

7.3.2014

Pron tutkimus: Nainen häviää perusteetta neljänneksen eläkkeessä

Selittämätön palkkaero ja epäreilu kohtelu tulevat naisille euromääräisesti elämän aikana kalliiksi.

Ammattiliitto Pron senioritutkimusten mukaan naisten eläkkeet ovat 25 prosenttia miehiä alhaisemmat, kun erotuksesta on poistettu joukko työuratekijöitä. Niitä ovat muun muassa työuran pituus, koulutustausta ja se, millaisessa asemassa on ollut työuran aikana.

Häviäminen alkaa työuran aikana. Pron työmarkkinatutkimuksen avulla on vuosina 2008–2013 mitattu miesten ja naisten välistä niin kutsuttua selittämätöntä palkkaeroa. Kun palkkojen vaihtelusta puhdistetaan työnkuva- ja muita taustatekijöitä, naisten palkkataso on koko mittausajan ollut kuin vakiona 8 prosenttia miehiä alempi.

– Kyse ei ole luonnon määräämästä suhteesta, vaan epäreilusta kohtelusta. Selittämätön palkkaero on häpeällinen koko tasa-arvon nimeen vannovan suomalaisen yhteiskunnan näkökulmasta, Pron puheenjohtaja **Antti Rinne** toteaa.

– Työelämän epätasa-arvon hinta kertautuu elämäkulun aikana naisilla euroissa mitattuna todella kalliiksi. Kyse on erittäin merkittävästä asiasta.

Palkkaero on jäävuoren näkyvä osa, jonka taustalla on Pron tutkijan **Petri Palmun** mukaan monia tärkeitä tekijöitä.

– Naiset ovat erityisesti 25 ja 40 ikävuoden välillä lähes neljä kertaa miehiä todennäköisemmin poissa työelämästä joko työttömyyden tai perhevapaiden takia. Tämä kriittinen vaihe vaikuttaa myöhempään uraan.

Viimeisimpään työmarkkinatutkimukseen vastasi noin 12 500 Pron jäsentä. Pron kaikista jäsenistä naisia on noin 55 prosenttia ja miehiä 45 prosenttia.

Raskaus ei saa vaikuttaa työtehtäviin

Työpaikoilla naiset valikoituvat harvemmin esimiehiksi ja sellaisiin työnkuviin, jotka mahdollistavat etenemisen korkeammin palkattuihin tehtäviin työuran aikana. Työpaikoilla yksi näkyvä piirre on, että naisilla on miehiä vähemmän vaikutusvaltaa työpaikan toimintaan ja sen kehittämiseen.

– Osa naisten osaamisesta jää siis tuottavuutta tärkeänä pitävältä työnantajalta käyttämättä, Petri Palmu sanoo.

Jos perhevapaat jakautuisivat tasaisemmin miesten ja naisten kesken, tasaantuisivat samalla työnantajien kustannukset paremmin ja naisten riski tulla syrjityksi työelämässä pienenesi. Ammattiliitto Pron tavoite, 6+6+6-vanhempainvapaamalli, edistäisi tätä toteutuessaan.

Raskauden tai perhevapaan takia ei saa syrjiä esimerkiksi tehtävien jaossa, palkkauksessa, uralla etenemisessä tai koulutuksessa. Irtisanominen tai työ sopimuksen päättäminen koeajalla raskauden takia on laitonta. Raskaus ei

7.3.2014

saa vaikuttaa työsopimuksen jatkamiseen myöskään määräaikaisessa työsuhteessa. Perhevapaalta on oikeus palata ensisijaisesti entisiin työtehtäviin.

Rajat työelämän kovenevaan kilpailuun

Eläke- ja palkkaeroja selittävät osaltaan myös asenteet. Pron arvo- ja asennetutkimuksen perusteella miehet sopeutuvat paremmin nykyisen työelämän vaatimuksiin, jossa suuressa roolissa on jatkuva kilpailu työpaikan sisällä ja laajemmin työmarkkinoilla. Miesten ja naisten sopeutumiskyvyssä tai turvallisuushakuisuudessa ei sinänsä ole eroa, mutta naisten arvot sopivat kilpailuun perustuvaan järjestelmään huonommin. Miehillä on myös parempi itsetunto ja itsevarmuus työelämässä.

Mittausten perusteella miesten työ- ja vapaa-aika sotkeutuvat enemmän toisiinsa ja suuri osa vapaa-ajalle lipsuvasta työnteosta on palkatonta työtä. Toisaalta naisella on vielä suurempi todennäköisyys tehdä ilmaista työtä. Selitystä voi hakea naisten kiltimmistä asenteista ja siitä, että naiset toimivat palvelualoilla, joissa työajan valvonta on heikompaa. Sellainen on esimerkiksi kiinteistöpalveluala.

– Naisten kiltteys ei ole huono asia, päinvastoin. Kilpailuun perustuvan työelämän sen sijaan tulisi muuttua. Tulisi kiinnittää huomiota siihen, millaisella asenteella varustetut ihmiset tekevät päätöksiä muiden puolesta, Palmu sanoo.

Toisaalta sekä miesten että naisten mielestä kilpailu on liian kovaa ja työpaikoilla on varsin paljon erilaisia suosikkijärjestelyjä. Sekä miehet että naiset ovat tyytymättömiä työpaikkojen johtamiseen, organisaation tehokkuuteen, osaamiseen panostamiseen, omaan palkkukseen, johdon suuriin palkkoihin, henkilöstön osallistamiseen ja oman työn merkittävyyteen.

Pron jäsenet pitävät tasa-arvoon liittyviä tavoitteita tärkeinä. Tasa-arvosuunnitelman tekoa ja ylläpitämisen valvontaa sekä palkankorotuksen kohdistamista naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistämiseksi pitää tärkeänä tai erittäin tärkeänä 60 prosenttia prolaisista. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista pitää tärkeänä tai erittäin tärkeänä 80 prosenttia.

Lisätietoja: Antti Rinne, puheenjohtaja, Ammattiliitto Pro, puh. 040 500 7626

Tanja Lehtoranta, tasa-arvoasiantuntija, Ammattiliitto Pro, puh. 050 572 2568 (perhevapaat, tasa-arvo)

Petri Palmu, tutkija, Ammattiliitto Pro puh. 050 444 6390 (tilastot ja tutkimukset).