

Tasa-arvotyön toimintatavat ja rakenteet toimihenkilöliikkeessä

ANU-HANNA ANTTILA & ILKKA LEVÄ



Tasa-arvotyön toimintatavat
ja rakenteet toimihenkilöliikkeessä

Kannen kuva: Virkamieslehti n:o 1-2/1976 kansikuva. Kuvassa neuvottelijoita 20.1.1976 aloittamassa neuvotteluja valtion ja kuntien palkkaehdoista. Henkilöt vasemmalta: Aulis Eskola Akava, Olavi Dahl Julkisten Työalojen Ammattijärjestö JTA, Viljo Tuokko TVK-Virkamiesjärjestöt, Pertti Ripatti Valtion Työmarkkinalaitos VTML ja Teuvo Varjas Kunnallinen Sopimusvaltuuskunta KSV.

Kaikki julkaisun kuvat: Toimihenkilöarkiston kokoelmat.

Tämä tutkimus on tehty Työsuojelurahaston tuella.

Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliitto TJS

Taitto ja paino: Digipaino Keuruskopio 2016

ISBN 978-952-5091-25-0

Tämä julkaisu on valmistettu suomalaisena painotyönä käyttäen ympäristöystävällisiä materiaaleja.



TASA-ARVOTYÖN TOIMINTATAVAT JA RAKENTEET TOIMIHENKILÖLIIKKEESSÄ

Anu-Hanna Anttila & Ilkka Levä

Esipuhe

Tämän käsillä olevan *Tasa-arvotyön toimintatavat ja rakenteet toimihenkilöliikkeessä* -loppuraportin kanteen olemme valinneet valokuvan, joka ilmentää pitkään ammattiyhdistysliikkeen johtajistoa leimannutta mielikuvaa. Kuvassa on vain miehiä tekijöinä ja päättäjinä. Se tuo mieleen sukupuolten tasa-arvoon liittyvän toimintatavan, joka näyttää sitkeästi pysyvän hengissä. Nimittäin sen, että kun järjestetään tilaisuuksia tai esiinnyttään julkisuudessa, päädytään esiintyjiksi valitsemaan vain miespuolisia asiantuntijoita. Oma rakenteellinen tekijänsä on tässä toki se, että ammattiyhdistysjohtajisto koostuu yhä nykyisinkin enimmäkseen miehistä.

Politiikantutkija Saara Särmä on nostanut tämän pelkästään miesasiantuntijoiden ja -johtajien suosimisen keskustelunaiheeksi julkisuudessa. Särmä on kerännyt tällaisia ”vain miesten” asiantuntijuutta esitteleviä tilaisuuksia ja niitä mainostavia valokuvia ja julisteita ylläpitämälleen *All male panel* -internetsivustolle. ”Vain miehiä” -valinnan tehneitä Särmä ”onnittelee” sivustolla toteamalla ”*Congrats, you have an all male panel!*” ja liittää mukaan kuvan Ritari Ässästä, joka näyttää katsojalle peukaloa. Huumorin varjolla yleisölle selviää kuva kuvalta, miten yleisestä käytännöstä on ollut kyse.

Vuonna 2015 tämän raportin kansivalokuva epäilemättä päätyisi *All male panel* -sivustolle. Kyseessä on alun perin *Virkamieslehden* (no 1–2) kansi vuodelta 1976. Siinä tummiin pukuihin pukeutuneet miehet edustavat toimihenkilöliikkeen asiantuntemusta, jämäkkyyttä ja päätäntävoimaa. Paperi on pöydällä, neuvottelut ja päätökset odottavat tekijöitään. Ei voi välttää ajattelemasta, että ehkäpä vielä vuonna 1976 mieheys oli itsestään selvä edellytys johtajuudelle ja asiantuntijuudelle. Mielikuvissa ja käytännöissä naiseus puolestaan nähtiin passiivisena, hiljaisena odottavana ja palvelevana – toisena sukupuolena, kuten on tavattu ajattelutapaa kuvata.

Virkamieslehden valokuvassa poseeraavat valtion ja kuntien palkkaehtoneuvottelijat 20. tammikuuta 1976. Koossa ovat aikansa valtio-, kunta- ja virkaehtosopimusneuvottelujen vaikutusvaltaisimmat ammattiliittomiehet: Akavan Aulis Eskola, JTA:n Olavi Dahl, TVK-V:n Viljo Tuokko, VTML:n Pertti Ripatti ja KSV:n Teuvo Varjas. Emme voi välttää kuvaa katsoessamme pieneltä ajatusleikiltä: jos valokuvassa olisi miesten sijaan naisia tai vaikkapa molempia sukupuolia tasaverroin, miten se muuttaisi kuvan sanomaa? Väisätämättä tulee miettineeksi, kärsisikö kuvan jämeryys ja käsitys ”virkamiehestä” tällöin jotenkin. Luultavasti ei, jos kuvaa katsoisi näin 2010-luvulla.

Edellä kuvaamiamme ja muita toimihenkilöliikkeen tasa-arvotyön toimintatapoihin ja rakenteisiin liittyviä näkökulmia ja mielikuvia avaamme tässä tutkimushankkeen loppu-raportissa. Suomessa on tutkittu työmarkkinajärjestöjä monesta näkökulmasta, ja etenkin SAK:n historiasta on tarjolla runsaasti tutkimustietoa. Kuitenkin toimihenkilöliikkeen historiankirjoitus odottaa vielä tekijöitä. Tämä on sinänsä hämmästyttävää, sillä suomalainen työelämä on voimakkaasti toimihenkilövaltaistunut viimeisten vuosikymmenten aikana, ja lisäksi monet teollisuuden ja palvelujen ammatit alkaneet muistuttaa tietoteknistymisen myötä toimihenkilötyötä. Toimihenkilöliikkeen muutoksen historiallinen kehys odottaa tekijäänsä tämän tasa-arvotutkimushankkeen jälkeen. Yhtä lailla itse tasa-arvotyö odottaa uusia omistautuneita tekijöitä akavalaisissa ja STTK-laisissa liitoissa.

Toimihenkilöliikkeen tasa-arvotyötä tutkivan hankkeemme historiallinen aikahaarukka ulottuu 1960-luvulta 2010-luvulle, joskin paikoin on pakko valottaa tilannetta lisäksi varhaisemmalta ajalta. Käsittelytapamme ei ole kuitenkaan kronologinen vaan enemmänkin temaattinen. Historiallisiin aineistoihin ja toimihenkilöliikkeen aktiivitoimijoiden muistitietoon pohjautuvaa tutkimustamme leimaa teoreettisanalyttinen ote – tekijöidensä näköisesti. Näin ollen olemme teoreettisen käsitteellistämisen ohella pyrkineet hahmottamaan, minkälainen on ollut toimihenkilöliikkeen itseymmärrys juuri suhteessa tasa-arvolain piiriin kuuluviin kysymyksiin ja toimintatapoihin.

Tasa-arvotyön toimintatavat ja rakenteet toimihenkilöliikkeessä -tutkimushanke on toteutettu Työsuojelurahaston tuella TJS Opintokeskuksessa vuosina 2013–2015. Hankkeen tutkijoina ovat toimineet sosiologian ja arjen historian dosentti Anu-Hanna Anttila Turun yliopistosta sekä Suomen ja Pohjoismaiden historian dosentti Ilkka Levä Helsingin yliopistosta. Tutkijoiden työnjako on ollut se, että molemmat ovat osallistuneet paneutuvasti aineistojen hankintaan. Analyysivaiheessa Anttila on vastannut muistitietoaineiston analyysistä ja Levä puolestaan historiallisen lähdeaineiston ja arkistomateriaalin analyysistä. Tutkimusavustajana hankkeessa on työskennellyt FM Jouni Virolainen avustaan ennen muuta arkistoaineistojen läpikäynnissä.

Merkittävänä tukena hankkeen toteutuksessa on toiminut TJS Opintokeskuksen koostama Toimihenkilöliikkeen historiatoimikunta, jonka jäsenten asiantuntemus ja apu ovat olleet hankkeen läpiviennin kannalta korvaamattomia. Tästä kaikille kiitos. Lisäksi kiitollisuudella muistamme TJS Opintokeskuksen ja Toimihenkilöarkiston henkilökuntaa moninlaisesta avusta, jota olemme saaneet tutkimustamme edistäneiden asioiden hoitamisessa.

Helsingissä syyskuussa 2015

Anu-Hanna Anttila ja Ilkka Levä

Sisällys

Esipuhe	4
1. Johdanto	7
1.1. Tutkimusasetelma: sukupuoli, koulutus ja palkkatasa-arvo	8
1.2. Sukupuolijakoja suomalaisilla työmarkkinoilla.....	10
2. Toimihenkilöliikkeen erityisyys	16
2.1. Toimihenkilöliikkeen järjestäytyminen.....	17
2.2. Tasa-arvo toimihenkilöliikkeen kysymyksenä.....	20
2.3. Toimihenkilöiden järjestäytyminen, samapalkkaisuus ja naisen asema.....	22
3. Tutkimuksen toteuttaminen	35
3.1. Aineistot ja tutkimusmenetelmät	36
Historialliset tekstiaineistot.....	36
Haastatteluaineistot muistitietona.....	37
3.2. Tutkimusetiikka, haastatteluaineiston aineistokoodit ja analyysin eteneminen	40
4. Tasa-arvotyö toimi henkilöliikkeessä	42
4.1. Tasa-arvon käsitteen ymmärtäminen.....	45
4.2. Palkkaerot tilastojen valossa	53
4.3. Kysymys palkkatasa-arvosta	59
4.4. Toimet tasa-arvon edistämiseksi	68
4.5. Esteitä ja hankaluuksia	75
5. Johtopäätökset	82
Kirjallisuus	87
Kirjoittajat	101

1

Johdanto

Toimihenkilöt työssään



Lähde: TVK-lehti 3/1960, sivu 4. Toimihenkilöiden työ esitettiin vielä 1960-luvun alussa selvästi sukupuolitetusti roolitetuksi. Mies toimi työnjohdossa ja nainen alemmissa sihteerin yms. vastaavissa tehtävissä.

1.1. Tutkimusasetelma: sukupuoli, koulutus ja palkkatasa-arvo

Hankkeen tavoitteena on ollut tuottaa uutta tietoa toimihenkilöliikkeen järjestäytymisen erityisyydestä suhteessa tasa-arvoon, palkkakysymykseen ja koulutuksen kasvuun. Toimihenkilöliikkeen järjestäytymisen erityisyyteen liittyvät vahvasti sukupuoli ja koulutuksen yhteisvaikutukset sekä näiden näkökulmien kiteytyminen tasa-arvokysymykseen ja palkkatasa-arvoon sen osana. Toimihenkilöliikkeen naisistuminen ja tämänhetkinen naisvaltaisuus liittyvät paitsi naisten korkeampaan koulutustasoon, myös yhteiskunnalliseen tasa-arvoistumiseen. Juuri näistä syistä tarkastelemalla palkkatasa-arvoa osana järjestäytymisen logiikkaa on mahdollista avata toimihenkilöliikkeen erityisyyttä ja moninaisuutta – etenkin toimihenkilöliikkeessä toimineiden aktiivien näkökulmasta. Kysymys on näin laajassa mielessä toimihenkilöliikkeen itseymmärryksestä ja suhteesta tasa-arvokysymyksiin.

Toimihenkilöiden järjestäytymisen historialliset tapahtumat kulkevat taustalla eräänlaisena muutoksen ja pysyvyyden tulkintakehyksenä. Tällöin voidaan ensinnäkin havaita järjestäytymisen tapahtuneen ensin ammattikunnittain killoiksi ja sittemmin ammatillisiksi järjestöiksi. Toiseksi erilaisten ammattijärjestöjen muodostamien ammatillisten keskusjärjestöjen historia on oma historiallinen muutosprosessinsa.

Ammattiliittojen kenttä on järjestäytynyt toisen maailmansodan jälkeen kolmen toimihenkilöitä edustavan keskusjärjestön alle. Suomen akateemisesti koulutettujen ammatillinen keskusjärjestö eli Akava on toiminut vuodesta 1950. Nykyinen toimihenkilökeskusjärjestö STTK on perustettu vuonna 1993, kun sen jäsenpohja laajeni teknisistä toimihenkilöistä ja virkamiehistä kattamaan entisen TVK:n naisvalta-alojen toimihenkilöiden ja sairaanhoidon ammattiliittoja. Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK oli perustettu vuonna 1944, ja sen toiminta kaatui vuonna 1992 konkurssiin, jonka jälkeen enemmistö sen liitoista liittyi STTK:n jäseniksi. Näihin keskusjärjestöihin kuuluviin ammattiliittoihin on liitytty kulloisessakin yhteiskunnallisessa tilanteessa, eri toimialojen muodostumisen ja muotoutumisen myötä eri syistä.

Tässä raportissa emme näihin historiallisiin vaiheisiin ja käännteisiin paneudu – kuten tapana on perinteisemmässä historiakirjoituksessa yksityiskohtaisesti ja kronologisesti – vaan pidämme historiallisen kehityksen ja muutoksen tulkintakehyksinä analyyseissa. Syynä tähän on uuden tiedon tuottaminen tutkimusasetelman mukai-

sesti. Hankkeessa on käyty läpi historiallista materiaalia ja kerätty uutta muistitietoa-aineistoa, joiden avulla on tuotettu uutta tietoa toimihenkilöliikkeen järjestäytymisestä sekä erityisesti palkkatasa-arvosta. Uusi tieto on tarpeen, koska toimihenkilöliike ei ole yhtenäinen, vaan se koostuu toimijaryhmien vuoksi monenlaisista intresseistä ja toimijuuksista. Muutosta on ollut ilmassa, sillä neuvottelut uuden STTK:n ja SAK:n ammattiliittoja kokoavan keskusjärjestön synnyttämiseksi ovat olleet käynnissä tutkimushankkeen toteuttamisen aikana.

Hankkeessa keskeisiä tutkimuskysymyksiä on ollut useampia, mutta niistä tärkeimmiksi ovat tutkimusprosessin ja historiallisen analyysin myötä nousseet toimihenkilöliikkeen tasa-arvotyön päämääriä ja toimintatapoja koskevat kysymykset. Kyse on tällöin ollut nimenomaan toimihenkilöliikkeessä toimineiden kokemuksista sekä mieli- ja muistikuvista eli laajemmin ajateltuna itseymmärryksestä. Hankkeen tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten tasa-arvo ymmärretään ja millä toimilla on vaikutettu tasa-arvon edistymiseen toimihenkilöliikkeessä?
2. Millä seikoilla toimihenkilöliikkeen toimijoiden mukaan selittyvät naisten ja -miesten palkkaerot?
3. Mitä tasa-arvoa edistäviä saavutuksia ja esteitä on nähty olevan toimihenkilöliikkeen tekemässä tasa-arvotyössä?

Jotta näihin kysymyksiin voidaan vastata, on hyödynnetty prosessissa apukysymyksiä. Nimittäin ensin on selvitettävä toimihenkilöliikkeen järjestäytymisen erityisyyteen liittyviä taustoja. Toisin sanottuna on kartoitettu tasa-arvotyön edellytyksiä ja esteitä toimihenkilöliikkeen kentällä. Tällöin on kysytty: Millä tavoin toimihenkilöliike on järjestynyt sukupuolen ja koulutuksen perusteella ja miten tämä on näkynyt liikkeen muotoutumisessa? Tässä kohdin olemme hyödyntäneet historiallisia ja arkistoaineistoja.

Tutkimuskysymysten pohdintaa varten on haettu lisätukea muista apukysymyksistä. Tematiikkaan liittyy olennaisesti toimihenkilöliikkeen toiminnan laajentaminen sanoihin ja muistipuheen kautta näkyväksi ja merkityksellisiksi tuotettuihin tekoihin. Tällöin tutkimusta varten haastatteluilla kerätyn muistitiedon avulla on selvitetty: Miten toimihenkilöliikkeessä on huomioitu sukupuolen vaikutus koulutukseen,

palkkaukseen ja ammatissa toimimiseen ja millä keinoin on ajettu tai hankaloitettu tasa-arvotyötä?

Näitä kysymyksiä on hyödynnetty tutkimushankkeen eri aineistojen tuottamisen ja läpikäynnin kohdalla sekä niiden analyysissa. Johtopäätösten vetäminen liittyy apukysymysten kautta muodostettuihin kokonaiskuviin. Vasta tämän jälkeen on ollut mahdollista ymmärtää, minkälaisesta kokonaisuudesta on ollut kysymys. Kuten yleensä laadullisia, historiallisia tai muistitietoaineistoja koskevissa tutkimuksissa käy – historian tutkimukselle tyypilliseen hermeneuttiseen tiedontuottamisen tapaan – tämänkin tutkimuksen teemat ovat ymmärrettävästi tarkentuneet tutkimuksen edetessä, kun esiymmärrys on lisääntynyt aineistojen analyysin edetessä ja uuden tiedon tuottamisen syvetessä.

1.2. Sukupuolijakoja suomalaisilla työmarkkinoilla

Tasa-arvotyötä ja sen kulloisiakin päämääriä ajatellen 1980–1990-luvut olivat kiihkeintä aikaa Suomessa. STTK:ssa linjattiin vuonna 1989, että eri sukupuolille vaadittiin turvattavaksi yhtäläiset mahdollisuudet olla työmarkkinoiden käytettävissä. Vuonna 1986 säädettiin tasa-arvolaki. Palkansaajakeskusjärjestöjen puheenjohtajakokous asetti kesäkuussa 1986 työryhmän selvittämään yhteisiä tavoitteita asiassa. Väliraportti valmistui tammikuussa 1989 ja loppuraportti kesäkuussa 1989. Tämän seurauksena STTK perusti tasa-arvovaliokunnan keväällä 1990, joka teki ehdotuksen ohjelmaksi tasa-arvon edistämiseksi edunvalvonnassa. Tulopoliittisissa neuvotteluissa (lyh. tupo) oli 1989 työryhmä asiaa koskien. Työnarviointityöryhmä jätti mietinnön maaliskuussa 1992. Siinä määriteltiin neljä Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n, hyväksymää päätekijää, joilla töiden vaativuutta tarkasteltaisiin. Ne olivat: osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot. Valtakunnansovittelija Teuvo Kallion tupossa 1990 asetettiin yhteinen tasa-arvotyöryhmä selvittämään palkkaeroja ja tasa-arvoerien tarvetta sekä vaikutuksia. Työryhmä teetti tutkimuksen palkkaeroista metalli- ja metsäteollisuudessa, jonka julkistus tapahtui syksyllä 1992. Sen mukaan palkkaeroja selittivät työtehtävä, ikä, koulutus sekä työn vaativuus. Raportti tasa-arvoeristä ja niiden tarpeesta valmistui kesällä 1993. Vuonna 1991 oli asetettu toimikunta uudistamaan tasa-arvolakia, jota seurasi erimielinen mietintö. Valtioneuvoston tasa-arvo-

selonteko toimi pohjana mietinnölle. Seurauksena oli lain viranomaisvelvoitteiden laajennus. Toimielimiin tuli asettaa tasapuoliset edustukset miehille ja naisille. (Kontula 1996, 31–35.)

Tasa-arvotyötä ajatellen toisen sukupuolen eli naisten edunvalvonta on ollut vaikeaa. Sotien jälkeen naisten omissa järjestöissä kiinnityttiin kotitalousideologiaan Suomessa. Naisten asema puolueissa marginalisoitiin. Sodan aikana naisia tarvittiin sosiaaliseen huoltotyöhön ja miesten töihin, jonka vuoksi sodan jälkeen tapahtui käänne, jossa Raija Julkunen painottaa familismin vastaiskua. Perheideologia palasi voimakkaana yhteiskunnallisena liikkeenä ja naisten toivottiin siirtyvän töistä takaisin kotiin. (Julkunen 2010, 83–84.) Eräs TVK:n puheenjohtajana toimineelle Riitta Prustille kirjoittanut toimihenkilö totesi kirjeessään, miten ”ainakin teknisellä puolella on saanut taistella koko ajan ukkomafiaa vastaan.” (Prusti 1994, 100.) Roolituksia on ylläpidetty vaatetuksella. Teollisuuden STK:ssa oli 1960-luvulla itsestään selvää, että miehillä oli puvut päällä töissä ja naisilla oli ankarat säännöt siitä, että housupuku ei tullut kyseeseen eikä minihame. (Kahri 2001, 57.)

Nais- ja matalapalkkaerien vaikutus on jäänyt kovin marginaaliseksi. Tämä johtuu osaltaan neuvottelumenetelmästä. STK:n toimitusjohtaja Tapani Kahri on todennut, että ulkopuolisen on vaikea ymmärtää, miten tarkasti palkansaajajärjestöt vahtivat toisiaan. Penni tai pari ylimääräistä saattoi Kahrin mukaan ”kiertyä vastaan muilla aloilla, riippumatta siitä mikä merkitys näillä penneillä oli lopputuloksen kannalta” (Kahri 2001, 94). Hänen mukaansa myös työnantajapuolella toimi samanlainen prosessi. Yhdellä sektorilla tehdyt ratkaisut otettiin ikään kuin itsestään selvästi annettuina muillakin aloilla. Korotus jossain merkitsi korotusta muillakin aloilla. Tämä samanlaisuuden vaatimus synnytti sitten alakohtaisia paineita, joita oli vaikea purkaa rikkomatta kokonaisuutta. Näin noidankehä palkkamuutoksiin tai niistä pidättäytymiseen oli valmis. Naispalkkakysymys hiersi kivenä kengässä (mt. 279), vaikka vuoden 1988 tupo-neuvotteluissa saatiin aikaiseksi erillinen tasa-arvoerä naisille (mt., 269). Lisäksi syksyn 1990 ratkaisuun sisältyi tasa-arvoerä, jonka kustannusvaikutus oli kuitenkin vain 0,3 prosenttia STK:n kentässä (mt., 302).

Naiseuden roolia on pohdittu useaan otteeseen työmarkkinakentällä. Jo V. A. Niinisen johtamisoppaaseen (1948) sisältyi pohdinta siitä, voiko naisesta tulla hyvä työnjohtaja. Niinisen mukaan edellytykset tulla johtajaksi olivat olemassa, mutta kysymystä tutkineen Anna Kuokkasen mukaan sukupuoliroolien erilaisuus, käsitykset

naisten ominaisuuksista ja kyvyistä elivät vielä vahvoina. Niinisen mukaan nainen saattoi olla hyvä työnjohtaja, jos hän sai tukea miehiltä, jos hän sai omistaa rakkautta mieheltä sekä sai nauttia äitiyden onnesta ja ilosta ja täyttää tällä tavoin luontonsa hänelle asettamat vaatimukset. (Ks. Kuokkanen 2014, 95.)

Äidit pyrkivät työssäkäynnin avulla modernin yhteiskunnan täyteen kansalaisuuteen. (Julkunen 1995, 209.) Naisista oli työelämässä 36,4 prosenttia vuonna 1910, vuonna 1940 lukema oli 43,0 prosenttia. Tämän jälkeen lukema laski sodan jälkeen. Vuonna 1960 lukema oli 39,4 prosenttia (Naisten asemaa tutkivan... 1970, 32.) Vuonna 1970 Suomessa yli puolet (61,4 %) naisista kävi töissä, ja vuonna 1989 osuus oli noussut jo lähes kolmeen neljäsosaan (73,3 %) (Nieminen 1992, 101). Naisten työssäkäynti on myös yleisempää Suomessa kuin EY-maissa, sillä EY:ssä työikäisistä naisista on työvoimassa 49,2 prosenttia ja Suomessa 72,9 prosenttia (Kosonen 1992, 17). Naisten ja miesten työvoimaosuuksissa vuonna 2000 oli pieni ero siten, että naisista oli töissä 63,2 prosenttia ja miehistä 69,5 prosenttia. Samaan aikaan osa-aikatyötä tekevien määrä oli kasvanut 25 vuodessa lähes kaksinkertaiseksi. Vuonna 2000 osa-aikatyöläisiä oli yhteensä 286 000 henkeä, joista naisia oli 66 prosenttia. Naisten työsuhteiden määräaikaisuus oli erityisesti nuorten aikuisten ongelma. (Veikkola 2002, 57–61.) Niklas Bruun (1992, 181–182) muistuttaa, että palkkatyö ei ole ainoastaan laajalle levinnyt työn järjestelyn muoto vaan koko pohjoismaisen hyvinvointivaltion organisaatioperusta.

Naisten koulutustaso nousi 1960–1980-luvuilla, jolloin naiset valtasivat valkokaulus- ja hoiva/hoitoammatteja – niin kutsuttuja *white* ja *pink collar* -ammatteja – sekä professionaalisia asemia. Vastapainona teollisuuden ja rakentamisen työläisammatit miehistyivät ja naiset jättivät teollisia töitä miehille. Samaan aikaan hyvinvointipalvelut laajenivat, mikä kysyi osaavaa naistyövoimaa. Naisten työllisyyden kasvu tapahtui näin segregoituneissa raameissa. (Julkunen 2010, 126.)

Raimo Blomin ja Harri Melinin mukaan työnjohtajien määrä on kasvanut vuosina 1981–2000, mutta työnjohtajien valta kuitenkin vähentynyt suhteessa alaisten työsuorituksiin. Lisäksi johtotehtävissä toimivien naisten valta on vähentynyt selvästi miehiä enemmän eli valta ja vastuu ovat keskittyneet aiempaan verrattuna. Johtajia on nykyään määrällisesti enemmän kuin ennen, mutta vain pienellä osalla on merkittävästi valtaa. (Blom & Melin 2002, 45–46.) Raija Julkunen ja Jouko Nätti esittävät, että miesten ja naisten työllisyyden rakenteet muuttuivat 1990-luvun murroksessa

tavalla, jota leimasi pikemmin entisten suuntien vahvistuminen kuin uusien trendien muodostuminen, joten jako julkisen sektorin naisammatteihin ja yksityisen sektorin miesammatteihin vahvistui (Julkunen 1994, 182). Sektoreittain katsoen segregaatio on syvintä kuntasektorin sisällä, jossa naiset ovat hyvinvointipalveluissa töissä ja miehet puolestaan teknisessä toimessa (Julkunen 2010, 134.) Anne Kovalainen (2002, 165) muistuttaa, että laman myötä ”taloudellisten vaikutusten sukupuolten kannalta erilaistuvat lopputulemat on keskusteluissa jokseenkin ohitettu”.

Sukupuolijako tarvitsee siis erityisempiä välineitä kuin luokkajako. Elintason ulottuvuuksien rinnalla on huomioitava sukupuolen mukaan eriytynyt toimijuus. Naisten työllisyyttä on käsitteellistetty kolmella hypoteesilla. 1) Naisten työllisyys myötäilee suhdanteita, jolloin korkean kysynnän aikana heitä vedetään työmarkkinoille ja heikentyneen aikana lähetetään kotiin. 2) Edelliseen vastakkaisen hypoteesin mukaan laman aikana töitä pyritään siirtämään halvemman työvoiman käyttöön, mikä lisää naisten kysyntää työmarkkinoilla. 3) Kolmas hypoteesi korostaa työmarkkinoiden eriytymistä eli segregaatiota. Ammattien ja alojen välillä vallitsevien sukupuolirajojen vuoksi naiset ja miehet eivät voi korvata toisiaan, naisten työllisyys siis riippuu naistoimialojen kehityksestä. (Julkunen & Nätti 2002, 241–242.)

Päivi Korvajärven mukaan työmarkkinoilla vallitsee (2010, 186) edelleen voimakas segregaatio, joka on pienentynyt Suomessa 1950-luvulta lähtien, mutta hyvin hitaasti. EU-vertailussa Suomen työmarkkinat ovat Korvajärven mukaan erittäin vankesti eriytyneet naisten ja miesten aloihin, siinä missä koulutuskin. Lisäksi ongelmia aiheuttaa se, ettei segregaatio ole pysynyt samanlaisena vaan ammattien sukupuolikoostumus on jatkuvassa liikkeessä ja eriytymistä tapahtuu lisäksi ammattien sisällä. Hanna Sutela (1999, 106) muistuttaa, että vain vajaa viidennes tekee töitä työpaikoilla, joissa naisia ja miehiä on tasamääräisesti. Merja Kinnunen, Riitta Järvinen ja Päivi Korvajärvi totesivat jo vuonna 1987, että kahtia jakautuneisuus on säilynyt jyrkkänä, vaikka ammattirakenne ja ammattien sisällöt olivat vaihtuneet tuolloin alkaneessa rakennemuutoksessa. (Korvajärvi, Järvinen & Kinnunen 1987, 31.)

Kehitys 1990-luvulla ei myöskään vienyt kohti ideaalia sukupuolineutraalia vanhemmuutta vaan kohti entistä eriytyneempää vanhemmuutta. Äidit reagoivat lasten syntymään vähentämällä työpanosta, kun taas isät lisäsivät työpanosta. Lama heikensi pienten lasten äitien työmarkkina-asemaa ja lama tasoitti sukupuolten palkkaeroja. Tämä jatkui elpymisen kaudella. Palkkaerot lähtivät taas nousuun 1990-luvun

lopulla. Rajuinta eriytyminen oli akateemisesti koulutetuilla, naisten palkat olivat 1996 keskimäärin 78 prosenttia miesten palkoista, mutta 1998 enää vain 71 prosenttia. Epävarmuuden kokemus lisääntyi 1990-luvulla erityisesti julkisella sektorilla eli naisilla. (Julkunen & Nätti 2002, 243–252.) Naiset ovat 2000-luvulla palkansaajien enemmistönä. (Julkunen 2010, 127.)

Nykyisten litteiden ja tiimimäisten organisaatioiden suosiosta huolimatta työt organisoidaan edelleen hierarkkisesti ja tavalla, jolla työprosessin kontrolli taataan. Samalla luodaan luokan, sukupuolen ja rodun risteäviä ja hierarkisoituvia eroja. Näiden eri asemien välillä on Julkusen mukaan systemaattisia eroja sen suhteen, paljonko niihin sisältyy valtaa, auktoriteettia, sosiaalisia suhteita ja mahdollisuuksia, miten suuret palkat ovat ja etuudet, millaisia ovat työolot ja millaisia ovat työsuhteen turvallisuus ja työn antama tyydytys. Vaikka miehet toimivat naisia useammin työläisammateissa ja naiset toimihenkilöammateissa, miehillä on edelleen enemmän valta- ja auktoriteettiasemia (Julkunen 2010, 146). Uusi familistinen käänne tapahtui 1990-luvun laman myötä. Kotiäitien eli tilastoissa kotitaloustyötä tekevien määrä kasvoi äkillisesti 1980–1990-lukujen taitteessa. (Mt., 205–208.) Samalla äitiyden ideologia vahvistui 1980- ja 1990-luvun murroksessa (mt., 225). Naisten osuus politiikassa ja kulttuurissa johtoasemissa oli 36–37 prosenttia vuonna 2001, elinkeinoelämän johdossa osuus oli neljä prosenttia, eduskunnassa naisia oli tuolloin 42 prosenttia. (Julkunen 2002, 42; 2010, 228–229.) Korkeimmasta virkakunnasta naisia oli erittäin vähän (noin 3 %) vuosituhannen alussa (Julkunen 2002, 39).

1990-luvun lopussa vain 12 prosenttia työvoimasta työskenteli ammateissa, joissa naisten tulot olivat miehiä suuremmat (Kinnunen 2001, 73). Sakari Kainulainen (2002, 267) muistuttaa, että naisia on hyväosaisien joukossa miehiä vähemmän. Päivi Korvajärvi (2010, 187) puolestaan toteaa, että palkkaerot kietoutuvat työn arvostukseen, tulospalkkioiden yksilöllistymiseen, luokka-asemaan, koulutustasoon ja vanhemmuuteen, joten ne muodostavat monitahoisen ongelmakentän.

Anna-Maija Lehto (2007) esittää, että ilmeistä julkisen ja yksityisen sektorin eriarvoisuutta ei yleensä ole tarkasteltu. Palkkaus on muuttumassa yhä yksilöllisemmäksi, joten on vaikea kuvata ja tilastoida eroja. Yksilöllisiä palkkausmuotoja ovat työn vaativuuden arviointi, henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja tulospalkkiot. Lisäksi naiset pitävät miehiä useammin palkkaansa epäoikeudenmukaisena, mutta ehdottavat kuitenkin harvemmin itselleen palkankorotuksia. Ero säilyy sitkeästi 20

prosentin tuntumassa, vaikka naiset ovat miehiä koulutetumpia. Palkkojen yksilöllistymiskehitys uhkaa naisia, sillä työn samanarvoisuuden arviointi ei ole ollut kovinkaan onnistunutta tähän mennessä. (Mt., 68–74.) Tämä on tärkeää naisten työmarkkina-asemaa ja palkkaeroja koskien, sillä Mila Engelbergin (1998, 74–92; 2010, 167) mukaan yleispäteviä maskuliinimuotoja löytyy sadoittain sukupuoleen viittaavista ammattinimikkeistä.

2 Toimihenkilöliikkeen erityisyys



Lähde: TVK-lehti 6/1990, kansi. Virkamieslehti n:o 1-2/1976. Naiseus on nähty passiivisena ja hiljaisena odottavana ja palvelevana, kun taas miehisyyteen on liitetty johtamistehtävä. Vasen kuva mykistä naisista on Rauni Liukon taidetta.



2.1. Toimihenkilöliikkeen järjestäytyminen

Suomalaisilla toimihenkilöillä ja heidän ammatillisella järjestäytymisellään liikkeeksi on omanlaisensa historia. Toimihenkilöiden myötä syntyvä asema keskiluokkana eli keskiluokkailmiö oli Suomessa anglosaksista maailmaa myöhäisempi ja muodostui vahvasti oppisääty- ja virkamiesprojektiksi. Suomessa painottuivat 1800-luvulta peräisin oleva kansallinen missio ja sivistyskriteerit sekä niiden täyttäminen. Nämä tekijät olivat vaikuttamassa merkittävästi vielä 1950-luvulla. (Vares 2010, 65–66; ks. myös Kettunen 2004, 17–27; Siltala 1999.) On esitetty, että toimihenkilöliikkeen varhaisia aikoja koskevat käsitykset ovat olleet yksipuolisia ja vähätteleviä. Väinö Luoma osoitti virkamiesten järjestäytymiseksi katsottavan toiminnan alkaneen Suomessa huomattavasti työväestöä aiemmin. (Luoma 1962b, 10–14; Muiluvuori 2004, 8.)

Toimihenkilöliike ja sen aatehistorialliset varhaisvaiheet sekä toiminnan muotoutuminen on tutkimuksessa nähty eri tavoin. Kimmo Kevätsalon (2004, 60–61) tapaan voi pohtia koko palkansaajaliikkeen järjestäytymisen yleisempää motivaatiopohjaa ja kysyä: onko toimihenkilöliikkeellä sama juuri kuin SAK:lla? Vai olisiko realistisempaa tulkita toimihenkilöliikkeen syntyneen vasta modernin palkkatyöyhteiskunnan sisäisenä ilmiönä, joka ilmaisisi tuloaan tekevän keskiluokkaisen palkkatyöläiskerroksen puolustautumista alhaalta tulevaa painetta vastaan? Tällöin perustana olisi omiksi killoiksi järjestyneiden ammattikuntien puolustautuminen ammattitaidottomia vastaan. Kevätsalo näkee ammattiyhdistystoiminnan juurista vanhimmaksikin korkeimman koulutuksen saaneiden ammattiryhmien, kuten pappien ja lääkärien, ammatilliset yhdistykset 1800-luvulla. Myös Vesa Vares (2010) katsoo työväenliikkeen olleen mallina keskiluokkaiselle toimihenkilöiden ammattiyhdistysjärjestäytymiselle.

Pauli Kettusen (1986; 2001; 2004; 2008) tai Kevätsalon (1989; 1999; 2004) näkökulmat toimihenkilöhistoriaan tuovat siihen mukaan palkkatyöyhteiskunnan toimintaedellytykset ja vaatimukset. Toimihenkilötutkimusta voidaan tehdä käsitteanalyysinä, joka purkaisi historiassa vallinneita poliittisia jännitteitä. Tällä tavoin palkansaajarooli normittavana yhteiskunnallisena vaikutuksena ja dynaamisena vuorovaikutussuhteena olisi osa tutkimusta. Kettunen (2004, 18–19) huomauttaa, että itse toimihenkilön käsitettä edeltänyt henkisen työn tekijän käsitteen epämääräisyys vaikutti sen käyttökelpoisuuteen. Käsite ”henkinen työ” kattoi useita erikoistuneita työntekijäryhmiä. Työn henkistymistä voidaan siis tarkastella toimihenkilötyön erias-

teisenä professionalisoitumisena ja oman aseman legitimointipyrkimyksinä – mutta lisäksi huolena oman työn jatkuvuudesta.

Toimihenkilöliikkeen historiasta esiin voidaan nostaa kolme keskeistä järjestäytymisvaihetta: (1) sääty-yhteiskunnan rapautuminen 1870-luvulta alkaen, (2) vuoden 1905 tuottama geopoliittis-kolonialistinen muutosulottuvuus, ”hulluuden hetki” suomalaisessa yhteiskunnassa, ja (3) vuoden 1917 maaliskuun manifestin sekä itsenäistymisen välinen aika. Uudempina vaiheina ovat itsenäistymisen alkuaikojen virkapalkkakysymys sekä Jatkosodan jälkeinen virkamiesten ja toimihenkilöiden lailisuuskamppailu. (Ks. Muiluuvuori 2010; Luoma 1962.) Akavan syntyminen akateemisten toimihenkilöalojen keskusjärjestöksi 1950 voidaan nähdä liikkeen sisäisenä eriytymisenä ja erityisintressien tunnistamisena sekä niiden tunnustamisena. Huomionarvoista on kuitenkin se, että jo alusta lähtien Akavan toimintaa hahmotti, sen omista sisäisistä kiistoista johtunut, pitkittynyt legitimaatiokriisi. (Ks. Muiluuvuori 2000.)

Tutkimushankkeen painopiste on toimihenkilöistymiskehityksen seuraavissa kolmessa vaiheessa:

1. 1960-luvulta alkava ajanjakso, joka liittyy kattavan kolmikantaisen tulopoliittisen järjestelmän muotoutumiseen, ammattien sukupuolittumiseen (Kettunen 2004, 26) ja yksityisen sektorin uuteen nousuun 1960–1970-luvuilla.
2. 1960-luvulta 2010-luvulle tapahtunut toimihenkilötyön muutos: toimihenkilötyöstä on tullut tietotyötä ja toimihenkilöliikkeestä muotoutunut toimija. Samalla toimihenkilötyöt ovat naisistuneet voimakkaasti.
3. 1980-luvulta alkaen vaikuttaneena vaiheena voidaan pitää teknologisen kehityksen myötä seurannutta tietotyötä ja toimihenkilöliikkeen prekarisoitumista.

Tutkimushankkeen taustat liittyvät sukupuolen, koulutuksen ja palkkatasa-arvokysymyksen ilmenemiseen toimihenkilöliikkeessä. Tutkimuksessa on hahmotettu historiaan liittyviä vaiheita, erilaisia toiminnan saavutuksia ja päämääriä. On kysytty, miten ja millä tavoin toimihenkilöiden ammatillinen järjestäytyminen liittyy ammatissa toimimiseen sekä koulutus-, luokka- ja sukupuolirikysymykseen 1960-luvulta nykypäi-

vään. Tutkittava aika rajattiin alkamaan 1960-luvulta, sillä tuolloin Suomi teollistui ja kaupungistui ja väestöä siirtyi Ruotsiin töiden perässä. Yhteiskunnallinen ilmapiiri vapautui, kun suuret ikäluokat tulivat aikuisikään. Naisliike ajoi voimakkaasti tasa-arvoa, mihin liittyvät päätökset alkoivat realisoitua seuraavilla vuosikymmenillä lainsäädännössä ja käytännöissä.

Tutkijat ovat analyysseissaan ottaneet huomioon paitsi yhteiskunnallisen järjestyntymisen myös asiain järjestämisen rakenteelliset muutokset. 1960-luvulla syntyi tulopoliittinen neuvottelujärjestelmä, kolmikantaisuus sinetöi sopimustyhteiskunnan useiksi vuosikymmeniksi. Pauli Kettusen (2012, 8) mukaan toimihenkilöyteen liittyy ainakin kolme juonetta: henkinen työ, teollinen keskiluokka ja toimihenkilö palkansaajaosapuolena. Tällöin on myös neuvotteluosapuolten kesken eroteltu toisistaan erilaiset työntekijäryhmät. Jakoperusteena ovat toimineet koulutus- ja tulotaso suoraan ja niihin kytkeytyen suomalaisten työmarkkinoiden vahva sukupuolinen segregoituminen, joka näkyy naisten palkkatason alhaisuudessa verrattuna saman koulutustason miesten palkkatasoon.

On kyse sitten toimisto-, terveydenhoito-, opetus- tai suunnittelutyöstä, työ on tietotyötä (Julkunen, Nätti & Anttila 2004; tietokoneistumisen vaikutukset ks. Suominen 2003). Monesti on kyse työn teettäjistä tai tilaajasta irrotetuista ajatusprosesseista, joissa työntekijä luo työnsä ja sen prosessit itse (vrt. Levä 2012; Anttila 2010). Nämä ovat johtaneet työn suorittamista ja sitä koskevien vastuukysymysten moninaistumiseen sekä vaikeutumiseen.

Niin kutsutun uuden työn syntymisenä nähtävä muutos (vrt. Julkunen 2008) on ollut osa läntisissä yhteiskunnissa tapahtunutta julkisuuden rakennemuutosta, jonka osana toimihenkilöliike on muotoutunut toimijaksi. Kehitystä 1980-luvulta eteenpäin on vielä hankala tarkastella ja arvioida. Tämä johtuu siitä, että muutos jatkuu ja etäisyys nykyhetkeen on lyhyt, joten varmoja suuntaviivoja ei ole mahdollista piirtää.

Aiheellisesti voidaan kysyä kuitenkin, kuinka pysyviksi ja minkälaisiksi suomalaisen toimihenkilötyön ja palkansaaja-aseman muutokset muotoutuvat ajan myötä. 2010-luvulla on nimittäin nähtävissä suomalaisen keskiluokan hajoaminen vähintään kahtia (ks. Blom & Melin 2014). Yhtäällä on hyvin toimeentuleva ylempi keskiluokka, jolla riittää työtä ja joka vaurastuu. Toisaalta monet keskiluokkaiset ammatit katoavat, etenkin sellaiset, joiden työtehtävät ja -prosessit voidaan hoitaa tietokoneiden avulla tai siten, että asiakkaat itse palvelevat itseään tietokoneiden avulla.

Tämä johtaa siihen, että osa keskiluokasta putoaa pois varman ja vakituisen työn tarjoavan työelämän piiristä ja prekarisoituu. Tässä prekarisaatio voidaan ymmärtää kaiken kattavana epävarmuutena työmarkkinoilla.

Tasa-arvonäkökulmasta suomalaisen työelämän muutokset ovat 2000-luvulla johtamassa tietynlaiseen tilanteeseen. Työmarkkinoille tulevat nuoremmat sukupolvet eivät välttämättä asetu yhtä vakaaseen työmarkkina-asemaan kuin esimerkiksi suuret ikäluokat, jotka ovat alkaneet eläköityä. Lisäksi on 1990-luvun laman jälkeen ollut havaittavissa, että pidemmän aikaa työttöminä olevat eivät työllisty. 2010-luvulla tämä koskee etenkin yli 50-vuotiaita, joten vanhempi työvoima ei edusta työmarkkinoilla osaamista vaan päinvastoin – ikään kuin tietotöistymisen myötä heidän ammattitaitonsa olisi kaventunut. Kysymys on tällöin eri sukupolvien välisestä eri-arvoisuudesta työmarkkinoilla. Tämän lisäksi suomalaisen työelämän sukupuolittuneisuus on keskeinen tekijä siinä, miten yksilöt työelämän eri tehtäviin sijoittuvat ja mitä heille ansiotyöstä maksetaan.

2.2. Tasa-arvo toimihenkilöliikkeen kysymyksenä

Sukupuolten tasa-arvoinen asema työmarkkinoilla kaikin puolin on tämän tutkimuksen keskiössä. Erityisen kiinnostavan historiallis-sosiologisen tutkimuskohteen toimihenkilöliikkeestä ja sen järjestäytymisen logiikasta suhteessa tasa-arvokysymykseen tekevät kolme seikkaa.

Ensinnäkin toimihenkilöliikkeen eri ammattijärjestöjen jäsenistön korkea koulutustaso luo erityispiirteitä, joilla toimihenkilöt erottautuvat muista palkansaajista mutta myös toisistaan toimihenkilöliikkeen sisällä. Näin ylläpidettiin erottelua korkeammin koulutettuihin ylempiin ja perinteisessä katsannossa koulutushierarkiassa hieman alemman koulutustason suorittaneisiin alempiin toimihenkilöihin. Toiseksi toimihenkilöiden ammattiyhdistysliikkeen sukupuolittuneisuuteen kytkeytyy palkansaaja-aseman ja niin kutsutun työntekoa ajavan kutsumuksen tai velvollisuuden välinen jännite, jolla on historialliset juonteensa, ja tämä heijastuu palkkaustasoon.

Sukupuolten tasa-arvon kannalta kolmas kiinnostava aspekti kiertyy kysymykseen tasa-arvosta ja etenkin palkkatasa-arvosta. Palkkauksen sukupuolittuneisuus liittyy sekä ammattialojen koulutustasoon, yleisempään arvostukseen että naisten ja mies-

ten töiden yleiseen palkkatasoon, johon vaikuttaa etenkin työtehtävien sijoittuminen julkiselle ja yksityiselle sektorille.

Voidaan todeta, että sukupuolittuneisuus läpäisee laajemmin koko suomalaisen työelämän. Tämä näkyy vahvasti toimihenkilökentällä. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että suomalaisen toimihenkilöliikkeen kenttä on järjestynyt sukupuolitetusti (vrt. Kinnunen & Korvajärvi 1996; myös Pelttonen 1999). Toimihenkilöliikkeen sukupuolijärjestystä avataan sukupuolista erottelua kuvaavan segregaaation käsitteen avulla. Sukupuolittuneisuus näkyy paitsi toimihenkilötehtäviin johtavassa ammatillisessa koulutuksessa, rekrytoinneissa, ammattialoittaisessa järjestäytymisessä, ammatissa toimimisessa ja työssä kouluttautumisessa. Toimihenkilömiesten ja -naisten palkkauksessa on myös havaittavissa selviä eroja. (Ks. Virta 1985; Martikainen & Yli-Pietilä 1992; Koistinen & Ostner 1994; Rantalaiho 1994; Anttonen, Henriksson & Nätkin 1994; Holli & Saari 2009; Saari 2012.)

Merja Kinnusen (2001) mukaan esimerkiksi miesvaltaiset insinöörit määritetään ammattiluokituksia laadittaessa ylemmiksi ja naisvaltaiset sairaanhoitajat alemmiksi toimihenkilöiksi, mikä tuottaa osaltaan sukupuolten välisiä palkkatasoeroja. Näin on yhä nykyisinkin, tosin oli myös lyhyt ajanjakso, jolloin sairaanhoitajat olivat luokituksissa samalla tasolla kuin insinöörit. Palkkatasoeroa osaltaan toki selittää myös se, että toimihenkilönaiset sijoittuvat miehiä yleisimmin julkisen sektorin työtehtäviin. Yksityisen sektorin miesvaltaisilla toimialoilla on perinteisesti ollut mahdollisuus maksaa julkista sektoria korkeampia palkkoja.

Toimihenkilöiden sisäisen jännitteen luovat hierarkiat ja ylläpidetyt eronteot, jotka osaltaan kuvastavat näin sukupuolitettujen ammattien ja toimialojen arvostusta. Keskiluokkaisten ryhmien väliset erot ovat perustuneet erityisesti sosioekonomiseen asemaan ja stratifikaatioihin (Alapuro 1985, 172) eli toisin sanottuna koulutuksen ja tulotason perusteella määritettyyn arvostukseen. Ylipäättään toimihenkilöiksi on luettu muun muassa palkkatyötä tekevät yritysjohtajat ja tekninen henkilökunta, valtion laitosten johtajat ja valtion ja kuntien virkamiehet, opettajat, sairaanhoitajat sekä virkailijat, kuten konttoristit, pankkivirkailijat, konekirjoittajat (Alestalo 1985, 165).

Toimihenkilöammattien jaottelu ylempiin ja alempiin perustuu palkan määräytymiseen työtehtävien perusteella, eroa ei siis tehdä vain koulutustason perusteella. Tämä näkyy selvästi esiin tutkimushankkeen tarpeisiin kerätyissä ja analysoiduissa

aineistoissa, siinä, miten rajanvetoja tehdään ”meihin ja muihin” sekä lisäksi ”meidän” sisällä.

Uusimpien ammattiluokitusten mukaan koulutetumpia väestönosia ei enää jaotella ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin. Toimihenkilöliike ei näin ollen ole yhtenäinen, vaan se koostuu erilaisten jakolinjojen myötä monenlaisista – jopa keskenään kamppailevistakin – intresseistä sekä erilaisiin asemoitumisiin kiinnittyneistä toimijuuksista. Eri-ikäisten ja erilaisen koulutuksen suorittaneiden miesten ja naisten mahdollisuus hakeutua ja toimia toimihenkilöliikkeen ammattialoilla ja tulla toimeen työllään on ollut muutoksessa. Tällöin ymmärrettävästi tasa-arvokysymykset nousevat yhä ajankohtaisemmin esiin.

Kiinnostavaa onkin, miten toimihenkilöliikkeen sisällä tasa-arvo ymmärretään ja miten sitä on toimilla edistetty. Toimihenkilöliike on jakautunut eri keskusjärjestön alla toimivien ammattiliittojen sekä niiden liitto-organisaatioiden ja alue- ja paikallisosastojen toimintaan. Tässäkin mielessä toimintaa leimaa hierarkkisuus. Tässä tutkimuksessa olemme selvittäneet yleisimmät kehityslinjat, jotka ovat nähtävissä toimihenkilökentän järjestämisessä ja edunvalvonnassa. Näitä kysymyksiä on tutkittu eri ammattiliittojen aktiivien ja organisaatioissa työkseen toimineiden haastatteluissa esiintuomien näkemysten perusteella sekä myös historiallisen lehtiaineiston avulla.

2.3. Toimihenkilöiden järjestäytyminen, samapalkkaisuus ja naisen asema

SAK:n eheytykokouksessa 1969 puhunut professori Heikki Waris toivoi, että nuoret ja naiset vedettäisiin mukaan ammattiyhdistysliikkeiden johtotehtäviin. Hän totesi, että naisten osuus työvoimasta oli jo korkea, mutta vastuullisissa asemissa oli edelleen vain vähän naisia. (Bergholm 2007, 372.) Palkkatyön muuttuminen sekä miesten että naisten elämänalueeksi tapahtui 1970-luvulla. Naisten asema vahvistui vasta tällä vuosikymmenellä. Taustalla olivat lainsäädännölliset muutokset. Ratkaisevan tärkeä muutos oli päivähoitolain tulo vuonna 1973, joka vapautti naiset työelämään aiempaa laajemmin.

Suomalainen yhteiskunta muuttui yhdessä vuosikymmenessä työssäkäyvien perheenäitien maaksi (Bergholm 2012, 11, 22; Anttonen 1994, 221; Julkunen 1994, 179). Murrokseen vaikuttivat osaltaan myös vuoden 1970 aborttilaki, vuoden 1972 kansanterveyslaki ja siihen sisältynyt ehkäisyneuvonta, äitiysvapaa ja äitiyspäivärahan pidentyminen vuonna 1974, puolisoiden erillisverotuksen toteutuminen vuonna 1976, isyysvapaa vuonna 1977 sekä vuonna 1980 tapahtunut äitiysvakuutuksen muuttuminen vanhempainvakuutukseksi. Kelpoisuusehtoja koskenut lainsäädäntö kumottiin vuonna 1975, jolloin loputkin naisten esteet päästä virkoihin poistuivat. (Bergholm 2012, 24, 28–30; Julkunen 2010, 85–93.) Äideille tuli myös oikeus jäädä hoitamaan sairastunutta lasta vuoden 1976 tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa (Julkunen 1994, 184, 195–198; vrt. Mattila 2000, 358). Julkisen sektorin työvoima kasvoi 400 000 henkeen vuosina 1960–1990, ja heistä oli naisia 85 prosenttia (Julkunen 1994, 193). Naisten osuus kasvoi vuosien 1960–1990 välissä 40 prosentista 65 prosenttiin julkisen sektorin työpaikoista. Vuonna 2000 julkisen sektorin työllisistä oli naisia 70 prosenttia. (Julkunen 2002, 34, 41.)

1970-luvun hyvinvointivaltiolisia uudistuksia aiemmin oli toteutettu äitiysavustusjärjestelmä 1937 jo ennen sotia. Lisäksi äitiys- ja lastenneuvolajärjestelmä tuli voimaan 1944 sekä lapsilisäjärjestelmä 1948. Näistä väestöpoliittisista järjestelmistä tuli osa kansallista eheyttämishanketta ja hyvinvointivaltion ideologiaa. (Ks. Nätkin 1994, 131.) Tuija Pulkkinen mukaan ei kuitenkaan ole kiinnostavaa toistaa sitä tosiasiaa, että naiset on suljettu valtion ja valtioteorian ulkopuolelle hegeliläisyydessä. Hänestä tärkeämpää on analysoida sitä, millä lailla menneisyyden pois sulkemisen tavat vaikuttavat nykyisiin tapoihin ajatella. (Pulkkinen 1998, 148.)

Tässä kohdin on hyvä nostaa esiin samapalkkaisuussopimuksen ratifioiminen. Vuoden 1962 hallitusneuvotteluissa SAK:n tärkein tavoite oli Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n vuoden 1951 samapalkkaisuussopimuksen ratifioiminen. SAK:n periaatteelliseksi kannaksi tuli samapalkkaisuus jo 1947. SAK:n naiset nostivat samapalkkaisuuden esiin työehtosopimusneuvotteluissa – mutta turhaan (ks. Kuusipalo 1994, 172; Ala-Kapee ym. 1979, 91–92, 102–104).

Naisille tulevia palkankorotuksia pidettiin liian suurina työnantajain taholta vuonna 1945. Useat kokoomuslaiset, maalaisliittolaiset ja sosialidemokraatit olivat tuolloin huolissaan naispalkkojen suurista korotuksista, sillä he pelkäsivät, että ne aiheuttaisivat maaltapakoa ja naistyöttömyyttä. Hertta Kuusinen ja Olga Virtanen SKDL:sta ihmettelivät,

miksi samapalkkaisuutta ei vieläkään voitu hyväksyä. STK:n palkkavaliokunta käsitteli jo syyskuussa 1944 sukupuolisidonnaisen palkkauksen ongelmia, sillä Karhulan lasitehtaalla oli ollut kiistaa naisten urakkapalkoista. STK:n yleisen ryhmän johtaja Ossi Holmström vetosi tuolloin Ruotsin esimerkkiin, etteivät naisten palkat saisi ylittää 2/3 osaa miesten palkoista. Hän uskoi kehityksen johtavan siihen, että olisi irtauduttava naistyövoiman käytöstä, jos palkkaerot kaventuivat. Naiset olivat siirtyneet miesten töihin sodan aikana. SAK vaati samaa palkkaa samasta työstä vuoden 1945 alusta. Palkkaneuvoston mukaan naisten palkat saisivat nousta vain 70 prosenttiin miesten palkoista. STK:nkin piirissä oli erilaisia mielipiteitä, sillä jotkut pitivät naisia tehokkaampina. Joissain töissä saattoivat naisten palkat nousta jopa 95 prosenttiin miesten palkoista. STK:n palkkavaliokunnan enemmistö asettui tukemaan periaatetta 70 prosentista. (Bergholm 2005, 37, 49, 51–52.) Ajatus samapalkkaisuudesta oli peräisin YK:n ihmisoikeusjulistuksesta vuodelta 1948. YK:n peruskirjan sekä ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen hyväksyminen merkitsi sitä, että naisten ja miesten yhtäläiset ihmisoikeudet ja perusvapaudet vahvistettiin ensimmäisen kerran kansainvälisesti. (Pentikäinen 2002, 71; ks. ILO:n sopimuksesta myös Määttä 2008.)

Ihmisen ja hänen tekemänsä työn arvo on arvostuskysymys. Merja Kinnunen on todennut, että naisen arvo oli portugalilaisilla orjakauppiaille puolet miehen arvosta. William Pettyn luokittelussa raskaana oleva nainen vähensi 6 rahayksikköä arvoa suhteessa 10–70-vuotiaaseen mieheen, joka oli perusyksikkö vertailussa. E. O. Runeberg jakoi laihialaiset naimisissa oleviin työläisiin, naimattomiin työläisiin ja ihmisiin ylipäänsä vuonna 1758. Naisen arvo oli tuolloin 3/4 miehen arvosta. Nykyisin palkkaero on noin 20 prosenttia. 1800-luvulla piian palkka oli noin puolet rengin palkasta ja päivätyöläisnaisen palkka oli noin 60 prosenttia miehen palkasta. (Kinnunen 2001, 9.) Palkan statusfunktio kasvoi yhtenäisen palkkaluokka-asteikon säätämisen myötä itsenäisyyden alussa. Tuolloin toteutettiin autonomian aikaisen rankijärjestelmän lakkauttaminen. Palkkaluokka-asetuksesta tuli uusi rankiluettelo. Sen vuoksi 1920-luvulta lähtien palkkarakenteeseen liittyvässä vertailutyttömyydessä on ollut mukana vahva annos miehistä statusfrustraatiota. (Luoma 1962a, 70.)

Valtioneuvosto oli asettanut komitean pohtimaan palkkaustasa-arvo asiaa ja ILO:n samapalkkaisuussopimuksen ratifiointia 1954, mutta komitean työ venyi, vaikka SKDL piti asiaa esillä eduskunnassa. Miesten ja naisten palkkataulukot eivät pois-

tuneet. Sopimus saatiin ratifioitua 1962 ja tämän jälkeen STK sekä SAK saivat sovitua, että erilliset palkkataulukot poistuvat vuoteen 1966 mennessä. ILO:n sopimus tuli voimaan 14.1.1964, mutta se ei johtanut tasa-arvoon palkkauksessa. Naisteollisuustyöntekijän keskituntipalkka oli vuoden 1964 alussa noin 68 prosenttia miehen keskituntipalkasta ja vuoden 1967 lopulla edelleen vain 69,5 prosenttia miesteollisuustyöntekijän keskituntipalkasta. (Bergholm 2007, 194, 199–201.) Epätasa-arvo nähtiin, mutta siihen ei kyetty puuttumaan sen rakenteellisuuden vuoksi tarpeeksi vahvasti. Naisten ja miesten palkkaerot teollisuustyöväestössä olivat pienentyneet 56,1 prosentista 68,3 prosenttiin ajanjaksolla 1939–1947. (Bergholm 2005, 54.) Vuonna 1962 keskimääräiset palkat naisilla olivat 66 prosenttia miehistä. Vuonna 1978 ero oli keskimäärin 25 prosenttia. (Savtschenko 2015, 84.)

Liisa Rantalaihon (1994) mukaan mies onkin ollut abstrakti ihmisyyden perusmalli, joka on määritellyt normaaliuden. Nainen ja naiseus ovat olleet vajavaisuutta tähän abstraktioon nähden. Työt on eroteltu miesten ja naisten töiksi. Naisten on ollut sallitumpaa mennä miehille alueille kuin toisin päin, koska mieheys on toiminut normina. Naisten on ajateltu kuuluvan luontoon. Kulttuurin taas on nähty olleen miesten aluetta. Täten naiset eivät ole voineet olla autonomisia yksilöitä. Kansalainen on abstraktio ruumiillisesta sosiaalisesta ihmisestä, joten se ei ole koskaan vastannut Rantalaihon mukaan naiskansalaisuutta. Toisaalta köyhässä maatalousvaltaisessa ja harvaan asutussa maassa hengissä säilyminen tuotti sukupuolten välille työetiikkaan perustuvaa kumppanuutta. Naiseuden sisällöksi tuli työ, hoiva ja äitiys. Irma Sulkunen (1986; 1987, 162–172) puhuu kaksijakoisesta kansalaisuudesta, jossa naisten tehtäväksi tuli yhteiskunnallinen äitiys. Tämä tuotti omat alueet naisille myöhempiin hyvinvointivaltion instituutioihin, kuten hoivapalveluihin.

Naisten yhteiskunnallinen äitiys tarkoitti lisäksi sitä, että naiset halusivat aktiivisesti ylläpitää sukupuolieroa ja muovata sitä naisten ja miesten erillisiksi toiminnan alueiksi. Äitiys laajeni yhteiskuntaan tehden siitä feminiinisen elämänpiirin määrittämän kodin, josta naisten tuli ottaa vastuu. Naisille muodostui sekä ”vaimoudessa” että perheenemäntänä sivilisoiva tehtävä. Sukupuolijärjestelmän logiikka erotti naisten ja miesten areenat. Se asetti miesten areenat hierarkkisesti ylemmäksi. Miehen normin ensisijaisuus näkyy esimerkiksi jaossa yleis- ja naisjärjestöihin. Naiset saivat toimia julkisuudessa normaalisuuden kontrollin tuottajina. Kapitalismi on vai-

kuttanut naisten asemaan työmarkkinoilla, sillä halvempänä työvoimana heitä on ollut kannattavaa vetää työmarkkinoille. (Rantalaiho 1994, 21–24.)

Maria Lähteenmäen (1995, 10, 20, 32) mukaan työläisnaisilla ongelmana oli ns. kaksoistaakka eli he joutuivat töiden lisäksi hoitamaan kotityöt töiden jälkeen. Lisäksi kaksijakoiseen kansalaisuuteen kuului ajatus siitä, että sukupuolet olivat samanarvoisia mutta erilaisia, ja siksi heillä saattoi olla erilaiset oikeudetkin. (Pylkkänen 2012, 61–62.) Mies asetti normin ja nainen oli vajaa tähän nähden.

Snellmanilainen käsitys muistutti, että perhe ja koti muodostivat uuden, yhteiskunnallisesti tärkeän tehtävän naisille. Kaksi muuta lohkoa kansalaisyhteiskunta ja valtio olivat miesten toimialaa. Naisille annetut julkiset sosiaaliset tehtävät liitettiin osaksi yksityistä perheen piiriä. Näissä tehtävissä toimiva nainen ei siten astunutkaan naisten reviirin ulkopuolelle, vaan naisten alue laajeni käsittämään huolenpito- ja hoivatehtävät myös yhteiskunnassa. Naiset toteuttivat sekä julkisessa että yksityisessä toimissaan äidillistä naiskutsumustaan, eikä tätä työtä tarvinnut rinnastaa miesten työhön. Sukupuolisopimus tarkoitti naisten yhteiskunnallista äitiyttä. (Ks. Satka 1997, 87–88; vrt. Kaarninen 1995, 13, 35, 91, 194–195.)

Naisten koulutus liittyi porvarilliseen, eurooppalaiseen ideologiaan, jossa se sidottiin perheen ja lasten hyvinvointiin. Koulutettu nainen olisi entistä parempi lasten kasvattaja. Avioituneen naisen ei sopinut pyrkiä työmarkkinoille, hänen kutsumuksena oli olla perheenemäntä ja hänen tuli omaksua äidin rooli. Tällainen sukupuoli-identiteettien työnjakomalli säilyi pitkälle 1900-luvulle. Erivapaus yliopistoon 1870-luvulla toteutui vain kahdelle naiselle ja erivapauskäytäntö yleistyi vasta vuodesta 1885 alkaen. Vuonna 1901 naisille tuli juridisesti samat oikeudet yliopisto-opiskeluun kuin miehille. (Suominen-Kokkonen 1992, 74; Jallinoja 1980, 226.)

Raija Julkunen ja Liisa Rantalaiho ovatkin todenneet naisilla olleen kolminkertaisen patriarkaalisen kontrollin: pääoman, miespuoliset työtoverit ja aviomies. Miehet ovat antaneet naisten tietää paikkansa tehtaalla lattiolla (Julkunen & Rantalaiho 1993, 102). Snellmanilla ja Topeliuksella taide, tunne ja vaistot oli lohkottu naisille sopivaksi alueeksi ja miehille tiede, äly ja järki. Työstä luovuttiin avioiduttaessa, myös kirjallisuus toisti tätä kuvaa. Esimerkiksi Hilja Valtosen kirjoissa kaikki koulutus tähtäsi miehen saamiseen. Lisäksi raittius- ja Marttaliike levittivät käsitystä erityisestä perheenemännän ammatista ja sukupuolitetusta työnjaosta. Naisille sopivat työt lähtivät sosiaalisen äitiyden perustalta. (Huhtala 1996, 71–73.)

Eri henkilöstöryhmät syntyivät teollistumisen myötä 1800-luvulla. Konttori- ja työnjohtotehtävissä olevat erottautuivat tehdassalien työläisistä. Henkilöstön välille syntyi vaikeasti ylitettävä muuri. (Åberg 2001, 9.) Toimihenkilön käsite tuli suomalaiseseen työmarkkinalainsäädäntöön vuoden 1946 Laissa tuotantokomiteoista, vaikka itse käsite on 1800- ja 1900-luvun taitteesta. Laissa toimihenkilöksi määriteltiin insinöörit, työnjohtajat, toimistohenkilökunta sekä muut henkisen työn tekijät. Toimihenkilö käsitteen myötä naiselle avautui neutraali mahdollisuus työmarkkinatoimijuuteen. (*Laki tuotantokomiteoista* n:o 470/1946.) Vuoden 1947 yleissopimuksessa käsite teknillinen toimihenkilö tarkoitti henkilöä, joka oli käynyt teknillisen koulun ja suorittanut tutkinnon tai muulla vastaavalla pätevyyden saavuttaneena tai jonkin viraston antaman konemestarikirjan omaavana vakinaisesti toimi tehtävissä, jotka edellyttivät teknistä pätevyyttä. Toiseksi käsitteellä tarkoitettiin henkilöä, joka työsuhteensa perusteella toimi vakinaisesti työnantajan edustajana jakaen työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen johti, valvoi ja tarkkaili työtä ottamatta säännöllisesti osaa itse työhön tai osallistumatta milloinkaan työntekijöiden urakka-ansioihin. (Kontula 1975, 8.)

Edellä mainittu ILO:n samapalkkaisuussopimuksen ratifiointia tutkinut komitea korosti työmarkkinajärjestöjen roolia samapalkkaisuuden toteuttamisessa. Jopa komitean kaksi SAK:n naisjäsentä Svea Degerman ja Helvi Raatikainen olivat sitä mieltä, ettei asiaa pitäisi viedä lainsäädäntöön vaan sen tulisi toteutua työehtosopimusneuvotteluissa, koska palkatkin määräytyivät niissä. (Bergholm 2012, 30.) Palkkasopimuksia oli solmittu jo ennen toista maailmansotaa. Anu Suoranta (2009, 120) on todennut vuosina 1909–1938 solmitun 417 työehtosopimusta tai niihin rinnastettavaa palkkasopimusta. Näissä sopimuksissa oli yleensä sukupuolia erotteleva palkkahierarkia, mutta niitä ei voi kuitenkaan nähdä yksinomaan sukupuolten palkkaeroja vahvistavina, sillä niissä on suuria yksilöllisiä eroja (mt., 107).

Vuoden 1922 työsopimuslaki kumosi isäntien ja palkollisten suhteen lopullisesti ja mahdollisti työmarkkinaosapuolille muodollisen tasa-arvon. Samalla työehtosopimuslaki säädettiin voimaan 1924, mutta sitä ryhdyttiin noudattamaan työmarkkinoilla laajemmin vasta ns. tammikuun kihlauksen 1940 ja toisen maailmansodan jälkeen. Naimisissa olevat naiset olivat saaneet oikeuden tehdä töitä avioliittolain uudistuksessa 1929. STK:n ja SAK:n ensimmäinen yleissopimus solmittiin 1944. Vuoden 1947 tultaessa valtakunnalliset työehtosopimukset olivat muotoutuneet työ-

ehtosopimusjärjestelmäksi. Samalla luotiin työpaikoille luottamusmiesjärjestelmä. Julkisen sektorin valtakunnalliset työehtosopimukset solmittiin ensimmäistä kertaa vasta 1971 alkaen.

Työllisyyslailla 1971 työttömyysturva laajennettiin koskemaan toimihenkilöitä, kun turvan saantiehdoista poistettiin raskaan ruumiillisen työn vastaanottovelvollisuus. (Sihto 2006, 176–177.) Palkansaajat järjestäytyivät ammattiliittoihin lähes sataprosenttisesti vasta 1970-luvun aikana. Kehitystä nopeuttivat osaltaan palkansaajajärjestöjen poliittisen hajaantumisen päättyminen eli SAK:n vuonna 1969 tapahtunut eheytyminen, samana vuonna alkanut jäsenmaksujen työnantajaperintä sekä jäsenmaksujen verovähennysoikeus. Tärkeä osansa järjestelmän syntymiselle oli niin sanotun Ghentin järjestelmän mukainen työttömyyskassajärjestelmä, jossa ammattiyhdistysliitot hallinnoivat kassoja (Helander 2008, 201). Työnantajat järjestäytyivät laajasti 1970-luvulla. Tämä johti niin sanottuun korporatistiseen järjestelmään, jossa keskusjärjestöt sopivat palkanmuodostuksen periaatteista. Tupo-sopimusten myötä rakentui kolmi- tai nelikanta, jossa edustettuina olivat työntekijät, työnantajat, MTK sekä valtiovalta. (Böckerman & Kiander 2006, 145–147.)

Toimihenkilöiden varhaisin järjestäytyminen tapahtui 1922, kun perustettiin Suomen Virkailijakeskusliittojen yhtymä, joka muutti nimensä Henkisen Työn Yhtymäksi 1924. Palkkauspoliittikan ”suoranainen ajaminen” ei kuulunut HTY:n tavoitteisiin (Luoma 1962b, 195.) Järjestö ei kyennyt vakauttamaan asemaansa ja sen pohjalle perustettiin uusi järjestö 1944, jonka nimeksi tuli Henkisen Työn Keskusliitto (HTK). SAK kykeni työrauhan ohella myymään yhteiskuntarauhaa. Toimihenkilöjärjestöt miellettiin porvarillisiksi. Niiden koettiin voivan myydä ainoastaan työrauhaa. HTK kykeni silti vakiinnuttamaan jäsenistön kasvun vuoksi asemansa yhtenä keskusjärjestönä. STK kehotti radikalisoitumisen pelosta pitämään huolta toimihenkilöiden ansiotasosta sodan jälkeen. Mahdollisimman moni toimihenkilö haluttiin silti pitää sopimusten ulkopuolella. Toimihenkilöt pitivät SAK:ta punaisena vaatteena ja SAK syytti toimihenkilöjärjestöjä keltaisiksi eli työnantajan organisoimiksi järjestöiksi. HTK:n julkilausumassa 8.8.1945 kehoitettiin tarpeen vaatiessa käyttämään ”työlakkoa”, jos palkkojen järjestely sitä ehdottomasti vaatisi. Tämä oli periaatteellisesti merkittävää, koska ensimmäisen kerran puhuttiin lakosta ja valmiudesta siihen HTK:n toimesta. STTK perustettiin 1945 ja se sai teknisille toimihenkilöille sopimuksen STK:n kanssa 1947 työnjohtajille. (Åberg 2001, 12, 15–17, 19.) Akateemiset erosivat

HTK:hon tyytymättöminä 1948–1950 ja perustivat 14.12.1950 oman keskusjärjestön Akateemis-ammattillisen valtuuskunnan eli myöhemmän Akavan. (Hyppönen 1984, 16.) Ero oli katkera HTK:lle, koska se menetti statusta ja attraktiota edustaneet vanhat akateemiset ammattikunnat. (Luoma 1962b, 200.)

HTK muutti nimensä vuonna 1956 Toimihenkilö- ja virkailijajärjestöjen Keskusliitoksi eli TVK:ksi. Se solmi uuden yleissopimuksen STK:n kanssa 1959. Ensimmäinen yleissopimus HTK:na oli solmittu 1948 STK:n kanssa (Muiluvuori 2009, 346). Vuoden 1959 Sopimukseen tehtiin kirjaus palkoista. Tämä toimi avauksena kohti palkkasopimusta, mutta ei ollut vielä työehtosopimus. (Åberg 2001, 25.) Toiseksi suurimmalla TVK-laisella liitolla Suomen Teollisuustoimihenkilöiden liitolla oli erilliset palkkataulukot vielä 1970-luvulla. Vuoden 1964 sopimusta tulkittiin niin, että palkka-perusteet piti määritellä samanlaisiksi samanlaatuissa töissä, vasta kun työsuoritus olisi samanlainen. Tämä kohta vesitti samapalkkaisuuden, koska työsuorituksen samanlaisuuden todistaminen oli vaikeaa. Erilliset palkkataulukot pysyivät edellä mainitun STL:n yleissopimuksessa vuoteen 1974. Tämän jälkeinen yhteinen palkkataulukokkaan ei kuitenkaan taannut samaa palkkatasoa, koska naiset sijoitettiin edelleen alempiin palkkaluokkiin kuin miehet samoissa tehtävissä toimiessaankin. Asia on sikäli merkityksellinen, että STL oli kasvanut TVK:n toiseksi suurimmaksi jäsenjärjestöksi vuoteen 1974 tultaessa. Sen edellä oli jäsenmäärässä ainoastaan Virkamiesliitto. (Åberg 2001, 33, 50.)

Pauli Kettusen (2015) mukaan virkamiehet saivat itselleen selkeän työnantajatahon vasta 1970. Tämä näkyy julkisella puolella erityisen selvästi. Vuonna 1943 oli laadittu neuvotteluoikeuslaki, jossa virkamiehet saivat tarkoin rajatut oikeudet neuvotella eri viranomaistahojen kanssa. Vuonna 1966 tuli menettelytapalaki, joka toi sopimusulottuvuuden virkapalkkojen määräytymiseen. Kuitenkin vasta Virkaehtosopimusjärjestelmä ja Valtion työmarkkinalaitoksen tulo todensi muutoksen lopullisesti vuonna 1970. Valtion tehtävä lohkaistiin tuolloin tavallaan kahtia. Yhtäällä oli valtiotyönantaja ja toisaalla julkinen valta, joka säätelä valtiotyönantajaa ja osapuolisuhteita. Myös lakkoon meno mahdollistui. (Mt., 101; ks. myös Åberg 2001, 30.) Menettelytapalaki sitoi julkisen sektorin palkat yksityisen sektorin ansiokehitykseen (Salminen 1999, 300).

Aiemmin virkamies oli valtion suora edustaja, eikä valtion tarvinnut välittää työnantajana sen vaatimuksista. Virkamiesliiton tekemä neuvotteluoikeusaloite 1921 ei saanut osakseen minkäänlaista vastakaikua valtiotyönantajan taholta. Virkamiehillä oli ainoastaan järjestäytymisoikeus, mutta valtiotyönantaja hoiti muuten työsuhteasiat hallinnollisesti ja yksipuolisesti. Valtiotyönantaja harasi vastaan neuvottelu-oikeuden suhteen aina 1950-luvun alkupuolelle asti, unohtaen oikeuden tai yrittäen kiertää sitä erilaisin verukkein. Valtion vastustaessa organisoitumista se saattoi vedota virkamiesten erikoisasemaan eli statukseen kruununpalvelijoina ja virkamiehiltä vaadittavaan neutraliteettiin. (Luoma 1962a, 156–160; vrt. Haataja 1996, 18.) Virkamiehet itse korostivat Virkamiesliitossa sotien välisenä aikana poliittista puolueettomuutta. Tätä helpotti se, että virkamiehet olivat sotien välisenä aikana suhteellisen homogeenisesti porvarillisiin puolueisiin lukeutuvia. (Luoma 1962b, 124.)

Palkkasopimusjärjestelmää ei ollut, sillä palkat kuuluivat eduskunnan budjettivaltaan, työntekijäjärjestöjen kuulemisen jälkeen valtiolla ja kunnilla oli oikeus määrätä palkat yksipuolisesti. (Haataja 1996, 20.) Palkkataisteluita käytiin irtisanoutumisina, hakukieltoina ja -saartoina kunnissa 1960-luvulla. Neuvotteluja saatettiin käydä yli 800 kuntien ja kuntainliittojen neuvottelupöydissä, isoissa kunnissa pahimmillaan yli 20 järjestön kanssa. (Mattila 2000, 21, 41.)

Raija Julkusen mukaan murros 1960-luvulla merkitsi Suomen skandinavisoitumista. Suomalaisen yhteiskunnan toimintatapa lähestyi sosiaalista korporatismia ja sosialidemokraattista hyvinvointivaltiota. Julkunen kutsuu aikaa 1966–1975 jatketuksi 1960-luvuksi ja toteaa tuolloin solmitun uuden sukupuolisopimuksen pääosin naisten oman toiminnan seurauksena (Julkunen 1994, 181; vrt. myös Pylkkänen 2012, 64). Sukupuolisopimus käsite sisältää kulttuurisia koodeja ja konkreettisia käsityksiä siitä, mitä sukupuolten velvollisuuksiin ja oikeuksiin kuuluu, miten sukupuolta representoidaan ja miten rakkaussuhteissa toimitaan. Edellä kuvattua Yvonne Hirdmanin esittelemää sukupuolisopimuskäsitettä ei kuitenkaan pidä rinnastaa liberalismin sopimuskäsitteeseen, koska se ei sisällä ajatusta vapaista ja täysivaltaisista sopimisosapuolista. Sopi ja suostumus voivat olla yhtä lailla hegemonisen vallan avulla tuotettuja. Käsite naisten yhteiskunnallisesta äitiydestä kansalaisuuden edellytyksenä ilmaantui teollistumisen myötä myös Pohjoismaihin 1800-luvun lopulla, mies ajateltiin mallissa elättäjäksi. Käsite oli sivistysporvariston ajamaa ideologiaa ja se saavutti 1930-luvulle tultaessa hallitsevan idean aseman. Naisten järjestäytymi-

nen liittyi ensin kansakunnan rakentamiseen, ja vasta sotien jälkeen siihen liitettiin ajatus hyvinvointivaltion rakentamisesta, mikä sulautti naisia miesten yhteiskuntaan. (Julkunen 2010, 19–20, 78.)

Esimerkiksi Mirja Satkan mukaan sodan jälkeen kodinhoitajan toimenkuvassa ja työehdoissa näkyi ajalle tyypillinen käsitys naisten ansiotyöstä. Heiltä edellytettiin vahvaa henkilökohtaista sitoutumista työhön kotien ja kansakunnan parhaaksi sekä naimattomuutta. Kodinhoitaja oli paljon muuta kuin äidin työvoima-apulaisena toimimista. Hän oli valistaja, kasvattaja, ongelmien arvioija ja kontrolloija (Satka 1994b, 235.)

Huolenpito yhteiskunnan avuttomista, köyhistä ja lapsista oli naisten työtä 1800-luvun lopulla, naisten työtä ylistettiin naiskutsumuksen yhtenä yhteiskunnallisesti välttämättömänä osana. Kutsumus vakiinnutti toiselle sukupuolelle tarkoitettua paikkaa, ensimmäinen sija julkisessa oli jo miehille varattu. Naisen paikka määriteltiin suhteessa siihen. Voidaan olettaa, että aikalaisten mielissä hoivan, kasvatuksen ja huolenpidon määrittäminen naisten työksi oli yhtä luonnollista kuin julkisen eli päätöksenteon, organisoinnin ja taloudenpidon määrittäminen miesten työksi. Sukupuolten välille vakiintuneen hierarkian mukaan yhtä luonnollista oli se, että naisten työ oli askelta alempana palkassa ja työhön liittyvässä vallan määrässä. (Satka 1994b, 271.)

Yhteiskunnan käsite on Suomessa ollut vahva, sillä sen yhteydessä on puhuttu naisten yhteiskunnallisesta osallistumisesta, jolla on osin sama merkitys kuin pääsyllä julkiseen. 1920-luvulle tultaessa naisilla oli poliittiset oikeudet, oikeus koulutukseen ja useimpiin julkisiin virkoihin. ILO:n sukupuolisyrynnän kieltävä sopimus vuodelta 1958 ratifioitiin vasta vuonna 1970. Siihen sisältyi tasapuolisuuden vaatimus, mutta säädös oli epämääräinen ja vaikea valvoa. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE) perustettiin vuonna 1972, palkkasyrynnän poistaminen tuli sen yhdeksi ensimmäiseksi tavoitteiksi. Vasta tasa-arvolaki vuonna 1987 tarjosi vahvemman yksilönsuojan syrjintää vastaan. Samapalkkaisuustavoite muuntui työmarkkinaosapuolten asiasta lainsäädännössä säädellyksi oikeudeksi. (Julkunen 2010, 78, 152; Pylkkänen 2012, 65.) Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella ja asettaa viranomaisille sekä työnantajille velvollisuuden edistää tasa-arvoa. (Nousiainen 2012, 149.)

Ensimmäisissä tulopoliittisissa sopimuksissa toimihenkilöjärjestöillä oli sivustakatsijan rooli. (Muiluvuori 2009, 453.) Virkaehtolait, jotka annettiin vuonna 1970,

toteuttivat aidot neuvottelu- ja sopimusoikeudet virkamiesjärjestöille kunnissa ja valtiolla (mt., 460). STTK järjesti vuonna 1973 neuvotteluoikeuslakon. Se ei kuitenkaan vielä tällöin saanut sopimusoikeuksia pääsopijajärjestönä, vaan ainoastaan oikeuden ns. yhtymismenettelyn kautta liittyä tehtyyn sopimukseen. (Mt., 471–473) STTK-J otettiin käyttöön julkisen sektorin neuvottelujärjestönä ja se pääsi pääsopijaksi vuodesta 1986 alkaen (mt., 516). STTK muuttui miehisestä teknisten johtamasta keskusjärjestöstä naisenemmistöiseksi keskusjärjestöksi vuonna 1993 TVK:n konkurssin jälkeen liittojen hakeuduttua STTK:n jäseniksi (Kontula 1996, 27–28).

Segregaatiota eli naisten ja miesten ammattien eriytymistä on käytetty selitysmallina, koska naiset ja miehet tekevät eri töitä ja eri toimialueilla. Tämä kuitenkin pitää yllä palkkaeroja. Naisia on siirtynyt miesvaltaisille aloille, muttei miehiä naisvaltaisille aloille. Enemmistö naisista palvelee, hoitaa sekä kasvattaa ihmisiä ja enemmistö miehistä valmistaa, käsittelee sekä siirtää esineitä. Eriytyminen ei sinällään selitä palkkaeroja. Miesvaltaisuus selittää palkkatasoa, mutta eriytyminen ei sinällään selitä palkkaeroja, sillä miehet saavat enemmän palkkaa oli kyse mistä ammatista tahansa. Kyse on ammattien sisäisistä tekijöistä. Naisten työt on luokiteltu alemmas kuin miesten työt ammattien sisällä. Noin puolelle naisten ja miesten palkkaeroista ei löydy selitystä. Naisten ja miesten palkkaero pieneni 1900-luvun puolivälin jälkeen sekä suureni 1980-luvulla ja pysyi suunnilleen saman suuruisena 1990-luvulla. Valtiolla erot ovat pienimmät, erot ovat suurimmat yksityisillä työpaikoilla korkea-asteen koulutuksen saaneiden ammattitehtävissä. (Kinnunen 2001, 10, 19–21; Parviainen 1992, 161.) Naisten asemalle kuvaavaa on SAK:n puheenjohtajan Eero A. Vuoren lausuma SAK:n 4. varsinaisessa edustajakokouksessa. Virkamiehille tuli hänen mukaansa maksaa sellaista palkkaa, ”että kunnon miehet viihtyvät myös valtion viroissa”. (Luoma 1962b, 179.)

Miehet muodostavatkin edelleen enemmistön ylempien toimihenkilöiden kahdessa ylimmässä ryhmässä. Alempien toimihenkilöiden kategoria taas on naisenemmistöinen, mutta sen kaksi ylintä ryhmää ovat miesenemmistöisiä. Tilastolliset erottelut eri ryhmissä kuvaavat ammattiasemia. Johtotehtävissä miehiä on 75 prosenttia ja naisia on 25 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä. Alempia toimihenkilöitä koskeva tilasto kertoo saman: työnjohtotehtävissä alemmista toimihenkilöistä miehiä on 75 prosenttia ja naisia vain neljännes. (Kinnunen 2001, 129–131; vrt. Ko- lehmainen 1999, 83–84.) Ylempien toimihenkilöiden suhteellinen tulotaso on py-

synyt hämmästyttävän vakaana koko 1990-luvun eli he ovat pärjänneet parhaiten. Selvä tulonjaon käänne tapahtui 1990-luvun lopussa, jonka seurauksena jako pieni- ja suurituloisiin on selkeämpi kuin kertaakaan sitten 1970-luvun. (Uusitalo 2002, 39.) SAK:n Veikko Ahtola oli vuonna 1976 vielä sitä mieltä, etteivät naiset olleet yhtä hyviä luottamusmiehiä kuin miehet. Hän arvioi, että sukupuoliajattelun tuominen ammattiyhdistysliikkeeseen oli väärin. Hänen mielestään toiminnan pitäisi alkaa työpaikoilta ja ammattiosastoista. (Ks. Bergholm 2012, 468.)

Suomen elinkeinorakenne muuttui nopeasti sodan jälkeen. Suomi siirtyi samanaikaisesti teolliseen yhteiskuntaan ja palveluyhteiskuntaan. Muutos vei elinkeinorakenteella mitaten varsin pitkän ajan, sillä maatalous pysyi suurimpana työllistäjänä aina 1960-luvun alkuun asti. (Urponen 1994, 172.) Sodan seurauksena naisten palkkatyöläisyyden lisääntyminen tapahtui aloilla, joilla he olivat olleet pieni vähemmistö. Muutos muodostui väistämättömäksi tosiasiaksi. (Satka 1994a, 76.)

Heikki Waris jaotteli sodan jälkeen teollisuuden toimihenkilöt sekä valtion ja kuntien toimenhaltijat erilleen, hän määritteli toimihenkilöt henkiseen työhön ja ilmaisi heillä olevan pyrkimys vartiodia rajaa ruumiillista työtä tekevää kohtaan. Lauri Viita Moreenissa puhuu toimenhaltijasta erotuksena työläiseen 1950. *Etymologisen sanakirjan* (1973, 1325) mukaan toimimies on toimihenkilö sanan edeltäjä. Käsite tarkoitti puuhakasta, aikaansaapaa ja uutteraa miestä. Henkilö tunnetaan 1800-luvun lopulta alkaen. 1900-luvun alussa toimihenkilö tavataan virallisessa lakikielessä, mutta käsite tarkoitti tuolloin yhdistysten toimihenkilöitä. Vuoden 1950 väestölaskennassa käytettiin ensimmäisen kerran ammattiasemaryhmitystä, jossa toisen palveluksessa oleva eroteltiin yritysten johtajiin, toimihenkilöihin tai työntekijöihin. Vuoden 1960 väestölaskennassa käytettiin ensimmäistä kertaa sosioekonomisen aseman luokitusta, jossa toimihenkilöt jaoteltiin ylempiin ja muihin toimihenkilöihin. Vuonna 1970 toimihenkilöt jaoteltiin ensimmäistä kertaa ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin. (Kinnunen 2001, 141–143.)

Jo varhaisimmissa aikalaismäärittelyissä Väinö Luomalla (1962a, 17) erottelu työläisiin ja toimihenkilöihin muodostui tulkinnanvaraiseksi. Hänellä toimihenkilöitä olivat toisen palveluksessa olevat, jotka ”joko suorittavat tai avustavat elinkeinoissa 1) johtavaa, 2) hallinnollista, 3) suunnittelevaa tehtävää tai suorittavat 4) julkisoikeudellisia, 5) sosiaalisia, 6) kulttuuriin liittyviä tai 7) kaupallisia palveluksia”. Lisäksi valtion virkamiehet olivat Luomalla toimihenkilöihin kuuluva työntekijäryhmä.

Rajanveto on edelleen vaikeaa. Ylempiin toimihenkilöihin mielletään arkkitehdit ja insinöörit, ja alempiin teknikot ja sairaanhoitajat. Määrittelyero työläisiin on kehämäinen. Johtajia ja toimihenkilöitä ovat ne, joita ei lueta työntekijöihin. Vuoden 1975 väliväestölaskennassa ero toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä perustui ei-ruumiilliseen ja ruumiilliseen työhön. 1980-luvulta alkaen alempien toimihenkilöiden kategoria on muodostunut naisten toimistotyön ja hyvinvointivaltiollisten ammattien ryhmäksi. Yli puolet naisista ryhmittyi alemmiksi toimihenkilöiksi. (Kinnunen 2001, 140–143.) Suomessa ylemmistä toimihenkilöistä miehiä oli 63,6 prosenttia ja epäitsenäistä tai rutiininomaista toimisto- ja myyntityötä tekevistä alemmista toimihenkilöistä naisia oli 91,1 prosenttia vuonna 1980. (Korvajärvi, Järvinen & Kinnunen 1987, 31.)

3 Tutkimuksen toteuttaminen



Lähde: Sttk-lehti 3/82, sivu 2. Toimihenkilöiden tehtävät saatettiin myös seksualisoida ja sukupuolittaa kuvan kaltaisella tavalla vielä 1980-luvun alussa.

3.1. Aineistot ja tutkimusmenetelmät

Hankkeessa on kerätty koulutusta ja palkkatasa-arvoa koskeva monipuolinen tutkimusaineisto. Tutkijat ovat keränneet ja hyödyntäneet kolmenlaisia aineistoja, joiden avulla on ollut mahdollista valottaa toimihenkilöliikkeen tasa-arvo, palkkaus ja koulutus -tematiikkaan liittyviä erityispiirteitä. Hankkeessa kerättyjä, hyödynnettyjä ja analysoituja aineistoja on useita, joten kyseessä on niin kutsuttu aineistotriangulaatio. Tällä tavoin voidaan erilaisten aineistotyyppien avulla hahmottaa niin menneisyydestä muutaman vuosikymmenen takaa kuin lähempää nykyhetkeäkin sitä, millaisena toimihenkilöliikkeen – STTK:n, TVK:n ja Akavan alle järjestäytyneissä ammattiliitoissa – on tasa-arvotyö koettu ja miten sitä on tehty.

Historialliset tekstiaineistot

Historiallinen arkistoaineisto koostuu erilaisista ammattiliittojen arkistoista, historiakirjoista ja historiikeista sekä lehtiartikkeleista, valokuvista, tilastoista ja pöytäkirjoista. Lisäksi Toimihenkilöarkistossa käytiin läpi ja kerättiin erityinen aineisto, joka koostuu ammattiliittojen historiikeista ja ammattikirjoittajien ja tutkijoiden tekemistä historiakirjoista. Tutkimuksessa on perattu Toimihenkilöarkiston arkistomateriaaleja, kuten ammattiliittojen ja -osastojen arkistoja sekä niiden historia- ja juhlakirjoja sekä historiikkeja.

Arkistotyötä erilaisten lehtien ja pienpainatteiden osalta tehtiin paitsi Toimihenkilöarkistossa, myös Kansallisarkistossa, Helsingin yliopiston pääkirjastossa, Työväenliikkeen kirjastossa ja Päivälehden arkistossa. Valikoimasta historiallista lehtiaineistoa luettiin ja analysoitiin kaikki keskeisimmät palkkatasa-arvoa, sukupuolten tasa-arvoa, työtaisteluja ja keskeisiä toimijoita koskevat artikkelit. Tällainen historiallinen aineisto on nimenomaan aikalaistoimijoiden omana aikanaan ja yhteiskunnallisessa tilanteessa tuottamaa, joten sen evidenssi voima on erilainen kuin konstruoidujen historiikkien ja muistitietoon pohjaavien haastattelujen.

Keskeisiä toimihenkilöyteen ja tasa-arvotyöhön liittyviä teemojen historiallista muutosta ja pysyvyyttä käytiin läpi useiden erityyppistä tietoa tuottavien lehtien vuosikerroista. Näitä ovat *Kansantaloudellinen aikakauskirja* (1929–2010), *Sosiaalinen aikakauskirja* (1918–2010), *Suomenmaan tilastollinen vuosikirja* (1879–1902),

Suomen tilastollinen vuosikirja (1903–2010). Toisena lehtiryhmänä olivat ammatillisen järjestöjen lehdet, joiden avulla on tarkistettu tapahtumakulkuja. Näitä lehtiä ovat *Virkamiesten Aikakauskirja* (1918–1932), *Virkamieslehti* (1933–1991), Henkisen Työn Yhtymän lehdet (1924, 1930–1934, 1939–1944) ja Henkisen Työn Keskusliiton lehdet (1947–1955), TVK:n lehdet (1956–1992), Akavan lehdet (1957–2013) ja STT-K:n lehdet (1974–2014).

Lisäksi tukea tulkintoihin ja apua ymmärtää yhteiskunnallista muutosta haettiin myös viimeisten vuosikymmenten osalta sanomalehtien vuosikerroista. Näitä ovat *Helsingin Sanomat* ja *Ilta-Sanomat* (1990–2015). Tutkimuskirjallisuuden lisäksi näiden materiaalien avulla on myös kontekstoitu haastatteluissa esiin tullutta muistitietoa.

Haastatteluaineistot muistitietona

Vuosina 2014–2015 on kerätty haastatteluaineisto. Se koostuu toimihenkilöliikkeen ammattiyhdistystoimijoiden asiantuntijahaastatteluista, jotka on kerätty keskeisiltä toimijoilta. Haastattelujen avulla hahmotetaan toimintatapoja ja arvioidaan toimien onnistuneisuutta. Lisäksi niiden avulla taustoitetaan ja kuvataan keskeisten palkkatasa-arvon kehittymistä koskevia tilanteita ja tapahtumia sellaisina, minä haastattelut ne muistavat ja ylipäättään koko tasa-arvotyön paikantavat. Haastattelut on toteutettu joko yksilöhaastatteluina tai ryhmähaastatteluina.

Asiantuntijoiden yksilöhaastattelut tuovat esiin sen, miten eri ammattiyhdistystoimijat merkityksellistävät toimihenkilöliikkeen toiminnan sukupuolten tasa-arvoon ja koulutukseen ja palkkatasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Ryhmähaastatteluissa eri aikojen eri ammattiliittojen, mutta saman keskusjärjestön alla työskennelleet toimijat keskustelivat palkkaukseen, tasa-arvoon ja koulutukseen liittyvistä erityiskysymyksistä. Nämä toteutettiin TVK:n, STTK:n ja Akavan edustajien ryhmähaastatteluina aiheesta ”tasa-arvo ja palkkatasa-arvo”.

Hankkeessa tehtiin kaikkiaan 33 haastattelua. Haastatteluista 30 on yksilöhaastattelua ja kolme ryhmähaastattelua, joissa oli kussakin 3–5 osallistujaa. Kaikkiaan ryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä 12 henkilöä. Näistä 12 ryhmähaastatteluun osallistuneista kaksi on lisäksi osallistunut yksilöhaastatteluun. Näin ollen kuulluksi tulee haastatteluaineistossa yhteensä 40 ammattiyhdistysaktiivia. He ovat olleet

joko haastatteluhetkellä tai aiemmin toimihenkilöliikkeeseen luettavien Akavan, TVK:n tai STTK:n ja/tai niiden ammattiliittojen aktiivitoimijoita, pääosin entisiä tai nykyisiä puheenjohtajia tai tasa-arvoasioista vastaavia.

Pääasiassa puheenjohtajan tehtäviin on päätynyt kahta väylää. Osalla on taustana aktiivitoiminta oman ammattiliiton aktivina silloin, kun on jo toiminut omassa ammatissaan. Tällöin on vähitellen noustu ammattiliittohierarkiassa kohti liiton tai keskusjärjestön johtoa. Toinen väylä ammattiyhdistysjohtajaksi kulkee ylioppilaspolitiikasta kohti ammattijärjestöjen johtopaikkoja. Muutamaa toimijaa lukuun ottamatta enemmistö haastatelluista kertoi olevansa jonkun puolueen jäsen ja toimineensa näin myös puoluepolitiikassa enemmän tai vähemmän. Poliittisilla arvoilla on taustoittava vaikutus, kun tarkastellaan tasa-arvokäsityksiä. Kaikkiaan tasa-arvo työ sekin voidaan ymmärtää poliittiseksi toiminnaksi – riippumatta siitä, minkälainen painoarvo sillä kunakin aikana on ollut kussakin ammattijärjestössä tai toimijoiden prioriteettilistoilla. Tasa-arvotyö näyttäisi olevan etenkin naisvaltaisissa liitoissa lisäksi selkeä osa edunvalvontaa: tällöin on kyse palkkatasa-arvon ajamisesta.

Yksilöhaastatteluihin osallistuneista 30 toimijasta 18 on miehiä ja 12 naisia. Lisäksi toteutettiin kolme toimihenkilöliikkeen nais- ja miesvaltaisten liittojen edustajien yhteistä ryhmähaastattelua aiheesta ”tasa-arvo ja palkkatasa-arvo”. Keskusjärjestöittäin (Akava, STTK ja TVK) muodostettuihin tasa-arvotyötä käsitteleviin ryhmähaastatteluihin osallistuneista 3 oli miehiä ja 9 naisia. Haastattelujen sukupuolijakauma kuvaa toimihenkilöliikkeen ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen puheenjohtajien painotuksia. Tosin osin kyse on myös sattumasta, sillä joitakin keskeisiä toimijoita ei saatu kiinni tai muusta syystä osallistumaan tutkimukseen. Lisäksi muutama haastatteluun lupautunut perui osallistumisensa aikataulukiiireisiin vedoten. Aika on vuosikymmenten aikana tietenkin tehnyt tehtävänsä niin muistamiselle kuin sille, voidaanko aikansa aktiivitoimijoita enää haastatella.

Haastateltavaksi etsittiin tutkimushankkeen tukena olleen historiatoimikunnan tuella henkilöitä, jotka ovat nyt tai aiemmin toimineet Akavan, STTK:n ja TVK:n puheenjohtajina, liittojohtajina tai muina tasa-arvokysymykseen kiinnittyneinä toimihenkilöinä. Yksilöhaastattelut tehtiin joko haastateltavien työpaikoilla tai kotona ja ryhmähaastattelut toteutettiin puolestaan TJS Opintokeskuksen tiloissa. Lisäksi muutama puhelinhaastattelu tehtiin aikataulullisista ja haastateltavan kotipaikkaan (toisella puolen maata) liittyvistä syistä.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidusti teemarungon avulla asiantuntija-haastatteluina. Haastatteluissa käsiteltiin tasa-arvon ja palkkatasa-arvon ymmärtämistä, tasa-arvotyön ja palkkatasa-arvon kehittymistä koskevia tilanteita ja tapahtumia ja erityistilanteiden sekä asenneilmapiirin. Haastatteluaineisto on kattava tutkimushankkeen tarpeita ajatellen.

Tasa-arvotema käsiteltiin kaikissa haastatteluissa ja ryhmähaastatteluissa se oli koko keskustelun ytimessä, koska henkilöt olivat tasa-arvoaktiiveja. Muiden henkilöiden yksilöhaastatteluissa kiinnostavaksi tasa-arvotematikan käsittelyn teki se, että asia sai monenlaisia tulkintoja tai sille oltiin jopa sokeita. Näin ollen haastatteluaineisto antaa merkittävää tietoa siitä, miten toimihenkilöliikkeen eri tasoilla ja eri aikoina on tasa-arvokysymykseen suhtauduttu ja miten siihen on toiminnassa panostettu.

Kaikki yksilö- ja ryhmähaastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Hankkeen edessä nämä litteraatiot on luovutettu asianmukaisesti Toimihenkilöarkistoon, jossa ne myöhemmin toimihenkilöliikkeen historiahankkeen päätyttyä avataan muillekin tutkijoille. Kultakin tutkimukseen osallistuneelta saatiin luovutukseen erillinen lupa-asiakirja. Haastatteluissa saatavien asia- ja muistitietojen lisäksi on eräänlaisena ”muistamisen tukena” hyödynnetty Toimihenkilöarkistoon sijoitettuja arkistoaineistoja perinteisen historiantutkimuksen hyviä käytäntöjä noudattaen.

Lisäksi apuna olemme käyttäneet erilaisia tilastollisia aineistoja. Niitäkin on historia-aineistojen tapaan hankkeessa hyödynnetty selkeästi taustoittavana materiaalina, jotta voidaan tilastojen avulla hahmottaa jonkin asian yleisyyttä ja tyypillisyyttä. Sukupuolta, palkkatasoa ja ammattialaa koskevia tietoja kerättiin *Tilastollisesta vuosikirjasta* ja muista tämän vuosikirjatasoisista tieteellisistä jurnaaleista, joiden tilastointitavat olivat keskenään vertailukelpoisia. Näin koostettuja tietoja käytettiin juuri enemmän konteksteina, jotta voitiin havaita, minkälaisia muutoksia oli nais- ja miespalkkauksessa alakohtaisesti tapahtunut sekä milloin nämä muutokset olivat tapahtuneet. Samaten voitiin hahmottaa, mitkä olivat pysyneet ennallaan, toisin sanottuna muuttumattomina.

Tilastokeskuksen palkkarakenneainestoa hyödynnettiin näin lähinnä kontekstina, kuten myös muiden palkkatasa-arvoa (mm. Asplund & Lilja 2010; Lilja & Savaja 2013) sekä toimihenkilöiden tasa-arvoa (mm. Korvajärvi, Järvinen & Kinnunen 1987; 1990; Kinnunen 2001; Korvajärvi & Kinnunen 2003) koskevien tutkimushankkeiden

tuloksia. Niitä on siten käytetty historiallisten aineistojen valinnassa ja esianalyysissä sekä taustoittamisessa. Taustoittamisessa on käytetty apuna myös muita kontekstualisoivia aineistoja, kuten virallisia selvityksiä ja tutkimuksia sekä sanoma- ja ammattilehtiä, joiden avulla palkkatasa-arvokysymystä on voitu tarkastella historiallisesti muuntuvana ilmiönä.

3.2. Tutkimusetiikka, haastatteluaineiston aineistokoodit ja analyysin eteneminen

Haastatteluiden teossa ja käytössä, kuten muidenkin laadullisten aineistojen analyysissä, on noudatettu hyviä tutkimuseettisiä tapoja. Haastateltavilta ja muistitietoa tuottavilta ihmisiltä pyydettiin kirjallinen lupa tietojen tutkimuskäytöstä ja kerättävien aineistojen sijoittamisesta Toimihenkilöarkistoon myös muiden tutkijoiden käyttöön. Menneisyydessä tapahtuneita asioita ja tilanteita käsiteltiin loukkaamatta tutkimuksen kohdehenkilöitä ja pyrittiin ymmärtämään toimijoiden tilanteinen ja historiallinen konteksti tulkintojen tekemisessä.

Tässä raportissa hyödynnetyjen haastatteluaineistojen osalta haastateltujen henkilöllisyys on suojattu. Aineistolainauksissa ja muissa viitteissä yksilöhaastatteluihin haastateltuja kutsutaan lyhykäisesti koodilla. Koska haastateltuja on kaikkiaan 30, koodit ovat juoksevat (H1–H30). Ne on merkitty haastattelulainauksen perään tähän tapaan (H28). Ryhmähaastatteluissa käytetään toisenlaista koodaustapaa. Ensin koodissa mainitaan ryhmähaastattelun numero (1, 2 tai 3) ja sitten henkilöt erotetaan koodissa ryhmäkohtaisesti numeroilla toisistaan. Tällöin koodi on esimerkiksi (Ryhmä2H1). Näin voidaan erottaa eri haastateltavat ja haastattelutilanteet toisistaan. Koodaustavoilla lisäksi todennetaan, että koko haastatteluaineistoa on hyödynnetty asianmukaisesti. Suorasanaiset aineistolainaukset on kursivoitu tekstissä, jotta ne on helpompi erottaa muista, tutkimuskirjallisuuteen tai muihin teoksiin viittaavista lainauksista. Pisimmät aineistolainaukset on kursivoinnin lisäksi sisennetty.

Yksilöhaastatteluja käytetään enemmänkin kuvaamaan ajallista muutosta ja painotuksia, sekä toisaalta pysyvien rakenteellisten seikkojen havaitsemiseen. Ryhmähaastatteluissa pureudutaan ensinnäkin tasa-arvon käsittämiseen, toimintatapoihin ja itsekritiikkiin sekä toiseksi siihen minkälaisia keinoja voitaisiin vielä hyödyntää.

Nämä ovat niin sanottuja pääpainotuksia aineiston analyysissä haastattelujen osalta. Joissakin kohdin hyödynnetään haastatteluaineistotyyppejä myös ristikkäin, jotta kokonaiskuva saadaan paremmin valotettua.

Tutkimuksessa laadullisia aineistoja on analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Suurten aineistokokonaisuuksien ollessa kyseessä on käytetty muun muassa tietokoneavusteisia laadullisten aineistojen analyysiohjelmia (*NVivo8*-ohjelma), joissa on mahdollista erilaisten koodaustapojen avulla tehdä temaattista analyysia. Tämä on tehty sähköisessä muodossa olevan aineiston kategoriakoodauksen ja ristikkäisen (nk. aksiaalisen) koodauksen avulla. Lisäksi analyysi on mahdollista juuri näillä apuvälineillä vaiheistaa halutulla tavalla. Näin voidaan tuottaa tarvittavaa tietoa projektin osa-analyyseista tutkimustyön eri vaiheissa. Laadullisten aineistojen analyysiohjelmat myös helpottavat mittavan laadullisen aineiston hallintaa, jolloin voidaan varmistaa, että analyysi on toteutettu systemaattisesti. Tämä vahvistaa tuotetun tiedon luotettavuutta.

4 Tasa-arvotyö toimihenkilöliikkeessä



Lähde: TVK-lehti 9-10/1962, sivu 2. Vielä 1960-luvulla virkamiehet ja toimihenkilöt eroteltiin toisistaan. Toimihenkilö-käsite ei siis sisältänyt virkamiehiä lähtökohtaisesti, vaan oli rinnakkainen käsite virkamiehelle.

Suomessa tasa-arvon käsite tarkoittaa tavallisesti sukupuolten tasa-arvoa. Kuitenkin sukupuolten tasa-arvo on sisällöllisesti moninainen ja tasa-arvon ymmärtämisessä on myös ollut ajallisia eroja (ks. esim. Brunila 2009; Raevaara 2005). Tasa-arvo on ollut naisliikkeen ja feminististen liikkeiden toiminta-agendalla vahvasti mukana. Suomessa feminismiin on kuitenkin liitetty huomattavasti kielteisempiä mielikuvia kuin vaikkapa Ruotsissa, jonka kohdalla voidaan puhua valtiofeminismistä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö Suomi olisi – enemmistöön maailman maista verrattaessa – tasa-arvotyöhön vakavasti suhtautuva maa, jos ei kuitenkaan aivan tasa-arvon ykkösmallimaa.

Tasa-arvoasia on virallinen päämäärä 2010-luvun Suomessa. Ministeriöiden sivuilta löytyy tietoa siitä, että suomalainen tasa-arvopolitiikka pyrkii edelleen edistämään sukupuolten tasa-arvoa, joten toivottuun lopputulokseen ei ole vielä päästy. Tasa-arvopolitiikan perustana on paitsi tasa-arvolaki, myös tasa-arvoselonteko (2010) sekä kulloisenkin hallituksen linjaukset ja toimet tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvotyötä koordinoi Sosiaali- ja terveysministeriö. Maan hallinnon läpäisevän tasa-arvotoiminnan keskeisinä päämäärinä ovat samapalkkaisuus ja ”valtavirtaistaminen”. Näistä valtavirtaistaminen tarkoittaa sitä, että kaikessa päätöksenteossa otetaan huomioon sukupuolinäkökulma. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, ettei sukupuolivaikutusten arviointia aina tehdä, vaikka tilanne niin vaatisi. Esimerkiksi tästä käy Juha Sipilän hallitusohjelma, jossa esitetyillä säästötoimilla oli monenlaisia naisten elämänlaatua joko suoraan tai välillisesti heikentäviä vaikutuksia. Jyrki Kataisen hallituksella sen sijaan oli samapalkkaisuusohjelma. Siinä tavoiteltiin ansioeron pudotusta 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä, mutta tavoite ei toteutunut, vaan ero on edelleen keskimäärin 16,9 prosenttia (ks. Kauhanen ym. 2015, 12).

Keskusjärjestöjen piirissä tehty tasa-arvotyö on ollut ajallisesti pitkäjänteistä, sillä työtä on tehty jo vuosikymmeniä. Tästä kertoo myös tasa-arvoelinten perustaminen järjestöjen piiriin tekemään ja koordinoimaan tasa-arvotyötä. STTK:lla on ollut vuodesta 1979 alkaen Tasa-arvovaliokunta, ja vuodesta 1994 alkaen se on ollut nimeltään Tasa-arvotoimikunta. Mainittakoon, että pääosin STTK:n piiriin päätyneellä naisvaltaisella TVK:lla oli tasa-arvoasiain toimikunta jo vuodesta 1974 alkaen. Akaan tasa-arvotoimikunta on perustettu hieman myöhemmin, vuonna 1987.

Keskusjärjestöjen tasa-arvotyö on koostunut erilaisista hankkeista ja projekteista. Yhteishankkeita on myös ollut. Lisäksi Akava ja STTK ovat osallistuneet 1990-luvulta lähtien tupoihin liittyviin tasa-arvon pyöreän pöydän neuvotteluihin.

STTK:n tasa-arvotoiminta on ollut erittäin aktiivista, sillä kuten keskusjärjestössä todetaan, ”tasa-arvo on ihmisoikeus ja perusoikeus”. Työtä on tehty etenkin palkkatasa-arvokysymyksen osalta, jolloin on vaadittu samaa palkkaa samasta työstä. Tähän liittyen naisten palkkapäivää on STTK:ssa vietetty vuodesta 2011. Toinen viimeaikainen painopiste on ollut sujuva arki eli työn ja perheen yhteensovittaminen. Tällöin on ajettu esimerkiksi isyysvapaan pidentämistä. Näihin ja muihin tasa-arvotyön teemoista on julkaistu runsaasti erilaista materiaalia, kannanottoja ja julkaisuja, joilla vaaditaan työmarkkinoille ”tasa-arvoremonttia”.

Akavan ensimmäisen tasa-arvo-ohjelma on vuodelta 1995. Tämän jälkeen sitä on tarkistettu pariin otteeseen ja tuorein ohjelmaversio on vuodelta 2012. Vuonna 1998–1999 tupon yhteydessä käynnistettiin *Tasa-arvoinen työyhteisö* -hanke (ks. Kauppinen & Ojala 1999). Hankkeen yhdeksi keskeisimmäksi kehittämiskohteeksi nousi palkka- ja palkitsemispolitiikka ja siitä sopiminen (mt. 79, 97). Akavassa on ajettu etenkin tasa-arvoa työelämään, jolloin epäkohdista suurimmat liittyvät paitsi naisten ja miesten palkkaeroihin myös eriarvoiseen työelämään sijoittumiseen.

Toimihenkilöliikkeen keskusjärjestöjen tuoreimmat kannanotot ja varsinaiset tasa-arvo-ohjelmat kertovat asian tärkeydestä. STTK (2015) haluaa pitää tasa-arvoasiat ”vahvasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa!”. Keskusjärjestö täsmentää julkaisuissaan tasa-arvotyön päämääriä ja toteaa, että vaikka Suomea on pidetty tasa-arvon mallimaana, niin silti suomalaiset naiset ovat joutuneet kärsimään jo vuosia heikommasta työmarkkina-asemasta ja epätasa-arvoisesta palkkauksesta. STTK:n mukaan sote-uudistuksessa tulee tehdä sukupuolivaikutusten arviointi tasa-arvon toteuttamiseksi. Lisäksi he peräänkuuluttavat hallituksen tasa-arvo-ohjelman valmistumista. (Ks. *Tasa-arvo on ihmisoikeus ja perusoikeus* 2015.)

Akavalla on olemassa tasa-arvo-ohjelman nimellä julkaistu vuonna 1995. Ohjelmaa on päivitetty ja uusin tasa-arvo-ohjelma on hyväksytty vuonna 2012. Siinä tasa-arvo synnyttää vahvan perustan työelämässä ja sitä kautta hyvinvointia ja menestystä Suomelle. Akavan neljä teesiä kertovat, millä keinoilla tasa-arvo toteutuu. Ohjelma esittää seuraavaa: korkea koulutus on yksilölle kannattava investointi, työn ja yksityiselämän tulee olla tasapainossa, mahdollisuuksien työskennellä samoissa tehtävissä on oltava yhtäläiset ja akavalaisien tulee voida työssään hyvin. Akavassa nähdään, että palkanosat tai muut työsuhte-edut saattavat kohdentua epätasaisesti. Naisista noin kymmenesosalle (11 %) ja miehistä lähes kolmasosalle (27 %) mak-

settiin tulospalkkioita. Ohjelmassa puhutaan niin sanotusta perusteettomasta palkkaerosta, jonka nähdään akavalaisille aloilla olevan tällä hetkellä 5–14 prosenttia. Samalla todetaan, että keskimäärin akavalaisten naisten palkat ovat 80 prosenttia akavalaisten miesten palkoista. Tärkeimpänä tasa-arvotyökaluna nähdään palkkakartoitusten tekeminen työpaikoilla. Kaikille akavalaisille halutaan lisäksi taata yhtäläiset mahdollisuudet työskennellä samoissa tehtävissä. (Ks. *Yhdessä* 2012.)

Tasa-arvotyötä toimihenkilöliikkeessä analysoidaan liikkeen toimijoiden muistiedon kautta. Haastattelut on tuotettu joko yksilö- tai ryhmähaastatteluissa. Tasa-arvotyötä tehneiden ammattiyhdistystoimijoiden ryhmähaastattelujen perusteella päästään tarkastelemaan lähemmin sitä, minkälaisesta problematiikasta on käytännön työssä kyse. Tasa-arvon ymmärtäminen pääasiallisesti samansuuntaisesti on edellytys toimivalle tasa-arvotyölle. Ilman yhteisiä tavoitteita ja pitkäjänteistä toimintaa ei päämäärään voi pyrkiä. Kuitenkaan tasa-arvon käsite ei ole yksiselitteinen.

4.1. Tasa-arvon käsitteen ymmärtäminen

Kristiina Brunilan (2009) mukaan tasa-arvon käsitettä on pidetty vakiona, joka lukitsee sen merkitykset tietynlaisiksi. Tämän vuoksi sen tilalle on etsitty muita käsitteitä. Yhtä lailla näkemyksiä on esitetty siitä, että käsite on joustava ja liikkeessä oleva. Brunila (2009, 9–12) toteaa tasa-arvon käsitteen määrittelyissä vallitsevan jakoja eroihin ja samanlaisuuksiin, ja monesti on korostettu naiseutta ja naisnäkökulmaa. Hän kuvaa sukupuolten tasa-arvoa koskevaa keskustelua seuraavasti:

Sukupuolten tasa-arvoa koskeva keskustelu on liikehtinyt kahden sukupuolen, mieheksi ja naiseksi nimetyn samanlaisuuden ja eron maastossa. Tällöin on voitu esittää kysymyksiä siitä, ovatko naiset ja miehet keskenään samanlaisia vai erilaisia, mistä mahdollinen ero johtuu, ja miten eroa häivytetään tai korostetaan. Samaan aikaan kahtiajakoja samanlaisuuden ja eron sekä tasa-arvon ja sukupuolieron välillä on pyritty purkamaan. Kyseisten kahtiajakojen on todettu sulkevan monenlaista keskustelua ulkopuolelle. Kahtiajakojen sijaan erot, kuten sukupuoli, on nähty moninaisina ja liikkeessä olevina. Naisten ja miesten erilaisuuden tai samanlaisuuden pohtimisen sijaan on korostettu ymmärrystä monenlaisista olemisen ja tekemisen tavoista. On ehkä kokeiltu puhua naisista ja miehistä vertaamatta heitä keskenään tai sukupuolesta toiminnan tuloksena. (Brunila 2009, 9.)

Näitä erilaisia painotuksia löytyy myös toimihenkilöliikkeen toimijoiden haastattelusta. Tehdyissä haastatteluissa kysyttiin kunkin toimijan näkemyksiä siitä, mitä heille tarkoittaa tasa-arvo. Vastauksista on luettavissa niin yksilöllisiä eroja ymmärtää tasa-arvon käsite kuin eroja eri sukupolvien, sukupuolten, toimialojen ja arvopohjien perusteella. Monille tasa-arvo on selkeä päämäärä, johon tulisi pyrkiä ja jota edistää kaikin keinoin. Toisille taas se on asia, jonka he näkevät pääosin toteutuneen, eikä siitä sen enempää. Näkemysten kirjo kuvaa toimihenkilöliikkeen sisäisen itseymmärryksen moninaisuutta.

Koska haastatellut toimihenkilöliikkeen toimijat ovat olleet – joko suoraan työnkuvansa vuoksi tai puheenjohtaja-asemassaan väistämättä tavalla tai toisella – tekemisissä tasa-arvotyön kanssa, muistuttavat heidän käsityksensä tasa-arvosta usein asiaa koskevan virallisimman säännösten eli tasa-arvolain muotoiluja. Etenkin he, joiden aktiiviura toimihenkilöliikkeessä on ollut 1980–1990-luvuilla, ovat tasa-arvolain sanasta tietoisia. Muillekin se pääpiirteissään on tuttu, tosin tasa-arvopuhetta kutsutaan myös ”jargoniksi”, joka täytyy esittää vakiintuneella eli poliittisesti korrektilla tavalla, koska niin kuuluu tehdä. Nytkin ja lähempänä 2000-lukua toimihenkilöliikkeessä ammattiyhdistysuransa tehneet tuntevat hekin lain, mutta heidän näkemyksensä ovat moninaisempia suhteessa juuri naisten ja miesten tasa-arvoiseen kohteluun etenkin työelämässä.

Koska tasa-arvon käsitteen ja tasa-arvotoiminnan keskeisimmät periaatteet tulevat tasa-arvolaista, on tässä kohdin syytä palauttaa mieleen, mitä kyseinen laki sanoo asioista. Tasa-arvosta säädetään *Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* (1986/609). Alun perin laki on vuodelta 1986, ja sitä on tarkistettu useampaan otteeseen. Lakia on laajennettu koskemaan muun muassa sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisua, ei vain miesten ja naisten tasa-arvoa. Viimeksi lakiin tehtiin lisäyksiä vuoden 2014 lopulla. Tasa-arvolain sen tarkoituksena on:

(E)stää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä (...) parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä”. Lailla myös pyritään estämään syrjintä, joka perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Laki koskee työntekijöiden ja työnantajien sekä koulutuksessa olevien ja koulutuksen antajien asianmukaista käyttäytymistä ja toimintaa. Lailla veloitetaan viranomaiset edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tavoitteena on muuttaa

tasa-arvon toteutumista estäviä olosuhteita. (*Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirja 2016, 142–143.*)

Tasa-arvoisuuden toteutuminen työelämässä ja koulutuksessa on lain yksi päämääristä. Työelämässä työnantajien tulee ottaa huomioon toiminnassaan – voimavarat ja muut seikat huomioiden – seuraavat asiat tasa-arvon edistämiseksi:

1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä; 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; 3) edistää naisten ja miesten tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa; 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille; 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. (Ks. *Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirja 2016, 143.*)

Tasa-arvo tarkoittaa lakitekstissä näin sovittuja, jaettuja ja yhteisiä periaatteita. Haastatelluista suurin osa avaa tasa-arvon käsitteen lain tapaan, joskin tietynlaisia painotuseroja löytyy. Oma näkemys tuodaan esiin suhteessa tasa-arvo käsitteelle annettuihin sisältöihin:

Tasa-arvolainsäädäntöhän aika pitkälle lähtee sukupuolten välisestä tasa-arvosta. (H2)

(M)ulle henkilökohtaisesti on tärkeintä ollut tää naisten ja miesten välinen tasa-arvo, koska siinä on paljon ollut korjattavaa ja on edelleenkin. (H7)

(S)ukupuoli tulee tietysti mieleen ensimmäisenä. Ei suinkaan sen takia, että se nyt olis mulle välttämättä se tärkein tasa-arvoelementti. Mutta siis sukupuoli, uskonto, suuntautuminen kaikki perinteiset tasa-arvoelementit on mun mielestä hirveen tärkeitä. (H20)

(I)hmisten tasapuolista kohtelua yhteiskunnassa sukupuolesta riippumatta, tää on yksinkertaisesti näin. Sen täytyy tapahtua työelämässä, oikeuslaitoksessa, virantäytössä ja kaikessa tämmöisessä, näin minä sen näen. (H24)

Näyttäisi siltä, että monet haastatelluista ymmärtävät tasa-arvon melko lailla lainkirjaimen mukaisesti, kukin arvomaailmansa ja asenteittensa pohjalta. Ihmisten tasavertaiseen kohteluun pohjaavan humanistisen arvomaailman omaavalla on tietynlaisia ymmärrystapoja, jotka ovat lähellä lain sukupuolten tasa-arvoa koskevia muotoiluja sekä laajempaa käsitystä inhimillisestä kohtelusta:

(S)ukupuolten välinen tasa-arvo on ihan keskeinen. Ne ei voi päättää, syntyykö ne miäheks vai naiseks. No sitte on tietenkin muita tärkeitä tasa-arvoon, yhdenvertasuuteen liittyviä tekijöitä. Esimerkiks (...) yhdenvertasuuslainsäädäntöä ollaan uudistettu (...) Hyvin monenlaisia tekijöitä. Esimerkiks justiin ikä ja etninen tausta, uskonto, ammattiyhdistysliiketoiminta, kieli. No vakaumus ylipäätään. (H16)

Yleensä niin mä ymmärrän sen tietysti ihmisten yleisenä tasaarvona (...), että erilaisissa asioita ihmisiä käsitellään ja niitä hoidetaan tasaarvoisesti ja samanarvoisesta työstä maksetaan samanlaista palkkaa ja erityisihmisten erilaisten erilaisuudet otetaan huomioon. Se koskee tasaarvoista suhtautumista rotuun, uskontoon, sukupuoleen eli niitä samoja määritelmiä, jotka laista löytyy tasaarvosäännöksistä. (H21)

Sen sijaan yksilön kykyihin ja aktiivisuuteen uskova voi hyvinkin mieltää käsitteen laajemmaksi yhdenvertaiseksi kohteluksi työelämässä tai elämässä yleensä. Lisäksi voi käydä siten, että näkemys tasa-arvoisesta kohtelusta kääntyy kysymykseksi kansalaisoikeuksista, yksilön kyvykkyydestä ja yhteiskunnan luomista mahdollisuuksista. Tällöin sukupuolta ei nähdä tasa-arvoista kohtelua määrittävänä tekijänä:

(T)asa-arvon ymmärrän itse tämmösenä yhteiskunnallisena laajana käsitteenä, jossa annetaan jokaiselle suomalaiselle yhtäläiset (...) mahdollisuudet luoda oma menestystarinansa. (H12)

(M)ä ymmärrän sen, että kaikki pääsee niin kun tikapuilla, niin autetaan (...) ensimmäiselle askelmalle ja siitä sit voi sitten erilaisten olosuhteiden, elämäntapaisten kanssa sitten tota joutua kilvoittelemaan. (...) Sukupuoli ja rotu ja uskonto ja tämmösiä tekaistuja selityksiä ei sit saa olla, että siitä se tasa-arvo tulee. Mutta eli sanalla sanoen se on enemmän kuin sukupuolien välinen tasa-arvo, se on laajempi käsite. (H22)

(S)e ei oo pelkästään siis sukupuolten välistä tasa-arvoa, vaan (...) se on semmosta reilua kanssaelämistä ja semmost toisen huomioimista ja kaikilla tasoilla samalla tavalla kohtelua. (H23)

Tasa-arvo on myös joidenkin mielestä toteutunut jo, eikä laissa esitettyjä kaikkia momentteja enää voi pitää ajankohtaisina tavoitteina. Asiahan on joidenkin mielestä hoidettu eli kunnossa: *”(M)un mielestä me ollaan aika hyvin saavutettu ainakin se sukupuolten välinen tasa-arvo” (H3)*. Osa haastateltavista näkee tasa-arvon käsitteen laajempänä kokonaisuutena, joka ei välttämättä tai suoraan liity sukupuoleen. Näin esimerkiksi haastateltavat kuvaavat näitä laajempia ymmärrystapojaan:

(T)asa-arvo monis tapauksis liikaa mielletään miesten ja naisten väliseks tasa-arvoks, mut mä koitan nähdä sen laajempana. (H4)

Sitten (...) miesten ja naisten välinen tasa-arvo. Joka on myös tällöinen yhteiskunnallinen arvo, mutta se on myös tietysti hyvin konkreettinen (...) Ehkä viime aikoina tämä miesten ja naisten välinen palkkauksellinen tasa-arvo on korostunut. (H12)

(L)aaajasti ottaen minä ymmärrän tasa-arvolla varmasti juuri tän, että mihinkään taustaan katsomatta jokaisella ihmisellä on oikeus olla toiminnassa tai työelämässä tai yhteiskunnassa juuri sellaisena, että tää on minulle se tasa-arvopuoli. (H9)

(M)eillä on tasa-arvoa lähdetty mieltämään paljon enemmän niin kun ihmisten välisenä tasa-arvona (...) sitä on syytä pitää erillään myöskin siitä, että se ei ole pelkästään sukupuolten välistä tasa-arvoa. (H19)

(T)asa-arvo on moniasteista, et se on sitä, että on tietysti (...) miesten ja naisten tasa-arvosta ja siitä, et naisten pitää olla yhtä tasa-arvoisia kuin miesten, mutta se on must yks asia vaan. (H25)

Eräs haastatelluista (H14) kertoo havainneensa tasa-arvon ymmärtämisessä tapahtuneen muutoksen. Selvää eroa on hänen mielestään 1990-luvun ja 2010-luvun välillä tasa-arvon ymmärtämisen ja tasa-arvotyöhön reagoinnin tavoissa. Muutos moninaisemiin tulkintoihin ei toki ole hänestä huono asia, vaikka samalla koko tasa-arvon ymmärtäminen on monimutkaistunut. Toinen haastateltavista (H1) puolestaan näkee muutoksen koskettavan hyvällä tavalla yleisempää suvaitsevampaa asenneilma-

piiriä, jossa on entistä paremmin otettu huomioon eri sukupuolten ja seksuaalisen suuntautumisten kirjo. Näkemykset eivät ole keskenään yhdensuuntaisia, vaan tasa-arvoisen kohtelun kentällä on meneillään eräänlainen määrittelykamppailu:

(T)asa-arvoasioissakin nykyisin näkyy, että ei kaikki ihmiset oo samaa mieltä, et siellä on erilaisia kantoja tasa-arvoasioihin ja sitä ristiriitaa, mikä on kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa, mut sillon ei ollu. Elikkä sillon jos mä sanoin jotain julkisuuteen, niin se sinänsä sitten meni ulos, eikä sitä kukaan asettanu kyseenalaiseksi, että onks se asia näin, tai voidaanks tätä asiaa katsoo joltain muulta näkökulmalta. (H14)

No kyllähän tasa-arvoa on monta, mutta se ensimmäinen, mikä tulee mieleen, niin tietenkin se on tasa-arvo tässä työmarkkina-asioissa miesten ja naisten väliset palkat ja asema työmarkkinoilla. (...) Ja tietenkin sitten myös (...) niin, että erityyppiset seksuaalivähemmistöt on 2000-luvulla saanut sen oikeuden, mitä olisi kauan sitten pitänyt olla. (H1)

Tasa-arvolain ulottaminen koskemaan myös seksuaalivähemmistöihin kuuluvien tasavertaista kohtelua tuottaa myös vastakommentteja. Tähän liittyvät huomiot koskevat erityisesti sitä, että on lähdetty hieman väärälle tielle, mikäli sukupuolinen suuntautuneisuus alkaisi dominoida tasa-arvoasioiden määrittelyä ja tasa-arvotyön hoitamista: *”Tosin nykyään sitten kyllä tämä sukupuolinen suuntautuminen alkaa lyödä jo yli, että vois ruveta kyseleén sitten vähän muiden tasa-arvonäkökohtien perään”* (H20). Muita kriittisiksi tai kielteisiksi ymmärrettäviä kommentteja tähän tematiikkaan liittyen ei haastatteluissa tullut esiin.

Näissä ja ryhmähaastatteluissa esiin tulleiden käsitysten perusteella vaikuttaa siltä, että itse tasa-arvon käsite on alkanut kärsiä eräänlaisesta inflatoitumisesta: siitä on tullut vakiintunut puhetapa, joka on tietynlaista poliittista jargonia. Lisäksi käsite on toimijoiden mielissä alkanut liudentua laajempaan yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kieltämisestä korostavaan puheeseen. Yksi haastatelluista tasa-arvotyötä tehneistä toteaaakin:

(K)un me puhutaan tasa-arvosta, joka on todella voi sisältää todella ihan maailmaa syleilevästi kaikenlaisen tasa-arvoajattelun lähtien siitä globaalista tasa-arvosta, köyhyyteen liittyvästä, varallisuuteen liittyvästä, että miten maailma meillä, miten tää systeemi pyörii. Ja yleensä työpaikoilla on tärkeitä puhua myös sitten sukupuolten välisestä tasa-arvosta, koska se on helposti aihe, joka

sitten kuitenkin jää. Se jotenkin tuntuu olevan niin henkilökohtainen kuitenkin ehkä (...) niin mieluummin ehkä puhutaan iästä tai alkuperästä tai vammaisuudesta kuin sitten sukupuolten välisestä tasa-arvosta. (Ryhmä2H1)

Tasa-arvo saa näin haastattelupuheessa vakiintuneita mutta myös niistä poikkeavia, moninaisia sisältöjä ja se voidaan ymmärtää laajemmin tai suppeammin. Näkemyksensä etenkin tasa-arvotyötä tehneet kiinnittävät lakeihin ja muihin säännöstöihin, joilla pyritään ohjaamaan ja varmistamaan, ettei ihmisiä kohdella eriarvoisesti. Suppea ja laajempi ymmärtäminen tarkoittavat haastatelluille tasa-arvotyön tekijöille seuraavaa:

(H)aluaisin ottaa kans tuon laajemman näkökulman tarkasteluun, että tänä päivänä puhutaan mun mielestä julkisuudessa ja muutenkin yleisesti puhutaan monenlaisesta yhdenvertaisuudesta, että se pitäisi olla semmoinen. Vaikka tää miesten ja naisten välinen juttu, tasa-arvo, niin se on äärimmäisen tärkeä, mutta ei ne hirveän paljon vähemmän tärkeitä oo muutkaan. (Ryhmä2H2)

(O)n hirveän tärkeitä määritellä, että mistä me puhutaan. Mutta yleensä mä yritän tiivistää tän koko moninaisen sotkun ja kuvion siihen, että ketään ei saa syrjiä millään perusteella, piste. (Ryhmä2H3)

Tasa-arvon käsitteestä vuosikymmenten saatossa näyttää tulleen laajempi erilaisten ihmisten yhdenvertaista kohtelua koskeva yleiskäsite, kuin että se koskisi vain naisen ja miehen välistä tasa-arvoista kohtelua. On kuitenkin muistettava, että tasa-arvo on ammattiyhdistystoiminnassa politisoitunut käsite – ja näin omalla tavallaan latautunut. Tätä kuvataan vaikkapa näin:

(T)tasa-arvo on sitä, että kaikkia kohdellaan niin ku tasaveroisesti ja silloin se työelämän puolella tarkoittaa, et esimerkiks kaikilla on ylityökorvaus, kaikilla on työehtosopimukset. Se on niin kun esimerkki mun näkökulmasta, mitä on tasa-arvo. (...) mun näkökulmassa helposti tulee oikeudenmukaisuus. (H8)

(S)e oo tasa-arvosta työelämää myös, jos on olemassa työlainsäädäntö ja se tasa-arvon työelämä on sitä, et sillan sekä työntekijät että työnantajat noudattaa. Täähän on tasa-arvosen työelämän perusperiaate, joka ei toteudu ja sit on tää muu tasa-arvo. (H9)

Tasa-arvoon liitetään joissakin haastatteluissa lisäksi sellaisia käsityksiä ja mielikuvia, joista ei oikein tasa-arvolain muotoiluja löydy. Tämä käsitteen ymmärtäminen toisin kuin lakiperusteisesti kertoo siitä, että käsite on jollakin tavoin sisällöllisesti ”tyhjentynyt” tai kadottanut toimijoiden mielessä yhteyden alkuperäänsä:

(E)n mä kokenut koskaan sitä niin, että se olisi ollut sukupuolijuttu, vaan tasapuolinen kohtelu erilaisten työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä. Enemmän siihen kuin sukupuoleen. (H10)

(M)ä ymmärrän kyllä tasa-arvon ihan muuna ku miästen ja naisten välisenä kysymyksenä. Ei nyt voida lähteä liikkeelle siitä, että mies ois tasa-arvosempi ku nainen tai toisin päin. (H27)

Erilaisten tasa-arvon määrittelyjen lisäksi ei ole ihme, että toimihenkilöliikkeen toimijoiden tasa-arvokäsitykset näyttävät pitkälti yhdistyvän tasavertaiseen palkkaukseen. Tällöin tasa-arvon käsitteen sisällöstä kysyttäessä moni haastatelluista yhdistää sen suoraa palkkakysymykseen, esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

(M)ua on ollu lähellä tää naisten ja miesten välinen tasa-arvo erityisesti palkkatasa-arvo. (H7)

(N)äen sen miehen ja naisen välisenä tasa-arvona. Ja myöskin palkkauksessa tasa-arvona. Yhtenä neuvottelujärjestössä me ollaan neuvoteltu siitä työn vaatavuuden arvioinnista. (H11)

(S)amanarvoisesta työstä sama palkka ja saman ja yhtäläiset oikeudet ja velvollisuudet, jos tän nyt yrittää kuristaa mahdollisimman lyhyeks. (H13)

Tietysti näin palkansaajajärjestöjen kannalta se tarkoittaa sitä, että tätä täydellistä palkkatasa-arvoa ja mahdollisuutta molempien sukupuolten edetä työyhteisössä parempiin tehtäviin ja myöskin tietysti, että huomioidaan tämä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, joka usein on juuri ongelma sitte naisvaltaisilla aloilla, ettei aina ymmärretä sitä, että naiset on enempi pois töistä. Ehkä nää on ne keskeisimmät asiat. (H15)

Tällaiset käsitykset ovat linjassa tasa-arvolain pykälien kanssa. Kun tarkastellaan palkkatasa-arvoa, huomataan, että vastaavanlaisia näkemyseroja liitetään myös palkkakysymyksiin. Joskin poliittiset arvot painottuvat haastateltujen puheessa palkkatasa-arvokysymystä pohdittaessa vieläkin vahvemmin.

4.2. Palkkaerot tilastojen valossa

Maailman Talousfoorumin sukupuolikuiluraportin mukaan vuonna 2013 naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero oli edelleen olemassa (ks. nykytilanteesta Kauhaneen ym. 2015). Naiset tienasivat tuolloin raportin mukaan Suomessa keskimäärin 73 prosenttia miesten palkoista, vaikka maassa on ollut toiminnassa Valtioneuvoston Samapalkkaisuusohjelma vuodesta 2004 lähtien vuosina 2004–2007 ja 2008–2011. Lisäksi hallituksilla on ollut tasa-arvo-ohjelma neljä kertaa vuosina 1997–1999, 2004–2007, 2008–2011 ja 2012–2015 (Saari 2012a, 182). Näissä tavoiteohjelmis- sa keskeisinä tavoitteina ovat olleet palkkaerojen kaventaminen ja segregaa- tion vähentäminen. (*Global Gender Gap Report* 2013, 200; Julkunen 2010, 149; Saari 2006b, 48.) EU:n komissio ja neuvosto ovat patistaneet Suomea sukupuolisen segrega- tion ja palkkaerojen poistamiseen, sillä ne ovat häiritsevän suuria EU-vertailussa. Maailman talousfoorumin sukupuolikuilun indeksissä Suomen pudottaakin ykkössi- jalta taloudellinen kuilu, jonka muodostavat palkkaeriarvoisuus sekä johtavien ase- mien miesvaltaisuus. (Julkunen 2010, 12, 112.)

1950-luvulla naisten tulot olivat 62–64 prosenttia miesten tuloista, 1965 ne olivat 58 prosenttia. Palveluelinkeinoissa naisten tulot olivat 42 prosenttia miesten kes- kiansioista, kaupassa 46 prosenttia, teollisuudessa 54 prosenttia ja liikenteessä 61 prosenttia. Jako työpaikoilla miesten ja naisten töihin on ollut sitkeä. Maataloudessa naisten ansiot olivat 1970-luvun alussa 82 prosenttia miesten keskiansioista. Muu- ten erot olivat pienimmät huonosti palkatuissa töissä. Konttoritoimihenkilöiden kes- kiansiot naisilla 1950 olivat 68 prosenttia miesten ansioista, vuonna 1968 naisten keskiansio oli 65 prosenttia miesten keskiansioista. Naispuolisen konttorihenkilöstön palkat laskivat 1950-luvulta 1960-luvun lopulle 68 prosentista 57 prosenttiin (*Nais- ten asemaa tutkineen...* 1970, 70–75.)

Joidenkin tilastojen mukaan naisten keskiansiot suhteessa miehiin muuttui- vat vuosina 1985–2000 seuraavasti: vuonna 1985 osuus oli 79 prosenttia, vuonna

1990 osuus kasvoi prosentilla (80 %), ja vuosina 1995 ja 2000 osuus oli 82 prosenttia. (Veikkola 2002, 62.) Erilaisilla tilastoilla ja mittaustavoilla saadaan erilaisia tuloksia, jotka eivät ole keskenään vertailukelpoisia. Palkkatilastoissa ero ei juuri ole muuttunut: vuonna 1995 se oli 82 prosenttia ja vuonna 2005 hieman alhaisempi 81 prosenttia. Tulonjakotilastossa ero on kaventunut 1990–2005 keskiarvona 74,5 prosentista 78,2 prosenttiin sekä mediaaneissa mitaten 77,1 prosentista 81,1 prosenttiin. Kolmas tapa tarkastella palkkaeroja on työolotutkimuksen kyselyaineisto, jossa miesten ja naisten välisen palkkaeron osuuden muutos naisilla suhteessa miesten palkkoihin on aikavälillä 1984–2003 ollut 76,7 prosentista 79,7 prosenttiin. (Lehto 2007, 61–62.)

Nykyisin ero johtuu siitä, että naiset ja miehet toimivat eri aloilla ja yritysten sisällä erilaisille hierarkian tasoille sijoittuen ja monilla työpaikoilla sovitaan etenkin ylemmissä toimihenkilöissä palkkauksesta työpaikkasopimisen tasolla. Anna-Maija Lehdon (1999, 120) mukaan syrjinnästä kertoo se, että koulutusvaatimuksiltaan samanlaiset alat, kuten insinöörin ja sairaanhoitajan ammattialat, ovat eritasoisia palkkaukseltaan. Raija Julkusen (2010, 151) mukaan voidaan löytää syy palkkaeroihin töiden segregaatista, palkkaero käännetään naisten omaksi syyksi kysymällä miksi he hakeutuvat edelleen naisten töihin ja asemiin ilman, että kyseenalaistettaisiin niitä rakenteita, jotka edellä mainitut erot tuottavat.

Niin sanottu Kolmas tasavalta ajoittuu Juho Saaren mukaan vuodesta 1991 alkaen nykyhetkeen eli globalisoituvan maailman aikaan. Suomi on Saaren mukaan muuttunut suunnitteluyhteiskunnasta kilpailukyky-yhteiskunnaksi. Valtio on eräänlainen mahdollistajavaltio (*enabling state*), joka luo elinkeinoelämän toiminnan ja instituutionaalisen muutoksen reunaehdot pidättäytyen tapauskohtaisista väliintuloista. (Saari 2006a, 16.) Perustuslain uudistus on samaan aikaan korostanut parlamentaarista järjestelmää aiemman presidenttivaltaisen systeemin sijasta. Tuottavuutta pidetään Saaren mukaan viime kädessä ainoana eri alueiden ja maiden kilpailukyyn sekä elintason mittarina globaalitaloudessa. 1990-luku voidaan nähdä siirtymisenä teollisesta yhteiskunnasta informaatioaikaan. (Mt., 25, 28; vrt. Heiskala & Kantola 2010, 124–125.) Silti edelleen enemmistö naisista palvelee, hoitaa sekä kasvattaa ihmisiä – ja enemmistö miehistä valmistaa, käsittelee sekä siirtää esineitä. Eriytyminen ei sinällään selitä palkkaeroja. Miesvaltaisuus selittää palkkatasoa, mutta eriytyminen ei sinällään selitä palkkaeroja, sillä miehet saavat enemmän palkkaa oli kyse mistä ammatista

tahansa. Ammattien sisäiset tekijät selittävät eroa, sillä naisten työt on luokiteltu alemmas ammattien sisällä.

Noin puolelle naisten ja miesten palkkaeroista ei kuitenkaan löydy selitystä Merja Kinnusen (2001, 20–21) mukaan. Koti on paikka, jossa naisten ja miesten erilainen määrittäminen on kulminoitunut. Ongelma on, että naiset on luokiteltu eri kategorioihin, eikä kotityötä ole otettu tuottavana työnä huomioon. (Mt., 54.) Naisten hyvinvointivaltiolliset työnjaolliset alueet ovat hierarkioissa pääsääntöisesti alempana kuin miesten tekniset alueet (mt., 134). Suomessa luokiteltiin ammatit elinkeino- ja toimialaperustaisesti vuoteen 1997 saakka, jolloin siirryttiin sosioekonomista asemaa muistuttavalla tavalla hierarkkiseen järjestykseen. Jaottelu legitimoivat kuvaa yhteiskunnan rakenteesta. Se perustuu yhteiskunnalliseen faktaan, että naisten hyvinvointivaltiollista alueista maksetaan vähemmän kuin miesten teknisistä alueista. Kysymys nivoutuu siihen, millä tavoin luokitukset legitimoivat tapaa, jolla hierarkkinen ero hyvinvointivaltiollisten ja teknisten ammattien välille tehdään. Sosioekonomisessa luokituksessa on läsnä klassisen episteemin mukainen jäsenys, jossa tiedon perustana on näkyvä pinta, ulkoistunut ja objektivoitunut toiminta sekä ulkoisesti havaittavien tekojen, määrien ja muotojen vertailu ja erottaminen eli tekijästään ulkoistumaton työ, jossa jäsentyminen huolehtimisena, tuntemisena ja myötäelämisenä määrittäytyi alemmaksi tai jää näkymättömäksi. (Mt., 156–157.)

Toimihenkilöliikkeen keskeisen tavoitteen on esitetty olevan palkkakilpailun eli niin sanotuilla professionaalisilla ryhmillä ammatin kehittäminen ja edunvalvonta ovat yhteen kietoutuneita (Kevätsalo 2004, 61, 77). Sairaanhoidtajajärjestöt sekä muut naisten hoitotyöhön liittyvät järjestöt ovat tasapainoilleet kutsumukselle rakentuvan ammatillisuuden perinnön kanssa, joka on jarruttanut niiden ammattiyhdistysstrategioita. Sukupuolelle, luokalle ja etnisyydelle perustuvat sosiaaliset ja kulttuuriset eronteot ovat muovanneet koulutushierarkioiden syntyä ja ammattikuntiin pääsyä sekä niihin sijoittumista. Suomessa luokka ja kieli on nähty yhteen kietoutuneina jakoina. (Wrede 2008, 251–256.) Johanna Kantola ja Kevät Nousiainen (2012, 134) muistuttavat, ettei naisten työmarkkina-asemaa ole pyritty parantamaan kiintiöillä tai positiivisilla erityistoimilla.

Anja Nummijärven mukaan jo vuonna 1961 ILO:n sopimusta ratifioitaessa ehdotettiin kolmikantaisen samapalkkaisuuskomitean perustamista, mutta komitea jäi perustamatta. Työmarkkinoiden kolmikanta ei toistaiseksi ole kyennyt toimillaan

edistämään palkkatasa-arvoa merkittävällä tavalla. Syrjintäkysymyksenä valtioilla onkin vastuu asiasta Saaren mukaan. Pakollisia palkkakartoituksia ei ole tehty kaikilla työpaikoilla. Lisäksi palkkasalaisuus estää tarkastelun työpaikkatasolla ja tietosuoja voi myös estää työn vaativuusluokituksia tarkasteltaessa, sillä harvassa luokassa on tarpeeksi sekä naisia että miehiä työpaikkatasolla. Saaren mukaan tarvitaankin yhteistoiminnan minimikriteereitä lakiin yhteistoiminnasta ja palkkatietojen saamisoi-
keuksien lisäämistä. Lisäksi hän painottaa, että tarvitaan uusi diskursiivinen kehys, joka mahdollistaa keskustelun palkkaeroista syrjintänä ja ihmisoikeuskysymyksenä. (Ks. Saari 2012a, 201–225; Nummijärvi 2005, 55.)

Anna-Maija Lehdon mukaan nais- ja miesvaltaisten alojen ja tehtävien vaativuuden uudelleen arviointi olisi oikea tie eikä houkutella naisia luopumaan naisvaltaisista aloista. Toimiala ja ammatti vaikuttavat palkkaeroihin, mutta niitä ei voi pitää henkilökohtaisina ominaisuuksina, joilla olisi vaikutusta tuottavuuteen, joten aloja siis kohdellaan eriarvoisesti. Palkkadiskriminaatiota esiintyy enemmän nais- ja miesalojen välillä kuin niiden sisällä tai saman työnantajan palveluksessa. (Lehto 2007, 67.) Lehdon mukaan ensimmäisessä vaiheessa palkkauksellista tasa-arvoa haluttiin saada sama palkka samasta työstä ja toisessa vaiheessa haluttiin saada sama palkka samanarvoisesta työstä. (Lehto 1999b, 110.)

Palkkaeroissa katsottiin suurimpana ongelmana olevan miesten ja naisten ammattien voimakas eriytyminen, jonka vuoksi ajettiin ammattien eriytyneisyyden purkamista, mutta eriytyneisyys vain kasvoi hyvinvointipalvelujen kasvun aikana naisille tyypillisten työalojen vetäessä väkeä työelämää. Naiskeskeisen ja naiseri-
tyisen orientaation voimistuttua painotettiin sitä, ettei tasa-arvoa enää tavoiteltu sopeuttamalla naisia miesten normin mukaiseen palkkajärjestelmään vaan ongelmana katsottiin olevan naisalojen palkkauksen aliarvostus. Avuksi on otettu erilaisia työnarviointijärjestelmiä, mutta niiden vaikeutena on kriteerien häilyvyys eli se, miten määritellä painoarvoa naisille erityiselle työlle. Myös naiseri-
tyisyys on hylätty. Lehdon (1999a) mukaan ei saa rakentaa ”totaalidiskurssia” naisista, jonka vuoksi on ryhdytty käyttämään subjektin purkamisen käsitteitä. Nykyisin kiinnostus kohdistuu siihen, miten sukupuolta esitetään ja tuotetaan erilaisissa paikoissa, ajoissa ja diskursseissa. (Mt., 7–8.) Töiden uudelleenarviointi ei ole edistynyt parikymmentä vuotta jatkuneista TANE:n toimenpidealoitteista huolimatta (ks. Holli 1991, 115). Jo naisten asemaa tutkineessa komiteamietinnössä tähdennettiin samapalkkaisuus-

sopimuksen täytäntöönpanoa ja työnluokitusmenetelmien käyttöönottoa vuonna 1970. (*Naisten asemaa tutkineen...*, 1970, 9, 80.)

Katriina Perkka-Jortikka (1996) muistuttaa, että vallasta ja hierarkiasta on muodostunut ohittamaton kolmas henkilö, kun valta ja hierarkia ovat mystifioituneet työyhteisöissä. Valtaroolit voivat estää kommunikaatiota työpaikoilla, sillä valtaa käyttävät saattavat puhua eri kieltä. Tällöin vallan personifikaatio ja valtahierarkiat toimivat vaikuttamisen esteinä. (Mt., 72.) Jouko Nätin (1996, 143) mukaan Suomessa toimi työoikeuden alkuperäismallina miespuolisen tehdastyöntekijän työsuhde vielä 1990-luvulla. Päivi Korvajärven (2010, 183) mukaan näin ei ole enää. Asetelma on alkanut murtua naisten työmarkkinaosuuden ollessa nykyisin lähes sama kuin miehillä ja teollisuuden karatessa halvempiin maihin.

Suomessa noudatettu tulopolitiikka on ollut luonteeltaan solidaarista. Solidaarinen palkkapolitiikka naispalkkaerineen ei ole kuitenkaan kyennyt kaventamaan sukupuolten palkkaeroja, koska miesvaltaisten alojen palkkaliukumat ovat yleensä kumonneet solidaaristen elementtien vaikutukset. (Kiander 2007, 42–44.) Hieman yli 30 prosenttia eli kolmannes työssäkäyvistä naisista työskentelee epätyypillisissä työsuhteissa. Miehistä taas hieman alle viidenneksellä on epätyypillinen työsuhde. Ero on kasvanut hieman vuosina 1997–2006. (Kauhanen 2007, 101.) 1980-luvulla oli yleistä, että kahden huoltajan perheissä työelämään osallistuttiin noin 70 prosenttisesti. Jos kahden huoltajan perheissä oli alle kouluikäisiä lapsia, työelämään osallistuttiin noin 90 prosenttisesti. Tilasto romahti 1990-luvulla yksinhuoltajien kohdalla noin 60 prosenttiin. Alle kouluikäisten kahden vanhemman perheissä tilasto tipahti 50 prosenttiin ja kouluikäisillä alle 80 prosenttiin. (Haataja ym. 2007, 144.) Naisten ansioita nostaa selvästi työskentely miehisessä työympäristössä tai jo työskentely sekayhteisössä. Naisvaltaisissa työympäristöissä ansiot ovat kaikista alhaisimmat. (Lehto 2007, 66.)

Samapalkkaisuus on ollut esityslistalla jo vuosisadan ajan. EU:n samapalkkaisuusnormi on ollut voimassa vuodesta 1957 alkaen (Kantola & Nousiainen, 126). Vastauksena EU:n uuteen työelämän tasa-arvodirektiiviin luotiin uusi laki (yhdenvertaisuuslaki) 2004 tasa-arvolain rinnalle ja vähemmistövaltuutetun virka. Yhdenvertaisuuslain sanktiot ovat kuitenkin tasa-arvolakia heikommat ja kahden erillisen lain avulla on vaikea puuttua moniperustaiseen syrjintään. (Julkunen 2010, 259, 263.) Naiset ovat aina tehneet ihmisen ruumista lähellä olevat työt. Tähän liittyen

Silva Tedre (1995, 157) muistuttaa, että mitä enemmän työ liitetään ruumiin toimintoihin, sitä alhaisempi on sen palkka ja status. Niin kauan kuin nykyisiä luokituksia ja erontekoja ylläpidetään, ei samapalkkaisuus voi toteutua, koska sukupuoliero voi olla paitsi erojen aiheuttaja, myös voimavara. Kyse on erojen diskursiivisesta käytöstavasta ja siitä millaisia asemia se kulloinkin toimijoille tuottaa. Sanoilla ja niiden käytöllä on siis merkitystä. (Ks. Korvajärvi 2016.)

Miehen kriisi

□ Tarvitaanko miesten vapautusliikettä? Suomessa liike ei ole ainakaan vielä syntynyt, mutta toisin on Keski-Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa.

Miehen kriisi on tosiasia, sillä miehen perinteinen rooli ei istu nykyaikaan.

Paavo Nurmi on vieläkin suomalaisen miehen ihanne. Hän menee kovaa, eikä puhu kenellekään mitään.

Miehen kriisi ei ole yleismaailmallinen ilmiö, vaan lähinnä teollistuneiden maiden ongelma.

Mikä on sitten miehen uusi rooli? Uusi pehmeämpi mies, vastaavat miesliikkeen edustajat.

Suomessa uusi mies on syntynyt ilman joukkoliikkeiden apua. Hänet näkee työntämässä lastenvaunuja tai osallistumassa perhevalmennuskursseille ja synnytystapahtumaan. Hän hoitaa lasta siinä missä äitikin ja jopa imettää tätä — tuttipullon avulla. Hän on myös mukana kaikilla siellä, missä lapset ja perhe häntä tarvitsevat. Ei pelkästään ansaitsijana, vaan isänä ja aviomiehenä. □

Miehen kriisiä enemmän
Keskisuokas

Lähde: Sttk-lehti 10/81, sivu 1. 1980-luvun alussa havaittiin mieheyden olevan kriisiytymässä.

4.3. Kysymys palkkatasa-arvosta

Tasa-arvolaissa todetaan palkkatasa-arvosta palkkakartoituksen osalta, että sen

avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. (*Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirja 2016, 144.*)

Haastattelutilanteissa pohdittiin palkkatasa-arvon määrittymistä ja miesten ja naisten palkkatason suhdetta. Sen sijaan hyvin harva haastatelluista nosti esiin haastatteluissa sitä, millä tavoin tai keinoin työ voidaan arvottaa samanarvoiseksi. Miten hyvin erityyppisiä töitä voidaan arvottaa samanarvoisiksi tai eriarvoisiksi, näyttääkin olevan hankalaa. Käsitykset siitä, miten vaikkapa tekninen suunnittelu-työ ja yhtä vahvaa osaamista vaativa hoitotyö voidaan määrittää arvoltaan, vaihtelevat.

Milja Saaren (2012b, 201) mukaan samapalkkaisuuskysymys on nähty suomalaisilla työpaikoilla tasa-arvon asiana eikä ihmisoikeuskysymyksenä. Kansallisessa lainsäädännössä palkkasyrjintä kiellettiin vuoden 1970 työsopimuslaissa. Sukupuoleen perustuva palkkasyrjintä kiellettiin tasa-arvolaissa 1986. EU:ssa keskeisiä säädöksiä asiassa ovat perustamissopimuksen 141. artikla ja *Samapalkkaisuusdirektiivi* (75/117/ETY). Hallituksen ensimmäinen tasa-arvo-ohjelma oli käynnissä 1980–1985. Tämän jälkeen on kiinnitetty erityishuomiota samapalkkaisuuteen. Vuodesta 2006 lähtien on ollut käynnissä samapalkkaisuusohjelma, jonka mukaan pyrkimys on ollut pienentää palkkaeroa viidellä prosentilla eli 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Ero on pysynyt sitkeästi viimeiset 25 vuotta noin 20 prosentissa, eikä vuoden 2015 tavoitetta saavutettu. Saari muistuttaa, että asia riippuu siitä diskursiivisesta kehyksestä, jonka kautta samapalkkaisuudesta puhutaan. Samapalkkaisuus on hänen mukaansa ihmisoikeusnormi. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tehtiin vuonna 2010. Siinä määritellään palkkatasa-arvon edistäminen

yhdeksi keskeisimmistä tulevaisuuden tasa-arvohaasteista. Käytännössä toiminta asiassa rajoittuu vain yhteistyöhön työmarkkinaosapuolten kanssa.

Selviä jakolinjoja palkkauksen määrittämisen osalta nähtiin toimihenkilöliikkeen toimijoiden haastatteluissa kaksi: ensinnäkin toimialan nais- tai miesvaltaisuus sekä toiseksi toimialan sijoittuminen julkiselle tai yksityiselle sektorille. Nämä kaksi ulottuvuutta kiinnittyvät vahvasti segregoituneilla suomalaisilla työmarkkinoilla toisiinsa kiinteästi. Työn arvon määrittäminen olisikin näin kiinni sekä työn arvostuksesta että reaalista mahdollisuudesta palkita työstä sen arvon mukaisesti.

(O)n eri kysymys nää naisvaltaiset alat, jossa palkkataso kokonaisuudessaan on pienempi. Mutta tasa-arvo kai tarkoittaa sitä, että saman tyyppisessä työssä ja niin edelleen. Sitten on henkilökohtaisia eroja ne pitää aina hyväksyä. Mutta sitten on (...) joitakin aloja ja sektoreita kuten sosiaaliala (...) on heikommin palkattu, kuin joku metallisektori (...) Ja se on niin naisvaltainen johtuuko se silloin siitä. (...) ei pidä aina sanoa, että se on niin kun että huono palkka sen takia, että siellä on paljon naisia. Markkinatkin säätelee aika paljon sitä, että kuinka paljon voi jostain työstä maksaa. (H1)

(S)ama työ, sama vaativuus, sama palkka (...). Sitte, ku mennään siihen, että sama vaativuus, sama palkka. Verrataan teollisuustuotantoa ja jotakin hoivapalvelua ni se keskustelu jo siitä, et mikä on sama vaativuustaso ni tehtävää ni tulee haasteelliseksi ja sit, vaikka tahtoo olis ni sitten tulee työnantajapuolen maksukyky vastaan. (H2)

Yksityisellä sektorilla sukupuolten palkkaerojen nähdään olevan yleiseen maksukykyyn liittyen vähäisempiä: *”(P)alkkaus ei kyllä näy eroja hirveesti, jos oot miesinsinööri tai naisinsinööri”* (H1). Näkemys palkkaerojen vähäisyydestä tulee esiin myös julkisella sektorilla. Haastatellun mukaan hoitoalalla palkkatasaus tarkoittaa, että samasta työstä maksetaan sama palkka:

(M)eillä se on toteutunu suurin piirtein, että meillä on hinnoteltu nää näin. Meillä ei esim. miehet saa parempaa palkkaa kun naiset. (H11)

Palkkaerosta esitetään toki täysin päinvastaisia käsityksiä., jotka ovat enemmän linjassa tilastollisen faktatiedon kanssa. Palkkatasa-arvo ei näyttäisikään liittyvän samaan koulutustasoon tai saman työn tekemiseen, vaan kysymys palkan suuruudesta määrittäisi *”selittämättömästi”*, toisin sanottuna selvästi sukupuo-

len perusteella. Palkkatason määrittymisessä ammatin arvostus näyttää olevan olennaista, ja sekin liittyy Merja Kinnusen (2001) mukaan sukupuoleen, ei pelkästään ammattinimikkeeseen koulutustasoon. Sukupuolten palkkaeron selvittäminen ei näyttäydä aivan yksioikoisena asiana, kuten seuraava haastateltu muistelee tilannetta Akavassa:

(N)aisvaltaset liitohan lähti ajamaan sitä, että naisten euro on (...) se 80 senttiä. Ja miehillä euro. Tähän oli se slogani. Siihen lähti mukaan muistaakseni lastentarhanopettajat, ehkä joku muukin liitto Akavasta. Mutta sit ku sitä tietysti selvitettiin sitä, että onks se näin ja erilaisissa pyöreissä pöydissä sitte selvitettiin, et mikä on (...) tosiasialliset selvittämättömät palkkaerot. Niin sehän supistuu siitä 20:stä sitte jonnekkii neljään, viiteen, siis jota ei pystytä selvittää, joka on niin kutsuttu tämmönen selvittämättömät. Ja se on ihan totta. (H8)

Tätä sukupuoleen liittyvien niin sanotusti muuten selittämättömien palkkaerojen problematiikkaa pohdittiin myös ryhmähaastatteluissa. Yksi tasa-arvotyötä tehneistä näkee rakenteisiin kätkeytyvän dilemman, joka kuitenkin voidaan ratkaista:

(J)os me toisaalta sanotaan, että segregatio selittää puolet tästä keskimääräisestä palkkaerosta, niin hyväksytäänkö me sitten se, että naiset olkoon siellä naisten aloilla ja miehet miesten? Tai jos me sanotaan se, että se naiset sijoittuu samalla koulutuksella, samalla kokemuksella alempitaisoihin tehtäviin, niin hyväksytäänkö me se? (...) olen lukenut ne kaikki selitykset, millä sitten saadaan sitä palkkaeroa pienemmäksi, okei, mutta niitä kaikkia selityksiä ei pidä semmoisenaan ostaa. Ja joka tapauksessa sen viivan alle sitä perusteetonta, selittämätöntä palkkaeroa alasta riippumatta jää muutamasta prosentista liki kymmeneen prosenttiin. Ja ainakin se pitäisi nyt ensimmäiseksi sieltä saada liipaistua, ja sitten puuttua näihin rakenteellisiin seikkoihin. (Ryhmä2H3)

Julkisella sektorilla on nähtävissä sukupuoleen perustuvia palkkaeroja haastateltavien mielestä. Tällöin ei samalla ammattinimikkeellä toimiville miehille ja naisille makseta samaa palkkaa:

(O)on edustanu nimenomaan julkista sektoria, jossa teoriassa vallitsee palkkatasa-arvo, samasta työstä sama palkka. Kuitenkin mieslääkäri tienaa

enemmän ja naislääkäri, kun naislääkärit ja miesopettajat tienaa enemmän kun naisopettajat. Mut se taas johtuu ihan muista tekijöistä. (H27)

(M)ä muistan 90-luvun lopulta, kun mun piti naisekonomeille pitää jotain aamukahvitilaisuutta ja puhua palkoista ja ne kielsi mua puhumasta naisekonomien palkoista. Mulla oli tilastot, joista näky, että kuinka paljon matalammat naisekonomien palkat oli miesekonomien palkkoihin verrattuna. (H14)

Äärimmäisenä näkemyksenä haastatteluissa esitetään myös aivan päinvastainen näkemys siitä, että palkkaeroissa kysymys on vain vastuiden jaosta ja eroista osaamisessa eli nimenomaan yksilötasoisista eroista. Tällöin *”nääh erot ei johdu esimerkiksi sukupuolesta”* (H18). Palkkaero yhdistetään toimialoihin ja ammattien arvostukseen:

Mä oon aina sanonu, (...) että se, joka huoltaa ja hoitaa koneita ni saa niin paljon parempaa palkkaa ku se, joka hoitaa ja muuttaa ihmistä. Tää on mun mielestä siinä se perus. (H15)

Toimihenkilöt ovat korkeasti koulutettua väkeä. Koulutuksen pitäisi monen mielestä näkyä palkkauksessa; ainakin niin kutsutuissa professioammateissa toimivien, kuten juristien ja lääkäreiden, kohdalla palkkataso on muihin toimihenkilöryhmiin verrattuna korkea. Profioidien kohdalla nähdään muiden toimihenkilöalojen tapaan naisvaltaistumista (H24), mutta silti samalla on huomattu naisten palkkojen olevan alempia kuin mieslääkäreiden, kuten eräs haasteltavista (H29) toteaa. Korkeasti koulutettujen joukkoon mahtuu myös monia ammattiryhmiä, joiden palkkataso on alhainen, näkee yksi haastatelluista (H30). Kuitenkin koska nämä ammattiryhmät sijoittuvat pääasiassa julkiselle sektorille, ei palkkatason nostoa ole voitu tai pystytty vaatimaan täydellä voimalla.

(M)inun ikäpolveani, joka on perustutkinnon suorittanut 1960-luvun alkupuolella (...) niin varmasti valtaosa esimerkiksi lääkärikunnasta on ollut miehiä. Mutta (...) 1970-luvun alussa syntyneet, jotka on valmistunut 1990-luvulla, niin siellä rupeaa olemaan jo tasa-arvoisesti sillä lailla, että suunnilleen yhtä paljon miehiä ja naisia. (H24)

(K)un puhutaan miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta ni palkkauksellisest se on ollu eräille Akavan järjestöille hirveen vaikee asia. (...) Esimerkiks lääkärit, joiden osalt on tehty niin monta selvitystä ni se, mikä johtaa eroon, on se, et naiset ei tee ylitöitä niin paljon ku miehet eli sillon, ku mennään kokonaispalkkaan (H29)

(M)onet liittojohtajat niin Akavassa koki sen, että näiden pienipalkkaisten, niitä oli nyt sosiaalityöntekijät ja kirjastonhoitajat ja psykologit ja tämmöset, niin ainakin mä koin sen kiusallisena ja harmittavaisena, että eikö niiden palkkaa nyt saada hiukan kohennettua edes, että kun se oli kyllä aika surkea. Ja taitaa olla vieläkin, (...) Se voi semmosesta yleisestä ammatin väheksymisestä johtua. Tuolla työnantajapuolella. (H30)

Ammattien arvostukseen perustuvaa palkkaeroa voidaan pitää – muttei aina välttämättä nähdä– eriarvoisuutta tuottavana tekijänä, sillä joidenkin ammattien palkkataso on huikea verrattaessa korkeasti koulutettujen matalapalkka-aloilla työskentelevien palkkoihin. Yksi haastatelluista (H3) toimihenkilöliikkeen toimijoista havaitsee asiasta vain koulutukseen liittyvän näkökulman. Toinenkin toimijoista (H20) näkee tilanteen samansuuntaisesti:

(K)yllä siinä nyt joku selvä ero saa olla kuitenkin, että jos on sitten halunnu itsensä kouluttaa hyvään työhön, niin ilman muuta siitä mun mielestä pitää myöskin maksaa, että se on myöskin tasa-arvoa. (H3)

(M)un mielestä kohtuulliset palkkaerot on välttämättömiä. En pidä sitä varsinaisena tasa-arvokysymyksenä (...) Toki kannatan ajatusta samasta työstä sama palkka, mutta monet ehkä näkee sen vielä pidemmälle menevänä. (...) tarkoitan sitä, että sukupuolesta riippumatta samasta työstä sama palkka. Sen allekirjoitan. (...) ehdottomasti pitääkin olla palkkaeroja ja täytyy olla kannustavuutta elämässä. (H20)

Joidenkin haastateltujen mielestä taas koulutus on vain yksi tekijä palkkatason määrittymisessä: ”(S)e tietysti on se työn suhteessa oikeudenmukainen palkka siihen työn vaativuuteen tietyllä tavalla, joka ei voi pelkästään olla koulutustaso” (H5). Korkean koulutuksen ja matalan palkkatason yhteyttä pohditaan sitäkin haastatteluissa. Tällöin nostetaan selvästi esiin sukupuolten tasa-arvo, jolloin palkkakysymystä on pyritty korjaamaan esimerkiksi naisvaltaisten julkisen sektorin matalapalkkaerillä.

Kysymys naispalkoista nousee esiin tasa-arvolaisissa, jonka avulla on haettu ”naispalkkaratkaisua” ja ”naispalkkaeriä ja muita” (H5). Puhuttaessa naisten ja miesten välisestä palkkatasa-arvosta asia näyttää perin monimutkaiselta, mutta toimivimmiksi koetuiksi keinoksi nähdään nuo edellä mainitut:

(M)onet ei ymmärrä näitten suurten lukujen lakia (...), et on saatava naisten ja miesten palkkaerot pieneneeseen. No sehän ei pienene sillä, että (...) koulutettu nainen luulee, et se tarkoittaa sitä, että hän sais lisää palkkaa. No niitä on niin vähän niitä koulutettuja naisia, et jos ei nämä suuret naisvaltaiset erittäin pientä palkkaa olevat ryhmät, jos ei ne saa huomattavia palkankorotuksia, niin eihän ne koskaan oo tasan. Ja taas, jos ne saa huomattavia palkankorotuksia, se tarkoittaa sitä, et ne onkin matalapalkkaratkaisuja, joilla vain matalapalkkaratkaisuilla pystytään naisten ja miesten välisiä tasoja korjaamaan. (H4)

Monet haastatellut toimihenkilöliikkeen toimijat näkevät palkkatasa-arvon olennaisena osana jäsenten edunvalvontaa. Yksi toimijoista kuvaa: ”(T)ää tasa-arvo palkkauksessa (...) Niin kyllähän ne on edelleenkin tietysti ja täytyykin olla ammattiyhdistyksen yks tärkeimpiä juttuja” (H17). Eri ammattiliittojen ja niiden keskusjärjestöjen asenteissa tasa-arvokysymyksiin ja palkkatasa-arvoon on kuitenkin ollut eroja. Tällöin piirtyy ero nais- ja miesvaltaisten alojen välille, joka sitten heijastuu nais- ja miesvaltaisilla aloilla työskenteleviä edustavien ammattiliittojen ja niiden keskusjärjestöjen välille. Haastateltavat kuvaavat nais- ja miesvaltaisuuden vaikutusta palkkatasa-arvon ajamiseen seuraavasti:

(M)e ollaan naisvaltainen keskusjärjestö, ni kyllähän sukupuolten välinen tasa-arvo meille on se ykköskysymys. (H16)

(J)os on miesvaltainen liitto, vaikkapa nyt tuolla teollisuuden alalla, niin kyllä se aika outoa, jos se ensimmäiseksi tavoitteekseen panee naisvaltaisten alojen palkkauksen nostamisen. Mut kyl siinä solidaarisuuttakin löytyy josain tilanteessa, esimerkiksi aikanaan kun 1995 oli lastentarhanopettajien, OAJ:hin jo silloin kuuluvien, lakon uhka, niin akavalaisesta kentästä löytyi järjestöjä, jotka oli valmiita taloudellisesti tukemaan sitä. (H4)

(Y)ks keskeinen syy, miks erottauduttiinkin, oli tietysti tää TVK:n naisvaltaisuus, ja siihen liittyy nää naisten palkkauksen ja tasa-arvon ja tän tasa-ar-

volain valmisteluun ja tämmöseen liittyvät kysymykset, jotka ehkä korostu siihen aikaan vielä, jos vertaa esimerkiksi SAK:ta. Tosin neki ajo niitä, mut ehkä vähän eri periaatteilla. (H5)

Viimeinen näistä haastatelluista pohtii sitä, miten ylipäättään palkkakysymyksen tasa-arvon ajaminen on monimutkaista ja vaikeaa, vaikka se on olennaisesti edunvalvonnan ytimessä. Siihen, mitä työstä ollaan työnantajapuolella kulloinkin valmiita maksamaan ja mitä siitä tulisi työntekijäjärjestöjen mukaan maksaa. Hänen mukaansa *”sopimuspolitiikan ja palkkarakenteen kehittäminen se on niin hidasta”* (H5), että työmarkkinaratkaisujen sopimukset eivät muuta asenteita ja käytäntöjä paremmiksi hetkessä. Näin ollen ne eivät muutu suuntaan tai toiseen mitenkään ketterästi.

Työehtosopimuksissa määriteltävissä palkkatasojen *”perälaudoissa”* on aina kyse mittavista päätöksistä, jotka koskevat suuria ihmisryhmiä. Sopimuksia hierotaan pitkään ja hartaudella, sillä työntekijöiden palkkavaatimukset ovat työnantajille työvoiman aiheuttamia kustannuksia, mittavia menoeriä. Näkemykset palkkatason korotuksista on usealla haastatellulla samansuuntainen. Jokainen korotus tulee tehdä tasapuolisesti – ja se maksaa etenkin työvoimaintensiivisillä aloilla. Työmarkkinaratkaisuissa tilanne ei oikeasti muistuta mitään nollasummapeliä, joten se ei tule ratkaistua niin, että toisilta leikattaisiin toisten hyväksi. Toisin sanottuna keneltäkään ei voi leikata toisten eduksi. *”(E)i miehiltä naisten hyödyksi”*, toteaa yksi haastatelluista ja jatkaa: *”Ei, sen takia kaikki sellaset palkkausjärjestelmäuudistukset, joitten tavoitteena on myöskin palkkatasa-arvon lisääminen, niin ne tulee aika kalliiks”* (H7).

Kalleudesta huolimatta palkkatasa-arvo voidaan haluttaessa toteuttaa: *”Se ei oo mahdotonta sitä nähdä ja sopia (...) Se on se ongelma, että ei haluta nähdä tätä ja tehdä sen eteen jotain ja samanarvostaa”* (H15). Ongelmanratkaisu on arvovalintakysymys ja periaatteessa ratkaistavissa, kuten yksi tasa-arvotyötä tehneistä haastatelluista asian ymmärtää:

Ja itse asiassa vaikka palkkatasa-arvoahan ei voi ratkaista ilman rahaa, että kun me puhutaan siitä, että naisilla on huonompi palkka kuin miehillä on, niin matemaatikko ei tarvitse olla ymmärtääkseen, että jossakin kohtaa on kohdennettava enemmän naisiin, jotta me saadaan se käppi kuriin. (Ryhmä2H3)

Jos työehtosopimusten määrittämien palkkatasojen ja paikallisesti sovittujen palkkojen kohdalla nähdään kysymyksen koskevan isoja työntekijäryhmiä, niin toisenlaisiakin näkemyksiä nousee haastatteluissa esiin. Haastateltavista muutama esittää, miten palkkatasa-arvokysymys voi liittyä siihen, etteivät naiset osaa tai kehtaa pyytää korkeaa palkkaa tai palkankorotuksia. Ongelma ei ole aivan kuviteltu etenkin, kun kyse on työnhakutilanteesta, tai jos työpaikan sosiaalinen paine estää palkkauksesta puhumisen:

Niin jos sä pyydät pienempää palkkaa kun mitä se vastaava mieskollega siitä, harvoin on semmosia hommia, joissa ois saan yks saa, niin ne fiksut yritykset sanoo, että meillä on tapana maksaa tästä työstä sen ja sen verran elikkä vähän enemmän kun mitä sä oot pyytäny, et sopiiko sinulle, että aloitamme tästä. (H14)

Ja sitten vielä yksittäisten toimijoitten asenteet tietysti ratkaisee, ja siellä työpaikalla ne asenteet ratkaisee (...) että uskalletaanko siellä puhua yli-päättään (...) esimerkiksi palkkauksesta. Onko se palkkasalaisuus, vai onko se niin, että (...) kukin sitten miettii omassa tykönään. Semmoiset työpaikat, jossa tavallaan on näistä päästy puhumaan, niin tuntuu, että sitten helpompi edetä ja helpompi myös vaatia sitten työnantajalta sitä, että nää pitää tehdä kunnolla. (Ryhmä2H1)

(P)alkkatasa-arvon pitäisi tarkoittaa sitä, että jos ihminen tekee samaa työtä (...) niin niil on sama palkka. Mutta palkkatasa-arvo ei saa tarkoittaa sitä, että jos toinen tekee kaks kertaa enempi samaa työtä ku toinen, niin olis edelleenki palkkatasa-arvo. Niin se ei voi olla. Ahkeruudesta pitää aina palkita. Se ahkeruus on, pitää olla kannustimena, että ahkeruudesta palkitaan. (H26)

Tällainen yksilötason palkkakysymyksen käsittely kertoo sekin tasa-arvon ja tässä tapauksessa palkkatasa-arvon ymmärtämisestä yksilötason kysymyksenä. Tällöin ei joko nähdä tai haluta ymmärtää kysymyksen olevan huomattavasti laajempi ja luonteeltaan rakenteellinen. Juuri näihin rakenteellisiin seikkoihin, kuten erityisesti sukupuolen, koulutuksen ja työn arvostuksen yhteisvaikutuksiin, on pyritty vaikuttamaan toimihenkilöliikkeen tasa-arvotyöllä. Työn arvostus näyttää olevan monella tavalla hankala kysymys. Haastattelujen perusteella palkkatasa-arvo pohjaa myös työn arvostukseen, joka on edellä noussut jo esiin. Eräs haastatelluista toteaa tähän liittyen:

(M)eillähän töitä arvostetaan aivan eri tavalla, ja ne syyt löytyy taas sieltä historiasta (...) koneiden hoitamista arvostetaan enemmän kuin ihmisten hoitamista. (Ryhmä2H3)

Johanna Maaniemi (2013) on tutkinut esimiesten ja alaisten kokemuksia siitä, onko palkkaus oikeudenmukaista, miten peruspalkkaukseen liittyvä työsuoritukset arvioidaan ja tämän perusteella tehdään päätöksiä palkan suuruudesta. Hänen mukaansa, mikäli ihminen tuntee työsuorituksen arvioinnin olevan kohdallaan, myös suoritukseen ja pätevyyteen perustuva palkkauksen koetaan olevan oikeudenmukaisesti määräytyvä. Mikäli taas työsuoritusten mittausta, arvioinnin ja palkan välinen suhde ja haastatteleamalla tehdyn työsuorituksen arviointi onnistuvat, se vaikuttaa kokemukseen oikeudenmukaisesta palkkatasosta. Tällä perusteella suorituksen arvioinnin ja palkkauksen välisen yhteyden olisi Maaniemen mukaan oltava mahdollisimman selkeä. Nämä näkökulmat eivät juurikaan nouse esiin haastatteluissa.

Enemmistö haastateltavista katsoo, että palkkatasa-arvo on nimenomaan sukupuoleen ja sukupuolitettuun työelämään liittyvä rakenteellinen kysymys. Eräs haastatelluista kuvaa asiaa näin:

(K)un palkkaus perustuu työn vaativuuteen, niin se pakottaa työnantajat ja palkansaajat työpaikalla avaamaan ne tehtävät. Tämä tehtävä on näin vaativa, tämä tehtävä on näin vaativa. Sitä kautta kun se tulee avoimeksi, läpinäkyväksi, niin silloin siitä seuraa se eli siihen järjestelmään liittyykin nimenomaan se että yhtä vaativista töistä pitää maksaa samaa palkkaa. Niin silloin se nostaa, koska kenenkään palkkaa ei alenneta, niin se (...) parantaa palkkatasa-arvoa. Sama voi tapahtua alan sisällä kun työehtosopimuksessa on tää palkkausjärjestelmä. Niin se tasoittaa myöskin alan sisällä eri työpaikoissa niin sitä palkkatasa-arvoa, mutta sillä ei päästä sitten eri alojen yli tälläkään järjestelmällä. (H7)

Hän ei kuitenkaan näe, että olisi vielä keksitty sellaista järjestelmää, jolla palkkatasa-arvo olisi saatu ratkaistua. Edellä kuvatut vaihtoehdot ovat näin ollen enemmänkin projekteilla ja hankkeilla ajettuja väliratkaisuja tai ei ratkaisuja ollenkaan: *”(M)un usko tähän palkkausjärjestelmätoimintaan on alkanu hiipua. Mä luulen, että se on jo tehny tehtävänsä” (H7).* Olisikin löydettävä parempia ja toimivampia järjestelmiä tulevaisuudessa. Kuitenkin palkkakysymys nähdään tasa-arvotyön kannalta yhtenä keskeisimmistä kysymyksistä:

(L)iian harvoin ymmärretään, että mitkä ratkaisut ihan oikeasti johtais tän tasaarvon paranemiseen. Mut jos ollaan sitä mieltä, että yleisesti ottaenkin palkkaasia pitää hyvittää nykyistä enemmän, niin se automaattisesti tasa-painottaa miesten ja naisten välistä palkkaeroa. (H4)

4.4. Toimet tasa-arvon edistämiseksi

Tasa-arvoisen kohtelun saavuttaminen sekä palkkatasa-arvoon pyrkiminen ovat olleet toimihenkilöliikkeen vahvoja agendoja. Kuitenkin näyttää siltä, että pyrkimystä edistäneet toimintatavat eivät aina ole läpäisseet koko ammattiyhdistystoiminnan kenttää – ja tasa-arvo on saattanut jäädä tavoitteellisesti epäyhtenäiseksi pyrkimykseksi. Tämä tarkoittaa sitä, etteivät kaikki eri tasojen ammattiyhdistystoimijat ole aina tai yhdenvertaisesti allekirjoittaneet sukupuolten yhdenvertaisuuteen liittyvää tasa-arvon käsitettä ja edistäneet tomissaan tasa-arvon toteutumista työtehtävien osana.

Tasa-arvotyö on käsite, joka toistuu toimihenkilöliikkeen toimijoiden haastatte- luissa. Tasa-arvotyö on kattava ja moninaisia sisältöjä saava käsite, joka liittyy poh- joismaiseen ”naisystävälliseen hyvinvointivaltion muotoutumiseen, valtiollisesti omaksuttuun tasa-arvopoliittiseen toimintaan sekä sukupuolittuneisiin työmark- kinoihin ja näiden lisäksi sukupuolen tekemisen tapoihin ja sukupuolittuneeseen olemiseen. Sukupuoli onkin nähtävä yhteiskunnallisena projektina” (Brunila 2009, 16–17). Tasa-arvotyö ei voi myöskään olla vain pelkkiä yksittäisiä projekteja, joihin herätään aika ajoin. Pekka Sulkusen (2006) esittämä projektiyhteiskunnan käsite kuvaakin nyky-yhteiskunnan ilmapiiriä ja ajattelutapoja, jota leimaa lyhytkestoisten hankkeiden tekeminen, toiminnan tehostaminen. Sulkusen mukaan kyse on nimen- omaan uudentlaisesta hallinnointitavasta. Tähän viittaa myös Brunila (2009, 32), joka on tutkimuksessaan kehittänyt tasa-arvotyön projektitapaistumisen käsitteen. Sillä hän tarkoittaa tasa-arvotyön projektiluonnetta (ks. mt., 71–105) ja projektiyhteis- kunnassa sisäistettyä itsehallintaa:

Projektitapaistuminen ylittää tasa-arvoprojektien dokumenttien tyypillisen vastakkainasettelun valistajiin, jotka valistavat, kehittävät, valmentavat, rohkaisevat ja opettavat ”oikeanlaista” tasa-arvoa ja vastaavasti kehittämi-

sen kohteisiin, jotka ovat tietämättömiä, pelkääviä, muutosvastarintaisia, profiloituja, diagnosoituja, patologisoituja, asennevammaisia tai muulla tavalla väärin ajattelevia ja edellisten seurauksena ”toisiksi” puhuteltuja. Projektitapaistuminen tarkoittaa, että kyse on monimutkaisemmasta ilmiöstä, kuin vain siitä, että alistutaan yksisuuntaisesti erilaisiin valtasuhteisiin, joissa ei ole vastustamisen tai muutoksen mahdollisuutta. (Brunila 2009, 33.)

Tasa-arvotyö koetaan hankalaksi ja vaativaksi, ja sen pitkäaikaiseen ja pysyvämmän luonteeseen edistämiseen vaikuttavat niin yksilön jaksaminen kuin yhteiskunnalliset realiteetit, kuten eräs haastatelluista (H30) toteaa. Jotkut (H1) taas ovat kokeneet jääneensä yksin, kuten muutenkin toimiessaan johtotehtävissä.

En mä usko, että kukaan väheksyy niitä ja siellä oli ihan fiksuja ihmisiä heidän asioita hoitamassa. Mutta siinä oli jotain semmosta saamattomuutta ja tämmöstä, että ei osattu taikka ei oikein riittävästi panostettu siihen (...) Kyllä mä nyt itsekin saan peiliin tietysti katsoa, että en mä sitä sillä tavalla hoitanut, kun olis pitänyt. Olis ollut hyvä viimeisenä neljänä vuonna niin yrittää saada jotain kohennusta siihen aikaan, mutta siinä oli tietysti syynä myös (...) se, että silloin oli se hirvee lama. (H30)

(O)n tää yksinäistä hommaa. Sulla on hyvä johtoryhmä, mutta kyllä sä aina oot yksin (...) Tehdä oikeita asioita oikeeseen aikaan ja olla oikeat yhteistyökumppanit. Se on kovaa peliä, että näillä mennään (H1).

Se, että tasa-arvotyö on projektiluonteisuuden lisäksi monesti yksinäistä tai pienen ryhmän tekemää työtä, kertoo kahdesta asiasta. Ensinnäkin siitä, että tasa-arvotyö henkilöityy, ja toiseksi tasa-arvotyölle ei välttämättä löydy tukea tai riittävästi tekijöitä, vaikka se olisikin osa ammattiyhdistystoiminnan virallista toimintaohjelmaa ja linjauksia.

Tasa-arvotyön henkilöityminen tarkoittaa hyvässä mielessä sitä, että jotkut ottavat asian ajaakseen tosissaan ja panostaen työhön. Vain oikeastaan näin toimimalla on mahdollista saada aikaan tuloksia, ovat ne sitten muutoksia virallisemmissa ajattelutavoissa tai sitten konkreettisia uudistuksia aina lainsäädännöstä palkkajärjestelmien parannuksiin. Haastatelluista usea (esim. H7, H13, H14 ja H21) on toiminut tasa-arvon edistämiseksi monissa tasa-arvoelimityksissä. Moni toimijoista ja kokenut asian itselleen tärkeäksi, jopa ”tasa-arvovuskoksi” (Ryhmä2H3), kuten yksi ryhmähaastattelussa tätä toimintatapaa kuvaa. Asialle omistaudutaan:

Sit mä itse tungin tasa-arvoon, ku se alko mua kiinnostaa, ku se nousi. Ja, ku siellä ei ketään sitä asiaa hoitanu niinku yhdelle henkilölle, eikä tietysti voitukaan keskittää, niin mä sit sain sen muun kun sen palkkoihin liittyvät kysymykset taas siitä. (...) (Kyllä) mä aika paljonkin sain aikaan. En tiä, miten muut ajattelis sitä, mut mä oon ollu aina aika sitkee ja ahkera. (...) kirjottelin tasa-arvo-ohjelman ja (...) osallistuin tasa-arvolain erilaisiin alkuperäiseen valmisteluun ja sen muutostöihin (...) Kyl mä oon niitä uskovaisia, jotka ajatelen sitä sen segregaaation purkamisen kautta – en mä muutakaan oo keksiny. Jos keksis jonkun paremman, niin... (H5)

(M)ä olen ollut kolmessa tasa-arvoelimestä jäsenenä samaan aikaan työurani lopussa. Mutta sen verran (...) vielä tietysti täytyy kaiholla muistella, että nehan sai aikaan ensimmäiset järjestön tasa-arvo-ohjelmat ja sillä TVK:n työllä oli aika paljo tämän tasa-arvolainsäädännön syntymiseen vaikutusta. (H6)

(O)on ollu (...) mukana luomassa tätä palkkausjärjestelmää, että kyl mä nyt uskon, että semmosella yleisellä tasolla niin ollaan, olen ollut sitä mukana niin kun kehittämässä sitä palkkatasa-arvoa juuri näin, että saadaan samasta työstä samaa palkkaa. Kun nyt on ollu mahdollisuus sitten olla semmosessa luottamustoimessa ns. omasta mielestäni oon kyllä varmaan sitä aika hyvinkin saanu. (H3)

Mä oon ollu kuntasektorilla tekemässä palkkausjärjestelmä uudistusta ja työn vaatavuuden arviointiin perustuvaa uudistusta. (H7)

Tasa-arvotyö paitsi henkilöityy, myös keskittyy toimijoille. Enemmistö näistä toimijoista on naisia. Tähän on syynsä. Ensinnäkin naisten yleinen alhaisempi palkkataso on herättänyt toimintaan. Toiseksi naisten julkiselle sektorille keskittyneen ammatityön arvostus on odottanut nostamista oikeaan arvoonsa palkkauksen ja muun yhteiskunnallisen arvonannon keinoin. Koska toimihenkilöliikkeen useat ammattiliitot edustavat alansa järjestäytyneitä ammattilaisia, näkyy toimialojen sukupuolinen segregoituneisuus myös liittotoiminnassa. Naisvaltaiset liitot ovatkin ajaneet ahkerasti eri aikoina sukupuolten tasa-arvoista kohtelua työelämässä ja palkkatasa-arvoa.

(M)ul on kyllä semmonen käsitys ja kokemus, et kyl naisvaltaiset liitot on pitäneet tasa-arvoa, et vaikka se on ehkä kulminoitunut siihen sukupuolten

väliseen tasa-arvoon niin kyllä siellä mun mielestä oikeudenmukaisuus ja tällainen laaja-alaisempi näkemys tasa-arvosta on ilman muuta ollu vahvemmin esillä. Esimerkiks työn vaativuuden ja arviointijärjestelmä on kyllä musta naisvaltaisten liittojen ajama asia ja näin on koko maailmas. (H13)

(M)eillä on myöskin naisvaltainen järjestö, niin oonhan mä (...) et se tasa-arvo on riittävän vahvasti siellä esillä. (...) jos puhutaan palkkauksesta, niin mä oon tähän tasaarvoon aina yhdistäny myöskin koulutustasoon. (H4)

(M)eillä nyt aika paljon kyl naispuheenjohtajiakin, taitaa olla suunnilleen parhaiten, mitä näissä keskusjärjestöis on. Mut sit meil on kuitenkin jäsenkunnastakin n. 2/3 naisia, ni kyllä tää palkkatasa-arvo tulee säännöllisesti esille. Se tulee meidän hallituksen kokouksissa ja myöskin edunvalvontatoukunnassa ja yleensä ainakin aina, jos pohditaan jotaki sopimustavoitteita, hallitusohjelman tavoitteita, niin kyl siellä tasa-arvo on yhtenä keskeisenä tavoitteena. Ja se tulee monesta eri liitosta. (H16)

Haastatteluissa nousee esiin erityisesti Toini Nousiainen, joka nousi vuonna 1982 Tehyn ensimmäiseksi puheenjohtajaksi. Nousiaista kuvataan jämeräksi liittojohtajaksi, joka johti naisvaltaista liittoa TVK:ssa kunnialla. ”Toini Nousiainen on TVK:n hallituksen ainoa mies” (Ryhmä3H1), toteaa yksi toimija ryhmähaastattelussa. Nousiaisen nimeäminen ”ainoaksi mieheksi” on kuvaava myös siinä mielessä, että ollakseen uskottava ammattiliittojohtaja olisi joko oltava mies tai toimittava yhtä jämäkästi kuin mies. Kun sairaanhoitajat menivät 27 päivää kestäneeseen lakkoon seuraavana vuonna, Nousiaisen panos oli merkittävä. Lakolla saatiin palkkoja korotettu 2–4 palkkaluokkaa. Tehyn merkitystä ja Nousiaisen sitkeää työtä kuvataan muun muassa näin:

Eli se on ollu 1978 tai 1979. Niin sairaanhoitajaliiton puheenjohtaja Toini Nousiainen oli heränny (...), kun joku oli tehny tutkimuksen, jossa oli eri ammattiryhmien palkkoja ja sitten se oli jaettu naisten ja miesten mukaan. Ja se oli nähny, että korkeakoulutetun naisen palkka oli sama kun kansakoulun käyneen miehen (...) siitä synty sitten ajatus, että sille pitää tehdä jotain. (H7)

(K)yl mä siinä yhdyn moneen arvioijaan, että se pitää itse hoitaa siis se, se tasa-arvo(...) Mutta ei siellä niin kun sillä tavoin, et Tehy on ainoa poikkeus näistä naisvaltaisista liitoista, jotka on niin kun panneet itse itsensä likoon

siinä, muut on enempi vaan aina todennu, että tää pitää hoitaa tää asia, mut et muut hoitaa. Ja kyl se hyvänä esimerkkinä tietysti kannustavana Tehy on ollu sitten ja esimerkkinä, et niille asioille voi tehdä jotain. (H22)

Palkansaajajärjestöjen piirissä naispalkkaeriin suhtauduttiin kahtalaisesti; voimakaimmin sitä ajoi julkisen sektorin naisvalta-alojen liitoista koostunut TVK.

Se tuli naispalkkaeränä TVK:sta, SAK vastusti hurjasti sitä naispalkkaerää, koska ne näki että palkkatasa-arvo on pienipalkkaisuuskysymys. Ja ne vaati matalapalkkaerää ja kompromissina synty sitten tällainen naismatalapalkka eli NAPAMAPA. (...) siinä laskentakaavassa, jolla sitten eri aloille tuli tää erisuuruinen erä, niin siinä otettiin huomioon alan naisvaltaisuus ja alan keskipalkkataso. Mutta sieltä se lähti ja se on eläny aika kauan. (H7)

TVK:n toiminnan päättyminen konkurssiin vuonna 1992 vähensi keskusjärjestöt neljästä kolmeen. Enemmistö TVK:n liitoista liittyi STTK:n jäseniksi. Tällä muutoksella haastatellut näkevät olleen vaikutuksia siihen, miten STTK-laisissa liitoissa alettiin suhtautua tasa-arvokysymyksiin. Aiemman STTK:n miesvaltaiset eritoten tekniikan alan toimijat kun saivat joukkoonsa vahvoja naisliittoja. Yksi haastatelluista (H21) kertoo muutoksesta, siitä, millä tavoin tilanne oli uusi ja jotkut tasa-arvoa edistäviksi ajatellut toimet tuntuivat vääriltä. Eräs toinen haastatelluista (H25) kuvaa muuttunutta asenneilmapiiriä ja tilannetta liittymisen jälkeen.

Meil oli miesvaltanen liitto, miehet sai vähän parempaa ku keskimääräst palkkaa, mun piti ajaa oman jäsenkunnan etua, et siinä käytännön työssä. Mut sit kun STTK:hon tuli naisenemmistö, niin sithän tää politiikka muuttu täysin, että STTK, (...) aina yritti edistää sitä. (...) Mä en oo koskaan kannattanu kiintiöitä, naiskiintiöitä, mun mielest se on väärä tapa viedä tasa-arvoa eteenpäin. Onneks siel on myös keskeisiä naispäättäjiä, jotka on samaa mieltä, et kyl tasa-arvo pitää toteutua oikealla ja aidolla tavalla. (H21)

(S)e täytyy sanoo, et STTK:n puheenjohtajien kunniaksi, että he, vaikka ovat aina olleet itse miehiä, niin aina pitäneet tasa-arvoa hirveenkin tärkeenä asiana, et just palkkatasa-arvoa ja, että ainoana ennen TVK oli se, joka piti tätä esillä, mutta sit STTK on pitäny aina esillä sitä esimerkiks aikoinaan se oli tasa-arvo. (H25)

Joko Nousiaisen tai likko B. Voipion muistellaan haastatteluissa alun perin keksineen naispalkkaerän. Ilmeisimmin kuitenkin on käynyt niin, että Voipio on naispalkkaerän keksinyt ja Nousiainen sitä puheenjohtajana kannattanut ja työllään edistänyt. Naispalkkaerä otettiin Tehyssä tavoitteeksi: *”(S)itä vietiin eteenpäin, lyötiin päätä seinään”* (H28), vaikka joku STTK:n piirissä nimittikin sitä *”sukkahousulisäksi”*.

Asiaa vietiin eteenpäin sinnikkäästi. Yksi haastatelluista aikalaistoimijoista toteaa Nousiaisen panoksen merkityksestä: *”(M)inusta hatun noston arvoinen juttu, että hän tarttu siihen”* (H28). Tämäkin on vaatinut työtä ja tehtyjä päätöksiä: *”Samapalkkasuusojelma esimerkiksi tuli STTK:n ajamana (...), kun näitä tavoitteita haettiin, niin kyllä tää tasa-arvo oli selkeesti esillä”* (H2). Erityisiä *”tasa-arvoeriä”* (H25) on sittemmin jaettu aina 2000-luvulle asti, mutta Tupo-neuvottelujen katoamisen myötä, katosivat tasa-arvoerätkin.

(N)ythän nää ei ole mitään tämmösiä miesten ja naisten palkkaustasa-arvoa sisältäviä elementtejä, ollut näissä siis viime sopimuksissa. Eli pitäisi keksiä jotain ihan uutta sitten. (H12)

Tilanteet muuttuvat, ja toimet niiden mukana. Jotkut aktiivit *”livauttivat”* (H5) tasa-arvoa edistäviä asioita ensin järjestöjensä lausuntoihin, minkä jälkeen nämä lausunnot ja niiden sisällöt alkoivat elää omaa elämäänsä muiden tukemana:

(N)iin se syntyi ensimmäisen kerran, (...) et jotkut asiat oli vaikeita. Mut kyl just tämmönen tasa-arvo, YT, työsuojelu, naispalkkaratkaisut, naispalkkaerät, joista ne muodostu, niin oli kyl semmosia keskeisiä, jotka mun mielestäni lähti aidosti TVK:sta ja pikkuhiljaa sitten eteni ja ne kehitty. Niiden muoto muuttu, ennen kun kaikki keskusjärjestöt pysty hyväksyyn, mut sellastahan se on. Ei yks koskaan määrää mitään, et siinä mielessä. (H5)

Tasa-arvotyö on myös tuottanut vastustusta, joka on ilmennyt ivana, vähättelynä ja konkreettisimpinakin tasa-arvotyön halveksunnan ilmaisuina. Edellä haastateltu tasa-arvoaktiivi (H5) sai kaksi niin kutsuttua kikkelikorttia. Kortin lähettäjät eivät kuitenkaan olleet ihan ketä vain kadunmiehiä.

Asialla oli 1990-luvun alun miespuolisten työmarkkinajohtajien ryhmä eli niin kutsutut Tupolevin veljekset, joihin kuuluivat valtakunnansovittelija ja STTK:n entinen puheenjohtaja Jorma Reini sekä viisi työnantajapuolen työmarkkinajohtajaa. Tunne-

tuimman näistä ”Eläköön miehet”-sloganin ja sukupuolielimiä esittelevistä kikkeli-korteista sai vuonna 1990 silloinen Tasa-arvoasiain Neuvottelukunnan erikoistutkija Marianne Laxén. Korttijupakan myötä julkisuudessa virisi laajempi keskustelu naisten asemasta työmarkkinoilla ja tasa-arvosta yleensä. (Ks. Holli & Wartiovaara 1991.)

Liittojohtajat ja keskusjärjestöjen johtajat ovat olleet yleensä miehiä – pois luettuna jotkut ammattiliitot, joissa on ollut vahva naisliittojohtajien perinne. Kuten edellä kuvattu Tupolev-veljesten esimerkki osoittaa, asenteet eivät välttämättä johtotasolla ole aina olleet tasa-arvotyölle suopeita. 2000-luvun alussa erääseen ammattiliittoon edunvalvonta-asioita pyörittämään tullut toimija (H7) muistelee, että – etenkin naisten ja feministeiksi julistautuneiden ajamalle – tasa-arvotyölle vihamielinen ilmapiiri oli aistittavissa kentällä. Lisäksi toimintakulttuurien välillä oli huomattavia eroja, kuten toinen haastateltu (H12) toteaa, muttei kaikkia ristiriitoja käsitelty julkisuudessa. Myös ryhmähaastattelussa (Ryhmä1) asia nousee esiin.

(M)ä kiersin STTK:n liittoja. Niin kyllä parin miesvaltasen ja useammankin (...) miesvaltasen liiton kun mä olin niitten liittokokouksessa tai edustajistossa ja puhuin samapalkkaisuudesta, palkkatasa-arvosta ja naispalkkaerästä tai tasa-arvoerästä tupoissa. Niin sellaista pientä hymyilyä niin kun oli. Mutta nythän tuolla käytetään jo miesvaltasilta aloiltakin sellaisia puheenvuoroja, että se on tärkeä asia se palkkatasa-arvo. Tässä on tapahtunu muutos kyllä. (H7)

STTK:ssa oli kyllä vaikeuksia löytää tätä tasa-arvolinjaa täällä sisäisessä keskustelussa. Ulkoisesti me vietiin tasa-arvoelementtejä eteenpäin, niin kun TVK oli vienyt. Mutta kyllä oli vaikeuksia. (H12)

No ei ainakaan nuo miesvaltaiset liitot ainakaan mitään tee asian eteen. Voivat olla vastustamatta ehkä. Mun mielestä siellä ei välttämättä ole kauhean laajasti näkemystä tai asiantuntemusta. (Ryhmä1H3)

Edellä ensimmäinen haastateltu (H7) näkee asenteiden selvästi muuttuneen vuosikymmenen saatossa, joten sinnikäs tasa-arvotyö joko on tehnyt tehtävänsä tai sitten nuoremmat sukupolvet ovat olleet asialle myönteisempiä. Voi olla myös niin, että palkkatasa-arvokysymys on politisoitunut entisestään, joten siitä on tunnustetusti tullut entistä olennaisempi osa ammattiliittojen jäsenten edunvalvontaa. Sillä ni-

menomaan osa edunvalvontaa tasa-arvokysymykset ovat, kuten yksi ryhmähaastatelluista toteaa omasta kiinnostuksestaan ja tasa-arvotyön paikasta:

(M)ut on alkujaan johtanut syvälinen kiinnostus nimenomaan naisalojen työelämäkysymyksiä kohtaan. (...) tää on ollut ihan tääminen voi sanoa, että johtoajatus. Ja mun mielestä on ollut tavattoman mielenkiintoista kattoa tätä tasa-arvoasiasa pitkässä juoksussa. Toisaalta kollektiivi edunvalvonta eli TES-, VES-kysymyksenä, toisaalta yhteiskunnallisen edunvalvonnan asiana. Kolmantena sitten yksilöasiana, koska mä oon enimmäns osan työelämäasioistani ollut aivan suorassa jäsenkontaktissa. (Ryhmä1H4)

4.5. Esteitä ja hankaluuksia

(K)yllä toimihenkilöliikkeessä on ehkä korostunu myöskin yks kysymys ja ainakin STTK:laisessa toimihenkilöliikkeessä, niin tasa-arvo on sellainen asia mitä on pidetty esillä vahvasti, koska toimihenkilöliikkeeseen kuuluu merkittävä määrä (...) naisia, ja heidän edunvalvontansa on korostunu tässä sitten verrattuna miesvaltaisiin työntekijäaloihin (...) toimihenkilöliikkeellä on ollu tasa-arvoon liittyviä asioita, jotka on sitten myös työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä asioita. Niissä mun mielestä toimihenkilöliike on ollu se niin kun päänavaaja tai uranuurtaja, että ne on noussu vahvemmin esille kuin muuten olis varmaan nousseet. (H19)

Edellisessä haastattelussa nousee esiin ajatus siitä, että tasa-arvotyön tekeminen on eri asia kuin siitä vain puhuminen. Ilman tekoja ei synny muutosta ja tuloksia. Tasa-arvotyö on hidasta ja vaatii pitkäjänteisyyttä sekä vaatii onnistuakseen lisäksi sitä, että kaikki tahot sitoutuvat siihen. Näitä tasa-arvotoiminnan esteitä ja hidasteita haastateltavat näkevät olevan useita ja he pohtivat näitä näkökulmia seuraavasti:

Helposti tasa-arvotyölle käy samalla tavalla, kun tälle ilmaston muutokselle tässä finanssikriisissä. Eli kukaan ei muista siitä puhuakaan, että semmosta onkaan. Tai puhuu, mutta ei kukaan tee. (H12)

(P)alkkatasa-arvo on, kyl sitä ajetaan. Kyl se ainakin puheissa on, kuinka paljon sitä sitten saa eteenpäin, mut hyvin se on hidas, kyl siin työtä on (...) tuskastuttavan hitaasti liikkuu. (H3)

(S)anotaan näin, että kaikista ponnistuksista, niin on saatu aikaan... Keskusjärjestöjen sopimuksilla on saatu aikaan liittotason neuvotteluilla ja väännoillä ja työtaistelu-uhilla. Ja on saatu aikaan Sama palkka -ohjelmalla paljon hyvää, mutta jotenkin liian vähän on kuitenkin saatu aikaan, että edelleen nämä samat ongelmat on tässä sylissä. (H12)

(J)os joku meistä jättää hommansa hoitamatta, niin tää kuvio ei vaan toimi. (Ryhmä2H3)

Ja sitten tää sama palkka, niin esimieheni (...) eihän se paljon aikaseks saanu, (...) Eihän se helppoo oo, en tiijä sitten, mitä sille asialle vois tehdä. Miksi näin on? (H3)

Tasa-arvoa edistävät käytännöt ja toimet kohtaavat monesti esteitä. Tyypillisemmät hidasteet ovat rakenteellisia. Ne ovat juuri sukupuoleen liittyviä seikkoja, joilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, millä perusteella ihmisiä rekrytoidaan työtehtäviin. Tiedossa on, että epäviralliset rekrytointiverkostot ovat käytössä koko ajan työelämässä. Tai se, miten päädytään johtotehtäviin sukupuolitettusti, esimieheksi tai esimiesiksi. Tämä kaikki koskee yhtä lailla järjestötoimintaa – ja tässä tapauksessa erityisesti valikoitumista tai hakeutumista toimihenkilöliikkeen johtoportaisiin. Naisia ei erityisesti suomalaisten ammattiliittojen tai keskusjärjestöjen johdosta löydy. Tämä näkyy asioiden painotuksessa sekä ”miehisissä” ajattelu-, johto- ja toimintatavoissa. Haastateltavat kuvaavat havaitsemiaan eroja seuraavasti:

Naisia on edelleen ihan hirveen vähän johtotehtävissä (...) aikanaan TVK:ssa oli Riitta Prusti, mut sen jälkeen se oo ollu naisia puheenjohtajina. Tää (...) ay-johto on vielä aika miesvaltasta porukkaa ja sieltä niitä vanhoja semmosia toimintatapoja. Ei nyt ehkä ihan saunan lauteilla enää juttuja sovita, mutta vähän samantyyppistä, että mennään johonkin klubille (...) on vielä se semmonen, et ei naiset oo niin päteviä ay-johtajia, kun miehet. Sen näkee semmosessa suhtautumistavassa. (H17)

(J)oskus meille tuli riitaa siitä, että kun Akavan varapuheenjohtajissa ei ollut yhtään, tai puheenjohtajistossa ei ollut yhtään naista (...) hän prosessoisi siitä tasa-arvovaltuutetulle muistaakseni [ja] (...) suututti vaan sitten miespuoleisia kollegoitaan (...) nämä varapuheenjohtajat, niin kaikki ne oli, kaikki oli vanteria miehiä. (H24)

(M)uistan kyllä, että se oli todella järkytys näille pitkän linjan neuvottelijoille, että miten tää voi olla, että nyt näitä naisten asioita aletaan vatvomaan ja miettimään. Ja sitten samaten muistan, kun yks SAK:n kollega kysyi siinä, että joko teillä nyt osataan puhua tasa-arvosta naureskelematta. Siis, koska sehän oli vähän sillai, että se on noitten naisjärjestöjen hommaa. (...) tietyllä tavalla semmosta se, että tasa-arvokysymykset nähtiin lähinnä naurettavina, tai suh- tauduttiin vihamielisesti, osa. Ne äänekkäin, neljä, viisi henkeä. (H18)

Sukupuolten mukainen eriytyminen on ollut työpaikoilla vahvaa: naisille ja miehille ovat olleet eri asemat, ammatit, työtehtävät, suhteet ja järjestykset. Sukupuolittuneisuus on muodostunut monilla työpaikoilla toiminnallisiksi rutiineiksi, joiden taustalla vaikuttavat sukupuolirakenteet. (Ks. Korvajärvi, Järvinen & Kinnunen 1990; Korvajärvi 1996; Korvajärvi & Kinnunen 2003.) Jotkut STTK-laiset liitot ovat nostaneet esiin esimerkiksi 2000-luvulla työnantajien järjestämän täydennyskoulutuksen epätasa-arvoisuutta, sillä naiset hakeutuvat miehiä huomattavasti vähäisemmin työhön liittyvään koulutukseen monella alalla.

Yhtä lailla rakenteellista on perhevelvollisuus ja ajatus perhevastuusta eli se, että juuri naisilla on enemmän perhevastuuta ja tästä syystä jätetään hakematta johtotehtäviin ja lisäkoulutukseen. Nämä seikat näkyvät myöskin palkkauksessa selvästi, jollei hanki lisämeriittiä työtehtävän tai -suorituksen arvioinnin tueksi. Eräs haastatelluista (H6) jäi miettimään sitä, minkälainen marssijärjestys on tasa-arvoa koskevien asioiden kehittämisessä. Hän miettii etenkin työn ja perheen yhteensovittamista koskevia hidasteita, jotka liittyvät juuri siihen, mitkä ovat minkäkin toiminnan mahdollistajia ja mitkä taas esteitä:

(T)asa-arvohan on sitä, että sukupuolella ei ole vaikutusta siihen, että miten sua kohdellaan esimerkikäs palkkauksellisesti tai muutenkaan. (...) onko se, onko sitten perhepolitiikka seurausta sille, että ensin, kun tasa-arvo edistyy, niin sitten sen jälkeen vasta voidaan puhua perhepolitiikasta. (H6)

Rakenteelliset tasa-arvotyötä hidastavat tai estävät seikat ovat monimutkaisia, siis sellaisia, että niitä on vaikea yksittäisillä toimilla tai tasa-arvoprojekteilla purkaa. Monesti kysymys on johdossa olevien yksilöiden ajatusmaailmasta sekä organisaation tavoista ja käytännöistä, joiden muuttaminen edellyttäisi ensin näiden rakenteellisten seikkojen havaitsemista. Moni tasa-arvotyön vakavasti ottanut on kokenut näistä syistä johtuen työn erittäin vaativaksi.

Lisäksi tasa-arvotyön henkilöitymisellä on osittain myös tasa-arvotyötä estäviä seurauksia. Esimerkiksi henkilöityminen voi tarkoittaa ammattiliitossa sitä, ettei toisten tarvitse olla erityisen aktiivisia, sillä aktiivisimmat hoitavat ja hommaavat työleen jatkajat, projektirahoitukset ja edistävät tasa-arvotoimia. Tällainen tekeminen jättää aktiivisiin toimijoihin leimansa. Vaikkei kiusallisia kikkelikortteja ole – yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta – jouduttu ottamaan vastaan, tasa-arvotoimijat ovat törmänneet työssään saamaansa stigmaan, kuten yksi pitkän linjan toimijoista (H14). Toinen toimijoista (H9) taas ei ole ollut kovin aktiivinen vaan kertoo kaihtaneensa ”ismejä”, ja tällä hän viittaa feminismin ”kiihkoon”:

(M)ulla on edelleen tää kastimerkki tässä otsassa: tasa-arvoihminen. (H14)

(T)ässä työssä minä oon oppinu, et sillä kiihkolla ei nyt paljon rakenneta, että se tasa-arvo sanana on minulle parempi lähtökohta tässä ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa. (H9)

Leimautumisen pelko voi estää toimimasta aktiivisesti tasa-arvoa edistävässä toimis-
sa, sillä asenneilmapiiri voi olla juuri edellä kuvattu. Monikaan ei halua leimautua
”hankalaksi ihmiseksi” tai oikeammin ”hankalaksi naiseksi”, mikäli haluaa edistää
ammattiliittonsa asiaa miesvaltaisissa elimissä tai miettii omaa työuraansa.

Yksi haastatelluista (H20) näkee ammattiliittotoiminnassa ja siihen liittyvässä ta-
sa-arvotyössä olevan selviä toiminnallisia eroja naisten ja miesten välillä. Hän tekee
eron sukupuoleen sidottujen toimintatapojen välille. Toinen haastateltava (H10) ku-
vaa käsityksiään siitä, mistä naisten ja miesten välisessä sukupuolisessa työnjaossa
on kysymys ja minkälaisia hierarkioita siihen liittyy. Hän pystyy kuitenkin suhteutta-
maan ajattelutapaansa ja kuvaa myös muutosta, joka liittyy enemmän työelämän
ja työtehtävien vaatimusten muutokseen kuin sukupuolijärjestelmän purkamiseen.

Olen monta kertaa kokenut sen itsekin omalla kohdallani, että naiset on liian sovittelevia. Miehet on paljon suoraviivaisempia, härskimpiä. Mutta ei se varmasti tuu sillä, että tuota niin tasa-arvoliiikkeen nimissä kauheasti huudetaan. (H20)

(S)e on ihan se ja sama, että onko se nainen ja mies, kun se tekee saman työn, niin se saa saman palkan. Mutta (...) pitkässä historian juoksussa, kun mies on joutunut vastaamaan perheen elatuksesta fyysisestä voimakkaampana (...), että nainen oli vasta nyt, kun fyysinen homma ei ollut enää niin tärkeitä, että aivoilla pystyi toimimaan, niin se oli minusta ihan oikein. Ymmärsin myöskin teollisuuspuolessa tätä, että kun miehet siellä salin lattialla tekee töitä, niin olisi ollut aika vaikea kuvitella, että sinne olisi lähtenyt semmoinen 40-vuotias insinööri vetämään sitten tuota porukkaa ja komen-telemaan. Siihen aikaan ainakin ajattelin vielä näin vanhanaikaisesti, että tarvittiin raaka mies, joka osasi kirotta ja kunnolla. Mutta että sitten toisaalta taas, kun oli terveydenhoitajat, niin silloin mä pidin itsestään selvänä, että ei siellä miehiä oo. (H10)

Tämän tyyppiset sukupuoliseen segregatioon liittyvät arvoihin, kokemuksiin ja mielikuviin liitetyt näkemykset kertovat sukupolvien ajattelutapojen eroista. Sukupuolten erojen korostaminen tuntuu olevan vähäisempää nuorempien haastateltujen kohdalla. Yksi haastatelluista (H6) arvioi sukupuolistereotypioihin liitettyjen ajattelutapojen muuttuneen ja historian painolastin vähentyneen rakenteiden muutostyössä. Toinen haastateltu kuvaa ryhmähaastattelussa (Ryhmä1), miten miespuolisen puheenjohtajan toimintatapa voi kehittyä tasa-arvokysymyksiä kohtaan kielteisestä ymmärtävämmäksi.

(O)n pikkasen päästy uudenlaiseen ajatteluun (...) että miehet ajattelee noin ja naisvaltaiset alat ajattelee noin. Mutta se, mikä tietysti on edelleenkin, on se töitten yleinen arvostus, jota Tehy usein pitää tapetilla. Se, että kun on saman tason AMK-koulutus insinöörillä ja sairaanhoitajalla, niin onko perustetta niitten palkkaeroille olemassa. Ja tietysti tämä tulee sieltä vuosikymmenien takaa. (H6)

[Puheenjohtajan] kanssa on tehty monta, monta vuotta töitä sen eteen, että pikkuhiljaa se sitten näyttää tuottavan tulosta, että olet vienyt läpi sen työn, joka on aloitettu joskus silloin. (Ryhmä1H3)

Arvojen ja ajattelutapojen lisäksi toimintatavat vaikuttavat siihen, minkälaisista asioista muodostuu esteitä tasa-arvotyölle. Asioiden toisenlainen priorisointi, hidasteiden luominen ja passiivisuus voivat olla tahattomia, mutta myös vallankäytön välineitä, etenkin kun toimijana on ammattiliiton tai keskusjärjestön johtotehtävissä toimivat. Kysyttäessä tasa-arvosta, yksi haastatelluista sanoo olevansa ”ihan väärä henkilö vastaamaan” (H28), vaikka on toiminut erittäin vastuullisissa tehtävissä toimihenkilöliikkeessä. Toinen järjestön johtohahmona toiminut toteaa, ettei ole huomannut mitään erityistä tarvetta tasa-arvotyölle. Kolmas jää miettimään tasa-arvosuunnitelmaa ja neljäs haastatelluista pohtii, käytiinkö varsinaisia tasa-arvoon liittyviä keskusteluja sitten ollenkaan:

Mä en koskaan tullu oikeen paneutuneeksi siihen (...) tasa-arvokysymykseen. Mun mielestäni me oltiin aika lailla tasa-arvoisia (...) Meille ainakaan mun aikani ei tullut tää tasa-arvo-ongelma koskaan sillain kärjistetyksi esille. (H30)

Niin mutta siis nää on tällasia niinkun mä muistan, että joku henkilö on ollut, joka on tuonut esille (...) jotain Akavan hallituksessa tasa-arvokysymyksiä esille (...) en muista, että olis käyty kunnon tasa-arvokeskusteluja ikinä. (H20)

(E)n muista, että oliko meillä varsinaista vielä silloin minun aikani esimerkiksi Akavan tasa-arvosuunnitelmaa? Mä en oo siitä ihan varma, mutta se on jotenkin mun päässäni, että sellainen piti tehdä. (H24)

(E)i tosiaankaan näitten naisvaltaisten alojen miespuheenjohtajat tai edustajat, niin ei he sitä kyllä sitä tasa-arvosanaa, niin ei sitä sanaa sieltä juuri kuule. Se on ehkä just tämä tällainen sosiaalinen hyväksyttävyys, ja sitten vieläkin on sitten tällaisia miesverkostoja, jotka juoksee keskenään. (Ryhmä1H2)

Kun ei huomaa tasa-arvokysymysten olevan olennainen osa toimihenkilöiden edunvalvontaa valvontaa, ei tasa-arvotyöhön panosteta. Tämä saattaa luoda mielikuvan siitä, ettei mitään eriarvoista kohtelua enää ilmenisi. Ylipäättään käsitykset, mielikuvat ja lopulta arvot johtavat ja ohjaavat toimintaa. Mitenkään itsestään selvä ei tasa-arvon ajaminen ole osana edunvalvontaa. Hyvin kuvaavaa on toimihenkilöliikkeen aktiivitoimijan toteamus siitä, millä perusteella ja minkä vuoksi toimihenkilöjärjestöjen jäsenten edunvalvontaa tehdään:

(J)os joku maksaa jäsenmaksua, niin sehän ei maksa siitä, et Suomessa ajetaan tasa-arvoa, vaan se maksaa pääsääntöisesti siitä, että hänen etujaan hoidetaan” (H4).

Tasa-arvoa ei edellisessä kommentissa pidetä edunvalvonnan piiriin kuuluvaksi asiaksi. Tämä ajattelutapa voi olla yleisempääkin. Ja on muistettava, että tämä näkemys hyvinkin voi läpäistä eri toimijatasot aina ammattiyhdistysjohdosta ruohonjuuritason toimijoihin työpaikoilla. Tasa-arvotyön vieminen jäsenkentällä eli työpaikoilla eteenpäin nähdään olennaisena asiana, kuten yksi haastatelluista (H16) toteaa. Se katsotaan kuuluvaksi siihen toimintaan, jolla saadaan tuloksia aikaiseksi, mutta vain yhteistyöllä ja systemaattisesti. Se vaatii tiettyjen ammattiyhdistyskäytäntöjen näkyväksi tekemistä ja niiden seuranta, kuten ryhmähaastatteluissa (Ryhmä1 ja Ryhmä2) tuli esiin.

(R)iippuu hirveen paljon siitä, et miten, onko luottamusmiehiä työpaikoilla, miten he kokee tän tärkeeks tai vähemmän tärkeeks asiaks? Saadaanko tasa-arvosuunnitelmia? Meillä on ihan lakivelvot siihen, että vähänki isommat firmat ja työpaikat, niitten pitäis tehdä tämmöset tasa-arvosuunnitelmat, et onks niitä tehty, onks palkkaverotuksia tehty niin kun pitäis. Vaik meil on lainsäädäntö ollu vuosikausia voimassa, ni eihän ne edelleenkään oo kattavasti tehty. Ja sitte osassa on tehty sillä lailla toisella kädellä hutaamalla, että niiden se idea ei oikeestaan toteudu. (H16)

[Ammattiyhdistys] on se meidän tuki ja turva tasa-arvoasioiden ajajina, joka myös antaa myös sitten sille omalle työlle painoarvoa (...) puhutaan läpi se, että onko sääntömuutos tarpeen, miksi on tai miksi ei ole, että kaikilla on mahdollisuus sanoa mielipiteensä ja huomata, että ongelma ei poistu mihinkään, jos me ei toimita. Niin sitten tavallaan se on sitten se yhteinen tahtotila, että tehdään jotain. (Ryhmä1H1)

(T)asa-arvo sinällään on (...) vähän niin kuin muodissa, että hirveän harva uskaltaa julkisesti sitä vastustaa, mutta että siitä puuttuu se konkreettinen toteutus. (Ryhmä2H3)

5 Johtopäätökset



Lähde: TVK-lehti 3/60, sivu 6. Naisen tehtäväkenttä ei ollut vielä 1960-luvun alussa laajentunut ja koulutustaitovaatimukset koskivat lähinnä pikakirjoituksen opettelmisesta sihteerin tehtäviä varten.

Tässä tutkimushankkeessa on tuotettu uutta tietoa toimihenkilöliikkeen tasa-arvotyön toimintatavoista ja rakenteista sekä kartoitettu suomalaisen toimihenkilöliikkeen historiaa ja nykyisyyttä 1960-luvulta 2010-luvulle. Tiedon tuottamisessa on hyödynnetty ennen muuta historiallisia aineistoja ja aktiivitoimijoiden muistitietohaastatteluja. Niiden avulla on tarkasteltu tasa-arvon ymmärtämiseen ja tehtyyn tasa-arvotyöhön liittyviä kysymyksiä erityisesti suhteessa suomalaisen toimihenkilöliikkeen järjestäytymisen erityisyyteen.

Toimihenkilöliikkeen erityisyys tarkoittaa nähdäksemme juuri koulutus- ja palkkatasojen (stratifikaatioiden) ja sukupuolisen jaottelun ja eronteon (segregation) varaan muotoutunutta toimintakenttää. Tälle kentällä toimijoille ovat muodostuneet omat käytäntönsä, tapansa ja toimijaverkostonsa. Näiden institutionaalisten käytäntöjen, tapojen ja verkostojen lisäksi myös toimihenkilöliikkeen yksilötoimijoiden arvot ja arvostukset ovat leimanneet sitä, miten tasa-arvokysymys ja palkkatasa-arvo on otettu huomioon osana jäsenistön edunvalvontaa.

Toimihenkilöliikkeen järjestäytymisen erityisyyden tutkiminen on vaatinut näin liikkeen toimihenkilöiden koulutus- ja palkkaperusteisen jaon ja sukupuolittuneisuuden tarkastelua. Lisäksi on otettava huomioon jaottelu paitsi ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin, myös ammattien sijoittumista julkiselle ja yksityiselle sektorille. Nämä jaot ja eronteot ovat ohjanneet arvostuksen eli sitä, miten muodostetaan mielikuvia, joiden pohjalta luodaan arvoa ja arvostamista eli reaalista arvoa, joka näkyy palkkauksessa ja muissa työstä palkitsemisen tavoissa. Toimihenkilöliikkeen toimintaa ohjanneet arvot ja institutionaaliset tavat ja rakenteet ovat vaikuttaneet selvästi palkkatasa-arvokysymyksen edistämiseen. Ei siis ole mitenkään sattumanvaraista maksetaanko toimihenkilönaisille ja -miehille sama palkka samasta työstä tai – erilaisten käytössä olevien menetelmien avulla – samanarvoiseksi arvostetusta työstä.

Hankkeessa on tehty näkyviksi historiallisesti kehittyneitä rakenteita, joissa näkyy yhteiskunnan, työelämän ja muiden instituutioiden sukupuolittuneisuus. Haastattelujen toimihenkilöliikkeen aktiivien mielestä vaikutusta on ollut taatusti sillä, että ammattiyhdistysliikkeen järjestöjen johto on ollut vuosikymmenien ajan sukupuolisesti segregoitunut. Ammattiyhdistysjohto on leimautunut kulttuurisesti ja sosiaalisesti vahvasti miehiseksi. Yhtä lailla palkkatasa-arvoasian edistämisessä on pidetty merkittävänä sitä, edustaako liitto mies- vai naisvaltaista alaa. Näissä puitteissa haas-

tatellut ovat arvioineet ja muistelleet niin tasa-arvotyön käytäntöjä kuin sukupuoleen ja koulutustasoon liittyviä palkkarakenteita ja niiden kehittämistyötä.

Historiallisten aineistojen ja muistitiedon analyysien avulla on pystytty tunnistamaan toimihenkilöliikkeen piirissä tehtyyn tasa-arvotyöhön vaikuttavia rakenteellisia erontekoja, jakolinjoja ja erityisiä mekanismeja, joilla tuotetaan joko tasa-arvoisia tai ylläpidetään eriarvoisia käytäntöjä. Lisäksi tutkimus on tuonut esiin sen, että käytäntöjen ja tapojen lisäksi itse toimijat ja heistä muodostuvat toimijaverkostot ovat avainasemassa siinä, ajetaanko tasa-arvoa sanoina ja tekoina, jotka edistävät tasa-arvoisempia käytäntöjä. Tällöin loppukädessä näyttäisivät yksittäisten toimijoiden arvot ja niille perustuvat poliittiset painotukset ratkaisevan sen, millä tavoin tasa-arvolain määrittelemiін tavoitteisiin suhtaudutaan ja minkälaisen aseman ne saavat omassa ammattiyhdistystoiminnassa. Yksittäisten toimijoiden ja heistä muodostuvien toimijaverkostojen kenttä käsittää toimihenkilöliikkeen aina ruohonjuuritasosta jäsenistöstä liittojohtoon. Onnistuessaan tasa-arvotyö läpäisee kaikki tasot sekä tuottaa tuloksia kaikilla näillä toimihenkilöliikkeen toimijakentillä.

Lisäksi tämä tutkimus osoittaa, että tasa-arvotyöllä on taipumus henkilöityä. Tasa-arvon ajaminen voi olla henkilökohtainen missio, jota viedään utterasti läpi kiven ja kannon. Palkkatasa-arvokysymykset ovat osoittautuneet juuri tällaisiksi, kuten historiallinen analyysi osoittaa. On tarvittu poikkeuksellisen voimakkaita toimijoita ajamaan asiaa, jotta se etenisi. Henkilöityminen on hyvästä silloin, kun intohimolla tehty systemaattinen tasa-arvotyö sekä edistää tasa-arvoa että palkkatasa-arvokysymyksen ongelmien ratkaisua. Tästä esitämme tutkimuksessa useita esimerkkejä.

Henkilöityminen voi pahimmillaan johtaa toisaalta siihen, että aktiivitoimija uupuu työtaakkansa alle. Voi käydä myös niin, ettei seuraajaa ei hänen työnsä enää löydy, jolloin tasa-arvotyön pitkäjänteisyydestä tingitään. Tasa-arvotyön pitkäjänteisyyttä nakertaa myös projektiyhteiskunnassa tehtävien toimien muuttuminen projektiluonteisiksi. Siinä missä työntekijäkeskeinen toiminta on riippuvainen tekijästä, on sen rinnalle tullut myös entistä vahvemmin kysymys hankerahoituksista.

Lisäksi omistautuminen tasa-arvotyölle voi leimata. Siihen omistautumisen esteenä nähdään joissakin haastatteluissa juuri leimautuminen kiihkoilijaksi. Hankalimmillaan tasa-arvon edistämistyö tuottaa tekijälleen yhteisöllisen stigman, joko ”hankalan ihmisen” tai kielteiseksi hahmotetun feministin leiman. Tällaisilla subjektiivisilla toisille annetuilla määritelmillä näyttäisi olevan suomalaisessa työelämäs-

sä luonne, joka otetaan objektiivisena totuutena. Hankalan leima voi vaikuttaa sen hetkiseen yhteistyöhön muiden ammattiyhdistystoimijoiden kanssa, ja sillä voi olla vaikutusta myöhemmin leiman saaneen työuran kehittymiseen.

Henkilöityminen voi merkitä myös sitä, että keskeiset toimihenkilöliikkeen toimijat jättävät koko tasa-arvotematikan edunvalvontatyössä huomioimatta – tai se on vain sanoja paperilla, niitä, joita täytyy toistella aika ajoin tarpeen vaatiessa tasa-arvolain myötäisesti. Tällainen henkilöityminen on erityisen hankalaa, sillä sen myötä jää nostamatta esiin ja edistämättä erilaisia konkreettisia vaihtoehtoja, joilla tasa-arvoajattelua ja siihen kiinnittyvää palkkatasa-arvoa voitaisiin edistää. Työ näyttää olevan vielä monelta osin kesken.

Tasa-arvotyön henkilöitymisen sekä aktiivitoimijoiden vaihtumisen myötä ja hankkeiden projektiluonteisuuden vuoksi tasa-arvotyössä on epäjatkuvuutta. Näiden lisäksi ammattiliitoissa ja keskusjärjestöissä omaksutut ajattelutavat ja toimintakulttuurit estävät tasa-arvoasioiden edistämistä tai aivan jo niiden havaitsemista. Palkkatasa-arvon edistämisessä erityistä hiertymää luo eri ammattien arvostus. Tällöin ytimessä ovat työn arvon perusteiden määrittelyn hankaluus ja tulkintaerot, sekä lisäksi se, ettei tasa-arvoasian ajaminen ole edunvalvontatyössä ykkösprioriteetti. Monille palkkatasa-arvo ei näyttäydy edunvalvonnan kysymyksenä – ja toisille se taas on sen ydintä.

Tutkimus on tuottanut uutta tietoa toimihenkilöliikkeen itseymmärryksestä tasa-arvotyön osalta ja sitä edistävästä ja hankaloittavasta ajattelu- ja toimintatavoista. Viralliset tasa-arvotyön päämäärät ja painotukset on kuvattu tasa-arvolaissa, jota on myös vuosikymmenten aikana tarkistettu. Lain painotukset, periaatteet ja palkkatasa-arvo edustavat tasa-arvotyön konkreettisinta puolta, josta voidaan keskustella ja vaihtaa käsityksiä. Tutkimuksessa haastateltujen enemmistön käsitykset tasa-arvosta ja tasa-arvotyöstä liittyvät juuri tasa-arvolain painotuksiin ja palkkatasa-arvoon.

Toimihenkilöliikkeen toiminnassa on keinoina tasa-arvon edistämisessä käytetty lainsäädännön edistämisen ja ajantasaiseksi päivittämisen lisäksi annettuja lausuntoja, liittokohtaisia kannanottoja, tasa-arvotyö- ja muissa yhteistyöelimissä toimimista sekä toimintalinjausten tekemistä ja niistä kiinni pitämistä. Näin ollen on uskottu perinteisiin keinoihin. Ne ovat kuitenkin monen mielestä hitaita, mikäli muutoksiin koetaan tarvetta välittömästi. Lisäksi taas projektit voivat tuottaa nopeita tuloksia,

mutta niiden pysyvyydestä ei ole takeita. Mitään radikaaleja tai poikkeuksellisia toimintaehdotuksia tai ajatuksia tasa-arvotyön edistämiseksi ei ehdotettu.

Tämän tutkimuksen historiallinen analyysi osoittaa, että erilaiset tasa-arvotyön kulttuurit ja sitkeä tasa-arvotyö voivat kyllä kuitenkin muuttaa ammattiyhdistystoimijoiden käsityksiä ja tapoja. Siitäkin huolimatta, että muutosvastarintana voi esiintyä pilkkaa ja vähättelyä. Näin kävi silloin, kun TVK-laiset naisvaltaiset ammattiliitot tulivat miesvaltaisten liittojen miehittämään STTK:n jäseniksi. Alun naureskelut ja muut vähättelyt alkoivat vähitellen väistyä, ehkäpä ajan myötä ajattelutapojen muuttua tai niiden piilotuttua poliittisesti korrektimpaan toimintakulttuuriin. Oli asia-tila minkälainen tahansa, näyttää vahvasti kuitenkin siltä, että toimihenkilöliikkeesä kasvettiin vuosikymmenten aikana tasa-arvotietoisemmiksi. Ja koska näin on, on myös mahdollisuus parantaa tasa-arvotyötä uudistuvia päämääriä ja uusia haasteellisia tilanteita vastaavaksi.

Kirjallisuus

- Aaltonen, Milla (2012) *Tasa-arvolain ja rikoslain työsyRJintäsäännösten soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2008–2011*. Ihmisoikeusliitto, Helsinki.
- Ahola, Eija (1988) *Uusi keskiluokka ja alkoholi*. Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Ahola, Eija (1989) *Happy hours. Uuden keskiluokan ravintolaelämää*. Hanki ja jää, Helsinki.
- Aitonurmi, Riitta (1989) *TV-sarjat ja keskiluokka. Palvelualan toimihenkilöiden suosikkisarjat ja elämäntapa*. Yleisradio, Helsinki.
- Akavaaka (2011) *Akavaaka. Tietoa akavalaisista työelämässä. Syksy 2011*. Akava, Helsinki.
- Ala, Juha (1999a) *Ihmiskeskeistä järjestöpolitiikkaa. Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys 1919–1999*. Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys, Helsinki.
- Ala, Juha (1999b) *Suomi-neito ja suojelusikä. Sortovuosien psykohistoriaa*. Gaudeamus, Helsinki.
- Ala-Kapee, Pirjo, Valkonen, Marjaana, Österberg, Pirkko (1979) *Nainen SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä. Katsaus naisten ansioiden kehitykseen sekä naisten järjestäytymiseen ja toimintaan*. SAK, Helsinki.
- Alapuro, Risto (1985) Yhteiskuntaluokat ja sosiaaliset kerrostumat 1870-luvulta toiseen maailmansotaan. Teoksessa *Suomalaiset. Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana* (toim. Tapani Valkonen ym.). WSOY, Juva, 102–180.
- Alapuro, Risto (1994) *Suomen synty paikallisena ilmiönä 1890–1933*. Hanki ja jää, Helsinki.
- Alestalo, Matti (1985) Yhteiskuntaluokat ja sosiaaliset kerrostumat toisen maailmansodan jälkeen. Teoksessa *Suomalaiset. Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana* (toim. Tapani Valkonen ym.). WSOY, Juva.
- Anttila, Anu-Hanna (2005) *Loma tehtaan varjossa. Teollisuustyöväestön loma- ja vapaa-ajan moraalisäätely Suomessa 1930–1960-luvuilla*. SKS, Helsinki.
- Anttila, Anu-Hanna (2009) Vapauden taimia? Työväenluokan tekeminen ja kokeminen 1900-luvun alun Suomessa. *Sosiologia* 46:2, 79–85.
- Anttila, Anu-Hanna (2010) Työn ja elämän yhteensovittaminen? Aikapoliitikassa työmuodolla on väliä. Teoksessa *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka* (toim. Anu-Hanna Anttila & Anu Suoranta). Vastapaino, Tampere.
- Anttila, Anu-Hanna (2012) Sukupuolitettu kotityönjako ja sosiokulttuuriset rakenteet. *Sosiologia* 49:4, 291–306.
- Anttila, Timo (2005) *Reduced Working Hours. Reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Anttonen, Anneli (1994) Hyvinvointivaltion naisystävälliset kasvot. Teoksessa *Naisten hyvinvointivaltio* (toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksson ja Ritva Nätkin). Vastapaino, Tampere, 203–226.
- Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) (1994) *Naisten hyvinvointivaltio*. Vastapaino, Tampere.
- Asplund, Rita & Lilja, Reija (2010) (toim.) *Samapalkkaisuus, tasa-arvo ja uudet palkkausjärjestelmät*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25. STM, Helsinki.
- Aunesluoma, Juhana (2004) *Nykyäikaa rakentamassa. Tekniikan Akateemisten Liitto TEK edeltäjiineen 1896–1996*. TEK & Otava, Keuruu.
- Bell, Jeffrey A. & Colebrook, Claire (2009) *Deleuze and History*. Edinburgh University Press, Edinburgh.
- Berardi, Franco 'Bifo' (2006) *Tietotyö ja prekaari mielentila*. Helsinki, Tutkijaliitto.

- Bergholm, Tapio (2001) *SAK:n vuosisata. Suomen ammattijärjestö 1907–1930, Suomen ammattiyhdistysten keskusliitto 1930–1969, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 1969–SAK*, Helsinki.
- Bergholm, Tapio (2005) *Sopimusyhteiskunnan synty I. Työehtosopimusten läpimurrosta yleislakkoon SAK 1944–1956*. Otava, Helsinki.
- Bergholm, Tapio (2007) *Sopimusyhteiskunnan synty II. Hajaannuksesta tulopolitiikkaan. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto 1956–1969*. Otava, Helsinki.
- Bergholm, Tapio (2011) Työyhteiskunta ja sukupuolijärjestelmän muutos 1945–2008. Teoksessa *Työtä tekee mies, nainen* (toim. Hytönen, Kirsi-Maria ja Koskinen-Koivisto, Eerika). THPTS, Jyväskylä.
- Bergholm, Tapio (2012) *Kohti tasa-arvoa. Tulopolitiikan aika I. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1969–1977*. Otava, Helsinki.
- Björklund, Nils (1987) *Tekniikan tekijät*. Gummerus, Jyväskylä.
- Blom, Raimo & Melin, Harri (1987) *Keskustelua luokkatutkimuksen ongelmista*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Blom, Raimo & Melin, Harri (2002) Luokat ja työmarkkinat 2000-luvun alussa. Teoksessa *Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö*. (Toim. Timo Piirainen ja Juho Saari). Gaudeamus, Helsinki, 43–59.
- Blom Raimo, Melin Harri. (2014) Keskiluokkaistuuko Suomi?. Teoksessa *Eriarvoistumisen rakenteet : haurastuvat työmarkkinat Suomessa*. (Toim. Kirsti Lempiäinen ja Tiina Silvasti. Vastapaino, Tampere, 20–51.
- Blom, Raimo (1982) *Luokkateoriat ja suomalaisen yhteiskunnan rakenne*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Blom, Raimo ym. (1984) *Suomalaiset luokkakuvassa. Luokkaprojekti*. Vastapaino, Tampere.
- Brunila, Kristiina (2009) *Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen*. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsinki.
- Bruun, Niklas (1992) EY ja työelämän sääntelyn pohjoismainen malli. Teoksessa *Euroopan integraatio, työmarkkinat ja hyvinvointivaltio*. (toim. Pekka Kosonen). Gaudeamus, Jyväskylä, 181–197.
- Butler, Judith (1990) *Hankala sukupuoli*. Suom. Tuija Pulkkinen ja Leena-Maija Rossi. Gaudeamus, Helsinki.
- Böckerman, Petri & Kiander, Jaakko (2006) Talouspolitiikka. Teoksessa *Suomen malli - Murroksesta menestykseen?* (Toim. Juho Saari). Yliopistopaino, Helsinki, 135–172.
- Colebrook, Claire (2003) *Understanding Deleuze*. Allen & Unwin, Crows Nest.
- de Vogli, R., Ferrie, J. E., Chandola, T., Kivimäki, M. & Marmot, M. G. (2007) Unfairness and Health: evidence from Whitehall II Study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, (2007), 61:6, 513–518.
- Engelberg, Mila (1998) Sukupuolistuneet ammattinimikkeet. *Virittäjä* 102:1, 74–92.
- Engelberg, Mila (2010) Kielten sukupuolet. Teoksessa *Käsikirja sukupuoleen* (Toim. Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi ja Tuula Juvonen). Vastapaino, Tampere, 167–169.
- Erikson, Robert & Goldthorpe, John H. (1992) *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Clarendon Press, London.
- Etymologinen sanakirja (1973) *Etymologinen sanakirja*. Toim. Kaisa Häkkinen. Porvoo, Helsinki, Juva, WSOY.
- Fellman, Susanna (1999) Kirjanpitäjästä controlleriksi konttoripäälliköistä talousjohtajaksi. Teoksessa *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin* (toim. Raimo Parikka). SKS, Helsinki, 127–163.
- Fellman, Susanna (2000) *Uppkomsten av en direktörsprofession. Industriledarnas utbildning och karriär i Finland 1900–1975*. Finska Vetenskaps-Societeten – Suomen Tiedeseura, Helsingfors.
- Foucault, Michel (1998) *Foucault/Nietzsche*. Suom. Turo-Kimmo Lehtonen ja Jussi Vähämäki. Esipuhe Mika Ojakangas. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Global Gender Gap Report* (2013) World Economic Forum, Geneve.

- Haapala, Pertti (1986) *Tehtaan valossa. Teollistuminen ja työväestön muodostuminen Tampereella 1820–1920*. Vastapaino, Tampere.
- Haataja, Anita, Mikkola, Anne & Pääkkönen, Jenni (2007) Naisten ja miesten tasa-arvoistumista 1990-luvun pyörteistä eteenpäin? Teoksessa *Taloukasvun hedelmät - kuka sai ja kuka jäi ilman?* (Toim. Heikki Taimio.) Työväen Sivistysliitto, Helsinki, 141–159.
- Haataja, Lauri (1996) *Näkiäjät ja tekijät. Kertomuksia toimihenkilöjärjestöjen yhteistyöstä*. Toimihenkilöjärjestöjen sivistysliitto, Helsinki.
- Haavikko, Paavo (1992) *Murtuva keskiluokka. Aikalaikirjoitus*. Art House, Helsinki.
- Haavio-Mannila Elina, Jallinoja, Riitta & Strandell, Harriet (1984) *Perhe, työ ja tunteet*. WSOY, Porvoo.
- Hakosalo, Heini (2006) Kivuton murros? Naisten oikeus akateemisiin opintoihin ja ammatinharjoitukseen autonomian ajan Suomessa. *Historiallinen aikakauskirja* 4/2006, 397–407.
- Hakulinen, Janne (1955) *Keskiluokkaan lukeutuvien ryhmien asema ja tehtävät yhteiskunnassa*. SDP keskiluokkajaosto, Helsinki.
- Halminen, Kaisa (1997) *Kunnian ja omantunnon kautta. Verovirkailijain Liitto 1947–1997*. Karisto, Hämeenlinna.
- Hanhinen, Niina (2001) *Tekstiiliopettajaliitto 90 vuotta*. Tekstiiliopettajaliitto, Saarijärvi.
- Hankonen, Johanna (1994) *Lähiöt ja tehokkuuden yhteiskunta. Suunnittelujärjestelmän läpimurto suomalaisten asuntoalueiden rakentumisessa 1960-luvulla*. Otatieta & Gaudeamus, Espoo & Helsinki.
- Hara, Margit & Jouslehto, Olavi (1998) *Tehtaan portilta työyhteisöön. Suomen Työterveyshoitajaliitto ry 50 vuotta*. Suomen Työterveyshoitajaliitto, Lahti.
- Heiskala, Risto & Kantola, Anu (2010) Vallan uudet ideat: Hyvinvointivaltion huomasta valmentajavaltion valvontaan. Teoksessa *Valta Suomessa* (Toim. Petteri Pietikäinen). Gaudeamus, Helsinki, 124–148.
- Helander, Mika (2008) Suomalaisen ay-liikkeen kansainväliset yhteydet. Teoksessa *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa* (toim. Mika Helander). Minerva, Helsinki & Jyväskylä, 99–140.
- Henttonen, Antti (2000) *Lisää elämää vuosiin. Neljännesvuosisata Veteraaniopettajat ry:n toimintaa (1969) 1975–1999*. Otava, Helsinki.
- Hoikkala, Tommi (1999) Suuret ikäluokat ja työ. Teoksessa *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin* (toim. Raimo Parikka). SKS, Helsinki, 395–426.
- Holli, Anne Maria & Saari, Milja (2009) *Sukupuoli eduskunnan valiokuntakuulemisissa*. STM, Helsinki.
- Holli, Anne Maria (1991) Herroja, sovinisteja ja syöjättäriä. Analyysi Tupolev-ilmiötä jäsentäneistä myyteistä mielipidekirjoituksissa. Teoksessa *Kortti puhuu. Selvityksiä Tupolev-keskustelusta lehdistössä*. (Toim. Anne Maria Holli ja Katarina Wartiovaara). STM Tasa-arvojulkaisuja, Sarja A: Tutkimuksia 1/1991, Helsinki, 101–149.
- Holli, Anne Maria & Wartiovaara, Katarina (1991) *Kortti puhuu. Selvityksiä Tupolev-keskustelusta lehdistössä*. STM Tasa-arvojulkaisuja, Sarja A: Tutkimuksia 1/1991, Helsinki.
- Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005) *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Teos, Helsinki.
- Huhtala, Liisi (1996) Virka ja perhe naisen identiteetin rakentajina Suomen kirjallisuudessa 1800-luvulta 1930-luvulle. Teoksessa *Viran varrelta. Toimihenkilö kirjoissa ja kuvissa* (Toim. Ulla Piela). Gummerus, Jyväskylä, 67–79.
- Husu, Liisa, Hearn, Jeff, Lämsä, Anna-Maija & Vanhala, Sinikka (toim.) (2011) *Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus*. Hanken School of Economics, Helsinki.
- Hyppönen, Lauri (1984) *TVK 60. merkkipaalulla*. Moniste, Helsinki.
- Hyppönen, Lauri (1992) *Kivireen vetäjä. Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto 1917-1967*. Gummerus, Jyväskylä.
- Hyttinen, Tuomas & Tanni, Katri (toim.) (2012) *OAJ vahva vaikuttaja*. OAJ, Helsinki.

- Hytönen, Kirsi-Maria & Koskinen-Koivisto, Eerika (toim.) (2011) *Työtä tekee mies, nainen*. THPTS, Jyväskylä.
- Hyytiä, Riitta, Katajisto, Susanna & Kärnä, Eija (1996) *Koti- ja laitostalousalan opettajat r.y. 60 vuotta tienraivaajana 1936–1996*. Grafia, Turku.
- Hänninen, Marja-Leena (2008) *Enemmän kuin osiensa summa. ERTO 1968–2008*. Gummerus, Jyväskylä.
- Idman, Mika (2011) Naiset aiempaa vaativammissa tehtävissä – palkkapussi ennallaan. *Tieto & trendit* 6/2011. http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-06_001.html (Luettu 23.7.2015)
- Jallinoja, Riitta (1980) Miehet ja naiset. Teoksessa *Suomalaiset. Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana*. (Toim. Tapani Valkonen ym.) WSOY, Porvoo, 222–250.
- Janatuinen, Jenni (2005) *Miehenkuva. Kalle Pääntalon perintö*. WSOY, Helsinki.
- Jolkkonen, Arja, Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja (1991) *Naisen paikka. Rakennemuutos, paikalliset työmarkkinat ja naiset*. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Joutsivuo, Timo (toim.) (2005) *Mistä Toi on tullut? Suomalaisen toimintaterapian historia*. Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry & Edita, Helsinki.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994) *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon?* Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (2002) Sukupuolijaot taloudellisessa nousussa. Teoksessa *Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö*. (Toim. Timo Piirainen ja Juho Saari). Gaudeamus, Helsinki, 241–257.
- Julkunen, Raija & Rantalaiho, Liisa (1993) Women on Strike - nonexistent or silenced? Teoksessa *Strike and Social Change* (toim. Pauli Kettunen.) Turku Provincial Museum, Turku.
- Julkunen, Raija (1987) *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen muotojen synty ja yleistyminen*. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (1994) Suomalainen sukupuolimalli - 1960-luku käänteenä. Teoksessa *Naisten hyvinvointivaltio* (toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksson, Ritva Nätkin). Vastapaino, Tampere, 179–202.
- Julkunen, Raija (1995) Julkinen ja yksityinen hyvinvointivaltiossa. Teoksessa *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla* (toim. Leena Eräsaari, Raija Julkunen ja Harriet Silius.) Vastapaino, Tampere, 203–213.
- Julkunen, Raija (2002) Timanttejakin parempi ystävä? Hyvinvointivaltion murroksen sukupuolittuneet seuraukset. Teoksessa *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. (Toim. Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski ja Elina Sana.) WSOY, Porvoo, 32–49.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (2010) *Sukupuolen järjestyksen ja tasa-arvon paradoksit*. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa*. Vastapaino, Tampere.
- Kaarninen, Mervi (1995) *Nykyajan tytöt. Koulutus, luokka ja sukupuoli 1920- ja 1930-luvun Suomessa*. SHS, Helsinki.
- Kahma, Nina (2011) *Yhteiskuntaluokka ja maku*. Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Kahri, Tapani (2001) *Viheltääkö pilli? Työmarkkinamiehen muistelmat*. Otava, Helsinki.
- Kainulainen, Sakari (2002) Huono-osaisuuden kasautuminen yhteiskunnallisena jakona. Teoksessa *Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö*. (Toim. Timo Piirainen ja Juho Saari). Gaudeamus, Helsinki, 258–272.
- Kaipainen, Risto, Lonka, Irma & Rikama, Juha (1998) *Siitäpä nyt tie menevi. Äidinkielen opettajain liiton viisi vuosikymmentä 1948–1998*. ÄOL, Helsinki.
- Kallioinen, Mika (1999) *Professoriliitto 1969–1999*. Kolme vuosikymmentä tieteen ja ammattikunnan puolesta. Professoriliitto, Jyväskylä.
- Kallioinen, Mika (2007) *Tieteentekijän muuttuva kuva. Tieteentekijöiden liitto 1967–2007*. Tieteentekijöiden liitto, Vammala.

- Kananen, Ilkka (2005) *Aatteesta ammattiliitoksi. Valtiotieteilijöiden etujärjestötoiminnan vaiheet vuoden 1947 jälkeen*. Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL ry, Helsinki.
- Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät (2012) Euroopan unionin tasa-arvopolitiikka. Velvoittavaa lainsäädäntöä ja pehmeää sääntelyä. Teoksessa *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. (Toim. Johanna Kantola, Kevät Nousiainen ja Milja Saari.) Gaudeamus, Helsinki, 124–142.
- Kauhanen, Merja (2007) Eriytymiskehitys jatkunut työmarkkinoilla 2000-luvulla, teoksessa *Talousskasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman?* (Toim. Heikki Taimio) Työväen Sivistysliitto, Helsinki 100–121.
- Kauhanen, Antti & Kauhanen, Merja & Laine, Pekka, Lilja, Reija & Maliranta, Mika & Savaja, Eija (2015) *Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen*. STM, Helsinki.
- Kauhanen, Antti & Napari, Sami (2009) *Työurat Suomessa – Onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981–2006*. ETLA, Helsinki.
- Kauppinen, Kaisa & Ojala, Leenamajja (1999) *Tasa-arvoinen ja hyvä työpaikka. Tutkimus työyhteisön tasa-arvosta ja työpaikan hengestä – Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan kriteeristö*. Tasa-arvoinen työyhteisöhanke, Akava, Helsinki.
- Kauttu, Kyllikki & Kosonen, Tapani (1985) *Suomen Lääkäriliitto 1910–1985*. SLL & Gummerus, Jyväskylä.
- Kauttu, Kyllikki, Reinilä, Anna-Maria & Voutilainen, Antero (1983) *Kunnanlääkärien työ ja elämä*. Suomen Lääkäriliitto, Helsinki.
- Kemppi, Jarkko (2008) *Upseeriliitto 90 vuotta upseerien asialla*. Upseeriliitto & Otava, Helsinki.
- Kettunen, Pauli (1986) *Poliittinen liike ja sosiaalinen kollektiivisuus. Tutkimus sosialidemokratiasta ja ammattiyhdistysliikkeestä Suomessa 1918–1930*. SHS, Helsinki.
- Kettunen, Pauli (1994) *Suojelu, suoritus, subjekti. Työsuojelu teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu- ja toimintatavoissa*. SHS, Helsinki.
- Kettunen, Pauli (1997) *Työjärjestys. Tutkielmia työn ja tiedon poliittisesta historiasta*. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Kettunen, Pauli (2001) *Kansallinen työ. Suomalaisen suorituskyvyn vaalimisesta*. Yliopistopaino, Helsinki.
- Kettunen, Pauli (2004) Toimihenkilöliikkeen yhteiskunnallinen tausta. Teoksessa *Toimihenkilöt liikkeessä – Järjestöhistorian juuret ja tulevaisuus*. TJS, Helsinki, 17–27.
- Kettunen, Pauli (2008) *Globalisaatio ja kansallinen me. Kansallisen katseen historiallinen kritiikki*. Vastapaino, Tampere.
- Kettunen, Pauli (2012) Reinterpreting the Historicity of the Nordic Model. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol. 2, N:o 4, 21–43.
- Kettunen, Pauli (2015) *Historia petollisena liittolaisena. Näkökulmia työväen, työelämän ja hyvinvointivaltion historiaan*. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki.
- Kevätsalo, Kimmo (1989) *Taistelu sieluista. Näkökulma toimihenkilöliikkeen tulevaisuuteen*. Hakapaino, Helsinki.
- Kevätsalo, Kimmo (1999) *Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit*. Vastapaino, Tampere.
- Kevätsalo, Kimmo (2004) Toimihenkilöliikkeen tulevaisuus. Teoksessa *Toimihenkilöt liikkeessä. Järjestöhistorian juuret ja tulevaisuus*. (toim. Inka Ukkola). TJS Opintokeskus, Helsinki, 60–78.
- Kiander, Jaakko (2007) Palkkamallit ja palkkaerot. Teoksessa *Talousskasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman?* (Toim. Heikki Taimio), Työväen Sivistysliitto, Helsinki, 31–46.
- Kiianmaa, Antero (1996) *Moderni totemismi. Tutkimus työelämästä, solidaarisuudesta ja sosiaalisista verkostoista keskiluokkaistuvassa Suomessa*. Kehityksen avaimet, Jyväskylä.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Vastapaino, Tampere.
- Kinnunen, Merja (2001) *Luokiteltu sukupuoli*. Vastapaino, Tampere.

- Kivimäki, Sanna (2012) *Kuinka tämän tuntisi omaksi maakseen. Suomalaisuuden kulttuurisia järjestyksiä*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Koistinen, Pertti & Ostner, Ilona (toim.) (1994) *Women and Markets. Learning of the Differences in the Finnish and German Labour Markets*. University of Tampere, Tampere.
- Koivunen, Tuija (2011) *Gender in Call Centre Work*. Tampere University Press, Tampere.
- Kolbe, Laura (1988) *Kulosaari. Unelma paremmasta tulevaisuudesta*. Otava, Keuruu.
- Kolehmainen, Sirpa (1999) *Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990*. Tutkimuksia 227. Tilastokeskus, Helsinki.
- Kontio, Kimmo (ei vuotta) *Yksityistoimialojen Insinöörit ry:n historia. Yksityistoimialojen insinöörit Edelläkävijänä ylempien toimihenkilöiden edunvalvonnassa*. Yksityistoimialojen Insinöörit ry, Helsinki.
- Kontula, Olavi (1975) *30 vuotta teknisten hyväksi. Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto 30 vuotta*. Tampereen kirjapaino-Oy, Tampere.
- Kontula, Olavi (1996) STTK:n historia ajanjaksolta 1986–1996. Teoksessa *STTK 50 vuotta. Matkalla edunvalvonnan eturiviin*. (Toim. Leena Seretin). STTK, Pori, 7–50.
- Korpiola, Mia (2010) *Ystäviä, politiikkaa ja oikeustieteen opintoja. Pykälä ry 1935–2010*. Pykälä ry., Helsinki.
- Kortteinen, Matti (1992) *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hanki ja jää, Helsinki.
- Korvajärvi, Päivi (1996) Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa *Työelämän sukupuolistavat käytännöt* (Toim. Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi). Vastapaino, Tampere, 89–108.
- Korvajärvi, Päivi (1998) *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*. University of Tampere, Tampere.
- Korvajärvi, Päivi (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa *Käsikirja sukupuoleen* (Toim. Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi ja Tuula Juvonen). Vastapaino, Tampere, 183–196.
- Korvajärvi, Päivi (2016) Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt. Teoksessa *Sukupuolikosyys*. (Toim. Husso Marita & Heiskala Risto) Gaudeamus, Helsinki.
- Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (2003) *Muutokset toimihenkilöiden työpaikoilla*. Loppuraportti Työsuojelurahastolle 1.8.2003. Julkaisematon lähde.
- Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja (1987) *Työ, toimihenkilöt ja muutokset. Väliraportti projektista Pitkäaikaisseuranta työelämän muutoksista toimihenkilöaloilla*. TVK, Helsinki.
- Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja (1990) *Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla*. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos Sarja Y 7/1990. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Koskinen, Paula (2012) *Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan*. STM, Helsinki.
- Koskinen, Pentti (2004) Toimihenkilöliikkeen uudelleen muotoutuminen. Teoksessa *Toimihenkilöt liikkeessä. Järjestöhistorian juuret ja tulevaisuus*. TJS, Helsinki, 28–38.
- Koskinen, Pentti (2010) STL:n ero – Käännekohta TVK:n hajoamiskehityksessä. Teoksessa *Toimihenkilöt liikkeessä II. Yhteydet politiikkaan, lakot ja jäsenmäärien kasvu*. TJS, Helsinki, 88–91.
- Kosonen, Pekka (1992) Johdanto. Teoksessa *Euroopan integraatio, työmarkkinat ja hyvinvointivaltio*. (toim. Pekka Kosonen). Gaudeamus, Jyväskylä, 5–22.
- Kovalainen, Anne (2002) Luottamus, lama ja hyvinvointipalvelujen muutokset. Teoksessa *Lama ja luottamus*. (Toim. Kaj Ilmonen, Anne Kovalainen ja Martti Siisiäinen). Hanken, Helsinki, 165–191.
- Kuntasektorin palkat 2011* (2011). Tilastokeskus, Helsinki.

- Kuokkanen, Anna (2014) Johtamisoppaiden työntekijäihanne: kuuliaisesta koneen osasta sitoutuneeksi tiimityöläiseksi. *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013* (toim. Ari Väänänen ja Jussi Turtiainen). Vastapaino, Tampere, 84–118.
- Kuusipalo, Jaana (1994) Emännät ja työläisnaiset 1930–1950-lukujen politiikassa. Oppaina Vieno Simonen ja Tyyne Leivo-Larsson. Teoksessa *Naisten hyvinvointivaltio* (toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksen, Ritva Nätkin). Vastapaino, Tampere, 157–178.
- Kuusipalo, Jaana (2011) *Sukupuolittunut poliittinen edustus Suomessa*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Käsi- ja taideteollisuusalan opettajat ry (1996) *Viestejä 90-vuotiselta taipaleelta. Käsi- ja taideteollisuusalan opettajat ry 1906–1996*. Hakapaino, Helsinki.
- Laakso, Mikko (2012) *Tahdon asia. Tehy 1982–2012*. Tehy, Helsinki.
- Laaksonen, Lasse (1998) *Ristiriidoista yhteistoimintaan – Suomen poliisijärjestöjen integroitumiseen johdanut historia*. SPJL – Kirjapaino Jaarli Oy, Turenki.
- Laaksonen, Pekka & Piela, Ulla (toim.) (1993) *Työttömän tarina*. SKS, Helsinki.
- Lahti, Matti J. (1965) *Suomen Rakennusmestariiliiton historia. 60-vuotisjulkaisu*. Suomen Rakennusmestariiliitto, Helsinki.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta n:o 609/1986.
- Laki tuotantokomiteoista n:o 470/1946.
- Lappalainen, Antti (1998) *Elämäntyönä tulevaisuus. Opetusalan Ammattijärjestön juuret, synty ja kasvu*. Otava, Helsinki.
- Larja, Liisa, Warius, Johanna, Sundbäck, Liselott, Liebkind, Karmela, Kandolin, Irja & Jasinskaja-Lahti, Inga (2012) *Discrimination in the Finnish Labor Market – An Overview and a Field Experiment on Recruitment*. Työ- ja elinkeino ministeriö, Helsinki.
- Lauhakangas, Outi & Vuoristo, Tauno (1991) *Napit vastakkain. Suomalaiset poliisit kertovat*. SKS, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (1999a) Kohti työelämän tasa-arvoa? Teoksessa *Tasa-arvo työoloissa* (Toim. Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna). Työmarkkinat 1999:19. Tilastokeskus, Helsinki, 7–44.
- Lehto, Anna-Maija (1999b) Sukupuolten palkkaero. Teoksessa *Tasa-arvo työoloissa* (Toim. Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela). Työmarkkinat 1999:19. Tilastokeskus, Helsinki, 109–126.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Sukupuolten palkkaero Suomessa. Teoksessa *Tasa-arvo työn takana*. (Toim. Hanna Sutela ja Anna-Maija Lehto). Tilastokeskus Työmarkkinat 2007, Helsinki, 60–75.
- Lehtonen, Juha-Pekka & Uusihakala, Leena (toim.) (1994) *Eurooppalainen ihminen*. Historian ja yhteiskuntaopin opettajien liitto, Helsinki.
- Leinikki, Sikke (2011) Pätäkitty työ, sukupuoli ja toimijuus (työ)elämässä. Teoksessa *Työtä tekee mies, nainen* (toim. Hytönen, Kirsi-Maria ja Koskinen-Koivisto, Eerika). THPTS, Jyväskylä.
- Levä, Ilkka (2003) ”Sotakirveet esiin!” – Miehisyyden hauraat rajat työjääkiekossa. *Liikunta& Tiede* 1/2003, 4–9.
- Levä, Ilkka (2006) *Sörkan kivinen syli. Helsingin viereisen kuritushuoneen muutos Helsingin vankilaksi*. Helsingin vankila, Helsinki.
- Levä, Ilkka (2008) *Kansallisvaltion teräsmiehestä valtakunnan sovittelijaksi. Poliisikulttuurin psykohistorialliset solmukohdat 1930–1998*. SKS, Helsinki.
- Levä, Ilkka (2010) Ammatinharjoittamisen autonomian puolella. Lääkärien työmarkkinakokemus ammatillisen järjestäytymisen aikana 1910–2010. Teoksessa *Vapaus, terveys, toveruus – Lääkärit Suomessa 1910–2010* (toim. Samu Nyström). Suomen Lääkäriliitto, Helsinki, 248–321.
- Levä, Ilkka (2011) *Akava reloaded – Vallan käytäviltä kabinetteihin 1995–2010*. Verkkodokumentti: http://www.akava.fi/perustietoa/historiakatsaus/akava_reloaded_-_vallan_kaytavilta_kabinetteihin_1995-2010. (Luettu 9.1.2012)

- Levä, Ilkka (2012) *Elämän aika, työn aika. Teoksessa Palkka työstä. Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot* (toim. Mika Helander ja Mats Nylund), Into-kustannus, Helsinki, 127–153.
- Lilja, Reija & Savaja, Eija (2013) *Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa -hankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:31. STM, Helsinki.*
- Luoma, Väinö (1962a) *Valtion virkamiesten järjestäytyminen Suomessa I. Edellinen osa, Johdanto, Virkamiesliikkeen tulkintakaava.* Virkamiesliitto, Turku.
- Luoma, Väinö (1962b) *Valtion virkamiesten järjestäytyminen Suomessa II. Jälkimmäinen osa, Virkamiesliikkeen yleiskehitys, kokonaistuminen ja tukeutuminen.* Virkamiesliitto, Turku.
- Lähteenmäki, Liisa (2013) *Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa.* Turun yliopisto, Turku.
- Lähteenmäki, Maria (1995) *Mahdollisuuksien aika. Työläisnaiset ja yhteiskunnan muutos 1910–30-luvun Suomessa.* Bibliotheca Historica 2. Suomen Historiallinen Seura, Helsinki.
- Maaniemi, Johanna (2013) *Reflections of Systemic Justice? Employees' and Supervisors' Experiences of Injustice in the Performance Appraisal and Merit Pay Context.* **Aalto yliopisto, Espoo.**
- Manninen, Juhani (toim.) (1996) *Sotakorvauslaivoilla virtuaalimaailmaan. Teknillisten oppilaitosten opettajainliitto ry 1946–1996.* TOOL ry, Lappeenranta.
- Mansner, Markku (1981) *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1907–1940.* Teollisuuden kustannus Oy, Helsinki.
- Mansner, Markku (1984) *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1940–1956.* Teollisuuden kustannus Oy, Helsinki.
- Mansner, Markku (1990) *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1956–1982.* Teollisuuden kustannus Oy, Helsinki.
- Mansner, Markku (2005) *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1980–1992.* Elinkeinoelämän keskusliitto, Helsinki.
- Mansner, Markku (2007) *Suurlakosta Euroopan unioniin. Vuosisata työnantajatoimintaa.* Elinkeinoelämän keskusliitto, Helsinki.
- Markkola, Pirjo (1994) *Työläiskodin synty. Tamperelaiset työläisperheet ja yhteiskunnallinen kysymys 1870-luvulta 1910-luvulle.* SHS, Helsinki.
- Martikainen, Riitta & Yli-Pietilä, Päivi (1992) *Työehdot ja sukupuoli – sokeat sopimukset.* Tampereen yliopisto, Tampere.
- Mattila, Aarne (1992) *Työriitojen sovittelun historia.* Työpoliittinen tutkimus no 27. Työministeriö, Helsinki.
- Mattila, Aarne (2000) *Kunnat työmarkkinapolitiikassa. Kunnallinen työmarkkinalaitos 1970–2000.* Kunnallinen työmarkkinalaitos, Helsinki.
- Mattila, Aarne (2005) *Valtio työnantajana. Valtion työmarkkinalaitos 1955–2005.* Valtiovarainministeriö & Gummerus, Jyväskylä.
- Melin, Harri & Kehälinna, Heikki (1988) *Tuntemattomat toimittajat. Tutkimus Suomen sanomalehtimiesten liiton jäsenistä.* Suomen sanomalehtimiesliitto, Helsinki.
- Melin, Harri (1989) *Suomen luokkarakenteen muutokset 1981–1988.* Tampereen yliopisto, Tampere.
- Metsikko, J. O. & Oksanen, Niko (1943) *Suomen Kansakoulunopettajain Liitto. Piirteitä 50-vuotisesta toiminnasta.* Suomen Kansakoulunopettajain Liitto, Helsinki.
- Michelsen, Karl-Erik (1999) *Viides sääty. Insinöörit suomalaisessa yhteiskunnassa.* TEK & SHS, Helsinki.
- Mikkola, Teija (1988) *Uusi keskiluokka ja muuttuvat arvot.* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Mikkola, Teija (2003) *Muuttuvat arvot ja uusi keskiluokka. Tutkimus arvojen mittaamisesta ja monitasoisuudesta.* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Mills, C. Wright (1951) *White Collar. The American Middle Classes.* Oxford University Press, New York.

- Morozova, Ljudmila (1991) *Ovatko kaikki keskiluokkaa. Tutkimus suomalaisista toimihenkilöistä 60–80-luvuilla*. SN-kirjat, Helsinki. Suom. Paula Nieminen.
- Muiluvuori, Jukka (2000) *Oma ja yhteinen etu. Akava 1950–2000*. Akava, Helsinki.
- Muiluvuori, Jukka (2004) Haamu kummittelee Suomessa, Marxin ja Haapalaisen haamu. Teoksessa *Toimihenkilöt liikkeessä – Järjestöhistorian juuret ja tulevaisuus*. TJS, Helsinki, 6–16.
- Muiluvuori, Jukka (2005) *Apteekkareita, lääkkeitä ja professoreita. Yliopiston apteekki 1755–2005*. WSOY, Helsinki.
- Muiluvuori, Jukka (2009) *Historiaa maalta ja mereltä. Konemestari myötä- ja vastavirrassa 1869–2009*. Suomen Konepäällystöliitto, Loimaa.
- Muiluvuori, Jukka (2010) Kummallisia lullukoita – eli miksi toimihenkilöt ovat lakkoilleet niin ihmeellisen vähän. Teoksessa *Toimihenkilöt liikkeessä II. Yhteydet politiikkaan, lakot ja jäsenmäärien kasvu*. TJS, Helsinki, 21–27.
- Myrskylä, Pekka (2009) *Naisten ja miesten työllisyys on kehittynyt maakunnissa eri suuntiin*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Myrskylä, Pekka (2010) *Taantuma ja työttömyys*. TEM, Helsinki.
- Mäenpää, Pasi (1992) *Kallion keskiluokkaistuminen 1980-luvulla. Työläisyhteiskunnan tuho?* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Mäkinen, Riitta (1997) *Tiedon saroilla. Agronomiliiton 100-vuotinen järjestötaival*. Agronomiliitto, Helsinki.
- Määttä, Paula (2008) *The ILO Principle of Equal Pay and Its Implementation*. Tampere University Press, Tampere.
- Naisten asemaa tutkivan komitean mietintö (1970) Komiteamietintö 1970: A 8, Helsinki.
- Niemi, Herta (2010) *Managing in the "Golden Cage". An Ethnographic Study of Work, Management and Gender in Parliamentary Administration*. Svenska Handelshögskolan, Helsinki.
- Nieminen, Ari (1992) Länsieurooppalaisista työllisyysjärjestelmistä. Teoksessa *Euroopan integraatio, työmarkkinat ja hyvinvointivaltio*. (toim. Pekka Kosonen). Gaudeamus, Jyväskylä, 89–120.
- Niininen, V. A. (1948) *Sielutieteelliset ja kasvatustieteelliset näkökohdat työnjohdossa*. Otava, Helsinki.
- Nissinen, Niilo (1973) *100 vuotta rautatievirkamiesten järjestötoimintaa 1873–1973*. Rautatievirkamiesliitto, Pieksämäki.
- Nousiainen, Kevät (2012) Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki. Teoksessa *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. (Toim. Johanna Kantola, Kevät Nousiainen ja Milja Saari.) Gaudeamus, Helsinki, 142–174.
- Nousiainen, Toini (2004) Kommenttipuheenvuoro. Teoksessa *Toimihenkilöt liikkeessä. Järjestöhistorian juuret ja tulevaisuus*. TJS, Helsinki, 39–41.
- Nummijärvi, Anja (2004) *Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisälöstä ja toimivuudesta*. Edita, Helsinki.
- Nummijärvi, Anja (2005) Lainsäädäntö samapalkkaisuuden edistämisen välineenä. *Naistutkimus* 18:3, 53–56.
- Nurmi, Kaarina (2001) Koulutus- ja työmarkkinoiden eriarvoistavat sukupuolijaot. Teoksessa *Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit* (toim. Arto Jauhiainen, Risto Rinne ja Juhani Tähtinen). Suomen Kasvatustieteellinen seura, Helsinki.
- Nurmi, Virpi (1999) Työväkeä vai käsityömestareita? Lasinvalmistusta 1900-luvun alkupuolella. Teoksessa *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin*. (toim. Raimo Parikka). SKS, Helsinki, 83–106.
- Nätkin, Ritva (1994) Väestöpolitiikka, abortti ja äitiys - hyvinvointivaltion ammattilaisten ja naisten suhteen tarkastelua. Teoksessa *Naisten hyvinvointivaltio* (toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksson, Ritva Nätkin). Vastapaino, Tampere, 129–156.

- Nätti, Jouko (1996) Työsuhde muuttaa muotoaan. Teoksessa *STTK 50 vuotta. Matkalla edunvalvonnan eturiviin*. (Toim. Leena Seretin). STTK, Pori, 141–148.
- Oittinen, Riitta (1999) Ompelusta ennen tehdastyötä. Teoksessa *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin* (toim. Raimo Parikka). SKS, Helsinki, 51–82.
- Paakkanen, Pirjo (1991) *Juoppouden luokkakartta. Keskiluokkaisten ravintola-asiakkaiden alkoholin käyttöä koskevat luokitukset*. Alkoholipoliittinen tutkimuslaitos, Helsinki.
- Pajujoja, Jussi & Ervasti, Kaijus (1994) *Suomen lakimiesliiton historia*. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki.
- Pakkanen, Esko (2011) *Metsäherrojen mennyt aika. Teollisuuden Metsänhoitajat ry 100 vuotta*. Karisto, Hämeenlinna.
- Pakkanen, Esko (2012) *Joka uittaa se voittaa. Suomen Uittajainyhdistys ry 1912–2004*. Karisto, Hämeenlinna.
- Palkkaus yksityisellä sektorilla (2011) *Palkkaus yksityisellä sektorilla. Palkkausjärjestelmät ja palkkamallit EK:n jäsenyrityksissä*. EK:n palkkausjärjestelmätiedustelu 2008. EK, Helsinki.
- Parviainen, Seija (1992) Euroopan integraation työmarkkinavaikutuksia Suomessa. Teoksessa *Euroopan integraatio, työmarkkinat ja hyvinvointivaltio*. (toim. Pekka Kosonen). Gaudeamus, Jyväskylä, 158–180.
- Pasternack, Amos, Ruokonen, Tuula & Ståhls-Hindsberg, Monica (2006) *Lääkärintyön muistoja – Läkärinminnen*. SKS & Duodecim, Helsinki.
- Peltonen, Matti (1999) Työnjako sosiaalisena tilana – Sukupuolenmukaisesta työnjaosta maataloudessa. Teoksessa *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin*. (toim. Raimo Parikka). SKS, Helsinki, 33–50.
- Pentikäinen, Merja (2002) Tasa-arvoperiaate ihmisoikeusperiaatteena. Kansainväliset ihmisoikeudet ja naiset - näkymättömästä näkyvämmäksi. Teoksessa *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. (Toim. Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski ja Elina Sana.) WSOY, Porvoo, 70–99.
- Perkka-Jortikka, Katriina (1996) Luottamusmies - ay-liikkeen kivijalka. Teoksessa *STTK 50 vuotta. Matkalla edunvalvonnan eturiviin*. (Toim. Leena Seretin). STTK, Pori, 69–77.
- Piela, Ulla & Palin, Eva (toim.) (1988) *Se on elämää. Toimihenkilöiden arkea ja juhlaa*. SKS, Helsinki.
- Piela, Ulla (toim.) (1996) *Viran varrelta. Toimihenkilö kirjoissa ja kuvissa*. TJS, Helsinki.
- Pietiäinen, Jukka-Pekka (1995) *Herraklubista edunvalvojaksi. Liiketyöntantajain keskusliitto 1945–1995*. Otava, Helsinki.
- Pietiäinen, Jukka-Pekka (2009) *Varjosta vaikuttajaksi. Palvelutyöntajat ry 1995–2004*. Otava, Helsinki.
- Pietiäinen, Jukka-Pekka (toim.) (1996) *Pispalasta Bulevardille / Jorma Reini*. Edita, Helsinki.
- Prusti, Riitta (1994) *Kiirastuli*. (Toim. Ritva Reinboth). Gummerus, Jyväskylä.
- Pulkkinen, Tuija & Sorainen, Antu (toim.) (2011) *Siveellisyydestä seksuaalisuuteen. Poliittisen käsitteen historia*. SKS-kirjat, Helsinki.
- Pulkkinen, Tuija (1996) *The Postmodern and Political Agency*. University of Helsinki, Helsinki.
- Pulkkinen, Tuija (1998) *Postmoderni politiikan filosofia*. Gaudeamus, Helsinki.
- Pylkkänen, Anu (2012) Muodollisen tasa-arvon pitkä historia ja sen sisäänrakennetut erot. Teoksessa *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. (Toim. Johanna Kantola, Kevät Nousiainen ja Milja Saari.) Gaudeamus, Helsinki, 57–72.
- Raevaara, Eeva (2005) *Tasa-arvo ja muutoksen rajat. Sukupuolten tasa-arvo poliittisena ongelmana Ranskan parité- ja Suomen kiintiökeskusteluissa*. STM, Helsinki.
- Rahikainen, Marjatta & Räisänen, Tarja (2001) *”Työllä ei oo kukkaan rikastunna”. Naisten töitä ja toimeentulokeinoja 1800- ja 1900-luvulla*. SKS, Helsinki.
- Rantalaiho, Liisa (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa *Naisten hyvinvointivaltio* (toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksson, Ritva Nätkin). Vastapaino, Tampere, 9–30.

- Rautamaa, Pekka (1999) *Lehtorit liitossaan 1969–1999. Yliopistonlehtorien liitto – Universitetslektorernas förbund r.y.* Yliopistopaino, Helsinki.
- Remmer, Satu (1989) *Turun lastentarhojen synty ja muotoutuminen vuosina 1868–1973.* Kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja A:133. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos, Turku.
- Repo, Jemima (2011) *The Biopolitics of Gender.* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Rinne, Matti (1973) *Suomen Opettajain Liitto 1893–1973.* Suomen Opettajain Liitto, Helsinki.
- Rissanen, Hanna-Leena (1995) *Asumisen unelma.* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Roos, J. P. (1984) *Studying the Finnish New Middle Class. In a French Dressing.* University of Helsinki, Helsinki.
- Roos, J. P. (1990) *Socialpolitiken och medelklassen.* Helsingfors universitet, Helsingfors.
- Rossi, Leena-Maija (2003) *Heterotehdas. Televisiomainonta sukupuolituotantona.* Gaudeamus, Helsinki.
- Ruokanen, Markku (1989) *Keskiluokka kuluttajiksi, reklaamista mainonnaksi. Suomen Kuvalehti ja Kansan kuvalehti ilmoitusvälineinä 1920–1934.* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Saarenmaa, Laura (2010) *Intiimin äänet. Julkisuuskulttuurin muutos suomalaisissa ajanviitelehdistä 1961–1975.* Tampere University Press, Tampere.
- Saari, Juho (2006a) Suomen malli - Instituutioita ja politiikkaa. Teoksessa *Suomen malli - Murroksesta menestykseen?* (Toim. Juho Saari). Yliopistopaino, Helsinki, 11–37.
- Saari, Juho (2006b) Suomen malli vertailevissa indekseissä. Teoksessa *Suomen malli - Murroksesta menestykseen?* (Toim. Juho Saari). Yliopistopaino, Helsinki, 38–65.
- Saari, Marketta (1989) *Akateemisesta Karjala-seurasta Liberaaliseen kansanpuolueeseen. Esa Kaitila yhteiskuntanäkemyksensä toteuttajana.* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Saari, Milja (2012a) Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tasa-arvopolitiikan strategiana. Teoksessa *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.* (Toim. Johanna Kantola, Kevät Nousiainen ja Milja Saari.) Gaudeamus, Helsinki, 175–197.
- Saari, Milja (2012b) Sukupuolten palkkaeriarvoisuus tasa-arvon ikuisuuskysymyksenä. Teoksessa *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.* (Toim. Johanna Kantola, Kevät Nousiainen ja Milja Saari.) Gaudeamus, Helsinki, 201–225.
- Saari, Milja (2012c) Rinta rinnan Suomea kehittämässä? Teoksessa *Palkka työstä – Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot* (toim. Mika Helander ja Mats Nylund). Into-kustannus, Helsinki. 95–126.
- Sahlins, Marshall (1974) *Stone Age Economics.* Tavistock, London.
- Salminen, Juhani (1999) *Eripurasta yksituumaisuuteen. Tie konsensusyhteiskuntaan 1960–1975.* Gummerus, Jyväskylä & Helsinki.
- Salokangas, Mika (1994) *Sodankylän elokuvajuhlat kulttuurisen keskiluokan näyttämönä.* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Santonen, Pirjo (1996) *Kauppaopetuksen edistäjä. Suomen Kauppaopettajat – Handelslärarna i Finland ry 1946–1996.* Suomen Kauppaopettajat – Handelslärarna i Finland ry, Lappeenranta.
- Saresma, Tuija, Leena-Maija Rossi & Juvonen, Tuula (2010) *Käsikirja sukupuoleen.* Vastapaino, Tampere.
- Satka, Mirja (1994a) Sota-ajan naiskansalaisen ihanteet naisjärjestöjen arjessa. Teoksessa *Naisten hyvinvointivaltio* (toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksen ja Ritva Nätkin). Vastapaino, Tampere, 73–96.
- Satka, Mirja (1994b) Sosiaalinen työ peräänkatsojamiehestä hoivayrittäjäksi. Teoksessa *Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisen sosiaalisen turvan historia.* (Toim. Jouko Jaakkola, Panu Pulma, Mirja Satka ja Kyösti Urponen). Sosiaaliturvan keskusliitto, Helsinki, 261–339.
- Satka, Mirja (1995) *Making Social Citizenship. Conceptual Practices from the Finnish Poor Law to Professional Social Work.* University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Satka, Mirja (1997) Miksi sosiaalihuoltajatuokinnon naisenemmistö oli ongelma sosiaalihuollon päättäjille? Teoksessa *”Valitse sosiaalihuolto elämäntehtäväksesi” Sosiaalihuoltajakoulutus 1942–1995*

- Sosiaalihuoltajat ry. 1944–1996.* (Toim. Pekka Saarenmaa). Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan laitos, Tampere, 85–100.
- Satka, Mirja (1999) Yhteisövastuusta ammattityöksi. Sosiaalityötä 1940–50-luvun Suomessa. Teoksessa *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin.* (toim. Raimo Parikka). SKS, Helsinki, 307–334.
- Savtschenko, Ritva (2011) Naiset barrikadeilla. Pohdintoja naisten lakkoliikehinnästä. Teoksessa *Työtä tekee mies, nainen* (toim. Hytönen, Kirsi-Maria ja Koskinen-Koivisto, Eerika). THPTS, Jyväskylä.
- Savtschenko, Ritva (2015) *Kompuroiden korporatismissa. Eheytyneen SAK:n ristipaineet suomalaisessa korporatismissa 1968–1978.* Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti (2008) Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26.
- Sihto, Matti (2006) Työllisyyspolitiikka. Teoksessa *Suomen malli – Murroksesta menestykseen?* (Toim. Juho Saari). Yliopistopaino, Helsinki, 173–204.
- Siltala, Juha (1999) *Valkoisen äidin pojat. Siveellisyys ja sen varjot kansallisessa projektissa.* Otava, Helsinki.
- Siltala, Juha (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun.* Otava, Helsinki.
- Silvennoinen, Heikki (2002) *Koulutus marginalisaation hallintana.* Gaudeamus, Helsinki.
- Skeggs, Beverley (2002) *Formations of Class & Gender.* Sage, London.
- Skeggs, Beverley (2003) *Class, Self, Culture.* Routledge, London.
- Solkinen, Väinö & Nirkko, Juha (toim.) (1994) *Isänmaan rakentajat. Rakennusmestarit kertovat.* SKS, Helsinki.
- Sosiaalityöntekijöiden Liitto 1949–1989 (1989) Sosiaalityöntekijöiden liitto, Helsinki.
- Sotamaa, Marja (1999) *Päättäjien palapelissä. Suomen Hammaslääkäriliitto vuosina 1975–1999.* Suomen Hammaslääkäriliitto, Helsinki.
- Stenvall, Jari (1992) Virkamiehet vanhoissa kotimaisissa elokuvissa. Julkishallinnon julkaisusarja N:o 1/1992 B. Tampereen yliopisto, Tampere.
- STTK:n toimihenkilöbarometri 2011, STTK, Helsinki.
- Sulkunen, Irma (1986) Naisten järjestäytyminen ja kaksijakoinen kansalaisuus. Teoksessa *Kansa liikkeesä* (Toim. Risto Alapuro ym.). Kirjayhtymä, Helsinki, 157–172.
- Sulkunen, Irma (1987) *Raittius kansalaisuskontona. Raittiusliike ja järjestäytyminen 1870-luvulta suurlakon jälkeisiin vuosiin.* Suomen Historiallinen Seura, Helsinki.
- Sulkunen, Irma (1989) *Naisen kutsumus. Miina Sillanpää ja sukupuolten maailmojen erkaantuminen.* Hanki ja jää, Helsinki.
- Sulkunen, Irma (1995) *Mandi Granfelt ja kutsumusten ristiriita.* Hanki ja jää, Helsinki.
- Sulkunen, Pekka (1992) *The New European Middle Class. Individualism and Tribalism in Mass Society.* Avebury, Aldershot.
- Sulkunen, Pekka (2006) Projektiyhteiskunta ja uusi yhteiskuntasopimus. *Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia* (toim. Kati Rantala ja Pekka Sulkunen). Gaudeamus, Helsinki.
- Suominen, Jaakko (2003) *Koneen kokemus. Tietoteknistyvä kulttuuri modernisoituvassa Suomessa 1920-luvulta 1970-luvulle.* Vastapaino, Tampere.
- Suominen-Kokkonen, Renja (1992) Arkkitehtinaiset - koulutus, ammatti ja naisen paikka. Teoksessa *Arkkitehdin työ. Suomen Arkkitehtiliitto 1892–1992.* Finlands Arkitektförbund. Arkitektens arbete. (Toim. Pekka Korvenmaa). Karisto, Hämeenlinna, 72–89.
- Suoranta, Anu (2009) *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä.* Vastapaino, Tampere.
- Susitaival, Paavo (1960) *Suomen Lääkäriliiton historia.* SLL, Helsinki.

- Sutela, Hanna (1999) *Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, työpaikan sosiaaliset suhteet*. Teoksessa *Tasa-arvo työoloissa* (Toim. Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela). Työmarkkinat 1999:19. Tilastokeskus, Helsinki, 83–108.
- Tammivuori, Aimo (1986) *Sata vuotta opettajien ammattijärjestö toimintaa*. OAJ, Mikkeli.
- Tarkka, Jukka (2002) *Uhan alta unioniin. Asennemurros ja sen unilukkari EVA*. Otava, Helsinki.
- Tasa-arvo on ihmisoikeus ja perusoikeus* (2015). STTK:n tasa-arvo-ohjelma.
<http://www.sttk.fi/2015/10/30/tasa-arvo-on-ihmisoikeus-ja-perusoikeus/> (Luettu 6.3.2016)
- Tasa-arvoselonteko (2010) *Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta*. STM:n julkaisu 2010:8.
- Tedre, Silva (1995) Julkinen auttaja yksityisessä kodissa. Teoksessa *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla* (toim. Leena Eräsaari, Raija Julkunen ja Harriet Silius.) Vastapaino, Tampere, 150–170.
- Tikka, Johanna (2007) *Taja 1957–2007. Ylihoitajattarista terveystieteiden akateemisiksi – 90 vuotta hyvän hoidon ja ammatin hyväksi*. Terveystieteiden akateemiset johtajat ja asiantuntijat ry., Helsinki.
- Toffela, Eino & Kostet, Yrjö O. (1981) *Pankkitoimihenkilöliitto Bankmannaförbundet r.y. 50 vuotta*. Sano-mapaino, Helsinki.
- Tuomainen, Risto (1994) *Insinöörihistoria. Insinööriliitto – IL ry 75 vuotta*. Insinööriliitto – IL ry, Forssa.
- Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirja* (2016) Veltor, Helsinki.
- Urponen, Kyösti (1994) Huoltoyhteiskunnasta hyvinvointivaltioon. Teoksessa *Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisen sosiaalisen turvan historia*. (Toim. Jouko Jaakkola, Panu Pulma, Mirja Satka, Kyösti Urponen). Sosiaaliturvan keskusliitto, Helsinki, 163–260.
- Uusitalo, Hannu (2002) Tulonjako ja yhteiskunnalliset jaot. Teoksessa *Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö*. (Toim. Timo Piirainen ja Juho Saari). Gaudeamus, Helsinki, 26–42.
- Vares, Vesa (2010) Kenestä tukija sorretuille kansakunnan valioille. Keskiluokka Kansanpuolueen, Kokoomuksen ja SDP:n tarkastelussa 1940–50-lukujen vaihteessa. Teoksessa *Toimihenkilöt liikkeessä II. yhteydet politiikkaan, lakot ja jäsenmäärien kasvu*. TJS, Helsinki, 64–87.
- Vattula, Kaarina (1981) Palvelustytöstä konttoristiin. Naisten työhönosallistuminen 1880–1940. Teoksessa *När samhället förändras – Kun yhteiskunta muuttuu*. SHS, Helsinki.
- Veikkola, Eeva-Sisko (2002) Sukupuolten asema tilastoissa. Teoksessa *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. (Toim. Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski ja Elina Sana.) WSOY, Porvoo, 50–69.
- Winter-Mäkinen, Anneli (1995) *Naisjuristien 1. vuosisata. Poimintoja naisjuristien historiasta*. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki.
- Virta, Sirpa (1985) *Naisten asema suomalaisessa palkansaajaliikkeessä*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Virtanen, Matti (1987) *Tehtaasta studioon*. Hanki ja jää, Helsinki.
- Virtanen, U. K. (1995) *50 vuotta kemistien asialla*. Suomen Kemistiliitto, Helsinki.
- Voipio, Ilkko B. (2010) Virkamiesliiton elinkaari – Kertomus jatkuvasta jälkeenyjäänäisyydestä. Teoksessa *Toimihenkilöt liikkeessä – Järjestöhistorian juuret ja tulevaisuus*. TJS, Helsinki, 6–19.
- von Hertzen, Markku (toim.) (2012) *Luovien läpi suhdanteiden*. SEFE, Helsinki.
- Wrede, Sirpa (2008) Miten globalisaatio haastaa terveydenhuollon protektionismin? Ammattilaisten kansainvälinen liikkuvuus ja ammattijärjestöjen strategiat. Teoksessa *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa* (toim. Mika Helander). Minerva, Helsinki & Jyväskylä, 249–282.
- Vähämäki, Jussi (2003) *Kuhnurien kerho. Vanhan työn paheista uuden työn hyveiksi*. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Vähämäki, Jussi (2009) *Itsen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa*. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Välimäki, Liisa (2009) *Tasa-arvolain soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2005–2008 sekä työsyRJintärikospykälän soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2000–2008*. Ihmisoikeusliitto, Helsinki.

- Väänänen, Ari, Anttila, Erkki, Turtiainen, Jussi & Varje, Pekka (2012) Formulation of work stress in 1960–2000: Analysis of scientific works from the perspective of historical sociology. *Social Science & Medicine* 75 (2012), 784–794.
- Yhdessä. *Akavan tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä* (2012) Akavan tasa-arvo-ohjelma. Akava, Helsinki.
- Yksityisen sektorin kuukausipalkat 2010.
- Yrjö-Koskinen, Y. S. (1874) *Työväen-seikka*. Kirjallinen kuukauslehti, Helsinki.
- Åberg, Veijo (2000) *Kuntien teknisten asialla. Kuntien teknillisten keskusliitto KTK ry 1970–2000*. Gummerus, Saarijärvi.
- Åberg, Veijo (2001) *Toimihenkilöiden aika. Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto 1967–2001*. Gummerus, Jyväskylä.
- Åberg, Veijo (2003) *Ammattiliiton synty. Kuntien teknillisten keskusliitto KTK ry:n perustaminen*. Gummerus, Saarijärvi.
- Åberg, Veijo (2007) *Kohti teknisten keskusliittoa. Kuntien Tekniset KTK 1970–2006*. Gummerus, Jyväskylä.
- Åström, Anna-Maria (1993) 'Sockenboarne'. *Herrgårdskultur i Savolax 1790–1850*. SLS, Ekenäs.
- Åström, Anna-Maria (1999) Työt ja työnteke Savon kartanoissa 1800-luvun alkupuolella. Teoksessa *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin* (toim. Raimo Parikka). SKS, Helsinki, 11–31.
- Åsvik, Annika (1999) *Työ on ilomme palkka surumme. Lastentarhanopettajaliitto 1919–1999*. LTOL, Helsinki.

Kirjoittajat

Anu-Hanna Anttila

Anu-Hanna Anttila toimii sosiologian ja arjen historian dosenttina Turun yliopistossa.

Ilkka Levä

Ilkka Levä toimii Suomen ja Pohjoismaiden historian dosenttina Helsingin yliopistossa.

Anu-Hanna Anttila & Ilkka Levä:

Tasa-arvotyön toimintatavat ja rakenteet toimihenkilöliikkeessä

Tasa-arvotyön toimintatavat ja rakenteet toimihenkilöliikkeessä -tutkimushanke selvittää, millä tavoin naisten ja miesten välinen tasa-arvo ja palkkatasa-arvo on ymmärretty. Hanke on ensimmäinen toimihenkilöliikkeessä tehdyn tasa-arvotyön historiaa ja nykyisyyttä peilaava tutkimus. Toimihenkilöliikkeellä tarkoitetaan Akavaa ja STTK:ta ja niiden liittoja sekä vuonna 1992 konkurssiin mennyttä TVK:ta liittoineen. Toimihenkilöliike näyttäytyy tasa-arvon edistäjänä, mutta myös esteitä ja hidasteita on ollut. Syynä tähän ovat olleet paitsi erilaiset jakolinjat myös erot nais- ja miesvaltaisten liittojen toiminnassa. Etenkin naisvalta-alojen liitot ovat ajaneet palkkatasa-arvoa ja muita tasa-arvotyön päämääriä aktiivisesti. Tutkimushankkeen tarkasteluajanjakso ulottuu 1960-luvulta 2010-luvulle.

Hanke on Työsuojelurahaston rahoittama.



Opintokeskus

Ratamestarinkatu 11 A, 00520 Helsinki

Puhelin (09) 229 3030

www.tjs-opintokeskus.fi

toimisto@tjs-opintokeskus.fi

etunimi.sukunimi@tjs-opintokeskus.fi

www.facebook.com/tjsopintokeskus

ISBN 978-952-5091-26-7