

# Naisten osallistuminen taloudellis-poliittiseen päätöksentekoon — edellytykset ja esteet

»An institutional approach»

VIVECA RAMSTEDT-SILÉN

## Alkusanat

Naisten osallistuminen työelämään Suomessa poikkeaa useimmista muista länsimaisista teollisuusmaista. Suomessa naisten työelämäpanos, laskettuna naistyövuosiin, on nimittäin huomattavasti korkeampi kuin esimerkiksi muissa pohjoismaissa. Sitä vastoin naisten palkkataso suhteessa miesten palkkatasaan on merkittävästi alhaisempi Suomessa kuin pohjoismaisissa naapurimaissamme. Vaikka naistenkin ammatit ovat ammatillistuneet ja erikoistuneet, ja naiset ovat päässeet perinteisesti miesvaltaisille aloille, se ei ole mainittavammin ilmennyt lisääntyneenä vaikuttamisena taloudellis-poliittiseen päätöksentekoon, vaan muut rakenteet ovat olleet voimakkaampia.

Nykyään tutkimukset osoittavat nimittäin että sukupuoli selittää vaikutusvallan rakenteen sekä palkkarakenteen työmarkkinoilla paremmin kuin koulutus, työvuosien lukumäärä, ammatti jne. (mm. Lehto 1988, Anttalainen 1986). Tämä tosiseikka on erittäin tärkeä, mikäli ryhdymme tutkimaan naisia ja päätöksentekoa. Klassinen vallan määritelmä on, että vallanpitäjä on se, joka on mukana tekemässä päätöksiä monista asioista ja joka useimmissa tärkeissä asioissa saa tahtonsa läpi. Nykyisen naistutkimuksen lähtökohtana ei nimittäin ole yksinomaan tämän sukupuoleen perustuvan yhteiskunnallisen työn-

jaon kuvaaminen, vaan myöskin sen synnyn, syiden ja vaikutusten analysointi\*.

Esitetään aivan uusia kysymyksiä, jotka koskevat yhteiskunnan poliittisia ja taloudellisia instituutioita, niiden toimintakykyä, niitä arvostuksia, menetelmiä, rituaaleja ja sääntöjä, joilla tietoisesti tai tiedottomasti ylläpidetään tätä miesvaltaisuutta. Miesten ja naisten eriarvoisuus ei nimittäin tämän näkemyksen mukaan johdu perimmältään biologiasta, vaan yhteiskunnan vallankäytöstä. Ensiksi kuitenkin muutama sana osallistumiskehityksestä sekä siitä kulttuurista, joka sävyttää julkista päätöksentekoa nyky-Suomessa.

## Kehityspiirteitä julkisessa päätöksenteossa

Poliittinen elämämme on korporatisoitunut, ts. etu- ja painostusjärjestöjen edustajat ovat päässeet osallistumaan päätöksentekoprosessiin. Järjestöjen edustajia on yhä enemmän komiteoissa, lautakunnissa ja erilaisissa valtuuskunnissa. Heitä löytyy keskusvirastojen johtopaikoilta. Järjestöjen edustajia konsultoidaan eduskunnan lainsäädäntötyön yhteydessä, ja valmiita ehdotuksia

\* Naistutkimuksessa käytetään sanaa »gender» sosiaalisena ja kulttuurisena kategoriana biologisen kategorian »sex» ohella. Käsitteellä »gendersystem», ruotsiksi »genussystem» tarkoitetaan yhteiskunnan ja kulttuurin aiheuttamia sukupuolieroja (Hirdman 1987 196).

lähetetään heille lausuntoa varten. Julkisen ja kollektiivisen sektorin raja käy yhä hämäämättä (esim. Helander ja Anckar 1983). Naispuolisille kansanedustajille on entistä tärkeämpää edustaa jotakin järjestöä, jotta heillä olisi vaikutusvaltaa päätöksiin.

Puhumme suurellesesti palvelu- tai informaatioyhteiskunnasta, mutta käytännössä emme ole päässeet kovinkaan pitkälle, kun kyseessä on tavallisen kansalaisen vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. Se koskee niin kuluttajien ja asiakkaiden mahdollisuuksia vaikuttaa tuotteiden ja palvelujen laatuun kuin henkilöstön ja työntekijöiden vaikuttamista ja osallistumista yritysten ja laitosten johtokuntien ja hallintoneuvostojen toimintaan.

Kuta enemmän hyvinvointivaltio ryhtyy käyttämään ns. väliintulevia lainsäädäntötoimenpiteitä, sitä tärkeämmäksi käy ammattimaisen asiantuntijan asema verrattuna poliitikon asemaan. Väliintulevilla lainsäädäntötoimenpiteillä tarkoitetaan hallinnollisia ohjauskeinoja, joiden avulla pyritään säätelemään yhteiskunnallisia konflikteja antamalla ne käsiteltäviksi virallisille elimille kuten luottamusmiehistituutioille, kuluttaja-asiamiehille ja tasa-arvovaltuutetuille ym. Senlaatuinen lainsäädäntö, jonka luonteellisia piirteitä ovat hajauttaminen, joustavuus ja säännösten vähentäminen, tulee laajalti säätelemään eri kulttuureihin kuuluvia toimintanormeja, tärkeysjärjestyksiä ja arvostuksia, ja näkemyserojen rajat tulevat kulkemaan pikemminkin puolueiden poikki kuin niiden välistä. Niin olen voin rasvapitoisuuden pystyy paremmin ratkaisemaan lääkäri kuin esimerkiksi maidontuottajia edustava maatalouspoliitikko tai kuluttajien etuja ajava naispoliitikko. Vastaisuudessa ulkopuoliset konsultit, taloustieteilijät ja psykologit ratkaisevat työpaikkaongelmamme ennen ammattiyhdistysten luottamushenkilöitä. Jo nyt on olemassa asiantuntijoita, jotka laativat tasa-arvosuunnitelmia tai yrityskohtaisia kehitysohjelmiä naisille, jotka toimivat yksityisellä tai julkisella sektorilla, täydentääksemme tässä edelleen kuvaa muutoksista, jotka ovat tapahtuneet lyhyen ajan kuluessa.

Demokratian kehitys on siten johtanut lisääntyneeseen ammatillistumiseen, kasvaneeseen asiantuntijavaltaan, joka muuttaa politiikan asemaa ja merkitystä päätöksenteossa. Hallinnos-

sa on vaikea havaita mitään kehityspiirteitä, jotka tekisivät tyhjäksi tämän ammatillistumisen, pikemminkin päinvastoin (Ståhlberg 1988).

Muuan asia on kuitenkin ilmeinen: mikäli puolueissa ilmenee vastakohtaisuuksia maallikkopoliitikon ja asiantuntijan välillä, niin vapaa-ajanpolitiikosta tulee häviötä. Asiantuntijayhteiskunnassa asiantuntijatietoutta pidetään parempana kuin poliittis-ideologista käyttäytymistä. Päätöksentekotilanteissa välineellisesti esitetty ja muotoiltu politiikka voittaa ilmaisuvoimaiset esitykset. Koemme arvostirritoja, jolloin toisaalta ovat kyseessä »market values», tehokkuus, vapaa kilpailu ja yksipuolinen työnjohto-oikeus ja toisaalta »political values», tasa-arvoisuus, solidaarisuus, osallistuminen ja tiedonsaanti.

Kun tehokkuudesta tulee tärkeä kriteeri valmistelutyössä ja päätännässä se johtaa siihen, että kontrollin tarve ja päätäntäprosessin ohjaus tulevat lisääntymään. Kun on valittava joko miespuolinen tai naispuolinen asiantuntija, miehen valinta saattaa vaikuttaa itsestään selvältä, koska riidat, keskinäiset sopimukset, lehmänkaupat ja eri eturyhmien keskinäiset välienselvittelyt perustuvat pitkän aikavälin strategioihin, jolloin kyseessä on ns. »on-going-game». Yhteistyö naisen kanssa merkitsee usein ns. »single-shot»-tilannetta (Githens 1984). Jos naisen läsnäolo on rajoittunut toisaalta harvoihin asemiin ja toisaalta oman virka-aseman ylläpitämiseen, hänen mukaantonsa verkostoon on voimavarojen »tuhlausta». Jos hän sitäpaitsi yht'äkkiä käyttää asemaansa tuodakseen esiin aivan uusia eturistiriitoja ja ongelmallista asioita soveltamalla ns. »naisnäkökulmaa», naisen nimittäminen merkitsee täysin tarpeetonta riskinottoa. Naispoliitikkojen haastattelut antavat myös kuvan, että naiset olisivat vähemmän kiinnostuneita valtataistelusta, taktisesta menettelystä, arvovallasta ja statuksesta; että he sensijaan olisivat asiakeskeisempiä ja »idealisteisempiä», ja että heidän poliittinen tyyliensä yksinkertaisesti olisi toisenlainen. Mikäli se pitää paikkansa, sen voi nähdä sekä »single-shot»-aseman seurauksena että vahvistuksena.

#### Naisedustus korporatiivisessa kanavassa

»Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kun-

**Taulukko 1. Kehitys naisjäsenien osuuden kasvussa valtion komiteoissa, valiokunnissa, työryhmissä ym. %-luvuissa.\***

Tanska		Norja		Ruotsi		Suomi	
1965	5	1967	7	1965	6	1960	1
1975	9	1977	17	1975	11	1976	7
1984	18	1983	27	1984	20	1984	12
1985	15	1985	30	1986	23	1985	13

\* varajäseniä ei ole laskettu mukaan, ei myöskään sihteeriä.

Lähde: Ds 1986: 5, Ruotsin työvoimaministeriö, Tukholma

nan lautakunnissa tulee, jollei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä naisia että miehiä».

Laki n:o 609 4 § 2, Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Jos verrataan toisiinsa Suomea ja muuta Pohjo- laa, tuloksena on, että Suomen tilanne ei ole erityisen hyvä mitä tulee naisedustukseen valtion komiteoissa, valiokunnissa, työryhmissä ja neuvottelukunnissa (katso taulukko 1). Niin on siitä huolimatta, että Suomella kansankanavassa, ts. kunnallisissa ja parlamentaarisisissa elimissä on naisedustajia, joiden määrä vastaa Ruotsin, Norjan ja Tanskan tasoa.

Ongelmien tarkempi tutkimus osoittaa, että työmarkkinakeskusjärjestöt hyvin harvoin valitsevat naisia edustajikseen valtiollisiin elimiin. Hallintoneuvostojen ja komiteoiden jäsenet hankitaan nimittäin kolmesta pääryhmästä: poliittisista puolueista, työmarkkinaosapuolten ja valtion virkamiesten keskuudesta tai ulkopuolisten asiantuntijoiden joukosta. Vertailusta Ruotsin kanssa käy selville, että siellä puolueet ovat hyvin edustettuina esimerkiksi komiteoissa, ja että naiset tulevat mukaan puoluekanavien kautta. Tosin naisia seuloontuu pois niin puolueissa kuin järjestöissä, mutta puolueiden vastuussaolo valitsijoilleen tekee ne vastaanottavaisemmiksi naisten taholta tulevien vaatimusten ja toivomusten suhteen. Useat poliittiset puolueet etsivät aktiivisesti naisjäseniä, mistä aiheutuu, että virkaura sitä kautta aukenee helpommin kuin ammattijärjestöissä (Eduards 1980 ja Ds A 1986: 4).

Meillä vaikuttaa suoranaisten puolue-edustus valtiollisissa elimissä olevan vaikeasti tunnistettavissa ja epäselvempi, kun taas eturyhmien edustajat ja muunlaiset »riippumattomat» asiantuntijat ovat hyvin edustettuina. Korporatiivisen jär-

jestelmämme puitteissa on kehkeytnyt nimitys- järjestelmä, joka verrattuna Ruotsin avoimem- paan politisointiin ei ole ollut suotuisa naisten kannalta. Tiedämme, että naisia ei suosita, jos henkilökohtaiset ja epämuodolliset kontaktit ovat ratkaisevina (Eduards 1980, Githens 1984, Ds A 1986: 4).

Taulukoissa 2 ja 3 esitetyistä tiedoista käy myös selville, että naisten edustus on työryhmissä parempi kuin komiteoissa Suomen valtionhal- linnossa (katso liitteestä). Tätä asiaa on tarkas- teltava taustana se seikka, että ministeriöillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työryhmien kuin komiteoiden kokoonpanoon. Taulukoista käy myös selville, että valtionhallinnon kaikista komiteoista ja työryhmistä yli kolmanneksesta puuttuivat naispuoliset jäsenet vuonna 1987. Nai- set ovat päässeet osallistumaan selvitystyösken- telyyn pääasiassa sihteereinä, mikä on nähtävä sitä taustaa vasten, että naiset 1980-luvulla ovat saaneet hallinnon piirissä useita valmistelu- ja esittelytehtäviä. (Naiset valtionhallinnossa 1987 ja Naiset komiteoissa 1987).

Naisten edustus työmarkkinajärjestöjen kes- keisissä elimissä on edelleen hyvin vähäinen, vaikka ammatillinen järjestäytyminen on laaja- mittaista, ja vaikka naisvaltaiset ammattijärjes- töt viime vuosina ovat valinneet naisia puhe- johtajikseen. Ammattiliittojen keskusjärjestöllä SAK:illa on 44 %, virkamiesjärjestöjen keskus- liitolla TVK:illa 84 % ja akateemisten ammatin- harjoittajien AKAVA:illa 59 % naisia jäsenistös- sään, mutta keskusliittojen hallituksissa naisten edustus on alle 10 % TVK:ta lukuunottamatta (Tuominen 1984). Naisilla on toisin sanoen sel- laisia toimia ja työtehtäviä, ettei heidän kovin suuressa määrin voida katsoa kuuluvan hallitse- vaan teknostruktuuriin, joka on laajentunut yhä voimakkaammin kansankanavan kustannuksel- la.

Ammattiyhdistysliikkeessä toimivia naisia kos- kevien tutkimusten tulokset ilmaisevat, että nai- set osallistuvat aktiivisesti vapaa-ajan ja sosiaa- liseen toimintaan, mutta naisten osallistuvuus itse ammattiyhdistysten politiikantekoon on heikom- pi kuin miehillä, ja näin ollen ammatillinen de- mokratia toimii huonosti naisten osalta (mm. Lewin 1977, 1980, Mikkonen 1987, Martikainen 1987). Ei ole syytä epäillä tällaisten ammattiyh- distystoimintaan liittyvien asenteiden ja suhtau-

**Taulukko 2. Naisten osuus komiteoiden jäsenistä, puheenjohtajista ja sihteereistä vuosina 1974, 1980, 1985 ja 1987.**

Vuosi	Komiteoita yhteensä	Jäseniä yhteensä	Naisjäseniä		Naispuheenjohtajia	Naissihtee-reitä	Komiteoita, joissa ei naisjäseniä
			yht.	%			
1974 <sup>1)</sup>	481	4961	331	6.9	2.1	21.0	65.1
1980	471	4738	355	7.5	3.4	21.0	54.8
1985	421	4412	550	12.5	4.5	31.4	41.3
1987	468	4655	704	15.1	6.8	32.8	34.4

<sup>1)</sup> tiedot sihteereistä vuodelta 1976.

**Taulukko 3. Naisten osuus työryhmien jäsenistä, puheenjohtajista ja sihteereistä vuosina 1980, 1984, 1985 ja 1987.**

Vuosi	Työryhmiä yhteensä	Jäseniä yhteensä	Naisjäseniä		Naispuheenjohtajia	Naissihtee-reitä	Työryhmiä, joissa ei naisjäseniä
			yht.	%			
1980	349	1975	218	11.0	7.0	23.6	62.8
1984	519	2870	562	19.6	11.2	35.3	44.5
1985	445	2735	634	23.2	8.3	38.0	41.8
1987	605	3430	702	20.5	10.2	39.5	39.3

Lähteet: Naiset valtionhallinnossa. Valtion henkilöstöpolitiikan julkaisuja 1/1987 ja Naiset komiteoissa, Silfverberg, A., Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaisuja. Sarja C: Työraportteja 2/1987.

tumistapojen tutkimusten oikeellisuutta, mutta mitään uutta ei tutkimuksissa ole ilmennyt. Jo Herbert Tingsten totesi saman asian yli 40 vuotta sitten klassisessa kirjassaan »Political Behavior». Piileviä ja julkilausumattomia normeja, joiden vuoksi ammattiyhdistysdemokratia toimii huonosti naisten osalta ei ole kyseenalaistettu, vaan ne on vain vahvistettu ammattiyhdistysliikkeen naisia koskeissa tutkimuksissa.

Naisten puutteellisen toimintakyvyn syyksi jotkut tutkijat ovat nähneet ammattijärjestöjen hierarkisen järjestö- ja toimintamallin, jossa koordinoitiperiaatteena on käskynjako (Ressner 1985). Selityksiä on etsitty myös pitäen lähtökohana järjestöjen sisäisiä kulttuurin muutoksia. Se kollektiivinen identiteetti ja solidaarisuus, jonka ammattiyhdistys kerran on luonut, jää vaille merkitystä, kun uusia aloja ja ammatteja syntyy, ja linjanveto työn ja pääoman välillä hämärtyy entisestään. Nykyään suurin osa naisista on työssä aloilla, joilta kollektiivinen identiteetti puuttuu. Kollektiivisella identiteetillä, itsetunnolla ja kyvyllä toimia työpaikalla on nimittäin suora yhteys toisiinsa (mm. Bradley 1972). Olisi siis tarpeen, että naiset loisivat uusia organisaatiomuotoja,

omia verkostoja, uusia toimintamuotoja, saisivat aikaan uuden kollektiivisen identiteetin ym. saadakseen vaikutusvaltaa ammattiyhdistystoiminnassa ja sitä kautta työmarkkinoilla sekä talouspolitiikassa (Laegreid & Olsen 1978).

### Sukupuolikiintiöinti — ohjauskeinoko tasaisemman sukupuolijakautuman aikaansaamiseksi?

»If you want to understand an organization or an administrative order — try to change it!» (John P. Olsen)

Vaikuttaa siltä, että nykyään vallitsee melko suuri yksimielisyys siitä, että pitkän aikavälin tavoitteena on parantaa naisen asemaa työmarkkinoilla ja politiikassa. Ainakin periaatteessa harvat piirit enää pitävät soveliaana korostaa mitään muuta käsitystä. Sitävastoin tuntuu keinojen ja menetelmien valinnasta vallitsevan suuri epätie-toisuus ja erimielisyys. Onko meidän noudatettava muiden pohjoismaiden esimerkkiä ja annettava suosituksia tai peräti säädettävä lakeja kiintiöistä vähemmistöasukupuolta varten, vai riittävätkö tiedotus- ja asennekampanjat? Onko de-

mokraattisen järjestelmämme puitteissa olemassa muita menetelmiä, jotka olisivat käyttökelpoisia, mikäli poliittista tahtoa ei ilmene sukupuolikiintiöinnin voimaansaattamiseksi, ja joilla olisi positiivinen vaikutus naisten edustajuuteen korporatiivisella sektorilla?

Sukupuolikiintiöinnin puoltajat ovat mm. korostaneet, että demokratian ihanteiden ei tarvitse merkitä sitä, että enemmistöpäätökset ulotetaan koskemaan yhteiskunnallisen elämän kaikkia puolia. Kansalaiset voivat nimittäin demokraattisin perustein päättää, että he tietyillä aloilla luopuvat enemmistöperiaatteen noudattamisesta, ja sensijaan sallivat muiden päätöksentekosääntöjen olla määräävinä. Kollektiivisin päätöksin ei delegoida vain valtaa ja pätevyyttä asiantuntijoille kuten edellä on selostettu, vaan otetaan myös käyttöön määräyksiä, jotka ohjaavat edustusta poliittisten, alueellisten tai eettisten valtuusperiaatteiden ja -sääntöjen mukaisesti. Kiintiöintiä on siten pidetty oikeutettuna keinona voitaessa osoittaa, että ilman sitä esiintyisi syrjintää. Sukupuolikiintiöinnin puoltajat ovat edelleen esittäneet perusteina inhimillisten voimavarojen hyödyntämisen, yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden (SOU 19: 1987) sekä legitimitettiinäkökohdat (Olsen & Saetre 1980, Heidar 1986).

Tällaisen keskustelun ja pohdinnan tuloksena on muissa pohjoismaissa tietoisesti pyritty vahvistamaan naisten asemaa sukupuolikiintiöinnin kautta: Tanskassa ja Norjassa lainsäädäntöteitse ja Ruotsissa väliaikaisen suosituksen turvin. Norjassa, missä sukupuolikiintiöperiaate on ollut voimassa pisimmän ajan, poliittisten puolueiden osalta jo vuodesta 1973, säännöt ovat lyhyesti sanottuna johtaneet siihen, että vähemmistön edustajien määrä on ainakin 40 %. Keväällä 1988 voimaantulevalla tasa-arvolain muutoksella otettiin Norjassa virallisesti käyttöön julkisissa edustuksellisissa elimissä sukupuolikiintiöinti. Laki koskee paitsi edustajien nimittämistä julkisen sektorin, kuten laitosten ja virastojen elimiin, komiteoihin sekä neuvottelukuntiin myös valtion, puolueiden ja etujärjestöjen edustajien nimittämistä ei-julkisiin elimiin, kuten pankkien, yritysten ja rahastojen edustajistoihin (Ds A 1986: 4 ja SOU 19: 1987).

Sukupuolikiintiöinnillä on ollut hyvin laaja epäsuora psykologinen vaikutus naisten poliitti-

seen osallistumiseen ja päätöksentekoon. Se on mm. johtanut siihen, että naispuolisten luottamushenkilöiden rekrytointi ja koulutus on toden teolla käynnistynyt. Järjestöjen suhtautuminen naispuolisiin työtovereihin on siis muuttunut. On syntynyt tasa-arvo-ohjelmia ja -suunnitelmia yrityksissä ja järjestöissä. Se on taas lisännyt naisten itsetuntoa ja halua hakeutua mm. johtajakoulutukseen.

Ruotsissa ja Norjassa sukupuolikiintiöinnin vastustus on ollut voimakkainta työmarkkinajärjestöissä, ja niistä ennenkaikkea ammattiliittojen keskusjärjestössä LO:ssa. Etupäässä on väitetty, että sellaiset toimenpiteet rajoittavat järjestöjen oikeutta saada vapaasti nimittää ehdokkaansa ilman ulkopuolista ohjailua valtion nimitysviranomaisten taholta. Sukupuolikiintiöintiperiaate näet merkitsee, että nimittävän tahon, esimerkiksi työmarkkinajärjestön on aina nimitettävä kaksinkertainen määrä ehdokkaita, sekä naisia että miehiä, suhteessa edustajiensa lukumäärään eri elimissä, komiteoissa, hallituksissa jne. Senjälkeen on nimittävän instanssin, ts. valtioneuvoston ja ministeriöiden tehtävänä huolehtia siitä, että sukupuolijakautuma eri elinten jäsenistössä vastaa lain henkeä.

Norjalaiset tutkijat ovat puoltaneet tätä menettelyä mm. sillä, että sukupuolikiintiöinti kannustaa kasvavaan osanottoon ja luo asenteita, jotka edistävät järjestelmän legitimitettiinä pitkäjänteisellä aikavälillä. Legitimitettiinä ei silloin pidetä vain kysymyksenä tehokkuudesta ja edunvalvontaedustuksesta, ts. oikeiden päätösten tekemisestä, vaan siinä on myös vahvoja yhtymäkohtia psykologisiin tekijöihin kuten yhteisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen (Heidar 1986).

### **Hyväksymisäänestysmenettely — vaihtoehtoko?**

Suomessa ei toistaiseksi ole käyty vakavaa keskustelua kiintiöintiperiaatteen eduista tai haitoista, ei enempää politiikan tutkijoiden kuin käytännön poliitikkojen keskuudessa. Paitsi että vakavasti pohdittaisiin tätä ongelmakokonaisuutta ja otettaisiin kantaa siihen, olisi myös tärkeää tarkastella työmuotoja, kuten vaikkapa vaalitapaa ja nimityssääntöjä korporatiivisen kanavan instituutioissa. Tutkimukset osoittavat, että esimerkiksi avoimet nimitysperusteet ja muodol-

liset rekrytointiajat lisäävät naisten mahdollisuuksia edustukseen (Ds A 1986: 4). Hallituksia, lautakuntia ja komiteoita perustettaessa tai melko perusteellisesti uudelleenmuodostettaessa tai vakanssien vapautuessa uuden virkamääräyskauden alkaessa yhteisen valmistelun pitäisi tapahtua avoimesti.

Nykyään tiedämme, ettei ole olemassa hyviä tai huonoja vaalitapoja. On vain huonoja ja vähemmän hyviä. Äänestysmenettelyteoria näet paljastaa, että kaikilla vaalijärjestelmillä on taipumus suosia jotakin ehdokasta tai ryhmää. Ei ole olemassa sellaista äänestysmenettelyä, joka ei jo pelkästään loogisten ominaisuuksiensa puolesta olisi toisille ehdokkaille suosiollinen ja toisille epäsuosiollinen. Mainitsen muutamia esimerkkejä.

On osoitettu, että eräät sinänsä erittäin haluttavat ominaisuudet eivät käy yksiin. Haluttavakin menettely voi olla diktatorinen siinä mielessä, että lopputuloksen sanelee esityslistan esittäjä. On myös valitettavaa, että pelkkä äänestysjärjestys vaikuttaa lopputulokseen, mutta se on erittäin hyödyllistä tietää. Monesta saattaa myös tuntua omituiselta, että ehdokas, joka on tullut valituksi äänten enemmistöllä, ei välttämättä tulisi valituksi kaikkien ehdokkaiden keskinäisessä parivertailussa. Parivertailun voittaja, ns. Condorcet-voittaja ei voita kaikissa äänestysmenettelyissä.

Tavallisin vaalimenettely, jota politiikassa nykyisin sovelletaan on se, jossa kaksi ehdokasta asetetaan toistensa vastaehdokkaiksi. Tällainen menetelmä merkitsee, että vaaliin osallistumisesta tulee eräänlainen tunnustustoimitus, jonka aikana valitsijan on tunnustettava tiettyä väriä ja suhtauduttava solidaarisesti tietyn ryhmittymän edustajaan. Tällaisen vaalimenetelmän ideologia on, että valitsijoilla on selkeät ja yksiselitteiset preferenssit. Me kannatamme tiettyä ehdokasta ja vastustamme toista. Aggressiivisuudesta tulee hyväksyty ja tavallinen keino vastustajan mustaamiseksi ja omien ehdokkaiden erinomaisuuden korostamiseksi kampanjoiden avulla (Anckar 1988).

Senkaltaisen »kukkotappelumenetelmän» vaihtoehto on esimerkiksi hyväksymisäänestys, joka edellyttää meidän karsivan pois vaihtoehdon tai vaihtoehdot, joita emme hyväksy, sensijaan että osoittaisimme yhden ainoan vaihtoehdon

(Brams et. Fishburn 1983). Vaalitilanne koetaan psykologisesti aivan toisenlaisena, ja se perustuu ajatukseen, että on helpompi tietää mitä ei halua kuin mitä ehdottomasti haluaa. Hyväksymismenettely huomioi myös preferenssien voimakkuuden. Se, jolla on voimakas mielipide tai preferenssi hyväksyy ainoastaan yhden vaihtoehdon; se taas, jonka mielipide on epävarma ja preferenssi heikko voi ilmaista asianlaidan hyväksymällä useita vaihtoehtoja. Mikäli ehdokkaita valittaessa käytetään hyväksymisäänestystä, yksittäisellä valitsijalla ei ole tarvetta näyttää, ketä hän pitää parhaimpana, vaan hänen on vain vastattava kysymykseen, minkä ehdokkaan tai mitkä ehdokkaat hän voi hyväksyä. Idea on siis kovin yksinkertainen. Jokainen äänestäjä saa äänestää niin monta ehdokasta kuin haluaa siten, että antaa haluamilleen äänen ja muille ei. Eniten ääniä saanut valitaan. Menetelmän avulla ei siis etsitä suosikkivaihtoehtoa, vaan vaihtoehtoa, jolla on suurin kannatus, ja jonka mahdollisimman moni voi hyväksyä. Menetelmän avulla etsitään kokoavaa eikä hajottavaa vaihtoehtoa, ja vaaleissa ehdokas ei esiinny tietyn, muita ryhmiä vastustavan ryhmän edustajana, vaan pikemminkin hän ilmentää edustavansa monia ryhmiä, joiden keskuudessa hänet hyväksytään. Sellaisten vaalien voittaja on todennäköisesti saanut tukea monelta eri taholta ja monessa eri leirissä ja astuu esiin kokoavana ehdokkaana (Anckar 1988).

Hyväksymisäänestyksen päätavoitteena, professori Hannu Nurmea lainatakseni, »on antaa äänestäjille aiempaa enemmän syytä käydä äänestämässä. Kun henkilö-ja-ääni -vaaleissa ei juuri kannata käydä uurnilla, jos ei satu pitämään mistään ns. pääehdokkaasta, kannattaa hyväksymisäänestyksessä tuki käydä ilmaisemassa kantansa silloinkin, kun oma suosikki on ilmeisen epätodennäköinen voittaja. Voihan aina ilmaista 'todellisen' kantansa, so. äänestää omaa suosikkiaan, ja silti vaikuttaa vaalin lopputulokseen parantamalla vähiten epätyytyttävän pääehdokkaan läpimenon mahdollisuuksia. Lopputulos on arvattavasti äänestysprosentin nousu ja aiempaa parempi kuva äänestäjäkunnan mielipiteiden jakautumasta» (Nurmi 1988).

Mm. Yhdysvaltojen ammattiyhdistysliikkeessä on todettu, että tämä on hyvin yksinkertainen ja käyttökelpoinen menetelmä. Suurin ammattiliitto, jossa tätä menetelmää käytetään on

280.000 jäsentä käsittävä sähköinsinöörien liitto, mutta menetelmän ovat lisäksi omaksuneet mm. matemaatikkojen liitto ja tilastotieteilijöiden liitto Yhdysvalloissa. Myös monet yliopistot käyttävät hyväksymismenetelmää omissa johtajanvaaleissaan. Kokemukset ovat olleet niin myönteisiä, että ajatus on edennyt osavaltioiden lainsäädäntöelimissäkin, mutta menetelmää ei vielä ole otettu käyttöön missään yleisissä vaaleissa (Nurmi 1988).

Jos otaksomme tietojen siitä, että useat poliittisten instituutioiden kehittämät menetelmät ja rutiinit vaikuttavat oudoilta ja luotaantyöntäviltä ja edelleen, että naisten intressit keskeisissä työmarkkinapoliittisissa kysymyksissä eivät vastaa perinteistä vasemmisto-oikeistoakselia, saattaisi hyväksymismenettely kenties johtaa vaihtoehtoiseen poliittiseen tyyliin, jolla mahdollisesti olisi suotuista vaikutus naisten äänestyskäyttäytymiseen ja henkilövalintoihin korporatiivisissa elimissä?

### **Loppusanat**

Se, joka pystyy määräämään päiväjärjestyksen, ts. kykenee ensimmäisenä määrittelemään ongelman, hän pystyy myös vaikuttamaan päätöksentekoprosessin lopputulokseen. Suomalainen konsensuskulttuuri ja korporatiivinen päätöksentekorakenne ovat vielä enemmän kuin muissa pohjoismaissa johtaneet siihen, että ekonomistit ja voimakkaiden taloudellisten ja aineellisten intressien edustajat ovat saaneet ylitteen. Mikäli miesten ja naisten valtaresurssien erot ovat suuret korporatiivisessa järjestelmässä, on hyvin vähän todennäköistä, että etuvastakohtaisuuksista kehkeytyisi avoimia konflikteja. Asioita yksinkertaisesti ei ongelmallisteta käyttämällä gender-perspektiiviä, vaan pikemminkin lähtökohtana on biologinen sukupuolirooliperspektiivi. Naisen äidinroolin korostaminen tekee hänestä marginaaliyksilön työmarkkinoilla ja vaikuttaa sosiaalisuon sukupuolijärjestelmään pikemminkin oikeuttavasti kuin kyseenalaistavasti. Konsensuskulttuurin puitteissa tietyt kysymykset eivät tule johtamaan päätöksiin. Vaikuttaa siltä, kuin sukupuoleen perustuva työnjako olisi yksi niistä?

Niin kauan kun ei ilmene todellisia mahdollisuuksia ja tilaisuuksia saada asioita sisällytettyä instituutioiden päiväjärjestyksiin käsiteltäviksi,

ei liioin ole kiinnostavaa pohdiskella, millaisia sisältöön ja aineksiin liittyviä eroja miesten tai naisten muotoilemassa politiikassa saattaisi olla. Mitä konkreettisia vaatimuksia tai aineksiin liittyviä eroja kulloinkin ilmennetään on asia, joka rauhassa voidaan jättää hoidettavaksi niille, jotka me valitsemme taikka nimeämme etujamme ajamaan. Tiedämme naispolitiikkojen nykyään politisoivan uusia aloja ja sisällyttävän uusia asioita poliittiseen päiväjärjestykseen. Tiedämme myös, että naisten arvostukset pyrkivät eroamaan miesten arvostuksista asioissa, jotka koskevat taloudellis-teknisiä ratkaisuja, kuten ydinenergiaa, uusintamisteknologiaa, elektroniikkaa jne., ja että naiset yleensä suhtautuvat suopeammin julkiseen sektoriin kuin miehet.

On kuitenkin tärkeää vetää raja päätöksenteon muodon ja sisällön välille. Raja tekee mahdolliseksi motivoida naisten vaatimukset saada osallistua ilman, että samalla perusteltaisiin, mitä konkreettisia asioita osallistumisen avulla aiotaan edistää. Vaatimus saada »olla keskuudessa» (= latinan »inter esse») on vaatimus saada olla läsnä myös fyysisesti, mikä on ytimenä osallistumisdemokratiassa ja edellytyksenä vaikuttaa politiikan sisältöön (Jonasdottir 1985 ja Halsaa 1987).

\* \* \*

Nykyinen yhteiskunta on kokenut niin radikaaleja taloudellisia ja poliittisia muutoksia, että valtiotieteilijänä ei voi pitää kovin mielekkäänä, että »romantisoitujen» tutkimusten perusteella, jotka koskevat naisen asemaa menneiden aikojen talonpoikais- ja työväen kulttuurissa etsitään selityksiä nykypäivän ongelmille, varsinkin kun meiltä käytännöllisesti katsoen kokonaan puuttuvat tiedot nykyisestä yhteisökulttuurista esimerkiksi MTK:ssa ja SAK:ssa. Meiltä puuttuvat tiedot siitä, miten esimerkiksi mies- ja vastaavasti naisneuvottelijat ja -päättäjät toimivat erilaisissa konkreettisissa neuvottelu- ja päätöksentekotilanteissa. Onko naisilla esimerkiksi ammattiyhdistystoimintaansa muita motiiveja kuin mieskollegoillaan (Holter 1982)? Minkä roolin naispuoliset päättäjät ja poliitikot omaksuvat: pragmatikon, konformistin, lojalistin vaiko ideologin?

Nykytilanteessa ei puutu vain tutkimuksia naisista päättäjinä ja poliitikantekijöinä, vaan teorianmuodostus ja empiirinen tutkimus »middle-

level» -eliitistä on ylipäänsä hajanaista ja puutteellista. Tarvitsemme enemmän ja parempia tutkimuksia siitä, miten eliitti aggregoi vaatimuksia, miten eri ihmisten tahdot ilmenevät tai eivät ilmene, mitkä tarkoituserät ja motiivit ohjaavat päättäjien toimintaa. Se merkitsee lakien, sääntöjen, rutiinien jne. arviointia sekä eri henkilöiden instituutioissa ilmenevän käytöksen ennakointia.

## LÄHDELUETTELO

Luetteloon on lisätty joitakin aihepiiriin kuuluvia julkaisuja, joihin ei viitata artikkelissani.

### Kirjat ja artikkelit

- Anckar, D.: (1988) Presidentval i Finland. Från preferens till acceptans? *Politiikka* 2/1988.
- Anckar, D. et. Helander, V.: (1983) *Consultation and Political Culture*, Essays on the Case of Finland. Commentationes Scientiarum Socialium 19/1983. The Finnish Society of Sciences and Letters.
- Bradley, G.: (1972) *Kvinnan och karriären*. PA-rådet. Lund.
- Brams, S. et. Fishburn, P.C.: (1983) *Approval Voting*. Birkhäuser Boston Inc. Boston.
- Dahlberg, A.: (1986) Kvotering och könsmakt. Exempel från lagförarbeten och reformförslag ingår i *Hit — men inte längre? Delrapport från utredningen om kvinnorepresentation*. Arbetsmarknadsdepartementet 1986: 5. Stockholm.
- Eduards, M.: (1980) *Kvinnorepresentation och kvinnomakt*. Forskningsrapporter 1980: 2. Statsvetenskapliga institutiönen. Stockholms universitet.
- Githens, M.: (1984) Women and State Politics. An Assessment. In *Political Women, Current Roles in State and Local Government*. Flanagan, J. (ed.) Sage Publications. Beverly Hills.
- Haavio-Mannila, E. et. al.: (1983) *Keskeneräinen kansanvalta*. Naiset Pohjoismaiden politiikassa. Pohjoismainen ministerineuvosto. Oslo.
- Halsaa, B.: (1987) Har kvinnor gemensamma intressen? *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 4/1987.
- Heidar, K.: (1986) Representativeness and Party Democracy. Party organizational elites in Norwegian politics. *Scandinavian Political Studies* 4: 1986.
- Helander, V.: (1978) Korporatiivisista kehityspiirteistä Suomen komitealaitoksessa. Teoksessa *Politiikan tutkimuksen näkökulmia*. Helander, V. (toim.) Turun Yliopiston julkaisuja, sarja C osa 20. Turku.
- Hernes, H.: (1982) *Staten — Kvinner ingen adgang?* Universitetsforlaget. Oslo.
- Hirdman, Y.: (1987) Makt och kön. Ingår i *Maktbegreppet* Petersson, O. (red.). Carlssons. Stockholm.
- Holter, H. (red.): (1982) *Kvinnor i Felleskap*. Universitetsforlaget. Oslo.
- Jónasdóttir, A.: (1985) Kvinnors intressen och andra värden. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2/1985, s. 17—33.
- Laegreid, P. et. Olsen, J.P.: (1978) *Byråkrati och Beslutningar*. Universitetsforlaget. Oslo.
- Lewin, L.: (1977) *Hur styrs facket? Om demokratin inom fackföreningsrörelsen*. Rabén et. Sjögren. Stockholm.
- Lovenduski, J.: (1986) *Women and European Politics*. Contemporary Feminism and Public Policy. Brighton.
- Nurmi, H.: (1988) Mitä Brams sanoikaan hyväksymisäänestyksestä Valtiotieteellinen yhdistys r.y.:n vuosikokouksessa 15. 4. 1988? *Politiikan tutkimus & Yhteiskunta*. N:o 26/1988. Valtiotieteellisen yhdistyksen tiedotuslehti.
- Olsen, J.P. et. Saetre, H.: (1980) *Aksjoner og demokrati*. Universitetsforlaget. Oslo.
- Ressner, U.: (1985) *Den dolda hierarkin*. Om demokrati och jämställdhet. Rabén et. Sjögren. Stockholm.
- Saarinen, A., Hänninen-Salmelin, E. ja Keränen, M. (toim.): (1987) *Naiset ja valta. Naisnäkökulmia »hyvinvointivaltioon»*. Tukijaliitto. Jyväskylä.
- Ståhlberg, K.: (1976) *Kommittéväsendet i den statliga beslutsprocessen*. Meddelanden från Statsvetenskapliga institutionen vid Åbo Akademi B: 52/1976.
- Ståhlberg, K.: (1988) Politikermakt och teknokrati. *Finsk tidskrift* 1/1988. Åbo.

### Mietinnöt, selvitykset y.m. julkaisut.

- Anttalainen, M.-L.: (1986) Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat pohjoismaissa. Naistutkimusmonisteita 1: 1986. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Helsinki.
- Lehto, A.-M.: (1988) Naisten ja miesten työolot. Tilastokeskus. Helsinki.
- Martikainen, R.: (1987) Teollisuustoimihenkilöt paperitehtailla. Työelämän suhteiden neuvottelukunta 2—10/1987. Valtion painatuskeskus. Helsinki.
- Mikkonen, E.: (1987) Minäkö SAKissa? Tutkimus SAK:n naisjäsenistöstä. SAK:n järjestötutkimusprojekti. Helsinki.
- Silfverberg, A.: (1987) Naiset komiteoissa. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja C: Työraportteja 2/1987. Helsinki.
- Tuominen, E.-L.: (1984) Naisten osuus puolueiden, työmarkkinajärjestöjen ja osuustoimintajärjestöjen jäsenistössä ja päättävissä elimissä vuoden 1982 lopussa. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan monisteita 3/1984. Helsinki.
- Naiset valtioonhallinnossa. Valtion Henkilöstöpolitiikan neuvottelukunnan julkaisuja 1: 1987. Helsinki.
- Hit — men inte längre? Rapport från seminarier Kvinnor och politisk makt. Delbetänkande från utredningen om kvinnorepresentation. Ds A 1986: 5. Arbetsmarknadsdepartementet. Stockholm.
- Ska även morgondagens samhälle formas enbart av män? Kartläggning av könsfördelningen i central och regional statsförvaltning. Delbetänkande från utredningen om kvinnorepresentation. Ds A 1986: 4. Arbetsmarknadsdepartementet. Stockholm.
- Varannan damernas. Slutbetänkande från utredningen om kvinnorepresentation. SOU 19: 1987. Stockholm.