

**Kun naisen euro on
76 senttiä,
niin miehen euro on
75 senttiä -**

Palkkaeropolitiikkaa

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 raporteja 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 - Palkkaeropolitiikkaa

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

Muut

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

Seuraavat voi lukea verkossa www.tasa-arvo.com-sivulta

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

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

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 työnteekoon. 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.

Samantarvoisen työpanoksen huomioimista ovat vaatineet EU, YK, ILO, EU-tuomioistuimien, 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 lisää ovat kaikki sellaiset lisät, jotka on määritelty 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.

**Palkansaajanaisten ansiotaso on noin 76 %
palkansaajamiesten ansiotasosta.**

**Palkansaajamiesten palkkataso on noin 75 %
palkansaajanaisten 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	6
PALKKAERO- JA TASA- ARVOPOLITIIKKA	
LUKU 9 SUOMI ON MIESELÄTTÄJÄYHTEISKUNTA	10
LUKU 10 VALTIOVARAINMINISTERIÖN ALAINEN VIRASTO TILASTOKESKUS JAKAA DISINFORMAATIOTA	12
LUKU 11 JAKOLASKU HÄVITTÄÄ LÄHTÖTIEDOT JAKAJASTA JA JAETTAVASTA	20
LUKU 12 PALKKAEROLLA SAMASSA TYÖPAIKASSA SAMASSA AMMATISSA EI OLE YHTEYTTÄ KOKO KANSANTALouden PALKKAEROIHIN	24
LUKU 13 KUNTASEKTORIN NAISSAIRAANHOITAJIEN JA YKSITYISEN SEKTORIN MIESINSINÖÖRIEN VÄLINEN PALKKAVERTAILU	29
LUKU 14 LISÄÄ PALKKAERO- JA TASA-ARVOPOLITIIKKA	38
LUKU 15 TEHTÄVÄ LUKIJALLE: MITEN SINÄ HYVÄKSYT TASA-ARVOISEN PALKKAERON LASKEMISEN?	50
LIITE 1 ILO 100 –SOPIMUS	54
TAKAKANSI	56

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 elämänkaaren 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 keinotekoisesti 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 epämukavien 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 tasaveroisesti 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 ylitöitä. 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 ylittämistä työntekijäjärjestöt vaativat normin ylittävää palkkaa. Tuntipalkkaisilla käytetään yleisesti töiden erilaisia urakoiteja, kuukausipalkkaisilla palkitsemisen 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, sairausajan 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 työehtosopimuksessa 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.

Huomautus 1

Tämän painetusta kirjasta tehdyn osan 2 lukeminen edellyttää osan 1 lukemista, sillä osassa 2 viitataan usein osan 1 tutkimusten tuloksiin eikä osaa 2 voi siten ymmärtää ilman osan 1 lukemista

Huomautus 2

TRIGGER WARNING

VAIKKA PALKKAEROPOLITIIKKA-OSA (PAINETUSTA KIRJASTA) MUODOSTUU JOLTAKIN OSIN MYÖS MIELIPITEISTÄ, JOILLEKIN HENKILÖILLE OMASTA MIELIPITEESTÄ ERILAISEN MIELIPITEEN LUKEMINEN/KUULEMINEN SAATTA AAIHEUTTAA AHDISTUSTA

OSAAN 2 EI OLE ERILLISTÄ LÄHDEVIITTELUETTELOA VAAN LÄHTEET ON ESITETTY TEKSTIN YHREYDESSÄ

PALKKAERO- JA TASA-ARVO-POLITIikkaA

LUKU 9 SUOMI ON MIESELÄTTÄJÄYHTEISKUNTA

9.1 Miten verotus kohtelee miehen ja naisen palkan kulutusta?

Tutkimukset kertovat, että perheen rahankäytössä mies maksaa tavallisesti autoon ja asuntoon liittyviä menoja ja naiset ruokaan ja kodinsisustukseen liittyviä menoja. Alkon ja Prisman kassoilta olen kuullut, että miehet ostavat alkoholia ja tupakkaa ainakin tuplasti naisiin verrattuna.

Verottaja saa miesten pankkitilille maksetusta palkkaeurosta suuremman osan takaisin kuin naisten palkkaeurosta. Mies maksaa ostoksistaan arvonlisäveron (24 %) lisäksi autoveroa, ajoneuvoveroa, polttoaineveroa, alkoholiveroa ja tupakkaveroa. Lisäksi sähköstä maksetaan alv:n lisäksi sähköveroa. Naisen veropottia pienentää sekin, että ruoan arvonlisävero on vain 14 %. (Alkoholissa se on 24 %, sillä alkoholia ei lasketa elintarvikkeeksi.)

Edellä olevasta voimme päätellä, että Suomi on mieselättäjäyhteiskunta.

Naisten ansiotyöpanos on alle 75 % miesten työpanoksesta, naisten palkkasumma on noin 76 % miesten palkkasummasta, naisten maksamat ansiotuloverot ovat noin 57,5 % miesten veroista ja naisten palkan kulutusta verotetaan keskimäärin lievemmin kuin miesten palkan kulutusta.

9.2 Entä ne kuuluisat kotityöt?

Tasa-arvoista ei ole naistutkijoiden tapa verrata kaikkien yli 10-vuotiaiden miesten ja naisten tekemiä kotitöitä. Onko epätasa-arvoista muka se, että vanhapoika Vammalasta siivoaa, tiskaa, pyykkää ja laittaa ruokaa vähemmän kuin ikäneito Ikaalisista?

On tarkasteltava parisuhteessa elävien miesten ja heidän naispuolisten kumppaniensa ajankäyttöä. Tilastoista on havaittu, että kotitöiden määrä on suunnilleen vakio. Kun lama vuonna 2009 romahdutti miesten tehdyt työtunnit, miehet alkoivat tehdä enemmän kotitöitä, mutta vastaavasti naiset vähensivät niitä, vaikka heidänkin työtuntinsa laskivat hieman.

Parisuhteessa elävien ansio- ja kotitöitä normaalissa taloustilanteessa ovat tutkineet Hannu Piekkola ja Olli-Pekka Ruuskanen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:73, Piekkola H. ja O.-P. Ruuskanen: Työtä eri elämänvaiheissa ja ajankäyttö <http://pre20090115.stm.fi/hu1168255887102/passthru.pdf>, sivu 22

Siitä selviää, että kun naiset on ryhmitelty heidän tekemänsä viikkoansiotyömäärän mukaisesti luokkiin, kaikissa tapauksissa miehet tekevät enemmän yhteenlaskettua ansio- ja kotityötä kuin heidän kumppaninsa, siis myös niissä tapauksissa, joissa nainen tekee yli ansiotyötä yli 40 tuntia viikossa.

Keskimäärin parisuhteessa elävät miehet tekevät viikossa 8,7 tuntia enemmän yhteenlaskettua ansio- ja kotityötä kuin heidän kumppaninsa. Se tekee päivää kohden tunnin ja 14 minuuttia. Minusta tuo ei ole vähäinen ponnistus, jonka miehet tekevät kumppaniaan enemmän perheensä hyväksi.

Yksi muukin surullinen tieto löytyy ajankäyttötutkimuksesta. Eniten ansiotyötä Suomessa tekevät pienten lasten isät. Osasyllinen tähän lienee maamme antelias vanhempainvapaa- ja kotihoidontukipolitiikka.

Voitaisiinko ajatella, että naiset alkaisivat tehdä enemmän ansiotyötä ja miehet vähemmän, jotta miehille jäisi enemmän aikaa tehdä kotitöitä? Tämähän auttaisi, niin kuin vuoden 2009 tilastoista havaitaan.

Ei onnistu! Erkki Laukkanen teki työaikatoiveista tutkimuksen palkansaajajärjestöjen aloitteesta: ”Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus”, 2003. Siitä löytyy tulos, että vaikka naisilla on jo nyt lyhyemmät viikkotyöajat kuin miehillä, he toivovat niiden laskevan vieläkin enemmän kuin miehet toivovat omien työaikojensa laskevan. (<http://netti.sak.fi/sak/pdf/vkot-aik.pdf>)

LUKU 10 VALTIOVARAINMINISTERIÖN ALAINEN VIRASTO TILASTOKESKUS JAKAA DISINFORMAATIOTA

10.1 Tilastokeskuksen palkka-aineisto ei ole edustava otos suomalaisista palkansaajista (ja mukaan valittujenkin palkka lasketaan epätasa-arvoisesti, niin kuin tästä tutkimuksesta käy ilmi)

Pidämme seuraavaa raporttia Tilastokeskuksen hyväksymänä, sillä yksi raportin tekijöistä oli Tilastokeskuksen tutkija ja raportin nimiölehdellä on Tilastokeskuksen logo.

STM: Raportteja ja muistioita 2015:10, Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen.

Raportin tekijät ovat (aakkosjärjestyksessä): Antti Kauhanen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos; Merja Kauhanen, Palkansaajien tutkimuslaitos; Pekka Laine, Tilastokeskus; Reija Lilja, Palkansaajien tutkimuslaitos; Mika Maliranta, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos; Eija Savaja, Palkansaajien tutkimuslaitos.

Raportissa sanotaan näin siinä osiossa, jossa Pekka Laine on kirjoittajana: **”Aineistona hyödynnetään ainutlaatuista yksityisen sektorin harmonisoitua palkkarakenneaineistoa, joka edustaa koko yksityisen sektorin palkansaajakuntaa.”**

Väitteemme: Tilastokeskuksen harmonisoitu palkkarakenneaineisto ei edusta yksityisen sektorin palkansaajakuntaa niin kuin ei edusta varsinaisen palkkarakenneaineistokaan.

Tilastokeskuksen palkka-aineistoa ei ole kerätty millään otosmenetelmällä, vaan se on kokoelma etukäteen päätetyllä valintamenetelmällä kerättyjä palkkoja. Siinä on mukana valtion työntekijät tuntipalkkaisia lukuun ottamatta. Siinä on mukana kunnilta ja kirkoilta saatu palkka-aineisto. Mutta yksityiseltä sektorilta siinä on vain Elinkeinoelämän keskusliitto ry:ltä ja Metsäteollisuus ry:ltä saatu aineisto eli on saatu aineistoa vain niiltä työnantajilta, jotka kuuluvat jompaankumpaan em. työnantajakattojärjestöön. Näiden järjestöjen tiedonkeruuta ei tehdä alle 5 hengen yrityksille ja esim. EK:n suurimman liiton Teknologiateollisuuden

tiedonkeruussa sanotaan, että vastaaminen on vapaaehtoista alle 30 hengen yrityksillä. Palkkarakennetilasto koostuu noin 1,35 miljoonasta työsuhde- ja palkkatiedosta. Perusjoukon tasolle korotettuna nämä työsuhde- ja palkkatiedot edustavat noin 1,65 miljoonaa palvelussuhdetta, kun verohallinnon mukaan palkkatuloja saa vuodessa noin 2,87 miljoonaa henkilöä. Vaikka osa on toki kausityöntekijöitä ja muita ei-vakinaisen työpaikan palkansaajia, yli miljoona palkansaajaa on kuitenkin kateissa Tilastokeskuksen palkka-aineistosta. Jos tarkastellaan kokoaikaisia palkansaajia, heitä tulisi olla lähes 2 miljoonaa, joten heitäkin puuttuu noin puoli miljoonaa. Tutkimuskehikosta jätetään pois maa-, metsä- ja kalatalous sekä kansainväliset järjestöt.

Tilastokeskus tekee jälkiotannon sellaisille aloille, joissa järjestäytymisprosentti työnantajaliittoon on alle 70 %. Siitä saadaan mukaan joitakin kymmeniä tuhansia palkansaajia, kun heitä on olemassa satoja tuhansia. Näitä puuttuvia satoja tuhansia ei Tilastokeskuksen palkka-aineistossa edusta kukaan. **Ei voida olettaa, että isoilla ja pienillä yrityksillä olisi samanlaiset palkat ja palkkajakaumat. Tai että näin olisi järjestäytyneillä ja järjestäytymättömillä yrityksillä.**

Vuonna 2014 Tilastokeskus poimi koemielessä verotiedoista yrityksiä, joissa oli alle 5 henkeä töissä. Palkka.fi-aineistosta saatiin tiedot noin 26 000 palkansaajasta, jotka perusjoukon tasolle korotettuna vastasivat noin 60 000 palkansaajaa. Miesten ja naisten ansioero supistui tällä kokeilulla lähes yhden prosentin, vaikka lisäotoksen koko oli kuin pisara meressä verrattuna siihen aineistoon, joka Tilastokeskuksen palkka-aineistosta puuttuu. **Tilastokeskuksen palkka-aineisto ei ole otos, vaan se on etukäteen päätetty valikoima palkkoja. Eikä se ole edustava, sillä kaikilla palkansaajilla ei ole samaa mahdollisuutta tulla valituksi aineistoon. Jotkut palkansaajaryhmät valitaan aina mukaan, eräitä ryhmiä ei koskaan.**

10.2 Säännöllisen työajan ansiovertailu ei ole tasa-arvoista

Kohdassa 1 mainitussa raportissa sanotaan näin: ” Sukupuolten keskiansioiden eroa – kaikkine ansioiden mittaukseen liittyvine puutteineen – voidaan pitää sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon yleismittarina.”

Olemme tässä osoittaneet, että keskikuukausiansioiden vertailu on vastoin EU:n peruskirjaa, EU-tuomioistuimen päätöksiä, EU:n samapalkkaisuusdirektiiviä 2006/54/EY, EU-parlamentin päätöslauselmaa 2008/2012(INI) ja ILO 100 –sopimusta. Sellainen laskelma on tasa-arvoisen laskelman irvikuva.

10.3 Tilastokeskuksen palkkatilastojen ansiot eivät ole säännöllisen työajan ansiota, vaikka Tilastokeskus niin väittää?

Alun perin Tilastokeskus ja sen tutkija Anna-Maija Lehto väittivät, että he vertaavat palkkavertailuissaan "säännöllisen tehdyn työajan ansiota". Esimerkiksi kirjassa "Naiset ja miehet Suomessa 1998 sivulla 49 graafissa, jossa verrataan miesten ja naisten ansiota, sanotaan näin: "keskimääräiset kuukausiansiot kuvaavat kokoaikaisen ja täyttä palkkaa saaneen palkansaajan **säännöllisen tehdyn työajan ansiota**". Kun Miesten tasa-arvo ry huomautti tästä virheestä vuonna 2015 Tilastokeskusta, Tilastokeskus ilmoitti, että se jättää vastaisuudessa pois sanan "tehdyn".

Tilastokeskus ja sen seurauksena STM:n tasa-arvoyksikkö kutsuvat ansiotasoindeksistä laskettua kuukausiansiota "säännöllisen työajan ansioksi". Se on disinformaatiota, sillä ansiotasoindeksitilastossa olevat ansiot eivät ole säännöllisen työajan ansiota, niin kuin säännöllinen työaika määritellään Työaikalaisa. Työaikalaisa säännöllinen työaika ei saa ylittää 40 tuntia viikossa pidemmältä aikaväliltä laskettuna.

Tilastokeskuksen palkkatiedostoissa on satoja tuhansia palkansaajia, joille säännöllisen työajan ansiota ei voida laskea. Ensiksi: Työaikalaisa on kuvattu palkansaajat, jotka eivät kuulu työaikalain piiriin. Heitä on ainakin 70 000. Toiseksi: Valtion tessissä (VTES) on mainittu henkilöt, joille maksetaan ylityökorvausta eli loppuille ei makseta eikä heillä siten ole säännöllistä työaika. Kolmanneksi: Kuntatessissä (KVTES) asia on määritelty käänteisesti, eli siinä on määritelty ne palkansaajat, joille ylityökorvausta ei makseta. Oman ryhmänsä muodostavat yli 100 000 opettajaa. Korkeakouluopettajilla on työehtosopimuksessa sääntö, että heillä on kokonaistyöaika, joka oli 1600 tuntia vuodessa (ja Kiky-tuntien kanssa 1624 tuntia vuodessa). Siihen ei sisälly vuosilomia, mutta siihen saa sisällyttää työnantajan hyväksymät sairasajan, äitiysloman ja vanhempainvapaiden tunnit.

Peruskoulun opettajilla määritellään tehty työ pidettyjen oppituntien ja muutamien suunnittelu- ja koulutuspäivien avulla. Kahdessa koulussa on meneillään kokeilututkimus, jossa vuosityöajaksi on sovittu 1500 tuntia korkeakouluopettajien tapaisesti laskettuna. Raija Julkunen ja muut: ”Aikanyrjähdys” -tutkimuksessa opettajat itse arvioivat työajakseen noin 38-39 tuntia viikossa. Kun kerromme sen 39 työviikolla, saamme tulokseksi 1482 - 1521 tuntia vuodessa. Mikä on silloin opettajien säännöllinen työaika kuukaudessa?

Neljänneksi: Yksityisen sektorin Tesseissä asiasta on harvoin, tuskin koskaan, määräyksiä, kenelle ylemmistä toimihenkilöistä maksetaan ylityökorvauksia erillisenä. Vuonna 2009 ylempiä toimihenkilöitä oli ajankäyttötutkimuksen mukaan 21 % työllisistä eli paljon yli 400 000. Toisaalta tiedämme, että yli 100 000 ylempää toimihenkilöä edustavassa YTN:ssä tehdyssä jäsenkyselyssä 29 % vastasi, että heidän ylityökorvauksensa sisältyy peruspalkkaan. Samaa kertoi osa ammattiliitto Pro:n jäsenistöstä Pro:n jäsenkyselyssä. Eli heidän kuukausipalkkansa on kiinteä eikä se ole palkkaa vain säännölliseltä työajalta. Lisäksi käsitteessä säännöllinen työaika on eroavaisuuksia eri ammattiliitojen välillä. Joillakin liitoilla matkätöitä tekevillä matka-aika lasketaan säännölliseen työaikaan kuuluvaksi, joillakin liitoilla se ei ole työaikaa lainkaan, joillakin osa siitä on työaikaa.

Ote Tilastokeskuksen verkkosivuilta löytyvästä ansiotasoindeksitilaston laatuselosteesta: **”Tilastoon sisältyy myös kokonaistyöaikaa tekeviä palkansaaajia. Jos näillä palkansaaajilla ylitöistä maksettavaa korvausta ei ole erikseen määriteltä, ylitöistä maksettavia ansioita ei ole voitu poistaa säännöllisen työajan ansiosta.”**

Jos Suomen yli 2 miljoonan palkansaaajan joukossa on satoja tuhansia palkansaaajia, joilla kuukausittain maksetut ansiot eivät ole säännölliseltä työajalta, ei Tilastokeskus, eikä kukaan muukaan, voi sanoa, että palkka-aineistosta voidaan laskea säännöllisen työajan ansio.

Asia voidaan todistaa myös Tilastokeskuksen omilla tilastoilla.

Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston (= EU ansiorakennetilasto) mukaan vuonna 2017 palkansaajamiesten keskiansio oli 3710 euroa kuussa ja heidän keskituntiansionsa oli 21,62 euroa tunnissa. Näiden miesten säännöllinen työaika oli siten 171,6 tuntia kuukaudessa. Vastaavasti palkansaajanaisten keskikuukausiansio oli 3089 euroa kuussa ja heidän keskituntiansionsa oli 18,14 euroa/tunti. Näiden naisten säännöllinen työaika oli siis 170,3 tuntia kuukaudessa. Miehet tekivät säännöllistä työaikaa vain 0,8 % enemmän. Täysin uskomaton luku, sillä valtaosa 40 tuntista työviikkoa tekevistä on miehiä ja valtaosa 36,25 tuntista työviikkoa tekevistä on naisia.

Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2018 kokoaikaisten miesten säännöllinen viikkotyöaika oli 40,1 tuntia viikossa ja naisten 38,5 tuntia viikossa eli miehet 4,2 % enemmän. Jos tarkastelemme lukuja osa-aikaiset mukana, miesten säännöllinen viikkotyöaika oli 9,2 % enemmän. Toki huomautamme, että kaikille palkansaajille ei edes ole olemassa työaikalain mukaista säännöllistä viikkotyöaikaa. Eikä se voi lain piirissä olevilla olla pitkällä aikavälillä mitattuna yli 40 tuntia viikossa.

10.4 Tilastokeskuksen palkka-aineisto kerätään loppusyksystä, yksityisellä sektorilla vain yhdeltä kuukaudelta eikä niistä voi laskea keskimääräisen kuukauden eikä koko vuoden tietoja

Tilastokeskus kerää julkiselta sektorilta palkka-aineiston vuoden kolmelta viimeiseltä kuukaudelta ja yksityiseltä sektorilta aikaisemmin lokakuulta, nyttemmin syyskuulta. Julkisen sektorin aineistosta on vaikea saada kuvaa koko vuoden luvuista, sillä loka-joulukuussa pidetään keskimääräistä vähemmän vuosilomia ja siinä on eri viikonpäiville siirtyviä arkipyhiä. Yksityisen sektorin aineisto on vieläkin hankalampaa muuntaa koko vuoden aineiston keskiarvoksi, sillä siitä puuttuvat arkipyhät ja lomat miltei kokonaan Toisaalta siinä on normaalia enemmän työpäiviä ja siten esimerkiksi urakkapalkkioita ja muita lisiä.

10.5 Tilastokeskus laskee keskituntipalkat väärin ja väärällä kaavalla

Jakajana keskituntipalkoissa Tilastokeskus käyttää henkilön säännöllisen työajan työtunteja, vaikka henkilön ansio olisi kokonaistyöajan ansio. Niinpä esimerkiksi kaupunginjohtajan tuntiansio lasketaan jakamalla

kuukausiansio luvulla 36,25, vaikka esimerkiksi Hyvinkään, Riihimäen, Hausjärven ja Lopen kunnanjohtajat ilmoittivat tekevänsä normikuukaudessa 45 - 60 tuntia töitä kuukaudessa. Tilastokeskuksen keskituntiansio ei kerro mitään elävästä elämästä vaan se elää ihan toisessa maailmankaikkeudessa.

Lisäksi kun Tilastokeskus sanoo laskevansa ”miesten keskituntiansion”, se laskee ”miesten keskituntiansioiden keskiarvon”. Eli ensin Tilastokeskus laskee jokaiselle miehelle keskituntiansion ja lopuksi laskee näin saatujen keskituntiansioiden keskiarvon. Näin Tilastokeskus hävittää laskelmasta miesten tekemän työpanoksen, sillä jokaista miestä edustaa Tilastokeskuksen laskelmassa vain jokaiselta mieheltä yhden tunnin työpanos. Tilastokeskuksen tuntipalkkatilasto kuvaa yhteiskuntaa, jossa jokainen tekee vain tunnin töitä kuukaudessa. Termi ”miesten keskituntiansio” tarkoittaa, että miesten palkkasumma jaetaan miesten työtuntien yhteissummalla. Nämä kaksi ovat eri asioita eikä lopputulos eri tavoin laskettuna ole käytännössä koskaan sama. Katso LUKU 10 JAKOLASKU HÄVITTÄÄ TIEDOT JAKAJASTA JA JAETTAVASTA.

10.6 Tilastokeskuksen ”palkkavertailuissa” työpanosta ei ole vakioitu, sillä ei kvantitatiivista tuottavuutta eikä kvalitatiivista tuottavuutta ole otettu huomioon

Ansiotasoindeksikäsikirjassa sanotaan näin: ”Työpanosyksikkö on tuntipalkkaisilla täysin vakioitu - kuvataan tuntipalkkaa. Kuukausipalkkaisilla määräkomponentin muutos voi joskus vaikuttaa ansiotasoon. Esimerkiksi viikkotyöajan lyhennys ansiotasoa vastaavasti laskien kuvautuu ansiotasoindeksissä negatiivisena ansiokehityksenä, vaikka työtuntia kohti ansiotaso säilyisi ennallaan.”

Täytyy olla palkkaeron laskenta-asiantuntija, jotta ymmärtää, mitä tuossa yritetään sanoa, eikä niitä juuri Suomesta löydy.

Ensinnäkin työpanosyksikkö on vakioitu, sillä tuntipalkkaisille kaikille määritellään, että he tekevät laskennallisesti 170 tuntia kuussa. Työpanosta ei ole vakioitu, sillä ansioissa ovat mukana sellaisia ei-syrjiviä lisiä, kuten urakkalisät, jotka eivät kuulu tasa-arvoiseen palkkaerovertailuun.

Kuukausipalkkaisten työpanosyksikköä ei kerrota. Se on kuukausi, riippumatta kuinka monta tuntia kukin tekee kuukaudessa. Eikä kvalitatiivista tuottavuutta ole huomioitu työpanoksen määrittelyssä.

10.7 Tilastokeskus käyttää palkkarakennetilastosta väärennettyä nimeä

Palkkarakennetilastoa alettiin laskea ja julkistaa Suomessa 1995, kun Suomi liittyi EU:hun ja EU alkoi vaatia Suomeltakin harmonisoituja tilastoja.

Tilastokeskus kuitenkin sekoittaa käsitteet ansio ja palkka ja puhuu ikään kuin ne olisivat synonyymejä. EU:ssa tilastoa kutsutaan nimellä ”Structure of Earnings Statistics”. Ja ”earning” on suomeksi ”ansio”, ei palkka. Kun luetaan EU:n tilastoistaan käyttämiä suomennoksia, muistakaa, että EU:n käyttämä suomennos ”ansiorakennetilasto” tarkoittaa Suomessa Tilastokeskuksen ”palkkarakennetilastoa”.

10.8 Tilastokeskuksen julkistamassa tutkimuksessa, jossa kerrotaan, että samassa työpaikassa nainen saa samalla työnimikkeellä 97 % miehen ansioista, ei kerrota, että tutkimuksessa ei huomioida heidän tehtyjä työtuntejaan eikä kvalitatiivista tuottavuuttaan

Tutkimustulos on varmaan oikein, mutta kun toiset tilastokeskuksen tutkijat kertovat, että tehdyt työtunnit vaikuttavat palkkaan, tässä tutkimuksessa siitä pitäisi mainita.

Asia selviää raportista: Marjut Pietiläinen – Miina Keski-Petäjä: Työsyöjännän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 53/2014

Marjut Pietiläinen ja Miina Keski-Petäjä ovat Tilastokeskuksen tutkijoita. Lisäksi työhön ovat osallistuneet Tilastokeskuksesta kehittämispäällikkö Mika Idman, yliaktuaari Liisa Larja, erikoistutkija Anna Pärnänen, tutkimuspäällikkö Anna-Maija Lehto, erikoistutkija Hanna Sutela ja erikoistutkija Pekka Laine. Eikö tieto kulje Tilastokeskuksen sisällä?

Siinä sanotaan mm. näin sivulla 17: ”Palkkaerojen tai työllisyyden vertailu ei kuitenkaan itsessään kerro työsyrynnästä. Analyysissä voidaan ottaa huomioon monia palkkaan vaikuttavia tekijöitä (esim. ammatti, asuinkunta, koulutustausta, työvuosien määrä, **tehtyjen työtuntien määrä**). Tästä huolimatta jäljelle jäävä erotus ei välttämättä johdu syrjinnästä vaan se voi liittyä muihinkin tekijöihin (esim. ala- ja yrityskohtaiset erot palkanmaksukyvyssä, tehtävien vaativuuden tasot, väljät ammattinimikkeet, työolosuhteisiin liittyvät lisät jne.). Siis tuo 3 % ero ei välttämättä ole syrjivää, vaan esimerkiksi tehdyissä työtunneissa voi olla eroja samoissakin ammateissa, niin kuin aikaisemmin mainitussa ”Aikanyrjähdys” -tutkimuksessa on osoitettu.

Huvittavaa kyllä (vaikka eihän se ole huvittavaa) työsyryntä-raportin tekijät vertaavat omassa raportissaan miesten ja naisten palkkoja keskenään ottamatta huomioon näitä itse laatimiaan syrjintäsääntöjä. Pitäisikö meidän muiden tehdä niin kuin he sanovat vai niin kuin he itse tekevät?

10.9 Onko EU:n ansiorakennetilastosta ylin johto poistettu?

Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston yhteydessä on maininta, että ylin johto on poistettu: ”Palkkarakennetilaston ulkopuolelle jää yksityisellä sektorilla yritysten ylin johto”. Tämä ei pidä paikkaansa. EK:n palkkakyselyssä sanotaan, että kyselyyn ei oteta mukaan yrityksen omistajia eikä heidän perheenjäseniään, vaikka heille maksettaisiin palkkaa, sillä heidät tulkitaan yrittäjiksi. Palkkarakennetilastossa oli vuonna 2018 1393 pääjohtajaa ja toimitusjohtajaa (jotka eivät olleet omistajia) eli ylintä johtoa ei poisteta. Määritelmä ”ylin johto” on lisäksi epämääräinen, sillä siitä ei löydy kuvausta Tilastokeskuksen määritelmistä. Yksityisessä yrityksessä monesti ylimmällä johdolla tarkoitetaan yhtiön hallituksen ja johtoryhmän jäseniä, sillä he ovat työehtosopimuskiistoissa työnantajan edustajia. Johtoryhmässä on lisäksi paljon muitakin johtajia kuin pääjohtaja ja/tai toimitusjohtaja. Silti on huomattava, ettei kaikkia muita johtajia välttämättä kutsuta johtoryhmän jäseniksi, jotta johtoryhmä ei kasva liian suureksi. Silti esimerkiksi itsenäisen tehtaan johtaja kuuluu ylimpään johtoon, sillä hän ei kuulu työaikalain piiriin ja edustaa työnantajaa palkkakiistoissa.

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. $KTA = 20$ 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, palkkasummaa 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	
Tilastokeskuskeskiarvo KTA:sta			23,33			18,60
Meidän laskemamme 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 rohkennemme 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 tehdyllä 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 palkansaajia 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 segregaatiosta.

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 vanhempainvapaata, 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 Marttila 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.hrpub.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 NAISSAIRAANHOITAJIEN JA YKSITYISEN SEKTORIN MIESINSINÖÖRIEN 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 ammattiluokituksen (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 sairauslomat (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 sairauslomat (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. piiloetuksien 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:tä 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 työ sopimus, 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 Insinööriunionin 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 lomarahaa 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 palkkarakennetilaston 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. Sairaanhoidtajien 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. Sairaanhoidtajien paremman eläkkeen vaikutus on noin 8-10 % (+ insinööreille)

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

Kun sairaanhoidtajien 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 sairaanhoidtajiin, jos oletuksena on, että heidän työnsä on samanarvoista.

Insinöörien ja sairaanhoidtajien alkupalkat

Sekä insinöörien että sairaanhoidtajien 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 kokemusvuosilisät, esimiesasemalisät sekä tuottavuuteen perustuvat lisät. Koska näitä lisää ei ole mukana vastavalmistuneen alkupalkassa, teemme toisen vertailun alkupalkkojen perusteella. Insinööri-ilto 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 14 LISÄÄ PALKKAERO- JA TASA-ARVO-POLITIIKKAA

14.1 Mitä eroa on palkkaerotutkijalla ja palkkaeropolitiikan tutkijalla?

Määrittelemme palkkaerotutkijan sellaiseksi, joka hankkii palkkaeroon vaikuttavaa koko kansantalouden kattavaa aineistoa ja laskee niistä, paljonko palkkaero on.

Tutkijat, jotka viittaavat valmiiksi laskettuihin lukuihin, ovat palkkaeropolitiikan tutkijoita. Toki palkkaeropolitiikan tutkijankin pitäisi perehtyä viittaamiinsa tutkimuksiin ja tarkistaa, että ne on tehty asianmukaisesti kansainvälisen oikeuden ja tekomaan lakien mukaisesti.

Tunnetuin palkkaerotutkija Suomessa koko kansantalouden tason tutkijana lienee Juhana Vartiainen. Hänen tutkimuksensa ilmestyi sarjassa ”Tasa-arvojulkaissuja” (2001:7) Juhana Vartiainen: Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2001.

Valitettavasti hän ei ole tehnyt aineistostaan herkkyysanalyysiä, vaan on käyttänyt tutkimuksessaan Tilastokeskuksen palkkarakenne-aineistoa, joka ei ole edustava otos Suomen palkansaajista. Lisäksi hän sanoo jo tutkimuksensa alkumetreillä (s.23) näin: ”...on hajotettu Tilastokeskuksessa laskettava kuukausiansio **käyttämättä selittäjinä työaika- tai ylityömuuttujia.**” Juuri niitä taustamuuttujia, jotka olisivat selittäneet palkkaeron täysin, hän ei ole huomionnut tutkimuksessaan.

Muut tutkijat, joita nimitetään nykymediassa palkkaerotutkijoiksi, ovat palkkaeropolitiikan tutkijoita. He pitävät aksioomana slogania ”naisen euro on 80 senttiä”. Aksioomat ovat yleisiä, ehdottomia tietoja, joita on rajallinen määrä ja joita ei voida johtaa, eli perustella, toisista tähän ryhmään kuuluvista tiedoista. Osoitamme, että ”naisen euro on 80 senttiä” ei ole aksiooma vaan harhainen käsitys, että se olisi tasa-arvoisesti laskettu.

Palkkaeropolitiikkaan käytetyt miljoonat eurot olisi pitänyt kohdistaa palkkaeron tutkimiseen. Juhana Vartiainen tutkimus olisi ollut hyvä lähtökohta, mutta sitä olisi pitänyt jatkaa esimerkiksi keskittymällä työaikoihin ja ylitöihin, jotka Vartiainen jätti tutkimatta (tutkimuksen esipuheen mukaan).

Tasa-arvotyössä tullaan heittämään jatkossakin miljoonia euroja hukkaan täysin luokattomiin hankkeisiin niin kauan kun valtiofeministit ovat naisittamassa viralliset tasa-arvoelimet, jotka jakavat tasa-arvotutkimusmäärärahat hyvä-sisko-verkoston luottajajäsenille.

”Tasa-arvohankkeiden rahoitus auki, Suomi on saanut EU:lta 2,9 miljardia euroa tasa-arvon edistämiseen.” (Vuodesta 1995 alkaen!) 30.5.2018:
<https://www.jytyliitto.fi/fi/ajankohtaista/tiedotteet/Sivut/Tasa-arvohankkeiden-rahoitus-auki-.aspx>

14.2 Miten ”naisen euro on 80 senttiä” muuttui aksioomaksi, jota ei tarvitse todistaa oikeaksi tasa-arvo-ongelmaksi?

Aikaisemmin kerroimme, että Presidentti Tarja Halonen esitti sen virkaanastujaispuheessaan 2006. Viimeistään silloin siitä tuli aksiooma. **Sitä ennen ja sen jälkeen on käytetty valtiofeministien toimesta toistoa.**

Kuuluisin toiston hyödyntäjä lienee Göbbels, vaikka myöhemmin on osoitettu, että hänkin vain kopioi muita. Joseph Göbbels: ”If you tell a lie big enough and keep repeating it, people will eventually come to believe it.” (www.jewishvirtuallibrary.org) Esimerkiksi Adolf Hitler on kirjoittanut: **”If you repeat a lie often enough, people will believe it, and you will even come to believe it yourself.”** (”War Propaganda”, in volume 1, chapter 6 of Mein Kampf (1925)).

Onhan asiaa tutkittu tieteellisestikin. Helsingin Sanomissa oli 6.7.2019 Tanja Vasaman artikkeli ”Kun valhetta toistaa tarpeeksi, ihmiset uskovat sen – Lumevaikutukselta ei suojaa edes äly tai analyttisyys”. (<https://www.hs.fi/tiede/art-2000006165841.html>). Artikkelin perustuu tutkimukseen: Jonas De Keersmaecker, David Dunning, Gordon Pennycook, David G. Rand, Carmen Sanchez, Christian Unkelbach, Arne Roets: ”Investigating the robustness of the illusory truth effect across

individual differences in cognitive ability, need for cognitive closure, and cognitive style.” Painossa oleva tutkimus julkaistaan Personality and Social Psychology Bulletin -tiedelehdessä, ja sen esiversio on luettavissa Psyarxiv-sivustolla.

14.3 Ovatko tehdyt työtunnit huomioitu ansiotasoindeksitilaston tiedoista lasketussa Suomen virallisessa palkkaerossa ”Naisen euro on 84 senttiä” niin kuin YLE ja STM väittävät?

Pentti Arajärvi, Samapalkkaisuohjelman seurantaryhmän puheenjohtaja, kirjoitti Helsingin Sanomissa 14.4.2010 näin: ” Jotta erilaiset työtuntimäärät eivät vaikuttaisi, on katsottu selkeäksi tarkastella säännöllisen työajan tuloja.” Hän siis väittää, että virallisessa palkkaerossa ”naisen euro on 84 senttiä” työtunnit on huomioitu.

YLE:n toimittaja Kirsi Heikel esitti TV1 A-Talk – ohjelmassa Lasikatto 20.11.2014 seuraavan väitteen: ” Ja nainen saa euron, mies saa euro kaksikymmentä senttiä. Ja kaikki te hyvät katsojat, jotka sanotte ja olette meillekin kommentoineet tätä asiaa tänä päivänä, että tämä johtuu siitä, että miehet tekevät enemmän töitä. Niin minulla on teille huonoja uutisia. Niin tästä luvusta on tosiaan siivottu kaikki nämä työtunnit. Eli määrät eivät tässä vaikuta, vaan näin se on.”

Kun asiasta valitettiin Yleisradioon, YLE kieltäytyi korjaamasta tätä väärää väitettä. **Asia vietiin Julkisen Sanan Neuvoston käsiteltäväksi. Se vapautti YLE:n oikaisusta, sillä YLE esitti STM:n hallinto- ja suunnitteluosaston projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervosen laatiman päiväämättömän viranomaislausunnon, jossa sanotaan näin: "Jotta erilaiset työtuntimäärät eivät vaikuttaisi, on katsottu selkeäksi tarkastella säännöllisen työajan ansioita."** Lausunnossa sanotaan myös: "Sosiaali- ja terveysministeriö ei myöskään tuota naisten ja miesten palkkaeroa kuvaavia tilastoja, vaan käyttää valtion viraston Tilastokeskuksen palveluja."

Ei YLE, ei STM eikä Julkisen Sanan Neuvosto (JSN) ole halunnut selvittää, onko totta, että tehdyt työtunnit on huomioitu. Se olisi selvinnyt yhdellä puhelinsoitolla Tilastokeskuksen Palkat -osastolle, joka tuottaa kaikki viralliset palkkatilastot Suomessa. Presidentti Niinistö kuuluu

sanoneen: ”... joskus halu väärin ymmärtää tuntuu olevan suurempi kuin halu ymmärtää.”

Mitä Tilastokeskus sanoo palkkatilastoissa käytetyistä tunteista?

6.9.2019 Tilastokeskuksen yliaktuaari Sampo Pehkonen Tieto&Trendit – lehdessä:

”EU-asetuksen mukaan tuntiansio tulee määrittää palkattua tuntia kohden. (EU-tasolla käytetään palkattuja tunteja, koska palkkarakennetilastoa koskevaa lakia laadittaessa on katsottu, **etteivät jäsenmaat pysty toimittamaan yksilötason tietoja tehdyistä työtunneista.**)”

Siihen ei pysty edes Suomi, sillä palkkatatassa ei edes olekenttä tehdyille työtunneille.

”Palkattuja tunteja ovat kaikki tunnit, joilta palkansaaja saa korvauksen, teki hän työtään tai ei. Näin ollen loma-aika, koulutuspäivät sekä lyhyet sairauspoissaolot kuuluvat palkattujen tuntien piiriin.” (<https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2019/tilastomuutoksella-vaikutus-sukupuolten-valiseen-palkkaeroon/>).

(Meidän lisäyksemme: Tuosta luettelosta ovat unohtuneet ne arkipyhätunnit, joista maksetaan palkkaa ilman työn tekoa, kaikki palkatut äitiys- ja vanhempainvapaiden tunnit sekä palkatut poissaolotunnit lyhyistä lapsen sairauden johdosta pidetyistä vanhempainvapaista.)

14.4 STM:n tasa-arvovyksikkö jakaa väärää tietoa ansiotasoindeksitilaston kelpoisuudesta tasa-arvoisessa palkkavertailussa

Samapalkkaisuusohjelman koordinaattori Outi Viitamaa-Tervonen kirjoittaa: ”Maan hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen samapalkkaisuusohjelmassa on sovittu, että sukupuolten palkkaeroa kuvaavana mittarina käytetään kokopäivätyötä tekevien miesten ja naisten säännöllisen työajan kuukausikeskiansioita. Tarkastelussa ovat mukana peruspalkka, säännöllisesti maksetut lisät, tulos- ja suoritusperusteiset lisät sekä tulospalkkiot. Jotta erilaiset työtuntimäärät eivät vaikuttaisi, on katsottu selkeäksi tarkastella

säännöllisen työajan ansioita. Indeksiä pidetään hyvänä mittarina naisten ja miesten ansioiden kehityksen kuvaamiseen. Säännöllisen työajan kuukausiansioiden tarkastelu on vahva pohja sukupuolten ansioiden vertailuun.”

Olemme osoittaneet, että käytetty mittari ei ole säännöllisen työajan kuukausiansiot, sillä sellaisia ei voida laskea Tilastokeskuksen aineistosta. Tilastokeskuksen palkka-aineisto ei ole edustava otos kaikista Suomen palkansaajista. Lisäksi mittari on EU:n perussopimuksen, EU-tuomioistuimen päätösten ja ILO 100 –sopimuksen vastainen.

Kun valhetta toistaa riittävän monta kertaa, se muuttuu lukijan/kuulijan mielessä todeksi, on tieteellisesti todistettu väite. Siksi STM julkaisi ansiotasoindeksitilastosta lasketun ansioeron ylistävän raportin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:28 : ”Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen”, kirjoittajat: Outi Viitamaa-Tervonen, Niklas Bruun, Anja Nummijärvi, Kevät Nousiainen ja Paula Koskinen Sandberg. Joukossa ei ole yhtään palkkaeron tutkijaa.

Raportissa Outi Viitamaa-Tervonen sanoo näin: **”Työmarkkinoiden noin kuudentoista prosentin palkkaero kertoo kokoaikaisten palkansaajanaisten ja -miesten säännöllisen työajan keskimääräisten kuukausiansioiden eron. Tämä mittaamistapa kuvaa koko työmarkkinoiden palkkaeroa ja auttaa näkemään palkkaerot paitsi samassa, myös samanarvoisessa työssä.”**

Disinformaatiota disinformaation perään. 1. Kirjoittaja ei ymmärrä ansiotason ja palkkatason välistä eroa, vaan käyttää niitä toistensa synonyymeinä. Ei ansiotasoindeksitilastosta voi laskea tasa-arvoista palkkaeroa, sillä siinä käsitellään kokonaisansioita, joista on vähennetty ainoastaan tuntiperustaisesti korvatut ylityölisät, ei mitään muuta. 2. Se ei kuvaa säännöllisen työajan ansioita, sen palkka-asioita ymmärtävä lukija näkee jo ansiotasoindeksitilaston laatuselosteestakin. 3. Se ei kuvaa koko työmarkkinakenttää, sillä Tilastokeskuksen palkka-aineisto ei ole edustava otos koko työmarkkinakentästä. 4. Siitä ei voi päätellä palkkaeroa samassa työssä, sillä laskenta on tehty epätasa-arvoisesti yleisen oikeuskäytännön ja EU:n peruskirjan vastaisesti. 5. Siitä ei voida mitenkään päätellä samanarvoisten töiden palkkaeroa, sillä Suomessa ei ole julkaistu yhtään

tutkimusta, jossa samanarvoiset työt olisi lueteltu tai määritelty. (Katso kohdasta 13.5 Maarianvaara)

Outi Viitamaa-Tervonen sanoo: ”Ansiotasoindeksi ei sisällä kuitenkaan ylitöitä.” Väärä väite. Ansiotasoindeksin laatuseloste verkossa kertoo, että se sisältää myös ylitöitä.

Samapalkkaisuusohjelma on ollut kuin nukketeatteri, jossa vuorosanoja kirjoittavat ja nukkeja langoista vetelevät STM:n tasa-arvovoyksikön valtiofeministit.

14.5 Paula Koskinen Sandberg puhuu ansiotasoindeksitilaston käytön puolesta väitöskirjassaan

Gender pay gap: In this thesis, the concept of gender pay gap refers to **the unadjusted wage difference** between men and women. There are different ways of calculating the gender pay gap. I use the same indicator that **was chosen for the Equal Pay Programme based on expert advice**, which was the Index of wage and salary earnings by Statistics Finland. The index measures salary earnings for regular working hours. Currently, the gender pay gap is 17 per cent.”

Väitöskirjassa todetaan: **”This thesis adopts the view that the aggregate gender pay gap of 17 per cent in Finland is above acceptable levels and needs to be reduced.”**

Paula Koskinen-Sandberg tarvitsee disinformaatiota, sillä väitöskirja perustuu ajatukseen, että Suomessa miehinen korporatismi ja patriarkaatti estävät sen, että miehille ja naisille maksettaisiin samat kuukausiansiot (välittämättä tehdyistä työtunneista tai kvalitatiivisesta tuottavuudesta!). Väitöskirja väittää, että naisten kuukausiansiot ovat 17 % alemmat eikä sitä voida hyväksyä vaan sille täytyy tehdä jotain.

Väitöskirjan tekijä määrittelee ansioeron: ”unadjusted **wage** diffenece” eli minun suomentamanani ”korjaamaton/muokkaamaton miesten ja naisten **tuntiansioiden ero**”.

Hän valitsee väitöskirjan palkkaeroidikaattoriksi Samapalkkaisuusohjelman käyttämää kuukausiansioiden eroa, **”jota asiantuntijat ovat**

suositelleet”. Tästä puuttuu lähdetieto, keitä nämä asiantuntijat ovat. Jos sellaisia ”asiantuntijoita” todella löytyy, he ovat yhtä pihalla ansio- ja palkkatason käsite-erosta kuin väitöskirjan tekijäkin.

14.6 Milja Saari syyttää miesten tasa-arvoiluketta työpanoksen vertailun vaatimisesta tasa-arvoiseen palkkaerovertailuun

”Järjestön ((MJKL 2011.) ajaman näkökulman mukaan euromääräisten palkkojen lisäksi pitäisi seurata ja vertailla myös tehdyn työajan pituutta. Tämä tavoite mukailee miesten tasa-arvo -aktiivien näkemystä, jonka mukaan miesten euro on pienempi kuin naisten, koska naiset tekevät vähemmän palkkatyötä.” ”Vaikka miesten tasa-arvo -aktiivit ovat verrattain uusi tulokas naisliikkeen perinteisesti naisittamalla samapalkkaisuuden politiikan kentällä, he ovat olleet menestyksekkäitä ajaessaan edellä mainittua palkkaeron tulkintatapaansa.”

Sekä Paula Koskinen Sandberg että Milja Saari tekevät palkkaeropolitiikkaa väitöskirjoissaan ja syyttävät miesten tasa-arvoaktivisteja, patriarkaattia, ja korporatismia siitä, että nämä vaativat palkkaeroa mitattavan samansuuruista työpanosta kohden. Tämä vaatimus on kuitenkin Suomea sitovan kansainvälisen oikeuden mukainen, kuten professori Kevät Nousiainen on todennut.

Kuten aikaisemmin olemme todenneet, saman työpanoksen huomioimista ovat vaatineet myös esimerkiksi Elina Haavio-Mannila, Reija Lilja, Eija Savaja, Outi Viitamaa-Tervonen ja Anna-Maija Lehto. Edustavatko he muka miesten tasa-arvoaktivisteja, patriarkaattia ja/tai korporatismia?

14.7 Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara tekee tasa-arvopolitiikkaa

14.7.1 Mitkä ovat Suomen suurimmat tasa-arvo-ongelmat?

Tasa-arvovaltuutettu: Ongelmina 16 prosentin palkkaero ja naiseen kohdistuva väkivalta. (Vantaan Sanomat 20.12.2018)

Tässä raportissa osoitamme, että tasa-arvo-ongelma ei ole naisten 16 % palkkasyrjintä vaan miesten 25 % palkkasyrjintä.

Mitä tulee tuohon naiseen kohdistuvaan lähisuhdeväkivaltaan, se on ongelma. Mutta yhtä suuri ongelma on se, että toksinen maskuliinisuus estää miehiä raportoimasta naisten heihin kohdistamasta lähisuhdeväkivallasta, joten kaikista tilastoista emme näe, kuinka paljon naiset käyttävät henkistä ja fyysistä väkivaltaa miehiä kohtaan.

Toksista maskuliinisuutta esiintyy liikaa myös hälytyskeskuksissa, jos he vastaavat miehille, kun nämä pyytävät apua: ”Väitäsä tosissas, että sä otat akaltas pataan?” Erään miehiä auttavan järjestön edustaja arvioi, että todennäköisesti vain noin 10 % miehistä uskaltaa ilmoittaa, että nainen on väkivaltainen häntä kohtaan.

Ja koska sikiön vammauttaminen ei ole rikos, väkivaltatilastoista puuttuvat raskaana olevien naisten alkoholilla, lääkkeillä, huumeilla ja tupakalla aiheuttamat vauriot sikiöille. Vuosittain tulee tietoon noin 600 alkoholin aiheuttamaa FAS –tapaus. Lääkärit arvioivat, että tupakka aiheuttaa vähintään yhtä suuret vahingot syntymättömille lapsille. Eikä näihin lukuihin kuulu ennen syntymää tapahtuneet alkoholin, lääkkeiden, tupakan ja huumeiden aiheuttamat keskenmenot ja keskosyntytykset. Viimeisten tutkimusten mukaan keskosena syntyminen aiheuttaa elinikäiset jäljet lapseen. Keskoset pärjäävät keskimäärin heikommin läpi elämänsä kuin normaaliaikaan syntyneet.

Uusi tutkimus: Tupakointi alkuraskaudessa vaikuttaa vauvan aivojen kokoon ja koko loppuelämän terveyteen peruuttamattomasti. Alkuraskauden tupakoinnilla on luultua suuremmat seuraukset vauvalle. (<https://yle.fi/uutiset/3-11191973> 6.2.2020)

”Tupakointi vaikuttaa sikiön kehitykseen luultua enemmän jo raskauden alkuvaiheessa. Äidin tupakointi raskauden kolmen ensimmäisen kuukauden aikana vaikuttaa esimerkiksi kehittyvän lapsen aivojen kokoon. Tupakoivien äitien lapset syntyvät keskimäärin pienikokoisempina ja heillä on pienemmät aivot.”

”Tiedot selviävät tuoreesta Itä-Suomen yliopiston väitöstutkimuksesta, jonka aineisto on poikkeuksellisen suuri. Tutkimuksessa oli mukana 1,4 miljoonaa suomalaista vastasyntyntä vuosilta 1991–2016. Heidän raskauden aikaiset ja syntymän jälkeiset tietonsa kerättiin Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen THL:n ylläpitämästä syntymärekisteristä.”

”Raskausajan tupakointi kohottaa esimerkiksi keskosuuden, alhaisen syntymäpainon ja lapsuusajan ylipainon riskejä. Nämä tekijät puolestaan

kohottavat riskiä sairastua myöhemmin elämässä kroonisiin sairauksiin, kuten sydän- ja verisuonitauteihin.”

”Vuoden 2018 tilastojen mukaan 11 prosenttia suomalaisäideistä eli noin 5 200 naista tupakoi raskauden aikana.”

Lähisuhdeväkivaltatilastot mullistuvat täysin, jos syntymättömän lapsen terveyden vaurioittaminen lasketaan mukaan.

Mihin tilastoihin uskot?

Markku Heiskanen: ”Miesten kokema väkivalta parisuhteessa on yhtä yleistä kuin naisiin kohdistunut parisuhdeväkivalta. Miehet tosin saavat kokemastaan väkivallasta tavallisesti lievempiä vammoja kuin naiset.” (Se on ilmiselvää, jos tappelemaan laitetaan 85-kiloinen lähitaistelukoulutuksen asevelvollisuusaikana saanut mies ja 60-kiloinen ilman lähitaistelukoulutusta jäänyt nainen)

”Tiedot selviävät Euroopan kriminaalipolitiikan laitoksen erikoistutkija Markku Heiskasen kokoamasta tilastosta. Hänen mukaansa 16 prosenttia miehistä kokee väkivaltaa nykyisessä parisuhteessaan. Luku on yhtä suuri kuin naisilla.”

Heiskasen tutkimus on julkaistu internetissä täällä:
<http://www.heuni.fi/Etusivu/Publications/HEUNIreports/1284990374295>

YLE: Törkeä perheväkivalta kohdistuu miehiin naisia useammin (<https://yle.fi/uutiset/3-5487134>)

11.1.2010 Lähteet: YLE Uutiset / Sari Aro ja Leena Räihälä

Miehet joutuvat perheessä törkeän pahoinpitelyn tai henkirikoksen yrityksen uhriksi jopa useammin kuin naiset. Perheväkivallan miesuhrien näkökulma on suomalaisessa tutkimuksessakin jäänyt syrjään.

Vuonna 2008 perheessä törkeän pahoinpitelyn tai henkirikoksen yrityksen kohteeksi joutui 116 miestä ja 111 naista. Nämä ovat poliisin tietoon tulleita tapauksia. Vielä edellisvuonna naiset olivat uhreina useammin, mutta luvut olivat melko lähellä toisiaan silloinkin.

Suomen pahimmat tasa-arvo-ongelmat ovat mielestämme:
1) Miesten yli 30 % naisia suurempi työpanos. Se haittaa miesten elämänlaatua ja perhe-elämää. 2) Miesten 25 % palkkakuilu

naisiin nähden. 3) Se, että naisten harjoittama lähisuhdeväkivalta pyritään salaamaan. Kaikkea väkivaltaa tulee torjua tasa-arvoisesti. 4) Valtiofeministit ovat naisittaneet kaikki tasa-arvoelimet Suomessa (STM:n tasa-arvoyksikkö, Tasa-arvovaltuutetun toimisto, TANE:n toimisto, THL:n Tasa-arvotiedon keskus). Heillä on monopoli määrittellä, miten tasa-arvo määritellään, kuka sitä saa tehdä ja miten palkkaero lasketaan. Tasa-arvotyötä tekevät miehet ovat patriarkaatin edustajia, jotka hyökkäävät naisia vastaan. (Katsotaanpa vain tämänkin kirjan kohtelua) 5) Miesten yleinen asevelvollisuus.

Naisitettu tasa-arvotyö

Kun valtiofeministit ovat naisittaneet kaikki viralliset tasa-arvoelimet, he voivat määrittellä mielin määrin, kuka kelpaa tekemään tasa-arvotyötä ja mitä se on.

Kuvaava esimerkki on 8.1.2019 asetettu Kolmikantainen työryhmä palkka-avoimuuden vahvistamiseksi (STM/4932/2018).

Siinä on 12 nais- ja 3 miesjäsentä sekä lisäksi nainen työryhmän sihteerinä. Kun tasa-arvoasioita ajetaan valmis lopputulos -edellä periaatteella, tällaisilla työryhmillä saa sellaisen lopputuloksen, minkä tilaa. Ja kuinkahan mommi työryhmästä tietää, mikä ero on ansiotasolla ja palkkatasolla?

14.7.2 Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara väittää: "On tutkittu, että molemmat sukupuolet tekevät keskimäärin yhtä vaativaa työtä." (HS 14.5.2019)

Tiedustelin, mistä tutkimuksesta hän puhuu. Ensimmäinen vastaus oli: "Asiaan voi perehtyä tarkemmin Anja Nummijärven teoksessa Palkkasyrjintä – oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta vuodelta 2004."

Minulla on Nummijärven teos, enkä löytänyt siitä tuollaista tutkimusta. Toinen vastaus oli: "Alkuperäinen lähde, johon teoksessa viitataan, on Työnvaativuuden arvioinnin kehittämisen työryhmän loppuraportti s. 68,72."

Sain lainaksi kyseisen loppuraportin, mutta siinä ei ole tutkimusta asiasta, vaan siinä viitataan kokeilututkimusraporttiin: ”Mitä työ vaatii? Kokeilututkimus työn vaativuuden arviointimenetelmien kehittämiseksi”. Juha Vuorinen, Pirjo Rosengren, Heikki Uhmavaara, Seija Koskenmäki, Mikko Peltomäki ja Hanna Takala. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työnarviointityöryhmä, Helsinki 1993, Painatuskeskus Helsinki, ISBN 952-90-4867-X.

Minulla on tuo liki 30 vuotta vanha kokeilututkimusraportti ja siinä kerrotaan, että aineistoksi valittiin 33 työpaikalta verrattaviksi 156 erilaista työtä miehiltä ja naisilta. Tilastokeskuksen aineistossa on yli 40 000 eri työnimikettä ja Tilastokeskus ilmoittaa, että joillakin toimialoilla työnimikkeet ovat yhä ylemmällä tasolla ja todellisia erilaisia työtehtäviä on olemassa huomattavasti enemmän.

Miehiä valittiin tutkittavaksi 64 ja naisia 100. Yksityiseltä sektorilta oli 76 palkansaajaa, valtiolta 43 ja kunnista 45. Jo otsallaankin näkee, että vaikka tämä olisi ollut otos, aineistosta ei voi tehdä mitään päätelmiä koko maan tasolta. Aineiston 164 palkansaajaa ei mitenkään voi tilastotieteellisesti edustaa 2,2 miljoonaa palkansaajaa. Virhemarginaali jää kymmenien prosenttien tasolle. Mutta eihän se ollut edes otos, vaan tarkkaan valittuja töitä.

Yhteenvedo

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaaran lausunto: "On tutkittu, että molemmat sukupuolet tekevät keskimäärin yhtä vaativaa työtä" perustuu Anja Nummijärven käsitykseen. Nummijärvi perustelee käsitystään yhdellä kokeilututkimuksella, jonka tutkimusmenetelmää ei ole yleisesti hyväksytty ja jonka tutkimusaineistolla ei ole yleisesti tilastotieteellistä totuusarvoa aineiston pienuudesta ja keräystavasta johtuen. Nummijärvi ei ole ymmärtänyt, miten kokeilututkimuksessa on tutkittu sukupuolten töiden vaativuutta keskenään.

14.8 EU tekee naisystävällistä tasa-arvopolitiikkaa

6.9.2019 Tilastokeskuksen yliaktuaari Sampo Pehkonen kirjoittaa Tieto&Trendit –lehdessä: ”EU-asetuksen mukaan tuntiansio tulee määrittää palkattua tuntia kohden. **(EU-tasolla käytetään palkattuja tunteja, koska palkkarakennetilastoa koskevaa lakia laadittaessa on katsottu, etteivät**

jäsenmaat pysty toimittamaan yksilötason tietoja tehdyistä työtunneista.)”

Suomessakaan ei verotiedoissa eikä palkka-aineistoissa ole tehtyjä tunteja.

EU laskee siis tietoisesti palkkaeron väärin, vaikka se tietää, että laskelma on epätasa-arvoinen. Sen on todennut EU-komission pääoikeudellinen osasto, jonka julkaisussa ”Tackling the gender pay gap in the European Union” sanotaan:”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.**”

Suomeksi: **Me teemme palkkaerolaskelmat EU:ssa tasa-arvomielessä tietoisesti väärin, koska emme pysty parempaan.**

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-tuomioistuin ja ILO 100 –sopimus vaativat, ettei epämukavien työaikojen lisiä saa ottaa huomioon tasa-arvoisessa palkkaerovertailussa. Yleisen oikeuskäytännön mukaan ylityölisä ei oteta tasa-arvoiseen palkkavertailuun mukaan.

Naiset tekevät noin 79 % miesten vuosityötunneista. Ansioero kutistuu siten noin 21 %.Ylityölisä ja työaikalisä 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 Petäjaniemi 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 lainsäätäjät, 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

yrittäjäerät 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.

(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-tuomioistuin, 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 ansiotasoa 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 samansuuruisista tasa-arvoista tunnin työpanosta kohden.

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