

LASIKATON PARADOKSI

Pohjoismaat julistavat tasa-arvoa,
mutta naisten eteneminen uralla takkuilee

Pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa naiset osallistuvat hyvin työmarkkinoille, mutta he etenevät edelleen urillaan hitaasti. Esimerkiksi Baltian maissa ja Yhdysvalloissa johtajatason tehtävissä työskentelee suhteellisesti selvästi enemmän naisia kuin Pohjoismaissa.

Ruotsalaisen tutkijan Nima Sanandajin mukaan tämä johtuu hyvinvointivaltion avokätisistä tuista, korkeista veroista ja julkisen sektorin heikoista työnteon kannustimista.

Runsaat perhetuet johtavat siihen, että naiset työskentelevät keskimäärin miehiä vähemmän. Korkean verokiilan takia palveluita ei osteta yhtä paljon kodin ulkopuolelta kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa. Julkiset toimijat dominoivat hyvinvointipalveluita ja julkisella sektorilla kilpailu ja sitä kautta naisten palkkakehitys on heikompaa.

Pohjoismaiden pitäisi luottaa sääntelyä enemmän markkinavoimiin naisten tasa-arvon edistämiseksi työmarkkinoilla.

Sanandajia haastatteli EVAn johtaja
Matti Apunen.

- ◆ Suomessa naisjohtajien osuus kaikista johtajista on 32 prosenttia, Pohjoismaista ainoastaan Tanskassa naisten osuus on pienempi.
- ◆ Euroopan maista eniten naisjohtajia on Latviassa (44 %).
- ◆ Norjassa julkisomisteisten yhtiöiden ja pörssiyritysten hallituksissa pitää olla vähintään 40 prosenttia naisia. Kiintiöillä ei ole ollut havaittavia vaikutuksia naisten uriin tai palkkatasa-arvoon.
- ◆ Markkinauudistukset Ruotsissa ovat avanneet naisvaltaisia julkisen sektorin aloja kilpailulle. Yksityistämisen on nostanut naisten palkkoja.
- ◆ Kotitalouspalveluiden verokiilan vähentäminen esimerkiksi kotitalousvähennystä laajentamalla voisi edistää naisten mahdollisuuksia keskittyä uriinsa.

Suomalaisten tutkimusten mukaan pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä naisia on Suomessa 29 prosenttia¹ ja kaikkien yritysten johtoryhmissä naisten osuus on 31 prosenttia². Nima Sanandaji, kuinka tämä vertautuu muihin Pohjoismaihin?

Tämä on kiehtova kysymys, ja haluan vastata siihen perusteellisesti. Eurostatin tuoreimpien tilastojen mukaan Suomessa suurimpien pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä 33 prosenttia on naisia. Pohjoismaista ainoastaan Tanskassa (30 %) osuus on Suomea pienempi.

Vertailu ei kuitenkaan kerro meille vielä kaikkea, koska Pohjoismaissa hallitusjäsenyys on osittain symbolinen. Norjassa ja Islannissa lait määräävät, että yhtiössä tulee olla tietty osuus naisia. Sopiivat ja kokeneet naiset nimitetään helposti useiden yhtiöiden hallituksiin, koska tämä auttaa kohentamaan tilastoja. Sama koskee Ruotsia, jossa sukupuolikiintiöihin kohdistuvan lainsäädännön pelko yhdistyy poliittisesti korrektiin ajattelutapaan.

Asia saa lisävalaistusta, kun tuomme Baltian maat mukaan. Ne noudattavat hyvin erilaista talouspolitiikkaa kuin Pohjoismaat. Baltian maissa suurimpien pörssiyhtiöiden hallituksissa on huomattavasti vähemmän naisia kuin Pohjoismaissa.

Tilanne muuttuu, kun katsomme naisten osuutta suurten pörssiyhtiöiden operatiivisessa johdossa. Suomessa 19 prosenttia suurimpien pörssiyhtiöiden johtoryhmien jäsenistä on naisia. Suomi jää jälleen toiseksi viimeiseksi Pohjoismaiden joukossa. Tanskassa naisten osuus toimitusjohtajista ja hallituksen jäsenistä on pienin.

Ero on melko merkittävä verrattuna Ruotsiin ja Norjaan, joissa kummassakin 25 prosenttia suurimpien pörssiyhtiöiden ylimmästä operatiivisesta johdosta on naisia. Kiehtovinta on kuitenkin

kin vertailu Baltian maihin. Virossa, missä naisten osuus hallituksen jäsenistä on pienin (7 %), naisten osuus suurimpien pörssiyhtiöiden johtoryhmissä on suurin (30 %). Myös muissa Baltian maissa naisjohtajien osuus on suuri.

Hallituksen jäsenet ovat tyypillisesti jo hieman iäkkäämpiä konkareita. He edustavat aiempaa sukupolvea, joka on onnistunut etenemään yritysmailman huipulle. Näin ollen ei ole suuri yllätys, että Viron kaltaisissa maissa yhtiöiden hallituksissa istuu vain vähän naisia. Näissä maissa vallitsi vielä alle 30 vuotta sitten kommunistinen suunnitelmatalous. Naiset nousevat huipulle Viron uudessa vapaassa markkinataloudessa, mikä näkyy siinä, että suurten pörssiyhtiöiden ylimmässä johdossa naisten osuus on suurin.

Naisten urakehityksen paras mittari ei kuitenkaan ole heidän osuutensa suurimpien pörssiyhtiöiden hallituksissa tai johtoryhmissä, vaan heidän osuutensa kaikkien yritysten *johtajista ylipäänsä*. Siinä missä pörssiyhtiöiden hallitusten jäseniä ja johtoryhmien jäseniä on vain kourallinen, johtajia on runsaasti kaikilla talouselämän aloilla. He ovat vastuussa päivittäisestä päätöksenteosta.

Yhtiöiden hallituksissa vaikuttavat ihmiset ovat usein kokeneempia, kun taas johtajat edustavat usein yrittäjähenkistä, uutta sukupolvea. Suuryritykset pyrkivät muokkaamaan naisten osuutta hallituksessa ja toimitusjohtajina tasa-arvoisemman vaikutelman luomiseksi, mutta samaa lähestymistapaa ei sovelleta johtajiin. Naisjohtajien osuus antaa yksinkertaisesti tarkemman ja laajemman käsityksen naisten taloudellisista vaikutusmahdollisuuksista.

Naiset nousevat huipulle Viron vapaassa markkinataloudessa.

TAULUKKO 1.
Naisia suurimpien pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä vuonna 2017 (%)

Islanti	43,0
Norja	42,1
Ruotsi	35,9
Suomi	32,8
Tanska	30,3
Latvia	28,8
Liettua	14,3
Viro	7,4

Lähde: Eurostat (2018a).

TAULUKKO 2.
Naisia suurimpien pörssiyhtiöiden johtoryhmissä vuonna 2017 (%)

Viro	30,2
Liettua	25,3
Norja	24,5
Ruotsi	24,5
Latvia	23,5
Islanti	21,4
Suomi	18,6
Tanska	15,9

Lähde: Eurostat (2018a).

Kaikkien yritysten johtajista naisia on Suomessa 32 prosenttia (ks. Taulukko 3). Se on toiseksi pienin osuus Pohjoismaissa. Ainoastaan Tanskassa osuus on jälleen kerran pienempi. Luku on myös alhaisempi kuin Baltian maissa. Itse asiassa Latviassa on eniten naisjohtajia koko Euroopassa.³

Suomessa ja Tanskassa naisjohtajien osuus on OECD-maiden keskiarvoa pienempi. Ruotsi, joka on sallinut yksityisen sektorin kilpailun naisvaltaisella julkisella sektorilla, sijoittuu selvästi OECD-maiden keskiarvoa korkeammalle.

Lasikatto vaikuttaa paksummalta Skandinavian maissa, joissa perhepolitiikka on varsin avokätistä, verrattuna esimerkiksi Yhdysvaltoihin. Tässä on melkoinen ristiriita. Kuinka selität tämän yleisellä tasolla?

Kyseinen ristiriita on pääaihe kirjassani *The Nordic Gender Equality Paradox*. Pohjoismaiden perhepolitiikka on avokätisempää kuin Yhdysvalloissa. Niissä on myös maailmanlaajuisesti ainutlaatuisen sukupuolten tasa-arvon perinne, joka ulottuu viikinkiaikaan saakka. Lisäksi naisten osallistuminen työmarkkinoille on poikkeuksellisen suurta ja yleinen normisto on sukupuolille tasa-arvoisempi kuin kenties missään muualla maailmassa. Useissa eri selvityksissä nämä maat ovat eturivissä, kun puhutaan sukupuolten tasa-arvosta.

Tästä huolimatta Pohjoismaissa naiset etenevät huipulle huonosti. Yhdysvalloissa ja Baltian maissa valtion rooli yhteiskunnassa on pienempi, mutta naiset etenevät urallaan paremmin.

Tämä saattaa kuulostaa ristiriitaiselta, muttei ole. Pohjoismainen malli perustuu suureen hyvinvointivaltioon, joka rohkaisee naisia osallistumaan työmarkkinoille. Korkeat verot ja avokätiset etuudet kannustavat monia naisia tekemään työtä osaikaisesti tai kokopäiväisesti, mutta niin että heillä on keskimäärin vähemmän työtunteja kuin kokopäiväisesti työskentelevillä miehillä.

Yhdysvaltain kaltaisissa maissa perheet, joissa molemmat vanhemmat uhraavat paljon aikaa uransa eteen, voivat ostaa lukuisia erilaisia kodinhoitopalveluja. Se vapauttaa aikaa muulle elämälle.

Pohjoismaiden korkeat verokiilat hankaloittavat tätä. Verokiilalla tarkoitetaan työsuoritukseen kohdistuvien verojen ja veroluonteisten maksujen summaa. Avokätiset vanhempainvapaajärjestelmät kannustavat naisia pysymään kauemmin poissa työelämästä, mikä luonnollisesti haittaa heidän urakehitystään. Meidän tulisi muistaa,

että yksi tärkeimmistä syistä lasikatton olemassaololle on se, että naiset työskentelevät keskimäärin vähemmän kuin miehet. Näin ollen he panostavat vähemmän urakehitykseensä elinaikanaan. Pohjoismaiden hyvinvointivaltiopolitiikka vahvistaa tätä vaikutusta.

Pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa koulutus, terveydenhuolto ja vanhustenhoito ovat julkisen sektorin vastuulla. Juuri niillä aloilla työskentelee suhteessa paljon naisia.

Hyvinvointivaltiopolitiikka, joka rajoittaa markkinavoimia naisvaltaisilla talouden osa-alueilla, vaikuttaa tietenkin myös työmarkkinoihin. Yksityisellä sektorilla henkilökohtainen palkka on usein vahvasti sidoksissa yksilön työsuoritukseen. Julkisella sektorilla erot palkoissa perustuvat enemmän työehtosopimukseen kuin henkilökohtaisiin saavutuksiin.

Työssään menestyvälle yksityisen sektorin työntekijälle voidaan tarjota mahdollisuutta perustaa uusi toimipiste ja hän saattaa päättää itse ryhtyä yrittäjäksi. Ahkerien työntekijöiden mahdollisuudet julkisella sektorilla ovat rajallisemmat johtuen monopolien jäykistä rakenteista. Tämä lisää uuden tason sukupuolittuneeseen lasikattoon.

Vapaa markkinapolitiikka on siis lyhyesti sanottuna suotuisampi naisten etenemiselle kuin pohjoismainen hyvinvointivaltiomalli. Mikäli Pohjoismaissa harjoitettaisiin samanlaista politiikkaa, olen varma, että naisjohtajien osuus olisi yhtä suuri tai suurempi kuin Yhdysvalloissa. Sukupuolten välisellä tasa-arvolla on Pohjoismaissa kuitenkin pitkät perinteet.

Pohjoismaissa lastenhoitoon käytettyjen julkisten varojen osuus bruttokansantuotteesta on seitsemästä yhdeksään kertaa suurempi kuin Yhdysvalloissa, jossa osuus on 0,1 %.⁴ Haluaisimme ajatella, että valtakunnalliset palkalliset ja palkattomat lomaratkaisut ja muut perhe-etuudet ovat pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan tae ja auttavat naisia luomaan uraa. Onko meidän syytä miettiä asiaa uudelleen?

EVA:n lasikattomittari kokoaa yhteen tietoja naisten mahdollisuuksista sekä siitä, kuinka moni nainen etenee johtaviin aseisiin. Taulukko 3 esittelee lasikattoon liittyviä lukuja Pohjoismaista, Baltian maista ja Yhdysvalloista sekä kaikkien modernien talouksien keskiarvon (OECD-maiden keskiarvo).

Julkiset monopolit lisäävät uuden tason lasikattoon.

Tarkastellaan ensiksi työvoimaan osallistumista. Miehet osallistuvat työvoimaan naisia enemmän ympäri maailmaa, mutta ero on poikkeuksellisen pieni Pohjoismaissa. Suomessa miehet osallistuvat työvoimaan vain neljä prosenttiyksikköä enemmän kuin naiset. Muissa Pohjoismaissa ero on samaa luokkaa. Ero on huomattavasti pienempi kuin Yhdysvalloissa (11 prosenttiyksikköä).

Toinen tekijä on koulutus. Useimmissa maailman maissa nuoret naiset hankkivat korkeakoulutuksen useammin kuin miehet. Suomessa ero on 16 prosenttiyksikköä naisten hyväksi. Tämä ero muita Pohjoismaita suurempi ja on selvästi suurempi kuin Yhdysvalloissa (7 prosenttiyksikköä).

Kolmas mittari koskee perheiden suoraan maksamia lastenhoitokuluja keskipalkasta (ei sisällä verotuksen kautta kulkevia maksuja). Suomessa tämä osuus on 17 prosenttia, joka on suurempi kuin muissa Pohjoismaissa, mutta silti pienempi kuin Yhdysvalloissa (26 %).

Neljäs mittari on äideille myönnetty palkallinen vapaa. Pisimmät korvattavat vapaat äideille on tarjolla Baltian maissa. Suomi on melko antelias tässä

suhteessa myöntäessään noin 41 viikkoa vapaata, kun äitien mahdollisuus vapaisiin suhteutetaan palkkaan.⁵ Se on Norjan jälkeen pisin vapaa Pohjoismaissa. Yhdysvalloissa vastaavaa vapaata ei liit-tovaltiosalla ole.

Työmarkkinoiden naisystävällisyyttä kuvaavat mittarit esittävät Pohjoismaat myönteisessä valossa. Tästä huolimatta naisjohtajien osuus kaikista johtajista on suurin Latviassa (44 %) ja Yhdysvalloissa (41 %). Tämän ristiriidan pitäisi saada meidät pohtimaan asiaa uudelleen.

Valtion sääntelyn sijaan Pohjoismaiden tulisi luottaa enemmän markkinavoimiin naisten työurien edistämiseksi.

Nuoret naiset hankkivat miehiä useammin korkeakoulututkinnon. Miehet tasapainottavat tätä eroa jossain määrin tekemällä pidempiä työpäiviä ja hakeutumalla ammatteihin, joista saa paremman korvauksen. Koska tieto on kuitenkin modernin talouden hallitsevin voimavara, nuoret naiset ovat alkaneet ohittaa nuoret miehet myös työmark-

Pohjoismaiden tulisi luottaa enemmän markkinavoimiin.

TAULUKKO 3. EVAn lasikattomittari*

	Naisia johtavissa tehtävissä vuonna 2017 (%)	Sukupuoliero työvoimaan osallistumisessa vuonna 2017 (%-yksiköin esitetty ero naisten osallistumisessa verrattuna miehiin)	Sukupuoliero korkea-asteen koulutuksessa vuonna 2017 (%-yksiköin esitetty ero naisten ja miesten välillä)	Lastenhoitokulut vuonna 2016 (perheiden maksama %-osuus keskipalkasta)	Palkallinen vapaa äideille vuonna 2016, viikkoa**
Latvia	44,1	-5,5	17,2	–	53,3
Yhdysvallat	40,5	-11,1	6,5	25,6	0
Ruotsi	39,5	-3,7	13,1	4,4	34,7
Liettua	37,9	-2,8	14,7	–	62,0
Norja	36,0	-4,1	9,2	11,2	45,0
Viro	34,3	-7,6	19,3	5,0	85,0
Islanti	33,0	-5,1	15,8	5,3	15,5
OECD-keskiarvo	31,9***	-16,2	6,1	12,6	–
Suomi	31,5	-3,8	15,6	16,8	40,6
Tanska	27,6	-5,4	10,9	10,7	26,8

* EVAn lasikattomittari mukalee The Economist -lehden The glass-ceiling -indeksiä. Mittariin on kerätty uusimmat luvut OECD:n ja ILO:n tietokannoista.

** Äitien palkallisessa vapaassa on otettu huomioon kaikki äideille mahdollisesti maksettavat vapaat (ml. kotihoidontuki) suhteessa korvaustasoon palkasta viikoissa.

*** Tiedot puuttuvat Australian, Kanadan, Chilen, Israelin, Japanin, Etelä-Korean ja Uuden-Seelannin osalta.

Lähteet: ILO (2019) ja OECD (2016a, 2016b, 2019a, 2019b).

kinoilla. Eri puolilla maailmaa on havaittu, että vähän koulutetut nuoret miehet jäävät työmarkkinoilla jälkeen.

Koulutetut nuoret naiset täyttävät monet keski- ja korkeamman tason työpaikat. Pidemmälle kouluttautuvat nuoret miehet etenevät tosin edelleen korkeammalle kuin korkeakoulutetut naiset, koska miehet tekevät enemmän työtunteja. Tästä muodostuu toistuva kuvio, jossa miehet ovat yliedustettuina sekä urapyramidin huipulla että sen pohjalla, kun taas naiset hallitsevat keskiosaa. Ylin johto ja yrittäjät (pyramidin huippu) ovat pääosin miehiä, mutta sama koskee myös esimerkiksi vankeja (pyramidin pohja). Tämä jako tulee todennäköisesti vahvistumaan entisestään tulevaisuudessa.

Tasa-arvokolikon kahta puolta tulisi käsitellä julkisessa poliittisessa keskustelussa. Nykypäivänä se perustuu yksinkertaistetulle, marxilaiselle käsitykselle, jonka mukaan miehet hallitsevat yhteiskuntaa.

Tarkoittaako tämä sitä, että pohjoismainen hyvinvointimalli on pohjimmiltaan viallinen? Kuinka ongelma voidaan ratkaista, jos pohjoismaista hyvinvointimallia ei voi kyseenalaistaa?

Mielestäni Ruotsi on edistynyt hyvin tällä saralla. Markkinauudistukset Ruotsissa ovat helpottaneet kotitalouspalvelujen ostamista ja avanneet naisvaltaisia julkisen sektorin aloja markkinakilpailulle.

Avainasemassa ovat verokiilat. Vaikka naisten työllisyysaste Pohjoismaissa on korkea, monet naiset ovat osa-aikaisia työntekijöitä ja osa-aikaisia kotiaiteja. Tämä johtuu osittain siitä, että korkea verotus vähentää kannusteita tehdä työtä ja ostaa korvaavia palveluita.

Esimerkiksi korkeasti koulutetut henkilöt kuten professorit saattavat maalata itse talonsa kesälomalla. Professori, joka varaa tunnin päivässä talonsa maalaamiseen, voisi käyttää saman ajan luennon pitämiseen. Opettamisella on talon maalaamista enemmän taloudellista arvoa, sillä professori on erikoistunut siihen. Olisi siis taloudellisesti järkevää käyttää aika opettamiseen ja maksaa ammattimaalarille talon maalaamisesta, mutta korkeat verot saavat professorin päättämään toisin.

Professori maksaa tuloveroa palkkatuloistaan, minkä päälle tulevat työnantajamaksut. Sitten hän maksaa arvonlisäveroa ostetusta palvelusta. Niin ikään maalari joutuu maksamaan sekä suoraa että epäsuoraa veroja saamistaan tuloista.

Yhdessä nämä muodostavat korkean kokonaisverotaakan. Verokiila vaihtelee Islannin 33 prosentista Suomen 43 prosenttiin. Luvut sisältävät sekä välittömät että välilliset työhön kohdistuvat verot keskivertotyöntekijälle.⁶

Vuonna 2007 Ruotsin hallitus otti käyttöön vero- vähennykset henkilökohtaisille palveluille torjuakseen korkeiden verokiilojen aiheuttamia ongelmia. Kyseinen järjestelmä (RUT-avdraget) on osoittautunut tärkeäksi keinoksi edistää naisten mahdollisuuksia keskittyä uriinsa. Muissa Pohjoismaissa, kuten Suomessa ja Tanskassa, on vastaavanlaiset järjestelmät.

Meidän tulee kehittää näitä malleja, jotta voimme kumota korkeiden verokiilojen rajoittavan vaikutuksen naisten uravalmiuksiin. Suomessa on poikkeuksellisen korkea verokiila. Suomen pitäisi tähdätä vastaaviin uudistuksiin esimerkiksi laajentamalla kotitalousvähennysjärjestelmää ja alentamalla kokonaisveroastetta.

Julkisiin monopoleihin liittyvä ongelma on yhtä lailla mielenkiintoinen. Pohjoismaat ovat omaksuneet suuret hyvinvointisektorit, jotka kattavat koulutuksen, terveydenhuollon ja vanhustenhuollon. Ruotsissa ja muissa Pohjoismaissa naisvaltaiset alat, kuten terveydenhuolto ja koulutus, ovat lähes täysin julkisen sektorin rahoittamia.

Jo jonkin aikaa on ollut tiedossa, että järjestelmä hankaloittaa naisten urakehitystä. Pohjoismainen innovaatiokeskus (Nordic Innovation Centre) toteaa, että julkisissa monopoleissa työskentelevien naisten korkea prosenttimäärä on osasy sukupuolten väliseen eroon yrittäjien lukumäärässä.⁷

Aivan kuten verokiilojen kohdalla, ratkaisu ei edellytä järjestelmän kokonaisvaltaista muuttamista vaan sen uudistaminen saattaa riittää. Ruotsi on edistynyt huomattavasti avaamalla julkisesti rahoitettuja koulutus-, terveydenhuolto- ja vanhustenhoitojärjestelmiään yksityisen sektorin kilpailulle. Tämä 1990-luvulta saakka jatkunut muutos, jota vuosien 2006–2014 keskustaoikeistolainen hallitus kiihdytti, on ollut merkittävä naisten urakehityksen kannalta. Se on myös tuonut paljon kaivattua dynaamisuutta hyvinvointipalveluihin.

Yrittäjyyden ja hyvinvointipalveluiden ostamisen mahdollistavat uudistukset eivät tietenkään hyödytä vain naisia vaan myös miehiä. Hyödyt kohdistuvat kuitenkin etupäässä naisiin. He muodostavat valtaosan työvoimasta hyvinvointipalveluissa. Verokiilat vaikuttavat erityisesti heidän päätöksiinsä siitä, pitäisikö enemmän tunteja käyttää kodin ulkopuoliseen työhön.

Sanot, että naiset reagoivat herkemmin veroihin kuin miehet. Mihin havainto perustuu tai voitko selittää logiikan sen takana?

Korkea verotus vaikuttaa merkittävästi naisten työuriin heikentämällä heidän mahdollisuuksiaan ostaa korvaavia palveluja kotitaloustöille. Parisuh-teissa puoliset tuottavat kotitaloudelle palveluita korvauksetta. Aviomiehet käyvät töissä samalla, kun heidän vaimonsa käyttävät enemmän aikaa kotitaloustehtäviin.

Aviomiehet ovat keskimäärin vaimojaan hie-man vanhempia ja korkeapalkkaisempia. Yhdessä sukupuoliroolien kanssa se rajoittaa hyvin ansaitsevien naisten uramahdol-lisuuksia. Julkisten palveluiden saatavuus kan-nustaa naisia töihin, mutta korkea vero-tus ei rohkaise heitä työskentelemään enemmän. Kansainvälinen näyttö tukee tätä teoriaa.

Korkea verotus vaikuttaa merkittävästi naisten työuriin.

Kansainvälisen valuuttarahaston IMF:n vanhempi ekonomisti Evridiki Tsounta toteaa, että Kanadassa naisten työssäkäyntiä pys-tyttiin edistämään käytännöllä, jotka ovat paran-taneet lastenhoidon saatavuutta ja kaventaneet kotitalouksien toissijaisten palkansaaajien verokii-loja.⁸

Samoin Monash Universityn taloustieteen apu-laisprofessori Michelle Rendall on löytänyt näyt-töä siitä, että korkeat verot ovat yhteydessä pie-nempiin palvelusektoreihin ja naisten heikompaan osallistumiseen työvoimaan. Rendallin mukaan Pohjoismaat tasapainottavat näitä vaikutuksia tar-joamalla julkisen sektorin etuuksia, kuten valtion tukemaa kokopäiväistä päivähoitoa.⁹

Toisaalta korkea veroaste Pohjoismaissa takaa yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen. Kuinka voimme selittää naisten suuremman osuuden esi-merkiksi Itä-Euroopassa, missä mahdollisuudet eivät varmasti ole yhtä tasavertaiset?

Ensinnäkin täytyy ymmärtää, että korkeat hyvin-vointimenot eivät aina merkitse hyviä tuloksia. Esimerkiksi Viro käyttää koulutukseen oppilasta kohden vain noin 66 prosenttia siitä, mitä Suomi käyttää. Virolaiset oppilaat pärjäävät silti suoma-laisia paremmin luonnontieteissä ja matematiikassa, mikä on vaikuttava suoritus ottaen huomi-oon, että Suomi on yksi OECD:n PISA-tutkimuk-sen kärkimaista.¹⁰

Johtopäätökseni tästä on se, että Viron menes-tys perustuu samaan perinteiseen, protestantti-seen opetusmenetelmään, johon Suomikin luot-taa. Mutta Suomen siirtyessä vähitellen saman-laiseen edistysmieliseen pedagogiikkaan, joka on saanut Ruotsin romahtamaan PISA-tuloksissa, virolaiset ovat olleet konservatiivisempia.

Koulutusjärjestelmät niissä Euroopan maissa, joissa valtion rooli on pieni, näyttäisivät usein tar-joavan sekä naisille että miehille hyvät menestyk-sen edellytykset. Nimenomaan naiset ottavat tästä mahdollisuudesta kaiken irti.

Virossa 59 prosenttia korkeakouluopiskelijoista on naisia, kun taas Suomessa vastaava luku on 53 prosenttia. Virossa tohtoriopiskelijoista naisia on 57 prosenttia verrattuna Suomen 53 prosenttiin.¹¹ Naisille on siis tarjolla yhtäläisiä mahdollisuuksia ympäri Eurooppaa. Koulutukseen liittyvä haaste koskeekin lähinnä niitä nuoria miehiä, joiden kou-lutustaso jää muita heikommaksi. Heidän on vai-kea työllistyä nykypäivän yhä osaamisintensiivi-semmässä taloudessa.

Mitä tiedämme yksityistämisen vaikutuksista nais-ten palkkoihin ja työuriin?

Näkemyistä, jonka mukaan julkisen sektorin monopolit hidastavat naisten etenemistä, voidaan tutkia tarkastelemalla markkinoiden vapauttami-sen aiheuttamaa muutosta. Entisiä julkisia mono-poleja on pikkuhiljaa avattu kilpailulle 1990-luvun alun jälkeen Ruotsissa. Käyttöön otettujen palve-lusetelijärjestelmien avulla voittoa tavoittelevat koulut, sairaalat ja vanhustenhoitoyksiköt ovat voineet toimia verovaroin.

Ruotsin elinkeinoelämän keskusliiton (*Svenskt Näringsliv*) tutkimuksessa tarkasteltiin tuloke-hitystä henkilöillä, jotka olivat julkisen sektorin työnantajien palveluksessa hyvinvointialalla ja joi-den työpaikat yksityistettiin vuonna 2002.

Yksityistäminen nosti palkkoja. Tämä ilmenee siitä, että nämä henkilöt saivat viisi prosenttiyk-sikköä korkeampaa palkkaa kuin työntekijät, joi-den työpaikkoja ei ollut yksityistetty.

Kirstynyt kilpailu yksityisyritysten kanssa nos-taa palkkoja myös julkisella sektorilla, kun entis-ten julkisen sektorin monopolien on pakko ryhtyä kilpailemaan osaavista työntekijöistä. Koska tutki-muksessa ei oteta tätä huomioon, se todennäköi-sesti aliarvioi yksityistämisen merkitystä palkko-ten nousulle. Markkinakilpailu on voinut nostaa palkkoja kahden mekanismin avulla: korkeamman

tuottavuuden ja lisääntyneen kilpailun kautta.

Henkilöt, joiden työpäivät yksityistettiin, hyötyivät myös vankemmasta jäsensijasta työmarkkinoilla. Tämä kävi ilmi siitä, että heidän riskinsä jäädä työttömäksi oli pienempi kuin niiden työntekijöiden, jotka pysyivät julkisen monopolin palveluksessa.¹²

Toisen siteeraamisen arvoisen tutkimuksen ovat kirjoittaneet Lars Calmfors ja Katarina Richardson. Calmfors on Ruotsin johtavia taloustieteilijöitä ja on toiminut kansallisen talouspoliittisen arviointineuvoston (Finanspolitiska rådet) puheenjohtajana. Richardson puolestaan on naisten uramahdollisuuksien asiantuntija.

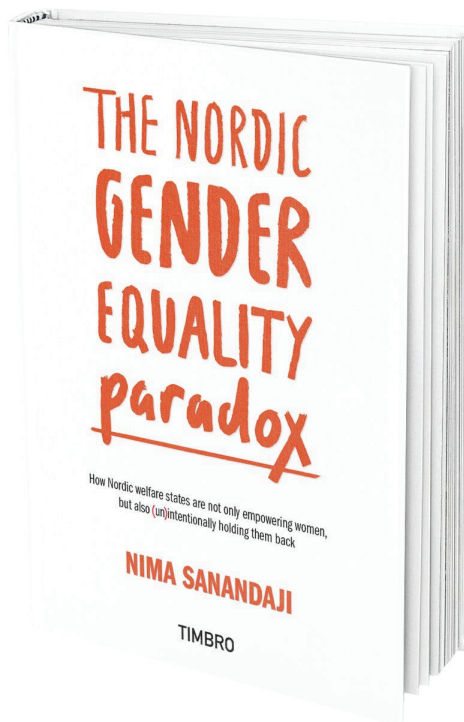
Kirjoittajat toteavat, että julkisella sektorilla tapahtunut palkanmuodostuksen hajauttaminen on johtanut tasa-arvon lisääntymiseen. Erityisesti naisten palkat ovat muutoksen seurauksena nousseet ja muuttuneet yksilöllisemmiksi. Tutkijat tekevät seuraavan johtopäätöksen:

”Uskomme, että terveydenhuollon alalla tapahtuneet muutokset valtarakenteissa [yksityisen sektorin lisääntyneen kilpailun myötä] ovat lainsäädäntöä tehokkaampi keino tasoittaa samankaltaisissa töissä olevien naisten ja miesten välisiä palkkaeroja.”¹³

Vuonna 2012 noin 150 naisjohtajaa kehotti Ruotsin hallitusta laajentamaan henkilökohtaisten palvelujen ostoon kohdistuvia verovähennyksiä ja kehittämään joustavan työajan mahdollisuuksia. Kuinka tähän reagoitiin ja mitä siitä seurasi?

Seurauksena on ollut se, että kyseinen järjestelmä (*RUT-avdraget*) on hyväksytty laajasti koko poliittisella kentällä. Aluksi vasemmisto arvosteli järjestelmää rajusti siitä, että se loisi ”piikayhteiskunnan”.

Järjestelmä vaikuttaa naisten työuriin kahdella eri tavalla. Ensinnäkin se mahdollistaa sen, että urallaan eteenpäin pyrkivät naiset voivat ostaa palveluita, jotka helpottavat kotitaloustöitä. He voivat siis käyttää enemmän aikaa palkkatyöhön ja nousta uratikkailla korkeammalle.



Toisaalta kotitaloustyöt ovat tärkeä työllistymiskeino heikosti koulutetuille naisille. Erityisesti tämä mahdollistaa työn saamisen matalasti koulutetuille maahanmuuttajanaيسille. Uskon, että jälkimmäinen syy sai lopulta myös Ruotsin sosialistit vakuuttuneeksi siitä, että kotitaloustyön teettämistä kannattaa tukea.

Sukupuolikiintiöitä esitetään usein ratkaisuksi lasikatto-ongelmaan. Mitä todisteet niistä kertovat? Vaikuttavatko saavutukset ylimmällä huipulla suotuisasti myös alempiin tasoi-

hin? Ovatko kiintiöt yksinkertaisesti turhia tai jopa haitallisia?

Ruotsin sosiaalidemokraattinen hallitus oli lähellä ottaa kiintiöt käyttöön, ja osallistuin keskusteluun vastustamalla ajatusta tutkimustiedon pohjalta. Ruotsin sosialistien kiintiöajatus perustui yksinkertaistettuun vasemmistofeministiseen päätelyyn, joka ei kestänyt kriittistä tarkastelua.

Tärkein argumentini on tämä: kiintiöistä ei seuraa merkittäviä muutoksia. Hyvistä tavoitteista huolimatta

ne eivät kykene parantamaan pohjoismaisten naisten ammatillisia saavutuksia mitä tulee johtajuuteen, palkkaan tai uratavoitteisiin.

Norjalaiset sukupuolikiintiöt ovat innoittaneet kokeilemaan samankaltaisia käytäntöjä ympäri maailmaa. Harva niitä ihasteleva tuntuu kuitenkaan olevan tietoinen norjalaisista tutkimuksista, joiden mukaan kiintiöillä on ollut vain vähän tai ei lainkaan myönteisiä vaikutuksia naisten työuriin.

Vuosisatojen ajan Pohjoismaiden naiset ovat edistyneet yhteiskunnissa ilman valtion määräämiä käytäntöjä. Perinne rikkoutui, kun Norja sääti sukupuolikiintiöitä koskevan lain vuoden 2003 lopulla. Laki edellytti sitä, että 40 prosenttia julkisesti omistettujen yhtiöiden ja pörssiyritysten hallitusten jäsenistä on naisia. Säädeksestä tuli sitova

Vasemmistofeministien viesti perustuu virheelliseen käsitykseen syrjinnästä.

vuoden 2006 alussa ja lainkuuliaisessa Norjassa lain kirjainta noudatettiin tarkasti.

Useimmat yritykset turvautuivat positiiviseen syrjintään muuttaakseen hallitustensa sukupuolijakaamaa. Osa valitsi toisen, hankalan, mutta lailisen strategian: noin 100 yritystä niistä noin 500 yrityksestä, joita laki koski, muutti omistusrakennettaan vapautuakseen lain asettamista velvoitteista.¹⁴

University of Southern Californian kauppatieteiden apulaisprofessori Kenneth Ahern ja University of Michiganin rahoituksen professori Amy Dittmar tarkastelivat tutkimuksessaan norjalaista näyttöä aiheesta käymällä läpi yritysten osakkeiden hintoja sekä Tobinin Q -arvoa, joka mittaa yritysten markkina-arvoa. He havaitsivat, että yrityksen arvo laski yli 12 prosentilla suhteessa 10 prosentin nousuun hallituksen naisjäsenten osuudessa.

Sukupuolikiintiö johti kokemattomampiin hallituksen jäseniin, yrityksen suurempaan velkaantumistaseseen, suurempiin yrityskauppamääriin sekä heikkenevään operatiiviseen suorituskykyyn.

Kun kiintiöt otettiin käyttöön, uudet naisjohtajat olivat keskimäärin kahdeksan vuotta nuorempia kuin heidän miespuoliset vastineensa. Tämä viittaa siihen, että heillä oli vähemmän ammatillista kokemusta.¹⁵

Ahern ja Dittmar huomauttavat, että kun hallitusten jäsenten ominaisuudet (kuten ikä ja toimitusjohtajakokemus) otetaan huomioon, hallituksen naisjäsenten osuudella ei ole enää havaittavaa yhteyttä yrityksen markkina-arvoon.¹⁶ Näin ollen yritysten suorituskyvyn heikkenemisen syynä ei ollut sukupuoli vaan kokemuksen vähäisyys.

Meritokraattisen lähestymistavan mukaan naiset etenevät vähitellen hallitukseen ja murtavat kovalla työllä lasikaton. Valtiolähtöisen lähestymistavan mukaan yksilöt saavuttavat asemansa kiintiöiden avulla. Tässä näemme lähestymistapojen eron.

Kiintiöiden tarkoitus oli kiihdyttää laajempaa muutosta yhteiskunnassa. Lainsäätäjät toivoivat rikkovansa lasikaton, jotta naiset yleensäkin saisivat ammatillista nostetta uralleen. Sen sijaan hyödyt rajoittuivat muutamaankin yksilöön, jotka loivat jo valmiiksi huippu-uraa. Queen Maryn yliopiston lehtori Cathrine Seierstad ja Bank of Americanin vanhempi tutkija Tore Opsahl kirjoittavat, että lain myötä on muodostunut ”pieni naisjohtajien eliitti, jotka sijoittuvat huipulle useilla vaikutusvallan mittareilla.”¹⁷

Toisessa artikkelissa Chicagon yliopiston taloustieteen professori Marianne Bertrand ja hänen kollegansa toteavat, ettei käytännöllä ole ollut suotuisaa vaikutusta naistyöntekijöihin yleisesti. Kiintiöillä ei ole ollut havaittavaa vaikutusta niihin erittäin päteviin naisiin, joita ei nimitetty hallitukseen; sillä ei ollut merkittävää vaikutusta sukupuolten väliseen palkkaeroon eikä lainkaan vaikutusta naisten urasuunnitelmiin.¹⁸

Norjalaistutkijat Sigtona Halrynjo, Mari Teigen ja Marjan Nadim analysoivat kiintiöiden vaikutusta naisten työhön ja totesivat, ettei niillä näytetty olevan lainkaan vaikutusta johtajien sukupuolijakaumaan. Tutkijat Kjersti Misje Østbakken, Harald Dale-Olsen ja Pål Schøne selvittivät, ovatko naisten ansiot nousseet kiintiöiden myötä. He perustivat näkemyksensä teoriaan, jonka mukaan kiintiöt purkavat patriarkaalista palkanmuodostusmallia. Tutkijat eivät löytäneet havaittavaa vaikutusta kiintiöiden ja ansiotason nousun välillä.¹⁹

Lyhyesti sanottuna kiintiöt eivät ole toimineet.

Millaisen vastaanoton tutkimukseenne on saanut?

Erittäin rohkaisevan. Verkkosivustolla nordicparadox.se seuraamme julkisuutta, jota *The Nordic Gender Equality Paradox* ja *The Nordic Glass Ceiling* ovat saaneet. Tähän mennessä luettelossa on 96 mainintaa kansainvälisessä lehdistössä.

Osa maininnoista on ollut pohjoismaisissa medioissa, joissa teosten havaintoihin on viitattu argumenteissa markkinalähtöisen feminismin puolesta valtiovetoisia kiintiöitä vastaan.

Julkaisuihin on viitattu myös Kanadassa ja Yhdysvalloissa käydyssä poliittisessa keskustelussa, missä vasemmistofeministinen näkökanta aiheeseen on pyritty kumoamaan.

Olen iloinen siitä, että julkaisuihin ovat tarttuneet myös arvovaltaiset kansainväliset järjestöt, kuten Manhattan Institute, Adam Smith Institute, Townhall, Independent Women’s Forum, American Enterprise Institute ja Atlas Network.

Jos oletetaan, että pohjoismaisiin veroprosentteihin ei ole tulossa mitään äkillisiä muutoksia, mitä muita neuvoja antaisitte naisille, jotka haluavat edetä urallaan? Jos tyttärenne pyrkisi eteenpäin liike-elämässä, kuinka opastaisitte häntä?

Minulla onkin ihana tytär nimeltään Noor. Hän syntyi kevään ensimmäisenä päivänä tänä vuonna. Kun hän kasvaa aikuiseksi, opetan häntä ymmär-

tämään, että hän voi saavuttaa paljon luottamalla omiin kykyihinsä ja tavoitteisiinsa.

Lähtökohtaisesti tulisi ymmärtää, *miksi* naisten ja miesten urapolut poikkeavat toisistaan. Pitäisi oivaltaa, että myytit kuten se, että naiset ansaitsivat 70 prosenttia siitä, mitä miehet saavat samasta työstä, ovat virheellisiä väittämiä. Yhteiskunta ei ainakaan rohkaise naisia antamalla heille väärää tietoa.

Opastaisin Nooria ymmärtämään, että elämme modernissa taloudessa, joka pyörii yhä enemmän naisten työn varassa. Valitettavasti koulujen ja median ylläpitämä vasemmistofeministinen viesti perustuu pääosin virheelliseen käsitykseen siitä, että naisia syrjittäisiin ainoastaan heidän sukupuolensa vuoksi. Tämä käsitys ei perustu tosiasioihin tai järkeen. Naiset eivät keskimäärin nouse uratikkailla yhtä korkealle kuin miehet ja tämä johdetaan ensi sijassa kahdesta yksinkertaisesta syystä: ajankäytöstä ja ammatinvalinnasta. Naiset tekevät töitä, joissa etenemisen mahdollisuudet ovat huonommat, ja tekevät miehiä enemmän työtä kotona.

Minulla on iranilais-kurdilaiset juuret. Pohjoismaissa on vallalla myytti, jonka mukaan maahanmuuttajataustaiset nuoret eivät koskaan menesty yhtä hyvin kuin syntyperäiset pohjoismaiset nuoret. Aion opettaa tyttärelleni, että tämäkin käsitys on pääosin tarua.

Vapaat markkinat perustuvat voiton tavoitteluun. Nykyaikaisten yritysten tärkein voimavara on yleensä sosiaalinen pääoma eli asiantuntevat, ahkerat työntekijät. Jos yksittäiset yritykset syrjivät ihmisiä sukupuolen tai kulttuuritaustan perusteella, ne eivät pärjää kilpailussa. Tämä kannattaa pitää mielessä, mikäli haluaa menestyä yksilönä ja samalla ymmärtää maailmaa.

VIITTEET

- 1 Keskuskauppakamari (2018)
- 2 Apunen et al. (2013).
- 3 Ibid. Puolassa ja Bulgariassa naisjohtajien osuus on noin 40 prosenttia. Kaiken kaikkiaan naisjohtajien osuus on suurin nimennomaan Itä- ja Keski-Euroopassa, mikä on mielenkiintoista ottaen huomioon, että sukupuolinäkökohtien tiedostaminen työmarkkinoilla on lähinnä pohjoismainen ja länsieurooppalainen ilmiö. Tulos osoittaa, että kovilla taloudellisilla faktoilla on enemmän merkitystä naisjohtajien määrään kuin sukupuoliasenteita koskevalla yhteiskunnallisella keskustelulla. Itä- ja Keski-Euroopassa esimerkiksi naisten ja miesten tekemien työtuntien ero on pienempi kuin Pohjoismaissa ja Länsi-Euroopassa.
- 4 The Economist (2014).
- 5 Koska perhevapaiden korvaustasot vaihtelevat suuresti maittain, esitetään tässä vertailun vuoksi kaikki korvattavat vapaat, joihin äiti on oikeutettu (ml. kotihoidontuki) viikoissa, jos korvaus olisi 100 prosenttia palkasta.
- 6 OECD (2019c).
- 7 Pohjoismainen innovaatiokeskus (2007).
- 8 Tsounta (2006).
- 9 Rendall (2014).
- 10 OECD (2016).
- 11 Eurostat (2018b).
- 12 Kreicbergs ja Oreland (2009).
- 13 Calmfors ja Richardson (2004). Oma käännös englanniksi, suomennettu englannista.
- 14 Ahern ja Dittmar (2012).
- 15 Credit Suisse Research Institute (2014).
- 16 Ahern ja Dittmar (2012).
- 17 Seierstad ja Opsahl (2011).
- 18 Bertrand et al. (2017).
- 19 Halrynjo, Teigen ja Nadim (2015). Oma käännös norjasta, suomennettu englannista.

KIRJALLISUUS

- Ahern, K. ja Dittmar, A. (2012). The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation, *Quarterly Journal of Economics* 127(1): 137–197.
- Apunen, M., Haavisto, I., Kovalainen, A. ja Pajarinen, M. (2013). Huippua kohti – Näin naiset toimivat yritysten johtoryhmissä, Elinkeinoelämän valtuuskunta, EVA Analyysi No 33.
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S. ja Lleras-Muney, A. (2017). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 20256.
- Calmfors, L. ja Richardson, K. (2004). Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (Ruotsin työmarkkina- ja koulutuspoliittisen arvioinnin instituutti), Rapport 2004:9.
- Credit Suisse Research Institute (2014). The CS Gender 3000: Women in Senior Management.
- The Economist (2014). A Nordic mystery, <https://www.economist.com/business/2014/11/15/a-nordic-mystery>
- The Economist (2016). The glass-ceiling index, <http://infographics.economist.com/2017/glass-ceiling>
- Eurostat (2018a). Positions held by women in senior management positions (lähde: EIGE). Tiedot kerätty 12.6.2018, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_60&plugin=1
- Eurostat (2018b). Students enrolled in tertiary education by education level, programme orientation, sex, type of institution and intensity of participation, Viimeisin päivitys: 15.8.2018, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uae_enrt01&lang=en
- Halrynjo, S., Teigen, M. ja Nadim, M. (2015). Kvinner og menn i toppledelsen: Ringvirkninger av lovkrav om kjønnsbalanse i bedriftsstyrer? teoksessa *Virkninger av kjønnskotering i norsk næringsliv*, Gyldendal Akademisk, ss. 18–22.
- ILO (2019). Share of women in middle and senior management. Tiedot kerätty 8.1.2019, <https://www.ilo.org/ilostat>
- Keskuskauppakamari (2018). Naiset pörssiyritysten hallituksissa.
- Kreicbergs, J. ja Orelund, C. (2009). Nyföretagande inom den offentliga sektorn – ett lyft för kvinnor, *Svenskt Näringsliv* (Ruotsin elinkeinoelämän keskusliitto).
- Melby, K., Ravn, A.-B. ja Carlsson Wetterberg, C. (2009). *Gender Equality and Welfare Politics in Scandinavia*, Bristol University Press.
- Nordic Innovation Centre (2007). *Women Entrepreneurship – A Nordic Perspective*.
- OECD (2016a). OECD Family database, PF2.1: Key characteristics of parental leave systems. Tiedot kerätty 8.1.2019, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- OECD (2016b). Society at Glance, OECD Social Indicators. <https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2016>
- OECD (2018). Education spending (indicator). DOI: 10.1787/ca274bac-en. Vierailtu 22. lokakuuta 2018.
- OECD (2019a). Educational attainment and labour-force status: Educational attainment of 25-64 year-olds, by programme orientation. Tiedot kerätty 8.1.2019, <https://stats.oecd.org/>
- OECD (2019b). LFS by sex and age - indicators : Labour force participation rate. Tiedot kerätty 8.1.2019, <https://stats.oecd.org/>
- OECD (2019c). Tax wedge. Tiedot kerätty 9.1.2019, <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>
- Rendall, M. (2014). The Service Sector and Female Market Work, University of Zurich Working Paper Series No. 312.
- Sanandaji, N. (2018). The Nordic Glass Ceiling, Cato Institute, Policy Analysis No. 835.
- Seierstad, C. ja Opsahl, T. (2011). For the Few Not the Many? The Effects of Affirmative Action on Presence, Prominence, and Social Capital of Women Directors in Norway, *Scandinavian Journal of Management* 27(1): 44–54.
- Tsounta, E. (2006). Why Are Women Working So Much More in Canada? An International Perspective, *International Monetary Fund Working Paper No. 06/92*.
- Weisul, K. (2014). Women on Boards: Are Quotas Really the Answer? *Fortune*, 5.12.2014, <http://fortune.com/2014/12/05/women-on-boards-quotas/>

Filosofian tohtori **NIMA SANANDAJI** (s. 1981) on kurdi-taustainen ruotsalainen tutkija, joka on kirjoittanut muun muassa kirjat *The Nordic Gender Equality Paradox* ja *Scandinavian Unexceptionalism*. Hän toimii European Centre for Entrepreneurship and Policy Reform -think tankin puheenjohtajana.



ELINKEINOELÄMÄN VALTUUSKUNTA

Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA on elinkeinoelämän ajatuspaja, jonka tavoitteena on edistää yhteiskunnan pitkän aikavälin menestystä. EVA toimii elinkeinoelämän ja yhteiskunnan vaikuttajien kohtaamispaikkana.

EVA tuottaa tietoa ja uusia näkökulmia julkiseen keskusteluun.

EVA Analyysit ottavat kantaa ajankohtaisiin kysymyksiin ja tarjoavat ratkaisuja yhteiskunnallisiin ongelmiin.

Analyytit löytyvät EVAn kotisivuilta www.eva.fi.

ISSN 2342-0774 (Painettu) • ISSN 2342-0782 (PDF)