

Ville Kainulainen & Milja Saari

## Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan?

### Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla<sup>1</sup>

#### Abstrakti

Artikkelissa tutkitaan luottamusmiestoiminnan sukupuolistavia käytäntöjä yksityisellä palvelusektorilla. Tutkimusaineistona on kahta yksityisen palvelusektorin ammattiliittoa koskeva havainnointi- ja haastatteluaineisto. Artikkelin jakautuu kahteen analyysiosaan, joista ensimmäisessä tarkastellaan Joan Ackerin kehittämän eriarvoisuuksien järjestelmien käsitteen pohjalta, millaiset työelämän sukupuolittuneet rakenteet kehystävät ammattiliittojen edunvalvontaa ja millaisia ovat liittojen eriarvoisuuksia tuottavat ja ylläpitävät järjestelmät. Toisessa analyysiosiossa tarkastellaan luottamusmiesten tuottamia diskursseja sukupuolittuneesta edunvalvonnasta. Siinä kysytään, miten sukupuoli ja luottamusmiestoiminta kietoutuvat toisiinsa sekä miten sukupuoli artikuloituu tai vaientuu luottamusmiesten puhuessa edunvalvontatehtävästään, edunvalvontaa koskevista odotuksistaan ja toiminnan tilastaan. Artikkelissa osoitetaan, että nykypäivän palvelualoilla työskenteleviin luottamusmiehiin ja heidän edustamiensa liittojen jäseniin kohdistetaan työpaikalla edunvalvonnan vaatimuksia, jotka kumpuavat imaginaarisesta hegemonisen maskuliinisuuden kyllästävästä tehdaslattiatason luottamusmieideaalista. Näiden vaatimusten toteuttamisen vaikeus yhdistetään edunvalvontapuheessa ”heikkoon naistapaiseen” edunvalvontaan. Johtopäätöksenä on, että vaatimukset kovasta ja peräänantamattomasta edunvalvonnasta eivät kohtaa palvelualan työntekijöiden ja heidän edustajiensa todellisuutta, jossa työn tekemisen ehtoihin on sisäänkudottuna huoli riittävästä toimeentulosta ja työsuhteen säilymisestä.

#### Johdanto

*”Mäkin oon meidän yksikössä ainoo mies. Meitä miehiä oli ennen fifty-fifty tai kolmasosa. Mä saan reippaasti enempi palkkaa kuin ihminen, joka tekee ihan samaa duunia. Mä oon sen tuonu niille naisille esille, et riitauttakaa, vaatikkaa samaa palkkaa kuin minä. Mennään oikeuteen! Ei kukaan lähe viemään asiaa eteenpäin. Jos mä sanon suoraan niin osittain syyllisiä on naiset, koska ne ei riitele mielellään. Jos ne riitelis enempi, niin asiat korjattaisi nopeammin. Ne [naiset] pelkää vieläkin sitä leimautumista.” (Luottamusmies, mies, VvL.)*

Kuten luottamusmiehen sitaatissa tulee esille, sukupuoli jäsentää käsityksiä tehokkaasta ammatillisesta edunvalvonnasta. Tämä artikkeli on keskustelunavaus yksityisen palvelusektorin luottamusmiesten edunvalvontaan sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna. Tutkimme yhtäältä, millaiset eriarvoisuuden järjestelmät rakentavat naisvaltaista yksityistä palvelualaa ja toisaalta, miten luottamusmiesten edunvalvontapuheessa tuetaan oletuksia sukupuolesta ja käsityksiä heikosta naistapaisesta ja vahvasta miestapai-

sesta edunvalvonnasta. Tutkimusaineistona on Kainulaisen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:hon kuuluvan ja yksityisen palvelusektorin työntekijöitä edustavan Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n (PAM) havainnointi- ja haastatteluaineisto sekä Saaren Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:hon kuuluvan vakuutusalan toimihenkilöitä edustavan Vakuutusväen Liitto VvL ry:n (VvL) luottamusmiesten haastattelu- ja koulutusaineisto.

Osoitamme, että nykypäivän palvelualoilla työskenteleviin luottamusmiehiin ja heidän edustamiensa liittojen jäseniin kohdistetaan työpaikalla edunvalvonnan vaatimuksia, jotka kumpuavat imaginaarisesta hegemonisen maskuliinisuuden kyllästävästä tehdaslattiatason luottamusmiehideoista. Näiden vaatimusten toteuttamisen vaikeus yhdistetään edunvalvontapuheessa ”heikkoon nais- tapaiseen” edunvalvontaan. Hegemonisen edunvalvontamaskuliinisuuden ideaali eli vaatimukset kovasta ja peräänantamattomasta edunvalvonnasta eivät kohtaa palvelualan työntekijöiden ja heidän edustajiensa todellisuutta, jossa työn tekemisen ehtoihin on sisäänkudottuna huoli riittävästä toimeentulosta ja työsuhteen säilymisestä. Analyysin tulosten kautta pohdimme edellytyksiä sellaiselle uudenaikaiselle ay-toimijuudelle, joka pyrki uusintamisen sijaan purkamaan sukupuolittuneita käsityksiä heikosta ja vahvasta edunvalvonnasta ja joka vastaisi paremmin palvelualan naisten ja miesten tarpeisiin.

Luottamusmiesjärjestelmä on työpaikkatason ammattiyhdistystoiminnan kivijalka ja merkittävä osa suomalaisia työelämäsuhteita. Luottamusmiehiin on kuitenkin kohdistettu suomalaisessa työelämän suhteiden tutkimuksessa suhteellisen vähän huomiota<sup>3</sup> (ks. kuitenkin Vähätalo & Lilja 1977; Lilja 1983; Alasoini ym. 1994; Heiskanen & Lavikka 2013). Ay-toiminta on totuttu perinteisesti yhdistämään työelämän suhteiden tutkimuksessa miesvaltaiseen sinikaulustyöhön, ja tutkimusten kohteena ovat olleet ensisijaisesti miesvaltaiset teollisuusalojen (esim. Koli 1955; Seppänen 1958) ja kuljetus-

alojen (esim. Bergholm 2000) työpaikat (vrt. tekstiiliteollisuuden naisten työtä tutkinut Suoranta 2009). Suomalaista ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontatutkimusta, jota olisi tehty sukupuoli- tai naisnäkökulmasta tarkasteltuna, on erittäin vähän, ja se on keskittynyt historian tutkimuksen alalle (Ala-Kapee ym. 1979; Hentilä 1999; Haggren 2005; 2009; ks. kuitenkin Martikainen & Yli-Pietilä 1992; Heiskanen & Lavikka 2013).

Viime vuosina useat feministitutkijat ovat arvostelleet työelämän suhteiden tutkimuksen sukupuolisokeutta (esim. Wajcman 2000; Hansen 2002; Holgate ym. 2006; Danieli 2006; Kirton 2006; Le Capitaine ym. 2013). Kritiikkiä on esitetty myös siitä, että silloin kun tutkimuksissa huomioidaan toimijoiden sukupuoli, vain naisten toiminta nähdään sukupuolittuneena (Wajcman 2000; Hansen 2002; Danieli 2006) ja toimijat ja toimijuus jäävät rakenteiden ja instituutioiden varjoon (Danieli 2006). Tutkimuksissa on kuitenkin alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota siihen, miten työpaikkatason ammattiyhdistystoiminta kiinnittyy yhteiskuntaluokan ohella työntekijöiden sukupuoleen ja etnisyyteen (esim. Bradley 1999; Kirton 2006; Moore 2011; Heiskanen & Lavikka 2013). Tutkimuksemme paikantuu työelämän suhteiden tutkimuksen ja sukupuolentutkimuksen kentille.

### Tutkimusasetelma – yksityisen palvelusektorin ja sukupuolen analyysi

Yksityisten palvelualojen rakenteiden analyysi ja luottamusmiesten edunvalvontapuheen diskurssianalyysi muodostavat tutkimuksemme kaksi osaa. Ensimmäisessä analyysiosiossa tutkimme tilastotietojen kautta ammatillisen edunvalvonnan sukupuolittuneita rakenteita PAM:ssa ja VvL:ssä. Teoreettisena viitekehyksenä käytämme Joan Ackerin (2006) eriarvoisuuksien järjestelmien (*inequality regimes*) käsitettä. Tutkimme, millaiset työelämän sukupuolittuneet rakenteet kehystävät näiden ammattiliittojen edunvalvontaa ja millaisia

ovat liittojen eriarvoisuuksia tuottavat ja ylläpitävät järjestelmät. Toisessa analyysiosiossa tutkimme luottamusmiesten tuottamia diskursseja sukupuolittuneesta edunvalvonnasta. Kysymme, miten sukupuoli ja luottamusmiestoiminta kietoutuvat toisiinsa ja miten sukupuoli artikuloituu tai vaientuu luottamusmiesten puhussa edunvalvontatehtävästään, edunvalvontaa koskevista odotuksistaan ja toiminnan tilastaan. Analysoimme, miten luottamusmiehet näkevät tehtävänsä, asemansa ja vaikutusmahdollisuutensa edunvalvonnan intressien välittämisessä ammattiliiton jäsenistön ja työnantajan välillä.

Teoreettisena viitekehyksenä hyödynämme Joan Ackerin (2006) eriarvoisuuksien järjestelmien lisäksi työelämän sukupuolistavien käytäntöjen tutkimusperinnettä (Kinnunen & Korvajärvi 1996; Korvajärvi 1998; 2004). Analysoimme PAM:a ja VvL:ää ensin eriarvoisuuksien järjestelmien kautta ja etsimme ammattiliitoista yhtäläisyyksiä ja eroja, jotka osaltaan selittävät luottamusmiesten sukupuolittuneita edunvalvontadiskursseja eli artikkelimme toisen analyysiosion tuloksia. Acker (2006) tarkoittaa eriarvoisuudella (*inequality*) organisaatioissa systemaattisia vallan ja kontrollin eroja organisaation jäsenten välillä. Eriarvoisuuden järjestelmät ovat ”löyhästi toisiinsa kytkeytyviä käytäntöjä, prosesseja, toimia ja merkityksiä, jotka seuraavat ja ylläpitävät luokkaan, sukupuoleen ja rotuun liittyviä eriarvoisuuksia” (emt., 443). Eriarvoisuutta tuottavia järjestelmiä löytyy kaikista organisaatioista, mutta työpaikat eroavat keskenään siinä, kuinka vahvasti eriarvoisuudet ovat läsnä ja kuinka voimakkaita ne ovat. Eriarvoisuuden järjestelmät ovat jatkuvassa muutoksessa. Ne kiinnittyvät laajemmin ympäröivän yhteiskunnan ja kulttuurin eriarvoisuuksiin. (Emt.) Naisten ja miesten tasa-arvoisuuden eteneminen työpaikalla voi tarkoittaa eriarvoisuuden järjestelmien rakentumista toisaalta uudelleen ja vahvistaa esimerkiksi yhteiskuntaluokkien välisiä eroja.

Työelämän sukupuolistavien käytäntöjen tutkimuksessa analysoidaan, miten sukupuoli-

li kiinnittyy yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja miten se kietoutuu erilaisissa yhteyksissä valtaan, erityisesti kulloinkin dominoiviin valtasuhteisiin ja valtaa tuottaviin prosesseihin. Sukupuolistavat käytännöt ovat ”ihmisten puhetta, kirjoituksia, liikkeitä, katseita, ajatuksia, tulkintoja, mielikuvia ja tuntemuksia, jotka ovat erilaisten toimintojen ja ihmisten välisten vuorovaikutuksien virtaa, jossa jokapäiväinen elämä sykkii ja järjestyy”. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 233.) Sukupuolistavat käytännöt näyttäytyvät tutkimuskohteessamme esimerkiksi siinä, miten luottamusmiesten oma paikallinen toiminta muovautuu suhteessa työelämään ja työmarkkinasuhteita kehystäviin, vakiintuneisiin teksteihin (esimerkiksi sääntöihin, määräyksiin, luokituksiin, sopimuksiin ja lakeihin), jotka saavat merkityksensä työpaikan arkisissa käytännöissä ja sukupuolittuneissa valtajärjestelmissä.

Näkökulmamme mukaan sukupuolta tuotetaan edunvalvonnassa sukupuolityyliin kautta työpaikkojen arjessa ja niiden käytännöissä. Sukupuolityylit tarkoittavat ruumiiseen kirjoittautuneita sukupuolittuneita liikkumis- ja vuorovaikutustyyliä, eleitä ja äänenpainoja, joita oletetaan nais- tai miespuolisilta luottamusmiehiltä. Nämä sukupuolityylit tuottavat toistettuina sukupuoliesityksiä, joista tulee toistojen myötä osa työpaikan ja sen edunvalvonnan kulttuuria. (McDowell 1995; Kuosmanen 2002, 45; Koivunen 2006). Käytämme edunvalvonnan sukupuolityyliin analyysissä mies- ja naistapaisuuden käsitteitä, joilla tarkoitetaan kulttuurisesti rakentuneita miehiseksi ja naisiksi käsitettyjä puhetautoja ja toimintamalleja (Veijola & Jokinen 2001). Nais- ja miestapaisuuden käsitteillä pyrimme etäännyttämään sukupuolittuneen edunvalvontapuheen biologisista naisista ja miehistä ja heidän oletetuista ominaisuuksistaan sekä korostamaan, että kyse on sukupuoliesityksistä eikä sukupuolten erilaisista olemuksista.

Yksityisen palvelualan sukupuolittuneiden rakenteiden ja edunvalvonnan virallisten instituutioiden lisäksi luottamusmies-

ten toimintaa muovaavat myös epäviralliset edunvalvonnan instituutiot, jotka rakentuvat diskursiivisesti ja ruumiillisesti työpaikkojen arjessa hyväksytyjen sukupuolityylien ja -esitysten kautta (ks. feministinen uusinstitutionaalinen teoria Krook & Mackay 2010). Tarkastelemme, millaisia sukupuolittuneita diskursseja luottamusmiehet tuottavat puheessaan ammatillisesta edunvalvonnasta yksityisen palvelualan työpaikoilla ja miten he tulevat uusintaneeksi sukupuolittuneita käsityksiä ja oletuksia tehokkaasta edunvalvonnasta. Olemme kiinnostuneita siitä, miten diskurssien heijastamat ja niiden tuottamat todellisuuskäsitykset rajaavat edunvalvonnan sukupuolittuneita tiloja ja luottamusmiehen toimintamahdollisuuksia. Diskursseilla tarkoitamme vakiintuneita tapoja ajatella ja puhua edunvalvonnasta ja sukupuolesta työpaikoilla. Nämä diskurssit rakentuvat osana laajempaa yhteiskuntaa ja sen työelämäsuhteita ja sukupuolittuneita valtajärjestelmiä. (Jokinen 2004; Wetherell ym. 2001.)

Tutkimuksen aineisto kattaa yksityisen palvelusektorin työntekijöitä edustavan PAM:n ja vakuutusalan toimihenkilöitä edustavan VvL:n luottamusmiesten haastattelu- ja havainnointiaineiston. PAM:a käsittelevä aineisto sisältää vuosina 2009–2014 tuotetun aineiston (34 havainnointipäivää), joka on kerätty viidessä luottamusmieskoulutuksessa<sup>4</sup>, kolmella yksityisen palvelusektorin työpaikalla (varasto-, kaupan- ja siivousalalla) ja yhdessä PAM:n järjestämässä luottamusmiestapaamisessa. Lisäksi aineistoon sisältyy yksilö- ja pari- haastatteluista koostuva haastatteluaineisto (N=27) sekä kaksi nauhoitettua ryhmäkeskustelua. PAM:n vahvasta naisvaltaisuudesta johtuen suurin osa haastatteluista on naisia (N=20), mutta joukossa on myös miehiä (N=7).

VvL:n aineistoon sisältyvät hankkeessa *Samapalkkaisuusnäkökulman valtaviirtaamisen* käytännöt palkkojen paikallisesa sopimisessa<sup>5</sup> (Saari 2011) tuotetut kokous- ja koulutusmuistiinpanot sekä tässä artikkelissa pääasiallisena aineistona toimi-

va haastatteluaineisto, joka on kerätty vuosina 2009–2010<sup>6</sup> (N = 26). Haastatellut edustavat neljän vakuutusyrityksen luottamushenkilöitä sekä VvL:n toimiston henkilökuntaa. Haastateltavien joukossa oli tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jotka toimivat joko myyntitehtäviin keskittyneinä kenttämiehinä (vakuutuslalla miesvaltainen tehtävä) tai konttoritoimihenkilöinä (vahvasti naisvaltainen tehtävä).

Haastattelut (kukin kestoltaan 0,5-2 h) toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, joissa Kainulaisen teemana oli erityisesti luottamusmiehen asema työpaikkatason edunvalvonnassa ja Saaren sukupuolten palkkatasa-arvon edistäminen työpaikalla. Sukupuolinäkökulma oli mukana läpileikkaavana näkökulmana kaikissa haastatteluisa, eli niissä puhuttiin eksplisiittisesti naisista ja miehistä sekä sukupuolen merkityksestä. Aineiston analyysissä luokittelimme haastatteluaineistoa siinä toistuvien sukupuoleen kiinnittyvien teemojen mukaan: työntekijöiden epävarmuutta ja pelkoa selittävät tekijät, neuvottelumahdollisuuksien rakentuminen, työnantajan ja työntekijöiden suhde luottamusmieheen sekä konfliktitilanteisiin suhtautuminen ja niistä selviäminen työpaikalla. Artikkeleihin on valittu sitaattit, jotka parhaiten kiteyttävät analyysissä keskeisimmiksi muotoutuneet teemat.

### Yksityisten palvelualojen heikko edunvalvonnan perinne?

Naisvaltaista yksityistä palvelusektoria on pidetty poikkeuksellisen haasteellisena alueena ammattiyhdistysliikkeelle. Sen matalampaa järjestäytymisastetta on selitetty esimerkiksi suurista teollisuusorganisaatioista poikkeavalla ay-toiminnan traditiolla. (esim. Ilmonen & Kevätsalo 1995.) Palvelusektorin ay-toimintaa rakennetaan parhaillaan ajassa, jossa talouden rakennemuutoksen myötä yksityisen palvelusektorin merkitys sekä työllistäjänä että talouden sektorina on kas-

vanut. Samalla globaali talouskilpailu ja uusliberaali talouspolitiikka rajaavat ammattiyhdistysliikkeen toimintamahdollisuuksia (esim. Julkunen 2009). Taloudessa ja työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet suomalaisen työmarkkinajärjestelmään esimerkiksi siten, että kollektiivista työehtosopimusjärjestelmää on hajautettu ja työpaikkatason paikallista sopimista lisätty (Alasoini ym. 1994; Ilmonen & Kevätsalo 1995). Paikallinen sopiminen on lisännyt luottamusmiesten merkitystä ammatillisessa edunvalvonnassa (Kairinen ym. 2008; Saari 2013), mutta toisaalta toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, kuten heikentyvä jäsenpohja, ovat samaan aikaan tehneet luottamusmiesten toiminnasta aiempaa haasteellisempää.

Ammattiliittojen jäsenmäärät ovat kääntyneet laskusuuntaan kaikkialla läntisissä teollisuusmaissa. Suomessa ammatillisen järjestäytymisen heikentymistä on selittänyt työmarkkinoilla ja työvoiman rakenteissa tapahtuneiden muutosten ohella etenkin ammattiliitoista riippumattoman yksityisen työttömyyskassan suosio (Böckerman & Uusitalo 2006). Pohjoismaissa jäsenmäärät ovat kuitenkin pudonneet verrattain maltillisesti ja ammatillinen järjestäytyminen on pysynyt poikkeuksellisen vahvana (OECD 2014). Vuonna 2012 Suomessa kolme neljässtä palkansaajasta kuului edelleen ammattiliittoon (Lyly-Yrjänäinen 2013, 929), vaikka osuus on laskenut 1990-luvun huippuvuosista noin kymmenen prosenttiyksikköä (OECD 2014; ks. myös Böckerman & Uusitalo 2006). Yksityisellä palvelusektorilla järjestäytymisaste oli muita sektoreita selvästi matalampi, 64 prosenttia<sup>7</sup> (Lyly-Yrjänäinen 2013, 94).

Ay-liike on lisäksi naisistunut: vuonna 2002 naispalkansaajista 75 prosenttia ja miespalkansaajista 72 prosenttia oli ammattiliittoon järjestäytyneitä, kun vastaavat luvut olivat vuonna 2012 naisilla 82 prosenttia ja miehillä 65 prosenttia. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 93.) Jäsenmääriin suhteutettuna miehet ovat kuitenkin yliedustettuina ammattiliittojen

luottamustehtävissä. Tutkimuksemme kohteena olevissa ammattiliitoissa naisia on luottamusmiehinä vähemmän kuin mitä naisten osuus on jäsenistöstä: PAM:n 1 700 luottamusmiehestä naisia on 59 prosenttia, vaikka jäsenistöstä naisten osuus on 77 prosenttia<sup>8</sup>. VvL:n 133 luottamusmiehestä naisia on 59 prosenttia naisten osuuden ollessa jäsenistöstä 85 prosenttia<sup>9</sup>.

Yksityisen palvelusektorin heikompaa järjestäytymisastetta ovat selittäneet useat eri tekijät, kuten työpaikkojen pieni koko ja työntekijöiden korkea vaihtuvuus sekä osa-aikaisten työsuhteiden yleisyys (ks. esim. Ilmonen & Kevätsalo 1995). Ammatillisen edunvalvonnan kannalta tärkeää kollektiivisuutta haastaa työntekijöiden hajaantuminen pienille työpaikoille, joilla ei ole työpaikan arjessa omaa luottamusmiestä. PAM:n aloilla myös yhä useampi työntekijä on maahanmuuttajataustainen tai vasta työuransa alussa oleva nuori, jolla ei välttämättä ole tietoa suomalaisen työelämän pelisäännöistä ja työntekijöiden oikeuksista. Tulkinat yksityisen palvelualan heikommasta edunvalvonnan perinteestä paikantuvat siis kenttään, joka poikkeaa ”perinteisestä” edunvalvonnasta, mikäli perinteellä tarkoitetaan tutkimuskirjallisuutta hallinnutta miesvaltaisten teollisuusammattiliittojen edunvalvonnan historiaa.

### Eriarvoisuuksien järjestelmät ja sukupuolittuneet edunvalvonnan rakenteet

Ackerin (2006, 444–445) eriarvoisuuksien järjestelmien analyysi käynnistyy määrittelemällä *eriarvoisuuden perusta*. Tässä artikkelissa keskitytään sukupuoleen, mutta sivutaan myös luokkaa, etnistä taustaa ja ikää, sillä nämä eriarvoisuuden perustat nousevat esiin haastatteluisamme. Tarkastelemamme ammattiliitot ovat hyvin eri kokoisia jäsenmäärältään, mutta hyvin samanlaisia sukupuolijakaumaltaan. PAM:n 231 000 jäsenenä naisten osuus on 77 prosenttia, miesten

23 prosenttia. VvL:n 5 167 jäsenestä naisten osuus on 85 prosenttia ja miesten 15 prosenttia. Kummatkin liitot ovat siis hyvin naisvaltaisia, mikä vastaa yleistä käsitystä yksityisistä palvelualoista poikkeuksellisen naisvaltaisina. Liittojen luokkaprofiilit ovat sen sijaan erilaisia: PAM:n jäsenillä on matalampi koulutus- ja tulotaso kuin VvL:n jäsenillä. PAM:n edustamat työntekijät ovat useimmiten keskiasteen koulutuksen suorittaneita työntekijöitä, kuten siivoojia, vartijoita ja myyjiä (PAM 2013). Pääosa VvL:n jäsenistä on vakuutusyrityksissä työskenteleviä niin kutsuttuja alempia toimihenkilöitä, joista useimmilla on alempi korkea-asteen koulutus, kuten yo-merkonomien tutkinto (Vakuutusalan tasa-arvoraportti 2011, 20). Liitot eroavat myös suhteessa erilaisen etnisen taustan omaaviin jäseniin: PAM:lla on yli 10 000 niin kutsuttua vieraskielistä jäsentä<sup>10</sup>, kun taas VvL:ssä ei ole tietoa siitä, kuinka paljon maahanmuuttajataustaisia jäseniä liitossa on eivätkä etniset tasa-arvokysymykset ole vielä aktualisoituneet PAM:n tapaan (Saaren koulutusmuistiinpanot).

Ackerin (2006, 445–447) eriarvoisuuden järjestelmien toinen ulottuvuus on *eriarvoisuuden muoto ja aste*, joka ilmenee esimerkiksi tutkimalla sukupuolittunutta työnjakoa liittojen sisällä. Vuonna 2012 PAM:n suurimmalla sopimusosalalla eli kaupan alalla (tukkukauppa pois lukien) työskenteli 141 900 työntekijää, joista naisten osuus oli 77 prosenttia. Toiseksi suurimmalla alalla eli majoitus- ja ravitsemusosalalla työskenteli 76 200 työntekijää, joista naisten osuus oli 74 prosenttia. (PAM 2013.) Vuonna 2010 vakuutusosalalla työskenteli 10 520 henkilöä, joista konttoritoimihenkilöitä oli 8 893 ja kenttämiehiä 1 627. Konttoritoimihenkilöistä naisten osuus on 70 prosenttia, kenttämiehistä 32 prosenttia. (Vakuutusalan tasa-arvotyöryhmän raportti 2011,7.)

Ackerin (2006, 454) mukaan myös työpaikoilla harjoitettu *työntekijöiden kontrolli* on keskeinen eriarvoisuuden järjestelmä. Kontrolli voi olla suoraa johdon alaisiin kohdistamaa kontrollia tai työntekijän sisäistä-

mää kontrollia. Palkka on suora ja kenties voimakkain kontrollimuoto työpaikoilla. Se kertoo yksittäisen naisen tai miehen tekemän työn arvon ja merkitsee henkilön palkan laajemmin organisaation ja yhteiskunnan palkkahierarkiassa. Palkkaus kuvastaa siten myös sukupuolten eriarvoisuuden astetta. Tutkimamme ammattiliitot asettuvat eri kohdille yhteiskunnan palkkahierarkiassa: PAM on matalapalkkaisten ja VvL keskipalkkaisten liitto, joskin VvL:n sisäiset palkkaerot ovat suuret. Molemmissa liitoissa naisten palkka jää selvästi miesten palkoista. Esimerkiksi PAM:n myyjillä sukupuolten palkkaero on 11 prosenttia (ero 262 €)<sup>11</sup>. Vakuutusosalalla konttorisopimuksen piirissä olevilla sukupuolten palkkaero on 16 prosenttia (ero 556 €) ja kenttämiehillä samaten 16 prosenttia (ero 814 €) (Finanssialan keskusliiton syksyn 2013 tilastot). Palkkaerot noudattelevat myös yleistä tutkimustulosta, jonka mukaan mitä korkeammista tuloluokista on kyse, sitä suuremmiksi sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot muodostuvat (Lilja 2011, 52–53).

Ackerin eriarvoisuuksien järjestelmien analyysissä (2006, 452–454) tarkastellaan myös *eriarvoisuuden legitimitettä* eli sitä, kuinka oikeutettuna eronteot koetaan ja miten työssä vaadittavat kompetenssit määritellään eri ryhmille erilaisiksi. Vakuutusalan perinne tarkastella konttorityötä ja kentän myyntityötä erikseen ja pitää nämä eri palkkasopimusten erottamina kuvastaa vahvaa legitimitettä arvottaa nais- ja miesvaltaista toimihenkilötyötä eri tavoin. Kun eri palkkasopimusten olemassaolo otetaan annettuna ja työtehtävien sukupuolittunut hierarkia jätetään kyseenalaistamatta, voidaan työpaikoilla säilyttää sukupuoliharmonian tila (Korvajärvi 1998) ja estää samalla myös ammattiyhdistysliikkeen sisällä perinteisesti vaimennetun sukupuolikonfliktin tuleminen esiin.

Eriarvoisuuden järjestelmien tuottamisessa myös erilaiset työn *organisoinnin prosessit* ovat keskeisessä asemassa. Yksi keskeisistä suomalaisista eriarvoisuuksien jär-

jestelmistä työn organisoinnissa on määrä- ja osa-aikaisten töiden keskittyminen naisvaltaisille aloille. Työsuhteen ja toimeentulon epävarmuudesta kumpuava turvattomuus tekee ammatillisen edunvalvonnan erityisen hankalaksi sellaisilla työpaikoilla, joilla työntekijöiden vaihtuvuus on nopeaa ja osa-aikaiset työsuhteet yleisiä (PAM) tai jotka käyvät parhaillaan läpi rakennemuutosta (VvL). Vakuutuslalla työpaikoista on kadonnut kultureiden kymmenen vuoden aikana 12 prosenttia muun muassa fuusioiden ja irtisanomisten takia sekä asiakaspalvelutehtävien muuttuessa asiakkaiden itsepalveluksi sähköisen asioinnin ja muun teknologisen kehityksen takia<sup>12</sup> (Vakuutusalan tasa-arvoraaportti 2011, 7). PAM:ssa työvoiman vaihtuvuus liittyy heikossa työmarkkina-asemassa oleviin työntekijöihin, jotka ovat helposti korvattavissa. Molempien ammattiliittojen edunvalvontaa koskevissa haasteissa on loppujen lopuksi kyse samasta: toimeentulon menettämisen pelosta.

Kokoavasti voi todeta, että tarkastelemisamme ammattiliitoissa PAM:ssa ja VvL:ssa Ackerin luokittelemat (2006) eriarvoisuuden järjestelmät tuottavat sukupuolittuneen edunvalvonnan kentän, jolle on ominaista vahva naisvaltaisuus, sukupuolittain jakautuneet työt sekä naisten ja miesten palkkaero. Liittoa kuitenkin erottaa jäsenistön etninen tausta ja yhteiskuntaluokka: VvL:n jäsenistö on etniseltä taustaltaan homogeenisempi kuin PAM:n ja VvL:n jäsenten koulutus ja tulotaso on PAM:n jäsenistöä korkeampi. Liittoa erottaa myös se, että PAM:ssa tärkeimpänä eriarvoisuuksien järjestelmänä korostuu työn organisoiminen osa-aikatöihin.

### Luottamusmiesten sukupuolittunut edunvalvontapuhe

Käsitykset naiseudesta ja mieheydestä rajavat tapoja edustaa henkilöstöä ja myös sitä, millaista henkilöstöä luottamusmies kokee edustavansa (Bradley 1999). Tässä osiossa

analysoimme, millaisia käsityksiä tehokkaasta edunvalvonnasta ja samalla sukupuolesta luottamusmiehet tuottavat puheessaan. Cecilia Ridgeway (2009) on kutsunut sukupuoleen liitettyjä yleisiä oletuksia ”kulttuurisesti hegemonisiksi uskomuksiksi”. Niillä hän tarkoittaa, että oletukset ovat ensinnäkin institutionalisoituneita ja toisaalta edustavat tiettyjä yhteiskunnan ”hallitsevia ryhmiä”, kuten keskiluokkaisia, heteroseksuaalisia ja valkoihoisia naisia. Näitä hegemonisia uskomuksia voidaan kutsua myös stereotyyppioiksi eli kaavamaisiksi ja yksinkertaistetuiksi käsityksiksi siitä, millainen naiseus ja mieheys ovat hyväksyttävää ja toivottua työelämässä. Naisvaltaisen palvelusektorin edunvalvonnan käytännöissä uusinnetaan naistyöntekijöihin liitettyjä yleisiä oletuksia, kuten niin kutsutua hoivaviettä (Ylöstalo 2012, 114), palveluhenkisyttä (McDowell 2008) ja konfliktien välttämistä ristiriitatilanteissa (Bradley 1999), kuten seuraava sitaatti osoittaa:

*”Naiset on sellasia alistuvia ja mukautuvia. Miehet on silleen vähän jyrkempiä. Ja se on vaan, et miehet uskaltaa sanoa suoraan. Naiset ei niinkään. Et on vähän, et ”Okei, nyt se [muutos] tulee ja mitähän tulee?” Tavallaan jäähään odottamaan, et mitähän tuleman pitää. Mut miehet on enemmän semmosia, et ne pitää puoliaan.” (Henkilöstöyhdistyksen johtokunnan jäsen, nainen, VvL.)*

Kuten edellinen sitaatti osoittaa, sukupuolisteeriotyypit ovat henkilöstön edustajien puheessa selkeästi läsnä. Sukupuoli yhteiskunnallisena rakenteellisena kahtiajakona, kuten sukupuolten palkkaerona (Saari 2012; 2013), on sekin ihmisten mielissä selvästi olemassa (Korvajärvi 2004, 21). Samaan aikaan työpaikoilla kuitenkin vallitsee näennäinen sukupuolineutraalisuus, jolla tarkoitetaan vallitsevaa käsitystä, että sukupuolella ei ole merkitystä (Korvajärvi 2004, 21). Seuraavassa sitaatissa vakuutusalan luottamusmies korostaa edustamaansa henkilöstöä yksilöinä ja häivyttää sukupuolen merkitystä.

*”Siis nainen naisena, mutta työkaverina ne on henkilöitä. Ei siinä oo mitään merkitystä mikä se sukupuoli on. Ja sille henkilölle maksetaan se liksa sen mukaan, miten se hommansa hoitaa (...) Tänä päivänä mun mielestä tämmöistä [sukupuolten palkkaeroa] ei pitäis olla missään tapauksessa, koska tässä yksilöt tekee töitä. Se on ihan yhdentekevä, mitä sulla on jalkovälissä. Sillä ei oo mitään merkitystä.” (Entinen luottamusmies, mies, VvL.)*

Sukupuolen merkityksestä puhuttaessa luottamusmiehet toivat myös muissa yhteyksissä vahvasti esille, että tasa-arvo on sitä, että sukupuolella ei ole merkitystä ja kaikkia ajatellaan yksilöinä. Erityisesti naisluottamusmiehet sanoivat, että luottamusmiestehtävän hoitaminen on enemmän henkilön persoonasta kuin sukupuolesta kiinni. Sukupuoliharmonian (ks. myös Lavikka 2004, 21; Heiskanen & Lavikka 2013) ja sukupuolineutraalisuuden kulttuuri sisältää kuitenkin samanaikaisesti seksuaalisuuteen, kotiin, perheeseen ja lapsiin kietoutuvia käytäntöjä, jotka aliarvostavat naisia ja naisten osaamista. (Korvajärvi 2004, 21.) Naisten asemaa työmarkkinoilla määrittääkin yhä sukupuolittunut työnjako, jossa naisten työksi nähdään Leena Eräsaaren (2009) kolmen koon töiksi suomentamat ”köksäys, kuuraus ja kaitseminen” (”catering, cleaning, caring”, Toynbee 2003). Koska miellyttävä, oikean ikäinen ja kokoinen ulkonäköruumis kietoutuu mielikuviin hyvästä sosioekonomisesta asemasta, liike-elämästä ja asiakaspalvelutehtävistä, (Koivunen 2006, 3), neljäntenä K:na voidaan pitää asiakaspalvelutehtävissä toimivien työntekijöiden ulkonäköön kohdistettua kauneuden vaatimusta.

### **Luottamusmies haastaa, luottamusnainen sovittelee?**

Riitta Lavikka (2004, 43) on todennut, että työpaikkojen sukupuolineutraaliudessa on kysymys naamiotuneesta hegemonisesta maskuliinisuudesta (ks. hegemoninen maskuliinisuus ja käsitteen kritiikki: Connell & Messerschmidt

2005), jonka havaitsemisen ja johon reagoimisen sukupuolineutraali kulttuuri pyrkii vaientamaan. Lavikan mukaan sukupuolen vaientaminen mahdollistaa sukupuolineutraalideksi identifioituvan maskuliinisuuden säilymisen hegemonisena normina ja kulttuurina, joka alistaa naisia, feminiinisyyskäsitteitä ja hegemonisesta maskuliinisuudesta poikkeavia maskuliinisuuksia. Seuraavassa sitaatissa entinen luottamusmies yhdistää heikot toimijat ja heikot liitot alan naisvaltaisuuteen ja hyvät palkat ”koviin jätkiin” Paperiliitossa ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT:ssa:

*”Jos on heikkoja toimijoita jossain heikkosaliitossa - jos se sattuu oleen naisvaltanen ala - niin sillon ne jää [palkoissa] jälkeen. Vahvoja liittoja on esimerkiksi Paperiliitto: Jätkillä on hirveät liksat siellä. Ja ahtaajat kahden viikon kurssituksella pääsi kolmen ja puolen tonnin liksoille.” (Entinen luottamusmies, mies, VvL.)*

Työväenluokkaisten miesten ammatilliseen edunvalvontaan on liitetty olettamus vahvasta, jopa aggressiivisesta ja militantista edunvalvonnasta sekä edunvalvontaa tukevasta työntekijöiden tiiviistä kollektiivisuudesta (ks. esim. Beynon 1973). Työväenluokkaisten naisten edunvalvonta on nähty enemmän sovittelavana ja myönnytyksiin pyrkivänä sekä myös heikkona ja tehottomana (ks. esim. Bradley 1999). Seuraavassa sitaatissa sama luottamusnainen, joka oli aiemmin haastattelussa kiistänyt sukupuolen merkityksen ammattiyhdistystoiminnassa, kertoo kuitenkin, miten naispuoliselta luottamusmieheltä odotetaan mukautuvaa ja sopeutuvaa asennetta suhteessa työnantajaosapuoleen:

*”En mä tiedä, johtuuko siitä, että mä olen nainen, vai mistä se johtuu, mutta mun odotettiin kuitenkin, että mä en puuttuisi asioihin niin kärkevästi.” (Luottamusmies, nainen, PAM.)*

Kristiina Brunila (2009, 158) on tarkastellut tasa-arvotyöhön kytkeytyvää *diskurssitaituruutta*, jolla hän tarkoittaa toimijoiden kykyä

tunnistaa tilanteen edellyttämät tavat puhua, neuvotella ja tehdä ”oikein”. Toisin sanoen diskurssitaituruus on ”kulttuurisesti jaettu tietoa siitä, kuinka tulee tilanteisesti toimia, jotta tulee kuulluksi” (emt.). Kaupan alalla työskentelevä luottamusnainen kuvasi haastattelussa luottamusmieheltä vaadittuja neuvottelutaitoja seuraavasti:

*”Joskus täytyy miettiä sit sellaisia asioita, että miten puhuu. Kun vähän erilaisella kielellä voi puhua samasta asiasta aina eri ihmisille, että vähän semmoista kameleonttimaista käyttäytymistä joutuu harrastamaan.” (Luottamusmies, nainen, PAM.)*

Luottamusnaisen sitaatti kuvastaa, miten luottamusmiestoiminta edellyttää henkilöstön edustajilta tietynlaista osapuolidiskurssin oikein hallintaa. Tasapainoilu konfliktin ja kompromissin välissä vaatii luottamusmiehiltä muodollisten neuvottelutaitojen kehittämisen ohella taitoa toimia erilaisten diskurssien välillä eli kykyä käyttää oikeanlaista kieltä ja pukea sanoiksi työmarkkinaosapuolten intressit ja neuvotteluita koskevat tavoitteet ja tulokset. Koska säännöt osapuolidiskurssin oikein hallinnalle ovat naisilla ja miehillä erilaiset, luottamusmiesten diskurssitaituruus rakentuu sukupuolittuneiden käytäntöjen pohjalta.

Luottamusmiehen sukupuoli määrittää myös sitä, miten tehtävässä on mahdollista saada äänensä kuuluviin. Harriet Bradley (1999, 171) on havainnut, että osa hänen haastattelemistaan naisluottamusmiehistä koki sopivansa huonosti luottamusmiestehdävään sukupuolensa takia. Tämä johtui esimerkiksi siitä, että miespuolinen työnantaja ei välttämättä ottanut naisluottamusmiestä vakavasti. Myös haastattelemamme naisvaltaisen palvelualan luottamusmiehet sukupuolesta riippumatta sanoivat, että miehiä kuunnellaan luottamusmiehinä helpommin kuin naisia, sillä työnantaja suhtautuu miesluottamusmiehiin ”vakavammin”. Seuraavan sitaatin luottamusmiehen edustamassa yrityksessä oli reilu kaksikymmentä luottamusmiestä, joista suurin osa on naisia. Hän ker-

toi työpaikallaan käymistä keskusteluistaan seuraavasti:

*”Ainakin kerrottujen juttujen kautta, niin minä ja mun mieskollegat ei törmätä ollenkaan semmoisiin ongelmiin, mihinkä joku naispäälouttamusmies työpaikalla. Esimerkiksi kyllä mä tiedän sen, että jos mä menen työnantajan ovesta sisään, niin kyllä siihen vastapuoli suhtautuu vakavasti. Keskustelu alkaa heti .../... Jotenkin ne naiset valittaa sitä, että ne ei saa oikein niin kuin ovia auki.” (Luottamusmies, mies, PAM.)*

Ay-toimintaa koskevissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota sukupuolten välisiin eroihin niissä erilaisissa tavoissa, joilla ay-aktiivit lähestyvät työnantajaa neuvottelu- ja erimielisyystilanteissa (Bradley 1999; Moore 2011). Bradleyn (1999, 170) mukaan naisten on oletettu välttävän neuvotteluissa aggressiivista ja lähestymistapaa ja suosivan mieluummin neuvottelevia taktiikoita, kun taas miesten on ollut helpompi asettua vastustamaan työnantajan päätösvaltaa ja heiltä on odotettu helpommin aktiivista poliittista toimijuutta erimielisyystilanteissa. Naisluottamusmiehiltä kuulluksi tuleminen edellyttää kykyä hallita edunvalvonnan miehiset normit, kuten maskuliinisiksi mielletyt aggressiiviset neuvottelutaktiikat (emt.). PAM:n luottamusmiehen sitaatti kuvaa hyvin tätä mies- ja naistapaisten keskustelutyylin välistä oletettua eroa:

*”En mä ole pöydänhakkaaja, mutta mulla nousee perse penkistä kyllä. Työnantaja joutuu joskus kyllä mulle sanomaan, että koitahan rauhoittua (nauraa). Mä teen tässä niin kuin eron, että miehet ei ole semmoisia niin kuin sliiba-slaaba-keskustelijoita [kuten naiset ovat] (...) Jos mä huomaan, että työnantaja lähtee sortumaan sellaiseen sliiba-slaabaan – tai lähtee asian ulkopuolelle – niin kyllä mä mainitsen. Mä en usko, että naiset tekee sitä.” (Luottamusmies, mies, PAM.)*

Miehin toiminta yhdistyy edellisessä sitaatissa kovuuteen ja turhan neuvottelun välttämiseen. ”Sliiba-slaaban” voi tulkita tar-

koittavan naisluottamusmiehille tyypillisemmäksi katsottua vuorovaikutuksellisuutta. Periksiantamaton lähestymistapa rakentuu maskuliinisena vahvuutena ja tehokkaana edunvalvontana, kuten seuraavasta luottamusmiehen sitaatista käy ilmi:

*"Kyllä naisetkin on niin kuin sitä mieltä, että [vaikka] naiset osaa jotenkin kauniimmin ja sitä kautta paremmin hoitaa tiettyjä asioita, mut sit kun on se oikein kova paikka, sit katsotaan kumminkin, että "Kyllä perkele se toi äijä on" .../... Et luotetaan enemmän, että se [mies] ei niin kuin peräänny uhkanakaan edessä. Mulle on ihan korviin kantautunut, että sitten kun työnantaja ottaa vähän kovemman roolin, niin siinä vähän heikommalla pääluottamusmiehellä rupee vähän hameen helmat paukkuu. Äijät ei ehkä siitä tiukasta tilanteesta lähe pakenemaan, siinä ollaan ja otetaan iskut vastaan." (Luottamusmies, mies, PAM.)*

"Hameen helman paukkumisen" voi tulkita tarkoittavan, että tiukan paikan tullen naiset pakenevat konfliktitilanteesta. Työnantajan kanssa vastakkain asettuminen on ristiriidassa naiseuteen liitettyjen oletusten, kuten sovitteluvan lähestymistavan ja konfliktien välttämisen, kanssa. Naistyylistä sovitteluvaa edunvalvontaa ei aineistossamme nähty pelkäänsä negatiivisena heikkoutena, vaan myös menestyksellisen luottamusmiestehtävän hoitamisen edellytyksenä. Luottamusmies, joka ensin sanoi, että hän ei "sliiba-slaabaa" puhu, jatkoi tuomalla esiin, ettei hänen tapansa kohdata työnantaja konfliktiasetelmissa ole välttämättä paras mahdollinen toimintatapa. Jos taas naispuolinen luottamusmies asettuu konfliktiin työnantajan kanssa, hän asettaa samalla itsensä konfliktiin naistapaisen edunvalvontatyylin kanssa ja ottaa riskin tulla leimatuksi "vaikeaksi akaksi". Tätä leimaantumisen pelkoa analysoimme tarkemmin pelkoa käsittelevässä luvussa.

Kun luottamusmiehet samaan aikaan kiistivät sukupuolen merkitystä ja tuottavat diskursseja mies- ja naistapaisesta edunvalvon-

nasta, heidän puheessaan toistuu mielenkiintoinen miehen ruumiiseen ja valtaan liittyvä kytkös. Luottamusmiesten värittäessä humoristisesti puhetaan naisista ja miehistä suhteessa edunvalvontaan he puhuvat monesti siitä, miten miehissä on edunvalvonnassa tarvittavaa "munaa". "Muna" yhdistetään rohkeuteen ja periksiantamattomuuteen omien neuvottelutavoitteiden läpi saamisessa. Kun luottamusmieheltä kysyttiin odotetako miesluottamusmiehiltä erilaista lähestymistä työnantajaa kohtaan, hän vastasi nauraen: "Ehkä se naisillakin on kumminkin se, että kyllä miehissä on niin kuin sitä munaa" (Luottamusmies, mies, PAM). Samaan falkoksen valtaan neuvotteluvoiman lähteenä viitasti ay-aktiivinainen vakuutusosalalta sanoen:

*"Aina kun naisia kokoontuu niin aina josain vaiheessa puhutaan siitä, et pitäis kasvattaa munat, että sais liksaa. Et se tuntuu niinkun se ois huumoria ja se on vitsi, mut toisaalta siinä piilee suuri totuuden jyvä." (Henkilöstöyhdistyksen johtokunnan jäsen, nainen, VvL.)*

Yhteenvetona voidaan sanoa, että luottamusmiehet tekevät edunvalvontapuheessa erotelun mies- ja naistapaisen luottamusmiestoiminnan välillä. Erilaisten muna-sitaattien toistuvuudessa kiteytyy se, miten hegemoninen maskuliinisuus sulkee ulos tehokkaan edunvalvonnan ideaalista naiset ja hegemonisesta maskuliinisuudesta poikkeavat muut maskuliinisuudet. Vaikka luottamusmiesten puheessa pintataso vaikuttaa sukupuolineutraalilta ja keskustelu keskittyy yksilöihin, vain hieman pintaa raaputtamalla tulee esiin miehyyden yhdistäminen rohkeuteen, kyvykkyyteen ja periksi antamattomuuteen – kaikkien edellä mainittujen ollessa ominaisuuksia, joita ajatellaan luottamusmiestehtävässä ja tehokkaassa edunvalvonnassa tarvittavan.

### Edunvalvontaa halvaannuttava pelko

Sara Ahmed (2003; 2004) on kirjoittanut, että pelko on yksi keskeisimmistä nyky-yh-

teiskunnan tunteista. Hän haastaa näkemyksen, että tunteissa olisi kyse pelkästään henkilökohtaisesta psykologisesta kokemuksesta ja korostaa, että tunteet ”tekevät asioita” ja niillä muovataan todellisuutta. Ahmed kehottaa pohtimaan, miten tunteet toimivat konkreettisin ja tietyin tavoin välittäessään suhdetta psyykkisen ja sosiaalisen, yksilön ja kollektiivin välillä. Tunteet tulisikin tulkita niin, että ne ovat psyykkisten ilmiöiden lisäksi sosiaalisia ja niillä on materiaalisia vaikutuksia. Tunteilla, kuten mielihyvällä tai pelolla, voidaan myös hallita (Dean 1999; Eriksson 2006; Parviainen 2008).

*”Koko ajan sä näit, että lisätyöntarjoamisvelvoitetta<sup>13</sup> rikotaan, mutta kun kukaan työntekijä ei uskaltanut sitten lähteä omalla nimellään asiaa eteenpäin viemään, vaan pelkäsi, että sitten nekin vähät tunnit häviää, joita nyt on saanut. Ei pysty viemään jotain riita-asiaa eteenpäin, jos ei kukaan seiso siellä takana. (...) Sulla kädet on tavaltaan sidotut, että ei ole ketään nimeä antaa, vaikka oikeasti olisi, mutta jos ei ole sen jäsenen valtuutusta viedä eteenpäin. Ja sitten toisaalta se antaa työntantajalle jälleen sen signaalin, että asialle ei tarvitse mitään tehdä.” (Entinen luottamusmies, nainen, PAM.)*

Edellinen sitaatti kuvaa hyvin sitä, miten PAM:n sopimusaloilla luottamusmiesten toimintaa vaikeuttavat osa-aikatyöt etenkin niistä seuraavan epävarmuuden ja työntuntien vähentämiseen liittyvän pelon takia. Jäsenistössä huolta aiheuttaa varsinkin se, miten vähäisillä työtunneilla on mahdollista tulla toimeen. Haastateltu entinen luottamusmies koki asemansa työntäjän ja työntekijöiden välillä vaikeana, sillä työntekijöiden kokemana pelko johti siihen, että luottamusmies ei pystynyt käytännössä toimimaan liiton jäsenten etujen puolustamiseksi.

VvL:n työpaikoilla edunvalvontaa halvaannuttava pelko paikantuu huoleen työpäikän menettämisestä. VvL:n toiminnanjohtaja Kirsi Kovanen (2014, 6) kuvasi vuoden 2014 alussa liiton jäsenlehdessä tilannetta seura-

vasti: *”Epäasiallisen kohtelun esille ottaminen alkaa joissakin yhtiöissä olla todella uhkarohkeaa, jos haluaa vielä jatkaa töitä tuossa yhtiössä. Työntekijän pitäessä kiinni omista tai työkaverinsa oikeuksista esimiehet ovatkin sulkeneet työntekijöiden suut vihjailemalla tulevista neuvotteluista. Pelon ilmapiiri on tullut minulle tutuksi teiltä jäseniltä saamista luottamuksellisista kirjeistä (...) Kirjeet ovat hätähuutoja ja luottamuksellisia. Minua kielletään ottamasta yhteyttä työntäjänsä, ettei kirjoittajia otettaisi silmätikuiksi ja leimattaisi hankaliksi. Tai kutsuttaisi sellaisiin neuvotteluihin, joiden jälkeen on tullut tavaksi, että työkaverin kerrotaan lähteneen uusiin haasteisiin”.*

Luottamusmiehet tunnistivat, että uhka vaikeaksi tyyppiksi leimautumisesta korostuu erityisesti naisluottamusmiehillä, jotka saivat helposti ns. ”vaikean akan” maineen. Kun summataan naistapaiseen edunvalvontaan liitetty sovitteluvuus ja harmoniahakuisuus, naisiin yhdistetty ”luontainen” pelokkuus ja naisluottamusmiesten todelliset huolet toimeentulon puolesta, alkavat heikon edunvalvonnan selitykset olla kasassa. Edunvalvontapuheella on materiaalisia seurauksia: kun luottamusmiehet kehystävät edunvalvontaa halvaannuttavan pelon niminomaan naisiin liittyvänä ominaisuutena, he uusintavat samalla sukupuolittuneita edunvalvonnan diskursseja. Käsitukset siitä, millaisia luottamusnaiset ovat ja mitä he pelkäävät, muuntuvat työehtojen rakenteissa ja työpaikkatason edunvalvonnan sukupuolittuneissa käytännöissä naisten miehiä kapeammaksi edunvalvonnan tilaksi.

### **Johtopäätökset: ”Heikko” ja ”vahva” edunvalvonta – uusi ay-toimijuus tilauksessa**

Olemme osoittaneet, että luottamusmiehet selittävät yksityisen palvelualan edunvalvontavalmiuden vähäisyyttä alan naisvaltaisuu-  
della, ja selitykset ”heikommasta” edunvalvonnasta kiinnittyvät naisiin ja naisten ole-

tettuihin ominaisuuksiin. Miesvaltaisten teollisuusalojen ”vahva” ja naisvaltaisten palvelualojen ”heikko” edunvalvonta tuottavat diskurssissa, joka hakee selityksensä luottamusmiesten ja työntekijöiden sukupuolesta eikä kiinnitä riittävästi huomiota nais- ja miesvaltaisten alojen välisiin eroihin eikä vertailujen tekemisen ajalliseen kontekstiin. Samalla vaientuu keskustelu luottamusmiehen toimijuutta rajoittavista ja mahdollistavista institutionaalisista ja rakenteellisista sekä yhteiskuntapoliittisista tekijöistä.

Ensimmäisessä analyysiosiossa totesimme, että Ackerin luokittelemat (2006) eriarvoisuuden järjestelmät tuottavat PAM:ssa ja VvL:ssa sukupuolittuneen edunvalvonnan kentän, jolle on ominaista vahva naisvaltaisuus, sukupuolittain jakautuneet työt sekä naisten ja miesten palkkaero. Liittoja yhdistää naisvaltaisuus, mutta PAM:ssa sukupuolen rinnalle nousevat VvL:ää selvemmin myös matalasti koulutettujen ja palkattujen työntekijöiden yhteiskuntaluokka, etninen tausta ja toimeentuloa koskevat ongelmat. Keskiluokkaisen ja etniseltä taustaltaan homogeenisemmän jäsenistön VvL:ssä eriarvoisuus keskittyy sen sijaan etupäässä sukupuolittuneisiin jakoihin naisvaltaisessa konttorityössä ja miesvaltaisessa kenttämiestyössä. Tutkimustuloksena esitämme, että epävarmuudesta kumpuava pelko on yksityisen palvelualan rakenteisiin kietoutuva säie, joka paikantuu luottamusmiesten ja ay-aktiivien haastatteluissa luottamusnaisten ja naistyöntekijöiden sukupuoleen ja naisten toimintaan konfliktitilanteissa, ”pahoissa paikoissa” työnantajan kanssa.

Tulkitsemme, että yksityisen palvelualan edunvalvonnan ”heikkous” rakentuu suhteessa imaginaariseen tehdaslattiatason maskuliiniseen edunvalvontakulttuuriin, jota tuskin on koskaan ollut olemassa sellaisena kuin se ideaalitasolla varsinkin aineistomme miespuolisten luottamusmiesten puheessa rakentuu. Naistapaiseksi määrittyvä palvelualojen ”heikko” edunvalvonta on konstruktio, joka rakentuu vastakuvana teollistumisen ajan ag-

gressiiviselle, periksi antamattomalle hegemoniselle edunvalvontamaskuliinisuudelle, jossa lyödään nyrkkiä pöytään, vaaditaan ja saadaan vaatimukset läpi. ”Heikon” naisvaltaisen edunvalvonnan diskurssi tuottaa hankalia edunvalvonnan toimijapositioneja sekä palvelualan työntekijöille että luottamusmiehille.

Imaginaarinen miestapainen edunvalvonta on nostalginen unelma ajasta, jossa ay-liike eli kulta-aikaansa ja työnantajan oli taivuttava luottamusmiesten vaateisiin vahvan järjestäytymisen ja lakkouhan edessä. Nykypäivän yksityisen palvelusektorin edunvalvontaa tapahtuu kuitenkin aikana, jolloin ammattiliittojen työstä leijonanosa menee olemassa olevien jäsenten säilyttämiseen, uusien rekrytoimiseen ja itsensä brändäämiseen markkinomalla sitä, miksi yksilöiden kannattaa kuulua liittoon ja mitä palveluita liitto voi jäsenilleen tarjota. Laajentuvan yksityisen palvelualan ammatillista edunvalvontaa kehitetään osana individualistista yhteiskuntapoliittista ilmapiiiriä, jossa vaietaan yhteiskuntaluokista, rakenteista ja solidaarisuudesta – siis perinteisen ammattiyhdistystoiminnan kulmakivistä. Samaan tapaan myös tasa-arvopolitiikka on osa neoliberalistista kapitalistista poliittista kulttuuria, jossa eriarvoisuuden ongelmiin haetaan teknisiä yksilötason ratkaisuja (Saari & Kantola, tulossa). Raija Julkunen (2009, 11, 65–68) onkin kirjoittanut työelämän ja ammatillisen edunvalvonnan muutoksiin liittyen, että nykypäivän ”työ tähtää suoraan henkilöön” samalla kun kollektiiviset turvaverkot, kuten ammattiyhdistysliike, ovat heikentyneet ja työelämän ongelmista on tullut enemmän yksilötason kysymys.

Nykypäivän palvelualoilla työskentelevät luottamusmiehet kohtaavat tehtävässään monia uudenlaisia haasteita, jotka asettavat perinteiset edunvalvonnan keinot ja toimintatavat kritiikille alttiiksi sekä luovat paineita uudenlaisen *ay-toimijuuden* rakentumiselle. Luottamusmiehiltä edellytetään toimimista yhä nopeampia ratkaisuja vaativassa työympäristössä, edellytyksiä arvioida monenkirjavaa informaatiota sekä taitoa luovia yhä

moninaisempien intressien ja identiteettien keskellä. Lisäksi luottamusmiehiin kohdistuu kasvaneita odotuksia sekä työnantajan että työntekijöiden puolelta esimerkiksi lisääntyvän paikallisen sopimisen, yrityksiltä edellytetyn nopean reagoimisen ja työyhteisön jatkuvan muutoksen ja pirstaloitumisen takia. Tämä toimintakentän muutos vaikuttaa luottamusmiehillä asetettuihin vaatimuksiin ja luottamusmiesten toiminnan mahdollisuuksiin. Millaista voisi siis olla uudenlainen ay-toimijuus, joka ei uusintaisi jakoa heikkoon naistapaiseen ja vahvaan miestapaiseen edunvalvontaan ja joka vastaisi paremmin sitä todellisuutta, jossa naisvaltaisilla yksityisillä palvelualoilla tehdään työtä, ja joka mahdollistaisi jäsenistön intressien ajamisen nykyistä paremmin?

Luottamusmiehen toimintaympäristön määrittelevät pääasiassa alakohtaiset työehtosopimukset, työelämän lainsäädäntö ja työpaikka- ja edunvalvontakulttuuri. Jotta uudenlainen ay-toimijuus, joka ei uusinnu sukupuolistereotyyppioita heikoista naisista ja vahvoista miehistä, on mahdollinen, tarvitaan muutoksia kaikilla näillä kolmella osa-alueella. Luottamusmiesten kannalta erityisesti irtisanomissuojan vahvistaminen ja minimituntien määrittely palvelualoilla olisivat askelia kohti nykyistä parempaa yhteistoimintakulttuuria työpaikoilla. Ne myös mahdollistaisivat nykyistä paremmin edunvalvontaa käytännössä.

Ammattiliittojen toteuttamissa luottamusmieskoulutuksissa on mahdollista käsitellä sukupuolittuneita käsityksiä nais- ja miestapaisesta edunvalvontatyylisestä ja haastaa ay-toimijoiden omia stereotyyppioita, jotta niitä ei kyseenalaistamatta toistettaisi ja uusintettaisi työpaikan ja edunvalvonnan sukupuolittuneissa käytännöissä. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu ja ammattiliittojen aktiivinen tasa-arvotyö mahdollistavat parhaimmillaan vanhojen sukupuolikäsitysten purkamisen ja tilan tekemisen uudentalaiselle, sukupuolisensitiivisemmälle edunvalvontakulttuurille<sup>14</sup>.

Moninaistuvassa työelämässä tarvitaan lisää tutkimusta ja ay-toimintaa erilaisten tasa-arvojen edistämiseksi, joten sukupuolinäkökulman lisäksi tulisi pohtia myös naisten ja miesten keskinäisiä eroja, kuten luokkaa, etnisyyttä ja ikää. Ne kaikki merkityksellistään työpaikan ja edunvalvonnan sukupuolittuneissa käytännöissä ja ovat siten muutettavissa rakenteellisten uudistusten ohella myös toisin puhumalla ja toistamalla, uusin ajattelemalla ja tekemällä.

\* \* \*

Kiitämme Työelämän tutkimus -lehden kahta anonyymiä asiantuntijaa ja lehden toimituskuntaa, väitöskirjaohjaajiamme Kristiina Brunilaa, Johanna Kantolaa ja Sirpa Lappalaista sekä Heidi Haggrénia ja Anu Suorantaa hyvistä kommentteista ja kehitysehdotuksista.

## Kirjallisuus

- Acker, J. (2006) Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organization. *Gender & Society* 20 (4), 441–464.
- Ahmed, S. (2004) Affective Economies. *Social Text* 22 (2), 117–139.
- Ahmed, S. (2003) Pelon politiikka. Teoksessa M. Lehtonen & O. Löytty (toim.) *Erilaisuus*. Tampere: Vastapaino, 189–212.
- Ala-Kapee, P., Valkonen, M. & Österberg, P. (1979) *Nainen SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä*. Jyväskylä: SAK.
- Alasoini, T., Kauppinen, T. & Ylöstalo, P. (1994) Workplace Finland: New Forms of Bargaining and Participation. *Economic and Labour Relations Review* 5 (1), 62–83.
- Bergholm, T. (2000) Kovaa peliä kuljetusalalla III. Keuruu: Otava.
- Beynon, H. (1973) *Working for Ford*. Harmondsworth: Penguin.
- Bradley, H. (1999) *Gender & Power in the Workplace: Analysing the Impact of Economic Change*. Hong Kong: MacMillan Press LTD.

- Brunila, K. (2009) Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2006) Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations* 44 (2), 283–303.
- Connell, R. & Messerschmidt, J. (2005) Hegemonic masculinity rethinking the concept. *Gender & society* 19 (6), 829–859.
- Danieli, A. (2006) Gender: The Missing Link in Industrial Relations Research. *Industrial Relations Journal* 37 (4), 329–343.
- Dean, M. (1999) *Governmentality: Power and Rule in Modern Society*. London: SAGE.
- Eriksson, M. (2006) Pelko, johtaminen ja asiantuntijatyo. Teoksessa J. Parviainen (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere: TUP, 115–152.
- Eräsaari, L. (2009) New Public Management kaupungin hallinnossa. Teoksessa T. Heikkinen & H. Mattila (toim.) *Minne menet kaupunki?* Helsinki: Yhdyskuntasuunnittelun tutkimus- ja koulutuskeskus, 19–33.
- Haggren, H. (2005) Sairaanhoidajien kollektiivinen edunvalvonta ja lojaliteettien ristiriita. *Työelämän tutkimus* 3 (3), 153–168.
- Haggren, H. (2009) Changing terms of well-being: freedom, security and commitment on the agenda of Finnish nurses' associations. Teoksessa B. Harris & L. Galvéz & H. Machado (toim.) *Gender and well-being in Europe: historical and contemporary perspectives*, Farnham: Ashgate, 117–138.
- Hansen, L. L. (2002) Rethinking the Industrial Relations Tradition from a Gender Perspective: An Invitation to Integration. *Employee Relations* 24 (2), 190–210.
- Heiskanen, T. & Lavikka, R. (2013) Flexible production and flexible women – Alice's story. Teoksessa S. Ledwith & L. L. Hansen (toim.) *Trade Union Diversity, Leadership and Change*. London: Routledge, 117–137.
- Helin, J. (2006) *Ansaittua luottamusta*. SAK:n järjestötutkimus. Luottamusraportti. Oulu: SAK.
- Hentilä, M. (1999) *Keikkavaaka ja kousikka*. Kaupan työ ja tekijät 1800-luvulta itsepalveluajkaan. Helsinki: Edita.
- Holgate, J., McBride, A. & Hebson, G. (2006) Why Gender and Difference Matters: a Critical Appraisal of Industrial Relations Research. *Industrial Relations Journal* 37 (4), 310–328.
- Ikävalko, E. & Brunila, K. (2011) Tasa-arvosuunnittelu managerialistisen hallinnan tekniikkana. *Sociologia* 48 (4), 323–337.
- Ilmonen, K. & Kevätsalo, K. (1995) *Ay-liikkeen vaikeat valinnat*. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestäytymiseen Suomessa. Tutkimuksia 59. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Jokinen, A. (2004) Diskurssianalyysin kourissa. *Sotilasteksteissä muotoutuva miehisuus*. Teoksessa M. Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen*. Keskustelua metodologiasta. Tampere: Vastapaino, 191–208.
- Julkunen, R. (2009) Uuden työn paradoksit. *Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kairinen, M., Uhmavaara, H. & Murto, J. (2008) Paikallinen sopiminen yksityisellä palvelusektorilla – Tutkimus paikallisen sopimisen oikeudellisista perusteista ja käytännön toiminnasta työelämän yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoi-keuden sarja. A:121. Turku: Uniprint.
- Kaupan liitto (2014) *Kaupan synkät ajat eivät hellitä – Työllisyys ja myynti jatkavat supistumistaan myös ensi vuonna*. Kaupan liiton tiedote 4.8.2014. [online]. <URL:http://www.kauppa.fi/ajankoh- taista/tiedotteet/kaupan\_synkat\_ajat\_eivat\_hellita\_tyollisyys\_ja\_myynti\_jatkavat\_supistumistaan\_myos\_ensi\_vuonna\_24266>. Luettu 11.8.2014.
- Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim.) (1996) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.
- Kirton, G. (2006) *The Making of Women Trade Unionists*. Aldershot: Ashgate.
- Koivunen, T. (2006) Asiakastyön ruumiillisuus yhteyskeskuksissa. *Työelämän tutkimus* 4 (1), 1–11.
- Koli, P. (1955) Ennakkoluuloista teollisessa organisaatiossa: sosiologinen tutkimus teollisen organisaation johtajiston ja työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta ja sen eräistä sosiaalisista edellytyksistä. *Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia* 2. Helsinki: WSOY.
- Korvajärvi, P. (1998) *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 600. University of Tampere.
- Korvajärvi, P. (2004) *Sukupuolistavien käytäntöjen valta*. Teoksessa P. Eriksson, J. Hearn, M. Jyrkinen, S. Meriläinen, J. Moisander, H. Niemi, K. Rolin, S. Vanhala, E. Henttonen, M. Hiillos, S. Katila & T. Talberg (toim.) *Sukupuoli ja organisaatiot liikkees-*

- sä? Gender and organisations in flux. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration, Research Reports 60, 20–29.
- Kovanen, K. (2014) Outoa meininkiä. Toiminnanjohtajan palsta. Vakuutusväki 1/2014, 6.
- Krook, M. L. & Mackay, F. (toim.) (2010) Gender, Politics and Institution: Towards a Feminist Institutionalism. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kuosmanen, P. (2002) Lesbovanhempien taktikat, perhe-esitykset ja sukupuoliyhteydet työmarkkinoilla. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) Seksuaalija sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: STAKES, 53–64.
- Lavikka, R. (2004) Sukupuolineutraalius ja sukupuolistavat käytännöt tasa-arvon kehittämishankkeen näkökulmasta. Teoksessa P. Eriksson, J. Hearn, M. Jyrkinen, S. Meriläinen, J. Moisander, H. Niemi, K. Rolin, S. Vanhala, E. Henttonen, M. Hiillos, S. Katila & T. Tallberg (toim.) Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and organisations in flux. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration, Research Reports 60, 42–54.
- Le Capitaine, C., Murray, G. & Lévesque, C. (2013) Empowerment and Union Workplace Delegates: a Gendered Analysis. *Industrial Relations Journal* 44 (4), 389–408.
- Lilja, K. (1983) Workers' Workplace Organizations: Their Conceptual Identification, Historically Specific Conditions and Manifestations. *Acta Academiae oeconomicae Helsingiensis*. A; 39. Helsinki: Helsinki School of Economics.
- Lilja, R. (2011) Pitkän linjan tasa-arvotutkimusta. *Talous & Yhteiskunta*. 4/2011, 50–56.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2013) Työolobarometri - Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 24/2013.
- Martikainen, R. & Yli-Pietilä, P. (1992) Työehdot ja sukupuoli - sokeat sopimukset. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.
- McDowell, L. (1995) Body Work. Heterosexual Gender Performances in City Workplaces. Teoksessa D. Bell & G. Valentine (toim.) *Mapping Desire. Geographies of Sexualities*. London & New York: Routledge, 75–95.
- McDowell, L. (2009) *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Malden: Wiley-Blackwell.
- Moore, S. (2011) *New Trade Union Activism: Class Consciousness or Social Identity?* Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- OECD (2014) *Trade Union Density*. [online]. <URL:http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\_DEN>. Luettu 20. 4. 2014.
- PAM (2013) *Palvelualojen taskutilasto 2013*. Palvelualojen ammattiliitto.
- Parviainen, J. (2008) Pelko johtamisen välineenä: Käskyttämisestä kollektiivisten pelkojen strategiseen hyväksikäyttöön suomalaisessa työelämässä. *Hallinnon tutkimus* 27 (3), 3–14.
- Ridgeway, C. L. (2009) Framed Before We Know It: How Gender Shapes Social Relations. *Gender & Society* 23 (2), 145–160.
- Saari, M. (2011) Työllä tasa-arvoon. Tasa-arvosuunnittelu ja samapalkkaisuuden edistäminen vakuutusalan työpaikoilla. Helsinki: Vakuutusväen Liitto VvL ry.
- Saari, M. (2012) Sukupuolten palkkaeriarvoisuus tasa-arvon ikuisuuskesymyksenä. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä: oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus, 201–225.
- Saari, M. (2013) Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem representations of equal pay by in Finland. *Gender, Work and Organization* 20 (1), 36–55.
- Seppänen, P. (1958) Tehdas ja ammattiyhdistys: työntekijän kaksitahoinen liityntä ammattiyhdistyksen ja tehtaan organisaatioihin. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 4. Helsinki: WSOY.
- Suuranta, A. (2009) Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimustyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Tampere: Vastapaino.
- Toynbee, P. (2003) *Hard Work: Life in Low-pay Britain*. London: Bloomsbury Publishing.
- Vakuutusalan tasa-arvotyöryhmän raportti (2011) *Finanssialan Keskusliitto FK Vakuutusväen Liitto VvL*.
- Veijola, S. & Jokinen, E. (2001) Voiko naista rakastaa? Avion ja eron karuselli. Helsinki: WSOY.
- Vähätalo, K. & Lilja, K. (1977) Ammattiosasto ja luottamusmiehet työpaikalla. Helsingin yliopisto. Sosiaalipoliittisen laitoksen tutkimuksia. 1977:3.
- Wajcman, J. (2000) Feminism Facing Industrial Relations in Britain. *British Journal of Industrial Relations* 38 (2), 183–201.
- Wetherell, M., Taylor, S. & Yates, S. J. (2001) *Discourse as Data. A Guide for analysis*. London: SAGE.
- Ylöstalo, H. (2012) *Tasa-arvotyön tasa-arvot*. Tampere: Tampere University Press.

## Viitteet

- 1 Milja Saari on kirjoittanut tätä artikkelia Helsingin yliopiston väitöskirjan viimeistelyapurahalla ja Koneen Säätiön tietokirja-apurahalla osana kirjahanketta ”Samapalkkaisuus – neuvoteltu ihmisoikeus”, Ville Kainulainen tohtorikoulutettavana Helsingin yliopistossa osana AGORA for the study of social justice and equality in education -tutkimuskeskusta ja yhteisöä.
- 2 Olemme poistaneet sitaateista täyteilmajauha ja toistoja silloin, kun ne eivät ole vaikuttaneet sitaatin sisältöön.
- 3 Myös SAK ja yksittäiset liitot ovat julkaisseet luottamusmiesselvityksiä (ks. esim. Helin 2006).
- 4 Kaksi luottamusmiesten peruskurssia (5+3 päivää [toisella vain ensimmäisen osan]), kaksi luottamusmiesten jatkokurssia (yhteensä 20 päivää) ja Toimintäydennyskoulutus (2 päivää).
- 5 Hanke toteutettiin Helsingin yliopistossa osana Suomen Akatemian rahoittamaa tutkimushanketta Vallan sukupuolittuneet järjestelmät sekä yhteistyössä Vakuutusväen Liitto ry:n ja Työsuojelurahaston kanssa.
- 6 Saaren tekemä follow up -haastattelu VvL:n toiminnanjohtaja Kirsi Kovasen kanssa 6.11.2013.
- 7 Vuonna 2012 järjestäytymisaste oli teollisuudessa 76 prosenttia ja julkisella sektorilla 88 prosenttia (Lyly-Yrjänäinen 2013, 94).
- 8 Tiedot saatu sähköpostitse PAM:sta 22.5.2014.
- 9 Tiedot saatu sähköpostitse VvL:stä 26.5.2014.
- 10 Tiedot saatu PAM:sta 31.8.2014.
- 11 Tiedot saatu sähköpostitse PAM:sta 26.5.2014.
- 12 Työpaikkojen väheneminen saattaa jatkossa koskea enenevässä määrin myös PAM:ia ja erityisesti kaupan alaa. Kaupan liiton tiedotteen (4.8.2014) mukaan kaupan ala menettää vuosina 2013–2015 noin 13 000 työllistä.
- 13 Esimerkiksi kaupan alan lisätyön tarjoamista koskeva säännös määrää, että mikäli työnantajalla ilmenee tarve lisätyövoimaan, työtä on tarjottava ensin työpaikan osa-aikaisille työntekijöille ennen kuin työnantaja palkkaa lisää uusia työntekijöitä.
- 14 Tasa-arvosuunnittelu ei kuitenkaan ole sukupuolisensitiivisyyttä automaattisesti tuottava prosessi, vaan sen avulla voidaan pahimmillaan tuottaa entistä markkinahenkempää ja heteronormatiivisempää sukupuolijärjestystä (Ikävalko & Brunila 2011).