

Tutkimuksen: ”Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen.” - menetelmäarvostelua

STM julkaisi tutkimuksen Raportteja ja muistioita 2015:10, Antti Kauhanen, Merja Kauhanen, Pekka Laine, Reija Lilja, Mika Maliranta, Eija Savaja: **Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen.**

Raportin johdannossa kansliapäällikkö Päivi Sillanaukee sanoo mm:” Palkansaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Tilastokeskuksen yhteishanke 2013-2014 tuotti laajoihin tilastoaineistoihin perustuvaa uutta tutkimustietoa siitä, miten keskeiset työelämän rakennemuutokset ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja palkkaukseen. Tällaista tietoa ei ole aiemmin ollut saatavilla. Tilastolliset tarkastelut koskevat lähinnä yksityistä sektoria johtuen julkisen sektorin tilasto-aineiston puutteista. Töiden ja ammattien voimakas eriytyminen sukupuolen mukaan on yksi työelämän sukupuolijaon piirre. On nähty, että hyvä koulutus on paras tae turvaamaan työmarkkina-asemaa ja tasa-arvoista palkkausta. Palkansaajanaisten hyvä koulutus onkin parantanut naisten pääsyä vaativampiin tehtäviin. Samapalkkaisuuden kannalta huolestuttavin on tutkimustulos, jonka mukaan **erityisesti nuorimmassa ikäryhmässä naispalkansaajien miehiä selvästi vahvempi koulutustason nousu ei ole myönteisellä tavalla heijastunut naisten ammatilliseen sijoittumiseen ja palkkauksen tasa-arvoon.** Naisten työmarkkina-aseman parantaminen vaatii edelleen tuntuvia ponnisteluja.”

YLE uutisoi tutkimuksen näin: ” Naisten ja miesten väliset palkkaerot kasvaneet. Naisten miehiä korkeampi koulutus ei ole kaventanut palkkaeroja, pikemminkin päinvastoin.”

HS sanoi asiat näin: ” STM:n samapalkkaisuusohjelman tavoitteena oli kaventaa naisten ja miesten palkkaeroa enintään 15 prosenttiin tähän vuoteen mennessä. Tässä ei onnistuttu, sillä keskimääräinen naiselle maksettava palkka on nyt 83 prosenttia miehen palkasta. Tutkijoiden mukaan huolestuttavinta on, että koulutus ei hyödytä työelämässä naisia samalla tavalla kuin miehiä. Naisten koulutustaso on noussut selvästi enemmän kuin miehillä, mutta se ei tue erityisesti nuorten naisten urakehitystä ja palkkauksen tasa-arvoa. Miehet ja naiset joutuvat samalla koulutustasolla eri tehtäviin ja saavat erilaista palkkaa. Miehiä on enemmän johtotehtävissä ja myös muissa, työpaikkojen hierarkiassa ylempänä olevissa tehtävissä, kertoo erikoistutkija Pekka Laine Tilastokeskuksesta.”

Kertooko tehty STM:n tutkimus mitään koulutuksen vaikutuksesta?

En tässä ruodi tutkimuksen **materiaali- ja laskentamenetelmien valinnassa tapahtuneita virheitä kuin siten, etteivät ne täytä tilastotieteen vaatimuksia,**

jos tasa-arvoista palkkatutkimusta tehdään EU:n ja ILO:n vaatimilla tavoilla.
Ns. endogeenisen kritiikin raporttia kohtaan esitän erikseen.

Tässä käsittelen sitä, voidaanko pelkästään valituilla tutkimusmenetelmillä tutkia koulutuksen vaikutusta miesten ja naisten ansiotasoon. Toisin sanoen, mitkä muut tekijät kuin koulutus voivat vaikuttaa ansioon ja miten tutkimuksessa näiden muiden taustamuuttujien vaikutus on eliminoitu tutkimustuloksen analyysissä. Kritiikkini on siis eksogeenistä.

Mitkä seikat vaikuttavat miesten ja naisten ansiotasoon ja uralla etenemiseen yksityisellä sektorilla?

Ainakin seuraavat seikat mielestäni vaikuttavat näihin, ne on asetettu subjektiivisesti, yli 30 vuoden esimieskokemuksella, vaikuttavuusjärjestykseen:

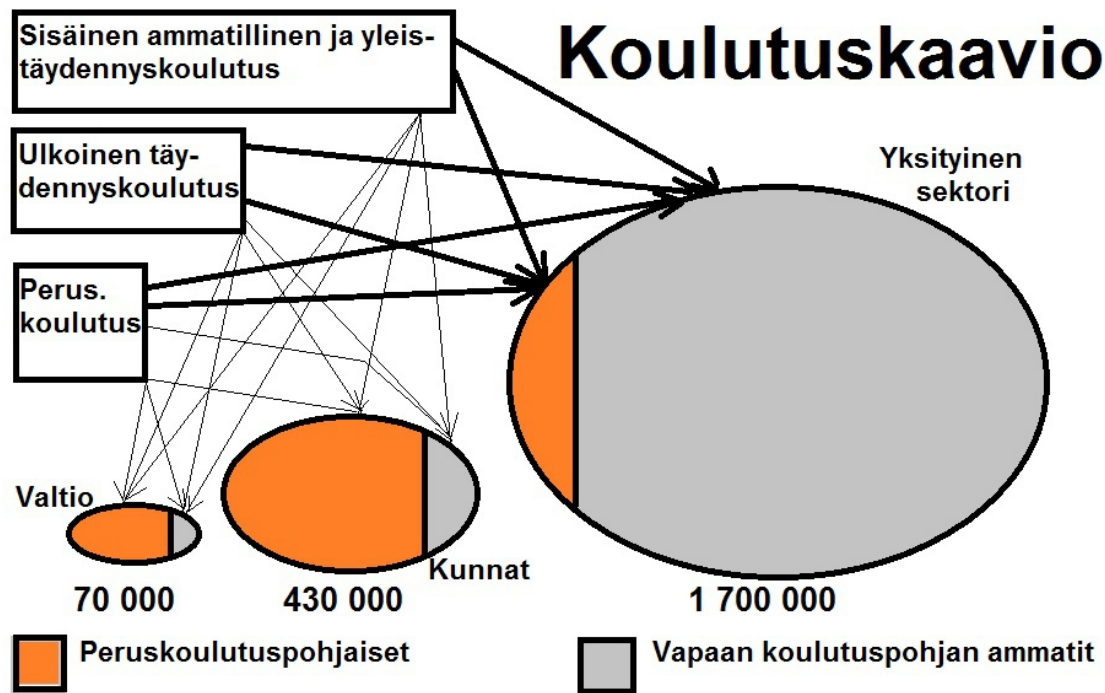
1. Henkilön kvalitatiivinen tuottavuus (sis.työn laatu)
2. Henkilön kvantitatiivinen tuottavuus
3. Henkilön älykkyys (IQ)
4. Henkilön tunneäly (EQ)
5. Henkilön tavoitteellisuus ja aktiivisuus
6. Henkilön vaikuttavuus yrityksen prosessissa
7. Työn tarjonta markkinoilla (ylitarjonta/tekijöiden puute ammattiin)
8. Henkilön kokemus työtunteina
9. Henkilön sisäinen ammatillinen ja yleistäydennyskoulutus
10. Henkilön ulkoinen täydennyskoulutus
11. Henkilön peruskoulutus

Taustamuuttujien kuvailua:

1. Kvalitatiivinen tuottavuus. Henkilö joka on aikayksikköä kohden tuottavampi ja tekee laadukkaampaa työtä kuin muut, ansaitsee enemmän palkkaa.
2. Kvantitatiivinen tuottavuus. Henkilö, joka joustaa työn määrän mukaan työajoissa ja ”paikkaa” aikataulujen jälkeen jäämistä ylitunneilla ansaitsee enemmän palkkaa kuin se, joka pitää täsmälleen kiinni kellosta joka päivä.
3. Henkilön älykkyys (IQ). Tietyt työt vaativat älykkyyttä, jota ei voi korvata työtuntien lisäämisellä. Henkilö, joka suoriutuu kaikista hänelle annetuista tehtävistä ilman lisäapua, ansaitsee palkankorotuksen ja älykkyys edesauttaa ylenemisessä.
4. Henkilön tunneäly (EQ). Varsinkin tiimityössä, mutta myös muuten, henkilö, joka tulee toimeen työtovereidensa, esimiestensä, alaistensa, toimittajien ja asiakkaiden kanssa, on palkkansa ansainnut ja tunneäly auttaa myös ylenemisessä.
5. Henkilön tavoitteellisuus ja aktiivisuus. Henkilö, jolle voidaan rakentaa urapolku hänen kehityskykynsä mukaisesti ja joka aktiivisesti pyrkii täydennyskoulutuksen ja kokemuskehityksen kautta eteenpäin, on helmi yritykselle.

6. Henkilön vaikuttavuus yrityksen prosessissa. Kuinka paljon tätä henkilöä tarvitaan? Kahdesta muuten samantasoisesta henkilöstä se, jonka asema, työ ja työpanos ovat vaikuttavampia yrityksen menestymisen kannalta, ansaitsee isomman palkan.
7. Työn tarjonta markkinoilla. Palkkatasoon vaikuttaa se, kuinka helposti henkilö on korvattavissa uudella henkilöllä. Jos markkinoilta ei saa uutta henkilöä tilalle kuin isolla rahalla, se nostaa kyseisen henkilön palkkatasoa. Jos markkinat ovat tulvillaan korvaavia henkilöitä, henkilön palkka jämähtää helposti paikoilleen.
8. Henkilön kokemus. Aikaisemmin ikälisät ja kokemusvuosisäät olivat merkittäviä palkassa. Kokemus vaikuttaa yhä, mutta vain, jos se näkyy henkilön tuottavuudessa. Jos kokemus huomioidaan se on mitattava tehdyissä työtunneissa ei työvuosissa.
9. Henkilön sisäinen ammatillinen ja yleistäydennyskoulutus. Työelämä ja sen vaatimukset muuttuvat yhä nopeampaa tahtia. Tulee uusia työvälaineitä, tietokoneita, robotteja ja tuotemallistot muuttuvat yhä nopeampaa tahtia. Koko ajan henkilön tulee kouluttautua oman työn vaatimusten mukaan, sekä palkan että ylenemisen vuoksi.
10. Henkilön ulkoinen täydennyskoulutus. Kaikkea mahdollista koulutusta ei yrityksen kannata tehdä itse vaan osa koulutuksesta kannattaa siirtää ulkopuolelle. Mutta täydennyskoulutuksen pitää tuoda sijoitus takaisin.
11. Henkilön peruskoulutus. Ammatit muuttuvat yhä enemmän siihen suuntaan, että vaikka erikoistutaan yhä kapeampiin sektoreihin, samalla henkilön pitää selviytyä yhä laaja-alaisemmin työssään. Henkilöiden tulee olla valmiita tekemään oman erikoisosaamisensa lisäksi kaikkea muuta tarvittavaa. Teoreettiset peruskoulutukset tähtäävät yleensä vain yhteen tehtävään. Missä koulutetaan ”yleismies Jantusia”?

Henkilön peruskoulutus. Koulutuskaaviossa alla esitetään karkeasti, kuinka peruskoulutukseen perustuvat ammatit ovat julkisella sektorilla pääosassa. Siellä miltei jokaiseen ammattiin on asetettu vaatimustaso peruskoulutuksesta, osin jopa lainsäädännössä. On opettajia, poliiseja, lääkäreitä, sairaanhoitajia, sosiaalihenkilökuntaa, sotilaita jne. Yksityisellä sektorillakin on auktorisoituja ammatteja kuten sähkömiehet, arkkitehdit, lääkärit, hammaslääkärit ja eläinlääkärit, mutta heidän osuutensa yksityisen sektorin palkansaajista on melko pieni. Bussin kuljettajaksi ei riitä korkeakaan peruskoulutus, autotekniikan tohtorikaan ei saa ajaa bussia ilman asianmukaista ajokorttia. Yksityisellä sektorilla moneen tehtävään voidaan edelleen valita peruskoulutushaarasta riippumatta periaatteella ”ekonomi, merkonomi tai muuten reipas nuori henkilö”.



Muita mahdollisia syitä, miksi naisten ansiot eivät yksityisellä sektorilla nouse peruskoulutustason noususta huolimatta miesten ansioita enemmän:

1. Peruskoulutus ei ole millään tavalla merkittävä tekijä palkassa muihin tekijöihin verrattuna.
2. Naisten peruskoulutustason nousu ei siirry ansioihin sen vuoksi, että koulutetut naiset eivät siirry työelämään yksityiselle sektorille. Osa koulutetuista ei siirry työelämään lainkaan.
3. Naiset kouluttautuvat aloille, joissa on jo ylitarjontaa kysynnän suhteen.
4. Naiset kouluttautuvat aloille, joissa ei ole työpaikkoja yksityisellä sektorilla.
5. Naiset eivät halua kilpailla työpaikoista eivätkä ylenemisestä.
6. Naiset eivät ole valmiita vaihtamaan työpaikkaa yhtä usein kuin miehet eivätkä yhtä kauaksi.
7. Ammattiluokitus ei korreloi koulutuksen merkittävyyden, työn todellisen luonteen eikä ansioiden määrätymisen kanssa luotettavasti
8. Naiset hakeutuvat koulutustasoaan vaatimattomampiin tehtäviin
9. Naiset eivät halua kilpailla tuottavuuslisistä.

Kohtaan yhdeksän löytyy ulkomaisia ja ainakin yksi suomalainen tutkimus. (Halko, Sääksvuori, 2015) Siinä sanotaan mm. näin: ”Lukuisat tutkimukset eri maissa osoittavat, että naiset kaihtavat kilpailuun perustuvaa palkitsemista useammin kuin miehet.” Naiset siis haluavat miehiä harvemmin tuottavuuteen perustuvaa palkkausta. Tämä heijastuu ansioissa siten, että miehet saavat enemmän provisioita, urakkalisiä, tuotantopalkkioita ja muita tuottavuuteen perustuvia palkanlisä. STM:n raportin ansiovertailuissa nämä lisät olivat mukana. Jos 1995-2008 välisenä aikana miesten tuottavuuteen perustuvat lisät kasvoivat naisten lisiä

enemmän, ne ovat yksi mahdollinen osasy siihen, ettei ero naisten ja miesten ansioissa supistunut kyseisenä aikavälinä.

Seppo Kouvonen Tilastokeskuksesta (Kouvonen, 2011) on tutkinut ammattiluokituksen soveltuvuutta Suomeen ja todennut, ettei se sovellu kovin hyvin meille. Hän sanoo mm. näin: ” Naiset työskentelevät usein koulutustaan alemmalla ammattitasolla.” ”... kansainvälisen ammattiluokituksen perusteena oleva ammattitaito-olettamus ei päde jälkitekollisen Suomen työmarkkinoilla...” ja ” Toimistotyötä tekevien koulutusaika on yksityisellä sektorilla enää vain pari vuotta erityisasiantuntijoiden koulutusaikaa lyhyempi – teoreettisen koulutuksen osalta ero on neljä vuotta.”

Eli teoreettisen koulutuksen vaikutus ansioihin on vähenemässä.

Voiko koulutuksella ennustaa ihmisen menestymistä ammatissa?

Huonosti, mikäli on uskomista eräitä tutkimuksia ennustettavuudesta. Tässä yksi esimerkki: Erilaiset ennustusmenetelmien antamat ammatissa menestymisen korrelaatiot: Älykkyydestaus 0,53, pyydetyt lausunnot 0,28, koulutus 0,22, henkilön haastattelu 0,14 (John. Hunter ja R.E. Hunter, ibid., 1984). Huom!: Tässä siis ennustettiin ammatissa menestymistä. Samalla koulutuksella samassa ammatissa älykkäät (IQ) menestyvät muita paremmin. Älykkyys vaikuttaa siis pitkällä tähtäyksellä vuosien varrella palkkaan enemmän kuin peruskoulutus.

Yhteenveto

Kun STM:n raportissa saatiin tulokseksi, ettei naisten enempi koulutus vaikuta naisten ansiotasoa nostavasti, voidaan todeta, ettei raportin tuloksista voida vetää kyseistä johtopäätöstä, sillä raportin tutkimuksissa ei ole tutkittu muiden mahdollisten vaikuttavien tekijöiden muutosten vaikutusta henkilöiden ansiotasoon. On tehty oletus (ilman perusteluita), ettei muissa ansioihin vaikuttavissa muuttujissa ole tapahtunut muutoksia tarkastellulla ajanjaksolla.

On koulutus saattanut vaikuttaakin, mutta muissa taustamuuttujissa tapahtuneet muutokset ovat saattaneet kumota teoreettisen peruskoulutuksen lisäyksen vaikutukset, seikka, mitä tutkimuksessa ei ole huomioitu.

Mikko Ketokivi sanoo (Ketokivi, 2009, s. 183): ”Sekä teoriaa luovassa että teoriaa testaavassa tutkimuksessa täytyy pystyä vastaamaan vaihtoehtoisten selitysten kritiikkiin.”

Raportin johtopäätökset on tieteellisessä mielessä tehty tilastotieteen normaalien käytäntöjen vastaisesti, koska aivan maataisjärjelläkin löytyviä muita vaihtoehtoisia selitysmalleja miesten ja naisten ansioiden välisten erojen muutoksiin ei raportissa ole tutkittu eikä niiden vaikutusta eliminoitu.

LÄHTEET

Halko M-L, Sääksvuori L., Competitive behavior, gender and stress, Aalto yliopisto, 2015

John. Hunter ja R.E. Hunter, Validity and utility of alternative predictors of job performance, Psychological Bulletin 96, pages 72-98. Tiedot teoksesta Yrjö Ahmavaara, Hyvinvointivaltion tabut, 1998, Helsinki University Press, sivut 122-123.

Ketokivi, Mikko, 2009, Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi, Gaudeamus.

Kouvonen Seppo, 2011: Ammattiluokitus ammattitaidon tason kuvaajana, Tilastokeskus, Hyvinvointikatsaus 4/2011
http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_007.html?s=3, luettu 1.2.2016