

**Sukupuolten tasa-arvo työehtosopimustoiminnassa.
Esimerkkinä kaupan ala.**

Nada Al Omair

Pro gradu-tutkielma

Naistutkimus

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Tampereen yliopisto

Toukokuu 2012

Kiitokset

Esitän parhaimmat kiitokset Kansan Sivistysrahastolle, joka on tukenut apurahalla tämän tutkielman tekoa.

TAMPEREEN YLIOPISTO
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

AL OMAIR, NADA: Sukupuolten tasa-arvo työehtosopimustoiminnassa.

Esimerkkinä kaupan ala.

Pro gradu-tutkielma, 71 s.

Naistutkimus

Toukokuu 2012

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, kuinka sukupuolta tuotetaan työehtosopimustoiminnassa. Tarkoituksena on tarkastella, miten kaupan alan työehtosopimuksessa tuotetaan sukupuolta ja millaisiin käsityksiin sukupuolesta työehtosopimustoiminnassa nojataan. Pohdin myös, miten tasa-arvon käsitettä olisi mahdollista haastaa, koska tasa-arvoon tähtäävät samapalkkaisuusohjelmat eivät ole onnistuneet kuroma kiinni sukupuolten välisiä palkkaeroja. Tutkimuksen analyysimenetelmänä on käytetty temaattista analyysiä, jonka käsitteellisenä pohjana toimivat sukupuolieron ja hierarkian sekä tunnustamisen ja uudelleenjaon käsitteet. Tutkimuksen aineiston muodostaa kaupan alan työehtosopimus ja neljä asiantuntijahaastattelua. Kaupan alan työehtosopimuksesta olen valinnut tutkimukseeni myyjäryhmien ja palkanlisien muodostumisen.

Tutkimustulosteni mukaan kaupan alan työehtosopimuksessa sukupuolieroa ja -hierarkiaa tuotetaan siten, että myyjän työ on segregoitunut sukupuolen mukaan. Naiset myyvät esimerkiksi kosmetiikkaa ja vaatteita. Miehet myyvät rakennustarvikkeita ja taloja. Tässä segregaatiossa esiintyy myös sukupuolten välistä hierarkiaa. Miesten tekemä myyntityö on paremmin palkattua kaupan alalla. Haastateltavien vastauksista kävi selville, että sukupuolten tasa-arvon kannalta kaupan alan yleisen palkkaustason nostaminen on sukupuolten tasa-arvon kannalta tärkeää. Kaupan alan sisäisiä palkkaeroja ei nähty tasa-arvon kannalta yhtä suurena ongelmana. Tutkielman tuloksista voidaan päätellä, että sukupuolta olisi tärkeää tehdä näkyväksi ja purkaa työehtosopimustoiminnassa.

Avainsanat: tasa-arvo, työehtosopimustoiminta, kaupan ala, tunnustaminen, uudelleenjako, sukupuoliero, sukupuolihierarkia

Sisältö

1 JOHDANTO.....	2
1.1. Työehtosopimustoiminnan taustaa	4
1.2. Työehtosopimuksista.....	6
1.3. Palkkakuilua purkamassa	8
2. SUKUPUOLI, TUNNUSTAMINEN JA UUELLEENJAKO	13
2.1. Sukupuoliero ja hierarkia	14
2.2. Tunnustaminen ja uudelleenjako Nancy Fraserin ajattelussa.....	16
2.3. Tasa-arvo sukupuolisen hierarkian ja eronteon purkamisessa	22
3. SUKUPUOLEN TUOTTAMINEN KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA. 25	
3.1. Kaupan ala ja myyntityö.....	27
3.2. Kaupan alan työehtosopimus vuonna 2011 ja vuonna 1989	28
3.2.1. Myyjien palkkaryhmät.....	29
3.2.2. Myyjien palkanlisät	31
4. SUKUPUOLEN TUOTTAMINEN KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUISSA.....	34
4.1. Feministinen haastattelu ja asiantuntijahaastattelut aineistonkeruumenetelmänä....	35
4.2. Aineiston temaattinen analyysi.....	41
4.2.1. Sukupuoliero kosmetologin ja talokauppiaan työssä.....	42
4.2.2. Kaupan alalla vallitsevat hierarkiat	46
4.2.3. Työehtosopimusneuvotteluiden eteneminen	50
4.2.4. Sukupuolten tasa-arvo palkkauksessa	51
5. LOPUKSI	57
5.1. Yhteenveto.....	57
5.2. Pohdinta.....	60
Lähteet	64
Liitteet.....	69

1 JOHDANTO

Sukupuolten väliset palkkaerot ovat julkisuudessa esillä tasaisin väliajoin. Palkkaeroista ja niiden syistä ollaan montaa mieltä. Osa ihmisistä ei tunnista niitä lainkaan, kun taas toiset näkevät ne oikeutettuna, koska miehet tekevät enemmän ja vaativampia töitä. Suomen hallitus ja työmarkkinajärjestöt ovat kuitenkin samapalkkaisuusohjelman (STM 2012) myötä sitoutuneet palkkaerojen kaventamiseen ja samalla tunnustaneet niiden olemassaolon.

Palkkaeroja selitetään usein koulutustason ja työkokemuksen kaltaisilla tekijöillä. Naiset ovat Suomessa koulutetumpia kuin miehet, joten naisten koulutustaso ei selitä palkkaeroja. Selitykset palkkaerojen syistä näyttävätkin vaihtelevan sen mukaan keneltä kysytään. Esimerkiksi naistutkijoiden ja kansantaloustieteilijöiden näkemykset palkkaeroista eroavat toisistaan. Joan Ackerin (1990a) kaltaiset naistutkijat ovat sitä mieltä, että palkkauksellinen eriarvoisuus liittyy naisten töiden aliarvostamiseen. Kansantaloustieteen piirissä selitykset naisten pienemmälle palkalle ovat seuraavanlaisia; naiset ansaitsevat kokopäivätyössä noin 70–80 prosenttia miesten palkoista, naiset ovat useammin osa-aikatyössä, naiset osallistuvat harvemmin työmarkkinoille ja palkattoman työn osuus on naisilla miehiä suurempi. Suurimpana syynä palkkaeroille nähdään kuitenkin työmarkkinoiden sukupuoleen perustuva segregatio (Halko et al. 2010). Yhtenä palkkaeroja selittävänä tekijänä on pidetty myös sitä, että miesvaltaisten alojen työn tuottavuus on naisvaltaisia aloja korkeampi.

Nämä ristiriitaiset näkökulmat herättävätkin kysymyksen, onko palkkaerojen kaventamiseen tähtäävissä pyrkimyksissä onnistuttu puuttumaan palkkaerojen todellisiin syihin? Miten Suomen kaltaisessa tasa-arvoisessa maassa ei ole pystytty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja tehokkaammin?

Palkat kuuluvat Suomessa työehto- ja työ sopimusosapuolten neuvottelualueelle. Tämän takia keskityn tutkimuksessani siihen, miten sukupuoliero ja sukupuolten välistä hierarkiaa tuotetaan työehtosopimustoiminnassa. Tutkimukseni kannalta mielenkiintoista on, että naistutkijat ovat tutkineet sukupuolittuneita työmarkkinoita paljon, mutta työehtosopimukset ovat kuitenkin jääneet vähemmälle huomiolle. Työehtosopimuksissa kiinnostaa myös niiden sukupuolineutraalius. Jaana Vuori (2004, 95-96) kirjoittaa, että myös sukupuolineutraalisti kirjoitettu teksti toimii ympäristössä, joka pelaa sukupuolisesti

kaksijakoisen kulttuurin merkityksillä. Vuori väittää, että sukupuolineutraali retoriikka kätkee tekstissä olevan miehisen maailmankuvan.

Tutkielmani aineisto koostuu kaupan alan työehtosopimuksesta ja neljästä asiantuntijahaastattelusta. Valikoin haastatteluihin kaupan alan työehtosopimuksesta neuvottelevien liittojen edustajia ja asiantuntijoita, jotka soveltavat työssään kaupan alan työehtosopimusta. Kaupan alan työehtosopimuksessa tutkimukseni kohteena on myyjien palkkaluokkien ja lisien määräytyminen. Haastatteluaineistossa tutkimukseni kohteena ovat työehtosopimustoimijoiden käsitykset sukupuolesta. Tutkimuskysymykseni ovat: 1) Miten sukupuolta tuotetaan työehtosopimusteksteissä? 2) Minkälaisiin olettamuksiin sukupuolesta työehtosopimustoiminnassa mukana olevat toimijat nojaavat?

Kaupan ala kiinnostaa minua alan suuruuden vuoksi. Lisäksi haluan vertailla tutkimustani Riitta Martikaisen (1989, 1992) kahdenkymmenen vuoden takaiseen tutkimukseen kaupan alan työehtosopimuksesta. Johannes Kananen (2011, 261-262) tarjoaa myös hyvän syyn tutkia kaupan alaa sukupuolinäkökulmasta. Hän esittää, että yksi kilpailuyhteiskunnan ideologisista pyrkimyksistä vaikuttaisi olevan matalapalkkaisen yksityisen palvelusektorin luominen Suomen talouteen. Tällainen kehitys lisäisi tuloeroja ja se myös loisi uudenlaisen yhteiskuntajärjestyksen, jossa nykyisellään työmarkkinoiden ulkopuolella olevat henkilöt työllistyisivät matalapalkka-aloille. Myös työvoimaperäinen maahanmuutto nähdään ratkaisuna matalapalkka-alojen työvoiman tarpeelle.

Kananen (2011) huomioidut matalapalkka-alojen tulevaisuudesta ovat tärkeitä myös sukupuolten tasa-arvon kannalta. Suomessa naiset ovat perinteisesti työskennelleet kaupan alan kaltaisilla yksityisillä matalapalkkaisilla aloilla. Naisten lisäksi, ainakin pääkaupunkiseudulla, myös maahanmuuttajat näyttävät työllistyvän näille samoille aloille. Tämä tuo matalapalkka-alojen kohtalon myös intersektionaalisuudesta (Collins 1998, Crenshaw 1994, Yuval-Davis 1997) käytävien keskustelujen äärelle, jolloin keskeistä on tarkastella samanaikaisesti sukupuolen ja etnisyyden kaltaisten yhteiskunnallisten erojen välisiä suhteita työelämässä. Tämän vuoksi pohdin tutkielmassani myös tasa-arvon käsitteellistä sisältöä ja sen kykyä vastata tämän päivän tasa-arvo-ongelmiin.

Tasa-arvon käsite on ollut keskeinen väline pyrittäessä purkamaan sukupuolten välistä eroa ja hierarkiaa. Tasa-arvon käsitettä täytyy mielestäni problematisoida ja käsitteellistää uudelleen. Suomen kaltaisessa ”jo tasa-arvoisena” pidetyssä maassa feministisen politiikan ajaminen ja muutoksien aikaansaaminen on erittäin haastavaa.

Tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä toimivat sukupuolieron ja hierarkian sekä uudelleenjaon ja tunnustamisen politiikan käsitteet. Näiden käsitteiden avulla analysoin työehtosopimustekstin ja asiantuntijahaastatteluiden sisältämiä käsityksiä sukupuolesta. Aineiston analyysimenetelmänä on temaattinen analyysi.

Tutkielmani koostuu viidestä luvusta. Aluksi valotan työehtosopimusten taustaa Suomessa. Lisäksi käyn läpi palkkaeroista ja samapalkkaisuudesta käytyä keskustelua. Toisessa luvussa selvitän tutkimuksen teoreettisia taustoja ja luon käsitteellistä pohjaa analyysilleni. Kolmannessa ja neljännessä luvussa käyn läpi tutkimuksen menetelmälliset valinnat ja kuvailen aineistoa. Luvussa kolme esittelen ja analysoin kaupan alan sopimustekstiä. Luvussa neljä esittelen ja analysoin kaupan alan työehtosopimustoimijoiden kanssa tekemäni asiantuntijahaastattelut. Viidennessä luvussa teen yhteenvedon tutkielman pääkohdista ja pohdin tutkielmani tuloksia.

1.1. Työehtosopimustoiminnan taustaa

Työehtosopimusten sukupuolivaikutuksia on Suomessa tutkittu varsin vähän. Riitta Martikainen on eräs niistä harvoista tutkijoista, joka on tarkastellut työehtosopimuksia sukupuolinäkökulmasta. Martikainen on julkaissut kaksi tutkimusraporttia osana “Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuolijärjestelmä” -projektia, joka toteutettiin Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksessa vuosina 1989–1992. Ensimmäisenä tähän projektiin liittyen julkaistiin esitutkimus nimeltä “Hyvän naisen lisä – työehdot, sopimustoiminta ja sukupuolijärjestelmä” (1989). Tätä seurasi laajempi tutkimus yhdessä Päivi Yli-Pietilän kanssa, jonka päätteeksi julkaistiin “Työehdot ja sukupuoli – sokeat sopimukset” (1992).

Ensimmäinen työehtosopimus astui Suomessa voimaan vuonna 1891. Tämä oli Helsingin kirjaltajien “tariffi”. Tämä sopimus perustui siihen, että työnantaja hyväksyi työehtosopimusperiaatteen ja ammattiyhdistyksen oikeuden edustaa työntekijöitä ensimmäistä kertaa. (Martikainen 1989, 15-16.)

Toisen maailmansodan jälkeisellä luokkakompromissin aikakaudella työehtojen määräytymistä alettiin yhä useammassa teollisuusmaassa säädellä työehtosopimuksin. Esimerkiksi Ruotsissa Saltsjöbadenin sopimus vuonna 1938 ilmensi siirtymistä kollektiivisten työehtosopimusten aikaan (Rothstein 1998). Suomessa niin kutsuttu tammikuun kihlaus vuonna 1940 ilmensi siirtymistä kollektiivisten työehtosopimusten

aikaan. Tällöin työnantajat hyväksyivät ammattiyhdistysliikkeen neuvotteluosapuoliksi työmarkkinoita koskevissa asioissa. (Kiander et al. 2009, 259.)

Suomessa siirryttiin kolmikantaiseen tulopolitiikan aikakauteen vuonna 1968. Tämä oli myöhemmin kuin muissa Pohjoismaissa ja monissa Länsi-Euroopan maissa. 1970-luvun jälkeen työmarkkinoilla on ollut painetta siirtää palkanmuodostusta yritys- tai jopa yksilötasolle. Näin on tapahtunutkin monessa Länsi-Euroopan maassa. Tulopolitiikan uskottiin tulleen päätökseen vuonna 2007, kun Elinkeinoelämän Keskusliitto irtisanoutui tulopoliittisista kokonaisratkaisuksista (Asplund 2007). Tulopoliittiseen perinteeseen palattiin syksyllä 2011, kun hallitus ja työmarkkinajärjestöt pääsivät sopimukseen raamisopimuksesta.

Suomessa tulopolitiikassa on sovittu työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja hallituksen välillä paitsi palkoista, lomista ja työajasta, mutta myös monista yhteiskuntapolitiikan ratkaisuksista. Poliittisessa vaihdannassa yritykset ovat vaihtaneet palkkamalltia hyvinvointipolitiikan ratkaisuihin (Kiander et al. 2009). Tulopolitiikkaan etenkin 1970- ja 80-luvuilla liittynyt solidaarinen palkkapolitiikka on tähdännyt palkkaerojen pienentämiseen työntekijöiden välillä. Julkunen (2009, 32-33) kuitenkin kritisoi tulopolitiikan sopijoiden kyvyttömyyttä ratkaista naispalkkakysymystä.

Työehtosopimusjärjestelmä muodostaa osan työelämän suhteiden järjestelmää, jota useimmissa keskusteluissa ja tutkimuksissa käsitellään sukupuolineutraalina. Naisten ja miesten erilliset palkkaryhmät ja määräykset poistettiin työehtosopimuksista 1960-luvulla ja sopimukset vaikuttivat sukupuolineutraaleilta. Sukupuolen mukaan eriytyneesti työehtoja tarkasteltiin ainoastaan silloin, kun kyseessä oli äitiydestä ja lastenhoidosta aiheutuvat järjestelyt. Näihin järjestelyihin liittyvät kustannukset koskivat nimenomaan naissukupuolta, näin ollen ne korottivat työnantajan näkökulmasta naistyövoiman hintaa. Sukupuoli ei ollut mukana myöskään tarkasteltaessa neuvotteluiden pohja- ja selvitysaineistoja, jotka perustuivat keskiarvoihin. Sopimusten vaikutukset naisten ja miesten palkkoihin erikseen eivät myöskään olleet yleensä mukana laskelmissa. Martikaisen mielestä sukupuolinäkökulmaa oli tärkeää tuoda esille, jotta naisten työehtojen parantamisstrategioita olisi mahdollista kehittää. (Martikainen 1989, 19.)

Palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen edut ovat eriytyneet sukupuolinäkökulman suhteen. Martikaisen mukaan työnantajapuolella ei ole tiettyä ideologiaa tai tavoitetta sukupuolten

välisen tasa-arvon saavuttamiseksi, koska heitä kiinnostaa kokonaispalkkakustannusten pitäminen mahdollisimman alhaalla. Hän kuitenkin toteaa, että silloinen tilanne, jossa naisten palkat olivat pienemmät, oli työnantajien kannalta toimiva, koska se alensi kokonaistyövoimakustannuksia. Se saattoi tosin vaikuttaa negatiivisesti naisten työvoiman tarjontaan. Työnantajaliitot painottivat sitä, että oikeudenmukainen palkkaus muodostuu siten, että hyvää tulosta tekeväälle työntekijälle maksetaan enemmän palkkaa työpaikkatasolla ja, että oikeudenmukainen palkkaus toteutuu yrityksissä eikä keskusjärjestösopimuksien avulla. Palkansaajajärjestöt puolestaan ovat ideologisesti sidoksissa tasa-arvon edistämiseen ja heidän tulisi ajaa jäsenistön etuja tasapuolisesti. (Martikainen 1989, 20-21.)

1.2. Työehtosopimuksista

Suomessa on noin 200 eri työehtosopimusta, joita sovelletaan eri toimialoilla. Ammatti ja sopimusala selittävät noin 80-95 prosenttia kuntasektorin sisäisestä palkkakuilusta. Valtiosektorilla ne selittävät korkeintaan noin 40-50 prosenttia palkkakuilusta. Palkkakuilu palautuu taloustieteellisen analyysin mukaan siihen, että naiset ja miehet toimivat eri ammateissa, eri aloilla ja erilaisissa hierarkkisissa asemissa. (Julkunen 2009, 79.)

Työehtosopimukset ovat Martikaisen (1989, 17) mukaan osa työelämän suhteiden järjestelmää. Tällä hän viittaa niihin erilaisiin institutionaalisiin järjestelyihin, joiden avulla säädellään työntekijöiden ja työnantajien keskinäistä kanssakäymistä kansantalouden, kokonaisten toimialojen ja yksittäisten työpaikkojen tasolla. Työnantajien ja työntekijöiden ohella kumpaakin osapuolta edustavat järjestöt, ja julkinen valta ovat keskeisiä työelämän suhteiden toimijoita. Lukuisat eri tekijät vaikuttavat työelämän suhteiden järjestämiseen. Perustava vaikutus on kuitenkin markkinatekijöillä, jotka joko heikentävät tai lisäävät eri osapuolten painostusvoimaa sopimuksista neuvoteltaessa. Palkansaajapuoli pyrkii työehtosopimuksia solmittaessa realisoimaan vallitsevassa markkinatilanteessa saavutettaviksi arvioidut tavoitteet ja varmistamaan jo aiemmin saavutettujen etujen säilymisen. Työnantajapuoli taas pyrkii kollektiivisten sopimusten avulla pääasiallisesti turvaamaan työrauhan, lisäämään markkinoiden ennustettavuutta ja rajaamaan työvoimakustannusten nousua.

Työehtosopimukset ovat dokumentteja, joihin on kirjattu ne vähimmäisehdot, joilla kulloinkin työskennellään. Martikaisen (1989, 8) tavoitteena 20 vuotta sitten oli tunnistaa

sopimuksista sellaisia kohtia, rakenteita ja periaatteita, jotka asettavat sukupuolen perusteella työntekijöitä erilaiseen asemaan. Sopimuksissa mahdollisesti olevat syrjivät piirteet saattoivat olla peräisin sopimustoiminnan historiasta.

Jokainen työehtosopimus perustuu työarviointiin, jonka valossa töiden arvot suhteutetaan toisiinsa. Näitä arviointiperusteita ei esitetty täsmällisesti työehtosopimuksissa, vaikka ammatit tai työtehtävät oli ryhmitelty eri palkkaryhmiin. Silloin käytössä olleet työarviointiperusteet olivat peräisin teollisesta työstä ja siksi huonosti sopivia naisvaltaisille palvelu- ja hoiva-aloille, koska työarviointiperusteet saattoivat painottaa työn ruumiillista raskautta psyykkisen rasituksen sijasta. Lisäksi ruumiillisesti raskaan työn kriteerit voitiin liittää miesten aloilla tyypilliseen raskauteen, jolloin maitolaatikoiden nostelu tai hoiva-aloille tyypillinen potilaiden nostelu saattoi jäädä luokittelematta raskaaksi työksi. Naisille tyypillisiä taitoja, kuten keittotaito, ompelu, empatiakyky, kärsivällisyys ja näppäryys, pidettiin jollain tapaa naisille luonnollisina. Niitä ei pidetty ammattitaitoina, joista maksettaisiin korvaus. Sopimuksista löytyi myös sellaisia kohtia, jotka asettivat mies- ja naistyöntekijät keskenään erilaisiin asemiin. Esimerkkeinä Martikainen mainitsi olosuhdelisät. Mikäli tällaisia palkkaa korottavia lisiä oli kirjattu enemmän tyypillisiin miesammattiteihin kuin naisammattiteihin, seurauksena oli sukupuolen mukaisten palkkaerojen kasvu. (Martikainen 1989, 28.)

Martikainen huomauttaa myös, että lisät olivat yleensä prosentuaalisia, jolloin korkeammasta palkasta maksettiin myös korkeampia lisiä. Miesten palkat olivat yleensä jo alun perin naisten palkkoja parempia, joten prosentuaaliset lisät lisäsivät palkkaeroja entisestään (Martikainen 1992). Senioriteettiperiaate oli myös yksi sellainen tekijä, joka asetti miehiä ja naisia erilaiseen asemaan. Senioriteettiperiaate tarkoittaa erilaisia ikälisäjärjestelmiä, jotka perustuvat oletukseen, että työura on katkeamaton. Keskeytymätön työura oli itsestäänselvyys korkeintaan miesten kohdalla, joiden uraan lasten synnyttäminen ja lastenhoito eivät vaikuttaneet yhtä paljon kuin naisten uraan. Palvelusvuodet vaikuttivat palkan lisäksi myös monien sosiaalisten etuuksien, kuten eläkkeen ja vuosilomien kertymiseen. (Martikainen 1989, 28.)

Martikaisen (1989, 1992) 20 vuoden takaisessa tutkimuksessa sukupuolta tuotettiin työehtosopimustekstissä muun muassa palkanlisissä. Hänen havaintonsa osoittivat, että naisille ominainen raskas työ, kuten potilaiden nostelu, ei tullut esiin sopimusteksteissä raskaasta työstä puhuttaessa. Raskaan työn kaltaisten olosuhdelisien lisäksi

ikäisjärjestelmät osoittautuivat naisille epäedullisiksi. Näiden havaintojen valossa on tärkeää tutkia, miten sukupuolta nykyään tuotetaan työehtosopimustekstissä.

1.3. Palkkakuilua purkamassa

Ammattiyhdistysliikkeellä on kiinnostusta edustaa myös naisjäsentensä erityisetuja. Tulopoliittisissa sopimuksissa on vuodesta 1971 alkaen sovittu monista naisliikkeille tärkeistä kysymyksistä, kuten erillisverotuksesta ja äitiysloman pidennyksestä. Edellä mainituista sovittiin vuonna 1974. Isyysloma tuli voimaan vuonna 1978. Tulopoliittisen järjestelmän linja oli tulopolitiikan toteuttamisen alkuvuosina solidaarinen, minkä ansiosta sukupuolten väliset palkkaerot pienenevät. (Julkunen 2009, 33.)

Palkat kuuluvat Suomessa työehto- ja työehtosopimusosapuolten neuvottelualueelle. Palkkakuilua purkavien menetelmien taustalta löytyy monesti joko sukupuoleen perustuvan segregaatian purku tai vaatimus samasta palkasta samanarvoisessa työssä. Ensimmäisen ajatuksen mukaan palkkaerot syntyvät sukupuolisessa työnjaossa ja sukupuoleen perustuva segregatio voidaan näin ollen poistaa purkamalla hierarkkiset ja ammatilliset jaot. Naisliike asetti paljon toivoa 1980-luvulla sama palkka samasta työstä ajatukseen. Silloin palkkakuilun syyksi ajateltiin naisten töille historiallisesti muodostunut aliarvostus. Ammatin tai alan naisvaltaisuus nähtiin matalien palkkojen selittäjänä. Ratkaisua tähän ongelmaan haettiin naisten töiden todellisen arvon ja vaativuuden tunnustamisesta ja osoittamisesta objektiivisin arviointimenetelmin. Taustalla oli ajatus siitä, että palkat nousisivat, jos naisten työn vaatimukset tehdään näkyväksi. (Julkunen 2009, 76-77.)

Palkka- ja sopimuspolitiikassa työmarkkinajärjestöt ovat keskeisessä asemassa palkkaerojen kaventamisessa. Paula Määttä (2008, 126) on tutkinut YK:n työjärjestön ILO:n samapalkkaisuusperiaatetta ja sen soveltamista. Hän käy läpi samapalkkaisuutta koskevia kansainvälisiä standardeja ja kuvailee myös Suomessa käytyä keskustelua samanarvoisesta työstä. Suomen hallitus on yhdessä muiden Pohjoismaiden työnantajien ryhmän kanssa tuonut esiin, että valtion ei pitäisi puuttua toimenpiteisiin, joissa selvitetään työn arvoa. Työn arvon määrittely vaikuttaa hallituksen mukaan työehtosopimuksissa säädettyihin palkkausjärjestelmiin ja Suomessa työehtosopiminen on tapahtunut ilman valtion väliintuloa. Valtio ei ole toisin sanoen halunnut puuttua samanarvoisen työn määrittelyyn.

Valtio ei edelleenkään puutu työehdoista sopimiseen, mutta hallitus on yhdessä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa ottanut käyttöön samapalkkaisuusohjelman, jota koordinoi sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön tasa-arvoyksikkö. STM:n sivuilla (STM 2012) kerrotaan, että ohjelman päätavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Se pyrkii toteuttamaan sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä -periaatetta. Tähän tavoitteeseen pyritään sopimuspolitiikalla, purkamalla työelämän ja ammattien sukupuolittumista, kehittämällä palkkausjärjestelmiä ja tukemalla naisten urakehitystä. Lisäksi työmarkkinakeskusjärjestöt ovat suositelleet työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia ja hyvien esimerkkien kokoamista tasa-arvosuunnitelmiin (Julkunen 2009, 80).

Joan Acker (1990a) on tutkinut samapalkkaisuuden vaatimusta ja hän on analysoinut erästä Yhdysvalloissa toteutettua samapalkkaisuusprojektia. Tässä projektissa feministit, työnantajaosapuoli ja työmarkkinajärjestöt yrittivät neuvotella keskenään samapalkkaisuuden saavuttamiseksi. Ackerin (1990a) mielestä kaikissa maissa palkkauksellinen eriarvoisuus liittyy ennen kaikkea naisten töitten aliarvostukseen. Eräs projektin tavoitteista olikin työnarviointijärjestelmän parantaminen sellaiseksi, että se ottaisi huomioon myös naisten osaamisalueita. Samapalkkaisuusprojekti koki kuitenkin useita vastoinkäymisiä sekä ammattiliittojen että työnantajaosapuolen toimesta. Ammattiliittojen sisällä yksinomaan naisille kohdistetut palkankorotukset muodostuivat hankaliksi, sillä liitot eivät halunneet lähteä ajamaan korotuksia, jotka koskisivat vain osaa heidän jäsenistään. Näin oli etenkin silloin, kun yksi vaihtoehtoista samapalkkaisuuteen pyrittäessä oli joidenkin palkkojen tilapäinen jäädyttäminen. Työnantajapuoli puolestaan ei ollut erityisen halukas suuriin palkankorotuksiin.

Myös Martikaisen (1989, 21) tutkimuksessa todettiin, että ammattiliitoissa jäsenistö nähdään usein yhtenäisenä ryhmänä, jonka etuja järjestö ajaa kokonaisuutena. Tähän logiikkaan sopii huonosti sukupuolinäkökulman esiintuominen kaikki tasot läpäisevänä, jäsenistön kahtia jakavana periaatteena.

Palkkakuilun kaventamista joudutaan tavoittelemaan sopimusjärjestelmän oloissa, jotka jatkuvasti muotoutuvat uudelleen. Työnantajat haluavat jatkuvaa joustoa ala-, yritys- ja henkilötasolla. Julkunen (2009, 81) arvelee, että rakenteellisen eriarvoisuuden korjaaminen nykymuotoisilla liittokohtaisilla sopimuksilla on vaikeampaa kuin keskitetyillä. Työehtosopimisella voi olla taipumus jäädyttää palkkasuhteet, mikä voi korostua

liittokohtaisessa sopimisessa. Noin 200 ehdoiltaan erilaista sopimusta erilaisine palkanosineen hankaloittavat samapalkkaisuuden toteuttamista. Vallalla oleva makrotaloudellinen oppi tukee työnantajien vaatimuksia palkkamaltista, -johtajuudesta ja -normista, joiden puitteissa on vaikeaa korjata rakenteellisia vääristymiä.

Työehtosopimusten rooli on kiinnostava myös suhteessa Eurooppa-oikeuteen. Suomen jäsenyys Euroopan unionissa vaikuttaa välittömästi siihen, millä tavoin Suomessa voimassa olevaa lainsäädäntöä, kuten tasa-arvolakia ja muuta sukupuolten asemaa määrittävää lainsäädäntöä, tulee tulkita. Tämä koskee myös samapalkkaisuutta koskevia asioita, joissa Suomen oikeuden on oltava Eurooppa-oikeuden mukaista. Pohjoismaissa ongelmia aiheuttaa se, että täällä työelämää on säännelty voimakkaasti työehtosopimuksin. Työmarkkinajärjestöillä on ollut keskeinen rooli samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisessa. Suomessa palkkasyrjinnän vastustaminen on tapahtunut eri tavoilla kuin vahvemmin työlainsäädäntöön perustuvien oikeusjärjestelmien maissa.

Työmarkkinajärjestöjen hallitsema systeemi ei välttämättä tunnista herkästi sukupuoleen liittyvää eriarvoista kohtelua. (Nousiainen ja Pylkkänen 2001, 243, 263-264.)

Pohjoismainen painotetusti työehtosopimukseen pohjautuva työelämän sääntely perustuu historialliseen kompromissiin työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä. Kompromissin ydin on yhteisymmärrys siitä, että työnantajat tunnustavat järjestöjen oikeuden tehdä työntekijöiden puolesta sopimuksia ja työntekijöiden oikeuden järjestäytyä. Työnantajalle jää kuitenkin niin sanottu direktiovalta, eli oikeus ohjata työtä, jakaa työtehtävät sekä palkata ja irtisanoa työntekijänsä. Eurooppa-oikeuden syrjinnänvastaiset normit koskevat usein direktiovaltaa ja pohjoismaiset työntekijäjärjestöt eivät ole perinteisesti puuttuneet työnantajan työjohtovallan yhteydessä ilmeneviin syrjiviin käytäntöihin. Esimerkiksi Tanskassa ei ole haluttu viedä työehtosopimusten selkeästi syrjiviä ehtoja Euroopan yhteisön tuomioistuimen tuomittavaksi. (Nousiainen ja Pylkkänen 2001, 243, 263-264.)

Nousiaisen mukaan ongelmia aiheuttavat myös pohjoismaisille yhteiskunnille tyypilliset sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat, joiden syrjiviin käytäntöihin on hankalaa puuttua syrjinnänvastaisen lainsäädännön avulla. Samapalkkaisuuden toteuttaminen on jäänyt työmarkkinajärjestöjen harteille muun muassa työnarviointiin perustuvien palkkatarkistusten kautta. Työehtosopimukset ovat vahvasti vakiinnuttaneet käytettävät työnarviointiperusteet, joista poikkeaminen vaatisi järjestöjen johdolta suurta päättäväisyyttä. Työmarkkinajärjestöt ovat muita poliittisia päätöksentekoeleimiä

miesvaltaisempia, minkä takia niiden piirissä on todennäköisesti vaikeampaa ajaa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen liittyviä sääntöjä kuin vaikkapa parlamentissa. Suomessa järjestäytyneisyysaste on korkeampi naisten kuin miesten keskuudessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010), mutta naiset ovat aliedustettuina työntekijäjärjestöjen johdossa ja siten myös työmarkkinaneuvotteluissa. (Nousiainen ja Pylkkänen 2001, 264.)

Ackerin (1990a) teoksen mukaan myös Yhdysvalloissa työnarviointijärjestelmän uudistaminen oli yksi osa samapalkkaisuusprojektia. Sielläkin työnarviointijärjestelmän uudistaminen naisten kykyjä huomioivammaksi osoittautui hyvin hankalaksi. Arviointijärjestelmän uudistamiskokouksissa miehet olivat hanakoita kommentoimaan naisten työn sisältöjä, vaikeivät käytännössä tienneet naisten työtehtävistä mitään, kun taas naiset kysyivät aina miesten mielipidettä, kun kyseessä oli miesten työ (Acker 1990a). Nousiaisen mukaan myös Suomen työntekijäjärjestöissä naiset ovat vaatineet työnarvioinnin toteuttamista. Työmarkkinajärjestöt asettivat vuonna 1990 työryhmän arvioimaan työnarviointijärjestelmiä. Työryhmän ehdotukset olivat problemaattisia, koska niissä pidettiin pohjana työehtosopimusten työnarviointia. Nousiaisen mielestä työn arvoa pitäisi kuitenkin arvioida yli työehtosopimusrajojen. Työnarvointi samapalkkaisuuden tavoitteen näkökulmasta on kuitenkin edistynyt Suomessa hitaasti. Työntekijäjärjestöillä on oikeus työehtosopimuslain perusteella viedä tuomioistuimeen juttuja sillä perusteella, että työehtosopimus ei ole tasa-arvolain mukainen. Mutta koska työmarkkinajärjestöt ovat itse osapuolina työehtosopimuksissa, tällainen mahdollisuus on sisäisesti ristiriitainen, eikä sitä sen vuoksi usein käytetä. (Nousiainen ja Pylkkänen 2001, 264-265.)

Tässä luvussa on esitelty työehtosopimustoiminnan taustaa ja tarkasteltu erilaisia selityksiä palkkaerojen syille. Palkkaerojen syiksi on ajateltu muun muassa naisten tekemien töiden aliarvostus sekä naisten ja miesten toimiminen eri ammateissa ja eri aloilla. Tässä yhteydessä työehtosopimuksia ei ole asetettu tarpeeksi syvällisen tarkastelun alle. Jäsenyys EU:ssa velvoittaa Suomea noudattamaan Eurooppa-oikeuden tasa-arvoa koskevia säädöksiä. Esimerkiksi Tanskassa oli havaittu, että työehtosopimukset rikkovat EU:n tasa-arvolainsäädäntöä. Julkunen (2009) on tutkinut tulopoliittisten kokonaisratkaisujen ja hyvinvointivaltion sukupuolivaikutuksia. Sen sijaan yksittäisten sopimusten ja sopimusneuvotteluiden sukupuolivaikutuksia ei ole liioin tutkittu. Riitta Martikaisen (1989, 1992) havainnot tarjoavat myös hyvän syyn työehtosopimusten tutkimiseen sukupuolinäkökulmasta. Hän havaitsi, että työehtosopimuksista on löydettävissä tekijöitä, jotka asettavat nais- ja miestyöntekijöitä keskenään eriarvoiseen asemaan.

Seuraavassa luvussa esittelen tutkielmani keskeiset käsitteet, sukupuolieron ja hierarkian sekä uudelleenjaon ja tunnustamisen. On tärkeää tuoda esiin, miten sukupuolten välistä eroa ja hierarkiaa tuotetaan työehtosopimustoiminnassa, koska tasa-arvoon tähtäävät toimet eivät ole onnistuneet poistamaan sukupuolten välisiä palkkaeroja, Seuraavassa luvussa pohdin myös, miten olemassa olevaa tasa-arvon käsitystä olisi mahdollista haastaa.

2. SUKUPUOLI, TUNNUSTAMINEN JA UUELLEENJAKO

Tässä luvussa käsittelen tutkielmassani esiintyviä keskeisiä käsitteitä. Nämä käsitteet toimivat pohjana analyysilleni. Käytän sukupuolen tutkimiseen ruotsalaisen naistutkijan Yvonne Hirdmanin (1988) ajatuksia sukupuolierosta ja hierarkiasta. Hirdmaniin on viitattu paljon myös suomalaisessa tutkimuksessa (mm. Rantalaiho 1994, Julkunen 2010a). Lisäksi tuon esille yhdysvaltalaisen filosofin Nancy Fraserin (1997, 2003a, 2003b, 2008) ajatuksia liittyen sukupuoleen, tunnustamiseen ja uudelleenjakoon. Suhteutan Fraserin ajatuksia ajankohtaisiin keskusteluihin, joita tällä hetkellä käydään sukupuolten välisestä tasa-arvosta.

Tämänhetkisessä feministisessä teoreettisessa keskustelussa ovat vahvasti olleet esillä intersektionaalisuuteen tai risteäviin eroihin liittyvät teemat. Näiden keskustelujen keskiössä ovat erityisesti mustan feminismen esittämä kritiikki (Collins 1998, Crenshaw 1994, Yuval-Davis 1997) toisen aallon valkoista, heteroseksuaalista ja keskiluokkaista feminismiä kohtaan. Intersektionaalisuudesta käytävissä keskusteluissa on kiinnitetty huomiota siihen, miten sukupuolen lisäksi myös luokka-asema, ihonväri, ”rotu”, seksuaalisuus, etnisyys, ikä ja muut vastaavanlaiset tekijät vaikuttavat ihmisten asemaan yhteiskunnassa. Monet erilaiset epätasa-arvon muodot luovat erilaisia marginalisaation ja alistamisen muotoja. Joan Acker (2006) on pohtinut samaa teemaa. Hän tarkastelee feministien yrityksiä määritellä sellainen luokan käsite, joka ratkaisee sukupuolen, rodun ja luokan yhdistämisen ongelmat. Acker kirjoittaakin sukupuolittuneesta ja rodullistuneesta¹ luokasta. Myös Nancy Fraserin (1997, 2003, 2008) filosofisissa pohdinnoissa otetaan kantaa samoihin teemoihin, joita intersektionaalisuus on tuonut esille.

Työmarkkinoiden feminisoituminen ja siihen liittyvät haasteet ovat ajankohtaisia tasa-arvokysymyksiä intersektionaalisuuden ohella. Työn feminisoitumisella tarkoitetaan sitä, että naisten työllisyysaste on kasvanut ja miesten laskenut. Osa tätä ilmiötä on myös perinteisesti miesvaltaisen teollisuussektorin pienentyminen ja palvelualojen kasvu. Työn feminisoitumiseen liittyy myös naisten töihin liittyvien olosuhteiden ja ehtojen, kuten matalien palkkojen ja epävarmuuden, yleistyminen. (Adkins, 2001, 670-671.) Miehiltä vaaditaan nykyään naisellisina pidettyjä taitoja kuten ystävällisyyttä ja asiakaspalveluhenkisyttä, kun taas naisten kohdalla näitä ominaisuuksia pidetään

¹ Acker (2006) käyttää käsitettä racialized, jolle ei ole vakiintunutta suomalaista käännöstä.

itsestäänselvyytenä eikä heitä näin ollen palkita näistä taidoista. Mielestäni työelämän feminisoitumisesta aiheutuva taitojen vähättely liittyy Fraserin (1997, 2003a, 2003b, 2008) ajatuksiin tunnustamisen politiikasta.

Tutkimani kaupan ala on aina ollut naisvaltainen matalapalkka-ala. Sen tutkiminen on tärkeää myös työn feminisaation kannalta. Kaupan alalla vallitsevat työn feminisaatiolle olennaiset piirteet ovat levinneet myös muille aloille.

Fraserin (2008) ajatuksia voi hyödyntää työn feminisoitumisesta käytävän keskustelun lisäksi myös intersektionaalisuudesta käytävissä keskusteluissa. Fraser käsittelee sukupuolen lisäksi kategorioita kuten luokka, rotu ja seksuaalisuus. Sukupuolen risteämistä muiden yhteiskunnallisten kategorioiden kanssa ei ole suomalaisessa kontekstissa problematisoitu tarpeeksi, joten Fraserin ajatuksia olisi hyvä tuoda osaksi suomalaista yhteiskunnallista keskustelua.

2.1. Sukupuoliero ja hierarkia

Sukupuolen tunnistaminen työehtosopimuksista vaikuttaa aluksi hankalalta, koska niissä harvemmin eksplisiittisesti mainitaan sukupuolta. Mutta sopimusten sukupuolineutraalius tekee niistä kiinnostavia kohteita sukupuolen tutkimiselle. Mielestäni juuri tällaisia sukupuolettomina esiintyviä yhteiskunnan osa-alueita on hyvä analysoida ja tarkastella kriittisesti. Jaana Vuori (2004) toi esille, miksi on tärkeää tutkia sukupuolineutraalilta vaikuttavia tekstejä. Olemme sukupuolittuneen kulttuurin tuotteita ja myös työehtosopimukset ovat tämän kulttuurin tuotteita. Sukupuolten erillään pitämisen ja hierarkian käsitteiden (Hirdman 1988) avulla voidaan tarkastella myös työehtosopimustoiminnassa esiintyviä sukupuoleen liitettyjä olettamuksia.

Hirdmanin (1988, 51) mukaan sukupuolijärjestelmä on sukupuolen järjestyksen rakenne. Hän väittää, että tämä perustavanlaatuinen järjestys on edellytys myös muille sosiaalisille järjestyksille. Ihmisten järjestämisestä sukupuoleen on tullut perusta sosiaalisille, taloudellisille ja poliittisille järjestyksille. Sukupuolijärjestelmän kantavia asioita ovat dikotomia, erillään pitämisen tabu, missä miehistä ja naisellista ei saa sekoittaa keskenään ja hierarkia, jossa mies edustaa normia. Mies on ihmisyyden normi ja siksi miehet luovat puitteet sille, mikä on normaalia ja yleispätevää.

Sukupuoli järjestyy hierarkian ja erillään pidon kautta. Erillään pito tarkoittaa maskuliinisen ja feminiinisen määrittelyä dikotomian kautta sekä sukupuolen mukaista työn- ja elämänjakoa. (Julkunen 2010, 16.) Erillään pitämisen perusteellinen ilmenemismuoto on havaittavissa sukupuolten välisessä työnjaossa ja käsityksissä siitä, mikä on miehistä ja mikä naisellista. Ihminen suhtautuu maailmaan paikkojen, tekemisten ja ominaisuuksien kautta ja luo näiden kautta merkityksiä asioille. Tässä samalla tapahtuu valtasuhteitten luomista naisten ja miesten välillä (Hirdman 1988, 52).

Hirdman (1988, 54) kirjoittaa myös sukupuolisopimuksen käsitteestä. Tämä sopimus on olemassa näkymättömänä miesten ja naisten välillä. Jokaisessa yhteiskunnassa on jonkinlainen sopimus sukupuolten välillä. Tämä sopimus ei kuitenkaan ole olemassa kahden tasaveroisen kumppanin välillä, vaan pikemminkin toinen osapuoli määrittelee toisen. Hirdman erottelee kolme tasoa, jolla voi abstrahoida eräänlaisen sukupuolisopimuksen. Ensimmäisenä kulttuurisella tasolla ovat käsitykset siitä, millainen naisen ja miehen välisen suhteen tulisi olla, eli eräänlainen ideaalityyppisuhde. Myös konkreettisia sukupuolisopimuksia on olemassa sukupuolten vuorovaikutuksen, sosiaalisen integraation, instituutioiden ja työnjaon tasolla. Kolmanneksi sukupuolisopimus on olemassa myös sosialisointien tai yksilön tasolla, missä sukupuolisopimus on välillä niin konkreettinen, että se muistuttaa avioliittosopimusta. Sukupuolisopimus koostuu monista konkreettisista käsityksistä. Tällaiset käsitykset liittyvät muun muassa siihen, miten miesten ja naisten kuuluu toimia ja käyttäytyä toistensa suhteen, millaiset työkalut kuuluvat kenellekin, kuka viettelee kenet rakkaudessa, millaista kieltä kenenkin on soveliaista käyttää, millaiselta kuuluu näyttää ulkoisesti tai minkälaiset vaatteet ovat sallittuja.

Hirdman (1988, 54) kuvailee sukupuolijärjestelmän ja sukupuolisopimuksen suhdetta siten, että sukupuolisopimuksen käsitteen avulla voidaan operationalisoida sukupuolijärjestelmän käsitettä. Sukupuolijärjestelmä on se prosessi, joka sukupuolisopimuksen kautta luo uudenlaista segregaatiota ja uudenlaista hierarkiaa.

Joan Ackerin (1990b) mukaan työelämän sukupuoleen perustuva segregaatio, joka sisältää palkallisen ja palkattoman työn, luodaan osittain organisatorisissa käytännöissä. Naisten ja miesten välinen epätasa-arvo tulojen ja statuksen suhteen on myös osittain luotu näissä käytännöissä. Näiden käytäntöjen ymmärtäminen auttaa ymmärtämään sukupuolten välistä epätasa-arvoa. Ackerin (1990b) mukaan organisaatiot ovat myös yksi näyttämö, jossa

laajalti levinneet sukupuolen kulttuuriset kuvastot luodaan ja tuotetaan uudelleen. Kulttuurisen tuotannon ymmärtäminen on tärkeää sukupuolen tuottamisen ymmärtämiseksi. Sukupuoli on syvään juurtunutta organisaatioissa. Sukupuolen mukainen segregatio on hyvin sinnikasta. Töiden ja ammattien sukupuoli-identiteetti uusinnetaan aina uusilla tavoilla. Sukupuolen mukaisen segregatian ylläpitäminen on olennainen osa teknologisen ja organisatorisen muutoksen dynamiikkaa. Yksittäiset miehet ja tietyt miesryhmät eivät välttämättä hyödy tästä, mutta maskuliinisuus näyttää symboloivan itsekunnioitusta miehille, jotka ovat hierarkian pohjalla ja valtaa miehille, jotka ovat hierarkian huipulla vahvistaen molemmille heidän sukupuolensa ylemmyyttä. Tätä Ackerin (1990b) mainitsemaa hierarkiaa on teoretisoinut myös Raewyn Connell (2009) käsitteellään hegemoninen maskuliinisuus. Connellin mielestä yksittäiset naiset voivat olla hierarkiassa yksittäisiä miehiä ylempänä, mutta miehet ryhmänä ovat hierarkiassa ylempänä kuin naiset ryhmänä.

Sukupuolen symbolit, sukupuoli-identiteetin prosessit ja aineellinen epätasa-arvo naisten ja miesten välillä vaikuttaa niin työmarkkinoiden rakenteeseen, ihmisten välisiin suhteisiin työpaikoilla, työprosessin kontrolliin kuin taustalla oleviin palkkasuhteisiin (Acker 1990b). Ackerin tavoin myös Nancy Fraser (1997) näkee sukupuolen kulttuuriset ja luokanomaiset ulottuvuudet.

2.2. Tunnustaminen ja uudelleenjako Nancy Fraserin ajattelussa

Fraserin (2008) mukaan sukupuoli on kaksiulotteinen kategoria. Sukupuoli edustaa luokankaltaista erottelua, mutta toisaalta sukupuoli on myös kulttuurinen ja arvolatautunut tapa eritellä ihmisiä. Fraser (2008) väittää, että naiset kärsivät kahdenlaisesta analyttisesti erilaisesta epäoikeudenmukaisuudesta, taloudellisesta ja kulttuurisesta. Siksi he tarvitsevat myös kahdenlaiset analyttisesti erilaiset ratkaisut näihin epäoikeudenmukaisuuksiin, eli sekä uudelleenjakoa että tunnustamista.

Uudelleenjaon käsite juontaa juurensa 1900-luvun lopun liberaaliin perinteeseen. Filosofit kuten John Rawls ja Ronald Dworkin kehittivät 1970- ja 1980-luvuilla hioutuneita teorioita jakamiseen perustuvasta oikeudenmukaisuudesta. Pyrkimyksissään yhdistää perinteinen liberaali painotus yksilön vapauksista sosialidemokratian egalitarianismiin he esittivät uusia oikeudenmukaisuuden käsitteitä, joilla voisi oikeuttaa sosio-ekonomista uudelleenjakoa. Tunnustamisen käsite puolestaan juontaa juurensa Hegelin filosofiaan,

erityisesti tietoisuuden fenomenologiaan. Tässä perinteessä tunnustaminen tarkoittaa ihanteellista vastavuoroista suhdetta subjektien välillä, jossa kaikki näkevät toisensa tasa-arvoisina, mutta myös erillään toisistaan. Tämä suhde on perustavanlaatuinen subjektiviteetille. Yksilölliseksi subjektiksi tullaan vain tunnistamalla toinen subjekti ja tulemalla tunnistetuksi toisen subjektin toimesta. Näin tunnustaminen merkitsee hegeliläistä teesiä, minkä usein katsotaan olevan ristiriidassa liberaalin individualismin kanssa, että sosiaaliset suhteet ovat ennen yksilöitä ja intersubjektivisuus on ennen subjektivisuutta. Tunnustamisen teoriat elävät nyt renessanssia, kun muun muassa Axel Honnethin kaltaiset neohegeliläiset filosofit käyttävät teoriaa normatiivisen sosiaalisen filosofian eron politiikassa (Fraser 2003a, 10).

Sukupuolta voidaan analysoida näiden molempien käsitteiden kautta. Tarvitaan teoria, joka yhdistää talouspolitiikan sukupuolittuneen luonteen ja kulttuurisen järjestyksen androsentrismiin tai mieskeskeisyyden ilman, että kumpikaan pelkistyy toiseksi. Samalla tarvitaan teoretisointia kahdesta analyttisesti erilaisesta seksismin muodosta, joista toinen liittyy uudelleenjakoon ja toinen tunnustamiseen. Tuloksena on kaksiulotteinen ymmärrys sukupuolesta. Yhtäältä katsottuna sukupuolella on samanlaisia piirteitä luokan kanssa ja toisaalta sukupuolella on samanlaisia ominaisuuksia seksuaalisuuden kanssa. Homojen ja lesbojen perspektiivistä seksuaalisuus edustaa sellaista asiaa, jota täytyy tuoda esille ja korostaa, jotta heidän olisi mahdollista saavuttaa samat edut kuin heteroilla. Samaan tapaan myös sukupuolta täytyy tehdä näkyväksi. Molemmat perspektiivit keskittyvät tärkeisiin näkökulmiin naisten alistamisesta, mutta kumpikaan ei riitä yksinään. Kokonaisvaltaisempi ymmärrys saavutetaan vasta, kun sukupuolta tarkastellaan molemmista näkökulmista käsin. (Fraser 2003b.)

Sukupuoli näyttäytyy Fraserilla kategorisena akselina, joka täyttää uudelleenjaon ja tunnustamisen ulottuvuuden. Uudelleenjaon näkökulmasta sukupuoli edustaa luokankaltaista erottelua, jonka juuret juontavat yhteiskunnan taloudelliseen rakenteeseen. Jako palkalliseen tuottavaan työhön ja palkattomaan reproduktiiviseen työhön perustuu sukupuoleen. Tässä jaossa naiset ovat vastuussa jälkimmäisestä eli palkattomasta reproduktiivisesta työstä. Myös palkkatyö jakautuu sukupuolen mukaan. Palkkatyö jakautuu korkeapalkkaiseen miesvaltaisiin töihin teollisuudessa ja akateemisissa ammateissa ja matalapalkkaiseen naisvaltaisiin töihin palvelualoilla. Tuloksena on taloudellinen rakenne, joka tuottaa sukupuolierityistä epätasa-arvoista jakoa. (Fraser 2003b.)

Fraser (2000) puhuu myös toisten tekemällä hoivatyöllä vapaamatkustavista yrityksistä ja yksilöistä. Tämä näkökulma on tärkeä pohdittaessa jakoa palkalliseen ja palkattomaan työhön sekä hyvin ja huonosti palkattuun työhön. Se, että jotkut ihmiset, yleensä naiset, tekevät hoivatyötä ilmaiseksi tai pienellä palkalla vapauttaa toiset ihmiset, yleensä miehet, tekemään niin sanotusti tuottavampaa työtä. Näin ollen keskustelu työn tuottavuudesta ja hoivasta liittyy myös keskusteluun jakopolitiikan oikeudenmukaisuudesta.

Fraser kirjoittaa, että sukupuoli on myös kulttuurinen ja arvolatautunut tapa eritellä ihmisiä. Sukupuolella on ominaisuuksia, jotka muistuttavat enemmän seksuaalisuutta kuin luokkaa ja siten sukupuoli tulee myös tunnustamisen politiikan problematiikan keskiöön. Sukupuoleen liittyvän epäoikeudenmukaisuuden olennainen piirre on androsentrismi. Androsentrismi ilmenee normatiivisina toimintoina ja käsityksinä, jotka antavat etuoikeuksia maskuliinisuuteen liittyviin piirteisiin. Androsentrismiin liittyy myös kulttuurinen seksismi. Feminiiniseksi leimattuja asioita aliarvostetaan ja halveksitaan. Tämä ei rajoitu ainoastaan naisiin, vaikka pääosin koskettaa heitä. Fraser ja Hirdman (1988) ovat tässä samoilla linjoilla. Myös Hirdman näkee miehen ja miehiin liitetyt ominaisuudet normina.

Aliarvostaminen ilmenee monissa naisten kohtaamisissa epäkohdissa, kuten seksuaalisena riistona, lähisuhteissa tapahtuvana väkivaltana, objektifiointina, trivialisointina ja alentavina stereotyyppisinä kuvauksina mediassa sekä ahdisteluna ja halventamisena kaikilla jokapäiväisen elämän osa-alueilla. Naisten kohtaamiin negatiivisiin asioihin kuuluu myös androsentrisille normeille alistetuksi tuleminen. Naisia verrataan normeihin, joihin verrattuna he vaikuttavat olevan vähempiarvoisia tai poikkeavia. Normit asettavat naiset epäedulliseen asemaan. Näin tapahtuu myös silloin, kun aikomusta syrjintään ei ole havaittavissa. Esimerkkejä epäsuorasta syrjinnästä ovat muun muassa asenteellinen syrjintä, julkisessa sfäärissä ja päättävissä elimissä tapahtuva eksklusio tai marginalisaatio sekä täysien juridisten oikeuksien ja tasaveroisen suojelun kieltäminen. (Fraser 1997, 20.)

Nämä edellä mainitut naisten kohtaamat esteet ovat tunnustamiseen liittyviä epäoikeudenmukaisuuksia. Näitä epäoikeudenmukaisuuden ilmenemismuotoja ei voi poistaa pelkästään kansantaloudellisella uudelleenjaolla. Ne tarvitsevat rinnalleen tunnustamiseen liittyviä välineitä. Androsentrismien ja seksismin purkaminen vaatii kulttuuristen arvojen muuttamista. Sellaiset juridiset ja käytännölliset ilmenemismuodot täytyy muuttaa, mitkä antavat maskuliinisuudelle etuoikeuksia ja kieltävät naisilta

tasavertaisen arvostuksen. Se edellyttää androsentristen normien haastamista ja halveksitun sukupuolen arvostuksen parantamista. (Fraser 1997, 20.)

Sukupuoli sisältää talouspoliittisen puolen, joka tuo sen uudelleenjaosta käytävän keskustelun keskiöön. Sukupuolella on myös kulttuurinen puoli, joka tuo sen samanaikaisesti myös tunnustamisen politiikan tavoitteen sisään. Nämä kaksi puolta eivät ole toisistaan erillään, vaan ne kietoutuvat toisiinsa. Seksistiset ja androsentriset kulttuurin normit ovat institutionalisoituneet valtioissa ja taloudessa. Naisten huonompi taloudellinen asema rajoittaa naisten ääntä estäen heitä osallistumasta tasaveroisesti kulttuurin tekemiseen, julkiseen sfääriin ja jokapäiväiseen elämään. Tuloksena on noidankehä, joka muodostuu kulttuurisesta ja taloudellisesta alistussuhteesta. Näin ollen sukupuoleen liittyvän epäoikeudenmukaisuuden korjaaminen vaatii sekä talouspolitiikan että kulttuurin muuttamista. (Fraser 1997, 21.)

Naiset kärsivät kahdenlaisesta analyttisesti erilaisesta epäoikeudenmukaisuudesta, joten he tarvitsevat myös kahdenlaiset analyttisesti erilaiset ratkaisut eli sekä uudelleenjakoa että tunnustamista. Nämä kaksi keinoa vetävät eri suuntiin, eivätkä siksi ole helposti samanaikaisesti tavoiteltavissa. Uudelleenjaon logiikkana on purkaa sukupuolen kategoria, tunnustamisen logiikkana on saada tunnustusta sukupuolierityisyydestä. (Fraser 1997, 21.)

Tarkoituksena on määritellä tunnustamisen ja uudelleenjaon käsitteet siten, että ne eivät sulkisi toisiaan pois, vaan päinvastoin tukisivat toisiaan. Näin ollen täytyy luoda teoria, joka ottaa huomioon sen, miten taloudellinen huono-osaisuus ja kulttuurinen kunnioituksen puute ovat kietoutuneet toisiinsa ja tukevat toinen toisiaan. Samalla täytyy selvittää, mitkä ovat ne poliittiset ongelmat, jotka tulevat esiin, kun sekä kulttuurisen kunnioituksen puutetta että taloudellista huono-osaisuutta vastaan yritetään taistella samanaikaisesti. (Fraser 1997, 12.)

Fraserin laajempi tavoite on yhdistää nämä kaksi poliittista problematiikkaa, jotka ovat tällä hetkellä erillään toisistaan. Fraser pohtii, missä olosuhteissa tunnustamisen politiikka voi auttaa tukemaan uudelleenjaon politiikkaa ja missä tapauksissa on todennäköisempää, että se heikentää sitä. (Fraser 1997, 12.)

Fraser (2003a, 36) on myöhemmin liittänyt myös representaation tai osallistumisen osaksi tätä filosofista pohdintaa oikeudenmukaisuudesta. Ihmisillä täytyy olla riittävät taloudelliset resurssit ja tunne siitä, että heitä arvostetaan, jotta he voivat osallistua

yhteiskunnassa toimimiseen. Näihin ajatuksiin olisi kiinnostavaa syventyä, koska esimerkiksi naisten edustuksellisuus on keskeinen ongelma suomalaisilla työehtosopimustoiminnassa. Työmarkkinajärjestöissä on vähän naisia johtopaikoilla. Naisten lisäksi esimerkiksi seksuaalivähemmistöt ja etniset vähemmistöt ovat aliedustettuina päätöksenteossa.

Affirmaatio vai transformaatio epäoikeudenmukaisuuden ratkaisuna

Fraser hahmottelee kaksi laajaa lähestymistapaa siihen, miten eriarvoisuutta voisi vähentää. Hän kutsuu niitä affirmaatioksi ja transformaatioksi. Affirmaatiolla viitataan keinoihin, joilla puututaan sosiaalisten järjestelyiden eriarvoisuutta tuottaviin lopputuloksiin muuttamatta itse epätasa-arvon perimmäistä syytä tai aiheuttajaa. Transformaatiolla viitataan sellaisiin epätasa-arvon purkamisen keinoihin, jotka pyrkivät puuttumaan eriarvoisuutta tuottaviin tekijöihin. (Fraser 1997, 2008.)

Esimerkiksi identiteettipolitiikka, joka pyrkii vahvistamaan homo- ja lesboidentiteettejä kuuluu affirmatiiviseen keinovalikoimaan. Queer-teoria, joka puolestaan pyrkii dekonstruoimaan koko homo-heterodikotomian, on transformatioon tähtäävää politiikkaa. (Fraser 2008, 29.)

Affirmatiivisiin keinoihin sisältyy yleensä kahdenlaista tulojen siirtoa. Sosiaalivakuutusohjelmat jakavat osan sosiaalisen uusintamisen kustannuksista niiden osalta, jotka ovat vakituisesti töissä. Sosiaalietuudet tarjoavat tarveharkintaista tukea työttömille ja alityöllistetyille. Tällainen uudelleenjakopolitiikka ei Fraserin mielestä hävitä luokkaeroja, vaan pikemminkin vahvistaa ja uusintaa niitä. Näiden keinojen tavoitteena on siirtää huomiota työläisten ja kapitalistien välisestä luokkaerosta työväenluokan työssäkäyvän ja työttömän luokan välisiin eroihin. Julkiset avustamisohjelmat on tarkoitettu köyhille. Ohjelmat on avustamisen lisäksi tarkoitettu ehkäisemään yhteiskunnallisen tyytymättömyyden purkautumista avoimeksi konfliktiksi. (Fraser 2008, 31.)

Vaikka affirmatiivinen uudelleenjako pyrkii korjaamaan taloudellista epäoikeudenmukaisuutta, se ei pureudu niihin syvärakenteisiin, jotka luovat eriarvoisuutta tuottavia luokka-asemia. Näin ollen pinnallista uudelleenjakoa on tehtävä aina uudestaan ja uudestaan. Tämän seurauksena on, että heikoimmassa asemassa oleva luokka alkaa näyttäytyä ikään kuin luonnostaan puutteellisena ja kyltymättömänä tarvitena aina enemmän

ja enemmän. Joskus tällainen luokka saattaa jopa vaikuttaa etuoikeutetulta ja erityiskohtelun kohteena olevalta. Täten lähestymistapa, joka pyrkii purkamaan uudelleenjaon epäoikeudenmukaisuuksia saattaa luoda tunnustamiseen liittyvää epäoikeudenmukaisuutta. (Fraser 2008, 31.)

Fraserin (2008, 32) ajattelussa transformatiivista uudelleenjakoa on muun muassa korkea progressiivinen verotus, makroekonomiset poliittiset linjaukset, jotka tähtäävät täystyöllisyyteen ja suuri ei-kaupallinen julkinen sektori. Transformatiiviset keinot vähentävät sosiaalista epätasa-arvoa ilman, että ne luovat haavoittuvaisten ihmisten stigmatisoituneita luokkia. Ne pyrkivät edistämään vastavuoroisuutta ja solidaarisuutta suhteessa tunnustamiseen. Näin ollen tämä uudelleenjaon ratkaisutapa auttaa myös ratkaisemaan joitakin tunnustamiseen liittyviä ongelmia.

Fraserin edellä kuvattu transformatiivinen uudelleenjako kuvailee hyvin pohjoismaista mallia, johon Suomen katsotaan usein myös kuuluvan. Palkkatulojen lisäksi erilaiset sosiaalietuudet ovat myös osa uudelleenjakoa. Raija Julkunen (2010b, 65) pohtii sosiaalista turvaa suomalaisessa kontekstissa. Hän käsittää sosiaalisen turvan turvattuna toimentulona, jota sosiaaliturvan ohella antavat työpaikka, työsuhdeturva ja kunnolliset työehdot. Julkunen on kuitenkin sitä mieltä, ettei työ voi olla yksilön ainoa sosiaalisen turvan lähde. Hän kirjoittaakin, että Pohjoismaat ovat onnistuneet markkeeraamaan itsensä universaaleina hyvinvointivaltioina, vaikka palkkatyössä ansaittu sosiaalivakuutus on Pohjoismaiden tärkeintä sosiaaliturvaa. Suomen malli lähestyy universaalia, kuitenkin olematta sitä.

Transformatiivinen uudelleenjako on epäonnistunut Suomessa myös muilla tavoin. Julkisuudessa on lähiaikoina ollut esillä maahanmuuttajiin kohdistuvaa rasismia. Jotkut ihmiset vaikuttavat ajattelevan, että maahanmuuttajat ovat tulleet Suomeen elämään sosiaalietuuksilla tai viemään suomalaisten työt. Tällainen vihamielisyys toimii esimerkkinä epäonnistuneesta uudelleenjaosta. Suhtautuminen maahanmuuttajiin on mielestäni hälyttävä esimerkki Fraserin (2008) mainitsemasta tilanteesta, jossa epäedullisessa asemassa olevat ryhmät alkavat näyttäytyä sellaisina, joita suositetaan toisten ryhmien kustannuksella.

Fraser (1997, 29) katsoo, ettei sukupuolten välillä vallitsevaan epätasa-arvoon ole helppoa teoreettista vastausta, joka löytyisi affirmaation tai transformaation kautta. Hän kuitenkin hahmottelee lähestymistavan, joka yhdistää transformatiivisen uudelleenjaon ja

transformatiivisen tunnustamisen. Transformatiivinen uudelleenjako, jolla pyritään sukupuolten välillä olevien epätasa-arvoisuuksien purkamiseen, muodostuu hänen mukaansa jonkinlaisesta feministisestä sosiaalidemokratiasta tai sosialistisesta feminismistä. Transformatiivinen tunnustaminen puolestaan muodostuu feministisestä dekonstruktioista, joka tähtää androsentrismin purkamiseen purkamalla sukupuoli dikotomioita.

Fraserin teoriaa tunnustamisesta ja uudelleenjaosta on kritisoitu niin naistutkijoiden kuin muiden tutkijoiden toimesta. Judith Butler on kritisoitu Fraserin käsityksiä erityisesti siitä, että Fraser ei kiinnitä huomiota talouden ja heteronormin suhteeseen. Heteronormin ylläpito ja uusintaminen on Butlerin mielestä olennainen osa taloutta ja heteronormia ei voi ajatella pelkästään kulttuuriseksi, tunnustamiseen liittyväksi ilmiöksi. (Butler 2008.) Axel Honneth on puolestaan kritisoitu Fraserin ajatusta siitä, että tunnustaminen ja uudelleenjako ovat hänen teoriassaan yhtä tärkeitä asioita epätasa-arvoisuutta vastaan kamppailtaessa. Honnethin mielestä tunnustamiseen liittyvät ongelmat ovat pohjimmiltaan sen takana, miten uudelleenjako on toteutettu. (Honneth 2003).

2.3. Tasa-arvo sukupuolisen hierarkian ja eronteon purkamisessa

Sukupuolista hierarkiaa ja erontekoa on pyritty purkamaan tasa-arvon avulla (Julkunen 2009, 12). Tasa-arvo on eri aikoina määritelty eri tavoin ja tasa-arvoa voi käsitteellistää ja lähestyä monin tavoin. En käy läpi tasa-arvon käsitteen koko historiaa, vaan tarkoitukseni on pohtia, miten uudelleenjaon ja tunnustamisen käsitteitä voisi hyödyntää tasa-arvokeskustelussa. Väitän, että naiset tarvitsevat tunnustamista ja uudelleenjakoa saavuttaakseen tasa-arvoa työmarkkinoilla.

Anne Maria Holli (2003) on määrittänyt kolme lähestymistapaa tasa-arvon käsitteeseen. Revisionistinen lähestymistapa tasa-arvon käsitteeseen pyrkii säilyttämään käsitteen feministisessä teoriakeskustelussa. Tässä tasa-arvo nähdään myös mahdollisesti naisille ystävällisenä käsitteenä, joka ottaa huomioon naisten ja miesten väliset erot. Tasa-arvon käsitettä on kritisoitu siitä, että se pakottaa naiset muuttumaan miesten kaltaiseksi. Revisionistisessa ajattelutavassa tasa-arvon ajatellaan voivan olevan jotakin muuta kuin miesnormiin muuntumista. Naiset menettäisivät mahdollisuuden toimia poliittisesti, jos tasa-arvon ajatus menetettäisiin.

Tasa-arvo käsitteenä on siis erottamattomasti kytköksissä samanlaisuuden ja erilaisuuden väliseen dialogiin. Abolitionistinen kritiikki pyrkii siihen, että tasa-arvon käsite korvattaisi muilla käsitteillä. Tasa-arvon käsite nähdään miesnormia säilyttävänä. Abolitionistinen kritiikki väittää muutosten, joita tasa-arvon käsitteellistämisen on tapahtunut olleen pinnallisia. Kritiikki kohdistuu tasa-arvon käsitteen kyvyttömyyteen käsitellä ihmisten välisiä eroja.

Toisin sanoen revisionistinen ajattelutapa haluaa säilyttää tasa-arvon käsitteen feministisessä teoreettisessa keskustelussa ja abolitionistit puolestaan haluaisivat korvata tasa-arvon käsitteen esimerkiksi oikeudenmukaisuuden käsitteellä. Sen sijaan postmoderni feminismi on etsinyt vaihtoehtoja binääriselle ajatustavalle. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kaltaisia dikotomioita on pyritty postmodernissa feministisessä ajattelussa dekonstruoimaan ja kyseenalaistamaan. Sukupuolta ja seksuaalisuutta ei nähdä staattisena.

Hanna Ylöstalo (2012) erittelee kolme lähestymistapaa tasa-arvon käsitteeseen. Nämä ovat tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuva tasa-arvo ja moninainen tasa-arvo. Ylöstalo on huomauttanut, että vaikka tasa-arvotyössä tarvitaankin yhtäläisiä oikeuksia, niin tarvitaan myös sukupuoleen eli miehiin ja naisiin kohdistuvien valtasuhteiden, odotusten, asenteiden ja mielikuvien näkyväksi tekemistä. Näkyväksi tekemisen ohella tasa-arvotyössä tarvitaan myös sukupuolen purkamista. Työehtosopimustoimissa tarvitaan samaa näkyväksi tekemistä, koska sukupuoli pyritään säilyttämään näkymättömänä.

Tasa-arvon käsite on haastava suomalaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa, koska usein väitetään, että tasa-arvo on Suomessa saavutettu. Feministisen kritiikin tulisi kohdistua juuri tähän jo saavutetun tasa-arvon harhaan. Mielestäni on relevanttia säilyttää tasa-arvon käsite keskustelun kohteena, koska Suomessa tehdään niin paljon politiikkaa, johon tasa-arvo on käsitteenä kytköksissä. Tasa-arvon käsitteellä on pitkät perinteet suomalaisessa poliittisessä sfäärissä. Olisin myös taipuvainen uskomaan, että tasa-arvon nimissä on helpompi saada ajettua feminististä politiikkaa.

Tasa-arvon uudelleen käsitteellistäminen on jatkuva prosessi feministisessä teoriassa. Mielestäni yksi olennainen haaste tämän hetken suomalaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa on se, että tasa-arvo saisi selkeän sisällön, joka ei anna tilaa sellaiselle väärinymmärrykselle, että elämme tasa-arvoisessa yhteiskunnassa. Sukupuoli tulisi

mielestäni tässä yhteydessä nostaa uudelleen esille, jotta tasa-arvokeskustelu saisi uutta pontta. Näkymätön sukupuoli tasa-arvokeskustelussa ei aja naisten eikä miesten asiaa.

Intersektionaalisuus on haastanut käsityksiä sukupuolesta ja sukupuolen eri ulottuvuuksia pitäisi tuoda myös suomalaisessa tasa-arvokeskustelussa enemmän esille. Tasa-arvon käsitteellisen sisällön pitäisi myös onnistua vastaamaan yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Sukupuoli tulisi ymmärtää yhteydessä luokkaan, rotuun ja seksuaalisuuteen. Tasa-arvon pitäisi käsitteenä pystyä vastaamaan sukupuolen sulautumiseen näihin yhteiskunnallisiin kategorioihin. Tasa-arvon pitäisi onnistua vastaamaan kasvaneeseen taloudelliseen eriarvoisuuteen unohtamatta naisiin ja muihin aliarvostettuihin ryhmiin kohdistuvaa kulttuurista väheksyntää. Naisten ja muiden epäedullisessa asemassa olevien ihmisten kokeman epäoikeudenmukaisuuden ratkaisemiseen tarvitaan tunnustamista ja uudelleenjakoa. Tasa-arvon pitäisi tähdätä oikeudenmukaisempaan uudelleenjakoon. Sen pitäisi samalla tähdätä marginalisoitujen ryhmien oikeuksien tunnustamiseen ja heidän kohtaamiensa ongelmien tunnistamiseen.

Tässä luvussa on esitelty sukupuolieron ja hierarkian käsitteet. Luvussa on myös käyty läpi erilaisia ymmärryksiä sukupuolesta ja tasa-arvosta. Fraser (1997, 2003a, 2003b, 2008) osoittaa, että sukupuolella on luokanomaisia piirteitä. Sukupuolella on myös ominaisuuksia, jotka tuovat sen tunnustamisen politiikasta käytävän keskustelun keskiöön. Tämän vuoksi argumentoin, että myös tasa-arvon pitäisi tähdätä oikeudenmukaisempaan uudelleenjakoon ja tunnustamisen politiikkaan.

Tässä luvussa selvitin myös, miten Ackerin (1990b) mukaan organisaatioissa keksitään ja tuotetaan uudelleen laajalti levinneitä sukupuolen kulttuurisia kuvastoja. Näin tapahtuu myös työehtosopimustoiminnassa. Siksi seuraavissa kahdessa luvussa on tarkoituksena tuoda esille, miten sukupuolieroa ja hierarkiaa tuotetaan työehtosopimustoiminnassa ja millaisiin käsityksiin sukupuolesta työehtosopimustoimijat nojaavat.

3. SUKUPUOLEN TUOTTAMINEN KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA

Tässä luvussa keskityn analysoimaan sukupuolen tuottamista työehtosopimustekstissä. Tutkielmani aineisto muotoutui siten, että kävin ensin tutustumismielessä eri alojen työehtosopimuksia läpi. Luin työehtosopimuksia läpi ja etsin niistä sukupuolten tasa-arvon kannalta mielenkiintoisia tekstejä. Kävin läpi sekä miesvaltaisten että naisvaltaisten alojen sopimuksia, kuten Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välisen sopimuksen ja Yksityisen sosiaalipalvelualojen sopimuksen. Sopimuksista löytyi sukupuolentutkimuksen kannalta kiinnostavia elementtejä, kuten se, että metallityöväen sopimukseen saatiin vasta vuonna 2011 merkintä isyyslomasta. Siihen saakka vain äideillä oli sopimuksen mukaan ollut oikeus vanhempainvapaaseen. Adoptiotapauksissa ainoastaan naisella on edelleenkin oikeus pitää vanhempainvapaata. (Teknologiateollisuuden tes 2009-2012 ja 2011-2013). Yksityisen sosiaalipalvelualojen sopimuksessa puolestaan on erikseen otettu kantaa sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen seuraavan kohdan puitteissa:

”Allekirjoittajajärjestöt toteavat, että yhteiskunnassa pyritään perhevelvoitteiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen naisten ja miesten kesken. Tämän mukaisesti kahden työssä käyvän huoltajan perheissä tulisi pyrkiä jakamaan työstä poisjäännit tasapuolisesti molempien vanhempien kesken” (Yksityisen sosiaalipalvelualojen työehtosopimus 2007-2010, 22).

Edellisen lainauksen kaltaisia kohtia on vaikeaa löytää työehtosopimuksista. Lainauksesta tekee mielenkiintoisen se, että siinä otetaan kantaa siihen, että suomalaisessa yhteiskunnassa perhevelvoitteet eivät jakaudu tasaisesti naisten ja miesten kesken. Yksityisen sosiaalipalvelualojen sopimusta sovelletaan naisvaltaiselle hoiva-alalle, jossa työstä poissaolot tuottavat työnantajalle lisäkustannuksia. Ymmärrän tämän tekstikohdan sellaisena, jonka tarkoitus on kannustaa myös isiä jäämään vanhempainvapaalle ja kotiin hoitamaan sairasta lasta.

Kaikki työehtosopimukset löytyvät kootusti Internetistä samalta sivustolta (FINLEX 2011). Sivustolla oli mahdollisuus tutustua työehtosopimusten laajaan kirjoon. Selailin läpi mahdollisimman monenlaisten alojen sopimuksia, jotta sopimusten muoto tulisi minulle tutuksi. Sukupuoli tuli harvoin eksplisiittisesti esille sopimuksissa, joten keskityin sopimuksia selaillessani tutkailemaan työaikaan, poissaoloihin, lomiin ja palkkaukseen

keskittyviä kohtia. Vaikka työehtosopimukset ovat periaatteessa kaikille työntekijöille samanlaisia olin kiinnostunut siitä, onko sukupuoli läsnä kohdissa, joissa käsitellään vanhempainvapaita tai palkkausta. Hiljalleen sopimusten muoto ja tyyli tulivat minulle tutuksi. Tulin sopimuksia selailtuani siihen lopputulokseen, että tutkielmani kannalta on hedelmällisempää keskittyä vain yhden työehtosopimuksen tarkempaan analyysiin. Tein tämän päätöksen siksi, koska halusin mieluummin käydä yhden sopimuksen tarkkaan läpi kuin perehtyä useampaan sopimukseen kerrallaan. Sukupuolen tunnistaminen työehtosopimuksista on hyvin haastavaa. Ajattelin, että pääsen hedelmällisempään ja syvällisempään analyysiin, jos tutkimuksen kohteena on vain yksi sopimus.

Lopulta valitsin kaupan alan työehtosopimuksen muutamasta syystä. Haluan vertailla tutkimustani Riitta Martikaisen (1989, 1992) 20 vuoden takaiseen tutkimukseen, jossa oli tutkittu kaupan alan työehtosopimusta sukupuolinäkökulmasta. Kaupan alan työehtosopimus on myös Suomen suurin yksittäinen sopimus, joten mielestäni sen tutkiminen on tärkeää. Kaupan alan sopimusta sovelletaan yli 200 000 työntekijään (PAM 2011), eli sen piirissä on enemmän työntekijöitä, kuin minkään muun sopimuksen. Kaupan alan työehtosopimuksesta valitsin analysoitavaksi ne kohdat, jotka vaikuttavat palkan muodostumiseen. Analyysini kohteena on siis, miten kaupan alan työehtosopimuksessa myyjät jaetaan vaativuuden perusteella eri ryhmiin ja miten myyjien palkanlisät muodostuvat. Myyjien palkkauksen analysoinnissa olen kiinnostunut siitä, miten sukupuolta tuotetaan kaupan alan sopimuksessa. Tarkasteltuani lähemmin kaupan alan työehtosopimusta tulin siihen tulokseen, että tutkielmani kannalta on myös tärkeää tietää, millaisen neuvottelun tuloksena sopimus syntyy ja miten sopimusta käytännön työssä sovelletaan. Näitä kysymyksiä varten lähdin keräämään aineistoa.

Työehtosopimusneuvotteluiden osalta päädyin valitsemaan aineistonkeruumenetelmäksi asiantuntijahaastattelut. Esittelen haastatteluaineiston luvussa neljä.

Eron ja hierarkian käsitteet ovat toimivia työehtosopimuksia analysoitaessa. Suomen erityisen segregoituneet työmarkkinat ovat hyvä esimerkki siitä, miten sukupuoliero toimii. Suomalaisilla työmarkkinoilla naiset ja miehet työskentelevät toisistaan erillään ja hierarkkisessa järjestyksessä. Palkkausohjeistukset, jotka suosivat miesten tekemiä töitä puhuvat mielestäni sukupuolten välisen hierarkian puolesta. Miehistä tekemistä arvostetaan enemmän kuin naisellista. Esimerkiksi kaupan alan työehtosopimuksessa myyjien palkkaluokat ja myyjien palkanlisät heijastelevat ylläkuvattua hierarkiaa. Sukupuolten pitäminen erillään ei mielestäni tule niin selkeästi esille työehtosopimustekstissä. Erillään

pito tapahtuu myyjien segregoitumisella mies- ja naisvaltaisiin myyjäryhmiin, kuten kosmetiikkamyymiin ja talokauppiasiin. Tähän palaan luvussa neljä.

3.1. Kaupan ala ja myyntityö

Kaupan ala kuuluu Johannes Kanasen (2011) kuvailemiin yksityisen palvelusektorin matalapalkkaisiin aloihin. Palvelualojen ammattiliitto, PAM, edustaa kaupan alalla työskenteleviä ihmisiä ja ajaa heidän etujaan. PAM:in sivuilla (PAM 2012a) kerrotaan, että kaupan ala on naisvaltainen ala. PAM:illa on lähes 225 000 jäsentä, joista 80 prosenttia on naisia. Maahanmuuttajajäseniä PAM:illa on lähes 7000. Kaupan työehtosopimus koskee lähes kaikkia, jotka työskentelevät vähittäis- ja tukkukaupassa, kaupan palvelu- ja tukitoiminnassa sekä kioskikaupassa. Kaupan alalla työskentelee muun muassa myyjiä ja varastotyöntekijöitä. Järjestäytymisaste on kaupan alalla 65 prosenttia. Kaikista työssä olevista palkansaajista 72 prosenttia oli vuonna 2010 ammattijärjestön jäsen. Naisilla järjestäytymisaste oli 76 prosenttia ja miehillä 69 prosenttia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010). Palvelualojen ammattiliiton kanssa neuvottelevassa Kaupan liitossa on 2218 jäsenyritystä (KAUPPA 2011). Kaupan ala on olennainen osa toimivaa kapitalismia. Kaupan alalla tavaroita ostetaan ja myydään. Myyntityö on eräs kaupan alan keskeisimmistä tehtävistä.

Myyntitehtävät ovat nykyään monipuolisempia kuin aiemmin, mutta millaista myyjän työ on nykyään ja millaisia ominaisuuksia myyjiltä vaaditaan? Myyjän työ sisältää paljon sosiaalista kanssakäymistä. Myyjän työssä keskustellaan asiakkaan kanssa ja kuunnellaan häntä. Työ pitää sisällään sanallista ja sanatonta viestintää. Myyjä pyrkii työssään vaikuttamaan asiakkaaseen ja vakuuttamaan hänet ostopäätöksestä. (Alanen, Mälkiä ja Sell 2005, 24-25.) Brooks (2004, 59) kirjoittaa, että myyjä myy luottamusta ja arvoa riippumatta siitä, millainen palvelu tai tuote myyjällä on.

Rubanovitsch ja Aalto (2007, 10) painottavat myynnin tarkoitusta. Heidän mielestä on tärkeää opetella oikeanlainen myyntitekniikka. Onnistunut myyntiprosessi takaa asiakastyytyväisyyden. Nykyään monet tuotteet muistuttavat toisiaan, joten myyjän onnistunut toimintatapa vaikuttaa asiakkaan lopulliseen valintaan merkittävästi. Myyjän täytyy olla varma siitä, että asiakas on saanut vastaukset kysymyksiinsä. Asiakkaalle pitäisi jäädä positiivinen vaikutelma myyntiprosessista. Asiakasta täytyy palvella kokonaisvaltaisesti, jotta asiakassuhde syvenisi. (Rubanovitsch ja Aalto 2007, 167.)

Myyntihenkilökunta, joka on sitoutunutta ja motivoitunutta on avainasemassa hyviin myyntituloksiin pyrittäessä. Koulutus, työn arvostus, tehtävien kierto, palkkaus ja kannustava työilmapiiri ovat esimerkkejä henkilökunnan motivointiin käytettävistä keinoista. (Rope 2003, 120.)

Rope (2003, 97) on myös pohtinut hyvän myyjän ominaisuuksia. Myyjän tulee ennen kaikkea tuntea tuotteensa ja osata asiansa. Myyjän on oman tuotteensa lisäksi tunnettava myös kilpailevat tuotteet ja omien tuotteiden ominaisuudet suhteessa kilpaileviin tuotteisiin.

Bergström ja Leppänen (2009, 415) puolestaan pitävät hyvän myyjän ominaisuuksina kommunikaatiotaitoja, päättäväisyyttä ja sopivaa persoonallisuutta. Myös heidän mielestään myyjän tiedot ja taidot ovat myyntityössä menestymisen kannalta keskeisiä. Nieminen ja Tomperi (2008, 22) nostavat itsetuntemuksen ja tunneällyn osaksi hyvän myyjän ominaisuuksia. Heidän mielestään myyjän työssä on tärkeää kyky ymmärtää ja muuttaa omia asenteitaan ja ajattelumallejaan sekä kyky ymmärtää muita ihmisiä ja heidän välisiä suhteita. Alanen et al. (2005, 17-18) pitävät edellä mainittujen tekijöiden lisäksi tärkeänä sinnikkyyttä, kykyä asettaa itselleen tavoitteita, pitkäjänteisyyttä, paineensietokykyä ja luonteenlujuutta. He mainitsevat lisäksi aloitekyvyn, voitontahdon ja itseluottamuksen osana hyvän myyjän ominaisuuksia.

3.2. Kaupan alan työehtosopimus vuonna 2011 ja vuonna 1989

Seuraavaksi tarkastelen myyjien palkkaryhmiä nykyisessä kaupan alan työehtosopimuksessa ja vertailen niitä Riitta Martikaisen tutkimaan kaupan alan työehtosopimukseen vuodelta 1989. Olen valinnut tarkastelun kohteeksi myyjien jaon palkkaryhmiin ja palkanlisät kahdesta syystä. Ensimmäinen syy on puhtaasti resurssikysymys. Kaupan alan työehtosopimus on hyvin pitkä ja sen läpikäynti kokonaisuudessaan vaatisi hyvin paljon aikaa. Toinen syy näiden kohtien valintaan on se, että nämä kohdat kuvaavat mielestäni parhaiten, mitä asioita arvostetaan kaupan alalla. Palkkaan vaikuttaa se, mihin myyjäryhmään henkilö kuuluu ja mitä palkanlisiä hän saa.

Menetelmä, jolla olen käynyt nämä kohdat läpi sisältää vertailun Martikaisen tutkimuksen löydöksiin. Vertailun lisäksi tarkastelen näitä kohtia sukupuolten välisen hierarkian käsitteen kautta ja pyrin analysoimaan sen avulla sitä, mitä työehtosopimuksessa on sanottu, mutta myös sitä, mitä on jätetty sanomatta.

3.2.1. Myyjien palkkaryhmät

Kun vertaillaan nykyistä kaupan alan työehtosopimusta vuoden 1989 sopimukseen huomataan, että myyjien palkkaryhmät ja perusteet, joilla myyjät kuuluvat näihin kahteen ryhmään eivät ole muuttuneet ollenkaan (Martikainen 1989, 1992). Myyjät on jaettu nykyisessä sopimuksessa kahteen palkkaluokkaan seuraavalla tavalla:

“Myyjäryhmät ovat I ja II. Työntekijä kuuluu siihen myyjäryhmään, jonka mukaista työtä hän tekee pääosan työajastaan. Työntekijä kuuluu I myyjäryhmään, elleivät työtehtävät edellytä II myyjäryhmän palkkaa. Työntekijä kuuluu II myyjäryhmään työn ollessa erityisen vaativaa ja edellyttäessä erityistä koulutusta tai pitkäaikaisella kokemuksella hankittua vaativaa ammattitaitoa.

Työntekijän kuuluminen II myyjäryhmään edellyttää lisäksi:

- myyntiartikkeleiden tavanomaista parempaa erikoistuntemusta
- taitoa antaa asiakasohjausta ja -neuvontaa tuotteiden toimintaperiaatteista.

II myyjäryhmän mukaisia työtehtäviä ovat muun muassa:

- lihamestarin työt lajitelmiltaan ja myynnin määrältään suurehkoissa elintarvikemyymälöissä ja -osastoissa
- sekä vastaavaa vaatimustasoa edellyttävät myyntitehtävät muissa myymälöissä, kuten esimerkiksi:

- rakennus- ja LVI-tarvikkeiden myyntitehtävät myyjän tehdessä asiakkaan esittämien piirustusten tai ohjeiden perusteella kustannuslaskelmiin perustuvia myyntitarjouksia

- myyntitehtävät, jotka edellyttävät tuotekokonaisuuksien tarjontaa asiakkaan esittämien valmiiden työsuunnitelmien perusteella. “ (Kaupan alan työehtosopimus, 13)

Kohta on lyhyt, mutta siitä on luettavissa perinteisesti miehisenä pidettyjen ominaisuuksien suosimista. Kohdassa sanotaan, että myyjäryhmään 2 kuulumisen edellyttää taitoa antaa asiakkaille ohjausta ja neuvontaa tuotteiden toimintaperiaatteista. Sanavalinta “toimintaperiaate” viittaa mitä luultavimmin johonkin laitteeseen. Tuotteet, joita naiset

yleensä myyvät kuten kirjat, kosmetiikka tai vaatteet eivät toimi. Tuotteet, joita miehet myyvät, kuten elektroniset ja tekniset laitteet, toimivat. (Martikainen 1989, 37).

Sanavalinta toimintaperiaate on edelleen sama kuin Martikaisen tutkimassa työehtosopimuksessa.

Työtehtävät, jotka on mainittu esimerkkeinä myyjäryhmän 2 tehtävistä ovat perinteisesti miesten töinä pidettyjä. Lihamestarin työt suurehkoissa elintarvikemyymälöissä on mainittu erikseen, mutta esimerkiksi kondiittorin tai leipurin tehtäviä ei ole erikseen mainittu. Miksi vain lihamestari on saanut erityismaininnan työehtosopimuksessa, kun muut elintarvikemyymälöiden erityistaitoja vaativat tehtävät ovat jääneet huomioimatta? Mielestäni tämä valinta heijastelee sukupuolten välistä hierarkiaa. Miesten erityistaitoja arvostetaan enemmän kuin naisten.

Työehtosopimuksessa mainitaan erikseen myös rakennus ja LVI-tarvikkeiden myyntitehtävät silloin, kun myyjä on itse tehnyt myyntitarjouksen laskelmiin perustuen. Rakennus ja LVI-tarvikkeet ovat myös perinteisesti miehiin yhdistettäviä asioita. Sopimuksessa ei ole mainittu esimerkiksi kosmetiikkamyymiä erikseen, jotka usein ovat kouluttautuneet kosmetologeiksi ja ovat kosmetiikkatuotteiden asiantuntijoita. Kosmetiikkamyymäjät ovat yleensä naisia.

Työehtosopimuksessa oleva soveltamisohje on vain suuntaa-antava, mutta se määrää käytännön, jonka mukaan myyjät jaetaan ryhmiin. Sopimuksessa annetut esimerkit vaativasta myyntityöstä ovat sen kaltaisia, etteivät ne kannusta esimerkiksi naista, joka myy verhokokonaisuuksia, vaatimaan työnsä siirtämistä kakkosryhmään. On kiinnostavaa, että miksi sopimukseen on pitänyt laittaa tällaisia esimerkkejä myyjäryhmiin sijoittelusta, koska ilman näitä esimerkkejä voisi monien erilaisten myyjätehtävien ajatella sijoittuvan kakkosmyyjäryhmään. Näistä esimerkeistä seuraa, että vallitsevaa sopimuksen tulkintakäytäntöä pidetään ehkä oikeana, eivätkä työnantajat ja työntekijät kyseenalaista näitä jakoja. (Martikainen 1989, 37-38.)

Kohdat heijastelevat sukupuolten välistä hierarkiaa, jossa mies edustaa normia, koska vain perinteiset miesten työt ovat saaneet erityismaininnan työehtosopimuksessa. Naisten tekemät työt jäävät näkymättömiksi tässä työehtosopimuksen kohdassa ja naiset eivät saa tunnustusta tekemästään vaativasta työstä.

Työehtosopimuksessa jäävät näkymättömäksi myös monet muut hyvään myyjään liitetyt ominaisuudet. Tässä luvussa aiemmin kuvatut hyvän myyjän ominaisuudet, kuten tunneäly, muiden ihmisten ymmärtäminen ja paineensietokyky, eivät näy sopimuksen tekstissä. Jos edellä mainittuja ominaisuuksia verrataan ominaisuuksiin, joita kaupan alalla arvostetaan herää kysymys, että oletetaanko kaikkien myyjien olevan automaattisesti tunneälyä ja paineensietokykyä omaavia. Vai miten kaupan alalla arvostetut asiat, kuten lihakauppiaana toimiminen, vastaavat kuvauksia hyvästä myyjästä?

Kun nykyistä sopimusta verrataan Martikaisen (1989, 1992) tutkimaan sopimukseen voidaan todeta, että myyjien palkkaryhmiin jaon osalta nykyinen työehtosopimus ei eroa 20 vuoden takaisesta sopimuksesta.

3.2.2. Myyjien palkanlisät

Myyjien palkanlisiä on monia. Niihin kuuluvat iltalisä, aattolisä, yölisä, lauantailisä, inventaarilisä, vastuulisä, myymälänhoitajan sijaisuuslisä, hälytysraha sekä kylmä- ja pakkashuonelisä. Varastotyöntekijöille maksetaan edellisten lisien lisäksi olosuhteellisia (Kaupan alan työehtosopimus). Varastotyöntekijöille maksetaan samankaltaisia lisiä kuin myyjille.

Suurin osa lisistä on sukupuolineutraaleja, eli ne eivät implisiittisestikään viittaa miesten tai naisten tekemään työhön. Lisä raskaissa ja likaisissa oloissa työskentelystä vaatii tarkempaa tarkastelua. Kohta vaatii tarkastelua mielestäni siksi, koska varastoissa työskentelevät saavat lisiä osin samoista töistä, joita myyjätkin tekevät. Raskaista tai likaisista olosuhteista maksetaan huomattavaa lisää, kuten alla oleva esimerkki valottaa. Myyjät eivät saa ollenkaan tätä kyseistä lisää, vaikka myyjän työhön saattaa myös sisältyä raskaiden tavaroiden nostelua. Kohta palkanlisistä ei myöskään ole mainittavasti muuttunut Martikaisen tutkimasta 20 vuoden takaisesta sopimuksesta.

“Raskaat tai likaiset olosuhteet

Lisä maksetaan poikkeuksellisen raskaissa tai likaisissa olosuhteissa tehtäviltä tunneilta. Lisä on 7–11 % taulukkopalkasta tunnilta.

Muuten vaikeat olosuhteet

Lisä maksetaan myös muuten vaikeissa olosuhteissa tehtäviltä tunneilta.

Tällaista työtä voi olla esimerkiksi:

- työ ulko- tai lämmittämättömässä varastossa talviaikana
- työ tuoretavaravarastossa
- vaarallisten aineiden käsittely
- tai käsin suoritettavien suurten tavaramäärien siirtely.

Lisä on 7–11 % taulukkopalkasta tunnilta.

Lisää määrättäessä selvitetään, miten suuri osa varastotyöntekijän työstä poikkeaa varastotyön keskimääräisistä olosuhteista sekä mikä osa työstä suoritetaan edellä mainituissa olosuhteissa.

Lisistä sovitaan paikallisesti.

Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. “

(Kaupan alan työehtosopimus, 16)

Palkanlisiä tarkasteltaessa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, mitkä asiat saavat erityismaininnan ja mitkä eivät. Martikainen mainitsee, että esimerkiksi henkisesti vaativasta työstä ei saa palkanlisää (Martikainen 1992, 156). Henkisesti vaativa työ ja erittäin kiireellinen työ vaatisi mielestäni erityismaininnan ja palkanlisän. Esimerkiksi joulun alla tai alennusmyyntien aikana kaupoissa on erittäin kiireistä. Tällaisessa hektisessä ympäristössä työskentely on vaativaa ja stressaavaa. Tämän kaltaiset kiireiset olosuhteet ovat muiden lisien tavoin usein tilapäisiä. Lisissä kiinnostavaa on myös se, että suurin osa kaupan alan työntekijöistä on myyjiä, konttorityöntekijöitä ja somistajia. Varastotyöntekijöitä on vain osa, mutta olosuhdelisät vaikuttavat määrätellyiltä lähinnä varastotyöntekijöille (Martikainen 1992, 158).

Tässä luvussa keskityin esittelemään ja analysoimaan kaupan alan sopimustekstiä ja vertaamaan sitä Martikaisen (1989, 1992) tutkimaan sopimukseen. Analysoin sukupuolen tuottamista työehtosopimustekstissä. Sain selville, että myyjien palkkaluokkiin jako ja palkanlisät heijastelevat naisten ja miesten välistä hierarkiaa. Sopimustekstissä tehtiin näkyväksi miehinen osaaminen ja naisten osaaminen jäi näkymättömäksi. Parempaan

palkkaukseen oikeuttavassa myyjäryhmässä ei mainittu yhtäkään naisvaltaista myyjäryhmää.

Naisten tekemä työ ei siis saa tunnustusta palkkaluokkien muotoutumisessa. Lisien suhteen tilanne oli se, että miesvaltaisilla varastotyöntekijöillä oli enemmän olosuhdelisiä kuin naisvaltaisilla myyjillä. Kiinnostavaa oli myös huomata, että myytävä tuote oli tärkeämpi tekijä palkkauksen muodostumisessa kuin se, miten myyntityötä tekee. Martikaisen (1989, 1992) tutkimukseen verrattuna kiinnostavin löytö oli se, että työehtosopimus ei ollut juurikaan muuttunut hänen 20 vuotta sitten tutkimasta sopimuksesta. Sopimuksen tekstin muodon pysyvyys on kiinnostavaa sukupuolten tasa-arvon kannalta. Tasa-arvon saavuttaminen vaikuttaa haastavalta. 20 vuoden aikana sopimukseen ei ole onnistuttu kirjaamaan naisille tyypillisiä vaativia töitä, vaikka myyntityön vaatimukset ovat muuttuneet tässä ajassa merkittävästi.

Sopimustekstin tarkastelusta on hyvä siirtyä työehtosopimustoiminnan analysoimiseen. Seuraavassa luvussa tutkimuksen kohteena ovat työehtosopimustoimijoiden olettamukset sukupuolesta.

4. SUKUPUOLEN TUOTTAMINEN KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUISSA

Haastattelukysymykseni kumpusivat hämmennyksestä, jota kaupan alan työehtosopimus minussa aiheutti; kaupan ala on naisvaltainen ala, mutta sopimuksessa palkoista puhuttaessa erityismaininnan saavat vain miesvaltaiset tehtävät. Halusin selvittää, näkevätkö alan asiantuntijat tämän asian jotenkin eri tavalla kuin miltä asia naistutkijan näkökulmasta näytti. Halusin selvittää, mitä työehtosopimusneuvotteluissa tapahtuu ja millaiset asiat ovat esillä. Tässä luvussa käyn läpi vastauksia näihin kysymyksiin.

Haastattelin tutkielmaani varten neljää miespuolista asiantuntijaa, joiden työhön kaupan alan työehtosopimus liittyy. Kaupan alan työehtosopimuksesta neuvottelee kaksi liittoa, työnantajapuolella Kaupan liitto ja palkansaajapuolella Palvelualojen ammattiliitto, PAM. Halusin haastatella molempien liittojen edustajia, joiden työhön työehtosopimusneuvottelut kuuluvat. Haastateltavien yhteystiedot löysin liittojen Internet-sivuilta. Päätin henkilökunnan työnimikkeiden perusteella, ketkä osallistuvat neuvottelutoimintaan. Otin yhteyttä haastateltaviini sähköpostitse ja sovimme haastatteluajankohdasta sähköpostitse. Sähköpostissa muotoilin asiani näin:

”Hei,
olen tekemässä pro gradu - tutkielmaani liittyen kaupan alan työehtosopimukseen. Opiskelen Tampereen yliopistossa, naistutkimuksen maisteriohjelmassa, joten olen erityisesti kiinnostunut siitä, miten sukupuoli näyttäytyy työehtosopimusneuvotteluissa. Haluankin kysyä teiltä, että olisiko minun mahdollista haastatella teitä aiheeseen liittyen? Tutkimukseni aineisto koostuu kaupan alan työehtosopimuksesta ja asiantuntijahaastatteluista.”

Kyselin aluksi myös puhelinhaastattelun mahdollisuutta. Kerroin haastateltavilleni, että olen Brysselissä tekemässä harjoittelua YK:lla, mutta voisin tulla tarvittaessa Suomeen tekemään haastattelut. Mietittyäni asiaa tarkemmin ajattelin, että puhelinhaastatteluiden sijaan matkustan mieluummin Suomeen tekemään haastattelut kasvokkain. Lopulta päädyin tekemään kaikki haastattelut kasvokkain haastateltavien työpaikoilla Helsingissä.

Työehtosopimusneuvotteluihin osallistuvien asiantuntijoiden lisäksi halusin haastatella myös asiantuntijoita, jotka osallistuvat työssään sopimuksen soveltamiseen. Tällä

ajatuksella otin yhteyttä HOK-Elannon henkilöstö- ja viestintäjohtajaan. Häneltä kysyin myös, olisiko hänellä suositella minulle jotakuta luottamushenkilöä haastateltavaksi. Hän ehdotti minulle neljättä haastateltavaani. Laitoin heille samanlaisen sähköpostiviestin kuin liiton edustajille. Osa haastateltavista halusi pysyä nimettömänä, joten päädyin sellaiseen ratkaisuun, etten mainitse ketään haastateltavista nimeltä. Viittaan haastateltaviini heidän työnimikkeillään tai puhumalla haastateltavista.

Kun olin saanut haastateltavat kokoon, aloin hahmottelemaan haastattelukysymyksiäni. Kysyin liiton edustajilta hieman eri kysymykset kuin henkilöstöjohtajalta ja pääluottamushenkilöltä johtuen heidän erilaisista työnkuvistaan. Haastattelukysymykset olen liittänyt tutkielman loppuun (liite). Kysymykset erosivat lähinnä niiltä osin, että liiton edustajilta kyselin enemmän kysymyksiä itse työehtosopimusneuvotteluihin liittyen. Luottamushenkilöltä ja henkilöstöjohtajalta kyselin sopimuksen soveltamisesta käytäntöön. Liiton edustajilta kysyin myös heidän yleisistä käsityksistään sukupuolten tasa-arvoon liittyen. HOK-Elannon luottamushenkilö suosittelee minulle palvelualojen ammattiliiton ensimmäistä varapuheenjohtajaa Jaana Ylitaloa haastateltavaksi, koska hän sanoi käyneensä Ylitalon kanssa eräät uransa parhaimmista keskusteluista tasa-arvoon ja muuhun liittyen. En kuitenkaan saanut vastausta Jaana Ylitalolta haastattelupyyntöni. Laitoin haastattelupyyntöjä myös muille naisille, mutta kukaan heistä ei vastannut tiedusteluihini.

4.1. Feministinen haastattelu ja asiantuntijahaastattelut aineistonkeruumenetelmänä

Olen kerännyt tutkielmani haastatteluaineiston asiantuntijahaastattelun menetelmän keinoin. Asiantuntijahaastattelu eroaa feministisen haastattelun ideaaleista, joita esittelen seuraavaksi. Omaksuin joitakin elementtejä feministisestä haastattelusta, joten halusin tuoda esille, mitä feministinen haastattelu tarkoittaa ja miten se suhteutuu tekemiini asiantuntijahaastatteluihin.

Feministinen haastattelu

Elina Oinas (2004) kertoo, että 1980-luvun haastattelukirjallisuudessa feministien tavoitteena oli vallalla olevien tieteen käytäntöjen muuttaminen. Haastattelun nähtiin tuolloin olevan juuri se menetelmä, jolla positivistista tieteenkäsitystä pystyttäisiin haastamaan. Haastattelulla haluttiin saada naisten ääni kuuluviin. Feministisen tutkimuksen

ihanteet ovat muuttuneet paljon sitten 1980-luvun, mutta tietyt kysymykset ovat edelleen ajankohtaisia.

Oinaksen (2004) mukaan 1980-luvun haastattelukirjallisuudessa näkyy pyrkimys uudistaa tieteen toiminta- ja ajattelumalleja ja halu haastaa ja kyseenalaistaa akatemiassa vallitsevia tietoon ja tietämiseen liittyviä itsestäänselvyyksiä. Haastattelukirjallisuudessa otettiin kantaa tieteen tehtäviin ja mahdollisuuksiin. Feminismi oli mukana haastamassa tiedemaailmaa kysymällä kysymyksiä kuten, mitä voi kutsua tiedoksi, mitä voi tietää, mitkä aiheet ovat tärkeitä tiedon etsimisessä ja kenen tiedoilla ja kokemuksilla on väliä. Oinaksen (2004) tutkimassa kirjallisuudessa kysymykset tutkittavien asemasta ja eettiset pohdinnat tutkijan ja tutkittavien suhteista tutkimusprosessissa kietoutuvat yhteen tietoteoreettisiin kysymyksiin. Hän kertoo, että tutkimusprosessissa syntyvien valtasuhteiden tarkastelu oli feministisen metodikirjallisuuden ensimmäinen painopiste. Naistutkijat kritisoivat aineistonkeruuprosessin lisäksi niitä aihepiirejä ja tutkimuskohteita, joista tiede oli perinteisesti ollut kiinnostunut. Feministeille oli tullut tuolloin selväksi, että siihen saakka tiedemaailmassa vallinneet kysymyksenasettelut ja se, minkä ajateltiin olevan merkittävää ja kiinnostavaa tutkittavaa, olivat miehisiä. Naisten kokemukset olivat feministisen tutkimuksen keskiössä. Samalla pyrittiin kuitenkin osoittamaan positivistisen valtavirtatieteen rajallisuus ja poliittisuus.

Mihin feministisellä haastattelulla sitten pyrittiin? Oinas (2004) kertoo, että odotukset feministiseltä syvähaastattelulta olivat korkealla. Tämän menetelmän toivottiin olevan eettisempi ja rikkaampi väline tiedonkeruuseen. Ideaalina oli tasa-arvoinen, solidaarinen ja keskustelunomainen haastattelu. Toivottiin, että miehisen tieteen eettinen ongelma vallan epätasaisesta jakautumisesta tutkimustilanteessa ratkeaisi. Haastattelua perusteltiin myös sillä, että se tarjoaisi tien aiemman tutkimuksen ulottumattomissa olleeseen naisten arjen maailmaan. Tätä tutkimusihannetta on myöhemmin kritisoitu, mutta feministisen haastattelun peruspiirteenä nähdään myös nykyään sen tavoite toimia haastateltavien ehdoilla ja heidän parhaakseen. Feministinen haastattelu perustuu ajatukseen, että haastateltava on osallisena päättämässä, mikä on olennaista tietoa tutkimuskohteesta.

1990-luvulla siirryttiin uusille urille feministisessä menetelmäkirjallisuudessa. Tarkastelun kohteeksi tuli kohtaamisen ja jakamisen sijaan naisen kategorian problematisointi. Tällöin myös vallan käsite tuli keskeiseksi osaksi feminististä teoriaa. Feministisen haastattelun tehtävä oli ollut tutkijan ja tutkittavan välisen hierarkkisen asetelman välttäminen. Tämä

kuitenkin todettiin 1990-luvulla mahdottomaksi ja todettiin myös, että kaikkiin kohtaamisiin liittyi vallankäyttöä. Tutkijalla on haastattelutilanteessa ja tilanteen jälkeen valtaa päättää, mikä on tutkimuksen kannalta tärkeää. Tutkija määrittelee haastattelukysymykset ja haastattelujen pohjalta kirjoitetussa teksteissä hän voi painottaa haastatteluaineiston aiheita miten haluaa. (Oinas 2004.)

Oinaksen (2004) mielestä nykypäivän tutkijan on hyvä pitää ohjenuoranaan avoimuutta feministisen tieteen ihanteiden suhteen. Oinas painottaa, että on tärkeää keskittyä haastattelun erilaisiin keskustelutyyleihin. Hän erottaa haastatteluista kuuntelevan, keskustelevan ja kyseenalaistavan tyylin. Tulin siihen tulokseen, että kuunteleva tyyli olisi luonteva lähestymistapa omissa haastatteluissani. Päädyin tähän siksi, koska haastateltavani olivat enemmän perillä aiheesta kuin minä. Omaksuin feministisestä haastattelusta haastatteluihini kuuntelevan tyylin.

Asiantuntijahaastattelut

Marja Alastalo ja Maria Åkerman kirjoittavat, että yhteiskuntatieteissä 1970- ja 1980-luvuilla tapahtunut kielellinen käänne on muuttanut suhtautumista haastatteluaineistoihin. Yhteiskuntatieteissä kielellinen käänne tarkoittaa sitä, että kielen ei ajateltu enää ainoastaan esittävän ilmiötä, vaan myös konstruoivan niitä. Käänteeseen myötä haastattelun analyysin kohde siirtyi faktoista ja mielipiteistä kulttuurisiin jäsennyksiin.

Asiantuntijahaastattelussa ollaan kuitenkin kiinnostuneita sekä faktoista että kulttuurisista jäsennyksistä. Asiantuntijahaastattelussa kiinnostavaa on tieto, jota haastateltavalla oletetaan olevan, eikä niinkään itse asiantuntija (Alastalo 2005, 60).

Asiantuntijahaastattelussa haastateltavalta pyritään hankkimaan tietoa tutkittavasta ilmiöstä tai prosessista. Kuten esimerkiksi tässä tutkielmassa on haluttu hankkia tietoa kaupan alan työehtosopimusneuvotteluista ja työehtosopimuksen soveltamisesta.

Asiantuntijahaastattelulle ominainen piirre on, että haastateltavien valinta perustuu heidän institutionaaliseen asemaansa tai muuhun osallisuuteen tutkittavana olevasta ilmiöstä.

Aineiston keruun päämääränä on tuottaa kuvaus jostakin historiallisesti ainutkertaisesta ilmiökentästä tai tapahtumakulusta, joihin harva ihminen pääsee osallistumaan.

Asiantuntijahaastattelut tuottavat tämän lisäksi aineistoa kulttuuristen jäsennyystapojen analyysiin.

Yksi keskeinen osa asiantuntijahaastatteluita on aineiston faktuaalinen analysointi. Aineiston keruuvaiheessa faktuaalinen analysointi tarkoittaa sitä, että haastattelurunko räätälöidään haastateltavan mukaan aiheesta tehdyn pohjatyön tuloksena. Yleensä tämä pohjatyö tarkoittaa muun aiheesta löytyvän dokumenttiaineiston ja aiempien haastatteluiden analysointia. Aineistonkeruu ja analyysi siis kietoutuvat yhteen asiantuntijahaastatteluissa. Asiantuntijahaastatteluihin huolellisesti valmistautuminen on tärkeää, koska haastattelijan on hyvä osoittaa haastateltaville, että on perehtynyt asiaan ja tuntee aihepiirin. (Alastalo&Åkerman 2010, 378-379.)

Haastattelussa kaikki osapuolet osallistuvat tiedon tuottamiseen. Myös faktat syntyvät yhdessä haastateltavan kanssa vuorovaikutustilanteessa. Tämä pätee myös asiantuntijahaastatteluihin. (Tiittula&Ruusuvuori 2005, 12.)

Eräs keskeinen asiantuntijahaastatteluiden haaste on tietää, miten herkkä tulisi olla haastatteluaineiston rajoituksille faktatiedon lähteenä. Haastateltavan esittämä tapahtumakulku tuotetaan aina vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Haastateltavan esittämät asiat riippuvat haastateltavan henkilöhistoriasta, asemasta, tapahtumiin liittyvistä jännitteistä ja myös siitä, miten haastateltava asemoi haastattelijan ja miten haastattelija toimii haastattelutilanteessa. Asiantuntijahaastattelujen yhteydessä puhutan myös niin sanotusta ammatillisuusmuurista, jonka ylittäminen saattaa haastattelutilanteessa hankalaa. (Alastalo&Åkerman 2010, 378-379.)

Haastatteluni nojasivat pitkälti asiantuntijahaastattelun menetelmään. Haastateltavieni valinta perustui heidän institutionaaliseen asemaansa. He ovat työehtosopimustoiminnan keskeisiä toimijoita ja heillä on sopimukseen ja sopimuksen neuvotteluun liittyvää keskeistä faktatietoa. Haastateltavilla on myös omat käsityksensä sukupuolten tasa-arvosta. Nämä käsitykset ovat kiinnostavia kulttuuristen jäsennostapojen analyysin näkökulmasta.

Omat haastattelut

Aloitin kaikki haastattelut samalla tavalla eli kyselemällä haastateltavien työkuvasta yleisesti. Jokainen haastattelu oli noin tunnin mittainen ja otin haastattelut nauhalle. Pyysin jokaista kertomaan, mitä eri tehtäviä he hoitavat työssään. Liiton edustajilta kysyin tarkempia kysymyksiä työehtosopimusneuvotteluista prosessina. Aloitin kysymällä haastateltavan roolista neuvotteluissa. Jatkoin neuvotteluihin liittyvillä kysymyksillä kuten, miten neuvottelut etenevät, kauanko neuvottelut kestävät, ketä neuvotteluissa on läsnä,

mistä neuvotteluissa keskustellaan, miten sopimus käydään läpi ja onko sukupuolten välinen tasa-arvo esillä neuvotteluissa. Kysyin myös kahdesta sopimuksen kohdasta, jotka ovat tutkielmassani tarkemman tarkastelun kohteena eli myyjäryhmiin jaosta ja palkanlisistä. Henkilöstöjohtajalta ja luottamushenkilöltä kysyin hieman erilaisia kysymyksiä kuten, miten työehtosopimusneuvottelut liittyvät heidän työhönsä, mitä mieltä he ovat neuvotteluista ja ovatko he yhteydessä neuvottelijoihin työnsä puitteissa. Kysyin myös, millaisissa tilanteissa sopimusta sovelletaan ja millaisissa tilanteissa luottamushenkilö tai työntekijät vetoavat sopimukseen. Esitin myös henkilöstöjohtajalle ja luottamushenkilölle tarkemmat kysymykset myyjäryhmiin jaosta ja palkanlisistä sekä sukupuolten välisestä tasa-arvosta.

Etukäteen valmistelemieni kysymysten lisäksi sain aineksia haastatteluihini haastateltavien kanssa käydyistä keskusteluista. Kosmetologien palkkaus kiinnosti minua jo ennen kuin ryhdyin tekemään haastatteluita. En kysynyt eksplisiittisesti kosmetologien palkkauksestaan haastateltavilta, vaan ensimmäinen haastateltavista otti asian esille itse. Kun kysyin muilta haastateltavilta jotakin kosmetologieihin liittyvää, viittasin usein ensimmäisen haastateltavani sanomisiin. Ensimmäinen haastateltavani viittasi myös joihinkin tutkimuksiin puheenvuoronsa aikana ja viittasin myös hänen mainitsemiin tutkimuksiin muissa haastatteluissani.

Tekemäni haastattelut tapahtuivat haastateltavien työpaikoilla. Kaikki haastateltavat olivat miehiä ja minua huomattavasti vanhempia. Haastatteleman henkilöt olivat kaikki tottuneita puhujia ja heillä oli kaikilla takanaan pitkä ura. Schwalbe ja Wolkomir (2002) kirjoittavat, että haastateltaessa miehiä sukupuolta käsittelevistä teemoista on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota maskuliinisuuden näyttäytymiseen. Ensivaikutelmani haastattelutilanteesta oli, että haastatteleman miehet rakensivat maskuliinisuuttaan samalla kuin rakensivat asiantuntijastatustaan. Nämä kaksi näyttäytyivät samanaikaisesti, joten on hankalaa eritellä miten maskuliinisuuden rakentaminen erosi asiantuntijaroolin rakentamisesta.

Olin etukäteen huolissani, että miten haastateltavat ottaisivat minut vastaan. Olinhan nuori nainen ja olin paikalla naistutkimuksen opiskelijan roolissa. Lisäksi nimeni on ulkomaalainen. Haastattelujen alettua olin kuitenkin helpottunut, sillä haastateltavat ottivat minut asiallisesti vastaan ja käyttäytyivät miellyttävästi ja kohteliaasti. Vain yksi haastateltavista kommentoi haastattelujen jälkeen, että oli odottanut minun kysyvän häneltä

jotakin maahanmuuttajien asemaan liittyen. Ilmeisesti hän oletti, etten ollut syntyperältäni suomalainen. Tämän lisäksi yksi haastateltavista asemoi minut opinnäytetyön tekijäksi ja oli sen vuoksi sitä mieltä, että hänen oli oltava mahdollisimman rehellinen minulle puheissaan.

Asiantuntijahaastattelulle ominaiseen tyyliin tunnelma omissa haastatteluissani oli kaiken aikaa aika asiallinen. Asiantuntijahaastatteluissa vaarana oleva ammatillisuusmuuri ilmeni haastatteluissani siten, että haastateltavat pyrkivät esittämään työehtosopimusneuvottelut ja sopimusjärjestelmän jokseenkin myönteisessä valossa, mitä tuli sukupuolten tasa-arvoon.

Feministisessä haastattelussa on tärkeää pohtia haastattelussa vallitsevia valta-asetelmia. Haastatteluissani tuli esille myös sellaisia kysymyksiä, joita feministit ovat aineistonkeruun yhteydessä pohtineet. Feministisen haastattelun ideaali on, että haastattelija ja haastateltava olisivat samalla tasolla ja kummallakaan ei olisi selkeää valta-asetelmaa. Kuten olen edellä kuvaillut, niin asiantuntijahaastatteluissa tällainen valta-asetelma usein kuitenkin on. Näin oli myös omissa haastatteluissani. Olin haastattelemassa asiantuntijoita, joilla oli sellaista minua kiinnostavaa tietoa, johon en ilman heitä pääsisi käsiksi. Tämä valta-asetelma vaikutti omaan suhtautumiseeni siten, etten uskaltanut lähteä haastamaan haastateltavien sanomisia ehkä niin paljon kuin tutkielmani kannalta olisi ollut hedelmällistä. Vaikka olin valmistellut haastattelukysymykset huolellisesti etukäteen ja olin haastateltavien luona tutkijan roolissa, minusta tuntui siltä, että haastateltavat ohjasivat tilannetta. Tilanteen ohjaaminen näkyi siten, että haastateltavat vastasivat kaikkiin kysymyksiini hyvin pitkästi ja muutaman haastateltavan kohdalla huomasin vasta litteroidessani, että en ollut saanut ihan sitä vastausta kysymyksiini, jota olin alun perin lähtenyt hakemaan. En tiedä, olisiko feministinen haastattelu menetelmänä voinut olla mahdollinen, jos olisin haastatellut miesten sijasta naisia. Luottamushenkilön kommenttien perusteella PAM:in ensimmäisen varapuheenjohtajan Jaana Ylitalon haastatteleminen olisi ollut mielenkiintoista feministisen haastattelun kannalta, koska häntä suositeltiin hänen tasa-arvotuntemuksensa takia.

Feministisen haastattelun periaatteista oli minulle hyötyä, koska ne auttoivat minua huomaamaan haastatteluissani olleita valtasuhteita. Haastatteluni täyttivät asiantuntijahaastattelun ominaisuudet suurilta osilta. Olin enemmän kiinnostunut haastateltavilla olevasta tiedosta kuin haastateltavista itsestään. Toisaalta olin myös kiinnostunut heidän mielipiteistään, sillä näillä asiantuntijoilla on paljon valtaa

sopimustoiminnassa. Aineistoni tuotti asiantuntijahaastatteluille ominaisia faktoja ja kulttuurisia jäsenyksiä. Asiantuntijahaastattelun faktuaalisen analysoinnin hengessä, olin räätälöitynyt haastattelurungon haastattelukohteitteni mukaan.

Kaiken kaikkiaan haastattelut sujuivat ongelmitta ja haastateltavani olivat hyvin yhteistyökykyisiä. Haastatteluissa oli rento tunnelma. Haastattelutilanteessa otin haastattelut nauhalle ja jälkeenpäin litteroin haastattelut niiltä osin, jotka olivat mielestäni olennaisia tutkielmani kannalta.

4.2. Aineiston temaattinen analyysi

Haastatteluaineistossa tutkimuksen kohteena olivat työehtosopimustoimijoiden olettamukset sukupuolesta. Käytin aineiston analyysiin temaattista lähestymistapaa. Coffey ja Atkinson (1996) kirjoittavat laadullisen analyysin koodaamisesta ja tulkinnasta. He tähdentävät, että aineiston koodaaminen on olennainen osa analyysia, mutta sen ei voida ajatella olevan itse analyysia. Sen sijaan kirjoittaminen ja lukeminen ovat olennainen osa aineiston analyysia. Jouni Tuomi (2002, 94-95) kirjoittaa myös laadullisen aineiston analyysista. Hänen mielestä olennaista on ensin päättää, mitä tutkitaan ja jättää kaikki muu analyysin ulkopuolelle. Sitten aineisto koodataan. Tämä auttaa jäsentämään ja kuvailemaan aineistoa. Seuraavaksi aineisto luokitellaan, teemoitellaan tai tyyppitellään ja lopuksi kirjoitetaan yhteenveto.

Käytin aineistoa analysoidessani apuna Coffeyn ja Atkinsonin sekä Tuomen ajatuksia. Koodasin ensin litteroimani haastattelutekstit sanoilla kuten nainen, mies, sukupuoli, ammattinimike, tasa-arvo. Kirjoitin nämä sanat aina sen tekstikohdan marginaaliin, jossa sana esiintyi. Analysoin lähinnä litteroitua tekstiä (sanamäärä 8135), mutta välillä myös kuuntelin haastattelujanauhuja analyysin apuna.

Analyysin aluksi etsin litteroidusta tekstistä sellaisia kohtia, joissa haastateltavat puhuivat eksplisiittisesti sukupuolesta ja koodasin niitä. Tällaisia kohtia olivat esimerkiksi sellaiset, joissa haastateltavat puhuivat kaupan alasta naisvaltaisena alana tai, kun haastateltavat puhuivat siitä, mitä naisvaltaisuudesta on seurannut vaikkapa työehtosopimuksen kehitykselle vuosien varrella. Etsin aineistosta myös sellaisia kohtia, jossa sukupuoli oli implisiittisesti läsnä. Tällaisia kohtia olivat muun muassa sellaiset, joissa puhuttiin talokauppiaista tai kosmetologeista ja heidän työhönsä liittyvistä käsityksistä. Sukupuoli on implisiittisesti läsnä, koska kosmetologit ovat yleensä naisia ja talokauppiat miehiä.

Aineistossa oli myös kohtia, joissa kosmetologeista puhuttiin suoraan naisina ja talokauppiaista miehinä.

Sen jälkeen, kun olin koodannut aineiston apusanojeni avulla, ryhdyin teemoittelemaan aineistoa näiden koodieni avulla. Aineiston teemoittelussa käytin apunani sukupuolieron ja hierarkian sekä tunnustamisen ja uudelleenjaon käsitteitä. Etsin aineistostani tutkielmani kannalta kiinnostavia teemoja, en pelkästään sellaisia, jotka toistuivat haastattelijoiden puheissa usein.

Törmäsin aineistoa analysoidessani yhteen asiantuntijahaastatteluiden tekoon liittyvään haasteeseen. Tämä oli, miten suhtautua haastateltavien antamaan vihjailevaan tai epämääräiseen tietoon jostakin asiasta (Alastalo&Åkerman 2010, 385). Huomasin vasta haastatteluja litteroidessani, että eräs haastateltavani puhui hieman epämääräiseen sävyyn asiasta, josta olin erityisen kiinnostunut. Haastattelutilanteessa luulin kuitenkin ymmärtäväni, mistä haastateltava puhuu, joten en osannut tehdä tarkentavaa lisäkysymystä asiasta.

Asiantuntijahaastatteluiden analyysissa keskitytään etsimään aineistosta faktoja ja kulttuurisia jäsenyyksiä. Nämä kaksi sulautuvat omassa aineistossani yhteen, joten en ole eritellyt aineiston analyysissa faktoja kulttuurisista jäsenyyksistä. Faktat sulautuvat kulttuuriin jäsenyyksiin monin eri tavoin, esimerkiksi puhuttaessa palkkauksesta. Faktaksi voidaan ajatella esimerkiksi se, että kosmetologi ei saa myyjäryhmän kaksi palkkaa. Tämän taustalta löytyvät kuitenkin sukupuoleen liittyvät kulttuuriset jäsenyykset. Siksi tämän aineiston kohdalla ei ole ollut mielekäästä kuvailla ja analysoida faktoja jonakin sellaisena, josta kulttuuriset jäsenyykset olisi helppo erottaa.

Olen jakanut havaintoni aineistosta neljään eri teemaan. Ensimmäisessä kappaleessa tuon esille, miten sukupuoli tuli näkyviin kosmetologin ja talokauppiaan työstä puhuttaessa. Toisessa kappaleessa käsittelen sukupuolten välisen hierarkian näkymistä kaupan alalla. Kolmannessa kappaleessa käsittelen kaupan alan työehtosopimusneuvotteluiden suljettua etenemistä. Neljännessä kappaleessa käsittelen haastateltavien näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta palkkauksessa. Lopuksi teen yhteenvedon havainnoistani.

4.2.1. Sukupuoliero kosmetologin ja talokauppiaan työssä

Kosmetologien palkkaus tuli ensimmäisen kerran esille, kun kysyin luottamushenkilöltä, että minkälaisissa tapauksissa työntekijät viittaavat työehtosopimukseen. Sekä palkansaaja- että työnantajapuolen edustajat kommentoivat kosmetologien palkkausta. Haastatteleman luottamushenkilö kertoi, että hän oli lähtenyt ajamaan yhden kosmetologin tapausta, joka halusi korkeampaa palkkaa. Hän kertoi, että kosmetologeilla on ollut mahdollista saada peruspalkan lisäksi yleensä työkohtaisuuslisää. Hänen mielestään kosmetologit kuuluisivat kuitenkin myyjäryhmä kakkoseen. Kaupan alan työehtosopimuksessa sanotaan työkohtaisuuslisästä näin:

”Työntekijän tehdessä huomattavassa määrin korkeamman vaativuusryhmän työtä maksetaan hänelle työkohtaisuuslisää.” (Kaupan alan työehtosopimus)

Hän kertoi, että kosmetologien palkkausta kuitenkin suositaan silloin, kun etsitään kemikalio-osastolle myyjää. Hän kuvaili tilannetta kentällä siten, että vaikka heidän yrityksensä kemikalio-osasto ei uusia työnhakijoita palkatessaan vaadi heiltä kosmetologin koulutusta, niin kuitenkin työhön on useimmiten palkattu kosmetologi.

Luottamushenkilö kuvaili kosmetologien työtä vaativaksi, koska he tekevät työssään rakennekynsiä, juhla- ja arkimeikkejä ja omaavat tietämystä ihonhoidosta. Hänen mielestään kosmetologeilla oli myyjäryhmä kakkosen vaatimaa tuotteen syvällisempää tuntemusta.

Työnantajapuolella kosmetologin työ nähtiin eri tavalla. Henkilöstöjohtaja toi esille kosmetologien koulutuksen palkkauksen perusteena. Hän kertoi, että kaupan alan perustutkinto on nykyään liiketalouden perustutkinto, eli merkonomi. Tällä tutkinnolla saa kaupan alalla samaa palkkaa kuin henkilö, joka on työskennellyt kolme vuotta myyjänä.

Haastateltava puhui hieman ristiriitaiseen sävyyn kosmetologien palkkauksesta. Hän vertasi ensin kosmetologien palkkausta merkonomeihin. Hän sanoi, että tällä hetkellä kosmetologin koulutus ei anna samanlaista etua palkassa kuin merkonomin koulutus. Hän oli sitä mieltä, että koska kosmetologin koulutus on samantasoinen kuin merkonomin, joten myös palkan pitäisi olla sama. Sanottuaan tämän hän totesi ristiriitaisesti, että kosmetologi ja merkonomi kuuluvat samaan palkkaluokkaan. Hän oli kuitenkin itse hetkeä aiemmin todennut, ettei näin ole. En tiedä, mistä tämä sekaannus johtui. Todellisuudessa kosmetologi ei saa samaa palkkaa kuin merkonomi aloittaessaan työt.

Kosmetologin työn sisällöstä hänellä oli erilainen kuva kuin luottamushenkilöllä. Hänen mielestään kosmetologin työ kuulostaa hienolta, mutta ei ole todellisuudessa kovin vaativaa. Tämä tuli esille seuraavassa kommentissa:

”jos sattuu vähän väärän värisen huulipunaa suosittelua, että ei se sopinukaan pukuun, niin ne on aika kaukana, niinku ne asiat toisistaan, jos puhutaan miksi kosmetologin pitäisi saada kovempi palkka, kun jonkun muun ihan sen takia, että se kuulostaa hienolta”

Pukeutumisneuvojan työ tuli myös esille haastatteluissa. Kosmetologin palkkauksesta poiketen pukeutumisneuvojan työ nähtiin sekä työnantajapuolella että palkansaajapuolella tämän hetkistä luokitustaan vaativampana työnä.

Yllämainittujen lisäksi ammattiryhmä, joka toistui haastateltavien puheissa olivat talokauppiat. Talokauppiain työ näyttäytyy haastateltavien puheissa yhtenä kaupan alan haastavimmista myyntitöistä. Talokauppiain yhteydessä esille nousivat LVI-myyjät ja rakennusmestarit. Luottamushenkilö kommentoi näitä miesvaltaisia myyjän tehtäviä seuraavalla tavalla:

” Myyjäryhmä 2 on selkeästi vaativampaa myyntityötä, joka vaatii sitten aika hyvää tuotetuntemusta ja asioitten kokonaisvaltaista hallintaa, sanotaan esimerkiksi tomonen LVI, mies tuo sulle talon paperit, että mä haluan LVI, no sitähan meillä ei tavallinen myyjä edes rautakauppuolella pysty tekemään, et sit siellä on näitä ammattilaisia”

Henkilöstöjohtaja toi myös esille ajatuksiaan talokaupasta ja sanoi puolestaan seuraavaa:

”tai joku Terran rakennusmestari, että ei se rakennusmestari tuu varmaan tekemään sitä työtä ihan sillä taulukkopalkalla ja sillä asiakkaallahan on valtava taloudellinen intressi, että hänen pitää saada oikeita vastauksia, että se ei voi olla, että joku kaveri vaan sanoo, että hei ota nyt tota tai tätä, elikkä se vastuukin kasvaa aika hurjaks, niin vois myös meitä kohtaan tulla aikamoisia kanteita tai vaatimuksia, että jos me annetaan jotakin väärää ohjeita tai neuvoja”

Vastuullisuus näyttäytyy siis yrityksen taloudellisten intressien valossa. Jos myyjä myy jotakin taloudellisesti arvokasta asiaa, hänen työnsä on määritelty vaativammaksi.

Yrityksellä on huoli siitä, tuleeko asiakkailta kanteita tai vaatimuksia heitä kohtaan, mikäli rakennusmestari antaa väärää ohjeita tai neuvoja talonrakennukseen liittyen.

Henkilöstöjohtaja korosti myös, että rakennusmestarin koulutuksen hankkinut henkilö ei

tule töihin taulukkopalkalla (rakennusmestarin tutkinto on 4-vuotinen ammattikorkeakoulututkinto). Tämä on kiinnostava havainto omien kokemuksieni valossa. Työskennellessäni kirjakaupassa naispuolisten kirjallisuuden maistereiden kanssa totesin, että he kyllä tulivat töihin taulukkopalkalla myymään kirjoja. Filosofian maisterin tutkinto on ylempi korkeakoulututkinto.

Haastateltavat kommentoivat myös myyjien nais- tai mies-valtaisuutta. Eräs haastateltavista kommentoi sitä, että myös naisia on nykyään enemmän töissä teknisen tukkukaupan puolella töissä. Haastateltaville tuntui olevan selvää, että kaupan alan sisällä löytyy sukupuolen mukaista segregatiota. Talokauppa ja tukkukauppa nousivat muun muassa esille miesvaltaisina töinä ja kosmetologin ja pukeutumisneuvojan työ naisvaltaisina töinä. Naisten siirtyminen vaativimpiin myyjän töihin nähtiin hyvänä asiana.

Edellä havaittuja asioita on hyvä pohtia Nancy Fraserin (2003b) tunnustamisen käsitteen valossa. Mielestäni naisten siirtyminen miesten myyntitöihin ei ratkaise tunnustamiseen liittyviä ongelmaa. Jos naiset saavat parempaa palkkaa vain tekemällä vaativana pidettyä myyntityötä, kuten talokauppaa, niin naisten tekemän työn vaativuus ei tule esille ja saa ansaitsemaansa tunnustusta.

Kaupan alalla esimerkiksi kauneudenhoito nähdään vähemmän vaativana asiana. Kosmetologit ovat joutuneet riitauttamaan palkkauksensa usein saadakseen lisää palkkaa. Jos miettii nyky-yhteiskunnan ulkonäköpaineita ja rahaa, joka kauneudenhoitobisneksessä liikkuu, voisi olettaa, että kaupan alalla tämän alan osaajat saisivat enemmän tunnustusta osakseen. Kaisa Kauppinen (2004) on kirjoittanut ulkonäön merkityksestä työelämässä ja todennut muun muassa, että ulkonäkö voi olla avain työpaikan saamiseen ja parempaan palkkaan. Tämän vuoksi on merkillistä, ettei ulkonäköön liittyvää myyntityötä pidetä suuremmassa arvossa kaupan alalla.

Kaupan alalla ilmenee sekä sukupuolten pitämistä erillään että sukupuolten välistä hierarkiaa. Edellä kuvaillut esimerkit kosmetiikkamyymien ja talokauppiaiden arvostuksesta kaupan alalla toimivat hyvinä esimerkkeinä siitä, miten sukupuolten erillään pito toimii kaupan alalla. Erillään pitäminen näkyy kaupan alalla naisvaltaisina ja miesvaltaisina myyjän töinä. Toisaalta tähän erillään pitämiseen liittyy myös hierarkiaa. Miesvaltaisia tehtäviä pidetään arvokkaampina. Talokauppaa pidetään yhtenä kaupan alan haastavimmista tehtävistä. Tämä käy yhteen Hirdmanin (1988) ajatusten kanssa siitä, miten mies/nais dikotomia ilmenee sukupuolten välisessä työnjaossa ja käsityksissä siitä, mikä on

miehistä ja mikä naisellista. Kosmetologin ja talokauppiaan työssä näkyvä sukupuoliero tukee Fraserin (2003b) ja Hirdmanin (1988) ajatuksia miehisyydestä normina. Kaupan alalla naisten tekemä työ, kuten kosmetiikan myyminen, poikkeaa vaativana pidetyn miesten tekemän työn normista.

4.2.2. Kaupan alalla vallitsevat hierarkiat

Halusin haastattelujeni avulla saada selville, mitä työehtosopimusneuvotteluissa tapahtuu ja miten sukupuolta käsitellään kaupan alan neuvotteluissa. Tämä osoittautui kuitenkin hankalaksi. En aina osannut haastattelutilanteissa esittää tarpeeksi tarkentavia kysymyksiä, jotta olisin päässyt paremmin käsiksi siihen, mitä haastateltavani todella ajattelevat naisten ja miesten asemasta kaupan alalla. Sellaisen käsityksen kuitenkin haastateltavien vastauksista sain, että sukupuoli ei ole eksplisiittisesti esillä neuvotteluissa. Mutta jonkinlaisia tasa-arvoon tähtäviä pyrkimyksiä haastatteluissa tuli esille. Myyjien palkan nostaminen varastotyöntekijöiden tasolle nähtiin yhtenä sukupuolten tasa-arvoon tähtäävänä asiana. Eräs haastateltavista kertoi, että kaupan alalla on pyritty nostamaan myyjien peruspalkkaa kohti varastotyöntekijöiden palkkaa. Myyjistä valtaosa on naisia ja varastomiehistä valtaosa on miehiä. Eräs haastateltavista oli sitä mieltä, että sukupuolten väliset erot korostuivat kaupan alalla vasta ylemmällä portaalla eikä niinkään siinä osassa työntekijöitä, joita tutkimukseni käsittelee.

Keskustelimme kaupan sopimusyksikön johtajan kanssa myyjäryhmä kakkosen esimerkkiluettelosta, joka on siis tämän näköinen:

”II myyjäryhmän mukaisia työtehtäviä ovat muun muassa:

- lihamestarin työt lajitelmiltaan ja myynnin määrältään suurehkoissa elintarvikemyymälöissä ja -osastoissa
- sekä vastaavaa vaatimustasoa edellyttävät myyntitehtävät muissa myymälöissä, kuten esimerkiksi:
 - rakennus- ja LVI-tarvikkeiden myyntitehtävät myyjän tehdessä asiakkaan esittämien piirustusten tai ohjeiden perusteella kustannuslaskelmiin perustuvia myyntitarjouksia
 - myyntitehtävät, jotka edellyttävät tuotekokonaisuuksien tarjontaa asiakkaan esittämien valmiiden työsuunnitelmien perusteella. “ (Kaupan alan työehtosopimus)

Hänen mielestä luetteloa piti ajatella vaan esimerkkinä. Luettelo oli hänen mielestä rumannäköinen ja luetteloa voisi muuttaa nätimmäksi. Hän piti luetteloa huonona, mutta sanoi, ettei sitä ole haluttu lähteä muuttamaan. Martikainen (1992) kirjoittaa samaisesta luettelosta, joka oli edelleen vuonna 2011 samanlainen kuin 20 vuotta sitten. Hän toteaa, että esimerkeistä syntyy helposti käytäntö, jota voi olla vaikeaa haastaa.

Samassa yhteydessä kysyin haastateltavalta, miksi myyjien sisällä tunnustusta saavat vain perinteisesti miesten töiksi ajatellut työt. Jatkoisin toteamalla, jos kerran aloitteet muutoksiin tulevat kentältä, eivätkö naiset ole osanneet vaatia muutoksia esimerkkiluetteloon ja työn vaativuuden luokitteluun. Tähän sain hieman ristiriitaisen vastauksen.

”tosin täytyy sanoa jos aatellaan että meillä on tää palkkaus niin ei myöskään otetaan nyt sillä tavalla raa’asti että myyjistä on valtaosa naisia ja sit se varastotyöntekijät, joka meillä on ryhmä, jossa valtaosa on miehiä, niin itse asiassa niin tota varastotyöntekijöillä on yksi vähimmäispalkka ainoastaan, et sekin on ongelma siellä ja siellä ei oo myöskään tämmöstä vastuulisää, siel ei oo tän tyylistä työkohtasuuslisää eli kyllä tää on tää koko tän työehtosopimuksen palkkauksen ongelma, et mä ymmärrän, että helposti ajatellaan että, et se ois niinku jotenkin tästä johtuva, että tätä vois jotenkin syyllistää, mutta tässä tapauksessa ikäväksi sanoa, niin tää on sukupuolineutraali siltä osin, että tää on yhtä huono tää vaativuuteen perustuva myöskin miehille, koska varastotyöntekijät, niin heillä on yksi palkka töks, myyjillä on sentään elementti, että voi olla erikoismyyjä voi olla tätä vastuulisää, voi olla tätä.”

Tähän kommentoin kysymällä, että eivätkö varastotyöntekijätkään vaadi muutosta vallitsevaan tilanteeseen. Tähän kysymykseen haastateltava vastasi hieman ristiriitaisesti seuraavaa:

”nekään ei vaadi, ne enemmän neuvottelee, ehkä ne vaatii enemmän ja ne neuvottelee näitä urakkasopimuksia, et siellä se rakenne on sisällä”

Haastateltava oli siis sitä mieltä, että sopimus on sukupuolineutraali, koska se on yhtä huono myyjille ja varastotyöntekijöille. Haastateltavan vastaus varastotyöntekijöitä koskien oli ristiriitainen. He eivät vaadi, vaan he neuvottelevat. Samassa lauseessa hän toteaa, että he sittenkin vaativat ja vaatimisen ja neuvottelun kulttuuri on sisään rakentunutta varastotyöntekijöille tyypillisissä urakkasopimuksissa. Mielestäni tässä

vastauksessa tulee selväksi, että kaupan alalla miehet osaavat vaatia parempaa palkkaa työstään. Vaatiminen on jopa sisään rakentunutta varastotyöntekijöille tyypillisissä urakkasopimuksissa. Tämä urakkasopimukseen rakentunut vaatimisen kulttuuri vaikuttaa olevan niin vakiintunut kaupan alalla, ettei sitä aluksi edes ymmärretä vaatimiseksi.

Luottamushenkilö oli naisvaltaisuuteen liittyvien asioiden suhteen hyvin eri linjoilla. Hänen mielestään kaupan alalla on juuri sen naisvaltaisuuden takia tietynlainen kulttuuri. Hän kuvaili tilannetta näin:

”mä luulen, että tää kumminki poikii tästä pitkästä historiasta, kun tää on ollu semmonen naisvaltanen ala, että tää tämmönen vaatimisen ja niinku sanotaan välitarkistuksen kulttuuria ei oo silleen päässy muodostumaan ja esimerkiks voin kertoo semmosesta tutkimuksesta joka osottaa että miehet keskimäärin 5 vuoden työuran aikana, jos ne on saman yrityksen palveluksessa ne käy kahesta kolmeen kertaan keskenään työnantajan kanssa palkankorotuskeskusteluja, et ne ei aina oota sitä, mitä sen työehtosopimuksen mukana mahdollisuudet vaan ne henkilökohtasesti ne menee pomon luo, kun naisilla se on nolla ja sitä ku se on vuosikymmeniä ollu sitä niin on syntyny myös vastapuolelle se kulttuuri, et tota noin ei mitää tarvii antaa ku se menee näin et ne jos ne jotain tulee pyytää niin sanotaan vaan ei käy, mut mä sanon se on pikkuhiljaa muuttumassa, naiset on niinku varsinkin ne, no sanotaanko näin, mutta tää on sitten mun arvio...meillähän työskentelee kaupan alalla, ei tälle alalle kouluttautuneita vaan toisille aloille kouluttautuneita, hyvinki kouluttautuneita ihmisiä, niin ne on valveutuneempia, ne on tuonu tätä, jopa työpaikkojen kahvikuppikeskusteluihin enemmän tätä, et hei tyydytääks me tähän”

Luottamushenkilö kertoi myös, miten hankalaa on ollut saada kosmetologeille ja pukeutumisneuvojille parempaa myyjäryhmä kakkosen palkkaa. Tilanne kosmetologien palkkauksessa on sellainen, että kosmetologeille maksetaan myyjäryhmä kakkosen palkan sijasta työkohtaisuuslisää. Luottamushenkilö näkee kosmetologien lisäksi muun muassa pukeutumisneuvojien tehtävät sellaisina, jotka edellyttäisivät työstä maksettavan parempaa palkkaa. Mutta myös heidän kohdalla oli päädytty maksamaan työkohtaisuuslisää sen sijaan, että maksettaisiin myyjäryhmä kakkosen palkkaa. Hänen mielestään työehtosopimuksessa on näiden tehtävien kohdalla pieni heikkous. Hän kuvailee asiaa näin:

”me joudutaan se hirveen väännön kautta elikkä ilmeisesti sitten niinku riitauttamaan ja hakee se tulkinta sitte ihan lakiasiantuntijoilta, että miten tää tulkitaan työehtosopimus, että

millon kuuluu siihen myyjäryhmä 2, mutta ku siellä on kummiski se riski, ei liitossakaa oo sitä vahvaa käsitystä, että me voitettas se, et siellä voi tulla takkiinki”.

Luottamushenkilön mukaan ei ole siis lainkaan varmaa, että tapaus olisi mahdollista voittaa, jos liitto vie esimerkiksi kosmetologin tapauksen työtuomioistuimeen.

Kaupan alalla vallitsevia hierarkioita, joita esiintyy myyjien ja varastotyöntekijöiden välillä ja naisten ja miesten tekemien myyntitehtävien välillä, on hyvä verrata Merja Kinnusen (2001) tekemään tutkimukseen sairaanhoitajien ja insinöörien töistä ja niiden luokituksista sukupuolinäkökulmasta. Hän osoittaa tutkimuksessaan, että ihmisten taloudellisista ja yhteiskunnallisista asemista kertovat luokitukset eivät ainoastaan kuvaa yhteiskuntaa vaan pitävät yllä naisten ja miesten välisiä hierarkioita. Sairaanhoitajien ja insinöörien välistä vastakkainasettelua voi hyvin verrata kaupan alalla vallitsevaan myyjien ja varastotyöntekijöiden väliseen palkkaeroon. Kinnunen (2001, 116-117) kirjoittaa, että terveyden- ja sairaanhoidon ammattilaisten ammattiluokitus on perusteltu alempaan toimihenkilöasemaan muun muassa koulutustasolla, alan matalapalkkaisuudella ja EU-maiden vertailulla. Samaan aikaan insinöörit kuitenkin säilytettiin ylempinä toimihenkilöinä ilman erillisiä perusteluja. Sairaanhoitajat ovat suorittaneet alemman korkeakoulututkinnon ja insinöörien joukosta löytyi sekä alemman että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita, joten koulutustaso ei Kinnusen mielestä ole hyvä perustelu sairaanhoitajien ja insinöörien palkkaeroille.

Sairaanhoitajien ja insinöörien tapaan myös myyjien ja varastotyöntekijöiden luokittelu on pysynyt ennallaan. Tämä luokittelu varastomiehiin ja myyjiin ei ainoastaan kuvaa heidän asemaansa kaupan alalla, vaan se pitää myös yllä naisten ja miesten välisiä hierarkioita. Sama toimii myyjien palkkaluokituksissa. Miesvaltaisten myyjän tehtävien määrittely vaativammaksi myyntityöksi ylläpitää naisten ja miesten välisiä hierarkioita.

Palkkauksesta puhuttaessa haastateltavat toivat esille, että nykyinen palkkausjärjestelmä on sekava ja huonosti kaupan alan nykyisiin tarpeisiin sopiva. Kaikki haastateltavat kertoivat, että kaupan alalla valmistellaan paraikaa palkkausjärjestelmän uudistamista ja tämä oli myös yksi niistä keskeisistä teemoista, joka tuli haastatteluisa esille. Tätä käyn läpi tuonnempana.

4.2.3. Työehtosopimusneuvotteluiden eteneminen

Työehtosopimustoiminta kaupan alalla ei vaikuta olevan erityisen avointa. Avoimuuden puutteesta kieli esimerkiksi se, että työehtosopimusneuvotteluista oli yhden haastateltavani mukaan vasta hiljattain tehty niin sanottu prosessikuvaus, joka on nykyään yleinen monella alalla. Siinä kerrotaan, mitä tietyn henkilön työnkuvaan kuuluu neuvottelujen edetessä.

Anne Holli (2002) on väittänyt, että naisten oikeudet toteutuvat parhaiten avoimissa poliittisissa järjestelmissä. Hän näkee että Suomessa työelämää koskeva päätöksenteko ei ole tällaista. Holli kirjoittaaakin:

“Suomalaisessa poliittisessa järjestelmässä nimenomaan työelämää koskeva päätöksenteko on sellainen alajärjestelmä, joka on perinteisesti ollut hyvin suljettu. Tämä on merkinnyt myös sitä, että naisten vaatimukset esimerkiksi palkkaerojen poistamiseksi eivät nouse asialistalle” (Holli et al., 2002, s. 143-144)

Haastattelujeni perusteella näin vaikuttaisi olevan edelleen. Sopimustoiminta on edelleen hyvin suljettua ja ainakaan kaupan alalla naisten vaatimukset palkkaerojen pienentämiseksi eivät ole eksplisiittisesti neuvotteluissa esillä.

Haastatteluissa tuli esille, että neuvotteluja käydään ympäri vuoden ja niihin ei liity epävirallisia osuuksia, kuten saunomista. Neuvotteluissa osa asioista on etukäteen selvillä, mutta neuvotteluissa tulee aina myös yllätyksiä. Aloitteet neuvotteluissa käsiteltäviin asioihin tulevat palkansaajapuolella kentältä, eli liittoon kuuluvilta työntekijöiltä. Aloitteet käsitellään kaupan sopimusyksikössä, jossa laaditaan tavoitteet, joita neuvotteluissa lähdetään ajamaan. Aloitteita tulee sadoittain ja osa aloitteista on samoja, mutta kaikkia ei lähdetä ajamaan. Tavoitteet laitetaan tärkeysjärjestykseen ja ne käydään sitten neuvotteluissa toisen osapuolen, eli kaupan liiton, kanssa läpi. Työnantajapuolella puolestaan työehtosopimusneuvotteluiden tavoitteet tulevat kaupan liiton hallitukselta.

Neuvotteluiden välissä neuvottelijat raportoivat ”isännilleen”, kuten yksi haastateltavista sanoi, miten neuvottelut sujuvat. He antavat sitten palautetta neuvottelijoille. Samainen haastateltava kommentoi, että isäntien kanssa neuvottelu on molemmille jopa hankalampaa. Isännätkään eivät välttämättä ole keskenään samaa mieltä siitä, mitä neuvotteluissa tulisi tehdä. Isännät ovat siis liittojen hallintoa. Kaupan liiton hallitus koostuu neljän suuren yrityksen pääjohtajista ja kaupan liiton toimitusjohtajasta. Palvelualojen ammattiliiton

hallitus valitaan jäsenten valitseman edustajiston toimesta. PAM:in hallituksessa on 26 jäsentä, joista 16 on naisia.

Työehtosopimusneuvotteluihin liittyen kiinnostavaa oli minusta juuri tämä yhden haastateltavan mainitsema isäntien rooli, eli valta vaikuttaa olevan jossain muualla kuin haastattelemillani neuvottelijoilla. Tätä asiaa olisi mielestäni kiinnostavaa tutkia jatkossa, mitä kaupan liiton hallituksessa tapahtuu ja mitä kaupan alan sopimusosastolla tapahtuu. Martikainen (1989) sivuaa jälkimmäistä teema tutkimuksessaan. Martikaisen mukaan liittojen sisällä on havaittavissa selvä sukupuolenmukainen työnjako, esimerkiksi johtajat ovat usein miehiä. Hän kirjoittaaakin, että ainakin osissa liittoja sopimusosastot näyttävät olevan epävirallisessa osastojen välisessä hierarkiassa huippupaikkoja ja ne nähdään paikkoina, minne voi urallaan edetä. Martikaisen tutkimuksen aikaan sopimusosastot säilyivät sinnikkäimmän miesvaltaisina. (Martikainen, 1989, 69.)

PAM:issa ainakin haastatteleman kaupan sopimusyksikön johtaja oli mies. Mielenkiintoista oli myös se, että neuvotteluissa on läsnä melkein pä yhtä paljon miehiä ja naisia, eli naisten edustuksellisuus ei ainakaan osoittaudu ongelmaksi neuvottelutilanteessa. Toisaalta voi olla niinkin, että naisten läsnäolo neuvotteluissa ei ole onnistunut lisäämään tasa-arvoa, koska tasa-arvoon tähtäävien aloitteiden on tullava kentältä. Ja kuten aiemmin tässä luvussa tuli esille, naiset eivät ole vaatineet muutoksia palkkausluokituksiin.

Haastatteluissa esille tuli myös, että samat ihmiset ovat pitkään olleet vastuussa neuvotteluista. Kaiken kaikkiaan haastateltavat olivat sitä mieltä, että sopimus on vuosien varrella yksinkertaistunut paljon ja sopimus on paljon parempi kuin joillakin toisilla aloilla. Eräs haastateltavista kertoi, että joillakin miesvaltaisilla teollisuuden aloilla sopimuksissa on kummallisia jäänteitä. Hän ei kuitenkaan syventynyt näihin sen tarkemmin.

4.2.4. Sukupuolten tasa-arvo palkkauksessa

Keskustelimme haastateltavieni kanssa kaupan alan palkkausjärjestelmän heikkouksista. Haastateltavat toivat esille, että kaupan alalla on esimerkiksi liikaa lisiä. Palkkausjärjestelmä ei myöskään kuulema ole enää yksittäisen ihmisen hallittavissa. Ilmoilla oli monenlaisia ajatuksia siitä, mihin suuntaan palkkausjärjestelmää tulisi uudistaa. Kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että nykyinen järjestelmä ei ollut toimiva. Eriyisen huonona haastateltavat pitivät sitä, että esimerkiksi osa-aikaisesti tai lyhyen aikaa

kaupan alalla työskentelevä henkilö voi kerryttää lisillä itselleen paremman palkan kuin alalla pitkään ja pysyvästi työskentelevä.

Kaupan alalla on paljon ilta- ja viikonloppulisiä, joilla palkkaa on helppo nostaa peruspalkasta. Jos tekee arkisin niin sanottua kahdeksasta neljään päivää, niin saa ainoastaan peruspalkkaa. Palkkausjärjestelmää haluttiin toisin sanoen uudistaa sellaiseen suuntaan, joka suosii pidempään alalla olleita sekä alalla vakituisesti työskenteleviä. Martikainen (1992) on tuonut esille, että tällainen pidemmän työuran suosiminen saattaa olla haitallista naisille. Ajatus työurasta jonakin sellaisena, joka jatkuu ilman katkoja tai taukoja sopii huonosti naisille, jotka saattavat lastenhankinnan yhteydessä olla poissa työelämästä vuosia. Jos palkkausjärjestelmä suosii pitkään yhtäjaksoisesti töissä olleita, on naisten hankalampaa saavuttaa työuran pituuteen perustuvaa parempaa palkkausta.

Palkkausjärjestelmän uudistamisesta ja palkkauksen tasosta käytävää keskustelua on mielestäni hyvä verrata yhdysvaltalaisen Joan Ackerin (1990a) tekemään tutkimukseen tällaisten järjestelmien uudistamisen vaikeuksista. Hänen tutkimuksessa keskeisenä oli erään Yhdysvalloissa toteutetun samapalkkaisuusprojektin analysointi. Projektin ongelmat vaikuttavat hyvin samankaltaisilta kuin ne, joita haastateltavat toivat esille. Yksi yhdistyvä tekijä oli se, että työnantajapuoli ei ole erityisen halukas tekemään palkankorotuksia.

Ackerin (1990a) mielestä kaikissa maissa palkkauksellinen eriarvoisuus liittyy ennen kaikkea naisten töitten aliarvostukseen ja eräs projektin tavoitteista oli työnarvointijärjestelmän parantaminen sellaiseksi, että se ottaisi huomioon myös naisten osaamisalueita. Kaupan alan työehtosopimuksesta ja alalla vallitsevista käytännöistä on myös luettavissa Ackerin mainitsemaa naisten töitten aliarvostusta. Kaupan alalla vaikuttaa siltä, että vaativana työnä pidetään lähinnä talon rakentamiseen tai vastaavaan liittyvää myyntityötä. Toisaalta pääluottamushenkilö kertoi, että on ollut vaikeaa taistella kosmetologeille, jotka tekevät erikoismyyjän työtä, vaativamman palkkausluokituksen palkkaa. Palkkausjärjestelmän oikeudenmukainen uudistaminen on hankalaa, mikäli siinä ajatellaan töitä sukupuolisokeasti. Palkkausjärjestelmän uudistaminen ei edistä sukupuolten tasa-arvoa, jos ajatellaan, että töitä tekevät sukupuolettomat toimijat. Kaupan alalla totuus on, että talokauppiat ja LVI-myyjät ovat usein miehiä ja pukeutumisneuvojat ja kosmetiikkamyymälät naisia.

Myös Kinnunen (2001) kirjoittaa ammattinimikkeistä ja siitä, kuinka ne ilmentävät yhteiskunnallisen työnjaon eriytymistä. Hän mainitsee myös työehtosopimuskäytännöt tässä yhteydessä ja sen, miten niissä ryhmitellään töitä ja ammatteja ja miten työt sitten järjestetään erilaisissa organisaatioissa. Hän jatkaa ammateista kertomalla, että ammattien kuvausjärjestelmässä havaintoja ihmisten työstä pelkistetään, ammatteja järjestetään suhteessa toisiinsa ja niitä järjestetään ryhmiksi. Palkkausjärjestelmän uudistamisessa ollaan samanlaisen töiden ryhmittelyn, järjestelyn ja arvottamisen äärellä. Epäilen, että kaupan alan palkkausjärjestelmän uudistamisessa pelkistetään ja aliarvioidaan naisten tekemää työtä, jos sukupuoleen ei kiinnitetä palkkausjärjestelmän uudistamisprosessissa tarpeeksi huomiota.

Haastateltavat toivat esille myös muita mielenkiintoisia näkökulmia palkkaukseen liittyen. Työntantajapuolella, ja osin myös palkansaajapuolella, samapalkkaisuustavoite nähtiin eri alojen välisenä ongelmana, eikä niinkään kaupan alan sisäisenä ongelmana. Eräs haastateltavista kommentoi kysymystäni sukupuolten tasa-arvosta näin:

”Se peruskeskustelu, että täällä ei oo kaupan sisällä ei oo tätä, niinku presidentti sanoo, että naisten euro on 80 senttiä, niin se ei oo niinku se keskustelu. Keskustelu on siitä, että onks kaupan palkkataso tehty tuntii kohtaan verrannollinen teollisuuden palkkatasoon ja nyt tota yleinen käsitys palkansaajapuolella on, että me ollaan jossain 83 prosentissa teollisuuden palkoista.”

Ongelmana ei siis nähty kaupan alan sisäisiä palkkaeroja vaan kaupan alan ja teollisuuden väliset palkkaerot. Haastateltava jatkoi kertomalla, että kaupan ja palvelualojen liitot ovat ehdottaneet, että kaupan alan palkkoja pitäisi saada nostettua lähemmäksi teollisuuden palkkatasoa. Palkkaukseen liittyen työntekijäliitot ovat valittaneet prosenttipohjaisista korotuksista ja myös työntantajapuolella on todettu prosenttikorotusten epäoikeudenmukaisuus. Samainen haastateltava kommentoi asiaa edelleen:

”Nyt ku on vuosikausii menty prosenttipohjasilla korotuksilla niin 3 prosenttia 1000 eurosta on enemmän rahaa, jolla rahalla laskut maksetaan ku 3 prosenttia 88 eurosta, et ei sillä mitään, että tällä metodillahan se ero kasvaa. Tähän pitää nyt joku vastaus löytyy ja yks meiän serkkuliitto eli tää kiinteistöpalveluala, kipa, niin siellähän on tehty tämmönen palkankorotushjelma, et siinä otetaan vähän kiinni. Ne toimii hyvin sillon kun menee

hyvin, mut sillon ku tulee vähän huonompi aika, mikä tossa nyt taitaa nurkan takana olla, ne voi olla aika raskaita lunastettavia ne kysymykset.”

Haastateltava on sitä mieltä, että korotuksia täytyy tehdä. Hän painottaa, että korotuksia tehtäessä on tärkeää miettiä, mihin teollisuuden palkkoihin kaupan alan palkkoja halutaan verrata. Hän ei näe kaupan alan palkkoja verrannollisena esimerkiksi öljynjalostamoalaan tai kaivostoimintaan, jossa työ on erityisen raskasta. Haastattelijan mielestä palkkoja ei pitäisi myöskään verrata teollisuuden alan huonoiten palkattuihin aloin, kuten tekstiili- ja vaatetusteollisuuteen.

”Kyl me ollaan valmiita keskustelemaan, mutta kyllä siihen tarvii löytää sit muitakin malleja ku et sit vaan korotetaan yleiskorotuksilla sitä yleispalkkatasoo. Meidän isännät ei suostu siihen, se on näin. Jos tää on matalapalkka-ala, mä sanoin, jos tää on matalapalkka-ala, niin tota samaten tää on matalakateala, että jos teollisuudessa ajatellaan, että tämmönen vähänkin järkevästi hoidettu vientiteollisuuden kemian, metallin, elektroniikan yritys, kyl se nyt yli 10 prosentti nettokatteeseen pitää päästä, niin kaupan alalla se on täl hetkellä yks. Mut tietysti se lasketaan niin kovin suurista luvuista, että kyllä se ihan faktisesti sitä rahaakin on, tää on tää henkilöstön valtava vaihtuvuus haasta täs näin.”

Haastateltava totesi myös kaupan alan ja teollisuuden erot nettokatteissa yhdeksi syyksi alojen erilaisille palkkaustasoille.

PAM:in edustaja puolestaan oli sitä mieltä, että tasa-arvoon liittyvät ongelmat ovat sopimuskulttuurissa sekä kentällä että neuvotteluissa. Hän kertoi, että Suomessa siirryttiin liittokohtaisiin sopimuksiin vuonna 2007. Ennen tätä keskitetyssä tupossa keskusjärjestöt tekivät sopimukset, joita liitot sitten sovelsivat, joten paikallisen sopimisen kulttuuria ei ole Suomessa aiemmin ollut. PAM:issa tavoitteena on edunvalvonnan siirtäminen työpaikkatasolle. Haastateltava vertaa tilannetta Ruotsiin, jossa paikallisella palvelualojen liitolla on tapana käyttää niin sanottua palkkapottia. Tämä tarkoittaa sitä, että puolet summan käyttökohteesta sovitaan paikallisesti, kun tulee tietyn suuruinen korotus.

Tuire Santamäki-Vuori (2010, 17-18) on eri linjoilla sopimuskulttuurista. Hän kirjoittaa, että työtehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaisen suorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönotto on suosinut sitä, että paikallista sopimista laajennetaan. Samaten osa palkankorotuksista on valtakunnallisissa sopimuksissa erotettu

niin sanotuiksi järjestelyeriksi, joiden käytöstä sovitaan ja neuvotellaan työpaikoilla. Kollektiivisessa sopimisessa on puolestaan pyritty osapuolten tasavertaisuuteen. Santamäki-Vuoren mukaan tasavertaisuus toteutuu huonommin yritys- ja/tai työpaikkatasolla kuin liittotasolla. Useissa paikallista sopimista koskevissa tutkimuksissa etenkin henkilöstön edustajat kokevat neuvotteluaseman epätasapuoliseksi. Santamäki-Vuoren ajatusten valossa tasa-arvon saavuttaminen olisi helpompaa kollektiivisen sopimisen keinoin eikä paikallisen edunvalvonnan keinoin.

Sukupuolinäkökulman poissaolo työehtosopimustoiminnassa oli Martikaisen (1989, 1992) mukaan funktionaalista silloisen tilanteen säilymisen kannalta. Silloisessa sopimustoiminnassa sukupuoli oli suljettu ulos sopimuspolitiikan piiristä. (Martikainen 1989, 19.) Haastateltavieni vastauksesta päätellen näin ei kuitenkaan ole nykyään, ainakaan kaupan alalla. Haastattelemanasi asiantuntijat toivat esille näkökulmiaan sukupuolten tasa-arvoon liittyen. Jopa sellaisia näkökulmia tuli esille, joita samapalkkaisuusohjelmissa ei ollut mainittu, kuten kaupan alan palkkaustason nostaminen kohti teknologian palkkoja.

Tässä luvussa on kuvailtu feministisen ja asiantuntijahaastattelun ominaisuuksia. Haastatteluaineisto on analysoitu toisessa luvussa luodun käsitteellisen pohjan ja temaattisen analyysin avulla. Haastatteluni täyttivät pääosin asiantuntijahaastattelun piirteet, mutta haastatteluissa esiintyvien valtasuhteiden analyysi teki ne kiinnostavaksi myös feministisen haastattelun perinteiden valossa. Haastattelin tutkielmaani varten neljää miespuolista asiantuntijaa. Halusin haastatteluilla selvittää, millaisiin käsityksiin sukupuolesta työehtosopimustoimijat nojaavat.

Toimijoiden käsityksissä tuli esille, miten sukupuolieroa ja hierarkiaa tuotettiin ja uusnnettiin kaupan alalla. Kaupan alalla sukupuolieroa ylläpidettiin naisvaltaisiin ja miesvaltaisiin myyjän tehtäviin jakautumisella. Sukupuolieroa ja hierarkiaa tuotettiin myös naisvaltaisten myyjien ja varastotyöntekijöiden suhteessa toisiinsa. Miesten tekemät myyjän työt olivat naisten tekemiä myyjän töitä paremmin palkattuja ja miesvaltainen varastotyöntekijöiden ryhmä oli paremmin palkattua kuin naisvaltaiset myyjät. Naiset eivät saaneet tunnustusta tekemästään vaativasta myyntityöstä.

Aineistossani tuli esille myös, että työehtosopimusneuvottelut tapahtuvat pienen suljetun joukon toimesta. Sain selville myös haastateltavien näkemyksiä tasa-arvosta palkkauksessa.

Kaupan alan yleinen palkkataso nähtiin tasa-arvon kannalta olennaisempänä tekijänä kuin kaupan alan sisäiset palkkaerot.

5. LOPUKSI

5.1. Yhteenveto

Lähdin etsimään aineistostani vastausta siihen, miten sukupuolta tuotetaan kaupan alan työehtosopimuksessa ja työehtosopimusneuvotteluissa. Tutkimuskysymykseni olivat, miten sukupuolta tuotetaan työehtosopimustekstissä ja minkälaisiin olettamuksiin sukupuolesta työehtosopimustoimijat nojaavat. Tutkimusaineistoni koostui sopimustekstistä ja asiantuntijahaastatteluista. Käsitteet, joiden avulla analysoin aineistoa, olivat sukupuoliero ja hierarkia sekä uudelleenjako ja tunnustaminen.

Toivoin löytäväni tutkimuskysymyksiini vastauksen tutkimalla ensin kaupan alan työehtosopimuksen tekstikohtaa, jossa määritellään myyjien palkkaus ja palkkauksen lisät. Vertailin sopimustekstiä noin 20 vuoden takaiseen Riitta Martikaisen (1989, 1992) aikanaan tutkimaan sopimukseen. Yksi olennaisimmista tutkimustuloksistani oli, että myyjien palkkaluokkien suhteen sopimus ei ollut muuttunut lainkaan kahdenkymmenen vuoden takaisesta. Tämä oli erittäin kiinnostava tulos. Kaksikymmentä vuotta on pitkä aika ja kaupan ala on myös muuttunut paljon näiden viimeisen 20 vuoden aikana. Lisissäkään ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Myyjät jaettiin edelleen kahteen ryhmään. Ryhmän kaksi myyjät saivat parempaa palkkaa. Tämä jako tuotti sukupuolten välistä hierarkiaa. Tämä hierarkia näkyi siten, että myyjäryhmän kaksi esimerkkilistassa oli mainittuna ainoastaan miesvaltaisia myyjän tehtäviä, kuten LVI-tuotteiden myyjä tai lihakauppias. Naiset eivät saaneet tunnustusta sopimustekstissä tekemästään vaativasta työstä, eli sopimuksessa ei oltu mainittu yhtäkään naisvaltaista myyjän tehtävää vaativaksi työksi. Sukupuolten erillään pito ei tullut tekstissä eksplisiittisesti esille, mutta myyjien tehtävät olivat kaupan alalla vahvasti sukupuolen mukaan segregoituneita, mikä tuli esille asiantuntijahaastatteluissa. Haastateltavat mainitsivat, ettei heidän yrityksessään ole yhtään miestä, joka möisi työkseen kosmetiikkaa. Haastateltavat kertoivat myös, että teknisen tukkukaupan puolelle on saatu vasta hiljattain naisia.

Sukupuolen tuottamisen tutkimisen lisäksi tutustuin kirjallisuuteen, jossa kuvaillaan, millainen on hyvä myyjä. Luettuani näitä kirjoja sain sellaisen vaikutelman, että kaupan alalla arvostetaan hieman erilaisia ominaisuuksia kuin myyntialalla yleensä.

Kirjallisuudessa painotettiin, että hyvä myyjä on muun muassa itsevarma ja osaa lukea

ihmisiä. Kaupan alan työehtosopimustekstissä tuli esille, että myyjän työssä arvostettiin myyjän ominaisuuksien sijaan sitä, mitä tuotteita myyjä möi tai millainen hänen tietämyksensä oli tuotteiden toimintaperiaatteista. Tämä herätti kysymyksen, että miten myyjän työssä voi kehittyä, jos ainut työn vaativuuteen vaikuttava tekijä on se, mitä tuotetta sattuu myymään eikä esimerkiksi se, miten työstään suoriutuu.

Asiantuntijahaastatteluita analysoidessani tutkimukseni kohteena olivat haastateltavien olettamukset sukupuolesta. Halusin haastatteluillani päästä lähemmäksi sitä, miksi naisten töissään käyttämät tiedot ja taidot ja eivät saa työmarkkinoilla ansaitsemaansa tunnustusta. Haastatteluissa piirtyvä kuva sukupuolesta oli seuraavanlainen. Sukupuolten erillään pito tuli esille, kun haastateltavat puhuivat talokauppiaiden ja kosmetologien työstä. Talokauppiat olivat miesvaltainen ja kosmetiikkamyymälät naisvaltainen myyjäryhmä. Näiden myyjäryhmien välillä oli myös sukupuolten välistä hierarkiaa. Talokauppiat vaikuttivat olevan koko kaupan alan arvostetuin myyntityö.

Sukupuolten välinen hierarkia tuli esille myös, kun haastateltavat puhuivat myyjien palkkauksen suhteesta varastomiehiin ja naisvaltaisen kaupan alan suhteesta miesvaltaiseen teknologia- ja teollisuusalaan. Haastateltavat toivat esille, että sukupuolten tasa-arvon kannalta on tärkeää kuroa umpeen myyjien ja varastomiehien välisiä palkkaeroja. Tasa-arvokysymyksenä nähtiin myös kaupan alan palkkojen saaminen lähemmäs teknologian ja teollisuuden palkkoja. Myyjien sisäisiä palkkaeroja haastateltavat eivät tuoneet paljoakaan esille. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että kaupan alan sisällä naisen euro ei ole 80 senttiä, vaan ongelma oli nimenomaan koko kaupan alan palkkataso. Haastateltavien mielestä kaupan alan sisäiset palkkaerot eivät olleet sukupuolten tasa-arvon kannalta merkittäviä. Sen sijaan kaupan alan palkkojen kurominen kohti teknologian palkkoja nähtiin sukupuolten tasa-arvon kannalta tärkeänä.

Haastateltavat kertoivat alalla valmisteilla olevasta palkkausjärjestelmän uudistamisesta. Tätä kuvailtiin monivuotisena projektina, jonka valmistumiseen menisi vielä pitkään. Palvelualojen ammattiliitossa kerrottiin myös, että palkkausjärjestelmän uudistamista varten oli palkattu oma asiantuntijansa. Haastateltavien näkemykset suhteessa kaupan alan palkkaukseen herättivät kysymyksen, että jos kukaan kaupan alan työehtosopimustoimijoista ei näe kaupan alan sisällä vallitsevia palkkauksellisia hierarkioita, miten uutta palkkausjärjestelmää voidaan kehittää tasa-arvoisemmaksi. Haastateltavat eivät tuoneet sukupuolta esille palkkausjärjestelmän uudistamisesta

puhuttaessa. Palkkausjärjestelmän uudistamisessa olisi kuitenkin erittäin tärkeää kiinnittää huomiota sukupuoleen. Kuten Joan Acker (1990a) aikanaan havaitsi, on erittäin hankalaa kehittää työnarviointijärjestelmien sellaiseksi, että se ottaisi huomioon naisten taidot. Mielestäni myös naisten tekemä erikoisosaamista vaativa myyntityö pitäisi tunnistaa kaupan alalla. Naisten tekemän myyntityön vaativuus pitäisi tunnustaa ja saada kirjattua kaupan alan työehtosopimukseen. Luottamushenkilön mainitsemat taistelut saada myyjäryhmän kaksi palkkaa kosmetologeille, jotka myyvät kosmetiikkaa, ovat hyviä esimerkkejä siitä, että naisten tekemää työtä aliarvostetaan. Tällaiset asiat tulisi huomioida palkkausjärjestelmää uudistaessa.

Haastatteluissa tuli esille, että työehtosopimusneuvottelut ovat hyvin pienen ryhmän käsissä. Kaupan alan neuvotteluissa oli läsnä sekä miehiä että naisia, mutta näin ei suinkaan ole kaikilla aloilla. Neuvottelemisen ei myöskään vaikuttanut erityisen avoimelta. Tämä oli kiinnostava havainto Hollin (2002) ajatusten valossa. Holli väitti, että Suomessa työelämää koskeva päätöksenteko ei ole avointa ja näin ollen naisten vaatimukset eivät päässeet esille. Tutkimustulokseni vaikuttaisi tukevan tätä Hollin ajatusta.

Tutkimustulokseni on, vaikka sukupuoli pyrittiin säilyttämään sopimustoiminnassa ja sopimusteksteissä näkymättömänä, silti haastateltavat pitivät palkkaukselliseen tasa-arvoon pyrkimistä tärkeänä. Tämä tuli esille sekä tavoitteissa nostaa myyjien palkkaa kohti varastomiesten palkkaa että yleisessä tavoitteessa nostaa kaupan alan palkkoja kohti teknologian ja teollisuuden palkkoja. Etenkin jälkimmäinen asia on mielestäni huomionarvoinen, koska hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen samapalkkaisuusohjelma ei ole listannut tavoitteisiinsa matalapalkkaisten naisvaltaisten alojen, kuten kaupan ala, palkkaustason nostamista kohti teknologian palkkoja.

Palvelualojen ammattiliiton edustaja sanoo, että PAM pyrkii kaupan alalla työskentelevien yhteiskunnallisen aseman parantamiseen, mutta pohdin, miten tässä voidaan onnistua, mikäli sukupuolta ei oteta huomioon. Kaupan ala on naisvaltainen matalapalkka-ala ja näin ollen näitä aloja edustavan ammattiliiton pitäisi pyrkiä myös naisten aseman parantamiseen. Tutkielman tuloksista voidaan päätellä, että sukupuolen näkyväksi tekeminen ja purkaminen olisivat tärkeitä asioita työehtosopimustoiminnassa.

5.2. Pohdinta

Olen edellä yhteenvedossa esitellyt, millaisena sukupuoliero ja hierarkia kaupan alalla näyttäytyvät. Seuraavaksi pohdin, miten toisessa luvussa esittelemäni Nancy Fraserin (1997, 2008) ajatukset voisivat olla hyödyksi työehtosopimustoiminnassa esiintyvien tasa-arvo-ongelmien ratkaisemisessa.

Sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi työmarkkinoilla tarvittaisiin sekä tunnustamista että uudelleenjakoa, koska naisten asemaan työmarkkinoilla liittyy sekä kulttuurista väheksyntää että taloudellista epätasa-arvoa tuottavaa sortoa. Naiset tarvitsevat tunnustamista, koska naisten tekemän työn aliarvostamisen on yksi syy naisten mataliin palkkoihin. Naisten tekemä työ hoiva- ja palvelualoilla ei saa ansaitsemaansa tunnustusta. Ongelma tunnustamisen puutteesta on moniulotteinen myös työehtosopimustoiminnassa. Sitä esiintyy alojen sisällä ja myös eri alojen välillä työmarkkinajärjestelmän hierarkkisuuudessa. Kaupan alalla tunnustamisen puute näkyy siten, että naisten erityistaidot jäävät näkymättömiksi. Näin oli esimerkiksi kosmetologien ja pukeutumisneuvojien työn kohdalla. Ilman tätä tunnustamista myös naisten palkat pysyvät huonompina, koska naisten tekemää vaativaa työtä ei tunnusteta myyjien palkkaryhmiin jaossa. Myöskään naisille erityisiä olosuhdelisiä ei kaupan alan sopimuksissa näy, kuten henkisesti vaativaa työtä. Sen sijaan sopimuksessa saavat erityismaininnan sellaiset olosuhteet kuten työn likaisuus.

Niin Hirdman (1988) kuin Fraserin (1997, 2008) puhuvat mieskeskeisen kulttuurin vaikutuksista naisiin ja naisten aliarvioitiin. Työehtosopimuksessa mieskeskeinen kulttuuri tuli esille määriteltäessä palkkaluokkia ja lisiä. Palkkaluokissa miesten tekemä työ näytti olevan arvokkaan työn normi ja näin ollen se oli paremmin palkattua työtä.

Vaikka samapalkkaisuusohjelmat eivät tähtääkään kaupan alan palkkojen nostamiseen kohti teknologian palkkoja, niin myyjien palkkojen nostaminen heidän tekemänsä työn vaativuuden tunnustamisen kautta voisi toimia keinona nostaa kaupan alan palkkoja. Myös kaupan alalla työskentelevien usein naisvaltaisten erikoismyyjien työ pitäisi nähdä vaativana ja henkisiä ja sosiaalisia resursseja vaativana työnä. Kaupan alan työehtosopimuksessa transformatiivista tunnustamista edustaisi mielestäni se, että miesnormiin pohjautuvat tavat määrittellä myyjien palkkaryhmät purettaisiin. Sopimuksessa pitäisi olla kirjattuna myös vaativuuksia, joita naisten tekemät työt sisältävät, jotta myös

vaativaa työtä tekevät naiset voisivat vedota palkkauksessaan kaupan alan työehtosopimukseen. Tämä on parempi ratkaisu kuin sukupuolineutraaliin tekstiin pyrkiminen. En usko, että sellainen muutos muuttaisi kaupan alalla vallitsevia palkkauskäytäntöjä, vaan asiat jatkuisivat ennallaan.

Uudelleenjaon keinoihin liittyen kaupan alan aseman parantamiseen auttaisi se, että samapalkkaisuusohjelmat tähtäisivät oikeudenmukaisempaan palkkapolitiikkaan alojen välisiä palkkaeroja kaventamalla. Nykyisen samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on kaventaa naisten ja miesten tilastollista palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Palvelualojen ammattiliiton sivuilla sanotaan näin:

”Ohjelman toimenpiteet kohdistuvat muun muassa palkkausjärjestelmien kehittämiseen, segregaaion purkamiseen, naisten urakehityksen tukemiseen, työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten suunnitteluvuorollisuudesta tiedottamiseen ja ohjeistamiseen. Ohjelmassa ei ole toimenpiteitä, joilla olisi mahdollista vaikuttaa suoraan eri alojen (teollisuus vs. palvelualat) väliseen palkkaeroon. Ohjelmassa viitataan ainoastaan tupojen ns. tasa-arvoerään yhtenä palkkaerojen kaventamisen välineenä. Tasa-arvoerästä on viimeksi sovittu vuonna 2004.” (PAM 2012b)

Tilanne työehtosopimustoiminnassa on edelleen se, että teknologiateollisuus määrittää palkkapolitiikkaa hierarkkisen asemansa vuoksi. Sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi tarvitaan tunnustamisen lisäksi myös uudelleenjakoa, eli naisvaltaisille hoiva- ja palvelualoille on maksettava parempaa palkkaa. Hiljattain mediassa esille tullut SAK:n ehdotus minimipalkkojen nostamisesta 1800 euroon on mielestäni juuri sellaista Fraserin (2008) mainitsemaa transformatiivista uudelleenjakoa, jota työmarkkinoilla tarvitaan. Tämä olisi mielestäni parempi ratkaisu kuin tasa-arvoerät, koska ammattiliitoissa on vaikeaa saada ajettua asioita, jotka koskevat vain osaa jäsenistöstä. Minimipalkkojen nostaminen olisi hyvä ratkaisu myös siksi, koska suurin osa matalapalkkaisista töistä on nimenomaan naisten tekemiä.

Transformatiivisen uudelleenjaon näkökulmasta solidaarinen palkkapolitiikka ja kollektiivinen sopiminen ovat avaintekijöitä. Kollektiivinen sopiminen, jossa pyritään osapuolten tasavertaisuuteen, on tärkeää etenkin sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Tasa-arvon kannalta on myös tärkeää, ettei kaupan alan palkoille käy niin kuin Johannes

Kanasen (2011) maalaillemille kilpailuyhteiskunnan yksityisen sektorin matalapalkka-aloille. Tässä skenaariossa kärsisivät naiset ja maahanmuuttajat. Yksityisen sektorin matalapalkka-alojen työvoima koostuu pääosin naisista, mutta yhä enenevässä määrin myös maahanmuuttajista. On tärkeää, ettei Suomeen pääse syntymään naisista ja maahanmuuttajista koostuvaa uutta ala-luokkaa, joka ei työssäkäynnistä huolimatta pysty elättämään itseään ja perhettään.

Uudelleenjakoon liittyviä haasteita löytyy niin palkkatulojen kuin sosiaalietuuksien jakamisesta. Monien naisten eläkkeet ovat pieniä, koska he ovat hoitaneet kotona lapsia ja tehneet matalapalkkaisia töitä kaupan alan kaltaisilla matalapalkka-aloilla työuransa aikana. Sosiaalietuuksia, kuten työmarkkinatukea, ei myönnetä, jos puolison tulot ylittävät tarveharkinnan rajat ja määräaikaisista työsuhteista lasta kotiin hoitamaan jääneiden naisten on hankalaa työllistyä hoitovapaan jälkeen.

On varmasti löydettävissä yhteiskunnan osa-alueita, joissa oikeudenmukaisuus tunnustamisena ja uudelleenjakona johtaa ristiriitoihin, mutta työehtosopimustoiminnassa ne päinvastoin tukevat toisiaan ja ilman toista ei voi saavuttaa toista.

Fraserin (1997, 2008) ajatuksissa on myös ongelmakohtia. Judith Butler (2008) kritisoi Fraseria siitä, ettei tämä kiinnitä tarpeeksi huomiota talouden tarpeeseen pitää yllä heteronormia. Heteronormin toistaminen ylläpitää ja säilyttää sukupuolieroja naisten ja miesten välillä ja vaikeuttaa näin ollen tasa-arvon saavuttamista. Sukupuolten eroihin perustuvan segregaaation syy ei ole pelkästään naisvaltaisten alojen matalapalkkaisuus. Matalapalkkaisuus on itse asiassa seurausta heteronormista. Naisten ja miesten välistä sukupuolieroja ylläpidettäessä miehiä on vaikea ohjata tekemään kulttuurisesti naiselliseksi määräytynyttä työtä, mikä tekee heteronormista ongelman tietyssä työmarkkinatilanteessa. Tällainen tilanne vallitsee Suomessa mielestäni nykyään. Hoiva-aloilla on työvoimapulaa, mutta vaikuttaa siltä, että perinteisesti miesvaltaisilta teollisuusaloilta työttömäksi jääneitä miehiä on vaikeaa motivoida kouluttautumaan hoiva-aloille.

Mielestäni heteronormi on hyvä käsite kuvaamaan seksuaalisuuden ja sukupuolen välistä suhdetta yhteiskunnassa, mutta se ei itsessään tarjoa ratkaisuja tilanteen muuttamiseksi. Fraserin ajatukset tunnustamisesta ja uudelleenjaosta ovat kiinnostavia juuri sen takia, että hän pohtii myös keinoja, joilla epätasa-arvoa ja epäoikeudenmukaisuutta vastaan voisi toimia. Fraser ei tyydy ainoastaan kuvailemaan sitä, miten nämä epäoikeudenmukaisuudet manifestoituvat.

Työmarkkinoilla on tapahtunut feminisaatiota ja myös intersektionaalisuudesta käytävän keskustelun herättämät kysymykset ovat tulleet ajankohtaisiksi työmarkkinoilla. Tasa-arvon käsitettä tulisi muuttaa moniulotteisemmaksi, jotta se purisi työehtosopimustoiminnassa ilmenevään epätasa-arvoon. Tasa-arvon käsitteen pitäisi entistä paremmin vastata yhteiskunnassamme ja työmarkkinoillamme vallitsevaan sukupuolittuneeseen ja rodullistuneeseen taloudelliseen epäoikeudenmukaisuuteen. Tasa-arvon käsitteen pitäisi pystyä vastaamaan yhteiskunnan muutoksiin. Tasa-arvon tulisikin pyrkiä oikeudenmukaisempaan uudelleenjakoon ja tunnustamisen politiikkaan. Mielestäni transformatiivisen uudelleenjaon ja tunnustamisen politiikan käsitteitä olisi hyvä käyttää tasa-arvon uutta sisältöä muotoiltaessa.

Tutkielmani tulokset saivat minut pohtimaan jatkotutkimuksen aiheita. Esittelin johdannossa Kevät Nousiaisen ja Anu Pylkkäsen (2001) ajatuksia siitä, miten Suomen jäsenyys EU:ssa edellyttää meiltä Eurooppa-oikeuden noudattamista. Tässä valossa olisi mielenkiintoista tutkia, miten suomalainen työmarkkinajärjestövetoinen työehtosopimustoiminta on linjassa Eurooppa-oikeuden tasa-arvosäädösten kanssa. Olisi kiinnostavaa selvittää, ovatko työehtosopimukset ristiriidassa EU:n tasa-arvoa koskevien säädösten kanssa.

Haastatteluissa tuli esille, miten sosiaalisen median asema on korostunut työehtosopimustoiminnassa. Esimerkiksi ammattiliittojen jäsenhankinta on siirtynyt entistä enemmän Internetiin. Olisi kiinnostavaa tutkia sosiaalisen median mahdollisuuksia tasa-arvoon pyrkimisen välineenä. Sosiaalinen media voisi olla hyvä kanava ammattiyhdistysten jäsenten aktivointiin. Esimerkiksi nuorille ammattiliiton jäsenille sosiaalinen media voisi olla hyvä tapa saada äänensä kuuluviin. Ideaalitulanteessa sosiaalinen media voisi tarjota jäsenille kanavan tunnustamisen ja uudelleenjaon vaatimuksille.

Lähteet

Kirjallisuus

Acker, Joan (1990a): Samanarvoinen työ: Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Tampere: Vastapaino.

Acker, Joan (1990b): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. Teoksessa *Gender and Society*, Vol. 4, No.2, Sage Publications, 139-158.

Acker, Joan (2006): *Class Questions: Feminist Answers*. Oxford: Rowman&Littlefield Publishers, Inc.

Adkins, Lisa (2001): Cultural Feminization: "Money, Sex and Power" for Women. Teoksessa *Signs, Journal of Women in Culture and Society*, 2001 Vol. 26, No. 3, The University of Chicago Press, 669-695.

Alanen, Ville, Mälkiä Taru ja Sell, Harri (2005): *Myyntityön käsikirja*. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Alastalo, Marja (2005): Tutkimushaastattelun historia yhteiskuntatieteissä. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna ja Tiittula, Liisa (toim.) *Haastattelu, Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.

Alastalo, Marja&Åkerman Maria (2010): Asiantuntijahaastattelun analyysi: Faktojen jäljillä. Teoksessa Ruusuvuori&Nikander&Hyvärinen (toim.): *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 372-392.

Asplund, Rita (2007): Decentralisation tendencies within a collective wage bargaining system. The Research Institute of the Finnish Economy, Discussion Paper No. 1077.

Bergström, Seija ja Leppänen, Arja (2009): *Yrityksen asiakasmarkkinointi*. Helsinki: Edita.

Brooks, William (2004): *Sales Techniques*. McGraw-Hill Professional Publishing.

Butler, Judith (2008): *Merely Cultural*. Teoksessa Fraser, Nancy *Adding insult to injury*. London and New York: Verso, 42-56.

- Coffey, Amanda ja Atkinson, Paul (1996): Making sense of qualitative data, Complementary research strategies. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Collins, P.H. (1998): It's all in the family. *Intersections of gender, race and nation*. *Hypatia* 13 (3), 62-82.
- Connell, Raewyn (2009): *Om genus*. Uddevalla: Daidalos.
- Crenshaw, Kimberly (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review* 43:6, 1241-1299
- Fraser, Nancy (1997): *Justice Interruptus, Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*. New York and London: Routledge.
- Fraser, Nancy (2000): *After the Family Wage. A Postindustrial Thought Experiment*. Teoksessa Hobson, Barbara (toim.) *Gender and Citizenship in Transition*, London etc.: Macmillan Press, 1-32.
- Fraser, Nancy (2003a): Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. Teoksessa Fraser, Nancy ja Honneth, Axel *Redistribution or recognition, a political-philosophical exchange*. London and New York: Verso, 7-109.
- Fraser Nancy (2003b): *Den radikala fantasin – mellan omfördelning och erkännande*. Uddevalla: Daidalos.
- Fraser, Nancy (2008): *Adding insult to injury*. London and New York: Verso.
- Halko, Marja-Liisa, Anne Mikkola ja Olli-Pekka Ruuskanen (toim.) (2010): *Naiset, miehet ja talous*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirdman, Yvonne (1988): Genussystemet- teoretiska reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3.
- Holli, Anne Maria (2003): *Discourse and politics for gender equality in late twentieth century Finland*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Holli, Anne Maria, Saarikoski Terhi ja Sana, Elina (toim.) (2002): *Tasa-arvopolitiikan haasteet*. Porvoo: WSOY.

- Honneth, Axel (2003): *Redistribution as Recognition: A Response to Nancy Fraser*. Teoksessa Fraser, Nancy ja Honneth, Axel: *Redistribution or recognition, a political-philosophical exchange*. London and New York: Verso, 110-197.
- Julkunen, Raija (2009): *Työelämän tasa-arvopolitiikka*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Julkunen, Raija (2010a): *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2010b): *Sosiaalista turvaa sovitusti*. Teoksessa *Yksin sovittu*, (toim.) Suoranta, Anu ja Anttila Anu-Hanna. Tampere: Vastapaino, 65-76.
- Kananen, Johannes (2011): *Modern Societal Impulses and their Nordic Manifestations On Emancipation and Constraint in Societal Development*. Helsinki: NordPrint Ltd.
- Kauppinen Kaisa (2004): *Eri-ikäiset ja erinäköiset rikkautena työpaikalla*. Teoksessa *Ulkonäkö, työelämä, terveys*. Raportti naistenpäivän seminaarista 8.3.2004. (toim.) Toiviainen, Hanna, Väänänen, Tuula ja Hemminki, Elina. Helsinki: Stakes, 21-27.
- Kiander, Jaakko, Sauramo, Pekka ja Tanninen, Hannu (2009): *Suomalainen tulopolitiikka poliittisena vaihdantana: sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen palkan kehittyminen*. *Yhteiskuntapolitiikka* 74:3, 256-267.
- Kinnunen, Merja (2001): *Luokiteltu sukupuoli*. Tampere: Vastapaino.
- Martikainen, Riitta (1989): *Hyvän naisen lisä, Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuolijärjestelmä*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Martikainen, Riitta ja Yli-Pietilä Päivi (1992): *Työehdot ja sukupuoli: sokeat sopimukset*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Määttä, Paula (2008): *The ILO Principle of Equal Pay and its Implementation*. Tampere: Tampere University Press
- Nieminen, Timo ja Tomperi, Sari (2008): *Myynnin johtamisen uusi aika*. Helsinki: WSOY.
- Nousiainen Kevät ja Pylkkänen, Anu (2001): *Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus*. Helsinki: Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta.

- Oinas, Elina (2004): Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa. Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) Feministinen tietäminen. Tampere: Vastapaino, 209-227.
- Rantalaiho, Liisa (1994): Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, Henriksson ja Nätkin (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino.
- Rope, Timo (2003): Onnistu myynnissä. Helsinki: WSOY.
- Rothstein, Bo (1998): Den svenska modellens uppgång och fall. Statsvetenskaplig tidskrift, årg.101, nr. 1, 41-49.
- Rubanovitsch Mika D. ja Aalto, Elina (2007): Myy enemmän, myy paremmin. Helsinki: WSOY
- Santamäki-Vuori, Tuire (2010): Osapuolet ja sopiminen työmarkkinoilla. Teoksessa Suoranta, Anu ja Anttila, Anu-Hanna (toim.): Yksin sovittu, osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2010): Työolobarometri
- Scwalbe, Michael L. ja Wolkomir, Michelle (2002): Interviewing Men. Teoksessa Gubrium, Jaber F. ja Holstein, James A. (toim.): Handbook of Interview Research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Vuori, Jaana (2004): Sukupuolen ja seksuaalisuuden retorinen analyysi. Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) Feministinen tietäminen. Tampere: Vastapaino, 93-117.
- Ylöstalo, Hanna (2012): Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampereen yliopisto
- Yuval-Davis, Nira (1997): Gender and Nation. London: Sage.

Elektroninen aineisto

- Kaupan alan työehtosopimus. Luettu 17.4.2012 (viitattu Kaupan alan työehtosopimus) (<http://www.finlex.fi/data/tes/stes343-PT50Kaupantaydennetty1004.pdf>)
- Kaupan liitto, Jäsenmäärä. Haettu 20.6.2011 (viitattu KAUPPA 2011) (<http://www.kauppa.fi/liitto/jaesenet>)

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Palvelualat numeroina. Luettu 15.6.2011 (viitattu PAM 2011)

(http://www.pam.fi/fi/info/PAM_pahkinankuoressa/Sivut/PAMjapalvelualatnumeroina.aspx)

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, PAM pähkinänkuoressa. Luettu 26.4.2012 (viitattu PAM 2012a)

(http://www.pam.fi/FI/INFO/PAM_PAHKINANKUORESSA/Sivut/Default.aspx)

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. PAM ja tasa-arvo. Luettu 16.4.2012 (viitattu PAM 2012b) (<http://www.pam.fi/fi/tyo/tasa-arvo/Sivut/Samapalkkaisuusohjelma.aspx>)

Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvo, Samapalkkaisuusohjelma. Luettu 19.4.2012 (viitattu STM 2012) (<http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>)

Teknologiateollisuus ry:n ja Metalliväen liitto ry:n välinen työehtosopimus 2011-2013. Luettu 18.4.2012 (viitattu Teknologiateollisuus ry:n ja Metalliväen liitto ry:n välinen työehtosopimus 2011-2013)

(http://www.metalliliitto.fi/c/document_library/get_file?uuid=264dc0db-b5cd-4b0b-9b40-fa7f8e8f04e0&groupId=10137)

Valtion säädöstietopankki, Työehtosopimukset. Luettu 19.6.2011 (viitattu FINLEX 2011) (<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>)

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus (2007-2010). Luettu 19.6.2011 (viitattu Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus (2007-2010))

(<http://kauhajokinyt.fi/jhl/sisalto/YKSITSOS.pdf>)

Liitteet

Haastattelukysymykset henkilöstöjohtajalle ja luottamushenkilölle

-Kertokaa yleisesti työkuvastanne

-Miten tes-neuvottelut liittyvät työhönne?

-Mitä mieltä olette tes-neuvotteluista? Mikä on hyvää, huonoa

-Miten näette oman asemanne suhteessa tes-neuvotteluihin, millaista vaikutusvaltaa teillä on

-Oletteko yhteydessä tes-neuvottelijoihin neuvottelujen tiimoilta ja ovatko neuvottelijat yhteydessä teihin?

-Millaisissa tilanteissa tessiä sovelletaan? Onko soveltaminen helppoa, vaikeaa?

-Minkälaisissa tilanteissa vetoatte tes:iin? Esimerkkejä?

-Minkälaisissa tilanteissa työntekijät vetoavat tes:iin? Esimerkkejä

-Miten tessiä sovelletaan, kun myyjät jaetaan palkkaryhmiin?

-Miten tessiä sovelletaan palkanlisiä annettaessa?

Haastattelukysymykset liiton edustajille:

Työehtosopimusneuvottelut

-Kertokaa ensin hieman työkuvastanne, mitkä ovat päätehtäviänne ajankäytön

-Millainen rooli teillä on työehtosopimusneuvotteluissa?

-Miten työehtosopimusneuvottelut etenevät käytännössä?

-Kaunko neuvottelut kestävät? Onko aikataulu etukäteen sovittu?

-Ketä neuvotteluissa on läsnä? (Kuinka paljon miehiä ja naisia, jos se ei tule esille)

-Mistä neuvotteluissa keskustellaan? Miten neuvotteluihin valmistaudutaan? Ovatko keskustelut rutiininomaisia vai yllätyksellisiä

-Onko sukupuolten välinen tasa-arvo esillä neuvotteluissa? Jos ei, miksi?

-Miten työehtosopimus käydään läpi?

(Tehdäänkö vanhaan korjauksia vai käydäänkö sopimus kohta kohdalta läpi)

-Miten sukupuolta käsitellään, jos ollenkaan?

(ovatko sukupuolten väliset palkkaerot esillä neuvotteluissa, ovatko naisten ja miesten erilaiset roolit työmarkkinoilla esillä)

Kaupan alan työehtosopimus

-Miten myyjien palkkaluokat määräytyvät?

-Myyjäryhmä 2 vaikuttaisi sisältävän perinteisesti miesten töiksi ajateltuja tehtäviä, mistä tämä johtuu?

-Miksi naisille ominaisia piirteitä ei tunnusteta, esimerkiksi henkisesti vaativa työ?

-Miten kaupan alan työntekijöiden lisät määräytyvät?

Yleiset näkemykset

-Mikä on mielestänne sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen kannalta tärkeää työehtosopimusneuvotteluissa?

-Mikäli sukupuolten välinen tasa-arvo ei ole tes – neuvotteluissa asialistalla, niin miksi se ei ole?

