

Kommentteja Räikälle ja Wibergille

ANNE HOLLI

Politiikka-lehden viime numerossa (3/1993) Juha Räikkä ja Matti Wiberg pohtivat naisten suosimisen moraalista oikeutusta. Kirjoittajat päätyvät lopputulokseen, että minimalistinen käänteisdiskriminaatio on perusteltua ja naisia pitäisi suosia miesten kustannuksella.

Kun ainakin toinen heistä on kamppaillut kysymyksen kanssa pitkään julkaisu- ja toiminnassaan eikä aina naisille yhtä suotuisin tuloksin, tekisi mieli jättää kommentoimatta ja tyytyä olemaan ilahnut. Kun keskusteluavaus kuitenkin jättää monet kysymykset epäselviksi, haluan huomauttaa muutamista seikoista.

Ensinnäkin kirjoittajien käyttämät termit ja määritelmät ovat ongelmallisia. Puheenvuorossa käytetään konsistentisti termiä »käänteisdiskriminaatio» politiikasta, jota englanniksi vastaavat termit *reverse discrimination*, *affirmative action* tai kirjoittajien mainitsematta jättämät *positive discrimination* tai *-action*. Kirjoituksen linjaan sopinee, että termiksi on valittu juuri käänteisdiskriminaatio, joka jo itsessään viittaa kyseisen politiikkamuodon syrjivään luonteeseen ja lisäksi määrittelee sen käänteiseksi (kostoksi tai takaisinantamiseksi?). Termiä ei Suomessa ole juuri käytetty, joskaan kirjallisuutta aihepiiristä ei ole kovin paljon. Yleisimmät termit ovat olleet »positiivinen syrjintä», »positiivinen erityiskohtelu», »positiivinen toiminta» tai »affirmatiivinen toiminta» (joista itse suosin kahta viimeksimainittua niiden neutraalisuuden vuoksi).

Käänteisdiskriminaatio määritelläänkin kirjoituksessa »epätasa-arvon korjaamiseksi harjoittamalla eriarvoista kohtelua vastakkaiseen suun-

taan» – sic! Tätä voi jo sanoa kehäpäätelmäksi! Lisäksi kirjoittajat väittävät, että käänteisdiskriminaatiossa irrelevantit ominaisuudet (kuten sukupuoli) nostetaan määrääviksi ja relevanteille ominaisuuksille (kuten pätevyydelle) ei anneta painoarvoa. Kun nämä »käänteisdiskriminaation» etukäteisoletukset vaikuttivat ovat kirjoituksen lähtökohtana, minua jäi vaivaamaan epäily, että affirmatiivisen toiminnan perusajatus oli jäänyt ymmärtämättä. Sen *tarkoituksena* ei suinkaan ole syrjiä eikä antaa takaisin, vaan muuttaa olemassaolevan tilanteen eriarvoisuutta ja sitä uusintavia käyttäytymismalleja ja prosesseja. Siis: neutralisoida tilanne, asettua vastavoimaksi vallassa olevaa enemmistöä (miehiä, valkoisia, terveitä jne.) suosiville asenteille ja usein refleктоimat- tomille käytännöille.

Kiintiöt – päin vastoin kuin kirjoituksessa väitetään – eivät suinkaan ole affirmatiivisen toiminnan ainoa ja ensisijainen muoto. Siihen kuuluu mm. informaatio ja valistus, koulutus, resurssointi, tasa-arvosuunnittelu, -raportointi ja -seuranta. (Esimerkkejä pohjoismaisesta toiminnasta KM 1991: 47; Mustakallio 1992.) Affirmatiivisen toiminnan muodot ovat monenlaisia, soveltajan päättävyydestä ja innovatiivisuudesta riippuen. Mainittakoon esimerkiksi Greater London Councilin soveltama *contract compliance* -toiminta (jolla tarkoitetaan sitä, että kunta ostaa palveluksia vain yrityksiltä, jotka sitoutuvat edistämään tasa-arvoa, ks. Coote ja Campbell 1987). Työelämästä voidaan ottaa esimerkeiksi palkkaudistukset, työn vaatavuuden arviointi, harmonisaatio (ns. valkokaulus- ja sinikaulus-

työntekijöiden työolosuhteiden ja -etujen lähentäminen) tai seksuaalisen häirinnän poistaminen työpaikoilta (ks. Cockburn 1991).

Tasa-arvoon pyrkivän politiikan menetelmiä on myös suosinta, joka ei sekään tarkoita pelkääntään kiintiöitä. Suosinta jaetaan yleisesti kahteen muotoon: heikkoon ja vahvaan suosintaan. Heikossa suosinnassa pyritään valitsemaan esimerkiksi työhön vähemmistöryhmän edustaja, silloin kun hakijat ovat muutoin tasavertaisia. Vahvasa suosinnassa valitaan esimerkiksi työpaikkaan vähemmistöryhmän edustaja, silloin kun tämä on riittävän meritoitunut hoitamaan kyseistä työtä (mikä on 'riittävän meritoitunut', onkin sitten tapauskohtainen ja ongelmallisempi juttu. Joka tapauksessa voi olla varma, ettei naista valita kovin heppoisin perustein!). Kummassakin tapauksessa voidaan soveltaa tiettyä "kiintiömäistä" rajaa sille, milloin kyseisiä menettelyjä käytetään: niitä käytetään esimerkiksi silloin, kun vähemmistöryhmää on kyseisessä työtehtävässä vähemmän kuin 30 prosenttia. Vahvakaan suosinta ei oikeuta valitsemaan esimerkiksi naista miehen ohi virkaan, johon tällä ei selvästi ole pätevyyttä.

Suosinta poistaa valintaprosessin viimeisen vaiheen, jossa ennakkoluulot viimeistään astuvat peliin. Esimerkiksi työnhaussa samat ominaisuudet arvotetaan usein eri lailla riippuen siitä, onko hakija nainen vai mies. Siinä, missä mies on päämäärätietoinen, nainen arvotetaan aggressiiviseksi. Esimerkkejä elävästä elämästä esittää esimerkiksi Dahlberg (1984).

Kiintiö puhtaassa mielessä, kuten kirjoittajatkin toteavat, varaa joka tapauksessa syrjityn ryhmän jäsenille paikkoja. Päinvastoin kuin kirjoittajien angloamerikkalaista keskustelua Suomen oloihin (kumpaakaan kovin hyvin tuntematta) soveltanut artikkeli väittää, Suomen tasa-arvopolitiikassa ei juurikaan ole käytetty kiintiöitä. Suomessa kiintiöitä on sovellettu ruotsinkielisten aseman turvaamiseksi (mikä toiminta on juridisesti poikkeusjärjestelyin hoidettu suhteessa hallitusmuodon yhdenvertaisuuspykälään) ja miesten hyväksi (jota ei oikeutettu juridisesti). Jälkimmäisestä esimerkkinä mainittakoon opettajakoulutus vielä ennen tasa-arvolakia.

Kiintiöitä suomalaisessa tasa-arvokeskustelussa on esitetty lähinnä vain miesten etujen turvaamiseksi, esimerkiksi lääkärinkoulutukseen 1980-luvun alussa sekä lukioihin poikien määrän tur-

vaamiseksi. Tämä osaltaan osoittaa, kuinka miehet käyttävät tasa-arvopolitiikkaa (tai -juridiikkaa) offensiivisesti etujen saavuttamiseksi, kun taas naiset turvautuvat siihen lähinnä defensiivisesti, silloin kun saavutetut edut yritetään viedä (ks. Dahlberg 1984). Naisten kohdalla suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa voi pitää suorastaan leimaa-antavana sitä, että kiintiöiden suhteen on oltu hyvin varovaisia.

Räikkä ja Wiberg närkästelevät sitä, että tasa-arvolaki heidän mielestään loukkaa hallitusmuodon yhdenvertaisuuspykälää eivätkä tasa-arvovaltuutetun ohjeet ole yhdensopivia voimassaolevan oikeuden kanssa. Tasa-arvolain perustuslainmukaisuus todettiin tasa-arvolakia säädettäessä (Perustuslakivaliokunnan lausunto 1/1986). Lisäksi kansainväliset sopimuksissa ja suosituksissa (YK, EY) todetaan, ettei positiivista toimintaa katsota syrjinnäksi (ks. Nieminen 1991).

Tasa-arvolaisissa annetaan viranomaisille ja työnantajille velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tämän tehtävän suorittamiseksi niillä on mahdollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma. Suosinta (myös vahva) on sallittu silloin, kun se perustuu suunnitelmaan, eikä ole hatusta tempaistu. Tasa-arvolain on jopa katsottu velvoittavan valitsemaan aina tasa-vertaisista hakijoista työtehtävään nainen silloin, kun naiset ovat kyseisessä tehtäväryhmässä vähemmistönä (heikko suosinta). (Nikula 1990; Nieminen 1991, 285) Tämä johtuu tasa-arvolain tarkoituksesta edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja erityisesti naisten asemaa työelämässä (TasL 1 ja 6 pykälät).

Kirjoittajat käyvät puheenvuorossaan läpi tasa-arvo-, rangaistus- ja hyötyargumentin affirmatiivisen toiminnan oikeutuksena. Kaikissa tapauksissa he päätyvät toteamukseen, että yksilöiden välinen tasa-arvo ja yksilön oikeudet joutuvat uhanalaisiksi, vaikka ryhmien välinen tasa-arvo ehkä lisääntyisikin. Kun ongelmaa ei pohdita sen enempää, näyttää siltä, että kirjoittajat ovat yhtä mieltä individualistisen argumentin vahvuudesta affirmatiivista toimintaa vastaan. Tämä individualistinen linja rikkoutuu kuitenkin kirjoituksen lopussa, kun kirjoittajat siirtyvät moraalifilosofian parhaasta mahdollisesta maailmasta reaali maailman puolelle. He toteavat, että käytännön elämässä yksilöiden ryhmäominaisuudet (ns. irrelevantit ominaisuudet) mitä ilmeisimmin vaikuttavat päätöksentekoon ja yksilön asemaan yh-

teiskunnassa. Tästä edetään päättelemään, että päätöksenteon tasa-arvoisuus olisi taattava tekemällä päätöksentekoelemistä edustavampia, esimerkiksi varaamalla syrjityn ryhmän edustajille osuus päätöksenteossa.

Mutta minne jäivät individit nyt? Taustaoletuksena on, että naiset (tai muut syrjityt ryhmät) ovat välttämättä 'taustaryhmänsä' edustajia päätöksentekoelemässä. Vaikka onkin totta, että tasa-arvoisemmat päätöksentekoelementit tekevät tasa-arvoisempia valintoja, on taustaoletus vähintään yhtä ongelmallinen kuin yltiöindividualismikin. Mitä on pääteltävä siitä, että kirjoittajien mielestä yksilöiden tasa-arvoa loukataan vain silloin, kun on kyse miehistä, kun taas naiset edustavat aina sukupuoltaan ja määrittyvät sen kautta?

Ongelmia tulee myös sovellettaessa ajatuksia reaali maailmaan. Yksittäisillä syrjityn ryhmän jäsenillä on usein vain »token» -merkitys päätöksentekoelemässä. He eivät pysty muuttamaan organisaation kulttuuria tai käytäntöjä. Muutokseen on arvioitu tarvittavan jopa 30 %:n edustus (esim. Dahlerup 1988). Mikä päätöksentekoelementin on valmis varaamaan tämänsuuruisen osuuden paikoista naisille (entä etniset vähemmistöt, vammaiset)? Järjestelmää on pyritty Suomessa saamaan aikaan komiteoissa (jotka eivät luonnollisestikaan ole päätöksentekoelementiä), mutta käytäntö on osoittanut, että »token»-tasa-arvo useimmiten riittää. Valitaan lain vaatima vähimmäismäärä naisia, mikä tarkoittaa yhtä tai korkeintaan kahta naista. Reaali maailman ongelmiin kuuluu myös se, että valta pakenee naisia: kun maan hallituksessa on ennätysmäärä naisia, nämä eivät saa samassa mitassa edustuksia hallituksen valiokunnissa.

Mieleni tekisi ruotia pitempään kirjoittajien yksioikoista käsitystä tasa-arvosta, mutta aiheesta on naistutkimuksessa käyty 1980-luvulta lähtien laajaa keskustelua *sameness-difference* -pohdinnan kautta.

Kuitenkin kirjoittajien käyttämien lähteiden vanhentuneisuus jäi ihmetyttämään: pääasiallisesti käytetyt angloamerikkalaiset lähteet ovat 1970-luvulta ja vain suomalaisen oikeuskäytännön perusteokset uudempia. Kun omastakin suppeasta matkakirjahyllystäni löytyy tuoreempia lähteitä (esim. Paul ym. [toim.] 1987; vaikka en ole erikoistunut oikeusfilosofisiin pohdintoihin), mikään ei saa minua uskomaan, etteikö aiheesta olisi uudempaakin kirjallisuutta (Ethics, Philosophy & Public Affairs sekä muut yhdysvaltalaiset ju-

ridiset aikakauslehdet), semminkin, kun aihe on Yhdysvalloissa ollut Equal Rights Amendment -keskustelun myötä kovastikin esillä. Myös Englannissa, Kanadassa ja Australiassa affirmaatiivista toimintaa on harjoitettu 1970- ja 1980-luvulta lähtien, ja näiden maiden tapaoikeuden käytäntö antaa olettaa aiheesta keskustellun kattavasti.

Lopuksi en malta olla kommentoimatta kirjoittajien arviota siitä, miten kävisi naisten ja miesten työmotivaatiolle, jos vahvaa suosintaa noudatettaisiin virantäytössä. Räikkä ja Wiberg pelkäävät tutkimuksen tason laskemista, kun mieshakijat eivät (enää?) ponnistelisi (kun tietäisivät, että naisia suositaan virantäytössä) eivätkä naiset viitsisi panna parastaan (kun hekin tietäisivät, että naisia suositaan). Mielenkiintoinen ajatus! Omassakin tuttavapiirissäni on kymmeniä tutkijanaisia, jotka tekevät työtään antaumuksella eivätkä mitenkään 'minimalistisesti', huolimatta siitä, että heitä on kaikkea muuta kuin suosittu virantäytöissä. Tuskin tilanne muuttuisi vahvan suosinnan myötäkään. Pitääkö Räikän ja Wibergin pohdintoista tehdä se johtopäätös, että miehillä on työntekonsa suhteen aivan toiset prioriteetit?

LÄHTEET

- Cockburn, Cynthia (1991): *In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. MacMillan, Basingstoke and London.
- Coote, Anna ja Campbell, Beatrice (1987): *Sweet Freedom. The Struggle for Women's Liberation*. Basil Blackwell, Oxford.
- Dahlberg, Anita (1984): *Jämt eller ibland – om jämställdhet. AJDA-projektet: Aktivt jämställdhetsarbete och diskrimineringsanmälningar i kommuner och landsting*. Arbetslivscentrum, forskningsrapport 43, Stockholm.
- Dahlerup, Drude (1988): From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies*, Vol.11 (4).
- Mustakallio, Sinikka (1992): *Tulokset tasa-arvo. Kokemuksia valtionhallinnon tasa-arvotyöstä Pohjoismaissa*. Valtionhallinnon kehittämiskeskus, Helsinki.
- Naiset ja miehet valtionhallinnossa. Suunnittelu, valmistelu ja tulosoheutus*. Komiteanmietintö 1991:47.
- Nieminen, Liisa (1991): *EY:n tasa-arvopolitiikka. Laki-miesliiton Kustannus*, Helsinki.
- Nikula, Paavo (1990): Kommentteja »tasaväkisten yhdenvertaisuudesta». *Oikeus* 1990:3.
- Paul, Ellen Frankel; Miller, Fred D; Paul, Jeffrey ja Ahrens, Joan (toim.) (1987): *Equal Opportunity*. Basil Blackwell for the Social Philosophy and Policy Center, Bowling Green State University.