

Sukupuolten välinen työllisysero: haasteet ja ratkaisut

Johdanto

Naisten osallistuminen Euroopan unionin työmarkkinoille on lisääntynyt viime vuosikymmeninä. Vuonna 2014 naisten osuus EU:n työmarkkinoilla olevista oli lähes 46 prosenttia. Melkein kaikissa jäsenvaltioissa naiset osallistuvat työmarkkinoille kuitenkin vähemmän kuin miehet.

Tässä raportissa selvitetään sukupuolten välisten erojen keskeisiä ominaisuuksia sekä kehitystä työmarkkinoille osallistumisessa, työllisyydessä ja taloudellisessa asemassa. Siinä käsitellään naisten työmarkkinoille osallistumisen tärkeimpiä määrääviä tekijöitä ja tutkitaan henkilöihin ja kotitalouksiin liittyvien ominaisuuksien vuorovaikutusta. Siinä selvitetään sukupuolten välisestä työllisyserosta EU:lle aiheutuvia tappioita ja pyritään ennakoimaan keskipitkän ja pitkän aikavälin näkymiä naisten osallistumisasteen lisäämiseksi. Lopuksi siinä esitetään yleiskatsaus ja arviointi naisten työmarkkinoille osallistumista edistävien toimenpiteiden tehokkuudesta kuudessa jäsenvaltiossa (Alankomaat, Ranska, Ruotsi, Saksa, Tanska ja Yhdistynyt kuningaskunta) ja kiinnitetään huomiota onnistuneisiin ja innovatiivisiin tapauksiin.

Taustaa

Naisten osuuden lisääminen työmarkkinoilla on olennaisen tärkeää, jotta voitaisiin saavuttaa Eurooppa 2020 -strategian tavoite, jonka mukaan naisten yleisen työllisyysasteen pitäisi olla vähintään 75 prosenttia vuoteen 2020 mennessä. Tässä naisten ja miesten tasa-arvostrategiassa 2010–2015 esitetään konkreettisia toimia, joilla voidaan puuttua moniin kysymyksiin, muun muassa naisten taloudelliseen riippumattomuuteen sekä tasa-arvoon päätöksenteossa. Vuoden 2013 sosiaalisia investointeja koskevassa paketissa myös Euroopan komissio vahvisti, että naisten osuuden kasvattaminen työmarkkinoilla edelleen on tärkeää, jotta voitaisiin pienentää naisten sosiaalisen syrjäytymisen ja köyhyyden riskiä ja saada aikaan osallistavaa kasvua. Vuonna 2014 sosiaalisia investointeja koskevan paketin täytäntöönpanoon jäsenvaltioissa otettiin mukaan toimintapoliittinen etenemissuunnitelma, joka auttaa

jäsenvaltioita saavuttamaan Eurooppa 2020 -strategiassa esitetyt tavoitteet. Komissio julkaisi elokuussa 2015 etenemissuunnitelman aloitteelle, joka koskee uusia tapoja käsitellä työssä käyvien vanhempien työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyviä haasteita. Aloitteen tavoitteena on mukauttaa EU:n lainsäädäntö- ja toimintalinjakehystä nykypäivän työmarkkinoihin auttamalla lasten vanhempia tai läheisiään hoitavia henkilöitä saamaan hoiva- ja työvelvollisuutensa paremmin tasapainoon.

Keskeiset havainnot

Vuonna 2014 EU:n työllisyysaste oli 15–64-vuotiaiden osalta oli EU:n työvoimatutkimuksen mittauksen mukaan 59,6 prosenttia naisilla ja 70,1 prosenttia miehillä. Naisten työllisyysaste on noussut vuodesta 2008 vain hiukan, sillä lähentyminen työllisyydessä johtuu miesten työllisyysasteen suhteellisesta heikkenemisestä. Sukupuolten välinen työllisysero on suurin Kreikassa, Italiassa ja Maltassa, kun taas pohjoisissa maissa kuten Suomessa, Latviassa, Liettuassa ja Ruotsissa se on edelleen matala.

Naisten matalamman työllisyysasteen kokonaiskustannusten arvioidaan olevan noin 370 miljardia euroa vuonna 2013. Se on 2,8 prosenttia EU:n BKT:stä. Tämä on resurssikustannusten yhteenlaskettu määrä. Se kattaa menetetyt ansiot ja yhteiskunnalta saamatta jääneet sosiaaliturvamaksut sekä julkisen talouden kustannukset, jotka koostuvat yksittäisistä sosiaaliturvasiirroista ja sosiaalietuuksista. Naisen koko työelämän kestävä työllisyydestä poissaolon kustannuksiksi arvioidaan 1,2–2 miljoonaa euroa riippuen koulutustasosta. Nämä luvut ovat arvioita mahdollisista tuotoista, joita voidaan saada investoimisesta toimintalinjoihin, joiden tarkoituksena on parantaa naisten osallistumista työmarkkinoille. Koska arviossa ei oteta huomioon hoivan ja muiden perinteisesti naisten tekemien kotitöiden arvoa, voitaisiin väittää, että naisten pienemmästä osuudesta johtuvat kustannukset kompensoivat säästöt, joita saadaan kyseisistä palveluista, koska valtio ei aina tarjoa niitä. Yhdenvertaisten mahdollisuuksien tarjoamisen, joka takaa jokaiselle

henkilölle valinnanvapauden työmarkkinoille osallistumisessa, ja perhevelvoitteiden yhteisen jakamisen edistämisen pitäisi kuitenkin olla yhteinen tavoite, joka on EU:n arvojen mukainen.

Tutkimuksen osana tehdystä ennakoarvioinnista käy ilmi, että koordinoitua ja yhteisvaikutusta aikaansaavat toimintalinjat voivat lisätä huomattavasti työmarkkinoille osallistuvien naisten osuutta. Tulevien vuosien näkymiä tutkittaessa on selvää, että EU ei saavuta naisten osuutta koskevaa tavoitettaan, ja jos tilanne kehittyy tällä vauhdilla, monissa jäsenvaltioissa EU:n tavoitteiden saavuttaminen vie vielä monta vuosikymmentä. Raportti kuitenkin osoittaa, että tietyissä maissa perhepolitiikan edistämisen yhdenmukaisuus nostaisi naisten osuutta työmarkkinoilla 12 prosenttia 30 seuraavan vuoden aikana.

Osallistumisella on taloudellisten seurausten lisäksi myös sosiaalisia vaikutuksia. Se parantaa henkilön kokemusta yleisestä elämänlaadustaan ja parantaa myös yhteiskunnan laatua. Työssä käyvät naiset arvioivat elämänsä myönteisemmin kuin työmarkkinoiden ulkopuolella olevat. Heidän taloudellinen turvansa on parempi ja sosiaalinen osallisuutensa merkittävämpi, ja heillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Yleisesti työllisyyden vaikutukset näihin asioihin ovat kuitenkin miehillä naisia suuremmat.

Toimintalinjoissa, joilla edistetään naisten osuutta työmarkkinoilla, on huomattavaa vaihtelua sen osalta, miten niillä tuetaan yksittäisiä henkilöitä pääsemään työllisyyden piiriin tai lisäämään heidän työaikaansa. Niissä on myös eroa soveltamisalan laajuuden ja kohderyhmien osalta. Tulokset 18 toimintalinjan tarkastelusta paljastavat niiden tehokkuuden taustalla olevan eri tekijöitä. Niitä ovat muun muassa lapsenhoitopalvelujen saatavuus, vanhempainvapaata ja muita vapaita koskevien järjestelyjen joustavuus, joustavaa työskentelyä tukeva työpaikan kulttuuri ja myönteinen reagointi elämänkaaren aikana tapahtuviin muutoksiin.

Päätelmät

- Naisten osuuden lisääminen työmarkkinoilla voi kasvattaa BKT:tä huomattavasti keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Siksi investoinneista toimintalinjoihin, joiden tarkoituksena on edistää naisten osallistumista työmarkkinoille, saadaan merkittäviä tuottoja taloudelliselta kannalta.
- Toimintalinjoissa ja aloitteissa, joiden tavoitteena on edistää naisten osallistumista työmarkkinoille, voidaan keskittyä naisten saamiseen työllisyyden piiriin, kannustimien luomiseen työnantajille, jotta työvoiman kysyntä lisääntyisi, lapsenhoitotuen tarjoamiseen, erilaisiin vapaan muotoihin ja joustaviin työaikajärjestelyihin. Koulutus on EU:n politiikan keskeinen työkalu sukupuolten välisten erojen ja stereotyyppien torjunnassa.
- Työnantajien pitäisi tunnustaa naiset olennaisen tärkeäksi osaksi työvoimaansa. Hoivavelvollisuuksia ja mukautuksia, joita työntekijät tarvitsevat niiden soveltamiseksi yhteen työn kanssa, ei pitäisi katsoa ”naisten ongelmaksi” vaan toiminnaksi, josta sekä koko työvoima että työnantajat hyötyvät yhtä lailla.
- Yksittäiset toimintalinjat voivat olla tehottomia, jos niissä ei ole yhtenäistä tukijärjestelmää, jolla autetaan naisia ja näiden perheitä selviämään siirtymisessä vanhempainvapaalta työelämään tai epävirallisten hoivajaksojen ja työllisyyden välillä.
- Sukupuolten välisen tasapainon siirtyminen hoivan tarjoamisessa edellyttää todennäköisesti kohdennettuja toimenpiteitä, vaikka asteittaista kulttuurin muutosta voidaan edistää erilaisilla toimintalinjoilla, kuten laajentamalla oikeutta pyytää joustavaa työaika.
- Taloudellisiin kannustimiin perustuvat toimintalinjat tai tukitoimenpiteet on kohdennettava asianmukaisesti, ja niissä on otettava huomioon, millaiset kannustimet sopivat parhaiten millekin ryhmälle.

Lisätietoja

Raportti *The gender employment gap: Challenges and solutions* on saatavana osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Lisätietoja antaa tutkimusjohtaja Massimiliano Mascherini: mam@eurofound.europa.eu