

Naisten asema lama-Suomen työmarkkinoilla – mitä päättäjät voivat tehdä?*

JAANA KURJENOJA

Naisten työttömyysasteet ovat tähän mennessä olleet alhaisempia kuin miesten. Vuonna 1992 naisten keskimääräinen työttömyysaste oli 10,5% ja miesten 15,5%. Varsinkin perinteiset miesvaltaiset alat, rakennus ja teollisuus, ovat menettäneet paljon työpaikkoja. Naisvaltaisella julkisella sektorilla ja palvelualoilla työpaikkojen vähentyminen on suuremmassa määrin vasta alkanut. Naisten työttömyys onkin viime aikoina ollut hurjassa nousussa. Esimerkiksi elokuussa 1993 oli työttömiä naisia noin 43% enemmän ja työttömiä miehiä noin 21,7% enemmän kuin elokuussa 1992. (Tilastokeskus, Työmarkkinat 1993:4-1993:13.)

Suomessa naisten työn tarjonta on suhteellisen jäykkää. Koulutetut ja ammattitaitoiset naiset eivät helposti suostu syrjäytymään työmarkkinoilta. Nykyinen lama, sen myötä syntyvät vaatimukset sekä paljastuvat ja kärjistyvät asenteet voivat kuitenkin heikentää naisten asemaa työmarkkinoilla merkittävästi.

1. Sukupuolikiintiöt ja koulutus

Työttömyyden kasvaessa päteviä työnhakijoita

* Puheenvuoro naiskansanedustajien ja naisekonomistien tilaisuudessa "Talouskriisi ja naiset" 2.11. Eduskunnassa.

on paljon. Jos työnantaja haluaa suosia miehiä esim. työhönotossa, hän voi tehdä sen ilman pelkoa tasa-arvolain rikkomisesta. Jos työnantajan pitää tehdä päätös kahden eri sukupuolta olevan, mutta yhtä pätevän työnhakijan välillä ja jos hän haluaa palkata miehen, hän voi tehdä sitä systemaattisesti: diskriminaatiota ei tapahdu.

Työttömyyden kasvaessa työmarkkinoilla on työnantajan markkinat, ja mielestäni on hyvin aiheellista pelätä, että naisten asema työmarkkinoilla heikkenee. Se ei heikkene naisten omasta valinnasta ja tahdosta, vaan laman tuomista mahdollisuuksista diskriminoida 'näkyvästi' naisia. Sukupuolikiintiöt työhönotossa auttavat naisia säilyttämään asemansa työmarkkinoilla myös laman aikana ja estävät näkyvästi diskriminoinnin. Nykyisen laman oloissa sukupuolikiintiöt ovat mielestäni tärkeitä naisten aseman turvaajia, ja myös tästä syystä niiden (väliaikaista) käytönottoa pitää puolustaa.

Yksi syy sille, että naisten asema työmarkkinoilla vielä tälläkin hetkellä on sekundaarinen, on naisten koulutus. Vaikka varsinkin nuoret naiset ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin nuoret miehet, ei koulutuksen tasosta ole paljoakaan hyötyä, jos se on suuntautunut 'väärälle' alalle. Onko koulujärjestelmässämme tällä hetkellä tasa-arvotavoitteita,

joiden mukaisesti tyttöjä kannustetaan valitsemaan matemaattisia aineita, tai heille kerrotaan jo yläasteen alaluokilla tietoja eri alojen työllisyydestä ja palkkauksesta? Yhteiskunta tuskin menettää mitään, jos lahjakkaat ja ahkerat tytöt alkavatkin tungeksia joukolla opistoinsinööriksi sairaanhoitajien sijasta. Koulutukseen ohjaamisessakin voidaan ajatella sukupuolikiintiöitä¹. Pitkällä aikavälillä ei mielestäni ole kummarkaan sukupuolen syrjimistä, jos eri aloilla on tasaisesti molempia sukupuolia: opettajina ja sairaanhoitajina paljon miehiä ja insinööreinä ja ATK-suunnittelijoina naisia.

2. Osa-aikatyöt

Viime aikoina on yhä enemmän vaadittu osa-aikatyön lisäämistä sillä perusteella, että se lisää työelämän joustavuutta ja työllisyyttä. Nämä vaatimukset ovat tulleet lähinnä työnantajien piiristä. Osa-aikatyöt ovat tällä hetkellä keskittyneet naisvaltaisille palvelualoille,² eikä ole mitään syytä olettaa, että tulevaisuudessa ne kasaantuisivat miesvaltaisille aloille. Mahdollisuus osa-aikatyöhön olisi varmasti monille perheellisille tms. tervetullutta, mutta entä, kun takaisin kokopäivätyöhön palaaminen on mahdotonta?

Tilastokeskuksen (Koulutus 1993:1) kyseilyn mukaan kokopäiväisistä naistyöntekijöistä 4,9% ja miestyöntekijöistä 3,9% halusi siirtyä pysyvästi osa-aikatyöhön vuonna 1991. SAK:n keväällä 1993 tekemän jäsenkyselyn mukaan vain 5% vastanneista oli halukkaita siirtymään osa-aikatyöhön, jos se vain olisi ollut alalla

¹ Huom! Sukupuolikiintiöillä ei tarkoiteta naiskiintiöitä, vaan kiintiöitä, joiden avulla pyritään ohjaamaan molempia sukupuolia eri aloille.

² Vuonna 1991 eniten osa-aikaisia oli palvelutyössä (23,8%), kaupallisessa työssä (15,5%) sekä sosiaali- ja terveydenhoitotyössä (13,7%). Kaikista osa-aikaisista noin 64,8% oli naisia (Tilastokeskus, Työmarkkinat 1993:2).

mahdollista ja jos paluu kokopäiväiseen työhön järjestyisi. Siirtymisessä osa-aikatyöhön onkin kyse toimeentulosta. Jos osa-aikatöiden määrää halutaan yhteiskunnassa lisätä, on samalla mieltävä sosiaaliturvan uudistamista. Jos tulevaisuudessakin osa-aikatyöt keskittyvät naisvaltaisille aloille, moni osa-aikatyötä tekevä tulee olemaan yksinhuoltajaäiti. Ilman sosiaaliturvan parantamista osa-aikaisten yksinhuoltajien kohdalla Suomeen voi kehittyä samanlainen köyhyyden naisistuminen kuin muualla Länsi-Euroopassa ja Yhdysvalloissa (esim. Allén 1989). Osa-aikatöiden lisäämistä vaadittaessa yhteiskunnan tulisi turvata osa-aikatyötä tekevien yksinhuoltajien (ja perheen elättäjien) toimeentulo ja parantaa osa-aikaisten mahdollisuuksia palata takaisin kokopäivätyöhön. On myös muistettava, että pienten lasten vanhemmilla on jo nyt mahdollisuus tehdä lyhennettyä työviikkoa (30 h/vko) ja lähellä eläikeikää olevilla on mahdollisuus siirtyä osa-aikaeläkkeelle.

Osa-aikatyötä tekevien niin sanotun inhimillisen pääoman lisääminen työpaikkakoulutuksella on vähäistä (ks. taulukko). Tämä on myös ymmärrettävää, sillä osa-aikaisen yhtä kalliista kouluttamisesta koituu vähemmän hyötyä yritykselle kuin kokopäiväisen kouluttamisesta. Talousteorian mukaisesti työntekijän inhimillisen pääoman kasvu (esim. työkokemus ja henkilöstökoulutus) lisää työntekijän arvoa työnantajalle ja nostaa myös palkkaa. Osa-aikatyötä tekevän inhimillinen pääoma ei kasva samalla tavalla kuin kokopäivätyötä tekevän eikä hänellä ole samanlaisia mahdollisuuksia uranousuun. Jos osa-aikatyöt keskittyisivät naisvaltaisille aloille, kuten tähän mennessä on tapahtunut, se hidastaisi entisestään naisvaltaisten alojen palkkakehitystä. Vähän työpaikkakoulutusta saaneet osa-aikaiset on myös helpompi vaihtaa uusiin työntekijöihin kuin kokeneet ja koulutetut kokopäiväiset kollegansa. Santamäki-Vuoren ja Sauramon (1990) tutkimuksen mukaan osa-aikaisilla onkin lähes kaksinkertainen riski joutua työttömäksi kokopäiväisiin verrattuna.

Osa-aikatyöstä puhuttaessa taustalla on erilaisia

Taulukko. Osa-aikatyöt ja henkilöstökoulutus.

	Osa-aikatyöt		Osa-aikaisten osuus henkilöstökoulutuksesta, %	
	Naiset, %	Miehet, %		
Osuus osa-aikatyöntekijöistä, % (alle 30 h /viikko)	64.8	35.2	1985	3.2
Haluaa siirtyä kokopäiväiseksi	29.6	30.2	1986	2.5
Haluaa siirtyä osa-aikaiseksi	20.0	15.6	1987	3.3
pysyvästi	4.9	3.9	1989	3.0
tilapäisesti	15.0	11.8	1991	2.9

Lähteet: Tilastokeskus, Työmarkkinat 1993:2; Tilastokeskus, Koulutus 1993:1.

yhteiskunnallisia painotuksia. Joidenkin mielestä osa-aikatyön ja työelämän jouston lisäämisestä koitua talouden tehokkuus ja sitä kautta syntyvä hyvä työllisyys ovat tärkeysjärjestyksessä ensimmäisinä. Jotkut taas katsovat, että osa-aikatyötä ei saa missään nimessä lisätä ennen kuin osa-aikaisten toimeentuloturva taataan. Jos osa-aikaisuuden lisääminen joillakin aloilla todella tehostaa talouden toimintaa ja parantaa työllisyyttä, mitä itse en epäile, toimeentuloturvan parantamisen rahoittamisesta ei tule suurta ongelmaa. Jos työllisyyden kasvun ja talouden tehostumisen kykyyn rahoittaa paraneva sosiaaliturva ei kuitenkaan luoteta, on mietittävä yhteiskunnan arvojärjestelmää osa-aikatöitä lisättäessä. Ovatko toimeentulovaikeudet, osa-aikatyöläis- ja naisköyhälistö riittäviä yhteiskunnallisia ongelmia, joiden ratkaisemiseksi olisi mietittävä koko julkisen sektorin tehtäviä ja eri osa-alueiden rahoittamisen tärkeyttä?

3. Palkkaerot

Keskimääräiset palkkaerot sukupuolten välillä ovat suuret. Suuri osa tästä palkkaerosta selittyy miesten ja naisten sijoittumisesta erilaisiin työtehtäviin ja eri aloille. On kuitenkin viitteitä

siitä, että palkkaerot eivät johdu pelkästään eri työtehtävistä ja aloista vaan myös palkkadiskriminaatiosta. (Kettunen 1993, Vartia ja Kurjenoja 1992.)

Yksittäisten työntekijöiden palkkadiskriminaatioon yritysten sisällä on vaikea puuttua. Lyhyellä aikavälillä asialle tuskin voi tehdä paljoakaan. Yksi tapa vaikuttaa on asian laaja (monitieteellinen) tutkiminen, ja siihen tarvitaan päättäjien taholta tulevia vaatimuksia. Jos päättäjät pitävät palkkadiskriminaation taloustieteellistä tutkimista tärkeänä, he voivat herättää asiasta keskustelua ja rohkaista ja painostaa tutkimuksen aloittamista, tekemistä ja rahoittamista (esim. valtion tutkimuslaitoksissa).

Eri työtehtävien välisiin palkkaeroihin voi vaikuttaa tehtävien vaativuuden, raskauden ym. uudelleen arvioimisella. Varsinkin julkisella sektorilla voidaan vaatia palkkausperusteiden uudistamista työn vaativuuden perusteella. Yksityisellä sektorilla en näe tällaista ylhäältä ja ulkoapäin tulevaa pakottamista järkevänä. Yksityisellä sektorilla työtehtävien palkkahierarkia muodostuu – asenteiden lisäksi – myös markkinoiden sanelemana. Jos yksittäiselle konepajayritykselle hitsaajan työpanos on vaikeammin korvattavissa ja siihen kouluttaminen kalliimpaa kuin siivoojan, yritys voi arvottaa hitsaajan työn kalliimmaksi kuin mitä erot

töiden raskaudessa ja vaativuudessa edellyttäsivät. Jos yritys pakotettaisiin kaventamaan siivoojien ja hitsaajien palkkaeroja, se mitä todennäköisimmin joutuisi myös vähentämään työllisyyttään. Joillakin aloilla yrittäminen voisi muuttua kokonaan kannattamattomaksi.

Julkisen sektorin palkkahierarkian uudistaminen vaikuttaisi kuitenkin myös yksityiseen sektoriin. Ensinnäkin se vaikuttaisi yleisiin asenteisiin joidenkin työtehtävien tärkeydestä ja vaativuudesta. Toiseksi se nostaisi vastaavien työtehtävien palkkausta myös yksityisellä sektorilla. Jos julkisella sektorilla esimerkiksi sairaanhoitajien palkat alkaisivat nousta suhteessa muihin ammattiryhmiin, julkisen sektorin hoitotehtävät houkuttelisivat hyvää työvoimaa. Yksityisten sairaaloiden olisi vastaavasti nostettava omaa palkkatasoaan, jotta ne eivät joutuisi tyytymään hoitajien rupusakkiin.

4. Lopuksi

Työmarkkinoilla nykyisen laman johdosta on monia uhkakuvia tulevaisuudesta. En usko, että suomalaiset naiset kovin helposti hyväksyvät pelottavia tulevaisuuden kuvia omalta tai tyttärensä kohdalta. Tulevaisuus tuntuu kuitenkin synkältä, elleivät päättäjät halua tai pysty puo-

lustamaan naisten asemaa, seuraamaan valpaa kehitystä työmarkkinoilla ja miettimään eri tahoilta tulevien vaatimusten seurauksia.

Kirjallisuus

- Allén Tuovi (1989): Köyhyyden naisistuminen – tosiasia vai myytti? *TTT-katsaus 1/1989*, 17, s. 86-102.
- Kettunen Juha (1993): Suomen teollisuuden palkkarakenne. *ETLA, Sarja B 83*, Helsinki.
- SAK ry:n valtuusto (1993): Työn jakaminen ja työllisyys. *Selonteko*. Helsinki.
- Santamäki-Vuori Tuire ja Sauramo Pekka (1990): Epätyyppilliset työsuhteet ja työuran vakaus Suomessa. *TTT tutkimuksia*, 32.
- Tilastokeskus (1993): *Työmarkkinat 1993:2, 1993:4-1993:13*.
- Tilastokeskus (1993): *Koulutus 1993:1*.
- Vartia Yrjö ja Kurjenoja Jaana (1992): Palkka-diskriminaatio. Naisten ja Miesten palkkaerot samasta työstä metalli- ja metsäteollisuuden suuryrityksissä v. 1990. *Kansantaloustieteen laitoksen tutkimuksia*, no. 60, Helsingin yliopisto. Katsauksia ja keskustelua – KAK 4/1993