



Suomalaisten kokemukset sukupuolten tasa-arvosta työelämässä

Mari Anttila

Miesten ja naisten eriarvoisuus työelämässä nousee säännöllisesti median otsikoihin. Kevään 2022 lakko-aallon jälkeen keskustelua on herättänyt erityisesti miesten ja naisten palkkaeriarvoisuus. Tuolloin monilla naisvaltaisilla aloilla niin terveydenhuollossa, kouluissa kuin päiväko-deissakin oli työtaisteluja, joiden keskeisenä pontimena oli palkkauksen parantaminen vastaa-maan paremmin miesvaltaisten alojen palkkoja.

Naisten keskimääräiset palkkatulot ovat Suomessa selkeästi miehiä pienemmät (Tilastokes-kus 2024). Osin ero selittyy työn segregaatiolla eli sillä, että työmarkkinat ovat jakautuneet nais- ja miesvaltaisiin aloihin. Naisvaltaiset alat, kuten sosiaali- ja hoiva-ala, ovat usein mies-valtaisia aloja heikommin palkattuja. Eroa ei voida perustella ainoastaan koulutusvalinnoilla, sillä on havaittu, että samanikäisten ja samalla koulutustaustalla työskentelevien naisten ja miesten ero samoilla toimialoilla ja tehtävissä on pääsääntöisesti miesten eduksi (Tilastokes-kus 2023). Miehet nauttivat parempia palkkoja siitäkin huolimatta, että Suomen tasa-arvolain-säädännössä kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa (Tasa-arvolaki 609/1986). Käytännössä laki edellyttää, että työnhakijaa ei voida sukupuoleen liittyvän syyn, kuten raskauden, vuoksi asettaa epäedullisempaan asemaan työhön valittaessa, palkkauk-sessa tai ylennyksissä.

Vaikka tilastojen valossa tasa-arvo naisten ja miesten välillä ei näytä toteutuvan kovinkaan hyvin, voivat miesten ja naisten omat kokemukset työelämän tasa-arvoisuudesta erota tilas-tojen luomasta kuvasta. Jotta ilmiötä voitaisiin ymmärtää laajemmin, on sitä tärkeää tarkas-tella myös subjektiivisesta näkökulmasta objektiivisen näkökulman lisäksi. Tässä katsauk-sessa perehdyntäen siihen, miten oikeudenmukaiseksi tai epäoikeudenmukaiseksi suomalai-set itse kokevat miesten ja naisten kohtelun työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa ja ylen-nyksissä. Lisäksi tarkastelen, miten suomalaisten kokemukset työmarkkinoilla suhteutuvat muiden eurooppalaisten kokemuksiin.

AINEISTO

Suomalaisten ja muiden eurooppalaisten kokemuksia sukupuolten välisestä tasa-arvoisuudesta on mahdollista tarkastella European Social Survey (ESS) kierroksen 11 (2023) aineistolla. Tutkimuksessa keskityttiin vain miesten ja naisten välisiin eroihin, eikä tarkastelua ollut siten mahdollista laajentaa muunsukupuolisten kokemuksiin työelämän oikeudenmukaisuudesta. Mukaan maiden väliseen vertailuun otettiin 24 Euroopan maata, joiden aineisto on saatavilla.

Tässä tutkimuksessa keskitytään erityisesti työelämään liittyvään tasa-arvoisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen, jota tarkasteltiin kolmen kysymyksen avulla. Ensinnäkin aineistossa kysyttiin yleisesti vastaajien näkemyksiä siihen, kohdellaanko miehiä ja naisia oikeudenmukaisesti tai epäoikeudenmukaisesti työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksen saamisessa. Vastausvaihtoehdot olivat; (1) Naisia kohdellaan epäoikeudenmukaisemmin kuin miehiä, (2) miehiä kohdellaan epäoikeudenmukaisemmin kuin naisia ja (3) naisia ja miehiä kohdellaan yhtä oikeudenmukaisesti. Toiseksi vastaajilta kysyttiin, kuinka usein naiset heidän mielestään saavat Suomessa samasta työstä pienempää palkkaa kuin miehet. Vastausvaihtoedot luokiteltiin kolmeen luokkaan; (1) harvoin tai ei koskaan, (2) joskus ja (3) usein tai aina. Kolmanneksi vastaajilta kysyttiin heidän omakohtaisia kokemuksiaan oikeudenmukaisuudesta tiedustelemalla, onko heitä kohdeltu mielestään epäoikeudenmukaisesti työpaikkaan valittaessa, palkan suhteen tai ylennyksissä, koska he ovat miehiä/naisia. Vastausvaihtoehdot luokiteltiin kolmeen luokkaan; (1) kerran tai useammin (2) ei ja (3) ei ole koskaan ollut työpaikkaa.

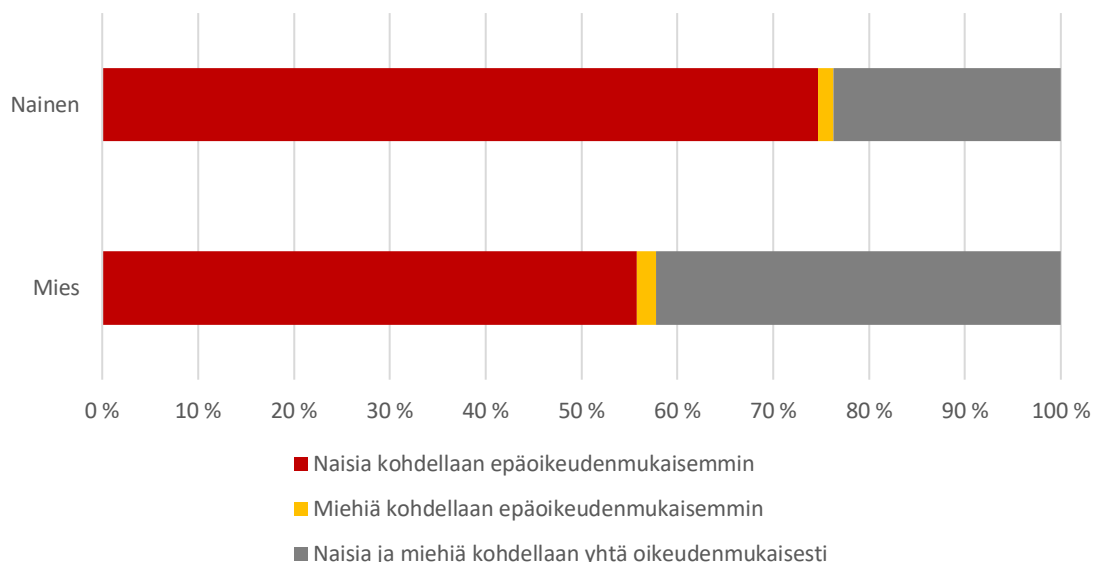
Suomalaisten näkemyksiä tarkasteltiin ristiintaulukoimalla miesten ja naisten näkemykset. Lisäksi suomalaisten näkemyksiä tarkasteltiin tarkemmin tutkimalla erilaisten sosiodemografisten ja työhön liittyvien taustamuuttujien yhteyttä mielipiteeseen palkkojen eriarvoisuudesta lineaarisella regressioanalyysillä. Taustamuuttujien yhteyttä suomalaisten omakohtaisiin kokemuksiin eriarvoisuudesta tarkasteltiin logistisen regressioanalyysin avulla. Lisäksi suomalaiset suhteutettiin muihin eurooppalaisiin ristiintaulukoimalla tutkimuksessa mukana olleet maat ja kokemukset työelämän tasa-arvoisuudesta.

SUOMALAISTEN KOKEMUKSET SUKUPUOLTEN TASA-ARVOISUUDESTA TYÖPAIKKAAN VALITTAESSA, PALKKAUKSESSA JA YLENNYKSISSÄ

Suomessa työmarkkinat ovat selkeästi eriytyneet mies- ja naisennemmistöisiin työpaikkoihin. Naiset työskentelevät miehiä useammin kunnallisella sektorilla ja miehet puolestaan yksityisellä sektorilla (Kauhanen ja Riukula 2019). Miehiä on myös naisia enemmän esihenkilötehtävissä ja he kokevat työssä etenemismahdollisuudet naisia useammin hyväksi (Tilastokeskus 2018, työolotutkimus).

Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin perusteella naiset kokevat haasteita sukupuolensa vuoksi miesennemmistöisillä työpaikoilla yksityisellä sektorilla palkkauksessa, ylennyksissä ja ammatitaidon arvostuksessa. Toisaalta miehillä ei ollut vastaavaa kokemusta naisennemmistöisillä työpaikoilla. (Kauhanen ja Riukula 2019.) Kun tarkastellaan miesten ja naisten yleistä näkemystä tasa-arvon toteutumisesta omasta tilanteestaan riippumatta, havaitaan, että valtaosa

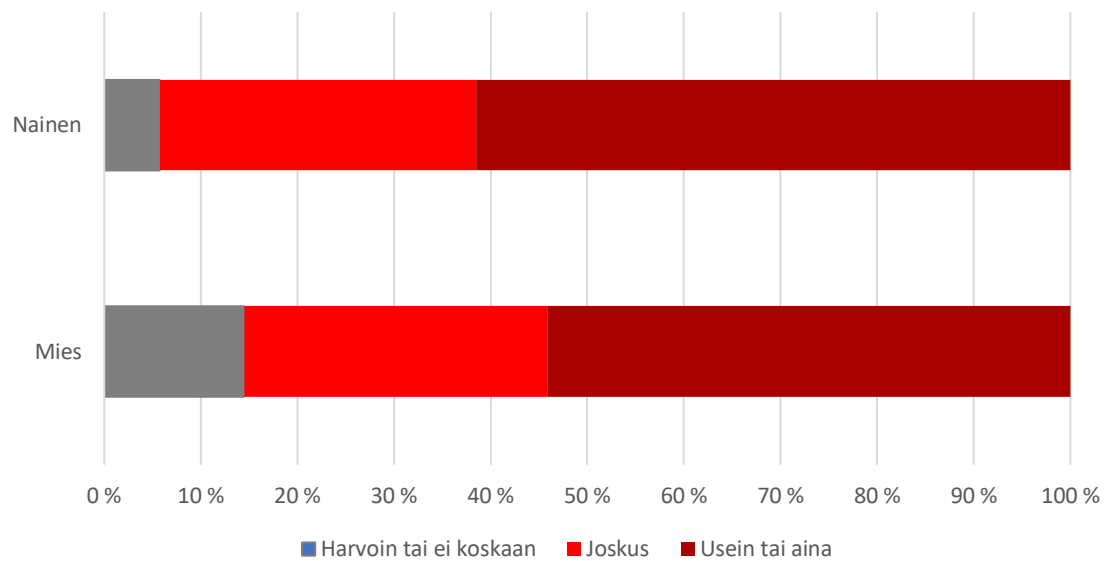
niin naisista kuin miehistäkin kokee, että naisia kohdellaan työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksen saamisessa miehiä epäoikeudenmukaisemmin (Kuvio 1). Naisista on kuitenkin miehiä suurempi osuus sitä mieltä, että naisten kohtelu on miehiä epäoikeudenmukaisempaa. Tämä saattaa aiheutua siitä, että miesten on vaikeampaa tunnistaa naisten kohtaamia haasteita työelämässä.



Kuvio 1. Suomalaisten näkemykset naisten ja miesten oikeudenmukaisesta/epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksen saamisessa, %. N=1483.

Usein puhuttaessa sukupuolten oikeudenmukaisuudesta työelämässä keskitytään eriarvoisuuteen palkkojen suhteen. Uusin hallituksen samapalkkaisuusohjelma (2024 – 2027) pyrkii nimensä mukaisesti kaventamaan miesten ja naisten palkkaeroja. Siinä todetaan, että sukupuolten välistä palkkaeroa on saatu kavennettua hitaasti vuodesta 2006 lähtien, jolloin ensimmäinen samapalkkaisuusohjelma julkaistiin. Ohjelmalla ei tavoitella miesten ja naisten palkkojen totaalista tasausta, mutta ero pyritään kaventamaan 14,5 prosenttiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Palkkaero aiheutuu osin sukupuolten segregaatiosta työelämässä, mutta valtaosa kokee, ettei tasa-arvolainsäädännön kieltä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä toteudu nykyisessä työelämässä. Useimmat suomalaisista miehistä ja naisista ovat nimittäin sitä mieltä, että naiset saavat ainakin joskus samasta työstä miehiä pienempää palkkaa (Kuvio 2). Vain kuusi prosenttia naisista ja 14 prosenttia miehistä kokee, että näin tapahtuu vain harvoin tai ei koskaan. On huomionarvoista, että kokemus miesten ja naisten palkkojen eriarvoisuudesta on melko yksimielinen niin miesten kuin naistenkin keskuudessa.



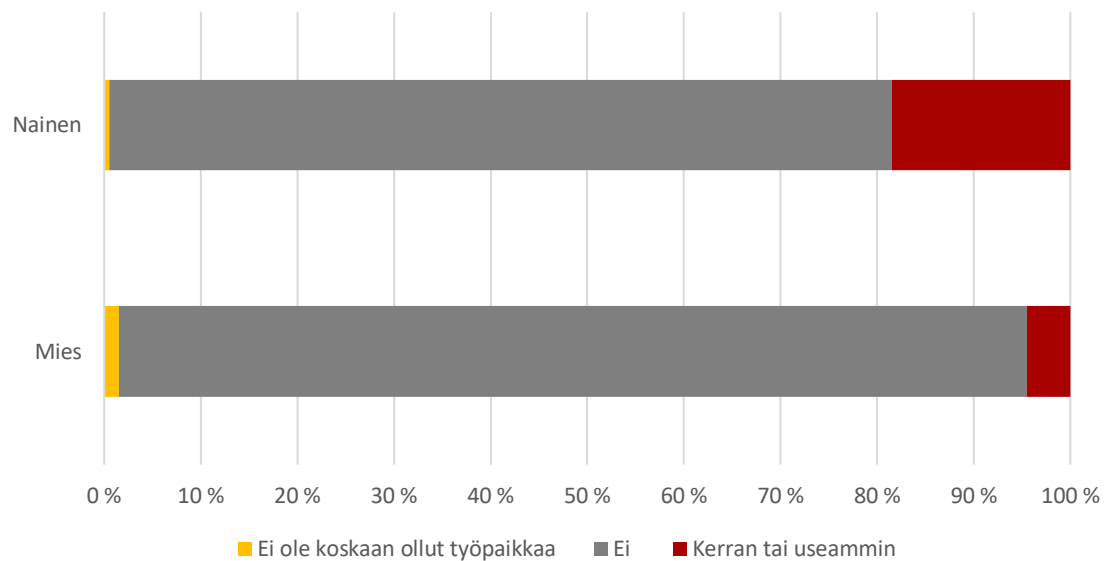
Kuvio 2. Suomalaisen näkemys siitä, miten usein naiset saavat samasta työstä pienempää palkkaa kuin miehet, %. N=1483.

Tarkasteltaessa tarkemmin erilaisten taustamuuttujien yhteyttä näkemykseen siitä, miten usein naiset saavat suhteessa miehiin samasta työstä pienempää palkkaa havaitaan, että sukupuolen lisäksi eroja suomalaisten näkemysten välille aiheuttaa erityisesti vastaajien ikä (Taulukko 1). Vanhemmat vastaajat kokevat muita useammin, että naiset saavat samasta työstä miehiä pienempää palkkaa. Myös ne, joilla ei ole voimassaolevaa työsopimusta kokevat palkkauksen useammin eriarvoiseksi kuin ne, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Hieman yllättäen työnantajasektori ei vaikuta olevan yhteydessä kokemukseen palkkojen eriarvoisuudesta, vaikka miesten ja naisten kokonaisansioiden keskiarvo eroaa esimerkiksi yksityisellä sektorilla merkittävästi (ks. Tilastokeskus 2023).

Taululukko 1. Lineaarinen regressioanalyysi sosiodemografisten ja työelämään liittyvien tekijöiden vaikutuksesta suomalaisten näkemykseen siitä, miten usein naiset saavat samasta työstä pienempää palkkaa kuin miehet. Tilastollinen merkitsevyys & (keskivirheet).

Malli 1	
Sukupuoli	
Mies	ref.
Nainen	0.209*** (0.04)
Ikä	
	0.016*** (0.001)
Koulutus	
Korkeintaan perusasteen koulutus	ref.
Toisen asteen tutkinto	-0.014 (0.06)
Korkeakoulututkinto	0.109 (0.06)
Työsopimus	
Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	ref.
Määräaikainen työsopimus	-0.051 (0.05)
Ei voimassa olevaa työsopimusta	0.281* (0.14)
Onko lapsia	
Ei lapsia	ref.
On lapsia	0.088 (0.05)
Työnantajasektori	
Keskus- tai paikallishallinto	-0.13 (0.09)
Muu julkinen sektori (esim. koulutus- tai terveyspalvelut)	-0.07 (0.48)
Julkisen sektorin omistama yritys	-0.13 (0.07)
Yksityinen yritys	ref.
Yksityisyrittäjä	-0.03 (0.14)
Muu	-0.02 (0.09)
R²	0.169
N	1285

Suomalaisten yleisen mielipiteen lisäksi tässä tutkimuksessa haluttiin tarkastella myös heidän omakohtaisia kokemuksiaan oikeudenmukaisuuden toteutumisesta miesten ja naisten välillä. Vaikka suurin osa suomalaisista kokee yleisesti ottaen, että naisia kohdellaan miehiä epäoikeudenmukaisemmin, vain viidesosa naisista kertoo itse kokeneensa sukupuolensa vuoksi epäoikeudenmukaista kohtelua työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksissä (Kuvio 3). Vastaavasti miehistä epäoikeudenmukaista kohtelua on kokenut viisi prosenttia. Vaikuttaisi siis siltä, että monet tunnistavat työelämän epäoikeudenmukaisuuksia, vaikka eivät itse olisikaan joutuneet kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti. Sukupuolesta johtuva epäoikeudenmukaisen kohtelun kokemus ei kosketa vain naisia, mutta ilmiö kohdistuu selkeästi enemmän naisiin.



Kuvio 3. Suomalaisen kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksessä, %. N=1483.

Omakohdaista epäoikeudenmukaisuutta kokeneiden taustatekijöitä tarkasteltaessa havaittiin, että sukupuolen lisäksi eroja suomalaisten välillä aiheuttivat koulutustausta, työsopimuksen tyyppi sekä työnantajasektori (Taulukko 2). Toisen asteen tutkinnon suorittaneet ja korkeasti koulutetut ovat yleisemmin kokeneet omakohtaisia kokemuksia epäoikeudenmukaisuudesta kuin vain perusasteen käyneet. Koulutuksen yhteys omakohtaisiin epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiin saattaa johtua osin siitä, että korkeampaa koulutusta vaativissa tehtävissä on enemmän mahdollisuuksia työpaikalle etenemiseen. Korkeampaa koulutusta vaativissa tehtävissä saattaa siis useammin ilmetä tilanteita esimerkiksi ylennyksiä tehtäessä, joissa on mahdollinen riski eriarvoiselle kohtelulle.

Verrattuna yksityisissä yrityksissä työskenteleviin julkisella sektorilla, kuten koulutus- tai terveyspalveluissa, työskentelevät, kokivat harvemmin epäoikeudenmukaista kohtelua. Kuitenkaan eroa julkisella sektorilla keskus- tai paikallishallinnossa työskentelevien, yksityisyrittäjien ja yksityisellä sektorilla työskentelevien välillä ei havaittu.

Taulukko 2. Logistinen regressioanalyysi suomalaisten kokemusta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksessä selittävistä tekijöistä. Vetosuhde, tilastollinen merkitsevyys & keskivirhe.^a

Malli 1	
Sukupuoli	
Mies	ref.
Nainen	5.23 ^{***} (1.16)
Ikä	
	1.01 (0.006)
Koulutus	
Korkeintaan perusasteen koulutus	ref.
Toisen asteen tutkinto	2.24* (0.77)
Korkeakoulututkinto	4.57 ^{***} (1.60)
Työsopimus	
Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	ref.
Määräaikainen työsopimus	1.89 ^{**} (0.43)
Ei voimassa olevaa työsopimusta	2.04 (1.40)
Onko lapsia	
Ei lapsia	ref.
On lapsia	0.79 (0.19)
Työnantajasektori	
Keskus- tai paikallishallinto	0.89 (0.33)
Muu julkinen sektori (esim. koulutus- tai terveystoimet)	0.29 ^{***} (0.07)
Julkisen sektorin omistama yritys	0.81 (0.26)
Yksityinen yritys	ref.
Yksityisyrittäjä	0.26 (0.28)
Muu	0.90 (0.32)
R²	0.115
N	1285

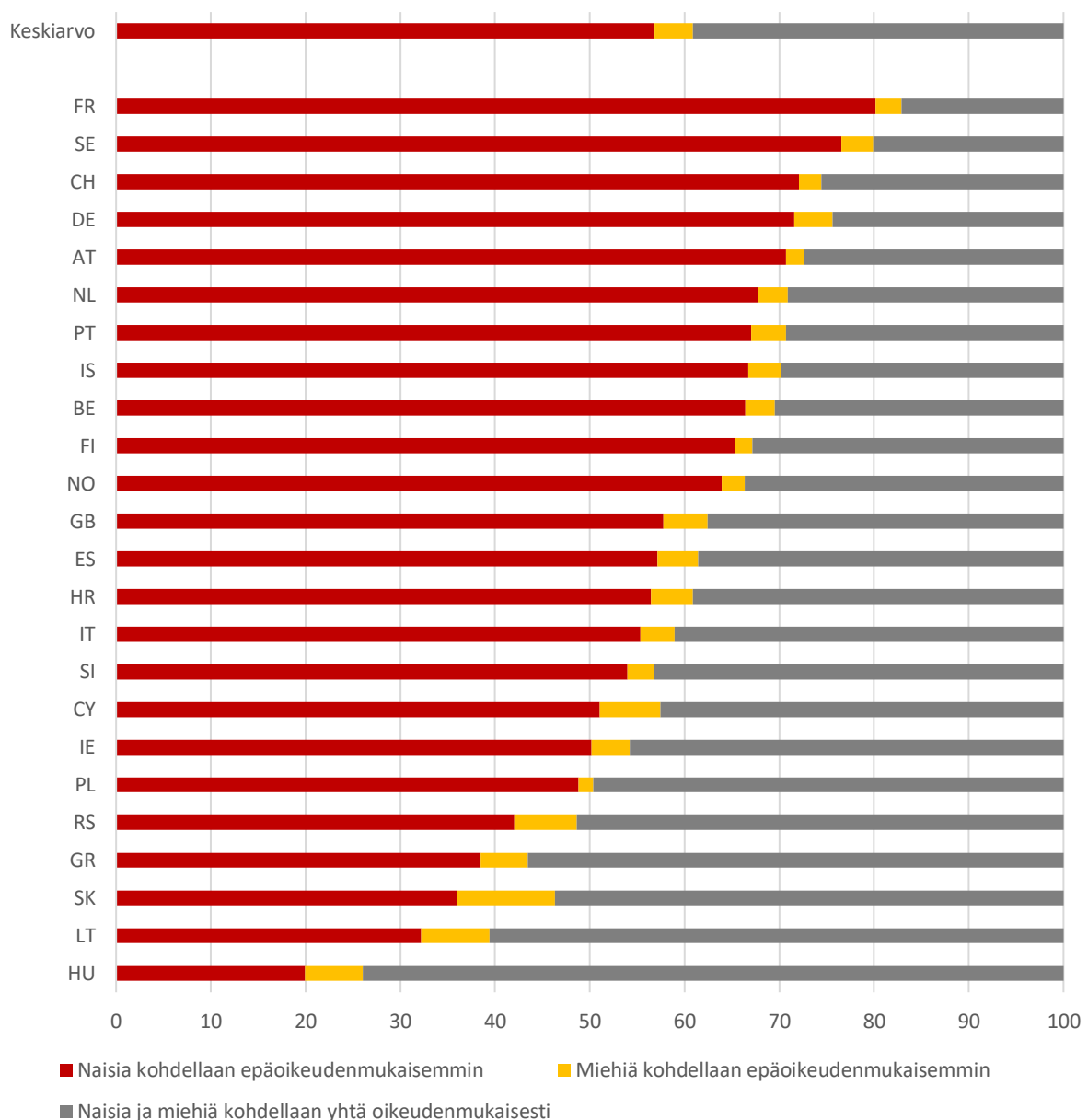
^aReferenssikategoriana epäoikeudenmukaista kohtelua kokeneet.

SUOMALAISTEN KOKEMUKSET EUROOPPALAISESSA KONTEKSTISSA

Suomen kansallisen lainsäädännön tapaan naisten ja miesten oikeus tasa-arvoiseen palkkaukseen kuuluu esimerkiksi Euroopan unionin (EU) perusperiaatteisiin. Kaikki unionin jäsenvaltiot ovat yleissopimusten nojalla sitoutuneita ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin varmistukseen naisten ja miesten oikeuden samaan palkkaan ja etuuksiin sekä samanlaiseen kohteluun samanarvoisessa työssä ja työn laatua arvioitaessa. Niin sanottuun samapalkkaisuusdirektiiviin kuuluu esimerkiksi työnantajan kieltä palkkoja koskevia salassapitosopimuksia ja velvollisuus raportoida miesten ja naisten palkkaeroista (yli 100 hengen työpaikoissa), sekä työntekijöiden oikeus pyytää tietoja keskimääräisestä palkkatasosta. Näillä toimilla pyritään kannustamaan työnantajia ehkäisemään sukupuolten välistä palkkaeroa ja kannustetaan työntekijöitä vaatimaan samapalkkaisuutta. (Direktiivi 2023/970.)

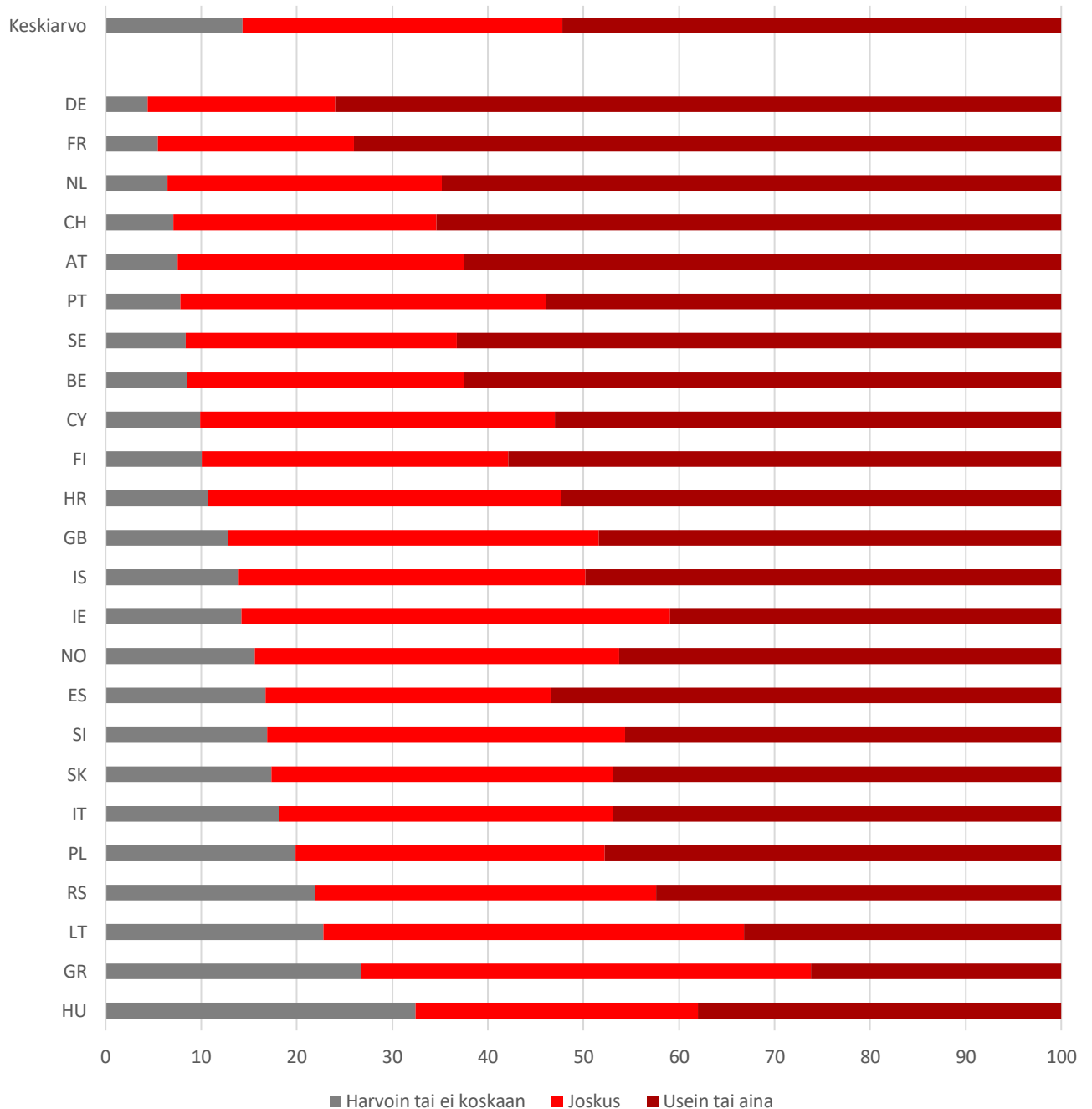
Vaikka Suomessa samapalkkaisuudesta on puhuttu jo pitkään ja samapalkkaisuusohjelmia on toteutettu vuodesta 2006 lähtien, suomalaiset kokevat eurooppalaiseen keskiarvoon nähden useammin, että naisia kohdellaan miehiä epäoikeudenmukaisemmin työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa ja ylennyksen saamisessa. Suomalaisen tapaan myös muualla Euroopassa vain harvat ovat sitä mieltä, että miehiä kohdellaan naisia epäoikeudenmukaisemmin.

Maiden vertailussa Suomi asettuu keskijoukkoon. Naisten kannalta epäoikeudenmukaisimaksi työpaikkaan valinta, palkkaus ja ylennykset koetaan Ranskassa, Ruotsissa, Sveitsissä, Saksassa ja Itävallassa, joissa kaikissa yli 70 prosenttia on sitä mieltä, että naisia kohdellaan epäoikeudenmukaisemmin. Unkarissa, Latviassa, Slovakiassa, Kreikassa ja Serbiassa valtaosa puolestaan on sitä mieltä, että miesten ja naisten kohtelu on yhtä oikeudenmukaista.



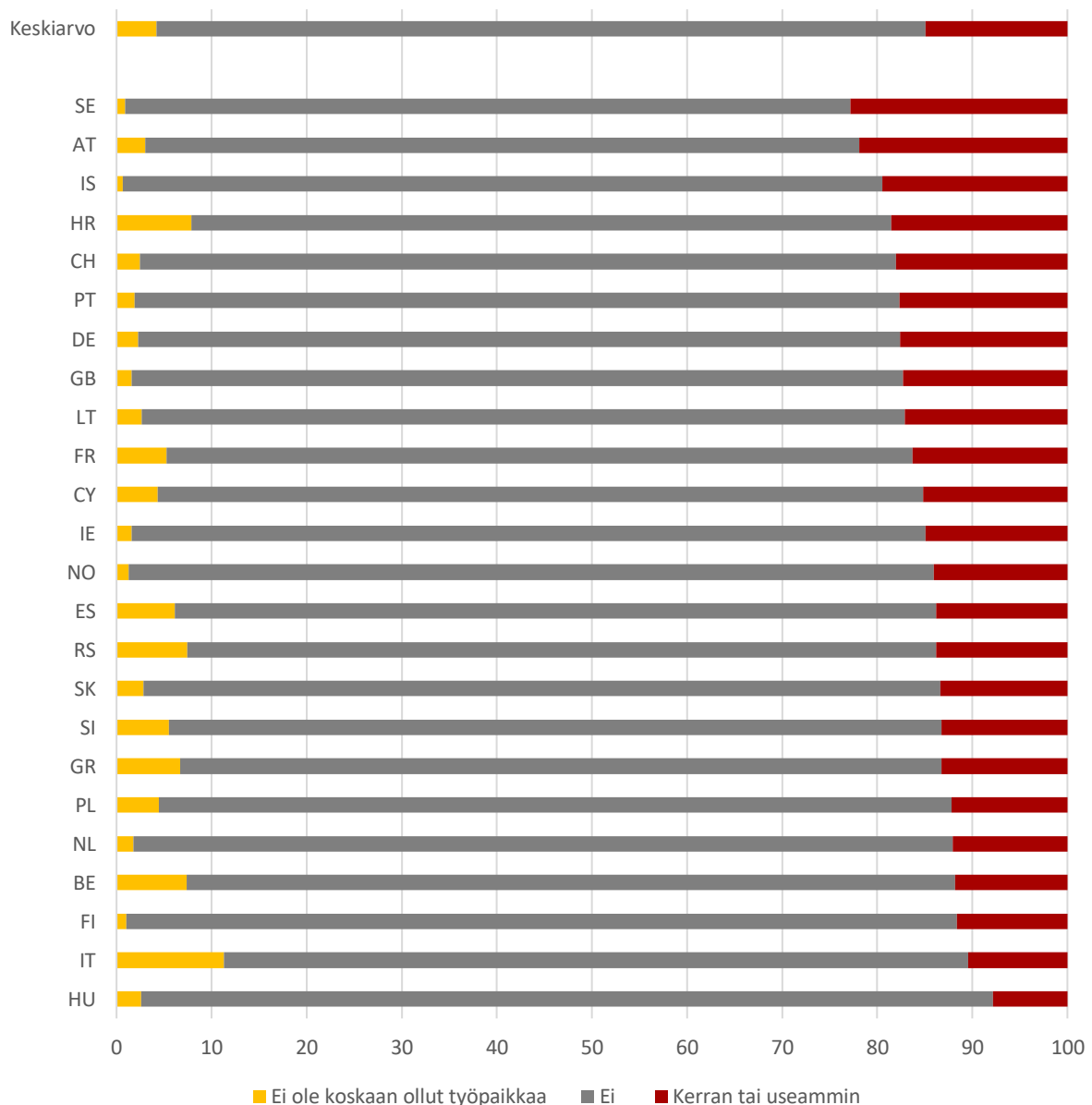
Kuvio 4. Eurooppalaisten näkemykset naisten ja miesten oikeudenmukaisesta/epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksen saamisessa, %. N=35600.

Mikäli tarkastellaan miesten ja naisten eriarvoisuutta vain palkan suhteen (Kuvio 5), sijoittuvat suomalaiset jälleen eurooppalaisen keskiarvon yläpuolelle. Yli puolet eurooppalaisista on sitä mieltä, että naiset saavat usein tai aina samasta työstä miehiä pienempää palkkaa. Sitä mieltä, että näin tapahtuu ainakin joskus, on 85 prosenttia eurooppalaisista. Maat sijoittuvat koetun palkkaeriarvoisuuden suhteen hyvin samankaltaisesti kuin laajemmin työelämän epätasa-arvon suhteen Kuviossa 4.



Kuvio 5. Eurooppalaisten näkemys siitä, miten usein naiset saavat samasta työstä pienempää palkkaa kuin miehet, %. N=35600.

Tarkasteltaessa eurooppalaisten omakohtaisia kokemuksia epäoikeudenmukaisesta kohtelusta (Kuvio 6), sijoittuvat suomalaiset maiden vertailussa keskiarvon alapuolelle. Kuten Suomessa, on yleisesti muissakin Euroopan maissa omakohtaisesti epäoikeudenmukaisuutta kokeneiden osuus selkeästi pienempi kuin niiden osuus, jotka ajattelevat työelämän kohtelevan naisia miehiä epäoikeudenmukaisemmin. Lisäksi omakohtaisesti epäoikeudenmukaisuutta kokeneiden vaihtelu Euroopan maiden välillä on selkeästi pienempää kuin vaihtelu maiden välillä sen suhteen, koetaanko naisia ylipäättään kohdeltavan miehiä epäoikeudenmukaisemmin. Huomattavaa on kuitenkin, että jopa 14 prosenttia eurooppalaisista on kokenut omakohtaisesti sukupuolensa vuoksi epäoikeudenmukaista kohtelua työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksissä, joten kyse on melko laajasta ilmiöstä.



Kuvio 6. Eurooppalaisten kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksessä, %. N=35600.

POHDINTA

Tässä katsauksessa tarkasteltiin suomalaisten näkemyksiä ja kokemuksia miesten ja naisten eriarvoisuudesta työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa ja ylennyksissä ja sitä miten suomalaiset suhteutuvat muihin Euroopan maihin nähden. Katsauksen tulokset tukevat tilastojen kuvaa sukupuolten eriarvoisuudesta. Katsauksessa havaittiin, että valtaosa suomalaisista kokee työelämän olevan eriarvoinen miehille ja naisille. Suurin osa niin miehistä kuin naisistakin on sitä mieltä, että naisia kohdellaan työelämässä epäoikeudenmukaisemmin ja he saavat samasta työstä miehiä pienempää palkkaa. Omakohtaisia kokemuksia epäoikeudenmukaisesta kohtelusta oli erityisesti naisilla, joista vajaa viidesosa kertoi kokeneensa epäoikeudenmukaista kohtelua työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa tai ylennyksissä.

Muihin eurooppalaisiin suhteutettuna suomalaiset sijoittuvat keskiarvon yläpuolelle kokemuksessa siitä, että naisia kohdellaan epäoikeudenmukaisemmin niin työpaikkaan valittaessa, palkkauksessa sekä ylennyksissä ja lisäksi siitä, että naiset saavat samasta työstä miehiä pienempää palkkaa. Omakohtaisia kokemuksia epäoikeudenmukaisesta kohtelusta suomalaisilla oli kuitenkin hieman eurooppalaista keskivertoa vähemmän, mutta erot Euroopan maiden välillä ovat melko pieniä.

Yleisesti ottaen katsaukseni osoittaa, että kokemukset sukupuolten välisestä eriarvoisuudesta työelämässä ovat yleisiä siitäkin huolimatta, että erilaisia toimia on jo tehty niin kansallisella kuin ylikansallisellakin tasolla. Aika näyttää, miten esimerkiksi uusin hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samapalkkaisuusohjelma (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024) onnistuu tavoitteissaan kaventaa naisten ja miesten horisontaalista (jakautumista eri ammatti- ja toimialoille) ja vertikaalista (sijoittumista eri asemiin) segregaatiota. Nähtäväksi myös jää auttaako uudehko tasa-arvodirektiivi tukemaan sukupuolten tasa-arvon myönteistä kehitystä työelämässä.

Työmarkkinoiden eriarvoisuuden purkaminen edellyttää olemassa olevan lainsäädännön ja säädösten lisäksi erilaisiin sukupuolelle epätyypillisiin ratkaisuihin kannustamista rakenteellisella tasolla. Samapalkkaisuusohjelmassa kerrotaan, että tavoitteena on vahvistaa ”tasa-arvoisia koulutuspolkuja ja stereotyyppisiä purkavia työelämämielikuvia edistävää opinto-ohjausta kaikilla koulutusasteilla”. Sukupuolistereotyyppisten koulutuspolkujen purkaminen saattaa vaikuttaa niin horisontaalisen kuin vertikaalisen segregaatian purkautumiseen.

Työmarkkinoiden eriarvoisuuden purkamiseksi tulisi miettiä myös laajemmin erilaisia rakenteellisia toimia, joilla on ainakin välillisesti vaikutusta työelämässä koettuihin epäoikeudenmukaisuuksiin. Suomessa vuonna 2022 voimaan astunut perhevapaauudistus on hyvä esimerkki uudistuksesta, jolla saattaa välillisesti olla vaikutusta naisten kokemaan työelämän eriarvoisuuteen. Mikäli oletuksena on, että nainen jää pian palkkauksen jälkeen vanhempainvapaalle, saattaa työnantajalla olla houkutus valita tehtävään miespuolinen työnhakija, vaikka lain mukaan esimerkiksi raskaus tai sen mahdollisuus ei saa olla syy jättää pätevää työnhakijaa palkkaamatta. Vanhempainvapaauudistus on jo nyt vaikuttanut merkittävästi miesten hoivan lisääntymiseen (Kela 2025), mikä pitkällä tähtäimellä saattaa vaikuttaa myös siihen, millaisia ennako-oletuksia työnantajalla on nuorista naisista ja heidän mahdollisista vanhempainvapaajaksoistaan.

Lähteet:

European Social Survey (2023). European Social Survey Kierros 11 Data. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC.

Direktiivi 2023/970. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2023/970. Viitattu 15.5.2025.

Kauhanen, Antti & Riukula, Krista (2019). Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Mia Teräsaho & Johanna Närvi (toim.) *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyskejä tasa-arvobarometrista 2017*. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 80–100.

Kela (2025). Isät käyttivät jo yli viidenneksen vanhempainpäivärahopäivistä vuonna 2024. Kelan tietotarjotin.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2024). Samapalkkaisuusohjelma 2024–2027
Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:21.

Tasa-arvolaki (1986). 8 § (30.12.2024) Syrjintä työelämässä. Viitattu 15.5.2025

Tilastokeskus (2023). Tilastokeskus, palkkarakenne. Viitattu 15.5.2025.

Tilastokeskus (2024). Tilastokeskus, ansiotasoindeksi. Viitattu 15.5.2025.

– SUOMEN ESS-TUTKIMUKSEN KESKEISIÄ TULOKSIA –

Työn ja muun elämän
väliset konfliktit Suomessa
ja Euroopassa

Suomalaisten
suhteutuminen
maahanmuuttoon

Declining Digital Devides
in Europe

Lisää tuloksia näet osoitteesta www.utu.fi

ISBN: 0123456789