Varusmieskoulutus näkymättömänä koulutusinvestointina sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta

Jussi T. S. Heikkilä

Tässä artikkelissa tarkastellaan asevelvollisuutta ja varusmieskoulutusta koulutusinvestointina sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta ja erityisesti Suomen kontekstissa. Tilastojen valossa varusmieskoulutus on näkymätön koulutusinvestointi. Varusmieskoulutusta ei huomioida inhimillistä pääomaa ja koulutusvuosia mittaavassa laajasti käytetyssä Barro ja Lee (2013) -tilastossa. Eivätkä sukupuolten tasa-arvoa mittaavat indeksit huomioi sukupuolittunutta asevelvollisuutta. Varusmieskoulutuksella voi kuitenkin olla moninaisia vaikutuksia sekä yksilöihin että yhteiskunnan tasolla (ml. kriisinhallintaan liittyvät tiedot ja taidot, maanpuolustustahto, koulutusvalinnat, työmarkkinatulemat, koulutuksen ja ammattialojen sukupuolen mukainen segregaatio). Asevelvollisuuden ja varusmieskoulutuksen sukupuolivaikutusten systemaattista arviointia edistäisivät luotettavat ja standardisoidut sukupuolen mukaan eriytetyt tilastot eri maiden armeijoista.

1. Johdanto

Aseellisten konfliktien ja sotien taloudellisia kustannuksia on haastavaa mitata (Nordhaus 2002; Abadie et al. 2003; Smith 2014), mutta kiistatta ne ovat valtavia ja pitkäkestoisia – puhumattakaan sotien aiheuttamasta henkisestä kärsimyksestä, traumoista ja mielenterveysongelmista (Kivimäki 2013a; 2013b), jotka voivat lisäksi siirtyä sukupolvelta seuraavalle (Dekel ja Goldblatt 2008). Aseelliset konfliktit vaikuttavat negatiivisesti ihmisten väliseen luottamukseen, talouden perustaan, ollen omiaan heikentämään kaupankäyntiä, tehokasta työnjakoa ja taloudellista aktiviteettia. Voi siis sanoa, että investoinnit aseellisten konfliktien välttämiseen ja rauhanturvaamiseen ovat taloudellisesta näkökulmasta perusteltuja, vaikkakin niiden optimaalisesta määrästä ja allokaatiosta voi olla montaa mieltä (Poutvaara

KTT Jussi Heikkilä on Research Fellow Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa. Hän palveli aikanaan mm. sittemmin lakkautetussa Hämeen Ratsujääkäripataljoonassa Hennalassa. Kiitän Suvi Kouria, Juha Tarkkaa, Vesa Kanniaista ja Kansantaloudellisen aikakauskirjan toimitusta kommenteista.

2010; Kanniainen 2019). Maanpuolustus on klassinen esimerkki julkishyödykkeestä taloustieteen peruskursseilla ja oppikirjoissa.

Tukholman kansainvälisen rauhantutkimusinstituutin (SIPRI) mukaan vuonna 2020 maiden sotilasmenot suhteessa BKT:hen olivat keskimäärin 2,0 % ja niiden osuus julkisesta kulutuksesta oli keskimäärin 6,8 %.[1] Yleinen trendi viimeisten vuosikymmenten aikana on ollut asevelvollisuusjärjestelmien lakkauttaminen ja siirtyminen ammattiarmeijoihin (Torun 2019). Suomen maanpuolustuksen keskeinen osa on kuitenkin yleinen asevelvollisuus, joka Asevelvollisuuslain (28.12.2007/1438) mukaan kohdistuu 18–60 vuotiaisiin miespuolisiin[2] Suomen kansalaisiin. Asevelvollisuuslain 2§ mukaan asevelvollisuuden suorittamiseen kuuluu varusmiespalvelus, kertausharjoitus, ylimääräinen palvelus ja liikekannallepanon aikainen palvelus sekä osallistuminen kutsuntaan ja palveluskelpoisuuden tarkastukseen. Tässä artikkelissa keskitytään varusmiespalvelukseen ja sen rooliin näkymättömänä koulutusinvestointina ja sukupuolten tasa-arvoa mittaavien tilastojen sokeana pisteenä.

Eräiden tutkimusten mukaan sukupuolten tasa-arvon ja rauhan välillä vallitsee positiivinen yhteys: Mitä heikompi on naisten ja miesten välinen tasa-arvo, sitä korkeampi on aseellisen konfliktin riski (Caprioli 2000, 2005; Melander 2005). Huolimatta tästä rauhantutkimuksen havainnosta sotilaallisen kriisinhallinnan ala ja turvallisuusala ovat edelleen hyvin miesvaltaisia palvelualoja ja stereotyyppinen sotilas on miespuolinen. Lisäksi suurimmassa osassa niitä maita, joissa on käytössä asevelvollisuus, se ei ole sukupuolineutraali vaan kohdistuu miehiin. Asevelvollisuus on historiallisesti ollut hyvin sukupuolittunut instituutio (Tallberg 2009; Ylöstalo 2012; Kouri 2020; Heikkilä ja Laukkanen 2020). Viimeaikaisina poikkeuksina Norja otti käyttöön sukupuolineutraalin asevelvollisuuden vuonna 2015 ja Ruotsi vuonna 2017.

Suomi on erityisen mielenkiintoinen tarkastelun kohde tässä kontekstissa yhtenä sukupuolten tasa-arvon edelläkävijänä (Tilastokeskus 2018, 3–6). Sen lisäksi, että Suomi on ollut YK:n onnellisuusraportin mukaan ”maailman onnellisin maa” vuosina 2017–2020 (Helliwell ym. 2021), Suomi on myös viimeisimmän Maailman talousfoorumin Global Gender Gap -raportin (WEF 2021) mukaan sukupuolten tasa-arvon suhteen maailman toiseksi tasa-arvoisin maa Islannin jälkeen. Koska Islannilla ei ole omaa armeijaa, Suomi on kyseisellä mittarilla maailman tasa-arvoisin maa, jolla on oma armeija – ja juridisen sukupuolen perusteella määräytyvä asevelvollisuus. Samanaikaisesti Suomi on myös maa, jossa poikien ja tyttöjen oppimistulokset eroavat suuresti tyttöjen hyväksi (OECD 2019), sukupuolten välillä on suurta segregaatiota koulutusvalinnoissa ja työmarkkinoilla,[3] ja naisten maanpuolustustahto on systemaattisesti matalampi kuin miesten

[1] *SIPRI Military Expenditure Database, https://www.sipri.org/databases/milex (viitattu 27.4.2021).*

[2] *Asevelvollisuus perustuu juridiseen sukupuoleen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL, 2021a) mukaan ”Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta, nainen ja mies. Juridinen sukupuoli ilmenee henkilötunnuksesta, ja se vahvistetaan syntymässä tai sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä.” Siviilipalvelusjärjestelmä jätetään tämän tarkastelun ulkopuolelle, vaikka sekin on sukupuolittunut instituutio mahdollisine sukupuolivaikutuksineen.*

[3] *THL:n mukaan ”sukupuolen mukainen segregaatio tarkoittaa sukupuolten välistä eriytymistä, eriyttämistä ja epätasapainoa” (THL 2021b; 2021c).*

(MTS 2020, s.24). Tästä syystä on tärkeää kiinnittää huomiota instituutioihin, jotka voivat vaikuttaa näiden havaintojen taustalla ja pyrkiä ymmärtämään ja mittaamaan asevelvollisuusinstituution ja varusmieskoulutuksen vaikutuksia sukupuolivaikutusten näkökulmasta.

Asevelvollisuutta, vaikka se Suomen tapauksessa kohdistuu yksinomaan miehiin, ei huomioida tasa-arvoindeksejä laskettaessa (Heikkilä ja Laukkanen 2020). Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609, 9§) toteaa, että asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille ei ole pidettävä lain tarkoittamana sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Sukupuolittuneen asevelvollisuusinstituution ja varusmieskoulutuksen huomiotta jättäminen ei kuitenkaan poista niiden mahdollisia yhteiskunnallisia ja yksilöihin kohdistuvia vaikutuksia muun muassa osaamisen ja inhimilliseen pääomaan karttumiseen, koulutusvalintoihin, työmarkkinatulemiin (työllisyys, alavalinnat, ansiot), fyysiseen ja mielenterveyteen, sosiaalisten verkostojen syntymiseen, arvoihin, asenteisiin, uskomuksiin, paineensietokykyyn, päihteiden käyttöön, luottamukseen muita ihmisiä kohtaan, syrjäytymisen ehkäisyyn sekä rikollisuuteen. Näitä taloudellisia ja sosiaalisia vaikutuksia on haastavaa mitata, mutta tutkittua tietoa tarvitaan tutkimustietoon perustuvan politiikan tueksi sekä lainsäädännön sukupuolivaikutusten systemaattiseen arviointiin, joka on saanut kasvavassa määrin huomiota viime vuosina (Elomäki ja Ylöstalo 2018; STM 2021). Seuraavaksi tarkastelen varusmieskoulutusta koulutusinvestointina, varusmieskoulutuksen mahdollisia vaikutuksia sekä varusmieskoulutuksen huomiotta jättämistä koulutus- ja tasa-arvotilastoissa.

2. Varusmieskoulutus koulutusinvestointina

Asevelvollisuus- ja varusmieskoulutusjärjestelmien ylläpidosta on sekä hyötyjä että kustannuksia yhteiskunnille. Kansantalouden näkökulmasta on tärkeää, että niukat resurssit allokoidaan tehokkaasti, jotta laeissa määritellyt tavoitteet saavutetaan. Investoinnit maanpuolustukseen, varusmiesten koulutukseen ja reservin osaamisen ylläpitoon signaloivat, että väestöllä on mahdollisessa kriisitilanteessa kykyä ja osaamista puolustaa maata sekä hallita kriisejä ja aseellisia konflikteja. Yksilön näkökulmasta asevelvollisuudella on sekä yksilöön kohdistuvan (implisiittisen) veron että investoinnin piirteitä (Poutvaara 2010; Kanniainen 2019; Kaitila ja Määttänen 2021).

Suomessa Puolustusvoimien tilinpäätöksessä (PV 2020a) ”Asevelvollisten ylläpito ja koulutus” tulosalueen kustannukset olivat vuonna 2020 n. 420 miljoonaa euroa. Yhden varusmiespäivän hinta oli 46 euroa ja reserviläispäivän 186 euroa. Vuonna 2020 oli 347 päivää palvelevien varusmiesten osuus kaikista varusmiehistä 49 %, 255 päivää palvelevien osuus 14 % ja 165 päivää palvelevien 37 % (PV 2020b, s.17). Kertomalla keskimääräisen palvelusajan (267 päivää) yhden varusmiespäivän hinnalla voidaan arvioida yhden varusmiehen kustannukseksi 12 282 euroa. Tätä suurempi kustannus yksilöille ja yhteiskunnalle koituu varusmieskoulutuksen vaihtoehtoiskustannuksista, koska varusmiesten työura lyhenee (Kanniainen 2019; Kaitila ja Määttänen 2021). Yhteiskunnan kustannuksen ja toisaalta koulutusinvestoinnin mittaluokka on siis taloudellisesti merkittävä. Vertailun vuoksi mainittakoon, että Opetushallituksen mukaan vuonna 2019 ammatillisen koulutuksen yhden

opiskelijavuoden keskimääräiset kustannukset olivat 10 443 euroa ja lukioissa 7 939 euroa.[4]

On syytä mainita, että varusmiespalvelusta saatetaan käsitellä sen vaikutuksia arvioivassa tutkimuskirjallisuudessa yksinkertaistetusti binäärimuuttujana, vaikka koulutuksen sisältö vaihtelee tehtävän mukaan. Suomen kontekstissa voi katsauksen varusmiespalvelukseen sisältyvän koulutuksen määrään ja laatuun saada esimerkiksi teoksesta ”Sotilaan käsikirja 2020” (PV 2020c). Suomessa varusmieskoulutus jakautuu kursseihin ja koulutusjaksoihin: alokasjaksoon, koulutushaarajaksoon ja koulutuslinjan mukaan erikoiskoulutusjaksoon, joukkokoulutusjaksoon, sekä johtajakoulutukseen valikoituneille tämän lisäksi johtajakoulutusjaksoihin (PV 2020c). Yksilön saamat hyödyt varusmieskoulutuksesta riippuvat hänen suorittamastaan koulutuslinjasta. Digitalisaation myötä ratsujääkäreitä ja hakkapeliittoja tarvitaan vähemmän, kun taas esimerkiksi kyberosaajien kysyntä ja koulutus lisääntyy. Varusmieskoulutus kehittyy ajassa ja koulutuksen sisältö muuttuu kun sitä päivitetään. Mitä enemmän opetuksen laatuun panostetaan, sitä enemmän koulutukseen osallistuvat yksilöt voivat hyötyä ja saada tuottoja heihin suunnatusta koulutusinvestoinnista – kuten mistä tahansa muustakin koulutuksesta.

3. Varusmieskoulutuksen vaikutuksia

Tutkimuskirjallisuudessa on tutkittu muun muassa asepalveluksen yhteyttä koulutusvalintoihin, työmarkkinatulemiin ja tuloihin, terveyteen sekä rikollisuuteen.[5] Tulokset vaihtelevat suuresti tutkimusten välillä, minkä vuoksi on syytä pitää mielessä, että järjestelmät vaihtelevat merkittävästi eri maiden välillä ja ajassa, jolloin havaintojen yleistettävyyden suhteen tulee olla varovainen. Alho ja Nikula (2012) tarkastelivat Suomen varusmiespalveluksen vaikutusta tulevaan työmarkkina-asemaan käyttäen vuoden 1998 varusmiesikäluokan aineistoa. He raportoivat muun muassa, että varusmiespalveluksella on merkittävä positiivinen tilastollinen yhteys henkilön työllisyyteen, mutta ei vaikutusta palkkaan paitsi reserviupseerikoulutuksella, joka on yhteydessä korkeampaan palkkaan 10 vuoden aikahorisontilla. Varusmieskoulutuksen pituudella ei ollut vaikutusta koulutuksen hankinnan pitkittymiseen eikä se vähentänyt työllisyyttä. Nykyisin aineistoa olisi enemmän ja analyysin replikointi kehittyneemmillä ekonometrisilla menetelmillä voisi olla mielenkiintoista.

Varusmiespalvelu näyttää tarjoavan myös foorumin, jolla yksilöt vaihtavat tietoa urasuunnitelmistaan ja verkostoituvat: Einiö (2019) havaitsi vuosina 1996–2006 varusmiespalveluksen aloittaneiden suomalaisten aineistolla, että hyvätuloisten perheiden lasten tupakaverit ansaitsevat työurallaan enemmän, jos he ovat itsekin hyvin toimeentulevista perheis-

[4] *https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/ammatillisen-koulutuksen-ja-lukiokoulutuksen-kustannukset-jatkoivat-lievaa-kasvuaan (viitattu 13.4.2021).*

[5] *Vaikutuksista laajemmin: PLM (2007, 2010), Poutvaara (2010), Kanniainen (2019), Heikkilä ja Laukkanen (2020) ja Kaitila ja Määttänen (2021).*

tä, ja kouluttautuvat enemmän, jos he tulevat köyhemmistä perheistä.

Sukupuolisegregaation näkökulmasta varusmiesten johtajakoulutus ja kuljettajakoulutus voivat olla koulutusinvestointeina omiaan vaikuttamaan yksilöiden koulutus- ja alavalintoihin. Puolustusvoimien (2020d) mukaan se kouluttaa kahdeksassa joukko-osastossa vuosittain noin 3 000 varusmiestä sotilaskuljettajaksi raskaalle kalustolle ja antaa ammattipätevyyskoulutusta varusmieskuljettajille. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2018 kuljetus- ja varastointialalla miehiä oli 80,9 %, työllisten miesten yleisin ammatti vuonna 2016 oli "kuljetustyöntekijä" (n. 112 000), mutta kuljetustyöntekijöistä naisia oli noin kuusi tuhatta eli 5 % (Tilastokeskus 2018, 46 ja 49). Miehille pakollisen ja naisille vapaaehtoisen varusmieskoulutuksen aikana tehdyt julkiset investoinnit kuljettajakoulutukseen saattavat olla omiaan ylläpitämään kuljetusalan miesvaltaisuutta Suomessa.

Puolustusvoimat on Suomen suurin johtajakoulutusorganisaatio ja noin kolmannes varusmiehistä saa johtajakoulutuksen (PLM 2007, 2010; Kouri 2020).[6] Karkeasti arvioiden noin kahdesta miljoonasta suomalaisesta työikäisestä miehestä muutamalla kymmenellä prosentilla (n. 400 000 miestä) on jonkintasoinen sotilasjohtajakoulutus. Naisia on vuodesta 1995 alkaen koulutettu reserviin n. 10 000 ja heistä arviolta n. 65–70 % on saanut johtajakoulutuksen (Kouri 2020), mikä vastaa noin kahdesta miljoonasta työikäisestä naisesta alle puolen prosentin osuutta. Ruotsin armeijan aineistolla tehdyn tutkimuksen mukaan sotilaskoulutukseen sisältyvällä johtamiskoulutuksella on positiivinen yhteys yksilöiden sijoittumiseen johtotehtäviin siviilityöurallaan (Grönqvist ja Lindqvist 2016). Suomen ja muiden Pohjoismaiden väliset erot mies- ja naisjohtajien osuuksissa ovat kuitenkin melko pieniä ainakin pörssiyritysten osalta (Keskuskauppakamari 2021).

Varusmieskoulutuksen suorittaminen on edellytyksenä pääsylle eräisiin tehtäviin kuten sotilasuralle Puolustusvoimissa ja YK:n rauhanturvaajaksi. Suomi on sitoutunut YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 (Naiset, rauha ja turvallisuus) edistämiseen, ml. naisrauhanturvaajien määrän nostamiseen seitsemään prosenttiin (UM 2018). 1990-luvulta lähtien noin 600 naista on osallistunut sotilaallisiin kriisinhallintaoperaatioihin, naisten osuuden vaihdellessa 3–5 % välillä rauhanturvaajista (UM 2018). Vuonna 2019 Puolustusvoimien aliupseereista naisia oli 7,9 % ja upseereista 2,8 % (PV 2020b, 8). Tästä seuraa, että varusmieskoulutuksessa koulutettavia, joista suurin osa on miehiä, kouluttavat pääasiassa miehet, vaikka muuten koulutusala on Suomessa hyvin naisvaltainen toimiala (68,8 % työntekijöistä naisia, Tilastokeskus 2018, 46). Suomessa naisilla korkein sotilasarvo vuonna 2019 oli everstiluutnantti, kun muissa Pohjoismaissa on ollut naisia kenraalikunnassa jo vuosia. Upseerien tavanomaisella ylenemistahdilla on mahdollista, että ensimmäinen suomalainen nainen ylenee Suomen armeijan kenraalikuntaan 2030-luvulla.

On jokseenkin selvää, että asevelvollisuudella ja varusmieskoulutuksella voi olla sekä suoria että epäsuoria lyhyemmän ja pidemmän aikavälin positiivisia ja negatiivisia vaikutuk-

[6] *Suomen korkeakoulujen politiikat varusmiespalveluksen johtajakoulutuksessa hankitun osaamisen hyväksiluvusta ovat monenkirjavat. Hyväksiluku voi nopeuttaa opintoja sitä enemmän, mitä suurempi määrä opintopisteitä hyväksiluetaan.*

sia. Yksilön näkökulmasta kustannukset ja hyödyt vaihtelevat ja yksilöt voivat jossain määrin itse vaikuttaa siihen, minkä verran he saavat hyötyä heihin kohdennetusta julkisesta koulutusinvestoinnista. Vaikka varusmieskoulutuksen kaikkien vaikutusten identifiointi ja mittaaminen on haastavaa, on selvää, että mikäli asevelvollisuus on rajattu kategorisesti tiettyyn ryhmään kansalaisia, myös asevelvollisuuden vaikutukset kohdistuvat suorimmin heihin. Suomessa suorat vaikutukset kohdistuvat pääosin nuoriin 18–30-vuotiaisiin miehiin.

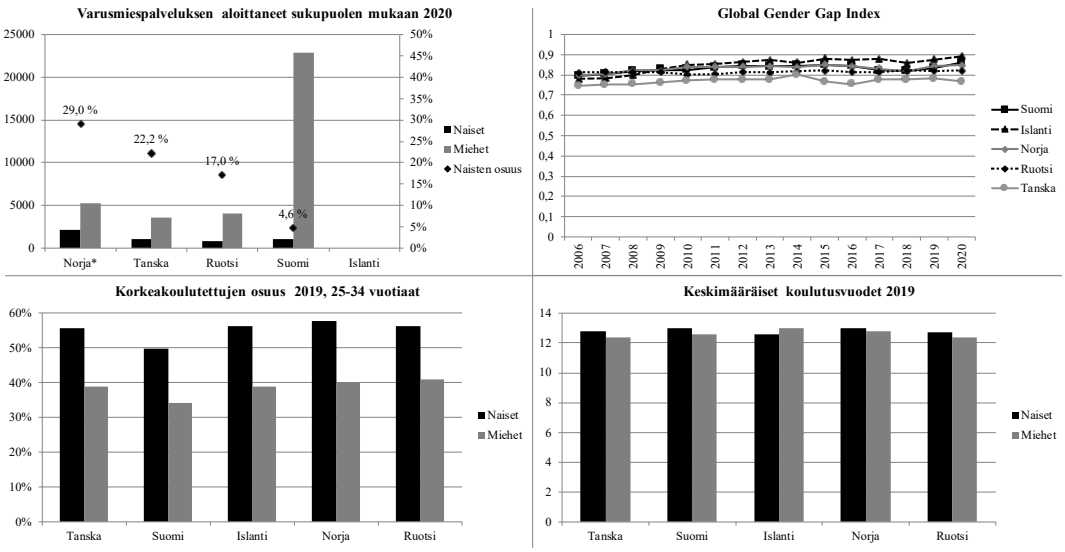
4. Varusmieskoulutus tilastoissa

Kuvio 1 havainnollistaa eroja ja yhtäläisyyksiä Pohjoismaiden välillä. Maailman talousfoorumin Global Gender Gap -indeksillä (WEF 2021) mitattuna Pohjoismaat ovat yli ajan edenneet tasatahtiin sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Miesten ja naisten välinen ero korkeakoulutettujen osuudessa 25–34-vuotiaista on OECD:n tilastojen mukaan systemaattisesti reilut 15 prosenttiyksikköä naisten hyväksi kaikissa Pohjoismaissa. Asevelvollisuuden osalta Suomi kuitenkin poikkeaa tällä hetkellä merkittävästi muista. Ruotsissa ja Norjassa on käytössä sukupuolineutraali asevelvollisuus, kun taas Suomessa ja Tanskassa asevelvollisuus koskee ainoastaan miehiä ja naisilla on mahdollisuus osallistua vapaaehtoiseen naisten asepalvelukseen. Islannilla ei ole armeijaa. Käytännössä asevelvollisuus on valikoiva sekä Norjassa, Ruotsissa että Tanskassa, ja niissä vain pieni osa ikäluokasta suorittaa varusmiespalveluksen. Naisten osalta varusmieskoulutuksen saaneiden absoluuttisissa määrissä ei ole kovin suuria eroja, mutta Suomi poikkeaa muista Pohjoismaista siinä, että suomalaisesta miesikäluokasta suurin osa suorittaa pakollisen varusmieskoulutuksen asevelvollisuuden nojalla.

Yksi eniten käytetyistä koulutustilastoista on Barro ja Lee (2013), joka kattaa arviot 146 maan ihmisten keskimääräisistä koulutusvuosista vuosilta 1950–2010 jaoteltuna sukupuolen ja eri ikähaarukoiden mukaan. Muun muassa inhimillisen kehityksen indeksin (Human Development Index, HDI) laskenta on nojannut tähän aineistoon. Gender Development Indexin (HDI:n miesten ja naisten arvojen suhdeluku) viimeisimpien tietojen mukaan kaikissa Pohjoismaissa paitsi Islannissa naiset ovat koulutetumpia kuin miehet koulutusvuosilla mitattuna (kuvio 1). Suomen osalta naisten keskimääräisiksi koulutusvuosiksi on arvioitu 13 vuotta ja miesten 12,6 vuotta. Ero on siis 4,8 kk. Mikäli varusmieskoulutukseen käytetty aika laskettaisiin kokonaisuudessaan koulutukseksi, sen vaikutus miesten keskimääräisiin koulutusvuosiin voisi olla arviolta vajaat 6 kk (olettaen keskimääräiseksi palvelusajaksi 8 kk ja osuudeksi miesikäluokasta, joka suorittaa varusmiespalveluksen n. 70 %). Jos tämä huomioitaisiin, ero miesten ja naisten välillä olisi pienempi, ja suomalaiset miehet olisivatkin koulutusvuosilla mitattuna koulutetumpia kuin naiset. Heikkilä ja Laukkanen (2020) kävivät läpi kolmetoista sukupuolten tasa-arvoa mittaavaa indeksiä ja havaitsivat, että ne eivät huomioi sukupuolittunutta asevelvollisuutta.

Toisaalta varusmieskoulutus on miehiin kohdistuva julkisin varoin rahoitettu ”näkymätön” koulutusinvestointi ja toisaalta sukupuolen perusteella määräytyvä vero, jolla ei ole suoraa vaikutusta tasa-arvoa mittaaviin indekseihin. Sukupuolittuneen asevelvollisuuden huomiotta jättäminen tilastoissa ei kuitenkaan poista sen mahdollisia yksilöihin ja yhteiskuntaan kohdistuvia vaikutuksia.

Kuvio 1. Pohjoismaiden vertailu



*Lähteet: Varmusmiespalvelustilastot: maiden asevoimien kotisivut (*Norjalle vuoden 2019 tieto ja palveluksen suorittaneet), Suomelle Findikaattori, https://findikaattori.fi/fi/99. Global Gender Gap -raportit 2007–2021. Korkeakouluttujen osuudet: OECD, https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm. Keskimääräiset koulutusvuodet: YK:n Human Development Index tausta-aineisto, http://hdr.undp.org/en/composite/GDI ja Barro ja Lee (2013) 2018 päivitys. (viitattu 13.4.2021)*

5. Keskustelu

Varusmieskoulutus on näkymätön koulutusinvestointi ja asevelvollisuus on sukupuolten tasa-arvon mittauksen sokea piste. Varusmieskoulutusta ei huomioida inhimillistä pääomaa ja koulutusvuosia mittaavassa laajasti käytetyssä tilastossa (Barro ja Lee 2013) eivätkä myöskään tasa-arvoindeksit huomioi sukupuolittunutta asevelvollisuutta (Heikkilä ja Laukkanen 2020). Varusmieskoulutuksen huomiotta jättäminen voi koulutuksen ja sukupuolten tasa-arvoa sekä koulutuksen ja työmarkkinoiden segregaatiota analysoitaessa johtaa ”puuttuvan muuttujan harhaan” ja implisiittiseen oletukseen, että sukupuolittunut varusmieskoulutus ei vaikuta tutkittaviin ilmiöihin.

Systemaattisen ja luotettavan aineiston puute haittaa tutkimuksia sotilaspalveluksen taloudellisista vaikutuksista. Tutkijoille ei ole saatavilla luotettavia tilastoja naisten määristä ja osuuksista eri maiden armeijoissa. Tällaisen tietokannan mahdollistamista lisäindikaattoreista voisi olla hyötyä myös YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 (Naiset, rauha ja turvallisuus) toimeenpanon seurantaan ja maavertailuihin (vrt. UM 2018; Kouri 2020; Mäki-Rahkola 2020). Naisten osuus sekä mie-

histössä, upseeristossa että kenraalikunnassa todennäköisesti kasvaa jatkossa. Jotta voidaan systemaattisesti analysoida, kuinka naisten absoluuttisen määrän ja osuuden kasvu sotilaallisen kriisinhallinnan alalla on yhteydessä aseellisten konfliktien määrään, tarvitaan luotettavia, standardisoituja ja sukupuolen mukaan eriytettyjä tilastoja. YK:n tilastokomissiolla ja tilastoviranomaisilla on tärkeä rooli tällaisten tilastostandardien ja tilastointimenetelmien kehittämisessä.

Sukupuolivaikutuksiin on alettu kiinnittää kasvavassa määrin huomiota lainsäädännön valmistelussa, hallituksen esityksissä ja lainsäädännön arvioinnissa (Ylöstalo 2012; Hyytinen ja Moisio 2017; Elomäki ja Ylöstalo 2018; Elomäki 2018; Keinänen ja Pajuoja 2020; STM 2021). Suomen nykyinen hallitus on hallitusohjelmassaan (VN 2019) sekä tasa-arvo-ohjelmassaan (STM 2020) sitoutunut sukupuolitietoisen budjetoinnin edistämiseen. Tasa-arvo-ohjelman mukaan (STM 2020, 48): ”Sukupuolitietoinen budjetointi on keskeinen ja potentiaalisesti merkittävä tasa-arvon edistämisen menetelmä. VM:n budjetin laatimisohjeen mukaan ministeriöiden tulee sisällyttää pääluokkaperusteluihinsa yhteenveto sukupuolten tasa-arvon kannalta merkityksellisestä talousarvioesitykseen sisältyvästä toiminnasta.” Vaikka varusmieskoulutus on tähän mennessä jäänyt koulutustilastoissa ja tasa-arvotilastoissa huomiotta, ei se poista varusmieskoulutuksen erinäisiä sukupuolittuneita vaikutuksia (ml. kriisinhallintaan liittyvät tiedot ja taidot, maanpuolustustahto, koulutusvalinnat, työmarkkinatulemat, koulutuksen ja ammattialojen sukupuolen mukainen segregaatio). Tästä syystä varusmieskoulutuksen ja kertausharjoitusten sukupuolivaikutuksia olisi syytä analysoida jatkossa systemaattisemmin. □

Kirjallisuus

Abadie, A. ja Gardeazabal, J. (2003), “The economic costs of conflict: A case study of the Basque country”, *American Economic Review* 93: 112–132.

Alho, K. ja Nikula, N. (2012),“Asevelvollisuus ja työmarkkinat: Varusmiespalveluksen vaikutus koulutukseen, työllisyyteen ja palkkaan”, ETLA Discussion Papers No 1269.

Barro, R. ja Lee, J. (2013), “A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010”, *Journal of Development Economics* 104: 184–198.

Caprioli, M. (2000), “Gendered conflict”, *Journal of Peace Research* 37: 51–68.

Caprioli, M. (2005), “Primed for violence: The role of gender inequality in predicting internal conflict”, *International Studies Quarterly* 49: 161–178.

Dekel, R. ja Goldblatt, H. (2008), “Is there intergenerational transmission of trauma? The case of combat veterans’ children”, *American Journal of Orthopsychiatry* 78, 281–289.

Einiö, E. (2019), “Mixing the rich and poor: The impact of peers on education and earnings”, VATT Working Papers 128/2019.

Elomäki, A. (2018), *Sukupuolitietoinen budjetointi – muiden maiden hyvät käytännöt*, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 22/2018.

Elomäki, A. ja Ylöstalo, H. (toim.) (2018), *Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 58/2018.

Grönqvist, E. ja Lindqvist, E. (2016), “The making of a manager: Evidence from military officer training”, *Journal of Labour Economics* 34: 869–898.

Heikkilä, J. ja Laukkanen, I. (2020), "Gender-specific call of duty: A note on the neglect of conscription in gender equality indices", *Defence and Peace Economics* (Early online. DOI: 10.1080/10242694.2020.18444).

Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J., De Neve, J., Aknin, L. ja Wang, S. (2021), *World Happiness Report*, Sustainable Development Solutions Network, New York, N.Y.

Hyytinen, A. ja Moisio, A. (2017), "Lainsäädännön arviointineuvosto – lainvalmistelun vaikutusarviointia", *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 113: 206–212.

Kaitila, V. ja Määttänen, N. (2021), "Asevelvollisuuden kustannukset", ETLA Raportti No 111.

Kanniainen, V. (2020), *Kansallinen turvallisuus, asepalvelus ja kansantalous: Miksi yleinen asevelvollisuus on välttämätön ratkaisu joillekin maille – ja miksi toisille taas ei?*, Tutkimusraportti, Puolustusministeriö, Helsinki.

Keinänen, A. ja Pajuoja, J. (2020), *Miten vaikutusten arviointia voitaisiin parantaa? Vaikutusarviointi ja sen kehittämistarpeet suomalaisessa lainvalmistelussa*, Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisuja.

Keskuskauppakamari (2021), *Naiset pörssiyhtiöiden johdossa: Kansainvälinen vertailu*, Naisjohtajakatsaus 1/2021.

Kivimäki, V. (2013a), *Murtuneet mielet: Taistelu suomalaissotilaiden hermoista 1939–1945*, WSOY.

Kivimäki, V. (2013b), *Battled Nerves: Finnish Soldiers' War Experience, Trauma and Military Psychiatry*, 1941–44, Åbo Akademi (väitöskirja).

Kouri, S. (2020), "Naisten asema ja rooli puolustusvoimissa", teoksessa Mäki-Rahkola (toim.), *Naiset kriisejä hallitsemassa. Päätöslauselman 1325 kaksi vuosikymmentä*, WISE ry.

Melander, E. (2005), "Gender equality and intrastate armed conflict", *International Studies Quarterly* 49: 695–714.

MTS (2020), *Suomalaisten mielipiteitä ulko- ja turvallisuuspolitiikasta, maanpuolustuksesta ja turvallisuudesta*, Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunnan tiedotteita ja katsauksia 2020:2.

Mäki-Rahkola, A. (toim.). (2020), *Naiset kriisejä hallitsemassa. Päätöslauselman 1325 kaksi vuosikymmentä*, WISE ry.

Nordhaus, W. (2002), "The economic consequences of a war in Iraq", NBER Working Paper 9361.

OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume I): Where All Students Can Succeed*, OECD.

PLM (2007), *Asevelvollisuusjärjestelmän yhteiskunnallisia vaikutuksia*, Puolustusministeriö, Helsinki.

PLM (2010), *Suomalainen asevelvollisuus,* Puolustusministeriö, Helsinki.

Poutvaara, P. (2010), "Asevelvollisuuden taloudelliset vaikutukset", *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 106: 413–417.

PV (2020a), *Kirjanpitoyksikön toimintakertomus ja tilinpäätös vuodelta 2020*, Puolustusvoimat.

PV (2020b), *Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös*, Puolustusvoimat.

PV (2020c), *Sotilaan käsikirja 2020*, Puolustusvoimat.

PV (2020d), *Varusmies 2020*, Puolustusvoimat.

Smith, R. (2014), "The economic costs of military conflict", *Journal of Peace Research* 51: 245–256.

STM (2020), *Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:35.

STM. (2021), *Sukupuolisilmälasit käytössä: Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi*, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2021:8.

Tallberg, T. (2009), *The Gendered Social Organisation of Defence: Two Ethnographic Case Studies in the Finnish Defence Forces*, Hanken School of Economics (väitöskirja).

THL (2021a), *Tasa-arvosanasto*, ja hyvinvoinnin laitos, https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto, viitattu 13.4.2021.

THL (2021b), *Koulutuksen sukupuolen mukainen segregaatio*, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregaatio, (viitattu 13.4.2021).

THL (2021c), *Ammattialojen sukupuolen mukainen segregaatio*, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregaatio, (viitattu 13.4.2021).

Tilastokeskus (2018), *Tasa-arvo Suomessa* 2018, Edita, Helsinki.

Torun, H. (2019), "Ex-ante labor market effects of compulsory military service", *Journal of Comparative Economics* 47: 90–110.

UM (2018), *Naiset, rauha ja turvallisuus: Suomen kansallinen toimintaohjelma 2018–2021*, Ulkoministeriön julkaisuja 1/2018.

VN (2019), *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi*, Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31.

WEF (2021), *Global Gender Gap Report 2021*, World Economic Forum.

Ylöstalo, H. (2012), *Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen puolustushallinnossa*, Puolustusvoimat.