

Jouni Virolainen

Piilosta esiin

Nyt tutkitaan toimihenkilöiden edunvalvonnan ydintä

Syksyllä 2013 alkoi mielenkiintoinen tutkimushanke, joka etsii tietoa siitä, millaiset syyt ja tilanteet ovat eri aikoina saaneet toimihenkilöalojen jäsenet järjestäytymään palkan tai työehtojen puolustamiseksi. Hankkeessa on useita osia. Ensimmäisessä tutkitaan toimihenkilöiden – tai kuten 1930-luvulla sanottiin – henkisen työn tekijöiden järjestäytymisen varhaisvaiheita. Toisessa keskitytään sukupuoleen, koulutukseen ja palkkatasa-arvoon liittyvien kysymysten kautta toimihenkilöliikkeen järjestäytymisen logiikoihin sekä toiminnan päämääriin ja tuloksiin eri aikoina.

Hankkeiden tutkijoina toimivat sosiologian ja kulttuurihistorian dosentti Anu-Hanna Anttila Turun yliopistosta ja Suomen ja Pohjoismaiden historian dosentti Ilkka Levä Helsingin yliopistosta.

Toimihenkilöliikkeen historiaa tarkastellaan siis uusista näkökulmista. Tulossa ei ole selvitys tai historiikki mistään yhdestä järjestöstä, vaan tutkimus toimihenkilöliikkeeksi kutsutusta kokonaisuudesta. Tutkimuksissa selvitetään toimihenkilöiden järjestäytymistä sukupuolen ja koulutuksen perusteella sekä sitä, miten tämä on näkynyt liikkeen muotoutumisessa.

Tutkimushankkeen yhtenä kärkenä analysoidaan toimihenkilöliikkeen toimintaa ja itseymmärrystä eli sitä, miten järjestöaktiivit ovat oman toimintansa hahmottaneet ja suhteuttaneet tilanteisiin. Toisena kiinnostuksena on se, millä tavoin toimihenkilöliikkeessä on otettu huomioon sukupuolen ja koulutuksen vaikutus palkkaukseen ja ammatissa toimimiseen sekä siihen, miten palkkatasa-arvoa on edistetty. Tältä pohjalta tutkimushanke tarjoaa tietoa siitä, miten palkkatasa-arvon parantamiseen sekä on että ei ole pystytty vaikuttamaan.

Hankkeelle on saatu osarahoitusta Suomen Kulttuurirahastosta sekä Työsuojelurahastosta. Ensimmäiset tutkimushaastattelut on tehty ja hanke on etenemässä kohti aineiston analysointivaihetta. Jos kaikki sujuu aikataulun mukaan, ensimmäisiä tuloksia saattaisi päästä lukemaan loppuvuodesta 2016.

Eriyisen kiinnostava osa tutkimushankkeesta tarkastelee 1960-luvulta Suomen suurista, koko yhteiskunnan ja kulttuurin läpäisseistä muutosvuosista alkanutta kehitystä.

Kimmoke palkkatasa-arvon ajamiseen tuli kansainvälisistä sopimuksista

Toimihenkilöalojen kipeimpiä työmarkkinakysymyksiä on sukupuolten välinen palkkatasa-arvo. Palkkakeskusteluun nyt tekeillä oleva tutkimus tuo uusia ulottuvuuksia. Sukupuolten ohella tarkastellaan myös eri sukupolvien ja koulutustasojen sekä työnsuorituksiin perustuvaa tasa-arvoa. Palkkatasa-arvon kehityskulkuihin ja yksityiskohtiin on syventynyt etenkin Anu-Hanna Anttila. Sukupuolten välinen palkkatasa-arvo on ollut kolmikantayhteistyössä osa työmarkkinapolitiikkaa. Työmarkkinayhteistyössä ei ole kuitenkaan pystytty poistamaan palkkaeriarvoisuutta. Työ palkkatasa-arvon puolesta on edelleen kesken.

Kansainvälinen Työjärjestö ILO hyväksyi v. 1950 samapalkkaisuussopimuksen eli sopimuksen siitä, että samoista työtehtävistä on naisille ja miehille maksettava sama palkka. Sopimus ratifioitiin Suomessa v. 1962. Tuolloin Suomessa huomattiin palkkataulukkojen sukupuolittuneisuus: samassa työssä naisten palkka oli määritelty pienemmäksi kuin miesten. Palkkataulukkojen sukupuolijako poistettiin käytöstä, mutta sukupuolitetut käytännöt jäivät kuitenkin vielä elämään. Seuraava virstanpylväs oli v. 1986 säädetty laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta sukupuoleen perustuvan syrjinnän estämiseksi ja naisten aseman parantamiseksi ”erityisesti työelämässä”. Samalla perustettiin Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE.

Vuodesta 2008 alkaen työpaikoilla ovat olleet käytössä palkkakeskustelumallit. Yksityisten yritysten henkilöstöstä noin puolella palkka määräytyy pätevyyden tai työsuorituksen systemaattisen arvioinnin pohjalta. Näissäkin malleissa on kuitenkin heikkoutensa. Tutkimuksissa on havaittu, että miehille tyypillisiä osaamis- ja vaativuustekijöitä arvostetaan naistyyppillisiä taitoja korkeammalle, eli esimerkiksi tekninen asiantuntemus pisteytetään korkeammalle kuin asiakaspalvelutaito.

Näyttää siltä, että työmarkkinat ovat jakautuneet kahtia: kokoaikaisesti pysyvissä työsuhteissa työskenteleviin ja muunlaisilla työn tekemisen tavoilla tulonsa kerääviin. Niinpä pelkkä kuukausipalkkakaan ei paljasta eroja palkkatasa-arvossa, vaan laskentatavassa pitäisi pikemminkin tarkastella esimerkiksi toteutuneita vuosiansioita. Näin lyhyen määräaikaisen työn ja muiden ”epätyypillisiksi” määriteltyjen naisten työnteonmuotojen tyypillisuus tulisi esiin. Toimihenkilöammateista tutkimus- ja asiantuntijatehtävät sekä yleensä projektiluonteiset työt ovat tyypillisesti sellaisia, joissa erilaisten ansaintatapojen kirjo kukkii. Oma vaikutuksensa työntekijöiden työmarkkina-asemaan ja palkkatasa-arvoon on myös sukupolvien välisillä eroilla.

Samanarvoisen työn samapalkkaisuuteen on vielä 2010-luvullakin matkaa. Palkkauksessa on naisten ja miesten välillä selvä ero. Vuoden 2011 taulukoiden mukaan STTK:ssa naisen palkka oli keskimäärin 79 prosenttia miehen palkasta ja Akavassa 80 prosenttia. Toimihenkilöammattien palkkoja verrattaessa näkymä on koruton: samasta työstä ei makseta samaa palkkaa, vaan

sukupuoli näyttää edelleen määrittävän palkkatason. Toimihenkilöammateissa naissukupuoli on esteenä myös uralla etenemiselle ja lisäkouluttautumiselle sekä nousulle johtoasemaan. Osittain tämä voidaan tutkimusten mukaan ymmärtää naisten perhevastuulla.

Joka tapauksessa, kun tarkastellaan toimihenkilöedunvalvonnan historiaa, on korkea aika voida katsoa sitä rakenteiden – kuten sukupuolijärjestyksen – ohjaamana toimintana. Siinä on kyse valinnoista. Niitä tehdään joko tietoisesti tai tiedostamatta, mutta kun päästään paremmin kiinni siihen, millaisia ne ovat, voidaan jatkossa tietoisesti valita myös toisin.

Auta tutkijoita: tunnista onko hallussasi piiloon jäänyttä tutkimusaineistoa

Toimihenkilöiden järjestäytymistä liikkeenä on tutkittu Suomen poliittisessa historiassa kovin vähän. Osin tämä on luonnollistakin, sillä toisin kuin on tilanne esimerkiksi työväentutkimuksen puolella, tutkimusta edistäviä rakenteita, kuten toimihenkilöliikkeen tutkimusseuraa ja -rahastoja, ei ole olemassa. Uudet tutkimukset kuitenkin lisäävät aiheen kiinnostavuutta, ja siksi onkin mahdollista, että tulevaisuudessa opinnäytetöitä ja tutkimusta ilmaantuu lisää.

Jotta voidaan tehdä tutkimusta, pitää olla tutkimusaineistoja. Onko mahdollista, että sinun tai yhdistyksenne hallusta voisi tietämättänne löytyä tutkimukselle hyödyllistä materiaalia?

Tuntuuko tutulta:

Onko yhdistyksenne toiminnasta laadittu historiikka tai vastaavaa? Oletteko toimittaneet kopion siitä Toimihenkilöarkistolle? Toimihenkilöarkiston kirjastossa tämä dokumentti olisi tutkijoiden ja opinnäytetyön tekijöiden saatavilla.

Onko työpaikallanne/yhdistyksessänne jouduttu käymään vääntöä palkkausasioista? Se, millä palkkaeroja perustellaan, on kiinnostavaa. Löytyykö sinulta tai teiltä dokumentteja, joita voisit jakaa tutkijoiden kanssa? Oletteko itse yhdistyksenä laatineet palkkakeskusteluohjeet esim. työpaikan intranettiin tai saaneet sellaiset työnantajalta?

Onko sinulla/yhdistyksellänne tallessa kutsuja tai ohjelmia jäsentilaisuuksista, joissa olisi käsitelty palkkaus- tai tasa-arvokysymyksiä? Niistä näkisi ajankohtia ja sen, millaiset otsikot on koettu houkutteleviksi. Ajoituksesta näkisi, kiinnostaako tasa-arvo teemana tasaisesti, vai nouseeko kiinnostus järjestöissä ikään kuin aaltoina.

Historia-aineistoa ottaa vastaan Toimihenkilöjärjestöjen historiatoimikunnan sihteeri Inka Ukkola TJS Opintokeskuksesta, inka.ukkola@tjs-opintokeskus.fi, puh. 040 706 4548.