

Hanna Hjelt & Mervi Eskelinen

”Ei tarvitsisi palkan takia pahoittaa mieltään...” – Lastentarhanopettajien matalan palkan syitä ja seurauksia

Johdanto

Varhaiskasvatus on ollut viime aikoina runsaasti esillä. Julkinen huomio on kiinnittynyt uuteen varhaiskasvatuslakiin ja varhaiskasvatuksen asemaan oppimispolun ensimmäisenä osana. Myös alan kehno palkkaus on herättänyt tärkeän keskustelun, joka liittyy sekä tasa-arvoon että mahdollisuuksiin saavuttaa varhaiskasvatukselle asetetut yhteiskunnalliset päämäärät. Varhaiskasvatus on yhteiskunnallisesti tärkeä instituutio, joka lisää inhimillistä ja sosiaalista pääomaa, hyvinvointia ja tuottavuutta yhteiskunnassa – mutta vain kun se on korkealaatuista. Tärkein yksittäinen laatutekijä on korkeakoulutuksen saaneiden opettajien riittävä määrä. (Karila 2016, 42–44; Himmelweit 2017.)

Suomen julkisen sektorin rahoitusta on leikattu 1990-luvulta lähtien, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollosta. Samaan aikaan taloudellista tukea on jaettu yrityksille, ilman että tukien positiivisista vaikutuksista olisi näyttöä. (Kantola 2010, 117–118.) Julkiseen talouteen on myös nykyisen hallituksen toimesta tehty erilaisia leikkauksia, joiden on ollut tarkoitus parantaa Suomen kilpailukykyä. Tutkimusten mukaan nämä leikkaukset ja erilaiset työehtojen heikennykset ovat vaikuttaneet erityisesti julkisen sektorin naisvaltaisilla aloilla. Taustalla on toimialojen erilaisen asema yhteiskunnallisessa talouspuheessa. Julkisen sektorin naisvaltaisten alojen palvelut kuvataan usein yhteiskunnallista velkaa lisäävinä menoerinä, kun taas perinteiset miesten työt, esimerkiksi teiden ja siltojen rakentaminen, näyttävät yleistä vaurautta lisäävinä investointeina. (Kari-Björkbacka 2015, 249, 258–263; Himmelweit 2017.)

Tuoreessa varhaiskasvatustyötä koskevassa tutkimuksessa työntekijät kokivat julkisen varhaiskasvatuspuheen ja työntekijöiden palkkatason olevan ristiriidassa keskenään. Lapsen varhaisten vuosien merkityksestä koulutuspolun osana puhutaan arvostavin sanakääntein, mutta se ei heijastu työntekijöiden palkkatasoon eikä työn resursointiin. (Hjelt & Karila 2017.) Hoivatyö, mukaan lukien varhaiskasvatus, on huonosti palkattua verrattuna muihin saman koulutustason töihin. Hoivatyössä tarvittavaa ammatillista osaamista ei arvosteta (”kaikkihan lapsia osaavat kasvattaa”) eikä tunnisteta (Himmelweit 2017). Kun lapsi siirtyy varhaiskasvatuksesta perusopetukseen, henkilöstön koulutus- ja osaamistaso muuttuukin keskeiseksi laatutekijäksi, mikä näkyy myös palkassa.

Työmarkkinoiden segregoituminen on merkittävä syy miesten ja naisten palkkaeroon, joskaan sukupuolten mukaan jakautuneet työmarkkinat eivät selitä sitä, miksi naisalat voidaan jatkuvasti arvioida palkkatasossa mies- tai tasa-aloja alemmas. Viime vuosina kiihtyneestä alasegregaatiosta (HS 3.4.2018) johtuvia palkkaeroja voidaan pienentää esimerkiksi vaikuttamalla nuorten opiskelualoihin ja ammatinvalintaan tai estämällä diskriminaatiota lainsäädännöllä. Nämä ovat osoittautuneet hitaiksi ja tehottomiksi tavoiksi korjata palkkavinoumia. Nopeampi tapa olisi kaventaa eri ammattialojen välisiä palkkaeroja. Työn vaativuuden arviointia on pidetty

mahdollisuutena tasoittaa ammattialojen välisiä palkkaeroja, mutta käytännössä se ei ole toistaiseksi tuonut mainittavia tuloksia. (Kangasniemi & Kauhanen 2011, 1, 4.) Itse asiassa Helsingin kaupunki teki lastentarhanopettajien työn vaativuuden arvioinnin vuonna 2017 (YLE 25.3.2018) ja totesi, että lastentarhanopettajien työn vaativuus on muun muassa uuden opetus suunnitelman myötä kasvanut. Tämä ei kuitenkaan johtanut palkkojen nostamiseen.

Uusi valtakunnansovittelija Vuokko Piekkala (YLE 2.7.2018) perää nykyisten sukupuolittuneiden työmarkkinoiden eli miesten ja naisten aloihin jakautuneiden rakenteiden purkamista siten, että naiset hakeutuisivat miesvaltaisille aloille ja päinvastoin. Ajatus on perin naiivi, sillä segregoituneiden työmarkkinoiden syntyisyys ei ole yksilöiden vimmainen halu hakeutua sukupuolelleen tyypillisille aloille. Kulttuuriset puhetavat ja uskomukset uusintavat jatkuvasti vanhoja rakenteita ja vaikuttavat yksilöiden tekemiin valintoihin. Yhteisöllinen paine, jopa julkilausumaton, ohjaa yksilön valintoja, koska yksilöt ovat sisäistäneet "sukupuolelleen sopivat" ammattialat sosialisaatioprosessissa (Husso & Heiskala 2016, 60). Vaikka hoivan tuottaminen sinänsä nähdään eri tavoin eri yhteiskunnissa, yksi pysyy: hoiva on vahvasti sukupuolittunutta. Naisten nähdään olevan soveliaampia tuottamaan hoivaa kuin miesten. (Himmelweit 2017.) Kiinnostava kysymys on se, miksi vasta miesten tulo hoiva-alalle nostaisi alan palkkoja. Päinvastaisesta on merkkejä: alojen naisistuessa keskipalkat pienenevät (New York Times 18.3.2016).

Keskusteltaessa palkasta on syytä tarkastella työhön motivoitumista laajemmin. Herzberg (tässä Pyöriä 2012, 10–11) ryhmineen kehitti 1950-luvulla työmotivaatioteorian. Sen mukaan työssä on toimeentulotekijöitä, joiden tulee toteutua, jotta työntekijä ei ole tyytymätön. Näitä tekijöitä ovat palkkaus, johtaminen, henkilösuhteet ja turvallisuus. Jos toimeentulotekijät ei ole kunnossa, työntekijä ei voi saavuttaa työtyytyväisyyttä, vaikka työ sinänsä tulisi hyvin suoritetuksi ja mahdollistaisi onnistumisen ilon. Jos toimeentulotekijät ovat kunnossa, onnistumisen ilo ja sitä myötä työtyytyväisyys syntyvät hyvin tehdystä työstä. Työn suorittamiseksi on kuitenkin oltava riittävät resurssit työtehtävistä suoriutumiseksi. Jos niitä ei ole, työntekijä altistuu stressille ja uupumukselle. (Pyöriä 2012, 10–11.) Työn palkitsevuuden – palkka, arvostus, asema ja urakehitys – pitää niin ikään olla suhteessa työssä ponnistelun kanssa (Siegrist 1996; tässä Pyöriä 2012, 12). Epätasapaino johtaa tyytymättömyyteen työssä. Moilanen (2010, 132) on tarkastellut miesten ja naisten välisiä eroja työssä tarvittavien resurssien saannissa, työn tehostamisessa sekä työn tuottaman väsymyksen kokemisessa. Vaikka naiset kokivat enemmän ongelmia, he olivat kuitenkin innostuneempia ja tyytyväisempiä työhönsä kokonaisuudessaan. Palkkaansa naiset olivat vähemmän tyytyväisiä. (Moilanen 2010, 132). Tyytymättömyyttä ei aiheuta niinkään absoluuttinen palkka vaan ero muihin, tässä tapauksessa samantasoisiin (teknisiin) kunta-aloihin (ks. D'Ambrosio, Clark & Barazzetta 2018, 313).



Kuva 1. Adam Smith (1723-1790) sen jo tiesi! Palkka motivoi parempaan työsuoritukseen. (Goodwin & Burr 2017.) Samaa sanoo Pyöriä (2012, 10): "[J]oskus myös työhönsä tyytymätön yksilö voi olla tehokas ja tuottava, jos esimerkiksi palkka motivoi jaksamaan."

Palkkaeroa ylläpitävät diskurssit

Sukupuolittuneet rakenteet nivoutuvat arjen näkymättömiin käytäntöihin ja niiden vaikutusta voi olla vaikea hahmottaa arjen toiminnassa (Acker 1999; Hjelt & Karila 2017). Kuten Britton (2000) muistuttaa, sukupuolta ei tarvitse hälventää, mutta keskeistä on tietoisuus sukupuolisegregaation vaikutuksista työntekijöihin, organisaatioiden valintoihin ja työnteon arvottamiseen yhteiskunnassa sekä etsiä menetelmiä erilaisten ammattien välisten kuilujen kuromiseen (Hjelt & Karila 2017).

Organisaatiokulttuureja tutkinut Joan Acker (1990, 140–141) on eritellyt sukupuolen tuottamisen prosesseja, joka juurruttavat sukupuolittuneita käytäntöjä erilaisten organisaatioiden arkeen. Ackerin kuvaamia näkökulmia voi peilata lastentarhanopettajien työhön suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Sukupuolen tuottaminen ja erottelu työorganisaatioissa ja instituutioissa näkyvät palkan ja työtehtävien epätasaisena jakautumisena miesten ja naisten kesken. Kasvatusorganisaatioissa miehet ovat vähäiseen määräänsä näiden yllidustettuna eritasoisissa esimiestehtävissä (Sargent 2005, 252). Tätä sukupuolierottelua voidaan tarkastella myös yhteiskunnan makrotasolla: ammattialan suhde muuhun palkkatyöhön tuottaa toimialojen välisen hierarkkisen luokittelun, jossa hoiva- ja kasvatustyö ei palkan ja työn arvostuksen suhteen näyttäydy houkuttelevana.

Acker (1990) mainitsee myös sukupuolittuneet symbolit ja puhetavat. Lastentarhanopettajaa kutsutaan tarhantädiksi sekä julkisuudessa että jopa ammattikunnan sisällä. Tämä ei luo mielikuvaa asiantuntijuudesta, vaikka nimitys toki kumpuaa lapsen tavasta kokea aikuinen. Julkisessa keskustelussa käytetään myös usein ilmaisua "meno on kuin lastentarhassa"

viittaamaan epätäydelliseen ja kaoottiseen toimintaan. Työtä siis kuvataan lasten kautta ja se muokkaa ulkoista ja sisäistä ammattikuvaa, johon liittyy naiivius ja lapsekkuus.

Ylläpitävistä diskursseista on saatu lähiaikoina kaksi esimerkkiä. Ensinkin uusi valtakunnansovittelija Vuokko Piekkala (Yle 2.7.2018) vähätteli ensitöikseen palkan ja työmotivaation välistä suhdetta. On totta, että hyvä palkka yksin ei tee onnelliseksi (Tekniikka & Talous 6.6.2016), mutta liian pieni palkka (joko liian pieni toimeentuloon tai verrattuna muihin työntekijöihin) tekee tyytymättömäksi. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM 2009) mukaan yksi työpaikan pysyvän laadun ylläpitämisen ja kehittämisen kulmakivistä on se, että ”työstä saadaan oikeudenmukainen palkka ja työ turvaa toimeentulon”. Palkka on myös työn arvostuksen indikaattori ja liittyy kokemukseen oikeudenmukaisuudesta (Sajavaara & Haapasalmi 2013, 8).

Toinen esimerkki liittyy Vantaan kaupungin sinänsä ansiokkaaseen päätökseen nostaa lastentarhanopettajien palkkoja (Taloussanomien 18.6.2018), jolloin henkilöstöjohtaja perusteli asiaa seuraavasti:

”Tämä tehtiin siksi, että palkkataso olisi kilpailukykyinen työmarkkinoilla yleensä. Eli ei tarvitsisi palkan takia pahoittaa mieltään ja vaihtaa alaa.”

Mistä kumpuaa tämä palkan merkityksen poispuhuminen tai matalapalkkaisen työntekijän mielenpahoituspuhe? Palkka on suurimmalle osalle työssäkäyvistä pääasia toimeentulon turvaamiseksi, ei mikään mieliala-asia. Tämä viittaus palkan ja mielipahan välisestä suhteesta kytkeytyy nähdäksemme sukupuolittuneeseen puhetapaan (ks. Acker 1990), jossa naistapaisten työn edellyttämä tunneosaaminen liitetään työn rakenteita ja toimeentuloa käsittelevään puheeseen tuottaen samalla mielikuvan tunnevaltaisesta, mahdollisesti epärationaalisesta palkkavaatimuksesta. Lastentarhanopettajan palkankorotusvaatimuksen taustalla on kuitenkin toimeentulo ja työssä jaksaminen – ei mielipaha.

Pyrkimys palkkatasa-arvoon

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön koordinoima kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma 2016–2019 linjaa, että ”samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa” (STM 2016, 2). Oikeudenmukainen palkkaus on yhteydessä työntekijän kokemaan hyvinvointiin, johon vaikuttaa sekä työntekijän oma palkka että palkkarakenne yleensä. (Kangasniemi 2012, 12). Lastentarhanopettajien palkat määritetään työehtosopimuksessa, joten niihin vaikuttaminen yksilötasolla on mahdotonta. Siksi lastentarhanopettajat eivät vertaa palkkaansa muihin lastentarhanopettajiin vaan muihin kunta-alan saman koulutustason töihin. Akerlof ja Yellen (1990, 256) havaitsivat urauurtavassa tutkimuksessaan, että jos palkkaus koetaan epäoikeudenmukaiseksi, työntekijät yrittävät ”päästä tasoihin” ja antavat työpanostaan vain palkkaa vastaavasti. Työhön sitoutuminen vähenee ja poissaolot lisääntyvät. (Akerlof & Yellen 1990, 257, 261.) Samapalkkaisuusohjelman (STM 2016) laatimisen kanssa samoihin aikoihin lanseerattiin valtiontalouden leikkausohjelma, joka runnottiin läpi ilman sukupuolivaikutusten arviointia. Työolojen ja -ehtojen heikennykset ovat osuneet naisvaltaisille aloille (ks. Elomäki, Kantola, Koivunen & Ylöstalo 2016, 391) ja nakertavat samapalkkaisuuden etenemistä.

Vaikka kunnallisessa varhaiskasvatuksessa maksetaan henkilökohtaisia lisiä, ne ovat yleensä euromääriltään pieniä. Yhtenä paradoksina mainittakoon kuntien tulospalkkausjärjestelmät, jotka kytkeytyvät tehokkuuden maksimointiin (Vantaan Sanomat 16.3.2018) eli siihen, että palvelu tuotetaan mahdollisimman vähällä euroilla. Jos on siis valmis leikkaamaan tarvittavista resursseista (sijaisista, ylityökorvauksista tai tarttumalla hiljaisena aikana palkattomiin vapaisiin), on oikeutettu palkintoon.

Lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on sisällytetty pykälä 6 b, jossa työnantajalle asetetaan velvollisuus tehdä palkkakartoituksia, jottei *samaa tai samanarvoista työtä* tekevien naisten ja miesten palkoissa ole perusteettomia eroja. Pykälä on suhteellisen yksityiskohtainen, mutta sitä sovelletaan ilmeisen harvoin – ja jos sovelletaan, niin vain ammattiryhmien sisällä. KVTES-työehtosopimuksen alaiset palkat ovat alojen sisällä varsin yhdenmukaiset, mutta jos kunta-alalla verrataan esimerkiksi KVTESin piirissä olevien (naisvaltaisten) alojen palkkausta (miesvaltaiseen) kunnallisen teknisen henkilöstön työehtosopimukseen, palkat ovat aivan toisella mittapuulla. Tämä ei selity koulutustasolla, työn vaativuudella tai työn määrällä. Koskinen Sandberg, Törnroos ja Kohvakka (2017) katsovat, että kyse on vuosikautia jatkuneesta, institutionaalistuneesta naisalojen aliarvostuksesta. Työehtosopimus ei sinänsä ole huono asia, mutta historiallinen painolasti naisalojen heikosta palkka-arvostuksesta pysyy sitkeästi sen piirteenä. Kun tähän yhdistetään hampaaton laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), päädytään tilanteeseen, jossa naisalojen palkkojen aliarvostukseen ei voida puuttua. Nyt alat voidaan arvostaa implisiittisesti eri tasoille (naisvaltaiset hoiva-alat alas, miesvaltaiset tekniset alat ylös). Jos palkkakartoituksia oikeasti tehtäisiin myös *samanarvoisten* töiden välillä, pitäisi palkkaero eksplisiittisesti perustella. Mainittakoon, että mikään ei estä kuntia maksamasta kunnallisen alan työehtosopimusten minimipalkkaa suurempia palkkoja, mutta jostain syystä siihen ei turvauduta edes siinä erityisessä tilanteessa, joka vallitsee tällä hetkellä pääkaupunkiseudulla. Palkalla kilpaileminen korjaisi todennäköisesti nopeimmin noin 600 kelpoisen lastentarhanopettajan pulan (HS 8.3.2018).

Uuden työn ideaali

Työelämää värittää puhe uudenlaisesta muuttuvasta työstä, jossa työn rajat ja muodot ovat jatkuvassa liikkeessä ja jossa työntekijät kuvataan autonomisiksi, joustavasti liikkuviksi, erilaisiin projekteihin suuntautuviksi yksilöiksi. On kuitenkin toimialoja, joilla työn luonne lähtökohtaisesti edellyttää aikaa, paikkaan ja ihmisiin sitoutunutta työtettä (Henttonen & LaPointe 2010, 43–45). Näitä ovat julkisen sektorin naisvaltaiset alat, esimerkiksi varhaiskasvatus- ja hoivatyö. Näille toimialoille on kohdennettu muutoksia, joka tähtäävät palvelun kustannustehokkuuteen ja toiminnan virtaviivaistamiseen (ks. Hirvonen & Husso 2012). Kustannustehokkuuden kannalta pitäisi olla merkityksellistä, että tuottavuus eli varhaiskasvatuksen laatu ja vaikuttavuus, pysyisivät samana resurssien vähentyessä. Varhaiskasvatustyön tuottavuutta tarkasteltaessa käytetään kuitenkin vain tehokkuusmittareita: laadun sijasta tarkastellaan pelkkää määrää eli sitä, kuinka edullisesti päiväkotipäivä pystytään tuottamaan (ks. Paananen & Tammi, 57).

Naisvaltaisilla aloilla, esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, uuden työn yhteydessä ihannoitu työntekijäautonomia rajoittuu usein työn sisällöllisiin valintoihin. Sen sijaan työnteon

rakenteisiin, kuten resursseihin, työntekijä ei juurikaan voi vaikuttaa. Tämä luo työhön jännitteitä ja asettaa yksittäisen työntekijän vaikeiden eettisten valintojen eteen. Onko mahdollista pitää kiinni työn merkityksellisistä pedagogisista painopisteistä, jotka edellyttävät läsnäoloa, pysähtymistä ja lapsen kohtaamista, jos työtä tehdään liian niukoilla henkilöstöresursseilla tai vieraiden lasten kanssa? (Hjelt & Karila 2017, 241–245). Naistyölle ominaisesti eettinen ristiriitatilanne, halu tehdä työ hyvin, pelkistyy yksilön ongelmaksi, kokemukseksi riittämättömyydestä, ja tilanteeseen liittyvät rakenteelliset valta- ja riippuvuussuhteet jäävät taustalle (ks. Rikala 2013, 157–159). Työntekijä altistuu stressille ja uupumukselle, jos työn toimeentulotekijät eivät ole kunnossa, työn tekemiselle ei ole riittäviä resursseja tai työtään ei voi tehdä niin hyvin kuin haluaisi (Pyöriä 2012, 11; ks. myös Paananen & Tammi 2017, 51).

Sairauspoissaolot ja alanvaihto

Keskeisiä työtyytyväisyyden mittareita ovat sairauspoissaolot ja halukkuus vaihtaa ammattialaa (ks. Kangasniemi 2012). Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu yhteys poissaolojen ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen välillä. Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen taustalla on usein kokemus oman palkan pienuudesta verrattuna muihin. Jos työn vaatimukset ovat suuret mutta mahdollisuudet vaikuttaa työhön pienet, työntekijä saattaa kokea, että työnantaja ei kohtele työntekijöitään reilusti. Tämä lisää poissaolojen riskiä. (De Boer, Bakker, Syroit & Schaufeli 2002, 193; Schechter, Green, Olsen, Kruse & Cargo 1997; D’Ambrosio, Clark & Barazzetta 2018, 313.) Myös stressi kasvaa, kun työn vaativuus on korkea ja työn rakenteiden hallinta vähäistä (Pyöriä 2012, 11). Moilasen (2010, 47) mukaan muutokset naisvaltaisten alojen työssä ovat johtaneet vaikutusmahdollisuuksien vähenemiseen, työmäärän lisääntymiseen, työtahdin kiristymiseen ja työssä viihtymisen vähenemiseen.

Vuonna 2016 toteutetussa Kunta10-tutkimuksessa havaittiin, että ammattiryhmistä juuri päiväkodissa työskentelevillä oli muihin ammattiryhmiin verrattuna runsaasti sairauspoissaolopäiviä: lastentarhanopettajilla 16 päivää ja lastenhoitajilla 23 päivää henkilötyövuotta kohden. Samassa tutkimuksessa havaittiin myös, että lastentarhanopettajista 43 % koki työmääränsä lisääntyneen yli sietokyvyn ja 37 % ilmoitti, ettei heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa työssään tapahtuviin muutoksiin. (Työterveyslaitos 2017.)

Paananen ja Tammi (2017) tarkastelivat lastentarhanopettajien kuormitusta käsittelevässä tutkimuksessaan, vaikuttivatko tehostamistoimet sairauspoissaolojen määrään. Kunnassa, jossa tutkimus tehtiin, oli tiukennettu käyttöastetavoitetta eli lukua, joka kuvaa kasvattajien ja lasten määrän suhdetta. Tutkimuksessa havaittiin, että toiminta oli tehostunut, mutta samalla sairauspoissaolojen määrät olivat kasvaneet. Tutkimus koski vuosia 2012–2014, jonka jälkeen tehostaminen on entisestään lisääntynyt. Olisi kiinnostavaa tietää, näkyvätkö Kunta10-tutkimuksessa havaittuun työmäärän kasvuun yli sietokynnyksen sekä pienet vaikutusmahdollisuudet työhön yhdistettynä kiihtyneisiin tehostamispyrkimykseen sairauspoissaolojen määrän kasvuna. Sairauspoissaoloista aiheutuvat euromääräiset kustannukset ovat vuositasolla huomattavat, puhumattakaan inhimillisestä kärsimyksestä. Sairauspoissaolot ovat ei-toivottavia niin työntekijälle itselleen, työnantajalle kuin työntekijän kollegoille (De Boer ym. 2002).

Lastentarhanopettajan ammatissa työpaikan vaihtaminen ei oleellisesti muuta palkkausta tai muita työn ehtoja, joten työtyytyväisyyden heikentyminen saattaa johtaa halukuuteen vaihtaa alaa. Vuonna 2017 opetus- ja kulttuuriministeriö teetti varhaiskasvatuksen henkilöstöselvityksen, jonka mukaan lähes 40% lastentarhanopettajista suunnittelee vaihtavansa alaa. Selvityksen mukaan syitä alan vaihdolle ovat ensisijaisesti heikko palkkaus ja työn fyysisien kuormittavuus. Kolmantena tekijänä mainittiin alan heikko arvostus, joka niin ikään liitetään alhaiseen palkkatasoon. (Eskelinen & Hjelt 2017, 38–45.)

Lopuksi

Kun Helsingin Sanomat julkaisi naistenpäivänä 2017 (HS 8.3.2017) mielipidekirjoituksen koskien lastentarhanopettajien matalaa palkkatasoa, kommentit kiersivät tuttua kehää: ”ei kai nenän niistoon maisterin paperia tarvita” ja ”itsepäähän olette alanne valinneet”. Kun palkkakeskustelu käynnistyi uudelleen kevättalvella 2018 pääkaupunkiseudun kuntien solmiman palkkakartellin paljastuttua, argumentit ovat olleet – ehkä maailmanlaajuisen #metoo-kampanjan ansiosta – huomattavasti asiallisempia. Palkkakeskustelu sai myös tuekseen Ei leikkirahaa –kansanliikkeen, joka järjesti mm. kaksi mielenosoitusta ja palkankorotuspyyntötempauksen.

Lastentarhanopettajan työn palkitsevuus ei ole tällä hetkellä toimeentulotekijöiden näkökulmasta kohdallaan. Palkka on pieni, arvostus suurta lähinnä juhlapuheissa, urakehitys olematon. Ainoa, jonka nykyrakenteessa voi korjata, on palkka ja sillä osoitettava arvostus. Lastentarhanopettajien minimipalkka määritellään työehtosopimuksessa (KVTES). Työehtosopimus ei estä palkkojen korottamista yli minimin, mutta ajan kuluessa työehtosopimuksen minimipalkasta on tullut myös maksimi, jota nostavat vain palvelussuhdelisät (esim. palvelussuhteen kestänyt 5, 10 tai 15 vuotta) tai henkilökohtaiset lisät. Ensin mainittujen ongelma on sitominen jäykästi aikaan, jälkimmäisten jääminen muutamaan kymmeneen euroon. Henkilökohtaiset lisät eivät myöskään ole mikään selviö: niille on usein asetettu määrällinen katto eli vuodessa henkilökohtaisen lisän voi antaa vain kouralliselle työntekijöitä – vaikka sen ansaitsisi hyvän työsuorituksen vuoksi kaikki lastentarhanopettajat. Kuntakohtaiset tulospalkkiot edellyttävät lisäksi usein, että varhaiskasvatuksen menoista on pystytty leikkaamaan. Käytännössä se tarkoittaa sijaisten palkkaamisen säännöstelyä, henkilökunnan siirtelyä päiväkotien välillä ja työntekijöiden kannustamista ottamaan palkattomia vapaita hiljaisina aikoina. Tästä on seurauksena se, että vähemmällä henkilöstömäärällä tehdään enemmän työtä, mikä puolestaan kuormittaa henkilöstöä. Tämä aiheuttaa lisää poissaoloja, jotka taas kuormittavat lisää ja johtavat lisääntyneisiin poissaoloihin (ks. Paananen & Tammi 2017, 56). Aiemmin kuvatut Kunta10-tulokset viittaavat siihen, että tämä on jo todellisuutta.

Lastentarhanopettajien palkkavaatimuksesta puhuttaessa keskustelu kääntyy usein lähijohtamisen pulmiin ja puutteisiin työoloissa. Niissä varmasti onkin kehitettävää, mutta on tärkeää muistaa, että kunnallisessa varhaiskasvatuksessa taloudellisista resursseista päätetään muualla kuin varhaiskasvatyksikössä. Tämä johtaa siihen, että yksikön tasolla ei ole mahdollista päättää esimerkiksi henkilöstöresurssin lisäämisestä tai muistakaan rakenteellisista kysymyksistä. Vaikuttaa siltä, että valitettavan usein esimerkiksi Kunta10-tutkimuksessa havaitut puutteet palautuvat päiväkotiyksiköihin ratkaistavaksi, vaikka työmäärän lisääntyminen ja

vaikutusmahdollisuuksien kaventuminen liittyvät taloudellisiin reunaehtoihin, joista päätetään kunnassa yleisellä tasolla.

Naisvaltaisten hoiva-alojen pienet palkat eivät ole luonnonlaki vaan seurausta yhteiskunnallisista arvostuksista ja poliittisista päätöksistä – joita rasittaa historian painolasti. Naisvaltainen hoivatyö on jossain vaiheessa *päätetty* arvostaa alemmas kuin miesvaltaisten alojen työ. Varhaiskasvatus on muiden hoiva-alojen tapaan henkilöstöintensiivinen ala, joten palkoista säästäminen on lähes ainoa tapa ”tehostaa” sitä. Mutta kuten Himmelweit (2017) sanoo: työtä ei voi halpuuttaa laskematta laatua. Vähentämällä henkilökunnan määrää tai laskemalla koulutustasoa ei voida saavuttaa samoja laadullisia tavoitteita kuin aikaisemmin.

Varhaiskasvatus on kallis palvelu, myös silloin, kun se hoidetaan mahdollisimman tehokkaasti eli leikkaamalla jatkuvasti kustannuksista. Kun teoissa painottuu hintalappu, unohtuu helposti, että varhaiskasvatukselle on asetettu yhteiskunnallinen koulutustavoite, jonka toteutuminen, eli palvelun vaikuttavuus, voi vaarantua. Kokemus palkkojen epäoikeudenmukaisen matalasta tasosta tuo suureen haasteen saada kelpoiset lastentarhanopettajat hakeutumaan ja pysymään varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä.

Uudessa varhaiskasvatuslaissa, joka astuu voimaan 1.9.2018, henkilöstön kelpoisuusehtoja on nostettu. Vastaisuudessa 2/3 työntekijöistä tulee olla korkeakoulututkinto. Korkeakoulutuksen määrää onkin lisätty ja tulee vielä lisätä, jotta eläköitymisen aiheuttama opettajavaje ei karkaa saavuttamattomiin. On kuitenkin hyvä muistaa, että nämä valtion kalliilla kouluttamat motivoituneet ammattilaiset tulevat varhaiskasvatuksen kentälle ja pysyvät työssään vain, jos palkka on kunnossa – muitakin ottajia on (Seura 19.7.2018).

Lähteet

- HS 8.3.2017. Miksi lastentarhanopettaja häviää yli tuhat euroa palkassa sähkötekniikalle?
<https://www.hs.fi/paivanlehti/08032017/art-2000005117729.html>
- HS 8.3.2018. Kuntien palkkakartellin kiistäminen on pötypuhetta, sanoo Kunta-alan liiton entinen puheenjohtaja – tulotasoa ei ole haluttu nostaa ”nimenomaan naisvaltaisten alojen kohdalla”.
<https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005596603.html?share=f52f483ea35785a615da259a22503d51>
- HS 3.4.2018. Ammatit jakautuvat Suomessa yhä räikeämmin naisten ja miesten töihin – HS:n hakukone näyttää, kumpi sukupuoli jyrää omalla alallasi. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005626572.html?share=f98fb796d59e674a43acb9f4bb57cc2b>
- New York Times 18.3.2016. As Women Take Over a Male-Dominated Field, the Pay Drops.
<https://www.nytimes.com/2016/03/20/upshot/as-women-take-over-a-male-dominated-field-the-pay-drops.html>
- Seura. Hei, me leikitään – ja opitaan! <https://seura.fi/share/1802599/6b78b5>
- Taloussanommat 18.6.2018. Vantaa korottaa lastentarhanopettajien palkkoja – ”Ei tarvitsisi palkan takia pahoittaa mieltään”. <https://www.is.fi/taloussanommat/art-2000005724457.html>
- Tekniikka & Talous 6.6.2016. Vihdoin vastaus suureen kysymykseen: Tekeekö hyvä palkka onnelliseksi?
https://www.tekniikkatalous.fi/talous_uutiset/vihdoin-vastaus-suureen-kysymykseen-tekeeko-hyva-palkka-onnelliseksi-6557081
- Vantaan Sanomat 18.3.2018. Mieliä: Selitykset lastentarhaopettajien palkkakatoista eivät mene läpi.
<https://www.vantaansanommat.fi/artikkeli/619287-mielipide-selitykset-lastentarhaopettajien-palkkakatoista-eivat-mene-lapi>

YLE 25.3.2018. Helsinki arvioi lastentarhanopettajan työn vaativuutta jo vuosi sitten, mutta ei korottanut palkkaa – "Kyllä ilman muuta vaativuus lisääntyi". <https://yle.fi/uutiset/3-10131936>

YLE 2.7.2018. Uusi valtakunnansovittelija Vuokko Piekkala: Turha tulla hakemaan päänavaajia kovempia palkankorotuksia. <https://yle.fi/uutiset/3-10284077>

Kirjallisuus

- Acker J.1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4(2), 139–158.
- Akerlof, G.A. & Yellen, J.L. 1990. The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. *The Quarterly Journal of Economics* 105(2), 255–283.
- Britton D. 2000. The Epistemology of The Gendered Organization. *Gender and Society* 14(3), 418–434.
- D'Ambrosio, C., Clark, A.E. & Barazzetta, M. 2018. Unfairness at work: Well-being and quits. *Labour Economics* 51, 307–316.
- De Boer, E.M., Bakker, A.B., Syroit, J.E. & Schaufeli, W.B. 2002. Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* 23(2), 181–197.
- Elomäki, A., Kantola, J., Koivunen, A. & Ylöstalo, H. 2016. Kamppailu tasa-arvosta: tunne, asiantuntijuus ja vastarinta strategisessa valtiossa. *Sosiologia* 4, 377–395.
- Eskelinen, M. & Hjelt, H. 2017. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80737> (Luettu 16.7.2018)
- Goodwin, M. & Burr, D.E. 2017. *Economix – Sarjakuva siitä, kuinka talous toimii (ja ei toimi)*. Jyväskylä: Kampus Kustannus.
- Henttonen, E. & LaPointe, K. 2015. *Työelämän toisinajattelijat: vallataan tilaa mielekkäälle työlle*. Helsinki: Gaudeamus.
- Himmelweit, S. 2017. Care as an Economic Issue. Kestämättömät vajeet –seminaari. 23.10.2017 Helsinki.
- Hirvonen, H. & Husso, M. 2012. *Hoivatyön ajalliset kehykset ja rytmiristiriidat*. Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning, 10 (2), 119–133.
- Hjelt, H. & Karila, K. 2017. Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning 15(3), 233–248.
- Husso, M. & Heiskala, R. 2016. Institutionaalinen näkökulma sukupuoleen. Teoksessa M. Husso & R. Heiskala (toim.) *Sukupuolikysymys*. Helsinki: Gaudeamus, 54–72.
- Kangasniemi, M. 2012. Palkkaerot ja työntekijän hyvinvointi – ratkaiseeko tasa-arvo vai kannustavuus? *Talous ja yhteiskunta* 2. <http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty22012/pdf/ty22012Kangasniemi.pdf> (Luettu 16.7.2018)
- Kangasniemi, M. & Kauhanen, A. 2011. Työn vaativuuden arviointi ja sukupuolten palkkaerot. Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa 3. https://www.etla.fi/wp-content/uploads/Etla_ATT_2011_03.pdf (Luettu 18.7.2018)
- Kantola, A. 2010. Kilpailukyky politiikan valtastrategiana. Teoksessa J. Kaisto & M. Pyykkönen (toim.) *Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä*. Helsinki: Gaudeamus, 97–118.
- Kari-Björkbacka, I. (2015) Alueen ja työn sukupuoli. *Acta Universitatis Lapponiensis* 306. Lapin yliopisto.
- Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2016:6. https://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf
- Koskinen Sandberg, P., Törnroos, M. & Kohvakka, R. 2017. The institutionalised undervaluation of women's work: The case of local government sector collective agreements. *Work, employment and society*, 1–19.
- Moilanen, L. 2010. Toiveita ja todellisuutta – Työn ominaisuudet eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 53. Helsinki: Työterveyslaitos. <http://docplayer.fi/18636329-Toiveita-ja-todellisuutta.html> (Luettu 17.7.2018)

- Paananen, M. & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti – JECER* 6(1), 43–60. <https://jecer.org/issues/jecer-61-2017/> (Luettu 17.7.2018)
- Pyöriä, P. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 7–21.
- Rikala, S. (2013) *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Acta Universitatis Tamperensis 1854. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Sajavaara, A. & Haapasalmi, J. 2013. Naiset ja miehet työelämässä. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf (Luettu 16.7.2018)
- Sargent, P. 2005. The Gendering of Men in Early Childhood Education 52, 251–259.
- Schechter, J., Green, L.W., Olsen, L., Kruse, K. & Cargo, M. 1997. Application of Karasek's demand/control model in a canadian occupational setting including shift workers during a period of reorganization and downsizing. *American Journal of Health Promotion* 11(6), 394–399.
- STM. 2016. Samapalkkaisuusohjelma 2016–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:47. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75231/STM%20raporttipohja%20sampa.pdf?sequence=1>
- TEM. 2009. Laadukkaasti tulosta. Miten hyvä työelämän laatu liittyy työyhteisön menestykseen ja hyvään taloudelliseen tulokseen? <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Laadukkaasti+tulosta.+Miten+hyv%C3%A4+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+laatu+liittyy+ty%C3%B6yhteis%C3%B6n+menestykseen+ja+hyv%C3%A4%C3%A4n+taloudelliseen+tulokseen> (Luettu 18.7.2018)
- Työterveyslaitos. 2017. Kunta10-tutkimus. Tutkimus selvittää kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/> (Luettu 16.7.2018)