kuinka tehdään tasa-arvoinen palkkakartoitus Tasa-arvolain ja Suomea sitovien kansainvälisten (EU, YK, ILO) sopimusten mukaisesti?

1. Kansainvälisiä Suomea sitovia sopimuksia, joissa otetaan kantaa palkkaeron laskentaan

Eräät kansainväliset sopimukset ja kansainvälisen oikeuden päätökset kertovat selvästi, mitkä palkan muodostukseen vaikuttavat tekijät tulee ottaa huomioon tasa-arvoisessa palkkakartoituksessa.

Tässä muutamia tärkeimpiä:

1.1. EU:n perussopimus (Rooman sopimus § 141, Lissabonin sopimus § 157):

”a) palkka, joka maksetaan **työn tuloksen** perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan; b) palkka, joka maksetaan **työhön käytetyn ajan** perusteella, on sama samasta tehtävästä.”

Kohta a) viittaa urakka-, provisio-, tulos-, tuotantopalkkioihin, joiden vaikutus on siis poistettava tasa-arvoisesta palkkavertailusta ja kohta b) sanoo, että enemmän työtunteja tekeväälle on maksettava enemmän palkkaa. Eli samalla periaatteella kuin osa-aikaisen palkka, mikä lasketaan tehtyjen työtuntien suhteessa.

Rooman sopimus (1957), pykälä 141. [online]. <URL: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/ce32120061229fi00010331.pdf>.
Luettu 1.11.2018

1.2. EU-komission pääoikeudellinen osasto kertoo julkaisussaan ”Tackling the gender pay gap in the European Union: ”In the EU, the gender pay gap is referred to officially as the ‘unadjusted gender pay gap’, as it does not take into account all of the factors that impact on the gender pay gap, such as differences in education, labour market experience, **hours worked**, type of job, etc.”

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8ed6c6f-ce80-481b-8915-d95faf885514/language-en>

1.3. EU-komission oikeusosasto sanoo, että EU:ssa virallinen **palkkaero lasketaan tuntipalkasta**.

”What is the gender pay gap?” Answer: ”The average difference between men's and women's hourly earnings (before any deductions for income tax and social security contributions are made) is known as the gender pay gap. This is the EUs official definition.”

EU justice (2016) European Commission: Gender Pay Gap Quiz.

[online]. <URL: ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/files/quiz_gpg_uk.ppt

1.4. EU-parlamentin päätöslauselma 2008/2012(INI) sanoo, että tuntipalkka on laskettava käyttämällä tehtyjä työtunteja jakajana ja otettava lisäksi huomioon miesten ja naisten erot kvalitatiivisessa tuottavuudessa: ”G. katsoo, ettei palkkaero perustu pelkästään bruttotuntipalkkojen eroihin, vaan että pitäisi ottaa huomioon myös yksittäiset palkat, **ammattillinen osaaminen**, työn organisointi, **ammattillinen kokemus ja tuottavuus, joita on arvioitava ei vain määrällisesti (fyysiset läsnäolotunnit työpaikalla) vaan myös laadullisesti, ...**”

EU parlamentti (2008) Päätöslauselma 2008/2012(INI) (2008), kohta G.

[online]. <URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0544+0+DOC+XML+V0//FI>

1.5. Samapalkkaisuusdirektiivi 2006/54/EY sanoo johdannon kohdassa 13: ” Yhteisöjen tuomioistuin määritteli asiassa C-262/88 17 päivänä toukokuuta 1990 antamassaan tuomiossa, että kaikenlaiset **työeläkkeet muodostavat osan palkasta** perustamissopimuksen 141 artiklan mukaisesti.”

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LV)

[content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LV)

1.6. ILO 100-sopimus sanoo, että ei-syrjiviä palkanlisiä ei saa ottaa mukaan palkkaerovertailuun.

3 artikla 1. Mikäli siten voidaan helpottaa tämän sopimuksen täytäntöönpanemista, on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotka edistävät työtehtävien objektiivista arvostusta suoritettavana olevan työn

perusteella. 2. Tässä arvostuksessa käytettävistä menetelmistä saavat päättää palkkaperusteiden määrittämisestä vastuussa olevat viranomaiset tai, milloin sellaiset perusteet määrätään työehtosopimuksissa, näiden sopimusten osapuolet. 3. Palkkaeroja, jotka vastaavat, työntekijän sukupuolta huomioon ottamatta, tällaisen objektiivisen arvostuksen perusteella todettuja **eroavuuksia suoritettavana olevassa työssä**, ei ole pidettävä samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen vastaisina.

ILO 100 Yleissopimus (1951) Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka

Voimaantulopäivä 23.5.1953. Suomi on ratifioinut yleissopimuksen vuonna 1963,1.

[online]. <URL:
https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f

1.7. EU-tuomioistuin on antanut päätöksen vuonna 1998 Ruotsia käsitelleessä tapauksessa (Jämo C-236/98) koskien yötyölisää, että palkkavertailuun ei pidä ottaa mukaan palkanlisää, joka maksetaan epämurkavista työajoista. Tämä sama vaatimus on ILO-100 – sopimuksessa.

1.8. YK ja ILO kysyivät: ”Why Gender Pay Gap?” Ja vastasivat: ”**Characteristics of individuals** and of the organizations; Educational level and field of study; **Work experience and seniority; Number of working hours; Size of organization and sector activity**”.

YK (2011) Webinaari verkossa [online]. <URL:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meetingdocument/wcms_156288.pdf

2. Mitä tasa-arvoisen palkkaerolaskelman tulee sisältää, jotta se täyttää yllä olevat määritykset?

Kuukausiansiona tarkastellaan yleisesti verohallinnon määritelmää: Työnantajan palkkatulona maksama bruttorahapalkka kaikkine lisineen ja siihen yhteen laskettuna luontaisetujen verotusarvo.

Poimimme kappaleen 2 kohdista 1-8 mm. seuraavat ansioiden osat, jotka on vähennettävä kuukausiansioista. Ne eivät kuulu mukaan tasa-arvoiseen

palkkavertailuun, koska ne eivät ole syrjiviä, jos ammattijärjestöt ja työnantajat ovat niistä sopineet:

- Yli- ja lisätyöstä maksettavat lisät
- Epämukavan työajan lisät (vuorotyö, yötyö, sunnuntaityö, arkipyhätyö jne.)
- Epämukavien työolosuhteiden lisät (kuuma, kylmä, vaarallinen, likainen, raskas, kaivos jne.)
- Kiinteät palkanlisät, jotka eivät ole syrjiviä, vaan jotka maksetaan molemmille sukupuolille samojen taulukoiden mukaan (kielilisiä, työkalulisia, työvaatelisia, jne.)
- Tuottavuuteen liittyvät lisät, esim. provisiot, urakkapalkkiot, tuotantopalkkiot, tulospalkkiot

EU-parlamentin pääoikeudellinen osasto huomauttaa, että tasa-arvoisessa palkkavertailussa tulee ottaa huomioon:

- koulutus
- työkokemus
- tehdyt työtunnit
- työn tyyppi (likainen, raskas, vaarallinen, vuorotyö, yötyö jne.)
- jne.

YK ja ILO huomauttavat seuraavista:

- yksilön ominaisuudet, erityispiirteet
- koulutustaso ja koulutussuunta
- työkokemus ja esimiesasema
- tehdyt työtunnit
- jne.

EU-parlamentin päätöslauselmassa vaaditaan seuraavien seikkojen huomioimista:

- ammatillinen osaaminen
- ammatillinen kokemus
- tuottavuus, joita on arvioitava ei vain määrällisesti (fyysiset läsnäolotunnit työpaikalla) vaan myös laadullisesti, ...”.

Laadullisen (kvalitatiivisen) tuottavuuden synonyyminä käytetään nykyisin myös ilmaisua ”työstä suoriutuminen”.

Eri palkkaa ilman että se rikkoo Tasa-arvolakia vastaan, voidaan maksaa ammateissa, joissa on pulaa työntekijöistä. Nämä ammatit pitää eriyttää muista tehtäessä palkkavertailuita. Ote tasa-arvovaltuutetun verkkosivulta: Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön **koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus** ja **sopivuus vaativampiin tehtäviin**. Myös ammattitaitoisen **työvoiman tarjonnan niukkuudesta** johtuva kilpailutilanne voi olla tällainen syy. (<https://www.tasa-arvo.fi/hyvakсыttavat-syyt-palkkaeroille>).

3. Uusi tasa-arvoinen palkkakartoitusmalli, joka täyttää kansainvälisten sopimusten ja tasa-arvolain vaatimukset

3.1 Vertailtavat henkilöryhmät

Ensimmäinen tehtävä on määrittellä, millaisiin henkilöryhmiin palkansaajat jaetaan. On huomattava, että yrityksen omistajat ja heidän lähiperheenjäsenensä (puoliso, lapset, lapsenlapset, isä ja äiti) eivät kuulu vertailuun, sillä heidät lasketaan yrittäjiksi Suomen perimysjärjestyksen nojalla. On huomattava, että eri ammattiliittoon kuuluvien tulee olla eri riveillä, sillä KKO linjasi vuonna 2013, että samaa työtä tekeville voidaan maksaa eri palkkaa, jos henkilöt kuuluvat eri liittoihin. Vertailut tehdään henkilöryhmittäin, välisummarivejä tai loppusummarivejä ei tarvita Tasa-arvolain mukaan.

Tilastokeskus määrittelee ammatin näin
(<https://www.stat.fi/til/prakas.html>)

Ammatti

Palkkatilastoissa käytetään palkansaajan ammatin kuvaamisessa alakohtaista ammatti-, virka- ja tehtävänimikettä sekä Tilastokeskuksen kansallista ammattiluokitusta. Alakohtaisia ammattinimikkeitä on käytössä noin 15 000.

Palkkatilastojen ammattinimikkeet perustuvat yksityisellä sektorilla Elinkeinoelämän keskusliiton työehtosopimusalojen ammatti- tai tehtävänimikkeistöön, Kirkon työmarkkinalaitoksen tehtävänimikkeistöön sekä Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätiön

ammattinimikkeistöön. Kuntasektorilla ammatti- ja virkanimikkeet perustuvat Kuntien eläkevakuutuksen luokituksen mukaiseen ammattinimikkeistöön. Valtiolla ammatti- tai virkanimike on nimittämiskirjan tai työehtosopimuksen mukainen ammatti- tai virkanimike.

Ammattiluokitus muodostetaan palkkatilastoissa ammattinimikkeistä ottamalla huomioon palkansaajan työnantajasektori, tutkinto sekä toimiala. Palkkarakennetilastossa ei julkaista alakohtaisia ammatti- tai virkanimikkeitä, vaan palkkarakenneaineistossa ammattia kuvaa ainoastaan ammattiluokitus.

3.2 Julkisella sektorilla palkkaa maksetaan koulutusperustaisesti, paitsi sopimuspalkkaluokkalaisille, joille maksetaan tehtäväkohtaista palkkaa. Näin ollen sopimuspalkkaiset ovat eri ryhmässä kuin työ- ja virkaehtosopimuspalkkaiset. Myös se, maksetaanko henkilölle ylityökorvausta, vaikuttaa ryhmäjakoon. Kuntasopimuksessa on lueteltu ne, joille ei makseta ylityökorvausta, valtiolla luetellaan ne, joille maksetaan ylityökorvaus ja lopuille ei siis makseta.

Julkisella sektorilla voidaan joskus käyttää pohjana EU:n ja Tilastokeskuksen ammattiluokitusjärjestelmää, joka perustuu koulutusarvoon.

Esimerkki Tilastokeskuksen ammattiluokituksesta (5-portainen):

- 221 Lääkärit
- 2211 Yleislääkärit
- 2212 Ylilääkärit ja erikoislääkärit
- 22121 Ylilääkärit
- 22122 Erikoislääkärit

Näemme, että se on liian harva palkkavertailun pohjaksi, sillä lääkäreillä erikoistumisaloja on noin 50 ja erikoistumisalakin voidaan vielä jakaa alaryhmiin, jos Lääkintöhallitus on niin määritellyt. Esimerkiksi yksi erikoistumisala on kirurgit, mutta Lääkintöhallituksella on erikoisnimikkeet eri kirurgian alueille, kuten gastroenterologinen kirurgia, käsikirurgia, lastenkirurgia, neurokirurgia, ortopedia ja traumatologia, plastiikkakirurgia,

suu- ja leukakirurgia, sydän- ja rintaelinkirurgia, urologia, verisuonikirurgia ja yleiskirurgia. Viimeistä ryhmää lukuun ottamatta nämä eri kirurgit eivät tee keskenään samaa työtä eikä heidän palkkoja voi siten verrata toisiinsa.

3.3 Yksityisellä sektorilla asia on mutkikkaampi, sillä Tilastokeskuksen koulutusperusteinen ammatillinen koulutus ei vastaa yksityisen sektorin ammattijakoa. Siitä puuttuvat esimerkiksi keskijohdon ammatit, kuten päällikkö-nimikkeet. On siis turvauduttava Elinkeinoelämän keskusliiton työehtosopimusalojen ammatti- tai tehtävänimikkeistöön. Valitettavasti tehtävänimikkeistö on useimmilla aloilla käytössä vain toimihenkilöiden osalta. <https://ek.fi/jasenille/kyselyt-yrityksille/palkkatiedustelut/syyskuun-palkkatiedustelu/syyskuun-palkkatiedustelun-vastausohjeet/tehtavanimikkeisto/>

Yksityisellä sektorilla on usein käytettävä työpaikkakohtaista ammattijakoa, koska Suomessa ei ole työn tekemiseen perustuvaa yleistä luokitusta ammatteihin. Yksityisellä sektorilla samasta työpanoksesta on maksettava sama palkka. Samasta perustutkintotasosta huolimatta voidaan maksaa eri palkkaa, mm. työtehtävästä, työstä suoriutumisesta, tehdyistä työtunneista, työkokemuksesta ja lisäkoulutuksesta riippuen.

Kun pyrimme tekemään palkkavertailun tuntipalkkana tehtyä työtuntia kohden, on vertailussa eriytettävä henkilöt, joiden työaika seurataan Työaikalain mukaan ja ne henkilöt, jotka eivät kuulu Työaikalain piiriin tai joiden työaika ei seurata Työaikalain 36 ja 37 pykälän nojalla. On myös oltava näkyvissä, onko työtunteja seurattu todella tehtyinä vai ovatko ne säännöllisen työajan tunteja. Säännöllisen työajan tunnit eivät sisällä tehtyjä ylityötunteja, mutta toisaalta niissä on mukana sellaisia työtunteja, joita ei ole tehty, mutta joista on saatu palkkaa, kuten arkipyhät, lomat, sairaslomat jne. Eri ryhmiin kuuluvat siis ne, jotka saavat ylityökorvauksen (tai muita lisiä) tuntiperustaisesti ja ne, joilla ylityökorvaukset (ja lisät) sisältyvät kiinteänä maksettavaan kuukausipalkkaan eli henkilöllä on ns. kokonaispalkkaus.

Työtuomioistuin on päätöksessään TT 1998-8 linjannut, että palkan määräytymisestä voidaan sopia työehtosopimuksesta poikkeavalla tavalla, kunhan sovittua palkkaustapaa noudattaen työntekijän palkkaus on vähintään sen suuruinen kuin hänelle työehtosopimuksen mukaisia

palkkaustapoja noudattaen tulisi. Tämän mukaan erilaisia lisiä voidaan sisällyttää kokonaispalkkaan. Joissakin työehtosopimuksissa jopa suositellaan tällaista menettelyä.

Raija Julkusen raportissa Työelämän tasa-arvopolitiikka, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53 kerrotaan seuraavaa: ”Tasa-arvohallinto on tuottanut ja hankkinut uutta tietoa palkkaeroa synnyttävistä mekanismeista. Esimerkiksi EU:n työllisyysstrategian kansallisen toimintaohjelman suvannut Reija Lilja (2000) piti **tärkeänä palkkakuilun hajottamista komponentteihinsa**. Näin voitiin myös paikantaa politiikankohteita. Tasa-arvovaltuutetun toimiston toimeksiantona valmistui Juhana Vartiaisen tutkimus Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi (2001).”

Tasa-arvolaisissa ei ole mitään mallia tai ehdotusta, mitä palkanosia eli komponentteja pitäisi tutkia. Sanotaan yleisesti, että kaikkien palkanosien tulee olla syrjimättömiä. Pykälä 6b sanoo näin: **”Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.”** Mitä ne ovat?

4. Uusi kansainväliset ja kotimaiset määräykset täyttävä malli

Mallin ydin täyttää muut ehdot, paitsi kohtaa 1.5, eläkkeet. Naisten suuremman eläke-edun on laskenut Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja Reija Lilja, joka sai tulokseksi, että jos naiset ovat eläkkeellä 6 vuotta miehiä kauemmin, naisten eläkehyöty on noin 8 %. Vuoden 2015 Tilastokeskuksen tilastollisen vuosikirjan mukaan vuonna 2015 kuolleiden miesten ja naisten kuoliniän ero oli kuitenkin 7,8 vuotta, joten nykyään naisten eliniän palkkahyöty on noin 10 %. http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/reija-lilja

Huomattakoon, että henkilöt jaetaan kahteen pääryhmään: 1. He, jotka saavat ylityökorvausta tuntiperustaisesti eli he tekevät ns. säännöllistä työaika. 2. He, jotka eivät saa tuntiperustaista ylityökorvausta vaan heillä on joko kokonaistyöaika tai he saavat kiinteän kuukausikorvauksen ylitöistään. Kiinteä ylityökorvaus lasketaan mallissa yhteen kiinteän kuukausipalkan kanssa.

Mallin jatko-osa alla. Sitä ei yleensä tarvitse täyttää, sillä siinä on vain ei-syrjiviä palkanosia.

Mallin voi kopioida Excel-muodossa (.xls) osoitteesta
www.tasa-arvo.com

[illegible]

Liite 1 malliin: Otteita tasa-arvolaista

6 a § (30.12.2014/1329)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

6 b § (30.12.2014/1329)

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Liite 2 malliin: Miten Suomessa on menetelty

Raija Julkusen raportissa Työelämän tasa-arvopolitiikka, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53 kerrotaan seuraavaa: ”Tasa-arvohallinto on tuottanut ja hankkinut uutta tietoa palkkaeroa synnyttävistä mekanismeista. Esimerkiksi EU:n työllisyysstrategian kansallisen toimintaohjelman suvannut Reija Lilja (2000) piti tärkeänä palkkakuilun hajottamista komponentteihinsa. Näin voitiin myös paikantaa politiikankohteita. Tasa-arvovaltuutetun toimiston toimeksiantona

valmistui Juhana Vartiaisen tutkimus Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi (2001).”

Vartiaisen tutkimus onkin Suomen ainoa palkansaajia koskeva palkkaeroanalyysi. Ongelmana siinä on, että jo esipuheessa Vartiainen kertoo, ettei taustamuuttujaksi ole otettu ylitöitä eikä työaikoja eli kvantitatiivista tuottavuutta. Toinen ongelma on, ettei Tilastokeskuksen palkka-aineisto ole edustava otos Suomen kaikista palkansaajista. Siinä on noin 1,3 miljoonaa havaintoa ja se edustaa vain noin 1,6 miljoonaa palkansaajaa. Suomessa on kuitenkin vuosittain keskimäärin yli 2,2 miljoonaa palkansaajaa. Tilastokeskuksen aineistossa ovat miehet aliedustettuna. Kokonaan puuttuu osa järjestäytymättömien työnantajien palkansaajista, aliedustettuna ovat pienet alle 30 henkilön yritykset ja alle 5 hengen yritykset puuttuvat kokonaan. Kolmanneksi huomautettakoon, että myöskään miesten ja naisten kvalitatiivisen tuottavuuden eroja ei ole otettu lainkaan huomioon Vartiaisen tutkimuksessa.

(Takakannen teksti)

Kirjassaan ”Suomalainen nainen ja mies” Helsingin Yliopiston dosentti Elina Haavio-Mannila esitti vuonna 1968 hypoteesin, että ansioero miesten ja naisten välillä johtuu siitä, että miehet panostavat enemmän työntekoon. Valitettavasti hypoteesi on jäänyt tutkimatta kaikilta palkkaerotutkijoiltamme.

Vuoden 1968 jälkeen samanarvoisen työpanoksen huomioimista ovat vaatineet EU, YK, ILO, EU-tuomioistuimien, EU-parlamentti ja monet muut tahot. Tässä kirjassa laskemme parhaan kykymme mukaan, niin kuin yllä mainitut tahot, Suomen perustuslaki ja maatiaisjärki vaativat, jotta pääsemme mahdollisimman lähelle tasa-arvoisesti tehtyä palkkaerolaskelmaa.

Lopputulos: Palkansaajanaisten ansiotaso on noin 76 % palkansaajamiesten ansiotasosta. Palkansaajamiehet saavat normaalina työaikana normaaliolosuhteissa tehdystä samansuuruisesta tunnin työpanoksesta 75 senttiä bruttona ennen verotusta ja 68 senttiä nettona pankkitililleen palkkaa ja eläkettä, aina kun naiset saavat euron. Palkansaajamiesten palkkataso on 75 % palkansaajanaisten palkkatasosta.

Tämä palkkavertailu on tehty koko elämän kaaren ajalta, asevelvollisuusaikana tehdyt maanpuolustustyötunnit huomioituina, palkkana ja eläkkeenä samansuuruista tasa-arvoista tunnin työpanosta kohden.

Kirjan toisessa osassa käsitellään palkkaero- ja tasa-arvo-politiikkaa, joka on ollut ja on nykyäänkin Suomessa valtiofeministien täydessä hallinnassa. Miesnäkökulman esittämistä ei hyvistä puheista huolimatta sallita muille.

LÄHDEVIITTEET OSAAN 1

[1] Saari, Milja: ” Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus : Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa” <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-1096-1>
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/165108/samapalk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[2] Koskinen Sandberg, Paula: ”The Politics of Gender Pay Equity: Policy Mechanisms, Institutionalised Undervaluation and Non-Decision Making”
<http://hdl.handle.net/10138/167165>
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/167165/305_978-952-232-322-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[3] Viitamaa-Tervonen, Outi; Bruun, Niklas; Nummijärvi, Anja; Nousiainen, Kevät; Koskinen Sandberg, Paula: ” Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4059-8>
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161500/R_28_19_Samapalkkaisuusperusteet.pdf?sequence=4&isAllowed=y

[4] ILO Bulletin of Labour Statistics 2001-1, Adriana Mata Greenwood: ” The hours that we work: the data we need, the data we get”, sivu 5
<http://www.oit.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2001-1.pdf>

[5] <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/fi/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

[6] Elina Haavio-Mannila: ”Suomalainen nainen ja mies”. WSOY Porvoo, 1968

[7] Asia C-236/98 (Jämo). ETY - Kättilön ja klinikkainsinöörin palkkojen vertailu - Epäsäännöllisen työajan perusteella maksettavan korvauksen ja työajan lyhentämisen huomioon ottaminen.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/AUTO/?uri=CELEX:61998CJ0236&qid=1586962489039&rid=1>

[8] ”Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:13, Tuulikki Petäjäniemi: Selvitys hallituksen samapalkkaisuusohjelman rakentamisen edellytyksistä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74811/TRM200413.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[9] EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI 2006/54/EY, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:32006L0054>

[10] EU Parlamentti, Suositukset miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta, päätöslauselma 2008/2012(INI) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52008IP0544>

[11] ”Työelämän tasa-arvopolitiikka”, tekijä: Julkunen, Raija, nimi: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53, ”Raportti hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa varten”.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72756/URN%3ANBN%3Afi-fe201504225251.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[12] Euroopan parlamentin päätöslauselma 2011/2285(INI) suosituksista komissiolle sen periaatteen soveltamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka
<https://op.europa.eu/fi/publication-detail/-/publication/8e0d21df-1c55-11e3-8d1c-01aa75ed71a1/language-fi>

[13] Pasi Pyöriän toimittama kirja ”Työelämän myytit ja todellisuus” Gaudeamus 2017, artikkeli: Satu Ojala, Pasi Pyöriä, Hanna-Mari Ikonen ja Tuija Koivunen: Luku 8: ”Yrittäjien työaika ja tulot”.

[14] EU-tuomioistuin C-285/98 - Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland. Equal treatment for men and women - Limitation of

access by women to military posts in the Bundeswehr.
<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-285/98>

[15] Eemeli Martti, Anna Karismo: ”Vertaa omaa palkkaasi muihin: Naisen euro onkin vain 76 senttiä (<https://yle.fi/uutiset/3-9986070>).

[16] Suomen työeläkevakuutetut 2016
<https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/suomen-tyoelakevakuutetut-2016/>

[17] Anu Koivunen Marianne Liljeström (toim.) AVAINSANAT : 10 ASKELTA FEMINISTISEEN TUTKIMUKSEEN, Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, 1996

[18] Korkeamäki, Ossi & Kyyrä, Tomi (2007) Naisen euro on 96 senttiä. Teoksessa Arno Kotro & Hannu T.Sepponen (toim.) Mies vailla tasa-arvoa. Tammi, Helsinki, 31–39.

[19] EU-komission pääoikeudellisen osaston julkaisu ”Tackling the gender pay gap in the European Union” <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8ed6c6f-ce80-481b-8915-d95faf885514/language-en>

[20] Equal Pay for Work of Equal Value: How do We Get There? ILO – UN Global Compact webinar March 2011
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meetingdocument/wcms_156288.pdf

[21] Pietiläinen ja Keski-Petäjä ”Työsyryjinnän seuranta Suomessa”, Työ ja yrittäjyys 53/2014
<https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syryjinn%C3%A4n+seuranta+suomessa+18122014.pdf>

[22] Juho Jokinen väitöskirja: ”Essays on wages, promotions and performance evaluations”
https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/55063/ISBN9789513971366_vaitos180817.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[23] Päivi Aalto-Nevalainen väitöskirja: ”Vertaileva tutkimus nais- ja miesjohtajien uramenestyksestä liikunta-alalla”
https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57804/78-951-39-7400-8_vaitos18052018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[24] Reija Lilja - Eija Savaja (2013) tutkimus: ”Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla.”
https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1320_sukupuolten-valinen-palkkauksellinen-tasa-arvo.pdf

[25] Satu Ojala & Paula Koskinen Sandberg & Armi Mustosmäki: ”Ilkka Insinöörille yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoidajaa enemmän? Sukupuolten ansioerojen kaventaminen vaatii aktiivista ohjausta”,
YHTEISKUNTAPOLITIikka 84 (2019):5-6.
<https://www.yplehti.fi/5-6-19/> <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019112744438>

[26] Minna Huotilainen, Leeni Peltonen: Uuden ajan muistikirja, Otava 2020, ISBN 978-951-1-34193-2

[27] Hulkko, Laura (2004) ”Selvitys työaikojen tilastoinnista Suomessa ja kansainvälisesti”, Tilastokeskus: Työajat Suomen työvoimatutkimuksessa, ISBN 952-467-327-4, Edita Prima:

[28] Iris Niemi: SYSTEMATIC ERROR IN BEHAVIOURAL MEASUREMENT: COMPARING RESULTS FROM INTERVIEW AND TIME BUDGET STUDIES, Social Indicators Research 30. pp. 229-244 1993

[29] Tilastokeskus Työmarkkinat 2003:8, Työajan muutokset, toim. Laura Hulkko. Hannu Pääkkönen: ”Työajan mittaamisen menetelmäerot”

[30] John P Robinson (1985): The validity and reliability of diaries

versus alternative time use measures (pages 33-62). *Time, Goods and Well-being Edited by Juster and Stafford*, Ann Arbor, University of Michigan 1985

[31] Kitterød, Ragni Hege (2001) Does the recording of parallel activities in Time Use Diaries affect the way people report their main activities?, *Social Indicators Research*, November 2001, Volume 56, Issue 2, pp 145-178, abstract: <http://www.timeuse.org/node/1783>, read 2.2.2014

[32] Bonke, Jens (2005) Paid Work and Unpaid Work: Diary Information Versus Questionnaire Information, *Social Indicators Research*, February 2005, Volume 70, Issue 3, pp 349-368, http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Working_papers/WP26JEBpaidandunpaidwork.pdf, read 2.2.2014

[33] Jonathan Gershuny: *Changing Times – Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford University Press, 2000, ISBN 0-19-828787-9, Appendix 2: Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher, Anne Gauthier, Sally Jones, and Patrick Baert: *A Longitudinal, Multinational Collection of Time-use-Data-The MTUS*

[34] Kauppinen, Kaisa; Kumpulainen, Riitta; Houtman, Irene & Copsey, Sarah (2003), "Gender issues in safety and health at work." A review. European Agency for Safety and Health at work (EU)

[35] Tilastokeskus, Iris Niemi ja Hannu Pääkkönen: *Ajankäytön muutokset 1990-luvulla, Kulttuuri ja viestintä 2001:6*, Helsinki 2001

[36] Pauli Sumanen: "The Quantitative Productivity of Full Time Working Male and Female Employees in Finland", <http://www.hrpub.org/download/20151130/SA6-19605042.pdf>

[37] Pasi Pyöriä (toim): "Työelämän myytit ja todellisuus", luku 8: Satu Ojala, Pasi Pyöriä, Hanna-Mari Ikonen ja Tuija Koivunen: "Yrittäjien työaika ja tulot", Gaudeamus 2017

[38] Raija Julkunen, Jouko Nätti ja Timo Anttila: ”Aikanyrjähdys – Keskiluokka työn puristuksessa”, Vastapaino, Tampere 2004

[39] Lääkärilehti 45/2008 7.11.2008 Ulla Järvi: ”Onko nainen erilainen lääkäri?”
http://www.laakarilehti.fi/index.html?opcode=show/news_id=6468/type=1

[40] Milja Saari tasaarvovaje.fi –sivustolla
<http://www.tasaarvovaje.fi/?p=449> luettu 27.2.2018

[41] Youngjoo Cha, Kim A. Weeden: ”Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages” *American Sociological Review*, 79(3), 457-484. <https://doi.org/10.1177/0003122414528936>

[42] Azmat, G, and R Ferrer (2016), “Gender Gaps in Performance: Evidence from Young Lawyers”.
<http://www.econ.upf.edu/~rferrer/files/PAPER.pdf>

[43] Päivi Vuorinen-Lampela väitöskirja 2018 ”Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset”
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59547/978-951-39-7529-6.1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

[44] Ahola S., Eskelinen J., Heikkilä-Tammi K., Kuula M., Larjovuori R-L. ja Nuutinen S. (2018) Digisti työn imuun? - Tutkimus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteydestä finanssialan palveluyrityksessä.
<https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/34429>

[45] Aspasia Bizopoulou: ”Job Tasks and Gender Wage Gaps within Occupations”, VATT Working Papers 124,
<https://www.doria.fi/handle/10024/171446>

[46] Helsingin Sanomat, Tiede, Antti Kivimäki: ”Miehet hallitsevat ääripäitä” 9.9.2019 13:44 <https://www.hs.fi/tiede/art-2000006230567.html>

[47] Maria Kristiina Mrena, Pro gradu –tutkielma, Psykologia, Käyttäytymistieteiden laitos, Helsingin yliopisto, Lokakuu 2014: Big Five -persoonallisuuspiirteiden yhteys metaboliseen oireyhtymään suomalaisilla aikuisilla.https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153175/Kristiina_Mrena_ProGradu_28102014.pdf?sequence=2&isAllowed=y

[48] Anneli Kuusinen-Laukkala, väitöskirja, 2019: "Masentuneen elämänhallinnan tukeminen perusterveydenhuollossa".
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/286177/MonoTammi_kuu2019_ht%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[49] Muriel Niederleand, Lise Vesterlund: "Gender and Competition",
<https://web.stanford.edu/~niederle/NV.AnnualReview.Print.pdf>

[50] Halko, M-L., & Sääksvuori, L. (2017). Competitive behavior, stress, and gender. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 141, 96-109.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.06.014> Lyhyt esittely on osoitteessa:
<https://www.julkari.fi/handle/10024/127185>

[51] Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim): Työelämän sukupuolistavat käytännöt, Vastapaino 1996, Gummerrus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 1996

[52] Reija Lilja, Tutkimusjohtaja, Palkansaajien tutkimuslaitos: Naisten ja miesten elinaikaisista tuloeroista http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/reija-lilja

[53] Tilastokeskus, Anna Pärnänen ja Kaisa-Mari Okkonen(toim): "Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet" , Työmarkkinat 2009, Helsinki 2009 ISBN 978-952-244-132-4

[54] AKAVA Naisen euro on tunnetusti pienempi kuin miehen euro. Entä, jos naisen euro olisi valuuttayksikkö nimeltään #neuro? Katso Akavan video, jossa maistellaan, miten neuroilla asioidessa kävisi lounaspaikassa.

<https://www.youtube.com/watch?v=16YOCChRon8>, katsottu 15.8.2019

[55] Finlaysonin kotisivut

<https://www.finlayson.fi/pages/vastuullisuus-suvaitsevaisuus>, luettu 30.9.2019

[56] Outi Anttila väitöskirja. Lakimiesliitto. Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? - sidottu, suomi, 2013

[57] STM Samapalkkafoorumi 2014

<http://videonet.fi/stm/20141204/index.htm>, katsottu 12.12.2019