

Politiikan ja talouden tutkimuksen laitos  
Sukupuolen, kulttuurin ja yhteiskunnan tutkimuksen tohtoriorjelma (SKY)  
Helsingin yliopisto  
Helsinki

# **SAMAPALKKAISUUS – NEUVOTELTU OIKEUS**

NAISTEN JA MIESTEN PALKKAERiarvoisuus  
POLIITTISENA JA OIKEUDELLISENA KYSYMYKSENÄ  
KORPORATISTISESSA SUOMESSA

**Milja Saari**

VÄITÖSKIRJA

Esitetään Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan suostumuksella  
julkisesti tarkastettavaksi Helsingin yliopiston Metsätalon salissa 6  
(Unioninkatu 40, 3. krs.) lauantaina 27. elokuuta 2016 kello 12.

Helsinki 2016

© Milja Saari  
Kannen kuva: © Juba.

ISSN 2343-273X (nidottu)  
ISSN 2343-2748 (verkkojulkaisu)  
ISBN 978-951-51-1095-4, 25/2016 (nidottu)  
ISBN 978-951-51-1096-1, 25/2016 (PDF)

Unigrafia  
Helsinki 2016

# TIIVISTELMÄ

Tämän artikkeliväitöskirjan tutkimuskohteena on samapalkkaisuuden politiikka ja naisten ja miesten palkkaeri-arvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa 2000-luvulla. Tutkimusongelma on, millaiset diskursiiviset ja institutionaaliset järjestykset rakentavat kehyksen samapalkkaisuuspolitiikalle ja mitä nämä diskursiiviset ja institutionaaliset järjestykset kertovat tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotyön sukupuolittuneista valtajärjestyksistä. Tutkimuskysymykset ovat: 1) Miten sukupuolten välinen palkkaeri-arvoisuus määrittyy yhteiskunnallisena ongelmana?, 2) Miten palkkasyrjinnän kieltävä ja samapalkkaisuuden edistämistä edellyttävä tasa-arvo-oikeus ja palkat työmarkkinakysymyksenä kohtaavat poliittisessa prosessissa samapalkkaisuuden edistämismuotoilussa ja niiden toimeenpanossa työpaikoilla; ja 3) Mitä haasteita vallitseva oikeistokonservatiivinen ja uusliberaali aika asettaa tasa-arvo- ja samapalkkaisuuspolitiikalle, sen teemoille, instituutioille, kielelle ja toimijoille. Samapalkkaisuutta tutkitaan tasa-arvopolitiittisena, työmarkkinapoliittisena ja oikeudellisena ilmiönä. Väitöskirja koostuu viidestä artikkelista ja yhteenvetoluvusta.

Väitöskirjan teoreettinen viitekehys rakentuu vallan, korporatistisen, sukupuolittuneiden diskurssien, instituutioiden ja toimijuuden tutkimuksesta. Keskeisin teoreettinen näkökulma on politiikan tutkimuksen feministinen uusinstitutionalismi ja virallisten ja epävirallisten instituutioiden ja toimijoiden analyysi sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna. Keskeisimmät metodologiset valinnat ja käytetyt tutkimusmenetelmät ovat feministis-diskursiivinen luenta ja Carol Bacchin *What is the Problem Represented to Be* -lähestymistapa, feministinen toimintatutkimus ja tasa-arvotyön tutkimus.

Väitöskirjassa osoitetaan, että samapalkkaisuuden poliittisissa määrittelykamppailuissa hegemonisen aseman on saavuttanut hyötyjen paradigma, jossa samapalkkaisuus määrittyy neuvotteluiden kohteena sen sijaan, että se käsitettäisiin perus- ja ihmisoikeuksien eli oikeuksien paradigmassa. Tasa-arvopolitiikassa on käynnissä siirtymä kohti yksilöä korostavaa oikeistokonservatiivista politiikkaa ja sen uusliberaalia markkinalogiikkaa ja diskursseja. Väitöskirjan tärkein johtopäätös on, että samapalkkaisuuden politiikka tulee nähdä osana ihmisoikeuspolitiikkaa ja valtiovallan on otettava vahvemmin vastuu samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamisesta. Väitöskirja avaa uuden näkökulman samapalkkaisuuden politiikkaan ja sitä kautta myös edustukselliseen demokratiaan, perus- ja ihmisoikeuksiin sekä korporatistisen järjestyksen murrokseen ja sukupuolten välisiin valtasuhteisiin.

**Avainsanat:** samapalkkaisuus, korporatismi, tasa-arvopolitiikka, tasa-arvo-oikeus, feministinen uusinstitutionalismi

# ABSTRACT

This dissertation focuses on the politics of equal pay and unequal pay between women and men as a political and legal question in corporatist Finland in the 21st century. Its aim is to analyse what kinds of discursive and institutional orders frame the politics of equal pay and what these orders tell us about gendered power orders in Finnish gender equality policies and gender equality promotion. The study first asks how unequal pay gets represented as a social and political problem. Second, it examines how anti-discrimination legislation - which prohibits wage discrimination based on sex and demands employers to promote equal pay – clashes with wages as a negotiation issue (belonging to collective bargaining) in the political process of the formation of equal pay duties and in their implementation in workplaces. Third, the study analyses what kinds of challenges current right wing-conservative and neoliberal times mean for gender equality and equal pay policies, to their themes, institutions, language and actors. In the dissertation equal pay is analysed from a multidisciplinary perspective as an issue of gender equality policies, trade market policies and gender equality law. The dissertation includes five articles and a summary chapter.

The study is framed with theoretical discussions on gender, power and corporatism and research on discourses, institutions and actors. The key theory applied is new feminist institutionalism in political science and the analysis of official and unofficial institutions from the perspective of gender. The main methodologies and methods in the dissertation are feminist discursive reading, Carol Bacchi's *What is the Problem Represented to Be* approach, feminist action research and research on equality promotion.

The dissertation shows that the Paradigm of Benefits has gained the position of a hegemonic discourse in the politics of equal pay. In the Paradigm of Benefits equal pay is represented as a negotiation issue instead of framing it as a fundamental and human right. In gender equality politics there is a shift taking place and the direction is towards right-wing/conservative politics that focuses on individuals, neoliberal logics of the market and its discourses. The main conclusion of the dissertation is that the politics of equal pay should be understood as an area of human rights politics and the Finnish state should take more responsibility in implementing the principle of equal pay. The dissertation opens a new view on the politics of equal pay and through this also on representative democracy, fundamental and human rights, the reconfiguration of the corporatist system and the power relations between genders.

**Key words: equal pay, gender equality politics, gender equality law, corporatism, feminist new institutionalism**

# KIITOKSET

Kirjoittaessani syksyllä 2015 tätä väitöskirjani yhteenvedoa osallistuin tasa-arvoministeri Juha Rehulan koolle kutsumaan työpajaan, jossa valmisteltiin hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa. Työpajassa oli mukana yli 120 tasa-arvopolitiikan ja -työn asiantuntijaa, jotka edustivat viranomaisia, tutkijoita ja tasa-arvokentän järjestöjä. Ministeri Rehula kiitti paikalle saapuneita osallistujia ja sanoi: ”Teette tänään täällä työtä, jolla on tarkoitus.” Työpajan jälkeen iltapäivällä hallitus ilmoitti tiedotustilaisuudessa erityisesti naisvaltaiseen julkiseen sektoriin kohdistuvista työelämää koskevista leikkauspäätöksistään ja pakkolakien mahdollisesta käyttöönotosta (HS 2015d).

Samapalkkaisuuden politiikan tutkimus ei aina tunnu työltä, jolla on tarkoitus. Onneksi ympärilläni on kuitenkin koko joukko ihmisiä, jotka ovat kukin toimineet tutkijan ja tasa-arvokouluttajan urallani tärkeinä ohjaajina, kanssakeskustelijoina, tukijoina, haastajina, inspiroijina ja kannustajina. Tässä yhteydessä voin nimetä teistä vain osan, mutta jokainen kohtaaminen samapalkkaisuuden politiikan ja tutkimuksen parissa yliopistoissa, eduskunnassa, ministeriöissä ja tasa-arvoviranomaisten toimistoissa, tasa-arvotapahtumissa ja -koulutuksissa, naisjärjestöjen kokouksissa sekä työpaikoilla on ollut tärkeä ajatteluni kehityksen ja tämän väitöskirjan syntymisen kannalta. Kiitoksia riittää, kun kyseessä on yli 15 vuotta kestänyt työ tasa-arvokouluttajana, 12 vuotta tasa-arvopolitiikan tutkijana ja noin vuosikymmen tämän väitöskirjan parissa.

Aloitin työurani tasa-arvokysymysten parissa Liisa Horellin avustajana Suomen Itsesuunnittelu Oy – Itsussa ja sen jälkeen tasa-arvovalmentajana Sinikka Mustakallion World of Management WoM Oy:ssä. Kiitokset teille tasa-arvokoulutuksen maailmaan opastamisesta! Siitä, että minusta tuli tasa-arvopolitiikan tutkija, on kiittäminen erityisesti Anne Maria Hollia ja Eeva Raevaaraa, jotka tutustuttivat minut feministiseen politiikan tutkimukseen. Väitöskirjani valmistumisesta suurin kiitokseni kuuluu pitkämielisille, kannustaville ja vaativille ohjaajilleni Johanna Kantolalle ja Kevät Nousiaiselle. Lisäksi haluan kiittää muitakin GENIE-tutkimushankkeessa ja Tasa-arvo toisin nähtynä -kirjaprojektissa mukana olleita tutkijoita, erityisesti Outi Anttilaa, Linda Hartia, Anne-Maria Hollia ja Anu Pykkästä. Oikeuden ja politiikan tutkimuksen näkökulmien yhdistäminen kanssanne on ollut ajatteluleni ratkaisevan tärkeää. Teidän kanssanne opin, miten antaa ja ottaa vastaan rakentavaa kritiikkiä, jonka tarkoitus ei ole mitätöidä tai puhua toista pussiin, vaan aidosti kehittää tutkijaa monitieteiseen ajatteluun.

Politiikan ja talouden tutkimuksen laitoksen ”alatalon” tutkijayhteisö, joka koostui feminististä politiikan tutkijoista, pohjoismaisen hyvinvointivaltion, työelämäsuhteiden ja Euroopan tutkimuksen verkoston tutkijoista, oli inspiroiva työpaikka. Kahvipöytäkeskustelut olivat sekä hauskoja että opettivat paljon. Erityisesti haluan kiittää Heidi Haggrénia ja Jussi Vauhkosta sekä

Ville Kainulaista ja Korporatismi-lukupiiriä. Toinen lukupiiri, jolla on ollut ratkaiseva merkitys tutkimukselleni, oli Sukupuoli ja politiikka -lukupiiri, jonka jäsenistä haluan kiittää erityisesti Johanna Kantolaa, Marjaana Jauhola, Jemima Repo ja Hanna-Kaisa Hoppaniaa. Nämä lukupiirit ovat antaneet eväät myös post doc -tutkimukselleni, jota parhaillaan teen Suomen Akatemian rahoittamassa sukupuolta, valtaa ja korporatismia tutkivassa tutkimushankkeessa Gender and Power in Reconfigured Corporatist Finland (GePoCo). Kiitos nykyiselle työpaikalleni Helsingin yliopiston sukupuolen tutkimuksen oppiaineelle kannustavasta työympäristöstä ja erityiskiitos huonetoverilleni Venla Oikkoselle viimeistely- ja väitösstressin työstämisestä kanssani. Loistava karonkkatiimini (Heidi Haggrén, Anu Heiskanen, Ville Kainulainen, Sara Lamminmäki, Salla Porra, Krister Sundstrand, Anu Suoranta, Sari ja Jan Söderström, Saku Tolvanen ja Jussi Tuulensuu) on ollut suuri apu väitöstilaisuuden ja karonkan järjestelyissä, kiitos teille.

Vakuutusväen Liitto VvL:n Kirsi Kovanen ja Sari Lassila ovat kannustaneet ja tukeneet minua tutkimustyössäni, kiitokset teille! Kiitos myös nordealaisten ammattiliitto Nousulle ja sen luottamushenkilöille monien vuosien koulutusyhteistyöstä, erityiskiitokset loistavalle Jari Kaitosuolle. Kiitos myös entiselle Toimihenkilöunioni TU:lle ja nykyiselle Ammattiliitto Prolle ja sen työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija Tanja Lehtorannalle. Koulutusyhteistyö kanssanne on ollut aina antoisaa ja opettanut paljon. Ay-kentän kiitokset menevät myös Tapio Bergholmille (SAK), Anja Lahermaalle ja Päivi Gyllingille (STTK). Kiitokset myös Tilastokeskuksen tasa-arvotilastojen asiantuntijaryhmälle ja Marjut Pietiläiselle. Te kaikki olette jaksaneet vastata tietopyyntöihini isoissa ja pienissä asioissa ja tukenne tutkimustyölleni on ollut erittäin tärkeää.

Kiitos teille, jotka olette kommentoineet väitöskirja-artikkeleitani. Väitöskirjani esitarkastajat Päivi Korvajärvi ja Kirsti Lempiäinen tekivät yhteenvedon kommentoinnissaan erittäin perusteellista työtä ja antoivat hyviä muutosehdotuksia. Eeva Raevara, Outi Viitamaa-Tervonen ja Hanna Ylöstalo lukivat ja kommentoivat väitöskirjani yhteenvedon ensimmäisen version ja antoivat hyviä ehdotuksia, joista olen hyvin kiitollinen. Kiitos myös Outi Anttilalle ja Ville Kainulaiselle kommentoistanne. Teidän kaikkien ansiota on, että väitöskirjani yhteenvedo on huomattavasti parempi ja luettavampi.

Päivi Korvajärvelle kuulu kiitos myös vastaväittäjän tehtävän vastaanottamisesta, samaten Anne Maria Hollille kustoksena ja Pertti Ahoselle arvosanalautakunnan jäsenenä toimimisesta. Väitöskirjatutkimukseni eri vaiheissa olen saanut taloudellista tukea Suomen Akatemialta (Vallan sukupuolitettujen järjestykset -tutkimushanke), Työsuojelurahastolta (Työllä tasa-arvoon -kirjahanke Vakuutusväen liiton kanssa), Koneen Säätiöltä (Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus -tietokirjahanke) ja väitöskirjani viimeistelyvaiheessa myös Helsingin yliopistolta ja Palkansaajasäätiöltä. Tasa-arvoasiain neuvottelukuntaa TANE:a, Hannele Varsaa ja Tanja Auvista sekä TANE:n jäseniä kiitän yhteistyöstä väitöskirjani tietokirjaversiosta työstämisestä kanssani ja kirjan julkaisemista loppuvuodesta 2016. Kiitokset näille

tahoille väitöskirjatutkimukseni mahdollistamisesta. Kiitokset myös sarjakuvapiirtäjä Juba Tuomolalle luvasta käyttää Viivi ja Wagner -strippiä väitöskirjani kannessa.

Aloitin kokopäivätyön väitöskirjatutkijana vuonna 2009, jolloin alkoi pitkä matkani myös äidiksi. Nyt kun väitöskirjani valmistuu, ihana lapsemme on ollut kotona kaksi vuotta. Kumpikin matka on pitänyt sisällään iloa, surua, toivoa ja epätoivoa. Rinnallani on kulkenut loistava puolisoni Saku Tolvanen. Kiitos, Saku, sinä olet mahdollistanut myös väitöskirjani viimeistelyn hoitamalla lasta, kotia ja minua. Kiitos äitini, Elina Saari, kannustamisesta, lastenhoitoavusta sekä minulle 1980-luvulta asti keräämästäsi naisasiakirjallisuudesta. Kiitos anoppini, Marja Manninen, joka olet mahdollistanut kirjoittamistani hoitamalla lastamme. Kiitos myös muille sukulaisille ja ystäville. Olette rakkaita. Kiitos erityisesti Irja, Riikka, Salla ja Satu sekä Askartelu Amalia terapeuttisista, omista hetkistä skrappäämisen ja taidepäiväkirjan parissa.

Yhteistyö liittojen luottamushenkilöiden kanssa on ollut minulle (työ)elämän yliopisto, jossa olen oppinut paljon niiltä rohkeilta naisilta ja miehiltä, jotka pyrkivät omalla toiminnallaan parantamaan henkilöstön yhdenvertaista kohtelua työpaikoilla ja rakentamaan oikeudenmukaisempaa työelämää ja siten myös suomalaista yhteiskuntaa. Kiitos myös oma ammattiyhdistykseni, Helsingin yliopiston tietentekijät HYT, jonka hallituksessa ja luottamustehtävissä olen väitöskirjani kirjoittamisen aikana toiminut.

Omistan väitöskirjani ammattiyhdistysaktiiveille, jotka tekevät tasa-arvo- ja samapalkkaisuustyötä sekä liitoissa toimitsijoina että henkilöstön edustajina työpaikoilla, ja samapalkkaisuuden koko kentällä kaikille teille, joilla on yhä rohkeutta tehdä feminististä tasa-arvopolitiikka, tasa-arvotyötä ja tutkimusta.

Särkisalossa 26.7.2016

Milja Saari

# SISÄLLYSLUETTELO

tiivistelmä .....	3
Abstract.....	4
kiitokset .....	5
sisällysluettelo .....	8
luettelo alkuperäisartikkeleista .....	11
lyhenteet .....	12
<b>1 Johdanto.....</b>	<b>13</b>
<b>2 Tutkimustehtävä .....</b>	<b>17</b>
<b>3 Samapalkkaisuus oikeudellisena normina.....</b>	<b>19</b>
3.1 Samapalkkaisuusperiaate perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmässä.....	20
3.2 Tasa-arvon edistämismittarit: tasa-arvosuunnittelu ja palkkajärjestelmä .....	25
<b>4 Samapalkkaisuuden poliittinen kenttä.....</b>	<b>30</b>
4.1 Kamppailevia tulkintoja sukupuolten välisestä palkkaeriarvoisuudesta .....	30
4.2 Samapalkkaisuuden toteuttamisen vastuu .....	35
4.3 Virallinen tasa-arvopoliittikka: hallitus, eduskunta ja tasa- arvoviranomaiset .....	40
4.4 Epävirallinen tasa-arvotyö kolmikantayhteistyössä .....	41
4.5 Nais- ja miesjärjestöt samapalkkaisuuden politiikan vaikuttajina .....	48
4.6 Epävirallinen tasa-arvotyö työpaikoilla.....	51
<b>5 Tutkimusasetelma .....</b>	<b>54</b>
5.1 Avainkäsitteet : samapalkkaisuuden politiikka ja korporatismi.....	55
5.2 Häilyvä sukupuolen merkitys .....	57



5.3	Vallan sukupuolittuneet järjestykset .....	59
5.4	Tasa-arvopolitiikan ja -oikeuden legitimitetti.....	61
5.5	Feministinen uusinstitutionalismi .....	63
5.5.1	Vastarinnan mekanismit ja instituutioiden pysyvyys .....	65
5.5.2	Suurta ja pientä toimijuutta samapalkkaisuuden politiikassa.....	67
5.6	Korporatismi suljettuna valtajärjestelmänä.....	70
5.6.1	Miesvaltainen korporatismi.....	73
5.6.2	Kysymys naisten edustuksesta ja intresseistä .....	75
5.7	Metodologiset valinnat ja tutkimusmenetelmät .....	78
5.7.1	Feministis-diskursiivinen luenta ja Bacchin WPR-lähestymistapa.....	79
5.7.2	Feministinen toimintatutkimus ja tasa-arvotyön tutkimus.....	84
5.8	Tutkimusaineisto .....	88
6	<b>Artikkelit</b> .....	89
6.1	Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem Representations of Equal Pay in Finland .....	89
6.2	Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla.....	91
6.3	Symboliseksi sovittu – tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen legitimitetti .....	92
6.4	Rinta rinnan Suomea kehittämässä?.....	93
6.5	Conservative Women MPs’ Constructions of Gender Equality in Finland .....	95
7	<b>Johtopäätökset</b> .....	98
7.1	Kiistelty samapalkkaisuus .....	98
7.1.1	Sukupuolineutraalisuuden ideaali esteenä tasa-arvotyölle .....	99
7.1.2	Oikeudellisesti riittämätön saman työn ongelmarepresentaatio ja fiksaatio palkkaeroprocenttiin.....	101

7.1.3	Korporatistinen järjestelmä: vastarintaa ja yhteistyötä samapalkkaisuuden politiikassa .....	103
7.2	Symbolinen samapalkkaisuus ja hyötyjen paradigma .....	105
7.2.1	Hyötyjen paradigma ohjaa samapalkkaisuuden politiikkaa .....	105
7.2.2	Samapalkkaisuusvelvoitteiden symbolisuus ja epälegitiimisyys .....	107
7.2.3	Pariteetin illuusio ja symboliset kumppanuudet.....	110
7.3	Irrallinen samapalkkaisuus .....	115
7.3.1	Valintoja, ei valtajärjestyksiä: oikeisto/konservatiivinen diskurssin muutos .....	115
7.3.2	Säröjä sukupuolineutraalissa toteutuneen ja säilyvän tasa-arvon illuusiassa? .....	118
8	<b>Lähteet</b> .....	124
	Liitteet.....	145
	Liite 1. Naisten palkkojen osuus miesten palkoista sektoreittain 1985–2014 .....	145
	Liite 2. Väitöskirjassa käytetty tutkimusaineisto .....	146
	Liite 3. Samapalkkaisuuden politiikan instituutioiden ja vastuun analyttinen kartta .....	149
	Liite 4. Sukupuolijakaumat VvL:ssä, Nousussa, STTK:ssa ja EK:ssa .....	150
	Liite 5. Selvitykset yhteisjulkaisuista Kainulaisen ja Kantolan kanssa .....	151

# LUETTELO ALKUPERÄISARTIKKELEISTA

Tämä väitöskirja perustuu seuraaviin julkaisuihin.

- 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 helmet paukkumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla. *Työelämän tutkimus* 2014:3. 211–226.
- III Saari, Milja (2015) Symboliseksi sovittu – tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen legitimitetti. *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 Kustannus. 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.

Alkuperäisartikkeleihin viitataan väitöskirjassa niitä vastaavin roomalaisin numeroin.

# LYHENTEET

Akava	Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö Akava
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, nk. Naisten syrjinnän poistamista koskeva yleis-sopimus
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto EK
EU	Euroopan unioni
FK	Finanssialan Keskusliitto
HE	hallituksen esitys
ILO	International Labour Organization ILO, kansainvälinen työjär-jestö 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
TM	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

# 1 JOHDANTO

Väitöskirjani kannen sarjakuvastrippi<sup>1</sup>, jossa sarjakuvapiirtäjä Juba Tuomolan (2013) luomat hahmot Viivi ja Wagner keskustelevat sukupuolten palkkatasa-arvosta, kiteyttää osuvalla tavalla samapalkkaisuuden poliittisuuden. Viivi kajauttaa ensimmäisessä ruudussa maailmalle feministiselle liikkeelle tutun palkkatasa-arvovaatimuksen ”Miesten ja naisten palkkatasa-arvo NYT!”, jonka Wagner kääntää seuraavassa ruudussa miesnäkökulmaiseksi tuomalla esiin miehiä käsittelevän palkkatasa-arvo-ongelman: ”Minustakin miesmallien pitää saada yhtä paljon kuin naisten”. Viivi hämmästyttää Wagnerin kommenttia, joka ei sovi totuttuun tapaan puhua palkkaeriarvoisuudesta nimenomaan naisia ja naisaloja koettelevana ongelmana ja joka nostaa pienen ja verrattain marginaalisen miesryhmän, miesmallien, palkkatasa-arvokysymyksen naisten enemmistön palkkatasa-arvo-ongelmien rinnalle. Viimeisessä ruudussa Viivi torjuu Wagnerin miesnäkökulmaisen palkkatasa-arvopuheen absurdina, naurettavana ja tyhjänä. Wagner kyseenalaistaa Viivin tasa-arvonäkemyksen: ”Ai, [Tasa-arvo vain kun se minulle sopii?]”, kääntää selkensä ja poistuu dialogista ennen kuin se on edes alkanutkaan.

Viivin ja Wagnerin palkkatasa-arvotemainen sanailu kuvastaa hyvin sitä umpikujaa, jossa suomalainen palkkatasa-arvokeskustelu vaikuttaa parhailaan olevan. Itse kiinnostuin tutkimuksellisesti palkkatasa-arvosta juuri *vuoropuhelun puutteen takia*. Aitoon keskusteluun palkkaeriarvoisuudesta, sen syistä, seurauksista ja samapalkkaisuuden toteuttamisen mahdollisuuksista on vaikea päästä, koska samapalkkaisuuskeskustelu tyrehtyy usein numeerisen kiistelyn tasolle: onko sukupuolten palkkaero olemassakaan, montako prosenttia se on ja onko käytetty laskukaava tilastollisesti validi. Seuraavaksi kiistellään huonompiosaisen paikasta eli kenen haitaksi palkkaero syntyy, naisten vai miesten, ja tekevätkö naiset vai miehet raskasta ja vaativaa työtä.

Olen ollut mukana seuraamassa työelämän tasa-arvokeskustelua 2000-luvun alusta saakka kouluttajana ja sittemmin tutkijana ja havainnut, miten tasa-arvokeskustelun miesnäkökulma on kuluneiden 16 vuoden aikana selvästi vahvistunut Suomessa. Muutosta kuvastaa esimerkiksi se, miten naisliikkeen aikaisemmin omistamaa palkkatasa-arvoslogania ”Naisen euro on 80 senttiä” on alettu purkaa osiin, selittää pois ja haastaa esimerkiksi miesliikkeen vastasloganilla: ”Miehen vuosi on 11 kuukautta”.

Miesten tasa-arvoaktiivisuuden lisäksi myös elinkeinoelämän edustajat ja oikeistopoliitikot<sup>2</sup> ovat alkaneet haastaa totuttua näkemystä sukupuolten palkkaerosta keskeisimpänä ja nimenomaan naisia ryhmänä koskettavana tasa-arvo-ongelmana. Poliittinen tahto toteuttaa palkkatasa-arvo näyttäytyy silti

---

<sup>1</sup> Olen saanut oikeuden käyttää sarjakuvaa väitöskirjani kannessa Juba Tuomolalta sähköpostitse 2.12.2013.

<sup>2</sup> Ks. esim. EK:n Marttila 2015 ja kokoomuksen Koski 2015.

tasa-arvopolitiikan ja työmarkkinapolitiikan kentällä vahvana. Tahtotilaa naisten ja miesten palkkatasa-arvon toteuttamiseksi argumentoidaan esimerkiksi hallituksen tasa-arvoselonteon (2010) ja tasa-arvolakien uudistusprosessien (1995, 2005 ja 2015) yhteydessä käydyissä eduskuntakeskusteluissa sekä vuonna 2006 käynnistyneessä kolmikantaisessa samapalkkaisuohjelmassa. Samapalkkaisuus on vakiintunut teema myös työmarkkinajärjestöjen edunvalvonnassa, ja siihen liittyviä kirjauksia löytyy myös useiden alojen työehtosopimuksista ja palkkausjärjestelmistä. Kaikesta tästä oikeudellisesta kehityksestä ja poliittisesta liikehdinnästä huolimatta sukupuolten välinen palkkaero ei ole merkittävästi pienentynyt.

Mitä on se samapalkkaisuus, jota halutaan edistää ja jonka toteuttaminen vaikuttaa kovin vaikealta? Kysymys siitä, mistä puhumme, kun puhumme naisten ja miesten palkkauksellisesta tasa-arvosta tai sen eriarvoisuudesta, on ollut yksi tutkimukseni alullepanevia voimia. Samapalkkaisuus on tutkimuksellisesti erityisen kiinnostava teema sen sisältämien ristiriitojen ja niiden taustalla vaikuttavien sukupuolittuneiden taustaoletusten ja tasa-arvo- ja työmarkkinapolitiittisten intressien takia. Erilaiset intressit tuottavat keskenään erilaisia samapalkkaisuuden määritelmiä, jotka avaavat tapojamme ajatella sukupuolta, naisten ja miesten välistä työnjakoa, työn arvoa ja oletettua kumppanuutta ensinnäkin sukupuolten ja toisaalta työmarkkinaosapuolten välillä.

Oma taustani on tasa-arvokonsultoinnin ja -koulutuksen<sup>3</sup> parissa, mistä siirryin tutkimaan kouluttamiani asioita tasa-arvopolitiikan, organisaatiotutkimuksen, sukupuolentutkimuksen, oikeustieteen ja työelämän tutkimuksen teoreettisten apuvälineiden avulla. Koulutustyöni keskeisiä teemoja ovat jo vuodesta 2001 lähtien olleet tasa-arvolaki, sen sisältämä tasa-arvosuunnitteluvelvoite ja sittemmin palkkakartoitusvelvoite sekä työpaikkatason tasa-arvotyö yhteistoimintana henkilöstön ja työnantajan edustajien välillä. Minua on askarruttanut jo ennen siirtymistäni tutkimustyöhön, *miksi oikeudellisten tasa-arvovelvoitteiden toimeenpano työpaikoilla on niin heikkoa*.

Työskentelin vuosina 2007–2013 Vallan sukupuolitetut järjestykset (GENIE) -tutkimushankkeessa, joka oli tasa-arvopolitiikan naistutkijoiden ja oikeustieteen naistutkijoiden yhteishanke<sup>4</sup>. Hankkeen taustalla oli jo vuonna 2004 käynnistynyt Gendered Europe – Network on Comparative and EU Studies (GENUINE) -verkosto, jossa sukupuolittunut valta ja legitimitetti olivat jo alusta asti keskeisiä teemoja. Yhteistyömme tavoitteena oli oppia ymmärtämään toistemme kieltä eli tutkimusalojemme keskeisiä käsitteitä ja

---

<sup>3</sup> Työskentelin tasa-arvokouluttajana World of Management WoM Oy:ssä vuosina 2001–2004. Vuodesta 2004 olen työskennellyt Helsingin yliopistossa tasa-arvopolitiikkaan liittyvissä tutkimushankkeissa.

<sup>4</sup> Hankkeen johtajana toimi Kevät Nousiainen Turun yliopistosta sekä tutkijoina Anne Maria Holli, Johanna Kantola ja Anu Pylkkänen. Hankkeeseen osallistui lisäksi kaksi muuta väitöskirjantekijää (Outi Anttila ja Linda Hart).

ajattelutapoja. Monitieteinen tutkimusilmapiiri kannusti minua pohtimaan *tapoja, joilla politiikka ja oikeus leikkaavat toisensa erityisesti työpaikkatason tasa-arvokysymyksissä*. GENIE-verkoston kotimaisen ja kansainvälisen<sup>5</sup> yhteistyön avulla olen saanut analyyttisiä välineitä pohtia, miten ja miksi oikeudelliset veloitteet samapalkkaisuuden edistämiseksi muuntuvat kamppailuksi samapalkkaisuuden määrittelyn, samapalkkaisuuden edistämistoiminnan ja toimijoiden legitimitetistä.

Tieteellinen tutkimus on ollut minulle työpaikkatason koulutustilanteiden ohella väylä ymmärtää, miksi oikeudelliset tasa-arvovelvoitteet eivät tule toimeenpannuiksi työpaikoilla siten kun lainsäätäjät on ne esittänyt. Samalla on käynyt selväksi, että on itse asiassa sangen epäselvää, miten lainsäätäjät on ajatellut tasa-arvovelvoitteet toimeenpantavan. Tasa-arvolaki on epätarkka eikä määrittele tasa-arvovelvoitteille selkeitä vähimmäiskriteereitä eikä henkilöstön edustajille selkeitä rooleja. Epätarkkuus aiheuttaa toimeenpanon ongelmia, joissa kietoutuvat yhteen palkkaeriarvoisuuden poliittisuus ja oikeudellisten tasa-arvovelvoitteiden sekä kolmikannan tasa-arvotyön symbolinen luonne.

Kolmas tutkimustani ohjannut kysymys liittyy toimijuuteen samapalkkaisuuden politiikassa eli siihen, *kenellä on samapalkkaisuuden toteuttamisesta vastuu*. Vastuun teema on suunnannut tutkimustani työpaikkatasolta kohti kolmikantayhteistyötä palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen ja poliittisen johdon välillä<sup>6</sup>. Kukaan ei ilmoittaudu palkkatasa-arvon tekijäksi tai vastuulliseksi toimijaksi, vaan vastuu ulkoistetaan milloin päiväkotien kasvatustyölle ja koulujen opinnonohjaajille ja milloin hallitukselle, työmarkkinaosapuolille, työnantajille ja milloin yksittäisille naisille ja heidän kyvyilleen neuvotella parempi palkka.

Syrjinnän ja tasa-arvon edistämisen suhde avaa mielenkiintoisia näkökulmia samapalkkaisuuden vältelyyn vastuuseen. Vastuu ja se, kenelle ollaan tilivelvollisia käytetystä vallasta, näyttäytyy eri valossa riippuen siitä, käsittelemmekö palkkaeriarvoisuutta syrjinnän kysymyksenä perus- ja ihmisoikeuskehityksessä vai työmarkkinapoliittisena tasa-arvon edistämiskysymyksenä. Perus- ja ihmisoikeuskysymyksissä hallitus on viime kädessä tilivelvollinen Euroopan unionille (EU), Euroopan ihmisoikeustuomioistuimelle (EIT) ja kansainvälisille järjestöille, kuten Yhdistyneille kansakunnille (YK) ja sen alaisille järjestöille (esim. CEDAW ja ILO). Vallan väärinkäytöstä ja tasa-arvovelvoitteiden laiminlyönnistä voi jäsen- ja sopimusvaltioille seurata sanktioita. Jos taas palkkaeriarvoisuutta tarkastellaan pelkästään työmarkkinapoliittisena kysymyksenä, keskiössä on järjestöjen keskenään kaksikannassa tai hallituksen kanssa kolmikannassa neuvottelema konsensus toimista tasa-arvon edistämiseksi, kuten esimerkiksi nais- tai tasa-arvoerien maksa-

---

<sup>5</sup> Kansainvälisiä verkostoja, jotka ovat erityisesti myötävaikuttaneet väitöstutkimukseeni, ovat pohjoismainen Multidimensional Equality and Democratic Diversity (DEMEDI) ja yhdysvaltalais-eurooppalainen Gender Equality Policy and Practice (GEPP)-verkosto.

<sup>6</sup> Poliittisella johdolla tarkoitan tässä Suomen hallitusta ja eduskuntaa.

misesta osana työehtosopimuksien palkkaratkaisuja. Sitä, miten työmarkkinajärjestöt ovat vastuussa sovittujen tasa-arvotoimien toteuttamisesta ja niiden vaikuttavuudesta, ei määrittele mikään työmarkkinajärjestöjen ulkopuolinen mekanismi.

Neljäs tutkimustani suunnannut teema on *kumppanuuden ajatus* tasa-arvon ja erityisesti palkkatasa-arvon toteuttamisessa. Kolmikantayhteistyö perustuu ideaalille, jonka mukaan työnantaja-, palkansaaja- ja hallitusosapuoli ovat tasavertaisessa asemassa neuvottelemassa ja tekemässä sopimuksia keskenään. Työpaikkatason yhteistoiminta työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä toistaa samaa kumppanuuden ideaalia, jota rakenteistaa oletettu tasavertaisten sopija- ja yhteistyökumppaneiden valtasuhde. Suomalaiseen työmarkkinamalliin ja sukupuolisopimukseen sisältyy ideaali myös sukupuolten välisestä kumppanuudesta ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Kumppanuus edellyttää tasavertaisia toimijoita, jotka työskentelevät yhteistyössä yhteisen päämäärän toteuttamiseksi. Minua on mietityttänyt se, mitä vaikutuksia tällä kumppanuuden ideaalilla on esimerkiksi siihen, millaista tasa-arvo- ja samapalkkaisuuspolitiikkaa Suomessa tehdään.

Uusliberalistinen talouspolitiikka ja uskonservatiivinen familismi haastavat käsitystä tasavertaisista kumppaneista kaikilla samapalkkaisuuden politiikan tasoilla: puoluepolitiikassa, työmarkkinapolitiikassa ja työpaikoilla sekä sukupuolten välisissä valtasuhteissa. Tutkimukseni edetessä on ajattelussani korostunut *valtion rooli samapalkkaisuuden politiikassa*, johon on sisältynyt valtion aseointi työmarkkinajärjestöjen intressipolitiikan tasapainottajaksi sekä heikoimman suojan turvaajaksi ja perus- ja ihmisoikeuksien toteuttajana. Tätä väitöskirjan yhteenvetoa kirjoittaessani on Suomessa käynnissä poliittinen prosessi, jossa oikeisto-konservatiivinen hallitus ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry näyttävät asettautuvan samaan rintaan ajamaan poliittisia uudistuksia, jotka heikentävät naisvaltaisten hoiva- ja palvelualojen työehtoja ja alentavat palkkoja. Sukupuolittuneen vallan, palkkatasa-arvon ja korporatistisen järjestelmän murroksen tutkimus on analyysia siitä, mitä Suomessa tapahtuu juuri nyt.

Feministinen politiikan tutkimus pyrkii tuottamaan tietoa, jota voidaan hyödyntää poliittisen muutoksen tekemisen apuvälineenä (Krook & Mackay 2011, Lovendusky 1998; Waylen 2009). Yhteiskunnallinen muutos, johon toivon väitöskirjani antavan eväitä, on ensinnäkin sukupuolten palkkaeriarvoisuuden vähentyminen ja siihen liittyvä naisten tekemän työn, tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotyön sekä ammatillisen edunvalvontatyön suurempi arvostus. Toinen yhteiskunnallinen muutos, jota tavoittelen, on työpaikkademokratian vahvistuminen ja sen osana luottamusmiesten tiedonsaantioikeuksien parantaminen sekä työpaikkatason yhteistoiminnan minimikriteerien tarkentaminen niin, että henkilöstön edustajilla olisi aitoa vaikutusvaltaa päättää heitä koskevista asioista.



## 2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Väitöskirjani paikantuu työelämän sukupuolittuneiden diskurssien, instituutioiden ja toimijapositioiden monitieteiseen feministiseen politiikan tutkimukseen. Tarkastelen samapalkkaisuutta tasa-arvopoliittisena, työmarkkinapoliittisena ja oikeudellisena ilmiönä. Kohdistan analyysini työpaikkatasolle, työmarkkinaosapuoliin sekä kansanedustajiin, jotka ovat muotoilemassa tasa-arvopoliittikkaa ja -lainsäädäntöä. Väitöskirjani nimi ”Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus” viittaa palkkaeriarvoisuuden kahtalaiseen luonteeseen: yhtäältä kyse on samapalkkaisuusperiaatteesta ihmis- ja perusoikeutena ja toisaalta kolmikannan ja työmarkkinaosapuolten välisestä neuvotteluasiasta. Samapalkkaisuuden politiikka avaa tuoreen näkökulman edustukselliseen demokratiaan, perus- ja ihmisoikeuksiin sekä korporatistisen järjestelmän murrokseen ja sukupuolten välisiin valtasuhteisiin.

Väitöskirjatutkimukseen minua innostaneet kysymykset ovat kiteytyneet väitöskirjani artikkelit yhdistäväksi kaksitasoiseksi tutkimusongelmaksi. Tutkimusongelman ensimmäinen taso tarkastelee sitä, *miten samapalkkaisuus määrittyy nykypäivän Suomessa ja millaisissa instituutioissa<sup>7</sup> samapalkkaisuutta pyritään edistämään*. Tutkimusongelmani toinen taso rakentuu kysymykselle sukupuolittuneesta vallasta ja toimijoiden toimintaedellytyksistä vaikuttaa siihen, *millaista työelämää ja erityisesti palkkauksen tasa-arvoisuutta koskevaa tasa-arvopoliittikkaa 2000-luvun Suomessa muotoillaan, miten sitä toimeenpannaan ja miten toimeenpanoa valvotaan*. Keskiössä ovat määrittely- ja toimintavallan ja vastuun kysymykset sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuina.

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni on, **miten sukupuolten välinen palkkaeriarvoisuus määrittyy yhteiskunnallisena ongelmana**. Analysoin Carol Bacchin (1999, 2009). kehittämää *What is the Problem Represented to Be<sup>8</sup>* -lähestymistapaa soveltaen ja kehittäen erilaisia samapalkkaisuuden määritelmiä, niiden sisältämiä keinoja sekä toimija- ja neuvottelupositioita samapalkkaisuuden edistämiseksi ja näiden erilaisten ongelmarepresentaatioiden vaikutuksia sukupuolten palkkaeron pienentämisen edellytyksiin.

Samapalkkaisuuden edistämiseksi kohtaavat tasa-arvo-oikeus, joka edellyttää syrjimättömyyttä ja samapalkkaisuuden edistämistä työnantajilta, ja

---

<sup>7</sup> Käytän väitöskirjassani Kantolan ja Lombardon (2017) määritelmää instituutiosta. Instituutio on sosiaalinen ilmiö, joka muodostuu tietyn ajattelu- ja toimintatavan toistojen kautta. Instituutiot rakentuvat virallisten poliittisten rakenteiden ja organisaatioiden lisäksi säännöistä, epävirallisista rakenteista, normeista, uskomuksista ja arvoista, rutiineista ja totutuista toimintatavoista ja ideoista. (Ks. luku 5.5 Feministinen uusinstitutionalismi.)

<sup>8</sup> Vapaa suomennos Bacchin lähestymistavalle voisi olla esim. Miten yhteiskunnallinen ongelma esitetään -lähestymistapa.

korporatistinen yhteistyö- ja neuvotteluperinne, jossa työmarkkinajärjestöillä on vahva asema työelämää koskevan lainsäädännön kehittämisessä. Työmarkkinajärjestöt ovat mukana sen määrittelyssä, miten ja millaisin toimin syrjimättömyysperiaate pannaan työpaikoilla käytännössä toimeen. Kolmikannassa valmisteltavan työelämää käsittelevän tasa-arvo-oikeuden ja samapalkkaisuustoimien on lähtökohtaisesti oltava sellaisia, että niistä on yhdessä sovittu ja ne ovat legitimeiksi hyväksytyjä. Toinen tutkimuskysymyksenäni on: **miten palkkasyrjinnän kieltävä ja samapalkkaisuuden edistämistä edellyttävä tasa-arvo-oikeus ja palkat työmarkkinakysymyksenä kohtaavat yhtäältä poliittisessa prosessissa samapalkkaisuuden edistämismuotoilussa ja toisaalta niiden toimeenpanossa työpaikoilla?**

Kolmas pyrkimykseni on hahmottaa laajempaa yhteiskunnallista yleiskuvaa, joka auttaa ymmärtämään samapalkkaisuutta ympäröivän poliittisen todellisuuden asettamia diskursiivisia ja institutionaalisia reunaehtoja. Näiden reunaehtojen asettamisessa puitteissa rakentuvat samapalkkaisuuden politiikan määrittely- ja toimintavalta. Samaan aikaan, kun kolmikannan kaikki osapuolet ovat sitoutuneet samapalkkaisuuden edistämiseen, on käynnissä murros, jossa hyvinvointivaltioon olennaisesti liittyneiden pienten tuloerojen politiikasta siirrytään uusliberalismiin<sup>9</sup> mukaisesti kasvattamaan tuloeroja ja paine palkkojen keskitetystä sopimisesta kohti paikallisen sopimisen laajentamista lisääntyy. Vallitsevassa poliittisessä todellisuudessa kolmikantatopiminen vaikuttaa olevan kriisissä ja feminististä ajattelua, tutkimusta ja keskustelua vastaan on käynnissä vastaisku<sup>10</sup>. Kolmas tutkimuskysymyksenäni on: **Mitä haasteita vallitseva oikeistokonservatiivinen ja uusliberaali aika asettaa tasa-arvo- ja samapalkkaisuuspolitiikalle, sen teemoille, instituutioille, kielelle ja toimijoille?**

---

<sup>9</sup> Wendy Brownin (2015, 28) mukaan uusliberalismi ymmärtetään yleensä vapaiden markkinoiden vahvistamiseen pyrkivien talouspolitiikkojen kokonaisuutena. Uusliberalismiin liittyvät teollisuuden ja pääomavirtojen sääntelyn vähentäminen, hyvinvointivaltion voimakas supistaminen, julkisten palveluiden yksityistäminen ja ulkoistaminen, progressiivisen verotuksen poistaminen, talous- tai sosiaalipoliittisen tulonjaon tasaamisen lopettaminen ja ihmisten tarpeiden ja halujen kaupallistaminen ja tuotteistaminen. Patomäki (2007, 27–28) määrittelee uusliberalismille tyypillisiksi piirteiksi pyrkimykset minimoida valtion rooli yhteiskunnassa, suojella yksityistä omistusoikeutta, ajaa yksityisomistusta ja markkinoita myös julkisorganisaatioiden sisään uuden julkisjohtamisen (new public management) avulla ja esittämällä taloustiede teknisenä tietona, joka on erillinen politiikasta.

<sup>10</sup> Ks. takaiskun (backlash) käsitteestä Faludi 1991. Takaiskua kuvaa osuvasti parhaillaan sosiaalisessa mediassa rehottava rasistinen ja feminismivastainen keskustelu, jossa käytetään feminiisteistä tai sellaisiksi oletetuista käsitteistä ”suvakkihuora”. Esimerkiksi Naisasialiitto Unioni on tehnyt tammikuussa 2016 poliisille rikosilmoituksen saamastaan 71 uhkaus- ja vihaviestistä. Rikosilmoitus on tehty yhteensä 51 henkilöstä. (KSML 2016.)

### 3 SAMAPALKKAISUUS OIKEUDELLISENA NORMINA

Yksi keskeinen juonne väitöskirjassani on sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamisen ja tasa-arvon edistämisen välisen suhteen analysoiminen. Jännitteet syrjinnän ja tasa-arvon edistämisen välillä heijastuvat oikeudellisten tasa-arvovelvoitteiden muotoiluun, toimeenpanoon sekä valvontaan ja seurantaan. Tässä alaluvussa esittelen samapalkkaisuuden oikeudelliset normit ja niiden perus- ja ihmisoikeusperustan sekä palkkasyrjinnän kiellon ja samapalkkaisuuden edistämismuutokset. Käytän samapalkkaisuuden oikeudellisen perustan esittelyyn paljon tilaa, koska se on lukijalle tarpeen analyysini ja tutkimustulosteni ymmärtämiseksi. Ensinnäkin samapalkkaisuuden politiikka tulee erityisen hyvin näkyväksi suhteessa palkkasyrjinnän kieltoon. Toiseksi samapalkkaisuuden oikeudellisen kehyksen avaaminen selvittää tuloksissa esittämäni väitettä, jonka mukaan Suomessa samapalkkaisuus kehystetään liiaksi tasa-arvon edistämisenä ja liian vähän palkkasyrjinnän kiellon toimeenpanona.

Samapalkkaisuus on poliittisesti latautunut käsite, jonka sisältö riippuu kontekstista, jossa siitä puhutaan, sekä puhujan poliittisista päämääristä. Palkkaeriarvoisuuden diskursiiviset kehykset rakentuvat erilaisille käsityksille yhteiskunnasta, valtion ja työmarkkinoiden suhteesta ja sukupuolesta: diskursiiviset kehykset ovat siten läpeensä poliittisia. Poliittisesti samapalkkaisuuden käsite on siis monimerkityksellinen ja kiistelty, mutta sen oikeudellinen määritelmä on selvä: **sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä naisille ja miehille silloin kun palkalla on yksi lähde**<sup>11</sup>. 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 oikeudellisena käsitteenä viittaa kiellettyyn menettelyyn, johon voi liittyä sanktio, kuten sakkorangaistus (esim. Tasa-arvoL 11 §). Tasa-arvolaisissa (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

---

<sup>11</sup> Kyseessä on EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä syntynyt nk. single source -oppi, jonka mukaan samapalkkaisuuden arvioinnissa tarkastellaan saman työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden palkkoja.

asemaan sukupuolen perusteella; tai eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain 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 syyn 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 samantarvoisessa työssä oleva työntekijä”. (Tasa-arvoL 8 §.)

Kaikki epäoikeudenmukaisuus ei ole syrjintää oikeudellisessa mielessä eikä oikeudellinen syrjinnän käsite kata kaikkea sukupuoleen liittyvää epäoikeudenmukaista kohtelua (Nousiainen 2012, 31). Yhteiskunnan sukupuolituneisiin valtajärjestyksiin sisältyvät yleiset sukupuolistereotyyptit ja sukupuolittavat käytännöt ilman yhtä alkuperää (esim. samaa työnantajaa) eivät yleensä ole syrjintää siinä mielessä kun tasa-arvo-oikeus syrjinnän määrittelee. Syrjinnän ja yhteiskunnallisen epätasa-arvon välistä eroa hämmentävät entisestään esimerkiksi piilosyrjinnän<sup>12</sup> ja rakenteellisen syrjinnän<sup>13</sup> kaltaiset käsitteet. Epäoikeudenmukaiseen kohteluun voi sisältyä sukupuoleen perustuvaa välitöntä ja välillistä syrjintää, mutta syrjintäoletaman todentaminen edellyttää tasa-arvolain asettamien kriteerien täyttämistä.

Käytän väitöskirjassani syrjinnän käsitettä vain sen oikeudellisessa merkityksessä, ja pidän sen erillään esimerkiksi työelämän tai edunvalvonnan epätasa-arvoa tuottavista sukupuolittuneista rakenteista ja käytännöistä. Palkkasyrjinnän lisäksi samapalkkaisuuden yhteydessä on kuitenkin olennaista puhua myös kulttuurisista sukupuolistereotyypioista ja palkkauksellisesta epäoikeudenmukaisuudesta, ja näitä kysymyksiä käsittelen väitöskirjassani luottamusmiehiin kohdistuvien sukupuolittuneiden odotusten ja näkemysten kautta (I & II).

### **3.1 Samapalkkaisuusperiaate perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmässä**

Syrjinnänvastainen oikeus on monikerroksinen, sillä syrjinnän kieltäviä oikeuslähteitä on useita kansallisella, Euroopan unionin ja kansainvälisellä

---

<sup>12</sup> Ks. piilosyrjinnän käsitteestä Husu 2002. Piilosyrjinnällä viitataan usein yhteiskunnallisiin asenteisiin ja käytäntöihin, jotka arvottavat naiset ja naisten tekemän työn miehiä ja miesten tekemää työtä alempi arvoiseksi (esim. palkkaerot nais- ja miesvaltaisten alojen välillä eri työnantajien palveluksessa).

<sup>13</sup> Lehtonen (2002) määrittelee rakenteelliseksi syrjinnäksi esimerkiksi sen, että työyhteisön ilmapääri on homokielteinen ja lesbo-, homo- ja bi-työntekijälle syntyy käsitys, ettei hänen kannata puhua parisuhteestaan tai seksuaalisuudestaan työpaikalla mahdollisen syrjinnän takia.

perus- ja ihmisoikeuksien tasolla. 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. Myös samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseen liittyviä lakeja ja sopimuksia on useita.

Samapalkkaisuusperiaate - sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä – on keskeinen osa syrjinnänvastaista oikeutta ja ihmis- ja perusoikeuksien järjestelmää. Perustuslain 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” (PL 731/1999 6 §). Sukupuolten tasa-arvo, myös palkkauksessa, on siten perusoikeus.

Tasa-arvolaki (1986/609) on laki, joka säätää palkkauksellisen tasa-arvon perusoikeutta perustuslakia tarkemmin. Tasa-arvolaki sisältää palkkasyrjinnän kiellon (Tasa-arvoL 8 §). Sen lisäksi työnantajaan kohdistuu velvoitteita sukupuolen tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseksi (Tasa-arvoL 6 §, työnantajiin kohdistuva yleinen tasa-arvon edistämismääräys; 6 a §, tasa-arvosuunnittelovelvoite; ja 6 b §, palkkakartoitusvelvoite) (III).

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)<sup>14</sup>, Euroopan sosiaalisen peruskirjan<sup>15</sup>, 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<sup>16</sup>. Yhdistyneiden kansakuntien yleismaailmallisessa ihmisoikeuksien julistuksessa (1948) syrjimätön palkkaus määritellään ihmisoikeudeksi (YK 2015)<sup>17</sup>. YK:n TSS-komitea esitti marraskuussa 2014

---

<sup>14</sup> Euroopan ihmisoikeussopimuksessa sopimusvaltiot ovat sitoutuneet kaikkinaisen syrjinnän kiellon (yleissopimuksen 14 artikla sekä kahdestoista pöytäkirja, 1 artikla).

<sup>15</sup> Euroopan sosiaalisen perussopimuksen 20 artikla turvaa oikeuden tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Se edellyttää sopimuksen allekirjoittaneita valtioita ryhtymään asianmukaisiin toimenpiteisiin varmistaakseen kyseisen oikeuden soveltamisen ja edistääkseen sitä mm. työehdoissa ja työoloissa, palkkaus mukaan lukien.

<sup>16</sup> Ks. Pentikäinen 2012.

<sup>17</sup> Artikla 23 kuuluu taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin oikeuksiin (nk. TSS-oikeudet), ja siinä säädetään: ”Jokaisella on oikeus ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä” (YK 2015).

Suomen määrääkaisuusraportoinnin 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. (YK 2014, kohta 18.)

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 (ks. esim. Määttä 2008), johon asti Suomessa oli käytössä eri palkkataulukot naisille ja miehille eli voimassa oli sukupuolten virallinen palkkaeriarvoisuus (ks. Suoranta 2009). Naispalkat poistuivat työehtosopimuksista vähitellen vuoteen 1966 mennessä (Bergholm 2008, 12).

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 työehtosopimuslaissa (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” (320/1970). Säännös oli kuitenkin niin epämääräinen, ettei se juuri tarjonnut mahdollisuuksia viedä sukupuolisyryntää koskevia juttuja tuomioistuimiin eikä se koskenut työhönottotilanteita. (Bergholm 2008, 16.) Nimenomaan sukupuoleen perustuva palkkasyryntä kielletään tasa-arvolaisissa (609/1986), joka säädettiin 1986.

2000-luvulla ylikansallisen tasa-arvopolitiikan viitekehys on siirtynyt YK:n ja erityisesti CEDAW-sopimuksen ihmisoikeuskontekstista EU-oikeuteen (Anttila 2013, 255, Jauhola & Kantola 2016). Lainsäädännön velvoitteet sukupuoleen perustuvan palkkasyryntän poistamiseksi ja samapalkkaisuuden edistämiseksi ovat tarkentuneet erityisesti Suomen liittyttyä Euroopan unioniin vuonna 1995. Euroopan unionissa palkkasyryntän kieltoon liittyvää sääntelyä ovat erityisesti perustamissopimus, johon sukupuoleen perustuvan palkkasyryntän kieltäminen on sisällytetty jo Rooman sopimuksesta lähtien 1957, Euroopan unionin samapalkkaisuusdirektiivi vuodelta 1975 (75/117/ETY) ja Euroopan unionin tasa-arvodirektiivi (76/207/ETY) vuodelta 1976. Edellä mainitut direktiivit korvaa nykyään direktiivi miesten ja naisten yhdenvertaisuudesta työmarkkinoilla (2006/54/EY). Euroopan komissio edellyttää samapalkkaisuusvelvoitteen täytäntöönpanoedellytyksien vahvistamista jäsenmaissa. Komission suosituksen mukaan ennen kaikkea palkkajärjestelmien läpinäkyvyyttä olisi nykyisestä vahvistettava. (Euroopan komissio 2014.)

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa vahvistetaan perusoikeudet, joita unionin ja sen jäsenvaltioiden on kunnioitettava pannessaan 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 periaatteet (EP 2015)<sup>18</sup>. 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” (EU 2010, 397). Samapalkkaisuus on siis sekä kansallisen että EU-tason perusoikeus.

Valtioilla katsotaan olevan paitsi velvollisuus pidättyä ihmisoikeuksien loukkauksista myös niin sanottu positiivinen velvollisuus panna perus- ja ihmisoikeudet aktiivisesti täytäntöön (Fredman 2008). Vuonna 1976 Euroopan yhteisöjen tuomioistuin totesi, että samapalkkaisuusperiaatteella on sekä vertikaalinen että horisontaalinen välitön vaikutus<sup>19</sup>. Se tarkoittaa, että samapalkkaisuusperiaate sekä antaa oikeuksia yksilöille että velvoittaa jäsenvaltioita ja työnantajia. Näin ollen on jäsenvaltioiden asia varmistaa, että sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää kokeneilla on käytettävissään samapalkkaisuusdirektiivin mukaisten oikeuksien puolustamiseen asianmukaiset oikeudelliset menettelyt. Jos EU-oikeuden velvoitetta ei ole pantu käytäntöön kansallisessa oikeudessa, EU-oikeuden velvoitteella on välitön vaikutus jäsenvaltiossa. Suomea velvoittaa myös Euroopan yhteisön tuomioistuimen laaja oikeuskäytäntö palkkasyrjintäasioissa.

Suomea on kehoitettu panemaan tehokkaammin täytäntöön ihmisoikeuksiin perustuva, samapalkkaisuutta koskeva velvoitteensa (III). Esimerkiksi CEDAW-komitean <sup>20</sup> (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 maksetta-

---

<sup>18</sup> Perusoikeuskirjan kolmannessa luvussa säädetään myös sekä kulttuurisesta, uskonnollisesta ja kielellisestä monimuotoisuudesta. Siinä määrätään myös lasten sekä ikääntyneiden ja vammaisten henkilöiden oikeuksista. (EP 2015.)

<sup>19</sup> Vertikaalinen vaikutus tarkoittaa, että EU:n oikeus velvoittaa jäsenvaltioita. Horisontaalinen vaikutus tarkoittaa, että EU:n oikeus on toimeenpantava myös yksilöiden välillä jäsenvaltioiden sisällä. Välitön vaikutus tarkoittaa, että jos jäsenvaltio ei ole sisällyttänyt määräajassa EU-oikeuden edellyttämiä selviä velvoitteita kansalliseen lainsäädäntöön, niin yksilö voi vedota suoraan EU-oikeuteen jäsenvaltion tuomioistuimessa. Tämä välitön vaikutus todettiin palkkasyrjinnän yhteydessä Defrenne II -tapauksessa (ks. EY:n tuomioistuimen ratkaisu 8.4.1976).

<sup>20</sup> CEDAW-komitea valvoo sopimuksen toimeenpanoa sopimusmaissa. Suomea koskevia yksilövalituksia eli yksittäisen henkilön tekemiä valituksia ei ole tehty eli ei myöskään palkkasyrjinnästä. Sopimuksen valvonta on perustunut ainoastaan maaraportointiin ja niistä seuraaviin suosituksiin.

vaa samaa palkkaa.”<sup>21</sup> Sama palkka samanarvoisesta työstä on osoittautunut käytännössä erityisen kovaksi vaatimukseksi toteuttaa Suomessa, jossa ammatit ja alat ovat jakautuneet vahvasti sukupuolen mukaan (I & III).

Palkkasyrjinnän kieltäminen 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 kieltäminen 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. (Eml.)

Oikeuksien saatavuudella tarkoitetaan sitä, onko ihmisillä muodollisten oikeuksien lisäksi tosiasialliset mahdollisuudet saada oikeutta myös käytännössä<sup>22</sup>. EU ja sen perustama perusoikeusvirasto (FRA), Eurooppa-neuvosto ja YK myöntävät, että oikeuksien saatavuuden toimeenpanossa on puutteita. Tätä kuilua ”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*). (Ervasti 2011.) 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 ajattelua (Kantola & Nousiainen 2012), mutta tämäkään kehitys ei ole lineaarista. Tasa-arvodirektiivien toimeenpanossa on suuria kansallisia eroja ja talouskriisi, oikeistoajattelun vahvistuminen ja yleinen sääntelyn vastaisuus ovat merkittävällä tavalla purkaneet ja hidastaneet EU:n tasa-arvopoliittikka 2000-luvulla (Elomäki 2015, Jacquot 2015; Jauhola & Kantola 2016, Kantola 2010). Kansallisten ja kansainvälisten oikeudellisten perus- ja ihmisoikeusnormien merkitys on ensiarvoisen tärkeä. Kuten Marjaana Jauhola ja Johan-

---

<sup>21</sup> Muut työelämään ja palkkaukselliseen tasa-arvoon liittyvät CEDAW-komitean suositukset liittyivät selvityksiin ja tukitoimiin, joita Suomen valtion tulisi osoittaa heikommassa asemassa olevien naisten, kuten maahanmuuttaja- ja romaninaisten, yksinhuoltajaäitien, ikääntyneiden naisten ja vammaisten naisten yhdenvertaiseksi osallistumiseksi työmarkkinoille. Komitea suosittelee, että Suomen tulisi muuttaa lainsäädäntöään siten, että työnantajat kielletään nimenomaisesti jättämästä määräaikaisia työsopimuksia uusimatta perhevapaan perusteella ja rajoittamasta työsopimusten kestoa tällä perusteella. Suomen tulisi myös jatkaa toimia, joilla varmistetaan työ- ja perhevelvoitteiden yhteensovittaminen sekä edistetään kotiin ja perheeseen liittyvien tehtävien jakamista yhdenvertaisesti naisten ja miesten kesken”. (CEDAW-komitea 2014, 7–8.)

<sup>22</sup> Oikeuksien saatavuuden vaatimus syntyi osana Access to Justice -liikettä 1960-luvulla USA:ssa (Ervasti 2011).



na Kantola (2016) toteavat:” Uusliberalistisessa, konservatiivisessa ja maa-hanmuuttokriittisessä poliittisessa ilmapiirissä kansainväliset naisten oikeuksien sopimukset tarjoavat tärkeän tuen tasa-arvopolitiikalle.”

### 3.2 Tasa-arvon edistämismittarit: tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus

Outi Anttila (2013) on todennut, että nykyinen tasa-arvo-oikeus pitää sisällään sekä syrjinnän kiellot että tasa-arvon edistämismittarit. Pelkkä palkkasyrjinnän kiellon toteuttaminen ei siis riitä, vaan palkkauksellista tasa-arvoa on myös edistettävä. Tasa-arvo-oikeus kattaa nykyään muodollisen tasa-arvon lisäksi myös tosiasiallisen tasa-arvon (eml.). 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 tasavertaisia (tosiasiallinen tasa-arvo)<sup>23</sup>. Jotta tosiasiallinen palkkatasa-arvo voisi toteutua, on samapalkkaisuutta edistettävä.

Samapalkkaisuusperiaatteen ja tosiasiallisen palkkauksellisen tasa-arvon toteuttamisen paikaksi määrittyy yhä enenevässä määrin työpaikkataso (I). Samapalkkaisuusmittareiden muotoilun poliittista prosessia on tärkeä tutkia, koska tasa-arvosuunnittelu ja sen sisältämä palkkakartoitus asettavat sen institutionaalisen kehyksen, jossa työpaikkojen tasa-arvotyötä voidaan ja saadaan tehdä (III, Saari 2012a). Samapalkkaisuusmittareiden analyysissä on tarkasteltava myös käytännön toimeenpanoa työpaikoilla ja sen edellytyksiä ja esteitä (III) sekä mittareiden tulkintaa luottamusmiesten sukupuolituneen edunvalvonnan arjessa (I<sup>24</sup> & II). *Luottamusmies* edustaa työpaikalla ammattiliittoa ja siihen kuuluvia työntekijöitä, ja hänen tärkein tehtävänsä on valvoa työehtosopimuksen ja työelämän lakien noudattamista työpaikalla. Luottamusmies neuvottelee henkilöstöä koskevissa asioissa ja osallistuu työyhteisön kehittämiseen työnantajan kanssa. Yleensä luottamusmiestehtävää hoidetaan oman toimen ohella, mutta suurilla työpaikoilla voi olla useita luottamusmiehiä ja myös päätoimisia luottamusmiehiä. (Ks. esim. STTK 2015e).

Tasa-arvolaki (1986/609) on sen säätämisestä lähtien edellyttänyt työnantajalta syrjintäkieltojen noudattamisen lisäksi myös sukupuolten tasa-arvon edistämistä. Varsinainen tasa-arvosuunnittelumittari tuli lakiin vuonna 1995, jolloin työnantajalle osoitettiin velvollisuus laatia tasa-arvon edistämistoimia vuosittain. Tasa-arvosuunnittelumittaria uudistettiin laajem-

---

<sup>23</sup> Ks. tasa-arvon käsitteistä Kantola, Nousiainen & Saari 2012.

<sup>24</sup> Ensimmäisen väitöskirja-artikkelini tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevien pykälien yhteydessä kannattaa pitää mielessä, että pykäliin on tehty muutoksia artikkelin kirjoittamisen jälkeen. Muutokset ovat kuitenkin verrattain pieniä, ja otan ne huomioon esitellessäni väitöskirjani johtopäätökset.

min 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)<sup>25</sup>.

Vuonna 2015 voimaan tulleen säädöksen mukaan (Tasa-arvoL 6 a §) 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 vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. (Eml.) Laki ei 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 käytettävissään (TAS 2014, 2).

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. (Eml.)

Uuden sisältövelvoitteen tasa-arvosuunnittelulle asettaa vuonna 2015 (30.12.2014/1329) voimaan tullut tasa-arvolain 6 c §, jolla pyritään ennaltaehkäisemään sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa

---

<sup>25</sup> Suomen tasa-arvolain palkkakartoitusvelvoite (2005) perustuu pitkälti Ruotsin tasa-arvolain tarkennettuun palkkakartoitusveloitteeseen vuodelta 2001. Ruotsin palkkakartoitusvelvoite on kuitenkin ollut yksityiskohtaisempi, esimerkiksi luottamusmiesten palkkatietojen saantioikeudet ovat olleet merkittävästi laajemmat kuin suomalaisessa tasa-arvolaissa.

syrijintää<sup>26</sup>. Myös tasa-arvosuunnitelmaa valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä on otettava huomioon velvoite ”ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti”. (Tasa-arvoL 6 c §.) Tätä uutta, aikaisempaan kolmeen sisältövaatimukseen nähden väljempää sisältövelvoitetta en käsittele väitöskirjassani, koska velvoite on niin uusi, ettei siitä ole vielä aineistossani tutkimusmateriaalia.

Velvoite naisten ja miesten palkkojen vertailuun on ollut olemassa jo vuodesta 2005, mutta vuonna 2015 *palkkakartoitus* sai tasa-arvolakiin oman pykälänsä (Tasa-arvoL 6b §). Sen mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita, jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen tai muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä. Esiin tulleiden palkkaerojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia, mikäli työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista. Jos palkkaerolle ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. (Eml.) Laki ei määrittele, mitä ovat selkeät erot tai keskeisimmät palkanosat, eli ne jäävät työpaikkatason tasa-arvotyön neuvotteluiden kautta määriteltäviksi.

Oikeudellisten tasa-arvovelvoitteiden toimeenpano on Suomessa ollut vaikeaa (Hollu & Kantola 2007). Toimintapolitiikan toimeenpano ei koskaan ole helppoa, mutta tasa-arvopolitiikan toimeenpanolla on havaittu olevan aivan erityisiä haasteita (III, Meier 2006, Pincus & van der Ros, Pincus 2002, Saari 2006). Ongelmia toimeenpanossa tuottaa Suomessa vallitseva vahva käsitys siitä, että tasa-arvo olisi jo saavutettu (Rantalaiho & Heiskanen 1997, Hollu 2003, Hollu ym. 2007a; 2007 b, Julkunen 2009, Kantola ym. 2012, Raevaara 2005). Erityisesti omalla työpaikalla on vaikea tunnistaa tasa-arvo-ongelmia (Ikävalko ym. 2005, Saari ym. 2004, Saari 2011). Akateemista tutkimusta työnantajaan kohdistuvien tasa-arvolain velvoitteiden toimeenpanosta on olemassa hyvin vähän (ks. tasa-arvosuunnittelusta Ikävalko 2015, Ylöstalo 2012).

Tasa-arvoviranomaisten itse tekemiä tai tutkijoilla teettämiä tutkimuksia on tehty useampia. Kaksi vuotta tasa-arvosuunnitteluvelvotteen voimaantulon jälkeen eli vuonna 1997 tasa-arvosuunnitelma oli laadittu 11 prosentissa yrityksissä ja 12 prosenttia oli sitä suunnittelemassa (Kauppinen & Veikkola

---

<sup>26</sup> Tasa-arvolaki (3 §) määrittelee sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun 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.

1997). Vuonna 1998 tasa-arvosuunnittelua selvitettiin julkisen ja yksityisen sektorin työpaikoilla ja tulosten mukaan 53 prosenttia työpaikoista oli laatinut tasa-arvosuunnitelman (Kaasinen 1998). Vuonna 2003 julkisen ja yksityisen sektorin työpaikoista 27 prosenttia oli täyttänyt tasa-arvosuunnitteluelvoitteensa (Ahponen ja Paasikoski 2003)<sup>27</sup>. Vuonna 2005 julkisen sektorin työpaikoista noin joka toisella oli tasa-arvosuunnittelua (Melkas & Lehto 2005, 16). Kaikki työmarkkinasektorit kattavassa otantatutkimuksessa vuonna 2008 havaittiin, että tasa-arvosuunnitelma oli laadittu 62 prosentissa ja palkkakartoitus 60 prosentissa niistä työpaikoista, joita suunnitteluelvoite koskee. Työpaikoista 36 prosenttia ei ollut tehnyt palkkakartoitusta. Eniten kartoituksia oli tehty valtiosektorilla (77 prosenttia). Yksityisellä sektorilla palkkakartoituksen oli tehnyt 60 prosenttia ja kuntasektorilla 58 prosenttia työpaikoista. Vähiten kartoituksia oli tehty kirkon piirissä, missä ainoastaan 44 prosentilla työpaikoista oli kartoitus. Siitä ei ole tietoa, oliko kartoitukset tehty niin, että ne olisivat tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaisia. (Uosukainen et al. 2010, 45.)

Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksessa Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta (2011–2013) sovittiin selvityksen tekemisestä työpaikan palkkakartoitusten toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö asetti kolmikantaisen palkkakartoituksen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän, joka teki selvityksen työmarkkinakeskusjärjestöjen ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kyselytutkimusten perusteella. (STM 2012b, 5). Väitöskirjani työpaikkatasoa kuvaavana tapausesimerkkinä on vakuutus- ja rahoitusala<sup>28</sup>, jonka työnantajajärjestö Finanssialan keskusliitto (FK) kuuluu työnantajakeskusjärjestö Elinkeinoelämän keskusliittoon (EK) ja jonka palkansaajajärjestöt Vakuutusväen Liitto VvL ry ja Ammattiliitto Nousu ry kuuluvat palkansaajakeskusjärjestö STTK:hon<sup>29</sup>. EK:n jäsenyrityksistä 65 prosenttia oli tehnyt tasa-arvolain edellyttämän tasa-arvosuunnitelman. STTK:n luottamusmiesvastausten mukaan tasa-arvosuunnitelma oli kuitenkin tehty vain puolessa työpaikoista (STM 2012, 6-7). EK:n mukaan tasa-arvosuunnitelman tehneistä työpaikoista noin 77

---

<sup>27</sup> Tasa-arvosuunnitteluelvoitteen toteuttamista käsittelevien selvitysten välillä on suuria eroja sekä tutkimuksen toteuttamistavoissa että tutkimustuloksissa. Esimerkiksi vuoden 1998 (Kaasinen 1998) ja 2003 (Ahponen ja Paasikoski 2003) välillä tuskin on tapahtunut tasa-arvosuunnittelun vähenemistä, vaan tuloksissa havaittu ero saattaa selittyä tutkimusten toteuttamismenetelmien eroilla.

<sup>28</sup> Artikkelissa 1 tapausesimerkkinä on Toimihenkilöunioni TU ry, joka sulautui osaksi Ammattiliitto Pro:ta. Pro on STTK:n jäsenjärjestö ja rahoitusalan työehtosopimusyhtiö FK:n kanssa, sillä Pro on rahoitusalan ammattiliitto muiden kuin nordealaisten osalta. Nordealaisia edustaa Ammattiliitto Nousu ry.

<sup>29</sup> Käsitellen tässä vain EK:n ja STTK:n tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoituksen tilaa kuvaavia kyselytuloksia ja jätän tarkastelun ulkopuolelle selvityksen kunta-alan, valtion ja kirkon tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoituksia kuvaavat tulokset. Työnantajakyselyn ja luottamusmieskyselyn vastaukset esitellään selvityksessä erikseen. (STM 2012b.)

prosenttia oli laatinut tasa-arvolain edellyttämän palkkakartoituksen. STTK:n luottamusmiesvastausten mukaan vastaava osuus oli noin 45 prosenttia. (STM 2012, 8–9.)

Edellä oleva katsaus tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen toimeenpanon tasoa esitteleviin selvityksiin osoittaa, että vaikka tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitusten laatiminen hiljalleen lisääntynyt, se ei ole silti vakiintunut osaksi suomalaisten työpaikkojen arkea. Kattavaa tutkimusta tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laadusta ja vaikuttavuudesta ei ole tehty. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat kuitenkin todenneet, että ”työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ovat tällä hetkellä valitettavan usein puutteellisia, eivätkä ne paranna työpaikan tasa-arvotilannetta ja vaikuta palkkatasa-arvon toteutumiseen” (SAK, STTK & Akava 2013). Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan, millaisessa poliittisessä kentässä samapalkkaisuuden oikeudellisia normeja muotoillaan, tulkitaan ja toimeenpannaan.

## 4 SAMAPALKKAISUUDEN POLIITTINEN KENTTÄ

Samapalkkaisuus on äärimmäisen poliittinen kysymys, jossa kamppailevat samaan aikaan arvokysymykset työn arvosta sekä sukupuolten tasa-arvosta. Suomessa tehdään kansainvälisestäikin katsottununa laadukasta palkitsemiseen liittyvää tutkimusta ja kerätään systemaattisesti tilastotietoa naisten ja miesten palkoista ja niiden eroista. Väitöskirjani poikkeaa aikaisemmasta tutkimuksesta siten, että se on ensimmäinen avaus monitieteiseen samapalkkaisuuden tutkimukseen, jossa yhdistetään politiikan-, tasa-arvo-oikeuden-, työelämän-, organisaatio- ja sukupuolentutkimuksen näkökulmia. Sukupuolten palkkaeroa ja palkitsemisjärjestelmien tasa-arvoa käsittelevä tutkimus ei mielestäni ole kyennyt riittävästi vastaamaan kysymyksiin siitä, millaisena poliittisena ongelmana sukupuolten palkkaeriarvoisuus yhteiskunnassamme määrittyy, millaisia ratkaisukeinoja ja toimijapositioneita samapalkkaisuuden politiikka tarjoaa ja miksi sukupuolten välisen palkkaeron kaventaminen vaikuttaa niin vaikeasti toteutettavalta tasa-arvopolitiikan tavoitteelta. Palkkaerojen tilastolliset analyysit ja tutkimus palkitsemisjärjestelmien läpinäkyvyyden kehittämiseksi jättävät usein huomioimatta samapalkkaisuuden poliittisen luonteen ja sukupuolittuneet valtajärjestykset ja työelämän käytännöt palkkaeriarvoisuuden muodostumisen taustalla. Tähän tutkimukselliseen haasteeseen olen tarttunut väitöskirjassani. Tässä yhteenvetoluvussa tarkastelen samapalkkaisuuden politiikan merkityskamppailuita ja niissä mukana olevia toimijoita. Esittelen myös tekemäni analyttisen jaon viralliseen tasa-arvopolitiikkaan ja epäviralliseen tasa-arvotyöhön.

### 4.1 Kamppailevia tulkintoja sukupuolten välisestä palkkaeriarvoisuudesta

Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuuden poistaminen on ollut jo pitkään tasa-arvopolitiikan keskiössä, joten samapalkkaisuuden tilasta ja edistämisen mahdollisuuksista on myös tutkimustietoa tarjolla. Samapalkkaisuuden politiikan tiedontuotannossa on erityisesti Tilastokeskuksella ja sen tuottamalla sukupuolen mukaan jaotelluilla palkkatilastoilla keskeinen asema. Tilastokeskus laatii palkkaerotilastot yhdistämällä työnantajajärjestöjen jäseniltään keräämät tiedot sekä Tilastokeskuksen palkkatiedustelujen tiedot<sup>30</sup>. Tilastokeskus julkaisee säännöllisesti myös tasa-arvoa käsitteleviä julkaisuja<sup>31</sup>. Ti-

---

<sup>30</sup> Ks. palkkarakennetilastojen aineistoista Tilastokeskus 2011.

<sup>31</sup> Ks. Tilastokeskuksen laatimat *Naiset ja miehet Suomessa* -taskutilastojulkaisu, tasa-arvon teemajulkaisut sekä muu työelämää käsittelevä tilastointi, jossa sukupuolenmukainen erittely ja tasa-arvoanalyysi ovat olleen mukana, esim. työolotutkimukset.

lastokeskuksella on tasa-arvotilastojen asiantuntijaryhmä, joka muodostuu tasa-arvoviranomaisten ja työmarkkinajärjestöjen sekä naisjärjestön edustajista<sup>32</sup>.

Myös tutkimuslaitoksilla on tärkeä asema samapalkkaisuustiedon tuottajina. Näitä tutkimuslaitoksia ovat erityisesti Valtion talouden tutkimuslaitos VATT (Korkeamäki & Kyyrä 2006, Korkeamäki 2012), Palkansaajien tutkimuslaitos (Lilja & Savaja 2013) ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (Asplund 2008, Kauhanen & Napari 2011). Eri tutkimuslaitoksia edustavat tutkijat tekevät myös yhteistyötä samapalkkaisuuden tutkimuksessa (Kauhanen ym. 2015). Palkitsemisen tasa-arvoon liittyvää kehittämis- ja tutkimustyötä on tehty erityisesti Aalto-yliopistossa (Ikävalko ym. 2011; 2012, Hakonen & Nylander 2015, Lahti ym. 2006, Napari 2008). Sosiaalipolitiikassa on tutkittu ILO:n samapalkkaperiaatteen toimeenpanoa (Määttä 2008). Oikeustieteessä on tutkittu samapalkkaisuusperiaatetta Euroopan yhteisössä (Pimiä 1992), samapalkkaisuustapauksia Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa (Sänkiaho 1994) ja palkkasyrjintää (Nummijärvi 2004).

Suuri osa suomalaisista naisista kokee, että naissukupuolella on haitallinen vaikutus palkkaukseen. Tasa-arvobarometrin mukaan (Kiianmaa 2012, 31) lähes joka kolmas (30 %) suomalainen nainen koki vuonna 2012, että sukupuolesta on hänelle nykyisessä työpaikassa paljon tai jonkin verran haittaa palkkauksessa, miehistä kaksi prosenttia. Myöskään kansainvälisten vertailujen valossa palkkatasa-arvo ei ole Suomessa toteutunut. World Economic Forumin (2015, 53) palkkojen tasa-arvoisuutta mittaavan indeksin mukaan Suomi sijoittuu vasta kahdeksanneksi. Eurostatin (2015) 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 sijaan (Norden 2015). Sukupuolten välinen palkkaero sopii huonosti ideaalikuvaan Suomesta tasa-arvon mallimaana ja ajatukseen jo saavutetusta tasa-arvosta (Jauhola 2012, Jauhola & Kantola 2016; Holli 2003; Julkunen 2010; Sulkunen 1987)<sup>33</sup>.

Kansainvälisiä indeksejä arvostellaan julkisessa keskustelussa usein siitä, että ideksit eivät ota riittävästi huomioon sitä, että Suomessa naiset tekevät enemmän kokoaikatyötä kuin muualla ja naiset ovat julkisen sektorin matalapalkkatöissä sen sijaan, että tekisivät samaa hoivatyötä palkatta kotona ja siten myös poissa palkkatilastoista. Sen lisäksi, että meillä palkansaajanaiset

---

<sup>32</sup> Olin mukana asiantuntijaryhmässä vuosina 2004–2014 Suomen Naisjärjestöt yhteistyössä Nytkis ry:n edustajana. Nytkisisissä edustin Suomen Naistutkimuksen Seura SUNS:ia (nykyisin Sukupuolentutkimuksen Seura SUNS ry).

<sup>33</sup> YK:n kehitysohjelma UNDP:n (2015) Gender Development Index mittarilla mitattuna Suomi sijoittuu maailman tasa-arvoimpien maiden ykkösyhmään. World Economic Forumin (2015, 19) The Global Gender Gap -raportin mukaan Suomi on maailman kolmanneksi 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 (EIGE 2015, 75).

ovat kokoaikatöissä, he kantavat miehiä suuremman vastuun myös kotona tehtävästä palkattomasta työstä<sup>34</sup>. Jotta voi olla yhteiskuntaa pyörittävää palkkatyötä, on oltava myös työvoimaa uusintavaa eli reproduktiivista työtä (raskaus ja synnyttäminen, kotityöt, lasten sekä vanhusten hoiva jne.) Marxilaisessa feminismissä (esim. Hartman 1981, Mitchell 1973) onkin pohdittu jo pitkään reproduktion suhdetta produktioon ja kapitalismiin, ja nostettu keskiöön kysymys siitä, mikä on työtä. Sellaisen mittarin selitysarvo, joka tyypistää palkkauksellisen (epä)tasa-arvon yhdeksi tunnusluvuksi eikä ota huomioon sukupuolittunutta työnjakoa palkkatyössä 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” (Lilja 2015).

En ota väitöskirjassani kantaa siihen, mikä on ”oikea” tapa laskea sukupuolten välistä palkkaeroa tai paljonko palkkaero ”oikeasti” on. Samapalkkaisuuden poliittisuutta kuvastaa se, että jokainen sukupuolten palkkaero mittaava laskukaava voidaan kiistää ja todeta jostain toisesta näkökulmasta riittämättömäksi tavaksi kuvata sukupuolten välisen tasa-arvon tilaa. Lähtökohtani on, että palkkaeron tilastolliset määrittelytavat ovat osa samapalkkaisuuden politiikkaa, jossa pyritään vakiinnuttamaan oma tulkinta yli muiden eli kamppailemaan hegemonisen tulkinnan asemasta.

Yhden samapalkkaisuutta käsittelevän todellisuusväittämän tarjoaa sukupuolten palkkaeron tyypillisin laskukaava, jossa vertaillaan kaikilla sektoreilla työskentelevien naisten ja miesten keskimääräisiä palkkoja. Tilastokeskuksen (2016a) mukaan naisten kokonaisansiot olivat Suomessa vuonna 2014 keskimäärin 82,8 prosenttia miesten kokonaisansioista<sup>35</sup>. Yksityisillä palvelualoilla naisten kokonaisansio oli 3004 €/kk ja miesten 3 676€/kk eli naisten kokonaisansiot olivat 81,7 prosenttia miesten kokonaisansioista (eml.). Palkkaerot kasvavat läpi työuran ja suurimmillaan ero on 60 ikävuo- den tienoilla, jolloin mies tienaa kuussa jopa tuhat euroa enemmän kuin nainen. Keskimäärin naiset tienaa enemmän alle 25-vuotiaina, noin 250 euroa kuussa samanikäisiä miehiä enemmän. (Kauhanen ym. 2015.) Tutkimuksen mukaan ammattirakenteen muutos on johtanut siihen, että sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa ovat pienentymisen sijaan kasvaneet (Kauhanen ym. 2015, 51). Tämä osoittaa, että naisten ja miesten palkkatasa-arvo ei ole tasaisesti etenevä matka kohti tasa-arvoa (Skjeie & Teigen 2005), vaan siinä voidaan myös kulkea takapakkia.

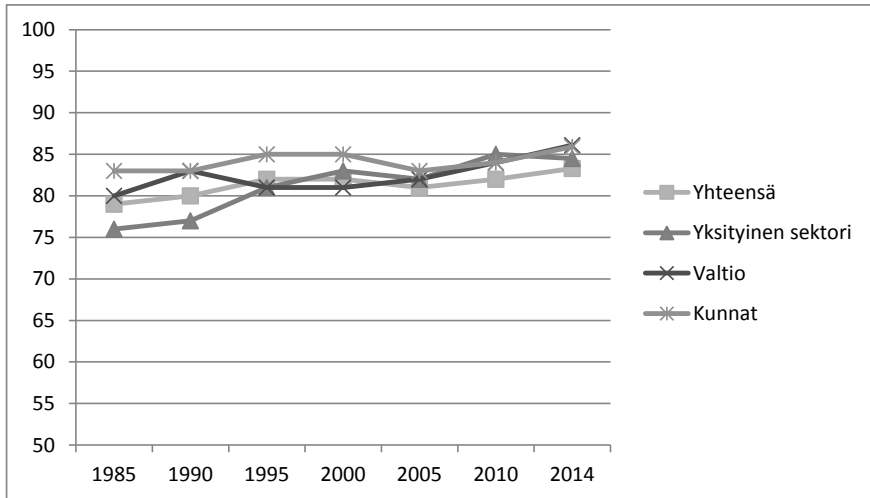
---

<sup>34</sup> Pohjoismaisten tasa-arvoindikaattorien (Norden 2015b) mukaan muihin Pohjoismaihin verrattuna 0-2-vuotiaiden lasten päivähoito on merkittävästi harvinaisempaa Suomessa ja naiset käyttävät perhevapaista lähes 90 prosenttia (Salmi ym. 2009).

<sup>35</sup> Kokonaisansio kuvaa säännölliseltä työajalta sekä muulta työajalta, kuten yli- ja lisätyöajalta, maksettua palkkaa. Naisten kokonaisansiot olivat 3003 €/kk, miesten 3 625 €/kk. (Tilastokeskus 2016a.)



Toisen tavan tarkastella sukupuolten palkkaeroa tarjoaa vertailun tekeminen sektoreittain. Kuviossa 1 on kuvattu sukupuolten palkkaeron muutosta välillä 1985–2014 (Tilastokeskus 2014;2016b). Kuvio kertoo siitä, miten sekä työmarkkinat ja työt sekä niiden palkkauksellinen arvostus ovat Suomessa vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneet – ja huonommasta asemasta ovat naiset ryhmänä.



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

Kuviosta 1 voi havaita, että noin 30 vuoden aikana sukupuolten välisessä palkkaerossa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta (ks. tarkemmat prosenttiosuudet liitteestä 1 Naisten palkkojen osuus miesten palkoista sektoreittain 1985–2014). 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 välisten 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. segregaaation on havaittu olevan tärkein yksittäinen [laskettavissa oleva] tekijä sukupuolten palkkaerojen taustalla (Kauhanen & Napari 2011, 1; Korkeamäki 2012<sup>36</sup>; Korkeamäki & Kyyrä 2006). Raija Julku-

<sup>36</sup> VTT Ossi Korkeamäki (2012) tutki väitöskirjassaan naisten ja miesten palkkaeroa yksityisellä sektorilla yritystasolla. Hiukan yli puolet kokonaiserosta selittyy naisten keskittymisellä matalapalkkai-

sen (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 edistytty (ks. esim. Lonka 2014, 18.)

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 välillä (ETLA:n tutkijat Kauhanen & Napari 2011, VATT:n tutkijat Korkeamäki & Kyyrä 2006). 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 ylittävässä 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. EK:n (2010) esittämä tulkinnan mukaan palkkaeroa ei ole, kun palkkoja tarkastellaan taustamuuttujat vakioiden saman työnantajan palveluksessa olevien samaa työtä tekevien naisten ja miesten välillä. Oikeudellisesta palkkasyrjinnän näkökulmasta kaikki edellä mainitut palkkaeron laskentatavat ovat rittämättömiä, sillä joko ne eivät osoita yhteistä palkan lähdettä (keskimääräiset palkkaerot) tai niissä ei vertailla palkkojen samanarvoisuutta eri tehtävien välillä (samaa työtä tekevien palkkojen vertailut)<sup>37</sup>.

Sukupuolten palkkaeron merkitys yhteiskuntamme rakenteellisena ongelmana voidaan kiistää myös kiinnittämällä selitykset yksittäisiin naisiin, oltettuihin naisten ominaisuuksiin ja heidän valintoihinsa (I & II). 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.”<sup>38</sup>Kukin edellä mainittu tapa selittää sukupuolten palkkaeroa liittyy erilaiseen vertailun näkökulmaan ja erilaiseen palkkaeriarvoisuuden diskursiiviseen kehykseen. Seuraavaksi lähestyn palkkaeron diskursiivisia kehyksiä samapalkkaisuuden politiikan instituutioiden ja toimijoiden näkökulmasta tarkasteltuna.

---

siin töihin yritysten sisällä. Kun otetaan huomioon erot koulutuksessa, työkokemuksessa ja työn vaativuudessa, on selittämätön palkkaero Korkeamäen mukaan kuusi prosenttia miesten keskipalkasta.

<sup>37</sup> Kiitän tästä huomiosta ohjaajaani Kevät Nousiaista.

<sup>38</sup> Taustalla on miesten tasa-arvo -liikkeen menestyksekkäästi ajama tapa laskea sukupuolten palkkaeroa (ks. lisää yhteenvedon luku 4.5 Nais- ja miesjärjestöt samapalkkaisuuden politiikan vaikuttajina).

## 4.2 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 poliittiseksi nimetyissä instituutioissa olisi poliittista. Yhtä lailla ongelmallista olisi kuitenkin ajatella, ettei poliittisilla instituutioilla ja niissä noudatettavilla päätöksentekomenettelyillä olisi lainkaan merkitystä.*

*(Valtio-opin professori Marja Keränen, 2014, 1.)*

Marja Keräsen (2014) 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 instituutionsa, 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.

Keskityn väitöskirjassani samapalkkaisuuden politiikkaan kolmella eri institutionaalisella tasolla: virallisessa tasa-arvopolitiikassa (III, V) ja epävirallisessa tasa-arvotyössä kolmikantayhteistyössä hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välillä (III, IV) sekä työpaikoilla (I, II) Samapalkkaisuuden toteutumiseen vaikuttaa kuitenkin koko se poliittinen ja taloudellinen ympäristö, jossa samapalkkaisuuden politiikkaa tehdään. Esimerkiksi valtion harjoittamalla työnantajapolitiikalla, sen finanssi- ja veropolitiikalla sekä koulutuksen ja hoivan politiikalla on suoraa vaikutusta naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon.

Sillä, että työpaikkataso näyttäytyy nykykeskustelussa samapalkkaisuuden toteuttamisen keskeisimpänä paikkana (I), on seurauksia tasa-arvopolitiikan ja ihmis- ja perusoikeuksien tilivelvollisuuden näkökulmasta (III)<sup>39</sup>. Teen tässä väitöskirjani yhteenvedossa analyttisen jaon *virallisen tasa-arvopolitiikan ja epävirallisen tasa-arvotyön* välille. Jaottelulla käsitteellistän väitöskirja-artikkelieni tutkimustuloksia, jotka liittyvät samapalkkaisuuden toteuttamisen liukuviin vastuukysymyksiin. Tekemäni analyttisen jaon avulla pyrin nostamaan yksittäisten väitöskirja-artikkeleitteni tut-

---

<sup>39</sup> VTT Kirsi Eräranta (2013) on havainnut, että sama työpaikkatason korostaminen näkyy työn ja perheen yhteensovittamisen politiikassa, joka on perinteisesti ollut universaali hyvinvointivaltiokysymys, mutta siitä on tullut työpaikkakohtainen kysymys. (Ks. myös Jauhola & Kantola 2016.)

kimustulokset ja johtopäätökset seuraavalle abstraktiotasolle niin, että ne olisivat ymmärrettävissä yleisemmällä tasolla kuin vain kunkin artikkelin tiukkaan rajatussa kontekstissa. Esittelen tässä tekemäni jaottelun ja palaan siihen johtopäätösten alaluvussa 7.2.2 *Samapalkkaisuusvelvoitteiden symbolisuus ja epälegitiimisyys*.

Tasa-arvosuunnittelua politiikan tutkimuksen näkökulmasta tutkinut Elina Ikävalko (2015) määrittelee tasa-arvopolitiikan valtiolliseksi politiikaksi, jossa hahmotellaan laajoja tasa-arvon edistämisen suuntaviivoja ja jonka tekemiseen osallistuu monia muitakin kuin valtiollisia tahoja, esimerkiksi kansalais- ja työmarkkinajärjestöjä ja ylikansallisia tahoja kuten Euroopan unioni. Tasa-arvotyöllä hän tarkoittaa pienemmässä mittakaavassa tehtävää tasa-arvon edistämistyötä, esimerkiksi yksittäisessä organisaatiossa. Tasa-arvopolitiikka suuntaa sitä, miten tasa-arvotyötä tehdään ja kokemukset tasa-arvotyössä vaikuttavat puolestaan politiikan tavoitteisiin. Ikävalkon mukaan tasa-arvotyö ja siten myös tasa-arvosuunnittelu on poliittista toimintaa, jonka julkilausuttuna tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja vähentää eriarvoisuutta. (Emt., 2.)

Tasa-arvotyöstä on muodostunut tasa-arvopoliittisessa keskustelussa vaikiintunut käsite, jolla kuvataan nimenomaan työpaikoilla tehtävää sukupuolten tasa-arvoon liittyvää kehittämistyötä (Brunila 2009, Ikävalko 2015, Ylöstalo 2012; 2013). Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelun käytäntöjä tutkinut ja tasa-arvotyöstä väitellyt politiikan tutkija Hanna Ylöstalo (2012, 17) määrittelee tasa-arvotyön tasa-arvolain edellyttämäksi naisten ja miesten tasa-arvon tavoitteelliseksi ja suunnitelmalliseksi edistämiseksi työpaikoilla. Tasa-arvotyön projektitapaistumisesta väitöskirjansa tehnyt kasvatuksen ja koulutuksen oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon apulaisprofessori Kristiina Brunila (2009) on pohtinut tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotyön käsitteen suhdetta. Brunilan mukaan tasa-arvotyön sijasta voitaisiin yhtä hyvin puhua tasa-arvopolitiikasta, koska kaiken tasa-arvoon liittyvän toiminnan voi lukea poliittiseksi toiminnaksi. Tasa-arvopolitiikan käsite kuitenkin yhdistyy helpommin valtiollisten tasa-arvoelinten toimintaan. Tasa-arvotyön käsite on siksi hyödyllinen, että sen avulla on mahdollista tarkastella tasa-arvoon liittyvää monenlaista toimintaa myös virallisten tasa-arvopoliittisten instituutioiden ulkopuolella. (Emt., 6.)

Ylöstalo (2012, 270) tutki väitöskirjassaan, « millainen väline tasa-arvotyö on tasa-arvon edistämiseksi »? Kirjoitin Ylöstalon väitöskirjasta yhdessä Elina Ikävalkon kanssa kirja-arvion (Saari & Ikävalko 2013, 63), jossa ehdotimme, että tasa-arvotyön voisi pikemminkin nähdä toimintana, toiminnan muotona tai erilaisten toimintatapojen ryppäänä kuin välineenä. Tasa-arvotyötä voidaan työpaikoilla tehdä monenlaisissa konteksteissa Ylöstalon tutkiman tasa-arvosuunnittelun lisäksi, esimerkiksi palkkakeskustelutyöryhmässä (Saari 2011) ja opetuksen kehittämistyönä oppilaitoksissa (Ikävalko 2013). Oman lähestymistapani mukaan *tasa-arvotyön käsite kattaa tasa-arvotoimenpiteiden suunnittelun, toteuttamisen ja arvioimisen lisäksi erilaisten tasa-arvokäsitysten välillä käytävät määrittelykamppailut, joissa*

*perustellaan, suostutellaan ja vakuutetaan tasa-arvon edistämisen mielekkyyttä.* Tällaista tasa-arvotyötä tehdään samapalkkaisuuden politiikan kaikilla institutionaalisilla tasoilla, jotka voivat olla virallisia tai epävirallisia.

Politiikan tutkimuksessa poliittisen järjestelmän ja sen legitimitetin eli oikeutuksen ytimessä on kysymys edustuksen periaatteista eli siitä, kuka edustaa ketä ja miten vastuu ja tilivelvollisuus edustetuille toteutuvat. Kysymys vallan legitimitetistä ja vastuusta on olennainen teema myös feministisessä politiikan tutkimuksessa (esim. Celis & Childs 2014, Childs & Lovenduski 2013, Chappell & Hill 2006). Samapalkkaisuuden politiikan näkökulmasta ydinkysymyksiä ovat: kuka käyttää valtaa ja miten vastuu käyteystä vallasta ja samapalkkaisuuden toteuttamisesta jakautuu? Tekemäni analyttinen jaottelu viralliseen tasa-arvopolitiikkaan ja epäviralliseen tasa-arvotyöhön perustuu kysymykselle vastuusta ja vallan legitimitetistä samapalkkaisuuden politiikassa. Poliitiikan, edunvalvonnan ja työpaikkojen arjessa virallinen ja epävirallinen leikkavat toisensa, sekoittuvat ja hämartyvät ja samapalkkaisuuden politiikan vastuu katoaa. Tätä liukuvaa vastuuta pyrin analysoimaan esiin väitöskirjani artikkeleissa (I, III & V). *Virallisen tasa-arvopolitiikan ja epävirallisen tasa-arvotyön erottaminen on välttämätöntä, jotta risteämiset, hämartymiset ja liukumiset tulisivat näkyviksi ja akateemisen ja poliittisen kritiikin kohteiksi.*

Vallanjakoa<sup>40</sup> ja sen legitimitettiin jäsentää edustukselliseen demokratiiaan perustuva hallintatapa, jonka mukaan politiikka määrittelee arvot ja tavoitteet ja hallinto on vastuussa näiden tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavista keinoista ja niiden toimeenpanosta. 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 toimia. (Keränen 2014.)

Hallintatavan lisäksi kysymys poliittisesta edustuksesta on tärkeä, kun pohditaan samapalkkaisuuden politiikan kenttää. Siinä risteävät useat edustuksellisuuden tavat, kuten puolupoliittinen edustus ja työmarkkinajärjestöjen eturyhmäedustus. 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 tarkoita vain sitä, että joku on vaaleilla valittu edustamaan tiettyä ryhmää, vaan sitä, että edustaa jotakin ja on vastuussa jollekin. Edustajat voivat olla myös itse itsensä nimittäneitä<sup>41</sup>, kuten perinteisissä painostus- ja intressiryhmissä. (Urbinati & Warren 2008, Montanaro 2012.). Samapalkkaisuuden

---

<sup>40</sup> Montesquieun (1689-1755) klassisen vallan kolmijako-opin mukaan vallan väärinkäytön estämiseksi on lainsäädäntövalta, tuomiovalta ja toimeenpanovalta erotettava toisistaan.

<sup>41</sup> Demokratian tutkimuksessa on alettu puhua siitä, että politiikassa on mukana myös nk. itse itsensä nimittäneitä edustajia (*self-appointed representatives*) ja pohtia, mitä vaikutuksia tällä on edustuksellisuuden ja poliittisen päätöksenteon legitimitetille eli oikeutukselle (Montanaro 2012).

politiikassa työmarkkinajärjestöt ja niiden edustajat voidaan laskea itsensä nimittäneiden edustajien ryhmään.

Vaikka työmarkkinajärjestöillä on omat edustuksellisuuden rakenteensa<sup>42</sup>, ne eivät ole vallankäytöstään samaan tapaan tilivelvollisia (*accountability*, esim. Childs & Lovenduski 2013) kuin virallisen tasa-arvopolitiikan instituutiot ja niiden edustajat: kansanedustajat, ministerit ja viranomaiset. Poliitikkojen, jotka lupaavat vaalikampanjoissaan edistää sukupuolten palkkaisuksellista 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 perustuslakiin kirjattua perusoikeutta yhdenvertaisuuteen (731/1999, 6 §, sitä konkretisoivaa tasa-arvolakia (1986/609), EU:n direktiivejä ja perussopimuksia sekä YK:n ihmisoikeussopimuksia. EU ja YK myös seuraavat lainsäädännön ja sopimusten toimeenpanoa. Suomen hallitus raportoi määrääjain lainsäädännön ja sopimusten toimeenpanosta sekä saa toimintasuosituksia ja huomautuksia mahdollisista toimeenpanon puutteista (III). *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 (IV) sekä kansallisesti että EU:ssa sosiaalisen dialogin kautta<sup>43</sup>. Niillä on kuitenkin myös toiminta- ja vaikutusvaltaa suljettujen ovien takana<sup>44</sup>, jonne julkisen vallan avoimuuden ja tilivelvollisuuden periaatteet eivät samalla tapaa ulotu kuin viralliseen tasa-arvopolitiikkaan ja sen instituutioihin. Määrittelykamppailuja ei käydyä avoimella politiikan areenalla, vaan neuvottelupöydissä suuren yleisön ta-

---

<sup>42</sup> Luottamusmiehet ja työmarkkinajärjestöjen luottamuselinten jäsenet ovat vaaleilla valittuja. Vaaleissa saavat äänestää ko. järjestön tai sen päätöksentekuelinten jäsenet. Vaalioikeus on siis ko. järjestöön eli intressiryhmään suoraan sidottua. Työmarkkinajärjestöjen edustajia ovat kuitenkin myös palkkasuhteiset, ko. 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.

<sup>43</sup> EU:ssa sosiaalisen dialogin eli vuoropuhelussa käsitellään mm. 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. (Työmarkkina-avain 2016.) Työmarkkinajärjestöillä on siis lainsäädäntövaltaa myös EU-tasolla.

<sup>44</sup> Ks. yritysten lobbaustoiminnasta Euroopan unionissa ja deliberaatiosta suljettujen ovien takana Naurin 2007.

voittamattomissa. Julkisuuteen astutaan vasta, kun konsensusratkaisu on saavutettu (Savtschenko 2015).

Työpaikkatasolla työnantaja on vastuussa siitä, että tasa-arvolakia, sen palkkasyrjinnän kieltä ja samapalkkaisuuden edistämismenettelyjä 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 lainsäätäjä ja lainvalvoja ovat ajatelleet.

Kysymykset samapalkkaisuuden politiikan vastuista rakentuvat työpaikkojen vastuiden risteävässä kentässä. Työnantaja on vastuussa tasa-arvolain noudattamisesta, mutta hän on vastuussa myös 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 epätodennäköisesti – seuraavat tasa-arvo- ja samapalkkaisuusvelvoitteiden laiminlyömisestä, eivät ole samaan tapaan yritysten toimintaan merkittävällä tavalla vaikuttavia kuin taloudelliset sanktiot, jotka tulevat omistajilta, sijoittajilta ja asiakkailta. Luottamusmiehet puolestaan ovat tilivelvollisia heidän luottamustehtävänsä äänestäneille liittonsa jäsenille, työkavereille ja työnantajalleen eivätkä sukupuolten tasa-arvoon liittyvät edunvalvontakysymykset ole yleensä työpaikkatason ammattisen edunvalvonnan ytimessä (I & II).

Kaksi- ja kolmikantaneuvotteluissa ja viime kädessä työpaikoilla määritellään se, mikä on mahdollista ja mikä mahdotonta samapalkkaisuuden toteuttamiseksi ja palkkaeriarvoisuuden poistamiseksi (III). 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.

### 4.3 Virallinen tasa-arvopoliittikka: hallitus, eduskunta ja tasa-arvoviranomaiset

Virallisen tasa-arvopoliitiikan osalta rajaan tarkasteluni hallituksen ja eduskunnan tasa-arvopoliittikkaan ja näiden kolmannen sektorin kanssa tekemään järjestöyhteistyöhön. Määrittelen poliittisen johdon ja sen konsultointien järjestöjen yhteistyön virallisen tasa-arvopoliitiikan alueeksi silloin, kun kyse on järjestöyhteistyöstä konsultatiivisessa mielessä eli järjestöjen kuulemisesta esimerkiksi asiantuntijoina valiokunnissa<sup>45</sup>. Tällöin työmarkkinajärjestöt ovat mukana tasa-arvopoliitiikan ja -oikeuden määrittelyssä, mutta poliittinen toiminta tapahtuu edustuksellisen demokratian rakenteissa pääosin avoimen hallinnon periaatteiden mukaan eikä suljettujen ovien takana.

Työmarkkinajärjestöillä on keskeinen rooli tasa-arvopoliittisina toimijoina myös avoimen edustuksellisen demokratian liepeillä ja ajoittain sen ulkopuolella, kun ne ovat määrittelemässä tasa-arvopoliitiikan ja -oikeuden sisältöjä osana suljettuja kaksi- ja kolmikantaprosesseja. Tätä epävirallisen tasa-arvotyön ulottuvuutta käsittelen seuraavassa luvussa, jossa analysoin kolmi-kantaa samapalkkaisuuden epävirallisena instituutiona.

Samapalkkaisuuteen liittyvää virallista tasa-arvopoliittikkaa 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 ratifioimassa (Bergholm 2008, 12). 1990-luvun lopulta lähtien hallituksen tasa-arvo-ohjelma on hiljalleen vakiinnuttanut asemaansa hallituksen tasa-arvopoliitiikan työväliseinä (Holli & Rantala 2009, 25)<sup>46</sup>. Suomen hallituksella on ollut erillinen tasa-arvo-ohjelma pääministeri Paavo Lipposen ensimmäisestä hallituksesta (1995–1999) lähtien, paitsi vuosina 1999–2003<sup>47</sup>. Kesällä 2015 näytti siltä, että nykyisen pääministeri Juha Sipilän hallitus olisi jättänyt tasa-arvo-ohjelman laatimatta, jolloin sillä ei myöskään olisi ollut hallitusohjelmaan kirjattua toimintapoliittikkaa sukupuolten palkkatasa-arvon edistämiseksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman valmistelu kuitenkin aloitettiin syksyllä 2015, ja se valmistui toukokuussa 2016<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> 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.

<sup>46</sup> Suomen hallituksen ensimmäinen tasa-arvo-ohjelma oli vuosina 1980–1985, jonka jälkeen seuraava tasa-arvo-ohjelma oli pääministeri Paavo Lipposen I hallituksen laatima (STM 1997).

<sup>47</sup> Ks. katsaus hallitusten tasa-arvopainopisteisiin Julkunen 2009, 15–21.

<sup>48</sup> 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 arviointi (Elomäki ym. 2015), joka sai laajalti huomiota Helsingin Sanomien (HS 11.6.2015) ja sosiaalisen median kautta.



Hallituksen tasa-arvo-ohjelma toistaa, täydentää ja konkretisoi hallitusohjelman tasa-arvotavoitteita (Julkunen 2009, 17). Hallitus seuraa tasa-arvo-ohjelmansa toteutumista hallituskauden aikana ja sen lopussa laatimalla loppuraportin ohjelman toteuttamisesta. Raportit ovat verkossa vapaasti laadattavissa. Tasa-arvo-ohjelma on työväline, jolla toteutetaan myös tasa-arvolain velvoitetta (4 §), jonka mukaan viranomaisten on edistettävä naisten ja miesten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain 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. (Tasa-arvoL 4 §.) Hallituksen tasa-arvo-ohjelma siis asettaa tasa-arvotavoitteet ja toimenpiteet kullekin hallinnonalalle sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisperiaatteen (*gender mainstreaming*) mukaisesti, mikä edellyttää sukupuolinäkökulman sisällyttämistä ja tasa-arvon edistämistä kaikilla politiikkaloilla<sup>49</sup>. Edellä mainitun valtavirtaistamisperiaatteen mukaan myös sukupuolten palkkatasa-arvon aspektin tulisi olla sisällytettyinä hallituksen kaikkien työelämää ja palkkausta 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 neuvottelukunnalla (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 myös seuraavat samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanoa ja antavat Suomen hallitukselle toimintasuosituksia ja laiminlyönneistä sanktioita (ks. luku3 Samapalkkaisuus oikeudellisena normina).

#### 4.4 Epävirallinen tasa-arvotyö kolmikantayhteistyössä

Kolmikantayhteistyö samapalkkaisuuden oikeudellisten velvoitteiden muotoilussa ja toimeenpanossa tasapainoilee jatkuvasti virallisen tasa-arvopolitiikan ja epävirallisen tasa-arvotyön välillä. Yhtäältä kyse on järjestöjen kuulemisesta ja asiantuntemuksen hyödyntämisestä virallisen tasa-arvopolitiikan ja sen instituutioiden ja prosessien kautta. Tällöin työmarkkinajärjestöt ovat samassa asemassa kuin muutkin kolmannen sektorin järjes-

---

<sup>49</sup> Suomen hallitus sitoutui sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen kaikessa toiminnassaan vuonna 1995 YK:n Pekingin naisten konferenssissa (ns. Pekingin julistus ja toimintaohjelma) (ks. lisää toimeenpanosta Elomäki 2014; Saari 2012c, Ylöstalo 2013a).

töt (IV). Toisaalta kyse on korporatistisesta perinteestä, jossa kolmikantakonsensus on saavutettava jo ennen kuin työelämää käsitteleviä uudistuksia ja lainsäädäntöhankkeita voidaan eduskunnassa ja hallituksessa viedä eteenpäin (III, Kauppinen 2005). Työmarkkinajärjestöjen laaja vaikutusvalta poikkeaa tällöin muiden järjestöjen vaikutusvallasta, kuten esimerkiksi nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöjen mahdollisuuksista vaikuttaa poliittisen päätöksenteon sisältöihin (IV, Holli & Saari 2009a; 2009b). Kutsun *epäviralliseksi tasa-arvotyöksi* toimintaa, jota kolmi- ja kaksikannassa tehdään samapalkkaisuuden politiikan muotoilussa ja toimeenpanossa, ja jota eivät koske samat vastuun ja tilivelvollisuuden periaatteet ja mekanismit kuin virallista tasa-arvopolitiikkaa. Virallinen ja epävirallinen ovat liukuvia käsitteitä korporatistisessa järjestelmässä, mutta ne ovat hyödyllisiä analyysin apuvälineitä, jotka mahdollistavat 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.

Työmarkkinajärjestöillä on Suomessa ollut keskeinen rooli valtiollisen samapalkkaisuuden politiikan muotoilussa ja toimeenpanossa sekä virallisen tasa-arvopolitiikan että epävirallisen tasa-arvotyön kautta. Tästä huolimatta Suomessa on tutkittu erittäin vähän työmarkkinajärjestöjen vaikutusta tasa-arvopolitiikan ja oikeuden sisältöihin (ks. kuitenkin III, Ikävalko 2010; 2015, Julkunen 2009, Nummijärvi 2004). Feministisen uusinstitutionalismsin tutkimusperinteessä, johon väitöskirjani paikantuu, kiinnostus kohdistuu erityisesti sukupuolittuneiden instituutioiden pysyvyyteen ja muutoksen mahdollisuuksiin (Kantola & Lombardo 2017, Kenny 2007, Krook & Mackay 2011, Montoya 2015, Waylen 2014). Siksi on syytä tehdä lyhyt katsaus siihen, miten samapalkkaisuus muuttui työmarkkinajärjestöjen asiasta oikeudellisesti säädellyksi, mutta yhä vahvasti työmarkkinajärjestöjen vaikutusvallan alaiseksi tasa-arvopolitiikan teemaksi.

Suomalainen tasa-arvopolitiikka on syntynyt osaksi työvoimapolitiikan sivutuotteena, kun naisia alettiin tarvita 1960-luvun lopulla palkkatöihin. Naisten työssäkäynnille oli tuolloin luotava sosiaaliset ja oikeudelliset edellytykset (Pylkkänen 2007, 207, Bergman 2002). Sukupuolten palkkaeriarvoisuus nousi työmarkkinapoliittiseksi kysymykseksi jo kauan ennen kuin se tuli oikeudellisen sääntelyn kohteeksi. Sukupuolten väliseen palkkatasa-arvoon liittyvät reformit olivat itse asiassa ensimmäisiä merkkejä siitä, että naisten epätasa-arvoinen asema alettiin määrittää yhteiskunnallisena ongelmana. Naisten pienempiä palkkoja tuki mieselättäjyyden malli, jonka mukaan yhteisissä kodeissa asuvien kesken vallitsee taloudellinen riippuvuus ja mies määrittänyt ensisijaiseksi elannon tuojaksi (ks. esim. Kinnunen 2001). 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 palk-

kojen polkumyynti. Vaikka jotkut pitivät naisille maksettuja pienempiä palkkoja epäoikeudenmukaisina, poliittiseen päiväjärjestykseen samapalkkaisuus tuli ensisijaisesti miesten työllisyyden ja palkkakehityksen turvaamiseksi. (Bacchi 1999, 75–76) 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 alalta (SAK 2015).

Suomalaista korporatismia aikakaudella 1968–1978 tutkinut Ritva Savtschenko (2015) luonnehtii tulopoliittista järjestelmää korporatistisen järjestelmän keskeiseksi työväliseksi. Tulopoliittisten sopimusten aikana eli niin kutsuttujen tupojen aikakaudella (1968–2007<sup>50</sup>) 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 palkansaa- ja- ja työnantajapuolen etujärjestöjen ja valtion poliittisesta johdosta sekä korkeimmista virkamiehistä (Savtschenko 2015). Talouden kasvuun pyrkivän politiikan ohella ja sille vastapainoksi alettiin tupo-neuvotteluissa jo varhaisessa vaiheessa korostaa vaurauden jakoon liittyviä kysymyksiä. 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 pohjalta<sup>51</sup>. (Savtschenko 2015, Puoskari 1992, 92.) SAK:n erikoistutkija Tapio Bergholmin (2007, 16) tulkinnan mukaan tulopoliittisten sopimuksien tasa-arvoerot vaikuttivat positiivisesti naisten ansiokehitykseen 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa. Ritva Savtschenko (2002) on tulkinnut toisin tasa-arvoerien merkitystä kutsumalla niitä ”naispenneiksi”, joilla ei ole pidemmällä tähtäimellä ollut vaikutusta naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin.

Palkkasyrjinnästä väitelleen Anja Nummijärven (2004; 2005, 55) 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 (eml.). Yhteiskuntapolitiikan dosentti Raija Julkunen (2009, 76) kuvaa, että

---

<sup>50</sup> Tulopoliittisten kokonaisratkaisujen tapaisia kolmikantasopimuksia on solmittu vuoden 2007 jälkeenkin, mutta niitä ei ole kutsuttu kyseisellä nimellä (esim. työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta 2011–2013).

<sup>51</sup> 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 synnyn aikaa Suomessa (naisasialikkeen toinen aalto ks. esim. Julkunen 2010; sukupuoliroolikeskustelu Mickwitz ym. 2008; tasa-arvoasiain neuvottelukunnan perustaminen 1972).

Suomessa palkat kuuluvat työehto- ja työsopimusosapuolten ”neuvottelureviirille”, ja siksi kansainvälisten samapalkkaisuussopimusten ratifiointi on ollut hidasta ja nihkeää (ks. myös Bergholm 2007; 2008; Nummijärvi 2004; 2005).

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 sääntely<sup>52</sup>. (Fransson 2000, Nummijärvi 2004.) Kansainvälisen työjärjestö ILO:n samapalkkaisuussopimuksen ratifiointiprosessi Suomessa kuvastaa hyvin sitä, miten sukupuolten palkkatasaarvo Suomessa pysyi pitkään työmarkkinajärjestöjen asiana sen sijaan, että se olisi määritynnyt 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 ratifioiminen edellytti jonkinlaista töiden uudelleenluokittelua, mutta systemaattiseen töiden uudelleenarviointiin tai muihin laajakantoisempiin samapalkkaisuutta edistäviin toimiin ei ryhdytty. Suomessa lähdettiin siitä, että sopimuksen ratifioimiseksi ei lainsäädännöllisiä toimenpiteitä tarvita, vaan samapalkkaisuuden toteuttaminen jätettiin työmarkkinajärjestöjen asiaksi. (Nummijärvi 2005, 55.)

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 Kaikkalainen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW) kansallisen toteutuksen (Bergholm 2008, 17). Kaikki muut Pohjoismaat olivat säätäneet tasa-arvolakinsa jo edellisellä vuosikymmenellä: Islanti ja Tanska vuonna 1976, Norja vuonna 1978 ja Ruotsi vuonna 1979 (Roseberry 2002, 226). Tasa-arvolain kolmikantainen valmistelu kesti Suomessa pitkään. Bergholmin (2008, 17) mukaan 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,

---

<sup>52</sup> Ks. myös työnantajapolitiikan muodostumisen ja eläkejärjestelmän kehittymisen historiasta Vauhkonen 2016.

mutta eduskunta hyväksyi lain vain vähäisin teknisin muutoksin. (Eml.) Tasa-arvolain ja sen uudistuksien sekä EU-jäsenyyden ja syrjinnän vastaisen oikeuden vahvistumisen kautta samapalkkaisuusperiaate on hitaasti muuntunut työmarkkinaosapuolten asiasta lainsäädännössä säädellyksi oikeudeksi (Nummijärvi 2005, Kantola, Nousiainen & Saari 2012).

## **Kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma**

Viime vuosina keskeisin kolmikantainen samapalkkaisuuteen liittyvä toimitafoorumi on ollut kansainvälisesti ainutlaatuinen samapalkkaisuusohjelma (2006–2015 ja 2016–2019). Samapalkkaisuusohjelman perusta oli pääministeri Anneli Jäätteenmäen, sittemmin Matti Vanhasen, ensimmäisen hallituksen ohjelmassa vuodelta 2003: ”Hallitus edistää samapalkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa pitkäjänteisellä ohjelmalla yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa” (VNK 2003, 12). 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 (STM 2015), jonka toiminta käynnistyi vuonna 2006. Kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma on ollut osa hallituksen tasa-arvopolitiikkaa keskustalaisen pääministeri Matti Vanhasen toisella kaudella (2007–2011) (STM 2008, 17–18), kokoomuslaisen pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen kaudella (2011–2014) sekä keskustalaisen pääministerin Juha Sipilän hallituskaudella (2015–2019<sup>53</sup>)(STM 2012, 19–20)<sup>54</sup>.

Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteena oli kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Uusi vuonna 2016 käynnistetty samapalkkaisuusohjelma tavoittelee keskimääräisen ansiotason eron kaventamista vähintään 12 prosenttiin viimeistään vuoteen 2025 mennessä (STM 2016). 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 urakehitystä (Lonka 2014).

Samapalkkaisuusohjelmasta on laadittu kolme arviointiraporttia (STM 2007, Salenius 2011, Lonka 2014<sup>55</sup>). Senior adviser Juhani Salenius (2011) laati ensimmäisen samapalkkaisuusohjelmakauden kokonaisarvioinnin vuo-

---

<sup>53</sup> Samapalkkaisuusohjelma loppui 2015 eikä sen jatkosta ollut tietoa ennen kun Sipilän hallitus käynnisti sen uudelleen vuonna 2016.

<sup>54</sup> Ks. samapalkkaisuusohjelman hallitusohjelmakirjauksista Lonka 2014, 8–9.

<sup>55</sup> Juhani Salenius ja Esa Lonka ovat kummatkin toimineet valtakunnansovittelijoina, joskaan he eivät tehneet samapalkkaisuusohjelman arviointeja valtakunnansovittelijan roolissa.

sista 2007–2010. Saloniuksen mukaan ohjelma toteutti samapalkkaisuuden kehittämistyön perustaksi mittavia 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. Salonius totesi arvioinnin tuloksena, että naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron kaventumisvauhti ei tuolloin ollut riittävä. Naisten ja miesten palkkaero oli ohjelmakaudella pienentynyt yhden prosentin. Palkkaeron pieneneminen johtui Saloniuksen mukaan työ- ja virkaehtosopimusratkaisuksista, uusien analyttisten palkkausjärjestelmien käyttöönotosta, tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemisestä ja naisten etenemisestä työuralla. (Eml.)

Seuraavan ohjelmakauden kokonaisarvioinnin teki oikeustieteen kandidaatti Esa Lonka (2014). Hänen arvionsa mukaan naisten ja miesten palkkaero oli kaventunut hitaammin kuin mitä alun perin tavoiteltiin. Alkuperäinen samapalkkaisuusohjelman tavoite enintään 15 prosenttiyksikön palkkaerosta koko työmarkkinoilla on ollut Longan mukaan ”kunnianhimoinen”. Naisten ja miesten ansiotasojen ero kaventui jälleen prosentin väillä 2009- 2012 nykyiseen noin 17 prosenttiin. Palkkaeron kaventuminen hidastui taloustilanteen heikentymisen ja aiempia vuosia pienempien palkankorotusten vuoksi.

Lonka (2014) painotti arviossaan, että kaikilla samapalkkaisuusohjelman osapuolilla on keskeinen rooli samapalkkaisuuden edistämässä ja että kaikki kolmikannan osapuolet olivat edelleen sitoutuneet toimimaan samapalkkaisuuden eteen. Jatkossa Lonka suositteli keskittymistä vaikuttavimpiin samapalkkaisuustoimiin, jotka hänen mukaansa liittyvät segregaatoin purkuun, palkkaan ja palkanmuodostukseen (palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkausjärjestelmät ja palkkakartoitus) sekä perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen. Uusi samapalkkaisuusohjelma pyrkii sukupuolten välisen palkkaeron pienentämiseen laajentamalla työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia, lisäämällä työn vaatavuuteen ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien kattavuutta, kehittämällä tasa- arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toimivuutta ja konkreettisuutta sekä kasvattamalla tasa-ammateissa<sup>56</sup> toimivien palkansaa- jien osuutta, parantamalla naisten ja miesten mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää (STM 2016).

Kansalaisjärjestöjen YK:n 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:

---

<sup>56</sup> Tasa-ammateilla tarkoitetaan ammatteja, joissa työskentelee vähintään 40 % naisia ja miehiä.

*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. (CEDAW-varjoraportti 2008, 19.)*

Vaikka samapalkkaisuusohjelman vaikutukset naisten ja miesten väliseen palkkaeroon eivät ole olleet kovin merkittäviä, ohjelman olemassaoloa itsessään pidetään tärkeänä. Kolmikannan tasa-arvotyössä mukana olevat STTK:ta edustava Anja Lahermaan ja SAK:ta edustava Tapio Bergholmin mukaan samapalkkaisuusohjelma mahdollistaa sukupuolten palkkatasaarvon pysymisen esillä sekä hallituksessa että työmarkkinajärjestöissä ja näiden välisessä yhteistyö- ja neuvottelutoiminnassa<sup>57</sup>. Kolmikantayhteistyön lisäksi työmarkkinakeskusjärjestöillä on myös niiden keskinäistä tasa-arvoyhteistyötä ilman hallitusosapuolta. Niin kutsuttu tasa-arvon pyöreä pöytä vakinaistettiin vuosien 1998–1999 tulopoliittisen ratkaisun yhteydessä. Se 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. (EK 2008.) Tasa-arvon pyöreä pöytä ei kuitenkaan ole kokoontunut muutama vuoteen eikä tällä hetkellä siis ole mitään kaksikantaista virallista foorumia, missä työmarkkinajärjestöt keskittyisivät käsittelemään tasa-arvoasioita (Laherma 2015).

Väitöskirjani luottamusmiehiin liittyvä haastatteluaineisto ja koulutusmuistiinpanot ovat finanssialalta, jolla työnantajajärjestö Finanssialan keskusliitto FK ry laatii tasa-arvoraportteja yhteistyössä sekä vakuutusalan että rahoitusalan ammattiliittojen kanssa. Finanssialan luottamushenkilöiden haastatteluissa ja koulutuksissa on käynyt ilmi, että ammattiliittojen ja työnantajajärjestön välisten tasa-arvotyöryhmien työskentelyyn vaikuttaa selkeästi se, kuinka sitoutunut työnantajajärjestön edustaja on tasa-arvotyön tekemiseen. Kun ryhmässä on tasa-arvoasioita tärkeänä pitävä johdon edustaja mukana, 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. (Saaren koulutusmuistiinpanot).

Se, miten tärkeänä työmarkkinajärjestöt pitävät tasa-arvokysymyksiä ja samapalkkaisuutta, on ratkaisevaa samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanon kannalta. Tasa-arvotyötä tehdään työmarkkinajärjestöissä, niiden välillä ja yhteistyössä hallituksen kanssa. Tasa-arvotyön institutionalisoitunut asema kuitenkin vaihtelee: osa järjestöistä haluaa nimenomaan profiloitua

---

<sup>57</sup> Henkilökohtaiset tiedonannot Lahermaalta (2015) ja Bergholmilta (2015b).

tasa-arvokysymyksissä, osa ei ja muut sijoittuvat jonnekin välimaastoon<sup>58</sup>. Yleiskuvan saaminen työmarkkinajärjestöjen ja kolmikannan samapalkkaisuuspolitiikasta on vaikeaa ja työmarkkinajärjestöjen tasa-arvotyöstä ja vaikutusvallasta tasa-arvopolitiikkaan ja -oikeuteen kaivattaisiin lisää tutkimusta.

## **4.5 Nais- ja miesjärjestöt samapalkkaisuuden politiikan vaikuttajina**

Nais- ja miesjärjestöillä on vakiintunut asemansa tasa-arvopolitiikan toimijoina. Esittelen tässä lyhyesti naisjärjestöjen samapalkkaisuuspolitiikkaa ja tuon esiin miesten tasa-arvo -liikkeen, joka on viime vuosina aktiivisesti haastanut vakiintuneita tasa-arvo- ja palkkatasa-arvokäsityksiä. Vaikka käsittelemän väitöskirjassani nais- ja miesliikkeitä vain lyhyesti asiantuntijuuden ja määrällisen edustuksen näkökulmasta (IV), pidän tärkeänä nostaa ne esiin tässä yhteenvedossa myös samapalkkaisuudesta käytyjen määrittelykampainien osapuolina. Samalla piirtyy esiin se, miten eri asemassa työmarkkinajärjestöt ovat virallisen tasa-arvopolitiikan ja -oikeuden muotoilussa kuin muut samapalkkaisuuden politiikan intressi- ja lobbausjärjestöt.

Nais- ja miesjärjestöillä on virallinen konsultatiivinen asema suhteessa hallituksen tasa-arvopolitiikkaan, sillä ne ovat edustettuina monissa valtionhallinnon neuvottelukunnissa ja komiteoissa. Erityisesti niiden asiantuntijaseama tasa-arvoasiain neuvottelukunnassa TANE:ssa on ollut tärkeä tasa-arvopolitiikan muotoilun näkökulmasta. Ministeriöt pyytävät nais- ja mies- ja tasa-arvojärjestöiltä<sup>59</sup> lausuntoja ja pyytävät 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 (IV, Holli & Saari 2009a).

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 ensimmäisenä

---

<sup>58</sup> Työmarkkinakeskusjärjestöjen www-sivujen perusteella tasa-arvo määrittyy yhdeksi edunvalvonnan osa-alueeksi ja sivuilta löytyy – ainakin jos jaksaa etsiä – tasa-arvoa käsitteleviä teemasivuja ja niillä myös samapalkkaisuutta käsittelevää tasa-arvomateriaalia. Siitä, miten keskusjärjestöjen oma tasa-arvotyö organisoidaan, ei kuitenkaan ole valmiiksi koottua tietoa saatavilla. Olen saanut tiedot tutkimieni järjestöjen tasa-arvotyöstä pääasiassa henkilökohtaisina tiedonantoina Sari Lassilalta (VvL), Minna Ahtiaiselta (Nousu) ja Päivi Gyllingiltä (STK 2015a). Kiitän heitä saamistani tiedoista.

<sup>59</sup> Tasa-arvojärjestöillä tarkoitetaan esimerkiksi seksuaalista, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun tasa-arvoa edistäviä järjestöjä, joita ei voi luokitella nais- tai miesjärjestöiksi (Ks. tasa-arvojärjestöjen määrittelyistä myös Holli & Saari 2009.)



mäisistä naisista Suomen eduskuntaan, jossa hän pyrki edistämään naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa. (Unioni 2015.) Naisjärjestöjen ja eduskunnan naiskansanedustajien yhteyksillä on siis pitkä historiansa. Nykyisin keskeisenä yhteistyökanavavana 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)<sup>60</sup> on vuonna 1911 perustettu, sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävien naisjärjestöjen kattojärjestö ja yhteistyöfoorumi, jonka teemoihin on Unionin tapaan kuulunut jo järjestön perustamisesta lähtien samapalkkaisuuden edistäminen (NJKL 2015). Naisjärjestöt Yhteistyössä - Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS ry on toinen kattojärjestö, johon kuuluvat sekä Unioni että NJKL sekä eduskunnassa edustettuina olevien puolueiden naisjärjestöt ja Sukupuolentutkimuksen seura SUNS ry<sup>61</sup>. 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. (NYTKIS 2015.) Naisjärjestöjen samapalkkaisuuspolitiikan lähtökohta on, että naisten tekemää työtä ei arvosteta samaan tapaan kuin miesten tekemää työtä ja erityisen tärkeänä pidetään hoivavastuun tasapuolisempaa jakautumista naisten ja miesten välillä.

Miesten tasa-arvo -aktivismi 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 ”tasa-arvobarometriin<sup>62</sup> on lisättävä tasa-arvomittari, joka mittaa miesten ja naisten tekemän vuotuisen ansiotyöajan pituutta”. Järjestön ajaman näkökulman mukaan euromääräisten palkkojen lisäksi pitäisi seurata ja vertailla myös tehdyn työajan pituutta. (MJKL 2011.) Tämä tavoite mukaillee miesten tasa-arvo -aktiivien näkemystä, jonka mukaan miesten euro on pienempi kuin naisten, koska naiset tekevät vähemmän palkkatyötä: ”Miehelle maksetaan yksityisellä sektorilla kokoaikaisesta työstä elinikäisenä palkkana ja eläkkeenä 90 senttiä samanarvoisesta työpanoksesta, mistä nainen saa euron” (Sumanen 2011).

---

<sup>60</sup> Alkuperäiseltä nimeltään Suomen Naisten Kansallisiitto.

<sup>61</sup> Alkuperäiseltä nimeltään Suomen Naistutkimuksen Seura SUNS ry.

<sup>62</sup> Tasa-arvobarometrissa ei kuitenkaan kerätä tietoa varsinaisista palkoista, vaan tutkitaan palkkauksen tasa-arvoisuuteen liittyviä kokemuksia. Tasa-arvobarometri on sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen toteuttama kysely, joka käsittelee sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asenteita, mielipiteitä ja kokemuksia Suomessa. Barometrin tavoitteena on seurata tasa-arvon kehitystä yhteiskunnan eri alueilla. Tasa-arvobarometri on tehty vuosina 1998, 2001, 2004, 2008 ja 2012. (Kiianmaa 2012, 3.)

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 asiantuntijan blogi-kirjoituksesta: ”Miesten korkeampi ansiotaso selittyy sillä, että he yksinkertaisesti tekevät enemmän töitä kuin naiset” (Marttila 2015), tai jo aikaisemmin esitellyssä kokoomuksen kansanedustaja Susanna Kosken sitaatista, jossa naisten euro nimetään myytiksi ja palkkaerot selitetään ”likipitäen kokonaan sillä, että naiset tekevät yksinkertaisesti vähemmän töitä kuin miehet” (Koski 2015).

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 ”Tasa-arvolain ja -politiikan tavoitteet laajennetaan molempien sukupuolten tasa-arvon edistämiseen sekä sukupuolisyrittämisen ja tasa-arvo-ongelmien poistamiseen”. (MJKL 2015.) Edellinen sitaatti tarkoittaa käytännössä sitä, että MJKL:n haluaisi tasa-arvolain tavoitteet muutettavan lakitekstissä siten, että siitä poistettaisiin tavoitekohta, jossa mainitaan nimenomaan naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä (Tasa-arvoL 1 §). Esimerkiksi vuonna 2010 perustetun eduskunnan miesverkoston puheenjohtaja ja vasemmistolijon kansanedustaja Kari Uotila (2010) on kannattanut edellä mainittua tavoitetta tasa-arvolain tarkoituksena muuttamisesta ja miesten näkökulman vahvistamisesta tasa-arvolaisissa.

Kokoavasti voi todeta, että nais- ja miesjärjestöillä on aktiiviset vaikuttamiskanavat poliittiseen johtoon<sup>63</sup> ja niillä on konsultatiivinen asema virallisen tasa-arvopolitiikan instituutioissa ja prosesseissa. Nykyisen demokraatiatulkinnan mukaan kaikilla, joita asia koskee, tulee olla mahdollisuus vaikuttaa poliittisiin päätöksiin (Goodin 2007). Kolmannen sektorin järjestökentässä työmarkkinajärjestöt ovat kuitenkin nais- ja miesjärjestöihin verrattuna vaikutusvallan jättäjäisiä samapalkkaisuuskeskustelussa. Nais- ja miesjärjestöjä kuullaan yleensä vain suoraan sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä, kun taas työmarkkinajärjestöjä kuullaan systemaattisesti asiantuntijoina lähes kaikissa eduskunnan valiokunnissa (IV, Holli & Saari 2009a) ja poikkeuksetta työelämän tasa-arvoon liittyvissä poliittikkaprosesseissa. 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 poliittikkaprosessit.

---

<sup>63</sup> Ks. myös Holli 2006.

## 4.6 Epävirallinen tasa-arvotyö työpaikoilla

Virallinen tasa-arvopolitiikka ja samapalkkaisuuden oikeudelliset velvoitteet tulkitaan ja muovataan työpaikoilla käytännön toiminnaksi yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Tutkin väitöskirjassani, miten luottamusmiehet ja ay-aktiivit tuottavat diskursseja samapalkkaisuudesta ja sen edistämisestä työpaikalla (I). Analysoin millaisia sukupuolittuneita käsityksiä luottamusmiehet tuottavat sekä suhteessa edunvalvontaan että samapalkkaisuuteen (I & II) ja miten näissä tulkinnoissa risteävät syrjinnän vastainen oikeus ja kolmikantayhteistyössä luotu työpaikkatasoa korostava tasa-arvon edistämisperinne(III).

Tutkin myös, millaisia institutionaalisia rakenteita työpaikkatasolla on samapalkkaisuuden edistämiseksi erityisesti tasa-arvosuunnittelussa (I, II & III) ja millaisia sukupuolittuneita toimijapositioneja erityisesti luottamusmiehille mahdollistuu työpaikkatason palkkatasa-arvotyössä ja edunvalvonnassa (I & II). Perustelu sille, että miksi tutkin juuri luottamusmiehiä enkä henkilöstön edustajia yleensä<sup>64</sup> on se, että tasa-arvolain mukaan juuri luottamusmiehellä on mahdollisuus saada palkkasyrjintäepäilytilanteessa tasa-arvovaltuutetun kautta verrokin palkkatiedot, jos niitä ei työnantajalta muuten saa (Tasa-arvoL 17 §). Luottamusmiehille on myös kirjattu työehtosopimukseen eritasoiset tiedonsaantioikeudet palkkoihin liittyen kuin muille henkilöstön edustajille, joten luottamusmiehillä on ainakin pariaatteessa paremmat mahdollisuudet toimia samapalkkaisuuden edistäjinä kuin esimerkiksi työsuojeluvalluutetuilla. Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu varmistaa, että työpaikalla noudatetaan työehtosopimuksia ja lakeja – myös tasa-arvolakia (I, II & III, Saari 2011).

Tasa-arvolain edellyttämä tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa (Tasa-arvoL 6 a §). Tasa-arvosuunnittelu ja sen sisältämä palkkakartoitus ovat ne keskeisimmät institutionaaliset rakenteet, joissa luottamusmiehillä on lainsäädännön mahdollistama oikeus ja mandaatti edistää sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa. Katja Uosukainen, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen ja Sannu Syrjä selvittivät vuonna 2010 tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen tilaa suomalaisilla työpaikoilla. 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. Viidenes henkilöstön edustajille kohdistetun kyselyn täyttäneistä ilmoitti, ettei

---

<sup>64</sup> Haastatteluaineistossani on myös muiden kuin luottamusmiesten haastatteluita, mutta analyysini painottuu nimenomaan luottamusmiesten toiminnan edellytyksiin ja rooliin samapalkkaisuuden edistäjinä.

heidän työpaikallaan ole sellaista henkilöstön edustajaa, joka olisi osallistunut tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. (Uosukainen ym. 2010, 35–37.)

Kolmikantaisen palkkakartoitusr ryhmän 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 työpaikkoja 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 (STM 2012b, 11.)

Myös 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 lykkääminen toistuvasti, luottamusmiesten tarvitsemien palkkatietojen panttaaminen ja tasa-arvosuunnitelman päivittämättä jättämiset ovat kaikki esimerkkejä katkoksista, jotka viestivät institutionaalista vastarinnasta, jota toimet sukupuolisyrijännän poistamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi kohtaavat. Ne heijastavat myös sitä, että epävirallinen työpaikkatason tasa-arvotyö – tai sen puute – asettaa haasteen virallisen tasa-arvopolitiikan ja oikeudellisten samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanolle. (III, Saari 2011, Saaren koulutusmuistutuspöytäkirjat.)

Olen tässä yhteenvetoluvussa kuvannut, miten viralliselle tasa-arvopolitiikalle ja epäviralliselle tasa-arvotyölle on olemassa omat vakiintuneet instituutiot 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. 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 jäävät helposti päivittämättä ja henkilöstön edustajat mukaan ottamatta.

Kokoavasti totean, että nämä katkokset eivät ole sattumanvaraisia, vaan liittyvät siihen, että *naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus on yhteiskunnallisena ongelmana läsnä juhlapuheissa, mutta helposti unohdettavissa toimenpanovaiheissa*. Virallisessa tasa-arvopolitiikassa ja epävirallisessa kol-

mikantayhteistyössä 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. Seuraavassa luvussa esittelen väitöskirjani tutkimusasetelman, jonka kautta pyrin ymmärtämään, miksi sukupuolten palkkaeriarvoisuuden poistaminen ja samapalkkaisuuden aktiivinen edistäminen on niin vaikeaa.

## 5 TUTKIMUSASETELMA

Väitöskirjatutkimukseni keskiössä ovat samapalkkaisuuden politiikan diskurssit ja instituutiot virallisen tasa-arvopolitiikan ja epävirallisen tasa-arvotyön sukupuolittuneissa valtajärjestyksissä. Tutkimusongelmani määrittyy kaksitasoiseksi : 1) **Millaiset diskursiiviset ja institutionaaliset järjestykset rakentavat kehyksen samapalkkaisuuspolitiikalle 2000-luvun Suomessa ?**, ja 2) **Mitä nämä diskursiiviset ja institutionaaliset järjestykset kertovat tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotyön sukupuolittuneista valtajärjestyksistä ?**

Olen rajannut tutkimukseni vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin :

**1) Miten sukupuolten välinen palkkaeriarvoisuus määrittyy yhteiskunnallisena ongelmana ?**

- Miten samapalkkaisuus määritellään?
- Mitä samapalkkaisuuden edistämiseksi ajatellaan voitavan tehdä?
- Kenellä on mahdollisuus edistää palkkauksellista tasa-arvoa?
- Mitä erilaiset samapalkkaisuusmääritelmät kertovat tasa-arvopolitiikan muotoilun ja toimeenpanon esteistä ja mahdollisuuksista?

**2) Miten palkkasyrjinnän kieltävä ja samapalkkaisuuden edistämistä edellyttävä tasa-arvo-oikeus ja palkat työmarkkinakysymyksenä kohtaavat yhtäältä poliittisessa prosessissa samapalkkaisuuden edistämismuotoilun ja toisaalta niiden toimeenpanossa työpaikoilla?**

- Millaisia ristiriitoja syntyy, kun oikeuksien ja neuvottelun näkökulmat kohtaavat virallisessa tasa-arvopolitiikassa ja epävirallisessa tasa-arvotyössä?
- Miten samapalkkaisuuden edistämisen legitimeetti rakentuu työnantajaan kohdistuvien tasa-arvolain velvoitteiden muotoilussa poliittisessa prosessissa ja toimeenpanossa työpaikoilla?

**3) Mitä haasteita vallitseva oikeistokonservatiivinen ja uusliberaali aika asettaa tasa-arvo- ja samapalkkaisuuspolitiikalle, sen teemoille, instituutioille, kielelle ja toimijoille?**

Tässä tutkimusasetelmaani käsittelevässä luvussa esittelen ensin väitöskirjani teoreettisen viitekehyksen, joka muodostuu sukupuolen, vallan, korporatistien, tasa-arvopolitiikan ja oikeuden teorioista. Keskiössä ovat samapalkkaisuuden politiikan diskurssit, instituutiot ja toimijat sekä legitimeetin kysymykset. Tämän jälkeen kuvaan tekemäni metodologiset valinnat ja käyttämäni tutkimusmenetelmät. Lopuksi esittelen lyhyesti käyttämäni tutkimusaineiston, jonka laajempi esitys löytyy liitteestä 2 *Väitöskirjassa käytetty tutkimusaineisto*.

## 5.1 Avainkäsitteet : samapalkkaisuuden politiikka ja korporatismi

Samapalkkaisuuden käsitettä käytän pääasiassa käsitellessäni naisten ja miesten palkkatasa-arvoon liittyvää politiikkaa, sillä tätä käsitettä käytetään tasa-arvopoliittisessa keskustelussa ja asiakirjoissa. *Palkkaeriarvoisuuden* käsitettä käytän, kun kuvaan ilmiötä yleisesti ja käsittelen sukupuolten palkkauksen eriarvoisuutta. Työpaikoilla ei puhuta palkkaeriarvoisuudesta ja harvemmin myöskään samapalkkaisuudesta, vaan yleisimmin käytössä oleva käsite on *naisten ja miesten palkkatasa-arvo*, ja tätäkin ilmausta käytän tutkimuksessani. Jos näistä kolmesta käsitteestä olisi pakko valita yksi, valitsisin palkkaeriarvoisuuden käsitteen, sillä se kuvastaa ongelman ydintä: palkkaeriarvoisuus johtuu siitä, että naisille ja miehille ei makseta samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. Palkkaeriarvoisuus muodostuu yhteiskunnan monitasoisissa sukupuolittuneissa valtajärjestyksissä ja yhteiskunnan instituutioissa, diskursseissa ja käytännöissä. Yksinkertaistaen voisi ilmaista, että palkkaeriarvoisuuden perusta on työelämässä, jossa arvostetaan miehille tyypillisiä aloja ja ammatteja ja miesten osaamista enemmän kuin naisten ja naiset asetetaan ensisijaiseen hoivavastuuseen perheestä.

Toinen väitöskirjani keskeinen käsite on *samapalkkaisuuden politiikka*. Feministisessä politiikan tutkimuksessa politiikan käsite kattaa politiikan virallisten instituutioiden ja prosessien lisäksi myös epävirallisen toiminnan yhteiskunnallisissa liikkeissä ja ihmisten välisissä suhteissa (Fraser 1989; Krook & Mackay 2011, Okin 1979; Phillips 1998). Väitöskirjassani käytetään samaa laajaa politiikan määritelmää, sillä tutkin sekä virallista tasa-arvopoliitikkaa että epävirallista tasa-arvotyötä ja näiden instituutioita, diskursseja ja toimijoita. Väitöskirjani keskeinen kontribuutio feministiselle tasa-arvopoliittikan tutkimukselle on juuri analyysini monitasoisuus. Sen sijaan, että tarkastelin pelkästään virallisen tasa-arvopoliittikan muotoilua ja sen yhteydessä käytyjä samapalkkaisuusdiskurssien välisiä merkityskamppailuja, tarkastelen myös kolmikannassa, työmarkkinajärjestöissä ja työpaikoilla tehtyä epävirallista tasa-arvotyötä sekä samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanon edellytyksiä instituutioiden, diskurssien ja toimijoiden näkökulmista. Käytän *kehystämisen* (framing) käsitettä kuvaamaan sitä, miten yhteiskunnallinen ongelma, kuten palkkaeriarvoisuus, rakennetaan poliittisissa määrittelykamppailuissa erilaisiksi kokonaisuuksiksi, jotka sisältävät implisiittisesti tai eksplisiittisesti ongelman ratkaisun ja sen edellyttämät keinot ja joissa määritellään mahdolliset toimijaposition ongelman ratkaisussa (Bacchi 1999, 2009, Lombardo & Meier 2008, Verloo 2005, Verloo & Lombardo 2007).

Työpaikkatasolle kohdistuva tasa-arvopoliittikan tutkimus avaa uudenlaisen näkymän samapalkkaisuuden tutkimukseen, sillä se mahdollistaa analyysin viralliseen tasa-arvopoliittikkaan sisältyvistä ristiriitaisuuksista, jotka tulevat selkeästi havaittaviksi työpaikan arjessa, jossa tasa-arvon edistämisen velvoitteet tulisi panna toimeen (I & III). Virallisen tasa-arvopoliittikan ja

epävirallisen tasa-arvotyön samanaikainen tarkastelu mahdollistaa näiden välisten riippuvuuksien analyysin ja tutkimuksen siitä, miten valtiollinen tasa-arvopolitiikka ja samapalkkaisuuden edistämisen oikeudelliset velvoitteet välittyvät työpaikoille ja työpaikkojen samapalkkaisuuden politiikan todellisuus puolestaan valtiolliseen tasa-arvopolitiikkaan.

Kolmas väitöskirjani avainkäsite on *korporatismi*. Korporatistimin käsite on monitulkintainen, ja sille on annettu erilaisia määrittelyjä eri aikoina ja eri maissa<sup>65</sup>. Korporatismi ei ole koskaan muodostunut kiinteärakenteiseksi yhteiskuntafilosofiaksi tai yhteiskunnallisia suhteita koskevaksi normatiiviseksi teoriaksi, vaan se on koostunut periaatteista, joilla järjestetään yhteiskunnallisia suhteita. Korporatistimin tulkintaan ovat vaikuttaneet ajalliset ja poliittiseen kulttuuri-ilmastoon liittyvät tekijät. (Helander 1977, 45). Pohjoismaisille hyvinvointivaltioille ja niiden työmarkkinoille on ollut tyypillistä, että työmarkkinaosapuolet ja valtio muodostavat yhdessä kolmikantaisia sopimuksia, joilla järjestöjen ja hallituksen erityisintressejä sovitetaan yhteen neuvotteluiden kautta ja luodaan yhteiskuntaan ja markkinoille järjestystä<sup>66</sup>. Korporatismi on osa pohjoismaista työmarkkinamallia, millä tarkoitetaan laajapohjaista työmarkkinakompromissia, jonka myötä työmarkkinajärjestöt ovat saaneet vahvan vaikutusvallan työmarkkinakysymysten ohella myös sosiaali- ja talouspolitiikassa (Berghom 2015, 24, Dølvik 2013).

Tapio Bergholmin (2015) mukaan valtiovallalla on ollut tarve turvata talouskasvu ja yhteiskuntarauha, ja siksi se on eri tavoin kytkenyt työmarkkinaosapuolet kolmikantaiseen ristiriitojen ratkaisuun ja kompromissien tekemiseen. Tätä kaksikantaista tai kolmikantaista konfliktien säätelyä, intressien yhdistämistä ja kompromissien tekoa on tarkasteltu osapuolyhteistyönä, kolmikantana, sosiaalisena kumppanuutena ja luokkarajat ylittävänä yhteistyönä. (Eml., 13). Kun valtiot ovat ottaneet työmarkkinajärjestöt mukaan talous-, elinkeino- tai sosiaalipolitiikan muotoiluun, ne ovat samalla esittäneet myös vastavuoroisesti vastuita, velvollisuuksia ja pysyviä sitoumuksia työmarkkinajärjestöille (Bergholm 2015, 19, Crouch 1996). Työmarkkinajärjestöjen vahvan vaikutusvallan vastapainoksi valtiovalta on pyrkinyt sitomaan työmarkkinajärjestöt tukemaan ja toimimaan merkittävien yhteiskunnallisten tavoitteiden hyväksi (Bergholm 2015, 13). Yksi näistä merkittävistä yhteiskunnallisista tavoitteista on sukupuolten palkkatasa-arvo. Käsittelem korporatistimin ja samapalkkaisuuden politiikan suhdetta tarkemmin luvussa 5.6 *Korporatismi suljettuna valtajärjestelmänä*.

---

<sup>65</sup> Ks. Savtschenkon (2015) kattava esitys korporatistimin käsitteestä.

<sup>66</sup> Pohjoismaiden välillä on kuitenkin eroja. Bergholmin (2015, 21) mukaan Suomessa valtiovalta oli luomassa työehtosopimusjärjestelmää ja otti siten pysyvän julkisen ja hallinnollisen puheoikeuden palkanmuodostukseen, joka muualla Pohjoismaissa oli korostetummin työmarkkinajärjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa ratkaistava asia. Bergholmin mukaan valtiovallan vaikutusta työmarkkinaratkaisujen syntyyn ja työmarkkinasuhteiden kehitykseen on Suomessa pitkään vähätelty (emt., 34).



## 5.2 Häilyvä sukupuolen merkitys

Feministisessä politiikan tutkimuksessa sukupuoli sisällytetään tutkimukseen suhdetta kuvaavana käsitteenä ja analyttisenä kategoriana, joka kuvaa sukupuolta sosiaalisena konstruktiona ja sukupuolten välisiin suhteisiin liittyviä valtajärjestyksiä (Beckwith 2005; Hawkesworth 2005; Krook & Mackay 2011, Kulawik 2009; Lovenduski 1998). Sukupuoli ja sille annetut merkityksen kutoutuvat sisään samapalkkaisuuden politiikkaan. Sukupuoleen liitetyt merkitykset, joilla rakennetaan käsityksiä oikeanlaisesta naiseudesta ja mieheydestä työelämässä ja ammatillisessa edunvalvonnassa, ovat analyysini kohteena erityisesti luottamusmiehiin liittyvissä artikkeleissani (I & II).

Väitöskirjassani en pyri määrittelemään sukupuolen käsitettä, vaan tutkin sitä, millaisia käsityksiä ja oletuksia sukupuolista ja niiden välisistä suhteista samapalkkaisuuden politiikkaan liittyy. Käytän ”naista” ja ”miestä” kahtena kategoriana, vaikka ajattelen, että sukupuoli on jatkumo eikä binaarinen vastapari nainen–mies. Tulkitsen sukupuolta tehtynä (Korvajärvi 2011) ja performatiivisesti suoritettuna (Butler 2006), mikä tarkoittaa, että sukupuoli suoritetaan toistamalla naisiksi ja miehiksi miellettyjä eleitä ja tekoja. Yhteiskunnassa on olemassa naisiksi ja miehiksi jaotelluille sukupuolille omat sääntöjärjestelmänsä, jotka ovat matkittavissa ja omaksuttavissa. Nämä sääntöjärjestelmät liitetään tietynlaisen ruumiin kanssa syntyneeseen henkilöön, joka määrittellään joko naiseksi tai mieheksi (ks. myös Pulkkinen 1998). Butler toi Michel Foucault’n (1980; 1986) kehittämän genealogisen lähestymistavan sukupuolen tutkimukseen ja esitti kysymyksiä siitä, miten sukupuoli ja sukupuolten väliset suhteet rakentuvat vallassa itsestään selviksi ja millaisin diskurssein tätä itsestäänselvyyttä pidetään yllä. Nämä kysymykset ovat olennaisia myös samapalkkaisuuden politiikassa.

Hegemonisessa eli hallitsevassa samapalkkaisuusdiskurssissa palkkatasa-arvo näyttäytyy tilastollisena ilmiönä ja sukupuolella tarkoitetaan heteroseksuaalisessa parisuhteessa eläviä naisia ja miehiä, jotka ovat työelämässä ja joilla on lapsia. Tutkimuskohteeni ja aineistoni tekevät intersektionaalisen (Crenshaw 1991) eli muiden epätasa-arvon ulottuvuuksien huomioonottavan analyysin vaikeaksi. Sukupuolen lisäksi työpaikoilla puhutaan paljon ikätasa-arvosta, jota ei kuitenkaan huomioida palkkakartoitusten yhteydessä eikä palkkatilastoja tarkastella sukupuolen ja ikäryhmän mukaan. Yhteiskuntaluokasta ei puhuta laisinkaan, vaikka luokkakysymys tulee ajoittain esiin välillisesti henkilöstöryhmien välisenä tasa-arvona (II). Etniseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskontoon tai vammaisuuteen liittyvästä tasa-arvosta haastatteluaineistoni vaikenee täysin<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup> Esimerkiksi USA:ssa (England ym. 1999, Darity Jr. & Mason 1998, Joshi ym. 2006) ja Iso-Britanniassa (Pudney & Shields 2000) on jo pidempään tehty tutkimusta, jossa palkkausta tarkastellaan sekä etnisen taustan että sukupuolen näkökulmasta. Tilastokeskus on selvittänyt vuoden 2014 aineistoista, että Suomessa olevan maahanmuuttajanaisen euro oli vain 62 senttiä suomalaismiehen eurosta, 77 senttiä maahanmuuttajamiehen eurosta ja 84 senttiä suomalaisnaisen eurosta. (HS 2016.)

Sukupuolen merkitys samapalkkaisuuspuheessa on häilyvä, mikä näkyy aineistossani siinä, miten sukupuoli on vaihtelevasti merkityksellinen ja vaihtelevasti näennäisesti merkityksetön (I, II & V). Käsitteet naiseudesta ja mieheydestä rajaavat myös luottamusmiesten tapoja edustaa henkilöstöä ja sitä, millaista henkilöstöä luottamusmies kokee edustavansa (II, Bradley 1999). Yksityisen palvelualan luottamusmiestoiminnan sukupuolittuneita edunvalvonnan käytäntöjä käsittelevässä artikkelissani käytän Ville Kainulaisen kanssa *mies- ja naistapaisuuden* käsitteitä kuvaamaan sukupuolittain eriytyneitä käsityksiä ja odotuksia luottamusmiesten ammatillisesta edunvalvonnasta. Tapaisuuden käsitteillä kuvataan kulttuurisesti rakentuneita sukupuolittuneita puhetapoja ja toimintamalleja (Veijola & Jokinen 2001; ks. myös Brunila 2009). Nais- ja miestapaisuuden käsitteillä pyrimme etäännyttämään sukupuolittuneen edunvalvontapuheen biologisista naisista ja miehistä ja heidän oletetuista ominaisuuksistaan ja kyvyistään. (II)

*Sukupuolineutraalisuuden* käsitteellä on kuvattu sitä, miten sukupuoli ja seksuaalisuus tehdään näkymättömiksi organisaatioissa (Acker 1989, Korvajärvi 2011, Ylöstalo 2012). Päivi Korvajärven (2011, 236–239) mukaan sukupuolineutraalisuus on Suomessa hallitsevin tapa tehdä sukupuolta, sillä sukupuolen merkityksen hämärtäminen mahdollistaa sukupuolittuneiden konfliktien peittämisen työelämässä. Sukupuolikonfliktin välttämistä työpaikoilla on kutsuttu pyrkimykseksi sukupuoliharmoniaan (Korvajärvi 1998; 2011, Lavikka 2005). Kun sukupuolineutraalisuus, sukupuoliharmonia ja sukupuolten samanlaisuuden tavoittelu yhdistyvät kahden elättäjän malliin (Lindvert 2002, Towns 2002), jossa sekä miehet että naiset osallistuvat palkkatyöhön, sukupuolten väliset erot ja työelämän sukupuolittuneet järjestykset jäävät helposti näkymättömiin. (I, Kantola 2006.)

Erityisesti palkkausjärjestelmissä ja niiden kehittämisessä sukupuolineutraalisuus on usein ääneen lausuttu tavoite. Mikäli työpaikalla on palkkaeroa naisten ja miesten välillä, pelkästään sukupuolineutraalilla palkkausjärjestelmällä on kuitenkin mahdotonta kuroa umpeen aikaisemman epätasavaruuden 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 takia (Martikainen & Yli-Pietilä 1992). Käytännössä askel sukupuolineutraaliudesta sukupuolisokeuteen on usein valitettavan pieni. Sukupuolisokeudella tarkoitetaan, että sukupuolten välisiä eroja ei tunnusteta eikä tunnusteta, ja siten työelämää rakenteistava miesnormi säilyy kyseenalaistamattomana.

---

Tilastokeskuksessa on tutkittu ulkomaalaista syntyperää olevien työtä ja hyvinvointia Suomessa (Niemi ym. 2015).

Sukupuolisokeus jättää huomiotta sosiaalisesti rakentuneet erilaiset roolit, vastuut ja tosiasialliset erot sukupuolten välillä. (Horelli & Saari 2002, Kantola 2008.)

### 5.3 Vallan sukupuolittuneet järjestykset

Tavat, joilla käsitteellistän artikkelieissani valtaa ja sukupuolta kuvaavat ajatteluni muutosta ja kehitystä väitöskirjaprosessin aikana. Erityisen tärkeää ajatteluni kehittymisen kannalta oli työskentelyni feministisen politiikan ja oikeustieteen yhteishankkeessa *Vallan sukupuolitetut järjestykset* (2007–2013). Tutkijanuran alkuvaiheissa minua kiinnostivat erityisesti määrälliset kysymykset: Missä naiset? Kuinka monta naista? Paljonko on naisen euro? Sittemmin huomioni alkoi yhä enemmän kiinnittyä numeeristen kysymysten sijaan diskursseihin. Millaisia merkityksiä työpaikkojen arjessa liitetään naisiin ja miehiin ja heidän tekemänsä työn vaativuuteen ja arvoon? Miten samapalkkaisuus määrityy ja millaiset tulkinnat saavuttavat vakiintuneimman tulkinnan aseman? Miksi? Viime vuosina olen keskittynyt pohtimaan sitä, millaiset instituutiot näitä tulkintoja tuottavat ja millaisia sukupuolittuneita valtarakenteita ne pitävät yllä ja miten muutos olisi mahdollinen. Läpi väitöskirjaprosessin minua ovat kiinnostaneet toimijat ja poliittisen prosessin toimeenpanovaihe eli se, mitä arjessa «oikeasti» tehdään eli ei vain se, mitä ajatellaan ja mitä päätetään. Sukupuolittuneen vallan analyysi ja institutionalismin kiinnostus pohtia muutosta ja pysyvyyttä kiinnittävät mielenkiintoni kysymyksiin siitä, kenellä on valtaa määrittellä se, mitä «oikeasti» voidaan tehdä ja kenellä on valtaa toimia joko instituution säilyttäjänä tai sen muuttajana.

Hyödynnän väitöskirjaprosessini alkuvaiheen artikkelissa *Rinta rinnan Suomea kehittämässä?* (IV) ruotsalaisen historian professori Yvonne Hirdmanin (1990) kehittämää käsitettä *sukupuolisopimus* (genuskontrakt), joka liittyy Hirdmanin laajempaan sukupuolijärjestelmän (genussystemet) teoriaan. *Sukupuolijärjestelmällä* kuvataan taloudellisten, yhteiskunnallisten ja poliittisten rakenteiden järjestelmää, joka ylläpitää ja tuottaa naisten ja miesten erillisiä sukupuolirooleja. Sukupuolijärjestelmälle voidaan hahmottaa kaksi periaatetta: erillään pitämisen (horisontaalinen) ja hierarkian (vertikaalinen) periaate. Erillään pitämisen periaate jakaa miehet ja naiset selvästi toisistaan erottuviksi ryhmiksi. Hierarkian periaate puolestaan pitää miehettä normina. Näitä periaatteita on kutsuttu myös sukupuolijärjestelmän rautaisiksi laeiksi. Sukupuolijärjestelmän kokonaishierarkiassa naisten työt ja toiminta-alueet ovat vähemmän arvostettuja kuin miesten. Vallitseva sukupuolijärjestelmä ilmenee esimerkiksi vertikaalisesti ja horisontaalisesti eriytyneinä työmarkkinoina. Sukupuolijärjestelmä muotoutuu erilaisten sukupuolisopimusten vaikutuksesta. *Sukupuolisopimus* jäsentää naisille ja miehille eri työt ja arvot, vastuualueet ja velvoitteet. Sen kautta määritellään, mitä naisten ja miesten oikeuksiin ja velvollisuuksiin kuuluu ja miten suku-

puolta tulee hyväksytysti ilmaista. (IV, Hirdman 1990, Julkunen 2010, Liljeström 1996, Rantalaiho 1994.)

Järjestelmän käsitteestä on strukturalismin kritiikin myötä siirrytty järjestyksen käsitteeseen ja tarkastelemaan monitasoisemmin ja monisyisemmin sitä, miten valta on sukupuolittunutta. Sukupuolijärjestyksen käsite yhdistetään yleensä australialaisen sosiologi R. W. Connellin (1987) ajatteluun. Sukupuolijärjestyksen (*gender order*) käsitteellä Connell kuvaa maskuliinisuuksien ja feminiinisyysien välisiä valtasuhteita, jotka läpäisevät koko yhteiskunnan. Sukupuolittunut valtajärjestys (*könsmaktsordning*) käsitteenä kehittyi Ruotsissa 1990-luvulla. Valtaa ja sukupuolta käsitelleessä tutkimushankkeessamme kehitimme suomenkielistä käsitettä *sukupuolittuneet valtajärjestykset* (engl. gender power orders, Nousiainen ym. 2013)

Sukupuolittuneet valtajärjestykset on käsitteenä pitkän akateemisen keskustelun tulos, joka viittaa monitasoiseiin ja muuttuviin valtasuhteisiin sukupuolten välillä. Pohjoismaiset valtatutkimukset ja niiden sukupuolta käsittelevät uraauurtavat tutkimukset (Borchorst 2002, Hirdman 1990, Skjeie&Teigen 2003) ovat sukupuolittuneiden valtajärjestelmien käsitteen taustalla. Vallan sukupuolittuneet järjestykset (Nousiainen ym. 2013) -hankkeessa halusimme kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota siihen, että tutkiessamme vallan rakenteita emme halua tuottaa staattista, historian ohittavaa ja yltiöstrukturalistista ymmärrystä sukupuolesta tai vallasta. Kiinnitimme aikaisempaa tutkimusta enemmän huomiota esimerkiksi oikeuksien ja politiikan väliseen suhteeseen ja prosesseihin, jotka liittyvät poliittisen vallan hajauttamiseen ja uudelleen keskittämiseen ylikansallisella, kansallisella ja paikallisella tasolla.

Sukupuolittuneen vallan analyysi väitöskirjani artikkeleissa kuvastaa vallan analyysin monitasoisuutta sekä oman ajatteluni kehitystä. Numeerinen näkökulma, jossa lasketaan naisia päätöksenteon ja poliittisten prosessien paikoilla ja mitataan sukupuolten palkkaeroa, on yhä olennainen osa samapalkkaisuuden politiikan ja vallan analyysia. Vaikka näen vallan monitasoisuuden ja ja intersektionaalisuuden merkityksen, tunnistan samapalkkaisuuden politiikassa myös hirdmanilaisen sukupuolijärjestelmän elementtejä. Numeerinen näkökulma ja sukupuolijärjestelmän rautaiset lait eivät kuitenkaan riitä samapalkkaisuuden monitasoiseen analyysiin, vaan tarvitaan myös määrittelyvallan ja toimintavallan diskursiivista ja institutionaalista analyysia. *Määrittelyvallan* kautta tuotetaan todellisuustulkintoja siitä, mitä samapalkkaisuus on ja miten siihen voidaan pyrkiä. *Toimintavalta* samapalkkaisuuden edistämisessä muodostuu oikeudellisissa ja poliittisissa prosesseissa, jotka määrittävät rajat sille, kenellä on mahdollisuus edistää samapalkkaisuutta ja millä edellytyksillä. Vallalla olevat käsitykset siitä, mitkä samapalkkaisuuden määrittelyt ja mitkä toimijapositionit samapalkkaisuuden edistämisessä ovat mahdollisia, ovat legitimizeettikamppailujen tulosta. Näissä sukupuoli on yksi tekijä, mutta ei ainoa.

## 5.4 Tasa-arvopoliitiikan ja -oikeuden legitimitetti

Elina Ikävalko ja Kristiina Brunila (2011) ovat todenneet, että tasa-arvopoliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi luodut toimintatavat (mm. tasa-arvosuunnittelu, sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, sukupuolivaikutusten arviointi) ovat hallinnan tekniikkoja. Tekniikoiden avulla ihmiset yritetään saada ajattelemaan ja toimimaan tietyllä tavalla tasa-arvoa edistävästi, siten kuin se kulloinkin tasa-arvopoliittisissa tavoitteissa määrittyy. Näin ollen tasa-arvotyön tekniikat eivät ole neutraaleja, vaan ne vaikuttavat siihen, miten tasa-arvo tulee määritellyksi ja mitä sen varjolla on legitimiä eli oikeutettua vaatia. Erilaiset tasa-arvotyön tekniikat kytkeytyvät erilaisiin hallinnan tapoihin, kuten uusliberalistiseen, managerialistiseen hallintaan, ja ne tavoittelevat sen mukaan erilaisia päämääriä. Kun tasa-arvosuunnittelu pyrkii esimerkiksi palkkaerojen pienentämiseen, lisää epätasa-arvon poistaminen puhujasta riippuen hyvinvointia, oikeudenmukaisuutta, kilpailukykyä tai tuottavuutta. (Ikävalko & Brunila 2011, Saari & Ikävalko 2013.<sup>68</sup>)

Väitöskirjani kannalta keskeinen kysymys on se, mitä tasa-arvon ja erityisesti tasa-arvolain sisältämien samapalkkaisuuden edistämismääräysten näkökulmasta on legitimiä vaatia. Hyödynnän väitöskirjassani legitimitetin analyysissä *a-legitiimin* (a-legitimate) ja *epälegitiimin* (un-legitimate) käsitteparia (III, Nousiainen ym. 2013), jonka kehitimme Vallan sukupuolitetut järjestykset -hankkeessa. *Legitiimi* tarkoittaa laillista, lainmukaista ja laajemmin ymmärrettyä 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. Sellaiset tasa-arvopoliittiset ja -oikeudelliset toimet, jotka on periaatteessa määriteltävä legitimeiksi ja jotka ovat läpikäyneet poliittisen prosessin, mutta jotka eivät todellisuudessa kuitenkaan ole yhteiskunnassa legitimeiksi hyväksytyjä, nimesimme *epälegitiimeiksi*. Epälegitiimin käsitteellä kuvaamme, ettei se mitä kulloinkin pidetään legitiminä ja mitä illegitiiminä, ole staattinen ja pysyvä asiointi. (Nousiainen ym. 2013.)

Samapalkkaisuuden toteuttamisen oikeudellinen kehitys kuvaa sitä, että lainsäädännön avulla on haluttu vauhdittaa sukupuolten välisen palkkatasa-arvon toteutumista. Toisin sanoen lainsäätäjät ovat halunneet määrittellä rajat illegitiimille ja legitimeille toiminnalle suhteessa sukupuoleen ja palkkaukseen. Suomen ratifioimalla vuonna 1963 ILO:n yleissopimuksen nro 100 (TEM 2005, 221) naisten ja miesten samapalkkaisuus tuli viralliseksi normiksi, johon sekä valtio että työmarkkinajärjestöt sitoutuivat. Tasa-arvolaki (1986/609) säädettiin vuonna 1986, ja siihen lisättiin vuonna 1995 tasa-arvosuunnitteluelvoite. Tasa-arvosuunnitteluelvoitetta tarkennettiin vuonna 2005, kun tasa-arvosuunnitelman tuli sisältää myös kartoitus naisten

---

<sup>68</sup> Ks. tasa-arvon eri kehystämistavoista myös Lombardo ym. 2009.

ja miesten välisistä palkoista ja palkkaeroista. Vuonna 2015 kyseinen kartoit-  
tus nimettiin laissa palkkakartoitukseksi, ja se sai oman pykälänsä (6 b §)  
tasa-arvolakiin. (III.)

Kukin tasa-arvolain uudistus kävi läpi poliittisen prosessin valmisteluvai-  
heen kuulemiskierroksineen (a-legitiimisyiden vaihe) kiteytyen hallituksen  
esitykseksi ja saaden vahvistuksen eduskunnan käsittelyssä (legitiimisyiden  
vaihe). Työmarkkinajärjestöt olivat aktiivisina toimijoina mukana prosessin  
jokaisessa vaiheessa: ne antoivat lausuntoja, osallistuivat lain valmisteluun ja  
olivat kuultavina eduskunnassa (Ikävalko 2010). Kolmikannassa on siis tasa-  
arvolain säätämisen ja uudistusprosessien yhteydessä määritelty konsensus  
siitä, millainen palkkakartoitusselvoite on myös työmarkkinajärjestöjen nä-  
kökulmasta hyväksyttävä ja oikeutettu. Käytännön toimeenpanon ongelmat  
kuitenkin osoittavat, että tasa-arvosuunnittelu- ja sen sisältämä palkkakar-  
toitusvelvoite ovat jääneet epälegitiimin tilaan. (III.)

Kamppailut legitiimisyiden ja illegitiimisyiden välisellä jatkumolla käy-  
dään yhteiskunnan sukupuolittuneissa valtasuhteissa, joissa eri toimijat pyr-  
kivät määrittelemään oikeutetun ja ei-oikeutetun rajat omien intressiensä  
mukaisesti. Kun erilaiset legitimitietulkinnat ovat ristiriidassa toistensa  
kanssa, käsitelty asia voi jäädä jatkuvaan epäilyksen tilaan. Esimerkki tällai-  
sesta jatkuvan epäilyksen tilassa olevasta eli epälegitiimistä samapalkkaisuus-  
den edistämiselvoitteesta on palkkakartoitus. Tasa-arvolain (6 b §) mukaan  
työpaikoilla tulee tehdä tasa-arvosuunnitelman osana palkkakartoitus ja  
henkilöstön edustajilla tulee olla oikeus osallistua tasa-arvosuunnitelman  
laatimiseen. Sitä laki ei kuitenkaan kerro, mitkä ovat henkilöstön edustajan  
oikeudet tietojen saamiseen palkkakartoitusta laadittaessa. On siis tulkin-  
nanvaraista, tarkoittaako oikeus osallistua tasa-arvosuunnitteluun myös oi-  
keutta osallistua palkkakartoituksen laatimiseen ja mitä tietoja henkilöstön  
edustajalla on oikeus saada, jotta aito osallistuminen palkkakartoitukseen laa-  
timiseen on mahdollista. Se, mikä jää tulkinnanvaraiseksi laissa, saa merki-  
tyksensä ja legitimitiettensä viimekädessä työpaikkatasolla käytävissä neu-  
votteluissa. Tämä kuvaa sitä, että vaikka sukupuolten palkkatasa-arvo on  
yleisesti hyväksytty poliittinen tavoite, ei itse palkkaeriarvoisuuden ongel-  
masta eikä siten myöskään sen korjaamiseksi tarvittavista toimenpiteistä ole  
olemassa yhteistä näkemystä. Samapalkkaisuusvelvoitteiden epälegitiimisyys  
konkretisoituu työpaikoilla, joissa oikeuksien ja vastuun kysymykset on kol-  
mikantavalmistelussa ja eduskunnassa jätetty ratkaistaviksi<sup>69</sup>. (III, Nousiai-  
nen ym. 2013.)

---

<sup>69</sup> Yhteistoimintalain eli nk. yt-lain toimeenpano kohtaa monin tavoin samapalkkaisuusvelvoittei-  
den toimeenpanon legitimitietin kohtaamia ongelmia. YT-lain yhteistoiminnallisuutta edistävät ulot-  
tuvuudet, jotka liittyvät työpaikkademokratian vahvistamiseen, ovat jääneet irtisanomismenettelytapo-  
jen varjoon. Myös YT-lain kohdalla kaivataan selkeämpiä pelisääntöjä sekä oikeuksien ja roolien mää-  
rittelyä luottamusjärjestelmän ja työnantajien välillä. (Ks. Ahtela 2016.)

## 5.5 Feministinen uusinstitutionalismi

Feministisesti orientoituneet politiikan tutkijat hyödyntävät institutionalismin teoreettisia apuvälineitä tutkiessaan valtaa ja eriarvoisuutta yhteiskunnassa ja pyrkiessään parantamaan naisten asemaa (Krook & Mackay 2011, vii–viii). Feministisen uusinstitutionalisin (Chappell 2011, Kantola & Lombardo 2017, Kenny 2013, Krook and Mackay 2011, Waylen 2014) keskeinen kontribuutio tasa-arvopolitiikan tutkimukselle ja myös väitöskirjalleni on sen tapa analysoida sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna sekä virallisia että epävirallisia instituutioita sekä näiden riippuvuuksia toisistaan (Lovenduski 1998, Kantola & Lombardo 2017, Phillips 1998, Randall 2002).

Institutionaalisesti suuntautunut feministinen politiikan tutkimus kyseenalaistaa vakiintuneita käsityksiämme politiikan instituutioista sekä poliittisen toiminnan laajuudesta ja luonteesta. Feministinen uusinstitutionalismi kehottaa tutkimaan rajanvetoa, jossa ”poliittinen” halutaan erottaa sosiaalisiksi tai yksityisiksi määritellyistä ja siten epäpoliittisiksi rajatuista toiminnan areenoista, teemoista ja toimijoista (Fraser 1987, Kulawik 2009, Weldon 2002). Tätä rajanvetoa kuvastaa esimerkiksi sukupuolten palkkaerosta käydyissä keskusteluissa ja sen laskentatavoissa ilmenevä tapa rajata palkkatyö ja palkaton hoiva- ja uusintamistyö kodin ja perheen piirissä kahdeksi erilliseksi ja yhteismittaamattomiksi asioiksi<sup>70</sup>. Poliitiikan ja ei-politiikan rajanveto on mielenkiintoinen myös palkkakysymysten kontekstissa, jossa politiikalla tarkoitetaan puoluepolitiikkaa ja työmarkkinajärjestöjen neuvottelutoiminta halutaan esittää siitä irrallisena. Käytännössä nämä ovat toisiinsa monin tavoin kietoutuneita ja politiikkaa tehdään sekä puolueissa että työmarkkinajärjestöissä ja näiden välillä<sup>71</sup>.

Feministisessä uusinstitutionaalisessa teoriassa avainkäsitteitä ovat sukupuoli, valta ja instituutiot (Kenny 2007, Kantola 2006, Kantola & Lombardo 2017). Poliitiikan tutkijat Johanna Kantola ja Emanuela Lombardo (2017) huomauttavat, että instituutiolla ei nykytulkinnan mukaan tarkoiteta vain parlamentteja, poliittisia puolueita, armeijaa tai muita vastaavia vakiintuneita virallisia vallan organisoimisen muotoja. Kantola ja Lombardo (eml.) tul-

---

<sup>70</sup> Naisten kotona tekemä palkaton työ ja sen hinta on pitkään ollut kansainvälisen naisliikkeen keskeisiä teemoja, sillä maailman naisten tekemästä työstä kaksi kolmasosa on palkatonta, miesten yksi neljäsosa (Marchand & Del Carmen Osorno Velázquez 2016). Suomalainen nainen käyttää vuorokaudessa muun muassa ruoan valmistamiseen 46 minuuttia (mies 20 minuuttia); ostoksiin ja asiointiin 42 minuuttia (mies 35 minuuttia); siivoukseen 36 minuuttia (mies 17 minuuttia) ja lastenhoitoon 24 minuuttia (mies 11 minuuttia) (Tilastokeskus 2016, 119.)

<sup>71</sup> Esimerkkinä tästä oli Sari Sairaanhoitajan tapaus vuonna 2007, kun kokoomus profiloitui vaalikampanjoinnissaan vahvasti sairaanhoitajien palkkojen nostajaksi. Kokoomuksen voitettua vaalit osoittautui hyvin vaikeaksi nostaa julkisen sektorin koulutettujen naisten palkkoja. Lopputuloksena olivat suuret palkankorotukset myös muilla kuin julkisella sektorilla. Nämä palkkaratkaisut tehtiin juuri ennen globaalia talouskriisiä vuonna 2008. Sari Sairaanhoitajan tapauksen sanotaan osoittaneen, miksi [puolue]politiikkaa ei pidä sekoittaa työmarkkinaneuvotteluihin. (Saari & Kantola 2016.)

kitsevat *instituution* vakiintuneeksi sosiaalisesti ilmiöksi, joka muodostuu tietyn ajattelu- ja toimintatavan toistojen kautta. Instituutiot rakentuvat virallisten poliittisten rakenteiden ja organisaatioiden lisäksi säännöistä, epävirallisista rakenteista, normeista, uskomuksista ja arvoista, rutiineista ja totutuista toimintatavoista ja ideoista, jotka ovat juurtuneet politiikan, yhteiskunnan ja talouden järjestyksiin. Instituutiot ovat myös sukupuolijärjestyksiä (gender regimes, Connell 1987), jotka rakentavat poliittisen ja sosiaalisen elämän. Sukupuoli ei siten ole instituutioista erillinen asia, vaan instituutioita järjestävä periaate (Kantola & Lombardo 2017, Acker 1992;2006, Montoya 2015, 374). Samapalkkaisuuden politiikan tutkimuksessa tämä edellä esitelty instituution laaja määritelmä auttaa analysoimaan sitä, miten samapalkkaisuustulkinnat ja tavat toimia ja ajatella muodostuvat monitasoisesti eri tavoin, eri instituutioissa ja eri toimijoiden toiminnan tuloksena.

Sukupuolittunutta valtaa ja eriarvoisuutta tuotetaan ja ylläpidetään monin tavoin institutionaalisissa prosesseissa, käytännöissä, kuvastoissa, ideologioissa ja erilaisissa distributiivisissa mekanismeissa (Kantola & Lombardo 2017, Hawkesworth 2003, 531), kuten palkoissa ja etuuksissa. Tasa-arvon tutkimuksessa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten sukupuolta ja sukupuolten välisiä suhteita tuotetaan arjessa ja käytännöissä sekä millaisissa institutionaalisissa rakenteissa näitä käytäntöjä uusinnetaan tai pyritään muuttamaan. Merja Kinnunen ja Päivi Korvajärvi (1996, 233) ovat tutkineet sukupuolen ja sukupuolten välisten suhteiden rakentumista arjessa ja käytännöissä työpaikoilla. Heidän mukaansa *työelämän sukupuolistavat käytännöt* ovat ”ihmisten puhetta, kirjoituksia, liikkeitä, katseita, ajatuksia, tulkintoja, mielikuvia ja tuntemuksia, jotka ovat erilaisten toimintojen ja ihmisten välisten vuorovaikutuksien virtaa, jossa jokapäiväinen elämä sykkii ja järjestyy”. Korvajärvi ja Kinnunen (eml.) 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 (II).

Käytän Ville Kainulaisen (II) kanssa Joan Ackerin (2006, 443) käsitettä *eriarvoisuuden järjestelmät*, joilla Acker tarkoittaa löyhästi toisiinsa kytkeytyviä käytäntöjä, prosesseja, toimia ja merkityksiä, jotka seuraavat ja ylläpitävät luokkaan, sukupuoleen ja rotuun liittyviä eriarvoisuuksia eli systemaattisia vallan ja kontrollin eroja organisaation jäsenten välillä. Eriarvoisuuden järjestelmät muodostuvat seuraavista tekijöistä: eriarvoisuuden perustat; eriarvoisuuden muoto ja aste; eriarvoisuuden legitimizeetti; kontrolli ja sääntöjen noudattaminen. Eriarvoisuutta tuottavia prosesseja ovat työn yleisten



vaatimusten organisointi, luokkahierarkioiden organisointi; rekrytoinnin organisointi; ja palkkausjärjestelmän ja työnjohdon käytännöt. (Emt.)

Feministinen uusinstitutionalismi antaa työkaluja pohtia virallisten ja epävirallisten instituutioiden välistä suhdetta ja pysyvyyttä sekä muutoksen mahdollisuuksia. Virallisten ja epävirallisten instituutioiden näkyväksi tekeminen, niiden poliittinen haastaminen sekä muutosta tavoittelevien toimijoiden liikkuvat koalitiot voivat avata muutoksen mahdollisuuksia sekä virallisissa että epävirallisissa instituutioissa (Mackay 2011, 184–185.) Esimerkiksi sukupuolittuneet käytännöt (Kinnunen & Korvajärvi 1996) ja eriarvoisuuksien rakenteet (Acker 2006) ovat työelämää rakenteistavia epävirallisia instituutioita, joiden haastaminen ja muutoksen tavoittelu lähtee liikkeelle niiden näkyväksi tekemisestä.

### 5.5.1 Vastarinnan mekanismit ja instituutioiden pysyvyys

Epävirallisten instituutioiden keskeisiä piirteitä ovat toistuvuus ja vakiintuneisuus. Väitöskirjani kannalta olennainen on erityisesti uusinstitutionalisin oivallus, että epäviralliset normit voivat täydentää ja vahvistaa virallisia instituutioita, ja ne voivat paikata aukkoja, kun virallisia institutionaalisia ratkaisuja ei ole tarjolla. (Kantola & Lombardo 2017.) Esimerkiksi palkkakartoitusselvityksen epämääräisyys saa aikaan tilanteen, jossa lakitekstin avoimeksi jättämiä kohtia paikataan työmarkkinajärjestöjen omilla tulkinnoilla ja ohjeilla, jotka eivät välttämättä noudata tasa-arvolain esitöiden kirjauksia ja tasa-arvovaltuutetun antamia ohjeita. Esimerkiksi palkkakartoitusta usein tehty työpaikoilla siten, että henkilöstöryhmittäin palkkojen keskiarvot ajetaan raportiksi sukupuolen mukaan jaoteltuna ilman tasa-arvovaltuutetun suosittelemaa analyysia palkkausjärjestelmän tasa-arvoisuudesta ja palkanosien syrjimättömyydestä. Tällöin työpaikkatason vanhat viralliset ja epäviralliset normit ja vakiintuneet toimintavat paikkaavat lainsäädännön puutteita tavalla, joka ei ole tasa-arvolain tavoitteiden mukainen (III.) Vakiintuneet palkkaukseen liittyvät normit, tavat ja ajattelumallit estävät muutosta, johon palkkakartoitusta samapalkkaisuutta edistävänä veloitteena pyrkii.

Uusinstitutionaalisessa teoriassa valtaan liittyvät kysymykset liittyvät yleensä muutoksen tutkimiseen (Kantola & Lombardo 2017, Kenny 2007, Krook & Mackay 2011). Institutionaaliset näkökulmat valtaan voidaan jakaa kahteen pääluokkaan: funktionalistiset ja polkuriippuvuusnäkökulmat. *Funktionalistisen selitysmallin* mukaan instituutioiden alkuperä ja muoto selittyy sillä tehtävällä, jota instituutio toteuttaa joko järjestelmän tai valtaapitävien toimijoiden hyväksi. Järjestelmä ja valtaapitävät toimijat vaikuttavat siihen, että yhteiskunnassa muodostuu niiden intressejä ylläpitäviä instituutioita. *Polkuriippuvuusteorian* mukaan valinnat, joita on tehty instituution alkuvaiheessa, vaikuttavat siihen, millaisia valintoja ja toiminnan suuntaa instituutio voi tavoitella tulevaisuudessa. Institutionaalista muutosta tai pysyvyyttä tarkastellaan usein instituutioiden ei-tarkoitettujen lopputulosten ja

tehottomuuden kautta. Ideana on, että voimat, jotka ylläpitävät instituutiota nyt, voivat olla hyvinkin erilaisia kuin ne, jotka olivat aikoinaan instituution syntyperän taustalla. Tutkimuksen keskiöön nousee tällöin institutionaalisen muutoksen ja institutionaalisen pysyvyyden välinen suhde. Kun instituutio on syntynyt, sitä vahvistetaan epäsymmetristen valtasuhteiden kautta, joissa toisia ryhmiä suositaan toisten kustannuksella<sup>72</sup>. Institutionaalisen muutoksen hetkellä etuoikeutettu ryhmä käyttää resurssejaan vahvistaakseen ja laajentaakseen omaa valta-asemaansa. Institutionaalisen muutoksen tapahtumat ovat kuitenkin historiallisesti kontingenteja. Siten on mahdollista, että samalla kun valtaeliitti pyrkii vahvistamaan omia asemiaan, muodostuu myös ei-tarkoitettuja vallan harjoittamisen mahdollisuuksia valta-asemaltaan marginaalissa oleville ryhmille. (Kenny 2007, 92, Krook & Mackay 2011.)

Institutionaalisen pysyvyyden ja muutoksen analyysi on erityisen hyödyllinen työkalu korporatistisen järjestelmän ja tasa-arvo-oikeuden välisen suhteen tutkimuksessa ja sen pohtimisessa, miksi oikeudellisten velvoitteiden ulottaminen palkkoihin liittyviin kysymyksiin on ollut niin vaikeaa ja hidasta Suomessa. Epäviralliset normit saattavat tuottaa vaihtoehtoisia normeja ja käytäntöjä tilanteissa, joissa viralliset sääntöjen muutokset eivät ole tervetulleita (Kantola & Lombardo 2017). Tätä kuvastaa esimerkiksi työnantajaosapuolen vastustus oikeudellisia tasa-arvovelvoitteita kohtaan.<sup>73</sup> Sukupuolittuneihin normeihin ja toimintatapoihin sisältyvät ”vanhat säännöt” voivat vesityä uusien, sukupuolten tasa-arvoa edistävien instituutioiden pyrkimykset. *Vastarinnan epäviralliset mekanismit* sisältävät uusien instituutioiden ”unohtamisen” ja vanhojen sääntöjen ja normien ”muistamisen”, mikä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että uuden instituution virallisia sääntöjä ei noudateta (Kantola & Lombardo 2017). Tästä esimerkkinä on tasa-arvosuunnitteluvetoisen laiminlyöminen niin, ettei suunnitelmaa laadita ollenkaan tai suunnitelma « unohdetaan » päivittää. Se, että avaintoimijat ovat haluttomia omaksumaan uusia rooleja ja tehtäviä, on myös vastarinnan epävirallinen mekanismi (eml.). Esimerkiksi osa haastattelemistani luottamusmiehistä ei nähnyt itsellään roolia samapalkkaisuuden edistäjänä, vaikka heillä sellainen tasa-arvolain tasa-arvosuunnitteluvetoisen mukaan onkin (I). Vastarinnan epävirallisia mekanismeja ovat myös oikeudelliset tulkinnat, joissa naisten oikeuksia ei pidetä yhtä tärkeinä kuin muita oikeuksia (eml.). Tätä kuvastaa esimerkiksi sukupuolisyrjinnän käsittelyn vähäisyys työpaiakoilla (III).

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista EU-politiikassa tutkineet Lut Mergaert ja Emanuela Lombardo (2014) kirjoittavat, että sekä yksilöt että

---

<sup>72</sup> Esimerkiksi hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kolmikantasopimisissa keskiössä on vakituis-ta, kokoaikaista palkkatyötä tekevä edunsaaja/kansalainen, vaikka nykyajan todellisuudessa suuri osa ihmisiä – ja erityisesti naisia - työskentelee määräaikaissa ja osa-aikaisissa pätäk- ja silpputöissä tai on kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolella.

<sup>73</sup> Ks. yhteenvedon luku 5.6 *Korporatismi suljettuna valtajärjestelmänä*.

instituutiot voivat vastustaa tasa-arvopolitiikan toimeenpanoa. Mergaertin ja Lombardon mukaan vastarinta on sitä, että joku ei suostu toimimaan jonkun ehdotetun tai säädetyn toimintatavan mukaan ja vastarinnalla pyritään säilyttämään asioiden tila sellaisenaan kuin se jo on (status quo). Toinen tapa tarkastella vastarintaa on hahmottaa se toimintana, jolla pyritään muuttamaan tiettyä asiointilaa. Tasa-arvopolitiikan toimeenpano-ongelmille on tyyppillistä juuri ei-tapahtumisen, ei-toimeenpanon ulottuvuus. (Eml.<sup>74</sup>) Instituutioissa ilmenevän vastarinnan tutkimus auttaaymmärtämään paremmin tilanteita, joissa tasa-arvopolitiikan toimeenpano epäonnistuu (Bergqvist, Bjarnegård & Zetterberg 2013, Ylöstalo 2013a).

### 5.5.2 Suurta ja pientä toimijuutta samapalkkaisuuden politiikassa

Diskurssien tutkimukseen liittyy olennaisesti myös *subjektiposition* käsite, jolla tarkoitetaan sitä, että sosiaalisten toimijoiden oikeudet ja velvollisuudet, mahdollisuudet ja rajoitukset rakentuvat erilaisissa diskursseissa. Subjektipositiot osaltaan määrittävät sen, mitä toimijat kustakin positiosta käsin voivat sanoa ja tehdä eli mikä on sopivaa ja mahdollista ja mikä ei. Subjektipositiot avaavat toimijoille toiminnan mahdollisuuksia ja samaan aikaan asettavat rajoituksia tuolle toiminnalle. (Räisänen 2003 46–47, Burr 1995, 141–142.) Käytän subjektiposition käsitteen sijaan käsitteitä *toimija* ja *toimijuus*, ja käsittelen toimijuuden teemaa erityisesti artikkeleissa, jotka analysoivat luottamusmiesten asemaa ja roolia samapalkkaisuuden politiikassa (I, II & III).

Marja Keränen (2014) on pohtinut politiikan ja hallinnon suhdetta ja sitä, ketkä voivat saada toimijapositioita ja paikkoja toimijoina politiikkaprosesseissa. Kun valtioiden valta on globalisaation ja uusliberalistisen kapitalismin myötä vähentynyt, valtioiden käyttämää valtaa on siirtynyt markkinoille ja ylikansallisille elimille. Keränen kysyy, onko sillä nykyään väliä, ketkä politiikkaan vaikuttavat ja onko institutionaalisilla asemilla enää merkitystä. Hänen mukaansa politiikan ja hallinnon rajaamisen tavat ovat siirtyneet, kun valtioiden hallinnosta on siirrytty *monitasohallintaan* (engl. multi-level governance). Ohjaavat ja päätöksiä tekevät tasot ovat monikerroksellisia. Samalla kun järjestelmä monimutkaistuu, valta- ja vastuusuhteet hämärtyvät, jolloin päätöksenteon legitimaation tapoja ja areenojakin on tutkittava uusin lasein. (Eml.) Väitöskirjani tarkastelee samapalkkaisuuden politiikkaa näillä Keräsen kaipaamilla ”uusilla laseilla” monitasohallinnan näkökulmasta ja pohtii legitimitietin kysymyksiä virallisen tasa-arvopolitiikan ja epävirallisen tasa-arvotyön moninaisissa instituutioissa: eduskunnassa, korporatistisessa yhteistyössä ja työpaikoilla. Monitasohallinnan maailmassa ei riitä, että tar-

---

<sup>74</sup> Ks. myös Pincus & van der Ros 2001, Meier 2006, NORA:n (Nordic Journal of Feminist and Gender Research) teemanumero ‘Feminist Resistance-Resistance to Feminism’ 2013, 21:4 ja Hanna Ylöstalon (2013) analyysi tasa-arvon edistämisen kohtaamasta vastarinnasta työpaikoilla.

kastellaan vain yhtä politiikan ja toiminnan tasoa, vaan kokonaisuuden hahmottaminen edellyttää analyysia monella hallinnan tasolla ja sen instituutioissa. Sillä on todellakin väliä, ketkä politiikkaan vaikuttavat, ja instituutio-naalisilla asemilla on yhä merkitystä.

Samapalkkaisuuden politiikkaa tuottavat, legitimoivat ja epälegitimovat, säilyttävät ja muuttavat *toimijat*, joita ovat ihmiset ja heidän muodostamansa yhteenliittymät tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotyön moninaisissa instituutioissa. Väitöskirjassani keskityn pääasiassa virallisesti määriteltyihin toimijapostitioihin samapalkkaisuuden politiikassa. Tarkastelen erityisesti kansanedustajien (III & V) ja luottamusmiesten tuottamia sukupuolittuneen edunvalvonnan (II) ja samapalkkaisuuden diskursseja (I). Kansanedustajan ja luottamusmiehen positiot ovat virallisesti määriteltyjä, jolloin näiden toimijoiden toimintavallalle on olemassa oikeuksia ja velvollisuuksia rajaavat säännöt. Epäviralliset instituutiot (mm. normit, tavat, sukupuolittuneet käytännöt) kuitenkin vaikuttavat siihen, miten toimijat käyttävät toimijapostiotaan samapalkkaisuuden politiikassa.

Uuden ajan luottamusmiehiä väitöskirjassaan tutkiva Ville Kainulainen (2016) on kehittänyt analyttisen jaottelun *formaali ja informaali neuvoteltu positio* luottamusmiesten toimijuuden analyysiin. Formaalilla eli virallisella neuvotellulla positiolla Kainulainen tarkoittaa toiminnan tilaa, joka rakentuu luottamusmiehen virallisista oikeuksista ja velvollisuuksista. Formaalia neuvoteltua positiota säätelevät työelämän lainsäädäntö ja erilaiset työmarkkinaosapuolten välillä neuvotellut sopimukset. Informaali eli epävirallinen neuvoteltu positio on toiminnan tila, joka rakentuu jokapäiväisissä ja toistuvissa arjen sukupuolittuneissa käytännöissä. Nämä käytännöt ovat usein piileviä ja tiedostamattomia sekä tietynlaiseen työpaikka- ja edunvalvontakulttuuriin pohjautuvia. (Eml.) Formaali ja informaali neuvoteltu positio määrittelevät sen toimijuuden tilan, jossa luottamusmiehet samapalkkaisuutta työpaikoilla edistävät – tai ovat edistämättä.

Kaikki toimijuus ei ole suurta, kuten kansanedustajien toimijuus lainsäätäjänä ja budjettivallan käyttäjänä, tai suurta pienemmässä mittakaavassa, kuten luottamusmiesten toimijuus aktiivisina neuvottelijoina, sovittelijoina ja haastajina yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Kulttuurisen terveyden ja hyvinvoinnin professori Marja-Liisa Honkasalo (2013) on kehittänyt minimaalisen eli *pienen toimijuuden* käsitteen kuvaamaan toimijuutta, jonka kuluessa ei varsinaisesti mikään muutu eikä oikeastaan ”tapahdu mitään” niiden kriteerien lävitse tarkasteluna, joita yhteiskuntatieteen toimintaa koskevat teoriat yleensä käyttävät toiminnan selittämiseen. Pieni toimijuus on toimijuutta epävakaassa tilanteessa, jossa ihmisillä on vain joitakin vaihtoehtoja muutoksen saavuttamiseksi. Pienessä toimijuudessa on merkittävää passiivisuus, joka näyttyy mitääntekemättömyynä. (Honkasalo 2004; 2009, 62; 2013, 58, ks. myös Ikävalko 2015) Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua tutkinut Elina Ikävalko tulkitsee vaikenemisen, vetäytymisen ja hiljaisuuden tasa-arvosuunnittelussa myös vastarintana, sillä hiljaisuudella voi saada aikaan liikahduksia valtasuhteissa ja tuoda näkyviin tasa-arvotyön diskurssei-

hin kiinnittyviä suurieliseen toimintaan ja kommunikaatioon liittyviä ennakko-oletuksia, joita vaikeneminen voi ainakin tilanteisesti horjuttaa (eml.)

Honkasalo huomauttaa, että passiivinen ja aktiivinen toiminta ovat ymmärrettävissä suhteessa tapahtumien prosessuaaliseen liikkeeseen ja että toiminta tapahtuu aina yhteydessä muihin. Sen sijaan että toiminta olisi yksittäisen toimijan teko, se on ”sosiaalisuuden ja maailmassa olemisen liikettä yhdessä ja erikseen”. Subjektiviteetta, tietoa ja toimijuutta tutkinut Suv Ronkainen (2006) määrittelee toimijuuden suhteena, joka rakentuu henkilölle mahdollisen ja häneltä odotetun toiminnan sekä toteutuneen välillä. Toimijuuteen liittyy aina myös valta, sillä kyse on oikeuksista, vastuista ja odotuksista. Se, mistä vastuullistetaan, millaisia valinnan mahdollisuuksia on olemassa, riippuu materiaalisista mahdollisuuksista ja liittyy kulttuurisiin odotuksiin ja arvottamisiin. (Eml., 531–532.)

Oma tulkintani toimijuudesta rakentuu edellä kuvatuille näkemyksille toimijuudesta suhteena, jossa uusinnetaan ja muutetaan sukupuolittuneita valtajärjestelmiä. Väitöskirjassani pieni toimijuus jää suuremman, virallisen toimijuuden varjoon, mutta on silti olemassa ja läsnä. Esimerkiksi ammatti-liiton jäsenet ja heidän sukupuolittuneet edunvalvonnan odotuksensa muodostavat raamit, joissa luottamusmiehet luottamustehtäväänsä työpaikoilla hoitavat. Kysymys ei ole vain yksittäisen luottamusmiehen aktiivisuudesta samapalkkaisuuden edistäjänä, vaan aktiivisuus ja toiminta määrittävät suhteessa muihin työpaikan ihmisiin, heidän odotuksiinsa ja näkemyksiinsä ja mahdolliseen ”mitään tekemättömyyteensä”. Jos työpaikan henkilöstö ja liiton jäsenet eivät vaadi luottamusmieheltä toimia sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseksi, on luottamusmiehen huomattavasti vaikeampi toimia aktiivisena kuin jos hänellä olisi henkilöstöltä suora mandaatti tasa-arvotyön tekemiseen. (I & II.) Toisaalta muun henkilöstön ja työnantajan passiivisuus tasa-arvoasioissa voi olla myös vastarinnan puutetta, joka saattaa luoda tilaa aktiiviselle luottamusmiehelle tasa-arvoasioiden esiin tuomisessa ja siten toiminnan mahdollistamisessa (Saaren koulutusmuistio-panot, Ylöstalo 2013a).

Feministisen kasvatus- ja koulutussosiologian dosentti Seija Keskitalo-Foley (2008, 80) toteaa, että ”arkisissa käytännöissä muutokset todellistuvat”, joten myös arkea ja pientä toimijuutta voi pitää mahdollisuutena yhteiskunnalliseen muutokseen. Keskitalo-Foleyn mukaan pieni toimijuus edustaa foucault’laista valtakäsitystä, jossa valta ymmärretään alistavan vallan lisäksi tuottavana valtana, jota on kaikkialla ja joka ei ole vain jonkun tai joidenkin omaisuus tai ominaisuus<sup>75</sup>. Suurten ja pienten toimijoiden yhteenliittymät voivat avata myös samapalkkaisuuden politiikkaan uusia mahdollisuuksia tekemällä virallisia ja epävirallisia instituutioita näkyväksi ja haastamalla niihin sisäänkudottuja normeja, sääntöjä ja sukupuolittuneita ajattelutapoja ja käytäntöjä (Mackay 2011, 184–185).

---

<sup>75</sup> Ks. tasa-arvosta ja valtateorioista Nousiainen ym. 2013.

## 5.6 Korporatismi suljettuna valtajärjestelmänä

Väitöskirjassani pohdin, miten naisten ja miesten palkkatasa-arvo asettuu neuvotteluiden, kaupankäynnin ja konsensuksen kohteeksi ja miten tämä prosessi ja sen lopputulos suhteutuu samapalkkaisuuden perus- ja ihmisoi-keusulottuvuuteen (III). Lähestyn samapalkkaisuutta valtion roolin näkö-kuilmasta, jolloin valtion tehtävä palkkatasa-arvon toteuttamisessa on taata ihmisten syrjimättömyys palkkauksessa ja edistää palkkatasa-arvoa (III). Valtion tehtäväksi katsotaan heikomman suojan turvaaminen myös työ-  
markkinoilla. Niin kutsutun *pariteetti-ideologian* (Bruun 1979) mukaan on tärkeää tunnustaa eturistiriidan olemassaolo työnantajan ja työntekijän etu-  
jen välillä ja se, että työntekijä on yksilönä työnantajaansa nähden heikom-  
massa asemassa sopimusehtoja neuvoteltaessa. Siksi lakien ja kollektiiviso-  
pimusten kautta on tärkeää antaa heikommalle suojaa. Tätä heikomman  
työntekijä-yksilön suojaa toteuttavat siis valtio, sen lait ja poliittinen toiminta  
sekä palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen yhteistyössä tekemät kollektiivi-  
sopimukset, esimerkiksi työehtosopimukset. Jotta kyseessä olevat järjestöt  
voisivat tehdä sopimuksia, niiden välille täytyy ajatella voimatasapaino: vain  
tasavertaiset kumppanit voivat tehdä sopimuksia keskenään. (Eml.)

Valtiovallan tehtävänä on ollut ylläpitää tätä voimatasapainoa suhtautu-  
malla neutraalisti työmarkkinaosapuoliin (Bruun 1979). Tasapuolinen työ-  
markkinajärjestöjen kuuleminen lainsäädäntöprosessissa liittyy suomalai-  
seen korporatistiseen traditioon, jossa lähes kaikki työelämään liittyvä lain-  
säädäntö on valmisteltu kolmikantaisesti. Lainsäädäntömuutoksia ei ole  
yleensä tehty, jos työmarkkinaosapuolten välillä ei ole vallinnut asiassa riit-  
tävää yksimielisyyttä. (Kauppinen 2005.). Ay-liikkeellä ja työnantajaosapuol-  
lella on ollut korporatistisen poliittisen vaihdannan kautta asema pysyväis-  
luonteisena osana poliittista järjestelmää, jossa ne ovat mukana valmistele-  
massa ja usein päättämässäkin edunvalvontansa kannalta tärkeistä asioista.  
Koska kolmikannan yhteistyö on institutionalisoitunut, on korporatistinen  
poliittinen vaihdanta ollut mahdollista myös silloin kun työväenpuolueet ei-  
vät ole hallituksessa. (Kiander et al. 2009, 257.)

Valtiosääntöoikeudellisessa keskustelussa Suomessa on puhuttu *korpora-  
tistisista tendensseistä*. Niillä tarkoitetaan ilmiöitä, jotka viittaavat siihen,  
että valtiollinen päätöksentekojärjestelmä ei kaikilta osin toimi kansanval-  
taisten periaatteiden mukaisesti. (Savtschenko 2015). Korporatismia<sup>76</sup> on  
kritisoitu siitä, että työmarkkinajärjestöt osallistuvat ja puuttuvat liian syvä-  
lisesti parlamentaarisiiin prosesseihin (Bergholm 2015, 13, Nousiainen 2013).  
Ruotsalaisen politiikan tutkija Bo Rothsteinin (1988) mukaan voidaan joko  
ajatella, että elinkeinoelämän ja palkansaajien edunvalvontajärjestöt ovat  
yhdessä kyenneet alistamaan valtion ja parlamentarismiin, tai vaihtoehtois-

---

<sup>76</sup> Ks. korporatismiin käsitteen määrittely luku 5.1 *Avainkäsitteet: samapalkkaisuuden politiikka ja korporatismi*.

ti tulkita niin, että valtio käyttää edunvalvontajärjestöjä hyväkseen ja on muokauttanut kansalaisyhteiskunnan valtion politiikan välineeksi.

Korporatismiin ehto on se, että poliittisessa järjestelmässä onnistutaan tuottamaan eturyhmien välille konsensus, jota eturyhmien radikaalit vaatimukset tai konfliktiin liittyvä taktiikka eivät muuta (Savchenko 2015). Poliittisen historian dosentti Johanna Rainio-Niemen (2008, 239) mukaan Suomessa on ollut vallalla konsensuskorporatismi. Kun julkisuuteen tullaan vasta valmiin neuvottelutuloksen kanssa, ei neuvotteluiden ulkopuolisille toimijoille ja äänille jää tilaa. Esimerkiksi Ritva Savtchenkon (2015) tutkimusaineistossa tupo-neuvotteluita verrattiin salaperäisyydessään pontikan keittoon metsässä ja pokerin peluuseen. Marja Keräsen (2014) mukaan konsensusta tavoittelevat kumppanuudet voivat torjua erilaisia mielipiteitä, jolloin poliittinen keskustelu kapenee ja lopputuloksena on, että hallitaan ilman oppositiota. Samapalkkaisuuden politiikan ja demokratian näkökulmasta on keskeistä huomioida, että korporatistinen malli mahdollistaa konfliktin epäpolitisoinnin sekä sen osapuolten, strategian ja taktiikan laajuuden rajaamisen (Savchenko 2015).

Oikeusvertailun ja yleisen oikeustieteen professori Kevät Nousiainen (2004, 95) kirjoittaa, että 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 epä-tasa-arvoa yhteiskunnassa yleisesti, kuin sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamisen ja siihen liittyvän tasa-arvo-oikeuden säätämisen aikaansaannosta (eml.) Tutkimuksen mukaan korporatistinen perinne ja sen suljettu pääöksentekorakenne ovat hidastaneet samapalkkaisuuden oikeudellisen sääntelyn kehitystä Suomessa ja Ruotsissa (Nummijärvi 2004, Fransson 2000)<sup>77</sup>.

Vallitseva poliittinen ilmapiiri kannustaa oikeudellisen sääntelyn vähentämiseen. Sääntelyn purkaminen on jo pidempään ollut yksi keskusta- ja konservatiivipuolueiden perusteemoista. Suomen hallituksella on parhaillaan käynnissä normien ”purkutalkoot” ja samaa kevyempää säätelyä ja vähempää byrokratiaa ajetaan myös Euroopan Unionissa (C 321/1). Yrityksiin kohdistuvan sääntelytaakan keventämisen ajatellaan lisäävän tuottavuutta ja kilpailukykyä (Keskuskauppakamari 2014, TEM 2013). Paikallisen sopimisen lisääminen ja laajentaminen on osa samaa pyrkimystä kevyempään säänte-

---

<sup>77</sup> Esimerkiksi Kevät Nousiainen (2013) mukaan työmarkkinajärjestöt valmistelivat omassa työryhmässään työelämää käsitteleviä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain pykälämuutoksia niin, että työskentelystä ei julkaistu mitään raporttia. Käydyistä neuvotteluista ja konsensuksen ulkopuolelle jääneistä näkökulmista ei ole saatavilla tietoa, koska vain työryhmässä saavutettu yhteinen näkemys oli luetavissa lakiesityksen tekstinä.

lyyn<sup>78</sup>. Nykyistä laajempi paikallinen sopiminen, jota nykyisen pääministeri Juha Sipilän hallitus ajaa, siirtäisi päätäntävaltaa sopijaliitoilta yrityksiin ja työpaikoille. Kun keskustelua paikallisesta sopimisesta käydään, ei samapalkkaisuus nouse esiin<sup>79</sup>. 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 edistämisvelvoitteisiin. Samalla tasa-arvovelvoitteiden toimeenpanon valvonta kohtaa uusia haasteita, kun eri yrityksissä ja työpaikoilla voidaan käyttää paikallisesti sovittuja järjestelmiä ja menettelytapoja. Huolta herättää se, että siirtymä paikalliseen työehdoista sopimiseen uhkaa kasvattaa miesten ja naisten palkkaeroja (Elomäki ym. 2015, Kainulainen 2015, Saari & Kainulainen 2016).

Poliittinen johto tavoittelee kevyempää sääntelyä tilanteessa, jossa Elinkeinoelämän Keskusliitto EK pyrkii irrottautumaan roolistaan kolmikannan työnantajaosapuolena ja siirtymään yleisten elinkeinoelämän intressien etujärjestöksi (IV, Kettunen 2008, 2010). Viimeisin tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevien tasa-arvolain pykälien uudistamista valmistellut kolmikantainen työryhmätyöskentely osoitti, että palkansaajaosapuoli ja tasa-arvoviranomaiset joutuivat tekemään työnantajiin nähden suuriakin myönnytyksiä tavoitteissaan, jotta työnantajaosapuoli saatiin pysymään edes mukana uudistustyössä. Kolmikantakonsensuksen aikaansaaminen muuttuu itseisarvoksi tilanteessa, jossa työnantajaosapuolen ei ole mikään pakko saada aikaan neuvotteluratkaisua, ja se voi poistua neuvotteluista, jos ne kulkevat suuntaan, joka ei sille sovi. (Nousiainen 2014.)

EK ei näytä olevan kolmikannan ainoa kärki, joka pyrkii irtautumaan korporatistisesta yhteistyöstä ja tasavertaisten sopijoiden asetelmasta. Myös pääministeri Sipilän oikeistokonservatiivinen hallitus on ensimmäisenä toimintavuotenaan 2015–2016 tuottanut ahkerasti ehdotuksia työelämän sääntelystä ja sen muutoksista liittyen työmarkkinakysymyksiin, jotka ovat perinteisesti kuuluneet kaksikantaisen tai kolmikantaisen päätöksenteon piiriin

---

<sup>78</sup> Yleisesti paikallisella sopimisella viitataan siihen, että työsuhteen ehdoista, kuten työajoista ja palkkauksesta, sovitaan työntekijöiden ja työnantajan kesken työpaikoilla. Laajassa mielessä paikallisella sopimisella voidaan tarkoittaa lähes kaikkea työpaikoilla tapahtuvaa työntekijöiden ja työnantajan välistä työehtoihin ja -oloihin liittyvää sopimista. Suppeassa merkityksessä paikallinen sopiminen tarkoittaa työpaikoilla työehtosopimuksen määrittämässä rajoissa tapahtuvaa työnantajan edustajan ja työntekijöiden edustajan välistä työehtosopimuksesta poikkeavaa sopimista. (Ks. esim. Saari & Kainulainen 2016.)

<sup>79</sup> Esimerkiksi yhteistoiminta-asiamies Hietalan (2015, 8) laatimassa paikallisen sopimisen selvitäksessä ei naisten ja miesten välistä tasa-arvoa mainittu missään muussa yhteydessä kuin kohdassa, jossa esitellään saksalaisissa yrityksissä toimivia työpaikkaneuvostoja, joiden yhtenä tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja työn- ja perhe-elämän yhteensovittamista.



(esimerkiksi keskustelu nk. pakkolaiesta<sup>80</sup>, koeajan pidentämisestä ja sunnuntaityön lisien leikkaamisesta). Murrosta, jossa hallitus lähtee puuttumaan työmarkkinajärjestöjen ohi työelämän sääntelyyn, kuvaa erityisesti keskustelu paikallisesta sopimisesta. Hallituksen teettämän selvityksen mukaan paikallisen sopimisen lisääminen olisi ”teknisesti helpointa” toteuttaa siten, että työehtosopimusten osapuolet sopisivat paikallisen sopimisen mahdollistamisesta kaikissa keskeisissä kysymyksissä. ”Jos tähän ei löydy yhteistä tahtoa, on toinen vaihtoehto muuttaa lainsäädäntöä siten, että paikallinen sopiminen on mahdollista” (Hietala 2015, TEM 2015.) Koska työnantajapuoli ja erityisesti EK on ajanut vahvasti paikallisen sopimisen lisäämistä, ”yhteisen tahdon” puuttuminen tarkoittaa sitä, että palkansaajapuoli – tai osa siitä – ei olisi halukas lisäämään paikallista sopimista. Mikäli lainsäätäjä päätyy laatimaan paikallista sopimista lisäävää lainsäädäntöä palkansaajajärjestöjen näkemyksen vastaisesti, valtio irtautuu roolistaan palkansaajaja työnantajaintressien tasapainottajana. (IV.) Tällä voi olla sukupuolten palkkatasa-arvon toteuttamisen ja palkkasyrjinnän poistamisen näkökulmasta haitallisia seurauksia.

### 5.6.1 Miesvaltainen korporatismi

2000-luvun suomalaisen sukupuolisopimukseen sisältyy sukupuolten tasa-  
puolisen 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 (609/1986, 4 a §). Kutsun tätä periaatetta *sukupuolten pariteetin ideaaliksi* (IV, ks. myös Raevaara 2005.) Sukupuolten pariteetin ideaali näkyy esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen sisäisessä tasa-arvotyössä, jossa naisten määrää päätöksenteoelimityksissä pyritään lisäämään (ks. esim. STTK 2014). Esimerkiksi SAK (2015) oli vuonna 2006 päättänyt, että sen hallituksessa siirrytään sukupuolten mukaan jaoteltuihin kiintiöihin vuonna 2016, mikäli tasa-arvoinen valanjako ei ole toteutunut muutoin siihen mennessä. Kiintiöihin ei kuitenkaan päädytty, sillä vuonna 2015 SAK:n hallituksen jäsenistä oli ensimmäistä kertaa naisia 40 prosenttia (eml.).

Feministisessä politiikan tutkimuksessa korporatismi määritellään miesvaltaiseksi valtajärjestelmäksi (Weldon 2002, Holli 2003, Skjeie & Teigen 2003). Miesvaltaisuus näkyy erityisesti julkisuudessa, jossa sekä politiikan

---

<sup>80</sup> Pakkolaeilla tarkoitetaan pakottavaa lainsäädäntöä, josta ei voi poiketa työmarkkinajärjestöjen keskinäisin sopimuksin. Sipilän hallitus suunnitteli kolmivuotisia pakkolakeja, jotka olisivat käytännössä huonontaneet työehtoja. Palkansaajakeskusjärjestöt ilmaisivat joulukuussa 2015 vastuksensa hallituksen pakkolakeja kohtaan ja perustelivat vastustustaan sillä, että hallituksen kaavailemat pakkolait rikkoivat kansallisia ja kansainvälisiä lakeja ja sopimuksia (SAK, Akava & STTK 2015). Pakkolakeja ei lähdetty hallituksessa sellaisenaan viemään läpi.

että työmarkkinajärjestöjen johtajamiehillä on mandaatti puhua koko puolueensa tai työmarkkinasektorinsa suulla (Weldon 2002, 116). Tällä hetkellä Suomen korporatistista järjestelmää luonnehtii osuvasti nimike ”all male panel”<sup>81</sup>: 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.

Korporatismiin miesvaltaisuus näkyy myös siinä, miten suomalaisen ay-liikkeen on ajateltu olevan täynnä vanhoja, väsyneitä miehiä (Jokivuori 1997, 141). Ammattiliitojen 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 yleisempää. (TEM 2015b, 3, 22). Jäsenmääriin suhteutettuna miehet ovat kuitenkin edelleen useimmiten yliedustettuina ammattiliittojen luottamustehtävissä ja päätöksentekoeleimissä (ks. esim. liite 4. *Sukupuolijakaumat VvL:ssä, Nousussa, STTK:ssa ja EK:ssa*<sup>82</sup>).

Feministinen politiikan tutkimus on korostanut korporatistisen neuvottelujärjestelmän elitististä ja naiset ja heidän intressinsä ulossulkevaa luonnetta (esim. Yeatman 1990). Korporatistisen päätöksenteon järjestäytymisen perusta on luokkatausta, jolloin myös edunvalvonnan on kummuttava luokasta eikä sukupuolesta (Weldon 2002, 116–117). Tutkimusten mukaan feministiset vaatimukset ovat kohdanneet miesten taholta aktiivista vastarintaa ammattiyhdistyksissä ja muissa työmarkkinajärjestöissä USA:ssa, Ruotsissa ja Iso-Britanniassa (Brownmiller 1999, Elman 1996, Cockburn 1991). Suomessa erityisesti työnantajat ovat vastustaneet työpaikkatason tasa-arvovelvoitteiden sisällyttämistä lainsäädäntöön (V, Bergholm 2008, Nousiainen 2013, Nummijärvi 2004, ks. Ruotsin vastaavasta tilanteesta Fransson 2000).

Feministisosiologit Virginia Vargas ja Saskia Wieringa (1998) ovat kuvanneet korporatistista järjestelmää naisten osallistumista ja omien vaihtoehtoisten politiikkaverkostojen luomista rajoittavaksi rautakolmioksi (Rokkan 1987)<sup>83</sup>. Tutkimuksen mukaan korporatismi on naisten osallistumisen näkökulmasta järjestelmänä suljetumpi, ulossulkevampi ja syrjivämpi kuin vaa-leilla valitut poliittisen päätöksenteon instituutiot (Bergqvist 2004). Myös suomalaisessa politiikan tutkimuksessa korporatismia on pidetty tasa-arvopolitiikan näkökulmasta suljettuna järjestelmänä, johon naisliikkeen ja

---

<sup>81</sup> Kansainvälisen politiikan tutkija Saara Särmä lanseerasi vuonna 2015 sosiaalisessa mediassa (<http://allmalepanels.tumblr.com/>) kansainvälisestikin laajalti huomiota saaneen all male panel -ilmion, jolla kuvataan asiantuntijuuden keskittymistä miehille.

<sup>82</sup> Kiitän tiedoista Sari Lassilaa (VvL), Minna Ahtiaista (Nousu) ja Päivi Gyllingia (STTK 2015a). EK:n osalta olen laskenut sukupuolijakaumat itse EK:n (2016) www-sivuilta.

<sup>83</sup> Ks. feminististä kolmioista Holli 2008.

feministien on ollut vaikeaa saada vaatimuksiaan kuulluiksi (Holli 2003; 2008).

Yhdysvaltalainen politiikan tutkija Amy Elman (1996) väittää, että korporatismi estää naisten autonomista järjestäytymistä myös kolmikannan ulkopuolella, sillä saadakseen vaatimuksensa kuulluiksi on oltava osana kolmikantaista päätöksentekojärjestelmää. Ruotsissa naisten osallistumista korporatistisessa järjestelmässä tutkinut Christina Bergqvist (1994, 1995, 1997) on toisaalta todennut, 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 (eml.) Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua tutkineet Elna Ikävalko ja Johanna Kantola (tulossa) ovat puolestaan todenneet, että työpaikkatasolla henkilöstön ja työnantajien edustajien sekä oppilaiden yhteisessä tasa-arvosuunnitelmatyössä aukenee feministisen vastarinnan mahdollisuuksia, joskin sattumanvaraisesti. Heidän mukaansa oppilaitosten tasa-arvotyöryhmissä oli paikoin mahdollista omaksua tehokkuutta ja yksilökeskeisyyttä haastavia toimintatapoja, jotka tarjosivat tilaa keskustella erilaisista näkemyksistä tasa-arvosta ja sukupuolesta (eml.)

### **5.6.2 Kysymys naisten edustuksesta ja intresseistä**

Naisten miehiä vähäisempi määrä korporatistisen päätöksenteon instituutioissa herättää kysymyksen siitä, välittyvätkö naisten intressit poliittiseen päätöksentekoon ja politiikan sisältöihin (IV). Vaikka naisten järjestäytyminen ammattiliittoihin on nykyään miehiä yleisempää, ei sukupuolten palkkatasa-arvon edistäminen konkreettisin toimin ole merkittävästi lisääntynyt. Ammattiliitot ovat olleet vaisuja tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen määrän ja laadun parantamiseen liittyvissä vaatimuksissaan eivätkä ole lähtenyt haastamaan velvoitteita laiminlyöviä työnantajia (III). Yksi syy saattaa olla se, että yhteisen rintaman muodostaminen palkkatasa-arvokysymyksissä on ammattiliitoille vaikeaa.

Kansainvälinen tutkimus (Acker 1989, Fransson 2000, Skjeie & Teigen 2003) osoittaa, että ammattiliitot eivät välttämättä asettaudu yhteiseen rintamaan kamppailussaan samapalkkaisuuden puolesta. Ammattiliittojen ensisijainen tehtävä on ajaa oman jäsenistönsä etuja ja jäsenistön edut saattavat olla ristiriidassa toisen liiton jäsenistön intressien kanssa (I). 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. Samapalkkaisuuspolitiikan tavoitteiden määrittely voi olla haasteellista jo yhdenkin ammattiliiton sisällä. Esimerkiksi tutkimani vakuutusalan työehtosopimus sisältää eri palkkasopimukset naisvaltaiselle konttorityölle ja miesvaltaiselle myyntityölle, ja näidenkin samaan työehtosopimukseen sisältyvien

palkkasopimuksien ristiinlukeminen samapalkkaisuuskulmasta on osoittautunut hyvin vaikeaksi (II, III, Saari 2011)

Se, tarkoittaako naisten määrän lisääminen päätöksenteossa tasa-arvoisempaa edunvalvontapolitiikkaa ja naisille tärkeiden politiikkateemojen edistämistä, on samalla tavalla kiistely aihe kuin se, lisääkö naiskansanedustajien määrä politiikan tasa-arvoa. Väitteet ajaa jonkun tietyn ryhmän intressejä ovat samalla väitteitä kyseisestä ryhmästä (Saward 2010, 49). Oikeistokonservatiivisten naiskansanedustajien tasa-arvotietokurssien analyysin yhteydessä tutkin Johanna Kantolan kanssa juuri tätä ulottuvuutta eli millaisten naisten intressejä kansanedustajat artikuloivat tasa-arvopuheessaan (V). Artikkelillamme osallistumme laajaan feministisen politiikan tutkimuksen traditioon, joka pohtii teoreettisesti, empiirisesti ja metodologisesti sitä, kuka voi artikuloida naisten intressejä<sup>84</sup>.

Feministisessä politiikan tutkimuksessa on pitkään keskusteltu siitä, miten naisten intressit tulisi määritellä (Jónasdóttir 1998, Sapiro 1981, Celis ym. 2014), miten ne välittyvät poliittiseen päätöksentekoon ja kuka edustaa naisia ja ajaa naisille tärkeitä politiikkateemoja (Pitkin 1967, ks. uudempi keskustelu naisten substantiivisesta representaatiosta Chappell & Hill 2006; Jónasdóttir & Jones 2009; Celis ym. 2014, Schreiber 2008). Käsitys sukupuolen moninaisuudesta ja intersektionaalinen käänne feministisessä tutkimuksessa ovat purkaneet käsitystä naisista yhtenäisenä ryhmänä ja oletusta naisten yhteisistä intresseistä. Nykytutkimuksessa huomiota kiinnitetään siihen, miten sukupuolittuneita intressejä voisi tutkia ilman että uusinnetaan essentialismia naiseudesta, joka yhdistäisi kaikkia naisia tai edes jonkun tietyn naisryhmän naisia (eml.).

Kaikki « naisten » intressien mukaiset politiikkatavoitteet ja toimet eivät välttämättä ole feministisiä. Poliitiikan tutkijat Karen Celis ja Sarah Childs (2014) ovat pyrkineet horjuttamaan rajaa feministisen ja ei-feministisen poliittiseen edustuksen välillä. He haastavat feministejä ja feministisiä politiikan tutkijoita miettimään, milloin on kyse naisten substantiivisesta representaatiosta (substantive representation of women, SRW), joka voi olla feminististä tai ei-feminististä, mutta silti ajaa naisille tärkeitä asioita naisnäkökulmasta. Celis ja Childs (2014, 11–12) tyyppittelevät naisten intressien nimissä tehdyt politiikkavaatteet kahteen ryhmään. Tyyppi I:n vaatimukset ovat feministisiksi sen totutussa tulkinnassa määritettyjä poliittisia vaatimuksia. Tyyppi II:n vaatimukset ovat sukupuolittuneita vaatimuksia, mutta ne eivät noudattele totuttuja feminismin päämääriä. Tyyppi II:n vaatimukset kumpuavat naisten huolista ja näkökulmista, mutta niitä ei pysty luokittelemaan edes liberaali-feministiseen mahdollisuuksien ja muodollisen tasa-arvon kehykseen. Tyyppi II:n vaatteet voivat hyvin perustua perinteisiin käsityksiin naisista äiteinä, hoivaajina ja väkivallan uhreina, ja ne voivat olla myös eksplisiittisesti feminismiä vastustavia. Kun tyyppi I:n feministiset vaatimukset tähtäävät sukupuoliroolien ja -normien murtamiseen, tyyppi II:n vaatimukset voivat ni-

---

<sup>84</sup> Ks. kattava esitys käydystä keskustelusta Celis ym. 2014.

menomaan perustua näille rooleille ja normeille. Kummankin tyyppin vaatimukset voidaan kuitenkin sijoittaa naisten aseman parantamisen kehykseen. Tyyppi I ja II voivat siis kumpikin olla vaatimuksia, jotka voidaan laskea osaksi naisten substantiivista edustusta. (Eml., V.)

Politiikan tutkijat Karen Celis, Sarah Childs, Johanna Kantola ja Mona Lena Krook (2014, 158) ehdottavat uudenlaista lähestymistapaa naisten edustuksen ja intressien tutkimukseen. Ensinnäkin tutkimuksen tulisi kohdistua sekä toimijoihin, jotka ovat osa virallisia päätöksentekokanavia, että toimijoihin, jotka osallistuvat kansalaisyhteiskunnassa tapahtuvaan mobiilisaatioon ja vaikuttamiseen. Samapalkkaisuuden tutkimuksen osalta tämä on olennainen painotus, sillä työmarkkinajärjestöillä on keskeinen rooli välittää naisille tärkeitä intressejä työmarkkinakenttään ja avata naisille myös edustajan rooleja päätöksentekolimissään. Työmarkkinajärjestöjen institutionaalisoitunut asema osana kolmikantaista päätöksentekoa saa ne asettumaan näiden kahden edellä mainitun toimijuuden kentän välimaastoon. Ne toimivat sekä virallisten päätöksentekokanavien sisällä että kansalaisyhteiskunnan edustajina virallisten puoluepolitiikan instituutioiden ulkopuolella.

Celisin ja hänen tutkijatovereittensa (2014, 158) mukaan empiirisen tutkimuksen tulisi lisäksi kohdistua naiskansanedustajien ohella myös mieskansanedustajiin ja naisiin ja miehiin parlamentin ulkopuolella – esimerkiksi työmarkkinajärjestöissä. Naisia koskevat politiikkavaateet voidaan tunnistaa esimerkiksi kysymällä: onko vaatimus esitetty naisille tärkeänä asiana, kuvataanko se vain naisiin vaikuttavana, puhutaanko sukupuolierosta ja sukupuolivaikutuksista ja/tai kehystetäänkö vaatimus naisten ja miesten välisenä tasa-arvona. (Eml.) Suomalaisessa tasa-arvodiskurssissa yleisin tapa esittää naisiin liittyviä politiikkavaateita on esittää ne sukupuolineutraalisti naisten ja miesten välisen tasa-arvon kehyksessä, ei nimenomaan naisia koskevana tai naisiin kohdistuvana (V). Sama ilmiö toistuu työpaikkatasolla, jossa luottamusmiehet kehystävät samapalkkaisuuden edistämisen kaikkien, ei vain naisten, oikeudenmukaisemman ja läpinäkyvämmän palkkauksen edistämiseksi (I).

Tutkijat (Celis ym. 2014, 159) kehottavat määrittelemään laajat politiikkakategoriat *teemoiksi* (issues) ja *intresseiksi* (interests) ne sisällöt, jotka kulloiseenkin tutkittuun teemaan liittyvät. Näin vältetään tilanne, jossa ”naisten intressit” määriteltäisiin etukäteen ja tunnustetaan se, että vaikka toimijoilla olisi politiikkavaateita samaan teemaan liittyen, intressit eroavat usein siinä, millaista politiikkaa halutaan tehdä kyseisen politiikkateeman saralla ja millaisin keinoin. Tämä pätee erityisen hyvin samapalkkaisuuden politiikkaan, jossa instituutiot, diskurssit ja toimijat jakavat käsityksen palkkatasa-arvon edistämisen tärkeydestä teamana, mutta ovat hyvin eri mieltä siitä, millaisin toimin ja millaisiin naisryhmiin liittyvin toimenpiteiden kautta palkkatasa-arvoa tulisi edistää (I, III & V).

Väitöskirjassani lähestyn kysymystä naisten inresseistä niin, että näen palkansaajanaisia yhdistäväksi *politiikkateemaksi* sen, että meille maksetaan samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka kuin miehille. Palkansaaja-

naisten *yleiseksi intressiksi* voisi laskea sen, että Suomessa on voimassa lain-sääädäntö, joka velvoittaa samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseen ja samapalkkaisuuden edistämiseen työpaikoilla. Sen sijaan mitään yhtä yhteistä «#naisten» intressiä ei voi sanoa olevan samapalkkaisuuspolitiikassa keinojen tasolla, sillä näkemykset siitä, millaisin konkreettisin toimin palkkatasa-arvoa tulisi edistää, hajoavat moninaisiksi naisten intresseiksi, jotka riippuvat esimerkiksi naisten ammatista, poliittisesta suuntautumisesta ja ammat-tiyhdistyksen jäsenyydestä, luokka-asemasta, etnisestä taustasta ja iästä.

## 5.7 Metodologiset valinnat ja tutkimusmenetelmät

Olen ensisijaisesti kiinnostunut tasa-arvon ja samapalkkaisuuden diskursseista ja niiden materiaalisista vaikutuksista sekä siitä, mitä nämä kertovat sukupuolittuneista valtajärjestyksistä. Väitöskirjani viidestä artikkelista kolme (I, II & III) edustaa tasa-arvon ja samapalkkaisuuden diskurssien tutkimusta laadullisin menetelmin. Väitöskirjani viidestä artikkelista kahdessa (IV & V) käytän myös määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Yhdessä artikkelissa (IV) aineistoa analysoidaan nimenomaan määrällisin menetelmin laskemalla keskiarvoja ja ristiintaulukoimalla muuttujia, kuten sukupuolta ja asiantuntijoiden edustamaa järjestötyyppiä tai puoluetta.

Väitöskirjaprosessin edetessä olen havainnut, että määrälliset tutkimusmenetelmät eli pejoratiivisesti kutsuttuna ”päiden laskeminen” ei innosta minua samoin kuin diskurssien ja niiden todellisuusväittämien tutkimus. Tämän havaitsee selkeästi työmarkkinajärjestöjen valiokuntakuulemisiin keskittyvässä artikkelissani (IV), jossa minulla oli käytettävissäni vain tilastollinen tietokanta, koska hankkeessamme ei ollut haastateltu muita kuin kansanedustajia eli ei työmarkkinatoimijoita. Aineistoni kertoi vain määriä: kuinka paljon kuultiin, mitä järjestötyyppiä, missä valiokunnissa ja millaisia sukupuolijakaumat olivat. Artikkelin kirjoittaminen oli ajoittain vaikeaa, kun aineisto ei mahdollistanut minulle sellaista analyysia, jota olisin halunnut tehdä. Oppimiskokemuksena se oli kuitenkin arvokas ja jatkotutkimuksissani haluan yhdistää laadullisia ja määrällisiä tutkimusmenetelmiä.

Määrällisillä menetelmillä on paikkansa myös tässä väitöskirjassa. Määrällisin menetelmin pystyin Anne Maria Hollin (Holli & Saari 2009) kanssa osoittamaan, että ideaalit sukupuolten ja intressien pariteetista eivät toteudu eduskunnan valiokuntakuulemisissa (IV). Elinkeinoelämän intressejä ja miehiä kuullaan palkansaajaintressejä ja naisia enemmän. Johanna Kantolan kanssa osoitin, että oikeisto-konservatiiviset naiskansanedustajat ovat aktiivisia keskustelijoita, kun tasa-arvoselonteon yhteydessä arvioitiin ja suunniteltiin tulevaa Suomen tasa-arvopolitiikan suuntaa. Tasa-arvo ei ole vain vasemmistoliberaalien politiikkateema. Määrällisen tarkastelun avulla toden-simme yleisen käsityksen, että työn ja perheen yhteensovittaminen, palkka-tasa-arvo ja sukupuolittunut väkivalta todella ovat kolme keskeisintä tasa-arvotemaata tasa-arvopoliittisessa keskustelussa puoluepolitiikan tasolla.

(V.). Diskurssien laadullisen analyysin kautta näiden tutkimustulosten aikaansaaminen ei olisi ollut mahdollista.

Tein Anne Maria Hollin kanssa kansanedustajien haastatteluita, joiden kautta pystyimme syventämään määrällisen analyysin tuloksia ja tutkimaan asiantuntijakuulemisen vakiintuneita käytäntöjä ja kirjoittamattomia sääntöjä (Holli & Saari 2009a; 2009b). Kantolan kanssa analysoimme määrällisen aineiston analyysin jälkeen laadullisesti kansanedustajien puheenvuorot ja piirsimme esiin niissä rakentuneet tasa-arvodiskurssit (V). Kummassakin tutkimuksessa määrällinen ja laadullinen tutkimusote täydensivät toisiaan. Määrällinen tutkimus osoitti ne kohdat, joihin kannatti kohdistaa myös syvempää laadullista sisällön analyysia. Kumpikaan tutkimusote ei olisi yksinään tuottanut niin mielenkiintoisia tuloksia kuin mihin ne yhdistämällä päästiin.

Tässä alaluvussa kuvaan yksityiskohtaisemmat väitöskirjani metodologiset valinnat ja käyttämäni laadulliset menetelmät. Tarkemmat kuvaukset löytyvät väitöskirja-artikkeleistani. Ensin esittelen feministis-diskursiivisen luen-  
nann ja sovellukseni Carol Bacchin (1999, 2009) *What is the problem represented to be* (WPR)-lähestymistavasta. Seuraavaksi paikannan väitöskirjani feministisen toimintatutkimuksen ja tasa-arvotyön tutkimukseen, joka täydentää virallisen tasa-arvopoliittikan tutkimusta olennaisella tavalla.

### 5.7.1 Feministis-diskursiivinen luenta ja Bacchin WPR-lähestymistapa

Feministis-diskursiivisessa tutkimuksessa, johon väitöskirjani paikantuu, sukupuolten välistä tasa-arvoa tarkastellaan osana yhteiskunnallisia diskursseja ja huomiota suunnataan erityisesti tasa-arvopuhunnan poliittisiin vaikutuksiin ja seurauksiin sekä sanojen ja tekojen väliseen epäsuhtaan (Holli 2003b, 56, 59). Tutkin virallisessa tasa-arvopoliitikassa ja epävirallisessa tasa-arvotyössä rakentuvia samapalkkaisuuden diskursseja ja niiden vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Feministis-diskursiivisen tutkimusotteen mukaisesti tasa-arvo ja sukupuoli ovat itsessään tutkimuksen kohteita eikä niille määritellä sisältöä etukäteen (eml.). Analysoin aineistoni asiakirjalähteitä ja haastatteluita laadullisen sisällön analyysin<sup>85</sup> ja diskurssianalyysin keinoin. Esittelen tässä luvussa tutkimustani ja sen johtopäätöksiä ohjanneet diskursianalyttiset lähestymistavat.

Lähtökohtani on, että diskurssit ovat tutkijan tulkintatyön tuloksia, eivät analyysin raakamateriaalia (Jokinen ym.1993, 28). Tutkijan kokemukset ja hänen omaksumansa tieto ohjaavat tulkintojen tekemistä. Tietäminen on paikallista, tiettyyn aikaan ja kulttuurikontekstiin sidottua. Feministisessä teoriassa Adrienne Rich (2003) on puhunut tästä käsitteellä *paikantumisen politiikka* ja Donna Haraway (1998) käsitteellä *sosiaalisesti sijoittunut tieto*. Omassa tutkijan paikassani toisensa leikkaavat tasa-arvotutkimus (tiede), -koulutus (emansipaatio) ja -aktivismi (yhteiskunnallinen muutos). En pyri

---

<sup>85</sup> Ks. laadullisesta sisällön analyysista esim. Krippendorff 2004 ja Neuendorf 2002.

peittämään sitä, että tutkimuksellani on tieteellisten ambitioiden lisäksi myös yhteiskunnallisia tavoitteita<sup>86</sup>. Minulle tieteen ”objektiivisuus” on aineistojen huolellista luentaa eri näkökulmia etsien ja argumentoinnin läpinäkyvyyttä. Tuon paikantumiseni selvästi esiin ja pyrin analyysissani mahdollisimman perusteelliseen argumentointiin, jotta lukija voi tehdä omat päätelmänsä ja vakuuttua väitteistäni tai kyseenalaistaa ne ja esittää vaihtoehtoisesti omia tulkintojaan.

Diskurssianalyysissä tarkastelun kohteena eivät ole vain puhe tai keskustelut, vaan vallan/tiedon muotojen mukaisesti organisoidut instituutiot, jotka ovat osa diskursseja. Soveltamani diskurssianalyysin lähtökohtana on, että tieto–valta–diskurssi-kytkös tuottaa käsitystämme todellisuudesta. Foucault’n (1980; 1986) mukaan diskurssit tarjoavat mahdollisuuden hallitsevien tieto–valta-kytkösten uudelleen käsittämiseen tai tulkitsemiseen. Foucault’n diskurssikäsitteen mukaan vuorovaikutukseen osallistuvat ovat aina sidoksissa sosiaalisiin ja materiaalisiin olosuhteisiinsa. Diskurssin käsite viittaa sanojen ja todellisuuksien alati uudistuvaan yhteyteen: puhe ja kieli paitsi paljastavat merkityksiä myös tuottavat asiantiloja ja konstruoivat subjekteja ja identiteettejä. Kun joku näistä tekijöistä muuttuu, muuttuvat myös muut tekijät. (Alasuutari 1999, 188.) Diskurssit tuottavat, mahdollistavat ja rajoittavat tietynlaista sukupuolittunutta toimijuutta tietyssä kontekstissa.

Tutkimustyötäni on inspiroinut argentiinalaisen politiikan teoreetikko Ernesto Laclau (2005) ja ranskalaisen demokratiateoreetikko Chantal Mouffén (1992, 2000) kriittinen diskurssianalyysi. Laclau käsitteet *kelluva* ja *tyhjä merkitsijä* avaavat samapalkkaisuuden politiikan merkityskamppailuja olennaisella tavalla ja auttavat käsitteellistämään sitä kenttää, jolla totuusväittämiä sukupuolten palkkatasa-arvosta ja sen toteuttamisen keinoista esitetään. Kelluva merkitsijä (floating signifier) on merkitsijä, jonka sisällöstä käydään hegemonista kamppailua eri diskurssien kesken. Samapalkkaisuus on yksi tällainen kelluva merkitsijä. Samapalkkaisuuden sisällöstä ja hegemonisen tulkinnan asemasta käydään poliittista kamppailua, jossa myös puoluepoliittisilla ideologisilla eroilla on merkitystä. Samapalkkaisuuden diskurssit eroavat esimerkiksi siinä, miten ne ymmärtävät sukupuolen, sukupuolten väliset valta-asetelmat sekä yksilön ja yhteiskunnan suhteen ja valtion roolin samapalkkaisuuden toteuttamisessa. Tutkimuksen kannalta on tärkeää analysoida, millaisia sisältöjä kukin samapalkkaisuusdiskurssi tuottaa ja millaista yhteiskuntaa näiden merkityksenantojen kautta halutaan rakentaa. Kun kellovalle merkitsijälle, eli tässä yhteydessä samapalkkaisuudelle, annetaan riittävästi erilaisia ja keskenään ristiriitaisia merkityksenantoja eli sisältöjä, diskurssin yhtenäisyys heikkenee (Laclau 2005, 130–135, Palonen 2008, 216). Samapalkkaisuuteen käsitteenä on artikuloitu niin paljon erilaisia merkityksiä, että sen selitysvoima on ohentunut ja hävinnyt (I). Yh-

---

<sup>86</sup> Luvussa 7 *Johtopäätökset* esittelen sekä akateemiset johtopäätökseni että näkemykseni toivomastani muutoksesta ja sen saavuttamiseen liittyvistä poliittisista toimenpiteistä.



den samapalkkaisuusdiskurssin sijaan voidaankin puhua useasta keskenään kamppailevasta samapalkkaisuusdiskurssista.

Väitöskirjani tärkein menetelmällinen kontribuutio feministiselle politiikan ja työelämän tutkimukselle on kehittämäni sovellus Carol Bacchin (1999, 2009) *What is the problem represented to be* (WPR)-lähestymistavasta, joka on samalla myös väitöskirjani laadullisen aineiston analyysin keskeisin tutkimusmenetelmä<sup>87</sup>. WPR-lähestymistapa asettuu policy-konstruktivistisen tutkimuksen kenttään. Bacchi (1999, 2009) tulkitsee kriittisen diskurssianalyysin tapaan yhteiskunnallisia ongelmia poliittisesti tuotettuina. Bacchin mukaan toimintapolitiikkoja tulee analysoida siten, että niiden nähdään muodostuvan poliittisten teemojen keskenään kilpailevista tulkinnoista tai representaatioista (ks. myös Edelman 1988). Bacchin mukaan jokainen politiikkaehdotus pitää sisällään eksplisiittisen tai implisiittisen diagnoosin ongelmasta (mikä on ongelma?) eli *ongelmarepresentaation*. Ehdotetut toimenpiteet pyrkivät ratkaisemaan juuri tietyllä tavalla tiettyyn muotoon konstruoidun politiikkaongelman. Toisin sanoen tapa, jolla ongelma määritellään, mahdollistaa tietyt ratkaisumallit ongelman poistamiseksi ja samalla sulkee pois toisenlaisesta ongelmarepresentaatiosta kumpuavat ratkaisumallit (ks. myös kriittinen kehysanalyysi, Lombardo & Meier 2008, Verloo 2005, Verloo & Lombardo 2007).

Bacchi (1999) tutki virallisia tasa-arvopoliittisia asiakirjoja ja niiden sisältämiä toimintapolitiikkoja, kun minä puolestani tutkin samapalkkaisuuden ongelmarepresentaatioita työpaikkatasolla (I) ja oikeisto-konservatiivisten naiskansanedustajien tasa-arvotalkursseissa (V). Halusin kehittää Bacchin WPR-lähestymistapaa suuntaan, joka huomioisi paremmin toimijat ja heidän institutionaalisen asemansa samapalkkaisuuden edistämiseksi. Sisällytin WPR-lähestymistapaa kriittisen kehysanalyysin kysymyksiä, jotka kartoittavat toimijan roolia ja mahdollisia neuvottelukumppanin positioita (Verloo 2005, Verloo & Lombardo 2007, Lombardo & Meier 2008).

Mieke Verloon (2005) määritelmän mukaan *politiikkakehys* (policy frame) on järjestävä periaate, joka muuttaa sirpaleisen tai satunnaisen tiedon yhteiskunnallisen ongelman kokonaisuudeksi, joka on ymmärrettävissä ja joka sisältää implisiittisesti tai eksplisiittisesti ongelman ratkaisun. Tältä osin Bacchin (1999, 2009) WPR-lähestymistapa sekä Verloon ja Lombardon (2007) MAGEEQ-hankkeessa kehittämä kriittinen kehysanalyysi ovat tutkimustehtävässään identtisiä<sup>88</sup>. Kriittinen kehysanalyysi auttoi minua pohtimaan luottamusmiesten roolia samapalkkaisuuden edistämiseksi. Verloon ja

---

<sup>87</sup> Ks. artikkeli I, taulukko s. 44.

<sup>88</sup> WPR-lähestymistavan (Bacchi 1999, 2009) ja kriittisen kehysanalyysin (Verloo 2005, Verloo & Lombardo 2007) lähestymistapoja erottaa niiden metodologinen tausta: Bacchin ajattelu pohjaa foucault'laiseen valta-analyysiin ja Verloon ja kumppaneiden kriittinen kehysanalyysi puolestaan yhteiskunnallisten liikkeiden teoriaan. Lähestymistapojen voi nähdä painottavan eri tavoin toiminnan intentionaalisuutta ja strategisuutta, joka on kriittisessä kehysanalyysissä vahvempi kuin WPR-lähestymistavassa.

Lombardon (2007) mukaisesti kysyin: Kenen ongelma palkkaeriarvoisuus näyttää olevan? Kenen pitäisi tehdä tai olla tekemättä jotain palkkaeriarvoisuuden poistamiseksi? Keneen samapalkkaisuuden edistämisen tulisi kohdistua? Malli ei kuitenkaan tuntunut vielääkään toimivan, vaan siitä puuttui neuvotteluiden ja konfliktien sovittelun analyysiin sopiva ulottuvuus.

Pluralistista ja radikaalia demokratiaa teoretisoineen Chantal Mouffen (1992; 2000) inspiroimana lisäsin analyyttiseen malliini kolmannen neuvotteluiden ja kiistakumppaneiden ulottuvuuden. Kiistelyn ja toimijoiden tasoa vahvistamalla pyrin täydentämään Bacchin diskursiivista luentatapaa ottamalla siihen vahvemmin mukaan toimijat, prosessit ja instituutiot, kuten feministisessä uusinstitutionalismissa on tapana (Kantola, 2006; MacKay & Krook, 2011). Analysoin luottamusmiesten haastatteluista sitä, ketä ovat mahdolliset *agonistiset vastustajat* (agonistic adversaries)<sup>89</sup> tasa-arvosuunnittelussa ja erityisesti samapalkkaisuuden edistämässä, ja onko sukupuolikonflikti yksi legitiimi ristiriitojen lähde samapalkkaisuuden ongelmarepresentaatioissa (I). Mouffen radikaalissa demokratiassa keskustelu on itsessään tärkeämpää kuin sen lopputulos, joka on aina vain väliaikainen ja tulevien keskusteluiden kautta taas muutettavissa oleva (Palonen 2008). Tämä ajatus sopii hyvin tasa-arvotyöryhmiin ja niiden potentiaaliin murtaa sukupuolineutraalisuutta ja tuoda esiin sukupuolikonfliktia, josta voidaan kiistelyn ja neuvottelun kautta päästä muuttamaan olemassa olevia sukupuolittuneita käytäntöjä ja rakenteita<sup>90</sup>. Tasa-arvotyö työpaikoilla voi parhaimmillaan olla agonistista kiistelyä, jossa eri tasa-arvotemat ja -intressit kohtaavat ja tekevät itseään toisille näkyväksi. (I.)

Sovellukseni Bacchin WPR-lähestymistavasta on avannut tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotyön analyysia minulle uudella tavalla. Olen oppinut kiinnittämään huomioni siihen, mikä tasa-arvopuheessa esitetään ongelmaksi, ketä ongelma koskee, kenen tulisi ongelma poistaa, millaisin toimin ongelma pitäisi poistaa, kenellä on neuvotteluasema ja -kumppaneita

---

<sup>89</sup> Radikaalia demokratiaa teoretisoineen Chantal Mouffen (1992, 2000) mukaan agonistiset vastustajat (agonistic adversaries) ovat kiistakumppaneita, jotka käyvät keskustelua ja tunnustavat toistensa mahdollisesti ristiriitaiset intressit ja näkökulmat ilman, että pyrkivät väheksymään tai puhumaan pois olemassa olevia konflikteja. Agonistiset vastustajat voivat saavuttaa keskustelun kautta neuvottelutuloksia ja solmia sopimuksia, mutta silti toisiinsa nähden konfliktissa olevat näkökulmat ovat yhä olemassa ja tunnustettuja. Mouffen (1992) mukaan yhteiskuntaluokkien ja henkilöstöryhmien välinen antagonismi on muutettu agonismiksi neuvotteluiden ja sopimusten tekemisten prosesseissa. Mouffen mukaan poliittisuus tulisi ymmärtää uudella tavalla vihamielisten asenteiden kesyttämisenä. Antagonismi, jota esimerkiksi pääoman ja työväenluokan sovittamaton ristiriita tuottaa, voi ajaa poliittisen keskustelun hyödyttömäksi vastakkainasetteluksi. Antagonismi voi poliittisessa keskustelussa muuntua agonistiseksi, joka tarkoittaa konfliktin muuntautumista potentiaalisesti hyödylliseksi kiistaksi. Agonismi viittaa taitoon saada vastakkain asettuvien asenteiden lukkiutumat liikkeelle. Avoin erimielisyys keskustelussa merkitsee myös keskinäisten valtasuhteiden paljastamista. Valtaa ei voi jakaa tasan edes keskustelussa. (I, Mouffe 1992, 2000, Niemi-Pynttari 2011.)

<sup>90</sup> Ks. myös Ikävalko & Kantola, tulossa.

asiantilan muuttamiseksi ja miten kyseessä olevan ongelman yhteydessä rakentuvat agonististen vastustajien positiot ja millä tavoin sukupuoli on mukana ongelmarepresentaatioissa. Bacchin mallissa ja sen lähestymistavassa on kuitenkin mielenkiintoinen piirre. Valtio-opin professori Anne Maria Holli on kysynyt, miksi Bacchin WPR-lähestymistavalla tehty empirinen tutkimus näyttää järjestäen päätyvän lopputulokseen, että ongelmarepresentaatioissa yhteiskunnallisen ongelman syy paikannetaan naisiin: vika on naisissa, naisten ominaisuuksissa ja naisten valinnoissa – näin myös omassa tutkimuksessani (I). Yksi selitys saattaa olla WPR:n soveltamisen kontekstissa. Sovelsin Bacchin politiikka-asiakirjojen analyysiin kehittämää WPR-lähestymistapaa ja sen palkkaeriarvoisuuden analyysimallia työpaikkatasolla. Bacchin mallissa läsnä olevat valtarakenteiden ulottuvuus ja sukupuolinäkökulma haihtuvat, kun ongelmarepresentaatioita tuotetaan puhujan toiminnan arjessa. On eri asia Bacchin tapaan analysoida politiikka-asiakirjoja, jotka käsittelevät yleisiä ilmiöitä, kuin miettiä palkkaeriarvoisuutta ja samapalkkaisuuden edistämistä osana omaa luottamusmiestehtävää omalla työpaikalla. Kun luottamusmiehet pohtivat palkkaeriarvoisuuden syitä ja samapalkkaisuuden edistämisen keinoja ja omaa rooliaan, heidän pohdintansa tapahtuu oman työpaikan ja ammattiyhdistystoiminnan sukupuolittuneissa valtarakenteissa, joita kumpaakin leimaa sukupuolineutraalisuuden ideaali ja pyrkimys sukupuoliharmoniaan (Acker 1990, Korvajärvi 1998; 2011; Lavikka 2005). Aikaisemmassa tutkimuksessa on myös havaittu, että syrjinnän ja tasa-arvo-ongelmien tunnistaminen omalla työpaikalla on erityisen vaikeaa (Czarniawska & Calas 1997, Korvajärvi 2011, Pulkkinen 2002). Kun epätasa-arvoa ei voi paikantaa sukupuolten väliseksi vääristyneeksi valtasuhteeksi sukupuoliharmoniaa uhkaamatta, palkkaerot paikantuvat yksittäisiin naisiin ja heidän valintoihinsa ja ominaisuuksiinsa vallitsevan yksiökeskeisen ajattelutavan mukaisesti.

Väitöskirjaprosessini edetessä kiinnostukseni kohdistui tasa-arvolle annettaviin merkityksiin (Kantola, Nousiainen & Saari 2012) ja tasa-arvon diskursiiviseen politiikkaan. Emanuela Lombardo, Petra Meier ja Mieke Verloo (2009) ovat kutsuneet *tasa-arvon diskursiiviseksi politiikaksi* sitä, miten tasa-arvon käsite ja tasa-arvopolitiikan tavoitteet muotoutuvat poliittisen kontekstin ja puhujien ideologisten pyrkimysten mukaan. He ovat nimenneet neljä prosessia, joiden kautta tasa-arvoa määritellään ja sen merkitystä muutetaan. Ensimmäinen on *kiinnittäminen* (fixing), jossa tasa-arvon käsite ja sen merkitys kiinnitetään tiettyyn tulkintaan esimerkiksi kirjoittamalla se lakiin. Kirjoittajat sanovat, että kiinnitetty merkitys ei enää ole kyseenalaistettu, vaan vakiintunut tulkinta. Kiinnitetty merkitys on voittanut diskursiiviset kamppailut ja saavuttanut virallisen tulkinnan aseman. Samapalkkaisuuden politiikassa se, että jokin tasa-arvon määre tai tavoitetilä on kirjattu lakiin, ei kuitenkaan tee siitä vielä vakiintunutta ja kyseenalaistamatonta (Nousiainen ym. 2013). Esimerkiksi palkkakartoitusvelvoite kutistuu käytännössä palkkasyrjinnän poistamisen tarkoituksesta henkilöstön palkkojen tilastoinniksi saman työn kehyyksessä ilman yhteyttä syrjinnän analysoimi-

seen ja ennaltaehkäisyyn tai samanarvoisen työn pohdintaan. Kiinnitetyt merkitykset ovat aikaan ja paikkaan sidottuja, ja ne voidaan kutistaa, laajentaa tai taivuttaa toisiinsa merkityksiin ja yhteyksiin kuin mitä on alkuperin ajateltu, kun normi on kirjoitettu laiksi.

Toinen prosessi, jolla määritellään tasa-arvoa uudelleen, on sen *kutistaminen* (shrinking)(Lombardo ym. 2009). Tasa-arvon merkitys voidaan kutistaa esimerkiksi tarkoittamaan syrjimättömyyttä vain tiukasti juridisessa tulkintakehyksessä, sukupuolten tasa-arvon määrittelyä vain työelämän tasa-arvokysymysten kautta tai laskemalla naisten määrää poliittisessa päätöksenteossa (eml.). Kolmas tasa-arvon diskursiivisen politiikan prosessi on *venyttäminen* (stretching), jolla tutkijat kuvaavat kutistamisen vastakohtaa eli sitä, miten tasa-arvo venytetään tarkoittamaan sen alkuperäistä määrittelyä laajempaa kokonaisuutta (eml.). Esimerkiksi oikeudellisen ajattelun muutos, jossa muodollisesta tasa-arvosta on siirrytty kohti tosiasiallisen tasa-arvon toteuttamista (ks. Anttila 2013; 2014), kuvastaa siirtymää formaalista tasa-arvosta kohti substantiaalista tasa-arvoa, jossa alkuperäistä syrjimättömyysperiaatetta on venytetty kattamaan myös tosiasiallinen eli tuloksien tasa-arvo.

Neljäs tapa, jolla tasa-arvo muotoutuu politiikkadiskursseissa, on *taivuttaminen* (bending) (Lombardo ym. 2009). Aikaisemmassa kolmessa tasa-arvon merkityksen muotoutumisen prosessissa tasa-arvo on ollut keskustelussa läsnä ja keskeisessä asemassa. Taivuttamisessa sen sijaan tasa-arvo taipuu ajamaan jonkun muun politiikkatavoitteen päämääriä. Esimerkkinä tutkijat mainitsevat työn ja perheen yhteensovittamisen politiikat Euroopan unionissa, jossa ensin tavoiteltiin vanhemmuuden tasaista jakautumista. Sittemmin politiikka-asiakirjat kehystivät kysymyksen työn ja perheen yhteensovittamisena, jonka helpottaminen esiteltiin edellytyksenä eurooppalaisen kilpailukyvyyn turvaamiseksi globaaleilla markkinoilla. Sukupuolten tasapuolisesta työnjaosta kodin ja hoivan piirissä taivuttiin siis edistämään kilpailukykyä. Nämä kaikki neljä edellä kuvattua tasa-arvon diskursiivisen politiikan prosessia voivat olla läsnä rinnakkain tai muuntua soljuvasti yhdestä toiseksi samassa politiikka-asiakirjassa tai puheenvuorossa. (Lombardo ym. 2009, 4–7.) Vaikka en käytäkään artikkeleissani suoraan Lombardon ja kumppaneiden käsitteitä, on myös omassa tutkimuksessani nähtävissä, miten oikeisto-konservatiivinen käänne ja näennäisesti sukupuolineutraali yksilönäkökulmaa painottava hegemoninen tasa-arvodiskurssi muuntavat tasa-arvon merkityksiä kiinnittämällä, kutistamalla, venyttämällä ja taivuttamalla tasa-arvon totuttuja merkityksiä (V).

### 5.7.2 Feministinen toimintatutkimus ja tasa-arvotyön tutkimus

Diskurssianalyysin ja konstruktivistisen policy-analyysin lisäksi väitöskirjani paikantuu feministinen toimintatutkimuksen kenttään (Huhta ym. 2005; Leinonen ym. 2008; 2012a; 2012b, Leinonen & Heiskanen 2011, Ylöstalo 2012). Merkittävä osa tiedosta, jota minulla on samapalkkaisuuden politiik-

kasta ja tasa-arvovelvoitteiden toimeenpanosta työpaikoilla, on peräisin vettä nostamani tasa-arvokoulutuksista ja osa väitöskirjani analyysistä perustuu suoraan näillä kursseilla tekemiini koulutusmuistiinpanoihin. Minna Leinonen, Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Hanna Ylöstalo ja Tuula Heiskanen (2012, 5) kuvaavat, että ”toimintatutkijan roolissa sekoittuvat akateemiset ja aktivistit intressit, tieteidenvälisyys ja pyrkimys käytännön tuloksiin”. Tämä roolin moninaisuus ja niiden sekoittuminen on itsellenikin tuttua. Käytäntö ja tutkimus sulautuvat ajattelussani ja toiminnassani yhteen, ja ne myös tukevat toisiaan olennaisella tavalla. Tiede antaa minulle kriittisen analyysin ja kyseenalaistamisen työkalut sekä vapauden puhua tutkimustulosteni pohjalta. Koulutuskokemus ja vuorovaikutus ammattiliittojen ja luottamushenkilöiden kanssa pitävät minut tiukasti kiinni työpaikkojen sukupuolittuneiden käytäntöjen arjessa, jossa oikeudellisten tasa-arvovelvoitteiden toimeenpano on usein vähintäänkin haasteellista. Tiede keskittyy usein dekonstruoimaan asioiden tilaa, kun tasa-arvokoulutuksissa puolestaan pohditaan toisin tekemisen mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja sekä pyritään muutokseen. Akateemista tekstiä kirjoittaessani minulla on enemmän kritiikin vapausasteita käytettävissäni, kouluttaessa ja haastatellessa pintaan nousevat diskurssitaituruus (Brunila 2009) ja myötäkarvaan silittämisen taito. *Myötäkarvaan silittämisen taidolla* tarkoitan työelämän tasa-arvokouluttajalle kehittyvää kykyä saada kuuntelija ja puhekumppani turvalliseen olotilaan, jossa tutkija/feministi ei uhkaa, ei syytä eikä arvostele koulutukseen osallistuvaa tai haastateltua, vaan suostuttelee vuoropuheluun ja yhteiseen pohdintaan – usein myös huumorin keinoin.

*Toimintatutkimuksen* lähestymistapa samanaikaisesti sekä tutkii että yrittää yhdessä tutkimuskohteiden kanssa muuttaa valittuja käytäntöjä (Ylöstalo 2013b, 46.) Toimintatutkimuksen lähtökohtana on, että tutkimuksessa mukana olevat yksilöt, ryhmät ja organisaatiot osallistuvat muutoksen tekemiseen. Työpaikkatason tasa-arvotyössä tämä tarkoittaa, että työpaikan edustajien kokemuksia kuullaan ja hyödynnetään sekä sitä, että tutkimuksella pyritään heidän valtaistamiseensa (Leinonen ym. 2012). Hanna Ylöstalon (2012, 69) mukaan toimintatutkimuksessa keskeistä on vuorovaikutukseen ja keskusteluun perustuva kehittämistoiminta. Feministisessä toimintatutkimuksessa tutkijat ovat mukana tiedon ja ymmärryksen tuottamisessa siitä, miten sukupuoli työpaikalla näkyy ja millaisia seurauksia sukupuolistamisella on. Toimintatutkimus on etnografisen tutkimuksen tavoin osallistava prosessi, ja myös siinä pyritään mahdollisimman tasavertaiseen vuorovaikutukseen haastateltavien ja koulutettavien kanssa. Toimintatutkimuksen tavoitteena on tuottaa sekä uusia ymmärryksen muotoja ja että käytännön tietoa, josta on hyötyä esimerkiksi luottamusmiesten edunvalvonnan arjessa. (Ylöstalo 2012, 68; Reason & Bradbury 2001, 1–2.)

Feminististä toimintatutkimusta kiinnostaa sukupuolittunut valta ja valtasuhteiden problematisointi paitsi tutkittavan kohteen niin myös tutkimuksen ja tutkijoiden vallan näkökulmasta. Tutkimusprosessissa sukupuolinäkökulma on läsnä tutkimuksen joka vaiheessa: suunnittelussa, päämäärissä,

menetelmällisissä valinnoissa, kehittämistyön toteutuksessa sekä prosessin ja sen tulosten arvioinnissa. Feministisessä toimintatutkimuksessa tärkeä lähtökohta on myös analysoida sukupuolen ja muiden sosiaalisten kategorioiden yhteisvaikutuksia. (Leinonen ym. 2012.)

Feministinen toimintatutkimus, joka kohdistuu tasa-arvon edistämiseen työpaikoilla, on yksi tasa-arvotyön muoto. Kristina Brunilan (2009, 170) mukaan työpaikoilla tehty tasa-arvotyö on professionaalistunut muiden hyvinvointitöiden ohella projekteiksi ja erilaiseksi valmentamiseksi ja konsultoimiseksi. Tasa-arvotyö ei kuitenkaan ole saavuttanut vastaavaa virallista asemaa kuin muut hyvinvointityöt. Brunila toteaa, että esimerkiksi tasa-arvoon liittyvä koulutus on ollut Suomessa hajanaista, yliopistollisten naistutkimuksen kurssien ohella pääsääntöisesti omaehtoista, projektitapaistunutta ja maksullista toimintaa, joka on ollut yksittäisten henkilöiden vastuulla. (Eml.)

Hanna Ylöstalo kannustaa tasa-arvokoulutuksissa pyrkimään keskusteluun tasa-arvon käsitteestä ja avaamaan niitä seurauksia ja sitoumuksia, joita erilaisiin tulkintoihin liittyy, sen sijaan, että tavoitellaan yhteisymmärrystä tasa-arvon ”oikeasta” tulkinnasta. (Ylöstalo 2012, 276–279; 2013b, 125.) Olen samaa mieltä, että yhden yhteisen näkemyksen ja tasa-arvon tavoitetilan asettamisen sijaan sukupuoli- ja luokkakonflikti pitäisi pikemminkin saada nykyistä paremmin tasa-arvotyössä esiin (I & IV). Oikeudellisesta näkökulmasta katsottuna tasa-arvolain ja sen velvoitteiden tulkintaan saattaa kuitenkin työpaikoilla sisältyä myös ”väärää” tulkintoja<sup>91</sup>. Sukupuolisyrjintä on oikeudellisesti rajattu ilmiö, jonka tulkinnoissa liikkumavara on pieni (III) ja joka edellyttää kouluttajalta perehtyneisyyttä myös tasa-arvokysymyksiin perus- ja ihmisoikeuksien näkökulmista.

Brunilan (2009, 74) mukaan feministiseen ajatteluun sitoutunut tasa-arvokoulutus on totutun ja tavaksi tulleen kyseenalaistamista sekä tasa-arvoa koskeviin yhteiskunnallisiin ongelmiin vaikuttamista. Ylöstalo (2013, 119–120) kirjoittaa, että tasa-arvokoulutuksessa on kyse erityisesti kahdesta asiasta: sukupuolen näkyväksi tekemisestä ja sukupuolen käsitteen purkamisesta. *Sukupuolen näkyväksi tekemisellä* Ylöstalo tarkoittaa sukupuoleen liittyvien käsitysten, käytäntöjen ja kokemusten tunnistamista työpaikoilla. Nämä käsitykset, käytännöt ja kokemukset kumpuavat kulttuurisista ja yhteiskunnallisista sukupuoleen liittyvistä oletuksista ja odotuksista sekä niihin liittyvistä valtasuhteista. *Sukupuolen käsitteen purkamisella* Ylöstalo tarkoittaa kaksijakoisen ja kaavamaisen sukupuolieron kyseenalaistamista nostamalla esiin naisten keskinäisiä ja miesten keskinäisiä eroja ja valtasuhteita. Sukupuolen käsitteen purkamiseen kuuluu myös sukupuolen jäsentäminen kulttuurisesti tuotettuna biologisesti annetun sijaan. Eriarvoinen kohtelu liittyy

---

<sup>91</sup> Esimerkiksi 2000-luvun alussa erään ministeriön lakimies korjasi minua, eli yhtä tasa-arvokoulutuksen vetäjistä, että sellaisen työpaikkailmoituksen laatiminen, jossa kannustettaisiin erityisesti naisia hakemaan avoimna olevaan tehtävään, olisi syrjivä ja lainvastainen. Vaikka kävimme yhdessä tasa-arvolakia (7 §, syrjinnän kielto) läpi ja yritin osoittaa, että tasa-arvosuunnitelmaan kirjattuna ko. tasa-arvotoimenpide olisi täysin mahdollinen ja laillinen, henkilön mielipide ei muuttunut.

usein myös muihin henkilön liittyviin syihin, kuten ikään, yhteiskuntaluokkaan, etniseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun<sup>92</sup>. Myös muiden kuin sukupuoleen liittyvien erojen esiin nostaminen on Ylöstalosta tärkeää, jotta tasa-arvokoulutus ei päätyisi uusintamaan kaavamaisia, kaksijakoista käsitystä sukupuolesta, jonka purkaminen on yksi tasa-arvokoulutuksen tehtävistä. (Ylöstalo 2013b, 120; 2012, 26, ks. myös Leinonen ym. 2012.)

Ylöstalo (2012) on analysoinut tutkija-kehittäjän ristiriitaisia paikantumisia työpaikoilla. Tutkija-kehittäjä on samaan aikaan asiantuntija, suostuttelija, houkuttelija ja aina jotenkin ulkopuolinen. Ristiriitaisten positioiden syy liittyy tasa-arvotyötä rajaavaan ja rajoittavaan projektimuotoiseen ja -rahoitteeseen toimintaan (Brunila 2009). Tutkija-kehittäjän on vaikea astua ulos projektin raameista, joissa tavoitteet, tulokset, rahoitus ja aikataulut ovat ennalta määriteltäviä. Ylöstalon (2013, 120) mukaan tasa-arvokouluttaja voi usein suunnitella koulutuksen sisällöt melko vapaasti, mutta työpaikat, joille tasa-arvokoulutus on suunnattu, tavoittelevat yleensä lakisääteistä tasa-arvosuunnitelmaa.

Itse olen kouluttanut paljon ammattiliittoja. Kurssien ohjelmassa on hyvä korostaa hyviä käytäntöjä ja niiden vaihtoa työpaikkojen välillä. Ongelmista, syrjinnästä ja sukupuolittuneista valtarakenteista ei sen sijaan kannata ohjelmassa mainita. Itse kurseilla ”sana on vapaa” ja osallistujat puhuvat hyvin avoimestikin epätasa-arvosta ja samapalkkaisuuden edistämisen kohtaamasta vastarinnasta työpaikoilla. Kurssin on joka tapauksessa tuotettava jotain, esimerkiksi tasa-arvosuunnitelman parannusehdotukset vietäväksi työpaikalle tai yleisnäkemyksinä lainsäädännön muutoksista, jotka voi välittää työpaikalla ja työnantajalle. Tasa-arvokoulutuksen on oltava tässäkin suhteessa projekti, joka tuottaa jotain uutta. (Brunila 2009). Itse näen tasa-arvokoulutuksen suurimmaksi anniksi, että se mahdollistaa totuttujen ajattelutapojen kyseenalaistamisen yhdessä keskustelemalla ja kokemuksia vaihtamalla. Toiseksi onnistunut tasa-arvokoulutus emansipoi osallistujia, joilla saattaa herätä ymmärrys, ettei omalla työpaikalla olla ongelmien kanssa yksin ja yhdessä voidaan saada aikaan muutosta.

Feministisenä tasa-arvokouluttajana pidän tehtävänäni tuoda kurssilaisille heidän toivomaansa tietoa erityisesti tasa-arvolaista ja tasa-arvosuunnittelusta, fasilitoida keskustelua ja tehdä osallistavien työskentelymenetelmin tilaa oivalluksille, jotka avavaat sukupuolittuneiden käytäntöjen merkitystä työpaikkojen ja niiden ammatillisen edunvalvonnan arjessa. Pyrin koulutuksissani yleistajuistamaan sukupuolentutkimusta ja tasa-

---

<sup>92</sup> Koulutuskokemukseni mukaan sukupuolen moninaisuutta on nykyään helpompi käsitellä tasa-arvokoulutuksissa sen jälkeen, kun tasa-arvolakia muutettiin (2014) siten, että sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvä syrjintä kiellettiin (7 §), tasa-arvolain tavoitteeksi lisättiin sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estäminen (1 §), ja tasa-arvosuunnittelun piiriin sisällytettiin velvoite, ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §).

arvotutkimusta. Tasa-arvon tutkijana tavoitteeni on abstrahoida työpaikkatason tasa-arvotyön kokemuksia. Feministinen toimintatutkimus, jota tehdään tasa-arvokoulutuksissa, edellyttää tätä jatkuvaa kaksisuuntaista liikettä tieteen ja käytäntöjen välillä. Käytännössä kriittisen katseen ja valtaistavan koulutusasetteen yhdistäminen on usein vaikeaa (Ylöstalo 2012, Leinonen ym. 2012). Väitöskirjassani olen kiinnittänyt erityishuomiota siihen, että kun kritisoin työpaikkatason tasa-arvotyötä, se ei ole kritiikkiä yksittäisiä luottamusmiehiä ja -naisia kohtaan. Kysymys on sukupuolittuneista instituutioista, ei yksilöistä. Koulutuskokemukseni kautta ymmärrän hyvin ne rajoittavat realiteetit, joissa henkilöstön edustajat ja ammattiliittojen toimitsijat tasa-arvotyötä tekevät.

## 5.8 Tutkimusaineisto

Olen kuvannut kussakin väitöskirjani artikkelissa käyttämäni tutkimusaineistot yksityiskohtaisemmin liitteessä 2 *Väitöskirjassa käytetty tutkimusaineisto*. *Haastatteluaineisto* koostuu viidestä osa-aineistosta: 1) Toimihenkilöunionin luottamusmiesten haastattelut, 2) vakuutusalan luottamusmiesten ja ay-aktiivien haastattelut sekä neljän vakuutusyrityksen henkilöstöjohtajan tai -päällikön haastattelut, 3) follow up -haastattelu VvL:n toiminnanjohtaja Kirsi Kovanen kanssa, 4) tasa-arvovaltuutetun toimiston henkilökunnan ryhmähaastattelu, ja 5) haastattelu professori Kevät Nousiainen kanssa. Tein haastattelut ajanjaksolla 2005–2014. Haastatteluita oli yhteensä 43, joista kukin kesti yhdestä kahteen tuntiin. Luottamusmiesten ja ay-aktiivien haastattelut on litteroitu sanasta sanaan.

*Koulutusmuistiinpanot* on koottu neljässä kaksipäiväisessä koulutuksessa Nousulle ja kolmessa yhdenpäivän koulutuksessa VvL:lle, yhteensä seitsemässä koulutuksessa ajanjaksolla 2007–2014. Perusteluina aineiston rajaukselle ovat, että olen ensinnäkin kiinnostunut erityisesti siitä, miten samapalkkaisuus rakentuu naisvaltaisella toimihenkilöalalla, ja toiseksi taustalla vaikuttaa monivuotinen yhteistyöni Toimihenkilöunioni TU ry:n, Vakuutusväen Liitto VvL ry:n ja Ammattiliitto Nousu ry:n kanssa. Koulutusyhteistyö edellä mainittujen liittojen kanssa on mahdollistanut rikkaan tutkimusaineiston keräämisen toimihenkilöitä edustavien luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tekemästä tasa-arvotyöstä.

*Asiakirja-aineisto* koostuu vuosien 2005 ja 2015 tasa-arvolain uudistuksiin ja eduskuntakeskusteluihin liittyvistä asiakirjoista sekä Suomen hallituksen tasa-arvoselonteon (VNK 2010) liittyvistä asiakirjoista. Tasa-arvosuunnitelmista ja niiden sisältämistä palkkakartoituksista vuosina 2008–2009 koottu aineisto sisältää 14 vakuutusyrityksen tasa-arvosuunnitelmat. *Valiokuntakuulemisia käsittelevät tietokannat* (2005 ja 2009) koottiin SPSS-tilasto-ohjelmalla vuosina 2009 ja 2011.



## 6 ARTIKKELIT

Väitöskirjatutkimukseni tulokset on esitelty viidessä artikkelissa, joissa tarkastellaan tasa-arvopolitiikkaa ja -työtä, korporatismia, valtaa, palkkaeriarvoisuutta ja samapalkkaisuuden edistämistä Suomessa 2000-luvulla. 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 (I, II & III) siirtyen myöhemmissä artikkeleissa pohtimaan sukupuolta ja tasa-arvoa demokratian ja politiikan näkökulmista (IV & V). 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.

### 6.1 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. Artikkeliksi asetettu feministisen uusinstitutionalismsin verrattain uuteen tutkimusperinteeseen (Kantola 2006, Kenny 2007, MacKay & Krook 2011) ja osallistuu keskusteluun diskurssien, 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 haastatteluisia 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 Mouffin (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<sup>93</sup> -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 segregaatio on Suomessa vahvaa sekä alojen että ammattien välillä<sup>94</sup> (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 ongelmarepresentaatiossa 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 toteutumisel- le 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 yksityiskoh- taisemmat ja tehtäviä totuudenmukaisemmin vastaavat palkkausjärjestelmät sekä asennemuutos ja naisten koulutus- ja uravalintojen muutos. Luotta-

---

<sup>93</sup> Bacchin mallissa (1999) käytetään käsitettä sama palkka samasta työstä ja tätä käsitettä käy- tetään myös lainsäädännössä. Luottamusmieshaastatteluihin tuli kuitenkin esiin, että useimmiten joudu- taan pohtimaan palkkojen tasa-arvoisuutta tilanteissa, joissa vertailtavien henkilöiden tekemä työ on samantyyppistä, vaikka ei täysin samaa. Tästä syystä käytän käsitettä samankaltainen enkä kapeampaa käsitettä sama työ.

<sup>94</sup> Tilastokeskuksen (2015) työssäkäyntitilaston mukaan vuoden 2013 työllisistä 10,2 prosenttia si- joittui tasa-ammatteihin, joissa eri sukupuolta olevien osuus ammattiryhmissä toimivista on 40–60 prosenttia. Tasa-ammateissa työskentelevien määrä vähentyi 1,2 prosenttiyksikköä vuodesta 2012.

musmiesten 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 sukupuolittuneet käytännöt palkkausjärjestelmien kehittämisessä ja niiden soveltamisessa. Palkkaeriarvoisuuden diskursiivisessa kehyksessä 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.

## **6.2 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 työelämäsuhteiden 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 käsityksiä 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 toimihenkilötyöhön 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 puhussa edunvalvontatehtävästään, edunvalvontaa kos-

kevistä odotuksistaan ja toiminnan tilastaan? Entä miten nykypäivän naisvaltaisten palvelualojen liittojen luottamusmiehille 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. Tarkastelemissamme ammatiliitoissa eriarvoisuus rakentuu erityisesti työn organisoinnin ja teettämisen tavoissa, kontrollikeinoissa 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 edunvalvontamaskuliinisuudelle. 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 oikeuksiinsa eikä myöskään anna luottamusmiehille mandaattia ajaa asiaansa. Kun luottamusmiehen omakin toimeentulo on uhattuna, ”vahvaa” edunvalvontaa on epärealistista odottaa.

### **6.3 Symboliseksi sovittu – tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen legitimiteetti**

Kolmas artikkeli *Symboliseksi sovittu – tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen 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 legitimiteetin 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 edistämismääräykset 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 uudistamistyössä 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 heikenee. Näin samapalkkaisuus näyttäytyy kolmikannan neuvotteluiden ja yhteisten hyötyjen tavoittelun kohteena, ei syrjimättömyys- ja oikeuskysymyksenä.

Esittelen tutkimustuloksenani tasa-arvopolitiikan tutkimukseen liittyvän käsiteparin: *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 kehystetään hyötyjen paradigmassa, silloin haetaan korporatistiselle perinteelle ominaista ”jokaiselle jotakin”-neuvottelutulosta. Väitän, että hyötyjen paradigma on ylikorostunut Suomessa kolmikantayhteistyöperinteen takia ja että samapalkkaisuuden oikeuksien paradigmaa tulisi vahvistaa, jos tasa-arvolain tasa-arvovelvoitteista halutaan symbolisten velvoitteiden sijaan todellista työkalua 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 lähtökohtana tulisi olla ensisijaisesti palkkasyrjintäkiellon toimeenpano eikä palkkatasa-arvon edistäminen siinä määrin, kuin se on kullekin työmarkkinaosapuolelle hyväksyttävää.

## 6.4 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 muutunutta työelämää ja työmarkkinapolitiikkaa. Kansainvälisessä poliittisessa

keskustelussa Suomi on esimerkkinä maasta, jossa ay-liikkeen, työnantajien ja valtiiovallan luottamuksellinen vuorovaikutus on edistänyt taloudellista kasvua, työllisyyttä ja sosiaalista yhtenäisyyttä. Monitieteisessä kirjassa pohditaan ay-liikkeen edunvalvonnan strategioita, toimintaa ja vaikutusvaltaa globaalin aikakauden Suomessa. (Emt.)

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 hyvinvoivimpien tietotyöyhteiskuntien joukkoon. Vaikka sekä työmarkkina-toimijoiden 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 (Holli & Saari 2009). Lopuksi pohdin, miten kumppanuuden ideat 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 ideat eli pariteettien ideat 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 (Holli & Saari 2009a, Holli & Saari 2009b). Sukupuolinäkökulmasta tehtyä asiantuntijakuulemisten tutkimusta ei Suomessa ollut tehty ennen Anne Hollin ja minun tutkimustani (Holli & Saari 2009a, 2009b, ks. myös Holli 2010; 2012).

Määrällisen analyysini tulos oli, että elinkeinoelämä kuullaan valiokunnissa enemmän kuin palkansaajaosapuolta ja miehiä kuullaan enemmän kuin naisia. Pariteetin ideat 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” (Holli & 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.

## 6.5 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<sup>95</sup>, mutta näin ei enää ole. Naiset ovat ympäri maailmaa yhä enenevässä määrin tulos- ja oikeistokonservatiiviseen politiikkaan ja puolueisiin, ja he artikuloivat eksplisiittisesti sukupuolittuneita diskursseja naisista ja sukupuolten välisistä suhteista. Samalla kuitenkin muodostuu jännitteitä naisistuvien oikeistokonservatiivisten puolueiden ja sukupuolittuneen 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 politiikkateemojen välittymisestä politiikan sisältöihin. Tutkimme feminististen poliittisten tavoitteiden

---

<sup>95</sup> Perinteisesti vasemmistolainen tasa-arvodiskurssi on painottanut sukupuolten taloudellista tasa-arvoa, työssäkäyvien äitien tasa-arvoa ja nykyään myös miesten tasa-arvoa. Vasemmistolaisen tasa-arvoajattelun keskiössä on ollut valtiovallan rooli julkisten palveluiden tuottajana. Julkinen sektori on toiminut sekä naisten työllistäjänä että työnteon mahdollistajana (ks. keskustelu naisystävällisestä hyvinvointivaltiosta Hernes 1987, Anttonen & Sipilä 2000, Anttonen & Häikiö 2011).

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<sup>96</sup>. Eduskunnan täysistunnot ovat politiikan performoinnin arena 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 täysistuntopöytäkirjoissa tasa-arvoon kohdistuvan mielenkiinnon merkiksi ja mittariksi.

Tutkimme, miten oikeisto- ja konservatiivipuolueiden<sup>97</sup> naiskansanedustajat konstruoivat sukupuolten tasa-arvon ja ovatko tuotetut tasa-arvon representaatiot erotettavissa vasemmiston<sup>98</sup> naiskansanedustajien tasa-arvokäsityksistä ja millaisia vaikutuksia näillä tasa-arvon representaatioilla on suomalaisen 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-arvotemoiksi 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 jakautuivat puolueiden ja puolueeryhmien vasemmisto/vihreät ja oikeisto/konservatiivit välillä. Yhdistimme määrällisen tarkastelun ja diskursiivisen luennan ja esitimme kolme keskeistä tutkimustulosta. Vaikka suomalaista poliittista keskustelua leimaa

---

<sup>96</sup> Kiitän syksyllä 2011 kvalitatiivisten menetelmien pienryhmään *Konstruktivistinen policy-analyysi* osallistuneita opiskelijoita, jotka myös koodasivat ja analysoivat tutkimusaineistoa kursseilla. Opiskelijat tekivät hyviä oivalluksia ja tukivat siten minun ja Johanna Kantolan analyysityötä.

<sup>97</sup> Oikeisto- ja konservatiivipuolueiksi luokittelimme seuraavat puolueet: Suomen Keskusta, Kansallinen Kokoomus, Ruotsalainen Kansanpuolue, Suomen Kristillisdemokraatit ja Perussuomalaiset.

<sup>98</sup> Vasemmistopuolueisiin luokittelimme Suomen Sosialidemokraattisen Puolueen ja Vasemmistoliiton lisäksi Vihreän liiton (Paloheimo 2008).



näennäinen sukupuolineutraalisuus, oikeisto/konservatiivisten naisten puheenvuoroissa rakentuu silti politiikkavaatimuksia, 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.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhteiskunnalliseen muutokseen orientoituneena tasa-arvotutkijana, -kouluttajana ja -aktiivina olen sitä mieltä, että meidän yhteiskuntatieteilijöiden pitää uskaltaa sanoa jotakin yleisempää tutkimuskohteistamme. Poliitikan tutkijan tulisi pystyä sanomaan tutkimuksensa perusteella jotain siitä, millaiselta maailman meno hänestä näyttää ja millaiselta hän haluaisi sen näyttävän. Tässä luvussa liitän tutkimustulokseni siihen laajempaan poliittiseen kontekstiin ja keskusteluun, jota Suomessa parhaillaan käydään palkkatasaa-arvosta ja korporatistisesta järjestelmästä.

Tämä tutkimustuloksia esittelevä pääluke rakentuu kolmesta temaattisesta kokonaisuudesta, jotka vastaavat asettamaani tutkimusongelmaan: Millaiset diskursiiviset ja institutionaaliset järjestykset rakentavat kehyksen samapalkkaisuuspolitiikalle 2000-luvun Suomessa ja mitä nämä diskursiiviset ja institutionaaliset järjestykset kertovat tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotyön sukupuolittuneista valtajärjestyksistä? Ensin esittelen tutkimustulokset, jotka kuvastavat samapalkkaisuuden kiisteltyä ja poliittista luonnetta diskurssien, instituutioiden ja toimijoiden tasolta tarkasteltuna. Seuraavaksi avaan samapalkkaisuuden politiikan symbolista luonnetta ja käsitelen oikeudellisten samapalkkaisuusvelvoitteiden heikkoa toimeenpanoa työpaikkatasolla ja selitän toimeenpanon ongelmia legitimitietin käsitteiden avulla. Tutkimustuloksieni kolmas temaattinen kokonaisuus kuvaa samapalkkaisuuspolitiikan irrallisuutta ympäröivästä oikeistokonservatiivisesta poliittisesta ympäristöstä ja niukkuuden ja säästötarpeiden uusliberalistisesta talousdiskurssista.

### 7.1 Kiistelty samapalkkaisuus

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni käsitteli sitä, miten sukupuolten välinen palkkaeriarvoisuus määrittyy yhteiskunnallisena ongelmana. Tässä johtopäätösluvussa keskiössä ovat kysymykset määrittelyvallasta, samapalkkaisuuden määrittelyistä poliittisina kiistakysymyksinä ja korporatismista. Apukysymyksiäni ovat: miten samapalkkaisuus määritellään; mitä samapalkkaisuuden edistämiseksi ajatellaan voitavan tehdä; kenellä on mahdollisuus edistää palkkauksellista tasa-arvoa ja mitä erilaiset samapalkkaisuusmääritelmät kertovat tasa-arvopolitiikan muotoilun ja toimeenpanon esteistä ja mahdollisuuksista? Olen nimennyt tämän tulosluvun kiistellyksi samapalkkaisuudeksi, millä kuvaan oikeudellisen samapalkkaisuusperiaatteen ja poliittisen määrittelykampailun kietoutumista toisiinsa.

### 7.1.1 Sukupuolineutraalisuuden ideaali esteenä tasa-arvotyölle

Se, millaisia merkityksiä sukupuoleen liitetään ja millaisia tulkintoja tasa-arvopuheessa esitetään, vaikuttaa siihen, miten samapalkkaisuutta ja sen edistämisen mahdollisuuksia määritellään. Samapalkkaisuuden politiikkaan on sisäänrakennettuna sukupuolineutraalisuuden ideaali, joka näkyy aineistoni luottamusmiesten tavassa korostaa yksilöitä ja työn vaativuustekijöitä puhuen samalla pois sukupuolen merkitystä (I & II). Sukupuoliharmoniaa (Korvajärvi 1998; 1998b; 2011, Lavikka 2005) korostavassa organisaatiokulttuurissa sukupuolen merkitystä ei haluta pohtia, koska sukupuolen näkyväksi tekeminen voi nostaa esiin konflikteja sukupuolten välillä (ks. myös Ikävalko & Kantola, tulossa). Aineistossani sukupuolta puhuttiin pois näennäis-humoristisin 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. (I.) *Sukupuolineutraalisuuden ideaali on keskeinen työpaikkatason tasa-arvotyön este*, joka pahimmillaan hiljentää keskustelun sukupuolesta ennen kuin se on edes alkanutkaan. (I.)

*Sukupuolen merkityksen häilyvyys* näkyi aineistossani esimerkiksi jännitteenä sukupuolineutraalisuuden ideaalin ja luottamusmiesten sukupuolituneiden arjen kokemuksen ja odotuksen välillä. Vaikka luottamusmiesten haastatteluissa korostettiin yksilöllisiä tekijöitä sukupuolta määräävämpänä tekijänä, luottamusmiehet kuitenkin sukupuolesta riippumatta tekivät selvän erottelun mies- ja naistapaisen luottamusmiestoiminnan välillä (II, Veijola & Jokinen 2001). He esimerkiksi toivat esiin, miten miesvaltaiset ammattiliitot ovat onnistuneet neuvottelemaan paremmat palkat kuin naisvaltaiset liitot, ja tämä onnistuminen liittyy nimenomaan miesten naisia vahvempaan neuvotteluasemaan (I & II). 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 imaginaarinen tehdaslattiatason maskuliininen edunvalvontakulttuuri*. (II.)

Tutkimustuloksieni mukaan sukupuoli jäsentyy hetkittäin myös rakenteellisenä, epätasa-arvoa tuottavana tekijänä. Sekä oikeisto/konservatiivisten naiskansanedustajien että luottamusmiesten tuottamissa tasa-arvodiskursseissa sukupuoli – ja nimenomaan naisten sukupuoli – tuli näkyväksi sellaisissa palkkaeriarvoisuuden ongelmarepresentaatioissa, joissa palkkaeroa selitettiin sukupuolisegregaatiolla eli tyttöjen ja naisten koulutus- ja uravalinnoilla sekä sukupuolituneella työnjaolla kotona ja perheessä. Segregaatioselityksessäkin vastuu yhteiskunnan epätasa-arvoisesta työnjaosta sukupuolten välillä palautuu usein yksilöiden valintoihin ja sukupuolen merkitys liukuu jälleen pois keskustelun keskiöstä. (I & V.) Se, että välillä suku-

puolen merkitys tulee näkyväksi ja merkitykselliseksi, ja seuraavassa hetkessä se taas katoaa ja muuttuu merkityksettömäksi, osoittaa, että *sukupuolinäkökulma ei ole vakiintunut analyttinen kategoria samapalkkaisuuden politiikassa.*

Tutkimustulosteni perusteella väitän, 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 analyttisempää 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.

Sukupuolinäkökulma samapalkkaisuuden politiikan analyttisena kategoriana tarkoittaisi, että sukupuolen merkitystä ja vaikutusta sekä samapalkkaisuuden edistämisen mahdollisuuksia pohdittaisiin poliittisen johdon ja viranomaisten tasolla aina, kun tehdään taloutta, työelämää ja tasa-arvoa koskevia päätöksiä tai toimeenpannaan niitä. Työmarkkinajärjestöjen tasolla sukupuolinäkökulma tulisi valtavirtaistaa kaikkeen neuvottelutoimintaan sekä järjestöjen omien päätöksenteko- ja hallintoelinten toimintaan sekä vakiinnuttaa työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi tasa-arvon edistämisen välineenä. Työpaikkatasolla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistäminen tulisi sisällyttää kaikkeen työoloja, työn ehtoja (ml. palkitseminen) ja henkilöstöä käsitteleviin prosesseihin ja juurruttaa tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoituksen laatiminen osaksi organisaation normaalia ja jatkuvaa toimintaa, jota tehdään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa (vrt. .STM 2002).

*Sukupuoliharmonian riitauttaminen* olisi yksi tapa haastaa näennäistä sukupuolineutraalisuutta. Sukupuolikonfliktin eli sukupuoliantagonismin tunnustaminen ja muuntaminen sukupuoliagonismiksi kiistelyn ja neuvottelun kautta (vrt. Mouffe 1992; 2000) voisi tehdä tilaa sukupuolinäkökulmalle (I). 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 quo* eikä pyri haastamaan sitä (IV). 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.* (I & IV.)

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 (I, ks. myös Ikävalko 2015, Ikävalko & Kantola, tulossa). Sukupuoliagonismin kautta olisi mahdollista pohdita työelämän ja palkitsemiskäytäntöjen sukupuolittuneisuutta ja sen vaikutuksia naisten ja miesten palkkatasa-arvoon – tai sen puutteeseen. Jos sukupuoli olisi tasa-arvosuunnittelussa mukana analyttisenä kategoriana ja sukupuolittuneet intressit nähtäisiin mahdollisesti erilaisina, palkkaerojen syyt voisivat siirtyä yksittäisistä naisista, heidän ominaisuuksistaan ja valinnoistaan rakenteellisempiin ja poliittisempiin selitysmalleihin. (I.) 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 tekemällä (Butler 2006), tekemällä toisin on mahdollista muuttaa sellaisiakin massiivisia rakenteita kuin sukupuolijärjestykset tai työmarkkinasuhteet. Työpaikkatasolla tasa-arvosuunnittelun suurin anti on juuri siinä, että se voi muodostaa legitimiin 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 siitä huolimatta, että tasa-arvosuunnittelu on yksi managerialistisen hallinnan prosessi (Ikävalko 2015) siinä missä muutkin johtamisjärjestelmät ja henkilöstösuunnittelun menetelmät.

### **7.1.2 Oikeudellisesti riittämätön saman työn ongelmarepresentaatio ja fiksaatio palkkaeroprocenttiin**

Yksi tutkimuskysymyksistäni oli se, miten samapalkkaisuus määritellään. Kehitin väitöskirjassani työpaikkatason analyysiä varten Carol Bacchin (1999, 2009) *What is the problem represented to be* -lähestymistapaa lisäämällä siihen elementtejä kriittisestä kehysanalyysistä (Verloo & Lombardo 2007) ja agonismin ulottuvuuden (Mouffe 1992; 2000). Tutkin, millaisia palkkaeriarvoisuuden ongelmarepresentaatioita luottamusmiesten puheessa rakentuu, ja osoitin, että *hegemonisimman palkkaeriarvoisuuden ongelmarepresentaation aseman on saavuttanut sama palkka samasta tai samankaltaisesta työstä*. Tämä ongelmarepresentaatio ei kuitenkaan täytä oikeudellisen samapalkkaisuusperiaatteen määritelmää, joka edellyttää samaa palkkaa naisille ja miehille myös samanarvoisesta työstä. Saman työn ongel-

marepresentaatio ei myöskään mahdollista sukupuolittuneiden luokkajakojen vaikutuksen analyysia eikä henkilöstöryhmien välisen palkkahierarkian sukupuolivaikutusten arviointia. Mahdollisuudet kaventaa sukupuolten palkkaeroa jäävät pieniksi Suomen vahvasti sukupuolen mukaan segregoituneilla työmarkkinoilla ja naisten ja miesten ammateissa, jos huomion keskipisteessä ovat vain samaa tai samankaltaista työtä tekevien naisten ja miesten palkat. (I.)

Samapalkkaisuuden politiikka rakentuu kahdesta äärimmäisen poliittisesta arvosta: työn arvosta ja tasa-arvosta. Kamppailevat käsitykset työn arvosta ja tasa-arvosta kiinnittyvät erilaisiin poliittisiin ja ideologisiin näemyksiin. Kun puhumme palkkatasa-arvosta ja sen edistämisen mahdollisuuksista, tuotamme samalla tulkintoja poliittisesta todellisuudesta ja toivotusta tulevaisuudesta. Se, että samapalkkaisuus käsitetään saman työn kehityksessä, ei ole sattumaa, vaan poliittisen määrittelykamppailun tulosta. Tiedon ja vallan kytkös (Foucault 1980; 1986) samapalkkaisuuden politiikassa on vahva, sillä esimerkiksi luottamusmiesten tiedonsaantioikeuksien rajoittaminen kaventaa luottamusmiesten toimintavaltaa ja mahdollisuuksia palkkaeriarvoisuuden ja mahdollisen palkkasyrjinnän selvittämisessä (I & III). Samapalkkaisuuden määrittely muillakin tavoilla kuin samana palkkana samasta työstä edellyttää tietoa erilaisten töiden palkkauksellista tasa-arvosta. Johtopäätöksenä esitän, että *tasa-arvolakia tulee uudistaa siten, että luottamusmiehet saavat vuosittain käyttöönsä koko henkilöstön palkkatiedot palkanosittain jaoteltuina*, jotta samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisen seuranta olisi mahdollista ja jotta luottamusmiehillä voisi olla nykyistä aktiivisempi rooli työpaikkatason tasa-arvotyössä.

Samapalkkaisuuden politiikkaa leimaa kiistely siitä, onko palkkaeroa ja jos on, niin kenen hyväksi. Sen sijaan, että olisi olemassa joku ”objektiivisen” tiedon ja tietämisen alue, kussakin palkkaeron määritelmässä ja laskukavassa on kyse poliittisesta valinnasta kuvata palkkaero tietynlaisena ”faktana». *Fiksoituminen palkkaeroprocentin määrittelyyn heijastaa oikeistolaisista käännettä tasa-arvodiskurssissa, jossa sukupuolten tasa-arvo määrittyy numeerisena ja mittavana kysymyksenä* (I & V). Jotta pystyisimme sanomaan jotain yksittäistä prosenttilukua enemmän naisten ja miesten sukupuolittuneista valtajärjestyksistä, pelkkien palkkatilastojen tarkastelu ei riitä. Lisäksi on tarkasteltava samapalkkaisuuden politiikkaa sen instituutioiden, hegemonisesta tulkinnasta kamppailevien diskurssien ja eri kentillä toimivien ihmisten ja heidän toimintamahdollisuuksiensa näkökulmista. Tulevaisuudessa tarvitaan *lisää monitieteistä tutkimusta*, jotta politiikan, oikeuden, talouden ja sukupuolen tutkimuksen yhteiset analyysit avaisivat uusia näkökulmia samapalkkaisuuden politiikkaan ja palkkaeriarvoisuuden poistamisen keinoihin.

### 7.1.3 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 velvoitteiden 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. (III.)

Tutkimustulokseni on, että *kolmikannassa valmistellussa tasa-arvolaisissa tasa-arvovelvoitteet ja niiden seuranta on muotoiltu epämääräiseen muotoon ja poliittisen johdon taholta resursoitu niin huonosti, että velvoitteiden toimeenpanon laiminlyönneistä on erittäin epätodennäköistä saada sanktioita* (III). 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 vastarinta näkyvät puutteina tasa-arvosuunnittelussa ja palkkakartoitusten laatimisessa. (I & III.<sup>99</sup>) 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. Harvassa aineistoni eduskuntapuheenvuorossa kuitenkin tuotiin esiin, että eduskunta ja valtiovalta voisivat edistää samapalkkaisuutta, kuten valvomalla nykyistä tehokkaammin tasa-arvo-oikeudellisten velvoitteiden toimeenpanoa ja budjettoimalla lisäresursseja tasa-arvoviranomaisten toimintaan. Suurin osa puheenvuoroista keskittyi siihen, miten työmarkkinajärjestöjen tulisi toimia ja miten yleisten asenteiden tulisi muuttua samapalkkaisuuden toteuttamiseksi. (III & V.) Tutkimustuloksena esitän, että *poliittinen johto ulkoistaa vastuunsa samapalkkaisuuden ja syrjimättömän palkkauksen toteuttamisesta työmarkkinajärjestöille ja väistää siten myös keskustelun lainsäätäjän toiminta-*

---

<sup>99</sup> Ks. myös Bergqvist ym. 2013, Holli ym. 2007a; 2007b, Mergaert & Lombardo 2014, Pincus 2002, Ylöstalo 2013a, Ikävalko & Kantola, tulossa).

*mahdollisuuksista ja -vallasta sekä vastuusta samapalkkaisuuden politiikassa.* Tämä tutkimustulokseni tukee Nousiaisen (2004) ja feministisen oikeustieteen esittämää tulkintaa, jonka mukaan syrjinnän käsittely on ollut vaikeaa Pohjoismaissa, joissa perus- ja ihmisoikeuksien toteuttamiseen kiinteästi liittyvä syrjinnän vastainen oikeus ja sen toimeenpano on ollut uusi tulokas verrattuna työnantaja- ja palkansaajaosapuolen väliseen neuvottelutoimintaan ja kolmikantayhteistyöhön<sup>100</sup>.

Tutkimustulosteni valossa *kolmikanta näyttäytyy yhtäältä naisten 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 on mahdollista löytää naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistämiseksi (I, III & IV).* 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 näyttävät 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 samapalkkaisuuden edistämiseen käytännössä, jotta samapalkkaisuuden politiikka voisi olla tuloksellista ja vaikuttavaa.

Tässä johtopäätöksieni samapalkkaisuuden määrittelykamppailuja ja kiistelyä luonnetta käsittelevässä luvussa tutkimustulokseni ovat siis kiteytetysti seuraavat: Samapalkkaisuus määrittyy ensisijaisesti samana palkkana naisille ja miehille samasta työstä ilman, että samanarvoisuutta käytännössä sisällytetään samapalkkaisuusperiaatteeseen. Samapalkkaisuuden politiikkaa tehdään sen kaikilla institutionaalisilla tasoilla (työpaikat, työmarkkinajärjestöt ja poliittinen johto) pääosin ilman sukupuolinäkökulmaa ja sukupuolittuneiden valtajärjestyksien huomioimista palkkaeriarvoisuuden taustalla. Samapalkkaisuuden politiikan toimijuutta ja vastuuta ei näytä haluavan kukaan ottaa kantaakseen, vaan sitä heitellään kuin kuumaa perunaa milloin työpaikoille, milloin työmarkkinajärjestöille ja milloin yksittäisille naisille. Laajempaan poliittiseen kehykseen samapalkkaisuuden politiikan kentällä käytäville määrittelykamppailuille on siirtymä hegemonisessa tasa-arvodiskurssissa pois sosiaalidemokraattisesta hyvinvointivaltiosta ja tasaisen tulonjaon tavoitteesta kohti yksilöä korostavaa oikeistokonservatiivista politiikkaa ja sen uusliberaalia markkinalogiikkaa.

---

<sup>100</sup> Ks. kuitenkin Pohjoismaiden välisistä tasa-arvopolitiikan eroista katso Bergqvist ym., 1999.



## 7.2 Symbolinen samapalkkaisuus ja hyötyjen paradigma

Tässä toisessa väitöskirjani johtopäätöksiä käsittelevässä luvussa vastaan tutkimuskysymykseeni siitä, miten palkkasyrjinnän kieltävä ja samapalkkaisuuden edistämistä edellyttävä tasa-arvo-oikeus ja palkat työmarkkinakysymyksenä kohtaavat yhtäältä samapalkkaisuuden edistämismuotoilussa poliittisessa prosessissa ja toisaalta niiden toimeenpanossa työpaikoilla. Väitöskirjassani kohdistin analyysini siihen, millaisia ristiriitoja syntyy, kun oikeuksien ja neuvottelun näkökulmat kohtaavat virallisessa tasa-arvopolitiikassa ja epävirallisessa tasa-arvotyössä, sekä siihen millaiseksi samapalkkaisuuden edistämisen legitimoitettiin työpaikoilla rakentuu. Olen nimennyt tämän tutkimustulokseni esittelyn osion symboliseksi samapalkkaisuudeksi ja hyötyjen paradigmat, millä kuvaan samapalkkaisuusvelvoitteiden symbolista luonnetta ja sitä, että samapalkkaisuuden politiikassa hallitsee hyötyjen paradigma. Tässä luvussa tarkastelen keskiössä ovat kysymykset legitimoituneista, toimintavallasta ja vastuusta.

### 7.2.1 Hyötyjen paradigma ohjaa samapalkkaisuuden politiikkaa

Tutkimustulosteni mukaan *palkkatasa-arvo kehystetään kahdessa erillisessä ja keskenään ristiriitaisessa paradigmassa, joita kutsun oikeuksien paradigmat ja hyötyjen paradigmat*<sup>101</sup>. Oikeuksien ja hyötyjen paradigmat viittaavat kahteen eri perusnäkökemykseen, 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 välillisiin, instrumentaalisiin hyötyihin*. Paradigman käsitteellä kuvaan juuri tätä kahden rinnakkaisen, mutta keskenään ristiriitaisen perusnäkökemyksen todellisuutta ja tietämistä tuottavaa luonnetta. Oikeuksien ja hyötyjen paradigman rinnakkaiselo suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa ja niiden perustavanlaatuisen yhteensovittamattomuus selittävät hyvin tasa-arvopolitiikan ja samapalkkaisuutta edistävien velvoitteiden toimeenpanon ongelmia. (I & III.)

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

---

<sup>101</sup> Paradigman käsitteellä tarkoitetaan yleensä Thomas Kuhnin (1994 [1962]) määritelmää, jonka mukaan paradigma on jonkun tieteellisen tutkimuksen aluetta itsestään selvästi hallitseva perusnäkökemyks. 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 perusnäkökemyksiä.

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. (III.)

*Hyötyjen paradigmalla on oikeuksien paradigmaa vahvempi asema suomalaisessa samapalkkaisuuden politiikassa. Tämä liittyy siihen pitkään traditioon, jossa työelämää käsittelevä kolmikantainen tasa-arvopolitiikka 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-arvolaissa (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.* (III.)*

Hyötyjen paradigma korostaa tasa-arvotyön instrumentaalista arvoa ja tuottaa uudelleen tasa-arvokysymykset työnantajan kanssa neuvoteltavina edistämistoimina syrjinnän poistamisen ja tasa-arvon perus- ja ihmisoikeusnäkökulman vahvistamisen sijaan. Analysoimissani eduskuntakeskusteluissa näkyy sama ristiriita tasa-arvon oikeuksien ja hyötyjen paradigman välillä kuin työpaikkatasolla. Tutkimustulosteni mukaan *vahvistuneessa oikeistokonservatiivisessa tasa-arvodiskurssissa 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. (III & V, ks. myös Elomäki 2015.) Palkkaeriarvoisuuden poistaminen ei kuitenkaan ole ilmaista ja samapalkkaisuuden toteuttaminen todennäköisesti lisääsi työnantajaan kohdistuvia kustannuksia ja haastaisi työehtosopimukseen sementoituneita palkkarakenteita. Samapalkkaisuuden edistämisen argumentointi hyötyjen paradigmassa ja talouden rationaaliteetin näkökulmasta ei ole kestävä ratkaisu, koska kyseessä on perus- ja ihmisoikeus, jonka toteuttaminen ei voi olla kannattavuudesta kiinni.

Palkkatasa-arvon oikeuksien ja hyötyjen paradigman välillä on ristiriita, johon olen esittänyt ratkaisuksi *sukupuolten palkkaeriarvoisuuden hahmottamista nykyistä kiinteämmin osana ihmis- ja perusoikeuksien järjestelmää* (III). Tämä *paradigmaattinen muutos hyödyistä oikeuksiin* edellyttää toi-

mia kaikilla samapalkkaisuuden toimijakentillä: työpaikoilla, nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöissä, työmarkkinajärjestöissä ja poliittisissa puolueissa. Myös samapalkkaisuuteen liittyvän monitieteisen asiantuntemuksen hyödyntämistä tarvittaisiin enemmän sekä vuoropuhelua tutkijoiden, nais-, mies- ja tasa-arvojärjestöjen, työmarkkinatoimijoiden ja poliitikkojen välillä.

### **7.2.2 Samapalkkaisuusvelvoitteiden symbolisuus ja epälegitiimisyys**

Samapalkkaisuuden politiikan ristiriitaiset oikeuksien ja hyötyjen paradigmat heijastuvat siinä, miten työpaikkatasolle kohdistuvien samapalkkaisuusvelvoitteiden muotoilu poliittisessa prosessissa ja kolmikantayhteistyössä tuottaa symbolista sääntelyä ja epälegitiimejä toimia ja epälegitiimejä luottamusmiesten toimijapositiona samapalkkaisuuden toteuttamisessa. Hyötyjen paradigmassa luottamusmiehet kokevat laativansa tasa-arvosuunnitelmissa työnantajalle kohdistettuja ”toivomuslistoja”, mikä ei 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 edistämiseksi. Luottamusmiesten näkökulmasta rajallinen neuvottelutila ja -voima on kohdistettava asioihin, joilla on onnistumisen mahdollisuus. (I & III.)

Väitöskirjassani olen osoittanut, että eduskunnan ja hallituksen ilmaisema poliittinen tahtotila samapalkkaisuuden edistämiseksi tasa-arvolakia tarkentamalla vesittyi, kun palkkakartoitusvelvoitteen käytännön toimeenpano jätettiin lakitekstin tasolla pitkälti auki sekä sen säätämisen yhteydessä 2005 että uudistuksen yhteydessä 2015. Epäselvä palkkakartoitusvelvoite ja laiminlyöntien sanktioimisen epätodennäköisyys ovat johtaneet tilanteeseen, jossa suuri osa työnantajista ei noudata palkkakartoitusvelvoitetta, EK:n jäsenyrityksistä noin joka kolmas. Kun samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpanon minimikriteerit on kolmikantaisesti valmistelussa tasa-arvolaisissa jätetty auki ja todellisia resursseja ei laiminlyöntien sanktioimiseen ole, tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus näyttävät työpaikoilla yleisenä kehittämistoimintana, jonka velvoittavuus jää käytännössä tulkinnanvaraiseksi. Tutkimustulokseni mukaan *samapalkkaisuuden työnantajaan kohdistuvat oikeudelliset velvoitteet jäävät symbolisiksi, koska palkkakartoitusvelvoite rakentui jo muotoutuessaan a-legitiimin vaiheessa eli poliittisen prosessin alussa niin, että velvoitteen toimeenpanon edellytykset jäivät eduskunnassa, työmarkkinajärjestöissä ja työpaikoilla jatkuvasti kyseenalaistetuiksi, kiistellyiksi ja epäillyiksi eli epälegitiimeiksi.* (III.)

Legitimiteettiin liittyvä olennaisena kysymys siitä, kenellä on oikeus käyttää valtaa, tehdä ja toteuttaa poliittisia päätöksiä ja miten vallankäytöstä ollaan vastuussa. Samapalkkaisuuden politiikkaa tehdään monitasohallinnassa monissa erilaisissa instituutioissa, jolloin valta- ja vastuusuhteet kietoutuvat toisiinsa ja poliittisen johdon vastuu heikkenee. Tätä ilmiötä pyrin purka-

maan tässä väitöskirjani yhteenvedossa tekemälläni analyttisellä jaottelulani virallinen tasa-arvopolitiikka ja epävirallinen tasa-arvotyö. Käytin määrittelyn perusteena kyseessä olevan instituution poliittista ja oikeudellista legitimitettiin samapalkkaisuuden edistämiseksi sekä edustukselliseen demokratiaan liittyvää ja hyvään hallintoon liittyvää toiminnan avoimuutta. Määrittelin *viralliseksi tasa-arvopolitiikaksi* hallituksen, eduskunnan ja tasa-arvoviranomaisten tasa-arvopolitiikan ja näiden kolmannen sektorin kanssa tekemän järjestöyhteistyön. Virallisen tasa-arvopolitiikan piirissä työmarkkinajärjestöillä on lähtökohtaisesti samanlainen konsultatiivinen asema osana politiikan ja lainsäädännön valmistelua kuin muillakin kolmannen sektorin järjestöillä (IV). Työmarkkinajärjestöillä on kuitenkin vahva rooli tasa-arvopoliittisina toimijoina myös silloin, kun ne ovat määrittelemässä tasa-arvopolitiikan ja -oikeuden sisältöjä osana suljettuja kaksi- ja kolmikantaprosesseja (III). Määrittelen toiminnan, jota eivät koske samat avoimuuden, vastuun ja tilivelvollisuuden periaatteet ja mekanismit kuin virallista tasa-arvopolitiikkaa, *tasa-arvotyöksi*. Epäviralliseksi tasa-arvotyöksi tulkitse myös työpaikkatason tasa-arvotyön, jossa epäselviä virallisia tasa-arvolain velvoitteita neuvotellaan käytännön toimiksi tai toimimatta jättämiksi. Työpaikan sukupuolittuneet käytännöt ja epäviralliset instituutiot paikkaavat, täydentävät, haastavat ja vastustavat virallisen instituution ajamia muutoksia, kuten virallisen tasa-arvopolitiikan sisältämiä samapalkkaisuuden edistämismenettelyjä.

Työpaikkatason argumentoidaan samapalkkaisuuspuheessa palkkatasa-arvon toteuttamisen keskeisimmäksi paikaksi (I), 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. Liitteessä 3 olen piirtänyt esiin samapalkkaisuuden instituutioiden ja vastuiden kartan, joka havainnollistaa jaotteluani viralliseen tasa-arvopolitiikkaan ja epäviralliseen tasa-arvotyöhön.

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 yksityisellä palvelusektorilla: työpaikoilla eletään jatkuvaa fuusioiden ja irtisanomisten todellisuutta, jossa tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistäminen ei asetu prioriteettien joukkoon. Tasa-arvosuunnittelun katkoksellisuus työpaikoilla kertoo siitä, että tasa-arvoa edistetään silloin, kun ehditään ja muistetaan eikä kriisitilannetta ole yrityksessä päällä. (I, III & V.) Tasa-arvo-oikeuden velvoitteita tulee kuitenkin toimeenpanna riippumatta siitä, miten tärkeinä niitä työpaikoilla pidetään ja onko niihin aikaa ja koettua tarvetta. Väitöskirjani yhtenä johtopäätöksenä olen esittänyt, että *oikeuksien para-*

*digman vahvistaminen samapalkkaisuuden politiikassa tarkoittaa virallisen tasa-arvopolitiikan osalta tarkemmin säädeltyjä samapalkkaisuusvelvoitteita tasa-arvolaisissa ja tasa-arvoviranomaisille riittäviä resursseja lainvelvoitteiden toimeenpanoon sekä toimeenpanon seurantaa ja sanktioita velvoitteiden laiminlyömisestä (III).*

Työpaikoilla lait eivät kuitenkaan ole ainoaa kovaa sääntelyä, vaan työehtosopimukset sisältävät ne normit, joiden toteuttamiseen sitoudutaan yhteisin sopimuksin, toimenpitein ja niiden toteuttamisen seurannan keinoin. Työehtosopimukseen 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 työehtosopimukseen. Tämä on kentän luottamusmiehille 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. (I & III.) 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 luottamusmiehen eivät koe rooliaan työpaikkatason samapalkkaisuustyössä merkittäväksi. (I & III.) Johtopäätökseni on, että *oikeuksien paradigman vahvistaminen epävirallisen tasa-arvotyön instituutioissa edellyttää työehtosopimukseen kirjattuja samapalkkaisuuden edistämisen tavoitteita, keinoja ja toimintavaltaan liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien määrittelyä. (III.)*

Kolmikantayhteistyön varaan rakennettu samapalkkaisuuspolitiikka ei ole tähän mennessä tuottanut merkittäviä tuloksia sukupuolten palkkaeron pienentämisen näkökulmasta. Tällä en tarkoita, että kolmikantayhteistyö samapalkkaisuuden edistämässä olisi turhaa 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. Väitöskirjassani haluan kuitenkin kiinnittää lukijan huomion siihen, että samapalkkaisuuden politiikassa ei riittävästi pohdita toimijuuden, toimintavallan ja vastuun kysymyksiä, mikä puolestaan liittyy samapalkkaisuuden politiikan ymmärtämiseen hyötyjen paradigmassa. 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 deliberaation pohjalta asettaa horisontin sa-

mapalkkaisuusvaatimuksille. 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 asialistaa ja sopimustekstejä.*

### 7.2.3 Pariteetin illuusio ja symboliset kumppanuudet

Samapalkkaisuusveloitteinen symbolinen luonne ja epälegiitimisyys liittyvät korporatistiseen kontekstiin ja sukupuolittuneisiin valtajärjestyksiin, joissa veloitteet on laadittu ja joissa niitä toimeenpannaan. Samapalkkaisuuden politiikka rakentuu korporatismiin sisältyvälle ideaalille tasavertaisista palkansaaja- ja työnantajaosapuolista ja sukupuolittuneisiin valtajärjestyksiin kietoutuvalla ideaalilla naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta päätöksenteossa. Tutkimustulosteni mukaan intressien pariteetin ideaaliin liittyvä valtiovallan pyrkimys sisällyttää päätöksentekoon tasapuolisesti työmarkkinaosapuolten näkemyksiä ei toteudu, vaan *elinkeinoelämän intressejä ja asiantuntemusta kuullaan eduskunnan valiokunnissa palkansaajaosapuolta enemmän.* Myöskään sukupuolten tasapuolisen edustuksen eli pariteetin ideaali ei toteudu, sillä *naisia kuullaan miehiä vähemmän eduskunnan asiantuntijakuulemisissa, myöskin työmarkkinajärjestöjen edustajina ja asiantuntijoina.* (IV). Naisten ja miesten tasavertainen toimijuus ei toteudu myöskään *työmarkkinajärjestöissä, joissa naiset ovat aliedustettuina päätöksentekokelemissä ja luottamustehtävissä* (Tilastokeskus 2014, ks. myös koostamani yhteenvedon liite 4.). *Tasavertainen kumppanuus työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä ei toteudu samapalkkaisuusveloitteiden toimeenpanotasollakaan, sillä luottamusmiehen rooli tasa-arvosuunnittelussa ja palkkakartoitusten laatimisessa on epämääräinen ja tiedonsaantioikeudet kapeiksi rajatut (I & III).* Tasavertaisessa sopijoiden asemassa eivät käytännössä ole palkansaajat eivätkä myöskään naiset eli pariteetit ovat illuusioita ja kumppanuudet symbolisia. Johtopäätökseni on, että *samapalkkaisuusveloitteiden muotoilussa ja toimeenpanossa ei tunnusteta osapuolten tosiasiallista epätasavertaista asemaa, vaan kiinnitytään intressien ja sukupuolten tasapuolisen edustuksen ideaaleihin, jotka eivät vastaa todellisuutta.*

Syrjinnänvastaisen oikeuden ja samapalkkaisuusveloitteiden toimeenpanon näkökulmasta on ongelmallista, että kolmikantavalmistelussa ei saada aikaan tehokasta syrjinnänvastaista oikeutta ja palkkatasa-arvon edistämistoimenpiteitä ja niiden toimeenpanon edellytyksiä (III). 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 voimallisesti työehtojen ja siten myös palkitsemisen laajempaa paikallista sopimista, on valtiovallan myös kannettava vastuuta siitä, että

kansallisia ja kansainvälisiä lakeja ja sopimuksia toteutetaan myös paikallisen tason sopimuksissa.

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. Todellisuudessa palkan- saajat ja heidän edustajansa eivät ole työnantajan kanssa tasavertaisessa sopijan asemassa. Tutkimustuloksieni mukaan *naisvaltaisen yksityisen palvelusektorin ammatillista edunvalvontaa vaikeuttavat eriarvoisuuksien järjestelmät ja sukupuolittuneet edunvalvonnan käytännöt, joissa naispuolisten luottamusmiesten voi olla vaikeempaa sopia ja neuvotella työnantajien kanssa ja saada edunvalvonnan mandaattia jäseniltä, joilla on pelko työpaikan ja toimeentulon säilyttämisestä* (II). Naisten miehiä vähäisempi määrä työmarkkinajärjestöjen ja luottamusmiesorganisaation luottamustehtävissä voi myös vaikeuttaa naisille tärkeiden politiikkateemojen välittymistä neuvotteluihin ja päätöksentekoon (IV).

Pääministeri Sipilän hallitus pyrkii keventämään työelämää koskevaa sääntelyä paikallista sopimista lisäämällä. 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 lailla. (Sipilä 2015.). Vaikka yrityksiin kohdistuvan sääntelytaakan<sup>102</sup> keventäminen lisäisi yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä (Keskuskauppakamari 2014, TEM 2013), on asioita, joiden sääntelyä ei voi purkaa eikä niille ole luovia vaihtoehtoja löydettävissä. Yksi näistä on oikeus syrjimättömyyteen palkkauksessa, joka on perus- ja ihmisoikeutena toteutettava – oli se kannattavaa tai ei<sup>103</sup>.

Työmarkkinaintressien pariteetin ideaali ei vastaa todellisuutta työpaikoilla, mikä tarkoittaa, että normeja henkilöstön edustajan roolin vahvistamiseksi paikallisessa sopimisessa tarvitaan vähentämisen sijaan lisää<sup>104</sup>, näin myös samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseksi työpaikoilla (I & III). 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 palk-

---

<sup>102</sup> Sääntelytaakalla tarkoitetaan erilaisia kustannuksia, joita yrityksille syntyy, kun ne mukauttavat toimintaansa lainsäädännön vaatimusten mukaiseksi. Sääntelytaakkaa kevennetään yksinkertaistamalla voimassa olevan lainsäädännön velvoitteita, karsimalla tarpeettomiksi muuttuneita tai vanhentuneita säädöksiä sekä välttämällä tarpeettoman raskaiden uusien hallinnollisten velvoitteiden asettamista yrityksille uudessa lainsäädännössä. (TEM 2013.)

<sup>103</sup> Euroopan unionissa sääntelyn purkamisideologiaan onkin sisällytetty linjaus, että sääntelyn purkamisen yhteydessä ei saa tinkiä demokratiasta ja perusoikeuksista (COM 2015).

<sup>104</sup> Esimerkiksi STTK:n henkilöstön edustaja -strategian tavoitteisiin on kirjattu parannuksia työpaikkatason säätelyihin, erityisesti paikallisen sopimisen pelisääntöihin ja henkilöstön edustajan toimintamahdollisuuksia koskeviin sopimuksiin (STTK 2015d, 55).

kojen 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 työolainsäädännön tuntemusta, neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä artikuloida työntekijöiden intressit konkreettisiksi neuvotteluehdotuksiksi. Kainulaisen mukaan luottamusmiehille on mahdollistettava riittävästi vapautusta työstä luottamustehtävän hoitamista varten, ja heidän tulee saada tietoja ja koulutusta. (Eml.) Nämä edellä mainitut luottamusmiehiin kohdistuvat tieto- ja osaamistarpeet koskevat myös sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämistä työpaikalla. *Johtopäätökseni on, että ennen paikallisen sopimisen laajentamista lainsäädännöllisin toimin, on hallituksen laadittava laaja sukupuolivaikutusten arviointi siitä, millaisia vaikutuksia naisiin ja miehiin eri aloilla on paikallisen sopimisen laajentamisella ja mitä ovat tasa-arvon ja erityisesti samapalkkaisuuden edistämisen mahdollisuudet ja edellytykset paikallisessa sopimisessa. Työehtosopimustasolla liittojen tulisi kirjjata tavoitteeksi samapalkkaisuusnäkökulman valtavirtaistaminen paikalliseen sopimiseen ja sopia koulutuksista ja yhteisistä seurannan mittareista tavoitteen toteuttamiseksi.*

Vuonna 2016 hyväksyttiin pääministeri Sipilän tavoittelema kolmikantainen sopimus, jota alettiin kutsua kilpailukyky sopimukseksi. Palkansaajajärjestöt sitoutuivat jäsenistönsä intressien näkökulmasta historiallisen huonoon sopimukseen (Saari & Kainulainen 2016). Hegemoninen kilpailukykydiskurssi ei näytä jättävän tilaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen teemoille, saatika palkkaratkaisuille, joilla nostettaisiin matalapalkkaisten naisvaltaisten alojen palkkausta. *Korporatistiselle yhteistyölle perustuva yhteiskuntasopimus<sup>105</sup>, jolla Suomen menestystarinaa on rakennettu, on muutoksen tilassa, jossa intressien pariteetin ideaali ei toteudu ja palkansaajajärjestöjen vaikutusvaltaa kyseenalaistavat elinkeinoelämä ja poliittinen johto.* Tämän lisäksi palkansaajajärjestöjen vaikutusvaltaa nakertaa pitkään laskusuunnassa ollut järjestäytymisaste<sup>106</sup>. (II & IV.)

Myös ammattiyhdistysliikkeen puolella kaivataan muutosta. STTK:n puheenjohtaja Antti Palolan mukaan ay-liikkeelle ”on tässä näytelmässä jäänyt rooli, jossa ainoat vuorosanat ovat: Ei käy.” (HS 2015b). Koska ay-liike joutuu vastustamaan palkansaajien työehtojen heikentämiseen pyrkiviä uudistuksia, se asettuu samalla peränpitäjän rooliin. Olen väitöskirjassani esittänyt ajatuksen, että *deliberatiivisen eli keskusteleavan demokratian yhteiskuntasopimus voisi avata ay-liikkeelle uusia vaikuttamistapoja ja rooleja, mikäli myös ammattijärjestöt itse uudistuvat* (IV). Deliberatiivisen demo-

---

<sup>105</sup> En tarkoita tässä pääministeri Sipilän yhteiskuntasopimusta, vaan yhteiskuntasopimusta sen alkuperäisessä merkityksessään, jonka Jean-Jacques Rousseau hahmotteli teoksessaan *Yhteiskuntasopimuksesta* vuonna 1762.

<sup>106</sup> Joka kolmas palkansaaja on vuonna 2016 järjestäytymätön, alle 25-vuotiaista puolet (Taloustutkimus 2016).



kratian<sup>107</sup> johtoajatusten mukaan kaikilla kansalaisilla on oikeus ja mahdollisuus osallistua heitä itseään koskevaan päätöksentekoon; kansalaisten pitää saada tietoa päätöksentekoon keskeisesti vaikuttavista seikoista; ja päätöksentekoon osallistuvien velvollisuutena on päätösten perusteleminen julkisesti. Keskustelevan demokratian yhteiskuntasopimuksessa hyväksyttäisiin ajatus erilaisista intresseistä ja niiden yhteensovittamisesta keskustelun ja kiistelun kautta. Kyseessä olisi siis pitkälti sama lähtökohta kuin vakiintuneessa pariteetti-ideologiassa, mutta kiistelevät ja neuvottelevat intressit eivät jakautuisi vain työvoiman ja pääoman välillä, vaan työelämän ja yhteiskunnan kehittämässä nähtäisiin myös muilla toimijoilla ja näkökulmilla olevan edustetuksi ja kuulluksi tulemisen oikeus. Samapalkkaisuuden politiikan näkökulmasta esimerkiksi feministisen liikkeen ja sukupuolentutkimuksen asiantuntemusta voitaisiin hyödyntää paljon nykyistä enemmän. (IV.)

Johtopäätökseni on, 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 suomalaisen työn tekemisen ja sen tekijöiden moninaisuus ja moninaiset intressit*<sup>108</sup>. Ay-liike voi haastaa yhden ”yhteisen hyvän” hegemonista kilpailukyky-diskurssia tuomalla esiin palkansaajaosapuolen moninaisia hyviä korostavaa diskurssia, jonka ytimessä on myös sukupuolten tasa-arvo ja valtiovallan rooli heikoimman suojan vastuullisena tahona. (IV.)

Yhteiskuntasopimuksen sisarkäsite on ollut sukupuolisopimus (Hirdman 1990), jolla viitataan siihen, että sukupuolisopimus jäsentää naisille ja miehille eri työt ja arvot sekä vastuualueet ja -velvoitteet. Sopimuksen käsitteellä korostetaan, että naiset ja miehet suostuvat kaksinapaisen sukupuolisopimuksen osapuoliksi, naisiksi ja miehiksi. Valtio on tarjonnut naisille heikomman suojaa tasa-arvopolitiikan ja -oikeuden muodossa. Naisten ja miesten sukupuoliharmonialle perustuva sukupuolisopimus on murroksessa. Jos nainen ei jatkossa määrity heikompana osapuolena, mitä tapahtuu valtiovallan asemalle sukupuolten valta-asemia tasaavana voimana? Tai jos naiset ja miehet eivät enää asetu kahdeksi sukupuoleksi tai nostavat sukupuolikonflik/tia/teja esiin sen sijaan, että pyrkivät sukupuoliharmoniaan? Jos kaksinapainen tasa-arvosopimus purkautuu ja sukupuolten tasapuolisen edustuksen vaatimus tyhjenee nais- ja miessukupuolen kategorioiden laajentumisen kautta, tarvitaan jotain tilalle, jotta nykyisinkin vähäisessä määrin edus-

---

<sup>107</sup> Keskustelevalle demokratialle on kehitetty useita eri määritelmiä 1990-luvun lopulta lähtien, jolloin politiikan tutkimuksen demokratiateorioissa tapahtui nk. deliberatiivinen käänne. Ks. esim. deliberatiivinen demokratia ja eduskunta Pekonen 2011..

<sup>108</sup> Keväällä 2016 perustettiin akavalaisille yrittäjille ja itsensä työllistäjille uusi edunvalvontajärjestö. Tämä on hyvä esimerkki siitä, että ay-liike pystyy seuraamaan työelämän muutosta ja hoitamaan edunvalvontaa myös niiden jäsentensä osalta, jotka eivät ole vakituisessa, kokoaikaisessa palkkatyösuhteessa.

tettuna olevat tasa-arvointressit välittyisivät poliittiseen päätöksentekoon. Ehdotan, että *määrällisen sukupuolten pariteetin ideaalin lisäksi tulisi sukupuolinäkökulma valtavirtaistaa politiikan sisältöihin ja prosesseihin, myös ammattiliittojen toiminnassa*. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarvitsee kuitenkin tekijänsä ja vastuunsa, jotta vaarana ei ole tasa-arvopolitiikan kuihtuminen, tasa-arvon ja sukupuolittuneiden intressien taituttaminen kattamaan organisaation muita tavoitteita, kuten tehokkuuden ja kilpailukyyn parantamista (Kantola & Squires 2012).

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. Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK (2015) laativat 9.12.2015 hallitukselle yhteisen lausunnon hallituksen esitykseen kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista eli nk. pakkolaki-esitykseen. Järjestöjen 28-sivuisessa lausunnossa perustellaan, miksi Sipilän hallituksen kaavailevat 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 (eml. 21-22). Lausunnossa oli sukupuolinäkökulma vahvasti mukana, minkä voi positiivisesti tulkiten nähdä merkiksi siitä, että sukupuolinäkökulma ja naisten asema työmarkkinoilla ja palkkauksellinen tasa-arvo kehys-tyvät perus- ja ihmisoikeuskysymyksinä palkansaajakeskusjärjestöjen yhteistyössä. Toisaalta suunnitteilla oleva uusi keskusjärjestöhanke, jossa monet nykyisten palkansaajakeskusjärjestöjen liitoista yhdistyisivät uudeksi palkansaajakeskusjärjestöksi<sup>109</sup>, ei strategiassaan sanallakaan mainitse sukupuolta, sukupuolinäkökulmaa tai samapalkkaisuuden periaatetta ja sen toteuttamista (UK 2015).

Kokoavasti totean, että samapalkkaisuuden politiikan kenttää muuttaa käynnissä oleva korporatistisen järjestelmän murros, jossa työnantajaosaapuoli irrottautuu roolistaan ajamaan Suomen ”yleisiä” elinkeinointressejä ja samaan aikaan oikeisto/konservatiivinen hallitus näyttää asettuvan samaan rintamaan. Uudelleenjärjestäytyminen kyseenalaistaa ideaalin kolmikannan

---

<sup>109</sup> Lista ammattiliitoista, jotka ovat mukana Uusi keskusjärjestö hankkeessa, löytyy [www-sivulta http://uusikeskusjarjesto.fi/yhteystiedot/#liitot](http://uusikeskusjarjesto.fi/yhteystiedot/#liitot)

kärjistä tasavertaisina sopijoina ja valtiosta pääoman ja työvoiman välisenä vaa'an kielenä. Samalla on käynnissä sukupuolisopimuksen murros, jota kehystää nk. "naisystävällinen hyvinvointivaltion" (Hernes 1987) purkaminen näennäisesti sukupuolineutraaliksi kilpailukykyvaltioksi. "Naisten" intressit ovat fragmentoituneet moninaisiksi ja usein keskenään ristiriitaisiksi, mitä kuvastaa esimerkiksi naisten keskinäisten palkkaerojen kasvu sukupuolten palkkaerojen pienentyessä. Miesten tasa-arvo -liike haastaa naisia huonommassa asemassa olevana sukupuolena ja koko sukupuolten palkkaeron olemassa oloa. Kun intressien ja sukupuolten pariteetit näyttäytyvät illuusioina, tasavertaiset kumppanuudet symbolisina ja niiden eturyhmäidentiteetit liukenevina, niin miten uudessa järjestyksessä tullaan turvaamaan heikoimman eli palkansaajien ja erityisesti matalapalkkaisten [naisten] oikeuksien toteutuminen? Tähänkään kysymykseen ei ole juuri muuta vastausta kuin muistuttaa hallitusta sen velvollisuudesta toimeenpanna perus- ja ihmisoikeussopimuksia.

### **7.3 Irrallinen samapalkkaisuus**

Tässä tuloksia käsittelevässä viimeisessä luvussa vastaan kolmanteen tutkimuskysymykseen eli siihen, mitä haasteita vallitseva oikeistokonservatiivinen ja uusliberaali aika asettaa tasa-arvo- ja samapalkkaisuuspolitiikalle, sen teemoille, instituutioille, kielelle ja toimijoille. Käsitelen tässä luvussa sitä, miten samapalkkaisuuden politiikan irrallisuus ympäröivästä poliittisesta ja taloudellisesta todellisuudesta liittyy kahdessa aiemmassa tulosluvussa esittelemini samapalkkaisuuden merkityskamppailuihin, legitimizeettiongelmaan, pariteettien illuusioon ja samapalkkaisuusvelvoitteiden jäämiseen symbolisiksi. Samalla tarkastelen tutkimustuloksiani suhteessa poliittiseen keskusteluun, jota Suomessa parhaillaan käydään palkkatasa-arvosta ja korporatistisesta järjestelmästä. Tavoitteenani on sanoa väitöskirjani artikkelien ja niiden tulosten perusteella jotain yleisempää siitä, miten oikeisto/konservatiivinen poliittinen käänne näkyy sukupuolten tasa-arvon ja erityisesti samapalkkaisuuden politiikan instituutioissa, diskursseissa ja toimijapositioneissa.

#### **7.3.1 Valintoja, ei valtajärjestyksiä: oikeisto/konservatiivinen diskurssin muutos**

Nykyisen hallituksen tasa-arvo-ohjelma ja uusi samapalkkaisuusohjelma asettavat tavoitteekseen pienentää sukupuolten välistä palkkaeroa. Uudistettuna tasa-arvolain ja sen tarkennettuna palkkakartoitusvelvoitteen oletetaan tukevan samaa pyrkimystä. Samaan aikaan hallitus tekee politiikkaa, joka todennäköisesti kasvattaa myös sukupuolten välistä palkkaeroa ja heikentää matalapalkkaisten naisvaltaisten alojen työehtoja. Samapalkkaisuuden politiikan tekeminen tyhjiössä irrallaan ympäröivästä poliittisesta tilanteesta on

mahdollista hallitsevassa oikeisto-konservatiivisessa tasa-arvodiskurssissa, johon liittyy olennaisella tavalla tilastorationalinen samapalkkaisuuspuhe. Tilastorationalinen tapa puhua sukupuolten palkkaeroista pääasiassa numeerisesti, tilastojen kielellä ja tilastojen kautta (V) on osa politiikassa yleistyntä ”ekonomistikieltä”, josta Eeva Jokinen (2010, 52) on kirjoittanut suhteessa perhevapaiden kustannuksista käytyyn keskusteluun<sup>110</sup>. Väitän yhdessä Johanna Kantolan kanssa, että käynnissä on *diskursiivinen siirtymä oikeistolaisempaan tapaan kehystää sukupuolen tasa-arvo tehokkuuden ja johtamisen käsitteistöllä myös Suomessa* (V, Kantola 2010, Kantola & Squires 2012). Se, mistä numerot syntyvät eli mitkä ovat sukupuolten epätasa-arvoa tuottavat rakenteet, jää yleensä keskustelematta – paitsi satunnaisesti ja suhteessa naisia aliarvostavaan kulttuuriin ja sukupuolistereotypioihin (V). Tässä väitöskirjassa samapalkkaisuutta on analysoitu moninaisten instituutioiden, diskurssien ja toimijoiden ja näiden tuottamien keskenään ristiriitaisten samapalkkaisuustulkintojen näkökulmasta, josta katsottuna tilastorationalinen samapalkkaisuuspuhe näyttää kovin kapeana. Johtopäätöksenä esitän, että *tilastorationalinen puhe irrottaa palkkakäytännön 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 hegemonisen aseman vallanneessa yksilökeskeisessä tasa-arvodiskurssissa. Sukupuoli tulee näkyväksi yleensä sukupuolineutraalissa tasa-arvo- ja edunvalvontapuheessa silloin, kun tasa-arvon ongelmarepresentaatioissa epätasa-arvoa selitetään sukupuolistereotypioilla (I & II). Tämä sukupuolen merkityksen häilyvyys näkyy myös oikeisto-konservatiivisen tasa-arvodiskurssin sisällä: yhtäältä puhutaan yksilöistä ja valinnanvapaudesta, toisaalta kulttuurista ja työelämässä vaikuttavista asenteista, joissa naisille tyypillisiä aloja ja ammatteja aliarvostetaan<sup>111</sup>. Sukupuolistereotypia-diskurssissa keinot edistää tasa-arvoa kiinnittyvät 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 (I & V).

Vaikka puhe asenteista viittaisikin sukupuolittuneisiin valtajärjestyksiin, joissa miehinen on arvokkaampaa ja naisinen vähemmän arvokasta (I, II & V), oikeistolaisessa tasa-arvodiskurssissa kyse on pääosin kuitenkin yksittäisten ihmisten asenteista ja valinnoista – ei yhteiskunnan valtarakenteista, instituutioista ja sukupuolittuneista käytännöistä, jotka tuottavat epätasa-arvoa. Kirsti Lempiäinen ja Tiina Silvasti (2014, 18–19) kirjoittavat, että poliittisen

---

<sup>110</sup> Jokisen (2010, 52) mukaan ”perhevapaista aiheutuvat kustannukset” on ilmaisu, jossa ideat naisten ja miesten tasa-arvosta kohtaavat ekonomistikielen.

<sup>111</sup> Vrt. kokoomuksen vuoden 2007 vaalikeskusteluissa esiintynyt ”Sari Sairaanhoidaja” ja poliittisen keskustelu sairaanhoitajien palkkojen korottamisesta (Saari & Kantola 2016).

päätöksenteon seurauksena vastuuta on siirretty yhteiskunnalta yksilölle. Yksilön on osoitettava vastuullisuutensa uusliberaalissa ajassa markkinoilla jatkuvan kilpailun kautta. Pohjoismaainen hyvinvointivaltion tavoitteisiin on kuulunut tasa-arvon edistäminen, kun taas kilpailu on lähtökohtaisesti erotelun väline, jonka tarkoituksena on erotella ”voittajat häviäjistä, heikot vahvoista ja kyvykkäät kyvyttömistä”. He, jotka eivät määriy voittajina, vahvoina ja kyvykkäinä, saavat syyttää vain itseään. (Eml.) Oikeushistorioitsija Anu Pylkkänen (2007, 211) kirjoitti, että Pohjoismaissa 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 (eml.). Palkkaeriarvoisuuden perusteleminen tyttöjen ja naisten valinnoilla (I & V) tai haluttomuudella tehdä yhtä paljon töitä kuin miehet (Koski/KOK 2015, Marttila/EK 2015) on osa juuri tätä samaa ilmiötä, jossa yksilö asetetaan vastuuseen asemastaan ja arvostaan markkinoilla.

Se, että palkkaeriarvoisuus paikannetaan asenteisiin ja yksittäisten ihmisten uravalintoihin, tuntuu kohtuuttomalta nykytilanteessa, jossa on käynnissä laajamittainen työmarkkinoiden muutos. Yksityisen palvelusektorin kasvuaessa matalapalkkaiset ja osa-aikaiset palveluammatit ja siten myös töissä käyvien köyhien [naisten] määrä Suomessa lisääntyy (Kainulainen 2013). Samapalkkaisuusohjelman numeeriset tavoitteet pienentää sukupuolten palkkaeroa ovat selkeässä ristiriidassa sen yleisen kehityssuunnan kanssa, että tuloerot ovat Suomessa olleet voimakkaassa kasvussa<sup>112</sup>. Retorinen kikka - olkoon se tiedostaen tai tiedostamatta tehty -, jossa suuren yleisön huomio kiinnitetään ihmisten asenteisiin ja tyttöjen ja naisten valintoihin epätasa-arvon selittäjinä (I & V) on tehokas tapa väistää valtiovallan vastuuta samapalkkaisuudesta ja palkkatasa-arvon edellytysten toteuttamisesta politiikan kaikilla kentillä: työelämässä, hoivassa, koulutuksessa, sosiaali- ja terveyspalveluissa, verotuksessa ja kaikilla muilla politiikka-alueilla, joissa politiikan tai sen vaikutusten kohteina ovat tytöt ja pojat, naiset ja miehet.

Oikeistokonservatiivinen käänne tasa-arvodiskurssissa vaientaa kapitalismin ja hoivan väliseen suhteen analyysia samoin kuin se väistää puhetta sukupuolittuneista valtajärjestyksistä. Yksilöihin, heidän valintoihinsa ja stereotyyppiin asenteisiin keskittyvä tasa-arvopuhe jättää ulkopuolelleen myös kysymyksen taloudellisten resurssien poliittisesta ohjauksesta ja eduskunnan budjettivallasta (III). 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 riittämättömät (Jauhola & Kantola 2016).

---

<sup>112</sup> OECD:n (2014) tutkimuksen mukaan Suomessa tuloerojen kasvu vuodesta 1987 on ollut toiseksi nopeinta OECD:n jäsenmaissa. Suurinta tuloerojen kasvu on ollut Ruotsissa. Kansainvälisesti katsottuna tuloerot ovat Ruotsissa ja Suomessa kuitenkin yhä pienet.

### 7.3.2 Säröjä sukupuolineutraalissa toteutuneen ja säilyvän tasa-arvon illuusiassa?

Hegemoninen 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 purkupyryrkymyksiin ja samapalkkaisuuden politiikan kannalta olennaiseen kysymykseen naisten mahdollisuuksista palkkatyöhön ja hoivavastuun jakautumisesta sukupuolten välillä. Sukupuolittuneen hoivan politiikkaa (Hoppania 2015) 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 kehystävät valtion finanssipolitiikka ja veropolitiikka, jotka määrittelevät julkisen kulutuksen kehityksen. Pääosin verovaroilla rahoitetun naisvaltaisen julkisen sektorin toiminta- ja työllisyysmahdollisuudet vaikuttavat suoraan sukupuolten tasa-arvoon ja sen edistämiseen työelämässä, hoivassa ja koulutuksessa (ks. esim. uusi julkisjohtaminen/New Public Management Julkunen 2009, Saari 2007). Sukupuolten samapalkkaisuus tai palkkaeriarvoisuus rakentuu näissä makrokehyksissä, jossa eduskunnalla ja hallituksella on suoraa budjettivaltaa, ja siten mahdollisuus ohjata resursseja haluamaansa poliittiseen suuntaan (III). 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 tutkimuksessa, ammattiyhdistysliikkeessä ja puoluepolitiikassa.

Suomalaiseen sosiaalidemokraattiseen hyvinvointivaltioon on sisältynyt aikaisemminkin oikeistokonservatiivisia aineksia suhteessa sukupuolten oikeaan rooliin, paikkaan ja perheeseen, kuten kotihoidontukijärjestelmä<sup>113</sup>. Viime vuosina on kuitenkin konservatismiin nousun ohella vahvistunut perheen merkitystä ja vastuuta korostava uusfamilismi (Jallinoja 2006, Jokinen 2010, Julkunen 2010). Uusfamilismi korostaa perhettä hoivan paikkana, ja liittyy siten olennaisesti hyvinvointivaltion purkamiseen osana uusliberalismin laajentumista. Uusfamilismi ja uusliberalismi kyseenalaistavat pyrkiä tasaisempaan tulonjakoon ja valtion rooliin julkisten palveluiden tarjoajana esimerkiksi subjektiivisen perhepäiväoikeuden kautta<sup>114</sup>.

---

<sup>113</sup> Agraari- ja porvariperinteistä kumpuava lapsen kotihoidontuki jatkaa vanhempainrahakautta ja mahdollisuutta hoitaa lapsi kotona siihen asti, kun hän täyttää kolme vuotta. Tuloksena on ollut suomalainen sekajärjestelmä, jossa äidit hoitavat pienet kotona ja isommat ovat päiväkodissa ja peruskoulutuksen piirissä, missä vaiheessa äidit ovat palanneet töihin – jos heillä sellainen on.

<sup>114</sup> Tasa-arvoinen subjektiivinen päivähoito-oikeus jo itse asiassa menetettiinkin 15.12.2015, kun eduskunta hyväksyi päivähoiton rajaamisen niiltä lapsilta, joiden vanhemmat eivät ole täysipäiväisesti töissä tai opiskelemissa. Kunnat käsittelevät parhaillaan sitä, aikovatko ne rajata päiväkotioikeutta vai eivät.

Hyvinvointivaltion rakentamiseen liittyi olennaisesti palkansaajaäitiyden ihanne eli se, että myös naiset käyvät töissä ja julkinen sektori mahdollistaa tämän tarjoamalla kattavat päivähoitopalvelut (Julkunen 2009; 2010). Osa-aikatyötä, silpputyötä ja määräaikaista työtä tekevien ja itsensä työllistäjien lapset eivät ole tulevaisuudessa enää yhdenvertaisessa asemassa, mikäli kunnat päättävät ottaa käyttöön hallituksen päivähoitoon kohdistuvan säästökuurin. On myös hyvin todennäköistä, että kotihoidontuella olevien äitien määrä lisääntyy entisestään. Nykyinen hallitus tekee uusliberaalia oikeistopoliittikkaa ihmisten iholla. Kun lukee epäuskoa viestiviä sosiaalisen median kirjoituksia ja mielipidekirjoituksia lehdessä, vaikuttaa siltä kuin ihmiset alkaisivat herätä siihen, että hyvinvointivaltioon sisältynyt universalismin<sup>145</sup> idea ja siihen olennaisesti liittyvä pyrkimys tasa-arvoon voidaan myös menettää.

Johanna Kantolan kanssa tekemäni tutkimuksen perusteella totean, että *uskottavan poliittisen tasa-arvopuheen tulee eduskunnassa pysytellä joko oikeistoliberaalissa tai oikeistokonservatiivisessa viitekehyksessä eli sen tulee korostaa kilpailukykyä, tuloksellisuutta ja tehokkuutta* (V). Tästä oikeisto/konservatiivisen tasa-arvodiskurssin hegemonisesta asemasta huolimatta jo edellisen sinivihreän hallituksen (2007–2011) aikana *puolueryhmien 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 eli *imaginaarisina naisissa ja heidän oletetuissa tasa-arvopoliittisissa intresseissään*. Vasemmiston tasa-arvodiskurssissa tasa-arvopoliittikan kohteena olivat yksinhuoltajaäidit ja matalapalkkaiset naiset. Oikeiston tasa-arvopuheen keskiössä olivat naisyritykset ja naisjohtajat. Liberaalien tasa-arvodiskurssissa korostuivat monikulttuurisuus, vähemmistöjen oikeudet ja ihmisoikeudet, konservatiiveilla heteroseksuaalinen ydinperhe ja hoiva, moraaliset arvot ja perussuomalaisilla myös Suomen kansa.

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 vaientuvat perinteiset konservatiiviset käsitykset sukupuolirooleista. Se, ettei suomalainen hegemoninen tasa-arvodiskurssi mahdollista näiden käsitysten artikuloimista poliittisella areenalla, kun puhutaan suomalaisesta tasa-arvopoliitikasta, ei kuitenkaan tarkoita, etteivätkö nuo käsitykset olisi olemassa ja vaikuttaisi oikeistokon-

---

<sup>145</sup> Universalismin periaatteen mukaan valtio tarjoaa peruspalvelut kaikille asukkaalleen riippumatta heidän taloudellisesta tilanteestaan; verrattain samantasoiset palvelut on saatavissa koko maassa ja suurin osa kansalaisista käyttää julkisia palveluita. Universalismi pitää sisällään myös ajatuksen kansalaisten oikeudesta näihin palveluihin. (Anttonen & Häikiö 2011, 74–75.)

servatiivisen politiikan sisältöihin. Uusliberaali yksilön ja hänen oikeuksiensa korostus peittää tehokkaasti niiden taustalla mahdollisesti vaikuttavat konservatiiviset käsitykset naisista, sukupuolten suhteista ja rooleista. (V.)

*Yksilökeskeinen tasa-arvodiskurssi ja siihen olennaisesti liittyvä asenepuhe eriarvoisuuden selittäjänä näkyvät myös tavassa, jolla luottamusmiehet määrittelevät samapalkkaisuutta ja tuottavat tarinoita sukupuolittuneesta edunvalvonnasta (I & II).* Kyse onkin *hegemonisesta tasa-arvodiskurssista*, joka läpäisee koko yhteiskuntaa. Hegemonian muodostamiseen tarvitaan legitimitietin hankintaa, poliittista indoktrinaatiota sekä kykyä yhdistää eri poliittisten ryhmien keskenään ristiriitaiset intressit yhteisymmärrystä ja kompromissitarvetta painottaen uudelleenkokonaisuudeksi (Gramsci 2014). 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 (I & II). Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että palkkasolidaarisuuden ongelmarepresentaatio oli luottamusmiesten samapalkkaisuuspuheessa verrattain harvinainen. Usko palkitsemisjärjestelmiin eli siihen, että oikein kalibroitu mittari tuottaa tasa-arvon ilman, että kyseenalaistettaisiin sen enempää rakenteita, joissa mittaria käytetään, oli sen sijaan vahva luottamusmiesten haastatteluissa (I).

Luottavuus, joka minun oli rajattava väitöskirjassani tarkastelun ulkopuolelle, oli tutkimusaineistossani toistuva kansallinen tarina Suomen asemasta tasa-arvon mallimaana ja naisten tasa-arvoinen asema poliittisessa päätöksenteossa, jota käsiteltiin toistuvasti myös samapalkkaisuuden teemasta keskusteltaessa. Luottamusmiehet, poliitikot ja tasa-arvopolitiikan arviointi (VNK 2010) tuottavat käsitystä sukupuolten tasa-arvosta olennaisesti suomalaisena ilmiönä ja Suomen ominaisuutena (ks. kritiikkiä Holli 2003, Holli ym. 2002, Jauhola 2012, Jauhola & Kantola 2016, Julkunen 2010, Raevaara 2005, Tuori 2007; 2012). Perussuomalaisen puolueen nykyinen hallitusvalta vaikuttaa vahvistaneen argumentteja, joissa kantaväestön miehet paheksuvat maahanmuuttajamiesten naisiin kohdistamia [oletettuja] asenteita ja julkisessa keskustelussa mässättään uutisilla maahanmuuttajamiesten [oletetusti] tekemistä seksuaalirikoksista ”suomalaisia” naisia kohtaan.

Miten maahanmuuttajavastaisuus ja rasistinen puhe liittyvät samapalkkaisuuden politiikkaan? Siten, että maahanmuuttajavastaisuudessa ja rasistisessa puheessa tuottuu uudelleen ja entistä vahvempana tasa-arvodiskurssi, jossa Suomi ja suomalaiset nähdään poikkeuksellisen tasa-arvoisina, vaikka tutkimukset ja tilastot osoittaisivat, ettei näin ole. Suomi ei ole maailman tasa-arvon mallimaita samapalkkaisuuden eikä naisiin kohdistuvan väkivallan osalta. Perheen ja työelämän yhteensovittamisen osalta Suomi on ollut osalla mittareista mitattuna mallimaiden joukossa, mutta sekin asema on menetettävissä. Saavutetun ja säilyvän tasa-arvon illuusio näkyy kaikissa kolmessa suuressa suomalaisessa tasa-arvotemassa: työ ja perhe, sukupuolittunut väkivalta ja samapalkkaisuus (V).



*Väitän, että sukupuolineutraalisuus ja illuusio saavutetusta<sup>116</sup> ja säilyvästä tasa-arvosta kannattelevat oikeisto/konservatiivista hegemonista tasa-arvodiskurssia.* Näen mahdollisuutena sen, että vastakkaisasettelua päätöksillään tuottava 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 (esim. SAK, Aka-va & STTK 2015). Harvinaista on myös se, miten kovaan ääneen eduskunnassa on vaadittu laadukkaampaa ja avoimempaa lainvalmistelua (VK 5/2015, välikysymysäänestys 16.12.2015) tai että vaatimukset politiikan sukupuoli-vaikutusten arvioimiseksi olisivat ylittäneet uutiskynnyksen yhtä kirikkaasti kuin vuonna 2015 (ks. esim. Elomäki ym. 2015).

Syrjimättömyys ja universalismin periaate liittyvät kiinteästi toisiinsa. Ketään ei saa syrjiä henkilöön liittyvän syyn 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 määriy osaksi demokraattisen päätöksenteon kautta tehtyä politiikkaa, jonka prosessit ovat pääosin julkisia ja toimijoiden vastuut ja oikeudet selkeästi määriteltäjä. *Väitöskirjani tärkein johtopäätös on, että samapalkkaisuuden politiikka tulee nähdä 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 hegemoniselle oikeistokonservatiiviselle tasa-arvodiskurssille uinuu erityisesti hyvinvointivaltion kannattajissa, joita on kansalaisten ja erityisesti naisten keskuudessa paljon<sup>117</sup>. 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 käsitykset ”oikeanlaisesta” tavasta olla nainen tai mies tai vaikkapa nais- tai miespuolinen luottamusmies suomalaisessa työelämässä muuttuvat toisin tekemisen toistojen kautta. Luottamusmiens-kursseilla olen nähnyt vahvaa sitoutumista ja rohkeutta edistää palkkatasa-arvoa omalla työpaikalla. Kun tasa-arvolain palkkakartoitusvelvoite ei mah-

---

<sup>116</sup> Ks. myös Holli 2003.

<sup>117</sup> Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n(2015) arvotutkimusaineiston mukaan vuonna 2015 70 prosenttia vastaajista, 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”.

dollista 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.

Kysyin mitä haasteita vallitseva oikeistokonservatiivinen ja uusliberaali aika asettaa tasa-arvo- ja samapalkkaisuuspolitiikalle, sen teemoille, instituutioille, kielelle ja toimijoille. Vastaan, että *sukupuolineutraalisuutta idealisoiva, sukupuolittuneille valtajärjestyksille sokea ja mykkä ja yksilönäkökulmaa korostava oikeistokonservatiivinen uusliberaali diskurssi, joka pyrkii niputtamaan eri intressit yhdeksi kansakunnan ja sen kilpailukyvyyn eduksi, on erittäin haastava konteksti edistää sukupuolten tasa-arvoa sen kaikessa moninaisuudessaan ja toimijoiden tila on kapea – mutta se on olemassa*. Tasa-arvopolitiikan tutkimus tuottaa usein omaa diskurssiaan tasa-arvopolitiikan pysähtyneisyyden tilasta, kuten valitettavasti minunkin väitöskirjani osaltaan tekee. Jatkossa tarvitsemme lisää tutkimusta siitä, missä ovat ne paikat ja prosessit, joissa juuri nytkin vastustetaan hegemonista tasa-arvodiskurssia ja keitä ovat ne, jotka näennäisen kolmikantakonsensusuksen takana, sivuilla ja sisällä pyrkivät määrittelemään sukupuolten välisiä valtasuhteita palkkauksessa toisin.

Oma luottamukseni kansallisiin ja kansainvälisiin oikeudellisiin velvoitteisiin samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseksi näyttäytyy väitöskirjani johtopäätöksissä vahvana. 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 (2015, 151) kirjoittaa, että laista tulee uusliberalistisessa hallinnassa välittäjä, joka jakaa uusliberaalia rationaliteettia 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, kiistelynä ja kamppailuna. Samalla se muotoilee uudelleen poliittisia oikeuksia ja kansalaisuutta ja purkaa demokratiaa itsessään sekä arvoja normien takana, kuten tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta. (Eml.)

Lakeja siis ja muotoillaan ja toimeenpannaan kontekstissa, jossa tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus eivät ole niitä ohjaavimpia periaatteita. Viime aikoina politiikat ovat Suomessa ja muualla maailmassa alkaneet yhä vahvemmin kyseenalaistaa kansainvälisten perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmän yhtenäisyyttä ja velvoittavuutta. Samaa aikaan elinkeinoelämän edustajat ja oikeistopolitiikat 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 toimenpanon 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. Lopetan tuloksieni esittelyn siihen ajatukseen, että 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 on monia yhteisiä asioita ajettavana, kuten yhä ajankohtainen vaatimus: sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä.

## 8 LÄHTEET

- Acker, Joan (1989) *Doing Comparable Worth: Gender, Class, and PayEquity*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Acker, Joan (1990) Hierarchies, Jobs and Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4:2. 139–158.
- Acker, Joan (1992) From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology* 21:5. 565–569.
- Acker, Joan (2006) Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organization. *Gender & Society* 20:4. 2006. 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 terveysministeriö.
- Ahtela, Jukka (2016) *Diskuteerausta Impivaarassa. Selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla*. Sitran selvityksiä 109. Helsinki: Sitra.
- Alasuutari, Pertti (1999) *Laadullinen tutkimus*. Toinen uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Anttila, Outi (2013) *Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrjinnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana*. Suomalainen lakimiesyhdistys.
- Anttila, Outi (2014) Tasa-arvo-oikeus tutkimuksen kohteena. *Lakimies* 112: 7-8. 1078–1081.
- Anttonen, Anneli & Häikiö, Liisa (2011) Care 'going market': Finnish elderly-care policies in transition. *Nordic Journal of Social Research NJSR* Vol 2: special issue. 70–90.
- Asplund, Rita (2008) *Sukupuolten palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen tarkastelu*. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA & Taloustieto Oy.
- Bacchi, Carol Lee (1999) *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London: Sage.
- Bacchi, Carol (2009) *Analysing Policy: What's the Problem Represented to Be?* Sydney: Pearson Education Australia.
- Beckwith, Karen (2005) A Common Language of Gender? *Politics & Gender* 1:1. 128–137.
- Bergholm, Tapio (2007) *Sopimusyhteiskunnan synty II. Hajaannuksesta tulopolitiikkaan*. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto 1956–1969. Helsinki: Otava.
- Bergholm, Tapio (2008) *Tasa-arvoa tosissaan – Naisjaostosta edunvalvonnan ytimeen*. Helsinki: SAK.  
[Http://d1aq5jbsz44.cloudfront.net/materials/tasa-arvoatosissaan2007web-120419070120-phpapp01\\_3ab1.pdf](http://d1aq5jbsz44.cloudfront.net/materials/tasa-arvoatosissaan2007web-120419070120-phpapp01_3ab1.pdf). Haettu 21.10.2015.
- Bergholm, Tapio (2015) *Kaksoissidoksen synty. Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969*. Väitöskirja Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura 2015
- Bergholm, Tapio (2015b) Kirjeenvaihto Milja Saaren kanssa Facebookin Messenger-sovelluksessa 19.10.2015.

- 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 ym (toim.) (1999) *Equal Democracies? Gender and Politics in the Nordic Countries*. Oslo: Scandinavian 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.
- Borchorst, Anette, toim. (2002) *Könsmagt under förändring. Magtutredningen*. Reitzel: Köbenhavn
- Bradley, Harriet (1999) *Gender & Power in the Workplace: Analysing the Impact of Economic Change*. MacMillan Press LTD.: Hong Kong.
- Brown, Wendy (2015) *Undoing the Demos. Neoliberalism's Stealth Revolution*. New York: Zone Books.
- Brownmiller, Susan (1999) *In Our Time: Memoir of a Revolution*. New York: Dial Press
- Brunila, Kristiina (2009) *Parasta ennen: tasa-arvotyön projektitapaistumien*. 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.
- Burr, Vivien (1995) *An introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Butler, Judith 2006. *Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous*. Helsinki:Gaudeamus.
- CEDAW-varjoraportti (2008) Kansalaisjärjestöjen raportti YK:n kaikkinaisten naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW-sopimus) täytäntöönpanosta Suomessa. Koonnut Naisjärjestöt Yhteistyösä – Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS ry. Englanninkielisestä raportista suomentanut Elina Hatakka.
- Chappell, Louise (2011) Nested Newness and Institutional Innovation. Expanding Gender Justice in the International Criminal Court. Teoksessa Krok, Mona Lena & Mackay Fiona (toim.) *Gender, Politics and Institutions*. Basingstoke: Palgrave. 163–180.
- Chappell, Louise & Hill, Lisa (2006) (toim.) *The Politics of Women's Interests*. New York: Routledge.

- Celis, Karen & Childs, Sarah (toim.) (2014) *Gender, conservatism and political representation*. Colchester: ECPR Press.
- Celis, Karen, Childs, Sarah, Kantola, Johanna & Krook, Mona Lena (2014) Constituting Women's Interests through Representative Claims. *Politics & Gender* 10:2. 149–174.
- Childs, Sara & Lovenduski, Joni (2013) Political Representation. Teoksessa Waylen, Georgina, Celis, Karen, Kantola, Johanna & Weldon, S. Laurel (toim.) *The Oxford Handbook on Politics and Gender*. Oxford University Press.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. New York: ILR Press.
- Connell, R.W. (1987) *Gender and Power: Society, the Person, and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Czarniawska, Barbara & Calas, Marta B. (1997) "Another Country: Explaining Gender Discrimination with "Culture". *Administrative Studies* 16: 4. 326–341.
- Crouch, Colin (1996) *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Clarendon Press.
- Darity Jr., William A. & Mason, Patrick L. (1998) Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. *The Journal of Economic Perspectives* 12: 2. 63–90.
- Crenshaw, Kimberle (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review* 43:6. 1241–1299.
- Dean, Mitchell (2010) *Governmentality: Power and rule in modern society*. London: Sage publications.
- Dølvik, Jon Erik (2013) *Grundpilarene i de nordiske modellene. Et tilbakeblik på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling*. NordMod2030 Delrapport 1, Fafo rapport 2013:13. Fafo.
- Edelman, Murray (1988) *Constructing the Political Spectacle*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- EIGE (2015) *Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*. The European Institute for Gender Equality EIGE.
- EK (2008) Työmarkkinakeskusjärjestöllä 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\\_keskm\\_palkkaer2.pdf](http://pda.ek.fi/www/fi/tilastokuvat/tyoelama/kuvat/tasa_arvo/miesten_ja_naist_val_keskm_palkkaer2.pdf). Haettu 29.11.2015.
- EK (2016) Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n www-sivut. Organisaatio ja toimielimet. [Http://ek.fi/ek-ja-jasenliitot/organisaatio/](http://ek.fi/ek-ja-jasenliitot/organisaatio/). Haettu 29.1.2016.
- Elman, R. Amy (1996). *Sexual subordination and state intervention: Comparing Sweden and the United States*. Berghahn Books.
- England, Paula, Christopher, Karen & Reidm Lori L. (1999) Gender, Race, Ethnicity, and Wages. Teoksessa Browne, Irene (toim.) *Latinas and African American women at work: race, gender, and economic inequality*. New York: Russell Sage Foundation.
- Elomäki, Anna (2014) *Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Suomen valtiorahallinnossa 2004–2014*. Arvioiva selvitys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

- nisteriön raportteja ja muistioita 2014:40. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- 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/1639567/1964961/Professoreiden+ja+erikoistutkijoiden+vaatimus+hallitusohjelman+toimenpiteiden+sukupuolivaikutusten+arvioinnista+ja+hallituksen+sitoutumisesta+tasaarvon+edist%C3%A4miseen/a03c779e-a360-4a51-bb84-4a30e6d703cb>. Haettu 12.10.2015.
- 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
- Ervasti, Kaijus (2011) Oikeuden saamisen monet kasvot. *Oikeus* 40, 3, 347–360.
- Eräranta, Kirsi (2013) *Taloudellinen, sukupuolittunut ja transnationaali sosiaalinen: Hyvinvointihallinnan muutos ja kysymys työn ja perheen yhteensovittamisesta*. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 7:2013. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- EVA (2015) Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n arvotietopankki, hyvinvointivaltiota käsittelevät kysymykset. <http://www.eva.fi/arvopankki/kategoria.php?q=21>. Haettu 24.11.2015.
- Eurostat (2015) The unadjusted gender pay gap, 2013- difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings. <http://ec.europa.eu/eurostat>. Haettu 29.11.2015.
- Faludi, Susan (1991) *Backlash: the undeclared war against American women*. New York: Crown Publishers.
- Foucault, Michel (1980) *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977*. Toim. Colin Gordon. New York: Pantheon Books.
- Foucault, Michel (1986) *The Archaeology of Knowledge*. London: Tavistock.
- Fransson, Susanne (2000) *Lönediskriminering*. Uppsala: Iustus förlag.
- Fraser, Nancy (1989) *Unruly Practices: Power, Discourse and Gender in Contemporary Social Theory*. Minneapolis: University of Minneapolis Press.
- 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).
- Hakonen, Anu & Nylander, Minna (toim.) (2015) *Palkitseminen ihmisten johtamisessa*. PS-kustannus.
- Haraway, Donna (1998) Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies* 14:3. 575–599.
- Hartmann, Heidi I. (1979) The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *Capital & Class* 3:2. 1–33.

- Hawkesworth, Mary (2003) Congressional Enactments of Race-Gender: Toward a Theory of Raced-Gendered Institutions. *The American Political Science Review* 97:4. 529–550.
- Hawkesworth, Mary (2005) Engendering Political Science: An Immodest proposal. *Politics & Gender* 1:1. 141–156.
- Helander, Voitto (1977) *Korporatismi : traditiosta, esiintymistä ja ilmiöllisistä tulkinnoista*. Valtio-opillisia tutkimuksia n:o 35. Turun yliopisto.
- Rantalaiho, Liisa & Heiskanen, Tuula (1997) (toim.) *Gendered practices in working life*. Macmillan.
- Hernes, Helga (1987) *Welfare State and Women Power. Essays in State Feminism*. Norwegian University Press: Oslo.
- Hietala, Harri (2015) *Paikallista sopimista koskeva selvitys*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 62/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Hirdman, Yvonne (1990) Genussystemet. Teoksessa *Genus och makt i Sverige*. Maktutredningens huvudrapport. SOU 1990:44. Stockholm.
- Holli, Anne Maria, Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (2002) *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. WSOY
- 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 (2006) Strong together?: A comparative study of the impact of the women's movement on policy-making in Finland. Teoksessa Hellsten, Sirkku, Holli, Anne Maria & Daskalova, Krassimira (toim.) *Women's citizenship and political rights*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 127–153.
- 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, Eeva, Luhtakallio & Eeva, Raevaara (2007a) Quota trouble. Talking about gender quotas in Finnish local politics. *International Feminist Journal of Politics* 8:2. 169–93.
- Holli, Anne Maria, Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva (2007b) *Sukupuolten valta/kunta: politiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa*. Tampere: Vastapaino.
- Holli, Anne Maria (2008) Feminist triangles: a Conceptual Analysis. *Representation* 44:2. 169–185.
- Holli, Anne Maria & Rantala, Marjo (2009) *Tasa-arvoviranomaisten institutionaalinen asema*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:54. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Holli, Anne Maria & Saari, Milja (2009a) *Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Holli, Anne Maria & Saari, Milja (2009b) “Representing women? The representation of women in the parliamentary standing committee hearings in Finland. Konferenssipaperi. IPSA World Conference, Santiago, Chile, 12.–16.7.2009.
- Holli, Anne Maria (2010) Läsnaolosta vaikutuksiin? Tutkimus sukupuolen vaikutuksesta eduskunnan valiokuntien asiantuntijavalintoihin. *Politiikka* 52:3. 172-194.



- Holli, Anne Maria (2012) Does Gender Have an Effect on the Selection of Experts by Parliamentary Standing Committees?: A Critical Test of 'Critical' Concepts. *Politics & Gender* 8:3. 341–366.
- Honkasalo, Marja-Liisa (2004). Jotain jää yli. Ruumiillisuus konstruktio-  
nismien ja eletyn jälkeen. Teoksessa Jokinen, Eeva, Kaskisaari, Marja,  
Husso, Marita (toim.): *Ruumis töihin. Käsite ja käytäntö*. Tampere:  
Vastapaino. 305–328.
- Honkasalo, Marja-Liisa (2009). Grips and Ties: Agency, Uncertainty, and the  
Problem of Suffering in North Karelia. *Medical Anthropology Quarterly*  
23:1. 59–69.
- Honkasalo, Marja-Liisa (2013) Katveessa – Pieni toimijuus kriittisenä avauk-  
sena toiminnan teoriaan. *Tiede & Edistys* 1:2013. 42–61.
- 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 terveysministe-  
riön selvityksiä 2002: 11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- HS (2015) Helsingin Sanomat, Kotimaa, 11.6.2015. Professorit: Naiset mak-  
savat laskun. 85 professoria ja tutkimusjohtajaa arvostelee hallitusta siitä,  
että sen ohjelmasta puuttuu tasa-arvonäkökulma.
- HS (2015b) STTK:n puheenjohtaja Antti Palola kritisoi ay-liikettä kovin sa-  
noin – ”meille on jäänyt vuorosanat: ei käy”. Helsingin Sanomat, Poli-  
tiikka 9.12.2015. [Http://www.hs.fi/politiikka/a1449639524058](http://www.hs.fi/politiikka/a1449639524058). Haettu  
13.12.2015.
- HS (2015d) Sipilä: Ei tämä mikään moukari ole. Hallituksen kovat toimet:  
vuosiloma lyhenee, ylityökorvaukset pienenevät. Helsingin Sanomat, Poli-  
tiikka 8.9.2015. [Http://www.hs.fi/politiikka/a1441698040077](http://www.hs.fi/politiikka/a1441698040077). Haettu  
14.12.2015.
- HS (2016) SAK: Maahanmuuttaja-naisen euro on 62 senttiä – naisten ko-  
touttamista helpotettava koulutuksella. Helsingin Sanomat. 19.3.2016.
- Huhta, Liisa; Kolehmainen, Sirpa; Leinonen, Minna; Rissanen, Tapio; Uosu-  
kainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2005) *Tasa-arvosta lisäarvoa – käsi-  
kirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön*. Tampere: Vastapaino.
- Husu, Liisa (2002) Piilosyrjintää akateemisessa maailmassa: tiedenaisten vai-  
tiedeyhteisön ongelma? *Naistutkimus* 2002:1, 48–52.
- Ikävalko, Elina & Mustakallio, Sinikka & Saari, Milja & Sevelius, Pia (2005)  
*Toimihenkilöt ja tasa-arvo. Opas tasa-arvosuunnitteluun*. Helsinki:  
Toimihenkilöunioni.
- Ikävalko, Elina (2010) Taistelu tiedosta: Tasa-arvolain uudistus vuosituhan-  
nen vaihteessa. *Naistutkimus*. 23: 4. 58–61.
- Ikävalko, Elina & Brunila, Kristiina (2011) Tasa-arvosuunnittelu manageria-  
listisen hallinnan tekniikkana. *Sosiologia* 48:3. 323–337.
- Ikävalko, Elina (2013) Tasa-arvotaitoja työelämään? Opiskelijat ja oppilaitos-  
ten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu. Teoksessa Brunila, Kristiina,  
Hakala, Katariina, Lahelma, Elina, Teittinen, Antti (toim.) *Ammatillinen  
koulutus ja yhteiskunnalliset eroteot*. Gaudeamus. 63–86.
- Ikävalko, Elina (2015) Vaikenemisiä ja vastarintaa. Valtasuhteet ja toimin-  
nan mahdollisuudet tasa-arvosuunnittelmatyössä. Esitarkastukseen jätetty  
väitöskirja, yleinen valtio-oppi, politiikan ja talouden tutkimuksen laitos,  
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, Heini; Karppinen, Virpi; Kohvakka, Roosa; Koskinen, Paula; Nylander, Minna; Wallin, Tapio (2011) *Tasa-arvoa palkkaukseen: työn vaatavuuden sekä pätevyuden ja suoriutumisen arvioinnin toimivuus Suomessa*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiota 2011:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ikävalko, Heini, Karppinen, Virpi, Kohvakka, Roosa, Koskinen, Paula, Nylander Minna, & Wallin, Tapio (2012) *Tasa-arvoa palkkaukseen. Havaintoja palkkausjärjestelmien kehittämisestä TAPAS -hankkeessa*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- 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.) *Sukupuoliksiämys*. Gaudeamus Helsinki University Press. 209–230.
- Jokinen, Eeva (2010) Kodin, työn ja talouden uusi järjestys. *Janus* 18:1. 48–60.
- Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1993) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.
- Jokivuori, Pertti (1997) *Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit*. Kampuskirja.
- Jónasdóttir, Anna G. (1988) “On the Concept of Interests, Women’s Interests, and the Limitation of Interest Theory.” Teoksessa Jones, Kathleen & Jónasdóttir, Anna G.(toim.) *In The Political Interests of Gender*. London: Sage.33 – 65.
- Jónasdóttir, Anna G. & Jones, Kathleen B. (2009) (toim.) *The Political Interests of Gender Revisited*. New York: United Nations University Press.
- Joshi, Aparna, Liao, Hui & Jackson, Susan E. (2006) Cross-Level Effects of Workplace Diversity on Sales Performance and Pay. *Academy of Management Journal* 49 3. 459–481.
- 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-arvojulkaissuja 1/1998. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kantola, Anu (2006) Suomea trimmaamassa: Suomalaisen kilpailuvaltion 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 & Nousiainen, Kevät (2008) Pussauskoppiin? Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslakien yhdistämisestä. *Naistutkimus* 21:2, 6-20.
- 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.)(2012) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus. SIVUT?
- Kantola, Johanna & Squires, Judith (2012) From state feminism to market feminism? *International Political Science Review* 33:4. 382–400.
- 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.
- Kantola, Johanna & Lombardo, Emanuela (2017) Institutions. Teoksessa Kantola, Johanna & Lombardo, Emanuela (toim.) *Gender and Political Analysis*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- 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 (2016) Luottamusmies matalapalkkaisella yksityisellä palvelusektorilla – työpaikan kohtaamisissa rakentuva toimijuus. Artikkelikäsikirjoitus.
- Kainulainen, Ville & Saari, Milja (2014) Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla. *Työelämän tutkimus* 2014:3. 211–226.
- Kauhanen, Antti & Sami, Napari (2011) *Sukupuolten palkkaerot ja segregatio*. Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa 2011:2. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.  
[Http://www.etla.fi/to/att/julkaisut/2011/Etla\\_ATT\\_2011\\_02.pdf](http://www.etla.fi/to/att/julkaisut/2011/Etla_ATT_2011_02.pdf). Haettu 29.11.2015.
- Kauhanen, Antti, Kauhanen, Merja, Laine, Pekka, Lilja, Reija, Maliranta, Mika, Savaja, Eija (2015) *Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kiander, Jaakko, Sauramo, Pekka & Tanninen, Hannu (2009). Suomalainen tulopoliittika poliittisena vaihdantana: sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen palkan kehittyminen. *Yhteiskuntapolitiikka* 74:3. 256–267.
- Kauppinen, Kaisa & Veikkola, Hanna-Kaisa (1997) *Tasa-arvoistuvat työyhteisöt*. Helsinki: Työterveyslaitos & Työsuojeluhallinto.

- Kauppinen, Timo (2005) *Suomen työmarkkinamalli*. Helsinki: WSOY.
- Kenny, Meryl (2007) Gender, Institutions and Power: A Critical Review. *Politics* 27:2. 91–100.
- Kenny, Meryl (2013) *Gender and Political Recruitment. Theorizing Institutional Change*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- 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.
- Keskitalo-Foley, Seija (2008) Aktivismia ja arjen feminismiä – näkökulmia lappilaisen maaseudun naisten toimijuuteen. Teoksessa Ikonen, Hanna-Mari (toim.) *Syrjäsilmällä – Sukupuolen jäsenyyksiä maaseudulla*. Maa-seutupolitiikan yhteistyöryhmän julkaisu 4/2008. Vammala: Maaseutu-politiikan yhteistyöryhmä. 77–92.
- Keskuskauppakamari (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.
- Kiianmaa, Nelli (2012) *Tasa-arvobarometri 2012*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kiander, Jaakko, Pekka Sauramo ja Hannu Tanninen (2009) Suomalainen tulopoliittika poliittisena vaihdantana: sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen palkan kehittyminen. *Yhteiskuntapolitiikka* 74:3. 256–267.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) (1996) *Työelämän sukupuolittavat käytännöt*. Jyväskylä: Vastapaino.
- 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 Organizations*. Acta Universitatis Tamperensis 600. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Korvajärvi, Päivi (1998b) Harmoniaa ja konflikteja: sukupuoli työelämässä. *Tiedepolitiikka* 4:98. 27–33.
- 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 4.11.2015.
- Krippendorff, Klaus (2004) *Content Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Krook, Mona Lena & Mackay, Fiona (2011) Introduction: Gender, Politics and Institutions. Teoksessa Krook, Mona Lena & Mackay, Fiona (toim.)

- Gender, Politics and Institutions. Towards a Feminist Institutionalism.* Hampshire: Palgrave Macmillan.
- KSML (2016) Naisasialiitto Unioni teki rikosilmoituksen kymmenistä henkilöistä uhkauksien ja vihaviestin takia. Keski-suomalainen 15.1.2016. <http://www.ksml.fi/uutiset/kotimaa/naisasialiitto-unioni-teki-rikosilmoituksen-kymmenista-henkiloista-uhkauksien-ja-vihaviestin-takia/2214582>. Haettu 5.2.2016.
- Kuhn, Thomas (1994) *Tieteellisten vallankumousten rakenne*. Helsinki: Art House. (Alkuperäisteos: *The Structure of Scientific Revolutions* 1962.)
- Kulawik, Teresa (2009) Staking the Frame of a Feminist Discursive Institutionalism. *Politics & Gender* 5:2. 262–271.
- Laclau, Ernesto (2005) *On Populist Reason*. London: Verso.
- Lahermaa, Anja (2015) Kirjeenvaihto Milja Saaren kanssa Facebookin Messenger-sovelluksessa 8.10.2015.
- Lahti, Carita, Tarumo, Saara ja Jämsén, Sini (2006) *Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmämuutostuksin. Työn vaativuuden ja henkilön pätevyyden arviointi Suomessa*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:22. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- 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.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Sukupuolten palkkaerot Suomessa. Julkaisussa Sutela, Hanna & Lehto, Anna Maija *Tasa-arvo työn takana*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä*. Raportteja 269. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.
- Leinonen, Minna; Talola, Nina; Terävä, Sirkku & Uosukainen, Katja (2008) *Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007*. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta, sarja A 2008/3. Helsinki.
- Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula (2011) Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Teoksessa Eteläpelto, Anneli; Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 248–275.
- Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Ylöstalo, Hanna, Heiskanen, Tuula (2012) Feministinen toimintatutkimus ja tutkijan rooli. *Naistutkimus* 25: 4. 5-16.
- Lempiäinen, Kirsti & Silvasti, Tiina (2014) Eriarvoisuuden uudet paikat. Teoksessa Lempiäinen, Kirsti & Silvasti, Tiina (toim.) *Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa*. Tampere: Vastapaino. 7–19.
- Lilja, Reija & Savaja, Eija (2013) *Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palveluilla*. Raportteja 24. Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Lilja, Reija (2015) Hutkijan ja tutkijan ero. PT-blogi. 17.3.2015. <http://www.labour.fi/ptblogikommentit.asp?AiheID=165>. Haettu 30.10.2015.
- Liljeström, Marianne (1996). Sukupuolijärjestelmä. Teoksessa Anu Koivunen & Marianne Liljeström (toim.) *Avainsanat*, 10. 111–138.

- Lindvert, Jessica (2002) A world apart: Swedish and Australian gender equality policy. *NORA* 2:10. 99–107.
- Lombardo, Emanuela, Meier, Petra & Verloo, Mieke (2009) *The Discursive Politics of Gender Equality*. Lontoo: Routledge/ECPR Studies in European Political Science.
- Lombardo, Emanuela & Meier, Petra (2008) Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse. *Social Politics* 15:1. 101–129.
- Lonka, Esa (2014) *Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010–2014*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2015:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Lovenduski, Joni (1998) Gendering Research in Political Science. *Annual Review of Political Science* 1. 333–356.
- Mackay, Fiona (2011) Conclusion: Towards a feminist institutionalism? Teoksessa Krook, Mona Lena & Mackay, Fiona (toim.) *Gender, Politics, and Institutions. Towards a Feminist Institutionalism*. Palgrave Macmillan UK, 2011.181–198.
- Marchand, Marianne H. & Del Carmen Osorno Velázquez, Rocío (2016) Markets/Marketization. Teoksessa Hawkesworth, Mary (toim.) *The Oxford Handbook of Feminist Theory*. Oxford University Press. 428–453.
- 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. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. <http://ek.fi/blogi/2015/02/10/naisen-euroon-97-senttia/>. Haettu 15.11.2015.
- 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-arvoajankokous 2005:3. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- 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.
- Mickwitz, Margaretha, von Essen, Agneta & Nordgren, Elisabeth (toim.) (2008) *Roolien murtajat: tasa-arvokeskustelua 1960-luvulta 2000-luvulle*. Gaudeamus.
- 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](https://asiakas.kotisivukone.com/files/miesjarjestojenkeskusliitto.kotisivukone.com/mjkl_tavoiteohjelma_19.11.2011.pdf). Haettu 29.11.2015.
- Montanaro, Laura (2012) The Democratic Legitimacy of Self-Appointed Representatives. *The Journal of Politics* 4: 4. 1094–1107.
- Montoya, Celeste (2015) Institutions. Teoksessa Disch, Lisa & Hawkesworth, Mary (toim.) *The Oxford Handbook on Feminist Theory*. Oxford: Oxford University Press. 367–384.

- Mouffe, Chantal (1992) Feminism, citizenship and radical democratic politics. Teoksessa Butler, Judith and Scott, Joan W. (toim.) *Feminists Theorize the Political*. New York: Routledge. 369–384.
- Mouffe, Chantal (2000) *The Democratic Paradox*. London: Verso.
- Määttä, Paula (2008) *The ILO Principle of Equal Pay and Its Implementation*. Tampere University Press: Tampere.
- Naurin, Daniel (2007) *Deliberation Behind Closed Doors. Transparency and Lobbying in the European Union*. ECPR Press.
- Napari, Sami (2008) *Tutkimuksia sukupuolten välisistä palkkaeroista suomalaisilla työmarkkinoilla*. Kansantaloudellinen aikakauskirja 2008:4. 470–474.
- Neuendorf, Kimberly A. (2002) *A Content Analysis Guidebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- NJKL (2015) NJKL:n historiaa. [http://www.naisjarjestot.fi/tietoa\\_meista/historia/](http://www.naisjarjestot.fi/tietoa_meista/historia/) . Haettu 29.11.2015.
- Nieminen, Tarja, Sutela, Hanna & Hannula, Ulla (2015) *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Nousiainen, Kevät (2004) Against discrimination or for equality. Teoksessa Puuronen, Vesa, Häkkinen, Antti, Pyökkänen, Anu & Toivanen, Reetta (toim.) *New Challenges for the Welfare Society*. Joensuu: University of Joensuu. 90–106
- Nousiainen, Kevät (2011) Syrjintää vastaan – kepein vai porkkanoin? Teoksessa Hyttinen, Tatu & Weckström, Katja (toim.) *Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 50 vuotta*. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. A. Juhlajulkaisut N:o 22. 425–444.
- 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, Holli, Anne Maria, Kantola, Johanna, Saari, Milja & Hart, Linda (2013) Theorizing gender equality: perspectives on power and legitimacy. *Social Politics*: 20:1. 41–64.
- 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 (2014) Professori Kevät Nousiaisen puhelinhaastattelu 13.6.2014.
- Nummijärvi, Anja (2004) *Palkkasyrjintä: oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta*. Helsinki: Edita.
- Nummijärvi, Anja (2005) Lainsäädäntö samapalkkaisuuden edistämisen välineenä. *Naistutkimus* 18:3, 53–56.
- Norden (2015) Gender pay gap. Pohjoismaiden 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 29.11.2015.
- Norden (2015b) Pohjoismaiset tasa-arvoindikaattorit. Pohjoismaiden ministerineuvosto. <http://www.norden.org/fi/tietoa-pohjoismaista/gender-equality-indicators>. Haettu 8.12.2015.

- NYTKIS (2015) NYTKISin tavoitteet hallitusohjelmaan 2015.  
[Http://www.nytkis.org/index.php?k=15596&hakustr=hallitusohjelmatavoitteet%25202015#a\\_15596](http://www.nytkis.org/index.php?k=15596&hakustr=hallitusohjelmatavoitteet%25202015#a_15596). Haettu 29.11.2015.
- Okin, Susan Moller (1979) *Women in Western Political Thought*. Princeton: Princeton University press.
- Palonen, Emilia (2008) Ernesto Laclau & Chantal Mouffe: diskurssiteoriaa ja radikaalia demokratiaa. Teoksessa Lindroos, Kia & S Soinen, Suvi (toim.) *Politiikan nykyteoreetikkoja*. Helsinki: Gaudeamus. 209–232.
- Paloheimo, Heikki (2008) Ideologiat ja ristiriitautottuvuudet. Teoksessa Paloheimo, Heikki & Raunio, Tapio (toim.) *Suomen puolueet ja puoluejärjestelmä*. Helsinki: WSOY, 27–58.
- Patomäki, Heikki (2007) Uusliberalismi Suomessa. Lyhyt historia ja tulevaisuuden vaihtoehdot. 3.painos. Helsinki: WSOY.
- Pentikäinen, Merja (2012) Kansainväliset ihmisoikeudet. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (2012) *Tasa-arvon toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus, 99–123.
- Pekonen, Kyösti (2011) *Puhe eduskunnassa*. Tampere: Vastapaino.
- Petäjaniemi, Tuulikki (2004) *Selvitys hallituksen samapalkkaisuusohjelman rakentamisen edellytyksistä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. Selvityshenkilön selvitys*. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:13. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Phillips, Anne (toim.) (1998) *Feminism and Politics*. Oxford: Oxford University Press.
- 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.
- Pitkin, Hanna Fenichel (1967) *The Concept of Representation*. Berkeley: University of California Press.
- Pudney, Stephen & Shields, Michael (2000) Gender, race, pay and promotion in the British nursing profession: estimation of a generalized ordered probit model. *Journal of Applied Econometrics* 15:4. 367–399.
- Pulkkinen, Pia (2002) 'Vähän enemmän arvoinen'. *Tutkimus tasa-arvokokemuksista*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pulkkinen, Tuija (1998) *Postmoderni politiikan filosofia*. Helsinki: Gaudeamus.
- 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* 2007:3. 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 (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea, Nätkin, Ritva (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino.
- Rantalaiho, Liisa & Heiskanen, Tuula (toim.) (1997) *Gendered Practices in Working Life*. London: Macmillan.
- Reason, Peter & Bradbury, Hilary (2001) *Handbook of Action Research: Participative Inquiry and Practice*. SAGE.
- Randall, Vicky (2002) Feminism. Teoksessa Marsh, David & Stoker, Gerry (toim.) *Theory and Methods in Political Science*. Basingstoke: Palgrave. 109-130.
- Rich, Adrienne (2003) 'Notes Towards a Politics of Location. Teoksessa Lewis, Reina & Mills, Sara (toim.) *Feminist Postcolonial Theory. A Reader*. Edinburgh University Press. 29-42.
- Ronkainen, Suvi (2004) Kvantitatiivisuus, tulkinnallisuus ja feministinen tutkimus. Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Ronkainen, Suvi (2006) Haavoittunut kansakunta ja väkivallan toimijuus. Teoksessa Lohiniva-Kerkelä, Mirva (toim.): *Väkivalta. Seuraamukset ja haavoittuvuus*. Helsinki: Talentum. 531-550.
- 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.
- Räisänen, Ulla (2003) Masentuneet nuoret mediassa: riskiryhmiä ja masennuksen orjia. Teoksessa Modinos, Tuija & Suoninen, Annika (toim.) *Merkillinen media. Tekstit nuorten arjessa*. Soveltavan kielentutkimuksen keskus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Salmi, Minna, Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009) *Perhevaapat ja työelämän tasa-arvo*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24/2009. Edita Publishing Oy.
- Saari, Milja, Mustakallio, Sinikka & Sevelius, Pia (2004) *Tasa-arvosuunnittelu – henkilöstön ja johdon yhteinen asia*. Suomen Elintarviketyöläisten Liitto ry SEL ry.
- 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.

- Saari, Milja (2012a) Sukupuolten palkkaeriarvoisuus tasa-arvon ikuisuusksymyksenä. 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 (2012c) Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tasa-arvopolitiikan 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 & Ikävalko, Elina (2013) Tasa-arvotyö ja tasa-arvot: Kirja-arvio Hanna Ylöstalon väitöskirjasta Tasa-arvotyön tasa-arvot. *Naistutkimus* 26:1. 62–66.
- 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](http://www.tasaarvovaje.fi/?p=561). Haettu 29.6.2016.
- Saari, Milja & Kantola, Johanna (2016) Implementing equal pay policy in a right wing context: Clash between gender equality and corporatism. Konferenssiesitys, ECPR Joint sessions, Pisa, Italia 24.-28.4.2016. Workshop 6: Gendering Equality in Practice
- 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 työpäikän tasa-arvosuunnitelmaa koskevien tasa-arvolain säännösten tarkistamisesta.
- SAK (2015) Vaikea samapalkkaisuus. SAK:n historiaa esittelevät [www-sivut](https://www.sak.fi/tama-on-sak/historia/aikajana?selectedPageIndex=22). [Https://www.sak.fi/tama-on-sak/historia/aikajana?selectedPageIndex=22](https://www.sak.fi/tama-on-sak/historia/aikajana?selectedPageIndex=22). Haettu 29.11.2015.
- SAK (2015) Tasa-arvo nytkähti eteenpäin – SAK:n hallitukseen ei tarvita kiintiöitä. SAK:n [www-sivut](https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/tasa-arvo-nytkahhti-eteenpain-sakn-hallitukseen-ei-tarvita-kiintiöita-2015-06-30). 11.6.2015. [Https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/tasa-arvo-nytkahhti-eteenpain-sakn-hallitukseen-ei-tarvita-kiintiöita-2015-06-30](https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/tasa-arvo-nytkahhti-eteenpain-sakn-hallitukseen-ei-tarvita-kiintiöita-2015-06-30). Haettu 16.6.2016.
- SAK, Akava & STTK (2015) Palkansaajakeskusjärjestöjen SAK:n, Akavan ja STTK:n yhteinen lausunto hallituksen esitykseen kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimista. [Http://d1aq5jbszuf44.cloudfront.net/materials/Pakkolait-lausunto-SAK-Akava-STTK\\_9745.pdf](http://d1aq5jbszuf44.cloudfront.net/materials/Pakkolait-lausunto-SAK-Akava-STTK_9745.pdf). Haettu 10.12.2015.
- Salonius, Juhani (2011) *Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2007–2010*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112117/URN%3ANBN%3Afi-fe201504226788.pdf?sequence=1>. Haettu 1.12.2015.
- Sapiro, Virginia (1981) “When are Interests Interesting? The Problem of Political Representation of Women.” *American Political Science Review* 75 :3. 701–716.
- 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.

- Schmitter, Phillippe (1982) Reflections on Neo-corporatism. Teoksessa Lehmbruch, Gerhard & Schmitter Phillippe C. (toim.) *Patterns of Corporatist Policymaking*. Beverly Hills, Calif: Sage.
- Schreiber, Ronnee (2008) *Righting Feminism*. New York: Oxford University Press.
- Sipilä, Juha (2015) Pääministeri Sipilän ilmoitus normien purkamisesta 24.6.2015 Sipilän blogissa. <http://www.juhasipila.fi/blogi/2015/06/24/185>. Haettu 28.4.2016.
- Skagerberg, Karin (2014) F-ordet. Språk-tidningen. [Http://spraktidningen.se/artiklar/2014/04/f-ordet](http://spraktidningen.se/artiklar/2014/04/f-ordet). Haettu 27.1.2016.
- Skjeie, Hege & Teigen, Mari (2003) *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skjeie, Hege & Teigen, Mari (2005) Political Constructions of Gender Equality: Travelling Towards ... a Gender Balanced Society? *NORA Nordic Journal of Women's Studies* 13:3. 187–197.
- Kantola, Johanna & Squires, Judith (2012) From State Feminism to Market Feminism. *International Political Science Review* 30:4. 382–400.
- STM (1997) *Pekingistä Suomeen: Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma*. Tasa-arvoasiain toimisto. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2002) *Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietintö*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Komiteamietintö 2002:9.
- STM (2007) *Samapalkkaisuusohjelman seurantaryhmän (2006-2007) loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:32. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2008) *Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:21. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2012) *Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:10. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2012b) *Palkkakartoitustyöryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiota 2012:19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2015) Samapalkkaisuus. Samapalkkaisuusohjelman www-sivut. [Http://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus](http://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus). Haettu 13.10.2015.
- 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 10.6.2016.
- STTK (2014) Tasa-arvo STTK:n hallinnossa- toimintaperiaatteet. [http://www.sttk.fi/wpcontent/uploads/2014/09/Tasa\\_arvo\\_STTKn\\_hallinnossa\\_toimintaperiaatteet\\_20140917.pdf](http://www.sttk.fi/wpcontent/uploads/2014/09/Tasa_arvo_STTKn_hallinnossa_toimintaperiaatteet_20140917.pdf). Haettu 15.5.2016.
- STTK (2015a) STTK:n assistentti Päivi Gyllingiltä sähköpostitse Milja Saarelle toimittamat tiedot. 29.10.2015.
- STTK (2015b) Mikä STTK? STTK:n www-sivut. [Http://www.sttk.fi/mika-sttk/](http://www.sttk.fi/mika-sttk/). Haettu 5.11.2015.
- STTK (2015c) STTK:n päivitys Facebookissa 30.10.2015. [Https://www.facebook.com/KeskusjarjestoSTTK/photos/a.285608551458421.81035.265058510180092/1068483153170953/?type=3&fref=nf](https://www.facebook.com/KeskusjarjestoSTTK/photos/a.285608551458421.81035.265058510180092/1068483153170953/?type=3&fref=nf). Haettu 5.11.2015.
- STTK (2015d) *STTK:n Henkilöstön edustaja -barometri 2015*. Työryhmä: Aarno Rynänen, Mielityö Oy, Erkki Auvinen, STTK & Petri Palmu, Ammattiliitto Pro.

- Sulkunen, Irma (1987) Naisten järjestäytyminen ja kaksijakoinen kansalaisuus. Teoksessa Alapuro, Risto, Liikanen, Ilkka, Smeds, Kerstin ja Stenius, Henrik (toim.) *Kansa liikkeessä*. Helsinki: Kirjayhtymä. 157-72.
- Sumanen, Pauli (2011) *Vaiettua tietoa tasa-arvosta. Käsikirja palkka- ja työaikavertailuihin*. Kustannus HD.
- Suoranta, Anu (2009) *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä*. Vastapaino: Tampere.
- Sänkiahho, Anne (1994) *Samapalkkaisuustapaukset Euroopan yhteisön tuomioistuimessa 1970-1994*. Tasa-arvon työraportteja 2/1994. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Taloustutkimus (2016) Ylen kysely: Nuorten into liittyy ammattiliittoon hiipuu. Ylen uutiset, talous 25.7.2016.  
[http://www.yle.fi/uutiset/ylen\\_kysely\\_nuorten\\_into\\_liittya\\_ammattiliittoon\\_hiipuu\\_9036556](http://www.yle.fi/uutiset/ylen_kysely_nuorten_into_liittya_ammattiliittoon_hiipuu_9036556). Haettu 25.7.2016.
- TAS (2014) Tasa-arvovaltuutetun lausunto eduskunnan perustuslakivaliokunnalle hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp) Dnro TAS/151/2.
- TEM (2013) Yritysten sääntelytaakan vähentäminen.  
[https://www.tem.fi/yritykset/yritysten\\_saantelytaakan\\_vahentaminen](https://www.tem.fi/yritykset/yritysten_saantelytaakan_vahentaminen). Haettu 16.11.2015.
- TEM (2015) Selvitysmies ehdottaa paikallisen sopimisen lisäämistä. Tiedotteet: Työ 15.10.2015. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet\\_työ?89506\\_m=119019](https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet_työ?89506_m=119019). Haettu 26.11.2015.
- TEM (2015b) *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2013*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 52/2015.
- Tilastokeskus (2011) Palkkarakenne. [Http://www.stat.fi/meta/til/pr.html](http://www.stat.fi/meta/til/pr.html). Haettu 27.1.2016.
- Tilastokeskus (2015) Ammatillinen eriytyminen sukupuolen mukaan jatkui vuonna 2013. Tiedote 23.10.2015. Tilastokeskus.  
[Http://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay\\_2013\\_04\\_2015-10-23\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay_2013_04_2015-10-23_tie_001_fi.html). Haettu 9.12.2015.
- Tilastokeskus (2014) *Naiset ja miehet Suomessa 2014*. Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2016) *Naisten ja miehet Suomessa 2016*. Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2016a) Kokonaisansiot työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan, 2014. Tilastokeskus, Palkat ja työvoimakustannukset.  
[Http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_palkat.html#keskiansiosektori](http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansiosektori). Haettu 15.6.2016.
- Towns, Ann (2002) Paradoxes of (In)equality. Something is rotten in the gender equal state of Sweden. *Co-operation and Conflict* 37:2. 157-79.
- Tuomola, Juba (2013) Viivi ja Wagner -sarjakuva., HS 27.11.2013.  
Käyttöoikeus väitöskirjan kanteen saatu sähköpostikirjeessä 2.12.2013.
- Tuori, Salla (2007) Cooking nation: Gender equality and multiculturalism as nation-building discourses. *European Journal of Women's Studies* 14: 1. 21-35.
- Tuori, Salla (2012) Monikulttuurisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon risteyksiä. Teoksessa Kantola, Johanna, Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus. 271-283.
- Työmarkkina-avain (2016) Sosiaalinen vuoropuhelu EU:ssa. Työmarkkina-avain. Menestystä työelämässä – sovituin pelisäännöin. Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistyössä tuottama verkkosivusto.

- [Http://www.tyomarkkina-avain.fi/J30/tyomarkkinajarjestelma#Sosiaalinenvuoropuhelu%20EU:ssa](http://www.tyomarkkina-avain.fi/J30/tyomarkkinajarjestelma#Sosiaalinenvuoropuhelu%20EU:ssa). Haettu 30.6.2016.
- Vauhkonen, Jussi (2016) *Elatuksesta eläkkeeseen: Vanhuudenturva suomalaisessa työnantajapolitiikassa työeläkejärjestelmän rakentamiseen saakka*. Väitöskirja. Politiikan ja talouden tutkimuksen laitos, Helsingin yliopisto.
- Veijola, Soile & Jokinen, Eeva (2001) *Voiko naista rakastaa? Avion ja eron karuselli*. Helsinki:WSOY.
- Vargas, Virginia, & Wieringa, Saskia (1998). The triangle of empowerment: Processes and actors in the making of public policy for women. Teoksessa Lycklama a Nijeholt, Geertje, Vargas, Virginia & Wieringa, Saskia (toim.) *Women's Movements and Public Policy in Europe, Latin America, and the Caribbean*. New York: Garland. 3-48.
- Verloo, Mieke (2005) *Mainstreaming Gender Equality in Europe. A Critical Frame Analysis Approach*. The Greek Review of Social Research 2005: 117. 11-34.
- Verloo, Mieke & Lombardo, Emanuela (2007) Contested gender equality and policy variety in Europe: introducing a critical frame analysis approach. Teoksessa Verloo, Mieke (toim,) *Multiple Meanings of Gender Equality. A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Budapest: Central European University Press. 21–49.
- VNK (1999) Pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ohjelma 15.4.1999. Valtioneuvoston www-sivut. [Http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelmat/-/asset\\_publisher/67-paaministeri-paavo-lipposen-ii-hallituksen-ohjelma](http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelmat/-/asset_publisher/67-paaministeri-paavo-lipposen-ii-hallituksen-ohjelma). Haettu 13.10.2015.
- 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 13.10.2015.
- VNK (2010) *Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta*. VNS 7/2010 vp. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- VNK (2015) Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Valtioneuvoston www-sivut. [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82). Haettu 13.10.2015.
- VNK (2015b) Kärkihankkeet: Työllisyys ja kilpailukyky. Elinkeinoministeri Olli Rehn, oikeus- ja työministeri Jari Lindström, maatalous- ja ympäristöministeri Kimmo Tiilikainen, ulkomaankauppa- ja kehitysministeri Leena Toivakka. [Http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Ty%C3%B6llisyys-+ja+kilpailukyky-040915.pdf/27af7080-7789-41f7-91fb-a74f110149f1](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Ty%C3%B6llisyys-+ja+kilpailukyky-040915.pdf/27af7080-7789-41f7-91fb-a74f110149f1). Haettu 26.11.2015.
- VvL (2015) Vakuutusväen Liitto VvL ry:n www-sivut. <http://www.vvl.fi>. Haettu 23.10.2015.
- UK (2015) Uuden keskusjärjestön strategia 1.5. Uusi keskusjärjestöhanke. [Http://uusikeskusjarjesto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2015/05/150901-Uuden-keskusj%C3%A4rjest%C3%B6n-strategia-1-5.pdf](http://uusikeskusjarjesto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2015/05/150901-Uuden-keskusj%C3%A4rjest%C3%B6n-strategia-1-5.pdf). Haettu 10.12.2015.

- UNDP (2015) *Human Development Report 2015: Work for Human Development*. [Http://report.hdr.undp.org/](http://report.hdr.undp.org/). Haettu 29.12.2015.
- Unioni (2015) Unionin historiaa. [Http://www.naisunioni.fi/historia](http://www.naisunioni.fi/historia). Haettu 29.11.2015.
- Uosukainen, Katja & Hanna-Leena Autio & Minna Leinonen & Sannu Syrjä (2010) *Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvuorokauden 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 10.11.2015.
- Urbinati, Nadia & Warren, Mark E. (2008) The Concept of Representation in Contemporary Democratic Theory. *Annual Review of Political Science*. Vol. 11. 387-412
- Verloo, Mieke (2005) Mainstreaming Gender Equality in Europe: A Critical Frame Analysis. *The Greek Review of Social Research* 117:B. 11-32.
- VK (5/2015) Välikysymysäänestys eduskunnassa 16.12.2015 koskien valtiovarainministerin johtaman lainvalmistelun avoimuutta ja asianmukaisuutta sekä oikean tiedon välittämistä eduskunnalle. [Https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/Hallitukselle-eduskunnan-luottamus-%C3%A4%C3%A4nin-126-56.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/Hallitukselle-eduskunnan-luottamus-%C3%A4%C3%A4nin-126-56.aspx). Haettu 16.12.2015.
- Waylen, Georgina (2014) Informal Institutions, Institutional Change and Gender Equality. *Political Research Quarterly* 67:1. 212-223.
- 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. [Http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf). Haettu 29.11.2015.
- Woodward, Alison. E. & Leiulfsrud, Håkon (1990) Masculine/Feminine Organisation: Class versus Gender in Swedish Unions. Teoksessa Clegg, Stuart. (toim.) *Organization Theory and Class Analysis. New Approaches and New Issues*. Berlin: Walter De Gruyter. 407-428.
- 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. .
- Ylöstalo, Hanna (2012) *Tasa-arvotyön tasa-arvot*. Tampere: Tampere University Press.
- Ylöstalo, Hanna (2013a) Väärinymmärryksiä ja vastustamista – sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen käytännön ongelmia. *Politiikka* 55:4. 223-238.
- Ylöstalo, Hanna (2013b) Feministisestä teoriasta käytäntöön – feministinen pedagogiikka tasa-arvokoulutuksessa. *Aikuiskasvatus* 33: 2. 118-127.

## Lainsäädäntö sekä oikeudelliset ja poliittiset asiakirjat

- 2006/54/EY Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto)
- C (321/1) Toimielinten välinen sopimus paremmasta lainsäädännöstä. Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio. Euroopan unionin virallinen lehti. 31.12.2003. [Http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003Q1231%2801%29&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003Q1231%2801%29&from=EN). Hattu 16.11.2015.
- CEDAW-komitea (2014) Naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea. Loppupäätelmät Suomen seitsemännestä määräaikaissäätöraportista. CEDAW/C/FIN/CO/7. 28.2.2014. Yhdistyneet Kansakunnat. [Http://formin.finland.fi/public/download.aspx?ID=130121&GUID={EB8BDCE1-07D7-4A3D-8720-C4BE66054B0B}](http://formin.finland.fi/public/download.aspx?ID=130121&GUID={EB8BDCE1-07D7-4A3D-8720-C4BE66054B0B}). Haettu 30.11.2015.
- CEDAW-sopimus (1979) Asetus kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen voimaansaattamisesta ja sen eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain voimaantulosta.
- COM (2015) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions. Better regulation for better results - An EU agenda. SWD(2015) 110 final. 19.5.2015. Strasbourg. [Http://ec.europa.eu/smart-regulation/better\\_regulation/documents/com\\_2015\\_215\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/better_regulation/documents/com_2015_215_en.pdf). Haettu 16.11.2015.
- EP (2015) Euroopan parlamentti palveluksessasi. Euroopan unionin peruskirja.
- EU (2010) Konsolidoidut sopimukset. Perusoikeuskirja. Euroopan unioni.
- 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/smart-regulation/impact/ia\\_carried\\_out/docs/ia\\_2014/c\\_2014\\_1405\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/c_2014_1405_en.pdf). Haettu 29.10.2015.
- Euroopan sosiaalinen peruskirja (2002) Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja (80/2002).
- EY:n tuomioistuimen ratkaisu (8.4.1976) Diaarinumero 675J0043. Finlex. [Http://www.finlex.fi/fi/oikeus/eurooppa/fets/1976/19750010](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/eurooppa/fets/1976/19750010). Haettu 27.6.2016.
- HE 19/2014 HE 19/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. [Http://oikeusministerio.fi/material/attachments/om/ajankohtaista/uutiset/uutiset2014/qpEubMcff/YhdenvertaisuuslakiHE.pdf](http://oikeusministerio.fi/material/attachments/om/ajankohtaista/uutiset/uutiset2014/qpEubMcff/YhdenvertaisuuslakiHE.pdf). Haettu 17.10.2015.
- PL (731/1999) Suomen perustuslaki.
- Tasa-arvoL (1986/609) Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (nk. tasa-arvolaki).
- 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.
- TSL (320/1970) Työsopimuslaki.

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.

YK (2015) Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (Julistus vuodelta 1948). United Nations. Human Rights.  
<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin>.  
Haettu 30.11.2015.

### **Työehtosopimukset**

FK ym. (2013) Rahoitusalan työehtosopimus 1.12.2013–30.11.2016. Finanssialan keskusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry, Ammattiliitto Nousu ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry.  
[https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tyoehtosopimukset/Dokumentit/Rahoitusalan\\_TES\\_2013\\_2016.pdf](https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tyoehtosopimukset/Dokumentit/Rahoitusalan_TES_2013_2016.pdf). FK ym. (2014). Haettu 19.10.2015.

VvL & FK (2013) Vakuutusalan työehto- ja palkkasopimukset 1.11.2013 – 31.10.2016. Vakuutusväen Liitto VvL ry & Finanssialan Keskusliitto ry.  
[https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tyoehtosopimukset/Dokumentit/Vakuutusalan\\_tyoehtosopimukset\\_2013-2016.pdf](https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tyoehtosopimukset/Dokumentit/Vakuutusalan_tyoehtosopimukset_2013-2016.pdf). Haettu 19.10.2015.

### **Liittojen tasa-arvoraportit**

FK & VvL (2015) Vakuutusalan tasa-arvotyöryhmän raportti. Finanssialan Keskusliitto FK ry & Vakuutusväen Liitto VvL ry.  
[https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tutkimukset/Dokumentit/Vakuutusalan\\_tasa-arvoraportti\\_2015.pdf](https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tutkimukset/Dokumentit/Vakuutusalan_tasa-arvoraportti_2015.pdf). Haettu 6.10.2015.

FK ym. (2013) Rahoitusalan tasa-arvoraportti. Finanssialan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Nousu ry, Ammattiliitto Pro ry, Ylemmät Toimihenkilöt YTN.  
[https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tutkimukset/Dokumentit/Rahoitusalan\\_tasa-arvoraportti-2014.pdf](https://www.fkl.fi/materiaalipankki/tutkimukset/Dokumentit/Rahoitusalan_tasa-arvoraportti-2014.pdf). Haettu 6.10.2015.



# 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. Väitöskirjassa käytetty tutkimusaineisto

### Artikkeli 1

- Haastatteluaineisto 1: Kymmenen Toimihenkilöunionin luottamusmiesten haastattelua vuonna 2005
- 14 vakuutusyrityksen tasa-arvosuunnitelmaa ja niiden sisältävät palkka-kartoitukset, koottu vuosina 2008–2009.

### Artikkeli 2 (ei sisällä Kainulaisen aineistoa)

- Samapalkkaisuusnäkökulman valtavirtaistamisen käytännöt palkkojen paikallisessa sopimisessa -hankkeessa (Saari 2011) tuotetut kokous- ja koulutusmuistiinpanot
- Haastatteluaineisto 2: 26 vakuutusalan luottamusmiehen ja ay-aktiivin haastattelua (+ neljän vakuutusyrityksen henkilöstöjohtajan tai –päällikön haastattelut, yht. 30 haastattelua, haastattelut vuosina 2009–2010
- Haastatteluaineisto 3: Follow up -haastattelu VvL:n toiminnanjohtaja Kirsi Kovasen kanssa 6.11.2013

### Artikkeli 3

- Vuonna 2014 käynnissä olleiden tasa-arvolain uudistukseen liittyvät poliittiset ja hallinnolliset asiakirjat ja selvitykset
  - o HE 90/1994 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta anne-tun lain muuttamisesta.
  - o HE 195–2004 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.
  - o HE 19/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
  - o Huovinen, Johanna & Sinclair, Johanna (2010) *Selvitys eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain toimivuudesta*. Sosiaali- ja terveysministeriö/Tasa-arvoyksikkö. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
  - o Lonka, Esa (2014) *Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010–2014*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
  - o PTK 106/2004 vp Eduskunnan täysistunnon pöytäkirja 106. 13.10.2004. Hallituksen esitys laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

- PTK 29/2005 vp Eduskunnan täysistunnon pöytäkirja 29. 29.3.2005. Hallituksen esitys laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.
- PeVL 31/2014 vp (2014) Perustuslakivaliokunnan lausunto 31/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Salenius, Juhani (2011) *Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2007–2010*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2013) *Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevien tasa-arvolain säännösten tarkistaminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:21. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2012) *Palkkakartoitustyöryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- TAS/147/2014 (2014) Tasa-arvovaltuutetun lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp).
- TyVM 11/2014 vp (2014) Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi ja Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) täydentämisestä
- TyVL 6/2010 vp (2010) Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto. Ministeriön selvitys naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain toimevuudesta.
- TyVM 3/2005 vp (2005) Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnanmietintö. TyVM 3/2005 vp - HE 195/2004 vp . Hallituksen esitys laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.
- VNS 7/2010vp (2010) Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Työsuojeluhallinto (2014) Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2013. Työsuojeluhallinto.
- Haastatteluaineisto 2: 26 vakuutusalan luottamusmiehen ja ay-aktiivin haastatteluaineisto, haastattelut vuosina 2009–2010
- Haastatteluaineisto 4: tasa-arvovaltuutetun toimiston henkilökunnan ryhmähaastattelu 29.1.2014
- Haastatteluaineisto 5: professori Kevät Nousiainen puhelinhaastattelusta 13.6.2014
- Sähköpostikeskustelu Outi Viitamaa-Tervosen kanssa 17.6.2014

- Koulutusmuistiinpanot: koottu neljässä kaksipäiväisessä koulutuksessa Nousulle (2011, 2012, 2013, 2014) ja kolmessa yhdenpäivän koulutuksessa VvL:lle (2007, 2010, 2011)

#### **Artikkeli 4**

- Tietokanta 1: Anne Maria Hollin ja Milja Saaren yhdessä Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan TANEn kanssa toteuttamassaan hankkeessa *Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa* koottu SPSS-tietokanta eduskunnan valiokunnissa kuulluista asiantuntijoista vuodelta 2005
- Tietokanta 2: Anne Maria Hollin hankkeessa "Gender and Diversity in the Old and New Institutions of Public Policy-making in Finland" koottu SPSS-tietokanta eduskunnan valiokunnissa kuulluista asiantuntijoista vuodelta 2009.

#### **Artikkeli 5**

- TyVM 18/2010 vp Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö . Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.
- PTK (116/2010 vp) Eduskunnan täysistunnon pöytäkirja. Lähetekeskustelu. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. PTK (164/2010 vp) Eduskunnan täysistunnon pöytäkirja. Palautekeskustelu. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.
- VNK (2010) *Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta*. Sisältää tausta-aineiston. VNS 7/2010 vp. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.



#### Liite 4. Sukupuolijakaumat VvL:ssä, Nousussa, STTK:ssa ja EK:ssa

VvL (2015)	Naisia	Miehiä	yht.	Naisten osuus %
Liiton ja liiton hallituksen puheenjohtaja	1	0	1	100 %
Liiton varapuheenjohtajat	0	2	2	0 %
Liiton hallitus (varsinaiset)	8	2	10	80 %
Edustajiston puheenjohtaja	0	1	1	0 %
Liiton edustajisto (varsinaiset)	27	18	45	60 %
Pääluottamusmiehet ja varapääluottamusmiehe	58	56	114	51 %
Luottamusmiehet (varsinaiset ja varat)	16	5	21	76 %
<b>Kaikki luottamustehtävät yhteensä</b>	<b>110</b>	<b>84</b>	<b>194</b>	<b>57 %</b>
Jäsenistö	7238	1826	9064	80 %
<b>Nousu (2015)</b>				
Liiton puheenjohtaja	0	1	1	0 %
Liiton varapuheenjohtaja	1	0	1	100 %
Liiton hallitus (varsinaiset)	9	1	10	90 %
Edustajiston puheenjohtaja	1	0	1	100 %
Edustajiston varapuheenjohtaja	1	0	1	100 %
Liiton edustajisto	30	0	30	100 %
Pääluottamusmiehet ja varapääluottamusmiehe	4	0	4	100 %
Neuvottelevat luottamusmiehet	37	5	42	88 %
Luottamusmiehet (varsinaiset ja varat)	203	7	210	97 %
<b>Kaikki luottamustehtävät yhteensä</b>	<b>286</b>	<b>14</b>	<b>300</b>	<b>95 %</b>
Jäsenistö	5358	542	5900	91 %
<b>STTK</b>				
Puheenjohtaja	0	1	1	0 %
Hallituksen varapuheenjohtajat	1	2	3	33 %
Hallitus (varsinaiset)	9	17	26	35 %
Johtoryhmä	3	3	6	50 %
Työvaliokunta	3	5	8	38 %
Edustajiston puheenjohtajat	1	1	2	50 %
Edustajiston varapuheenjohtaja	0	1	1	0 %
Edustajisto	26	60	86	30 %
<b>Kaikki luottamustehtävät yhteensä</b>	<b>43</b>	<b>90</b>	<b>133</b>	<b>32 %</b>
Jäsenistö			608 000	74 %
<b>EK</b>				
Hallituksen puheenjohtaja	0	1	1	0 %
Hallituksen varapuheenjohtajat	1	1	2	50 %
Hallituksen työvaliokunnan muut jäsenet	0	6	6	0 %
Hallituksen jäsenet	2	9	11	18 %
Johtoryhmä	3	6	9	33 %
Valiokunnat	62	190	252	25 %
<b>Kaikki luottamustehtävät yhteensä</b>	<b>68</b>	<b>213</b>	<b>281</b>	<b>24 %</b>

Lähteet: Sari Lassila VvL, Minna Ahtiainen Nousu, Päivi Gylling STTK, EK 2016.

## Liite 5. Selvitykset yhteisjulkaisuista Kainulaisen ja Kantolan kanssa

Selvitys työnjaosta Milja Saaren väitöskirja-artikkelissa:

Kainulainen, Ville & Saari, Milja (2014) Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla. *Työelämän tutkimus* 2014:3. 211–226.

Kumpikin tutustui artikkelin teoreettisen viitekehityksen muodostamisessa käytettyyn Joan Ackerin (2006) eriarvoisuuksien järjestelmien käsitteeseen ja kontekstoi sen yksityisen palvelualan luottamusmiesten edunvalvonnan ja sen sukupuolittuneiden käytäntöjen tutkimukseen. Kainulaisen teoreettinen kontribuutio keskittyi erityisesti ammattiyhdistysliikkeen historiaa käsittelevään kirjallisuuteen ja Saaren työelämän sukupuolen- ja tasa-arvotutkimukseen. Kainulainen ja Saari ovat olleet mukana Sukupuoli ja korporatismi -lukupiirissä jo useita vuosia ja lukeneet siellä samoja tieteellisiä tekstejä. Artikkelin johdannossa esitelty kontekstin kuvaus ja teoreettinen viitekehys on siis kirjoitettu yhteistyössä ja on siten kirjoittajien yhteinen tuotos.

Tutkimuksen aineisto koostuu Kainulaisen yksityisen palvelusektorin työntekijöitä edustavan SAK:laisen Palvelualojen ammattiliiton (PAM) havainnointi- ja haastatteluaineistosta sekä Saaren Vakuutusväen liitto VvL:n (VvL) toimihenkilöitä edustavan STTK:laisen Vakuutusväen liiton (VvL) luottamusmiesten haastatteluaineistosta. Luvussa Ammatillisen edunvalvonnan sukupuolittuneet rakenteet PAM:ssa ja VvL:ssa esitetyt tilastotiedot Kainulainen ja Saari kokosivat kumpikin erikseen tutkimistaan ammattiliitoista.

Kumpikin analysoi omaa aineistoaan yhdessä suunnitelluista ja asetetuista tutkimuskysymyksistä käsin. Kummankin koostamat esianalyysit työstettiin sen jälkeen yhdessä. Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen sisällönanalyysi, jossa Kainulainen ja Saari etsivät vastauksia tutkimuskysymyksiin omista aineistoistaan. Haastatteluista kootut sitaatit analysoitiin vielä yhdessä ja toisen kirjoittajan näkökulmaa täydentäen ja haastaen. Analyysista muodostui näin yhteinen kokonaisuus, jonka kirjoittamisessa kirjoittajilla oli yhtä suuri rooli. Kainulainen käyttää monipaikkaista etnografiaa ja Saari toimintatutkimuksellista tutkimusotetta. Kainulaisen ja Saaren käyttämät tutkimusmenetelmät täydentävät artikkelissa toisiaan.

Kainulaisen ja Saaren artikkeli on yhteistyön tulos, ja kummallakin on ollut sen kirjoittamisessa yhtä suuri rooli ja työpanokset vastaavat toisiaan.

Helsingissä 25.1.2016

(allekirjoitettu selvitys toimitettu Helsingin yliopiston valtiotieteelliseen tiedekuntaan 29.1.2016)

Selvitys työnjaosta Milja Saaren väitöskirja-artikkelissa:  
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.

Kantolan ja Saaren yhteisartikkelin teoreettinen viitekehys koostuu kansainvälisestä oikeisto-konservatiivista tasa-arvopolitiikkaa ja oikeisto-konservatiivisten naiskansanedustajien tutkimusta käsittelevästä tutkimuskirjallisuudesta sekä suomalaista tasa-arvopolitiikkaa käsittelevästä tutkimuksesta. Kantolan kontribuutio artikkelin teoreettiseen viitekehykseen oli oikeisto-konservatismiin teoreettisen viitekehyksen haltuunotossa artikkelin kirjoittamisen alkuvaiheessa. Myös Saari tutustui oikeisto-konservatismia käsittelevään tutkimukseen osallistumalla ECPR:n Joint sessions -ryhmään Antwerpenissa 10.-15.4.2012. ECPR:n oikeisto-konservatiivista politiikkaa ja sukupuolta käsittelevä ryhmä työskenteli intensiivisesti ja kokoontui viitenä päivänä. Saari esitteli artikkelikäsitelmää ko. ryhmässä. Kantola ja Saari toimittivat vuonna 2012 yhdessä Kevät Nousiaisen kanssa kirjan *Tasa-arvo toisin nähtynä: oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (Gaudeamus)*. Kirjan toimittaminen ja siihen kirjoitettujen artikkelien ristiinkomentointi mahdollisti Kantolalle ja Saarelle yhteisen teoreettisen viitekehyksen, jolle artikkeli kirjoitettiin. Siten artikkelin teoreettinen viitekehys muodostui artikkelin kirjoitusprosessin edetessä kirjoittajien yhteiseksi tuotokseksi. Kantola ja Saari asettivat yhdessä tutkimuskysymykset.

Kantolan ja Saaren yhteisartikkelin aineisto koostuu eduskunnassa käydyistä keskusteluista, joissa käsiteltiin hallituksen selontekoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Saari kokosi kansanedustajien puheenvuorot SPSS-tietokannaksi ja teki niistä tilastolliset ajot. Saari laati artikkelin taulukot. Taulukko 1, joka kuvaa puolueiden asettumista oikeisto–vasemmisto- ja liberaali–konservatiivi-akseleille on kuitenkin kirjoittajien yhdessä tekemä. Kantola ja Saari analysoivat taulukot ja kirjoittivat niiden analyysin yhdessä. Naiskansanedustajien puheenvuorot analysoitiin yhteistyössä myös laadullisesti. Kantolan erityisosaaminen näkyy artikkelissa vahvemmin työn ja perheen yhteensovittamista ja sukupuolitunutta väkivaltaa käsittelevissä osioissa, Saaren taas sukupuolten palkkatasa-arvoa käsittelevässä analyysissa.

Kantolan ja Saaren artikkeli on yhteistyön tulos, ja kummallakin on ollut sen kirjoittamisessa yhtä suuri rooli ja työpanokset vastaavat toisiaan.

Helsingissä 25.1.2016  
(allekirjoitettu selvitys toimitettu Helsingin yliopiston valtiotieteelliseen tiedekuntaan 29.1.2016)