

TYÖELÄMÄN TUTKIMUS - ARBETSLIVSFORSKNING 2-3/2004

Uudistuneen Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning -lehden 2. vuosikerta.

Työelämän tutkimus- Arbetslivsforskning lehdessä päämääränä on edistää työelämään ja työyhteiskuntaan kohdistuvaa tutkimusta, keskustelua ja kehittämissuunnitelmia. Lehden artikkeliosaston käsikirjoitukset käyvät läpi normaalin tieteellisten artikkeleiden referointiprosessin. Muiden osastojen materiaalin julkaisemisesta päättää toimituskunta. Työelämän tutkimus- Arbetslivsforskning julkaisee kirjoituksia molemmilla kotimaisilla kielillä. Yksityiskohtaiset kirjoitusohjeet löytyvät osoitteesta www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tt/lehti.

Päätoimittaja

Antti Saloniemi, Tampereen yliopisto, Porin yksikkö,
050-4627394, antti.saloniemi@uta.fi

Toimituskunta

Kaj Ilmonen, puheenjohtaja, 014-260 2922,
ilmonen@yfi.jyu.fi

Pekka Ilmakunnas, 09-43138746,
pekka.ilmakunnas@hkkk.fi

Pauli Juuti, 09-85628216,
pauli.juuti@jto.fi

Terttu Pakarinen, 09-771 2228,
terttu.pakarinen@kuntaliitto.fi

Anneli Pulkkis, 09-451 3661,
anneli.pulkkis@hut.fi

Pirjo Stähle, 040-7007060,
pirjo.stahle@lut.fi

Eija Vartiainen, 09-4515716,
eija.vartiainen@hut.fi

Graafinen suunnittelu ja taitto

Timo Lehtinen, 03-3751916, timo.lehtinen@alku.org

Toimitukselle osoitettava posti

Työelämän tutkimus

Antti Saloniemi

Tampereen yliopiston Porin yksikkö

PL 181, 28101 Pori tai antti.saloniemi@uta.fi

Tilaukset

Toimituksen osoitteella, tilausmaksu vuodelle 2005 30 euroa (sisältää Työpoliittisen yhdistyksen jäsenyyden), opiskelijahinta 20 euroa. Irtonumerohinta 10 euroa. Vuonna 2003 lehti ilmestyy kolme kertaa.

Julkaisija

Työelämän tutkimusyhdistys ry.

SISÄLLYS

- Pääkirjoitus**
81 Sirpa Kolehmainen: *Teemana tasa-arvo ja sukupuolten suhteet työelämässä*
- Artikkelit**
84 Janne Tienari, Susan Meriläinen & Gitta Lang: *"Naiskiintiöt" mediassa: Ikkuna suomalaiseen työelämän tasa-arvokeskusteluun*
96 Karoliina Ahtela: *Tasa-arvolakiin perustuva positiivinen erityiskohtelu erityisesti virkanimityksissä*
112 Riikka Saarimaa: *Nainen metsänhoitajan ammatissa*
123 Leena Koski & Silva Tedre: *Maaseudun naisrytittäjien työnteon ehdot*
135 Kirsi Hasanen: *Hoivaa ja liiketoimintaa? – Tarinoita elannosta, etiikasta ja ammatillisuudesta*
- Katsauksia**
145 Minna Leinonen & Katja Uosukainen: *Rimakauhua ja rajanvalvontaa – tasa-arvon edistäminen työpaikoilla*
150 Ulpukka Isopahkala & Kristiina Brunila: *Tietotekniikan sukupuoli liikkeessä*
155 Tuula Heiskanen: *Työelämä ja sukupuoli – toimintatutkimuksellinen näkökulma*
- Kirjasto**
160 Christina Mörtberg: *Vem tar eller får rum och plats i skapandet av finska informationssamhällen? (Jeff Hearn & Tuula Heiskanen, toim.): Information Society and the Workplace: Spaces, Boundaries and Agency*
165 Helmi Järviluoma: *Nuo naisihmiset urkuparvella (Lea Ryyänen-Karjalainen: Sukupuolesta huolimatta - naiskanttorit Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa)*
168 Liisa Huhta: *Naisnäkökulma ihmisoikeuskysymykseen (Roosa Puhakainen (toim.): Friidu tyttöjen ja naisten ihmisoikeudet)*
170 Liisa Huhta & Minna Leinonen: *Menetelmäopas työpaikan tasa-arvotyöhön (Eva Admundsdotter & Minna Gillberg: Den jämstilda arbetsplatsen – en metodbok)*
173 Panu Pulma: *Tukiaiselinkeinon synty tapahtui kriisien kautta (Matti Peltonen (toim.): Suomen maatalouden historia II)*
- Ajassa**
175 Jukka Niemelä: *Jäsenet, tilaajat ja kirjoittajat päättävät Työelämän tutkimusyhdistys ry:n ja Työelämän tutkimus -lehden tulevaisuudesta*

TEEMANA TASA-ARVO JA SUKUPUOLTEN SUHTEET TYÖELÄMÄSSÄ

Vuosituhanen vaihtuminen ja Euroopan unionin tasa-arvodirektiivit ravistelivat varovasti tasa-arvopoliittista keskustelua ruusun unestaan myös Suomessa. Vaikka naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia edistävää valtiollista tasa-arvopoliittikka on meillä harjoitettu jo 1960-luvulta lähtien, tasa-arvolaki tuli Suomessa voimaan vasta vuonna 1987. Vuonna 1995 lakiin lisättiin tasa-arvosuunnittelun velvoite yli 30 henkeä työllistäville työnantajille. Velvoite tunnetaan työpaikoilla melko huonosti eikä tasa-arvosuunnitelmia ole juuri osattu tehdä. Lainsäädäntöä lukuun ottamatta sukupuolten tasa-arvosta ei 1960-luvun jälkeen ennen 2000-lukua ole juuri ääneen puhuttu sen paremmin valtakunnallisilla kuin paikallisillakaan areenoilla.

Monien muiden länsimaiden tavoin myös Suomessa levisi naisten palkkatyöläistymisen myötä käsitys jo toteutuneesta tasa-arvosta. Työelämän tutkimuksen ja varsinkin naistutkimuksen piirissä sukupuolta, naisia ja miehiä on kuitenkin tutkittu runsaasti viime vuosikymmenten aikana. Tutkimukset toistavat myös kansainvälisesti aina uudelleen sunnilleen samanlaisia tuloksia sukupuolten eroista ja eriarvoisuuksista erityisesti työmarkkinoilla ja työelämän käytännöissä. Sukupuolineutraalisuuden verhon takana sukupuolistavat rakenteet, prosessit ja käytännöt elävät omaa elämänsä ja samalla uusintavat paitsi luonnollistettuja sukupuoleen liittyviä hierarkkisia jakoja ja erotteluja, myös itse sukupuolineutraalisuutta.

Naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu on yksi Euroopan unionin sosiaalipoliittikan kulmakivistä ja tasa-arvo todetaan yhteisön tavoitteeksi jo sen perustamissopimuksessa. Nykyisin EU säätelee sukupuolten tasa-arvoa työelämässä ja siihen liittyvässä sosiaaliturvassa yhteensä kuuden tasa-arvodirektiivin voimin. Näistä tärkeimmät ovat samapalkkaisuutta sekä naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteutumista työoloissa sekä mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen määrittävät direktiivit. EU kehottaa jäsenvaltioitaan käyttämään positiivisia erityistoimia tasa-arvon edistämiseksi ja näiden

toimien tulisi erityisesti kohdistua naisten aseman parantamiseen työelämässä. Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen on myös yksi Euroopan työllisyysstrategian neljästä pilarista ja muita pilareita (työllistävyys, yrittäjäyys, sopeutuvuus) läpäisevä elementti. Strategian vuosittain vahvistettujen suuntaviivojen mukaisesti jäsenmaat laativat omat vuotuiset kansalliset työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelmansa. Työllisyysstrategian kautta sukupuoli ja tasa-arvo on jouduttu ottamaan näkyvämmiin huomioon suomalaisessa työllisyyspolitiikassa.

YK:n neljäs maailmankonferenssi naisten asemasta pidettiin vuonna 1995 Pekingissä. Myös Suomen hallitus on sitoutunut noudattamaan konferenssin toimintaohjelmaa. Ohjelman kolme arvoperiaatetta ovat naisten aseman ja arvon vahvistaminen, naisten ihmisoikeuksien toteuttaminen ja sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen, eli edistäminen kaikessa hallinnollisessa toiminnassa ja päätöksenteossa läpäisyperiaatteella. Ylin valtionhallinto onkin ollut aktiivisesti asialla. Lipposen I hallitus laati tasa-arvo-ohjelman, joka sisälsi lähes 100 tasa-arvon edistämishanketta vuosille 1997–1999. Useita tasa-arvoon liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä oli kirjattuna myös Lipposen II hallituksen ohjelmaan. Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelmassa 24.6.2003 puolestaan todetaan tasa-arvon edistämisen kuuluvan koko hallitukselle. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman melko konkreettiset toimenpiteet vuosille 2004–2007 liittyvät tasa-arvolain uudistamisen lisäksi muun muassa tasa-arvon edistämiseen työelämässä ja työmarkkinoilla, sukupuolistereotyyppien purkamiseen mediassa, naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseen, miesten tasa-arvioon, tasa-arvon alueellisen, kansainvälisen sekä EU-yhteistyön edistämiseen.

Pekingin toimintaohjelma sekä erityisesti EU:n tasa-arvodirektiivit ovat olleet myös Suomen tasa-arvolain kokonaisuudistuksen taustalla. Uusi tasa-arvolaki astunee voimaan alkuvuodesta 2005. Uusi laki, kuten edeltäjänsäkin, edistää tasa-arvoa ja kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän erityisesti työelämässä. Syrjintään luetaan lakiesityksen mukaan myös sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä.

Keskeisin uudistus lakiehdotuksessa täsmentää työnantajien velvollisuutta naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseen työehdoissa ja palkkauksessa. Yli 30 henkeä työllistävän työnantajan on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa konkreettisia toimia tasa-arvon edistämiseksi sisältävä vuosittain tarkistettava tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelmaan on sisällyttävä selvitys työpaikan sukupuolen mukaisesta työnjaosta sekä tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmaan kirjaetaan myös toteutettavat tasa-arvoa edistävät toimet sekä arvio aiempien toimenpiteiden toteutumisesta. Tasa-arvosuunnittelun prosessi voi olla

keino purkaa sukupuoleen liittyviä eriarvoistavia jakoja ja erotteluja, mikäli se otetaan työpaikoilla vakavasti. Sen avulla sukupuoli saadaan näkyväksi, minkä jälkeen vasta työpaikan rakenteita ja käytäntöjä voidaan lähteä kehittämään tasa-arvoisemmiksi.

* * *

Tämän teemanumeron artikkeleita ja tekstejä ei valittu EU direktiivejä tai Vanhasen hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa silmällä pitäen. Silti kaikki kirjoitukset kertovat joistain ohjelman työelämän tasa-arvoon liittyvistä teemoista, joita ovat muun muassa ammatillisen segregaaation lieventäminen, naisyrittäjyyden tukeminen, naisten määrän lisääminen poliittisessa ja taloudellisessa päätöksenteossa, tasa-arvosuunnittelun vahvistaminen ja työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen. Voi siis todeta, että tutkimus on ajan tasalla ja päätöksenteossa on arkielämän kysymykset nostettu agendalle. Teemanumeron tekstit kertovat myös sukupuolen tekemisestä ja sukupuolistamisen prosessien pysyvyydestä. Suomalaisen yhteiskunnan vahva usko hallinnollisten päätösten ja lainsäädännön voimaan on tuottanut neutraalin ja jopa sukupuolisoikean käsityksen toteutuneesta tasa-arvosta, mutta arkipäivän käytäntöjen tasolle tasa-arvo ei edelleenkään näytä konkretisoituvan. Tuottavatko nykyiset EU:n ohjaamat kansalliset ponnistukset tulosta ja voisiko sukupuolta tehdä toisin, tasa-arvoisemmin? Varmaa on, että sukupuolistaminen työelämässä tuottaa tutkimusaiheita ja -materiaalia sekä nykyisille että tuleville tutkijapolville.

*Tampereella 23. joulukuuta 2004
Sirpa Kolehmainen, vieraileva päätoimittaja*