

MILJA SAARI



TANE

tasa-arvoasiain
neuvottelukunta

Kirjan tekijät

Kirjoittaja Milja Saari

Milja Saari (VTT) on tasa-arvopolitiikan tutkija ja työskentelee tutkijatohtorina Helsingin yliopistossa sukupuolentutkimuksen oppiaineessa. Saari tutkii sukupuolta, valtaa ja korporatismia Gender and Power in Reconfigured Corporatism in Finland -hankkeessa.



Kuvittaja Warda Ahmed

Sarjakuvataiteilija ja kasvatustieteen ylioppilas Warda Ahmed on monipuolinen tekijä sarjakuva-alalla. Ahmed opettaa sarjakuvaa, tekee kuvituksia ja sarjakuvia ja on tuottanut sarjakuva-alan tapahtumia. Nyt Ahmed työskentelee ensimmäistä pitkää sarjakuvateostaan.



MILJA SAARI

SAMAPALKKAISUUDEN
POLITIikka

© Milja Saari
Kannen kuva Warda Ahmed
Ulkoasu & taitto Oona Loman

TANE-julkaisuja (2016) 17
ISBN 978-952-00-3788-8
ISBN 978-952-00-3789-5 (nid.)
ISSN 1459-0069

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE
Helsinki 2016

Helsingin yliopisto, Gender and Power in Reconfigured Corporatist Finland
-tutkimushanke
Koneen Säätiö on tukenut tämän tietokirjan kirjoittamista.

Tämä tietokirja on yleistajuinen ja lyhennetty versio tasa-arvopolitiikan tutkija, VTT Milja Saaren artikkeliväitöskirjasta *Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus. Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa*. Kirjassa etsitään vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin: Miksi sukupuolten palkkaeron pienentäminen on niin vaikeaa? Miksi velvoitteita tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatimiseen laiminlyödään työpaikoilla? Miten oikeistokonservatiivinen käänne näkyy samapalkkaisuuden politiikassa?

Kirjassa kuvataan erilaisia tapoja, joilla sukupuolten välinen palkkaeriarvoisuus määrittyy yhteiskunnallisena ongelmana ja pohditaan, millaisia vaikutuksia näillä erilaisilla määrittelytavoilla on tasa-arvopolitiikkaan, sen tavoitteisiin ja keinoihin sekä toimijoihin. Kirjassa valotetaan sitä, miten palkkasyrjinnän kieltevä ja samapalkkaisuuden edistämistä edellyttävä tasa-arvo-oikeus ja palkat työmarkkinakysymyksenä kohtaavat käytännön tason työpaikoilla. Kirjan kolmas teema on pohtia, mitä haasteita vallitseva oikeistokonservatiivinen ja uusliberaali aika asettaa tasa-arvo- ja samapalkkaisuuspolitiikalle, sen teemoille, instituutioille, kielelle ja toimijoille. Kirjassa avataan uusi näkökulma samapalkkaisuuden politiikkaan ja sitä kautta myös edustukselliseen demokratiaan, perus- ja ihmis-oikeuksiin sekä korporatistisen järjestelmän murrokseen ja sukupuolten väliin valtasuhteisiin.

Tämä tietokirja on pääosin kirjoitettu Koneen Säätiön apurahalla, josta kiitokset rahoittajalle. Kiitokset myös Helsingin yliopiston ja Suomen Akatemian rahoittamalle Gender and Power in Reconfigured Corporatism in Finland -tutkimushankkeelle, jonka tutkijana Milja Saari viimeisteli kirjan. Kirjan on julkaissut ja painattanut tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE. Kirjan sisältö edustaa Milja Saaren väitöskirjaan perustuvia tutkimustuloksia ja hänen esittämiään johtopäätöksiä. Kuvituksen on tehnyt Warda Ahmed. Kirjan ulkoasun suunnitteli ja taittoi Oona Loman. Kirjan toimituskuntaan kuuluivat TANEstä seuraavat jäsenet: pääsihteeri Tanja Auvinen, kansanedustaja Tarja Filatov, projektipäällikkö Elina Havu, puheenjohtaja ja kansanedustaja Sari Raassina ja suunnittelija Milla Sandt. Lisäksi toimituskuntaan kuului sosiaali- ja terveysministeriön projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervonen. Myös TANEn korkeakouluharjoittelija Anni Hyvärinen on ollut suurena apuna kirjaprojektissa.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on työskennellyt samapalkkaisuuden edistämiseksi perustamisvuodestaan 1972 asti. Neuvottelukunnan aikana on nähty tasa-arvolain säätäminen, tasa-arvopolitiikan rakentuminen ja korporatistisen järjestelmän kasvaminen osaksi suomalaisen poliittisen päätöksenteon ydintä. Nyt, 2010-luvulla elämme taas uutta murroksen aikaa ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä täytyy pitää entistä tiukemmin kiinni. Saavutettuja etuja ei ole, vaan oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon puolesta pitää toimia joka päivä.

TANEn puolesta esitän lämpimät kiitokset Warda Ahmedille kuvituksesta ja Oona Lomanille taitosta. Kuvitus on tärkeää, koska se toisaalta heijastaa ympäröivää maailmaamme, toisaalta kertoo mitä siitä puuttuu. Tasa-arvopolitiikan saralla Suomi on edelleen liian valkoinen ja keskiluokkainen. Samapalkkaisuuden politiikka -teoksen kuvituksessa yhteiskunta on moninainen, niin kuin se todellisuudessaakin on.

Suurin kiitos kuuluu kirjan kirjoittajalle Milja Saarelle, joka asiantuntija- ja vaikuttamistyöllään on iso voimavara suomalaisille feministeille ja tasa-arvoliikkeelle. Tämä kirja on tärkeä puheenvuoro, ei ainoastaan samapalkkaisuuden osalta vaan laajemmin, koska se avaa niitä valtarakenteita ja neuvotteluprosesseja, joita myös tasa-arvopolitiikkaan kuuluu. Toivon, että kirja toimii työkaluna meille kaikille tasa-arvoisemman yhteiskunnan rakentamisessa.

Marraskuussa 2016

Tanja Auvinen

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan pääsihteeri

LYHENTEET

| | |
|------------|--|
| Akava | Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö Akava |
| CEDAW | Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, nk. Naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus |
| EIT | Euroopan ihmisoikeustuomioistuin |
| EK | Elinkeinoelämän keskusliitto EK |
| EU | Euroopan unioni |
| FK | Finanssialan Keskusliitto |
| HE | hallituksen esitys |
| ILO | International Labour Organization ILO, kansainvälinen työjärjestö ILO |
| Nousu | Ammattiliitto Nousu ry (nordealaisten ammattiliitto) |
| PAM | Palvelualojen ammattiliitto PAM |
| PL | perustuslaki (731/1999) |
| SAK | Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK |
| STM | sosiaali- ja terveysministeriö |
| STTK | Toimihenkilökeskusjärjestö STTK |
| Tasa-arvol | laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, nk. tasa-arvolaki(1986/609) |
| tes | työehtosopimus |
| TEM | työ- ja elinkeinoministeriö |
| TSL | työsopimuslaki (320/1970) |
| TU | Toimihenkilöunioni TU ry (sulautui osaksi Ammattiliitto Pro ry:tä) |
| tupo | tulopoliittinen kokonaisratkaisu |
| TyVM | työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö |
| VNK | valtioneuvoston kanslia |
| VvL | Vakuutusväen Liitto VvL Ry |
| YK | Yhdistyneet kansakunnat |

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|---|----|
| LYHENTEET | 5 |
| 1. JOHDANTO | 11 |
| 2. SAMAPALKKAISUUS OIKEUTENA..... | 14 |
| 2.1 Samapalkkaisuusperiaate perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmässä | 16 |
| 2.2 Tasa-arvon edistämismuutokset: tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus | 20 |
| 2.2.1 Tasa-arvosuunnitelma | 23 |
| 2.2.2 Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettävä palkkakartoitus..... | 27 |
| 3. SAMAPALKKAISUUDEN POLIITTINEN KENTTÄ..... | 30 |
| 3.1 Kamppailevia tulkintoja sukupuolten välisestä palkkaeriarvoisuudesta | 30 |
| 3.2 Samapalkkaisuuden toteuttamisen vastuu | 37 |
| 3.3 Virallinen tasa-arvopolitiikka: hallitus, eduskunta ja tasa-arvoviranomaiset | 42 |
| 3.4 Epävirallinen tasa-arvotyö kolmikantayhteistyössä | 43 |
| 3.5 Katkoksia kolmi- ja kaksikantaisessa tasa-arvotyössä | 46 |
| 3.6 Nais- ja miesjärjestöt samapalkkaisuuden politiikan vaikuttajina | 48 |
| 3.7 Tasa-arvotyö työpaikoilla | 51 |
| 4. KIISTELTY SAMAPALKKAISUUS | 54 |
| 4.1 Sukupuolineutraalisuuden ideaali esteenä tasa-arvotyölle.... | 55 |
| 4.2 Korporatistinen järjestelmä: vastarintaa ja yhteistyötä samapalkkaisuuden politiikassa | 59 |
| 4.3 Korporatismi suljettuna valtajärjestelmänä..... | 61 |
| 4.4 Miesvaltainen korporatismi | 62 |
| 4.5 ”Naisten” intressien välittyminen päätöksentekoon? | 64 |
| 5. SYMBOLINEN SAMAPALKKAISUUS JA HYÖTYJEN PARADIGMA ... | 69 |
| 5.1 Hyötyjen paradigma ohjaa samapalkkaisuuden politiikkaa. | 69 |
| 5.2 Epälegitiimit samapalkkaisuusvelvoitteet | 71 |

| | | |
|----------|--|-----|
| 5.3 | Valtion vastuuta samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanosta vahvistettava | 75 |
| 5.4 | Edustuksen ideaalit eivät vastaa todellisuutta | 78 |
| 5.5 | Palkkojen paikallinen sopiminen uhka palkkatasa-arvolle.... | 80 |
| 5.6 | Perus- ja ihmisoikeudet sekä jäsenten moninaisuus ay-liikkeen ytimeen..... | 82 |
| 6. | VALINTOJA, EI VALTAJÄRJESTYKSIÄ: OIKEISTO/ KONSERVATIIVINEN DISKURSSIN MUUTOS..... | 86 |
| 6.1 | Tasa-arvopuheen erilaiset naisten tasa-arvot | 87 |
| 6.2 | Säröjä sukupuolineutraalissa toteutuneen ja säilyvän tasa-arvon illuusiassa? | 90 |
| 7. | LOPUKSI | 93 |
| 8. | LÄHTEET | 95 |
| 9. | LIITTEET..... | 109 |
| Liite 1. | Naisten palkkojen osuus miesten palkoista sektoreittain 1985–2014 | 109 |
| Liite 2. | Väitöskirjan alkuperäisartikkelien kooste..... | 110 |

Kuvat

| | | |
|---------|--|----|
| Kuva 1. | Työn vaativuus ja kuormittavuus naisvaltaisilla aloilla ei näy tilipussissa..... | 13 |
| Kuva 2. | Tasa-arvosuunnitteluun kannattaa osallistaa mukaan muutkin kuin henkilöstön edustajat..... | 22 |
| Kuva 3. | Kaikkien palkanosien on oltava syrjimättömiä..... | 29 |
| Kuva 4. | Samapalkkaisuuden politiikan tasot: työpaikat, kolmikanta ja poliittinen johto..... | 53 |
| Kuva 5. | Kolmikantayhteistyö samapalkkaisuuden politiikassa on tärkeää, mutta ei vapauta poliittista johtoa vastuustaan..... | 60 |
| Kuva 6. | Työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen on samapalkkaisuusteko..... | 66 |
| Kuva 7. | Jotta luottamusmies voisi toimia todellisena samapalkkaisuuden ritarina, tarvitaan tasa-arvokoulutusta, tasa-arvonormien tuntemusta, palkkatietoja ja neuvottelutaitoja, joissa sukupuolinäkökulma on mukana yhtenä ulottuvuutena..... | 74 |
| Kuva 8. | Kolmikantasopiminen edellyttää sitä, että hallitus kuulee tasapuolisesti työnantaja- ja elinkeinoelämän järjestöjä sekä palkansaajajärjestöjä. | |
| Kuva 9. | Luottamusmiehen laajemmat palkkatietojen saantioikeudet ovat avain samapalkkaisuuden kirstun lukkoon | 82 |

| | |
|--|----|
| Kuva 10. Myös taloudellisesti vaikeina aikoina on pidettävä kiinni hyvän yhteiskunnan perusarvoista: demokratiasta, yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta..... | 88 |
| Kuva 11. Tasa-arvokoulutuksia tarvitaan, sillä tasa-arvolain velvoitteiden toimeenpano edellyttää osaamista ja vuorovaikutusta eri toimijoiden välillä | 92 |

Infolaatikat

| | |
|--|----|
| Infolaatikko 1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslaki..... | 16 |
| Infolaatikko 2. Tasa-arvosuunnitelman sisältövaatimukset: selvitys, toimenpiteet ja arvio..... | 24 |
| Infolaatikko 3. Sukupuolen moninaisuuden huomioiminen tasa-arvosuunnittelussa..... | 26 |
| Infolaatikko 4. Henkilöstön edustajan rooli tasa-arvosuunnittelussa..... | 28 |
| Infolaatikko 5. Palkkatasa-arvo koostuu monesta tasa-arvon ulottuvuudesta..... | 36 |
| Infolaatikko 6. Vastuut samapalkkaisuuden toteuttamisesta..... | 41 |
| Infolaatikko 7. Keinoja valtavirtaistaa sukupuolinäkökulma samapalkkaisuuden politiikkaan..... | 57 |
| Infolaatikko 8. Millaista olisi tasa-arvopainotteinen/feministinen työmarkkinapolitiikka?..... | 68 |
| Infolaatikko 9. Samapalkkaisuuden politiikka tarvitsee lisää rakennusmateriaaleja ja -välineitä..... | 77 |
| Infolaatikko 10. Ay-liikkeen uudistamisideoita..... | 83 |
| Infolaatikko 11. Palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen mahdollisuuksia edistää samapalkkaisuutta tässä ja nyt..... | 85 |

Kuviot

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Palkansaajanaisten säännöllisen työajan keskiansiot sektoreittain 1985–2014, prosenttia miesten ansioista. Lähteet: Tilastokeskus 2014, 58; 2016a, 62. | 33 |
| Kuvio 2. Samapalkkaisuuden politiikan vastuun mekanismien ja instituutioiden kartta. | 38 |

1. JOHDANTO

Samapalkkaisuuden politiikka on tietokirja, joka kokoaa yhteen samapalkkaisuuden poliittisen ja oikeudellisen kehityksen, sen tutkimuksen sekä johtopäätökset siitä, miten sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa voidaan politiikassa, lainsäädännössä ja työpaikoilla edistää. Kirja perustuu vuonna 2016 ilmestyneeseen yleisen valtio-opin artikkeliväitöskirjaani *Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus. Naisten ja miesten välinen palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa* (Saari 2016a). Kirja sisältää artikkeliväitöskirjani keskeiset tutkimustulokset, jotka osoittavat samapalkkaisuuden toteuttamisen keskeiset esteet. Näiden esteiden tunnistaminen on tärkeää, jotta tulevaisuudessa osattaisiin tehdä parempaa tasa-arvopolitiikkaa ja -oikeutta. Ongelmien nimeämisen lisäksi tasa-arvotoimijoille on annettava välineitä rakentaa. Kirjassa tuodaan esiin ne olemassa olevat tasa-arvopoliittiset ja -oikeudelliset työkalut, joilla voidaan jo nyt tehdä työtä naisten ja miesten palkkaeron pienentämiseksi ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi erityisesti työpaikoilla.

Tämä kirja käsittelee samapalkkaisuuden politiikkaa. Samapalkkaisuus eli sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä naisille ja miehille on ollut yksi keskeisimmistä tasa-arvopolitiikan teemoista jo 1960-luvulta asti. Sukupuolten palkkatasa-arvoa kuvataan yleisimmin vertaamalla naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa, joka on tällä hetkellä noin 17 prosenttia. ”Naisen euro” on siis noin 83 senttiä. Tämä sukupuolten palkkaero ei ole merkittävästi kaventunut edellisten 30 vuoden aikana. Tätä palkkaeron pysyvyyden teemaa lähestytään etsimällä selityksiä sille, miksi tasa-arvopoliittiset ja oikeudelliset keinot samapalkkaisuuden toteuttamiseksi eivät ole tuottaneet haluttua tulosta ja millaisia esteitä on samapalkkaisuustyön onnistumiselle erityisesti työpaikkatasolla.

Hyödynän samapalkkaisuuden politiikan ja sääntelyn sekä työpaikkatason käytäntöjen analyysissä politiikan, työelämän, organisaatiotutkimuksen, tasa-arvo-oikeuden ja sukupuolentutkimuksen näkökulmia. Tutkimukseni monipuolinen aineisto koostuu finanssialan työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmista, palkkakartoituksista ja ammattiyhdistysaktiivien sekä henkilöstöjohtajien haastatteluista, tasa-arvolain vuoden 2005 ja 2015 lakiuudistuksiin liittyvistä asiakirjoista ja lausunnoista, eduskunnan valiokunnissa kuultujen työmarkkinaosapuolia edustavien asiantuntijoiden tietokannasta sekä hallituksen tasa-arvoselonteon eduskuntakäsittelyyn (2010) liittyvistä asiakirjoista. Tutkin samapalkkaisuuden politiikkaa tasa-arvopoliittisena, työmarkkinapoliittisena ja oikeudellisena ilmiönä.¹

Samapalkkaisuuden politiikka rakentuu yhtäältä absoluuttisesta perus- ja ihmisoikeudesta ja toisaalta työmarkkinaosapuolten – ja viime kädessä työnantajan ja henkilöstön edustajan – toimista tai toimimatta jättämisistä. Tästä johtuen samapalkkaisuuden politiikkaa tehdään kahdessa keskenään ristiriitaisessa tasa-arvon edistämisen paradigmassa: *oikeuksien paradigmassa* ja *hyötyjen*

paradigmassa. Tasa-arvo ja oikeus syrjimättömyyteen ovat oikeuksia, joiden edistämiseen työnantajaa kuitenkin houkutellessaan tasa-arvon hyötyjä korostamalla. Tämä houkutteleva ote näkyy luottamusmiesten toiminnassa, tasa-arvosuunniteluohjeistuksessa ja jopa tavassa, jolla tasa-arvoviranomaiset viestivät ja ohjeistavat työnantajia ja työpaikkoja. Hyötyjen paradigman avulla työnantajia voidaan saada edistämään tasa-arvoa, mutta ongelma on se, että hyötyajattelu korostaa tasa-arvotyön instrumentaalista eli välineellistä arvoa. Tasa-arvon kehittäminen instrumentaalisenä arvona tuottaa uudelleen tasa-arvokysymykset työnantajan kanssa neuvoteltavina edistämistoimina sen sijaan, että keskiössä olisi syrjinnän poistaminen ja tasa-arvon perus- ja ihmisoikeusnäkökulma. Tämä oikeuksien ja hyötyjen välinen jännite samapalkkaisuuden politiikassa on tämän tietokirjan läpi kulkeva punainen lanka, joka kutsuu lukijaa miettimään valtiiovallan vastuuta samapalkkaisuuden politiikassa ja samapalkkaisuuden oikeudellisten velvoitteiden toimeenpanon valvonnassa. Toiseksi toivon, että kirjani auttaa lukijaa näkemään, miten äärimmäisiä poliittisia kysymyksiä palkkaus ja palkkauksellinen tasa-arvo naisten ja miesten välillä ovat, ja pohtimaan sitä, mitä vaikutuksia kolmikantakonsensusuksen puutteella on samapalkkaisuuden toteuttamisen edellytyksiin. Kolmas tavoitteeni on, että tämä tietokirja tukee erityisesti työpaikkatason tasa-arvotyötä ja samapalkkaisuuden edistämistä kirjassa esiteltujen tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen sekä samapalkkaisuusnäkökulman valtavirtaistamisen avulla.



NAISVALTAISTEN TÖIDEN VAATIVUUDEN JA KUORMITTAVUUDEN NÄYTTÄVÄ PALKASSA!

Kuva 1. Työn vaativuus ja kuormittavuus naisvaltaisilla aloilla eivät näy tilipussissa

2. SAMAPALKKAISUUS OIKEUTENA

Tässä luvussa esittelen samapalkkaisuuden oikeudelliset normit ja niiden perus- ja ihmisoikeusperustan sekä palkkasyrjinnän kiellon ja samapalkkaisuuden edistämismenpiteet. Samapalkkaisuus on poliittisesti latautunut käsite, jonka sisältö riippuu kontekstista, jossa siitä puhutaan, sekä puhujan poliittisista päämääristä. Eri tavat ymmärtää palkkaeriarvoisuuden syitä ja samapalkkaisuuden edistämiseksi tarvittavia keinoja rakentuvat erilaisille käsityksille yhteiskunnasta, valtion ja työmarkkinoiden suhteesta ja sukupuolesta. Poliittisesti samapalkkaisuuden käsite on siis monimerkityksellinen ja kiistelty. Samapalkkaisuuden oikeudellinen määritelmä on kuitenkin selvä: sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä naisille ja miehille silloin, kun palkalla on yksi lähde. Edellä mainittu *samapalkkaisuusperiaate* sisältää syrjinnän kiellon: sukupuolen perusteella ei saa maksaa naisille ja miehille eri palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä.

Usein samapalkkaisuuskeskustelua käydään ilman, että ymmärretään syrjinnän ja yleisen epätasa-arvon ero. Syrjintä oikeudellisenä käsitteenä viittaa kiellettyyn menettelyyn, johon voi liittyä sanktio, kuten syrjityksi tulleelle maksettu hyvitys tai uhkasakko veloitteiden toimeenpanon laiminlyönnistä. Tasa-arvolaisissa (1986/609, 7 §) *välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä* tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä; tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. *Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä* tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvolain (8 §) mukaan työnantaja syyllistyy *sukupuoleen perustuvaan palkkasyrjintään*, jos hän ”työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella epäedulliseen asemaan” tai ”soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä”.

Kaikki epäoikeudenmukaisuus ei ole syrjintää oikeudellisessa mielessä eikä oikeudellinen syrjinnän käsite kata kaikkea sukupuoleen liittyvää epäoikeudenmukaista kohtelua². Yleiset sukupuolistereotyyptit ja sukupuolittavat käytännöt ilman yhtä alkuperää (esim. samaa työnantajaa) eivät yleensä ole syrjintää siinä mielessä kun tasa-arvo-oikeus syrjinnän määrittelee. *Tasa-arvo-oikeudella* tarkoitetaan syrjinnän kieltävää ja tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää

lainsäädäntöä ja oikeutta. Syrjinnän ja yhteiskunnallisen epätasa-arvon välistä eroa hämmentävät esimerkiksi piilosyrjinnän ja rakenteellisen syrjinnän kaltaiset käsitteet. Myös piilosyrjintä ja rakenteellinen syrjintä voivat pitää sisällään tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain kieltämää välitöntä tai välillistä syrjintää. *Piilosyrjinnällä*³ viitataan usein yhteiskunnallisiin asenteisiin ja käytäntöihin, jotka arvottavat naiset ja naisten tekemän työn miehiä ja miesten tekemää työtä alempiarvoiseksi⁴. Jos kuitenkin sama työnantaja määrittelee naisvaltaisen tehtävän palkkauksen pienemmäksi kuin mitä on samanarvoisessa eli yhtä vaativassa miesvaltaisessa tehtävässä eikä työnantaja pysty perustelevaan palkkauksellista eroa, on syytä selvittää, onko kyse tasa-arvolaille kielletystä sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä. Kun taas kyse on naisvaltaisten ja miesvaltaisten töiden palkkauksellisesta erosta eri työnantajan palveluksessa, kyse on muusta kuin tasa-arvolaille kielletystä palkkasyrjinnästä. Tällöin voidaan puhua esimerkiksi rakenteellisesta palkkauksellisesta epätasa-arvosta tai yhteiskunnallisesta epätasa-arvosta.

Rakenteelliseksi syrjinnäksi on kutsuttu esimerkiksi sitä, että työyhteisön ilmapiiri on homokielteinen ja lesbo-, homo- tai bi-työntekijälle syntyy käsitys, ettei hänen kannata puhua parisuhteestaan tai seksuaalisuudestaan työpaikalla mahdollisen syrjinnän takia⁵. Seksuaalivähemmistöihin kohdistuva halventava ilmapiiri voi olla yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kiellettyä häirintää (14 §). Yhdenvertaisuuslain mukaan häirintä on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jossa käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Jos työnantaja on tietoinen häirinnästä eikä ryhdy toimiin häirinnän poistamiseksi, työnantaja syyllistyy syrjintään seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Edellä mainitut esimerkit niin kutsutuista piilosyrjinnästä ja rakenteellisesta syrjinnästä korostavat sitä, että epäoikeudenmukaiseksi koettuun kohteluun voi sisältyä sukupuoleen tai yhdenvertaisuuteen perustuvaa välitöntä ja välillistä syrjintää. Syrjintäolettaman todentaminen edellyttää kuitenkin syrjinnän oikeudellisten kriteerien täyttymistä ja kukin tapaus on tutkittava erikseen, jotta voidaan tietää, onko kyse syrjinnästä oikeudellisessa mielessä vai ei. Käytännössä henkilö voi tulla syrjityksi esimerkiksi palkkauksessa sekä sukupuolen että muun henkilöön liittyvän syyn takia. Esimerkiksi palkkasyrjintäepäily sukupuolen ja iän perusteella samaan aikaan muodostaa tilanteen, jossa *moniperusteisen syrjinnän* selvittämiseen tarvitaan sekä tasa-arvolakia että yhdenvertaisuuslakia. Palkkasyrjintä henkilöön liittyvän syyn perustella on kiellettyä myös rikoslain (39/1889) sisältämän työsyryntäkiellon (3 §) mukaan ja työsopimuslain (55/2001) syrjintäkiellon (2 §) mukaan. Tässä kirjassa keskitytään sukupuolten palkkatasa-arvoon ja sukupuolten palkkatasa-arvoon oikeudellisena ja poliittisena kysymyksenä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki ja työsopimuslaki ja näiden oikeudelliset välineet syrjinnän kieltämiseksi rajautuvat siten tämän kirjan teeman ulkopuolelle, mutta lukijan on hyvä pitää mielessä, että palkkasyrjintä on kiellettyä myös muiden lakien kuin tasa-arvolain perusteella.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (nk. tasa-arvolaki)

Tarkoituksena on:

- estää syrjintä sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
- estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.



Yhdenvertaisuuslaki

Tarkoituksena on:

- edistää yhdenvertaisuutta iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- ehkäistä syrjintää (ks. edellä mainittujen syrjintäperusteiden avoin lista)
- tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Infolaatikko 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain tavoitteet

2.1 Samapalkkaisuusperiaate perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmässä

Syrjinnänvastainen oikeus on monikerroksinen, sillä syrjinnän kieltäviä oikeuslähteitä on kansallisella, Euroopan unionin ja kansainvälisellä perus- ja ihmisoikeuksien tasolla useita. Tasa-arvo-oikeudesta väitellyt Outi Anttila (2013) on verrannut syrjinnänvastaista oikeutta palapeliin, jossa yhtenäisen kokonaisuuden rakentaminen edellyttää eri oikeuslähteiden huomioon ottamista ja sen varmistamista, että lopputulos vastaa tosiasiallisen tasa-arvon vaatimuksia. *Muodollinen tasa-arvo* tarkoittaa sitä, että kaikilla on samat mahdollisuudet ja kaikki ovat lähtökohtaisesti yhdenvertaisessa asemassa. Esimerkiksi palkkausjärjestelmä, joka on sukupuolineutraali, on muodollisesti tasa-arvoinen. *Tosiasiallinen tasa-arvo* tarkoittaa lopputulosten tasa-arvoa.⁶ Palkkauksessa tosiasiallinen tasa-arvo tarkoittaa sitä, että palkkaus on myös käytännössä tasa-arvoinen. Jos esimerkiksi joku naisvaltainen ryhmä on jäänyt palkkauksessa muista jälkeen, tarvitaan

positiivisia erityistoimia eli tähän ryhmään kohdistettuja palkankorotuksia, jotta palkat ovat jatkossa myös tosiasiallisesti tasa-arvoisia.

Samapalkkaisuusperiaate – sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä – on keskeinen osa syrjinnänvastaista oikeutta ja ihmis- ja perusoikeuksien järjestelmää. Perustuslain (731/1999) perusoikeuksia käsittelevässä toisessa luvussa ja sen kuudennessa pykälässä, joka käsittelee yhdenvertaisuutta perusoikeutena, säädetään, että “[s]ukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään”. Sukupuolten tasa-arvo, myös palkkauksessa, on siten perusoikeus.

Tasa-arvolaki on laki, joka säätää palkkauksellisen tasa-arvon perusoikeutta perustuslakia tarkemmin. Tasa-arvolaki sisältää palkkasyrjinnän kiellon (8 §). Sen lisäksi työnantajaan kohdistuu velvoitteita sukupuolen tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseksi (6 §, työnantajiin kohdistuva yleinen tasa-arvon edistämisvelvoite; 6 a §, tasa-arvosuunnittelovelvoite; ja 6 b §, palkkakartoitusvelvoite).

Perustuslain turvaama oikeus syrjimättömään palkkaukseen ja velvoite edistää sukupuolten palkkauksellista tasa-arvoa työelämässä perustuvat pitkälti kansainvälisiin sopimuksiin kirjattuihin ihmisoikeusvelvoitteisiin, joita Suomi on ratifioinut useita: Euroopan neuvoston Euroopan ihmisoikeussopimuksen (EIS), Euroopan sosiaalisen peruskirjan, YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan yleissopimuksen (TSS-sopimuksen), kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (nk. naisten oikeuksien sopimus; CEDAW-sopimus) sekä nimenomaisesti samapalkkaisuuteen liittyvän kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksen nro 100. Yhdistyneiden kansakuntien yleismaailmallisessa ihmisoikeuksien julistuksessa (1948) syrjimätön palkkaus määritellään ihmisoikeudeksi. YK:n TSS-komitea esitti marraskuussa 2014 Suomen määräaikaisraportoinnin yhteydessä useita kysymyksiä samapalkkaisuuden etenemisestä ja erityisesti töiden samanarvoisuuden vertailun keinoista ja ilmaisi huolensa samapalkkaisuusperiaatteen täytäntöönpanosta Suomessa. TSS-komitea suositteli, että Suomi kaksinkertaistaa ponnistuksensa samapalkkaisuuden täytäntöön panemiseksi kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman sekä tutkimuksien ja laajan samapalkkastrategian kehittämisen kautta.⁷

Kansainvälistä oikeudellista sääntelyä sukupuolten palkkatasa-arvon toteuttamiseksi on kehitetty vuodesta 1951 lähtien, jolloin solmittiin Kansainvälisen työjärjestön (ILO) samapalkkaisuussopimus (sopimus nro 100), jossa sopimusvaltiot sitoutuivat samapalkkaisuusperiaatteeseen. Suomi ratifioi ILO:n samapalkkaisuussopimuksen vasta vuonna 1963, johon asti Suomessa oli käytössä eri palkkataulukot naisille ja miehille eli voimassa oli sukupuolten virallinen palkkaeriarvoisuus⁸. Naispalkat poistuivat työehtosopimuksista vähitellen vuoteen 1966 mennessä⁹.

Toinen keskeinen samapalkkaisuuteen liittyvä ILO:n sopimus on työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus, joka solmittiin vuonna 1958. Tämänkin sopimuksen ratifioiminen oli Suomessa hidasta ja toteutui vasta vuonna 1970, kun työsopimuslaissa

(320/1970) säädettiin, että työnantajien tuli kohdella ”työntekijöitä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, sukupuolen, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi”. Säännös oli kuitenkin niin epämääräinen, ettei se juuri tarjonnut mahdollisuuksia viedä sukupuolisyrintää koskevia juttuja tuomioistuimiin eikä se koskenut työhönottotilanteita.¹⁰ Nimenomaan sukupuoleen perustuva palkkasyrintä kielletään tasa-arvolaisissa, joka tuli voimaan 1987.

2000-luvulla ylikansallisen tasa-arvopolitiikan viitekehys on siirtynyt YK:n ja erityisesti CEDAW-sopimuksen ihmisoikeuskontekstista EU-oikeuteen¹¹. Lainsäädännön velvoitteet sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän poistamiseksi ja samapalkkaisuuden edistämiseksi ovat tarkentuneet erityisesti Suomen liittyttyä Euroopan unioniin vuonna 1995. Euroopan unionissa palkkasyrjinnän kieltoon liittyvää sääntelyä ovat erityisesti perustamissopimus, johon sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän kieltäminen on sisällytetty jo Rooman sopimuksesta lähtien 1957, Euroopan unionin samapalkkaisuusdirektiivi vuodelta 1975 (75/117/ETY) ja Euroopan unionin tasa-arvodiesetti (76/207/ETY) vuodelta 1976. Edellä mainitut direktiivit korvaa nykyään Työelämän tasa-arvodiesetti (2006/54/EY¹²). Euroopan komissio edellyttää samapalkkaisuusveloitteen täytäntöönpanoedellytysten vahvistamista jäsenmaissa. Komission suosituksen mukaan ennen kaikkea palkkausjärjestelmien läpinäkyvyyttä olisi nykyisestä vahvistettava.¹³

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa vahvistetaan perusoikeudet, joita unionin ja sen jäsenvaltioiden on kunnioitettava pannaan täytäntöön unionin lainsäädäntöä. Se on ollut vuodesta 2009 lähtien oikeudellisesti sitova väline, jolla perusoikeudet tunnustetaan nimenomaisesti ja jolla perusoikeuksille annetaan näkyvä rooli unionin oikeusjärjestyksessä. Perusoikeuskirjan III luku käsittelee tasa-arvoa, ja siinä vahvistetaan naisten ja miesten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ja syrjintäkiellon periaatteet¹⁴. Perusoikeuskirjan kolmannen luvun 23 artiklassa säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta: ”Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien”¹⁵. Samapalkkaisuus on siis sekä kansallisen että EU-tason perusoikeus.

Valtioilla katsotaan olevan paitsi velvollisuus pidättäytyä ihmisoikeuksien loukkauksista, myös niin sanottu positiivinen velvollisuus panna perus- ja ihmisoikeudet aktiivisesti täytäntöön¹⁶. Vuonna 1976 Euroopan yhteisöjen tuomioistuin totesi, että samapalkkaisuusperiaatteella on sekä vertikaalinen että horisontaalinen välitön vaikutus. Se tarkoittaa, että samapalkkaisuusperiaate sekä antaa oikeuksia yksilöille että velvoittaa jäsenvaltioita ja työnantajia. Näin ollen on jäsenvaltioiden asia varmistaa, että sukupuoleen perustuvaa palkkasyrintää kokeneilla on käytettävissään samapalkkaisuusdirektiivin mukaisten oikeuksien puolustamiseen asianmukaiset oikeudelliset menettelyt. Jos EU-oikeuden velvoitetta ei ole pantu täytäntöön kansallisessa oikeudessa, EU-oikeuden velvoitteella on välitön vaikutus jäsenvaltiossa. Suomea velvoittaa myös Euroopan yhteisön tuomioistuimen laaja oikeuskäytäntö palkkasyrintäasioissa.

Suomea on kehoitettu panemaan tehokkaammin täytäntöön ihmisoikeuksiin perustuva, samapalkkaisuutta koskeva velvoitteensa. Esimerkiksi CEDAW-komitean (2014, 7) mukaan Suomen olisi tehostettava toimia, jotta se saisi naisten ja miesten välisen ”palkkaeron poistetuksi siten kuin määrätään vuonna 1951 tehdyssä Kansainvälisen työjärjestön sopimuksessa (n:o 100), joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa.” Sama palkka samanarvoisesta työstä on osoittautunut käytännössä erityisen kovaksi vaatimukseksi toteuttaa Suomessa, jossa ammatit ja alat ovat jakautuneet vahvasti sukupuolen mukaan.

Palkkasyrjinnän kieltö on siis itsessään verrattain selvä: samasta ja samanarvoisesta työstä ei saa maksaa naisille ja miehille eri palkkaa sukupuolen tai siihen liittyvän syyn perusteella. Palkkaus ei saa olla syrjivää. Oikeustieteen professori Kevät Nousiainen (2013) kuitenkin muistuttaa, että se, miten vahva syrjinnän kieltö on käytännössä, on riippuvainen useista oikeudellisista tekijöistä: miten syrjintä määritellään, millaisia ovat sallitut poikkeamat syrjinnän kiellosta ja miten ne oikeutetaan ja millaisia ovat seuraamukset eli hyvitykset ja sanktiot. Nousiaisen mukaan syrjinnän vastaisen oikeuden toimeenpano ei ole Suomessa ollut tehokasta. Samapalkkaisuuden näkökulmasta erityisenä haasteena on sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän vastaisten oikeuksien saatavuus.

Oikeuksien saatavuudella tarkoitetaan sitä, onko ihmisillä muodollisten oikeuksien lisäksi tosiasialliset mahdollisuudet saada oikeutta myös käytännössä. EU ja sen perustama perusoikeusvirasto (FRA), Eurooppa-neuvosto ja YK myöntävät, että oikeuksien saatavuuden toimeenpanossa on puutteita. Tätä kuluu ”retoristen sitoumusten” ja ”arkisten oikeudellisten käytäntöjen” välillä on analysoitu kansainvälisessä oikeussosiologisessa tutkimuksessa jaottelulla formaali oikeus (Law in Books) ja tosiasialliset oikeudelliset käytännöt (Law in Action).¹⁷ Kokoavasti voi todeta, että samapalkkaisuusperiaate on osa kansallista ja kansainvälistä formaalia oikeutta, mutta samapalkkaisuuden tosiasialliset oikeudelliset käytännöt ovat selvästi vielä kehittymättömiä.

EU on vahvistanut Suomessa syrjinnän vastaista oikeutta ja ajattelua¹⁸, mutta tämäkään kehitys ei ole lineaarista. Tasa-arvodirektiivien toimeenpanossa on suuria kansallisia eroja ja talouskriisi, oikeistoajattelun vahvistuminen ja yleinen sääntelyn vastaisuus ovat merkittäväällä tavalla purkaneet ja hidastaneet EU:n tasa-arvopolitiikka 2000-luvulla¹⁹. Kansallisten ja kansainvälisten oikeudellisten perus- ja ihmisoikeusnormien merkitys on ensiarvoisen tärkeä. Kuten Marjaana Jauhola ja Johanna Kantola (2016) toteavat: ”Uusliberalistisessa, konservatiivisessa ja maahanmuuttokriittisessä poliittisessa ilmapiirissä kansainväliset naisten oikeuksien sopimukset tarjoavat tärkeän tuen tasa-arvopolitiikalle.” Myös kansallinen samapalkkaisuuden politiikka tarvitsee tuekseen kansainvälisiä perus- ja ihmisoikeuksia, jotka ovat samalla myös naisten oikeuksien sopimuksia.

2.2 Tasa-arvon edistämisvelvoitteet: tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus

Nykyinen tasa-arvo-oikeus pitää sisällään sekä syrjinnän kiellot että tasa-arvon edistämisvelvoitteet. Toisin sanoen tasa-arvo-oikeus kattaa muodollisen tasa-arvon lisäksi myös tosiasiallisen tasa-arvon.²⁰ Pelkkä palkkasyrjinnän kiellon toteuttaminen ei siis riitä, vaan palkkauksellista tasa-arvoa on myös edistettävä. Palkkauksen yhteydessä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että se ei riitä, että palkkausjärjestelmän mukaan naisia ja miehiä palkitaan samalla tavalla (muodollinen tasa-arvo), vaan myös naisten ja miesten toteutuneiden palkkojen pitää olla tasa-arvoisia (tosiasiallinen tasa-arvo). Jotta tosiasiallinen palkkatasa-arvo voisi toteutua, on samapalkkaisuutta edistettävä. Samapalkkaisuuden edistämisen oikeudellinen väline työpaikoilla on tasa-arvolain työnantajaan kohdistuva tasa-arvosuunnittelovelvoite, jonka mukaan työnantajan on laadittava palkkakartoitus, toteutettava palkkatasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä ja arvioitava niiden toteuttamista.

Oikeudellisten tasa-arvovelvoitteiden toimeenpano on Suomessa ollut vaikeaa²¹. Toimintapolitiikan toimeenpano ei koskaan ole helppoa, mutta tasa-arvopolitiikan toimeenpanolla on havaittu olevan aivan erityisiä haasteita²². Ongelmia toimeenpanossa tuottaa Suomessa vallitseva vahva käsitys siitä, että tasa-arvo olisi jo saavutettu²³. Erityisesti omalla työpaikalla on vaikea tunnistaa tasa-arvo-ongelmia²⁴. Akateemista tutkimusta työnantajaan kohdistuvien tasa-arvolain velvoitteiden toimeenpanosta on kuitenkin olemassa hyvin vähän²⁵. Tasa-arvoviranomaisten itse tekemiä tai tutkijoilla teettämiä tutkimuksia on tehty useampia²⁶.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksessa Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta (2011–2013) sovittiin selvityksen tekemisestä työpaikan palkkakartoitusten toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti kolmikantaisen palkkakartoituksen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän, joka teki selvityksen työmarkkinakeskusjärjestöjen ja sosiaali- ja terveysministeriön kyselytutkimusten perusteella²⁷. Tutkin väitöskirjassani luottamusmieshaastatteluita ja tasa-arvosuunnitelmia vakuutus- ja rahoitusosalalla, jonka työnantajajärjestö Finanssialan keskusliitto (FK) kuuluu työnantajakeskusjärjestö Elinkeinoelämän keskusliittoon (EK). Tutkimani finanssialan palkansaajajärjestöt Vakuutusväen Liitto VvL ry ja Ammattiliitto Nousu ry kuuluvat palkansaajakeskusjärjestö STTK:hon. EK:n jäsenyrityksistä 65 prosenttia oli tehnyt tasa-arvolain edellyttämän tasa-arvosuunnitelman. STTK:n luottamusmiesvastausten mukaan tasa-arvosuunnitelma oli kuitenkin tehty vain puolessa työpaikoista. EK:n mukaan tasa-arvosuunnitelman tehneistä työpaikoista noin 77 prosenttia oli laatinut tasa-arvolain edellyttämän palkkakartoituksen. STTK:n luottamusmiesvastausten mukaan vastaava osuus oli noin 45 prosenttia.²⁸ Tasa-arvosuunnittelu ei siis vielä ole vakiintunut osaksi yritysten henkilöstöpolitiikkaa, vaikka oikeudelliset velvoitteet tasa-arvosuunnitteluun ja palkkakartoituksen laatimiseen ovat olleet jo pitkään olemassa.

Samapalkkaisuusperiaatteen ja tosiasiallisen palkkauksellisen tasa-arvon toteuttamisen paikaksi määrittyy yhä enenevässä määrin työpaikkataso. Työpaikkatasolla tasa-arvotyötä tekevät yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajat, kuten luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Olen tutkinut nimenomaan luottamusmiehiä työpaikkatason samapalkkaisuuden edistäjinä, koska tasa-arvolain (17 §) mukaan juuri luottamusmiehellä on mahdollisuus saada palkkasyrjintäepäilytilanteessa tasa-arvovaltuutetun kautta verrokin palkkatiedot, jos niitä ei työnantajalta muuten saa. Luottamusmiehille on myös kirjattu työehtosopimukseen eritasoiset tiedonsaantioikeudet palkkoihin liittyen kuin muille henkilöstön edustajille, joten luottamusmiehillä on ainakin periaatteessa paremmat mahdollisuudet toimia samapalkkaisuuden edistäjinä kuin esimerkiksi työsuojeluvaltuutetuilla. Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu varmistaa, että työpaikalla noudatetaan työehtosopimuksia ja lakeja – myös tasa-arvolakia. Luottamusmies edustaa työpaikalla ammattiliittoa ja siihen kuuluvia työntekijöitä, ja hänen tärkein tehtävänsä on valvoa työehtosopimuksen ja työelämän lakien noudattamista. Luottamusmies neuvottelee henkilöstöä koskevissa asioista ja osallistuu työyhteisön kehittämiseen työnantajan kanssa. Yleensä luottamusmiestehtävää hoidetaan oman toimen ohella, mutta suurilla työpaikoilla voi olla myös päätoimisia luottamusmiehiä. Luottamusmiehen käsitettä ei valitettavasti voi korvata sukupuolineutraalilla luottamushenkilön käsitteellä, sillä luottamushenkilöitä ovat muutkin kuin luottamusmiehet. Ay-liikkeessä on ideoitu uusia sukupuolineutraaleja vaihtoehtoja luottamusmiehelle, kuten luotettu, mutta toistaiseksi on yhä käytössä vakiintunut luottamusmiehen käsite.

TASA-ARVOSUUNNITELMA

HR ANTOI KASAN PRUJUA JA TASA-ARVOSUUNNITELMAA VARTEN.



MUT EIMUN TARVI YKSIN TÄTÄ PÄHKÄILLÄ...



KUTSUTAAN AMMATTIYHDISTYS KOOLLE JA MIETITÄÄN TASA-ARVOTA VOITTEET YHDESSÄ.



Kuva 2. Tasa-arvosuunnitteluun kannattaa osallistaa mukaan muutkin kuin henkilöstön edustajat

2.2.1 Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki on sen voimaantulosta eli vuodesta 1987 lähtien edellyttänyt työnantajalta syrjintäkieltojen noudattamisen lisäksi myös sukupuolten tasa-arvon edistämistä. Varsinainen tasa-arvosuunnitteluelvoite tuli lakiin vuonna 1995, jolloin työnantajalle osoitettiin velvollisuus laatia tasa-arvon edistämistoimia vuosittain. Tasa-arvosuunnitteluelvoitetta uudistettiin laajemmin vuonna 2005, jolloin säädettiin, että tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden pitää kohdistua myös työehtoihin ja erityisesti sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseen (6 §). Tuolloin tasa-arvosuunnitelmalle asetettiin myös sisältövaatimuksia, joista yksi oli työpaikan tasa-arvoselvityksen laatiminen ja sen osana työnantajavelvoite sukupuolten palkkojen ja palkkaerojen kartoittamisesta (nk. palkkakartoitus).

Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain säädöksen (6 a §) mukaan työnantajan, jolla on palvelussuhteessa säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voi olla oma erillinen suunnitelmansa tai se voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Lakiteksti ei kuitenkaan tarkemmin määrittele, mitä nämä mahdollisuudet käytännössä ovat. Tasa-arvovaltuutetun mukaan tosiasiallisten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta oleellista on se, kuinka laajat, varsinkin palkkoihin liittyvät tiedonsaantioikeudet henkilöstön edustajilla on käytettävissään²⁹.

Tasa-arvosuunnitelmalla on kolme sisältövaatimusta (Tasa-arvoL 6 a §). Sen tulee ensinnäkin sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tasa-arvoselvityksessä on oltava mukana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelman tasa-arvotoimenpiteet ja arvio edellisen tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta tehdään vuosittain. Toiseksi tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattava käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Kolmas vaatimus edellyttää arvion laatimista aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla:

1) Tasa-arvoselvitys: vähintään erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus, josta käy ilmi, miten naiset ja miehet jakautuvat työpaikalla eri palkkaluokkiin (esimerkiksi työnvaativuusluokkiin), millaiset ovat keskipalkat ja kuinka suurina ovat sukupuolten väliset palkkaerot.

- Laadukas tasa-arvoselvitys sisältää myös muuta tietoa, kuten sukupuolen mukaan jaoteltuja vastauksia ilmapiirikyselyihin ja tasa-arvokyselyn tuloksia (ks. ilmainen tasa-arvokysely www.tasa-arvokysely.fi) sekä näiden analyysiä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.
- Informatiivinen palkkakartoitus tarkastelee muitakin kuin vaativuusluokkia ja keskipalkkoja. Siinä voidaan taulukoida myös naisten ja miesten palkkoja palkanosittain, saatuja tulospalkkioita ja muita bonuksia ja palkkoja yleisimpien nimikkeiden mukaan. Palkkauksen tasa-arvoisuutta ja samapalkkaisuuden edistämisen mahdollisuuksia olisi hyvä analysoida henkilöstön edustajien kanssa ja kirjata analyysin tulokset palkkakartoitukseen.

2) Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi: Tämä on tasa-arvosuunnitelman tärkein osa! Hyvät tasa-arvotoimenpiteet ovat sellaisia, että ne sisältävät konkreettiset ja realistiset tasa-arvoa edistävät toimenpiteet, jotka ovat toteuttavissa esimerkiksi kahden vuoden sisällä. Konkreettinen tasa-arvotoimenpide kertoo, mitä tehdään, kuka on vastuussa, tarvitaanko resursseja toteuttamiseen, mikä on aikataulu, miten toteuttamista seurataan ja miten sen vaikuttavuutta arvioidaan. Kun tasa-arvosuunnitelma päivitetään, pitää siinä arvioida edellisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutusta ja vaikuttavuutta.



3) Arvio edellisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja toimenpiteiden vaikutuksista: tämä osio puuttuu usein, koska toimenpiteet eivät ole riittävän konkreettisia, jotta niiden toimeenpanoa ja vaikutusta voisi arvioida.

Infolaatikko 2. Tasa-arvosuunnitelman sisältövaatimukset: selvitys, toimenpiteet ja arvio

Uuden sisältövelvoitteen tasa-arvosuunnittelulle asettaa vuonna 2015 (30.12.2014/1329) voimaan tullut tasa-arvolain 6 c §, jolla pyritään ennaltaehkäisemään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaki (3 §) määrittelee sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun käsitteet. *Sukupuoli-identiteetillä* tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. *Sukupuolen ilmaisulla* tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltoa sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Myös tasa-arvosuunnitelmaa valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä on otettava huomioon velvoite ”ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti” (Tasa-arvol 6 c §).

Sukupuolen moninaisuuden edistäminen

Tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää tavoitteita ja toimenpiteitä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisemassa tietopaketissa sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille³⁰ on seuraavia esimerkkejä, joita voi hyödyntää oman työpaikan tasa-arvosuunnittelussa:

- Työpaikan tasa-arvokyselyssä kysytään sukupuolivähemmistöjen asemasta työpaikalla ja määritellään, että sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan naisten, miesten ja kaikkien muiden tasa-arvoa.
- Tasa-arvosuunnitelmassa kerrotaan yleiset periaatteet kaikkien kunnioittamisesta ja määritellään, mitä sukupuolten tasa-arvo työpaikalla tarkoittaa.
- Henkilöstä, joka ei koe itseään naiseksi tai mieheksi, puhuttaessa kunnioitetaan itsemäärittelyä ja käytetään henkilön itse käyttämää termiä (esim. transsukupuolinen, transvestiitti, muunsukupuolinen tai transgender, intersukupuolinen).
- Työpaikan sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja.
- Työpaikan suihkutiloissa yksityisyyden suojaa voidaan parantaa esimerkiksi hankkimalla suihkuverhot ja muutamia yksittäisiä koppeja vaatteiden vaihtoon.
 - Parannetaan työntekijöiden mahdollisuutta saada itselleen sopivat työasut sukupuolen moninaisuus huomioiden. Kukin saa valita työasuista haluamansa setin: miesten tai naisten housut tai hameen sekä kireämmän tai löysemmän paidan.
 - Varmistetaan mahdollisuus työtodistusten nimi- ja sukupuolimerkintöjen muuttamiseen jälkikäteen: vanhan työtodistuksen voi korjata nimen ja henkilötunnuksen osalta.



Infolaatikko 3. Sukupuolen moninaisuuden huomioiminen tasa-arvosuunnittelussa

2.2.2 Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettävä palkkakartaitus

Velvoite naisten ja miesten palkkojen vertailuun on ollut olemassa jo vuodesta 2005, mutta vuonna 2015 palkkakartaitus sai tasa-arvolakiin oman pykälänsä (6b §). Uudistetun palkkakartaitusvelvoitteen mukaan palkkakartaituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Toisin sanoen palkkakartaituksen tavoite on selvittää, ettei työpaikalla esiinny sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää. Jos palkkakartaituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen tai muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Tämä tarkoittaa, että palkkaerojen syiden selvittämiseksi tulee analysoida keskeisimpiä palkanosia, mikäli työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Laki ei määrittele, mitä ovat selkeät erot tai keskeisimmät palkanosat.

Tasa-arvolain varsinaisessa lakitekstissä ei avata sitä, mikä on henkilöstön edustajien rooli palkkakartaituksen laatimisessa, sen tulosten analysoimisessa sekä palkkaerojen syiden selvittämisessä ja palkkojen tarkastelussa palkanositain. Tasa-arvolaki toteaa, että henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Lain perusteluissa todetaan, että henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön sen laatimisen eri vaiheissa. Tasa-arvolain perustelujen mukaan tasa-arvosuunnitteluun osallistuvilla työntekijöiden edustajilla tulee lisäksi olla asian käsittelemiseksi riittävät tiedot. Henkilöstön edustajien tulee saada palkkakartaituksen tekemistä varten vähintään käytetyn luokittelun mukaiset tiedot naisten ja miesten keskipalkoista samoin kuin tarvittaessa tarkemmat tiedot palkoista palkanositain. Tasa-arvovaltuutettu on myös lausunut, että kaikkien palkkakartaitukseen osallistuvien henkilöstön edustajien tulee saada palkkakartaituksen tekemisen edellyttämät tiedot kaikista henkilöstö- ja työntekijäryhmistä³¹. Tasa-arvolaisissa ei säädetä palkkakartaitukseen osallistuvien työntekijöiden edustajien oikeudesta saada palkkatietoja yksittäisistä työntekijöistä.

Tasa-arvolakia valvova tasa-arvovaltuutettu ohjeistaa palkkakartoituksen laatimista:

- Palkkakartoitus tehdään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, mutta työnantaja on vastuussa tasa-arvosuunnitelmasta.
- Työntekijöiden valitsemille edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua palkkakartoituksen valmisteluun ja vaikuttaa sen sisältöön prosessin kaikissa vaiheissa
 - * käsiteltäessä palkkakartoituksessa käytettävää luokittelua/ryhmitelyä ja sitä, millaisia palkkavertailuja tehdään
 - * päätettäessä kirjataanko palkat kartoitukseen kokonaispalkkoina vai jo alkuvaiheessa palkanosittain
 - * selvitetäessä ja arviotaessa palkkaerojen syitä ja perusteita
 - * käsiteltäessä mahdollisia korjaavia toimenpiteitä
 - * tehtäessä arviota toimenpiteiden toteuttamisesta.

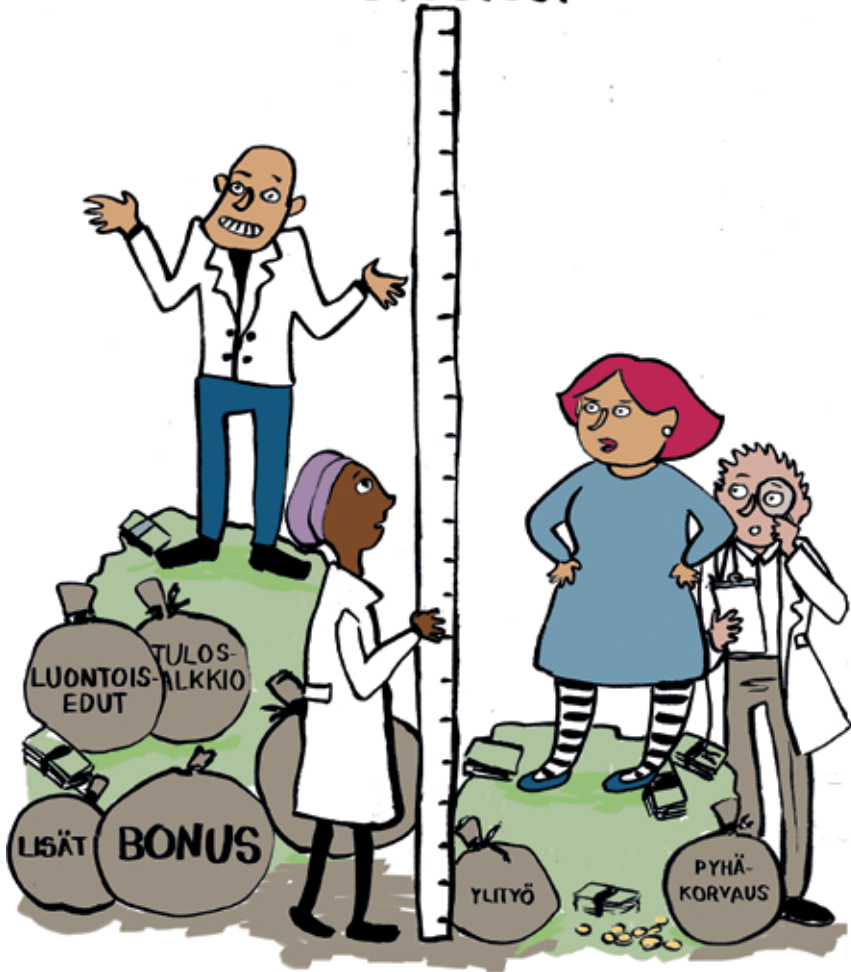
Katso lisää tasa-arvovaltuutetun www-sivulta:
<https://www.tasa-arvo.fi/palkkakartoitus>.



Infolaatikko 4. Henkilöstön edustajan rooli palkkakartoituksen laatimisessa

Vaikka tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitusten laatiminen on hiljalleen lisääntynyt, ne eivät silti ole vakiintuneet osaksi suomalaisten työpaikkojen arkea. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat todenneet, että ”työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ovat tällä hetkellä valitettavan usein puutteellisia, eivätkä ne paranna työpaikan tasa-arvotilannetta ja vaikuta palkkatasa-arvon toteutumiseen”³². Tämä on sääli, sillä tasa-arvosuunnitelma ja sen sisältämä palkkakartoitus voisivat olla tehokkaita sukupuolten palkkatasa-arvon edistämisen välineitä. Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan, millaisessa poliittisessä kentässä samapalkkaisuuden oikeudellisia normeja muotoillaan, tulkitaan ja toimeenpannaan.

MISTÄ TASA-ARVOINEN PALKKAUS MUODOSTUU?



Kuva 3. Kaikkien palkanosien on oltava syrjimättömiä

3. SAMAPALKKAISUUDEN POLIITTINEN KENTTÄ

Samapalkkaisuus on äärimmäisen poliittinen kysymys, jossa kamppailevat samaan aikaan arvokysymykset työn arvosta sekä sukupuolten tasa-arvosta. Palkkaerojen tilastolliset analyysit ja tutkimus palkitsemisjärjestelmien läpinäkyvyyden kehittämiseksi jättävät usein huomioimatta samapalkkaisuuden poliittisen luonteen ja oikeudelliset velvoitteet. Tässä luvussa tarkastelen samapalkkaisuuden politiikan merkityskamppailuita ja niissä mukana olevia toimijoita. Esiittelen myös tekemäni analyttisen jaon viralliseen tasa-arvopolitiikkaan ja epäviralliseen tasa-arvotyöhön. Käsiteparilla *virallinen tasa-arvopolitiikka ja epävirallinen tasa-arvotyö* teen näkyväksi kysymystä siitä, kenen vastuulla on perus- ja ihmisoikeuksien toimeenpano ja millä tahoilla on määrittely- ja toimintavaltaa samapalkkaisuuden politiikassa Suomessa.

Määrittelen tutkimuksessani *tasa-arvotyön* siten, että se kattaa tasa-arvotoimenpiteiden suunnittelun, toteuttamisen ja arvioimisen lisäksi erilaisten tasa-arvokäsitysten välillä käytävät määrittelykamppailut, joissa perustellaan, suostutellaan ja vakuutetaan tasa-arvon edistämisen mielekkyyttä³³. Tällaista tasa-arvotyötä tehdään samapalkkaisuuden politiikan kaikilla institutionaalisilla tasoilla, jotka voivat olla virallisia tai epävirallisia. Virallisen tasa-arvopolitiikan ja epävirallisen tasa-arvotyön erottaminen tutkimuksessani on kuitenkin ollut välttämätöntä, jotta oikeudellisten samapalkkaisuusvelvoitteiden toteuttamisen vastuut, niiden risteämiset, hämartymiset ja liukumiset tulisivat näkyviksi ja samalla akateemisen ja poliittisen kritiikin kohteiksi. Kutsun *epäviralliseksi tasa-arvotyöksi* toimintaa, jota kolmi- ja kaksikannassa³⁴ tehdään samapalkkaisuuden politiikan muotoilussa ja työpaikoilla toimeenpanossa, ja jota eivät koske samat vastuun ja tilivelvollisuuden periaatteet ja mekanismit kuin virallista tasa-arvopolitiikkaa.

3.1 Kamppailevia tulkintoja sukupuolten välisestä palkkaeriarvoisuudesta

Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuuden poistaminen on ollut jo pitkään tasa-arvopolitiikan keskiössä, joten samapalkkaisuuden tilasta ja edistämisen mahdollisuuksista on tarjolla myös tutkimustietoa. Tieto on valtaa myös samapalkkaisuuden politiikassa, joten palkkaerojen määrittelytapaan kohdistuu ajoittain kiihkeääkin keskustelua ja kamppailua siitä, miten naisten ja miesten palkkoja tulisi tilastoida ja tutkia sekä siitä, millaisia johtopäätöksiä tilastojen perusteella voidaan esittää.

Samapalkkaisuuden politiikan tiedontuotannossa on erityisesti Tilastokeskuksella ja sen tuottamalla sukupuolen mukaan jaotelluilla palkkatilastoilla keskeinen ja vakiintunut asema. Tilastokeskus laatii palkkaerotilastot yhdistämällä

työnantajajärjestöjen jäseniltään keräämät tiedot sekä Tilastokeskuksen palkkatiedustelujen tiedot³⁵. Tilastokeskus julkaisee joka toinen vuosi *Naiset ja miehet Suomessa* -tastutilastoa, joka sisältää perustilastot myös työelämän tasa-arvosta ja palkkatasa-arvosta³⁶. Tilastokeskus julkaisi aikaisemmin myös joka toinen vuosi ansiokkaita sukupuolten tasa-arvoa käsitteleviä teemajulkaisuja, mutta valitettavasti tämä toiminta näyttää ainakin toistaiseksi joutuneen julkisen sektorin säästöleikkurin alle. Toistaiseksi viimeinen tasa-arvon teemajulkaisu käsitteli työtä, taloutta ja tasa-arvoa³⁷ myös sukupuolten palkkatasa-arvon näkökulmasta. Tilastokeskuksessa toimii tasa-arvotilastojen asiantuntijaryhmä, joka muodostuu tasa-arvoviranomaisten (mm. tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE), työmarkkinajärjestöjen ja naisjärjestön edustajista.

Myös tutkimuslaitoksilla on tärkeä asema samapalkkaisuustiedon tuottajina. Näitä tutkimuslaitoksia ovat erityisesti Valtion talouden tutkimuslaitos VATT, Palkansaajien tutkimuslaitos PT ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Palkitsemisen tasa-arvoon liittyvää kehittämis- ja tutkimustyötä on tehty erityisesti Aalto-yliopistossa työpsykologiassa ja johtamisen tutkimuksessa. Sosiaalipolitiikassa on tutkittu ILO:n samapalkkaperiaatteen toimeenpanoa³⁸. Oikeustieteessä on tutkittu samapalkkaisuusperiaatetta Euroopan yhteisössä³⁹, samapalkkaisuustapauksia Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa⁴⁰ ja palkkasyrjintää⁴¹.

Sosiaali- ja terveysministeriön neljän vuoden välein julkaisema tasa-arvobarometri mittaa sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asenteita, mielipiteitä ja kokemuksia Suomessa. Vuoden 2012 tasa-arvobarometrin mukaan⁴² lähes joka kolmas (30 %) suomalainen nainen koki vuonna 2012, että sukupuolesta on hänelle nykyisessä työpaikassa paljon tai jonkin verran haittaa palkkauksessa. Miehillä vastaava luku oli kaksi prosenttia. Myöskään kansainvälisten vertailujen valossa palkkatasa-arvo ei ole Suomessa toteutunut. World Economic Forumin⁴³ palkkojen tasa-arvoisuutta mittaavan indeksin mukaan Suomi sijoittuu vasta kahdeksanneksi. Eurostatin⁴⁴ mukaan Suomessa sukupuolten palkkaero on EU:n jäsenmaissa kahdeksanneksi suurin. Pohjoismaisessa vertailussa sukupuolten palkkaerot ovat perinteisesti olleet suurimmat Suomessa, joskin vuoden 2013 palkkatilastojen mukaan Islanti olisi nyt siirtynyt peränpitäjäksi Suomen sijaan⁴⁵.

YK:n kehitysohjelma UNDP:n Gender Development Index -mittarilla Suomi sijoittuu maailman tasa-arvoisimpien maiden ykkösryhmään. World Economic Forumin The Global Gender Gap -raportin mukaan Suomi on maailman toiseksi tasa-arvoisin maa ja Euroopan unionin jäsenmaista kaikkein tasa-arvoisin. Euroopan unionin Gender Equality -indeksillä mitattuna Suomi on toiseksi tasa-arvoisin jäsenmaa heti Ruotsin jälkeen. Sukupuolten välinen palkkaero sopii huonosti ideaalikuvaan Suomesta tasa-arvon mallimaana ja ajatukseen jo saavutetusta tasa-arvosta⁴⁶. Kansainvälisiä indeksejä arvostellaan julkisessa keskustelussa usein siitä, että indeksit eivät ota riittävästi huomioon sitä, että Suomessa naiset tekevät enemmän kokoaikatyötä kuin mualla ja naiset ovat julkisen sektorin matalapalkkatöissä sen sijaan, että tekisivät samaa hoivatyötä palkatta kotona ja siten myös poissa palkkatilastoista.

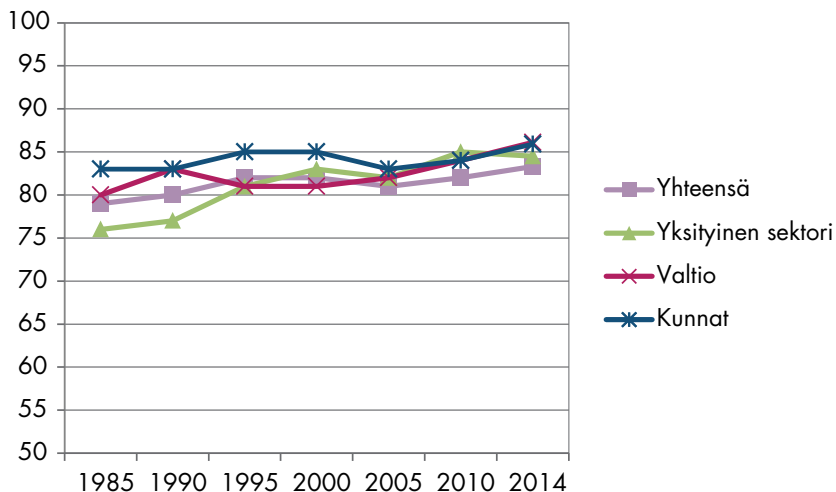
Suomessa palkansaajanaiset ovat pääasiallisesti kokoaikatyössä. Tämän

lisäksi he kuitenkin kantavat miehiä suuremman vastuun myös kotona tehtävästä palkattomasta työstä. Naisten työuraan kuuluvat tyypillisesti perhevapaiden aiheuttamat katkokset, joilla on vaikutusta palkkakehitykseen ja eläkkeen suuruuteen. Pohjoismaisten tasa-arvoindikaattorien⁴⁷ mukaan muihin Pohjoismaihin verrattuna 0–2-vuotiaiden lasten päivähoito on merkittävästi harvinaisempaa Suomessa. Naiset käyttävät perhevapaista lähes 90 prosenttia⁴⁸. Tämä näkyy myös naisten ja miesten kokonaistyöpanoksen erossa. Kun palkallinen ansiotyö ja palkaton kotityö lasketaan yhteen, suomalaisnaiset työskentelevät päivässä keskimäärin yli 30 minuuttia miehiä kauemmin⁴⁹. Ajankäyttötilastojen mukaan äitien vuorokaudesta kuluu suurempi osa kodinhoidollisiin tehtäviin kuin isien. Perheissä, joissa on alle kuusivuotiaita lapsia, äidit ovat keskimäärin noin 18 tuntia viikossa ansiotyössä ja tekevät noin 44 tuntia kotityötä, isät puolestaan ovat noin 37 tuntia ansiotyössä ja tekevät kotiöitä noin 27 tuntia. Kouluikäisten lasten vanhemmilla sukupuolittunut jako ansio- ja kotityöhön tasaantuu, mutta äidit tekevät silti suhteessa vähemmän ansiotyötä ja enemmän kotityötä kuin isät.

Sukupuolten palkkauksellisen eriarvoisuuden analyysi edellyttää sukupuolittuneen työnjaon laajempaa hahmottamista kuin mitä yksittäisillä tilastollisilla analyyseillä voidaan saavuttaa. Palkatonta, uusintavaa työtä ovat esimerkiksi kotityöt ja uuden työvoiman synnyttäminen ja hoiva. Marxilaisessa feminismissä⁵⁰ onkin pohdittu jo pitkään reproduktion eli työvoiman uusintamisen suhdetta tuotantoon eli tuotantoon ja kapitalismiin. Jotta voisi olla palkkatyötä, on oltava palkatonta työtä. Ansiotyön ja kotityön sukupuolittuneissa jaoissa ei ole kysymys vain yksittäisten naisten, miesten ja perheiden tekemistä valinnoista, vaan siitä, millaisiin hoivan ratkaisuihin yhteiskunnan tarjoamat palvelut ja tuet ohjaavat sekä siitä, millaisia ovat naitiin ja miehiin kohdistuvat erilaiset sukupuolittuneet odotukset perheessä ja työelämässä.

Sukupuolten välisen palkkaeron suuruus tai edes sen olemassaolo ei ole pelkästään tilastollinen ilmiö, vaan myös poliittisen määrittelykamppailun kohde. Eri tavat laskea sukupuolten palkkaeroa tuottavat erilaisen näkökulman sukupuolten palkkatasa-arvoon tai sen puutteeseen. Yksi vakiintuneimmista tavoista esittää sukupuolten palkkaero on kaikilla sektoreilla työskentelevien naisten ja miesten keskimääräisten palkkojen vertailu. Tilastokeskuksen mukaan naisten kokonaisansiot olivat Suomessa vuonna 2014 keskimäärin 82,8 prosenttia miesten kokonaisansioista⁵¹. Kokonaisansioista määritellyt palkkaerot kasvavat läpi työuran ja suurimmillaan ero on 60 ikävuoden tienoilla, jolloin mies tienaa kuussa jopa tuhat euroa enemmän kuin nainen. Keskimäärin naiset tienaaavat enemmän alle 25-vuotiaina, noin 250 euroa kuussa samanikäisiä miehiä enemmän.⁵² Tutkimuksen mukaan ammattirakenteen muutos on johtanut siihen, että sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa ovat pienentymisen sijaan kasvaneet⁵³.

Toisen tavan tarkastella sukupuolten palkkaeroa tarjoaa vertailun tekeminen sektoreittain. Kuviossa 1 on kuvattu Tilastokeskuksen tilastojen perusteella sukupuolten palkkaeron muutosta välillä 1985–2014⁵⁴. Kuvio kertoo siitä, miten sekä työmarkkinat ja työt että niiden palkkauksellinen arvostus ovat Suomessa vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneet – ja huonommassa asemassa ovat naiset ryhmänä.



Kuvio 1. Palkansaajanaisten säännöllisen työajan keskiansiot sektoreittain 1985–2014, prosenttia miesten ansioista. Lähteet: Tilastokeskus 2014, 58; 2016a, 62.

Ylläolevasta kuviosta huomaa, että noin 30 vuoden aikana sukupuolten välisessä palkkaerossa ei ole tapahtunut merkittävää kaventumista⁵⁵. Kaikkien palkansaajanaisten palkkojen osuus miesten palkoista (yhteensä-käyrä) on noussut nelisen prosenttia. Yksityisen sektorin naisten palkoissa on tapahtunut suurin muutos kuluneiden vuosikymmenten aikana: sukupuolten palkkaero on pienentynyt 8,5 prosenttia. Valtiolla palkkaero on pienentynyt noin kuusi prosenttia ja vahvasti naisvaltaisella ja työvoimaintensiivisellä kuntasektorilla alle kolme prosenttia.

Sukupuolten välisen palkkaerojen pysyvyyttä on selitetty sillä, että palkkaero johtuu suurimmalta osin työmarkkinoiden rakenteesta, jonka muutokset ovat itsessään hitaita. Alojen ja työtehtävien vahvan jakautumisen sukupuolen mukaan eli ns. segregaatian on havaittu olevan tärkein yksittäinen [laskettavissa oleva] tekijä sukupuolten palkkaerojen taustalla⁵⁶. Raija Julkusen (2009) mukaan segregaatioselitys paikantaa palkkaerojen muodostumisen sukupuoliseen työnjakoon, jolloin palkkaerot voidaan poistaa purkamalla hierarkkiset ja ammatilliset jaot koulutuksessa ja työelämässä. Segregaation lieventämistavoitteissa ei kuitenkaan ole edistytty⁵⁷.

Sukupuolten palkkaeroa voidaan laskea myös niin, että vakioidaan taustamuuttujat (ikä, koulutus, työkokemus jne.) ja mitataan palkkaeroa samassa työssä saman työnantajan palveluksessa olevien naisten ja miesten välillä⁵⁸. Tämä saman työnantajan palveluksessa olevien ja samaa työtä tekevien palkkauksellisen tasa-arvon tarkastelu painottaa sitä, että palkkaerot ovat

pienempiä, kun palkkoja vertaillaan hienojakoisemmin kuin kaikki alat ylittävissä keskipalkkojen vertailussa. Korkeamäen ja Kyyrän (2006) tutkimuksen mukaan selittämätön palkkaero on miesten eduksi kuusi prosenttia.

Vielä yksi vaihtoehtoinen tapa selittää sukupuolten palkkaeroa on kieltää sen olemassaolo kokonaan. Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n esittämän tulkinnan mukaan palkkaeroa ei ole, kun palkkoja tarkastellaan taustamuuttujat vakioiden saman työnantajan palveluksessa olevien samaa työtä tekevien naisten ja miesten välillä. Sukupuolten palkkaeron merkitys yhteiskuntamme rakenteellisena ongelmana voidaan kiistää myös kiinnittämällä selitykset yksittäisiin naisiin, oletettuihin naisten ominaisuuksiin ja heidän valintoihinsa. Sukupuolittunut työnjako, jossa miehet tekevät enemmän ansiotyötä ja naiset hoiva- ja kotityötä, ohitetaan, jos palkkatasa-arvokeskustelussa huomiota kiinnitetään vain tehtyihin ansiotyötunteihin⁵⁹. Esimerkiksi kokoomuksen kansanedustaja ja kokoomusnuorten puheenjohtaja Susanna Koski (2015) on tulkinnut sukupuolten välisen palkkaeron myyttiksi: ”Myyttistä ”naisen euroa” voidaan likipitäen kokonaan selittää sillä, että naiset tekevät yksinkertaisesti vähemmän töitä kuin miehet.”

Tavoitteeni ei ole ollut tässä esittää kattavaa listausta eri tavoista laskea sukupuolten palkkaeroa ja analysoida eri tapojen eroja, sillä palkkaeron määrittäminen ei ole tutkimukseni kohde. Olen tasa-arvopoliittikan tutkija ja minua kiinnostaa se, millaisia käsityksiä todellisuudesta eri tavat määrittää palkkaero tuottavat ja mihin kukin tulkinta suuntaa huomionsa ja siihen liittyvät tasa-arvopoliittiset ja -oikeudelliset johtopäätöksensä. Lähtökohtani kuitenkin on, että sukupuolten palkkaero on todellinen ilmiö ja tosiasia. Sukupuolten välinen palkkaeriarvoisuus on keskeinen suomalaisen yhteiskunnan tasa-arvopoliittinen ja -oikeudellinen haaste.

Totta on, ettei kansallisesti tai kansainvälisesti ole saatu aikaan yhtä sovittua tulkintaa sille, miten sukupuolten palkkaeron arvioinnissa palkkatilastot vakioitaisiin esimerkiksi toimialan, työuran tai iän mukaan. Keskimääräisen palkkaeron laskemisessa on käytettävä vakioimatonta tietoa, eivätkä tilastot pysty tuottamaan aivan tarkkaa tietoa naisten ja miesten palkkaeroista. Tämä ei poista sitä tosiasiaa, että palkkaero naisten ja miesten välillä on yleisesti tunnustetusti olemassa. Tilastokeskuksen mukaan palkkarakennetilastot ja ansiotasaindeksi, joille tässäkin esitellyt keskimääräiset palkkaerot työmarkkinoilla ja sektoreittain perustuvat, ovat yleisiä yhteiskuntaoloja kuvaavia perustilastoja. Ne perustuvat laajalti hyväksytyihin käsitteisiin, määritelmiin ja luokituksiin, jotka mahdollistavat myös muutoksen seuraamisen pitkällä aikavälillä.⁶⁰

Kaikki edellä kuvatut tavat selittää sukupuolten palkkaeroa eli keskimääräinen palkkaero työmarkkinoilla ja sektoreittain, vertailu samaa työtä tekevien välillä tai vertailu tehtyjen ansiotyötuntien välillä liittyvät erilaiseen vertailun näkökulmaan, jonka taustalla ovat erilaiset käsitykset tasa-arvosta, sukupuolten valtasuhteista ja työn arvosta. Oikeudellisesta palkkasyrjinnän näkökulmasta mikään näistä palkkaeron laskentatavoista ei ole riittävä, sillä ne eivät joko osoita yhteistä palkan lähdeä (keskimääräiset palkkaerot) tai niissä ei vertailla palkkojen samanarvoisuutta eri tehtävien välillä (samaa työtä tekevien palkkojen

tai tehtyjen työtuntien vertailut). Sellaisen mittarin selitysarvo, joka tyypistää palkkauksellisen (epä)tasa-arvon yhdeksi tunnusluvuksi eikä ota huomioon sukupuolittunutta työnjakoa ansiotyössä ja palkattomassa työssä kotona, ei yksinään voi olla kovin suuri. Sukupuolten välistä palkkaeroa tutkinut Reija Lilja onkin todennut, että "ajatus yhdestä ainoasta oikeasta täydellisestä mittarista, joka tyhjentävästi kertoisi koko totuuden sukupuolten välisistä palkkaeroista, ei saa tutkimusmaailmasta minkäänlaista tukea"⁶¹.

Mistä naisten ja miesten palkkatasa-arvo työpaikalla muodostuu?

Tasa-arvokouluttajana olen usein kysynyt kurssilaisiltani, mitkä tasa-arvolain työnantajalle kohdistamat tasa-arvon edistämismittarit (6 §) liittyvät siihen, toteutuuko naisten ja miesten välinen palkkatasa-arvo työpaikalla.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) **edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;**
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä (sis. myös seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ennaltaehkäisy).



Kurssilaisten mielestä nämä kaikki työnantajaan kohdistuvat tasa-arvon edistämismittarit liittyvät joko suoraan tai välillisesti naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon toteutumiseen. Palkkauksen tasa-arvoisuus ei ole irrallinen asia, vaan muodostuu osana henkilöstö- ja palkitsemispolitiikkaa laajemmin sekä kaikessa henkilöstöön, työoloihin ja työehtoihin liittyvässä päätöksenteossa ja toiminnassa.

Infolaatikko 5. Palkkatasa-arvo koostuu monesta tasa-arvon ulottuvuudesta

3.2 Samapalkkaisuuden toteuttamisen vastuu

Vaikka arkipäiväisesti ajatellaan politiikan liittyvän erityisiin poliittisiin instituutioihin tai alueeseen, pitkään on myös ajateltu, että politiikkaa voi olla missä vain. Olisikin kovin rajoittavaa ajatella, että vain toiminta poliittisiksi nimetyissä instituutioissa olisi poliittista. Yhtä lailla ongelmallista olisi kuitenkin ajatella, ettei poliittisilla instituutioilla ja niissä noudatettavilla päätöksentekomenettelyillä olisi lainkaan merkitystä.⁶²

Yllä oleva valtio-opin professori Marja Keräsen sitaatti johdattaa pohtimaan samapalkkaisuuden politiikkaa sen eri tasojen, toimijoiden ja instituutioiden näkökulmista. Samapalkkaisuuden politiikkaa tehdään laajasti ymmärtäen kaikkialla, missä ihmiset kohtaavat ja puhuvat keskenään naisten ja miesten palkoista, niiden eroista ja keinoista kuroa palkkaeroa umpeen. Samapalkkaisuuden politiikalla on kuitenkin myös omat vakiintuneet instituutiossa, joista osa on puoluepoliittisia ja hallinnollisia instituutioita, osa työmarkkinapoliittisia ja osa henkilöstöpoliittisia. Näillä kaikilla samapalkkaisuuden politiikan tasoilla on merkitystä, ja siksi samapalkkaisuuden tutkimuksen on liikuttava usealla politiikan ja instituutioiden tasolla.

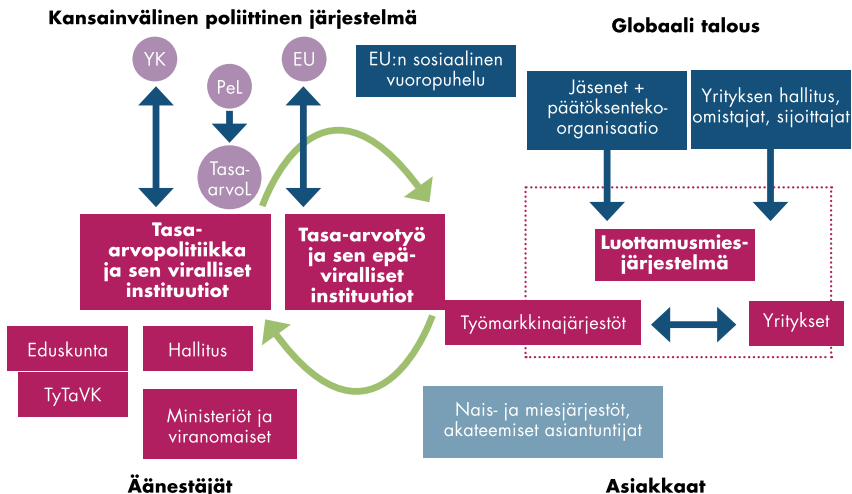
Tässä kirjassa samapalkkaisuuden politiikkaa tarkastellaan kolmella eri institutionaalisella tasolla: virallisessa tasa-arvopolitiikassa ja epävirallisessa tasa-arvotyössä sekä kolmikantayhteistyössä että työpaikoilla. Samapalkkaisuuden toteutumiseen vaikuttaa kuitenkin koko se poliittinen ja taloudellinen ympäristö, jossa samapalkkaisuuden politiikkaa tehdään. Esimerkiksi valtion harjoittamalla työnantajapolitiikalla, finanssi- ja veropolitiikalla sekä koulutuksen ja hoivan politiikalla on suoraa vaikutusta naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon. Samapalkkaisuuden politiikan näkökulmasta ydinkysymyksiä ovat: kuka käyttää valtaa ja miten vastuu käytetyistä vallasta ja samapalkkaisuuden toteuttamisesta jakautuu? Tekemäni analyyttinen jaottelu viralliseen tasa-arvopolitiikkaan ja epäviralliseen tasa-arvotyöhön perustuu kysymykselle vastuusta ja vallan legitimitetistä eli oikeutuksesta samapalkkaisuuden politiikassa. Poliitiikan, edunvalvonnan ja työpaikkojen arjessa virallinen ja epävirallinen leikkaavat toisensa, sekoittuvat ja hämärtyvät ja samapalkkaisuuden politiikan vastuu katoaa.

Ranskalainen filosofi Charles-Louis de Secondat, La Brèden ja Montesquieun paroni eli tuttavallisemmin Montesquieu (1689–1755) kehitti klassisen vallan kolmijako-opin, jonka mukaan vallan väärinkäytön estämiseksi on lainsäädäntövalta, toimeenpanovalta ja tuomiovalta erotettava toisistaan. Nykyaikanakin vallanjakoa ja sen legitimitettiä jäsentää hallintatapa, jonka mukaan politiikka määrittelee arvot ja tavoitteet, hallinto on vastuussa näiden tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavista keinoista ja niiden toimeenpanosta ja tuomiovalta kuuluu oikeuslaitokselle. *Virallinen tasa-arvopolitiikka ja -oikeus* ovat toimintaa tämän julkisen vallanjaon piirissä, jossa poliittisten instituutioiden työnjako perustuu oletuksille ja säädöksille erilaisista tehtävistä ja toimijarooleista. Niiden perusteella päätellään, kuka saa olla mukana missäkin päätöksenteon vaiheessa, mitä kukin voi sanoa ja miten toimia⁶³.

Virallinen ja epävirallinen poliittinen päätöksenteko ovat liukuvia käsitteitä korporatistisessa järjestelmässä. Virallisen ja epävirallisen päätöksenteon analyttinen erottaminen mahdollistaa kriittisen näkökulman samapalkkaisuuden politiikan instituutioihin, toimijoihin ja vastuukysymyksiin. Viralliset ja epäviralliset samapalkkaisuuden instituutiot tuottavat erilaisia toimijapositioneja, joissa olevilla on erilaiset mahdollisuudet ja velvoitteet tehdä ja toteuttaa samapalkkaisuuden politiikkaa. Kolmikantayhteistyö samapalkkaisuuden oikeudellisten velvoitteiden muotoilussa ja toimeenpanossa tasapainoilee jatkuvasti virallisen tasa-arvopoliitiikan ja epävirallisen tasa-arvotyön välillä. Yhtäältä kyse on järjestöjen kuulemisesta ja asiantuntemuksen hyödyntämisestä virallisen tasa-arvopoliitiikan ja sen instituutioiden ja prosessien kautta. Tällöin työmarkkinajärjestöt ovat samassa asemassa kuin muutkin kolmannen sektorin järjestöt. Toisaalta kyse on korporatistisesta perinteestä, jossa kolmikantakonsensus on saavutettava jo ennen kuin työelämää käsitteleviä uudistuksia ja lainsäädäntöhankkeita voidaan eduskunnassa ja hallituksessa viedä eteenpäin.

Työmarkkinajärjestöjen laaja vaikutusvalta poikkeaa muiden järjestöjen vaikutusvallasta, kuten esimerkiksi nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöjen mahdollisuuksista vaikuttaa poliittisen päätöksenteon sisältöihin⁶⁴. Työmarkkinajärjestöillä on Suomessa ollut keskeinen rooli valtiollisen samapalkkaisuuden politiikan muotoilussa ja toimeenpanossa sekä virallisen tasa-arvopoliitiikan että epävirallisen tasa-arvotyön kautta. Tästä huolimatta Suomessa on tutkittu erittäin vähän työmarkkinajärjestöjen vaikutusta tasa-arvopoliitiikan ja -oikeuden sisältöihin⁶⁵.

Hallintatavan lisäksi kysymys poliittisesta edustuksesta on tärkeä, kun pohditaan samapalkkaisuuden politiikan kenttää. Siinä risteävät useat edustuksellisuuden tavat, kuten puoluepoliittinen edustus ja työmarkkinajärjestöjen eturyhmäedustus. Samapalkkaisuuden politiikassa on olennaista pohtia, mille tahoille instituutiot ovat toiminnastaan vastuussa. Seuraavassa kaaviokuvassa hahmotan esiin eriviä vastuun ja tilivelvollisuudet mekanismeja ja instituutioita.



Kuvio 2. Samapalkkaisuuden politiikan vastuun mekanismien ja instituutioiden kartta

Korporatistinen järjestelmä on sekoitus puoluepoliittista edustuksellista demokratiaa ja työmarkkinaintressien edustusta, joista jälkimmäinen ei perustu kansan vaaleilla valittuihin ja siten myös vaaleilla vaihdettavissa oleviin edustajiin. Tutkijoiden mukaan edustaminen ei tarkoitaakaan vain sitä, että joku on vaaleilla valittu edustamaan tiettyä ryhmää, vaan sitä, että edustaa jotakin ja on vastuussa jollekin. Edustajat voivat olla niin sanotusti itsensä nimittäneitä edustajia.⁶⁶ Tällaisia ovat intressiryhmien edustajat, kuten työmarkkinajärjestöjen edustajat, myös samapalkkaisuuden politiikassa.

Luottamusmiehet ja työmarkkinajärjestöjen luottamuselinten jäsenet ovat vaaleilla valittuja. Vaaleissa saavat äänestää kyseisen järjestön tai sen päätöksentekuelinten jäsenet. Vaalioikeus on siis tiettyyn järjestöön eli intressiryhmään suoraan sidottua. Työmarkkinajärjestöjen edustajia ovat kuitenkin myös palkkasuhteiset, järjestön toimistoa edustavat henkilöt (esimerkiksi toiminnanjohtajat), jotka eivät ole vaaleilla valittuja. Kolmikantaisessa samapalkkaisuustyössä, kuten tasa-arvolakien uudistamista valmistelemissä työryhmissä tai samapalkkaisuusohjelmassa, ovat usein mukana nimenomaan työmarkkinajärjestöissä palkkasuhteessa toimivat henkilöt. Vaikka työmarkkinajärjestöillä on omat edustuksellisuuden rakenteensa, ne eivät ole vallankäytöstään samaan tapaan tilivelvollisia kuin virallisen tasa-arvopolitiikan instituutiot ja niiden edustajat: kansanedustajat, ministerit ja viranomaiset. Poliitikkojen, jotka vaalikampanjoissaan lupaavat edistää sukupuolten palkkauksellista tasa-arvoa, oletetaan olevan tilivelvollisia äänestäjilleen ja puolueilleen. Hallituksella ja sen ministereillä, jotka toteuttavat hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa ja sen samapalkkaisuustoimia, tulee olla eduskunnan luottamus. Suomessa tehtävän tasa-arvopolitiikan on noudatettava lakeja ja sopimuksia, kuten esimerkiksi perustuslakiin kirjattua perusoikeutta yhdenvertaisuuteen ja sitä konkretisoivaa tasa-arvolakia, EU:n direktiivejä ja perussopimuksia sekä YK:n ihmisoikeussopimuksia. Suomen hallitus raportoi määräajoin kansainvälisten perus- ja ihmisoikeuksien kansallisesta toimeenpanosta sekä saa toimintasuosituksia ja huomautuksia mahdollisista toimeenpanon puutteista. Virallisen tasa-arvopolitiikan osalta samapalkkaisuuden politiikkaa jäsentävät edustuksellisen demokratian velvoitteet ja vastuu sekä seurannan kansalliset ja kansainväliset mekanismit ja instituutiot.

Työmarkkinajärjestöillä on keskeinen yhteistyökumppanin rooli virallisen tasa-arvopolitiikan institutionaalisessa kentässä sekä kansallisesti että EU:ssa. EU:ssa *sosiaalisessa dialogissa* eli työmarkkinajärjestöjen ja EU:n vuoropuhelussa käsitellään muun muassa työllisyyttä, työoloja ja työaikaa. Komission on aina kuultava työmarkkinaosapuolia sosiaalipolitiikan alaan kuuluvissa asioissa. Talous- ja työllisyyspolitiikan koordinoinnissa ovat osapuolina Euroopan neuvosto sekä komissio, Euroopan keskuspankki ja eurooppalaiset työmarkkinajärjestöt. Työmarkkinajärjestöt voivat tehdä myös Eurooppa-tason sopimuksia, jotka ministerineuvosto vahvistaa direktiiveiksi. Direktiivit tulee saattaa sen jälkeen kansallisesti voimaan ja sisällyttää kansallisiin lakeihin. Työmarkkinajärjestöillä on siis lainsäädäntövaltaa myös EU-tasolla.

Työmarkkinajärjestöillä on kuitenkin myös toiminta- ja vaikutusvaltaa suljettujen ovien takana, jonne julkisen vallan avoimuuden ja tilivelvollisuuden periaatteet eivät ulotu samalla tapaa kuin viralliseen tasa-arvopolitiikkaan ja sen

instituutioihin. Määrittelykamppailuja ei käydy avoimella politiikan areenalla, vaan neuvottelupöydissä suuren yleisön tavoittamattomissa. Julkisuuteen astutaan vasta, kun konsensusratkaisu on saavutettu⁶⁷. Työmarkkinajärjestöillä on siis keskeinen rooli tasa-arvopoliittisina toimijoina myös avoimen edustuksellisen demokratian liepeillä ja ajoittain sen ulkopuolella, kun ne ovat määrittelemässä tasa-arvopolitiikan ja -oikeuden sisältöjä osana suljettuja kaksi- ja kolmikantaprosesseja.

Työpaikkatasolla työnantaja on vastuussa siitä, että tasa-arvolakia, sen palkkasyrjinnän kieltoa ja samapalkkaisuuden edistämismittareita noudatetaan. Siltä osin kyse on virallisen tasa-arvopolitiikan ja oikeuden alueeseen liittyvästä toiminnasta. Käytännössä kyse on kuitenkin neuvottelutoiminnasta, jossa yhdessä henkilöstön edustajien kanssa neuvotellaan siitä, mitä tasa-arvolain velvoitteet omalla työpaikalla tarkoittavat ja miten niitä tulisi toteuttaa. Neuvotteluiden kautta virallinen tasa-arvopolitiikka muuntuu epäviralliseksi tasa-arvotyöksi, joka saattaa olla hyvinkin kaukana siitä, mitä lainsäätäjät ja lainvalvojat ovat ajatelleet.

Kysymykset samapalkkaisuuden politiikan vastuista rakentuvat työpaikkojen moninaisten vastuiden risteävässä kentässä. Työnantaja on yhtäältä vastuussa tasa-arvolain noudattamisesta ja toisaalta tekemästään tuloksesta ja yrityksen imagosta yrityksen hallitukselle, omistajille ja sijoittajille. Käytännössä samapalkkaisuustyö on osa liiketoimintaa yrityksissä, kuten tutkimukseni pankeissa ja vakuutusyrityksissä. Epävirallisen tasa-arvotyön vastuu rakentuu ensisijaisesti markkinoiden ehdoilla. Oikeudelliset sanktiot, jotka mahdollisesti – joskin epätoivottavasti – seuraavat tasa-arvo- ja samapalkkaisuusvelvoitteiden laiminlyömisestä, eivät ole samaan tapaan yritysten toimintaan merkittäväällä tavalla vaikuttavia kuin taloudelliset sanktiot, jotka tulevat omistajilta, sijoittajilta ja asiakailta. Luottamusmiehet puolestaan ovat tilivelvollisia heidät luottamustehtävänsä äänestäneille liittonsa jäsenille, työkavereille ja työnantajalle, eivätkä sukupuolten tasa-arvoon liittyvät edunvalvontakysymykset ole yleensä työpaikkatason ammatillisen edunvalvonnan ytimessä.

Kaksi- ja kolmikantaneuvotteluissa ja viime kädessä työpaikoilla määritellään se, mikä on mahdollista ja mikä mahdotonta samapalkkaisuuden toteuttamiseksi ja palkkaeriarvoisuuden poistamiseksi. Samapalkkaisuuden politiikassa vastuut ja tilivelvollisuudet poikkeavat toisistaan riippuen siitä, puhutaanko oikeudellisesta vastuusta toteuttaa samapalkkaisuusvelvoitteita, poliittisesta vastuusta muotoilla samapalkkaisuutta edistävää politiikkaa tai hallinnollisesta vastuusta toteuttaa poliittisessa prosessissa määriteltyjä samapalkkaisuustavoitteita. Samapalkkaisuuden politiikan analyysin tekee haastavaksi se, että korporatistisessa kolmikantaperinteessä nämä vastuut menevät sekaisin ja kietoutuvat toisiinsa. Jaotteluni viralliseen tasa-arvopolitiikkaan ja epäviralliseen tasa-arvotyöhön pyrkii avaamaan keskustelua siitä, kenellä on vastuu, missä on tai pitäisi olla samapalkkaisuuden politiikan keskus ja mitä seurauksia sillä on, että samapalkkaisuuden politiikka muotoutuu virallisen ja epävirallisen poliittisen toiminnan ristipaineissa.

Vastuut samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamisesta

Oikeudellinen vastuu:

- Hallituksella on vastuu toimeenpanna ja valvoa kansallisia ja kansainvälisiä perus- ja ihmisoikeuksia, mukaan lukien oikeus palkkaukseen ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja tämän oikeuden tosiasiallisen toteuttamisen edellytysten varmistaminen.
- Työnantajalla on velvoite noudattaa tasa-arvolain velvoitteita eli työnantajan on laadittava henkilöstön edustajien kanssa yhteistyössä tasa-arvosuunnitelma ja sen osana palkkakartoitus, jonka avulla varmistetaan, ettei työpaikalla ole sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää.
- Työnantajan tulee henkilöstön edustajien kanssa yhteistyössä myös edistää toimenpitein samapalkkaisuutta ja arvioida näiden toimenpiteiden toteuttamista ja vaikutuksia osana tasa-arvosuunnittelun prosessia.

Poliittinen vastuu:

- Kansanedustajien eli lainsäätäjien tulee säätää sellaista lainsäädäntöä, joka noudattaa ja tukee kansallisten ja kansainvälisten perus- ja ihmisoikeuksien toimeenpanoa Suomessa, mukaan lukien palkkauksen syrjimättömyys ja se, että pääsy oikeuksiin eli oikeuksien toteutuminen toimii myös käytännössä.
- Kansanedustajat käyttävät budjettivaltaa eli poliittiset puolueet vastaavat siitä, millaiset taloudelliset voimavarat tasa-arvoviranomaisilla on käytävissään perus- ja ihmisoikeuksien (ml. palkkauksen syrjimättömyys) toteuttamisessa eli ohjeistamisessa ja lainvalvonnassa.

Hallinnollinen vastuu:

- Ministeriöt ovat vastuussa hallituksen tasa-arvopolitiikan toimeenpanosta ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta eli sisällyttämisestä toiminnan suunnitteluun, toimeenpanoon ja arviointiin – myös taloutta, työtä ja hoivavastuun jakautumista koskevassa toiminnassa.
- Työpaikoilla henkilöstöjohtaminen on usein se organisaation osa, jonne vastuu tasa-arvosuunnittelusta käytännössä kohdistuu.
- Vaikka työnantaja on juridisessa vastuussa tasa-arvovelvoitteiden toimeenpanosta, myös henkilöstön edustajaan kohdistuu luottamus-tehtävän hoitamisen kautta vastuuta siitä, että työpaikalla noudatetaan Suomen lainsäädäntöä ja solmittuja työehtosopimuksia.



Infolaatikko 6. Vastuut samapalkkaisuuden toteuttamisesta

3.3 Virallinen tasa-arvopolitiikka: hallitus, eduskunta ja tasa-arvoviranomaiset

Virallisen tasa-arvopolitiikan osalta rajaam tarkasteluni hallituksen ja eduskunnan tasa-arvopolitiikkaan ja näiden kolmannen sektorin kanssa tekemään järjestöyhteistyöhön. Määrittelen poliittisen johdon ja sen konsultoitujen järjestöjen yhteistyön virallisen tasa-arvopolitiikan alueeksi silloin, kun kyse on järjestöyhteistyöstä konsultatiivisessa mielessä eli järjestöjen kuulemisesta esimerkiksi asiantuntijoina valiokunnissa. Muuta järjestöjen konsultatiivista vaikuttamista ovat esimerkiksi niiden lakiesityksistä antamat lausunnot, jotka ovat saatavissa myös tutkimuskäyttöön. Eduskunnan valiokunnat arkistoivat saamansa lausunnot, ja ne ovat valiokunnista pyytämällä saatavissa. Kun työmarkkinajärjestöt ovat konsultoitavina poliittisessa prosessissa, ne ovat mukana tasa-arvopolitiikan ja -oikeuden määrittelyssä edustuksellisen demokratian rakenteissa, joissa toimitaan pääosin avoimen hallinnon periaatteiden mukaisesti.

Virallisella tasa-arvopolitiikalla on Suomessa pitkä historia. Samapalkkaisuuteen liittyvää virallista tasa-arvopolitiikkaa voidaan sanoa olleen Suomessa olemassa jo yli 50 vuotta. Ensimmäisen kerran samapalkkaisuus mainittiin maalaisliittolaisen Ahti Karjalaisen hallituksen ohjelmassa vuonna 1962, kun ILO:n samapalkkaisuussopimusta oltiin ratifioimassa⁶⁸. 1990-luvun lopulta lähtien hallituksen tasa-arvo-ohjelma on hiljalleen vakiinnuttanut asemaansa hallituksen tasa-arvopolitiikan työvälteenä⁶⁹. Suomen hallituksella on ollut erillinen tasa-arvo-ohjelma pääministeri Paavo Lipposen ensimmäisestä hallituksesta (1995–1999) lähtien, vuosia 1999–2003 lukuunottamatta. Kesällä 2015 näytti siltä, että nykyinen pääministeri Juha Sipilän hallitus olisi jättänyt tasa-arvo-ohjelman laatimatta, jolloin sillä ei myöskään olisi ollut hallitusohjelmaan kirjattua toimintapolitiikkaa sukupuolten palkkatasa-arvon edistämiseksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman valmistelu kuitenkin aloitettiin syksyllä 2015, ja se valmistui toukokuussa 2016. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman valmistelun käynnistymiseen vaikutti varmasti Naisjärjestöt Yhteistyössä - Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS ry:n ja erityisesti sen poliittisten naisjärjestöjen harjoittama lobbaus sekä 85 professorin ja erikoistutkijan laatima hallitusohjelman pikasuvaus eli sukupuolivaikutusten arviointi⁷⁰, joka sai laajalti huomiota Helsingin Sanomien (11.6.2015) ja sosiaalisen median kautta.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma toistaa, täydentää ja konkretisoi hallitusohjelman tasa-arvotavoitteita⁷¹. Hallitus seuraa tasa-arvo-ohjelmansa toteutumista hallituskauden aikana ja sen lopussa laatimalla loppuraportin ohjelman toteutamisesta. Raportit ovat verkossa vapaasti ladattavissa. Tasa-arvo-ohjelma on työväline, jolla toteutetaan myös tasa-arvolain velvoitetta eli niin kutsuttua valtavirtaistamisvelvoitetta (4 §), jonka mukaan viranomaisten on edistettävä naisten ja miesten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (engl. *gender mainstreaming*). Valtavirtaistamisveloitteen mukaan viranomaisten on luotava ja vakiinnutettava hallinto- ja toimintatavat, joilla tasa-arvon edistäminen varmistetaan asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten

on erityisesti muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Valtavirtaistamisvelvoitteella toimeenpannaan Suomen vuonna 1995 YK:n Pekingin naisten konferenssissa (ns. Pekingin julistus ja toimintaohjelma) allekirjoittamaa sopimusta, jossa Suomen hallitus sitoutui sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen kaikessa toiminnassaan⁷². Valtavirtaistamisperiaatteen mukaisesti hallituksen tasa-arvo-ohjelma asettaa tasa-arvotavoitteet ja toimenpiteet kullekin hallinnonalalle, mikä edellyttää sukupuolinäkökulman sisällyttämistä ja tasa-arvon edistämistä kaikilla politiikkaloikoilla. Edellä mainitun valtavirtaistamisperiaatteen mukaan myös sukupuolten palkkatasa-arvon aspektin tulisi olla sisällytettynä hallituksen työelämää, palkkausta ja sukupuolittuneen hoivan jakautumista käsittelevään politiikkaan ja yhteistyöhön intressijärjestöjen kanssa.

Valtiollisen tasa-arvopolitiikan muotoilussa ja toimeenpanossa keskeinen asema on myös muilla tasa-arvopolitiikan virallisilla instituutioilla: eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalla, tasa-arvoviranomaisilla eli hallituksen tasa-arvoyksiköllä (Tasy), tasa-arvovaltuutetulla (TAS) ja tasa-arvoasiain neuvotelukunnalla (TANE) sekä kulloisellakin tasa-arvoministerillä, joka useimmiten hoitaa myös sosiaali- ja terveysministerin salkkua. Virallisen tasa-arvopolitiikan sisältöihin vaikuttavat myös ylikansallisen päätöksenteon ja erityisesti EU:n ja YK:n instituutiot ja mekanismit. Nämä seuraavat samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanoa ja antavat Suomen hallitukselle toimintasuosituksia ja laiminlyönneistä seuraamuksia.

3.4 Epävirallinen tasa-arvotyö kolmikantayhteistyössä

Suomalainen tasa-arvopolitiikka on syntynyt osaksi työvoimapolitiikan sivutuotteenä, kun naisia alettiin tarvita 1960-luvun lopulla palkkatöihin. Naisten työssäkäynnille oli tuolloin luotava sosiaaliset ja oikeudelliset edellytykset⁷³. Sukupuolten palkkaeriarvoisuus nousi työmarkkinapoliittiseksi kysymykseksi jo kauan ennen kuin se tuli oikeudellisen sääntelyn kohteeksi. Naisten pienempiä palkkoja tuki mieselättäjyyden malli, jonka mukaan yhteisissä kodeissa asuvien kesken vallitsee taloudellinen riippuvuus ja mies määrityy ensisijaiseksi elannon tuojaksi⁷⁴. Käytännössä naisille maksettavat pienemmät palkat tarkoittivat kuitenkin sitä, että työnantajalle oli edullisempaa palkata nainen työtä tekemään kuin mies. Kansainvälisesti ammattiyhdistysliike aktivoitui asiassa 1900-luvun alussa, jotta naisten palkkoja nostettaisiin ja samalla siis lopetettaisiin miesten palkkojen polkumyyni. Vaikka jotkut pitivät naisille maksettuja pienempiä palkkoja epäoikeudenmukaisina, poliittiseen päiväjärjestykseen samapalkkaisuus tuli ensisijaisesti miesten työllisyyden ja palkkakehityksen turvaamiseksi⁷⁵. Esimerkiksi Suomen Satamatyöntekijäin Liiton tavoitteena oli vuonna 1905 miesten ja naisten samapalkkaisuus, koska liitossa uskottiin, että samapalkkaisuus takaisi miehille etulyöntiaseman satamien lastaus- ja purkaustöissä, ja näin naiset saataisiin kokonaan pois alalta⁷⁶.

Suomalaista korporatismia aikakaudella 1968–1978 tutkinut Ritva Savtschenko luonnehtii tulopoliittista järjestelmää korporatistisen järjestelmän keskeiseksi työväliseksi. Tulopoliittisten sopimusten aikana eli niin kutsuttujen tupojen aikakaudella (1968–2007) sukupuolten palkkatasa-arvo oli osana kolmikantaisia neuvotteluita, joissa määriteltiin tulopolitiikan, maatalouspolitiikan (EU-jäsenyyteen 1995 asti), sosiaalipolitiikan ja veropolitiikan peruslinjat. Tulopoliittisesta järjestelmästä muodostui Suomen työmarkkinamalliksi kutsuttu lähes virallinen koneisto, joka koostui palkansaaja- ja työnantajapuolen etujärjestöjen ja valtion poliittisesta johdosta sekä korkeimmista virkamiehistä. Talouden kasvuun pyrkivän politiikan ohella ja sille vastapainoksi alettiin tupo-neuvotte- luissa jo varhaisessa vaiheessa korostaa vaurauden jakoon liittyviä kysymyksiä.⁷⁷

Työmarkkinapolitiikan periaatteeksi otettiin hallitusohjelmissa palkkaerojen supistaminen sekä palkkojen ja eläkkeiden kansantulo-osuuden kohottaminen. 1970-luvun alussa pyrittiin nopeassa tahdissa parantamaan sosiaaliturvaa ja yhteiskunnallisia palveluita tasa-arvotavoitteiden pohjalta⁷⁸. Tasa-arvotavoitteet tarkoittavat tässä yhteydessä laajaa yhteiskunnallista tasa-arvoa, ei niinkään sukupuolten tasa-arvoa. 1960-luku ja 1970-luku, jotka olivat tulopolitiikan syntymisen ja vakiintumisen aikaa, olivat myös aktiivisen tasa-arvokeskustelun ja tasa-arvopolitiikan kehittymisen aikaa Suomessa. Tuolloin käytiin laajaa yhteiskunnallista keskustelua sukupuolirooleista ja perustettiin ensimmäinen tasa-arvoelin eli tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE (1972).

Tupo-kaudella sukupuolten palkkatasa-arvoa edistettiin muun muassa naisvaltaisille aloille kohdistetuilla tasa-arvoerillä. Tasa-arvoerien vaikutuksesta palkkatasa-arvon edistymiseen on ristiriitaisia näkemyksiä. Yhtäältä niiden on tulkittu vaikuttaneen positiivisesti naisten ansiokehitykseen 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa⁷⁹. Toisaalta niitä on kutsuttu ”naispenneiksi”, joilla ei ole pidemmällä tähtäimellä ollut vaikutusta naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin⁸⁰.

Palkkasyrjinnästä väitelleen Anja Nummijärven (2004) mukaan sukupuolten välisen tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämistä pidettiin Suomessa ennen tasa-arvolakia (1987) ”työmarkkinajärjestöjen asiana”. Vielä 2000-luvullakin palkkoja koskeva sääntely on aluetta, jolla työmarkkinajärjestöillä on erityisen vahva mandaatti vaikuttaa lainsäädännön sisältöön. Useat kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimukset edellyttävät kansallisten työmarkkinajärjestöjen kuulemista erityisesti työpolitiikan ja työlainsäädännön valmistelussa. ILO:n toiminnan perustana on hallitusten ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyö. Myös ILO-sopimukset kuuluvat kansainvälisiin perus- ja ihmisoikeussopimuksiin, joihin Suomi on sitoutunut. Kolmikantayhteistyö on siten osa perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmää, kuten myös syrjimättömyyden takaavat perus- ja ihmisoikeudet. Haasteita syntyykin silloin, kun erilaisia perus- ja ihmisoikeuksia ja niihin liittyviä toimeenpanon vastuukysymyksiä sovitetaan yhteen.

Samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseen liittyvien perus- ja ihmisoikeuksien sisällyttäminen kansalliseen lainsäädäntöön ei ole ollut ongelmatonta. Yhteiskuntapolitiikan dosentti Raija Julkunen kuvaa, että Suomessa palkat kuuluvat työehto- ja työsuojeluosapuolten ”neuvottelureviirille”, ja siksi kansainvälisten

samapalkkaisuussopimusten ratifiointi on ollut hidasta ja nihkeää⁸¹. Myös muissa Pohjoismaissa työmarkkinajärjestöt onnistuivat pitkään pitämään samapalkkaisuuden oikeudellisen sääntelyn minimissään. Järjestöjen näkökulmasta samapalkkaisuuden toimeenpanossa keskeisimmät keinot ovat olleet neuvotteluprosessit ja niiden kautta syntyvät konsensukselle perustuvat neuvotteluratkaisut, ei oikeudellinen sääntely⁸².

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n samapalkkaisuussopimuksen ratifiointiprosessi Suomessa kuvastaa hyvin sitä, miten sukupuolten palkkatasa-arvo Suomessa pysyi pitkään työmarkkinajärjestöjen asiana sen sijaan, että se olisi määritetty oikeudelliseksi ja eduskunnan lainsäädäntövallan alaiseksi kysymykseksi. Suomessa ehdotettiin kolmikantaisen samapalkkaisuuskomitean perustamista jo vuonna 1961 ILO:n samapalkkaisuussopimuksen (sopimus 100, 1951) ratifiointiprosessin yhteydessä. Samapalkkaisuuskomitean tehtävänä olisi ollut muun muassa valmistella yleissuunnitelma toimenpiteistä ja menettelytavoista, joilla olisi ryhdytty edistämään ja käytännössä toteuttamaan samapalkkaisuutta. Kyseinen kolmikantainen elin jäi kuitenkin perustamatta. ILO:n samapalkkaisuussopimuksen ratifiointi edellytti jonkinlaista töiden uudelleenluokittelua, mutta systemaattiseen töiden uudelleenarviointiin tai muihin laajakantoisempiin samapalkkaisuutta edistäviin toimiin ei ryhdytty. Suomessa lähdettiin siitä, että sopimuksen ratifiointiseksi ei lainsäädännöllisiä toimenpiteitä tarvita, vaan samapalkkaisuuden toteuttaminen jätettiin työmarkkinajärjestöjen asiaksi.⁸³

ILO:n sopimus 100 ratifioitiin Suomessa vuonna 1962, ja tasa-arvolakia, joka kieltää sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän ja määrittelee, mitä palkkasyrjintä on, saatiin odottaa vielä 24 vuotta sen jälkeen. Tasa-arvolain valmistelu alkoi Suomessa vasta, kun pääministeri Mauno Koiviston toinen hallitus antoi vuonna 1980 tasa-arvoasiain neuvottelukunnalle tehtäväksi YK:n vuonna 1979 solmitun Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW) kansallisen toteutuksen⁸⁴. Muut Pohjoismaat olivat säätäneet tasa-arvolakinsa jo edellisellä vuosikymmenellä: Islanti ja Tanska vuonna 1976, Norja vuonna 1978 ja Ruotsi vuonna 1979⁸⁵. Tasa-arvolain kolmikantainen valmistelu kesti Suomessa pitkään. Työnantaja- ja yrittäjäjärjestöt suhtautuivat kielteisesti tasa-arvolain säätämiseen, koska ne pitivät lakia täysin tarpeettomana ja väittivät, että tasa-arvolaki asettaisi kohtuuttomia vaikeuksia ja kustannuksia työnantajille. Palkansaajajärjestöt ja naisjärjestöt kuitenkin kannattivat lain säätämistä. Työnantaja- ja yrittäjäjärjestöt pyrkivät vielä eduskuntakäsittelyn aikana vesittämään lain, mutta eduskunta hyväksyi lain vain vähäisin teknisin muutoksin.⁸⁶ Tasa-arvolain ja sen uudistuksien sekä EU-jäsenyyden ja syrjinnän vastaisen oikeuden vahvistumisen kautta samapalkkaisuusperiaate on hitaasti muuntunut työmarkkinaosapuolten asiasta lainsäädännössä säädellyksi oikeudeksi⁸⁷.

3.5 Katkoksia kolmi- ja kaksikantaisessa tasa-arvotyössä

Kolmikantaiset ja kaksikantaiset tasa-arvotyön foorumit ovat samapalkkaisuuden politiikalle tärkeitä keskustelun, suunnittelun, toimenpiteiden ja arvioinnin areenoja. Niillä on institutionalisoitunut, vakiintunut asema osana samapalkkaisuuden politiikan rakenteita. Se, että toiminta on vakiintunutta, ei kuitenkaan vielä tarkoita sitä, että se olisi pysyvää tai katkoksia ei tapahtuisi. Tästä hyviä esimerkkejä ovat kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma ja kaksikantainen tasa-arvon pyöreä pöytä, jotka esittelen seuraavaksi.

Kolmikantainen *samapalkkaisuusohjelma* on keskeinen toimija samapalkkaisuuden politiikassa. Samapalkkaisuusohjelma on kansainvälisesti ainutlaatuinen naisten ja miesten palkkatasa-arvoa edistävä toimintafoorumi, jossa työnantaja- ja palkansaajaosapuoli sekä maan hallitus yhdessä pohtivat ja toteuttavat toimia sukupuolten palkkatasa-arvon edistämiseksi. Samapalkkaisuusohjelma oli käynnissä vuosina 2006–2015, ja se käynnistettiin uudelleen nelivuotiskaudeksi vuonna 2016.

Samapalkkaisuusohjelman perusta oli pääministeri Anneli Jäätteenmäen, sittemmin Matti Vanhasen, hallituksen ohjelmassa vuodelta 2003: ”Hallitus edistää samapalkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa pitkäjänteisellä ohjelmalla yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa”⁸⁸. Samapalkkaisuusohjelmaa valmisteltiin huolellisesti kolmikannassa, jotta kaikki osapuolet voisivat sitoutua sen käynnistämiseen ja toimeenpanoon. Pääministeri Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen aikana (2003–2007) valmistui selvityshenkilö Tuulikki Petäjäniemen (2004) raportti siitä, millä edellytyksillä työmarkkinaosapuolet ja valtio voisivat rakentaa koko työmarkkinakentän kattavan samapalkkaisuusohjelman. Vuoden 2004 lopulla asetettiin kolmikantainen työryhmä rakentamaan samapalkkaisuusohjelmaa, jonka toiminta käynnistyi vuonna 2006. Kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma on ollut osa hallituksen tasa-arvopolitiikkaa keskustalaisen pääministeri Matti Vanhasen toisella kaudella (2007–2011), kokoomuslaisen pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen kaudella (2011–2014) sekä keskustalaisen pääministeri Juha Sipilän hallituskaudella (2015–2019).⁸⁹

Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteena oli kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Uusi vuonna 2016 käynnistetty samapalkkaisuusohjelma tavoittelee keskimääräisen ansiotason eron kaventamista. Jos palkkaeron kaventumisvauhti olisi sama kuin edellisen ohjelman aikana, keskimääräinen ero kaventuisi vähintään 12 prosenttiin viimeistään vuoteen 2025 mennessä.⁹⁰ Samapalkkaisuusohjelmalla on pyritty edistämään palkkatasa-arvoa hankkeiden avulla eli tutkimalla sekä kehittämällä sopimuspolitiikkaa, purkamalla työelämän ja ammattien sukupuolittumista, työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmilla ja palkkakartoituksilla, kehittämällä palkkausjärjestelmiä ja tukemalla naisten urakehitystä⁹¹.

Ensimmäisen kauden (2007–2010) aikana samapalkkaisuusohjelma toteutti samapalkkaisuuden kehittämistyön perustaksi sukupuolten palkkaeroa koskevia tutkimus- ja kehittämishankkeita. Ohjelma seurasi naisten ja miesten

palkkaeron kehitystä ja kokosi sukupuolten palkkaeroon vaikuttavat toimijat – eli kolmikannan edustajat – yhteisen pöydän ääreen. Palkkaero kaventui ohjelmakauden aikana vain yhden prosentin. Arviointiraportin mukaan palkkaeron pieneneminen johtui työ- ja virkaehtosopimusratkaisuista, uusien analyttisten palkkausjärjestelmien käyttöönotosta, tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemisestä ja naisten etenemisestä työuralla. Naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron kaventumisvauhtia ei tuolloin pidetty riittävänä.⁹² Seuraavan ohjelmakauden aikana (2010–2014) sukupuolten palkkaero kaventui toisen prosentin. Kokonaisarvioinnin mukaan naisten ja miesten palkkaero oli kaventunut hitaammin kuin mitä alun perin tavoiteltiin. Alkuperäinen samapalkkaisuusohjelman tavoite enintään 15 prosenttiyksikön palkkaerosta koko työmarkkinoilla on ollut ”kunnianhimoinen”. Palkkaeron kaventuminen hidastui taloustilanteen heikentymisen ja aiempia vuosia pienempien palkankorotusten vuoksi⁹³.

Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviossa vuonna 2015 painotettiin, että kaikilla samapalkkaisuusohjelman osapuolilla on keskeinen rooli samapalkkaisuuden edistämisessä ja että kaikki kolmikannan osapuolet olivat edelleen sitoutuneet toimimaan samapalkkaisuuden eteen. Palkkaeron pienentämisen vaikuttavimmiksi toimiksi määriteltiin toimenpiteet, jotka liittyvät segregaatioon⁹⁴ purkuun, palkkaan ja palkanmuodostukseen (palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkausjärjestelmät ja palkkakartoitukset) sekä perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen.⁹⁵ Vuonna 2016 uudelleenkäynnistynyt samapalkkaisuusohjelma pyrkii sukupuolten välisen palkkaeron pienentämiseen laajentamalla työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia, lisäämällä työn vaativuuteen ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien kattavuutta, kehittämällä tasa- arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toimivuutta ja konkreettisuutta sekä kasvattamalla tasa-ammateissa⁹⁶ toimivien palkansaajien osuutta ja parantamalla naisten ja miesten mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää⁹⁷.

Samapalkkaisuusohjelmalla ei toistaiseksi ole saatu aikaan sellaista sukupuolten palkkaeron pienentymistä kuin mitä ohjelmalla on tavoiteltu. Kansalaisjärjestöjen CEDAW-komitealle vuonna 2008 antama varjoraportti naisten oikeuksien sopimuksen toimeenpanosta Suomessa mainitsi useita ongelmia kolmikantaiseen samapalkkaisuusohjelmaan liittyen. Vaikka ohjelmaa itsessään pidettiin tärkeänä, raportissa todettiin, että samapalkkaisuusohjelmaa on käytetty lähinnä hyvien ehdotusten ja tehokkaiden sopimusten löytämiseksi. Varsinaisten työmarkkina-neuvottelujen käytäntöihin on vaikutettu hyvin vähän:

”Ohjelma ei ole onnistunut aikaansaamaan tosiasiallisia palkankorotuksia tai parannuksia työmarkkinajärjestöjen kollektiivisiin neuvottelusopimuksiin. Vaikuttaa siltä, että nykyinen työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmä ei tarjoa tarpeeksi varsinaisia mahdollisuuksia korjata palkkojen eroja.”⁹⁸

Vaikka samapalkkaisuusohjelman vaikutukset naisten ja miesten väliseen palkkaeroon eivät ole olleet kovin merkittäviä, ohjelman olemassaoloa itsessään pidetään tärkeänä. Samapalkkaisuusohjelma mahdollistaa sukupuolten palkka-tasa-arvon pysymisen esillä sekä hallituksessa että työmarkkinajärjestöissä ja

näiden välisessä yhteistyö- ja neuvottelutoiminnassa. Erityisen tärkeää tämä on tilanteessa, jossa työmarkkinajärjestöjen keskinäisessä tasa-arvotyössä on meneillään hiljainen vaihe.

Työmarkkinajärjestöjen keskinäisessä tasa-arvotyössä on tärkeä rooli ollut järjestöjen yhteisellä *tasa-arvon pyöreällä pöydällä*, jonka toiminta vakinaistettiin vuosien 1998–1999 tulopoliittisen ratkaisun yhteydessä. Tasa-arvon pyöreä pöytä pyrkii edistämään tasa-arvoa työelämässä ja linjaamaan järjestöjen yhteisiä tasa-arvotoimia. Säännöllisen yhteydenpidon on katsottu helpottaneen tasa-arvoasioiden käsittelyä myös sopimusneuvotteluissa. Tällainen vakiintunut työmarkkinatoimijoiden tasa-arvoyhteistyö on ainutlaatuista Euroopassa.⁹⁹ Sen toiminnasta ulkopuoliset tietävät kuitenkin hyvin vähän, sillä tasa-arvon pyöreän pöydän toiminnasta ei ole olemassa raportteja eikä tutkimusta. Tasa-arvon pyöreä pöytä ei ole kokoontunut muutamaankin vuoteen, eikä tällä hetkellä siis ole mitään kaksikantaista virallista foorumia, jossa työmarkkinajärjestöt keskittyisivät käsittelemään tasa-arvoasioita.

Katkokset sellaisten yhteistyöareenojen, kuten samapalkkaisuusohjelman ja tasa-arvon pyöreän pöydän, toiminnassa kertovat siitä, että vaikka jokin toiminta olisi periaatteessa institutionalisoitunut, ei se silti välttämättä ole jatkuvaa ja pysyvää. Erityisen tärkeää samapalkkaisuuden politiikan jatkuvuudelle on kulloisenkin johdon tuki. Esimerkiksi tutkimusaineistossani finanssialan luottamusmiehet puhuvat siitä, miten ammattiliittojen ja työnantajajärjestön välisten tasa-arvotyöryhmien työskentelyyn vaikuttaa selkeästi se, kuinka sitoutunut työnantajajärjestön edustaja on tasa-arvotyön tekemiseen. Kun ryhmässä on mukana tasa-arvoasioita tärkeänä pitävä johdon edustaja, tasa-arvotyöryhmät kokoontuvat säännöllisesti ja raportteja laaditaan. Kun mukana on henkilö, jolla ei riitä aikaa tasa-arvoasioihin, eivät ryhmät kokoontu eivätkä tasa-arvotyö ja -raportointi käytännössä etene, vaikka tasa-arvotyöryhmän tuottama tasa-arvoraportointi olisi työehtosopimukseen kirjattu.

Sillä, miten tärkeänä työmarkkinajärjestöt pitävät tasa-arvokysymyksiä ja samapalkkaisuutta, on ratkaiseva merkitys samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanon kannalta. Tasa-arvotyötä tehdään työmarkkinajärjestöissä, niiden välillä ja yhteistyössä hallituksen kanssa. Tasa-arvotyön institutionalisoitunut asema kuitenkin vaihtelee: osa järjestöistä haluaa nimenomaan profiloitua tasa-arvokysymyksissä, osa ei ja muut sijoittuvat jonnekin välimaastoon. Yleiskuvan saaminen työmarkkinajärjestöjen ja kolmikannan samapalkkaisuuspolitiikasta on vaikeaa. Työmarkkinajärjestöjen tasa-arvotyöstä ja vaikutusvallasta tasa-arvopoliittikkaan ja -oikeuteen kaivattaisiinkin lisää tutkimusta.

3.6 Nais- ja miesjärjestöt samapalkkaisuuden politiikan vaikuttajina

Nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöillä on vakiintunut asemansa tasa-arvopoliittikan toimijoina. Tasa-arvojärjestöillä tarkoitetaan yleensä esimerkiksi seksuaalisen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun tasa-arvoa edistäviä järjestöjä, joita

ei voi luokitella nais- tai miesjärjestöiksi. Nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöillä on virallinen konsultatiivinen asema suhteessa hallituksen tasa-arvopolitiikkaan, sillä ne ovat edustettuina monissa valtionhallinnon neuvottelukunnissa ja komiteoissa. Erityisesti niiden asiantuntija-asema tasa-arvoasiain neuvottelukunnassa TANEssa on ollut tärkeä tasa-arvopolitiikan muotoilun näkökulmasta. Ministeriöt pyytävät nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöiltä lausuntoja ja kutsuvat niiden edustajia kuultaviksi lainsäädäntöprosessien eri vaiheissa. Nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöjä kuullaan kuitenkin eduskunnan valiokuntakäsittelyssä varsin marginaalisesti verrattuna esimerkiksi työmarkkinajärjestöihin, ja näiden järjestöjen kuuleminen rajautuu usein tasa-arvopolitiikkaan ja yhdenvertaisuuteen liittyviin politiikkaprosesseihin ja lainsäädäntöhankkeisiin.¹⁰⁰

Naisjärjestöillä on pitkät perinteet samapalkkaisuuden politiikan kentällä. Naisasialiitto Unionin toimintaan on kuulunut sen perustamisvuodesta 1892 lähtien naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistäminen. Unionin ensimmäinen puheenjohtaja Lucina Hagman valittiin vuonna 1907 yhtenä ensimmäisistä naisista Suomen eduskuntaan, jossa hän pyrki edistämään naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa.¹⁰¹ Naisjärjestöjen ja eduskunnan naiskansanedustajien yhteyksillä on siis pitkä historiansa. Nykyisin keskeisenä yhteistyökanavana naisjärjestöjen ja kansanedustajanaisten välillä toimii eduskunnan naiskansanedustajien verkosto, joka perustettiin 1991. Helmikuussa 2016 perustettiin eduskunnan feministiryhmä, jonka toiminnassa voivat olla mukana kaikki kansanedustajat sukupuolesta riippumatta.

Naisjärjestöjen Keskusliitto – Kvinnoorganisationernas Centralförbund ry (NJKL) on vuonna 1911 perustettu, sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävien naisjärjestöjen kattojärjestö ja yhteistyöfoorumi, jonka teemoihin on Unionin tapaan kuulunut jo järjestön perustamisesta lähtien samapalkkaisuuden edistäminen¹⁰². Naisjärjestöt Yhteistyössä – Kvinnoorganisationer i Samarbeta NYTKIS ry on toinen kattojärjestö, johon kuuluvat sekä Unioni että NJKL sekä eduskunnassa edustettuina olevien puolueiden naisjärjestöt ja Sukupuolentutkimuksen seura SUNS ry. NYTKIS perustettiin vuonna 1988, ja sen tavoitteissa ja toiminnassa samapalkkaisuus on ollut vahvasti mukana alusta lähtien. Vuoden 2015 NYTKIS:in hallitusohjelmatavoitteisiin oli esimerkiksi kirjattu, että samapalkkaisuusohjelmaa tulee jatkaa ja sen toimintaa tehostaa.¹⁰³ Naisjärjestöjen samapalkkaisuuspolitiikan lähtökohta on, että naisten tekemää työtä ei arvosteta samaan tapaan kuin miesten tekemää työtä. Erityisen tärkeänä pidetään hoivavastuun tasapuolisempaa jakautumista naisten ja miesten välillä.

Miesten tasa-arvo -aktivismi¹⁰⁴ ja sen järjestäytyneen toiminnan lisääntyminen näkyy puoluepolitiikassa, työmarkkinajärjestöissä ja työpaikoilla. Miesjärjestöjen keskusliitto perustettiin vuonna 2011. Sen tavoiteohjelmassa järjestön sukupuolten palkkatasa-arvoon liittyväksi tavoitteeksi asetetaan, että tilastoinnissa on seurattava miesten ja naisten tekemän vuotuisen ansiotyöajan pituutta. Järjestön ajaman näkökulman mukaan euromääräisten palkkojen lisäksi pitäisi seurata ja vertailla myös tehdyn työajan pituutta.¹⁰⁵ Tämä tavoite mukaillee miesten tasa-arvo -aktiivien näkemystä, jonka mukaan miesten euro on pienempi kuin naisten, koska naiset tekevät vähemmän ansiotyötunteja¹⁰⁶.

Vaikka miesten tasa-arvo -aktiivit ovat verrattain uusi tulokas naisliikkeen perinteisesti naisittamalla samapalkkaisuuden politiikan kentällä, he ovat olleet menestyksekkäitä ajaessaan edellä mainittua palkkaeron tulkintatapaansa. Sen voi löytää esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n johtavan asiantuntija Heidi Marttilan blogi-kirjoituksesta: ”Miesten korkeampi ansiotaso selittyy sillä, että he yksinkertaisesti tekevät enemmän töitä kuin naiset”¹⁰⁷, tai jo aikaisemmin esitellyssä kokouksen kansanedustaja Susanna Kosken sitaatista, jossa naisten euro nimetään myyiksi ja palkkaerot selitetään ”likipitäen kokonaan sillä, että naiset tekevät yksinkertaisesti vähemmän töitä kuin miehet”¹⁰⁸. Miesten tasa-arvo -aktiivien tulkinta ei kuitenkaan ota huomioon oikeudellisen samapalkkaisuusperiaatteen vaatimusta siitä, että töiden samanarvoisuutta on arvioitava ennen kun voidaan tehdä johtopäätöksiä palkkauksen syrjimättömyydestä ja tasa-arvoisuudesta¹⁰⁹.

Miesten tasa-arvo -liike haastaa naisjärjestöjen tekemää samapalkkaisuuspolitiikkaa, jossa nainen nähdään palkkauksellisesti huonommassa asemassa olevana sukupuolena. MJKL:n vaikuttamistoiminnan painopisteissä vuodelle 2015 sukupuolten palkkatasa-arvoa ei kuitenkaan suoraan mainita. Sen sijaan tasa-arvopolitiikkaa koskevaksi toimenpiteeksi MJKL kirjaa, että ”[t]asa-arvolain ja -politiikan tavoitteet laajennetaan molempien sukupuolten tasa-arvon edistämiseen sekä sukupuolisyrittämisen ja tasa-arvo-ongelmien poistamiseen”¹¹⁰. Edellinen sitaatti tarkoittaa käytännössä sitä, että MJKL haluaisi tasa-arvolain tavoitteet muutettavan lakitekstissä siten, että siitä poistettaisiin tavoitekohta (1 §), jossa mainitaan nimenomaan naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Esimerkiksi vuonna 2010 perustetun eduskunnan miesverkoston puheenjohtaja ja vasemmistoliiton kansanedustaja Kari Uotila (2010) on kannattanut edellä mainittua tavoitetta tasa-arvolain tarkoituksena muuttamisesta ja miesnäkökulman vahvistamista tasa-arvoalalla.

Kokoavasti voi todeta, että nais- ja miesjärjestöillä on aktiiviset vaikuttamiskanavat poliittiseen johtoon ja konsultatiivinen asema virallisen tasa-arvopolitiikan instituutioissa ja prosesseissa. Nykyisen demokratiatulkinnan mukaan kaikilla, joita asia koskee, tulee olla mahdollisuus vaikuttaa poliittisiin päätöksiin¹¹¹. Kolmannen sektorin järjestökentässä työmarkkinajärjestöt ovat kuitenkin nais- ja miesjärjestöihin verrattuna vaikutusvallan jättiläisiä samapalkkaisuuskeskustelussa. Nais- ja miesjärjestöjä kuullaan yleensä vain suoraan sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä, kun taas työmarkkinajärjestöjä kuullaan systemaattisesti asiantuntijoina lähes kaikissa eduskunnan valiokunnissa ja poikkeuksetta työelämän tasa-arvoon liittyvissä politiikkaprosesseissa¹¹². Tämä kuvastaa sitä, miten korporatistisessa Suomessa lähes kaikki kysymykset ovat työmarkkinakysymyksiä, joissa työmarkkinajärjestöjä on kuultava, ja toisaalta sitä, että sukupuoli- ja tasa-arvokysymyksiksi määrittyvät vain sukupuoleen ja tasa-arvoon suoraan liittyvät politiikkaprosessit.

3.7 Tasa-arvotyö työpaikoilla

Virallinen tasa-arvopolitiikka ja samapalkkaisuuden oikeudelliset velvoitteet tulkitaan ja muovataan työpaikoilla käytännön toiminnaksi yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa (6 a §). Tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoituksen laatiminen ovat ne keskeisimmät institutionaaliset rakenteet, joissa henkilöstön edustajilla, kuten luottamusmiehillä, on lainsäädännön mahdollistama oikeus ja mandaatti edistää sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa. Henkilöstön edustajien osallistumisesta ja vaikuttamismahdollisuuksista tasa-arvosuunnitelmaan ja palkkakartoitukseen ei kuitenkaan ole tuoretta tietoa saatavilla, koska tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelvelvoitteen toimeenpanoa ei systemaattisesti seurata.

Vuonna 2010 tehdyn selvityksen mukaan tasa-arvosuunnitelman tekeminen oli yleisimmin henkilöstöhallinnon vastuulla. Seuraavaksi yleisimmät tekijätahot olivat työsuojelutoimikunta ja yhteistoimintaelin. Neljänneksellä työpaikoista mukana tasa-arvosuunnittelussa olivat luottamusmiehet ja tasa-arvoryhmä, jossa on yleensä mukana sekä työnantajan että henkilöstön edustajia. Viidenneksellä työpaikoissa oli nimetty tasa-arvosuunnittelua varten vastuuhenkilö. Viidennes henkilöstön edustajille kohdistetun kyselyn täyttäneistä ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan ole sellaista henkilöstön edustajaa, joka olisi osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen.¹¹³

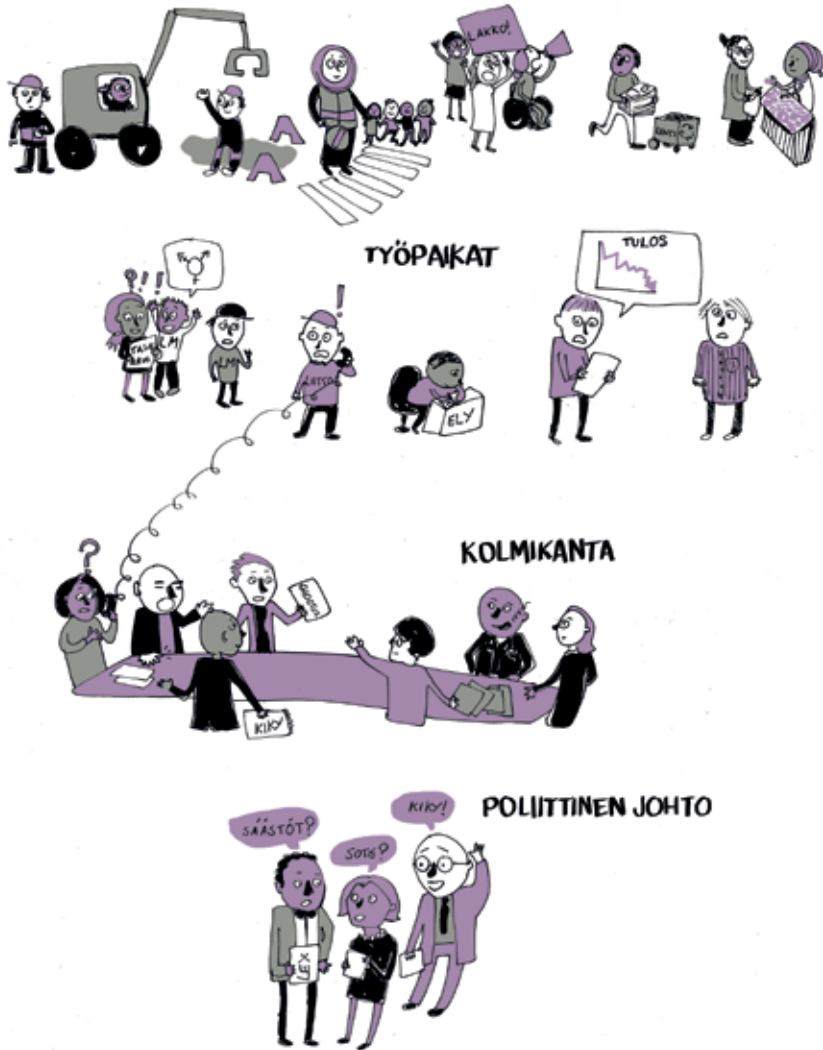
Kolmikantaisen palkkakartoitusryhmän loppuraportissa selvitettiin vuonna 2012, miten henkilöstön edustajat ovat olleet mukana palkkakartoituksen laatimisessa. Luottamusmieskyselyn mukaan useimmiten palkkakartoituksen käsittelyyn oli osallistunut luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai heidän varamiehensä. Noin 14 prosentissa työpaikoja kartoitus oli laadittu ilman henkilöstön edustajan osallistumista. Noin kymmenesosa luottamusmiesvastaajista ei osannut vastata, keitä kartoituksen käsittelyyn on osallistunut. Loppuraportissa ei selvitetty tasa-arvotyöryhmien osallistumista palkkakartoituksen käsittelyyn.¹¹⁴

Myös tutkimallani finanssialalla henkilöstön edustajien osallistuminen tasa-arvosuunnitteluun vaihtelee: Kun yhdessä yrityksessä henkilöstön edustajat ovat aidosti aktiivisesti mukana tasa-arvosuunnittelussa, toisessa henkilöstön edustus tarkoittaa henkilöstöhallinnon valmisteleman tasa-arvosuunnitelman hyväksymistä sellaisenaan yhteistoimintakokouksessa. Unohtamiset, tasa-arvotyöryhmien kokousajankohtien toistuva lykkääminen, luottamusmiesten tarvitsemien palkkatietojen panttaaminen ja tasa-arvosuunnitelman päivittämättä jättämiset ovat kaikki esimerkkejä katkoksista, jotka viestivät institutionaalisesta vastarinnasta, jota toimet sukupuolisyrjinnän poistamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi kohtaavat. Ne heijastavat myös sitä, että työpaikkatason tasa-arvotyö – tai sen puute – asettaa haasteen virallisen tasa-arvopolitiikan ja oikeudellisten samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanolle.¹¹⁵

Yhteenvetona voi todeta, että viralliselle tasa-arvopolitiikalle ja epäviralliselle tasa-arvotyölle on olemassa omat vakiintuneet instituutiossa poliittisessa johdossa,

kolmikannassa sekä työmarkkinajärjestöissä ja työpaikoilla. Kaikilla näillä tasoilla katkokset ovat kuitenkin mahdollisia, sillä toiminta samapalkkaisuuden toteuttamiseksi ei ole välttämättä vakiintunutta, vaikka instituutiot olisivatkin. Tasa-arvopolitiikan ja -työn katkoksia tuntuu tällä hetkellä olevan käynnissä monella taholla. Sipilän hallitus lähes ohitti ohjelmassaan sukupuolten tasa-arvon. Ensin hallitus jätti samapalkkaisuuden pois strategisista linjauksistaan, kunnes sisällytti sen tasa-arvo-ohjelmaansa, joka käynnistyi vasta vuosi sen jälkeen, kun uusi hallitus oli aloittanut toimintansa. Samapalkkaisuusohjelma oli katkolla vuoden, ja sen jatko oli pitkään epäselvä. Työmarkkinajärjestöjen tasa-arvon pyöreä pöytä ei ole kokoontunut useampaan vuoteen. Liittojen tasa-arvotyöryhmiä vaivaa työnantajapuolen sitoutumattomuus tasa-arvotyöhön ja työpaikoilla tasa-arvosuunnitelmat jäivät helposti päivittämättä ja henkilöstön edustajat mukaan ottamatta. Nämä katkokset eivät ole sattumanvaraisia, vaan liittyvät siihen, että naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus on yhteiskunnallisena ongelmana läsnä juhlapuheissa, mutta helposti unohdettavissa toimenpanovaiheessa. Virallisessa tasa-arvopolitiikassa ja epävirallisessa kolmikantayhteistyössä muotoiltujen samapalkkaisuuden edistämistoimien ja oikeudellisten velvoitteiden toimeenpano ei ole onnistunut. Tämä liittyy konsensusperinteeseen, jossa kolmikantayhteistyössä samapalkkaisuuden politiikkaa ja oikeudellisia samapalkkaisuusvelvoitteita ja niiden toimeenpanon edellytyksiä muotoillaan.

Väitöstutkimukseni tulosten mukaan samapalkkaisuus on *kiistelyä*, sen oikeudelliset velvoitteet *symbolisia* ja sukupuolten palkkatasa-arvo käsitetään *irralliseksi* asiaksi muusta politiikasta ja työelämään ja talouteen liittyvästä päätöksenteosta. Nämä kaikki selittävät sitä, miksi juhlapuheista huolimatta niin vähän edistystä tapahtuu naisten ja miesten palkkatasa-arvossa ja miksi tulevaisuus, jossa puretaan palkkojen sääntelyä, näyttäytyy uhkana samapalkkaisuuden toteuttamiselle tai edes nykyisenkaltaisen palkkaeriarvoisuuden tason säilyttämiselle. Seuraavaksi siirryn esittelemään näitä tutkimustuloksiani ja niihin liittyviä sukupuoli- ja yhteiskuntapolitiittisia johtopäätöksiä.



SAMAPALKKAISUUDEN POLITTIKAN TASOT

Kuva 4. Samapalkkaisuuden politiikan tasot: työpaikat, kolmikanta ja poliittinen johto

4. KIISTELTY SAMAPALKKAISUUS

Sukupuolten palkkatasa-arvo, palkkaero ja naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon edistäminen ovat kiisteltäviä asioita. Väitösviikollani elokuussa 2016 keskusteltiin julkisuudessa siitä, pitäisikö nykyistä matalapalkkaisempia töitä lisätä ja kompensoida elämiseen riittämätöntä palkkatasaosaa sosiaaliuilla, jotta matalapalkkaiset ihmiset voisivat jotenkin tulla toimeen. Tuolloin Elinkeinoelämän keskusliitto EK lausui, että palkkakysymyksiä ei pitäisi politisoida, vaan ne tulisi ratkaista paikallisella sopimisella¹⁶. Väitöskirjani yksi keskeinen johtopäätös on, että sukupuolten palkkaeriarvoisuus on mitä suurimmassa määrin poliittinen kysymys ja kiistelty yhteiskunnallinen ongelma. Selitykset sille, mistä sukupuolten palkkaeriarvoisuuden ajatellaan johtuvan ja mitä samapalkkaisuuden toteuttamiseksi tulisi tehdä, eroavat puhujan ideologisten näkemysten ja intressien mukaan. Samaten on poliittinen kysymys, millaista tulevaisuuden Suomea ja sen työelämää työmarkkinoita ja palkkausta käsittelevillä päätöksillä ja laeilla tehdään. Palkkauksessa on kysymys työn arvosta ja siitä maksettavasta korvauksesta, eivätkä arvokysymykset voi koskaan olla epäpoliittisia.

EK:n edustama linja, että palkkakysymyksiä ei pitäisi politisoida, kumpuaa ajatuksesta, että palkat ovat paikallisen tason sopimus- ja neuvottelukysymys, joka on pidettävä erillään puoluepolitiikasta. Tämä noudattelee uusliberalismille tyypillistä väitettä, että talous ja taloustiede olisivat poliittisen alueen ulkopuolella oleva ”tosiasioiden” ulottuvuus. Usein kuultu väite onkin, että politiikka pitää erottaa taloudesta tai työmarkkinapolitiikasta ja palkkaratkaisuista. Todellisuudessa kyse on kuitenkin kolmesta toisiinsa kietoutuneesta poliittikan alueesta: puoluepolitiikasta, työmarkkinapolitiikasta ja talouspolitiikasta. Palkkatasa-arvokeskustelussa tähän kenttään astuu mukaan myös tasa-arvopolitiikka ja mittava määrä muita politiikka-alueita, kuten koulutus- ja sosiaalipolitiikka, maahanmuuttopolitiikka ja niin edelleen. Samapalkkaisuuden politiikassa politiikkalohkot risteävät ja kyseessä on todella monitahoinen ja monitoimijoinen poliittinen kenttä, jossa eri intressit ja arvomaailmat kamppailevat keskenään. Samapalkkaisuus on siis poliittisesti erittäin kiistelty yhteiskunnallinen ongelma. Koska ei ole olemassa yhteisymmärrystä sukupuolten palkkaeriarvoisuudesta ja tavoista poistaa sitä, ei ole myöskään yhteisymmärrystä siitä, mitä eri politiikkalohkoilla tulisi tehdä naisten ja miesten palkkatasa-arvon toteuttamiseksi.

Minulta on useammassa väitöskirjaani liittyvässä haastattelussa kysytty, miksi tutkin niin epätrendikästä ja tylsältä kuulostavaa aihetta kuin palkkatasa-arvo. Mikäli ajatellaan, että palkkaus on täysin työmarkkinajärjestöjen asia ja koska samapalkkaisuutta ei ole pystytty toteuttamaan, ei sitä koskaan pystytäkään, palkkatasa-arvo ei näyttäydykään kiinnostavana teemana. Sukupuolineutraalisuus eli usko siihen, että sukupuolella ei ole palkkauksessa merkitystä, ja käsitys siitä, että vaikuttaa ei voi, ovat halvaannuttava yhdistelmä samapalkkaisuuden politiikassa.

Jos taas tarkastelee samapalkkaisuuden politiikkaa edellä mainitsemiä politiikan risteämien sekä oikeuksien ja intressien yhteentörmäysten näkökulmasta, ei tutkimani aihe ole mitenkään tylsä tai vanhanaikainen. Se on tutkimusta siitä, mikä on työn arvo, mitä ovat työntekijöiden oikeudet ja mitä ovat ammatillinen edunvalvonta ja sen edellytykset. Lisäksi samapalkkaisuudessa, kuten kaikissa yhteiskunnallisissa ilmiöissä, kulkee punaisena lankana se, miten sukupuolittuneet järjestykset ja käytännöt tuottavat sukupuolen mukaisia jakoja kotona, töissä, ay-liikkeessä ja puoluepolitiikassa. Kysymys on sukupuolittuneesta vallasta, ja valta on aina ollut politiikan tutkimuksen lempiaiheita. Vastaukseni onkin, että en voi keksiä työelämäkysymyksistä kiinnostuneelle politiikan tutkijalle paljoakaan kiinnostavampaa tutkimuksen kohdetta kuin samapalkkaisuuden politiikka.

4.1 Sukupuolineutraalisuuden ideaali esteenä tasa-arvotyölle

Sukupuolineutraalisuuden käsitteellä on kuvattu sitä, miten sukupuoli ja seksuaalisuus tehdään näkymättömiksi organisaatioissa¹¹⁷. Naistutkimuksen professori Päivi Korvajärven mukaan sukupuolen merkityksen hämärtäminen mahdollistaa sukupuolittuneiden konfliktien peittämisen työelämässä. Kun naiset ja miehet ja heidän asemansa työpaikalla nähdään samanlaisina, eivät sukupuoleen liittyvät näkökulmat ja intressit nouse kiistelyn ja siten tasa-arvopoliittisen määrittelykamppailun kohteiksi. Sukupuolikonfliktin välttämistä työpaikoilla on kutsuttu pyrkimykseksi sukupuoliharmoniaan¹¹⁸. Kun sukupuolineutraalisuus, sukupuoliharmonia ja sukupuolten samanlaisuuden tavoittelu yhdistyvät kahden elättäjän malliin, jossa sekä miehet että naiset osallistuvat palkkatyöhön¹¹⁹, sukupuolten väliset erot ja työelämän sukupuolittuneet järjestykset jäävät helposti näkymättömiin.¹²⁰

Erityisesti palkkausjärjestelmissä ja niiden kehittämisessä sukupuolineutraalisuus on usein äänen lausuttu tavoite. Mikäli työpaikalla on palkkaeroa naisten ja miesten välillä, pelkätään sukupuolineutraalilla palkkausjärjestelmällä on kuitenkin mahdotonta kuroa umpeen aikaisemman epätasa-arvon ja mahdollisen palkkasyrjinnän aiheuttamaa palkkaeroa. Näennäisesti sukupuolineutraalin palkkausjärjestelmän ja sukupuolineutraalin soveltamisen lisäksi tarvitaan palkkatasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä esimerkiksi osana tasa-arvosuunnittelua, jotta palkkauksellinen eriarvoisuus saataisiin korjattua. Institutionaalisella tasolla oikeudellisten tasa-arvovelvoitteiden toimeenpanoa työpaikoilla vaikeuttavat luottamusmiestoiminnan sukupuolineutraalit työkalut, kuten työehtosopimukset. Työehtosopimuksia on kutsuttu sokeiksi sopimuksiksi juuri niistä puuttuvan sukupuolinäkökulman takia¹²¹. Käytännössä askel sukupuolineutraaliudesta sukupuolisokeuteen on usein valitettavan pieni. *Sukupuolisokeudella* tarkoitetaan, että sukupuolten välisiä eroja ei tunnisteta eikä tunnusteta, ja siten työelämää rakenteistava miesnormi säilyy kyseenalaistamattomana. Sukupuolisokeus jättää huomiotta sosiaalisesti rakentuneet erilaiset roolit, vastuut ja tosiasialliset erot sukupuolten välillä.¹²²

Sukupuolineutraalisuuden ideaali näkyy tutkimuksessani esimerkiksi siinä, miten luottamusmiehet korostavat yksilöitä ja työn vaatavuustekijöitä puhuen samalla pois sukupuolen merkitystä. Tutkimusaineistossani sukupuolta puhuttiin pois näennäishumoristisin lausahduksin, kuten ”kyllä meillä työstä maksetaan, ei sukupuolesta” tai ”meillä kaikkia sorretaan sukupuolesta riippumatta”. Sukupuolen häivyttäminen näkyi myös tutkimissani tasa-arvosuunnitelmissa, joissa puhuttiin henkilöstöstä, ikääntyneistä ja nuorista ilman sukupuolta – vaikka kyse oli nimenomaan sukupuolten tasa-arvoon liittyvästä suunnitelmasta.¹²³ Tutkimukseni perusteella väitän, että sukupuolineutraalisuuden ideaali on keskeinen työpaikkatason tasa-arvotyön este, joka pahimmillaan hiljentää keskustelun sukupuolesta ennen kuin se on alkanutkaan.

Sukupuolen merkityksen häilyvyys näkyi aineistossani esimerkiksi jännitteenä sukupuolineutraalisuuden ideaalin ja luottamusmiesten sukupuolittuneiden arjen kokemusten ja odotusten välillä. Vaikka luottamusmiesten haastatteluissa korostettiin yksilöllisiä tekijöitä sukupuolta määrävämpänä asiana, luottamusmiehet sukupuolesta riippumatta tekivät selvän erottelun mies- ja naistapaisten luottamusmiestoiminnan välillä. *Nais- ja miestapaisuus* ovat osa sukupuolityylejä, joilla tarkoitetaan ruumiiseen kirjoitettuja sukupuolittuneita liikkumis- ja vuorovaikutustyyliä, eleitä ja äänenpainoja, joita oletetaan nais- tai miespuolisilta luottamusmiehiltä. Nämä sukupuolityylit tekevät sukupuolta työn arjessa sukupuoliesityksinä, joista tulee toistojen kautta osa työpaikan ja sen ammatillisen edunvalvonnan kulttuuria. Mies- ja naistapaisten käsitteillä tarkoitetaan siis kulttuurisesti rakentuneita miehiseksi ja naisisiksi käsitettyjä puhe- ja toimintatapoja.¹²⁴

Luottamusmiehet esimerkiksi toivat esiin, miten miesvaltaiset ammatilliset onnistuneet neuvottelemaan paremmat palkat kuin naisvaltaiset liitot, ja tämä onnistuminen liittyy nimenomaan miesten naisia vahvempaan neuvotteluasemaan. Miehiä kuunnellaan luottamusmiehinä helpommin kuin naisia, sillä työnantaja suhtautuu miesluottamusmiehiin ”vakavammin”. Naistapaiseen edunvalvontaan liitettiin ajatus, että naisluottamusmiehet antavat helpommin periksi, kun luottamustehtävä edellyttää konfliktiasemaan asettautumista työnantajan kanssa. Vaikka yksityinen palveluala on vahvasti naisvaltainen, sen edunvalvonnan ihanteena on tehokkaaksi mielletty tehdaslattiatason maskuliininen edunvalvontakulttuuri. Tähän maskuliiniseen edunvalvontaihanteeseen verrattuna naisvaltaisen yksityisen sektorin edunvalvonta näyttäytyy heikompana. Tämä heikkous muodostuu työelämän eriarvoisuuksien rakenteissa¹²⁵ ja sukupuolistuneissa käytännöissä, vaikka sitä luottamusmiestoiminnan arjessa selitetään biologisella sukupuolierolla ja siihen liitetyillä oletetuilla naisten ja miesten eroavuuksilla.¹²⁶

Sukupuoli ja sukupuolten väliset suhteet työpaikalla ja edunvalvonnassa rakentuvat arjessa ja käytännöissä työpaikoilla. Merja Kinnusen ja Päivi Korvajärven mukaan *työelämän sukupuolistavat käytännöt* ovat ”ihmisten puhetta, kirjoituksia, liikkeitä, katseita, ajatuksia, tulkintoja, mielikuvia ja tunteita, jotka ovat erilaisten toimintojen ja ihmisten välisten vuorovaikutuksien virtaa, jossa jokapäiväinen elämä sykii ja järjestyy”. He määrittelevät työelämän sukupuolistavien käytäntöjen tutkimuksen analyysiksi siitä, miten sukupuoli kiinnittyy yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja miten sukupuoli kietoutuu erilaisissa yhteyksissä

valtaan, erityisesti kulloinkin dominoiviin valtasuhteisiin ja valtaa tuottaviin prosesseihin. Luottamusmiestoiminnan ja edunvalvonnan sukupuolistavat käytännöt näyttävät esimerkiksi siinä, miten luottamusmiesten oma paikallinen toiminta muovautuu suhteessa työelämää ja työmarkkinasuhteita kehystäviin vakiintuneisiin sääntöihin, luokituksiin, sopimuksiin ja lakeihin, jotka tuotetaan aina tietyissä käytännöissä ja jotka sisältävät sukupuolta määrittäviä merkityksiä.¹²⁷

Tutkimukseni perusteella esitän, että vaikka sukupuolten palkkaeroista puhutaan ja naisten ja miesten palkkatasa-arvoa pidetään tärkeänä tavoitteena, sukupuoli ei silti näyttäydy työpaikkatason ammatillisen edunvalvonnan ulottuvuutena eikä tasa-arvokysymyksiä hahmoteta edunvalvonnan ytimeen kuuluvaksi asiaksi. Johtopäätökseni on, että sukupuolen vaikutuksen ymmärtäminen suhteessa palkitsemisjärjestelmiin ja -käytäntöihin tai edunvalvonnan ideaaleihin edellyttää nykyistä analyyttisempää sukupuolittuneiden valtajärjestyksien purkamista kuin pelkästään sukupuolen vaikutuksen havaitsemista. Pahimmillaan sukupuolittuneiden käytäntöjen ja odotusten argumentointi huumorin varjolla ”hauskasti” saattaa vahvistaa sukupuolistereotyyppioita sen sijaan, että se purkaisi niitä.

Tavoite: Sukupuolinäkökulma samapalkkaisuuden politiikan ulottuvuudeksi

Puoluepolitiikassa ja hallinnossa:

- sukupuolivaikutuksia sekä samapalkkaisuuden edistämisen mahdollisuuksia pohditaan poliittisen johdon ja viranomaisten tasolla aina, kun tehdään taloutta, työelämää ja tasa-arvoa koskevia päätöksiä sekä kun toimeenpannaan ja arvioidaan päätöksiä

Työmarkkinajärjestöissä:

- sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan kaikkeen neuvottelutoimintaan sekä järjestöjen omien päätöksenteko- ja hallintoelinten toimintaan
 - vakiinnutetaan työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi tasa-arvon edistämisen välineenä
- Työpaikoilla:
 - sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistäminen sisällytetään kaikkeen työoloja, työn ehtoja (ml. palkitseminen) ja henkilöstöä käsitteleviin prosesseihin
 - juurrutetaan tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoituksen laatiminen osaksi organisaation normaalia ja jatkuvaa toimintaa, jota tehdään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa



Infolaatikko 7. Keinoja valtavirtaistaa sukupuolinäkökulma samapalkkaisuuden politiikkaan

Sukupuoliharmonian riitauttaminen olisi yksi tapa haastaa näennäistä sukupuolineutraalisuutta. Sukupuolikonfliktin tunnustaminen ja näkyväksi tekeminen keskustelemalla ja kiistelemällä voisi tehdä tilaa sukupuolinäkökulmalle. Sukupuoliharmonian riitauttaminen olisi tarpeen erityisesti työmarkkinapolitiikassa, jossa ”yhteisen” edun nimissä pyritään ajamaan politiikkaa, joka ei käytännössä lisää naisten ja miesten tasa-arvoa työelämässä ja palkkauksessa. ”Yhteinen” on yleensä jotain, joka määrittyy yhteiskunnan sukupuolittuneiden valtajärjestyksien ja miesvaltaisen korporatistisen järjestelmän pohjalta uusintamaan status quoa, eikä pyri haastamaan sitä. Mikäli sukupuolten palkkaeroa halutaan tosissaan pienentää, ”yhteisen” tasa-arvon tahtotilan sijaan näkökulmaksi tulisi ottaa syrjimättömyysperiaate ja edistää samapalkkaisuutta toimin, jotka kohdistuvat palkkauksellisesti heikommassa asemassa oleviin henkilöihin – jotka useimmiten ovat naisia. STTK:n lokakuussa 2016 esittämä aloite palkkaisuuden kulttuurin murtamisesta ja yksityiskohtaisempien palkkatietojen antamisesta luottamusmiehelle¹²⁸ olisivat askel oikeaan suuntaan siinä, että pystyttäisiin selvittämään, keitä nuo heikoimmassa asemassa olevat henkilöt työpaikalla ovat ja mitä heidän palkkauksensa kehittämiseksi voitaisiin tehdä.

Työpaikkatasolla sukupuoliharmonian riitauttaminen voisi tarkoittaa sitä, että sen sijaan, että tasa-arvosuunnittelussa ja samapalkkaisuuden edistämisessä oletetaan joku imaginaarinen yhteinen tasa-arvon tahtotila tavoitteeksi, keskusteluiden kautta tehdäänkin näkyviksi naisten ja miesten erilaista kohtelua ja heihin kohdistuvia erilaisia sääntöjä ja odotuksia. Tasa-arvotyöryhmässä voidaan kiistellä ja neuvotella erilaisia tasa-arvonäkemyksiä ja intressejä eri sukupuolten ja luokkataustaisten ja eri henkilöstöryhmiin kuuluvien henkilöiden välillä.¹²⁹Tämä mahdollistaisi työelämän ja palkitsemiskäytäntöjen sukupuolittuneisuuden ja sen naisten ja miesten palkkatasa-arvoon kohdistuvien vaikutusten pohtimisen. Jos sukupuoli olisi tasa-arvosuunnittelussa mukana analyttisena kategoriana ja sukupuolittuneet intressit nähtäisiin mahdollisesti erilaisina, palkkaerojen syyt voisivat siirtyä yksittäisistä naisista, heidän ominaisuuksistaan ja valinnoistaan rakenteellisempiin ja poliittisempiin selitysmalleihin. Sukupuolineutraalisuuden ja sukupuoliharmonian haastaminen edellyttää moninaisten ja sukupuolittuneiden näkökulmien tuomista keskusteluun.

Instituutioiden muuttaminen on hidasta ja vaikeaa, mutta se on silti mahdollista. Jos ajatellaan, että sukupuoli ja sukupuolten väliset suhteet muodostuvat toistojen kautta ja tekemällä¹³⁰, tekemällä toisin on mahdollista muuttaa sellaisiakin massiivisia rakenteita kuin sukupuolijärjestykset tai työmarkkinasuhteet. Työpaikkatasolla tasa-arvosuunnittelun suurin anti on juuri siinä, että se voi muodostaa tilan, jossa puhua ja tehdä toisin. Tasa-arvosuunnittelukoulutuksiini osallistuneiden, pääasiassa naispuolisten luottamusmiesten tahto ja valmius haastaa työnantajaa ja tehdä tasa-arvosuunnittelua toisin kuin on totuttu, saa minut ajattelemaan, että tasa-arvosuunnittelu voi parhaimmillaan olla prosessi, joka haastaa vanhaa ja luo uutta.¹³¹

4.2 Korporatistinen järjestelmä: vastarintaa ja yhteistyötä samapalkkaisuuden politiikassa

Samapalkkaisuuden määrittelykamppailut tulevat erityisen hyvin esiin, kun samapalkkaisuuden politiikkaa tarkastelee kolmikantayhteistyön näkökulmasta. Suomessa samapalkkaisuuden määrittelyssä ja toimintapolitiikkojen ja oikeudellisten veloitteiden muotoilussa ja toimeenpanossa kolmikantayhteistyöllä on keskeinen rooli. Kolmikantayhteistyössä määritellään, mitä palkkatasa-arvon edistämiseksi voidaan käytännössä tehdä ja jaetaan roolit, oikeudet ja velvollisuudet työpaikkatason tasa-arvotyössä. Kolmikannan samapalkkaisuusyhteistyöllä on Suomessa pitkä historia, mikä on sinänsä arvokasta ja viestii siitä, että sukupuolten palkkatasa-arvo kuuluu olennaisena asiana myös työmarkkinapolitiikan asialistalle. Kiinteän kolmikantayhteistyön vaikutusta on kuitenkin ollut se, että palkkaeriarvoisuutta ei ole meillä käsitetty osaksi syrjinnän vastaista oikeutta ja ihmisoikeuksia. Välineet syrjinnänvastaisen oikeuden ja samapalkkaisuuden edistämistoimien toimeenpanossa ovat Suomessa jääneet työmarkkinaintressien vahvan aseman takia puolinaisiksi.¹³²

Tutkimukseni johtopäätös on, että kolmikannassa valmistellussa tasa-arvolaisissa tasa-arvovelvoitteet ja niiden seuranta on muotoiltu epämääräiseen muotoon ja poliittisen johdon taholta resursoitu niin huonosti, että veloitteiden toimeenpanon laiminlyönneistä on erittäin epätodennäköistä saada sanktioita. Laki ei ole sattumalta epämääräinen eikä riittäviä toimeenpanoresursseja ole unohdettu antaa, vaan kummassakin on kyse tasa-arvopolitiikalle tyypillisestä ei-tekemisestä eli yhdestä tasa-arvopolitiikan kohtaamasta vastarinnan muodosta. Työpaikkatasolla ei-tekeminen ja unohtamiset sekä tasa-arvovelvoitteiden kohtaama aktiivinen vastarinta¹³³ näkyvät puutteina tasa-arvosuunnittelussa ja palkkakartoitusten laatimisessa. Sekä aktiivinen että passiivinen vastarinta ovat osa samapalkkaisuuden politiikkaa ja selittävät omalta osaltaan, miksi tasa-arvovelvoitteiden toimeenpano ontuu eikä sukupuolten palkkaeroa ole onnistuttu merkittävästi pienentämään.

Valtiolla on vastuu perus- ja ihmisoikeuksien toteuttamisesta ja siten myös samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanosta. Analysoimissani eduskuntapuheenvuorossa tuotiin kuitenkin varsin harvoin esiin, että eduskunta ja valtiovalta voisivat edistää samapalkkaisuutta, esimerkiksi valvomalla nykyistä tehokkaammin tasa-arvo-oikeudellisten veloitteiden toimeenpanoa ja budjetoimalla lisäresursseja tasa-arvoviranomaisten toimintaan. Suurin osa puheenvuoroista keskittyi siihen, miten työmarkkinajärjestöjen tulisi toimia ja miten yleisten asenteiden tulisi muuttua samapalkkaisuuden toteuttamiseksi. Tasa-arvoministeri Juha Rehula kiteytti saman viestin syksyllä 2016, kun hän haastattelussa totesi, että naisten palkkoja tulee nostaa hyvinä taloudellisina vuosina, mutta hän ei sano miten, koska se on työmarkkinaosapuolten asia¹³⁴. Vaikuttaakin siltä, että poliittinen johto ulkoistaa vastuunsa samapalkkaisuuden ja syrjimättömän palkkauksen toteuttamisesta työmarkkinajärjestöille ja väistää siten myös keskustelun lainsäätäjän toimintamahdollisuuksista ja -vallasta sekä vastuusta samapalkkaisuuden politiikassa.¹³⁵



Kuva 5. Kolmikantayhteistyö samapalkkaisuuden politiikassa on tärkeää, mutta ei vapauta poliittista johtoa vastuustaan

Kolmikanta näyttäytyy yhtäältä naisten ja miesten palkkaeriarvoisuuden poistamisen ja syrjinnän vastaisen oikeuden toimeenpanon jarruna ja toisaalta tasa-arvotyön keskeisenä mahdollistajana ja paikkana, jossa määritellään sopimisen ja konsensuksen kautta, millaisia keinoja ja toimeenpanon tapoja naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistämiseksi on mahdollista löytää. Nykyisessä poliittisessa tilanteessa, jossa oikeistokonservatiivinen hallitus ja elinkeinoelämän etuja ajavat intressiryhmät pyrkivät ajamaan sellaista politiikkaa, joka heikentää matalapalkkaisten ja julkisen sektorin naisten palkkauksellista asemaa ja työehtoja, kolmikantasopiminen ja sen konsensuspolitiikka näyttäytyvät ainoana todellisena vaihtoehtona säilyttää naisten ja miesten palkkatasa-arvon tila edes nykyisellä tasollaan. Toimenpiteet, jotka on kolmikantaisesti yhdessä sovittu ja joille on asetettu minimikriteerit ja toteuttamisen resurssit, voivat toteutua käytännössä. Kaikkia kolmikannan kärkiä tarvitaan yhä samapalkkaisuuden edistämiseen käytännössä, jotta samapalkkaisuuden politiikka voisi olla tuloksellista ja vaikuttavaa. Kolmikannan instituutiot ja päätöksentekorakenteet eivät kuitenkaan ole ongelmattomia tasa-arvopyrkimysten välittymisen näkökulmasta.

4.3 Korporatismi suljettuna valtajärjestelmänä

Tutkimuksessani analysoin sitä, miten naisten ja miesten palkkatasa-arvo asettuu neuvotteluiden, kaupankäynnin ja konsensuksen kohteeksi ja miten tämä prosessi ja sen lopputulos suhteutuvat samapalkkaisuuden perus- ja ihmisoikeusoluttuuteen. Lähestyn samapalkkaisuutta valtion roolin näkökulmasta, jolloin valtion tehtävä palkkatasa-arvon toteuttamisessa on taata ihmisten syrjimättömyys palkkauksessa ja edistää palkkatasa-arvoa. Valtion tehtäväksi katsotaan heikomman suojan turvaaminen myös työmarkkinoilla. Niin kutsutun pariteetti-ideologian¹³⁶ mukaan on tärkeää tunnustaa työnantajan ja työntekijän etujen välisen eturistiriidan olemassaolo sekä se, että työntekijä on yksilönä työnantajaansa nähden heikommassa asemassa sopimusehtoja neuvoteltaessa. Siksi lakien ja kollektiivisopimusten kautta on tärkeää antaa heikommalle suojaa. Tätä heikomman työntekijäyksilön suojaa toteuttavat siis valtio, sen lait ja poliittinen toiminta sekä palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen yhteistyössä tekemät kollektiivisopimukset, esimerkiksi työehtosopimukset. Jotta kyseessä olevat järjestöt voisivat tehdä sopimuksia, niiden välille täytyy ajatella voimatasapaino: vain tasavertaiset kumppanit voivat tehdä sopimuksia keskenään.¹³⁷

Valtiovallan tehtävänä on ollut ylläpitää tätä voimatasapainoa suhtautumalla neutraalisti työmarkkinaosapuoliin¹³⁸. Neutraali suhtautuminen tarkoittaa palkansaaja- ja työnantajaosapuolen erilaisten intressien tasapuolista kuulemistä ja huomioonottamista. Tasapuolinen työmarkkinajärjestöjen kuuleminen lainsäädäntöprosessissa liittyy suomalaiseen korporatistiseen traditioon, jossa lähes kaikki työelämään liittyvä lainsäädäntö on valmisteltu kolmikantaisesti.

Lainsäädäntömuutoksia ei ole yleensä tehty, jos työmarkkinaosapuolten välillä ei ole vallinnut asiassa riittävää yksimielisyyttä. Ay-liikkeellä ja työnantajaosapuolella on ollut korporatistisen poliittisen vaihdannan kautta asema pysyväisluonteisena osana poliittista järjestelmää, jossa ne ovat mukana valmistelemassa ja usein päättämässäkin edunvalvontansa kannalta tärkeitä asioista. Koska kolmikannan yhteistyö on institutionalisoitunut, on korporatistinen poliittinen vaihdanta ollut mahdollista myös silloin kun työväenpuolueet eivät ole hallituksessa.¹³⁹

Valtiosääntöoikeudellisessa keskustelussa Suomessa on puhuttu korporatistisista tendensseistä. Niillä tarkoitetaan ilmiöitä, jotka viittaavat siihen, että valtiollinen päätöksentekojärjestelmä ei kaikilta osin toimi kansanvaltaisten periaatteiden mukaisesti.¹⁴⁰ Korporatismia on kritisoitu siitä, että työmarkkinajärjestöt osallistuvat ja puuttuvat liian syvästi parlamentaarisiiin prosesseihin¹⁴¹. Voidaan joko ajatella niin, että elinkeinoelämän ja palkansaajien edunvalvontajärjestöt ovat yhdessä kyenneet alistamaan valtion ja parlamentarismia, tai vaihtoehtoisesti tulkita niin, että valtio käyttää edunvalvontajärjestöjä hyväkseen ja on mukauttanut kansalaisyhteiskunnan valtion politiikan välineeksi¹⁴².

Korporatismien ehto on se, että poliittisessa järjestelmässä onnistutaan tuottamaan eturyhmien välille konsensus, jota eturyhmien radikaalit vaatimukset tai konfliktiin liittyvä taktiikka eivät muuta¹⁴³. Suomessa on ollut vallalla konsensus-korporatismi¹⁴⁴. Kun julkisuuteen tullaan vasta valmiin neuvottelutuloksen kanssa, ei neuvotteluiden ulkopuolisille toimijoille ja äänille jää tilaa. Esimerkiksi Ritva Savtchenkon tutkimusaineistossa tupo-neuvotteluita verrattiin salaperäisyydessään pokerin peluuseen ja pontikan keittoon metsässä. Konsensusta tavoittelevat kumpanuudet voivat torjua erilaisia mielipiteitä, jolloin poliittinen keskustelu kapenee ja lopputuloksena on, että hallitaan ilman oppositiota¹⁴⁵. Samapalkkaisuuden politiikan ja demokratian näkökulmasta on keskeistä huomioida, että korporatistinen malli mahdollistaa konfliktin epäpoliittisoinemisen sekä sen osapuolten, strategian ja taktiikan laajuuden rajaamisen¹⁴⁶.

Tutkimuksen mukaan korporatistinen perinne ja sen suljettu päätöksentekorakenne ovat hidastaneet samapalkkaisuuden oikeudellisen sääntelyn kehitystä Suomessa ja Ruotsissa¹⁴⁷. Feministisen oikeustieteen näkemyksen mukaan Pohjoismaita yhdistää tasa-arvopolitiikan perinne, jossa ei haluta avoimesti käsitellä syrjintää. Pohjoismainen egalitarismi on pikemminkin seurausta poliittisista ja sosiaalisista prosesseista, joilla on pyritty vähentämään epätasa-arvoa yhteiskunnassa yleisesti, kuin sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamisen ja siihen liittyvän tasa-arvo-oikeuden säätämisen aikaansaannosta.¹⁴⁸ Kolmikantayhteistyö on ollut kiinteä osa pohjoismaista egalitarismia.

4.4 Miesvaltainen korporatismi

2000-luvun Suomessa on vallalla sukupuolten tasapuolisen edustuksen ideaali, jonka mukaan sekä yhteiskunnallisessa että taloudellisessa päätöksenteossa tulee olla mahdollisimman tasapuolisesti naisia ja miehiä, jotka osallistuvat yhdessä

suomalaisen yhteiskunnan ja talouden kehittämiseen. Tasapuolisen edustuksen ja osallistumisen periaate on kirjattu myös lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (4 a §). Kutsun tätä periaatetta *sukupuolten pariteetin ideaaliksi* ¹⁴⁹. Sukupuolten pariteetin ideaali näkyy esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen sisäisessä tasa-arvotyössä, jossa naisten määrää päätöksentekolomissa pyritään lisäämään. Esimerkiksi SAK oli vuonna 2006 päättänyt, että sen hallituksessa siirrytään sukupuolen mukaan jaoteltuihin kiintiöihin vuonna 2016, mikäli tasa-arvoinen vallanjako ei ole toteutunut muutoin siihen mennessä. Kiintiöihin ei kuitenkaan päädytty, sillä vuonna 2015 SAK:n hallituksen jäsenistä naisia oli ensimmäistä kertaa 40 prosenttia. ¹⁵⁰

Feministisessä politiikan tutkimuksessa korporatismi määritellään miesvaltaiseksi valtajärjestelmäksi ¹⁵¹. Miesvaltaisuus näkyy erityisesti julkisuudessa, jossa sekä politiikan että työmarkkinajärjestöjen johtajamiehillä on mandaatti puhua koko puolueensa tai työmarkkinasektorinsa suulla. Kilpailukykysovimuksen yhteydessä media täyttyi kuvista, joissa vain miehet neuvottelevat Suomen talouden ja työelämän kehittämisen suunnasta. ¹⁵² Kaikkien kolmen hallituspuolueen (keskusta, kokoomus ja perussuomalaiset) puheenjohtajat ovat miehiä, pääministeri on mies, työ- ja oikeusministeri on mies ja kaikkien palkansaajakeskusjärjestön puheenjohtajat ovat miehiä, samaten työnantajakeskusjärjestöjen puheenjohtajat. Naisten vähäinen määrä työmarkkinapolitiikan kuvastossa heijastaa sitä, että naisia on sitä vähemmän, mitä korkeammasta päätöksentekopaikasta on kysymys.

Kansainvälisen politiikan tutkija Saara Särnä lanseerasi vuonna 2015 sosiaalisessa mediassa laajalti huomiota saaneen all male panel -ilmiön, jolla kuvataan asiantuntijuuden keskittymistä miehille. Särnä haluaa kiinnittää huomiota siihen, miten asiantuntijuus yhdistetään helpommin miehiin kuin naisiin. ¹⁵³ Sama asiantuntemuksen kiinnittyminen miehiin näkyy tämänhetkisen Suomen hallituspuolueissa ja työmarkkinakeskusjärjestöissä, joiden johto on tällä hetkellä todellakin all male panel.

Feministinen politiikan tutkimus on korostanut korporatistisen neuvottelu-järjestelmän elitististä ja naiset ja heidän intressinsä ulosulkevaa luonnetta ¹⁵⁴. Korporatistisen päätöksenteon järjestäytymisen perusta on luokkatausta, jolloin myös edunvalvonnan on kummuttava luokasta eikä sukupuolesta ¹⁵⁵. Tutkimusten mukaan feministiset vaatimukset ovat kohdanneet miesten taholta aktiivista vastarintaa ammattiyhdistyksissä ja muissa työmarkkinajärjestöissä USA:ssa, Ruotsissa ja Iso-Britanniassa ¹⁵⁶. Suomessa erityisesti työnantajat ovat vastustaneet työpaikatason tasa-arvovelvoitteiden sisällyttämistä lainsäädäntöön ¹⁵⁷.

Tutkimuksen mukaan korporatismi on naisten osallistumisen näkökulmasta järjestelmänä suljetumpi, ulosulkevampi ja syrjivämpi kuin vaaleilla valitut poliittisen päätöksenteon instituutiot ¹⁵⁸. Myös suomalaisessa politiikan tutkimuksessa korporatismia on pidetty tasa-arvopolitiikan näkökulmasta suljettuna järjestelmänä, johon naisliikkeen ja feministien on ollut vaikeaa saada vaatimuksiaan kuulluiksi ¹⁵⁹. Korporatismiin on sanottu estävän naisten autonomista järjestäytymistä myös kolmikannan ulkopuolella, sillä saadakseen vaatimuksensa kuulluksi on oltava osana kolmikantaista päätöksentekojärjestelmää ¹⁶⁰. Toisaalta tutkimuksessa on todettu, että korporatistinen järjestelmä myös avaa mahdollisuuksia

naisille ja feministeille, jotka toimivat korporatistisen järjestelmän sisäisissä instituutioissa. Naisille on mahdollistunut vallan positioita, joista on mahdollista edistää naisille tärkeitä teemoja, erityisesti työmarkkinajärjestöjen tasa-arvotyön kautta.¹⁶¹ Myös työpaikkatasolla voi tasa-arvosuunnitelmatyössä aueta feministisen vastarinnan mahdollisuuksia, joskin sattumanvaraisesti¹⁶².

4.5 ”Naisten” intressien välittyminen päätöksentekoon?

Korporatistmin miesvaltaisuus näkyy myös siinä, miten suomalaisen ay-liikkeen on ajateltu olevan täynnä vanhoja, väsyneitä miehiä¹⁶³. Ammattiliittojen kokonaisjäsenmäärästä naisia on kuitenkin 55 prosenttia. Naisjäsenten osuus jäsenistöstä on SAK:n liitoissa 46 prosenttia, Akavan liitoissa 51 prosenttia ja STTK:n liitoissa 74 prosenttia. Naispalkansaajista järjestäytyneitä on 70 % ja miespalkansaajista 59 % eli naisten järjestäytyminen ammattiliittoihin on miehiä selvästi yleisempää¹⁶⁴. Jäsenmääriin suhteutettuna miehet ovat kuitenkin edelleen useimmiten liiedustettuina ammattiliittojen luottamustehtävissä ja päätöksentekoelimityksissä.

Vuonna 2016 Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n johtotehtävissä eli hallituksessa ja johtoryhmässä on 29 henkilöä, joista naisia on kuusi (21 %). Palkansaajakeskusjärjestöjen jäsenistössä on vuonna 2016 naisia 55 % eli yli puolet. Puheenjohtajiston tai johtoryhmän jäsenistä harvempi kuin joka kolmas on nainen, sillä naisten osuus on 31 prosenttia. Palkansaajakeskusjärjestöjen hallitusjäsenistä naisia on 30 prosenttia, valtuustossa tai edustajistossa 46 prosenttia.¹⁶⁵ Naisten miehiä vähäisempi määrä korporatistisen päätöksenteon instituutioissa herättää kysymyksen siitä, välittyvätkö naisten intressit poliittiseen päätöksentekoon ja politiikan sisältöihin¹⁶⁶.

Vaikka naisten järjestäytyminen ammattiliittoihin on nykyään miehiä yleisempää, ei sukupuolten palkkatasa-arvon edistäminen konkreettisin toimin ole merkittävästi lisääntynyt. Samapalkkaisuuden edistäminen ei ole päätynyt työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen edunvalvonnan ydinteemojen joukkoon. Kansainvälinen tutkimus osoittaa, että ammattiliitot eivät välttämättä aseta taudu yhteiseen rintamaan kamppailussaan samapalkkaisuuden puolesta¹⁶⁷. Ammattiliittojen ensisijainen tehtävä on ajaa oman jäsenistönsä etuja ja jäsenistön edut saattavat olla ristiriidassa toisen liiton jäsenistön intressien kanssa. Kun tavoitteena on sama palkka myös samanarvoisesta työstä, voivat saman työpaikan eri liittoja ja henkilöstöryhmiä edustavat luottamusmiehet ja heidän ammattiliittonsa ovat olla erimielisiä siitä, mikä työ on samanarvoista ja mikä ei.¹⁶⁸ Samapalkkaisuuspolitiikan tavoitteiden määrittely on haasteellista jo yhdenkin ammattiliiton sisällä. Esimerkiksi tutkimani vakuutusalan työehtosopimus sisältää eri palkkasopimukset naisvaltaiselle konttorityölle ja miesvaltaiselle myyntityölle, ja näidenkin samaan työehtosopimukseen sisältyvien palkkasopimusten ristiinlukeminen samapalkkaisuusnäkökulmasta on osoittautunut hyvin vaikeaksi.¹⁶⁹

Usein kuulee vaadittavan, että tasa-arvoasioiden saamiseksi vahvemmin mukaan ammatilliseen edunvalvontaan, tarvitaan lisää naisnäkökulmaa ja siten naisten määrän lisäämistä järjestöjen päätöksentekoelementeissä. Se, tarkoittaako naisten määrän lisääminen päätöksenteossa tasa-arvoisempaa edunvalvontapolitiikkaa ja naisille tärkeiden politiikkateemojen edistämistä, on samalla tavalla kiistelty aihe kuin se, lisääkö naiskansanedustajien määrä puoluepolitiikan tasa-arvoa. Samaan tapaan keskustellaan siitä, mitä vaikutuksia olisi sukupuoliintegroilla yhtiöiden hallituksissa. Muuttaisiko naisten suurempi määrä yritysten hallituksissa bisnesmaailmaa jollain tapaa, esimerkiksi vahvistamalla työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia?

Naisten määrällisen tasapuolisen edustuksen lisäksi päätöksentekoon osallistumisen olosuhteiden ja edellytysten on oltava sellaisia, että ne tukevat eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien naisten ja miesten tosiasiallisia mahdollisuuksia osallistua vaikuttamistoimintaan. Esimerkiksi pienten lasten vanhempien osallistumista voidaan aktiivisesti tukea järjestämällä lastenhoitoa kokousten ja seminaarien ajaksi. Naisten määrän lisääminen työmarkkinajärjestöjen johtopaikoilla edellyttää sitä, että järjestöissä toteutetaan positiivisia erityistoimia, jotta myös pienten lasten äidit voivat osallistua toimintaan ja siten edetä johtopaikoille. Määrällisen tasa-arvon eli sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisääminen ei kuitenkaan automaattisesti tuota tasa-arvoisempaa työmarkkinapolitiikkaa, vaan ensin on selvitettävä, mitä tasa-arvoisempi työmarkkinapolitiikka voisi jäsenistön mielestä olla ja mitä olisivat keinot, joilla siihen voitaisiin pyrkiä. Tasa-arvoisempi työmarkkinapolitiikka tarkoittaa moninaisten naisille ja miehille tärkeiden ammatillisen edunvalvonnan teemojen pohdintaa ja sisällyttämistä järjestöjen vaikuttamistyöhön.



Kuva 6. Työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen on samapalkkaisuusteko

Käsitykset naisnäkökulmasta ja naisten intresseistä perustuvat ajatukseen, että on olemassa jokin yhteinen naisnäkökulma ja siitä kumpuavat yhteiset naisten intressit. Feministisessä politiikan tutkimuksessa on pitkään keskusteltu siitä, miten naisten intressit tulisi määritellä, miten ne välittyvät poliittiseen päätöksentekoon ja kuka edustaa naisia ja ajaa naisille tärkeitä poliittikkateemoja¹⁷⁰. Käsitystä naisista yhtenäisenä ryhmänä ja oletusta naisten yhteisistä intresseistä purkavat tapa ymmärtää sukupuoli moninaisena sekä intersektionaalinen käänne feministisessä keskustelussa ja tutkimuksessa. *Sukupuolen moninaisuus* tarkoittaa lyhyesti sanottuna sitä, että ei ole olemassa vain kahta sukupuolta nainen ja mies. Osa ihmisistä kokee olevansa selvästi naisia tai miehiä, osa kokee olevansa molempia, osa hiukan molempia ja osan kokemus ei mahdu näihin kahteen kategoriaan lainkaan. Ihminen voi myös kokea olevansa sukupuoleton.¹⁷¹ *Intersektionaalisuudella* tarkoitetaan kiteytetyksi sitä, että sukupuolen lisäksi syrjinnän poistamisessa ja ennaltaehkäisyssä sekä tasa-arvon edistämässä on huomioitava muitakin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ulottuvuuksia, kuten esimerkiksi ikä, etninen tausta ja terveydentila. Ihminen voi tulla syrjityksi monen eri syrjintäperusteen perusteella, jolloin syrjinnän selvittämisessä ja tasa-arvon edistämässä on osattava ottaa huomioon sukupuolen lisäksi myös muita henkilöön liittyviä syitä. Intersektionaalinen ote on tarpeen myös tasa-arvosuunnittelussa, sillä esimerkiksi palkkatasa-arvon toteutumista voidaan arvioida analyttisemmin, kun selvitetään eri-ikäisten naisten ja miesten palkkauksen ja sen kehityksen syrjimättömyyttä.

Työelämän tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämisen kannalta on tärkeää miettiä, miten oikeudenmukaista palkkausta ja työelämää kehitetään myös niille, jotka eivät ole säännöllisessä ja kokoaikaisessa palkkatyösuhteessa. Silppu-, osa-aika ja pätkätöiden naisvaltaisuus on keskusteluttanut Suomessa jo pidempään. Viime aikoina on alettu laajemmin pohtia myös itsensätyöllistäjien asemaa ja tasa-arvoa. Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2016 Suomessa on 182 000 ”yksinyrittäjää”. Nämä yksinyrittäjät ovat *itsensätyöllistäjiä*, joihin lasketaan yksinyrittäjien lisäksi myös ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat, jotka omalla työllään ansaitsevat elantonsa palkkatyösuhteen ulkopuolella. Sekä työmarkkinajärjestöissä että puoluepolitiikan kentällä on alettu toimii itsensätyöllistäjien aseman parantamiseksi. Akava on perustanut jäsenliittojensa kanssa yrittäjien ja itsensätyöllistäjien edunvalvontajärjestön. Vasemmistoliitto esittää työ- ja sosiaaliturvalainsäädännön muutoksia, jotka kattaisivat entistä laajemmin tilanteita, joissa itsensä työllistävä sopimusperustainen yrittäjä on tosiasiallisesti palkansaaja-asemassa¹⁷².

Sukupuolen moninaisuus, intersektionaalisuus, silpputyöläiset ja itsensätyöllistäjät osoittavat, että naispalkansaajilla ei ole yhdistävänä tekijänä vain yhtä yhteistä etua, vaan monia yhteisiä teemoja, joita voidaan yhdessä ajaa. Yhdistävänä teemana voi olla esimerkiksi se, että työpaikoilla noudatetaan tasa-arvolain samapalkkaisuusvelvoitteita ja tasa-arvolakiin ja työehtosopimukseen saadaan lisää välineitä, joiden avulla henkilöstön edustajat voivat varmistua, että palkkaus on oikeudenmukainen eikä syrjivä. Yhdistävänä teemana lienee myös se, että työmarkkinajärjestöiden päätöksenteossa kuuluu jäsenistön ääni eikä

kyseessä ole harvainvalta. Tutkimustulosteni perusteella väitän, että ay-liikkeen uudistuminen edellyttää toiminnan avoimuuden kehittämisen lisäksi järjestöjen päätöksenteko- ja luottamustehtävien jakamista jäsenistön moninaisuutta nykyistä paremmin heijastavalla tavalla. Määrällisen edustuksen tasapuolisuuden lisäksi ammattijärjestöjen tulisi uudistaa toimintapolitiikkojaan niin, että niiden toiminnassa heijastuisi työn tekemisen ja työn tekijöiden moninaisuus ja moninaiset intressit. Ay-liike voi haastaa yhden ”yhteisen hyvän” hallitsevaa kilpailukyky-diskurssia tuomalla esiin palkansaajaosapuolen moninaisia hyviä korostavaa diskurssia, jonka ytimessä on myös sukupuolten tasa-arvo ja valtiovallan rooli heikoimman suojan vastuullisena tahona.¹⁷³

Visioi feministinen työmarkkinapolitiikka

Kaikki poliittinen toiminta tarvitsee tavoitteita ja päämääriä. Välillä on hyväksi harjoitella unelmoimista. Istu siis alas, hengitä syvään, sulje silmäsi ja anna ajatusten lentää. Kysy itseltäsi:

Millaista olisi sinun mielestäsi tasa-arvopainotteinen/feministinen työmarkkinapolitiikka?

- Mitkä olisivat sen tunnusmerkit?
 - Millaiset teemat olisivat feministisen työmarkkinapolitiikan keskiössä?
 - Miten feministinen työmarkkinapolitiikka poikkeaisi nykyisestä työmarkkinapolitiikan kulttuurista?
 - Jos feministinen työmarkkinapolitiikka olisi mielestäsi tavoiteltavaa, mikä olisi ensiaskel, joka pitäisi ottaa kohti tätä unelmiasi tasa-arvopainotteisempaa työmarkkinapolitiikkaa?
Onko ensiaskel otettavissa realimaailmankin puolella? Jos on, ota se, ja muista: kaverit mukaan!



Infolaatikko 8. Millaista olisi tasa-arvopainotteinen/feministinen työmarkkinapolitiikka?

5. SYMBOLINEN SAMAPALKKAISUUS JA HYÖTYJEN PARADIGMA

Tasa-arvokeskustelussa kysytään usein, miksi juhlapuheet eivät muutu käytännön toiminnaksi. Samalla mietitään, miksi tasa-arvolaista ja sen samapalkkaisuusvelvoitteista huolimatta sukupuolten palkkatasa-arvossa ei edistytä. Voidaan myös kysyä, miksi kolmikannassa ei saada aikaan tehokkaampia toimia samapalkkaisuuden toteuttamiseksi. Sekin saattaa askarruttaa, että siitä huolimatta, että ammattiliittojen jäsenistä yli puolet on naisia, työmarkkinapolitiikkaa ei tämän hetken Suomessa voi hyvällä tahdollakaan kutsua naisystävälliseksi ja tasa-arvoa edistäväksi, saati sitten feministiseksi. Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tuloksia ja johtopäätöksiä, jotka liittyvät oikeuksien ja hyötyjen väliseen jännitteeseen, samapalkkaisuuden politiikan legitimitettiin eli oikeuteen sekä kysymykseen edustuksesta ja vaikutusvallasta.

5.1 Hyötyjen paradigma ohjaa samapalkkaisuuden politiikkaa

Olen tutkimuksessani tehnyt käsitteellisen jaottelun oikeuksien paradigmaan ja hyötyjen paradigmaan samapalkkaisuuden politiikan analysoimisen avuksi. Paradigman käsitteellä tarkoitetaan yleensä Thomas Kuhnin (1994 [1962]) määritelmää, jonka mukaan paradigma on jonkun tieteellisen tutkimuksen aluetta itseltään selvästi hallitseva perusnäkemys. Muutokset tieteellisessä ajattelussa ovat tällaisten paradigmojen vaihtumista. Käytän paradigman käsitettä kuvaamaan myös muuta kuin tieteellistä ajattelua ja sen muutosta, sillä kuvaan paradigman käsitteellä myös samapalkkaisuuden politiikassa vallalla olevia poliittisia ja oikeudellisia perusnäkemystyyppejä.¹⁷⁴

Tutkimukseni mukaan palkkatasa-arvo kehystetään kahdessa erillisessä ja keskenään ristiriitaisessa paradigmassa, joita kutsun *oikeuksien paradigmat* ja *hyötyjen paradigmat*. Oikeuksien ja hyötyjen paradigmat viittaavat kahteen eri perusnäkemykseen, joiden perusteella samapalkkaisuuden politiikka Suomessa rakentuu. Nämä paradigmat määrittelevät tasa-arvopolitiikan muotoilun ja toimeenpanon erilaiset kehykset. Oikeuksien paradigma perustuu tasa-arvoon itseisarvona ja oikeutena, hyötyjen paradigma taas tasa-arvosta saavutettaviin instrumentaalisiiin eli välillisiin hyötyihin. Paradigman käsitteellä kuvaan juuri tätä kahden rinnakkaisen, mutta keskenään ristiriitaisen perusnäkemysten todellisuutta ja tietämistä tuottavaa luonnetta. Oikeuksien ja hyötyjen paradigmat rinnakkaiselo suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa ja niiden perustavanlaatuinen yhteensovittamattomuus selittävät hyvin tasa-arvopolitiikan ja samapalkkaisuutta edistävien velvoitteiden toimeenpanon ongelmia.¹⁷⁵

Paradigmat eroavat siinä, miten samapalkkaisuuden edistämistä argumentoidaan ja miten toimijoiden vastuut ja oikeudet määrittyvät. Oikeuksien paradigmassa palkkatasa-arvoa lähestytään sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon ja perus- ja ihmisoikeuksien toteuttamisen näkökulmasta, kun taas korporatistiselle työmarkkinajärjestelmälle ominaisemmassa hyötyjen paradigmassa korostuvat neuvottelun ja yhteisten hyötyjen näkökulmat. Oikeuksien paradigmassa ensisijainen asema on normeilla (lait, kansainväliset sopimukset) sekä valtion roolilla. Hyötyjen paradigmassa sen sijaan painottuvat neuvottelut ja sopimukset sekä työnantajaosapuolen suostuttelu ja houkuttelu sekä markkinoiden rooli.¹⁷⁶

Tutkimukseni mukaan hyötyjen paradigmalla on oikeuksien paradigmaa vahvempi asema suomalaisessa samapalkkaisuuden politiikassa. Tämä liittyy siihen pitkään traditioon, jossa työelämää käsittelevä kolmikantainen tasa-arvo-politiikka on konsensushakuisuudessaan kuljettanut samapalkkaisuuskeskustelua suuntaan, jossa erojen, oikeuksien ja velvoitteiden sijaan korostetaan pienintä yhteistä nimittäjää: hyviä käytäntöjä ja positiivisia kannustimia. Tätä kuvaa se, että kun työnantajaan kohdistuvat tasa-arvon edistämismittarit ovat vielä uudistetussakin tasa-arvolaisissa (2015) epämääräiset ja tasa-arvovaltuutetun lainvalvonnan resurssit riittämättömät, ei työnantajalla ole todellista riskiä saada sanktioita muuta kuin siitä, jos työnantaja kieltäytyy kokonaan tasa-arvosuunnitelman laatimisesta. Luottamusmiehillä ei ole ollut todellisia mahdollisuuksia vedota oikeuksiinsa esimerkiksi riittävien ja tarpeeksi yksityiskohtaisten palkkatietojen saamiseksi tai roolinsa vahvistamiseksi palkkakartoituksen laatimisessa. Tutkimustulosteni mukaan luottamusmiehillä on käytännössä jäänyt toiminnan tilaa vain hyötyjen paradigmassa ja työvälineeksi työnantajan suostuttelu tasa-arvon edistämiseen, mikä heikentää entisestään tasa-arvon käsittämistä perus- ja ihmisoikeutena.¹⁷⁷

Hyötyjen paradigma korostaa tasa-arvotyön instrumentaalista arvoa eli sitä, että tasa-arvoa edistämällä pyritään saavuttamaan jokin muu tavoite, kuten tulokellisuuden ja tehokkuuden lisääminen. Hyötyjen paradigma tuottaa tasa-arvokysymykset uudelleen työnantajan kanssa neuvoteltavina edistämistoimina sen sijaan, että tasa-arvoa käsiteltäisiin syrjinnän poistamisen ja perus- ja ihmisoikeuksien näkökulmasta. Analysoimissani eduskuntakeskusteluissa näkyy sama ristiriita tasa-arvon oikeuksien ja hyötyjen paradigman välillä kuin työpaikkatasolla. Tasa-arvon edistämistä perustellaan talouden rationaliteetilla: sukupuolten tasa-arvoa kannattaa edistää, koska se on tuottavaa ja säästää kustannuksia, eikä siksi, että se olisi itseisarvo ja oikeus. Tasa-arvosta on hyötyä, se on tehokasta ja hyvää kansakunnan taloudenpitoa.¹⁷⁸ Palkkaeriarvoisuuden poistaminen ei kuitenkaan ole ilmaista, ja samapalkkaisuuden toteuttaminen todennäköisesti lisäisi työnantajaan kohdistuvia kustannuksia ja haastaisi työehtosopimuksiin sementoituneita palkkarakenteita. Samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanon argumentointi hyötyjen paradigmassa ja talouden rationaaliteetin näkökulmasta ei ole kestävä ratkaisu, koska kyseessä on perus- ja ihmisoikeus, jonka toteuttaminen ei voi olla kannattavuudesta kiinni.¹⁷⁹

Palkkatasa-arvon oikeuksien ja hyötyjen paradigman välillä on ristiriita, johon esitän ratkaisuksi sukupuolten palkkaeriarvoisuuden hahmottamista nykyistä

kiinteämmin osana ihmis- ja perusoikeuksien järjestelmää. Tämä paradigmaattinen muutos hyödyistä oikeuksiin edellyttää toimia kaikilla samapalkkaisuuden toimijakentillä: työpaikoilla, nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöissä, työmarkkinajärjestöissä ja poliittisissa puolueissa. Myös samapalkkaisuuteen liittyvän monitieteisen asiantuntemuksen hyödyntämistä sekä vuoropuhelua tutkijoiden, nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöjen, työmarkkinatoimijoiden ja poliitikkojen välillä tarvittaisiin enemmän.

5.2 Epälegitiimit samapalkkaisuusveloitteet

Henkilöstön edustajien näkökulmasta tasa-arvolakiin ja työehtosopimukseen kirjatut oikeudet määrittävät sen kehyksen, jossa naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa voidaan käytännössä seurata ja edistää sellaisillakin työpaikoilla, joissa työnantaja ei ole kiinnostunut samapalkkaisuuden edistämisestä. Tällöin ratkaisevaa käytännön toiminnan kannalta on se, mitä tasa-arvon ja erityisesti tasa-arvolain sisältämien samapalkkaisuuden edistämisveloitteiden näkökulmasta on legitimiä eli oikeutettua vaatia. Luottamusmiehet sanovatkin usein pitämälläni tasa-arvokursseilla: ”Silloin kun ei asiat keskustelemalla etene, tarvitaan kättä pidempää”. Tämä ”kättä pidempi” tarkoittaa lakeja ja työehtosopimuskirjauksia, joiden perusteella voidaan vaatia työnantajaa tekemään jotain. Lait ja tes-kirjaukset muodostavat vaatimusten legitimitietin perustan ja antavat työkaluja työpaikkatason edunvalvontatyöhön.

Se, mitä pidetään oikeutettuna vaatimuksena, rakentuu poliittisissa prosesseissa, jossa sovitetaan yhteen eri intressitahojen näkemyksiä oikeutetusta ja ei-oikeutetusta. Tasa-arvopolitiikan ja -oikeuden toimeenpanon ongelmien analyysissa legitimitietin tutkiminen on tärkeää, jotta voimme ymmärtää, miksi sopimuksia ja lakeja ei aina toimeenpanna, vaikka itse sopimukset ja lait olisivat läpikäyneet legitimitietin muodostavan prosessin. Vallan sukupuolitettujen järjestykset -tutkimushankkeessa kehitimme legitimitietin analyysiin käsitteparin a-legitiimi ja epälegitiimi¹⁸⁰. A-legitiimi ja epälegitiimi syventävät oikeutetun (legitiimi) ja ei-oikeutetun (illegitiimi) päätöksenteon ja toiminnan hahmottamista. *Legitiimi* tarkoittaa laillista, lainmukaista ja laajemmin ymmärrettynä oikeutettua ja hyväksyttyä. *Illegitiimi* tarkoittaa edellisen vastakohtaa: laitonta, lain vastaista ja ei oikeutettua eikä hyväksyttyä. *A-legitiimi* puolestaan kuvaa tilaa, jossa yhteiskunnallinen ongelma joko ei ole vielä muodostunut tai on vasta muodostumassa sosiaalisesti, poliittisesti ja oikeudellisesti sellaiseksi, että sille on hyväksyttävää tehdä jotakin. Nimesimme *epälegitiimeiksi* sellaiset tasa-arvopolitiittiset ja -oikeudelliset toimet, jotka on periaatteessa määritelty legitimeiksi ja jotka ovat läpikäyneet poliittisen prosessin, mutta jotka eivät todellisuudessa kuitenkaan ole yhteiskunnassa legitimeiksi hyväksytyjä. Epälegitiimin käsitteellä kuvaamme, että se mitä kulloinkin pidetään legitiminä ja mitä illegitiiminä, ei ole staattinen ja pysyvä asiointila.¹⁸¹

Lainsäätäjä on tasa-arvo-oikeudessa määritellyt rajat illegitiimille ja legitiimille toiminnalle suhteessa sukupuoleen ja palkkaukseen. Suomen ratifioidessa vuonna 1963 ILO:n yleissopimuksen nro 100¹⁸² naisten ja miesten samapalkkaisuus tuli viralliseksi normiksi, johon sekä valtio että työmarkkinajärjestöt sitoutuivat. Tasa-arvolaki säädettiin vuonna 1986, ja siihen lisättiin vuonna 1995 tasa-arvosuunnitteluvaihe. Tasa-arvosuunnitteluvaihetta tarkennettiin vuonna 2005, kun tasa-arvosuunnitelman tuli sisältää myös kartoitus naisten ja miesten välisistä palkoista ja palkkaeroista. Vuonna 2015 kyseinen kartoitus nimettiin laissa palkkakartoitukseksi, ja se sai oman pykälänsä (6 b §) tasa-arvolakiin. Kukin tasa-arvolain uudistus on käynyt läpi poliittisen prosessin valmisteluvaiheen kuulemiskierroksineen (a-legitiimisyysvaihe) kiteytyen hallituksen esitykseksi ja saaden vahvistuksen eduskunnan käsittelyssä (legitiimisyysvaihe).¹⁸³ Käytännön toimeenpano-ongelmat¹⁸⁴ kuitenkin osoittavat, että tasa-arvolaki ja sen veloitteet eivät tule toimeenpannuiksi niin kuin poliittisessa prosessissa on sovittu ja siten kuin laissa ja sen esitöissä lukee.

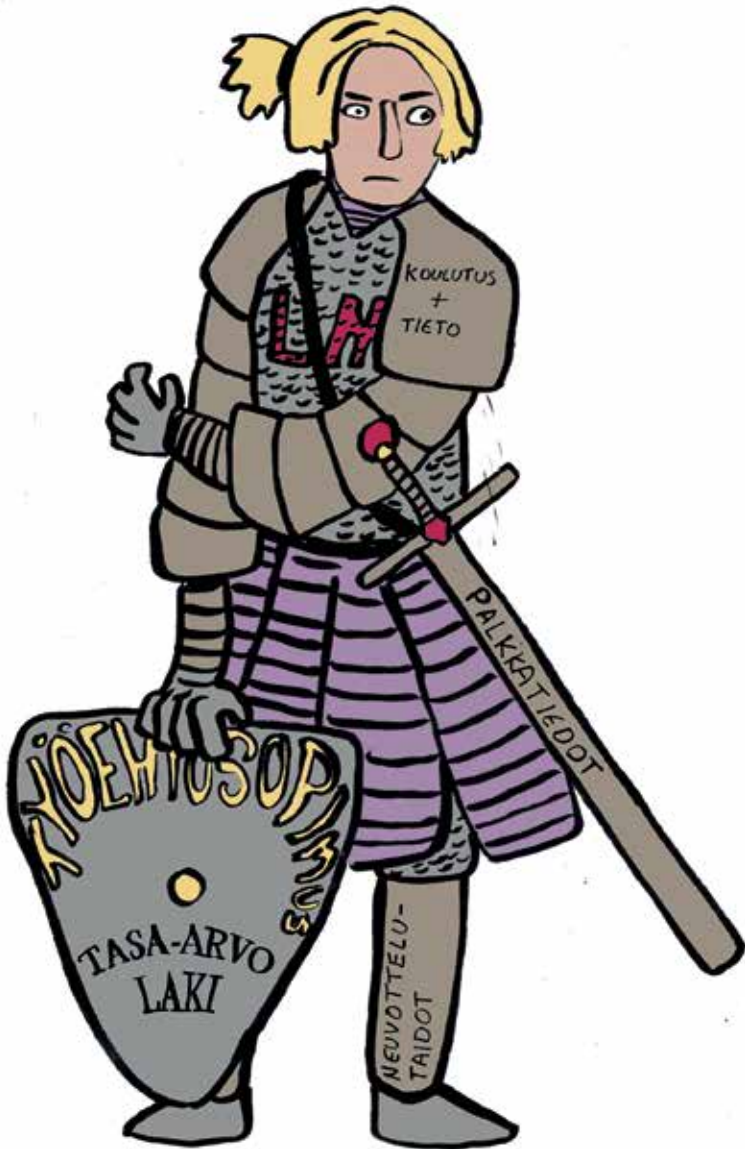
Työmarkkinajärjestöillä on keskeinen asema tasa-arvo-oikeudellisten veloitteiden jalkauttamisessa työpaikkatasolle. Ne ovat myös aktiivisina toimijoina mukana työelämän tasa-arvoa käsittelevien lakien valmistelussa. Työmarkkinajärjestöt ovat olleet myös palkkakartoitusveloitteen säätämisen (2005) ja tarkentamisen (2015) prosesseissa niiden jokaisessa vaiheessa mukana. Työmarkkinajärjestöt ovat antaneet lausuntoja, osallistuneet lain valmisteluun ja olleet kuultavina eduskunnassa¹⁸⁵. Kolmikannassa on siis tasa-arvolain säätämisen ja uudistusprosessien yhteydessä saavutettu jonkinlainen konsensus eli yhteisymmärrys siitä, millainen palkkakartoitusveloite on myös työmarkkinajärjestöjen näkökulmasta hyväksyttävä ja oikeutettu. Käytännön tasolla tasa-arvosuunnittelu ja sen sisältämä palkkakartoitusveloite ovat kuitenkin jääneet epälegitiimin tilaan eli vaikka muodollinen legitimitetti on samapalkkaisuusveloitteilla ja niiden toimeenpanolla kolmikantaisesti olemassa, ei niiden toteuttaminen käytännössä olekaan niin yksinkertaista.¹⁸⁶

Tutkimukseni mukaan eduskunnan ja hallituksen ilmaisema poliittinen tahtotila samapalkkaisuuden edistämiseksi tasa-arvolakia tarkentamalla vesittyi, kun palkkakartoitusveloitteen käytännön toimeenpanon edellytykset jätettiin lakitekstin tasolla pitkälti auki sekä sen säätämisen yhteydessä 2005 että uudistuksen yhteydessä 2015. Epäselvä palkkakartoitusveloite ja laiminlyöntien sanktioimisen epätodennäköisyys ovat johtaneet tilanteeseen, jossa suuri osa työnantajista – EK:n jäsenyrityksistä noin joka kolmas – ei noudata palkkakartoitusveloitetta. EK:n jäsenyrityksistä noin joka kolmas¹⁸⁷. Kun samapalkkaisuusveloitteiden toimeenpanon minimikriteerit on kolmikantaisesti valmistellussa tasa-arvolaisissa jätetty auki ja todellisia resursseja ei laiminlyöntien sanktioimiseen ole, tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus näyttävät työpaikoilla yleisenä kehittämistoimintana, jonka veloitettavuus jää käytännössä tulkinnanvaraiseksi.¹⁸⁸ Luottamusmiehet kokevat laativansa tasa-arvosuunnitelmissa työnantajalle kohdistettuja ”toivomuslistoja”. Tällaiset toivomuslistat eivät ole sitä perinteistä palkkoihin liittyvää ja työehtosopimukseen pohjaavaa neuvottelutoimintaa, johon

työpaikkojen yhteistoiminnassa on totuttu. Se, että luottamusmiehet eivät pidä tasa-arvosuunnittelua vaikuttavana ja tärkeänä tapana edistää naisten ja miesten palkkatasa-arvoa, vaikuttaa siihen, mitä työpaikoilla tapahtuu tai jää tapahtumatta samapalkkaisuuden edistämisessä. Luottamusmiesten näkökulmasta rajallinen neuvottelutila ja -voima on kohdistettava asioihin, joilla on onnistumisen mahdollisuus.¹⁸⁹

Kamppailut legitimiisyyden ja illegitiimisyyden välisellä jatkumolla käydään yhteiskunnan sukupuolittuneissa valtasuhteissa, joissa eri toimijat pyrkivät määrittelemään oikeutetun ja ei-oikeutetun rajat omien intressiensä mukaisesti. Kun erilaiset legitimititeettitulkinnot ovat ristiriidassa toistensa kanssa, käsitelty asia voi jäädä jatkuvaan epäilyksen tilaan. Esimerkki tällaisesta jatkuvan epäilyksen tilassa olevasta eli epälegitiimistä samapalkkaisuuden edistämisvelvoitteesta on palkkakartoitus. Tasa-arvolain palkkakartoituspykälässä (6 b §) sanotaan, että jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin *selkeitä* eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, *työnantajan on selvitettävä* palkkaerojen syitä ja perusteita ja esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan *keskeisimpiä* palkanosia. Lain perustelujen mukaan henkilöstön edustajille tulee taata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua suunnitelman valmisteluun ja vaikuttaa *sen sisältöön sen laatimiseen eri vaiheissa*. Varsinainen lakiteksti ei kuitenkaan määrittele, mitkä ovat henkilöstön edustajien oikeudet ja mahdollisuudet osallistua sen pohtimiseen, mitä ovat selkeät palkkaerot, mitä ovat keskeisimmät palkanosat tai mistä palkkaerot johtuvat. On siis tulkinnanvaraista, tarkoittaako oikeus osallistua tasa-arvosuunnitteluun myös oikeutta osallistua palkkakartoituksen laatimiseen ja mitä tietoja henkilöstön edustajalla on oikeus saada, jotta aito osallistuminen palkkakartoituksen laatimiseen on mahdollista. Se, mikä jää tulkinnanvaraiseksi laissa, saa merkityksensä ja legitimititeettinsä viime kädessä työpaikkatasolla käytävissä neuvotteluissa. Samapalkkaisuusvelvoitteiden epälegitiimisyys konkretisoituu työpaikoilla, joissa kolmikantavalmistelussa ja eduskunnassa avoimeksi jätetyt oikeuksien ja vastuun kysymykset tulevat ratkaistaviksi.¹⁹⁰

Jos luottamusmiehillä ei ole tasa-arvolakiin kirjattua yksiselitteistä oikeutta saada sukupuolen mukaan jaotellut palkkatiedot vaativuusluokittain kaikista henkilöstöryhmistä, on esimerkiksi samanarvoisesta työstä maksettavan palkan tasa-arvoisuuden ja syrjimättömyyden arviointi mahdotonta. Johtopäätökseni on, että jotta henkilöstön edustajat ja luottamusmiehet saataisiin nykyistä enemmän innostumaan tasa-arvosuunnittelusta ja palkkakartoituksesta, täytyy henkilöstön edustajilla olla tosiasialliset ja selkeästi määritellyt mahdollisuudet saada käyttöönsä riittävän yksityiskohtaiset palkkatiedot sekä selkeästi määritelty rooli palkkakartoituksen laatimisessa, analysoimisessa ja kartoituksen pohjalta suunniteltavien samapalkkaisuustoimenpiteiden suunnittelussa. Ruotsin lainsäädännössä¹⁹¹ henkilöstön edustajan oikeudet ja mahdollisuudet on määritelty palkkatasa-arvon tilan selvittämisessä ja samapalkkaisuuden edistämissuunnitelman laatimisessa. Palkkakartoituspykälää voidaan jatkossa kehittää tässäkin tasa-arvolain kohdassa länsinaapurin esimerkkiä ja hyviä käytäntöjä seuraten.



Kuva 7. Luottamusmies samapalkkaisuuden ritarina: tasa-arvon puolustaminen edellyttää tietoa ja taitoa

5.3 Valtion vastuuta samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanosta vahvistettava

Samapalkkaisuuden politiikassa vallitsee hyötyjen paradigma, jossa sukupuolten palkkatasa-arvo irrotetaan sen oikeudellisesta normiperustasta. Tällöin samapalkkaisuus määrittyy kolmikannan neuvottelukysymyksenä, jossa etsitään pienintä yhteistä nimittäjää, johon kaikki voivat sitoutua. Koska työnantajapuolen vastustus luottamusmiesten palkkatietojen saantioikeuksien laajentamiseksi on voimakasta, lopputuloksena on lainsäädäntöä, joka ei mahdollista tehokasta samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanoa.¹⁹² Lopputuloksena on, että työpaikkatasolle kohdistuvien samapalkkaisuusvelvoitteiden muotoilu poliittisessa prosessissa ja kolmikantayhteistyössä tuottaa symbolista sääntelyä, joka jättää toimeenpanon edellytykset ja toimijoiden oikeudet ja vastuut epäselviksi.

Samapalkkaisuuden politiikkaa tehdään monissa erilaisissa instituutioissa, jolloin valta- ja vastuusuhteet kietoutuvat toisiinsa ja poliittisen johdon vastuu heikkenee. Työpaikkataso argumentoidaan samapalkkaisuuspuheessa palkkatasa-arvon toteuttamisen keskeisimmäksi paikaksi, millä on seurauksia tasa-arvopolitiikan ja ihmis- ja perusoikeuksien toteuttamisen näkökulmasta. Perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteuttamisen ja siihen liittyvän vastuun näkökulmasta on täysin eri asia, ollaanko vastuussa äänestäjille ja kansainvälisille poliittiselle ja oikeudelliselle järjestelmälle vai asiakkaille, omistajille ja globaalille taloudelle. Poliittisen ja oikeudellisen vastuun ja markkinoiden vastuun mekanismit eivät ole samanlaisia.

Virallisen tasa-arvopolitiikan instituutioiden toimintaa ohjaavat edustuksellisen demokratian pelisäännöt ja poliittiset ja oikeudelliset normit. Epävirallisen tasa-arvotyön instituutioiden koko olemassaolo riippuu markkinoista ja myynnistä. Tässä on myös työpaikkatason tasa-arvotyön ongelmien ydin: monilla työpaikoilla eletään jatkuvaa fuusioiden ja irtisanomisten todellisuutta, jossa tasa-arvo ja samapalkkaisuuden edistäminen ei asetu prioriteettien joukkoon. Tasa-arvosuunnittelun katkoksellisuus työpaikoilla kertoo siitä, että tasa-arvoa edistetään silloin, kun ehditään ja muistetaan eikä yrityksessä ole kriisitilannetta päällä. Tasa-arvo-oikeuden velvoitteita tulee kuitenkin toimeenpanna riippumatta siitä, miten tärkeinä niitä työpaikoilla pidetään ja onko niihin aikaa ja koettua tarvetta. Oikeuksien paradigman vahvistaminen samapalkkaisuuden politiikassa tarkoittaa virallisen tasa-arvopolitiikan osalta tarkemmin säädelyjä samapalkkaisuusvelvoitteita tasa-arvolaisissa, tasa-arvoviranomaisille riittäviä resursseja lain velvoitteiden toimeenpanoon sekä toimeenpanon seurantaa ja sanktioita velvoitteiden laiminlyömisestä.

Työpaikoilla lait eivät kuitenkaan ole ainoaa kovaa sääntelyä, vaan työehtosopimukset sisältävät ne normit, joiden toteuttamiseen sitoudutaan yhteisin sopimuksin, toimenpitein ja niiden toteuttamisen seurannan keinoin. Työehtosopimuksiin kirjatulla asioilla on velvoittava luonne ja asiat, jotka ovat kirjattuina lakiin, mutta puuttuvat työehtosopimuksesta, jäävät helpommin toteuttamatta. Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen laatimisen ohjeistusta

ja niiden minimikriteereitä ei ole kirjattu työehtosopimuksiin. Tämä on kentän luottamusmiehillä selvä viesti, etteivät työehtosopimuksen sopijajärjestöt pidä kyseisiä sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämisen työvälineitä edunvalvonnan prioriteetteina, joille olisi yhdessä sovitut pelisäännöt ja niiden noudattamisen seuranta. Henkilöstön edustajan auki jätetyt osallistumisoikeudet ja heikot tiedonsaantioikeudet palkkakartoituksen laatimisen yhteydessä ovat merkittävä syy sille, miksi ay-aktiivit eivät myöskään ole sen aktiivisemmin olleet vaatimassa tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia työnantajiltaan. Kun tasa-arvolaki ei anna todellisia työkaluja eikä työehtosopimuksissa myöskään jaeta henkilöstön edustajille vastuita ja oikeuksia palkkakartoitukseen liittyvien palkkatietojen käsittelyssä ja analysoinnissa, ei ole yllättävää, että luottamusmiehet eivät koe rooliaan työpaikkatason samapalkkaisuustyössä merkittäväksi. Oikeuksien paradigman vahvistaminen edellyttää työehtosopimuksiin kirjattuja samapalkkaisuuden edistämisen tavoitteita, keinoja ja toimintavaltaan liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien määrittelyä.

Kolmikantayhteistyön varaan rakennettu samapalkkaisuuspolitiikka ei ole tähän mennessä saanut aikaan merkittäviä tuloksia sukupuolten palkkaron kaventamisessa. Tällä en tarkoita, että kolmikantayhteistyö samapalkkaisuuden edistämässä olisi turha tai aikansa elänyt ja tulokseton instituutio. Päinvastoin, pääministeri Sipilän hallituksen nykyinen politiikka ovat hyvä muistutus siitä, että kolmikantasopimista todellakin yhä tarvitaan, mikäli halutaan, että työtä tekevän väestön intressit tulevat kuulluiksi poliittisessa päätöksenteossa. Samapalkkaisuuden politiikassa ei kuitenkaan riittävästi pohdita toimijuuden, toimintavallan ja vastuun kysymyksiä, mikä puolestaan liittyy samapalkkaisuuden politiikan ymmärtämiseen hyötyjen paradigmassa. Hyötyjen paradigmassa syrjimättömyys näyttäytyy neuvottelukysymyksenä, vaikka kyseessä on keskeinen perus- ja ihmisoikeus. Marja Keränen (2014) on kirjoittanut: »Kun järjestelmällä ei ole keskusta eikä poliittisten vaatimusten esittämisen horisonttia ja osoitetta, ei myöskään voida vaatia vastuuta keneltäkään». Samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamisessa vastuu on viime kädessä valtiovallalla. Valtiovallan tulisi siten olla samapalkkaisuuspolitiikan keskus, joka Suomea velvoittavien sopimusten ja lainsäädännön sekä poliittisen keskustelun pohjalta asettaa horisontin samapalkkaisuusvaatimuksille. Samapalkkaisuuden politiikalla tulisi olla myös osoite, joka on maan poliittinen johto. Kokoavasti totean, että poliittisen johdon ja valtiovallan tulee vahvistaa vastuutaan syrjimättömyyden ja samapalkkaisuuden toteuttamisessa ja työmarkkinajärjestöjen tulisi sisällyttää tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämisen konkreettiset toimet osaksi työehtosopimusneuvottelutoiminnan asiaalista ja sopimustekstejä.

Samapalkkaisuuden politiikassa tulee vahvistaa samapalkkaisuuden rakennusmateriaaleja ja -välineitä

Tasa-arvolaki on kuin vasara, jolla rakennetaan sukupuolten palkkatasa-arvoa työpaikoilla. Vasaraa voi naputella mielin määrin, mutta tulosta ei synny ilman nauloja ja lautaa. Samapalkkaisuuden politiikassa tulee vahvistaa samapalkkaisuuden rakennusmateriaaleja ja -välineitä:

- Työehtosopimukseen ja jatkossa myös tasa-arvolakiin kirjataan selkeämmät luottamusmiehen palkkatietojen saantioikeudet palkkakartoituksen laatimisessa (koko henkilöstöstä sukupuolen mukaan ja palkanosittain) ja määritellään tarkemmin henkilöstön edustajien tasa-arvosuunnittelurooli (oikeudet ja velvollisuudet, esim. yksityiskohtaisten palkkatietojen salassapitovelvollisuus)
- Valtiovallan on otettava vahvemmin vastuuta samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanosta. Tämä tarkoittaa myös sitä, että tasa-arvoviranomaisille budjetoidaan riittävät resurssit ohjeistaa ja valvoa tasa-arvosuunnittelua ja samapalkkaisuusveloitteiden toimeenpanoa.
- Samapalkkaisuuden toteuttamiseksi tarvitaan työnantajajärjestöjen ja palkansaajajärjestöjen yhteistyössä laatimia alakohtaisia palkkakartoitusmalleja.

- Työpaikoilla tarvitaan lisää tietoa. Työnantajajärjestöjen ja palkansaajajärjestöjen jäsenilleen tarjoamaa tasa-arvo- ja samapalkkaisuuskoulutusta sekä ohjeita tarvitaan lisää.

- Jokainen voi osallistua palkkasalaisuuden kulttuurin murtamiseen: Puhutaan palkoista!¹⁹³



Infolaatikko 9. Samapalkkaisuuden politiikka tarvitsee lisää rakennusmateriaaleja ja -välineitä

5.4 Edustuksen ideaalit eivät vastaa todellisuutta

Olen tutkimuksessani kutsunut pyrkimystä naisten ja miesten tasapuoliseen edustukseen *sukupuolten pariteetiksi*¹⁹⁴. Pariteetin käsitteellä tarkoitetaan yhtäsuuruutta lukumäärässä tai arvossa. Sukupuolten yhtäläisenä määrällisenä edustuksena pidetään yleensä tilannetta, jossa kumpaakin sukupuolta¹⁹⁵ on vähintään 40 prosenttia. Pariteetti pitää sisällään myös ajatuksen sukupuolten yhtäläisestä arvosta ja siitä, että naisten ja miesten panosta tarvitaan suomalaisen yhteiskunnan kehittämiseen. Toinen ideaali, jolle samapalkkaisuuden politiikka rakentuu, on käsitys palkansaaja- ja työnantajaosapuolista tasavertaisina sopijaosapuolina. Tätä olen tutkimuksessani kutsunut *intressien pariteetiksi*. Jotta sopimuksia voidaan tehdä, täytyy sopijoiden välille olettaa jonkinlainen valtatasapaino. Ilman valtatasapainoa toinen sanelee ja toinen myöntyy, jolloin ei ole kysymys sopimisesta sen aidossa merkityksessä.¹⁹⁶

Valtiovallan tehtäviin kolmikantasopimisessa on liittynyt pyrkimys ottaa huomioon päätöksenteossa tasapuolisesti palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen intressejä ja asiantuntemusta. Valtio-opin professori Anne Maria Hollin ja minun tutkimukseni perusteella tämä tavoite ei kuitenkaan eduskunnan valiokuntakuulemisten tasolla ole toteutunut¹⁹⁷. Elinkeinoelämän intressejä ja asiantuntemusta kuullaan eduskunnan valiokunnissa palkansaajaosapuolta enemmän. Myöskään sukupuolten pariteetin ideaali ei toteudu, sillä naisia kuullaan miehiä vähemmän eduskunnan asiantuntijakuulemisissa, myös työmarkkinajärjestöjen edustajina ja asiantuntijoina. Naisten ja miesten tasavertainen toimijuus ei toteudu myöskään työmarkkinajärjestöissä, joissa naiset ovat aliedustettuina päätöksentekokelemissä ja luottamustehtävissä¹⁹⁸. Tasavertainen kumppanuus työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä ei toteudu samapalkkaisuusveloitteiden toimeenpanotasolla, sillä luottamusmiehen rooli tasa-arvosunnittelussa ja palkkakartoitusten laatimisessa on epämääräinen ja tiedonsaantioikeudet kapeiksi rajatut.¹⁹⁹

Kokoavasti voi sanoa, että tasavertaisessa sopijoiden asemassa eivät käytännössä ole palkansaajat eivätkä myöskään naiset. Näin ollen pariteetit ovat illuusioita ja kumppanuudet symbolisia. Samapalkkaisuusveloitteiden muotoilussa ja toimeenpanossa ei tunnusteta osapuolten tosiasiallista epätasavertaista asemaa, vaan kiinnitytään intressien ja sukupuolten tasapuolisen edustuksen ideaaleihin, jotka eivät vastaa todellisuutta. Kun edustus ja vaikutusvalta eivät ole tasavertaiset, voidaan kysyä, missä määrin sopijaosapuolet ovat vapaita tekemään sopimuksia ja missä määrin kyse on sanelusta²⁰⁰.

Samapalkkaisuuden politiikan kenttää muuttaa käynnissä oleva korporatistisen järjestelmän murros, jossa työnantajaosapuoli irrottautuu roolistaan ajamaan Suomen ”yleisiä” elinkeinointressejä²⁰¹. Palkansaajaliikkeen näkökulmasta samapalkkaisuuden politiikkaa on vaikea tällä hetkellä tehdä, kun työnantajaosapuoli

uhkaa poistua kolmikantasopimisesta, mikäli aiheina ovat teemat, jotka eivät kilpailukyvyyn edistämisen kehykseen sen mielestä sovi. Samaan aikaan oikeistokonservatiivinen hallitus näyttää asettuvan samaan elinkeinoelämän ja kilpailukyvyyn intressien rintamaan. Korporatistisen järjestelmän uudelleenjärjestäytyminen kyseenalaistaa idealin kolmikannan kärjistä tasavertaisina sopijoina ja valtiosta pääoman ja työvoiman välisenä vaa'ankielenä.



Kuva 8. Kolmikantasopiminen edellyttää sitä, että hallitus kuulee tasapuolisesti työnantaja- ja elinkeinoelämän järjestöjä sekä palkansaajajärjestöjä

5.5 Palkkojen paikallinen sopiminen uhka palkkatasa-arvolle

Aloitin väitöstilaisuuteni lektioluennon²⁰² viittaamalla Marilyn Monroen kappaleeseen "Diamonds Are a Girl's Best Friend". Tästä Marilynin 1950-luvulla esittämässä laulussa sanottiin, että vaikka suukokset ovat mukavia, niillä ei voi maksaa vuokraa. Siksi timantit ovat tytön paras ystävä ja vanhuuden turva. Naisen parhaan ystävän tittelin on sittemmin saanut myös hyvinvointivaltio, kun 1980-luvun lopulla alkaneessa feministisessä hyvinvointivaltiotutkimuksessa Helga Hernes²⁰³ ja Anneli Anttonen²⁰⁴ kirjoittivat, että naisten poliittinen ja taloudellinen itsenäisyys ja toimintamahdollisuudet toteutuvat parhaiten valtion, sen sosiaalipolitiikan ja julkisten palveluiden kautta. Väitöstiedotteessani kutsuin työehtosopimusta naisen parhaaksi ystäväksi. Sillä, että työehtosopimus on naisen paras ystävä, tarkoitan, että normeja, sääntelyä ja niiden turvaamia perusraameja tarvitaan, jotta sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon toteuttaminen olisi mahdollista. Ilman perusraameja se, joka on heikommassa neuvotteluasemassa, vetää palkkaneuvotteluissa lyhyimmän korren. Huoleni on, että tämä heikoimmassa asemassa oleva on useimmiten naisvaltaisen matalapalkka-alan työntekijä, joka ei ole todellisessa tasavertaisessa neuvotteluasemassa työnantajan edustajaan nähden.

Sopijaosapuolten näennäisesti tasavertainen asema on sisäänrakennettuna paikalliseen sopimiseen, jonka ideaalissa työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat paikallisia ratkaisuja sen sijaan, että lait ja työehtosopimukset määrittelevät samat työn tekemisen ehdot joko kaikille tai saman työehtosopimukseen piiriin kuuluville työpaikoille. Paikallinen sopiminen on perustunut ajatukseen win-win-tilanteesta, jossa sekä palkansaaja- ja että työntekijäpuoli saavat jotain enemmän kuin mitä ne saisivat työehtosopimuksen puitteissa. Paikallista sopimista markkinoidaan harvemmin sellaisilla esimerkeillä, jotka olisi otettu naisvaltaisen julkisen ja yksityisen palvelusektorin työpaikoilta. Nämä ovat kuitenkin ne kasvavat alat, joilla työpaikkoja syntyy – ja usein epävarmoissa työn tekemisen muodoissa.²⁰⁵

Nykyistä laajempi palkkojen paikallinen sopiminen siirtäisi päätäntävaltaa sopijaliitoilta yrityksiin ja työpaikoille. Kun keskustelua paikallisesta sopimisesta käydään, ei samapalkkaisuus nouse teemana esiin. Mikäli palkkaus siirtyy enenevässä määrin paikallisesti sovittavaksi ja irtautuu työehtosopimusjärjestelmästä, tarkoittaa se entistä enemmän työnantajiin ja luottamusmiehiin kohdistuvia tietotarpeita liittyen sukupuolten palkkaukselliseen eriarvoisuuteen, palkkasyrjintään ja sen kieltoon sekä samapalkkaisuuden edistämismenettelyihin. Huolta tasa-arvotutkijoissa ja -aktiiveissa herättää se, että siirtymä paikalliseen työehtosopimiseen uhkaa kasvattaa miesten ja naisten palkkaeroja²⁰⁶.

Paikallisen sopimisen lisääminen on osa pääministeri Juha Sipilän hallituksen pyrkimystä keventää työelämää koskevaa sääntelyä. Sipilän mukaan "liiallisen sääntelyn myötä Suomi on menettänyt ketteryyttään ja kilpailukykyään". Pääministeri on toivonut "vaihtoehtoisia ja luovia ratkaisuja" sen sijaan, että kaikki ongelmat ratkaistaan normilla tai lailla²⁰⁷. Vaikka yrityksiin kohdistuvan

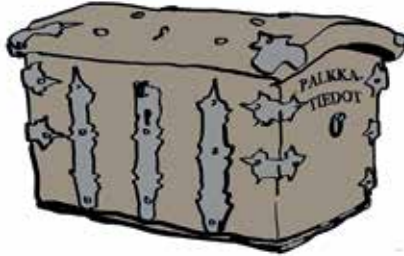
sääntelytaakan keventäminen lisäisi yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä,²⁰⁸ on asioita, joiden sääntelyä ei voi purkaa ja joille ei ole löydettävissä luovia vaihtoehtoja. Yksi näistä on oikeus syrjimättömyyteen palkkauksessa, joka on perus- ja ihmisoikeutena toteutettava – oli se kannattavaa tai ei.

Työmarkkinaintressien pariteetin ideaali ei vastaa todellisuutta työpaikoilla. Palkansaajat ja heidän edustajansa eivät ole työnantajan kanssa tasavertaisessa sopijan asemassa. Naisvaltaisen yksityisen palvelusektorin ammatillista edunvalvontaa vaikeuttavat esimerkiksi sukupuolittuneet edunvalvonnan käytännöt, joissa naispuolisten luottamusmiesten voi olla vaikeampaa sopia ja neuvotella työnantajien kanssa ja saada edunvalvonnan mandaattia jäseniltä, joilla on pelko työpaikan tai riittävien työtuntien saamisesta eli toimeentulon säilyttämisestä. Naisten miehiä vähäisempi määrä työmarkkinajärjestöjen ja luottamusmiesorganisaation luottamustehtävissä voi myös vaikeuttaa naisille tärkeiden politiikka- ja neuvotteluteemojen välittymistä neuvotteluihin ja päätöksentekoon.²⁰⁹ Tässä tilanteessa työehtosopimuksen heikentäminen minimien määrittäjänä ja yleissitovana sopimuksena ei tuota win-win-sopimuksia, vaan huonompia työn tekemisen ehtoja, kuten palkkausta.

Sen sijaan, että samapalkkaisuuden kannalta keskeisiä sopimuksia ja normeja heikennetään, niitä tarvitaan enemmän ja nykyistä selkeämmässä muodossa. Ville Kainulainen (2015) on todennut, että mikäli paikallisesta sopimisesta halutaan aitoa sopimista yksipuolisen työnantajan sanelun sijaan, henkilöstön edustajien ja erityisesti luottamusmiesten asemaa on vahvistettava. Jos palkkojen paikallinen sopiminen yleistyy ja laajenee, henkilöstön edustajalta odotetaan vahvemman asiantuntija- ja kehittäjäroolin omaksumista edunvalvonta- ja kehittämistoiminnassa. Paikallinen sopiminen edellyttää luottamusmiehiltä monenlaista osaamista, kuten työehtosopimusten ja työläinsäädännön tuntemusta, neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä artikuloida työntekijöiden intresseit konkreettisiksi neuvotteluehdotuksiksi. Kainulaisen mukaan luottamusmiehille on mahdollistettava riittävästi vapautusta työstä luottamustehtävän hoitamista varten, ja heidän tulee saada tietoa ja koulutusta. Nämä edellä mainitut luottamusmiehiin kohdistuvat tieto- ja osaamistarpeet koskevat myös sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämistä työpaikalla. Ennen paikallisen sopimisen laajentamista lainsäädännöllisin toimin hallituksen on laadittava laaja sukupuolivaikutusten arviointi siitä, millaisia vaikutuksia paikallisen sopimisen laajentamisella on naisiin ja miehiin eri aloilla ja mitä ovat tasa-arvon ja erityisesti samapalkkaisuuden edistämisen mahdollisuudet ja edellytykset paikallisessa sopimisessa. Työehtosopimustasolla liittojen tulisi kirjata tavoitteeksi samapalkkaisuusnäkökulman valtavirtaistaminen paikalliseen sopimiseen ja sopia koulutuksista ja yhteisistä seurannan mittareista tavoitteen toteuttamiseksi.

Syrjinnänvastaisen oikeuden ja samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanon näkökulmasta on ongelmallista, että kolmikantavalmistelussa ei saada aikaan tehokasta syrjinnänvastaista oikeutta ja palkkatasa-arvon edistämistoimenpiteitä ja niiden toimeenpanon edellytyksiä. Tällä hetkellä ei ole edes selvää, mikä on EK:n rooli tasa-arvotyön ja samapalkkaisuuden kentällä, ja onko se halukas

ottamaan aktiivisen toimijan roolia. Nyt, kun poliittinen johto ajaa työehtojen ja siten myös palkitsemisen laajempaa paikallista sopimista, on valtiovallan kannettava vastuuta siitä, että kansallisia ja kansainvälisiä lakeja ja sopimuksia toteutetaan myös paikallisen tason sopimuksissa.



Kuva 9. Luottamusmiehen laajemmat palkkatietojen saantioikeudet ovat avain samapalkkaisuuden kirstun lukkoon

5.6 Perus- ja ihmisoikeudet sekä jäsenten moninaisuus ay-liikkeen ytimeen

Vuonna 2016 hyväksyttiin pääministeri Sipilän tavoitteleva kolmikantainen sopimus, jota alettiin kutsua kilpailukyky sopimukseksi. Palkansaajajärjestöt sitoutuivat jäsenistönsä intressien näkökulmasta historiallisen huonoon sopimukseen²¹⁰. Hallitseva kilpailukyky-diskurssi ei näytä jättävän tilaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen teemoille, saatikka palkkaratkaisuille, joilla nostettaisiin matalapalkkaisten naisvaltaisten alojen palkkausta. Korporatistiselle yhteistyölle perustuva yhteiskuntasopimus, jolla Suomen menestystarinaa on rakennettu, on muutoksen tilassa, jossa palkansaajajärjestöjen vaikutusvaltaa kyseenalaistavat sekä elinkeinoelämä että poliittinen johto. Tämän lisäksi palkansaajajärjestöjen vaikutusvaltaa nakertaa pitkään laskusuunnassa ollut järjestäytymisaste. Kolmikantainen kompromissi, jossa ay-liike valitsi kiky-sopimuksen koleran pakkolakien rutan sijaan, ei ole omiaan houkuttelemaan uusi jäseniä ja aktiiveja tai tarjoamaan perusteluita sille, miksi kollektiivinen edunvalvonta on työntekijälle parempi vaihtoehto kuin esimerkiksi yksityinen työttömyyskassa.

Laskeva järjestäytymisaste ja erityisesti nuorten vähäinen järjestäytyminen ammattiliittoihin huolestuttaa ay-liikettä, ja syystä. Myös ammattiyhdistysliikkeen puolella ymmärretään, että ay-liikkeen on uudistuttava ja ay-aktiivit kaipaavat muutosta. Ay-liikkeen mahdollisuudet keskittyä uudistusten suunnitteluun ovat kuitenkin juuri nyt tiukassa, kun ay-liike joutuu vastustamaan palkansaajien

työehtojen heikentämiseen pyrkiviä uudistuksia, joita näyttää tulevan tasaisella tahdilla hallituksen kynästä. Samalla ay-liike joutuu peränpitäjän rooliin. STTK:n puheenjohtaja Antti Palolan mukaan ay-liikkeelle "on tässä näytelmässä jäänyt rooli, jossa ainoat vuorosanat ovat: Ei käy."²¹¹ Ay-liikkeen on uudistettava, mutta mihin suuntaan? Ay-liike voi haastaa yhden "yhteisen hyvän" hallitsevaa kilpailukyky-diskurssia tuomalla esiin palkansaajaosapuolen moninaisia hyviä, joissa läpileikkaavana näkökulmana on tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus. Palkansaajajärjestöillä on myös jatkossa tärkeä rooli siinä, että ne painostavat valtiovaltaa toteuttamaan lainsäädännössä ja politiikassa heikoimman suoja ja syrjimättömyys- ja yhdenvertaisuusperiaatetta.

Samapalkkaisuuden politiikan näkökulmasta ay-liikkeen uudistuminen edellyttää:

- tasa-arvo- ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista kaikkeen toimintaan
 - * suunnittelu, toiminta ja arviointi
 - * strategia, visio, toiminta, seuranta, arviointi
- työnteon moninaisen ja sukupuolittuneen todellisuuden ottamista edunvalvontatyön ytimeen
- päätöksenteon avoimuuden kehittämistä: suljettujen ovien kulttuuri ei ole tätä päivää



- vahvaa sitoutumista perus- ja ihmisoikeuksien toteuttamiseen edunvalvontatyössä
- järjestöjen päätöksenteko- ja luottamus-tehtävien jakamista ja uusien perustamista jäsenistön moninaisuutta nykyistä paremmin heijastavalla tavalla
- arvokeskustelijaroolin vahvistamista: mitä ovat ne arvot 2000-luvun Suomessa, joista ay-liike voimansa ammentaa?

Infolaatikko 10. Ay-liikkeen uudistamisideoita

Työmarkkinajärjestöt voivat halutessaan tehdä paljonkin palkkatasa-arvon edistämiseksi – tässä ja nyt. Perus- ja ihmisoikeussopimukset takaavat niille toimija- ja vaikutusvaltaa työelämää koskevan sääntelyn muotoilussa sekä oikeuden työehtosopimusneuvotteluihin, joissa sovitaan työn tekemisen ehdoista, kuten palkkauksesta. Palkansaaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK laativat 9.12.2015 hallitukselle yhteisen lausunnon hallituksen esitykseen kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista eli nk. pakkolakiesitykseen. Järjestöjen 28-sivuisessa lausunnossa perustellaan, miksi Sipilän hallituksen kaavailemat pakkolait, jotka olisivat puuttuneet suoraan järjestöjen oikeuteen sopia työn ehdoista, olivat perus- ja ihmisoikeuksien vastaisia. Järjestöjen sopimisoikeutta perusteltiin Suomen perustuslailla, ILO:n sopimuksilla, Euroopan ihmisoikeussopimuksella, Euroopan Sosiaalisella Peruskirjalla ja EU-oikeudella. Järjestöjen sopimisoikeuden ohella nämä kaikki edellä mainitut lait ja sopimukset muodostavat samalla sen oikeudellisen kehyksen, jossa järjestöjen olisi mahdollista edistää – niin halutessaan - sukupuolten palkkatasa-arvoa nykyistä aktiivisemmin. Keskusjärjestöjen lausunnossa todettiin, että hallituksen pakkolakiluonnoksessa esitetyt leikkaukset kohdistuisivat keskimäärin enemmän naisiin kuin miehiin ja mikäli lakiesitys toteutuu, se tulee heikentämään sukupuolten palkkatasa-arvoa ja on siten perustuslain yhdenvertaisuuden turvaavan perusoikeuden (6 §) vastainen. Lausunnossa oli sukupuolinäkökulma vahvasti mukana, minkä voi positiivisesti tulkiten nähdä merkiksi siitä, että sukupuolinäkökulma ja naisten asema työmarkkinoilla ja palkkauksellinen tasa-arvo kehystyvät perus- ja ihmisoikeuskysymyksinä palkansaaajakeskusjärjestöjen yhteistyössä.

Kokoavasti totean, että samapalkkaisuuden politiikan kenttää muuttaa käynnissä oleva korporatistisen järjestelmän murros, jossa työnantajaosapuoli irrottautuu roolistaan ajamaan Suomen ”yleisiä” elinkeinointressejä ja näyttää saavan tukea samaan rintamaan asettuvasta oikeistokonservatiivisesta hallituksesta. Uudelleenjärjestäytyminen kyseenalaistaa ideaalin kolmikannan kärjistä tasavertaisina sopijoina ja valtiosta pääoman ja työvoiman välisenä vaa’ankielenä. Samalla on käynnissä ”naisystävällisen hyvinvointivaltion”²¹² purkaminen näennäisesti sukupuolineutraaliksi kilpailukykyvaltioksi²¹³. ”Naisten” intressit ovat hajautuneet moninaisiksi ja usein keskenään ristiriitaisiksi. Miesten tasa-arvo-aktivismi haastaa paitsi naisia huonommassa asemassa olevana sukupuolena, myös koko sukupuolten palkkaeron olemassaoloa. Kun intressien ja sukupuolten pariteetit näyttäytyvät illuusioina, tasavertaiset kumppanuudet symbolisina ja niiden eturyhmäidentiteetit liukenevina, niin miten uudessa järjestyksessä tullaan turvaamaan heikoimman eli palkansaaajien ja erityisesti matalapalkkaisten [naisten] oikeuksien toteutuminen? Tähänkään kysymykseen ei ole juuri muuta vastausta kuin muistuttaa hallitusta sen velvollisuudesta toimeenpanna perus- ja ihmisoikeuksia.

Mitä palkansaaja- ja työnantajajärjestöt voivat tehdä samapalkkaisuuden edistämiseksi?

- ottaa sopimus- ja neuvottelutoiminnassa mukaan tasa-arvo- ja samapalkkaisuusnäkökulmat
- kouluttaa jäseniään tasa-arvosuunnitteluun ja palkkakartoitusten laatimiseen
- vakiinnuttaa työehtosopimuksen sukupuolivaikutusten arviointi valtavirtaistamisen välineenä
- kerätä tietoa tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista ja koota tietopankki hyvistä käytännöistä
- laatia yhteistyössä alakohtaisia palkkakartoitusmalleja²¹⁴
- kiinnittää huomiota määrälliseen tasa-arvoon päätöksentekoaikojensa aikana
- pitää tasa-arvo- ja samapalkkaisuusasioita aktiivisesti esillä suhteessa jäseniin ja laajempaan yleisöön.



Infolaatikko 11. Palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen mahdollisuuksia edistää samapalkkaisuutta tässä ja nyt

6. VALINTOJA, EI VALTAJÄRJESTYKSIÄ: OIKEISTO/KONSERVATIIVINEN DISKURSSIN MUUTOS

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen tasa-arvo-ohjelma ja uusi samapalkkaisuusohjelma asettavat tavoitteekseen pienentää sukupuolten välistä palkkaeroa. Uudistetun tasa-arvolain ja sen tarkennetun palkkakartoitusvelvoitteen oletetaan tukevan samaa pyrkimystä. Samaan aikaan hallitus kuitenkin tekee politiikkaa, joka todennäköisesti kasvattaa myös sukupuolten välistä palkkaeroa ja heikentää matalapalkkaisten naisvaltaisten alojen työehtoja. Samapalkkaisuuden politiikan tekeminen irrallaan ympäröivästä poliittisesta tilanteesta on mahdollista hallitsevassa oikeisto-konservatiivisessa tasa-arvodiskurssissa, johon liittyy olennaisella tavalla tilastorationaalinen samapalkkaisuuspuhe. Tilastorationaalinen tapa puhua sukupuolten palkkaeroista pääasiassa numeerisesti, tilastojen kielellä ja tilastojen kautta²¹⁵ on osa politiikassa yleistynyttä "ekonomistikieltä"²¹⁶. Väitän yhdessä dosentti Johanna Kantolan kanssa, että käynnissä on diskursiivinen siirtyminen oikeistolaisempaan tapaan kehystää sukupuolen tasa-arvo tehokkuuden ja johtamisen käsitteistöllä myös Suomessa²¹⁷. Se, mistä numerot syntyvät eli mitkä ovat sukupuolten epätasa-arvoa tuottavat rakenteet, jää yleensä keskustelematta. Tilastorationaalinen puhe irrottaa palkkakysymyksen yhteiskunnan työnjaosta ja sukupuolittuneista ja luokkataustaisista valtajärjestyksistä, jolloin palkka irtautuu työn yhteiskunnallisesta arvostuksesta ja sukupuoli työstä ja sen tekijästä.

Tutkimustulosteni mukaan sukupuoli analyttisenä kategoriana, jonka kautta avattaisiin sukupuolittunutta työn arvoa ja naisvaltaisten alojen ja ammattien vähäistä arvostusta, jää artikuloitumatta hallitsevan aseman vallanneessa yksilökeskeisessä tasa-arvodiskurssissa. Sukupuoli tulee näkyväksi yleensä sukupuolineutraalissa tasa-arvo- ja edunvalvontapuheessa silloin, kun epätasa-arvoa selitetään sukupuolistereotyyppiolla. Tämä sukupuolen merkityksen häilyvyys, jossa sukupuoli on välillä merkityksetön ja välillä merkityksellinen, näkyy myös oikeistokonservatiivisen tasa-arvodiskurssin sisällä. Yhtäältä puhutaan yksilöistä ja valinnanvapaudesta, toisaalta kulttuurista ja työelämässä vaikuttavista asenteista, joissa naisille tyypillisiä aloja ja ammatteja aliarvostetaan²¹⁸. Sukupuolistereotyyppien murtamisen keinot kiinnitetään työnantajien, miesten ja naisten asenteisiin, joiden on muututtava, jotta tytöt ja naiset osaavat tehdä "fiksumpia" koulutus- ja uravalintoja ja miehet oppivat olemaan syrjimättä tyttöjä ja naisia.

Vaikka puhe asenteista viittaisikin sukupuolittuneisiin valtajärjestyksiin, joissa miehinen on arvokkaampaa ja naisinen vähemmän arvokasta, oikeistolaisessa tasa-arvodiskurssissa kyse on pääosin yksittäisten ihmisten asenteista ja valinnoista. Oikeistokonservatiivisessa tasa-arvopuheessa yksilöiden, perheiden ja

työnantajien valinnat sekä asenteet korostuvat, kun taas siitä puhutaan vähemmän, miten yhteiskunnan valtarakenteet, instituutiot ja sukupuolittuneet käytännöt tuottavat eriarvoisuutta. Tämä on osa laajempaa muutosta, jossa poliittisen päätöksenteon seurauksena vastuuta on siirretty yhteiskunnalta yksilölle. Yksilön on osoitettava vastuullisuutensa markkinoilla jatkuvan kilpailun kautta. Pohjoismaisen hyvinvointivaltion tavoitteisiin on kuulunut tasa-arvon edistäminen, kun taas kilpailu on lähtökohtaisesti erottelun väline.²¹⁹ Vastuuta hyvinvoinnista on siirretty etenevässä määrin yksilölle. Vapaus, oikeudet ja itsemäärääminen ovat osin syrjäyttäneet kansansuvereniteetin, yhtenäiset arvot ja yhteiskunnalliset tavoitteet, kuten tasa-arvon yhteiskunnallisena perusperiaatteena.²²⁰ Palkkaeriarvoisuuden perustelevina tyttöjen ja naisten valinnoilla tai haluttomuudella tehdä yhtä paljon töitä kuin miehet on osa juuri tätä samaa ilmiötä, jossa yksilö asetetaan vastuuseen asemastaan ja arvostaan markkinoilla²²¹.

Se, että palkkaeriarvoisuus paikannetaan asenteisiin ja yksittäisten ihmisten uravalintoihin, tuntuu kohtuuttomalta nykytilanteessa, jossa on käynnissä laajamittainen työmarkkinoiden muutos. Yksityisen palvelusektorin kasvaessa matalapalkkaiset ja osa-aikaiset palveluammatit ja siten myös töissä käyvien köyhien [naisten] määrä Suomessa lisääntyy²²². Samapalkkaisuusohjelman numeeriset tavoitteet pienentää sukupuolten palkkaeroa ovat selkeässä ristiriidassa sen yleisen kehityssuunnan kanssa, että tuloerot ovat Suomessa olleet voimakkaassa kasvussa. OECD:n (2014) tutkimuksen mukaan Suomessa tuloerojen kasvu vuodesta 1987 on ollut toiseksi nopeinta OECD:n jäsenmaissa²²³. Retorinen kikka – olkoon se tiedostaen tai tiedostamatta tehty -, jossa suuren yleisön huomio kiinnitetään ihmisten asenteisiin ja tyttöjen ja naisten valintoihin epätasa-arvon selittäjinä on tehokas tapa väistää valtiovallan vastuuta samapalkkaisuudesta ja palkkatasa-arvon edellytysten toteuttamisesta politiikan kaikilla kentillä: työelämässä, hoivassa, koulutuksessa, sosiaali- ja terveystaloudissa, verotuksessa ja kaikilla muilla politiikka-alueilla, joissa politiikan tai sen vaikutusten kohteina ovat tytöt ja pojat, naiset ja miehet. Yksilöihin, heidän valintoihinsa ja stereotyyppisiin asenteisiin keskittyvä tasa-arvopuhe jättää ulkopuolelleen myös kysymyksen taloudellisten resurssien poliittisesta ohjauksesta ja eduskunnan budjettivallasta. Tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvolain ohjeistamisen ja valvonnan vähäinen resursointi on kuitenkin poliittinen valinta. YK:n CEDAW-komitea on toistuvasti huomauttanut Suomen hallitukselle, että valtion myöntämät resurssit tasa-arvolain noudattamiseksi ovat riittämättömät²²⁴.

6.1 Tasa-arvopuheen erilaiset naisten tasa-arvot

Väitteet ajaa jonkun tietyn ryhmän intressejä ovat samalla väitteitä kyseisestä ryhmästä²²⁵. Oikeistokonservatiivisten naiskansanedustajien tasa-arvodiskurssien analyysin yhteydessä tutkin Johanna Kantolan kanssa juuri tätä ulottuvuutta eli siitä, millaisten naisten intressejä kansanedustajat artikuloivat tasa-arvopuheessaan ja



Kuva 10. Myös taloudellisesti vaikeina aikoina on pidettävä kiinni hyvän yhteiskunnan perusarvoista: demokratiasta, yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta

sitä, kuka voi artikuloida naisten intressejä²²⁶. Tutkimuksemme mukaan uskottavan poliittisen tasa-arvopuheen tulee eduskunnassa pysytellä joko oikeistoliberaalisissa tai oikeistokonservatiivisissa viitekehyksessä ja korostaa kilpailukykyä, tuloksellisuutta ja tehokkuutta. Tästä oikeistokonservatiivisen tasa-arvodiskurssin hallitsevasta asemasta huolimatta jo edellisen sinivihreän hallituksen (2007–2011) aikana puolueyhömiön väliset ideologiset erot erityisesti työhön ja perheeseen liittyvissä tasa-arvotemoissa olivat tutkimusaineistossamme selviä, ja vasemmisto-oikeisto ja liberaali-konservatiivi -akselit olivat erotettavissa tasa-arvopoliittisessa keskustelussa. Havaitimme, että nämä erot tulivat näkyviksi erityisesti tasa-arvopoliittikan kohteissa ja heidän oletetuissa tasa-arvopoliittisissa intresseissään. Vasemmiston tasa-arvodiskurssissa tasa-arvopoliittikan kohteena olivat yksinhuoltajaäidit ja matalapalkkaiset naiset. Oikeiston tasa-arvopuheen keskiössä olivat naisryrittäjät ja naisjohtajat. Liberaalien tasa-arvodiskurssissa korostuivat monikulttuurisuus, vähemmistöjen oikeudet ja ihmisoikeudet, konservatiiveilla heteroseksuaalinen ydinperhe ja hoiva, moraaliset arvot ja perussuomalaisilla myös Suomen kansa.²²⁷

Tutkimuksessamme oikeistolaisessa tasa-arvopuheessa oli havaittavissa jako liberaaliin ja konservatiiviseen tasa-arvodiskurssiin. Oikeistoliberaali tasa-arvodiskurssi keskittyi yksittäisiin naisiin, miehiin, heidän perheisiinsä ja näiden tekemiin valintoihin. Oikeistokonservatiivinen tasa-arvodiskurssi korosti moraalialia ja heteroseksuaalisia perheitä. Aineistossamme vaiantuivat perinteiset konservatiiviset käsitykset sukupuolirooleista. Se, ettei suomalainen hallitseva tasa-arvodiskurssi mahdollista näiden käsitysten artikuloimintia poliittisella areenalla kun puhutaan suomalaisesta tasa-arvopoliittikasta, ei kuitenkaan tarkoita, etteivätkö nuo käsitykset olisi olemassa ja vaikuttaisi oikeistokonservatiivisen politiikan sisältöihin. Uusliberaali yksilön ja hänen oikeuksiensa korostus peittää tehokkaasti niiden taustalla mahdollisesti vaikuttavat konservatiiviset käsitykset naisista, sukupuolten suhteista ja rooleista.²²⁸

Yksilökeskeinen tasa-arvodiskurssi ja siihen olennaisesti liittyvä puhe asenteista eriarvoisuuden selittäjänä näkyvät myös tavassa, jolla luottamusmiehet määrittelevät samapalkkaisuutta ja puhuvat sukupuolittuneesta edunvalvonnasta. Kyse onkin hegemonisesta eli hallitsevasta tasa-arvodiskurssista, joka läpäisee koko yhteiskuntaa. Hegemonian muodostamiseen tarvitaan legitimitetin hankintaa, poliittista indoktrinaatiota sekä kykyä yhdistää eri poliittisten ryhmiön keskenään ristiriitaiset intressit yhteisymmärrystä ja kompromissitarvetta painottaen uudenlaiseksi kokonaisuudeksi²²⁹. Uusliberalistinen hegemoninen diskurssi, jossa kaikkien tulee osallistua Suomen kilpailukyvyyn parantamiseen, säästötalkoisiin ja jossa jokainen on oman onnensa seppä sukupuolesta riippumatta, heijastui aineistossani myös ammattiyhdistysliikkeen sisällä ja sen toimijoiden ajattelussa, puheessa ja toiminnassa. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että puhe palkkasolidarisuudesta ja palkankorotusten kohdentamisesta matalapalkkaisille naisille oli luottamusmiesten samapalkkaisuuspuheessa verrattain harvinainen. Usko palkkijärjestelmiin eli siihen, että oikein kalibroitu mittari tuottaa tasa-arvon ilman, että kyseenalaistettaisiin sen enempää rakenteita, joissa mittarit laaditaan ja niitä käytetään, oli sen sijaan vahva luottamusmiesten haastatteluisissa.²³⁰

Kun puhumme ”naisille” tärkeistä tasa-arvopolitiikan ja ammatillisen edunvalvonnan teemoista, on pysähdyttävä pohtimaan, millaisista naisista puhumme. Esimerkiksi palkkojen paikallinen sopiminen voi parantaa joidenkin hyvässä neuvotteluasemassa olevien, yleensä korkeakoulutettujen naisten palkkausta erityisesti silloin, kun kyseiset naiset ovat sopimuspalkkaisia eli heidän palkkansa on taulukkopalkkojen yläpuolella, heillä on ydinosaamista, jota työnantaja tarvitsee ja työmarkkinoilla ei ole runsaasti tarjolla vastaavaa osaamista. Naisten enemmistö ei kuitenkaan ole asiantuntija- ja johtotehtävissä, joissa neuvotteluvarama ja -valtaa olisi tarjolla. Näidenkin naisten palkkauksen syrjimättömyys ja palkkauksellisen tasa-arvon edistäminen on tärkeää. Naisten määrän lisääminen johtotehtävissä ja heidän palkkauksellisen asemansa parantaminen on siis tietyn naisryhmän intressien mukaista. Matalapalkkatyössä olevan tai itsensätyöllistävän naisen tasa-arvotarpeet ja intressit ovat toisenlaisia. Palkkauksellisen oikeudenmukaisuuden edistämiseksi ei riitä, että ainoa tarkasteltu ulottuvuus on sukupuoli. Samapalkkaisuuden politiikassa kaivataan kipeästi keskustelua siitä, millainen on tulevaisuuden Suomi, jossa ymmärrys tasa-arvosta kattaa myös muut jaot kuin sukupuolen. Luokka-asema, etninen tausta, ikä ja muut henkilöön liittyvät syyt tuottavat jakoja myös naisten välillä ja miesten välillä. Tulevaisuuden tasa-arvopolitiikan ja -työn tulee kyetä vastaamaan erilaisten naisten ja miesten tarpeisiin.

6.2 Säröjä sukupuolineutraalissa toteutuneen ja säilyvän tasa-arvon illuusiassa?

Hallitseva sukupuolineutraalisuutta, sukupuoliharmoniaa ja yksilöitä korostava tasa-arvodiskurssi tulee kamppailemaan kiivaasti asemansa puolesta, sillä säröjä siinä on jo havaittavissa. Yksi keskeinen kamppailukenttä sijoittuu hyvinvointivaltion jäljellä olevien rakenteiden purkupyrkimykseen ja samapalkkaisuuden politiikan kannalta olennaiseen kysymykseen naisten mahdollisuuksista palkkatyöhön ja hoivavastuun jakautumisesta sukupuolten välillä. Hyvinvointivaltion rakentamiseen liittyi olennaisesti palkansaaajaäitiyden ihanne eli se, että myös naiset käyvät töissä ja julkinen sektori mahdollistaa tämän tarjoamalla kattavat päivähoitopalvelut²³¹. Suomalaiseen sosiaalidemokraattiseen hyvinvointivaltioon on sisällynyt aikaisemminkin oikeistokonservatiivisia aineksia sukupuolten oikeasta roolista, paikasta ja perheestä — esimerkkinä kotihoidontukijärjestelmä. Viime vuosina on kuitenkin konservatismiin nousun ohella vahvistunut perheen merkitystä ja vastuuta korostava uusfamilismi. Uusfamilismi korostaa perhettä hoivan paikkana, ja liittyy siten olennaisesti hyvinvointivaltion purkamiseen osana uusliberalismin laajentumista. Uusfamilismi ja uusliberalismi kyseenalaistavat pyrkimyksiä tasaisempaan tulonjakoon ja valtion roolia julkisten palveluiden tarjoajana esimerkiksi subjektiivisen perhepäiväoikeuden kautta.

Sukupuolittuneen hoivan politiikkaa²³² ei voida ohittaa, mikäli halutaan

ymmärtää se laajempi sukupuolittuneen työnjaon konteksti, jossa palkkaerot naisten ja miesten välillä syntyvät. Samapalkkaisuuden politiikassa jää usein artikuloimatta, että työelämän, hoivan ja koulutuksen tasa-arvopolitiikkaa kehys-tävät valtion finanssipolitiikka ja veropolitiikka, jotka määrittelevät julkisen kulu-tuksen kehysten. Pääosin verovaroilla rahoitetun naisvaltaisen julkisen sektorin toiminta- ja työllisyysmahdollisuudet vaikuttavat suoraan sukupuolten tasa-arvoon ja sen edistämiseen työelämässä, hoivassa ja koulutuksessa²³³. Sukupuolten sama-palkkaisuus tai palkkaeriarvoisuus rakentuu näissä makrokehyksissä, joissa edus-kunnalla ja hallituksella on suoraa budjettivaltaa, ja siten mahdollisuus ohjata resursseja haluamaansa poliittiseen suuntaan. Sukupuolittunut työnjako naisten ja miesten välillä kodin ja perheen piirissä on erottamaton osa kapitalistisen markkinatalouden toimintalogiikkaa, mikä edellyttää jatkossa monitasoisempaa ja hienojakoisempaa analyysia ja poliittista keskustelua samapalkkaisuuden tutki-muksessa, ammattiyhdistysliikkeessä ja puoluepolitiikassa.

Näen mahdollisuutena sen, että vastakkainasettelua päätöksillään tuot-tava pääministeri Sipilän hallitus murtaa sukupuolisokeutta, ajatusta tasa-arvon säilyvyydestä ja käsitystä ”meistä” jotenkin muita tasa-arvoisempina naisina ja miehinä. Tästä on jo merkkejä ilmassa. En muista, että palkansaajakeskusjärjestöt olisivat koskaan näin suurella tarmolla ja yhdessä rintamassa olleet puolustamassa matalapalkkaisia naisia ja vaatineet perus- ja ihmisoikeuksien kunnioittamista ja toteuttamista. Harvinaista on myös se, miten kovaan ääneen eduskunnassa on vaadittu laadukkaampaa ja avoimempaa lainvalmistelua (väläkysymysäänestys 16.12.2015) tai se, miten kirrkaasti vaatimukset politiikan sukupuolivaikutusten arvioimiseksi liittivät uutiskynnyksen vuonna 2015.²³⁴



Kuva 11. Tasa-arvokoulutuksia tarvitaan, sillä tasa-arvolain velvoitteiden toimeenpano edellyttää osaamista ja vuorovaikutusta eri toimijoiden välillä

7. LOPUKSI

Syrjimättömyys ja universalismin periaate liittyvät kiinteästi toisiinsa. Ketään ei saa syrjiä henkilöön liittyvän synn perusteella ja lakien ja valtiovallan tulee suojella kaikkia perus- ja ihmisoikeuksien avulla, joiden toteuttamisesta julkinen valta on vastuussa. Samapalkkaisuuden politiikka jää helposti juhlapuheiden ja symbolisen näennäistoiminnan tasolle, jos se ei määriyty osaksi demokraattisen päätöksenteon kautta tehtyä politiikkaa, jonka prosessit ovat pääosin julkisia ja toimijoiden vastuut ja oikeudet selkeästi määriteltyjä. Tutkimukseni tärkein johtopäätös on, että samapalkkaisuuden politiikka tulee nähdä selkeämmin osana ihmisoikeuspolitiikkaa ja sen instituutioiden ja toimijoiden tulee olla vallankäytöstään vastuullisia demokraattisen oikeusvaltion periaatteiden mukaisesti. Tätä ei saavuteta ilman poliittista liikehdintää puolueissa, työmarkkinajärjestöissä, kansalaisjärjestöissä ja työpaikoilla eikä ilman monitieteistä tutkimusta aktivismin tukena.

Potentiaalinen vastavoima uinuu erityisesti hyvinvointivaltion kannattajissa, joita on kansalaisten ja erityisesti naisten keskuudessa paljon. Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n (2015) arvotutkimusaineiston mukaan naisista 74 prosenttia ja miehistä 67 prosenttia oli jokseenkin tai täysin sitä mieltä, että ”vaikka hyvän sosiaaliturvan ja muiden julkisten palveluiden ylläpitäminen maksaa paljon, suomalainen hyvinvointivaltio on aina hintansa arvoinen”. Kun leikkauspolitiikka kohdistuu keskiluokkaan ja heidän lapsiinsa eikä vain heikommassa asemassa oleviin, voisi kuvitella, että uusliberalistinen ja oikeistokonservatiivinen hallituspolitiikka mobilisoi myös vaihtoehtoisia poliittisia diskursseja ja toimijoita keskiluokan parissa. Vastavoima on myös muutoksessa itsessään. Diskurssit, instituutiot ja käsitteet ”oikeanlaisesta” tavasta olla nainen tai mies tai vaikkapa nais- tai miespuolinen luottamusmies suomalaisessa työelämässä muuttuvat toisin tekemisen toistojen kautta.

Luottamusmieskurssilla olen nähnyt vahvaa sitoutumista ja rohkeutta edistää palkkatasa-arvoa omalla työpaikalla. Kun tasa-arvolain palkkakartoitusveloite ei mahdollista riittävän yksityiskohtaisten palkkatietojen vaatimista työnantajalta, erään ammattiliiton luottamusmiehet, jotka ovat pääosin naisia, suunnittelevat parhaillaan tekevänsä koko henkilöstölle suunnatun palkkakyselyn itse. Tasa-arvokursseilta työpaikoilleen palanneet luottamusmiehet ovat kertoneet vasta kurssilla tajunneensa, että he itse voivat toimia aktiivisesti samapalkkaisuuden edistäjinä. Jokaisella on mahdollisuus edistää samapalkkaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa, mutta yhdessä toimimisella on onnistumisen mahdollisuus suurempi. Tasa-arvopolitiikan tutkimus tuottaa usein omaa diskurssiaan tasa-arvopolitiikan pysähtyneisyyden tilasta. Jatkossa tarvitsemme lisää tutkimusta siitä, missä ovat ne muutoksen paikat ja prosessit ja keitä ovat ne, jotka näennäisen kolmikantakonsensusen takana, sivuilla ja sisällä pyrkivät määrittelemään sukupuolten välisiä valtasuhteita palkkauksessa toisin.

Luotan tarkempaan ja velvoittavampaan samapalkkaisuusperiaatteen toimeenpanon sääntelyyn sekä lainsäädännössä että työehtosopimuksissa. Tämä ei tarkoita, ettenkö olisi tietoinen, että luottamukseni kohdistuu järjestelmään, joka on itsessään poliittisten merkityskamppailuiden kohde. Wendy Brown kirjoittaa, että laista tulee uusliberalistisessa hallinnassa välittäjä, joka jakaa uusliberaalia ajattelua kaikkialle ulottuen talouden ulkopuolelle ja demokraattisen elämän perusteisiin. Uusliberaali oikeudellinen ajattelu, joka pyrkii turvaamaan pääoman oikeudet ja yritysten kilpailukyvyyn, hajottaa samaan aikaan politiikkaa eri intressiryhmien välisenä keskusteluna, kiistelystä ja kamppailuna. Samalla se muotoilee uudelleen poliittisia oikeuksia ja kansalaisuutta ja purkaa demokratiaa itsessään sekä arvoja normien takana, kuten tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta.²³⁵

Lakeja siis ja muotoillaan ja toimeenpannaan kontekstissa, jossa tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus eivät ole niitä ohjaavimpia periaatteita. Viime aikoina poliitikot ovat Suomessa ja muualla maailmassa alkaneet yhä vahvemmin kyseenalaistaa kansainvälisten perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmän yhtenäisyyttä ja velvoittavuutta. Samaa aikaan elinkeinoelämän edustajat ja oikeistopoliitikot vaativat työehtosopimuksien yleissitovuuden poistamista tai merkittävää kaventamista. Johtopäätökseni tasa-arvo-oikeuden tarkentamisen tarpeesta, valtion roolin vahvistamisesta ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta työehtosopimukseen eivät voisi asettua paljoakaan epäkiitollisempaan aikaan ja poliittiseen ympäristöön. Väitän silti, että samapalkkaisuuden toteuttamisessa sääntelyä ja sen toimeenpanon edellytysten vahvistamista tarvitaan nyt enemmän kuin koskaan ennen. Tarkempaa sääntelyä ja vahvempaa valtion vastuuta perus- ja ihmisoikeuksien toteuttamisessa ei saada aikaan ilman poliittista toimintaa. Vastarinta on aina mahdollista. Myös ammattiyhdistysliikkeellä ja sen naisilla ja feministeillä on mahdollisuus tehdä – yhdessä – asioita toisin ja haastaa miesvaltaista oikeistokonservatiivista poliittista johtoa ja korporatistista järjestelmää. Yhtä yhteistä naisten tai palkansaajien etua ei ole, mutta ajettavana on monia yhteisiä asioita, kuten yhä ajankohtainen vaatimus: sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä.

8. LÄHTEET

- Acker, Joan (1990) *Samanarvoinen työ*. Vastapaino.
- Acker, Joan (2006) Inequality regimes: Gender, Class and Race in Organization. *Gender & Society* 20:4. 441–464.
- Ahponen, Sanna & Paasikoski, Anne (2003) *Suunnitelmista tekoihin. Tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla*. Tasa-arvojulkaisuja 2003:1. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Andersson, Li & Kontula, Anna (2016) Kun ei kiitoksella elä. Itsensätyöllistäjän asemasta. Vasemmistoliitto. <http://tolkkua.fi/itsensatyollistajien-asema/kun-ei-kiitoksella-ela-itsensatyollistajan-asemasta/>. Haettu 17.10.2016.
- Anttila, Outi (2013) *Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuoliserjynnän kiellon oikeudellisen pluralismin aikana*. Suomalainen lakimiesyhdistys.
- Anttonen, Anneli (1994) "Hyvinvointivaltion naisystävälliset kasvot." Teoksessa Anttonen, A., Henriksson, L. & Nätkin, R. (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino. 203-266.
- Bacchi, Carol Lee (1999) *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London: Sage.
- Bergholm, Tapio (2007) *Sopimusyhteiskunnan synty II. Hajaannuksesta tulopoliittikkaan*. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto 1956–1969. Helsinki: Otava.
- Bergholm, Tapio (2008) *Tasa-arvoa tosissaan – Naisjaostosta edunvalvonnan ytimeen*. Helsinki: SAK. http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/tasa-arvoatosissaan2007web-120419070120-phapp01_3ab1.pdf. Haettu 8.10.2016.
- Bergholm, Tapio (2015) *Kaksoissidoksen synty. Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969*. Väitöskirja Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.
- Bergman, Solveig (2002) *The Politics of Feminism. Autonomous Feminist Movements in Finland and West Germany from the 1960s to the 1980s*. Åbo: Åbo Akademi University Press.
- Bergqvist, Christina (1994) *Mäns makt och kvinnors intressen*. Skrifter utgivna av Statsvetenskapliga föreningen i Uppsala, nr 121. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Bergqvist, Christina (1995) The Declining Corporatist State and the Political Gender Dimension. Teoksessa Karvonen, Lauri & Selle, Per (toim.) *Women in Nordic Politics: Closing the Gap*. Aldershot: Dartmouth.

- Bergqvist, Christina (1997) Korporatismens nedgång – kvinnornas framgång. Teoksessa Nyberg, Anita & Sundin, Elisabeth (toim.) *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:82. Stockholm: Fritzes. 212–44.
- Bergqvist, Christina. (2004) Gender (In) Equality, European Integration and the Transition of Swedish Corporatism. *Economic and Industrial Democracy* 25:1. 125-146.
- Bergqvist, Christina, Bjarnegård, Elin & Zetterberg, Pär (2013) Analysing Failure, Understanding Success: A Research Strategy for Explaining Gender Equality Policy Adoption. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 21:4. 280–295.
- Brownmiller, Susan (1999) *In Our Time: Memoir of a Revolution*. New York: Dial Press.
- Brunila, Kristiina (2009) *Parasta ennen: tasa-arvotyön projektitapaistuminen*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsinki: Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos.
- Bruun, Niklas (1979) *Kollektivavtal och rättsideologi. En rättsvetenskaplig studie av de rättsvetenskapliga premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924*. Helsinki: Juridica.
- Butler, Judith (2006) *Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous*. Helsinki: Gaudeamus.
- CEDAW-komitea (2014) Naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea. Loppupäätelmät Suomen seitsemännestä määräaikaisraportista. CEDAW/C/FIN/CO/7. 28.2.2014. Yhdistyneet Kansakunnat. [Http://formin.finland.fi/public/download.aspx?ID=130121&GUID={EB8B-DCE1-07D7-4A3D-8720-C4BE66054B0B}](http://formin.finland.fi/public/download.aspx?ID=130121&GUID={EB8B-DCE1-07D7-4A3D-8720-C4BE66054B0B}). Haettu 8.10.2016.
- CEDAW-varjoraportti (2008) *Kansalaisjärjestöjen raportti YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW-sopimus) täytäntöönpanosta Suomessa*. Koonnut Naisjärjestöt Yhteistyössä – Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS ry. Englanninkielisestä raportista suomentanut Elina Hatakka.
- Celis, Karen, Childs, Sarah, Kantola, Johanna & Krook, Mona Lena (2014) Constituting Women's Interests through Representative Claims. *Politics & Gender* 10:2. 149–174.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. New York: ILR Press.
- EK (2008) Työmarkkinakeskusjärjestöillä 10 vuotta järjestelmällistä tasa-arvoyhteistyötä. [Http://pda.ek.fi/www/fi/tiedotteet/index.php?we_objectID=7457](http://pda.ek.fi/www/fi/tiedotteet/index.php?we_objectID=7457). Haettu 6.10.2015.
- EK (2010) Miesten ja naisten välinen keskimääräinen palkkaero? [Http://pda.ek.fi/www/fi/tilastokuvat/tyoelama/kuvat/tasa_arvo/miesten_ ja_naist_val_ kesm_palkkaer2.pdf](http://pda.ek.fi/www/fi/tilastokuvat/tyoelama/kuvat/tasa_arvo/miesten_ ja_naist_val_ kesm_palkkaer2.pdf). Haettu 29.11.2015.

- Elman, R. Amy (1996). *Sexual subordination and state intervention: Comparing Sweden and the United States*. Berghahn Books.
- Elomäki, Anna (2014) *Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Suomen valtionhallinnossa 2004–2014*. Arvioiva selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:40. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Elomäki, Anna (2015) Economic case for gender equality in the European Union: Selling gender equality to decision-makers and neoliberalism to women's organizations. *European Journal of Women's Studies* 22: 3. 288-302.
- Elomäki, Anna, Ylöstalo, Hanna, Kantola, Johanna, Koivunen, Anu (2015) Professoreiden ja erikoistutkijoiden vaatimus hallitusohjelman toimenpiteiden sukupuolivaikutusten arvioinnista ja hallituksen sitoutumisesta tasa-arvon edistämiseen. <https://www.thl.fi/documents/1639567/196496/professoreiden+ja+erikoistutkijoiden+vaatimus+hallitusohjelman+toimenpiteiden+sukupuolivaikutusten+arvioinnista+ja+hallituksen+sitoutumisesta+tasaarvon+edist%C3%A4miseen/a03c779e-a360-4a51-bb84-4a30e6d703cb>. Haettu 10.10.2016.
- EOA (2011) Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia. Vastaus Pauli Sumasen kirjoituksiin. Päiväys 19.9.2011. Dnro 2842/4/10.
- EP (2015) Euroopan parlamentti palveluksessa. Euroopan unionin peruskirja.
- Euroopan komissio (2014) Commission Recommendation of 7.3.2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency. C(2014) 1405 final. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf. Haettu 8.10.2016.
- Eurostat (2015) The unadjusted gender pay gap, 2013- difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings.
- Ervasti, Kaijus (2011) Oikeuden saamisen monet kasvot. *Oikeus* 40, 3, 347–360.
- EU (2010) Konsolidoidut sopimukset. Perusoikeuskirja. Euroopan unioni.
- Fransson, Susanne (2000) *Lönediskriminering*. Uppsala: lustus förlag.
- Fredman, Sandra (2008) *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties*. Oxford New York: Oxford University Press.
- Goodin, Robert (2007) 'Enfranchising All Affected Interests, and Its Alternatives. *Philosophy & Public Affairs* 35 :1. 40–68.
- Gramsci, Antonio (2014) *Vankilavihkot*. Tampere: Vastapaino. (Alkuperäisteksti kirjoitettu vuosina 1929–35).
- Hartmann, Heidi I. (1979) The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *Capital & Class* 3:2. 1–33.

- Hernes, Helga Maria (1987) *Welfare state and woman power: Essays in statefeminism*. A Scandinavian University Press Publication.
- Holli, Anne Maria (2003) *Discourse and Politics for Gender Equality in Late Twentieth Century Finland*. Acta Politica 23. Helsinki: Department of Political Science, University of Helsinki.
- Holli, Anne Maria, Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva (2007) *Sukupuolten valta/kunta: politiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa*. Tampere: Vastapaino.
- Holli, Anne Maria & Kantola, Johanna (2007) State feminism Finnish style: strong policies clash with implementation problems. Teoksessa Outshoorn, Joyce and Kantola, Johanna (toim.) *Changing State Feminism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 82–101.
- Holli, Anne Maria & Rantala, Marjo (2009) *Tasa-arvoviranomaisten instituutionaalinen asema*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:54. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Holli, Anne Maria & Saari, Milja (2009) *Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hoppania, Hanna-Kaisa (2015) *Care as a Site of Political Struggle*. Väitöskirja. Publications of the Department of Political and Economic Studies nro 25. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Horelli, Liisa & Saari, Milja (2002) *Tasa-arvoa valtavirtaan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002: 11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- HS (2015) STTK:n puheenjohtaja Antti Palola kritisoi ay-liikettä kovin sanoin – ”meille on jäänyt vuorosanat: ei käy”. Helsingin Sanomat, Poliitiikka 9.12.2015. [Http://www.hs.fi/politiikka/a1449639524058](http://www.hs.fi/politiikka/a1449639524058). Haettu 20.10.2016.
- Husu, Liisa (2002) Piilosyrjintää akateemisessa maailmassa: tiedenaisten vai tiedeyhteisön ongelma? *Naistutkimus* 2002:1, 48–52.
- Ikävalko, Elina (2010) Taistelu tiedosta: Tasa-arvolain uudistus vuosituhaten vaihteessa. *Naistutkimus* 23: 4. 58–61.
- Ikävalko, Elina (2016) *Vaikenemisiä ja vastarintaa: Valtasuhteet ja toiminnan mahdollisuudet oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa*. Kasvatustieteen ja sukupuolentutkimuksen väitöskirja. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 270. Käyttötymistieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.
- Ikävalko, Elina & Kantola, Johanna (tulossa) The possibilities of performative feminist activism in gender equality work. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*.
- Ikävalko, Elina & Mustakallio, Sinikka & Saari, Milja & Sevelius, Pia (2005) *Toimihenkilöt ja tasa-arvo. Opas tasa-arvosuunnitteluun*. Helsinki: Toimihenkilöunioni.

- Jacquot, Sophie (2015) *Transformations in EU Gender Equality. From emergence to dismantling*. Palgrave Macmillan.
- Jallinoja, Riitta (2006) *Perheen vastaisku. Familistista käännettä jäljittämässä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Jauhola, Marjaana (2012) Tasa-arvosta Suomen vientituote?: Tasa-arvopuhe toiseuden tuottajana. Teoksessa Paakkunainen, Kari (toim.) *Suomalaisen politiikan murroksia ja muutoksia*. 311–335.
- Jauhola, Marjaana & Kantola, Johanna (2016) Globaali sukupuolipolitiikka Suomessa. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto (toim.) *Sukupuolikysymys*. Helsinki: Gaudeamus. 209–230.
- Jokinen, Eeva (2010) Kodin, työn ja talouden uusi järjestys. *Janus* 18:1. 48–60.
- Jokivuori, Pertti (1997) *Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit*. Kampus-kirja.
- Julkunen, Raija (2009) *Työelämän tasa-arvopolitiikka*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Julkunen, Raija (2010) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Kaasinen, Päivi (1998) *Selvitys julkisen ja yksityisen sektorin työpaikkojen tasa-arvosuunnittelusta*. Tasa-arvojulkaisuja 1/1998. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto, sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kainulainen, Ville (2013) *Työssäkäyvät köyhät. Katsaus aiheeseen tutkimuskirjallisuuden valossa*. Palvelualojen ammattiliitto PAM.
- Kainulainen, Ville (2015) Neuvottelua vai sanelua? Luottamusmiesten neuvottelulähtökohdat yksityisellä palvelusektorilla. *Talous & Yhteiskunta* 4:2015. 14–19.
- Kainulainen, Ville & Saari, Milja (2014) Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla. *Työelämän tutkimus* 2014:3. 211–226. Väitöskirjaan sisältyvä artikkeli.
- Kantola, Anu (2006) *Suomea trimmaamassa: Suomalaisen kilpailuvallion sanastot*. Teoksessa Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (toim.) *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kantola, Anu (2010) Kilpailukyky politiikan valtastrategiana. Teoksessa Kaisto, Jani & Pyykkönen, Miikka (toim.) *Hallintavalta*. Helsinki: Gaudeamus. 97-118.
- Kantola, Johanna (2006) *Feminists Theorize the State*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kantola, Johanna (2008) 'Why do all the women disappear?' Gendering processes in a political science department. *Gender, Work & Organization* 15:2. 202–25.

- Kantola, Johanna (2010) *Gender and the European Union*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.)(2012) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät (2012) Euroopan unionin tasa-arvopolitiikka. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus. 124-142.
- Kantola, Johanna & Saari, Milja (2014) Conservative Women MP's Constructions of Gender Equality in Finland. Teoksessa Celis, Karen & Childs, Sarah (toim.) *Gender, Conservatism and Political Representation*. ECPR Press. 183–205. Väitöskirjaan sisältyvä artikkeli.
- Kantola, Johanna & Squires, Judith (2012) From state feminism to market feminism? *International Political Science Review* 33:4. 382–400.
- Kauhanen, Antti & Sami, Napari (2011) Sukupuolten palkkaerot ja segregaatio. Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa 2011:2. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.
- Kauhanen, Antti, Kauhanen, Merja, Laine, Pekka, Lilja, Reija, Maliranta, Mika, Savaaja, Eija (2015) *Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Keränen, Marja (2014) Onko politiikkaprosessi politiikkaa vai hallintoa? Teoksessa Häikiö, Liisa & Leino, Helena (toim.): *Tulkinnan mahti: johdatus tulkitsevaan politiikka-analyysiin*. Tampere: Tampere University Press. 33–55.
- Keskuskaupakamari (2014) *Ylisääntelyn seuraukset – Pykälämyrsky vaikeuttaa yritysten toimintaa*. Helppo Hallinto – Sujuva Suomi -hanke 2013–2014.
- Kettunen, Pauli (2008) *Globalisaatio ja kansallinen me. Kansallisen katseen historiallinen kritiikki*. Tampere: Vastapaino.
- Kettunen, Pauli (2010) *Onko elinkeinoelämästä osapuoleksi?* Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Tampere: Vastapaino. 29–52.
- Kiander, Jaakko, Pekka Sauramo ja Hannu Tanninen (2009) Suomalainen tulopolitiikka poliittisena vaihdantana: sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen palkan kehittyminen. *Yhteiskuntapolitiikka* 74:3. 256–267.
- Kiiänmaa, Nelli (2012) *Tasa-arvobarometri 2012*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kinnunen, Merja (2001) *Luokiteltu sukupuoli*. Vastapaino.

- Korkeamäki, Ossi (2012) *Essays on labour demand and wage formation*. Publications 60 Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Government Institute for Economic Research.
- Korkeamäki, Ossi & Kyyrä, Tomi (2006) A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data. *Labour Economics* 13:5. 611–638.
- Korvajärvi, Päivi (1998) *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organisations*. Acta Universitatis Tamperensis 600. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Korvajärvi, Päivi (2011) Practicing Gender Neutrality in Organizations. Teoksessa Jeanes, Emma L., Knights, David & Yancey Martin, Patricia (toim.) *Handbook of Gender, Work & Organizations*. Chichester, West Sussex : Wiley. 231–243.
- Koski, Susanna (2015) Sukupuolineutraali palkkapäivä jo ensi vuonna? STTK:n Uutishuone-blogi. 30.10.2015. <http://www.sttk.fi/2015/10/30/sukupuolineutraali-palkkapaiva-jo-ensi-vuonna/>. Haettu 10.10.2016.
- Koskinen Sandberg, Paula (2016) *The Politics of Gender Pay Equity. Policy Mechanisms, Institutionalised Undervaluation, and Non-Decision Making*. Ekonomi och samhälle. Economics and Society . Skrifter utgivna vid Svenska handelshögskolan. Publications of the Hanken School of Economics nr 305. Helsinki: Hanken School of Economics.
- Kuhn, Thomas (1994) *Tieteellisten vallankumousten rakenne*. Helsinki: Art House. (Alkuperäisteos: The Structure of Scientific Revolutions 1962.)
- Lavikka, Riitta (2005) Promoting gender equality in workplaces — the Finnish experience. Alustus seminaarissa The International Seminar on Women, Technology and Entrepreneurship, 22–23.9.2005, Tampere.
- Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä*. Raportteja 269. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.
- Lempiäinen, Kirsti & Silvasti, Tiina (2014) Eriarvoisuuden uudet paikat. Teoksessa Lempiäinen, Kirsti & Silvasti, Tiina (toim.) *Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa*. Tampere: Vastapaino. 7–19.
- Lindvert, Jessica (2002) A world apart: Swedish and Australian gender equality policy. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 2:10. 99–107.
- Lonka, Esa (2015) *Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010–2014*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Martikainen, Riitta & Yli-Pietilä, Päivi (1992) *Työehdot ja sukupuoli — sokeat sopimukset*. Sarja T 12/1992: Tampere.
- Marttila, Heidi (2015) Naisen euro on 97 senttiä. Uutishuone. Blogi. 10.2.2015. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. <http://ek.fi/blogi/2015/02/10/naisen-euro-on-97-senttia/>. Haettu 10.10.2016.

- Meier, Petra (2006) "Implementing gender equality: gender mainstreaming or the gap between theory and practice." Teoksessa Hellsten, Sirkku K., Holli, Anne Maria & Daskalova, Krassimira (toim.): *Women's Citizenship and Political Rights*. Palgrave MacMillan, Houndsmills, Basingstoke, & New York, 179–198.
- Melkas, Tuula & Lehto, Anna-Maija (2005) *Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla. Selvitys suunnitteluvaihtoehtojen toteutumisesta*. Tasa-arvojulkaisuja 2005:3. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Mergaert, Lut and Emanuela Lombardo (2014) Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy. Teoksessa Weiner, Elaine & Heather MacRae (toim.) *The persistent invisibility of gender in EU policy*. European Integration online Papers (EIoP), Special issue 1, Vol. 18. 1–21.
- Mitchell, Juliet (1973) *Naisliike*. Otava.
- MJKL (2011) Miesjärjestöjen keskusliiton tavoiteohjelma 19.11.2011. https://asiakas.kotisivukone.com/files/miesjarjestojenkeskusliitto.kotisivukone.com/mjkl_tavoiteohjelma_19.11.2011.pdf. Haettu 10.10.2016.
- Montanaro, Laura (2012) The Democratic Legitimacy of Self-Appointed Representatives. *The Journal of Politics* 4: 4. 1094–1107.
- Määttä, Paula (2008) *The ILO Principle of Equal Pay and Its Implementation*. Tampere University Press: Tampere.
- NJKL (2015) NJKL:n historiaa. <http://www.naisjarjestot.fi/naisjarjestojen-keskusliitto/historia/>. Haettu 10.10.2016.
- Norden (2015a) Gender pay gap. Pohjoismainen ministerineuvosto. <http://www.norden.org/en/nordic-council-of-ministers/ministers-for-co-operation-mr-sam/sustainable-development/indicators-for-sustainable-development-1/the-nordic-welfare-model/gender-pay-gap>. Haettu 9.10.2016.
- Norden (2015b) Pohjoismaiset tasa-arvoindikaattorit. Pohjoismainen ministerineuvosto. <http://www.norden.org/fi/tietoa-pohjoismaista/gender-equality-indicators>. Haettu 9.10.2016.
- Nousiainen, Kevät (2004) Against discrimination or for equality. Teoksessa Puuronen, Vesa, Häkkinen, Antti, Pylkkänen, Anu & Toivanen, Reetta (toim.) *New Challenges for the Welfare Society*. Joensuu: University of Joensuu. 90–106.
- Nousiainen, Kevät (2012) Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon erittelyyn. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (2012) *Tasa-arvon toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus, 31–56.
- Nousiainen, Kevät (2013) When More Becomes Less? Julkaisematon esitelmä konferenssissa Nordic Conference on Anti-discrimination law: Anti-discrimination Law: Trends and Legal Dilemma. 25–26.4.2013 Göteborg, Ruotsi.

- Nousiainen, Kevät, Holli, Anne Maria, Kantola, Johanna, Saari, Milja & Hart, Linda (2013) Theorizing gender equality: perspectives on power and legitimacy. *Social Politics*: 20:1. 41–64.
- Nummijärvi, Anja (2004) *Palkkasyrjintä: oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta*. Helsinki: Edita.
- Nummijärvi, Anja (2005) Lainsäädäntö samapalkkaisuuden edistämisen välineenä. *Naistutkimus* 18:3. 53–56.
- NYTKIS (2015) NYTKISin tavoitteet hallitusohjelmaan 2015. http://www.nytkis.org/index.php?k=15596&hakustr=hallitusohjelmatavoitteet%25202015#a_15596. Haettu 10.10.2016.
- Petäjänieniemi, Tuulikki (2004) *Selvitys hallituksen samapalkkaisuusohjelman rakentamisen edellytyksistä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa*. Selvityshenkilön selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:13. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Pietiläinen, Marjut (toim.) (2013) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tytata_201300_2013_10369_net.pdf. Haettu 9.10.2016.
- Pimiä, Kirsi (1992) *Samapalkkaisuusperiaatteesta Euroopan yhteisössä*. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja 23/1992. Turku: Turun yliopisto.
- Pincus, Ingrid & van der Ros, Janneke (2001) Valtio, kunnat, tasa-arvo ja poliittinen tahto. Teoksessa Bergqvist, Christina (toim.) *Tasa-arvoiset demokratiat. Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa*. Helsinki: Edita.
- Pincus, Ingrid (2002) *The Politics of Gender Equality Policy. A Study of Implementation and Non-Implementation in Three Swedish Municipalities*. Örebro Studies in Political Science 5. Örebro: Örebro University.
- Puoskari, Pentti (1992) *Talouspolitiikan funktiot ja instituutiot: teorian rekonstruktio ja elvytyksen taloudellispoliittinen anatomia*. VATT - tutkimuksia 8. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Pylkkänen, Anu (2007) Pohjoismainen työn ja yksityiselämän yhdistämisen malli: millaista tasa-arvoa? *Janus* 15: 3. 200-214.
- Raevaara, Eeva (2005) *Tasa-arvo ja muutoksen rajat. Sukupuolten tasa-arvo poliittisena ongelmana Ranskan parité- ja Suomen kiintiökeskusteluissa*. Yleisen valtio-opin väitöskirja. TANE-julkaisuja 2005:7. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Rainio-Niemi, Johanna (2008) *Small State Cultures of Consensus. State Traditions and Consensus Seeking in the Neo-Corporatist and Neutrality Policies in Post-1945 Austria and Finland*. Faculty of Social Sciences, University of Helsinki.
- Rantalaiho, Liisa & Heiskanen, Tuula (toim.) (1997) *Gendered Practices in Working Life*. London: Macmillan.

- Roseberry, Lynn (2002) Equal rights and discrimination law in Scandinavia'. Teoksessa Wahlgren, Peter (toim.) *Stability and Change in Nordic Labour Law*. Scandinavian Studies in Law, no. temanummer, vol. 43. Stockholm. 215-256.
- Rothstein, Bo (1988) *State and Capital in Sweden. The importance of corporatist arrangements. The Study of Power and Democracy in Sweden*. English Series, Report No. 18.
- Saari, Milja (2006) Tasa-arvosuunnittelu samapalkkaisuuden strategiana ja luottamusmiehen rooli sen toteuttamisessa. Tapausesimerkinä Toimihenkilöunioni TU ry. Julkaisematon yleisen valtio-opin pro gradu -tutkielma. Valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto.
- Saari, Milja (2007) Naiset NPM:n strategisten reseptien toteuttajina kuntatyön arjessa. Teoksessa Holli, Anne Maria, Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva *Sukupuolten valta/kunta: politiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa*. Tampere: Vastapaino. 207–242.
- Saari, Milja (2011) *Työllä tasa-arvoon. Tasa-arvosuunnittelu ja samapalkkaisuuden edistäminen vakuutusalan työpaikoilla*. Helsinki: Vakuutusväen Liitto VvL ry. [Http://www.vvl.fi/media/tyossa/vvl_tyolla-tasa-arvoon_2011_nettiin.pdf](http://www.vvl.fi/media/tyossa/vvl_tyolla-tasa-arvoon_2011_nettiin.pdf). Haettu 9.10.2016.
- Saari, Milja (2012a) Sukupuolten palkkaeriarvoisuus tasa-arvon ikuisuuskyseksenä. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä: oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus. 201–225.
- Saari, Milja (2012b) Rinta rinnan Suomea kehittämässä? Teoksessa Helander, Mika & Nylund, Mats. (toim.) *Palkka työstä. Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot*. Helsinki: Into Kustannus. 95–126. Väitöskirjaan sisältyvä artikkeli.
- Saari, Milja (2012c) Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tasa-arvopoliitiikan strategiana. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä: oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus. 175–197.
- Saari, Milja (2013) Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem representations of equal pay in Finland. *Gender, Work and Organization* 20:1. 36–55. Väitöskirjaan sisältyvä artikkeli.
- Saari, Milja (2015) Symboliseksi sovittu – tasa-arvosuunnittelun ja palkka-kartoituksen legitimiteetti. *Oikeus* 2015:1. 44–68. Väitöskirjaan sisältyvä artikkeli.
- Saari, Milja (2016a) *Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus. Naisten ja miesten välinen palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa*. Yleisen valtio-opin väitöskirja. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 25/2016. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Väitöskirjan yhteenvetoluku e-thesiksessä: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/165108>.

- Saari, Milja (2016b) Työehtosopimus on naisen paras ystävä. 26.8.2016. Poliitikasta.fi. [Http://politiikasta.fi/tyoehtosopimus-on-naisen-paras-ystava/](http://politiikasta.fi/tyoehtosopimus-on-naisen-paras-ystava/). Haettu 13.10.2016.
- Saari, Milja & Kainulainen, Ville (2016) Analyysi: Paikallisen sopimisen vaietut vaikutukset. Blogikirjoitus Tasa-arvovajeen www-sivulla 14.6.2016. [Http://www.tasaarvovaje.fi/?p=561](http://www.tasaarvovaje.fi/?p=561). Haettu 19.10.2016.
- Saari, Milja, Mustakallio, Sinikka & Sevelius, Pia (2004) *Tasa-arvosuunnittelu – henkilöstön ja johdon yhteinen asia*. Suomen Elintarviketöyläisten Liitto ry SEL ry.
- SAK (2015a) Vaikea samapalkkaisuus. SAK:n historiaa esittelevät www-sivut. [Https://www.sak.fi/tama-on-sak/historia/aikajana?selectedPageIndex=23](https://www.sak.fi/tama-on-sak/historia/aikajana?selectedPageIndex=23). Haettu 10.10.2016.
- SAK (2015b) Tasa-arvo nytkähti eteenpäin – SAK:n hallitukseen ei tarvita kiintiöitä. SAK:n www-sivut. 11.6.2015. [Https://www.sak.fi/ajankoh-taista/uutiset/tasa-arvo-nytkah-ti-eteenpain-sakn-hallitukseen-ei-tarvita-kiintiota-2015-06-30](https://www.sak.fi/ajankoh-taista/uutiset/tasa-arvo-nytkah-ti-eteenpain-sakn-hallitukseen-ei-tarvita-kiintiota-2015-06-30). Haettu 18.10.2016.
- SAK, STTK & Akava (2013) Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Akava ry. Lausunto sosiaali- ja terveysministeriön lausuntopyyntöön 26.6.2013, STM059:00/2013 työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevien tasa-arvolain säännösten tarkistamisesta.
- Salmi, Minna, Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009) *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24/2009. Edita Publishing Oy.
- Salonius, Juhani (2011) *Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarvioiti 2007–2010*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Savtschenko, Ritva (2002) Saavuttamaton tavoite? Näkökulmia työelämän tasa-arvoon. Teoksessa Holli, Anne & Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, sosiaali- ja terveysministeriö*. Helsinki: WSOY. 189–208.
- Savtschenko, Ritva (2015) *Kompuroiden korporatistimissa. Eheytyneen SAK:n ristipaineet suomalaisessa korporatistimissa 1968–1978*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Saward, Michael (2010) *The Representative Claim*. New York: Oxford University Press.
- SEUT (Art. 157) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoidut toisinnot - Euroopan unionista tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto - Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto - Pöytäkirjat - Liitteet - 13 päivänä joulukuuta 2007 allekirjoitetun Lissabonin sopimuksen hyväksyneen hallitustenvälisen konferenssin päätösasiakirjaan liitetyt julistukset - Virallinen lehti nro C 326 , 26/10/2012 s. 0001 – 0390.

- Sipilä, Juha (2015) Pääministeri Sipilän ilmoitus normien purkamisesta 24.6.2015 Sipilän blogissa. <http://www.juhasipila.fi/blogi/2015/06/24/185>. Haettu 19.10.2016..
- Skjeie, Hege & Teigen, Mari (2003) *Menn imellom. Mannsdominans og likes-tillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Suoranta, Anu (2009) *Halvennettu työ. Pätäkätö ja sukupuoli sopimustyömarkkinakäytännöissä*. Vastapaino: Tampere.
- Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (2010) (toim.) *Yksin soviittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:22
- STM (2012a) *Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:10. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2012b) *Palkkakartoitustyöryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2016) Samapalkkaisuusohjelma. [Http://stm.fi/documents/1271139/1332809/Samapalkkaisuusohjelma+2016-2019.pdf/69fef974-e8a1-4743-8329-da12180ad263](http://stm.fi/documents/1271139/1332809/Samapalkkaisuusohjelma+2016-2019.pdf/69fef974-e8a1-4743-8329-da12180ad263). Haettu 10.10.2016.
- STTK (2016a) Ministeri Juha Rehula: Palkkaeroa on kavennettava hyvinä vuosina. Toimittaja Birgitta Suorsan artikkeli. STTK-lehti 4/2016. 7-9.
- STTK (2016b) STTK:n johtaja Katarina Murto: Palkkasalaisuuden purkamisen edistäisi palkkatasa-arvoa ja paikallista sopimista. [Http://www.sttk.fi/2016/10/24/sttkn-johtaja-katarina-murto-palkkasalaisuuden-purkamisen-edistaisi-palkkatasa-arvoa-paikallista-sopimista/](http://www.sttk.fi/2016/10/24/sttkn-johtaja-katarina-murto-palkkasalaisuuden-purkamisen-edistaisi-palkkatasa-arvoa-paikallista-sopimista/). Haettu 1.11.2016.
- Sumanen, Pauli (2011) *Vaiettua tietoa tasa-arvosta. Käsikirja palkka- ja työaikavertailuihin*. Kustannus HD.
- Sänkiäho, Anne (1994) *Samapalkkaisuustapakukset Euroopan yhteisen tuomioistuimessa 1970–1994*. Tasa-arvon työraportteja 2/1994. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Taloustutkimus (2016) Ylen kysely: Nuorten into liittyä ammattiliittoon hiippuu. Ylen uutiset, talous 25.7.2016.
- Tanhua, Inkeri , Mustakallio, Sinikka, Karvinen, Marita Huuska, Maarit & Aaltonen, Milla (2015) *Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomiomisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:22. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- TAS (2014) Tasa-arvoaltuutetun lausunto eduskunnan perustuslakivaliokunnalle hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp) Dnro TAS/151/2.
- TEM (2015) Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 52/2015.

- Tilastokeskus (2014) Naiset ja miehet Suomessa 2014. Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2016a) Naiset ja miehet Suomessa 2016. Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2016b) Kokonaisansiot työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan, 2014.
- Tilastokeskus, Palkat ja työvoimakustannukset. Palkkarakennetilasto. [Http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansiosektori](http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansiosektori). Haettu 9.10.2016.
- TM (2005) Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. Yleissopimus numero 144. Kolmi-kantaneuvottelut, joiden tarkoituksena on edistää työtä koskevien kansainvälisten normien noudattamista. Työministeriö. Suomen ILO-neuvottelukunta.
- Tilastokeskus (2011) Palkkarakenne. [Http://www.stat.fi/meta/til/pru.html](http://www.stat.fi/meta/til/pru.html). Haettu 9.10.2016.
- Towns, Ann (2002) Paradoxes of (In)equality. Something is rotten in the gender equal state of Sweden. *Co-operation and Conflict* 37:2. 157–179.
- Unioni (2015) Unionin historiaa. [Http://www.naisunioni.fi/historia](http://www.naisunioni.fi/historia). Haettu 10.10.2016.
- Uosukainen, Katja & Hanna-Leena Autio & Minna Leinonen & Sannu Syrjä (2010) *Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheesta toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Uotila, Kari (2010) Tasa-arvolakiin saatava lisää miesnäkökulmaa. Kari Uotilan blogi. Kirjoituksia. 10.11.2010. [Http://www.kariuotila.fi/arkisto-2010](http://www.kariuotila.fi/arkisto-2010). Haettu 10.10.2016.
- Urbinati, Nadia & Warren, Mark E. (2008) The Concept of Representation in Contemporary Democratic Theory. *Annual Review of Political Science*. Vol. 11. 387-412.
- Veijola, Soile & Jokinen, Eeva (2001) *Voiko naista rakastaa? Avion ja eron karuselli*. Helsinki: WSOY.
- VNK (2003) Pääministeri Anneli Jäätteenmäen hallituksen ohjelma 17.4.2003. Valtioneuvoston www-sivut. [Http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/369535/hallitusohjelma-jaatteenmaki.pdf/f1016092-e36c-4a09-8e20-f1250e4ff063](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/369535/hallitusohjelma-jaatteenmaki.pdf/f1016092-e36c-4a09-8e20-f1250e4ff063). Haettu 10.10.2016.
- Weldon, Laurel (2002) *Protest, Policy, and the Problem of Violence Against Women: A Cross-national Comparison*. Pittsburgh, Pa: University of Pittsburgh Press.
- World Economic Forum (2015) *The Global Gender Gap Report 2015*. Insight Report. 10th Anniversary Edition. World Economic Forum.
- World Economic Forum (2016) *The Global Gender Gap Report 2016*. Insight Report. Insight Report. World Economic Forum.

- Uosukainen, Katja & Hanna-Leena Autio & Minna Leinonen & Sannu Syrjä (2010) *Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta.* Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Yeatman, Anna (1990) *Bureaucrats, Technocrats, Femocrats: Essays on the Contemporary Australian State.* Sydney: Allen and Unwin.
- YK (2014) United Nations Economic and Social Council Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Concluding observations on the sixth periodic report on Finland, 28 November 2014.
- YLE (2016) Paljonko 1 500 eurosta pitäisi vielä leikata? Puheet palkka-alesta kummuttavat. Ylen uutissivut. Poliitikka. 22.8.2016. [Http://yle.fi/uutiset/3-9113117](http://yle.fi/uutiset/3-9113117).
- Ylöstalo, Hanna (2012) *Tasa-arvotyön tasa-arvot.* Tampere: Tampere University Press.
- Ylöstalo, Hanna (2013) Väärinymmärryksiä ja vastustamista – sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen käytännön ongelmia. *Poliitikka* 55:4. 223–238.

9. LIITTEET

Liite 1. Naisten palkkojen osuus miesten palkoista sektoreittain 1985–2014

| Vuosi | Yhteensä | Yksityinen sektori | Valtio | Kunnat |
|-------|----------|--------------------|--------|--------|
| 1985 | 79 | 76 | 80 | 83 |
| 1990 | 80 | 77 | 83 | 83 |
| 1995 | 82 | 81 | 81 | 85 |
| 2000 | 82 | 83 | 81 | 85 |
| 2005 | 81 | 82 | 82 | 83 |
| 2010 | 82 | 85 | 84 | 84 |
| 2014 | 83,3 | 84,5 | 86,1 | 85,9 |

Lähteet: Palkansaajien säännöllisen työajan keskiansiot sektoreittain 1985–2014, naisten ansiot prosenttia miesten ansioista. Lähteet: Tilastokeskus 2014, 58; 2016, 62.

Liite 2. Väitöskirjan alkuperäisartikkelien kooste

- I Saari, Milja (2013) Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem Representations of Equal Pay in Finland. *Gender, Work and Organization* 20:1. 36–55.
- II Kainulainen, Ville & Saari, Milja (2014) Nyrkkiä pöytään ja helmat paukumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla. *Työelämän tutkimus* 2014:3. 211–226.
- III Saari, Milja (2015) Symboliseksi sovittu – tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen legitimizeetti. *Oikeus* 2015:1. 44–68.
- IV Saari, Milja (2012b) Rinta rinnan Suomea kehittämässä? Teoksessa Helander, Mika & Nylund, Mats. (toim.) *Palkka työstä. Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot*. Helsinki: Into Kus-tannus. 95–126.
- V Kantola, Johanna & Saari, Milja (2014) Conservative Women MP’s Constructions of Gender Equality in Finland. Teoksessa Celis, Karen & Childs, Sarah (toim.) *Gender, Conservatism and Political Representation*. ECPR Press. 183–205.

Väitöskirjani koostui yhteenvetoluvusta ja viidestä artikkelista, joissa tarkastellaan tasa-arvopolitiikkaa ja -työtä, korporatismia, valtaa, palkkaeriarvoisuutta ja samapalkkaisuuden edistämistä EU-Suomessa. Kukin artikkeleista valottaa sukupuolten tasa-arvoa ja sen institutionaalisia edellytyksiä eri toimijatasoilla. Artikkeleita yhdistää monitieteinen tutkimusote, joka ammentaa politiikan tutkimuksesta, sukupuolentutkimuksesta, työelämän tutkimuksesta, organisaatiotutkimuksesta ja tasa-arvo-oikeuden tutkimuksesta. Artikkelit eivät ole kronologisessa järjestyksessä julkaisupäivän mukaan, vaan ne on järjestetty uudelleen siten, että ne avaavat ensin keskustelua sukupuolittuneesta toimijuudesta, tasa-arvosta ja palkkauksesta käsitteellisesti ja oikeudellisesti työpaikkatasolla siirtyen myöhemmissä artikkeleissa pohtimaan sukupuolta ja tasa-arvoa demokratian ja politiikan näkökulmista. Analyysiä kehystää konteksti, jossa korporatistinen Suomen malli on murroksessa, sukupuolten ja työmarkkinatoimijoiden kumppanuudelle perustuva yhteiskuntasopimus on uudelleen määriteltävänä ja jossa kumppanuuden, tasa-arvon ja solidaarisuuden sijaan puhutaan tehokkuudesta, taloudellisuudesta ja tasa-arvon hyödyistä.

Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem Representations of Equal Pay in Finland

Ensimmäinen artikkeli *Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem representations of equal pay in Finland* on julkaistu vuonna 2013 *Gender, Work and Organisation* -lehdessä numerossa 20:1. Artikkelin asettuu feministisen uusinstitutionalismsin verrattain uuteen tutkimusperinteeseen (Kantola 2006, Kenny 2007, MacKay & Krook 2011) ja osallistuu keskusteluun diskursioiden, instituutioiden ja niiden materiaalistien vaikutusten välisestä suhteesta. Artikkelin keskiössä ovat toimihenkilöitä edustavat Toimihenkilöunioni TU ry:n luottamusmiehet ja heidän roolinsa samapalkkaisuuden edistäjinä työpaikalla. Tutkin luottamusmiesten haastattelussa tuottamia samapalkkaisuuden ongelmarepresentaatioita. Analyysissä soveltamani malli perustuu Carol Bacchin (1999, 2009) *What is the Problem Represented to Be (WPR)* -lähestymistapaan, kriittiseen kehysanalyysiin (Verloo 2005, Verloo & Lombardo 2007) ja Chantal Mouffén (1992, 2000) ajatukseen agonistisista vastustajista. Tutkin, miten luottamusmiesten tuottamat samapalkkaisuuden ongelmarepresentaatiot heijastavat työelämän sukupuolittuneita käytäntöjä (Kinnunen & Korvajärvi 1996) sekä arvioin, millainen potentiaali kullakin samapalkkaisuuden ongelmarepresentaatiolla on haastaa näennäisen sukupuolineutraalia palkkojen neuvottelukulttuuria ja lunastaa odotuksia sukupuolten palkkaerojen pienentymisestä. Haastatteluiden lisäksi tutkin neljäntoista vakuutusalan yrityksen tasa-arvosuunnitelmia ja niiden sisältämiä palkkakartoituksia. Etsin tasa-arvosuunnitelmista sukupuolinäkökulmaa ja palkkakartoituksista sitä, oliko niissä pyritty vertailemaan töitä niiden samanarvoisuuden näkökulmasta.

Artikkelin keskeinen tutkimustulos on, että luottamusmiesten puheessa ja tasa-arvosuunnitelmissa samapalkkaisuutta edistetään pääosin ilman sukupuolinäkökulmaa. Hegemonisimman palkkaeriarvoisuuden ongelmarepresentaation aseman luottamusmiesten puheessa on saavuttanut sama palkka samankaltaisesta työstä -ongelmarepresentaatio, joka uudelleen artikuloi työpaikkoja vaivaavan sukupuolisokeuden. Se jättää kyseenalaistamatta erilaisten töiden samanarvoisuuden keskittymällä vain tietyllä nimikkeellä tai tietyssä henkilöstöryhmässä työskentelevien palkkojen vertailuun. Sukupuolen mukainen töiden jakautuminen eli segregatio on Suomessa vahvaa sekä alojen että ammattien välillä (Tilastokeskus 2015), ja keskittyminen samankaltaisten töiden palkkaukseen ei tuo esiin sukupuolittunutta työnjakoa eikä sukupuolittunutta palkkausta. Samojen ja samankaltaisten töiden palkkaukselliseen tasa-arvoon keskittyminen ei myöskään riitä täyttämään samapalkkaisuusperiaatteen ja tasa-arvo-oikeuden velvoitteita, sillä myös samanarvoisista, mutta keskenään erilaisista töistä on maksettava sama palkka. Samankaltaisen työn ongelmarepresentaatioissa vaientuu yhteiskuntaluokkaan mahdollisesti liittyvä konflikti, kun henkilöstöä ei tarkastella eri koulutus- ja tulotason mukaan jakautuneiden henkilöstöryhmärajojen yli (Acker 1989, 2006). Näin sukupuolikonflikti voidaan vaientaa ja sukupuoliharmonian tila säilyttää ja työelämän sukupuolittuneet valtajärjestykset jättää haastamatta (Korvajärvi

1998b, Lavikka 2005). Samankaltaisiin töihin ja niiden tasa-arvoiseen palkkaukseen rajautuva ongelmarepresentaatio ei haasta sukupuolineutraalisuutta eikä lupaa suuria palkkaerojen pienentämisen näkökulmasta.

Luottamusmiesten mukaan suurin este samapalkkaisuuden toteutumiselle on se, ettei töiden samanarvoisuutta yleensä pystytä työpaikalla arvioimaan tai että ainakaan luottamusmiehillä ei ole käytössään riittäviä tietoja töiden samanarvoisuuden arviointiin. Heidän mainitsemiaan keinoja samanarvoisten töiden tasa-arvoisempaan palkkaukseen ovat nykyistä yksityiskohtaisemmat ja tehtäviä totuudenmukaisemmin vastaavat palkkausjärjestelmät sekä asennemuutos ja naisten koulutus- ja uravalintojen muutos. Luottamusmiesten puheessa palkkaeriarvoisuus paikantui usein yksittäisten naisten koulutus- ja uravalintojen syyksi tai yleisen tason asenneongelmaksi, jolloin luottamusmiehen vastuu tehdä jotain samapalkkaisuuden edistämiseksi työpaikalla katosi eikä yhteyttä ammatillisen edunvalvonnan toimintakeinoihin samapalkkaisuuden edistämiseksi havaittu. Kun palkkausjärjestelmien kehittäminen nähtiin ratkaisuna palkkaeriarvoisuuden ongelmaan, jäi kyseenalaistamatta, millaisia ovat sukupuolituneet käytännöt palkkausjärjestelmien kehittämisessä ja niiden soveltamisessa. Palkkaeriarvoisuuden diskursiivisessa kehityksessä ei mahdollistu myöskään naisten keskinäisten ja miesten keskinäisten palkkaerojen selvittäminen, kun huomio kiinnittyy vain naisten ja miesten välisiin vertailuihin. Näin ollen sukupuolen ja luokan yhteisvaikutus ja sen aiheuttamat vaikutukset samapalkkaisuuteen jäivät keskusteluiden ulkopuolelle.

Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan?

Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla

Väitöskirjani toinen artikkeli *Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla* on kirjoitettu yhteistyössä KM Ville Kainulaisen kanssa. Artikkelin julkaistiin *Työelämän tutkimus* -lehden sukupuolta ja työelämää käsittelevässä teemanumerossa (3-2014), jonka päätoimittajia olivat Tuija Koivunen, Katri Otonkorpi-Lehtoranta ja Hanna Ylöstalo. Artikkelimme paikantuu nykyajan työelämysuhteiden ja sukupuolentutkimuksen kenttään ja avaa keskustelua suomalaisen yksityisen palvelusektorin luottamusmiesten edunvalvonnasta sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna. Tulkitsemme sukupuolta performatiivisesti tuotettuna (Butler 2006) ja käytämme mies- ja naistapaisuuden käsitteitä kuvaamaan sukupuolittain eriytyneitä käsitteitä ja odotuksia ammatillisesta edunvalvonnasta (Veijola & Jokinen 2001; ks. myös Brunila 2009).

Analysoimme toimintatutkimuksen ja monipaikkaisen etnografian menetelmin Kainulaisen Palvelualojen ammattiliiton (PAM) havainnointi- ja haastatteluaineistoa sekä minun tutkimaani Vakuutusväen liiton (VvL) luottamusmiesten haastatteluaineistoa. Tutkimme miten palvelu- ja toimihenkilötöihin liitetyt oletukset tietynlaisesta naiseudesta työelämässä ovat ristiriidassa

luottamusmiestoiminnassa edellytetyn vastarintaan asettumisen ja konfliktien kohtaamisen kanssa. Analysoimme työpaikkatason ammatillisen edunvalvonnan sukupuolittuneita odotuksia ja luottamustoiminnan sukupuolistavia käytäntöjä. Tutkimuskysymyksiämme olivat: miten sukupuoli ja luottamusmiestoiminta kietoutuvat toisiinsa naisvaltaisilla palvelu- ja toimihenkilöaloilla; millaiseksi luottamusmiehet näkevät asemansa edustamiensa liiton jäsenten ja työnantajan välillä; miten sukupuoli rakentuu tai vaientuu luottamusmiesten puhuessa edunvalvontatehtävästään, edunvalvontaa koskevista odotuksistaan ja toiminnan tilastaan? Entä miten nykypäivän naisvaltaisten palvelualojen liittojen luottamusmiehillä asetetut edunvalvonnan odotukset ja luottamusmiesten toiminta suhteutuvat perinteiseen miesvaltaiseen tehdaslattiatason edunvalvontaan?

Artikkelimme kaksi keskeistä käsitettä ovat työelämän sukupuolistavat käytännöt (Kinnunen & Korvajärvi 1996) sekä eriarvoisuuden järjestelmät (Acker 2006). Ensin analysoimme edunvalvontaa institutionaalista näkökulmasta ja tutkimme, millaisia eriarvoisuuden järjestelmiä (Acker 2006) liitoissa on nähtävissä ja miten sukupuoli kietoutuu ammatillisen edunvalvonnan rakenteisiin yksityisillä palvelualoilla. Tarkastelemisemme ammattiliitoissa eriarvoisuus rakentuu erityisesti työn organisoimisen ja teettämisen tavoissa, kontrolloikeinoissa ja sukupuolen mukaan jakautuneissa aloissa ja ammateissa. Liitot eroavat toisistaan erityisesti siten, että VvL:n jäsenistö on etniseltä taustaltaan homogeenisempi kuin PAM:n ja VvL:n jäsenten koulutus ja tulotaso on PAM:n jäsenistöä korkeampi. Liittoja yhdistää naisvaltaisuus, mutta niitä erottaa jäsenistön etninen tausta ja yhteiskuntaluokka.

Seuraavaksi luimme aineistoamme edunvalvonnan sukupuolittuneiden edunvalvontaoletusten näkökulmasta ja tutkimme, millaisia sukupuolittuneita odotuksia ja näkemyksiä luottamusmiehiin työpaikalla kohdistuu. Analyysimme perusteella väitämme, että naisvaltaisten palvelualojen ”heikko” edunvalvonta on konstruktio, joka rakentuu vastakuvana imaginaariselle teollistumisen ajan aggressiiviselle, periksi antamattomalle hegemoniselle edunvalvontamaskuliinisuu-delle. Epävarmuus toimeentulon ja työsuhteen tulevaisuudesta ja siitä kumpuava pelko on palvelualojen edunvalvontaa rakentava säie, joka paikantuu luottamusmiesten ja ay-aktiivien haastatteluissa luottamusnaisten ja naistyöntekijöiden sukupuoleen ja naisten toimintaan konfliktitilanteissa työnantajan kanssa. Pelko toimeentulosta on tehokas hallinnan tekniikka (Dean 1999), sillä pelkäävä jäsen ei lähde ajamaan oikeuksiaan eikä myöskään anna luottamusmiehillä mandaattia ajaa asiaansa. Kun luottamusmiehen omakin toimeentulo on uhattuna, ”vahvaa” edunvalvontaa on epärealistista odottaa.

Symboliseksi sovittu – tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen legitimiteetti

Kolmas artikkeli *Symboliseksi sovittu – tasa-arvosuunnittelun ja palkka-kartoituksen legitimiteetti* julkaistiin *Oikeus*-lehdessä (2015:1). Se osallistuu tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvo-oikeuden sekä organisaatiotutkimuksen piirissä käytävään

akateemiseen keskusteluun oikeudellisten velvoitteiden muotoilun ja toimeenpanon suhteesta suomalaisen yhteiskunnan korporatistisiin rakenteisiin. Artikkelit käsittelee tasa-arvolain sisältämän palkkakartoitusvelvoitteen muotoilua eduskunnassa sekä velvoitteen toimeenpanoa työpaikoilla. Teoreettisena kehyksenä on legitimitetin analyysi (Nousiainen ym. 2013), jonka avulla etsitään selityksiä sille, miksi tasa-arvosuunnittelu- ja palkkakartoitusvelvoitteen toimeenpano työpaikoilla ei ole onnistunut. Artikkelissa väitetään, että tasa-arvolain tasa-arvon edistämismuutokset perustuvat lakiin, mutta niiden käytännön ohjeistus, toimeenpano ja valvonta on jätetty ristiriitaisten tulkintojen kohteeksi, jossa legitimiä valtaa ja toimijuutta ei yksiselitteisesti ole millään toimijalla – ei tasa-arvovaltuutetulla, työsuojeluviranomaisilla tai luottamusmiehillä.

Kolmikantayhteistyö nähdään artikkelissa samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanon uhkana ja edellytyksenä. Kolmikantakonsensus tasa-arvolain uudistamisessa heijastuu palkkakartoitusvelvoitteen epämääräisyytenä ja tasa-arvolakia valvovan tasa-arvovaltuutetun heikkoina valvonta- ja ohjeistusresursseina. Tutkimustuloksena esitän, että kun samapalkkaisuuden hyötyjä korostetaan ja oikeudellisten velvoitteiden muotoilusta käydään kauppaa ja pyritään pykälään, joka tyydyttäisi kaikkia kolmikannan osapuolia, samapalkkaisuuden käsittäminen perus- ja ihmisoikeuksien kehyksessä heikkenee. Näin samapalkkaisuus näytetään kolmikannan neuvotteluiden ja yhteisten hyötyjen tavoittelun kohteena, ei syrjimättömyys- ja oikeuskysymyksenä.

Esittelen tutkimustuloksenani tasa-arvopolitiikan tutkimukseen liittyvän käsitteparin: oikeuksien paradigma ja hyötyjen paradigma. Samapalkkaisuuden oikeuden paradigma perustuu ajatukselle samapalkkaisuudesta syrjimättömyyskysymyksenä eli ihmisoikeus- ja perusoikeuskysymyksenä. Oikeuksien paradigmassa korostuu valtion ja sen virkamiesten vastuu ja tilivelvollisuus ihmisoikeuksien toteuttamisesta kansainvälisten sopimusten mukaisesti. Kun taas samapalkkaisuutta keuhketaan hyötyjen paradigmassa, silloin haetaan korporatistiselle perinteelle ominaista ”jokaiselle jotakin”- neuvottelutulosta. Väitän, että hyötyjen paradigma on ylikorostunut Suomessa kolmikantayhteistyöperinteen takia ja että samapalkkaisuus oikeuksien paradigmaa tulisi vahvistaa, jos tasa-arvolain tasa-arvovaltuutetusta halutaan symbolisten velvoitteiden sijaan todellista työalua työpaikkatason samapalkkaisuustyössä. Tämä edellyttää erityisesti luottamusmiesten ja muiden henkilöstön edustajien roolin ja oikeuksien määrittelyä palkkakartoituksen laatimisessa ja analyysissä selvästi lakitekstin tasolla. Työmarkkinajärjestöjen rooli on oikeuksienkin paradigmassa keskeinen, mutta samapalkkaisuuden edistämisen lähtökohdaksi tulisi olla ensisijaisesti palkkasyrjintäkiellon toimeenpano eikä palkkatasa-arvon edistäminen siinä määrin, kuin se on kullekin työmarkkinaosapuolelle hyväksyttävää.

Rinta rinnan Suomea kehittämässä?

Neljäs väitöskirja-artikkelini *Rinta rinnan Suomea kehittämässä?* on julkaistu Mika Helanderin ja Mats Nylundin (2012) toimittamassa kirjassa *Palkka työstä. Ay-liike*

ja edunvalvonnan uudet muodot. Kirjan artikkeleissa analysoidaan ay-liikkeen lisäksi elinkeinoelämää ja valtiovaltaa sekä muuttunutta työelämää ja työmarkkinapolitiikkaa. Kansainvälisessä poliittisessa keskustelussa Suomi on esimerkkinä maasta, jossa ay-liikkeen, työnantajien ja valtiovallan luottamuksellinen vuorovaikutus on edistänyt taloudellista kasvua, työllisyyttä ja sosiaalista yhtenäisyyttä. Monitieteisessä kirjassa pohditaan ay-liikkeen edunvalvonnan strategioita, toimintaa ja vaikutusvaltaa globaalina aikakauden Suomessa.

Väitöskirja-artikkelini nimi *Rinta rinnan Suomea kehittämässä?* viittaa ensinnäkin suomalaiselle työmarkkinamallille tyypilliseen ajattelutapaan, jossa työnantaja- ja palkansaajaosapuolen välille kuvitellaan yhdenvertaisten sopijoiden valta-asetelma ja neuvottelutoiminnan tavoitteena on konsensuksen kautta saavutettava yhteinen ja kansallinen hyvä. Toiseksi nimi tuo esiin toista suomalaisen yhteiskunnan keskeistä arvoa eli käsitystä naisista ja miehistä tasa-arvoisina kumppaneina, joiden yhteisten ponnisteluiden kautta maamme on selvinnyt sodista ja kehittynyt köyhästä agraariyhteiskunnasta hyvinvoimimpien tietotyöyhteiskuntien joukkoon. Vaikka sekä työmarkkinatoimijoiden että sukupuolten väliin on ajateltu kumppanuussuhde, on palkansaajien ja naisten kuitenkin nähty olevan työnantaja ja miehiä heikommassa asemassa. Valtiovallan tehtävänä on ollut näiden heikompien osapuolten aseman turvaaminen lainsäädännöllä. Analysoin näitä suomalaisen yhteiskunnan perusrakenteita eli sopimiselle ja yhteistyölle perustuvaa yhteiskuntasopimusta ja sukupuolisopimusta asiantuntijavallassa toteutuvan kumppanuuden näkökulmasta eduskunnan valiokuntakuulemisiin liittyvän aineiston kautta (Hollu & Saari 2009). Lopuksi pohdin, miten kumppanuuden ideaalit ja valtion rooli heikoimman suojaajana ovat parhaillaan järjestäytymässä uudelleen.

Artikkelini paikantuu työelämän tutkimuksen ja politiikan tutkimuksen kenttään. Sukupuolentutkimus ja siinä käyty keskustelu sukupuolisopimuksesta on kolmas tutkimustani läpileikkaava teema. Tutkimuskysymykseni on, miten työmarkkinaosapuolten ja sukupuolten tasapuolisen edustuksen ideaalit eli pariteettien ideaalit toteutuvat käytännössä eduskunnan valiokuntakuulemisissa. Tutkimusaineistona on SPSS-tilasto-ohjelmalla koottu asiantuntijatietokanta, joka koostuu eduskunnan valiokunnissa kuulluista henkilöistä ja organisaatioista vuosina 2005 ja 2009. Valiokuntien asiantuntijakuulemiset avaavat yhden näkökulman kolmikantaiseen päätöksentekoon ja työmarkkinajärjestöjen vaikutusvaltaan lainvalmistelun loppuvaiheessa. Työmarkkinajärjestöjen asiantuntija-asema eduskunnan valiokuntakuulemisissa ja siten myös lainsäädäntöprosessin loppuvaiheessa on vahvempi kuin muilla kolmannen sektorin järjestöillä (Hollu & Saari 2009a, Hollu & Saari 2009b). Sukupuolinäkökulmasta tehtyä asiantuntijakuulemisten tutkimusta ei Suomessa ollut tehty ennen Anne Hollin ja minun tutkimustani (Hollu & Saari 2009a, 2009b, ks. myös Hollu 2010; 2012).

Määrällisen analyysin tulos oli, että elinkeinoelämää kuullaan valiokunnissa enemmän kuin palkansaajaosapuolta ja miehiä kuullaan enemmän kuin naisia. Pariteetin ideaalit eivät siis toteudu käytännössä valiokuntakuulemisissa. Asiantuntemus keskittyy työmarkkinakeskusjärjestöihin, ja siten kentän ja sen naisten äänen välittyminen valiokuntakäsittelyyn on monen institutionaalisen

portaan takana. Tärkeä havainto on myös se, että elinkeinoelämän yleisiä intressejä ajavia, työehtosopimustoiminnasta irrallaan olevia järjestöjä kuullaan enemmän kuin työnantajajärjestöjä (vrt. työnantajaosapuolen irtautuminen roolistaan Kettunen 2008, 2010). Yhteiskunta- ja sukupuolisopimuksen kannalta pohdin tilannetta, jossa työmarkkinaosapuolia ei nykyisessä mielessä olisi ja naisia ei käsitettäisi heikommassa asemassa olevana sukupuolena. Päädyin artikkelissa korostamaan valtion roolia ja velvollisuutta heikomman suojan turvaajana, mihin sitä velvoittavat kansallinen ja kansainvälinen oikeus. Samaten kutsuin lukijaa pohtimaan työmarkkinajärjestöjen ”asiantuntija-automaatin” (Hollu & Saari 2009) asemaa lainvalmistelussa keskustelemaan demokratian näkökulmasta, jolloin työmarkkinajärjestöt olisivat yksi, joskin tärkeä, keskustelukumppani muiden kolmannen sektorin järjestöjen joukossa. Haastoin lopuksi ammattiyhdistysliikettä uudistamaan edunvalvonnan sisältöjä ja ottamaan mukaan sukupuolen ja moninaisuuden näkökulmat ja toimijat.

Conservative Women MPs’ Constructions of Gender Equality in Finland

Väitöskirjani viides artikkeli *Conservative women MPs’ constructions of gender equality in Finland* on kirjoitettu yhdessä Johanna Kantolan kanssa, ja se on julkaistu Karen Celisin ja Sarah Childsin toimittamassa ja ECPR Pressin vuonna 2014 kustantamassa kirjassa *Gender, Conservatism and Political Representation*. Kirjan artikkelit valottavat nykytilannetta, jossa tasa-arvopolitiikan, naisten poliittisen edustuksen ja feminismin kentässä on tapahtumassa selkeä muutos. Tasa-arvo- ja ”naiskysymykset” ovat perinteisesti rajautuneet pääasiassa vasemmistopuolueiden toimintakenttään, mutta näin ei enää ole. Naiset ovat ympäröimä yhä enenevässä määrin tulossa mukaan oikeistokonservatiiviseen politiikkaan ja puolueisiin, ja he artikuloivat eksplisiittisesti sukupuolituneita diskursseja naisista ja sukupuolten välisistä suhteista. Samalla kuitenkin muodostuu jännitteitä naisistuvien oikeistokonservatiivisten puolueiden ja sukupuolituneen edustuksen sekä oikeistoideologioiden välillä. (Celis & Childs 2014, 6.)

Minun ja Johanna Kantolan artikkeli Celisin ja Childsin (2014) toimittamassa kirjassa paikantuu muiden kirjan artikkeleiden tavoin feministisen politiikan ja demokratian tutkimuskenttään ja osallistuu keskusteluun politiikan edustuksellisuudesta ja naisille tärkeiden poliittikkateemojen välittymisestä politiikan sisältöihin. Tutkimme feminististen poliittisten tavoitteiden murrosta uusliberalismin ja oikeistokonservatiivisuuden ajassa sekä tasa-arvopolitiikan hegemonisten diskurssien muutosta. Aineistona oli Suomen hallituksen tasa-arvoselonteon (VNK 2010) yhteydessä käydyt eduskuntakeskustelut (18.11.2010 ja 2.3.2011) ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö (TyVM 18/2010 vp). Tasa-arvoselontekoa käsittelevien eduskuntakeskusteluiden täysistuntopöytäkirjoista koodasin SPSS-tilasto-ohjelmalla käytetyt puheenvuorot kansanedustajien puolueen ja sukupuolen mukaan sekä puheenvuoroissa esiintyneet tasa-arvotemat. Eduskunnan

täysistunnot ovat politiikan performoinnin areena suuremmalle yleisölle, sillä täysistunnot televisioidaan ja litteroidaan sanasta sanaan. Kansanedustajalla on mahdollisuus puhua ja tehdä siten sukupuolten tasa-arvo itselleen ja puolueelleen näkyvästi tärkeäksi asiaksi. Määrittelimme siis osallistumisen ja osallistumisaktiivisuuden täysistuntokeskusteluissa tasa-arvoon kohdistuvan mielenkiinnon merkiksi ja mittariksi.

Tutkimme, miten oikeisto- ja konservatiivipuolueiden naiskansanedustajat konstruoivat sukupuolten tasa-arvon ja ovatko tuotetut tasa-arvon representaatiot erotettavissa vasemmiston naiskansanedustajien tasa-arvokäsityksistä ja millaisia vaikutuksia näillä tasa-arvon representaatioilla on suomalaiseseen tasa-arvodiskurssiin. Analysoimme naiskansanedustajien selityksiä sukupuolten epätasa-arvolle ja sitä, puhuivatko he yhteiskunnan rakenteista (vasemmistolainen diskurssi) vai yksilöistä, perheistä ja näiden oikeudesta valita (oikeistokonservatiivinen diskurssi)? Lopuksi pohdimme, mitä vaikutuksia näillä tasa-arvon erilaisilla representaatioilla on maan yleiseen tasa-arvodiskurssiin.

Artikkeli alkaa analyysillä tasa-arvoselonteon ensimmäisen käsittelyn avauspuheenvuoroista ja niiden sisällöissä ministerin ja kunkin puolueen painottamista seikoista. Avauspuheenvuorot määrittivät puolueita yhdistäviksi tasa-arvoteeemoiksi työn ja perheen yhteensovittamisen, samapalkkaisuuden ja sukupuolittuneen väkivallan. Neljäs keskeinen teema oli miesten tasa-arvo: miesten terveys, isien oikeudet erotilanteissa ja miesten syrjäytyminen.

Seuraavaksi tutkimme määrällisin menetelmin SPSS-tilasto-ohjelman avulla, kuinka monta puheenvuoroa nais- ja mieskansanedustajat käyttivät eduskuntakeskusteluissa ja miten puheenvuorot jakoutuivat puolueiden ja puolueyhjmiien vasemmisto/vihreät ja oikeistokonservatiivit välillä. Yhdistimme määrällisen tarkastelun ja diskursiivisen luennan ja esitimme kolme keskeistä tutkimustulosta. Vaikka suomalaista poliittista keskustelua leimaa näennäinen sukupuolineutraalisuus, oikeistokonservatiivisten naisten puheenvuoroissa rakentuu silti poliittikkavaatiimuksia, jonka ovat naisille kohdistettua ja naisten asemaa parantavaa (claims for women, Celis & Childs 2014). Imaginaariset naisryhmät, joita oikeisto/konservatiiviset naiskansanedustajat pyrkivät edustamaan ja joiden etuja ajamaan, poikkeavat vasemmistonaiskansanedustajien puheissa rakentuvista naisryhmistä. Väitämme, että tällä hetkellä uskottavan poliittisen tasa-arvopuheen tulee pysytellä joko oikeistoliberaalissa tai oikeistokonservatiivisessa viitekehyksessä. Poliittinen puhe rakenteista ja sukupuolittuneista valtajärjestelmistä ei näytä sopivan tämän ajan hegemoniseen tasa-arvodiskurssiin.

LOPPUVIITTEET

- 1 Ks. tarkemmin tutkimusasetelmasta Saari 2016a. Väitöskirjani metodologinen viitekehys muodostui feministisestä uusinstitutionalisesta teoriasta, policy-konstruktivistisesta lähestymistavasta sekä kriittisestä diskurssianalysista sekä tasa-arvotyön tutkimuksesta.
- 2 Nousiainen 2012, 31.
- 3 Husu 2002.
- 4 Ks. esim. Koskinen Sandberg 2016.
- 5 Lehtonen 2002.
- 6 Ks. lisää tasa-arvon käsitteistä Kantola ym. 2012.
- 7 YK 2014, kohta 18.
- 8 Ks. Suoranta 2009.
- 9 Bergholm 2008, 12.
- 10 Bergholm 2008, 16.
- 11 Anttila 2013, 255; Jauhola & Kantola 2016.
- 12 Työelämän tasa-arvodirektiivi (2006/54/EY), virallisesta nimeltään Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto).
- 13 Euroopan komissio 2014.
- 14 EP 2015.
- 15 EU 2010, 397.
- 16 Fredman 2008.
- 17 Ervasti 2011.
- 18 Kantola & Nousiainen 2012.
- 19 Elomäki 2015, Jacquot 2015; Jauhola & Kantola 2016, Kantola 2010.
- 20 Anttila 2013.
- 21 Holli & Kantola 2007.
- 22 Meier 2006, Pincus & van der Ros, Pincus 2002, Saari 2006.
- 23 Rantalaiho & Heiskanen 1997, Holli 2003, Holli ym. 2007, Julkunen 2009, Kantola ym. 2012, Raevaara 2005.
- 24 Ikävalko ym. 2005, Saari ym. 2004, Saari 2011.
- 25 Saari 2016, Ikävalko 2016, Ylöstalo 2012.

- 26 Kauppinen & Veikkola 1997, Kaasinen 1998, Ahponen ja Paasikoski 2003, Melkas & Lehto 2005, Uosukainen et al. 2010.
- 27 STM 2012b, 5.
- 28 STM 2012b.
- 29 TAS 2014, 2.
- 30 Tanhua ym. 2015, 21–23.
- 31 TAS/386/07.
- 32 SAK, STTK & Akava 2013.
- 33 Ks. myös Ikävälkö 2016, Brunila 2009, Ylöstalo 2012.
- 34 Kaksikannassa ovat mukana työnantaja- ja palkansaajajärjestöt, kolmikannassa myös maan hallitus.
- 35 Ks. palkkarakennetilastojen aineistoista Tilastokeskus 2011.
- 36 Naiset ja miehet Suomessa 2016: [Http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-uettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net_p3.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-uettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net_p3.pdf).
- 37 Pietiläinen 2013.
- 38 Määttä 2008.
- 39 Pimiä 1992.
- 40 Sänkiäho 1994.
- 41 Nummijärvi 2004.
- 42 Kiianmaa 2012, 31.
- 43 World Economic Forum 2015.
- 44 Eurostat 2015.
- 45 Norden 2015a.
- 46 Jauhola 2012, Jauhola & Kantola 2016; Holli 2003; Julkunen 2010.
- 47 Norden 2015b.
- 48 Salmi ym. 2009.
- 49 World Economic Forum 2016.
- 50 Esim. Hartman 1981, Mitchell 1973.
- 51 Tilastokeskus 2016b.
- 52 Kauhanen ym. 2015.
- 53 Kauhanen ym. 2015, 51.
- 54 Tilastokeskus 2014;2016b.
- 55 Vuonna 2016 sukupuolten palkkaero on itse asiassa hieman suurentunut edellisestä vuodesta: vuonna 2015 ”naisen euro” oli 83,4 % miehen eurosta, vuonna 2016 83,3 %. Lähde: Tilastokeskuksen toisen vuosineljänneksen ansiotasoindeksi.

- 56 Kauhanen & Napari 2011, 1; Korkeamäki 2012 ; Korkeamäki & Kyyrä 2006.
- 57 Ks. esim. Lonka 2014,18.
- 58 Kauhanen & Napari 2011, Korkeamäki & Kyyrä 2006.
- 59 Sumanen 2011.
- 60 EOA 2011.
- 61 Lilja 2015.
- 62 Keränen 2014, 1.
- 63 Keränen 2014.
- 64 Holli & Saari 2009.
- 65 Saari 2016, Ikävalko 2016; 2010, Julkunen 2009, Nummijärvi 2004.
- 66 Urbinati & Warren 2008, Montanaro 2012.
- 67 Savtschenko 2015.
- 68 Bergholm 2008, 12.
- 69 Holli & Rantala 2009, 25.
- 70 Elomäki ym. 2015.
- 71 Julkunen 2009, 17.
- 72 Ks. valtavirtaistamisperiaatteen toimeenpanosta Elomäki 2014; Saari 2012c, Ylöstalo 2013.
- 73 Pylkkänen 2007, 207, Bergman 2002.
- 74 Ks. esim. Kinnunen 2001.
- 75 Bacchi 1999, 75–76.
- 76 SAK 2015a.
- 77 Savtschenko 2015.
- 78 Savtschenko 2015, Puoskari 1992, 92.
- 79 Bergholm 2007, 16.
- 80 Savtschenko 2002.
- 81 Julkunen 2009, 76, ks. myös Bergholm 2007; 2008; Nummijärvi 2004; 2005.
- 82 Fransson 2000, Nummijärvi 2004.
- 83 Nummijärvi 2005, 55.
- 84 Bergholm 2008, 17.
- 85 Roseberry 2002, 226.
- 86 Bergholm 2008, 17.
- 87 Nummijärvi 2005, Kantola, Nousiainen & Saari 2012.
- 88 VNK 2003, 12.

- 89 STM 2015, STM 2012a, 19–20, STM 2008, 17–18.
- 90 STM 2016.
- 91 Lonka 2015.
- 92 Salenius 2011.
- 93 Lonka 2015.
- 94 Segregaatiolla tarkoitetaan naisten ja miesten alojen ja ammattien jakautumista sukupuolen mukaan.
- 95 Lonka 2015.
- 96 Tasa-ammateilla tarkoitetaan ammatteja, joissa kummankin sukupuolen osuus on vähintään 40 prosenttia.
- 97 STM 2016.
- 98 CEDAW-varjoraportti 2008, 19.
- 99 EK 2008.
- 100 Holli & Saari 2009a.
- 101 Unioni 2015.
- 102 NJKL 2015.
- 103 NYTKIS 2015.
- 104 Miesten tasa-arvo -aktivismiin käsitteellä tarkoitetaan sukupuolipoliittista liikehdintää, joka keskittyy miesten oikeuksien ja miehiä käsittelevien tasa-arvonäkökulmien ajamiseen. Kansainvälisessä keskustelussa puhutaan usein miesten oikeuksien liikkeestä (men's rights movement/activism). Miesten tasa-arvo -aktivistit haastavat vakiintunutta käsitystä, jonka mukaan naiset ryhmänä ovat palkkauksellisesti miehiä huonommassa asemassa ja että sukupuolten palkkaero on olemassa. Miesten tasa-arvo -liike ei viittaa tiettyyn järjestöön, vaan yhteiskunnalliseen liikehdintään, joka on järjestäytynyt viime vuosina myös yhdistysmuotoon.
- 105 MJKL 2011.
- 106 Sumanen 2011.
- 107 Marttila 2015.
- 108 Koski 2015.
- 109 SEUT Art. 157(2).
- 110 MJKL 2015.
- 111 Goodin 2007.
- 112 Holli & Saari 2009.
- 113 Uosukainen ym. 2010, 35–37.
- 114 STM 2012b, 11.
- 115 Saari 2016a; 2011.

- 116 YLE (2016), Saari 2016b.
- 117 Acker 1989, Korvajärvi 2011, Ylöstalo 2012.
- 118 Korvajärvi 1998; 2011, 236–239, Lavikka 2005.
- 119 Lindvert 2002, Towns 2002.
- 120 Kantola 2006, Saari 2013.
- 121 Martikainen & Yli-Pietilä 1992.
- 122 Horelli & Saari 2002, Kantola 2008.
- 123 Saari 2013.
- 124 Veijola & Jokinen 2001, Kainulainen & Saari 2014.
- 125 Acker 2006.
- 126 Kainulainen & Saari 2014
- 127 Kinnunen & Korvajärvi 1996, 233, Kainulainen & Saari 2014.
- 128 STTK 2016b.
- 129 Ks. myös Ikävalko 2016, Ikävalko & Kantola, tulossa.
- 130 Butler 2006.
- 131 Ks. myös Ikävalko 2016.
- 132 Saari 2015.
- 133 Ks. myös Bergqvist ym. 2013, Holli ym. 2007, Mergaert & Lombardo 2014, Ylöstalo 2013, Ikävalko & Kantola, tulossa.
- 134 STTK 2016a, 7–9.
- 135 Saari 2015.
- 136 Bruun 1979.
- 137 Saari 2013.
- 138 Bruun 1979.
- 139 Kiander et al. 2009, 257.
- 140 Savtschenko 2015.
- 141 Bergholm 2015, 13, Nousiainen 2013.
- 142 Rothstein 1988.
- 143 Savchenko 2015.
- 144 Rainio-Niemi 2008.
- 145 Keränen 2014.
- 146 Savchenko 2015.
- 147 Nummijärvi 2004, Fransson 2000.
- 148 Nousiainen 2004, 95.

- 149 Saari 2012b, ks. myös Raevaara 2005.
- 150 SAK 2015b.
- 151 Weldon 2002, Holli 2003, Skjeie & Teigen 2003.
- 152 Weldon 2002, 116.
- 153 Särmän perustamassa *Congrats, you have an all male panel!* -blogissa kerätään kuvia vain miehistä koostuvista paneeleista. Kuviin on lisätty peukku näyttävä David Hasselhoff. Ks. <http://allmalepanels.tumblr.com/>.
- 154 Yeatman 1990.
- 155 Weldon 2002, 116–117.
- 156 Brownmiller 1999, Elman 1996, Cockburn 1991.
- 157 Bergholm 2008, Nousiainen 2013, Nummijärvi 2004, ks. Ruotsin vastaavasta tilanteesta Fransson 2000, Koskinen Sandberg 2016.
- 158 Bergqvist 2004.
- 159 Holli 2003.
- 160 Elman 1996.
- 161 Bergqvist 1994, 1995, 1997.
- 162 Ikävalko & Kantola, tulossa.
- 163 Jokivuori 1997, 141.
- 164 TEM 2015b, 3, 22.
- 165 Tilastokeskus 2016a, 115.
- 166 Saari 2012b.
- 167 Acker 1990, Fransson 2000, Skjeie & Teigen 2003.
- 168 Saari 2013.
- 169 Saari 201; 2013, Kainulainen & Saari 2014.
- 170 Ks. kattava esitys Celis ym. 2014.
- 171 Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan usein transihmisiä (transsukupuoliset, transvestiitit ja transgenderit) ja intersukupuolisia. Heille sukupuolen moninaisuus voi olla biologista tai se voi liittyä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Ihmisistä, jotka eivät kuulu mihinkään sukupuolivähemmistöön, käytetään joskus nimitystä cissukupuolinen. Ks. lisää Tasa-arvotiedon keskus Minna: <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus> ja Seta <http://seta.fi/sukupuoli/>.
- 172 Andersson & Kontula 2016.
- 173 Saari 2012b.
- 174 Saari 2015.
- 175 Saari 2015.
- 176 Saari 2015.

- 177 Saari 2015.
- 178 Kantola & Saari 2014, ks. myös Elomäki 2015.
- 179 Saari 2015.
- 180 Nousiainen ym. 2013, Saari 2015.
- 181 Nousiainen ym. 2013.
- 182 TM 2005, 221.
- 183 Saari 2015.
- 184 STM 2012b.
- 185 Ks. esim. Ikävalko 2010,
- 186 Saari 2015.
- 187 STM 2012b.
- 188 Saari 2015.
- 189 Saari 2015, Kainulainen & Saari 2014.
- 190 Saari 2015.
- 191 Ks. esim. <http://www.do.se/framja-och-atgarda/fackens-roll/>.
- 192 Ks. myös Koskinen Sandberg 2016.
- 193 Ks. myös <http://www.puhutaanpalkoista.fi/>.
- 194 Saari 2012b, ks. myös Raevaara 2005.
- 195 Määrällisen sukupuolten pariteetin laskemisessa, jossa analysoidaan tilastoaineistoja, ei sukupuolen moninaisuus määrity yhtenä analyysin ulottuvuutena, vaan tilastollisissa ajoissa on kaksi luokkaa: nainen ja mies.195
- 196 Bruun 1979.
- 197 Holli & Saari 2009, Saari 2012b.
- 198 Tilastokeskus 2016a.
- 199 Saari 2012b, Saari 2015.
- 200 Kainulainen 2015,
- 201 Kettunen 2008; 2010, Suoranta & Anttila 2010.
- 202 Lektioluentu on julkaistu politiikasta.fi-sivustolla, ks. Saari 2016b.
- 203 Hernes 1987.
- 204 Anttonen 1994.
- 205 Saari & Kainulainen 2016.
- 206 Elomäki ym. 2015.
- 207 Sipilä 2015.
- 208 Keskuskauppakamari 2014.

- 209 Saari 2012b; 2015.
- 210 Saari & Kainulainen 2016.
- 211 HS 2015.
- 212 Hernes 1987, Anttonen 1994.
- 213 Kantola, 2006, 2010.
- 214 Ks. esim. Vvl:n samapalkkaisuusopas: Saari 2011: Työllä tasa-arvoon (http://www.vvl.fi/media/tyossa/vvl_tyolla-tasa-arvoon_2011_nettiin.pdf).
- 215 Kantola & Saari 2014.
- 216 Jokinen 2010, 52.
- 217 Kantola & Saari 2014, Kantola 2010, Kantola & Squires 2012.
- 218 Kantola & Saari 2014.
- 219 Lempiäinen & Silvasti 2014, 18–19.
- 220 Pykkänen 2007, 211.
- 221 Ks. esim. Koski 2015, Marttila 2015.
- 222 Kainulainen 2013.
- 223 Suurinta tuloerojen kasvu on ollut Ruotsissa. Kansainvälisesti katsottuna tuloerot ovat Ruotsissa ja Suomessa kuitenkin yhä pienet. Ks: OECD 2014.
- 224 Jauhola & Kantola 2016.
- 225 Saward 2010, 49.
- 226 Kantola & Saari 2014.
- 227 Kantola & Saari 2014.
- 228 Kantola & Saari 2014.
- 229 Gramsci 2014.
- 230 Saari 2013, ks. myös Koskinen Sandberg 2016.
- 231 Julkunen 2009; 2010.
- 232 Hoppania 2015.
- 233 Ks. esim. uusi julkisjohtaminen/New Public Management, Julkunen 2009, Saari 2007.
- 234 Elomäki ym. 2015.
- 235 Brown 2015, 151.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE) on vuonna 1972 perustettu pysyvä neuvottelukunta, jolla on neuvoa antava asema valtionhallinnossa. Valtioneuvosto asettaa neuvottelukunnan eduskunnan toimikaudeksi, ja sen jäsenet ovat eduskuntapuolueiden nimeämiä. Lisäksi asiantuntijatahoina mukana ovat Miesjärjestöjen Keskusliitto, Naisjärjestöjen Keskusliitto, Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ja Seta. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan tehtävänä on muun muassa edistää tasa-arvoa koskevaa tutkimustoimintaa ja tutkimustulosten hyödyntämistä sekä vuoropuhelua viranomaisten, työmarkkina-, nais- ja miesjärjestöjen sekä muiden yhteisöjen kesken.

Tämä tietokirja on yleistajuinen ja lyhennetty versio tasa-arvopolitiikan tutkija, VTT Milja Saaren artikkeliväitöskirjasta *Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus. Naisten ja miesten palkkaeri-arvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa*. Kirjassa etsitään vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin: Miksi sukupuolten palkkaeron pienentäminen on niin vaikeaa? Miksi velvoitteita tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatimiseen laiminlyödään työpaikoilla? Mitä haasteita vallitseva uusliberaali aika asettaa tasa-arvo- ja samapalkkaisuuspolitiikalle? Kirjassa avataan uusi näkökulma samapalkkaisuuden politiikkaan ja sitä kautta myös edustukselliseen demokratiaan, perus- ja ihmisoikeuksiin sekä korporatistisen järjestelmän murrokseen ja sukupuolten välisiin valtasuhteisiin.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
Postiosoite: PL 33, 00023 VALTIONEUVOSTO
Katuosoite: Kirkkokatu 14, 00170 Helsinki
Tilaukset: tane@stm.fi

www.tane.fi

TANE-julkaisuja (2016) 17
ISBN 978-952-00-3788-8
ISBN 978-952-00-3789-5 (nid.)
ISSN 1459-0069