

Työmarkkinajärjestöt valtiollisen tasa-arvopolitiikan tyhjiötä täyttämässä?

Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoulostulot vuosina 2010-2017

Anna Elomäki, Paula Koskinen Sandberg, Johanna Kantola ja Milja Saari

Post-print, julkaistu Sociologia lehdessä numerossa 2/2019, s. 122-140.

Abstrakti

Vaikka työmarkkinajärjestöillä on ollut keskeinen rooli suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa, korporatistisen järjestelmän, sukupuolen ja vallan suhdetta ei ole juurikaan Suomessa tutkittu. Artikkelellä tarkastellaan työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvopolitiikkaan liittyvien ulostulojen kautta valtion ja työmarkkinakeskusjärjestöjen välistä suhdetta ja sen muutosta. Analysoimme työmarkkinakeskusjärjestöjen ulostuloja tasa-arvoperformansseina, tietoisina tapoina esittää järjestö tietynlaisena toimijana tasa-arvopolitiikan kentällä. Esitämme, että Juha Sipilän hallituksen heikko tasa-arvopolitiikka on luonut tyhjiön, jota työmarkkinajärjestöt ovat pyrkineet täyttämään.

Aineistona käytämme työmarkkinakeskusjärjestöjen verkkosivustoilta kerättyjä tasa-arvoaiheisia ulostuloja: tiedotteita, lausuntoja, tutkimuksia ja muita tekstejä vuosilta 2010–2017.

Tarkasteluajanjakso kattaa kaksi hallituskautta ja kahdet eduskuntavaalit vuosina 2011 ja 2015.

Analysoimme ulostuloja sekä määrällisesti että laadullisesti. Määrällinen analyysi keskittyy tasa-arvoulostulojen määrään ja teemojen muutokseen sekä järjestöjen välisiin eroihin. Laadullinen analyysi keskittyy tasa-arvoulostulojen diskursiiviseen analyysiin.

Avainsanat: hallitus, korporatismi, tasa-arvopolitiikka, työmarkkinajärjestöt

Labour market organizations filling the void in governmental gender equality policy?

The gender equality positions of central labour market organizations during 2010-2017

Abstract

The role of labour market organizations is central in Finnish gender equality policy. Despite their significance, the relationship between the corporatist system, gender and power has not been studied in Finland. The central aim of the article is to examine the changing relationship between the government and central labour market organizations via analyzing gender equality positions published on the organizations' websites. We claim that the weak gender equality policy of Prime Minister Juha Sipilä's government has created a void which the labour market organizations aim to fill. The data consists of material produced by the central labour market organizations during 2010–2017, collected from their websites. The data includes press releases, news, studies, statements and other material. The timeframe of our analysis covers two governments and elections in 2011 and 2015. We analyze the data both quantitatively and qualitatively. The quantitative analysis focuses on the differences between the actors and the main topics covered in the material. Our qualitative analysis focuses on discursive analysis of the textual material.

Key words: government, corporatism, gender equality policy, labour market organizations

Johdanto

Suomalainen tasa-arvopolitiikka on perinteisesti ollut valtiojohtoista, ja sen suuntaviivat on määritelty hallitusohjelmissa ja hallituksen tasa-arvo-ohjelmissa. Vuonna 2015 valtaan tullut Juha

Sipilän (kesk) oikeistokonservatiivinen hallitus mursi perinteistä lähestymistapaa tasa-arvopolitiikkaan sysäämällä sukupuolten tasa-arvon eksplisiittisesti marginaaliin ja alistamalla tasa-arvon edistämisen strategiselle johtamiselle ja talouskuripolitiikalle. Strateginen hallitusohjelma sisälsi yhden lauseen tasa-arvosta (“miehet ja naiset ovat Suomessa tasa-arvoisia”, VNK 2015), ja se oli ensimmäinen hallitusohjelma sitten vuoden 1995, joka ei asettanut sukupuolten tasa-arvon edistämiseen liittyviä toimenpiteitä. Sipilän hallituksen keväällä 2016 julkistettu tasa-arvo-ohjelma (STM 2016) oli kunnianhimoton kokonaisuus, joka sivuutti monia suomalaisen tasa-arvopoliitikan keskeisiä teemoja, kuten hoivan tasaisemman jakamisen. Lisäksi tasa-arvo- ja työmarkkinakentän sitkeästi vaatima ja hallituksen kesken kauden asialistalle ottama perhevapaaudistus kaatui konservatiivien vastustukseen ja siihen, ettei uudistuksen toteuttamiseen löytynyt rahaa. Samaan aikaan hallitus toteutti useita tasa-arvonäkökulmasta ongelmallisia leikkauksia ja uudistuksia.

Suomalaista tasa-arvopolitiikkaa on raamittanut yhtäältä naisjärjestöjen ja valtiollisten tasa-arvotoimijoiden tiivis vuoropuhelu ja toisaalta hallituksen, palkansaajajärjestöjen ja työnantajajärjestöjen kolmikantayhteistyö tasa-arvokysymyksissä. Toiminnallaan Sipilän hallitus sai aikaan suomalaisittain poikkeuksellisen vahvaa feminististä vastarintaa. Tämä näkyi uusina tasa-arvokentän toimijoina, joihin lukeutuivat esimerkiksi akateeminen Tasa-arvovaje-hanke sekä poliittiset liikkeet, kuten eduskunnan feministiryhmä ja Feministinen puolue ja ruohonjuuritason liike TASAN! (Elomäki & Kantola 2017; 2018). Uudet feministiset tasa-arvotoimijat haastoivat osaltaan perinteistä tasa-arvopolitiikan tekemisen tapaa ja sen vakiintunutta toimijakenttää.

Tässä artikkelissa kysymme, miten työmarkkinajärjestöt ovat reagoineet tasa-arvopolitiikasta vetäytyvään valtioon. Analyysimme perusteella esitämme, että Sipilän hallituksen heikko tasa-arvopolitiikka loi tasa-arvopolitiikan kentälle tyhjiön, jonka työmarkkinajärjestöt pyrkivät täyttämään omilla tasa-arvoulostuloillaan.

Työmarkkinajärjestöillä on ollut keskeinen rooli suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa, ja ne ovat olleet mukana muotoilemassa tasa-arvopolitiikan linjauksia. Korporatismilla viitataan työmarkkinajärjestöjen merkittävään valtaan yhteiskunnallisessa päätöksenteossa (katso esim. Vesa, Kantola ja & Binderkrantz, 2018; Siaroff 1999; Woldendorp 1997). Suomalaiselle korporatismille on ominaista, että tasa-arvopolitiikkaa, etenkin työelämän tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä, valmistellaan kolmi- ja kaksikantaisesti työryhmissä, jotka tyypillisesti toimivat julkisuudelta piilossa. Järjestöt ovat toimineet vallan kulisseeissa ja ottaneet hallituksen politiikkaa kommentoivan, muotoilevan ja toimeenpanevan roolin. Tasa-arvopoliittisilla uudistuksilla on täytynyt olla kolmikannan hyväksyntä. (Ikävalko 2010; Koskinen Sandberg 2016; Saari 2015; Salmi & Lammi-Taskula 2014.) Tästä seuraa, että tasa-arvopolitiikkaan vaikuttavat kolmikantaa määrittävät intressiristiriidat ja keskinäiset valtakamppailut, jotka käydään pääosin julkisen keskustelun ulkopuolella.

Korporatistisen järjestelmän, sukupuolen ja vallan suhdetta ei ole juurikaan Suomessa tutkittu. Artikkelimme tuottaa uutta tietoa korporatistisen järjestelmän ja tasa-arvopolitiikan suhteesta. Artikkelimme keskeinen tavoite on tarkastella työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvopoliittisten ulostulojen kautta valtion ja työmarkkinakeskusjärjestöjen välistä suhdetta ja sen muutosta. Analysoimme työmarkkinakeskusjärjestöjen ulostuloja tasa-arvoperformansseina, tietoisina tapoina esittää järjestö tietynlaisena toimijana tasa-arvopolitiikan kentällä. Lisäksi tasa-arvoperformanssit tuottavat tietynlaista, järjestöjen intressejä tukevaa ymmärrystä tasa-arvosta. Ne voivat suunnata huomion tiettyihin teemoihin ja ohjata huomion pois toisista, ei-toivotuista teemoista.

Tutkimuskysymyksemme ovat: Minkälaisia viestejä toistamalla järjestöt rakentavat paikkaansa tasa-arvopolitiikan kentällä? Minkälaisia merkityskamppailuja tasa-arvon ympärillä käydään? Mitä työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoulostulot kertovat muuttuvasta korporatismista ja sen suhteesta tasa-arvopolitiikkaan? Aineistoina käytämme työmarkkinakeskusjärjestöjen (SAK, STTK,

Akava, EK ja Kuntatyönantajat¹) verkkosivuilta vuosilta 2010–2017 kerättyjä tasa-arvoaiheisia ulostuloja: tiedotteita, lausuntoja, tutkimuksia ja muita tekstejä, joiden voi tulkita edustavan järjestön kantaa sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Analysoimme ulostuloja sekä määrällisesti että laadullisesti. Määrällinen analyysi keskittyy tasa-arvoulostulojen määrän ja teemojen muutokseen sekä järjestöjen välisiin eroihin. Laadullinen analyysi keskittyy tasa-arvoulostulojen diskursiiviseen analyysiin.

Korporatistinen järjestelmä murroksessa

Korporatismilla ja korporatistisella järjestelmällä viitataan työmarkkinajärjestöjen merkittävään valtaan yhteiskunnallisessa päätöksenteossa, erityisesti työmarkkinakysymyksissä ja -lainsäädännössä (ks. esim. Vesa, Kantola & Binderkrantz, 2018; Siaroff 1999; Woldendorp 1997). Suomalaiselle korporatismille on ollut ominaista keskitetty työehdoista sopiminen ja keskitetyt palkkaratkaisut niin kutsutuissa tulopoliittisissa kokonaisratkaisuisissa eli tupoissa. Tupoissa on palkankorotusten lisäksi sovittu talouspolitiikasta ja sosiaalipolitiikasta 1960-luvulta alkaen (esim. Bergholm 2015; Kauppinen 2005). Tupojen lakkauttamista pidettiin varmana jo vuonna 2008 (Julkunen 2009). Tämän jälkeen on kuitenkin vielä neuvoteltu kolmikantaisesti Raamisopimus²

¹ Valtion työmarkkinalaitos (VTML) sekä Kirkon työmarkkinalaitos (KiT) rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle.

Kummallakaan ei ollut selkeää, aktiivista tiedotuspolitiikkaa verkkosivuillaan. VTML ja KiT esiintyvät työmarkkinajärjestöjen yhteisissä lausunnoissa ja tiedotteissa.

² Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvn ja työllisyyden turvaamisesta 2011. Saatavilla osoitteesta <http://sak-321960504.eu-west-1.elb.amazonaws.com/aineistot/julkaisut/esitteet-ja-julkaisusarja/tyomarkkinakeskusjarjestojen-raamisopimus-suomen-kilpailukyvn-ja-tyollisyyden-turvaamisesta-2011>.

vuonna 2011 ja Kilpailukyky sopimus³ vuonna 2015. Näitä sopimuksia ei virallisesti nimitetty tulopoliittisiksi kokonaisratkaisuuksi, mutta kolmikantaisesti neuvoteltuina työmarkkinoita koskevinä kokonaisratkaisuuina ne ovat monessa suhteessa tupojen kaltaisia.

Tällä hetkellä näyttää kuitenkin siltä, että keskitettyjen sopimusten aika on ohi. Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) päätti vuonna 2015, ettei se enää jatkossa osallistu tulopoliittisiin kokonaisratkaisuihin (YLE 2015). EK vahvisti irtautumispyrkimystään ilmoittamalla vuonna 2017 irtisanovansa keskusjärjestösopimukset (EK 2017). Vahvan korporatistisen järjestelmän mureneminen ja siirtyminen kohti liittotason sopimuspolitiikkaa tarkoittaa uudenlaista roolia työmarkkinakeskusjärjestöille, jotka eivät enää suoraan osallistu työehtosopimusneuvotteluihin. Poliitiikan muotoilu tapahtuu kuitenkin edelleen kolmikannassa, ja keskusjärjestöt edustavat siinä edelleen jäsentensä intressejä. On mahdollista, että keskusjärjestöt reagoivat muutokseen ottamalla entistä aktiivisemmin julkisesti kantaa työelämäkysymyksiin tasa-arvokysymykset mukaan lukien. Myös valtion rooli kolmikannassa on murroksessa. Vaikka valtio on Sipilän hallituksen aikana vetäytynyt tasa-arvopolitiikasta, se on aiempaa aktiivisemmin toiminut työmarkkinapolitiikan kentällä. Hyvä esimerkki tästä on vuosina 2015 ja 2016 Kilpailukyky sopimuksesta käydyt neuvottelut, jotka toteutettiin hallituksen aloitteesta ja hallitusvetoisesti.

Poliittista kontekstia tarkasteltaessa 2010-lukua on leimannut Eurooppaa koetellut talouskriisi, jolla on ollut poliittisia, sosiaalisia ja yhteiskunnallisia vaikutuksia (Kantola & Lombardo 2017; Walby, 2015; Rubery, 2013). Talouskriisiin on haettu ratkaisua talouskuripolitiikasta, jonka taustalla oleva uusliberalistinen poliittinen projekti on vaikuttanut Suomessa jo pitkään. Uusliberalistisen politiikan

³ Kilpailukyky sopimus saatavilla osoitteesta <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/kilpailukyky sopimus>.

sukupuolten tasa-arvoa heikentävästä vaikutuksesta Suomessa on jo olemassa tutkimusta (Brunila 2009; Elomäki & Kantola 2017; Ikävalko 2016; Julkunen 2010).

Tarkasteluajanjaksoimme alussa vallassa oli Jyrki Kataisen kuuden puolueen hallitus (2011–2015), jossa vaihtuivat lopulta sekä pääministeri että puolueet. Hallituksen työskentelyä leimasi kriisitietoisuuden herättely. Useat seuraavan hallituksen aikana toteutetut tasa-arvoa heikentävät uudistukset, kuten subjektiivisen päivähoidon oikeuden kavennus, nousivat jo tuolloin keskusteluun. (Kantola 2018). Juha Sipilän hallituskautta (2015-2019) luonnehti sukupuolittuneen talouskuripolitiikan lisäksi myös valtion roolin ja tavoitteiden muutos, joka vaikutti myös tasa-arvopolitiikkaan (ks. Elomäki ym. 2016). Taloudellistuminen ja kilpailullistuminen (esim. Brown 2015; Çalışkan & Callon 2009; Kantola & Kananen 2013) olivat tyypillisiä pääministeri Sipilän hallituksen politiikalle.

Diskursiivinen tasa-arvotutkimus ja tasa-arvoulostulot

Artikkelimme teoreettinen viitekehys paikantuu diskursiivisen tasa-arvotutkimuksen kentälle.

Diskursiivisella tasa-arvotutkimuksella tarkoitetaan lähestymistapaa, jossa tasa-arvoväittämien ei ajatella heijastavan objektiivista todellisuutta. Pikemminkin ollaan kiinnostuneita tasa-arvoväittämien – tai tasa-arvoulostulojen – todellisuutta tuottavasta luonteesta (ks. Brunila 2009; Elomäki ym. 2016; Holli 2002; Holli 2012; Ikävalko 2016; Kantola 2006; Kantola & Lombardo 2018). Lähestymistapa johdattaa kysymään, miten tasa-arvosta puhutaan, ketä tasa-arvo koskee ja ketä se sulkee ulkopuolelleen, kuka puhuu ja ketkä katsotaan asianmukaisiksi toimijoiksi.

Paikantaessamme artikkelimme diskursiivisen tasa-arvotutkimuksen kentälle emme niinkään ole kiinnostuneita siitä, kuinka tasa-arvoista työmarkkinajärjestöjen politiikka objektiivisesti on.

Tutkimuksellinen mielenkiintomme kohdistuu tasa-arvon ympärillä käytyihin valtakamppailuihin. Analyysimme kohteena ovat siten tavat, joilla sukupuolten tasa-arvon ongelma nostetaan esiin ja

määritellään, mikä puolestaan ohjaa ongelmiin etsittäviä ratkaisuja (ks. Bacchi 2009; Lombardo, Meier & Verloo 2009; Saari, 2013).

Työmarkkinakeskusjärjestöjen ulostulot voidaan käsitteellistää tasa-arvoperformansseina: tietoisina tapoina esittää järjestö tietynlaisena toimijana tasa-arvopolitiikan kentällä. Samoin kuin sukupuolen performatiivinen toisto pitää yllä käsitystä sukupuolen yhtenäisyydestä ja norminmukaisuudesta (Butler 1990), tasa-arvoperformanssit tuottavat järjestöjä tietynlaisina tasa-arvotoimijoina. Samalla tasa-arvoperformanssit tuottavat tietynlaista ymmärrystä sukupuolten tasa-arvosta ja sen edistämisen keinoista.

Tulkitsemme työmarkkinajärjestöjen tasa-arvoon liittyviä merkityskamppailuja kahden kehyksen läpi. Ensinnäkin järjestöjen ulostulot suuntaavat huomion tiettyihin teemoihin ja ohjaavat huomion pois toisista, ei-toivotuista teemoista. Kutsumme tätä *keskustelun rajaamiseksi ei-uhkaaviin tekijöihin*. Ajatus keskustelun rajaamisesta ei-uhkaaviin tekijöihin on sovellettu käsitteestä *non-decision making* (Bachrach & Baratz 1962), jolla tarkoitetaan päätöksenteossa ilmenevää vallankäyttöä, jonka tavoitteena on erilaisia taktiikoita hyödyntäen estää ei-toivottujen teemojen päätyminen agendalle. Kun käsitettä hyödynnetään feministisessä tutkimuksessa, huomio keskittyy siihen, miten tasa-arvokysymykset tehdään ei-legitiimeiksi ja pidetään poissa poliittiselta agendalta (Marchbank 1994, 2000; Koskinen Sandberg, 2016). Käsite soveltuu erityisen hyvin intressiristiriitojen ja piilotetun vallankäytön analysoimiseen tilanteissa, joissa päätöksenteon kohde uhkaa keskeisten toimijoiden intressejä.

Korporatistisen järjestelmän viitekehyksessä ulostulo tietyllä, kohtuullisen helposti muiden toimijoiden hyväksyttävissä olevalla tasa-arvoteemalla voidaan nähdä huomion aktiivisena suuntaamisena pois vaikeammin ratkaistavista ja oman eturyhmän intressejä enemmän uhkaavista teemoista. Näin huomion ja aktiivisen keskustelun ulkopuolelle saattaa jäädä tasa-arvonäkökulmasta keskeisiä teemoja. Vaikka keskeisistä teemoista, kuten palkkaeroista,

puhuttaisiin, olennaista on se tapa, millä niistä puhutaan (esim. Tuori 2014). Ymmärrystä tietystä teemasta voidaan rakentaa korostamalla ilmiön tiettyjä puolia samalla, kun muista vaietaan.

Toiseksi tarkastelemme työmarkkinajärjestöjen tasa-arvoulostuloja tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvoon liittyen puhetapojen uusliberalisoitumisen ja taloudellistumisen kautta. Taloudellistuminen tarkoittaa talouteen liittyvien päämäärien, arvojen, toimintatapojen ja käsitteiden leviämistä muille elämänalueille (Brown 2015; Çalışkan & Callon 2009), esimerkiksi juuri tasa-arvopolitiikkaan (Kantola ja Squires 2012; Elomäki 2015). Kansainväliset instituutiot ja elinkeinoelämän toimijat mutta myös perinteiset tasa-arvotoimijat esittävät tasa-arvon enenevissä määrin talouskasvua, kilpailukykyä ja yritysten tuottavuutta lisäävänä asiana. Tällainen tasa-arvopuhe vaikenee usein epätasa-arvon rakenteellisesta ulottuvuudesta. Tasa-arvo-ongelmat ja niiden vaatimat ratkaisut esitetään tavalla, joka keskittyy yksilöihin pikemminkin kuin sukupuolittuneiden rakenteiden muuttamiseen ja joka vastuuttaa yksilöitä omasta menestyksestään. Lisäksi teemat, jotka eivät helposti käänny talouden kielelle, putoavat agendalta. (esim. Elomäki 2015; Wilson 2015; Elias 2013; Roberts 2015). Tasa-arvon taloudellista hyötyä korostava retoriikka saattaa siten tukea etenkin elinkeinoelämän pyrkimyksiä ohjata huomio ei-uhkaaviin tekijöihin, pois esimerkiksi työnantajan vastuusta tai sopimuspolitiikan tasa-arvo-ongelmista. Taloudellistuneeseen tasa-arvopuheeseen onkin viitattu “ylikansallisena business-feminisminä” eli kansainvälisten suuryritysten päämääriä tukevana feminismin muotona (Roberts 2015).

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksemme aineisto koostuu viiden työmarkkinakeskusjärjestön (SAK, STTK, Akava, EK ja Kuntatyönantajat) sukupuolten tasa-arvoa käsittelevistä tai sitä sivuavista ulostuloista.

Ymmärrämme ulostulon järjestön tai sitä edustavien henkilöiden kantaa heijastavana puheena, jonka tarkoitus on vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon ja julkiseen keskusteluun. Ulostulot myös viestivät järjestön kannoista järjestöjen edustamille tahoille. Tällaisiksi ulostuloiksi määrittelemme

tiedotteet, lausunnot ja kannanotot, tutkimusraportit, videot ja blogikirjoitukset sekä keskeisiin yleisasiakirjoihin (esim. vaalitavoitteet ja strategiset asiakirjat) sisällytetyt sukupuolten tasa-arvoa käsittelevät osiot. Työnantajakeskusjärjestöiltä olemme varsinaisten tasa-arvoulostulojen vähydestä johtuen ottaneet mukaan myös tasa-arvoa käsittelevät verkkosivu-uutiset.

Tarkasteluajanjaksoimme ovat vuodet 2010–2017, jotka kattavat kolme hallitusta ja kahdet eduskuntavaalit vuosina 2011 ja 2015. Vuosi 2010 valikoitui aloitusvuodeksi, koska se tarjoaa riittävän aikaperspektiivin vertailla työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoulostuloja eri hallitusten aikana ja koska tätä aiempi aineisto ei ollut riittävän kattavaa. Kaikkiaan aineistomme koostuu 233 asiakirjasta.

Aineisto on kerätty järjestöjen verkkosivuilta tammikuussa 2017 ja joulukuussa 2017. Tasa-arvoon liittyvät ulostulot on tunnistettu selaamalla kaikki verkkosivuille tallennetut ulostuloiksi määritellyt tekstit vuosilta 2010–2017. Näin mukaan on saatu myös sellaiset tasa-arvoa sivuavat asiakirjat, jotka eivät välttämättä tulisi näkyviin avainsanoilla (esim. ”tasa-arvo”, ”palkkaerot” ja ”naiset”) haettaessa. Verkkosivuilta kerätty aineisto ei kata kaikkia järjestöjen tasa-arvoulostuloja, sillä kaikkia asiakirjoja ei välttämättä ole viety verkkoon ja aiempia tekstejä on saatettu poistaa. Esimerkiksi STTK:n verkkosivut sisältävät materiaalia vasta vuodesta 2012 alkaen. STTK:n tiedotteet vuosilta 2010 ja 2011 on saatu STTK:n arkistosta, mutta STTK:n kohdalla vuosien 2010 ja 2011 aineistoa ei voi pitää kattavana. Tasa-arvoulostulojen määrä vuosittain esitetään taulukossa 1.

Taulukko 1: Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoulostulot vuosina 2010-2017

Analysoimme ulostuloja sekä määrällisesti että laadullisesti. Käytämme määrällistä analyysia tunnistaaksemme järjestöjen välisiä eroja tasa-arvoulostulojen määrissä ja käsitellyissä teemoissa sekä tarkasteluajanjaksolla näissä tapahtuneita muutoksia. Laadullinen analyysi keskittyy tasa-arvoulostulojen diskursiiviseen analyysiin (ks. Lombardo, Meier & Verloo 2009), jonka tavoitteena

on paikantaa työmarkkinajärjestöjen tapoja puhua sukupuolten tasa-arvosta. Lähestymistapa mahdollistaa myös marginaaliin jäävien puhetaiposten – marginaalisten diskurssien – esiin nostamisen. Diskursiivisella luentatavalla voidaan myös analysoida, kuka muodostuu tasa-arvopuheen subjektiksi ja kenelle puhe kohdistetaan (vrt. Lombardo, Meier & Verloo 2009).

Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoprofiilit

Tässä ensimmäisessä, taustoittavassa analyysiosiossa pureudumme siihen, millaisina tasa-arvotoimijoina järjestöt esittävät itsensä. Analyysimme piirtää esiin järjestöjen keskenään hyvin erilaiset tasa-arvoprofiilit.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen aktiivisuus tasa-arvokysymyksissä vaihtelee. Työnantajajärjestöt puhuvat tasa-arvosta huomattavasti vähemmän kuin palkansaajajärjestöt: molemmilla työnantajajärjestöillä on tarkasteluajanjaksona 21 tasa-arvoon liittyvää ulostuloa. Tämä kertoo työnantajien vähäisemmästä tasa-arvoasioille antamasta painoarvosta. Palkansaajajärjestöistä SAK on aktiivisin tasa-arvotoimija (66 ulostuloa), ja Akava ottaa kantaa tasa-arvoasioihin harvimmoin (45 ulostuloa)⁴. Pelkkä ulostulojen määrä ei kuitenkaan kerro kaikkea tasa-arvokysymysten painoarvosta järjestön agendalla. Esimerkiksi Akava on antanut tasa-arvokysymyksille SAK:ta ja STTK:ta useammin ja enemmän tilaa yleisissä strategia-asiakirjoissa ja vaalitavoitteissa.

SAK näyttäytyy ulostuloissaan aktiivisena sukupuolten tasa-arvon edistäjänä. Järjestön tasa-arvoulostulot koostuvat sen omista selvityksistä ja tutkimuksista sekä lausunnoista. SAK:n tavoitteena on sukupuolittuneiden rakenteiden purkaminen työmarkkinoilla. Lisäksi on merkillepantavaa, että järjestö ei kaihda syrjinnän käsitteen käyttämistä, vaikka syrjintä on

⁴STTK:n ulostulojen määrä (58) ei ole täysin vertailukelpoinen, sillä vuosien 2010 ja 2011 ulostuloista puuttuu osa.

perinteisesti vaikea ja vältelty käsite suomalaisessa työelämässä ja tasa-arvopolitiikassa (Anttila 2016; Nousiainen 2012).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu näyttäytyvät tärkeinä työkaluina SAK:n ulostuloissaan tavoittelemassa sukupuolittuneiden rakenteiden purkamisessa. EU:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö esitetään tärkeänä selkänäojana kansalliselle tasa-arvotyölle. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen työpaikoilla laajenee SAK:n ulostuloissa häirinnän ja väkivallan kysymyksiin muita järjestöjä selvemmin (esim. SAK_julkaisu_2016).

STTK on ollut kohtuullisen aktiivinen tasa-arvokysymysten esiintuoja. Hyvä esimerkki tästä on STTK:n lanseeraama vuosittain vietettävä Naisten palkkapäivä (esim. STTK_tiedote_30.10.2015), jonka tarkoitus on muistuttaa sukupuolten palkkaerosta. Sukupuolten palkkaerot ja niiden pienentäminen onkin STTK:n tasa-arvoulostulojen yleisin teema. Myös työn ja perheen yhteensovittaminen on ollut keskeinen teema STTK:n tasa-arvoulostuloissa, ja se kytketään samapalkkaisuuden edistämiseen.

Akavan tasa-arvoulostuloissa korostuvat perhevapaauudistus ja palkkaerot, joista jälkimmäistä

Akava on tuonut esiin erityisesti vuoden 2016 humoristisessa Neuro-kampanjassa.

Performatiivisten toistojen näkökulmasta Akava esittää itsensä neutraalina asiantuntijana. Sen tasa-arvoulostuloissa korostuvat tilastot, tutkimustieto sekä sen omat selvitykset ja kustannuslaskelmat.

Tasa-arvosta puhuessaan Akava viittaa säännöllisesti kilpailukykyyn, yhteiskunnan menestykseen, elinkeinoelämän edellytyksiin, työllisyystavoitteisiin ja kustannustehokkuuteen. Näin se luo kuvaa talouden realiteetteja ymmärtävästä, rationaalisesta ja yhteistyökykyisestä järjestöstä, joka ajaa niin työntekijöiden, elinkeinoelämän kuin koko Suomen etua.

Työnantajajärjestöt poikkeavat tasa-arvoulostuloissaan selkeästi palkansaajajärjestöistä.

Yritysmailman edunvalvoja Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) ei vuosina 2010–2016 pyrkinyt lainkaan esiintymään tasa-arvon edistäjänä. Sen sijaan EK vastusti kaikkea uutta sääntelyä, kuten

palkkojen tarkempaa vertailua, kiintiöitä pörssiyhtiöiden hallituksiin ja perhevapaiden kiintiöintiä. Vuonna 2017 EK alkoi kuitenkin esiintyä tasa-arvon puolestapuhujana: se esitteli oman kiintiöihin perustuvan perhevapaamallin ja alkoi ajaa päivähoitomaksujen alentamista työnteon kannustimien purkamiseksi. Teemoista EK:n tasa-arvoulostuloissa nousevat perhevapaiden ohella esiin segregatio ja sukupuolten palkkaerot. EK:lla on selkeänä tavoitteena puhua pois työelämän eriarvoisuuksia, kuten sukupuolten palkkaeroja.

Kuntatyönantajien tasa-arvoprofiili on asteen EK:n profiilia myönteisempi tasa-arvotyölle. Sen keskeisiä tasa-arvoteemoja ovat tasa-arvosuunnittelu, palkkatasa-arvo ja naisjohtajuus.

Kuntatyönantajat myös korostaa kuntasektorin naisvaltaisuutta. Yhtäältä kunnissa on paljon naisjohtajia (KT_uutinen_2.6.2017), toisaalta paljon perhevapaista johtuvia kuluja ja määräaikaista työsuhteita (KT_blogi_9.10.2017). EK:sta poiketen Kuntatyönantajat ei lähtenyt aktiivisesti mukaan perhevapaakeskusteluun vaikka on siihen toki osallistunut omasta tulokulmastaan, naisvaltaisen alan työnantajana. Kuntatyönantajien ulostuloissa esiintyy paljon palkkoihin liittyvää puolustuksellista argumentaatiota, jossa korostetaan palkkojen olevan tasa-arvoisia ja perustuvan alalla käytössä oleviin palkkausjärjestelmiin. Kuntatyönantajat puolustaa myös koko työehtosopimusjärjestelmää, esimerkiksi suhteessa tasa-arvolain velvoitteisiin.

Työmarkkinajärjestöt hallituksen tasa-arvopolitiikan haastajina

Tässä luvussa esitämme, että työmarkkinajärjestöt astuivat paikkaamaan Sipilän hallituksen heikkoa tasa-arvopolitiikkaa tai ainakin esittivät itsensä aktiivisina tasa-arvotoimijoina, joita tarvittiin paikkaamaan hallituksen haluttomuus edistää tasa-arvoa. Tämä näkyy ulostulojen määrän kasvuna, hallituksen tasa-arvopolitiikkaan kohdistuvan kritiikin lisääntymisenä sekä uusina aloitteina, joita työmarkkinakeskusjärjestöt tekivät etenkin perhevapaauudistuksen suhteen. Samalla keskusjärjestöjen rooli tasa-arvopolitiikan kentällä muuttui: ne siirtyivät tasa-arvopolitiikassa vallan kulisseista julkisuuteen.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoulostulojen määrällinen analyysi osoittaa, että järjestöt aktivoituivat tasa-arvokysymyksissä nimenomaan Juha Sipilän hallituksen kaudella (Taulukko 1).

Tasa-arvoulostulojen määrä oli kaikkein suurin vuosina 2016 ja 2017.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen aktivoituminen tasa-arvokysymyksissä osuu siten yksiin Sipilän hallituksen luoman tasa-arvopolitiikan tyhjiön kanssa. Myös työnantajat aktivoituivat tasa-arvokeskusteluun, mutta siinä missä palkansaajien tasa-arvoulostulojen määrä lähti nousuun jo vuosina 2015 ja 2016, työnantajajärjestöt aktivoituivat vasta vuonna 2017.

Tasa-arvoulostulojen määrän selvä kasvu kertoo keskusjärjestöjen roolin muutoksesta tasa-arvopolitiikan kentällä sekä suhteessa valtioon. Koska keskusjärjestöjen rooli on muuttunut myös heidän omalla kentällään eli sopimusjärjestelmässä, voi lisääntyneen aktiivisuuden muilla politiikan osa-alueilla katsoa myös liittyvän tähän roolin muutokseen. Työmarkkinakeskusjärjestöt esittivät itsensä hallituksen heikon tasa-arvopolitiikan paikkaajina kritisoimalla hallituksen politiikkaa entistä useammin ja kärjekkäämmin. Etenkin palkansaajajärjestöt kritisoivat avoimesti myös tasa-arvonäkökulmasta ongelmallista leikkaus- ja kilpailukyky politiikkaa.

Tasa-arvopolitiikan suhteen työmarkkinajärjestöjen kritiikki keskittyi konservatiiviseen perhepolitiikkaan, kuten kotihoidontuen, kannattamiseen (SAK_blogi_2.2.2016) ja hallituksen kykenemättömyyteen edistää perhevapaa uudistusta (analysoimme perhevapaa uudistuksen herättämiä ulostuloja myöhemmin tässä alaluvussa). Myös hallituksen riittämättömät toimet naisten työllisyyden edistämiseksi saivat osakseen kritiikkiä (Akava_uutinen_12.9.2016). Kritiikki oli ajoittain hyvin terävää – esimerkiksi eräs STTK:n tiedote oli otsikoitu seuraavasti: ”STTK kysyy: Pitääkö hallitus tasa-arvoa aprillipilana?” (STTK_tiedote_1.4.2016). Myös Akavan kritiikki hallitusta kohtaan lisääntyi Sipilän hallituksen myötä, vaikka se muuten pyrki kannanotoissaan välttämään vastakkainasettelua (Akava_uutinen_12.9.2016, Akava_uutinen_15.10.2016, Akava_tiedote_28.10.2016). Etenkin STTK esitti itsensä avoimesti hallituksen heikon tasa-arvopolitiikan korjaajana:

STTK on ollut huolissaan siitä, että tasa-arvotyö jää hallituksen toiminnassa vähälle talouden ongelmien hallitessa poliittista päätöksentekoa. – Hetkittäin on tuntunut siltä, että tasa-arvon edistämisestä ei kukaan kannu huolta. STTK haluaa pitää tasa-arvokysymykset vahvasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa. (STTK_tiedote_22.4.2016)

Työmarkkinajärjestöt kritisoivat myös hallituksen tasa-arvonäkökulmasta ongelmallista leikkaus- ja kilpailukyky politiikkaa. Leikkaus- ja kilpailukyky politiikan sukupuolinäkökulmainen kritiikki oli aineiston kolmanneksi yleisin tasa-arvotema (20 ulostuloa). Etenkin SAK ja STTK toivat systemaattisesti esiin Sipilän hallituksen tekemien leikkausten sukupuolivaikutuksia ja kritisoivat yksittäisiä leikkauksia, kuten subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajoitusta ja ryhmäkokojen kasvattamista (SAK_tiedote_29.11.2016; STTK_lausunto_25.9.2015), perhevapaalta kertyvän loman leikkausta (SAK_blogi_2.2.2016; STTK_tiedote_1.4.2016) ja vuorotteluvapaan ehtojen kiristämistä (STTK_lausunto_9.11.2015) (ks. myös Elomäki & Kantola 2017). Leikkauspolitiikan kritiikki jakoi palkansaajajärjestöjä. Vaikka Akava kritisoi ns. pakkolakeja sukupuolinäkökulmasta yhdessä muiden palkansaajajärjestöjen kanssa, se kritisoi hallituksen sukupuolittunutta leikkauspolitiikkaa vain ohimennen osana muita teemoja käsitteleviä ulostuloja (esim. Akava_tiedote_2.11.2015).

Työmarkkinakeskusjärjestöjen aktivoituminen tai ainakin pyrkimys esiintyä aktiivisina tasa-arvotoimijoina näkyi myös uusina tasa-arvopoliittisina avauksina. Erityisen aloitteellisia järjestöt olivat perhevapaaudistuksen suhteen. Kun oikeistokonservatiivinen hallitus ei odotuksista huolimatta sisällyttänyt perhevapaaajärjestelmän kokonaisuudistusta vuonna 2016 julkaistuun tasa-arvo-ohjelmaansa, työmarkkinajärjestöt olivat keskeisessä roolissa nostamassa asiaa hallituksen agendalle vuoden 2017 budjettiriihessä. Uudistus kariutui helmikuussa 2018 yhtäältä arvokonservatiivien vastustukseen, toisaalta haluttomuuteen kohdentaa uudistukselle rahoitusta.

SAK:n perhevapaamalli (2016) toi perhevapaauudistuksen politiikan agendalle ja julkiseen keskusteluun.⁵ SAK:n perhevapaauudistusta koskevissa ulostuloissa korostettiin isien vapaiden pidentämistä ja (nuorten) naisten työllisyysasteen nostamista, erilaisten perheiden, kuten yksinhuoltajien, sateenkaariperheiden ja yhteishuoltajien, huomioimista sekä joustavuutta vastakohtana nykyisen järjestelmän jäykkyydelle. Myös EK esitteli oman perhevapaamallinsa (2017)⁶. Performatiivisten toistojen näkökulmasta on kiinnostavaa, että EK kehysti mallin vahvasti sukupuolten tasa-arvon – hoivan jakamisen ja naisten työmarkkina-aseman parantamisen – näkökulmasta. Esimerkiksi EK:n johtaja totesi blogissaan, että “EK:n malli poikkeaa kaikista muista malleista ylivertaisen tasa-arvoisena. Meidän mallissamme ansiosidonnainen perhevapaakausi on jaettu tasan miesten ja naisten kesken.” (EK_blogi_31.8.2017). Tasa-arvoa korostavasta retoriikasta huolimatta EK:lle keskeisintä oli kuitenkin työllisyys: ”Meille tärkeintä on koko asiassa ollut työllisyysasteen nostaminen ja tämä ei onnistu ilman merkittävää parannusta naisten työmarkkina-asemaan.” (EK_blogi_17.3.2017).

EK:n aktiivisuus perhevapaauudistuksessa on yllättävää, mutta kiinnittyy lähemmin tarkasteltaessa EK:n edunvalvontaan. EK:n perhevapaamalli olisi karsinut vanhempien käyttämiä perhevapaapäiviä rankalla kädellä. Tämä puolestaan olisi vähentänyt käytettyjen ansiosidonnaisten päivärahojen kokonaismäärää ja samalla työnantajien maksettavaksi lankeavaa osuutta. Oman perhevapaamallin esittäminen voidaan tulkita EK:n yritykseksi pyrkiä hallitsemaan perhevapaauudistuksen muotoa ja siitä työnantajille koituvia velvoitteita. Työnantajille

⁵ SAK:n malli koostuu 5 viikon raskausrahasta, 12 kuukauden vanhempainrahasta ja 6 kuukauden hoitorahasta. Vanhempainrahasta kolme kuukautta on kiintiöity kummallekin vanhemmalle, minkä jälkeen niitä voi siirtää toiselle vanhemmalle, muulle lapsen huoltajalle tai huoltajan puolisolle.

⁶ EK:n malli koostuu “raskauskuukaudesta” sekä 12 kuukauden ansiosidonnaisesta vanhempainvapaasta, joka kiintiöidään tasan kummallekin vanhemmalle. Hoitovapaata ja kotihoidontukea rajataan niin, että niitä saa käyttää siihen asti, että lapsi on 18kk ikäinen (EK_9).

kustannuksia tuovat perhevapaamallit olivat uhkaavia tekijöitä, joita EK pyrki omalla mallillaan torjumaan ja haastamaan.

Hallituksen passiivisuus tasa-arvokysymyksissä sai myös palkansaajat ja työnantajat ottamaan yhdessä julkisesti kantaa tasa-arvon puolesta ja hallitusta vastaan: vuonna 2017 ne julkaisivat yhteisen perhevapaauudistusta vaativan kannanoton. Kannanotto on poikkeuksellinen, sillä se on aineiston ainoa ulostulo, jossa kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt vaativat hallitukselta yhdellä äänellä uutta velvoittavaa lainsäädäntöä tasa-arvon edistämiseksi.

Mikä tasa-arvo? Vaikeneminen, ei-uhkaavat tekijät ja taloudellistuminen

Työmarkkinajärjestöjen aktivoituminen tasa-arvopolitiikan kentällä vaikuttaa julkisuudessa esillä oleviin tasa-arvokysymyksiin ja tapoihin puhua tasa-arvosta. Keskusjärjestöjen olemassaolon syy on edunvalvonta, oman intressiryhmän etujen ajaminen. Tämä näkyy väistämättä siinä, minkälaista tasa-arvoa nämä toimijat pyrkivät edistämään. Sen lisäksi, *mistä* tasa-arvokysymyksistä puhtaan, on tärkeää analysoida, *miten* niistä puhutaan ja mistä *ei puhuta*. Tämä kertoo siitä, minkälaisia asioita järjestöt haluavat nostaa esiin ja mitä puolestaan rajata tasa-arvokeskustelun ulkopuolelle heidän intressejään uhkaavina tekijöinä.

Tasa-arvoulostulot keskittyivät kaikilla järjestöillä edunvalvonnan ydinalueen, kuten palkoista sopimisen, ulkopuolisiin teemoihin. Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvopuhe keskittyi työhön ja perheeseen liittyviin kysymyksiin (Taulukko 2). Lähes puolet (106/233) ulostuloista käsitteli työtä ja perhettä, ja perhevapaat (ks. edellinen luku) oli ylivoimaisesti yleisin tasa-arvotema (82 ulostuloa). Toinen työmarkkinakeskusjärjestöille tärkeä työhön ja perheeseen liittyvä teema oli varhaiskasvatus: sekä palkansaajat että työnantajat alkoivat tehdä vaikuttamistyötä varhaiskasvatusmaksujen alentamisen puolesta. Työn ja perheen yhteensovittaminen ja hoivavastuun jakaminen ovat olleet tärkeitä teemoja myös suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa. Keskittyminen työhön ja perheeseen voidaan työmarkkinajärjestöjen tapauksessa kuitenkin

ymmärtää pyrkimyksenä rajata tasa-arvokeskustelu aihepiireihin, jotka eivät uhkaa edunvalvonnan ydinalueita (vrt. Bachrach & Baratz 1962).

Taulukko 2: Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoulostulot teemoittain tähän

Sitä vastoin jotkut suomalaisen tasa-arvopolitiikan keskeiset teemat, kuten naisiin kohdistuva väkivalta sekä päätöksenteon tasa-arvo, olivat työmarkkinajärjestöjen tasa-arvoulostuloissa sivuroolissa. Näiden teemojen sivuuttaminen liittyy siihen, että työmarkkinajärjestöt keskittyivät tasa-arvoulostuloissaan lähtökohtaisesti työelämän tasa-arvoon. Väkivalta nousi esiin lähinnä työpaikoilla tapahtuvana häirintänä. Päätöksenteon tasa-arvon vähäinen näkyvyys voi kertoa myös järjestöjen haluttomuudesta kohdistaa kriittistä katsetta omiin miesvaltaisiin päätöksentekoelementteihin ja maskuliinisiin normeihin, jotka estävät naisten etenemisen. Järjestöt olivat yllättävän hiljaa myös työelämän tasa-arvoon keskeisesti liittyvästä epätyypillisten työsuhteiden sukupuolittuneisuudesta (Suoranta 2009). Akava oli ainoa järjestö, joka piti systemaattisesti naisille kasautuvia määräaikaista työsuhteita tasa-arvo-ongelmana. Myös työn murrokseen, kuten itsensätyöllistämisen ja matalapalkkatyön lisääntymiseen, otettiin vain harvoin kantaa sukupuolinäkökulmasta.

Järjestöjen edunvalvonnan ydinalue eli sopimusjärjestelmä ja työehtosopimukset jäivät suhteellisen vähälle huomiolle sekä palkansaajien että erityisesti työnantajien tasa-arvoviestinnässä. Etenkään sopimusjärjestelmästä ei puhuttu kriittiseen sävyyn, vaan ulostuloissa korostui järjestöjen yhteistyön tärkeys tasa-arvon edistämiseksi. Järjestöjen vaikutusvalta suomalaiseen työmarkkinajärjestelmään on kuitenkin ollut ja on edelleen merkittävä, ja työehtosopimukset ovat keskeinen työelämän tasa-arvoon vaikuttava asia, johon järjestöt voivat vaikuttaa. Suhteessa keskeisyyteensä tämä aihepiiri loistaa poissaolollaan aineistossamme. Työnantajajärjestöjen ulostulojen joukossa oli myös viestintää, joka spesifisti pyrki puhumaan sopimusjärjestelmään liittyviä tasa-arvo-ongelmia pois (esim. KT_blogi_26.10.2017, KT_lausunto_22.10.2013).

Palkat ovat yksi vaikeimmista ja eniten tunteita herättävistä edunvalvontakysymyksistä, ja kiivaimmat työmarkkinakeskusjärjestöjen väliset merkityskamppailut tasa-arvon ympärillä liittyvät siksi juuri palkkatasa-arvoon. Palkkatasa-arvo oli aineistossamme työmarkkinakeskusjärjestöjen toiseksi yleisin tasa-arvotema (48 ulostuloa). Kaikki palkansaajajärjestöt näkivät palkkaeron keskeisenä syynä sen, että naisvaltaisia aloja arvostetaan vähemmän ja niillä maksetaan vähemmän palkkaa. Järjestöjen edunvalvontaprofiilien erot olivat kuitenkin selvästi näkyvissä. SAK liitti palkkaerot ”matalapalkkaongelmaan”; Akavalle palkkaerojen ydinongelma oli korkeakoulutettujen naisten alipalkkaus.

Myös työnantajajärjestöt keskittyivät ulostuloissaan suhteellisen paljon juuri palkkaeroihin. Työnantajien ulostulot liittyivät kuitenkin vahvasti heidän edunvalvontaansa. EK:n palkkoja ja palkkaeroja käsittelevä puhe ei tähännyt ongelman ratkaisuun, vaan oli ennemminkin puolustuksellista ja pyrki puhumaan sukupuolten palkkaeroja pois. Esimerkkinä tästä olivat teemaa käsittelevien blogien ja uutisten otsikot: ”Naisella ei ole omaa euroa” (EK_blogi_6.3.2015), ”Naisen euro on 97 senttiä” (EK_blogi_10.2.2015) sekä ”Nainen, saat palkan myös ensi kuussa” (EK_blogi_30.10.2015). Viimeisin blogi julkaistiin päivänä, jolloin STTK kampanjoi naisten palkkapäivällä (STTK_tiedote_30.10.2015). EK:n mukaan selittämätöntä palkkaeroa oli vain muutama prosentti ja loput eroista oli palautettavissa eri aloilla ja erilaisissa tehtävissä työskentelyyn. Määrittelemällä palkkaeron luonnetta EK rajasi kysymystä vähemmän työnantajien intressejä uhkaavaksi ja ennen kaikkea kysymykseksi, josta työnantajat eivät ole vastuussa.

Myös kuntatyönantajien palkkaeroja koskevat tasa-arvoulostulot olivat puolustuspuheenvuoroja, joissa puhuttiin palkkaeroja ja työnantajien vastuuta pois. Kuntatyönantajien tasa-arvoulostuloista välittyi vaikutelma, että he olivat tietoisia sektorin palkkoihin liittyvistä ongelmista ja pyrkivät estämään ongelmien esiintuomisen. KT:n mukaan kuntasektorin palkat perustuivat tehtävän vaativuuteen ja olivat syrjimättömiä, jolloin sukupuolten palkkaero palautui eri tehtävissä

toimimiseen. KT myös vastusti kaikkea tarkempaa palkkojen vertaamista (KT_lausunto_22.10.2013).

Työnantajat käsittelivät palkkaeroja ennen kaikkea kysymyksenä työmarkkinoiden segregaatiosta. Tämä ohjaa katseen pois työnantajanäkökulmasta vaikeammista teemoista, kuten palkkasyrjinnästä ja sopimuspolitiikan roolista palkkaeriarvoisuuden ylläpitäjänä (Koskinen Sandberg, Törnroos & Kohvakka 2018). Tämän tyyppinen argumentaatio voidaan ymmärtää tietoisena pyrkimyksenä rajata (esim. Bachrach & Baratz, 1962) palkkaeroja koskeva keskustelu koskemaan vain samoja tehtäviä ja ohjata huomio pois rakenteellisista palkkaeriarvoisuuksista. Kun ongelma palautetaan yksilöiden valintoihin, näyttäytyy ensisijaisena ratkaisuna asenteisiin ja koulutusvalintoihin vaikuttaminen – toisin sanoen asiat, joihin ei poliittisin päätöksin eikä työehtosopimuksin voida helposti vaikuttaa. Työnantajanäkökulmasta ei-haluttavat ratkaisut, kuten palkkojen korottaminen tai tarkempi palkkatasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö, voidaan sivuuttaa.

Kiinnostavasti Akavan puheenjohtaja on lähestynyt samapalkkaisuutta tavalla, joka muistuttaa läheisesti työnantajien retoriikkaa. Vuoden 2017 liittokokouksessa pidetty puhe (Akava_tiedote_28.11.2017) korosti samapalkkaisuuden tärkeyttä. Katsoessa tarkemmin sen sisältöä huomaa kuitenkin, että samapalkkaisuuteen liittyviä merkittäviä ongelmakohtia puhutaan pois. Akavan puheenjohtaja käytti ilmaisua ”sama palkka samasta työstä”, vaikka laki jo nykyisellään edellyttää samaa palkkaa myös samanarvoisesta työstä. Lisäksi puheessa keskityttiin selittymättömään palkkaeroon mutta hyväksyttiin selittyvät palkkaerot eli eri tehtävissä ja eri toimialoilla työskentelystä johtuvat palkkaerot. Puheessa kuitenkin todettiin, että “en halua puuttua liittokohtaisiin neuvotteluihin, mutta sanon vaan sen, että myös julkisen sektorin akavalaisilla naisilla on oikeus ostovoimaa parantaviin palkankorotuksiin” (Akava_tiedote_28.11.2017).

Työmarkkinakeskusjärjestöjen sukupuolten tasa-arvoon liittyviä merkityskamppailuja ja sitä, miten tasa-arvosta puhutaan, voidaan tarkastella myös taloudellistumisen (Brown 2015) sekä hyötyjen

paradigman (Saari 2016) käsitteitä hyödyntäen. Kansainvälisessä tutkimuksessa tasa-arvopuheen taloudellistuminen on yhdistetty yritysmaailman toimijoihin (esim. Roberts 2015; Prügl & True 2014). Tästä huolimatta Suomessa kilpailukykyyn, talouskasvuun ja tuottavuuteen liittyviin argumentteihin ja yleensäkin hallituksen talouspoliittisia tavoitteita myötäilevään retoriikkaan nojaavat nimenomaan palkansaajajärjestöt, etenkin korkeasti koulutettuja edustava Akava. Palkansaajien ja työnantajien kesken käydäänkin kamppailua siitä, onko tasa-arvon edistäminen pelkkä kustannus vai onko siitä myös taloudellista hyötyä.

Palkansaajajärjestöjen taloudellistuneessa, hyötyjen paradigmaan nojaavassa tasa-arvopuheessa on useita ulottuvuuksia. Ensinnäkin tasa-arvo esitetään yritysten tuottavuutta parantavana asiana. Esimerkiksi Akava totesi, että “[y]rityksetkin hyötyvät palkkatasa-arvosta, koska tutkimusten mukaan se parantaa yritysten tuottavuutta” (Akava_tiedote_3.3.2016). Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu esitettiin usein yritysten tuottavuuden näkökulmasta. Esimerkiksi palkansaajajärjestöjen yhteisessä, työnantajia yhdenvertaisuussuunnittelusta muistuttavassa tiedotteessa todettiin, että “[p]alkansaajakeskusjärjestöt laskevat satsausten kannattavan, sillä työhyvinvoinnin parantuessa myös työpaikan tuottavuus kasvaa” (palkansaajat_4). Toiseksi etenkin Akava korosti systemaattisesti tasa-arvon kansantaloudellista hyötyä. Esimerkiksi korkeasti koulutettujen naisten osaamisen hyödyntäminen olisi hyväksi kilpailukyvyllä Akavan perhevapaita käsittelevän tiedotteen mukaan: ”[s]uurin osa korkeakoulutetuistamme on jo vuosia ollut naisia, mutta heidän osaamistaan ja vahvuuksiaan ei hyödynnetä täysillä. Kilpailukyvyn parantaminen edellyttää sitä, että mahdollisimman monenlainen osaaminen saadaan käyttöön.”

(Akava_tiedote_15.10.2016.)

Palkansaajajärjestöille oli myös tyypillistä yhdistää tasa-arvo hallituksen ja työnantajien tukemiin tavoitteisiin, kuten paikalliseen sopimiseen. Esimerkiksi STTK kytki palkkatasa-arvon edistämiseen tähtäävät toimet paikallisen sopimisen edistämiseen:

STTK:n mielestä palkkasalaisuuden purkaminen edistäisi palkoista sopimista paikallisesti ja myös palkkatasa-arvon toteutumista. Se olisi myös askel kohti parempaa tuottavuutta. Jotta näin tapahtuisi, luottamushenkilöillä tulisi olla oikeus saada edustamiensa työntekijöiden palkkatiedot ja -perusteet.

(STTK_tiedote_24.10.2016)

Myös perhevapaaudistus yhdistettiin paikalliseen sopimiseen. SAK:n ekonomisti kirjoitti blogissaan, että “[u]udistettu perhevapaajärjestelmä voisi osaltaan edistää paikallista sopimista, jos vanhemmilla olisi nykyistä enemmän mahdollisuuksia päättää etuuksien käytöstä työpaikalla yhdessä työnantajan kanssa” (SAK_blogi_16.8.2016).

Palkansaajien pyrkimystä kehystää tasa-arvo hyötyjen paradigman kautta voi lukea pyrkimyksenä puhua hallituksen ja työnantajien kielellä ja tehdä tasa-arvoon liittyvistä tavoitteista näille hyväksyttävämpiä. EK ja KT taas eivät juuri lainkaan kehystäneet tasa-arvoa hyötyjen kautta vaan esittivät tasa-arvon systemaattisesti kustannuksena, johon heillä – kuten julkisella taloudellakaan – ei ole varaa.

Myös palkansaajien tasa-arvopuhe muuttui tarkasteluajanjaksolla kustannustietoisemmaksi. Vielä vuonna 2015 SAK vaati 50–100 miljoonaa euroa vuodessa maksavaa isyysvapaan pidentämistä kolmeen kuukauteen ja argumentoi, että pidennyksen rahoittamiseen vaadittu korotus palkansaajien ja työnantajien sosiaalivakuutusmaksuihin oli “pieni hinta tasa-arvon edistymisestä” (SAK_blogi_20.7.2015). Sen sijaan SAK:n perhevapaaamalla esiteltiin SAK:n ulostuloissa “kustannusneutraalina rakenneuudistuksena” (esim. SAK_blogi_3.10.2016). Joskus tasa-arvon on alistuttava täysin talouden korjaamiselle, kuten Akavan johtajan blogiteksti osoitti:

Kilpailukyky sopimuksella hoidetaan sekä maamme kilpailukykyä että julkisen sektorin kestävyyttä. Kasvun ja työllisyyden paranemisen myötä saamme rakkaan Suomi-neidon sellaiseen tilaan, jossa myös palkkaerojen nollaamiseen on

mahdollista saada eväitä työehtosopimuksissa. Nyt hoidetaan taloustautia. Sen parantuu aika hoitaa oireet ja myös palkkaerot. (Akava_blogi_7.3.2016)

Palkansaajajärjestöjen argumentit tasa-arvon taloudellisesta hyödystä eivät perhevapaaudistusta lukuun ottamatta onnistuneet vakuuttamaan työnantajia tasa-arvon tärkeydestä. Pikemminkin työnantajien näkemys siitä, ettei tasa-arvoon ole varaa, alkoi raamittaa myös palkansaajien tasa-arvoulostuloja. Huomionarvoista on kuitenkin se, että työmarkkinajärjestöjen tasa-arvoulostuloissa korostettiin tasa-arvosta yrityksille ja kansantaloudelle seuraavaa hyötyä enemmän kuin valtiollisessa tasa-arvopolitiikassa tai perinteisten tasa-arvotoimijoiden ulostuloissa (vrt. Elomäki & Ylöstalo 2017). Työmarkkinajärjestöjen nousu hallituksen jättämän tasa-arvotyhjien paikkaajiksi saattaa siten lisätä tasa-arvoa taloudella perustelevien argumenttien näkyvyyttä julkisessa tasa-arvoa koskevassa keskustelussa.

Kenen tasa-arvo on arvokasta ja kenen vastuulla sen edistäminen on?

Tässä luvussa analysoimme työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvopuheen subjekteihin liittyviä kysymyksiä. Kysymme, kenen tasa-arvoa järjestöt halusivat edistää ja kenen vastuulla tasa-arvon edistäminen oli. Koska työmarkkinakeskusjärjestöt ovat ensisijaisesti tiettyjen toimijoiden intressejä ajavia edunvalvontajärjestöjä, ne eivät suinkaan pyri edistämään kaikkien tasa-arvoa. Niillä on myös hyvin erilaiset käsitykset siitä, kenen pitäisi kantaa vastuu tasa-arvon edistämisestä.

Palkansaajajärjestöt vaativat tasa-arvoa ensisijaisesti oman intressiryhmänsä miehille ja naisille. Tämä näkyi etenkin SAK:n ja Akavan tasa-arvoulostuloissa. SAK puhui usein “pienipalkkaisten naisten” asemasta. Pienipalkkaiset naiset nostettiin esiin erityisesti suhteessa hallituksen leikkauspolitiikkaan, jonka SAK näki syrjivän etenkin pienituloisia naisia (SAK_tiedote_17.12.2015). Kuten edellisessä luvussa kävi ilmi, pienipalkkaiset naiset olivat pääroolissa myös SAK:n palkkatasa-arvoon liittyvissä ulostuloissa. SAK myös avoimesti kritisoi

suomalaista tasa-arvokeskustelua hyväosaisten ongelmiin keskittymisestä. SAK:n strategia- ja hallintojohtaja toteaa eräässä tiedotteessa:

On tuijotettu naisministerien lukumäärää ja naisten osuutta pörssiyritysten hallituksissa. Näillä kysymyksillä on ehdottomasti arvonsa, katveeseen on kuitenkin jäänyt arkista työtä tekevien naisten suuri joukko. Heidän asemaansa työelämässä parantavat vain tasasuuruiset, euromääräiset palkankorotukset.

(SAK_tiedote_8.6.2013)

Akavan huomio puolestaan oli korkeasti koulutetuissa naisissa. Tämä näkyi etenkin samapalkkaisuutta koskevissa ulostuloissa, joissa ongelmaksi ei rakentunut palkkaeriarvoisuus yleensä vaan korkeasti koulutettujen naisten alipalkkaus (esim. Akava_tavoiteasiakirja_2014). Akava ei ollut kiinnostunut myyjien, siivoojien tai lähihoitajien palkoista tai matalapalkkatyön lisääntymisestä. Toistuva puhe koulutettujen naisten osaamisesta ja heidän työnsä vaativuudesta tuotti eroa ei-korkeasti koulutettuihin naisiin ja antoi ymmärtää, etteivät palkkaerot matalan koulutustason aloilla ole yhtä suuri tasa-arvo-ongelma kuin korkeasti koulutettujen keskuudessa. Kun vaadetta isommista palkoista perusteltiin yksilön tekemillä satsauksilla omaan koulutukseensa, annettiin ymmärtää, että pieni palkka oli osin omaa syytä.

Palkansaajajärjestöjen tasa-arvoulostuloja yhdisti kuitenkin se, että niissä puhuttiin lähinnä työssäkäyvän naisen (ja välillä myös miehen) tasa-arvosta. Työelämän ulkopuolella olevat ihmiset ja heitä kohtaavat tasa-arvo-ongelmat eivät juuri näkyneet. Esimerkiksi kysymys naisten pienistä eläkkeistä ja eläkeläisnaisten köyhyydestä näyttäytyi tasa-arvoulostuloissa lähinnä uhkana, jonka tällä hetkellä työelämässä olevat naiset kohtaavat joskus tulevaisuudessa (esim. STTK_tiedote_28.4.2016) eikä suinkaan akuuttina ongelmana, joka koskettaa suurta ihmisjoukkoa jo tällä hetkellä.

Toisin kuin palkansaajajärjestöt, työnantajat eivät pyrkineet edistämään minkään tietyn ryhmän tasa-arvoa. Fokus oli työnantajan tarpeissa eikä työntekijöiden kohtaamissa tasa-arvo-ongelmissa. Usein ulostuloissa esiintyikin abstrakti työntekijä, jonka tasa-arvon edistäminen – esimerkiksi pitkät ja joustavat perhevapaat tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu – tuotti työnantajalle kustannuksia ja vaivaa (esim. KT_blogi_9.10.2017; KT_lausunto_28.5.2014).

Intersektionaalinen näkökulma ei ollut työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoulostuloissa juuri esillä. Eniten tukea saavat sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt. Perhevapaita koskevissa ulostuloissa etenkin SAK puhui moninaisista perheistä, ja perheiden moninaisuus oli tullut mukaan myös muilla palkansaajilla – tosin perinteistä ydinperhettä pienemmällä painotuksella. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen oikeudet näkyivät myös palkansaajajärjestöjen yhdenvertaisuuslakia ja -suunnittelua koskevissa ulostuloissa. Palkansaajat ovat lisäksi jo pitkään osallistuneet näkyvästi Pride-kulkueeseen ja järjestäneet Pride-viikolla keskustelutilaisuuksia. Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt sen sijaan mainittiin palkansaajajärjestöjen tasa-arvoulostuloissa hyvin harvoin. Esimerkiksi SAK edustaa suurta määrää matalapalkka-aloilla työskenteleviä maahanmuuttajia, mutta SAK:n aineistosta löytyi vain kaksi mainintaa maahanmuuttajista: tiedote maahanmuuttajanaisten palkkaeroista (“Maahanmuuttajanaisen euro on 62 senttiä, SAK_tiedote_19.3.2016) ja viittaus maahanmuuttajanaisiin YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevaan yleissopimukseen (CEDAW) liittyvässä lausunnossa (SAK_lausunto_19.5.2011). Suomalaisen tasa-arvotoimijoiden keskuudessa on laajemminkin tendenssi puhua rasismista vain kansainvälisen raportoinnin velvoittamana, ja rasismista puhuminen liittyy tällöin kansainväliseen ihmisoikeusnormistoon eikä kotimaiseen tasa-arvopoliikkaan (Elomäki & Kantola 2018).

Työnantajajärjestöt kiinnittivät huomiota etniseen taustaan ja sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin palkansaajajärjestöjä harvemmin. Vähemmistöjen tasa-arvoon suhtauduttiin jopa avoimen negatiivisesti. Esimerkiksi KT toteaa lausunnossa yhdenvertaisuuslain

uudistamisesta, että “[s]ukupuolivähemmistöihin kuuluu erittäin pieni osa väestöstä, ja säänneltävän asian yhteiskunnalliseen merkityksellisyteen nähden esitetyt lakimuutokset ovat selvästi ylimitoitettuja suhteessa muuhun sääntelyyn ja nostavat yhden vähemmistöryhmän perusteettomasti esiin” (KT_lausunto_28.5.2014). Ikää, etnistä taustaa ja muita tekijöitä ei välttämättä ymmärretty syrjintäperusteina. Sen sijaan Kuntatyönantajat nosti esiin “monimuotoisuuden” työyhteisölle tarjoamaa hyötyä (KT_uutinen_8.11.2016). Puhe monimuotoisuuden hyödystä linkittyy kansainvälisesti suosittuun *diversity management* -keskusteluun (esim. Louvrier, 2013, Meriläinen ym., 2009) sekä kansainväliseen ”business-feminismiin” (vrt. Roberts 2014, ks. myös Budgeon 2015; Kirkpatrick 2010).

Palkansaajajärjestöjen tasa-arvoulostulot oli pääasiassa kohdistettu hallitukselle ja poliitikoille, joiden järjestöt tulkitsivat olevan vastuussa tasa-arvon edistämisestä. Poliittiselle johdolle suunnatuissa ulostuloissa kritisoitiin harjoitettua politiikkaa, tehtiin ehdotuksia tarvittavista uudistuksista ja peräänkuulutettiin todellisia tekoja ja rahaa juhlapuheiden sijaan. Järjestöt kohdistivat viestintäänsä myös jossain määrin työnantajayrityksille. Näitä muistutettiin tasa-arvon edistämisen velvoitteista, kuten yhdenvertaisuussuunnittelusta (SAK/STTK/Akava_tiedote_14.11.2016) tai siitä, ettei perhevapaan käyttö saa johtaa irtisanomiseen (Akava_tiedote_2.2.2017). Palkansaajajärjestöt peräänkuuluttavat usein myös aktiivista yhteistyötä eri toimijoiden kesken: ”Samapalkkaisuuden edistäminen vaatii kaikkien osapuolten aitoa sitoutumista asiaan. Vain aktiivisuudella ja pitkäjänteisellä yhteistyöllä saadaan tulosta aikaan.” (STTK_tiedote_28.4.2016.)

Työnantajakeskusjärjestöt eivät kohdistaneet vaatimuksia yhtä selkeästi hallitukselle ja poliitikoille kuin työntekijäjärjestöt, eivätkä ne samalla tavalla vastuuttaneet eri tahoja tasa-arvoon liittyvistä toimista. Sen sijaan työnantajien edunvalvontaan liittyvä retoriikka vähätteli työnantajien vastuuta tasa-arvo-ongelmista ja niiden korjaamisesta. Esimerkiksi EK:n tulokulmasta työnantaja ei ollut

tasa-arvoon liittyvistä haasteista vastuussa. Sen sijaan vastuu kuului työntekijöille yksilöinä, kuten palkkatasa-arvoa käsittelevästä tiedotteesta käy selvästi ilmi:

Mikäli naiset haluavat päästä lähemmäs miesten ansiotasoa, heidän tulisikin suuntautua entistä enemmän yksityiselle sektorille ja siellä perinteisille miesvaltaisille aloille. Hintana tälle valinnalle olisi vähentynyt vapaa-aika, lyhyemmät lomamat ja pidemmät työpäivät. Mikäli yhä useampi nainen tekee tällaisen valinnan, kansantalouden tasolla näkyvä ”palkkaero” kapenee. Poliittisilla päätöksillä siihen ei kuitenkaan juuri voida vaikuttaa. (EK_blogi_10.2.2015)

Myös Akavan tasa-arvoulostuloissa oli yksilöille suunnattuja viestejä, jotka siirsivät vastuuta tasa-arvon edistämisestä yksilöiden harteille: ”Ja vielä me naiset: muistetaan pyytää kunnon palkkaa ja palkankorotusta ansioidemme ja osaamisemme mukaan,” toteaa Akavan johtava asiantuntija blogikirjoituksessaan (Akava_blogi_8.3.2017). Yksilöä vastuuttaessaan Akava lähentyi työnantajajärjestöjen harjoittamaa retoriikkaa ja ohjasi myös huomiota pois omasta ja jäsenliittojensa roolista palkoista neuvottelijana.

Lopuksi

Olemme tässä artikkelissa analysoineet sitä, millaisina tasa-arvotoimijoina työmarkkinajärjestöt esittivät itsensä julkisissa tasa-arvoulostuloissaan vuosina 2010–2017. Olemme esittäneet, että Sipilän oikeistokonservatiivispopulistisen hallituksen heikko tasa-arvopolitiikka loi tyhjiön, jota työmarkkinajärjestöt pyrkivät täyttämään. Työmarkkinajärjestöjen aktiivisempi rooli näkyi tasa-arvoulostulojen lisääntymisenä, hallituksen tasa-arvopolitiikan ja sen muiden toimien sukupuolivaikutusten arvosteluna sekä uusina tasa-arvopoliittisina avauksina. Esitämmekin, että työmarkkinajärjestöjen rooli suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa on muutoksessa, kun tasa-arvon jarruina (esim. Koskinen Sandberg 2016) pidetyt järjestöt esittävät itsensä aktiivisina tasa-arvon

edistäjinä ja osallistuvat tasa-arvopoliittiseen keskusteluun myös kolmikantaisten työryhmien ulkopuolella.

Työmarkkinajärjestöt eivät kuitenkaan paikkaa tasa-arvopoliittista tyhjiötä kokonaisuudessaan, sillä ne keskittyvät työelämän tasa-arvoon. Työelämän murros, itsensätyöllistäjät ja muut ajankohtaiset teemat eivät myöskään juuri näkyneet tasa-arvoulostuloissa. Työmarkkinakeskusjärjestöt eivät pyrkineet edistämään kaikkien tasa-arvoa, vaan heidän tasa-arvotavoitteensa kytkeytyivät suoraan heidän edustamaansa edunvalvontaan ja sen painopisteisiin. Tyhjiötä täyttäessään työmarkkinakeskusjärjestöt pitivät kiinni omista edunvalvontaprofiileistaan ja ajoivat tiettyjen ryhmien intressejä. Tasa-arvokysymykset pidettiin enimmäkseen irrallaan edunvalvonnan ydinteemoista, kuten sopimuspolitiikasta. Puhe vaikkapa palkkaeroista ei ensisijaisesti kiinnittynyt järjestöjen omaan rooliin suhteessa sopimusjärjestelmään ja palkanmääritykseen, vaan vastuuta ja yhteistyötä peräänkuulutetaan hallitukselta, työpaikoilta ja yksittäisiltä työntekijöiltä. Tämä on malliesimerkki keskustelun rajaamisesta ei-uhkaaviin teemoihin. Työnantajat pyrkivät ulostuloissaan välttämään työnantajan vastuuta tasa-arvo-ongelmista, kuten sukupuolten palkkaeroista. Työnantajat eivät kuitenkaan olleet ainoita, joita sopimusjärjestelmän pöyhiminen uhkasi. Koska eri alojen palkat ovat sidoksissa yhdessä neuvoteltuihin työehtosopimuksiin, uhkasi sopimusjärjestelmän ongelmakohtien osoittaminen myös palkansaajajärjestöjen intressejä.

Myös hallituksen tasa-arvopolitiikan ja järjestöjen tyhjiön täyttämisen suhde ei ole täysin selkeä. Järjestöjen tasa-arvoulostulojen keskeisin kohde, perhevapaaudistus, kaatui helmikuussa 2018 (esim. Helsingin Sanomat 2018). Hankkeen kaatuminen liittyy ensisijaisesti puoluepoliittisiin intressiristiriitoihin. Julkisuudessa on kuitenkin myös väläytelty työmarkkinajärjestöjen roolia hankkeen kaatumisessa (Saarikko 2018). Koska neuvottelut käydään suljettujen ovien takana, on mahdoton sanoa, missä määrin tasa-arvoulostuloissa näkyvä halukkuus uudistaa perhevapaita lopulta näkyi todellisessa tahtotilassa. Tasa-arvoulostulojen ja todellisuuden välillä saattaa hyvinkin olla katkos.

Työmarkkinajärjestöillä oli erilaiset profiilit suhteessa keskeisiin teemoihin sekä siihen, mihin performatiiviset toistot kohdistuvat ja kenen tasa-arvoa ajetaan. Työnantaja- ja palkansaajajärjestöt erosivat selkeästi toisistaan siinä, että työnantajajärjestöt keskittyivät selittämään tasa-arvo-ongelmia pois sen sijaan että ne nostaisivat niitä esiin. EK:n perhevapaamalli ja siihen liittyvä aktiivisuus on merkittävä poikkeus tästä säännöstä. Myös palkansaajajärjestöjen välillä oli eroja. Vaikka palkkatasa-arvo oli kaikille järjestöille keskeinen teema, sitä lähestyttiin eri näkökulmista. Merkittäviä eroja löytyy ongelmien ja ratkaisujen paikantamisessa: SAK puuttui rakenteisiin ja syrjintään, Akava kiinnitti enenevässä määrin huomiota yksilöihin ja asenteisiin ja läheni tässä suhteessa työnantajajärjestöjä. Järjestöjen tasa-arvoprofiilit eivät ole kiveen hakattuja vaan voivat muuttua nopeastikin, kuten EK:n vuoden 2017 alussa ottama aktiivinen rooli perhevapaakeskustelussa osoittaa.

Analyysimme osoittaa, että työmarkkinajärjestöt puhuivat tasa-arvosta enenevässä määrin tuottavuuden ja kilpailukyvyn kielellä. Kilpailukyky ja talous ovat pitkään olleet prioriteetteja työnantajajärjestöille, mutta uusliberalisoitunut ja taloudellistunut tasa-arvoretoriikka on 2010-luvulla tullut osaksi myös palkansaajajärjestöjen tasa-arvoulostuloja. Kilpailukyvyistä ja yritysten edusta huolehtimisen sekä muun hallituksen käsitteiden ja tavoitteiden hyödyntämisen voi tulkita keinoksi esittää itsensä yhteistyökykyiseksi ja vastuulliseksi neuvottelukumppaniksi. Tuottavuuden ja kilpailukyvyn kieli on siten upotettu edunvalvontaretoriikkaan.

Työmarkkinajärjestöjen tasa-arvoulostulot kertovat myös muutoksista Suomen korporatistisessa järjestelmässä. Yksi näistä on, että Akava on irtautumassa muista palkansaajajärjestöistä ja lähestymässä näkemyksissään hallitusta ja työnantajajärjestöjä. Vastakkainasettelu työnantajiin on Akavan kannanotoissa vähentynyt selvästi 2010-luvulla. Akava on tarkasteluajanjaksolla myös muuttanut näkemystään useista työelämän muutokseen liittyvistä teemoista, kuten paikallisesta sopimisesta ja vientivetoisesta palkkamallista. Jos hallitus onkin vetäytynyt tasa-arvopolitiikan kentältä, on se samaan aikaan ottanut aiempaa aktiivisemmän roolin työmarkkinapolitiikassa. Tämä

on yksi korporatistisen järjestelmän muutoksista, josta esimerkkinä toimii Kilpailukyky sopimus, jossa nimenomaan hallitus oli aloitteentekijä. Korporatistisen järjestelmän ja toimijoiden roolien sekä keskinäisten suhteiden voikin ajatella olevan muutoksessa ja hakevan muotoaan muuttuvassa yhteiskunnallisessa kontekstissa. Siirtymä kohti paikallista sopimista murentaa keskusjärjestöjen valtaa, jota ne pyrkivät rakentamaan uudelleen vaikuttamalla uusilla politiikan osa-alueilla, uudella tavalla.

Lähteet

Anttila, Outi. 2013. *Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrittäjien kiellot oikeudellisen pluralismin aikana*. Helsinki: Suomen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja.

Bacchi, Carol. 2009. "The Issue of Intentionality in Frame Theory: The Need for Reflexive Framing." Teoksessa *The Discursive Politics of Gender Equality. Stretching, Bending and Policymaking*, toim. Emanuela Lombardo, Petra Meier & Mieke Verloo. Lontoo: Routledge, 19–35.

Bachrach, Peter & Morton S. Baratz. 1962. "Two Faces of Power." *The American Political Science Review* 56:4, 947–952.

Bergholm, Tapio. 2015. *Kaksoissidoksen synty - Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969*. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.

Brunila, Kristiina. 2009. *Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Kasvatuksen laitoksen tutkimuksia 222*. Helsinki: University of Helsinki.

Brown, Wendy. 2015. *Undoing the Demos. Neoliberalism's Stealth Revolution*. New York: Zone Books.

Budgeon, Shelley. 2015. "Individualized Femininity and Feminist Politics of Choice." *European Journal of Women's Studies*, 22:3, 303–318.

Butler, Judith. 1990. *Gender Trouble*. Lontoo: Routledge.

Çalışkan, Koray & Michel Callon. 2009. "Economization, Part 1: Shifting Attention from the Economy towards Processes of Economization." *Economy and Society* 38:3, 369–398.

Elias, Juanita. 2013. "Davos Woman to the Rescue of Global Capitalism: Postfeminist Politics and Competitiveness Promotion at the World Economic Forum." *International Political Sociology* 7:2, 152–169.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2017. "EK luopuu keskusjärjestösopimuksista, sopiminen jatkuu liittojen toimesta." <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2017/02/15/ek-luopuu-keskusjarjestosopimuksista-sopiminen-jatkuu-liittojen-toimesta/> (Luettu 14.2.2018)

Elomäki, Anna. 2015. "The Economic Case for Gender Equality in the European Union: Selling Gender Equality to Decision-makers and Neoliberalism to Women's Organizations." *European Journal of Women's Studies* 22:3, 288-302.

Elomäki, Anna & Hanna Ylöstalo. 2017. "Tasa-arvopolitiikan U-käännös. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmat hallinnan välineenä." *Politiikka* 59:2, 82–95.

Elomäki, Anna, Johanna Kantola, Anu Koivunen & Hanna Ylöstalo. 2016a. "Kamppailu tasa-arvosta: tunne, asiantuntijuus ja vastarinta strategisessa valtiossa." *Sosiologia* 53:4, 257–275.

Elomäki, Anna & Johanna Kantola. 2017. "Austerity and Feminist Resistance in Finland: Between Established Women's Organisations and New Movements." Teoksessa *Gender and the Economic Crisis in Europe: Politics, Institutions and Intersectionality*, toim. Johanna Kantola & Emanuela Lombardo. Basingstoke: Palgrave, 231–55.

Elomäki, Anna & Johanna Kantola. 2018. "Theorizing Feminist Struggles in the Triangle of Neoliberalism, Conservatism and Nationalism." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 25:3, 337–360, <https://doi.org/10.1093/sp/jxy013>.

Helsingin Sanomat. 2018. "Pitkään valmisteltua perhevapaaudistusta ei toteuteta tällä vaalikaudella – isien osuus vanhempainvapaista ei pitene." 12.2.2018. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005563877.html> (Luettu 14.2.2018)

- Holli, Anne Maria. 2002. "Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet." Teoksessa *Tasa-arvopolitiikan haasteet*, toim. Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana. Helsinki: TANE & WSOY, 12–30.
- Holli, Anne Maria. 2012. "Kriittisiä näkökulmia tasa-arvon tutkimukseen." Teoksessa *Tasa-arvo toisin nähtynä: oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*, toim. Johanna Kantola, Kevät Nousiainen & Milja Saari. Helsinki: Gaudeamus, 73–96.
- Ikävalko, Elina. 2010. "Taistelu tiedosta. Tasa-arvolain uudistus vuosituhannen vaihteessa." *Naistutkimus/Kvinnoforskning* 23:4, 58–61.
- Ikävalko, Elina. 2016. *Vaikenemisiä ja vastarintaa: Valtasuhteet ja toiminnan mahdollisuudet oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Julkunen, Raija. 2009. *Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Julkunen, Raija. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Kantola, Anu & Johannes Kananen. 2013. "Seize the Moment: Financial Crisis and the Making of the Finnish Competition State." *New Political Economy* 18:6, 811–826.
- Kantola, Johanna. 2006. *Feminists Theorize the State*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kantola, Johanna & Judith Squires. 2012. "From State Feminism to Market Feminism." *International Political Science Review* 33:4, 382–400.
- Kantola, Johanna & E. Lombardo (toim.). 2017. *Gender and the Economic Crisis in Europe. Politics, Institutions, and Intersectionality*, Basingstoke: Palgrave.

Kantola, Johanna. 2018. "Gender and the Economic Crisis: Political Parties as Sites of Feminist Struggles." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 25:3, 361–382

Kauppinen, Timo. 2005. *Suomen työmarkkinamalli*. Helsinki: WSOY.

Kirkpatrick, Jenet. 2010. "Introduction: Selling Out? Solidarity and Choice in the American Feminist Movement." *Perspectives on Politics* 8:1, 241–245.

Koskinen Sandberg, Paula. 2016. "Non-decision Making in the Reform of Equal Pay Policy - The Case of Finnish Gender Equality Legislation." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 35:4, 280–295.

Koskinen Sandberg, Paula, Maria Törnroos, & Roosa Kohvakka. 2018. "The Institutionalised Undervaluation of Women's Work. The Case of Local Government Sector Collective Agreements." *Work, Employment and Society* 32:4, 707–725.

Lombardo, Emanuela, Petra Meier & Mieke Verloo (toim.). 2009. *The Discursive Politics of Gender Equality. Stretching, Bending and Policymaking*. Lontoo & New York: Routledge.

Louvrier, Jonna. 2013. *Diversity, Difference and Diversity Management: A Contextual and Interview Study of Managers and Ethnic Minority Employees in Finland and France*. Helsinki: Hanken School of Economics, No. 259.

Marchbank, Jennifer. 1994. "Nondecision-making... A Management Guide to Keeping Women's Interest Issues Off the Political Agenda." Teoksessa *Stirring It. Challenges for Feminism*, toim.

Gabriele Griffin, Marianne Hester, Shirin Rai & Sasha Roseneil. Lontoo: Taylor and Francis, 59–69.

- Meriläinen, Susan, Janne Tienari, Saija Katila & Yvonne Benchop. 2009. "Diversity Management Versus Gender Equality: The Finnish Case." *Canadian Journal of Administrative Sciences* 26:3, 230–243.
- Nousiainen, Kevät. 2012. "Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö". Teoksessa *Tasa-arvo toisin nähtynä: oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*, toim. Johanna Kantola, Kevät Nousiainen & Milja Saari. Helsinki: Gaudeamus, 143–174.
- Prügl, Elisabeth & Jacqui True. 2014. "Equality Means Business? Governing Gender through Transnational Public-Private Partnerships." *Review of International Political Economy*, 21:6, 1137–1169.
- Roberts, Adrienne. 2015. "The Political Economy of 'Transnational Business Feminism'." *International Feminist Journal of Politics*, 17:2, 209–231.
- Rubery, Jill. 2013. "From 'Women and Recession' to 'Women and Austerity'. A Framework for Analysis." Teoksessa *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, toim. Maria Karamessini & Jill Rubery. London ja New York: Routledge.
- Saari, Milja. 2016. *Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus: Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa*. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 25/2016. Helsinki: Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta.
- Saari, Milja. 2015. "Symboliseksi sovittu –Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen legitimizeetti." *Oikeus*, 44:1, 44–68.
- Saari, Milja. 2013. "Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem Representations of Equal Pay in Finland." *Gender, Work and Organization*, 20:1, 36–55

Saarikko, Annika. 2018. Blogi: Pulkkamäestä perhevapaisiin.

<https://www.annikasaarikko.fi/pulkkamaesta-perhevapaisiin/> (Luettu 14.2.2018)

Salmi, Minna & Johanna Lammi-Taskula. 2014. "Policy Goals and Obstacles for Father's Parental Leave in Finland", Teoksessa *Fatherhood in the Nordic Welfare States, Comparing Care Policies and Practices*, toim. Guðný Björk Eydal & Tine Rostgaard. Bristol: Policy Press at the University of Bristol, 303–324.

Siaroff, Alan. 1999. "Corporatism in 24 Industrial Democracies." *European Journal of Political Research* 36:2, 175–205.

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2016. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019. Julkaisuja 2016:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suoranta, Anu. 2009. *Halvennettu työ*. Tampere: Vastapaino.

Tilastokeskus. 2017. *Palkansaaajien ansiot nousivat 0,2 prosenttia*.

https://www.stat.fi/til/ati/2017/03/ati_2017_03_2017-10-12_tie_001_fi.html (Luettu 14.2.2018)

Tuori, Annamari. 2014. *Doing Intersectional Identity Work. Social Categories, Inequalities, and Silences*. Helsinki: Publications of the Hanken School of Economics.

Valtioneuvoston kanslia (VNK). 2015. Ratkaisujen Suomi. Neuvottelutulos strategisesta hallitusohjelmasta. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Walby, Sylvia. 2015. *Crisis*. Cambridge: Polity Press.

Vesa, Juho, Anu Kantola & Anne Skorjaer Binderkrantz. 2018. "A Stronghold of Routine Corporatism? The Involvement of Interest Groups in Policy Making in Finland." *Scandinavian Political Studies*, 41:4, 239–262.

Woldendorp, Jaap. 1997. "Neo-corporatism and Macroeconomic Performance in Eight Small West European Countries (1970–1990)." *Acta Politica* 32, 49–79.

Yle Uutiset. 2015. "EK lopettaa tupojen tekemisen – kiistää torjuvansa konsensuksen." 25.11.2015.
<https://yle.fi/uutiset/3-8481126> (Luettu 14.2.2018)

Taulukko 1: Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoulostulojen määrä vuosina 2010-2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	xxxx ¹	Yhteensä
SAK	4	4	2	8	4	11	22	11		66
STTK	1	3	3	10	10	8	15	8		58
Akava	2	4	2	3	5	4	15	10		45
Elinkeinoelämän keskusliitto	0	0	1	2	0	3	5	9	1	21
Kuntatyöntajat	1	2	1	1	2	1	2	11		21
Palkansaajakeskusjärjestöt yhdessä	0	0	1	0	2	3	5	2		13
Kaikki keskusjärjestöt yhdessä	0	2	0	3	0	1	1	2		9
Yhteensä	8	15	10	27	23	31	65	53	1	233

Taulukko 2: Työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvoulostulot teemoittain²

	SAK	STTK	Akava	EK	KT	Palkansaaja- järjestöt yhdessä	Kaikki järjestöt yhdessä	Yhteensä
Perhevapaat	29	13	24	6	8	1	1	82
Palkkatasa-arvo	9	15	13	4	5	1	1	48
Leikkauspolitiikka / pakkolait	10	8	-	-	-	2	-	20
Tasa-arvolaki ja -suunnittelu	6	3	1	1	-	5	4	20
Yhdenvertaisuus	5	3	2	1	2	7	-	20
Varhaiskasvatus	5	8	2	3		1		19
Epättyypilliset työsuhteet / työn murros	4	2	2	-	-	-	-	8
Väkivalta ja häirintä	4	1	-	-	1	-	1	7
Segregaatio	-	-	3	3	-	1	-	7
Miesten tasa-arvo	2	4	1	-	-	-	-	7
Työn ja perheen yhteensovittaminen	1	2	-	1	-	-	2	6
Päätöksenteko	-	2	-	1	3	-	-	6
Asenteet	1	1	1	1	-	-	-	4
Yrittäjyys	-	-	-	3	-	-	-	3
Eläkkeet	-	1	1	-	-	-	-	2

¹ Aineistossa on yksi päiväämätön ulostulo

² Yksi tasa-arvoulostulo voi käsitellä useaa teemaa