

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

NÄKEMYKSIÄ TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA ILMAVOIMIEN VARUSMIESPERUSYKSIKÖSSÄ – KOLMIPORTAISEN UPSEERIN KOULUTUSOHJELMAN TAI SEN OSAN SUORITTANEIDEN KOKEMANA

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti
Heikki Erkkilä

Maisterikurssi 2
Ilmasotalinja

Huhtikuu 2013

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 2	Linja Ilmasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Heikki Tapani ERKKILÄ	
Tutkielman nimi NÄKEMYKSIÄ TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA ILMAVOIMIEN VARUSMIESPERUSYKSIKÖSSÄ - KOLMIPORTAISEN UPSEERIN KOULUTUSOHJELMAN TAI SEN OSAN SUORITTANEIDEN KOKEMANA	
Oppiaine johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Huhtikuu 2013	Tekstisivuja 86 Liitesivuja 9
TIIVISTELMÄ <p>Tutkimus selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstöryhmittäin ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä. Tutkimuksen tiedonkeruu suoritettiin puolikonstruoidulla teemahaastattelulla kahdessa joukko-osastossa, joista viidessä varusmiesperusyksikössä. Tutkimus on laadullinen ja noudattelee fenomenologis - hermeneuttisen tutkimuksen perinteitä, pyrkien ymmärtämään ja tulkitsemaan tutkittavaa aihetta kolmiportaisen upseerin koulutusohjelman tai sen osan läpikäyneiden näkökulmasta. Tutkimuksen metodina on käytetty teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä ja sen tuloksia on verrattu soveltuvin osin Tampereen Työelämän tutkimuskeskuksen (TTTK) vuonna 2011 suorittamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimukseen Puolustusvoimissa. Tutkimuksen teoria pohjaa aiemman tutkimuksen tuloksiin, lainsäädäntöön ja tutkijan alkuolettimiin.</p> <p>Tutkimuksen päätutkimusongelman olen muotoillut seuraavasti: Miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen koetaan sukupuolittain ja henkilöstöryhmittäin ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä? Vastatakseni tähän määritin tutkimuksen alatutkimusongelmiksi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miten sukupuolen merkitys koetaan työelämässä ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä? 2. Millaisina Puolustusvoimien palkitsemiskäytännöt koetaan? 3. Millaisina koetaan mahdollisuudet kehittää itseään ja edetä uralla? 4. Miten upseerikoulutuksen kolmiportaisen tutkintorakenteen on koettu vaikuttaneen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehitykseen ammattiryhmänä ja sen sisällä? <p>Tutkimuksen keskeisiä havaintoja on, että vaikka sotilaiden keskuudessa sukupuolten tasa-arvo toteutuukin kohtuullisesti, kohdistuu naisiin miehiä enemmän ennakko-odotuksia siten, että sukupuolesta voi olla haittaa esimerkiksi kehityskeskusteluun liittyvässä suorituksen arvioinnissa. Haastatellut yksiköiden esimiehet pääsääntöisesti kannattivat sukupuolten tasa-arvoa, joten tilanteen kehitys näyttää positiiviselta. Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus sen sijaan näyttää huonolta, eikä muutosta parempaan ole, ennen kuin Puolustusvoimat muuttaa palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmäänsä sellaiseksi, joka noudattaa samapalkkaisuusperiaatetta. Joukko-osastoissa henkilöstöryhmien yhdenvertaisuuden parantaminen on haasteellista, koska työn vaativuuden arviointi vahvistetaan keskustasolla</p>	

siten, että se noudattaa valtakunnallista linjaa. Puolustusvoimien palkkaus- ja vaativuu-
denarviointijärjestelmä mahdollistaa esimerkiksi joukkueen kouluttajan tehtävästä makset-
tavan viittä erisuuruista palkkaa, joiden keskinäinen ero oli tutkimuksen tekohetkellä ilman
henkilökohtaista palkanlisää jopa yli 400 euroa.

AVAINSANAT

Henkilöstöryhmä, samapalkkaisuus, ilmavoimat, tasa-arvo, yhdenvertaisuus

TUTKIELMAN SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
1.1. AIHEEN ESITTELY JA TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	1
1.1.1 <i>Tutkimuksen viitekehys</i>	5
1.2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA	5
1.2.1. <i>Tutkimusongelma ja tutkimuksen rajaus</i>	5
1.3. TUTKIMUKSEN RAKENNE	6
1.4. AIKAISEMPI TUTKIMUS JA TUTKIMUKSEN NÄKÖKULMA	7
1.4.1. <i>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tutkiminen opinnäytetöissä</i>	12
1.4.2. <i>Ilmavoimien varusmiesperusyksikkö sosiaalisena toimintaympäristönä</i>	13
1.4.3. <i>Näkökulmani tutkimuksen tekemiseen</i>	16
1.4.4. <i>Teoriaohjaava sisällönanalyysi</i>	17
1.4.5. <i>Tiedonkeruumenetelmä ja sen eettisyys</i>	17
2. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS KÄSITTEENÄ, LAISSA SEKÄ SUUNNITELMISSA	19
2.1. LAADULLINEN TUTKIMUS	19
2.2. ONTOLOGISET JA EPISTEMOLOGISET PERUSTEET	20
2.3. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUS -IDEOLOGIAN MUOTOUTUMINEN	22
2.4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSLAKIEN YLEISKUVAUS	25
2.4.1. <i>Syrjintä</i>	27
2.4.2. <i>Välillinen ja välitön syrjintä</i>	29
2.4.3. <i>Häirintä</i>	31
2.4.4. <i>Ohje tai käsky syrjiä</i>	32
2.4.5. <i>Vastatoimet</i>	33
2.4.6. <i>Positiivinen erityiskohtelu ja tosiasiallinen tasa-arvo</i>	34
2.4.7. <i>Eriarvoisen kohtelun oikeuttaminen</i>	34
2.5. VIRANOMAISTEN JA TYÖNANTAJAN VELVOITE EDISTÄÄ TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA	36
2.6. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS PUOLUSTUSVOIMISSA	37
2.7. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA	40
2.7.1 <i>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö</i>	41
2.7.2. <i>Puolustusvoimien tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma</i>	42
2.7.3. <i>Joukko-osaston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma</i>	43
2.7.3.1 <i>Esimerkkinä Ilmavoimien Teknillisen Koulun tasa-arvosuunnitelma</i>	44
3. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TEORIAOHJAAVA SISÄLLÖNANALYYSI SEKÄ VERTAAMINEN AIELMPPAAN TUTKIMUKSEEN	47
3.1. MENETELMÄN VALINTA	47
3.2. TEORIAN MERKITYS TUTKIMUKSESSA	48
3.3. TIEDONKERUUMENETELMÄNÄ PUOLIKONSTRUOITU TEEMAHAASTATTELU	49
3.4. TEORIAOHJAAVAN SISÄLLÖNANALYYSIN VAIHEET	51
3.5. TUTKIMUKSELLISET YLÄLUOKAT JA AINEISTON ESITTELY	52
3.6. TUTKIMUKSELLISTEN ALALUOKKIEN MUODOSTUMINEN	54
3.7. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN MAHDOLLISUUKSISSA JA VERTAAMINEN AIELMPPAAN TUTKIMUKSEEN	56
3.7.1. <i>Mahdollisuudet kehittää itseään ja osaamistaan</i>	57
3.7.2. <i>Sukupuolen, tutkinnon ja henkilöstöryhmän merkitys mahdollisuuksiin urakehityksessä</i>	58
3.7.3. <i>Sotilaskoulutuksen merkitys uralla etenemisen mahdollisuuksiin</i>	60
3.7.4. <i>Kehityskeskusteluiden merkitys mahdollisuuksiin</i>	62

3.7.5. Johtopäätökset mahdollisuuksista	63
3.8. SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVO TOTEUTUMINEN VARUSMIESPERUSYKSIKÖSSÄ JA VERTAAMINEN AIEMPAAN TUTKIMUKSEEN	64
3.8.1. Kokemukset sukupuolen merkityksestä sotilasyhteisössä	64
3.8.2. Tasa-arvon kehittäminen työyksiköissä	66
3.8.3. Johtopäätökset tasa-arvon toteutumisesta varusmiesperusyksikössä	67
3.9. ERIARVOISTAVAN KOHTELUN KOKEMUKSET JA SYRJINTÄ SEKÄ VERTAAMINEN AIEMPAAN TUTKIMUKSEEN	68
3.9.1. Eriarvoistavan kohtelun yleisyys	68
3.9.2. Syyt eriarvoistavaan kohteluun	69
3.9.3. Johtopäätökset eriarvoistavan ja syrjivän kohtelun esiintymisestä ja arvioiduista syistä	70
3.10. HENKILÖSTÖRYHMIEN YHDENVERTAISUUS JA VERTAAMINEN AIEMPAAN TUTKIMUKSEEN	70
3.10.1. Henkilöstöryhmien lähtökohtainen asetelma	71
3.10.1. Henkilöstöryhmien väliset suhteet	72
3.10.2. Johtopäätökset henkilöstöryhmien yhdenvertaisuudesta	72
3.11. YHDENVERTAISUUS ARVOSTUKSESSA JA PALKITSEMISESSA ILMAVOIMIEN VARUSMIESPERUSYKSIKÖSSÄ SEKÄ VERTAAMINEN AIEMPAAN TUTKIMUKSEEN	73
3.11.1. Yhdenvertaisuus henkilöstöryhmien sisäisessä ja toistensa välisessä arvostuksessa	73
3.11.2. Yhdenvertaisuus palkitsemisessa	76
3.11.3. Johtopäätökset arvostuksen ja palkitsemisen yhdenvertaisuudesta ilmavoimien varusmiesperusyksikössä	77
4. YHDISTELMÄ JA TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA	79
4.1. TUTKIMUKSEN KESKEISET HAVAINNOT JA POHDINTAA	80
4.2. TUTKIMUKSEN TOISTETTAVUUS JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI	84
4.3. TUTKIMUKSEN MERKITYS JA JATKOTUTKIMUSTARVE	85
LÄHTEET	87
LIITTEET	95
LIITE 1 - TUTKIMUKSEN TEEMAHAASTATTELULOMAKE (MUOKATTU POISTAMALLA VASTAUSTILAA)	96
LIITE 2 - ESIMERKKIKUVA TUTKIMUKSESSA KÄYTETYSTÄ TEORIAOHJAAVAN SISÄLLÖNANALYYSIN VAIHEISTA	102
LIITE 3 - PALKKAVERTAILUTAULUKKO	103
LIITE 4 - TUTKIMUKSESSA HAASTATELLUT HENKILÖT SUKUPUOLITTAIN JA TUTKINTOASTEITTAIN	104

NÄKEMYKSIÄ TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA ILMAVOIMIEN VARUSMIESYKSIKÖSSÄ – KOLMIPORTAISEN UPSEERIN KOULUTUSOHJELMAN TAI SEN OSAN SUORITTANEIDEN KOKEMANA

1. JOHDANTO

Johdantona tutkimukseen kerron omista kokemuksistani henkilöstöryhmien kamppailuun liittyen. Ote on erittäin subjektiivinen, joten lukijan tulee ottaa lähdekritiikki huomioon. Selvitän lähtökohtani tutkimuksen ensimmäisessä luvussa, siten että lukijan ei tarvitse pohtia miksi olen tutkinut asiaa mistäkin näkökulmasta, tai miten olen päätenyt tutkimaan aihetta. En peittele motiivejani ja lukijan tulee nähdä tutkija ihmisenä, jolla on subjektiivinen maailmankuva ja näkemys. Motiivini tutkimuksen tekemiseen, tulisi selvitä vaivattomasti tekstin edetessä.

1.1. Aiheen esittely ja tutkimuksen lähtökohdat

Olisin voinut valmistua määräaikaiseksi reservinupseeriksi 2003, mutta jatkoin sotatieteiden kandidaatin tutkintoon johtaviin opintoihin. Palkkataulukot olivat tuolloin hyvin kaikkien tiedossa ja ihmettelin jo opintojeni aikana, kuinka määräaikainen reservinupseeri voi ansaita johto-, suunnittelu- ja asiantuntijapalkkaluokan mukaisesti vain tason 5 palkkaa, joka oli hie- man enemmän kuin mitä määräaikainen sopimussotilas ansaitsi. Muistan hämmästelleeni asi- aa, sillä toisin kuin sopimussotilaalla, määräaikaisella reservinupseerilla oli erinäisiä ammuttamisoikeuksia ja hänet arvioitiin peruskoulutetuksi, jolla on mielestäni suuri merkitys työn- tekijän käytettävyyden kannalta. Arvioni mukaan määräaikaisella reservinupseerilla kokemus, ammattitaito ja näkemys ovat paljon kattavampia kuin sopimussotilaalla, tai juuri virkaan nimitetyllä aliupseerilla ilman sotilasammattillisia opintoja. Havaintojeni mukaan määräaikai- sella reservinupseerilla ei kuitenkaan palkkaluokka muuttunut ilman erittäin raskaita peruste- lujä, ja vain poikkeustapauksissa.

Valmistuin 2005 sotatieteiden kandidaatiksi, mutta palvelin samana vuonna kahdeksan ja puoli kuukautta määräaikaisena reservinupseerina pääkaupunkiseudulla sijaitsevassa joukko-osastossa. Vaikka tehtäväni vaihtelivat kouluttajasta joukkueen kokoisen organisaation johtajaksi, oli palkkani aina sama JSA 5. Yksikössäni oli opistoupseereita, upseereita ja sopimussotilaita, sekä siviili. Huomasin olevani palkkataulukon pohjalla sopimussotilaiden kanssa, oli tehtäväni mikä tahansa. En ryhtynyt asiaa sen enempää murehtimaan, koska tiesin palkan nousevan kandidaatiksi valmistumiseni jälkeen.

Sotatieteiden kandidaatilla takuupalkka on JSA 7, maisterilla JSA 8 ja määräaikaisella reservinupseerilla JSA 5. Nousin valmistumiseni jälkeen kaksi palkkaluokkaa vaikka tein täsmälleen samoja tehtäviä kuin aiemmin määräaikaisena reservinupseerina. Siirryttyäni toiseen joukko-osastoon, jouduin taas urakehityksen alkupäähän. Joukko-osasto oli reilusti aikaisempaa suurempi, joten aloitin tehtäväni joukkueenkouluttajana, mutta nyt JSA 7:llä JSA 5:n sijaan. Koin järjestelyn oikeudenmukaiseksi, sillä olinhan tehnyt koulutustehtäviä jo aiemmin ja minulle kuuluikin antaa palkka ammattitaitoni perusteella. Myöhemmin työelämässä olen huomannut, ettei asia ole näin.

En saanut palkkaa ammattitaitoni pohjalta vaan ammattitutkinnon. Rinnallani koulutustehtävissä oli määräaikaisia reservinupseereita, jotka olivat edelleen palkkakuopassa, vaikka heillä oli kiistatta vähintään samanmittainen työhistoria ja pätevyys tehtävään. Ainoa tapa, jolla palkkaa sai korotettua, oli haittatyöt. Sotaharjoitusten haaliminen ja ylityötunnit olivat erittäin haluttuja.

Työurani aikana olen kohdannut useita erikoisuuksia henkilöstöryhmien kohtelussa. Erään kerran henkilöstöpulan vuoksi yksikössäni jouduttiin asettamaan määräaikainen reservinupseeri rinnalleni joukkueen kokoisen organisaation johtajaksi JSA 5-palkkaluokalla. Pieniä myönnytyksiä oli tehty määräaikaisten reservinupseerien palkkaukseen vuonna 2007, mutta keskijohdon tehtäviin luettavan toimen ei katsottu riittävän nostamaan heidän palkkaansa. Yletessäni kouluttajasta joukkueen kokoisen organisaation johtajaksi, oli palkkaluokkani noussut JSA 8:aan. Ihmettelin miksi näin ei tapahdu määräaikaisella reservinupseerilla?

Samassa joukko-yksikössä oli määräaikainen reservinupseeri, joka oli joukkueen kokoisen organisaation johtaja ja yksikköupseerin sijainen. Hänelle työnantaja määritteli palkkaluokaksi JSA 7 eli takuupalkkani suuruisen ansion. Henkilö työskenteli samantasoisessa, mutta vaativammassa tehtävässä kuin itse toimin, ja hän ansaitsi vähemmän. Sotatieteiden maisteri ansaitsee vähintään joukkueen kokoisen organisaation johtajan palkkaa, teki hän mitä tahansa. Määräaikainen reservinupseeri ei siis voinut ansaita muissa henkilöstöryhmissä palvelevien kanssa samaa palkkaa samoista tehtävistä, ei edes mittavilla ponnistuksilla ja tehtävän muokkaamisella. Erityisen asetelmasta tekee myös se, että vaikka määräaikainen reservinupseeri kuuluu samaan JSA vaativuudenarviointijärjestelmään ja tekee samaa tehtävää kuin maisteriksi opiskellut nuorempi upseeri, ei tämä voinut ansaita samaa palkkaa.

Opistoupseerien viimeinen peruskurssi valmistui keväällä 2003 ja heidän seuraajikseen suunniteltiin aliupseerit. Työskennellessäni opistoupseerien kanssa samantasoisissa tehtävissä, havaitsin heidän ansaitsevan korkeampaa palkkaa, vaikka tehtävänkuvaukset olivat samankaltaisia tai identtisiä. Sinällään en pitänyt toimintaa epäoikeudenmukaisena, sillä tutkintomme olivat miltei samantasoisia, mutta heillä oli enemmän virkaikää ja kokemusta.

Vuonna 2008 alaisuudessani oli kaksi aliupseeria joiden palkka oli omaani noin yhdeksän euroa suurempi kuukausitasolla. Heidän tehtävänsä oli olla joukkueen kokoisen organisaation kouluttajia, mutta heille oli asetettu korkeampi vaativuustaso tehtävänkuvausta muokkaamalla ja antamalla lisätehtäviä. Varajohtajanani oli myös sotatieteiden kandidaatti, jonka JSA palkkaluokka oli seitsemän. Hän oli aliupseerien esimies, mutta nyt palkkaero oli noin 100 euroa kuukausitasolla aliupseerien eduksi.

Siirryttyäni maavoimista ilmavoimiin olen kohdannut entistä räikeämpiä esimerkkejä henkilöstöryhmien palkkaeroissa ja eroissa jopa saman henkilöstöryhmän sisällä. Työyksikössäni vääpeli (tehtävän nimi aiemmin yksikköupseeri) työskenteli palkkaluokalla OTV 6B, vaikka aiemmassa työpaikassani tehtävä oli ollut OTV 5. Yksikössä oli sihtööri, joka hoiti suuren osan vääpelille yleisesti määräytyistä töistä, kuten esimerkiksi varusmiestietojärjestelmän päivittämisen oman yksikön osalta sekä päivärahojen maksun. Aiemmassa työpaikassani ei vääpellä ollut sihtööriä apunaan, mutta tehtävät olivat samat. Ainoa ero tehtävänkuvauksissa oli toimiminen työpaikkaohjaajana, joka oli nostanut ilmavoimallisen vääpelin useita palkkaluokkia ylemmäksi.

Ennen sotatieteiden maisterikurssi 2:n alkamista toimin ilmavoimien varusmiesyksikössä kaksi vuotta. Saapumiseränjohtajana olen ollut palkkaluokissa JSA 8 ja JSA 9. Aloitin tehtävän opistoupseerin tehtävänkuvauksen pohjalta ja vaativuusluokaksi määräytyi JSA 8. Kollegani viereisessä yksikössä oli opistoupseeri hieman kevyemmällä tehtävänkuvauksella OTV 6B-palkkaluokalla. Hänellä ei ollut varusmiesten jatkokoulutuksen suunnittelu- ja esittelyvastuuta, mutta peruspalkkana hän ansaitsi yli 500 euroa enemmän kuukausitasolla. Kyseinen opistoupseeri oli valmistunut noin kaksi vuotta minua aiemmin, joten kokemuksen tuomana lisänä palkkaeroa ei voinut pitää.

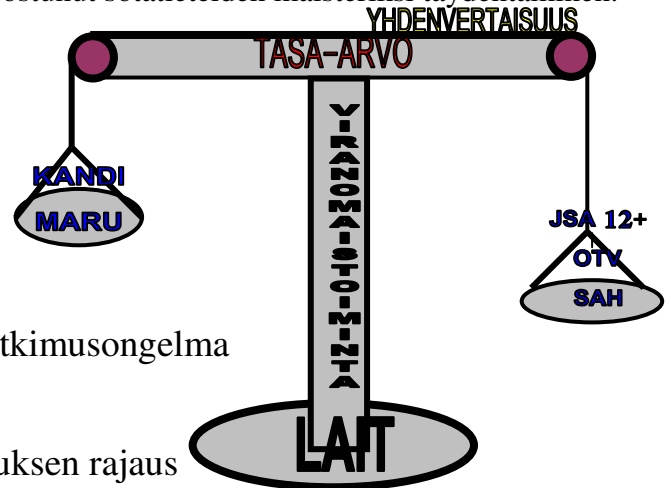
Omalta kannaltani tilanne muodostui sietämättömäksi, kun opistoupseeri siirtyi virkaurakursseille ja tehtävää hoitamaan siirrettiin juuri virkaan nimitetty aliupseeri palkkaluokalla SAH 6, joka oli noin 126 euroa kuukaudessa enemmän kuin omani. Tein siis vaativampaa tehtävää ja opetin samalla kollegaani omassa työssään, hänen ollessa vielä muodollisesti epäpätevä tehtäväänsä. Alaisinani oli myös vasta virkaan nimitettyjä aliupseereita varusmieskoulutuksella, joista kaksi asetettiin joukkueenjohtajiksi SAH 5-palkkaluokalla. Tämä tarkoitti, että sain vähemmän palkkaa kuin alaiseni ilman pätevää koulutusta tai kokemusta!

Minun oli vaikea hyväksyä sitä, että minun tulisi saada vähemmän palkkaa kuin alaiseni tai vertaiseni vain, koska työnantaja luokittelee minut upseeriksi. Logiikka oli mielestäni vaillinaista ja aloimme työnantajan kehotuksesta esimieheni kanssa uudelleen muokata tehtävänkuvaukseni. Ensimmäisellä kerralla tehtävänkuvaukseni palasi arviointikierrokselta JSA 8-palkkaluokituksen takaisin, eli samana kuin aiemmin.

Aloitimme uuden tehtävänkuvauksen laatimisen. Otimme varapäällikön tehtäväalueelta esimerkiksi varusmiesten johtajakoulutuksen osaksi tehtäväkenttäni ja muokkasimme tehtävänimikkeen opetusupseerista koulutusupseeriksi. Edelleen työnantajan kanta oli kielteinen, mutta joukko-yksikköni komentajan henkilökohtaisten ponnistelujen kautta palasi tehtävänkuvaukseni JSA 9-palkkaluokkana takaisin. Nyt ansaitsin enää noin 59 euroa vähemmän kuukaudessa, kuin aliupseerikollegani samassa tehtävässä eri henkilöstöryhmässä. Mielestäni ainoa asia jossa oli otettu askelia oikeudenmukaisuuden suuntaan oli etten saanut enää vähemmän palkkaa kuin alaiseni. Koin, että edustamani henkilöstöryhmä ”kandit”, olivat naurunalaisia joiden asiaa ei tuntunut ajavan yksikään etujärjestö.

Upseerin on perinteisesti katsottu olevan koulutustehtävissä vain muutaman vuoden, jonka jälkeen normaali urakehitys johtaa vaativampiin tehtäviin. Kandidaatit ovat upseereita ja urakehitys on monella pysähtynyt joukkueen kokoisen organisaation johtajan tasolle, kun samanaikaisesti useita vuosia nuoremmat maisterit menevät urakehityksessä ohi. Olen havainnut, että ainoaksi tavaksi edetä uralla on muodostunut sotatieteiden maisteriksi täydentäminen.

1.1.1 Tutkimuksen viitekehys



1.2. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

1.2.1. Tutkimusongelma ja tutkimuksen rajaus

Kuva 1: Tutkimuksen viitekehys.

Tutkimus kuvaa nykyhetkeä ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä yhden henkilöstöryhmän osan näkökulmasta, jonka keskiössä ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset. Tutkimuksella pyritään selvittämään miten henkilöstöryhmän osa kokee sukupuolen merkityksen työelämässä ja kohdistuuko naisiin ja miehiin erilaisia odotuksia. Tutkimuksessa tahdotaan selvittää millaisina uramahdollisuudet koetaan työpaikalla sekä koetaanko palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmät oikeudenmukaisiksi.

Upseerikoulutus siirtyi kolmiportaiseksi vuosiksi 2001 – 2005 (kadettikurssit 88. – 92.). Yksi keskeisistä tutkimuksen tavoitteista on selvittää, kuinka koulutusmuutos vaikutti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksiin ilmavoimien varusmiesyksiköissä. Arvostavatko edellä mainitun koulutusjärjestelmän läpikäyneet upseerit saamaansa koulutusta ja kokevatko he saavansa arvostusta muilta upseereilta sekä onko koulutustaustasta ollut haittaa joissakin tilanteissa? On mahdollista, että tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä koko Puolustusvoimat kattaviksi, mutta se ei ole tutkimuksen ensisijainen tavoite.

Tutkimuksen päätutkimusongelman olen muotoillut seuraavasti: Miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen koetaan sukupuolittain ja henkilöstöryhmittäin ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä?

Tähän vastatakseni olen määrittänyt tutkimukseni alatutkimusongelmiksi:

- 1) Miten sukupuolen merkitys koetaan työelämässä ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä?
- 2) Millaisina Puolustusvoimien palkitsemiskäytännöt koetaan?
- 3) Millaisina koetaan mahdollisuudet kehittää itseään ja edetä uralla?
- 4) Miten upseerikoulutuksen kolmiportaisen tutkintorakenteen on koettu vaikuttaneen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehitykseen ammattiryhmänä ja sen sisällä?

Tutkimus on rajattu koskemaan vain valtion virassa palvelevia eritasoisia upseereita ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä. Tutkimuksessa kuullaan myös henkilöstöryhmää vaihtaneita määräaikaista reservinupseereita, jotka ovat ottaneet aliupseerinviran vastaan. Teemahaastattelut suoritettiin kahdessa joukko-osastossa: Ilmavoimien Teknillisessä Koulussa ja Ilmasotakoulussa. Kussakin joukko-osastossa haastattelut suoritettiin varusmiesperusyksiköiden henkilökunnalle. Teemahaastatteluun vastasivat koulutuskomppanian ja lentoteknillisen aliupseerikomppanian henkilökunta Ilmavoimien Teknillisestä Koulusta sekä aliupseerikomppanian, tukikohtakomppanian ja ilmavoimien reservinupseerikoulun henkilökunta Ilmasotakoulusta. Tutkimukseen osallistui miltei jokainen, joka oli suorittanut kolmiportaisen upseerin koulutusohjelman tai sen osan, ja jotka palvelivat teko hetkellä kohde joukko-osastojen varusmiesperusyksiköissä.

1.3. Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen ensimmäisen luvun tarkoitus on antaa lukijalle ymmärrys tutkijan ennakoasenteista, tutkimuksen tavoitteista ja kysymyksistä joihin se pyrkii vastaamaan. Luvussa käsitellään aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt tälle tutkimukselle keskeisine havaintoineen sekä pyritään selventämään lukijalle millainen on ilmavoimien varusmiesperusyksikkö sosiaalisena ja rakenteellisena ympäristönä. Luvussa kuvataan lyhyesti tutkimuksen metodologiaa, rajaus- ja tiedonkeruumenetelmää ja tutkimuksellista näkökulmaa. Rakenteellisesti ensimmäinen luku ei ole tavanomainen laadulliselle tutkimukselle, mutta tällä tutkija on pyrkinyt antamaan lukijalle kattavan läpileikkauksen tutkimuksesta ja tutkittavana olevasta aiheesta..

Toisen luvun on tarkoitus toimia lukijalle taustoittavana ja pohjatietoa lisäävänä osiona hänen luodessa itselleen kokonaiskuvaa tutkimuksen luonteesta ja itse teemasta. Suuri osa luvusta käsittelee teemaa lain näkökulmasta, mutta myös Puolustusvoimien kanta on tuotu esiin. Luvussa esitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeinen sisältö ja nostetaan Ilmavoimien Teknillisen Koulun tasa-arvosuunnitelma esimerkiksi.

Kolmannessa luvussa selitetään miten tutkimus käytännössä toteutettiin sekä sen keskeiset havainnot. Luvussa haastateltavien suorat sitaatit elävöittävät tekstiä ja antavat mahdollisuuden lukijalle tutustua aineistoon. Tutkimuksen tuloksia on soveltuvin osin verrattu Tampereen Työelämän tutkimuskeskuksen (TTTK) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimukseen Puolustusvoimissa vuonna 2011¹. Yleensä laadullisessa tutkimuksessa teemat esitellään omissa luvuissaan, mutta tässä tutkimuksessa olen päätenyt esittämään teemoittelun vain yhdessä luvussa, koska ajatuskokonaisuuksien sisällöt nivoutuvat olennaisesti toisiinsa luoden jatkumon.

Neljännessä luvussa summaan aiempien lukujen keskeiset sisällöt, mutta erityisesti kolmannen, josta pyrin jalostamaan aiemmin esitettyjä johtopäätöksiä. Luvussa vastaan esitettyihin tutkimusongelmiin ja arvioin tutkimuksen onnistumista, toistettavuutta, luotettavuutta ja merkitystä sekä esitän lopuksi jatkotutkimustarpeen. Tutkimuksen viitteiksi olen laittanut tiedonkeruussa käytetyn haastattelulomakkeen, esimerkkikuvan tutkimuksessa käytetystä redusoinnista ja klusteroinnista, palkkavertailutaulukon perusyksikkötasalla sekä selvityksen haastateltujen henkilöiden sukupuolesta ja tutkintotasosta. Viitteet on tarkoitettu tarkasteltaviksi rinnan muun tutkimuksen kanssa kokonaisuuden hahmottamiseksi.

1.4. Aikaisempi tutkimus ja tutkimuksen näkökulma

Havaintojeni mukaan Puolustusvoimat on pääosin ulkoistanut organisaatioonsa liittyvän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tutkimisen. Todennäköinen syy tähän on, että riippumaton ja organisaation ulkopuolelta tuleva tutkimus ja arvio, on viranomaistoiminnan läpinäkyvyyden kannalta parempi vaihtoehto, kuin jos suorittaisimme itsenäisesti kaikki tutkimukset. Toki Puolustusvoimat tekee vuosittain työhyvinvointiin ja tasa-arvotilanteeseen liittyviä kartoituksia ja kyselyjä, kuten sitä on laissa velvoitettu, mutta se kommentoi ja esittelee yleisemmin ulkopuolisten tekemiä tutkimuksia verkkosivullaan². Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa jokaisen organisaation, jossa on vakinaisesti vähintään 30 työntekijää, tekemään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoituksen työpaikkansa osalta yhteistyössä työntekijöiden edustajan kanssa.

¹ Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012.

²Puolustusvoimat. 2012. (A).

TTTK on tehnyt useita Puolustusvoimia koskevia tasa-arvo ja yhdenvertaisuustutkimuksia. Ensimmäinen on nimeltään Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo Puolustusvoimissa 2007. Tutkimus suoritettiin kysely- ja haastattelututkimuksena kolmessa joukko-osastossa, jotka ovat Porin Prikaati, Saaristomeren Meripuolustusalue ja Satakunnan Lennosto. Sen keskeisiä havaintoja oli, että työyhteisölliset tekijät kuten yhteishenki ja avunsaanti koettiin myönteisimmin. Ongelmiksi nousivat siviilinaisten kokemana sotilaiden tapa johtaa sekä puutteelliset ura- ja vaikuttamismahdollisuudet. Sukupuolista häirintää kokivat enemmän naiset kuin miehet, mutta ongelma koettiin yhteiseksi.³

Huolenaiheeksi oli koettu uusi palkkausjärjestelmä ja erityisesti henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi. Tutkimuksesta nousi esiin palkkasyrjinnän olevan yleisimmin koettu syrjinnän muoto. Eriarvoisuuden kokemuksia esiintyi esimerkiksi silloin kun palkkausjärjestelmän sisällä oli useita erilaisia arviointijärjestelmiä. Esimiestasolla palkkausjärjestelmää pidettiin selkeämpänä kuin työntekijöiden parissa, ja henkilökohtaiseen suoritukseen arviointiin, koettiin sisältyvän syrjityksi tulemisen riski. Palkkauksen kokivat epäoikeudenmukaisimmaksi kaksi kolmesta siviilinaisesta, kun taas päinvastaisesti kaksi kolmesta miessotilaasta ilmoitti järjestelmän olevan oikeudenmukainen. Naissotilaat olivat miltei yhtä tyytyväisiä palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuuteen kuin miessotilaat.⁴

Sukupuolten näkökulmasta Puolustusvoimissa käytettävää palkkausjärjestelmää pidettiin epäoikeudenmukaisena. Puolustusvoimien tapa soveltaa järjestelmää ei ole ollut kaikilta osin mielekäs ja sen on koettu jopa vahvistavan eriarvoisuutta palkkauksessa. Sidoksisuus nimikkeisiin ja titteleihin on suuri, eikä järjestelmä painota tehtävien sisältöjä. Erityisesti naistoyhtymätyöntekijät kokivat arvostuksen puutetta rinnallaan työskenteleviin toimistoupseereihin verraten, vaikka työtehtävät olivat käytännössä samoja.⁵ Työn ja perheen yhteensovittaminen oli tyypillisimmin sotilashenkilöiden ongelma pitkien poissaolojen vuoksi. Tutkimuksesta ilmeni myös, että siviilimiehet kokivat syrjintää useammin kuin siviilinaiset. Tutkimuksessa nähtiin mahdollisuuksia organisaation joustavuuden lisäämiseksi sekä henkilöstöstrategian ja -johtamisen kehittämiseen tasa-arvon edistämisen näkökulmasta.⁶

³Leinonen, M. Talola, N. Terävä, S. Uosukainen, K. 2008. s. 85 - 92.

⁴Sama. s. 51 - 53.

⁵Sama. s. 88.

⁶Sama. s. 86 - 89.

Jatkumona Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo Puolustusvoimissa 2007 - tutkimukselle, julkaisi TTTK vuonna 2011 Mahdollisuuksien ja vaatimusten kenttä – esimiestyö Puolustusvoimissa hierarkian ja sukupuolen näkökulmasta -tutkimuksen. Aiemman tutkimuksen tulosten perusteella nähtiin tarpeelliseksi tarkastella tarkemmin Puolustusvoimissa voimissaan olevaa organisaatiokulttuuria, johtamisen käytäntöjä sekä naisten ja miesten odotuksia ja tarpeita johtajuudessa. Keskeisimpiä havaintoja tutkimuksessa oli organisaation olemuksen asettamat haasteet kokea oikeudenmukaista ja tasa-arvoista kohtelua.⁷

Puolustusvoimissa pyritään häivyttämään sukupuolen merkitys eli painottamaan sukupuolineutraaliutta. Tutkimuksen haastatteluaineiston perusteella epätasa-arvo nähdään organisaation rakenteellisena ongelmana. Sotilaiden urakierto ja mahdollisuudet edetä uralla nähtiin hyvinä, kun taas siviilityöntekijöillä nämä olivat huonot. Työn kokivat palkitsevana, haastavana, arvostettuna ja mahdollisuutensa yleisesti ottaen hyvinä miessotilaat ja naisupseerit. Muut naistryöntekijät kokivat mahdollisuutensa usein huonoina. Aineistosta nousi esiin myös myönteisiä asioita, mikäli työ oli koettu haastavaksi. Tutkimus osoittaa, että oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon kokemuksiin vaikuttaa suuresti organisaation mahdollisuusrakenteet ja henkilökohtainen orientoituminen suhteessa niihin.⁸

Sukupuolten tasa-arvo Puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin -tutkimus toteutettiin 2011 pitäen sisällään käytännössä kaksi tutkimusta. Ensimmäisessä tutkimuksessa käsitellään naisten ja miesten kokemuksia sukupuolten tasa-arvosta ja epäasiallisesta kohtelusta kesällä ja syksyllä 2011. Tutkimusraportissa on esitelty naisvarusmiesten ja varusmiesten kiusaamis- ja syrjintäkokemusten yleisyyttä ja laajuutta sekä sitä, millaisiin tekijöihin ja ryhmiin nämä kokemukset mahdollisesti keskittyvät.⁹

Tutkimuksen tulosten mukaan, naisvarusmiehet kokevat varusmiehiä useammin kiusaamista ja eriarvoista kohtelua. Yli puolet naisvarusmiehistä ja kolmannes varusmiehistä oli kokenut kiusaamista ja eriarvoista kohtelua palvelusaikana. Naiset kokivat sukupuolen olevan yleisin syy kiusaamiseen ja eriarvoiseen kohteluun. Miehet kokivat kiusaamisen johtuvan henkilökohtaisista ominaisuuksista, ja eriarvoisen kohtelun sotilasasemasta. Tulosten valossa, tutkimus esittää lisättävän tietoisuutta varusmieskoulutusta koskevasta ohjekokoelmasta¹⁰ kiusaamisen ja simputuksen tunnistamisessa ja ehkäisemisestä, niin kouluttajien, ryhmänjohtajien

⁷Leinonen, M. Otonkorpi-Lehtoranta, K. Autio, H-L. 2011. s. 59.

⁸Sama. s. 59 - 61.

⁹Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. Esipuhe ja s. 67.

¹⁰Puolustusvoimat, Pääesikunta, Henkilöstö-osasto. 2010.

kuin kokelaidenkin osalta.¹¹ Toisessa tutkimuksessa käsitellään Puolustusvoimien henkilöstön kokemuksia sukupuolten tasa-arvosta huomioiden myös eri henkilöstöryhmien näkökulmat. Tutkimuksen aineisto kerättiin keväällä 2011 ennen ilmoitusta puolustusvoimauudistuksesta. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään miten Puolustusvoimien henkilöstö kokee tasa-arvon toteutuvan organisaatiossa.¹²

TTTK toteutti keväällä 2011 tasa-arvokyselyn koko Puolustusvoimien henkilöstölle. Kyselyn teemat koskivat työilmapiiriä, jaksamista, sukupuolista häirintää ja ahdistelua, työpaikka-kiusaamista, työn ja perheen yhteensovittamista sekä arvioita tasa-arvotilanteesta ja tasa-arvon kehittämistarpeista. Tutkimus vahvistaa aikaisempien tutkimusten tulokset syventäen ja monipuolistaen niitä.¹³

Oman tutkimukseni kannalta merkittäviä havaintoja, tuloksia ja kehittämisehdotuksia olivat seuraavat: Sukupuolten välillä tyytymättömyimpiä palkkauksen oikeudenmukaisuuteen olivat siviilinaiset, kun taas miehet kokivat tarpeelliseksi kehittää henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa. Palkkatyytymättömyys henkilöstöryhmissä liittyy osittain eri palkkausjärjestelmiin sisältyviin arvostuksiin ja siihen, että palkkaukseen vaikuttavat jo aiemmassa tutkimuksessa kin todetut ulkoiset tekijät enemmän kuin tehtävän sisältö. Henkilöiden sijoittumista eri palkkausjärjestelmiin moitittiin epäloogisuudesta.¹⁴

Esimiesten suhteen naiset kokivat ongelmallisiksi tuen puutteen, koulutustaustaan liittyvän arvostuksen puutteen, heihin kohdistuvan suuremman kontrollin sekä työkuorman epätasaisen jakautumisen. Varsinkin naisupseerit kokivat esimiesten puuttumattomuuden tasa-arvo-ongelmiin johtuvan pelosta, että toimet mahdollisesti heikentävät esimiesten asemaa miesten verkostossa. Toisinaan miehille aiheutti huolta, että naiset saavat parempaa kohtelua esimiehiltä, mutta yhdistävänä tekijänä kumpikin sukupuoli toivoi selkeämpää puuttumista epäkohtiin.¹⁵

Tunnustusvajeen taustalla koettiin olevan sukupuoli ja henkilöstöryhmä. Naisten kokema arvostuksen puute oli hiukan erilainen kussakin henkilöstöryhmässä, joista siviilit näkivät ongelmaksi työn näkymättömyyden. Naisiasiantuntijat kokivat ongelmaksi sukupuolen epätasa-arvon, joka näkyi naisten vähättelynä ja mitätöintinä. Naissotilaat kokivat, että tunnustuksen

¹¹Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 67 - 69.

¹²Sama. Esipuhe ja s. 75.

¹³Sama. s. 78, 184.

¹⁴Sama. s. 185.

¹⁵Sama. s. 185.

saamisen esteenä on, että naisten katsotaan olevan työssään väärällä paikalla. Näkyvyyttä naisosastotilaat kokivat saavansa vähemmistön edustajina, mutta tunsivat jäävänsä ilman verkostoja, joita ilman ei voi edetä uralla.¹⁶

Sotilasmiehissä henkilöstöryhmien vastakkainasettelu koettiin ongelmalliseksi. Opistoupseerit, näkivät ongelmallisena sen, että heidän tehtäviään alettiin muuttaa aliupseerien tehtäviksi. Aliupseerit taas kokivat arvostuksen puutetta muutettaessa opistoupseerien tehtäviä aliupseerien tehtäviksi, joista maksettiin huomattavasti vähemmän palkkaa, vaikka tehtävät olivat käytännössä samat. Molemmat henkilöstöryhmät peräänkuuluttivat ammattitaidon ja kokemuksen tunnustamista.¹⁷ Nuoret upseerit kokivat usein fyysiseen ikään ja virassaoloaikaan liittyvien rajoitusten vaikuttavan haitallisesti heidän asemaansa. Erikoisupseerit ja siviilit halusivat enemmän tunnustusta siviilikoulutukselleen ja muut sotilashenkilöt kritisoivat erikoisupseerien asemaa korostaen sotilaskoulutuksen ensisijaisuutta. Upseerien ensisijainen asema muiden sotilasryhmien näkökulmasta nähtiin ongelmana, koska se perustuu koulutustaustaan jättäen muunlaisen osaamisen vähemmälle huomiolle.¹⁸

Naiset kokevat selvästi yleisemmin sukupuolista häirintää, ahdistelua ja työpaikkakiusaamista. Häirinnällä ja ahdistelulla oli haitallinen vaikutus arvioon työpaikan yhteishengestä, mutta miehillä eniten vaikutti kiusaaminen. Usein työpaikkakiusaaminen esiintyi erilaisina ulossulkemisen käytänteinä. Kiusaamisen ja häirinnän käytännöt ovat sekä naisille että miehille tilanteita, joihin sisältyy vallankäyttöä, ja joissa pyritään määrittelemään ”oikeanlaista” naiseutta ja mieheyttä sekä sotilaiden kohdalla myös sotiluutta¹⁹. Usein häirintä tai kiusaaminen koetaan normaaliksi ympäristöön kuuluvaksi toiminnaksi, jolle on vaikeaa saada tunnustusta. Aiemmassa tutkimuksessa havaittiin, että naisvarusmiehiä opetetaan jo peruskoulutuksessa sietämään jonkin verran epäasiallista käytöstä, jotta tulee hyväksytyksi porukkaan.

Tutkimus osoittaa, että sukupuolten tasa-arvon ei koeta toteutuvan. Henkilöstöryhmät näkevät eriarvoisuuden toteutuvan omista näkökulmistaan. Miesten epätasa-arvon kokemukset liittyvät keskeisesti henkilöstöryhmien välisiin suhteisiin. Naisilla epätasa-arvon kokemukset liittyvät niin sukupuoleen kuin myös henkilöstöryhmien välisiin suhteisiin.

¹⁶Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 186.

¹⁷Sama. s. 120, 186.

¹⁸Sama. s. 186.

¹⁹Sama. s. 187.

Tutkimuksessa nousi esille useita henkilöstöryhmien edustajien kehittämisehdotuksia, joista nostan esiin yleisimmät: Naiset toimisto-, johto- ja asiantuntijatehtävissä peräänkuuluttivat sukupuolten tasa-arvoa palkkauksessa, urakehityksessä ja työtehtävien jaossa. Naiset yleisesti korostivat kehittämistarvetta työpaikkakiusaamisen ja häirinnän kokemuksissa. Miehet kokivat kehittämistarvetta henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon liittyen.²⁰

1.4.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tutkiminen opinnäytetöissä

Suomen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tutkiminen on melko tavallista. Juha Keski-Honkola on tutkinut yhdenvertaisuutta Luonto-liitossa ja Päivi Okuogume alueellisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämistä ja Margit Alatalo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua, mutta havaintojeni mukaan, viranomaisorganisaatiossa aiheen tutkiminen on usein ulkoistettu ja harvinainen. Maanpuolustuskorkeakoulussa on laadittu vain yksi opinnäytetyö, jossa tasa-arvo ja syrjintä ovat tutkimuksen keskiössä. Yhteistä kaikille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tutkimuksille on niiden laadullinen luonne.

Elena Ojala on vuonna 2004 tehnyt opinnäytetyön nimeltä Sosiaalisen oppimisympäristön tasa-arvoisuus Maanpuolustuskorkeakoulussa. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää toimitaanko Maanpuolustuskorkeakoulussa syvän johtamisen mallin mukaan naisten opiskellessa ja valmistuessa sotilasammattiin. Tutkimuksen kohderyhmänä oli Maanpuolustuskorkeakoulussa kadettina sekä Maanpuolustusopiston peruskurssilla opiskelleet naiset. Tutkimus pyrki selvittämään opiskelua edistäviä ja heikentäviä asioita sekä opiskelun tasa-arvoisuutta esimerkiksi arvostelun suhteen. Erilaiset häirinnän muodot olivat myös vahvasti esillä tutkimuksessa.²¹

Tutkimuksen tavoite ei ollut löytää ratkaisuvaihtoehtoja mahdollisiin epäkohtiin, vaan tunnistaa ne. Tutkija tulee johtopäätökseen, että pääsääntöisesti Maanpuolustuskorkeakoulussa toimitaan syvän johtamisen mallin mukaisesti. Tärkeimmät havaitut epäkohdat liittyivät sukupuoliseen häirintään, vertaisarviointien heikentävään vaikutukseen naisopiskelijoiden johtajana kehitymisessä ja kurssilla sijoittumisessa sekä käyttäytymismallien sopimattomuus nyky-yhteiskunnan tasa-arvoajatteluun ja organisaation omien ohjeiden kanssa.²²

²⁰Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 188.

²¹Ojala, E. 2004. s. 3 - 5.

²²Sama. s. 71 - 74.

Vaikka tutkija ei pyri löytämään ratkaisuvaihtoehtoja epäkohtiin, on hänellä useita parannusehdotuksia, joista nostan muutaman esille: Ojala muistuttaa, että uusi tasa-arvolaki velvoittaa organisaatiota laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Häirintätapauksista tulisi tiedottaa ja keskustella avoimesti organisaation kesken. Sukupuoleen kohdistuva nolaus ja mollaaminen tulisi kieltää, eikä henkilön julkista ulkoisten ominaisuuksien arvostelua tulisi suvaita. Kanta-henkilökuntaan kuuluville ja sotilasammattiin opiskeleville tulisi järjestää koulutusta, kuinka tukea syrjinnän ja häirinnän kohteeksi joutunutta. Ojala esittää myös vertaisarvioinnin poistamista osana johtamiskäyttäytymisen arviointia.²³

1.4.2. Ilmavoimien varusmiesperusyksikkö sosiaalisena toimintaympäristönä

Jokainen varusmiesperusyksikkö on erilainen valtakunnallisista ohjeista ja käskyistä huolimatta. Yksiköillä on omat hienosäätönsä toimintatavoissa ja yleispätevä analyysi on haasteellinen. Tässä alaluvussa tarkastelen sosiologi Erving Goffmanin *Minuuden riistäjät – Tutkielma totaalisista laitoksista* -teoksen²⁴ periaatteita mukailen, millainen ilmavoimien varusmiesperusyksikkö toimintaympäristönä on.

Goffman jakaa totaaliset laitokset viiteen ryhmään, joista ilmavoimien varusmiesperusyksikkö täyttää kohdan 4. tunnusmerkit, jotka ovat tuotannollisten ja koulutuksellisten suoritteiden tehokkuus laitoksen perustamisen syynä sekä laitoksen olemassaolon selittäminen vain näillä instrumentaalisilla perusteilla²⁵. Yleisiksi piirteiksi laitoksille Goffman määrittää useita asioita, mutta ne eivät välttämättä esiinny samanaikaisesti kaikissa totaalisten laitosten variaatioissa. Seuraavaksi kuvailen ilmavoimien varusmiesperusyksikköä Goffmanin määrittämän kahdeksan yleisen piirteen mukaisesti²⁶.

Ensimmäinen yleinen piirre on, yhteisön eristyneisyys ulkomaailmasta luonnonestein tai muurein. Havaintojeni mukaan suurimmassa osassa varuskuntia ovat aidat ja portit, mutta laitoksen asukkaita ne eivät pyri pitämään sisällä, vaan ulkopuoliset poissa turvallisuusseikoista johtuen. Nykyaikainen teknologia, sen saatavuus ja ilta- ja viikonloppuvapaiden runsas määrä, vähentävät runsaasti eristyksen astetta. Toinen piirre koskee asukkien yhteyksien vähyyttä ulkomaailmaan, johon osiltaan vastattiin edellisessä kohdassa. Tosin palvelusaikana yhtey-

²³Ojala, E. 2004. s. 75.

²⁴Goffman, E. 1961.

²⁵Sama. s. 6.

²⁶Sama. s. 7 - 12.

denpitoa rajoitetaan erinäisin varuskunnallisin ohjein²⁷ ja pääsääntöisesti sotaharjoitusten aikana eristyneisyys voimistuu koulutuksellisista syistä.

Kolmas piirre on henkilökunnan ja asukkien välillä vallitseva tiukka kahtiajako, joka on erittäin ominainen sotilasorganisaatiolle. Varusmiesperusyksikössä työskentelee pääsääntöisesti ammattisotilaita. Sen henkilökunnalla on virallinen hierarkia, jossa upseerit ovat ylissä, ja sitten aliupseerit. Varusmiesten hierarkia on vastaava, tosin varsinaista upseeritasoa ei varusmiespalveluksen aikana ole kuin vasta viimeisenä palveluspäivänä, upseerikokelaiden ylettyä väririkeiksi ja aliluutnanteiksi. Alimmalla tasolla on miehistö, joka jakautuu kolmeen arvoasteeseen. Henkilökunta sotilasarvosta riippumatta on aina varusmiesten yläpuolella.²⁸

Neljäs piirre on työn, vapaa-ajan vieton ja nukkumisen tapahtuminen samassa paikassa, saman auktoriteetin silmälläpidon alaisina. Kohdassa on samoja piirteitä varusmiesperusyksikön kanssa, mutta täydellisesti se ei istu nykypäivän toimintaan. Vapaa-aikaa voi viettää varuskunnan aitojen sisäpuolella, mutta se ei ole enää pakollista. Kasarmien varusmiestuvat ovat paikkoja, joissa varusmiehet nukkuvat ja jossa he ovat valvonnan alla. Kasarmeilla käyttäytymistä valvotaan ja sääntöjä veloitetaan noudatettavan rangaistuksen uhalla.²⁹

Viides piirre on asukkien kaikkien toimintojen tapahtuminen muiden samanarvoisten seurassa. Kohta on pääosin osuva, sillä kun henkilökunta johtaa koulutusta, toimivat varusmiesjohtajat apukouluttajina, miehistön ollessa pääsääntöisesti koulutuksen kohteena. Varusmiesjohtaja johteisessa koulutuksessa esiintyvä erotus varusmiesaliupseerin ja miehistön välillä korostuu. Palveluksen alussa miehistö ja varusmiesjohtajat majoittuvat erillään, mutta koulutuksen edetessä heidät usein käsketään majoittumaan yhdessä, yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämiseksi. Pääsääntöisesti peruskoulutuskaudella varusmiehille koulutettavat asiat poikkeavat sen mukaan onko miehistön jäsen vai varusmiesaliupseeri. Aliupseerit harjaantuvat johtamaan ja kouluttamaan, ja miehistölle koulutetaan sotilaselämän perusteita. Koulutuksen edetessä erikois- ja joukkokoulutuskaudelle opetetaan varusmiehiä toimimaan joukkona, jolloin aliupseereilta odotetaan jopa enemmän kuin miehistöltä.³⁰ Arvioni mukaan erilaisuus henkilökunnan ja varusmiesten aseman välillä on korostunut koko varusmiespalveluksen ajan.

Kuudes piirre on, ettei perhe-elämää ole. Goffmanin kuvailun mukaan henkilökunnalla luontaisesti on mahdollisuus perhe-elämään, mutta laitoksen muilla asukkailla huonosti tai ei lai-

²⁷Puolustusvoimat, Ilmavoimien Teknillinen Koulu, Esikunta. 2010. (A).

²⁸Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2009. s. 18 - 21 ja 44 - 46.

²⁹Puolustusvoimat, Ilmavoimien Teknillinen Koulu, Esikunta. 2010. (A).

³⁰Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2012. (B).

sinkaan. Piirre kuvaa huonosti varusmiesperusyksikköä tai varusmiespalvelua yleensäkin, sillä kuten aiemmissa kohdissa on mainittu varusmiehillä olevan suhteellisen paljon vapaa-aikaa. Joukko-osastoissa on jopa niin kutsuttuja omaispäiviä, jolloin voi tuoda läheisen tutustumiskäynnille varuskuntaan.

Seitsemäs piirre on, kun vuorokausi jaotellaan tarkasti ennalta määrätyn ohjelman mukaisesti. Yleinen piirre on hyvin varusmiesperusyksikön arkea kuvaava, sillä palvelusaika on pääsääntöisesti tarkasti suunniteltua ja jaksotettua, jotta koulutuksen johdonmukaisuus ja nousujohtaisuus toteutuisi. Vapaa-ajan sääntelyyn harvoin laaditaan ohjelmia, mutta muuhun toimintaan kyllä. Kyseessä on myös oikeusturvaan liittyvä asia, sillä hyväksyty viikko-ohjelma on käsky, jonka tuloksista vastaa käskyn antaja.³¹

Kahdeksas ja viimeinen yleinen piirre on varusmiesperusyksikön toimintaa hyvin kuvaava. Sen mukaan laitoksen asukkien elämää sitovat lukuisat yksityiskohtaiset säännöt, joita tuetaan rangaistuksin. Pysyväisasiakirjat, ohjesäännöt ja erinäiset käskyt sääntelevät perusyksikön toimintaa. Sotilaille on oma osionsa rikoslaisissa, jonka pohjalta erinäisiä kurinpito-ohjenuksia ja -rangaistuksia annetaan, mikäli sääntöjä on rikottu.³²

Ilmavoimien varusmiesperusyksikkö täyttää useita totaalisen laitoksen yleisiä piirteitä, mutta ei kaikkia ja osan vain vähäisessä määrin. Näkisin, että sotilaallisen luonteensa vuoksi se tarvitsee totalitarismia, jotta se kykenisi täyttämään sille laissa määritetyt tehtävät³³. Ymmärrän että totalitarismi voi länsimaisessa liberaali-demokratiassa kuulostaa ikävältä asialta, mutta kokemukseni mukaan se on toimivalle sotilasorganisaatiolle elinehto. Sosiaalinen ero henkilökunnan ja varusmiesten välillä on merkittävä, mutta kyse ei ole ihmisarvon vähättelystä, vaan aseman määrittäjänä on sotilasarvo tai tehtävän tuoma asema. Toimintaa sääntelevät ohjesäännöt ja normit sanelevat myös miten upseerin tulisi olla suhteessa aliupseeriin. Näkemykseni mukaan opistoupseereita voidaan pitää aliupseerin ja upseerin välimuotona. He palvelevat upseerin palvelusarvolla, ja ilmavoimien varusmiesperusyksikössä heidän on mahdollista edetä aina yksikön varapäälliköksi tai kurssinjohtajaksi saakka. Aliupseerit pääsääntöisesti toimivat varusmiesperusyksiköissä kouluttavassa portaassa, mutta heidän on mahdollista edetä yksikön vääpeliksi tai saapumiseränjohtajaksi saakka. Upseereille miltei kaikki tehtävät ovat mahdollisia, tosin yksikön vääpelin tehtävä usein mielletään aliupseerin tai opistoupseerin tehtäväksi.

³¹Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2009. s. 46 - 47.

³²Rikoslaki 19.12.1889/39. 45. Luku. Sotilasrikoksista.

³³Laki Puolustusvoimista 11.5.2007/551. 2§.

Havaintojeni mukaan tutkimuksen kohteina olleiden yksiköiden henkilökunnan tehtävät olivat määräytyneet pääsääntöisesti henkilöstöryhmittäin. Totesin kaikille henkilöstöryhmille yhteisiä tehtäviä olevan kouluttajan, joukkueen varajohtajan, joukkueenjohtajan ja saapumiseränjohtajan tehtävät. Upseereille ja opistoupseereille yhteisiä tehtäviä edellä mainittujen lisäksi saattoi olla linjanjohtajan, kurssinjohtajan ja yksikön varapäällikön tehtävät. Opistoupseerille ja aliupseerille yhteisiä tehtäviä olivat aiemmin mainittujen lisäksi vain vääpelin tehtävä.

Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta katsottuna, naiset ovat vähemmistönä varusmiesperusyksiköissä, niin henkilökunnassa kuin myös varusmiehinä. Naisvarusmiehet majoittuvat vain heille tarkoitetuissa tuvissa, ja muutenkin naisille annetaan hiukan enemmän vapauksia esimerkiksi hiusten pituuden suhteen, kuin mitä varusmiehille annetaan³⁴. Arvioni mukaan syynä ovat kuitenkin naisten ja miesten välisten erojen kunnioittaminen ja kulttuurilliset syyt, ei sukupuolisyrintä miespuolisia varusmiehiä kohtaan.

1.4.3. Näkökulmani tutkimuksen tekemiseen

Tutkin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstöryhmittäin ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä hyvin kapeasta näkökulmasta. Kolmiportaisen upseerinkoulutusohjelman tai sen osan läpikäyneiden tehtävät kattavat kuitenkin kaikki tehtävät varusmiesperusyksiköissä aina vääpelin tehtävää myöten, sillä määräaikaiset reservinupseerit, jotka ovat ottaneet aliupseerinviran vastaan, voidaan asettaa kyseiseen tehtävään.

Olen kolmiportaisen tutkintorakenteen toiseksi vanhinta kurssia. Johdannossa esiintyvän subjektiivisuuden olen pyrkinyt asettamaan sivualalle, jotta tutkimukseni kestäisi kriittistä tarkastelua. Toisessa luvussa pyrin muodostamaan lukijalle mahdollisimman laajan pohjatiedon käsitteistä, lainsäädännöstä ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuus -ideologian muotoutumisesta, jotta lukijalla olisi tarvittavat työkalut arvioida tutkimuksen keskeisiä havaintoja ja johtopäätöksiä. Verrokkitutkimuksena olen käyttänyt TTTK:n tekemää tutkimusta. Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset ovat toimineet osana tutkimukseni teoriaa ja johdatelleet sen tekoa. Tutkimuksellinen kiinnostuksen kohde on sotilasvirassa tällä hetkellä olevien upseerikoulutuksen saaneiden vähemmistön osan näkemykset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Aiemmasta tutkimuksesta ilmitulleiden seikkojen valossa, he eivät ole täysin tyytyväisiä siihen miten Puolustusvoimat työnantajana on kohdellut heitä.

³⁴Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2009. s. 23 - 24.

Suuri osa tutkimuksesta tutkii samoja asioita kuin mitä TTTK vuonna 2011, mutta tutkimus pyrkii myös selvittämään onko itse tutkintorakenteella ollut jotakin tekemistä kokemusten muotoutumiseen. Tutkimukseni pyrkii selvittämään miten haastateltavat itse arvostavat tutkintoaan ja kokevatko he, että siitä olisi ollut joissakin tilanteissa suoranaista haittaa. Tutkimus selvittää myös yleisellä tasolla miten tutkintorakenteen läpikäyneet kokevat heitä arvosettavan muissa henkilöstöryhmissä ja muun upseeriston silmissä.

1.4.4. Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Aiemmat tutkimustulokset ja johtopäätökset, tutkijan alkuolettamat sekä lakitekniset näkökulmat toimivat tutkimuksen teoriana. Tutkimuksen teoriaa testattiin joukolla, jolle teetettiin puolikonstruoitu teemahaastattelu, joka on tutkimuksen liitteenä yksi. Esitetyillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään miten tutkittava asia koetaan. Tulokset joko tukivat teoriaa tai horjuttivat sitä. Laadullisessa tutkimuksessa on kyse subjektiivisesta maailmankuvasta, joten johtopäätösteni painopiste on teoriaohjaavan sisällönanalyysin tuloksissa. Kolmannessa luvussa on tarkempi kuvaus tutkimuksen kulusta ja siinä käytetystä metodista.

Teoriaohjaavassa analyysissä on usein kyse abduktiivisesta päättelystä³⁵. Tutkija tasapainoilee aineistostaan kumpuavan tiedon ja olemassa olevien mallien välillä. Tutkija voi pyrkiä sovitamaan saamiaan havaintoja aiempaan malliin, mutta toimenpide ei ole välttämätön. Tulkinallisessa perinteessä pyritään ”puhtaaseen” fenomenologiseen päättelyyn, jolloin ideaalitalanteessa päättely ei tapahdu teoriasidonnaisesti, eikä abduktiivisesti³⁶. Voin saada teoriaani päinvastaisia tuloksia, mutta sen ei katsota huonontavan tutkimusta, vaan paremminkin rikastavan sitä. Tieteenfilosofiset sitoumukseni, jotka esitetään tarkemmin luvussa kaksi, mahdollistavat ja jopa suosivat teoriaohjaavaa sisällönanalyysia tutkimukseni metodiksi.

1.4.5. Tiedonkeruumenetelmä ja sen eettisyys

Olen teettänyt puolikonstruoidun teemahaastattelun kahdeksalle kolmiportaisen tutkintorakenteen tai sen osan läpikäyneelle upseerille tai aliupseerinviran vastaanottaneelle määrääikäiselle reservinupseerille. Haastattelun teettämishetkellä henkilöt työskentelivät ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä erinäisissä tehtävissä. Haastateltavista henkilöistä yksi oli suoritta-

³⁵Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. s. 97.

³⁶Sama. s. 97.

nut suoraan sotatieteiden maisteritutkinnon ja neljä täydentänyt tutkintonsa sotatieteiden kandidaatista maisteriksi viime vuosina. Kolme henkilöistä oli määrä-aikaisina reservinupseereina palvelleita, mutta nykyään aliupseerinvirassa olevia sotilaita. Sotatieteiden kandidaatteja palvelee tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden työyksiköissä, mutta he ovat uudempaa tutkintorakennetta ja täten tutkimuksen rajauksen ulkopuolella. Neljä viidestä maisterista on ollut kandidaatiksi valmistumisensa jälkeen Puolustusvoimilla töissä ennen tutkintonsa täydentämistä kolmesta viiteen vuotta, joten periaatteessa kaikkien tutkintotasojen edustajat ovat tutkimuksessa mukana.

Koska TTTK suoritti aineistonsa keruun pääosin kyselynä, katsoin tarpeelliseksi ottaa konstruoituja osioita haastattelulomakkeeseen, jotta aineiston vertailu olisi osiltaan myöhemmin mahdollista. Kysymykset haastattelulomakkeessa olivat osin monivalintakysymyksiä, mutta pääpaino oli avoimissa essee -kysymyksissä. Avoimissa kohdissa pyrittiin asettamaan teema, ei esittämään yhtä erillistä kysymystä. Erilaisilla kysymyksillä pyrittiin selvittämään haastateltavien kokemuksia ja tunteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta sotilasyhteisössä, jossa he olivat töissä.

Tutkimushenkilöistä neljä on perusyksiköiden päälliköitä ja yksi varapäällikkö sekä aliupseereina palvelevat ovat joukkueenjohtajia. Yksi haastatteluun osallistunut henkilö on nainen ja seitsemän miehiä. Jokaisella haastatteluun osallistujasta oli tutkimushetkellä virkaaikaa 6 - 9 vuotta. Ryhmittelen haastatteluista saadun aineiston sukupuolen ja tutkintotason mukaan. On mahdollista, että eräät tutkimuksen haastatteluista henkilöistä on yksilöitävissä vastauksineen, mutta tämä vaatii organisaation ja henkilöiden läheistä tuntemista.

Kyselytutkimukset ymmärretään usein pinnallisiksi, jonka välttämiseksi olen päättänyt puoli-konstruoidun teemahaastattelun teettämiseen. Saamani vastaukset ovat laajoja ja vaikka kysymysten asettelu voidaan ymmärtää johdattelevaksi, on haastateltavilla henkilöillä aina ollut mahdollisuus vastata aidon mielipiteensä mukaisesti ja tuoda esille seikkoja, joita en ole suoraan kysynyt aiheeseen liittyen. Pohjana osalle kysymyksistä, olen käyttänyt TTTK:n Puolustusvoimille laaditussa verkkokyselylomakkeessa³⁷ käytettyjä kysymyksiä, mutta niitä on osin muokattu tarkemman tiedon saavuttamiseksi. Tutkimukseni pyrkii osin vertailtavuuteen aiemmin mainitun tutkimuksen kanssa, avaten yhden henkilöstöryhmän kokemuksia ja näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ilmavoimien varusmiesperusyksikössä.

³⁷Tampereen Työelämän tutkimuskeskus. 2011.

2. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS KÄSITTEENÄ, LAISSA SEKÄ SUUNNITELMISSA

Puolustusvoimien korkeimman johdon ollessa poliittinen³⁸, ei se voi toimia tyhjiössä vailla pelkoa muutoksesta, vaan viranomaisorganisaationa sen tulee muuntautua poliittisten suuntausten mukaisesti kuitenkin unohtamatta perustehtäviään, jotka on määritetty laissa Puolustusvoimista. Toisen luvun alussa lukijalle avataan tutkimuksen laadullista luonnetta ja tutkijan tieteenfilosofisia sitoumuksia, mutta luvun painopiste on tutkimuksen taustoittamisessa kuvailemalla tasa-arvon- ja yhdenvertaisuusideologian muotoutumista nykyisen kaltaiseksi, käsittelemällä teeman kannalta keskeinen lainsäädäntö, lain määrittämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö sekä Puolustusvoimien sovellus siihen. Käsiteltävät teemat toimivat lukijan perehdytyksenä tutkimuksellisesti keskeisiin aiheisiin.

2.1. Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan ilmiöitä. Ihmiset asettavat kysymyksiä ja tulkitsevat asioita kulloinkin valitsemastaan näkökulmasta ja sillä ymmärryksellä, joka heillä on³⁹. Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkija ei voi myöskään sanoutua irti arvolähtökohdista, sillä arvot muovaavat sitä, mitä ja miten pyrimme ymmärtämään tutkimiamme ilmiöitä.⁴⁰ Kvalitatiivinen tutkimus katsoo, ettei objektiivisuus ole mahdollinen. Lähteiden ja aineiston käyttö ovat aina tutkijan itsensä vastuulla, ja usein on mahdollista saada vain aikaan ja paikkaan sidottuja ehdollisia selityksiä.

Kvantitatiivinen tutkimus (määrällinen) ja kvalitatiivinen tutkimus (laadullinen) usein nähdään toistensa tutkimuksellisina vastakohtina. Kvantitatiivinen tutkimus, josta käytetään monia nimityksiä, kuten hypoteettis-deduktiivinen, eksperimentaalinen ja positivistinen tutkimus, käytetään melko paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä⁴¹. Tässä paradigmassa korostetaan yleispäteviä syyn ja seurauksen lakeja. Taustalla on niin sanottu realistinen ontologia, jonka mukaan todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista tosiasioista⁴². Loogisuuden ja aiempi-

³⁸Laki Puolustusvoimista 11.5.2007/551. 24§.

³⁹Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. s. 151

⁴⁰Sama.s. 152

⁴¹Sama. s. 130

⁴²Sama. s. 130.

en havaintojen ja tiedon pohjalle rakentuva tutkimuksellinen lähestymistapa nojaa vahvasti matematiikkaan, sekä aistihavaintoihin.

Taustasitoumusteni ollessa konstruktivistiset, olen taipuvainen tekemään opinnäytetyöstäni laadullisen tutkimuksen. Uskon kaiken olevan suhteellista ja, koska hyväksyn sen, että joku voi nähdä tutkimani asian erilailla, otan myös määrällisen ulottuvuuden tutkimukseeni. Tutkin miten henkilöt kokevat ilmiön, mutta myös sen miten asiat ovat puhtaan matemaattisesti ja lain näkökulmasta katsottuna. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara kirjassaan *Tutki ja kirjoita*, tuovat esille useita tilanteita, jolloin kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä voivat toimia toisiaan täydentävinä suuntauksina. Omassa tutkimuksessani olen käyttänyt edellä mainitun kirjan kohtaa:

2 c) Kvantitatiivinen vaihe voi edeltää kvalitatiivista vaihetta; esim. laaja kvantitatiivinen survey-tutkimus voi luoda perusteet sille, miten muodostaa mielekkäitä vertailtavia ryhmiä kvalitatiivisia haastatteluja varten⁴³.

Määrällisestä ulottuvuudestaan huolimatta on tutkimukseni laadullinen, joka pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan ilmiötä eikä pelkästään tyydy toteamaan toteutuuko tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä. Kvantitatiivinen ulottuvuus on tutkimuksessa vain taustoittamassa aihetta ja lisäämässä sen syvyyttä. Tieteen on oltava läpinäkyvää ja toistettavissa, ja koska tutkija itse ja haastateltavat ovat subjektiivisia, pidän tärkeänä tarkastella asioita useammasta näkökulmasta. Tutkijoiden käyttämät eri tutkimusmenetelmät ja näkökulmat voivat saada aikaan sen, että samanaikaisesti voi olla voimassa samaa ilmiötä koskevia keskenään ristiriitaisia tutkimustuloksia.⁴⁴

2.2. Ontologiset ja epistemologiset perusteet

Tieteenfilosofia ei ole osa tiedettä vaan tiedettä tarkastelevasta ”metatieteestä”⁴⁵. Ymmärrykseni mukaan tieteenfilosofiset sitoumukset kumpuavat tutkijasta itsestään, ja miten hän näkee todellisuuden luonteen. Kysymys ei ole siitä, onko tutkijan ajatukset todellisuuden luonteesta valtavirran mukaisia, periaatteella miljardi ihmistä ei voi olla väärässä. Enemmänkin kyseessä on tutkijan henkilökohtaiset uskomukset todellisuuden luonteesta ja siitä mitä voimme varmasti tietää.

⁴³Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. s. 128

⁴⁴Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. s. 141.142.

⁴⁵Niiniluoto, I. 2002. s. 37.

Paradigmalla tarkoitetaan perususkomusten joukkoa, joka edustaa tutkijan maailmankuvaa. Paradigmat perususkomusjärjestelminä perustuvat ontologisiin, epistemologisiin ja metodologisiin oletuksiin.⁴⁶ Ontologisella kysymyksellä tarkoitetaan sitä, millainen on todellisuuden olemus ja mitä voimme tietää siitä⁴⁷. Tutkijan uskomukset siitä, mikä on todellista, johtaa väistämättä siihen, että vain todellista voidaan tutkia ja kaikki epätodellinen jää tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkijan on esitettävä itselleen ontologinen kysymys: Miten ymmärrän tutkittavan kohteen⁴⁸?

Epistemologisella kysymyksellä tarkoitetaan sitä, millainen suhde tutkijalla ja tutkittavalla, sekä mitä ylipäänsä voidaan tietää⁴⁹. Toisin sanoen mikäli ontologinen sitoumus on tehty, ei mikä tahansa yhteys asioiden välillä ole mahdollista. Metodologisella kysymyksellä tarkoitetaan sitä, kuinka voidaan saada tietoa siitä minkä uskotaan olevan tiedettävissä⁵⁰. Menetelmän valintoihin liittyen tutkija joutuu esittämään itselleen kysymyksiä: Mitkä menetelmät tuovat parhaiten vastaukset asettamaani ongelmaan? Mitkä vaihtoehdot tulevat kyseeseen? Miten perustelen valintani? Mitä aineistoa on tärkeää kerätä?⁵¹

Oma taustasitoumukseni kumpuaa konstruktivismista. Konstruktivismiksi nimetty tieteen filosofia eroaa muista sillä, että konstruktivistille todellisuus on suhteellista, kun muissa filosofioissa ajatellaan todellisuuden olevan realistista⁵². Ymmärrykseni mukaan todellisuudessa on kyse tulkinnasta, joka voi olla yksilöllistä siinä missä yhteisöllistäkin. Esimerkiksi ateistilla on erilainen ymmärrys todellisuudesta kuin jumalaan/jumaliin uskovalla. Kummallekin uskomukset ovat todellisia ja he rakentavat maailmankuvansa esimerkiksi tämän pohjalta. Kyseessä on henkilökohtainen totuus, joka on ihmisten, yhteisöjen ja koulukuntien välillä erilainen, mutta ne eivät tee toisistaan yhtään vähemmän tosia. Me luomme todellisuutemme, ja koska ihmisiä on erilaisia - totuus on suhteellista.

*Tietoa kutsutaan joskus ”subjektiiviseksi” silloin, kun sillä tarkoitetaan yksityisen henkilön mielessä olevaa ”tietämisen tilaa”. Joskus taas ”subjektiivisella tiedolla” tarkoitetaan käsityksiä, joiden sisältöä leimaavat tai värittävät niiden ”omistajan” idiosynkraattiset näkemykset ja mieltymykset.*⁵³

⁴⁶Metsämuuronen, J. 2006. s. 204.

⁴⁷Sama.

⁴⁸Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. s. 115.

⁴⁹Metsämuuronen, J. 2006. s. 204 - 205.

⁵⁰Sama. s. 205.

⁵¹Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. s. 115.

⁵²Metsämuuronen, J. 2006. s. 204 - 205.

⁵³Niiniluoto, I. 2002. s. 138 - 139.

Tutkimuksestani saatavat mahdolliset johtopäätökset/tulokset, eivät välttämättä ole hyväksyttävissä jokaiselle asiaan perehtyneelle. Mikäli näkemyksemme tiedon ja todellisuuden luonteesta poikkeavat suurestikin, voi toinen tutkija tulla samalla aineistolla tyystin erilaiseen tulokseen. Näenkin, että tutkimuksen kritiikinsietokykyä tulee kasvattaa parhaansa mukaan, ja tällöin konstruktivismista on etua. Taustasitoumukseni sallivat erilaisten metodien käytön ja jopa metodologioiden yhdistämisen. Tutkimuksen luotettavuus paranee huomattavasti, mikäli tutkittavaa aihetta tarkastellaan eri näkökulmista ja silti päädytään samoihin johtopäätöksiin/tuloksiin katsantokannasta riippumatta.

2.3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuus -ideologian muotoutuminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaate juontaa juurensa antiikin Kreikkaan, missä sillä on yhtymäkohtia oikeudenmukaisuuteen ja demokratiaan⁵⁴. Antiikin opit vaikuttivat suuresti keskiaikaiseen filosofiaan ja näistä esimerkiksi skolastiikka pyrki yhdistämään Aristotelismin ja vallitsevat uskon opit. Aristoteleen teokset ovat kuuluneet 1200-luvulta Eurooppalaisten yliopistojen peruslukemistoon, joten on ymmärrettävää, että niiden vaikutus eurooppalaisen hengen muotoutumiseen on ollut voimakasta⁵⁵. Yhdenvertaisuuden tunnustaminen on suurista länsimaisista oikeusperiaatteista ihmisoikeusideologian kannalta merkittävin. Otettaessa huomioon, että länsimainen yhteiskunta on muovautunut orjayhteiskunnasta eri vaiheiden kautta ihmisoikeuksia kunnioittavaksi nyky-yhteiskunnaksi, voidaan ihmiskunnan historia kirjoittaa yksilöiden välisenä epätasa-arvon historiana.⁵⁶

Aristoteleen mukaan asiat voidaan ymmärtää vastakkaisuuksien kautta. Esimerkiksi tiedettäessä mikä on tervettä, voidaan päätellä mikä on epätervettä eli sairasta. Samaa periaatetta voidaan soveltaa määritettäessä mikä on oikeudenmukaista. Oikeudenmukaisuuden periaatteen kuuluu jakaa kullekin oman arvonsa mukaan ja samanlaisille samanarvoisesti. Tällöin voidaan tulla päätelmään, että eriarvoisille tulee jakaa erilailla.⁵⁷ Toisaalta tulee ottaa huomioon se, että Aristoteleen aikana yhdenvertaisuus -periaate ei ulottunut kaikkiin Poliksen asukkaiden osiin, vaan tasa-arvo koski enemmänkin vapaiden miesten puhe-oikeutta kokouksissa tai oikeutta vedota tuomioistuimiin ilman klaaninsa tukea⁵⁸.

⁵⁴Puronurmi, N. 2009. s. 39.

⁵⁵Aristoteles. 2008. s. 5 - 6.

⁵⁶Heuru, K. 2003. s. 216.

⁵⁷Aristoteles. 2008. 1131a - 1132b, s. 87 - 91.

⁵⁸Tarkiainen, T. 1959. s. 103, 362.

Oikeudenmukaisuus voidaan jakaa aritmeettiseen sekä geometriseen. Aristoteleen mukaan geometrinen yhdenvertaisuus on verrannollista ja kullekin tulisi jakaa ansioiden mukaan. Mallin mukaan eriarvoisille jaettaessa samanarvoisesti toimitaan epäoikeudenmukaisesti. Aritmeettinen eli määrällinen yhdenvertaisuus vallitsee silloin, kun kaikille jaetut osat ovat luvultaan tai painoltaan yhtä suuria tai arvoisia. Molempien oikeudenmukaisuuden katsottiin ilmentävän yhdenvertaisuutta. Aristoteleen mukaan geometrista oikeudenmukaisuutta tulee noudattaa silloin, kun jotain jaetaan, kuten esimerkiksi palkka, sekä aritmeettista silloin, kun pyritään korjaamaan tehtyä jakoa, kuten rikoksesta johtuvaa rangaistusta.⁵⁹ Edellä mainituilla oikeudenmukaisuusnäkemyksillä ja jaottelulla on ollut erittäin suuri vaikutus länsimaiseen oikeudelliseen ajatteluun. Aritmeettisen on katsottu olevan tekojen oikeudenmukaisuutena oikeustieteen piirissä. Geometrinen on ymmärretty henkilöiden välisenä oikeudenmukaisuutena, jonka toteuttaminen tulee oikeuden piiriin vasta poliittisen harkinnan ja lainsäädännön kautta.⁶⁰

Varhaiseen uuden ajan filosofeista varsinkin Thomas Hobbes ja John Locke perustelivat ja kuvailivat yhdenvertaisuutta ja sen välttämättömyyttä. Hobbesin mukaan luonto on tehnyt ihmisistä yhtäläisiksi, niin ruumiin kuin mielen kykyjen suhteen⁶¹. Käytännössä Hobbes näki ihmiset tasa-arvoisiksi, koska luonnontilassa he kykenivät vahvuuksistaan ja heikkouksistaan huolimatta tappamaan toisensa. Toisin kuin eläinmaailmassa, kauris ei kykene tappamaan leijonaa, mutta heikko ihminen kykenee lyömään vahvemman esimerkiksi nokkeluudella tai liittoutumalla muiden kanssa. Tasa-arvoisuutta ei siis voida ulottaa muuhun eläinmaailmaan. Myös John Locke kuvaili teoksessaan Tutkielma hallitusvallasta ihmistä luonnontilassa. Hänen mukaansa ihminen luonnontilassa ei ole riippuvainen kenenkään muun ihmisen tahdosta, ja yksilöään sekä omaisuuttaan saa käyttää luonnollisen lain puitteissa. Kyseistä tilaa Locke kutsui myös yhtäläisyyden ja tasavertaisuuden tilaksi.⁶²

Hobbesin mukaan mikään mikä tehdään ihmiselle hänen suostumuksellaan ja jonka hän on tekijälle ilmoittanut, ei voi olla vääryys teon kohteena ollutta henkilöä kohtaan. Tämä edellyttää, ettei teon kohde ole aiemmin tehdyllä sitoumuksellaan luovuttanut alkuperäistä oikeuttaan tehdä mitä tahtoo. Hobbes tosin toi myös ilmi, että ryöstö ja väkivalta ovat vääryyksiä yhteiskunnan persoonaa kohtaan, mistä voidaan tulla johtopäätökseen, että on olemassa tiettyjä perustavaa laatua olevia oikeuksia, joita ei voi suostumuksella luovuttaa.⁶³ Myös Locke, joka

⁵⁹Aristoteles. 2008. 1130b - 1131a, s. 87.

⁶⁰Heuru, K. 2003. s. 218.

⁶¹Hobbes, T. 1651 / 1999. s. 121.

⁶²Locke, J. 1689 / 1995. s. 46.

⁶³Hobbes, T. 1651/ 1999. s. 142.

usein arvosteli Hobbesia, näki että ihmisen elämä ei ole hänen omassa vallassaan, joten hän ei voi suostumuksella tai sopimuksella orjuuttaa itseään, tai antaa jollekulle absoluuttista oikeutta ottaa tämän henkeä.⁶⁴

Hobbes arvosteli Aristoteleen *Politiikka*-teoksessa esittämää ajatusta, että jotkut olisivat luonnostaan arvollisempia hallitsemaan kuin toiset. Hän määrittelee 19 luonnonlakia, joista kahdeksas, yhdeksäs ja kymmenes ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta merkityksellisimpiä. Kahdeksas luonnonlaki on periaate, jossa kukaan sanoillaan, teoillaan, käytöksellään tai eleillä osoittaisi vihaa tai halveksuntaa toista kohtaan. Yhdeksäs luonnonlaki on että jokainen tunnustaisi toisen luonnon mukaan vertaisekseen. Kymmenes luonnonlaki on, ettei kukaan vaatisi vain itselleen sellaista oikeutta, jota hän ei suostu myöntämään kaikille muille.⁶⁵

Hobbes käsitteli teoksessaan *Leviathan* julkisen auktoriteetin olemusta ja määritti tälle myös yhden luonnonlain. Yhdestoista luonnonlaki ohjaa kahden ihmisen välille tuomariksi joutunutta käsittelemään heitä yhdenvertaisina. Tuomion ollessa puolueellinen, tekee tuomari parhaansa vieraannuttaakseen ihmisiä tuomareiden ja välittäjien käytöstä, ja toimii siten vastoin luonnon perustavaa lakia, ja on syyppää sotaan.⁶⁶ Myös Locken mukaan valtiollinen hallinto on luotu ihmisten väkivallan ja puolueellisuuden pidäkkeeksi⁶⁷.

Myöhemmän uuden ajan filosofiasta kuuluisimpia tasa-arvon puolestapuhujia ovat Karl Marx ja Friedrich Engels⁶⁸, joiden historiallista merkitystä maailmanlaajuisesti ei voida kiistää. Kyseisten filosofien merkitys länsimaiseen liberaali-demokraattiseen olemuksen muotoutumiseen on arvioni mukaan erittäin suuri ja monitahoinen. Erityisesti Suomessa kommunismin ja vasemmistolaisuuden merkitys oli suuri kylmän sodan aikana⁶⁹.

Nykyfilosofista esimerkiksi Yhdysvaltalaiset John Rawls ja Francis Fukuyama ovat tarkastelleet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon luonnetta omissa pääteoksissaan. Rawls esittelee oikeudenmukaisuusteoria -teoksessaan vapausperiaatteen ja eroperiaatteen. Vapausperiaatteen mukaan jokaiselle pitää taata mahdollisimman laajat vapaudet niin, etteivät ne rajoita toisten ihmisten samanlaisia vapauksia. Eroperiaatteen mukaan vain ne taloudelliset erot ovat oikeudenmukaisia, jotka maksimoivat sen kansalaisen aseman, joka lopulta jää huonoimpaan ase-

⁶⁴Locke, J. 1689 / 1995. s. 64.

⁶⁵Hobbes, T. 1651 / 2008. s. 145 - 146.

⁶⁶Sama. s. 146, 265 - 266. Hobbes kuvailee ihmiset luonnontilassa kaikkien sodassa kaikkia vastaan.

⁶⁷Locke, J. 1689 / 1995. s. 54.

⁶⁸Marx, K. Engels, F. 1867, 1885, 1894 / 1974, 1980.

⁶⁹Rautkallio, H. 1999. s. 11.

maan. Joidenkin ihmisten osalta voidaan hyväksyä korkeammat tulot, jos se hyödyttää myös vähäosaisimpia. Molemmat vapausperiaate ja eroperiaate syntyivät Rawlsin mukaan tietämättömyden verhon takana, joka on toinen hänen tunnettu ajatuksensa.⁷⁰

Fukuyama käsittelee teoksessaan *Historian loppu ja viimeinen ihminen*, Platonin ja monen muun merkittävän filosofin oppeja ja teoksia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita hän jäsentelee Platonin *Valtio* -teoksessa ilmenneillä esimerkeillä. Hänen mukaansa tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa on lopulta kyse siitä, millaisen arvon ihminen antaa itselleen eli itsekunnioituksesta.⁷¹ Fukuyama korostaa ihmisen halua tulla tunnustetuksi.⁷²

*Thymos muistuttaa synnynnäistä oikeudentuntoa: ihmiset uskovat, että heillä on tietty arvo, ja kun muut ihmiset näyttävät toiminnassaan pitävän heidän arvoaan tätä vähäisempänä – eli kun muut eivät tunnusta heidän oikeata arvoaan – he suuttuvat.*⁷³

2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslakien yleiskuvaus

Lainkäyttöön kohdistuu muodollinen oikeudenmukaisuus eli muodollisen samanlaiset tapaukset tulee ratkaista samalla tavalla ja erilaiset tapaukset eri tavalla. Tämä takaa oikeusvarmuuden ja lainkäytön ennakoitavuuden. Oikeusvarmuus ja ennakoitavuus tuotetaan siten, että samanlaiset tapaukset ratkaistaan samalla tavalla. Modernin oikeuden perustavat normatiiviset lähtökohdat kuten yhdenvertaisuus, oikeusvarmuus ja lainkäytön ennakoitavuus edellyttävät oikeudelliselta normiaineistolta tiettyä koherenssia eli sisäistä johdonmukaisuutta.⁷⁴

*Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevilla säännöksillä on ollut perinteisesti keskeinen asema perusoikeusjärjestelmässä. Myös kansainvälisessä ihmisoikeussääntelyssä yhdenvertaisuudella ja erityisesti syrjinnän kielloilla on tärkeä merkitys. Yhdenvertaisuuden ajatus sisältyy jo perusoikeuden käsitteeseen. Ehdotetut perusoikeussäännökset on pääsääntöisesti kirjoitettu jokaiselle kuuluviksi. Tämän ohella on ehdotukseen sisällytetty useita yhdenvertaisuutta nimenomaisesti turvaavia säännöksiä. Ehdotuksilla pyritään turvaamaan paitsi perinteistä oikeudellista yhdenvertaisuutta myös tosiasiallisen tasa-arvon toteutumista yhteiskunnassa.*⁷⁵

⁷⁰Rawl, J. 1971 / 1988. s. 20 - 21.

⁷¹Fukuyama, F. 1992. s. 210 - 213.

⁷²Heuru, K. 2003. s. 220.

⁷³Fukuyama, F. 1992. s. 213.

⁷⁴Tuori, K. 2007. s. 124 - 134.

⁷⁵HE 309/1993.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat voimakkaasti esillä suomalaisessa lainsäädännössä. Perustuslaissa on useita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta merkittäviä säännöksiä joista 6§ on perussäännös⁷⁶. Sen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus perustuslaissa ovat osa perusoikeuksia.⁷⁷ Lain 6§ sisältää yhdenvertaisuuden lain edessä ja yleisen syrjintäkiellon. Perustuslain lisäksi tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun velvoittavaa lainsäädäntöä on kaksi yleislakia, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki, sekä useissa erityislaeissa, kuten rikoslaissa, sosiaali- ja terveys-, työ- ja virkasuhde-, koulutus- sekä ulkomaalaislainsäädännössä.

Perustuslain 6§ on myös lapsiin kohdistuva sekä sukupuolten välisen tasa-arvon vaatimus. Lapsia tulee kohdella tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Sukupuolten tasa-arvoa pyritään edistämään kokonaisvaltaisesti työelämässä ja yhteiskunnallisesti erityisesti samapalkkaisuudessa ja palvelussuhteidenhdoista määrättäessä.⁷⁸

Yhdenvertaisuuslaki astui voimaan vuonna 2004. Lailla toimeenpantiin kaksi direktiiviä⁷⁹, neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista⁸⁰ sekä neuvoston direktiivi rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumaton yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta⁸¹. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeus-suojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa⁸². Laki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen tai käskyn syrjiä. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.⁸³

⁷⁶Oikeusministeriö, Komitea mietintö. 2008:1. s. 5. Vaikka mietinnössä mainitaan 6§ olevan vain yhdenvertaisuutta koskeva perussäännös, on em. kohdassa maininta myös tasa-arvon periaatteista.

⁷⁷Perustuslaki 11.6.1999/731.

⁷⁸Heuru, K. 2003. s. 225.

⁷⁹Direktiivi on Euroopan unionin jäsenvaltioille annettu sitova lainsäädäntöohje.

Se ei astu voimaan sellaisenaan, vaan jokaisen valtion lainsäätäjän velvollisuus on saattaa direktiivi voimaan kansallisessa lainsäädännössä. Kunkin jäsenvaltio voi valita toteuttamisen muodon ja keinot. Direktiivin voivat antaa tapauksesta riippuen Euroopan parlamentti ja neuvosto yhdessä tai joko neuvosto tai komissio yksin.

⁸⁰2000/78/EY, Työsyrjintädirektiivi (32000L0078).

⁸¹2000/43/EY, Syrjintädirektiivi (32000L0043).

⁸²Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, 1§.

⁸³Sama. 6§.

*Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.*⁸⁴

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, astui voimaan 1986, mutta sitä on muutettu ja ajanmukaistettu vuosien varrella. Lain tarkoitus on säilynyt muuttumattomana, joka on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä⁸⁵. Laki velvoittaa jokaisen työnantajan edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

2.4.1. Syrjintä

*Kaikki ovat tasavertaisia lain edessä ja oikeudet erotuksetta yhtäläiseen lainsuojaan. Kaikilla on oikeus tasavertaiseen suojaan tätä julistusta loukkaavaa syrjintää vastaan sekä kaikkea sellaiseen syrjintään tähtäävää yllytystä vastaan.*⁸⁶

Syrjinnällä tarkoitetaan erottelua ihmisten välillä, joka ei ole hyväksyttävää. Eriarvoiseen asemaan saattaminen ei aina merkitse syrjintää, vaan tulee ottaa huomioon erottelun peruste ja vakavuuden aste. Mikäli erottelulla on todellisen tasa-arvon toteutumisen kannalta merkittävä rooli, on erottelu hyväksyttävää. Vaikka peruste olisikin ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävissä ja toisaalta asteeltaan liian voimakas, tällöin ei edes hyväksyttävä peruste tee sitä oikeutetuksi. Asiaa voidaan yleensä arvioida kohtuullisuuden ja suhteellisuusperiaatteen avulla.⁸⁷

Erilaisten ihmisten kohtelu samalla tavoin eli tasapäistäminen, on myös yksi syrjinnän muodoista. Ihmisten välisiä hyväksyttäviä eroja tai erottelua, ei ole tarkoitus poistaa, vaan säilyttää ne. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on vahvistanut tämän perusperiaatteen ratkaisussaan tapauksessa Thlimmenos, jossa eriarvoisessa asemassa olevien ihmisten samankaltainen kohtelu on syrjintää, mikäli kohtelulla ei ole oikeusperustetta.⁸⁸

Syrjinnän kieltäminen on yksi keskeisimmistä oikeusperiaatteistamme. Sillä on kaukupohjaa useissa kansainvälisissä sopimuksissa, kuten Yhdistyneitten Kansakuntien peruskirjassa, taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia (TSS-oikeudet) sekä kansalais- ja poliittisia (KP-) oi-

⁸⁴Yhdistyneet kansakunnat. 1948. 1. Artikla.

⁸⁵Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. 1§.

⁸⁶Yhdistyneet kansakunnat. 1948. 7. Artikla.

⁸⁷Ojanen, T ja Schein, M. 1999. s. 239 - 240.

⁸⁸Sama. s. 239. (Tapaus Thlimmenos v. Kreikka, 6.4.2000)

keuksia turvaavissa sopimuksissa. Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, Euroopan unionin perusoikeusasiakirjassa ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksessa⁸⁹ on myös syrjinnän kieltäviä artikloja.

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6§ mukaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Tasa-arvolain mukaan sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä on kiellettyä.

*Jokainen on oikeutettu kaikkiin tässä julistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin ilman minkäänlaista rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mieliteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muihin tekijään perustuvaa erotusta.*⁹⁰

Julkiselle vallalle on asetettu useita velvoitteita edistää ja valvoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia.⁹¹

Syrjintä, työsyryntä, kiskonnantapainen työsyryntä ja kiihottaminen kansanryhmää vastaan on kriminalisoituja⁹². Työnantaja tai hänen edustajansa, joka työstä ilmoittaessaan, työntekijää valittaessa tai palvelussuhteen aikana, asettaa työntekijän/hakijan epäedulliseen asemaan il-

⁸⁹European Union. 2012. s. 56 ja 117 - 118. Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 18 artiklan mukaisesti kaikki kansalaisuuteen perustuva syrjintä on kiellettyä. Myös 157 artiklassa korostetaan syrjintäkiellon periaatetta miesten ja naisten välillä mutta ainoastaan samapalkkaisuuden osalta.

⁹⁰Yhdistyneet kansakunnat. 1948. 2. Artikla.

⁹¹Perustuslaki 11.6.1999/731. 2 § 3 mom. että Hallintolaki 6.6 2003/434 2 luvun 6 §:ssä.

⁹²Rikoslaki 19.12.1889/39. 11:11§, 47:3§, 47:3 a§ ja 11:10§.

man hyväksyttävää ja painavaa syytä rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kiel-
len, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka
uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näi-
hin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen
enintään kuudeksi kuukaudeksi⁹³. Asetettaessa työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedul-
liseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdin-
koa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä
syyllistyy tekijä kiskonnantapaiseen syrjintään. Tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä
ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeu-
teen enintään kahdeksi vuodeksi.⁹⁴

Tilanteessa jossa asetetaan yleisön saataville tai muutoin yleisön keskuuteen levitetään tai
pidetään yleisön saatavilla tiedon, mielipiteen tai muun viestin, jossa uhataan, panetellaan tai
solvataan jotakin ryhmää rodun, ihonvärin, syntyperän, kansallisen tai etnisen alkuperän, us-
konnon tai vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen tai vammaisuuden perusteella taikka
niihin rinnastettavalla muulla perusteella, on tuomittava kiihottamisesta kansanryhmää vas-
taan sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.⁹⁵

Rikoslaisissa kielletään syrjintä ilman hyväksyttävää syytä elinkeinotoiminnassa, ammatin har-
joittamisessa, yleisönpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka jul-
kista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä. Esimerkiksi tilanteessa, jossa sukupuolivä-
hemmistöön kuuluvaa ei palvella yleisesti noudatettavilla ehdoilla. Myös ravintolan kieltäyty-
essä päästämästä etnistä vähemmistöä edustava henkilö sisään tai käänteisesti jos etninen ra-
vintola kieltäytyy ottamasta valtaväestön edustajia ravintolaansa. Kiteytettynä toiminta, jossa
asetetaan joku ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan. Syrjinnästä
on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä,
sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.⁹⁶

2.4.2. Välillinen ja välitön syrjintä

Syrjintä ei aina ole tarkoitushakuista, vaan kyseessä voi olla vain syrjivä vaikutus. Esimerkik-
si pyörätuolirampin puuttuminen kaupan sisäänkäynnillä, joka ei mahdollista tietynlaisten

⁹³Rikoslaki 19.12.1889/39. 47:3§.

⁹⁴Sama. 302/2004.

⁹⁵Sama. 11:10§.

⁹⁶Sama. 11:11§.

ihmisten asiointia liikkeessä, on vaikutukseltaan syrjivä. Lakitermeinä käytetään välitöntä ja välillistä syrjintää.

Välitön syrjintä on sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa⁹⁷. Epäsuotuisa kohtelu voi ilmetä saamatta jäävinä etuina, taloudellisina tappioina tai valinnan mahdollisuuksien vähentymisenä. Syrjinnän kannalta ei ole väliä onko toiminta tarkoituksellista vai ei, mutta syrjijän tulee olla tietoinen varsinaisesta syrjintäperusteesta.

Välillinen syrjintä on sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia⁹⁸. Esimerkiksi työnhakijalta edellytettäessä erinomaista suomen kielen taitoa, vaikka sitä ei varsinaisesti työssä tarvitsisikaan. Tällöin vasta maahan muuttaneet pätevät hakijat usein karsiutuvat, ja todelliseksi erotteluperusteeksi työntekijöiden välillä muodostuukin alkuperä tai kansalaisuus. Välillistä syrjintää voi olla myös tilanne, jossa osa-aikaisten ja määräaikaisten työehdot tai työaikajärjestelyt ovat huomattavat kuin vakinaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden.⁹⁹

Tasa-arvolain 7§ välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan. Välittömässä syrjinnässä sukupuoli, raskaus tai vanhemmuus suoraan aiheuttaa syyn erilaiseen asemaan asettamiselle. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella, on välillistä syrjintää.¹⁰⁰ Esimerkiksi tilanteessa, jossa työpaikan valintatilanteessa vain toinen sukupuoli voi täyttää asetetut vaatimukset, on katsottava olevan välillistä syrjintää.

Aiemmin mainittuja välillisen syrjinnän menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Esimerkkinä oikeuttamisperusteesta annettakoon palo-

⁹⁷Yhdenvertaisuuslaki. 14.11.2008/690. 6§. Syrjinnän kieltö.

⁹⁸Sama.

⁹⁹Tasa-arvoklinikka. 2011. (A).

¹⁰⁰Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8. 8.1986/609. 7§. Syrjinnän kieltö.

miesten (pelastajien) koulutukseen valittavien kuntosuoritukset, jotka yleisen hyvän vuoksi ovat sellaiset joihin naiset miehiä harvemmin pystyvät.¹⁰¹

2.4.3. Häirintä

Molemmat yleislait, yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki kieltävät häirinnän. Yhdenvertaisuuslain 6§ mukaan häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Tasa-arvolain mukaan kyseessä on seksuaalinen häirintä, kun toimitaan siten, että sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Tasa-arvovaltuutetun ohjeiden mukaan seksuaalinen häirintä voi ilmetä ainakin seuraavasti: sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelinoitot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuoliä koskevat ehdotukset tai vaatimukset, raiskaus tai sen yritys¹⁰².

Häirintä on silloin sukupuoleen perustuvaa, kun henkilön sukupuolen vuoksi ilmenee ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Tasa-arvovaltuutetun ohjeiden mukaan sukupuoleen kohdistuva häirintä voi ilmetä ainakin seuraavasti: halventava puhe toisesta sukupuolesta, toisen sukupuolen alentaminen, työpaikka- tai koulukiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen.¹⁰³

Työelämässä on myös erityislaki, joka kieltää häirinnän. Työturvallisuuslain mukaan mikäli työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Myös työntekijän on työ-

¹⁰¹Tasa-arvoklinikka. 2011. (B).

¹⁰²Mäkinen, P. 2012. (A).

¹⁰³Sama.

paikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.¹⁰⁴

Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle sen jälkeen, kun hän saa tiedoksiannon työntekijältä. Mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuutensa puuttua seksuaaliseen tai sukupuoleen kohdistuvaan häirintään, on hän syyllistynyt tasa-arvolaissa määriteltyyn syrjintään. Mikäli häiritsijä on työnantaja itse, ei työntekijällä ole velvoitetta ilmoittaa asiasta työnantajalle tai hänen edustajalleen, jotta asiaa pidettäisiin kiellettynä syrjintänä. Ilman painavaa syytä häirityllä on lähtökohtaisesti velvollisuus osoittaa häiritsijälle tämän toiminnan/käyttäytymisen vastenmielisyys. Tavaroiden ja palvelujen tarjoajan vastuu häirintätilanteissa alkaa vasta tiedoksiannon jälkeen.¹⁰⁵

2.4.4. Ohje tai käsky syrjiä

Ohje tai käsky syrjiä on työnantajan tai tämän edustajan syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Esimerkiksi mikäli ravintolan omistaja antaa henkilökunnalle ohjeen olla laskematta ravintolaan etniseen vähemmistöön kuuluvia asiakkaita, on ohjeen anto syrjintää, vaikka ohjetta ei olisi noudatettu.¹⁰⁶ Periaate on, ettei ketään saa käskää rikkomaan lakia ja erottelemaan toista ilman hyväksyttävää perustetta.

Puolustusvoimien tilanteessa asetelma on monisäikeinen. Tehtävänkuvauksista ja julkisista palkkataulukoista tekemiäni havaintojen perusteella henkilöstöryhmien edunvalvontajärjestöjen neuvottelemat palkkojen suhteet vaativuusluokkiin, ovat johtaneet epätasapainoon henkilöstöryhmien välillä¹⁰⁷. Neuvottelujen jatkaminen ja alimpien maksettavien palkkioiden sopiminen liittokohtaisesti on johtanut tilanteeseen, jossa perusyksikkötason sotilastehtävissä toimivat henkilöt ovat asetettuna eriarvoiseen asemaan tasapuolisen palkitsemisen osalta¹⁰⁸.

Kuuluminen eri palkkausjärjestelmiin tai eri työehtosopimusten soveltamisaloille ei sinänsä estä töiden samanarvoisuuden arviointia, vaan palkkavertailu voidaan tehdä yli työehtosopimusrajojen¹⁰⁹.

¹⁰⁴Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. 18§ että 24§.

¹⁰⁵Mäkinen, P. 2012. (A)

¹⁰⁶Tasa-arvoklinikka. 2011. (C).

¹⁰⁷Upseeriliitto. 2010.

¹⁰⁸Päällystöliitto. 2010. s.11. Opistoupseereille maksettava alin palkka on OTV 5, joka vastaa vuonna 2010 noin JSA 9-vaatiluokkaa.

¹⁰⁹Romanov, P. 2003. (A).

Vaativuudenarviointiluokat eivät ole yhtäläisiä palkkioiden suuruuden suhteen. Samapalkkaisuus -periaate ei toteudu nykyisillä henkilöstöryhmittäin eriävillä palkkataulukkoilla ja vaativuudenarviointikriteereillä¹¹⁰. Tulee pohtia ovatko Puolustusvoimien palkkataulukot ja vaativuudenarviointijärjestelmät käsky tai ohje syrjiä. Sinällään kyseessä on näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö, joka on saattanut JSA -vaatiluokan alemmilla asteilla työskentelevät erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden. Kyseessä on yhdenvertaisuuslain mukaan välillinen syrjintä mikäli säännöksellä, perusteella tai käytännöllä ei ole hyväksyttävää tavoitetta, eivätkä käytetyt keinot ole asianmukaisia ja tarpeellisia. Palkkaeroja ei voida pitää hyväksyttävänä vain sen vuoksi, että työantaja menettelee työ- tai virkaehtosopimuksen tai hallinnollisen määräyksen mukaisesti. Määräyksen ollessa ristiriidassa tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain kanssa, noudatetaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säännöksiä¹¹¹.

*Tasa-arvovaltuutettu on todennut kantanaan, että samapalkkaisuusperiaatteen soveltaminen ei edellytä työn vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän olemassaoloa. Työntekijä ei myöskään ole velvollinen odottamaan eriarvoisen palkkauksen korjaamista siihen asti kunnes palkkausjärjestelmä uudistetaan kokonaisuudessaan.*¹¹²

2.4.5. Vastatoimet

Työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, tai osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen. Kiellettynä syrjintänä pidetään myös sitä, että tavaroiden tai palvelujen tarjoaja asettaa henkilön epäedulliseen asemaan tai kohtelee häntä siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin tai osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.¹¹³ Lakiin vedonneen työntekijän, todistajan ja häntä avustaneet henkilöt ovat myös suojattuja vastatoimilta. Vastatoimet voivat ilmetä työtehtävien, työehtojen, työaikojen, työolojen tai työntekijään suhtautumisen muuttumisena. Työtehtävien muutoksia voivat olla esimerkiksi tehtävien ja vastuun pois ottaminen tai yksinkertaisempien antaminen. Vastatoimena voidaan pitää myös työntekijän kuormittamista kohtuuttomasti lisävastuulla ja tehtävillä. Palkankorottamisen epäminen ja sivuutetuksi tuleminen työtehtäviä täytettäessä tulkitaan myös vastatoimena.¹¹⁴

¹¹⁰Ilmavoimiin kuuluvan joukko-yksikön sotilaiden tehtävänkuvaukset perusyksikkötasalla henkilöstöryhmittäin ristitiinverraten Puolustusvoimien kotisivuilla esitettyihin tehtäväkohtaisiin palkkaesimerkkeihin.

¹¹¹Mäkinen, P. 2012. (B).

¹¹²Mäkinen, P. 1999.

¹¹³Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1023/2008, 8a§.

¹¹⁴Mäkinen, P. 2012. (C).

Lisääntynyt ja yllättävä valvonta voidaan myös tulkita vastatoimeksi, mikäli ne alkavat tasa-arvolakiin vetoamisen jälkeen. Tiukentunut vuosilomien, viikkoliikunnan ja taukojen määrän valvonta ovat eräitä esimerkkejä vastatoimista. Pahimmallaan tällä tavoitellaan työntekijän poistamista työyhteisöstä. Toimiin voivat työnantajan ja esimiesten lisäksi syyllistyä työtoverit tai jopa luottamusmiehet¹¹⁵. Toisaalta hyvitysseuraamus voidaan tuomita vain työnantajalle, jolla on velvoite edistää tasa-arvoa ja valvoa, ettei vastatoimien kohteeksi jouduta. Kollegoilta ja muilta tahoilta kohdistetut vastatoimet käsitellään muiden lakien nojalla¹¹⁶.

2.4.6. Positiivinen erityiskohtelu ja tosiasiallinen tasa-arvo

Positiivisessa erityiskohtelussa henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimin, mikäli hän on ilman sitä vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Toimintatapa hakee oikeutuksensa yhdenvertaisuuslaista, jossa määritellään milloin ihmisiä voidaan kohdella eriarvoisesti. Yhdenvertaisuuslaissa määritetyn toimenpiteen tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista.¹¹⁷ Esimerkiksi vähemmistöjen koulutuspaikkakiintiöt ovat positiivisia erityistoimenpiteitä.

Myös tasa-arvolain mukaan voidaan tietyin edellytyksin työhönotossa suosia aliedustettua sukupuolta olevia hakijoita¹¹⁸. Tällainen positiivinen erityiskohtelu on EU:n oikeuskäytännön mukaan sallittua vain silloin, kun nais- ja mieshakijat ovat yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä. Suosiminen ei saa olla lähtökohtainen toimintatapa. Valinnan tekijän tulee punnita hakijoiden ansioita objektiivisesti, ja vain jos toinen sukupuoli on työympäristössä aliedustettuna, suorittaa positiivista erityiskohtelua. Kyseessä on tasa-arvolakiin perustuva erityistoimi sukupuolten välisen tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi.¹¹⁹

2.4.7. Eriarvoisen kohtelun oikeuttaminen

Yhdenvertaisuuslaissa määriteltyä toimintaa ei pidetä syrjintänä, mikäli se täyttää jonkun seuraavista ehdoista: Normaalisti syrjinnäksi katsottava menettely on yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista, jolla pyritään yhdenvertaisuuslain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä.

¹¹⁵ Mäkinen, P. 2012. (C).

¹¹⁶ HE 90/1994.

¹¹⁷ Yhdenvertaisuuslaki. 14.11.2008/690. 7§.

¹¹⁸ Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8. 8.1986/609. 8§ 1 mom.

¹¹⁹ European Union. 2000. Pääasia, kohdat 38 ja 41.

Toiminta on tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin.

Ikään perustuvaa erilaista kohtelua silloin kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita, ammatillista koulutusta koskeva, tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite. Myös silloin kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.¹²⁰

Yhdenvertaisuuslailla ei pyritä estämään sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen 6 §:n 1 momentissa tarkoitetusta syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Tasa-arvolain mukaan työnantaja ei ole rikkonut 1 momentin 2-5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettua tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. Positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista.¹²¹

Hyväksyttävä peruste voi olla esimerkiksi palkan suuruuden määräytymisessä parempi henkilökohtainen suoriutuminen työtehtävistä tai toisinaan henkilön palkkaamisessa vallitseva kulttuurillinen käytäntö. Esimerkiksi uimahallin siivoojaksi palkataan yleisten häveliäisyssyiden vuoksi naisia, jotka voivat siivota kummallakin puolella (miehet/naiset), mutta miestä ei tavan vuoksi voi asettaa siivoamaan naisten puolta, vaikka suorite teknisesti olisikin samanlainen. Myös koulutus voi olla hyväksyttävä peruste palkkaerolle, mutta vain silloin, kun koulutus on tärkeä työtehtävien suorittamisen kannalta. Paremmiin palkattuihin työntekijöihin koulutus edistää työtehtävistä suoriutumista tai työntekijän käytettävyys työnantajan palveluksessa on sen johdosta laajempi kuin verrokin. Hyväksyttävä peruste voi olla myös kokemus, jonka johdosta työntekijä selviytyy paremmin työtehtävistään.¹²²

Työntekijän henkilökohtainen suoriutuminen voi myös olla erisuuruisen palkkauksen hyväksyttävä peruste. Peruspalkan lisäksi, työntekijällä on henkilökohtainen palkanosa, jolla pyritään motivoimaan työntekijää suoriutumaan tehtävistään paremmin. Työnantajan on kuitenkin kyettävä näyttämään toteen vertailutilanteessa tosiasialliset arviointikriteerit ja erot suoriutumisen suhteen. Kun palkkaeroja perustellaan työvoiman saatavuudesta johtuvalla kilpailutilanteella, on työnantaja tarvittaessa velvollinen osoittamaan työvoiman korvattavuuden haastavuus.¹²³

¹²⁰Yhdenvertaisuuslaki. 14.11.2008/690. 7§, Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet.

¹²¹Sama

¹²²Romanov, P. 2003. (B). s.21.

¹²³Kuoppamäki, M. 2008. s. 43 - 47.

Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin työtehtäviin. Myös ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan niukkuudesta johtuva kilpailutilanne voi olla tällainen syy. Palkkaeroa ei voida hyväksyttävästi perustella vetoamalla yleistettyihin oletuksiin siitä, millaisia naiset tai miehet työntekijöinä ovat.¹²⁴

Palkkavertailu on yleisesti ottaen lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta käytetyn sanamuodon mukaan mahdollista suorittaa kaikkien saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kesken. Lähtökohtana on, että vertailtavat työntekijät tekevät samanlaista tai samanarvoista työtä. EY:n tuomioistuimen mukaan samapalkkaisuusperiaate on sovellettavissa silloin, kun palkoista on sovittu paikallistason neuvotteluissa, kuin myös työehtosopimusneuvotteluissa. Palkkaerojen johtuminen työehtosopimuksen määräyksen noudattamisesta, ei itsessään ole hyväksyttävä syy palkkaerolle. Esimerkiksi tilanteessa jossa kaksi samalla työnantajalla työskentelevää henkilöä identtisisissä tehtävissä, saavat erisuuruista palkkaa vain sen takia, että kuuluvat eri henkilöstöryhmiin ja eri työehtosopimusten piiriin, ei ole hyväksyttävä peruste maksaa erisuuruista palkkaa. Työnantaja on vastuussa, että työpaikalla noudatettavat palkkauskäytännöt vastaavat lainsäädännön vaatimuksiin. Työnantajan ollessa sopijaosapuolena työehtosopimusneuvotteluissa, on hän velvollinen huolehtimaan, että solmitut sopimukset ovat yhteneväisiä samapalkkaisuusperiaatteen kanssa. Työnantaja ei voi vedota työjärjestöjen suurempaan panostukseen tai neuvotteluvoimaan vertailtaessa ja määritettäessä palkkoja.¹²⁵

2.5 Viranomaisten ja työnantajan velvoite edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta velvoittaa viranomaisia ja muita työnantajia edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvon toteutumista tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikissa toimissaan. Lisäksi viranomaisia velvoitetaan luomaan ja vakiinnuttamaan sellaiset hallinto- ja toimintatavat, jotka varmistavat miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistäminen asioiden valmisteluissa ja päätöksenteossa. Laki velvoittaa myös muuttamaan olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.¹²⁶

Keskeisimpänä viranomaisella työntekijää koskevista velvoitteista voidaan pitää tasapuolisuusvaatimusta. Tasapuolisuusvaatimuksen periaate on, että viranomainen on normia tulki-

¹²⁴Mäkinen, P. 2012. (D).

¹²⁵Nummijärvi, A. 2004. s. 144 - 147.

¹²⁶Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8. 8.1986/609. 4§.

tessaan ja soveltaessaan kohdeltava samanlaisia tapauksia samalla tavoin, mutta erilaisia tilanteita sen sijaan niiden eroavuudet huomioon ottaen¹²⁷. Viranomaisen tulee kohdella palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, eikä ketään saa syrjiä yhdenvertaisuuslain 6§ syrjinnänkiellon mukaisesti. Samoin kuin julkisen hallinnon ulkopuolellakaan, ei virkamiehiä saa asettaa eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.¹²⁸

Viranomaiseen kohdistuu myös huolehtimisvelvollisuus, joka velvoittaa viranomaista huolehtimaan siitä, että virkamiehelle annetaan virkasuhteesta johtuvat edut ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat¹²⁹. Huolehtimisvelvollisuus kohdistaa viranomaiseen erityisen aktiivisuusvaatimuksen, jolloin oikeudet ja etuudet tulee pääsääntöisesti antaa virkamiehelle viran puolesta eli ilman, että niitä täytyy erikseen anoa tai muutoin hakea.¹³⁰

Kaikkia työnantajia koskee yleinen velvoite (6§) edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.¹³¹

2.6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Puolustusvoimissa

Puolustusvoimat on tiukan hierarkkinen organisaatio, jossa tarkat käyttäytymisnormit sanelevat sen jäsenten toimintaa. Käskyt ymmärretään pääsääntöisesti ehdottomiksi, ja sotilaiden toimintaa sanelevat useat erilaiset ohjesäännöt. Esimerkiksi se miten ylempiä sotilashenkilöitä

¹²⁷Mäenpää, O. 2008. s. 68.

¹²⁸Husa, J ja Pohjolainen, T. 2008. s. 295.

¹²⁹Virkamieslaki. 19.8.1994/750. 13§

¹³⁰Husa, J ja Pohjolainen, T. 2008. s. 295.

¹³¹Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8. 8.1986/609. 6§.

puhutellaan, voi tuntua nöyryyttävältä ulkopuolisen silmin, mutta sotilasyhteisössä toimintatapa on normaali.¹³²

Tuotaessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet sekä periaatteet sotilaalliseen ympäristöön, on lähtökohtatilanne erittäin haastava. Sotilasorganisaation perusperiaate on, että sen jäsenet ovat sotilasarvoihin jaettuina, ja sotilasarvot ovat eriarvoisia keskenään. Asetelma on erittäin perinteinen ja järjellä perusteltavissa. Sotilasjoukot kuten joukkueet, komppaniat ja pataljoonat sisältävät useita näistä sotilasarvoista, jossa hierarkiassa alemmalla tasolla olevat organisaation jäsenet noudattavat sotilashenkilöiden käskyjä, jotka ovat heitä ylemmällä tasolla. Kyseessä on perinteinen esimies-alainen suhde, mutta tavanomaisesta siviiliorganisaatiosta poiketen, tulee alemman tason sotilashenkilön noudattaa Puolustusvoimissa palvelevan ylemmän sotilasarvon omaavan henkilön käskyjä, vaikka hän ei kuuluisi edes samaan sotilasjoukkoon. Lähtökohtana on tietenkin, ettei käsky ole ristiriidassa aiemmin saatujen oman joukon tehtävän tai esimiesten käskyjen kanssa.¹³³

Puolustusvoimien luonne on ehdoton ja se on ottanut poliitikoilta sekä lainsäädännöstä asetetut vaateet osaksi toimintatapojaan. Puolustusvoimien komentaja kenraali Puheloinen on julistanut nollatoleranssin syrjintää ja kiusaamista kohtaan, joka on erittäin voimakas kannanotto perusoikeuksien ja tasa-arvon puolesta¹³⁴. Puolustusvoimat on julkaissut vuodesta 2008 alkaen ohjeet kiusaamisen ja simputtamisen estämiseksi jokaiselle varusmiehelle jaettavassa Sotilaan käsikirjassa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on sisällytetty Yleiseen palvelusohjesääntöön, ja koulutusta aiheeseen liittyen on alettu antamaan varusmiehille vuodesta 2009 alkaen. Puolustusvoimat on ottanut sukupuolten tasa-arvon myös osaksi kriisinhallintaoperaatioiden ja rauhanturvaajien koulutusta vuodesta 2010 alkaen¹³⁵. Lisäksi Puolustusvoimat on teettänyt useita riippumattomasti toteutettuja tutkimuksia, kuten esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisesta ja palkkatasa-arvosta vuodesta 2008 alkaen.¹³⁶

Puolustusvoimissa on toteutettu useita tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevia toimia vuodesta 2006 alkaen. Oman näkemyksensä mukaan, toiminta on ollut järjestelmällistä ja tuloksellista. Organisaationa se on laatinut valtakunnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, sekä vaatinut ja valvonut hallintoyksiköitään tekemään omansa ja päivittämään niitä vuo-

¹³²Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2009. s. 11, 13 - 15.

¹³³Sama.

¹³⁴Puolustusvoimat. 2012. (A).

¹³⁵Yhdistyneiden Kansakuntien Turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 mukaisen gender-toiminnan ottaminen osaksi kriisinhallintaoperaatioita ja rauhanturvaajien koulutusta.

¹³⁶Puolustusvoimat. 2012. (B).

sittain. Toimintaohjelmalla on koettu olevan positiivinen vaikutus, sillä simputuksen kokeminen varusmiespalveluksen aikana on vähentynyt.¹³⁷

Kaikki Puolustusvoimien henkilökunnasta eivät koe, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus olisivat organisaatiossa siedettävällä tasolla. Puolustusvoimissa palveleva naisupseeri Elena Ojala kertoo kirjassa Tasa-arvoinen turvallisuus?, kuinka sotilaiden kenttäkelpoisuustestit ovat ehdottoman tasa-arvoisia. Sukupuolisokeutta perustellaan työn laadulla ja sillä, että sotilaan ammatissa sukupuoli ei saa olla suorituskyvyn este. Kirjassa tuodaan esille väite, että kenttäkelpoisuustestit ottavat huomioon miesten luonnollisen suorituskyvyn heikkenemisen, mutta ei naisten.¹³⁸

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätöksen 2010 mukaan naisupseeri Elena Ojala on kuulunut Puolustusvoimien henkilökunnasta 2,6 % vähemmistöön kirjoittaessaan lukuaan edellä mainittuun kirjaan. Hän kuvailee epätasa-arvon ilmenemistä myös palkkakysymyksessä ja urakehityksessä. Elena Ojala kertoo kirjoituksessaan tiedetyistä tapauksista, joissa naisupseeri on saanut samasta tai vastaavasta työstä pienempää palkkaa, kuin toisen arviointijärjestelmän piirissä oleva mies. Naisten on myös koettu joutuvan ponnistelemaan enemmän saadakseen saman suoritusarvion kuin mies.¹³⁹ Ilmeisenä kritiikkinä voidaan todeta Ojalan kannanottoon, että tehtäväkohtainen peruspalkka on pelkästään henkilöstöryhmäsidonnainen ja luonteeltaan sukupuolisokea.

2.6.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen pääesikunnan käskemänä

Uudistuneen yhdenvertaisuuslain ja uudistettavana olevan lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta taustoittamana, Puolustusvoimat alkoivat edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Pääesikunnassa käynnistyi vuoden 2005 alussa hanke, jonka tarkoitus on ollut tehostaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua Puolustusvoimissa. Hankkeen työnimeksi määritettiin ”Monimuotoisuuden edistämishanke”, joka käynnistyi peruskartoituksella, jossa analysoitiin vuonna 2004 tehdyn työilmapiirikyselyn tulokset.

¹³⁷Puolustusvoimat. 2012. (B).

¹³⁸Jukarainen, P ja Terävä, S. 2010. s. 20.

¹³⁹Sama. s. 181 - 184.

Seuraavassa vaiheessa teetettiin kysely työsuojelupäälliköille ja sosiaalikuraattoreille, miten he arvioivat tasa-arvon ja syrjimättömyyden toteutuneen työpaikoillaan. Peruskartoituksen ja kyselyn jälkeen, päätettiin pääesikunnassa laadittavasta yleisohjeesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun Puolustusvoimissa ja sen tulosityksiköissä. Tähän päädyttiin, koska aiemmin suunnitellulla koko Puolustusvoimat kattavalla suunnitelmalla, ei olisi kyetty vastaamaan kaikkien työpaikkojen erilaisiin ongelmiin.¹⁴⁰

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun yleisohje laadittiin pääesikunnassa, jonka käytön kouluttaminen aloitettiin tulosityksiköissä vuoden 2006 kevättalvella¹⁴¹. Toukokuussa 2007 pääesikunnan henkilöstöpäällikkö hyväksyi hallinnollisen määräyksen, jonka otsikko oli ”Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu Puolustusvoimissa”. Tämä oli hetki, jolloin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden järjestelmällisestä ja säännöllisestä edistämisestä tuli osa Puolustusvoimien virallista toimintaa.¹⁴²

Pääesikunta säilytti itsellään ohjaus- ja valvontavastuun alaisistaan tulosityksiköistä. Se vastaa tasa-arvolain edellyttämästä palkkavertailusta ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun yleisohjeen päivittämisestä. Pääesikunta ohjaa alaistensa tulosityksiköiden suunnittelutyötä puolustushaaraesikuntien kautta ja vastaa siitä, että Pääesikunnassa ja sen alaisissa tulosityksiköissä laaditaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat.¹⁴³

2.7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Lain miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta mukaan, mikäli työntajalla on säännöllisesti palvelussuhteessa vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelman ei ole välttämätöntä olla erillinen, vaan se voidaan myös sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.¹⁴⁴

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tulee olla laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa ja sen tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tämän osana tulee

¹⁴⁰Jukarainen, P ja Terävä, S. 2010. s. 41 - 42.

¹⁴¹Puolustusministeriö. 2005. Puolustusministeriölle osoitettu kirjallinen kysymys vuonna 2005: Kirjallinen kysymys liittyen tasa-arvon edistämiseen Puolustusvoimissa. Kysymyksen esitti kansanedustaja Roosa Meriläinen, johon vastasi puolustusministeri Seppo Kääriäinen.

¹⁴²Jukarainen, P ja Terävä, S. 2010. s. 34.

¹⁴³Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2006.

¹⁴⁴Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8. 8.1986/609. 6a§.

eritellä naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin, sekä kartoittaa naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelma on konkreettinen, ja sen tulee nimetä ne käynnistettävät ja toteutettavat toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Suunnitelman tulee myös arvioida aikaisempien toimenpiteiden tehokkuutta ja niiden tuloksia. Paikallisesti voidaan sopia suunnitelma tai sen osa tarkasteltavaksi ja päivitettäväksi vähintään kerran kolmessa vuodessa.¹⁴⁵

2.7.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö

Pääesikunta määrittää yleisessä ohjeessaan alaisilleen tulosityksiköille, miten näiden tulisi laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa. Tavoitteena ohjeella on saada tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta luonteva osa tulosityksikön muuta toimintaa ja toimintatapojen kehittämistä. Pääesikunnan laatiman ohjeen mukaan, hyvä suunnitelma ei pyri korjaamaan kaikkea kerralla, vaan pienin askelin. Tutkimusten mukaan luomalla painopisteitä, ja pureutumalla epäkohtaan kerrallaan, saadaan tuloksia aikaiseksi.¹⁴⁶

Pääesikunnan laatiman yleisen ohjeen mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään aina vastaamaan tulosityksiköiden paikallisiin ongelmiin ja haasteisiin. Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta velvoittaa selvittämään mahdollisimman tarkasti tulosityksikön tilanne ja asiat, joita voidaan kehittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulla. Pääesikunta suosittelee itsearviointien tuloksien hyödyntämistä ja olemassa olevia henkilöstöhallinnon tilastoja. Kokemusten kerääminen tilanteen kartoituksessa tulisi tehdä esimerkiksi työyhteyksittäin ja luottamusmiehille tehdyistä yhteydenotoista. Varusmiestoimikunnan ja sosiaalikuuraattorin asiantuntijuutta olisi hyvä hyödyntää arvioitaessa varusmiesten ja reserviläisten tilannetta sekä heidän ongelmiaan. Myös erillisen kyselyn laadinta on mahdollista. Erillinen ulkopuolisen suorittama kysely voi tulla kysymykseen kartoitusta tehtäessä, mutta sen tekeminen ja tulosten analysointi vievät paljon aikaa.

Tasa-arvo selvityksen valmistuttua, on tärkeää että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatijat keskustelevat sen tuloksista keskenään. Ilmenneisiin ongelmiin tulisi hakea ratkaisuja yhteisten keskustelujen kautta, ja näkemykset tulisi huomioida mahdollisimman laajasti. Asiantuntijan käyttämisestä tässä vaiheessa suositellaan. Esimerkkinä asiantuntijapalveluista annet-

¹⁴⁵Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8. 8.1986/609. 6a§.

¹⁴⁶Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2006.

takoon ulkopuolisen luennoitsijan ottaminen puhumaan ja keskustelemaan tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen liittyvistä teemoista.

Suunnitelman laatiminen tulisi käynnistää asettamalla tavoitteet. Tehdä päätös siitä mihin toiminnalla pyritään sekä mitkä ovat lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet. Tavoitteita ei kannata asettaa liikaa, vaan valita painopistealueet. Tehdään päätös toimenpiteistä sekä miten tavoitteisiin päästään, eli konkreettisesti mitä ja miten asiat tehdään. Yhden henkilön harteille ei suunnitelman täytäntöönpanoa tulisi laittaa, vaan vastuuhenkilöt tulee nimetä ja aikataulu asettaa. On tärkeää määrittää ketkä toimenpiteistä vastaavat, ja millä aikataululla tavoitteisiin pyritään sekä milloin toimenpiteiden tulee olla tehtynä. Resurssien sopiminen ja määrittäminen ovat vastuuhenkilöille erittäin tärkeitä, koska ilman niitä on tavoitteiden saavuttaminen haasteellista. Toimintaan käytettävissä oleva työaika, raha ja muut resurssit antavat oikeuden työnantajalle myös vaatia tuloksia, jolloin sitoutumisen tehtävään tulisi kasvaa.

Suunnitelman jalkauttamisen ja sitoutumisen kannalta on tärkeää, että suunnitelmasta, sen tavoitteista, toimenpiteistä ja aikataulusta tiedotetaan organisaation jäseniä. Tiedottaminen tulee suunnitella siten, että se tavoittaa henkilökunnan lisäksi myös varusmiehet ja opiskelijat. Avoimuuden vuoksi on tärkeää tiedottaa organisaation jäseniä suunnitelluista mittareista, joiden perusteella kehitystä voidaan arvioida. Mittarit voivat olla samat kuin alkukartoituksessakin, tai sitten aiheeseen liittyvä kysely yms. Niiden tulisi olla mahdollisuuksien mukaan eritteleviä, kuten sukupuolen, ammattiryhmän ja iän suhteen, jotta mahdollisten poikkeamien korjaaminen olisi helpompaa. Suunnittelussa tuleekin ottaa huomioon paikallinen tilanne määrittäessä tavoitteiden saavuttamista, arviointia ja tarvetta päivittää suunnitelmaa.

2.7.2. Puolustusvoimien tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Puolustusvoimien yleinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja yleisohje tulosityksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta -asiakirjan ensimmäiset luvut ovat organisaation valtakunnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma avaa tasa-arvon ja syrjinnän käsitteitä, teemaan liittyvää lainsäädäntöä sekä periaatteita, miten luodaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnioittava toimintakulttuuri. Suunnitelmassa veloitetaan tulosityksiköiden johtoa ottamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnioittava toimintakulttuuri huomioon kaikessa suunnittelussa, toiminnassa ja johtamisessa. Lopussa on ohjeet tulosityksiköille paikallisiin tarpeisiin tehtävien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnasta.

2.7.3. Joukko-osaston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Pääesikunnan laatiman yleisen ohjeen mukaisesti Puolustusvoimien eri tulosyksiköt laativat kukin oman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa paikallisten kehittämistarpeiden pohjalta. Poikkeustapauksissa, mikäli paikalliset erityispiirteet sitä edellyttävät, voidaan useissa tulosyksiköissä laatia yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Toimenpide tulee kyseeseen lähinnä samalla alueella toimivien tulosyksiköiden kohdalla. Toisaalta suurissa tulosyksiköissä voidaan laatia useita suunnitelmia.¹⁴⁷

Puolustusvoimien yleisohje tulosyksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta sanelee alaisilleen tulosyksiköille, miten näiden tulisi suunnitelmansa laatia. Ohje nimeää tulosyksikön johdon vastaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta osana normaalia toiminnan ja resurssien suunnitteluprosessia ja hyväksymään toteutettavat toimenpiteet. Sen apuna toimivat työhyvinvointitoimikunnat, työsuojelutoimikunnat ja tulosyksiköissä työskentelevät asiantuntijat, kuten sotilaspastorit ja sosiaalikirjuri- ja sosiaaliterapeuttit. Edellä mainitut toimikunnat ja asiantuntijat tekevät yhteistyössä ehdotuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Sosiaalikirjuri- ja sosiaaliterapeuttien ja varusmiestoimikunnan hyödyntämistä asiantuntijoina, tulee käyttää osiossa, joka koskee varusmiehiä ja reserviläisiä. Mikäli tulosyksikkö on oppilaitos, on syytä hyödyntää oppilaskunnan jäseniä asiantuntijoina laadittaessa opiskelijoita koskevaa osiota.

Päävastuun suunnitelmaehdotuksen laadinnasta kantaa työhyvinvointitoimikunta. Työntekijät joiden työnkuvaan kuuluu työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen, työorganisaation ja työympäristön kehittäminen tai henkilöstön osaamisen kehittäminen, on syytä käskää osallistumaan suunnitteluun asiantuntijoina, vaikka he eivät kuuluisikaan työhyvinvointitoimikuntaan. Yleisen ohjeen mukaan, on erityisen tärkeää, että työsuojelu-, sosiaaliala-, työterveydenhuoltohenkilöstö ja laatupäälliköt osallistuvat suunnitelmaehdotuksen laadintaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta, hyväksyminen toteutettavien toimenpiteiden seuranta tapahtuvat samanaikaisesti muun työhyvinvointitoiminnan suunnittelun kanssa. Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet kirjataan tulosyksikön toiminnan ja resurssien suunnitelmaan. Tulosyksikön johto vastaa siitä, että toimenpiteiden toteutukseen varataan olemassa olevien resurssien rajoissa riittävä rahoitus ja työaika. Yleinen ohje suosittelee suunnitelman laadittavaksi erillisenä suunnitelmana. On mahdollista sisällyttää suunnitelma osaksi henkilöstövoimavarojen johtamissuunnitelmaa, työsuojelun toimintaohjelmaa, työhy-

¹⁴⁷ Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2006.

vinvointitoiminnan suunnitelmaa ja varusmiehiä koskeva osio voi olla osa varusmiestoimikunnan vuosisuunnitelmaa. Mikäli näin toimitaan, tulee tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä käsittelevä osio olla selkeästi erottuva oma kokonaisuutensa.

Tulosityksiköissä tulee soveltuvilta osin huomioida lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaissa mainittujen ryhmien tasa-arvon ja oikeudenmukaisen kohtelun kehittämisestä palkatun henkilöstön, asevelvollisten ja opiskelijoiden osalta. Lainsäädännössä mainittuja ryhmiä ovat miehet ja naiset, eri-ikäiset henkilöt, etniseltä ja alkuperältään erilaiset henkilöt, eri kieltä äidinkielenään puhuvat henkilöt, eri uskontoa tunnustavat henkilöt, vakaumukseltaan tai mielipiteiltään erilaiset henkilöt, terveydentilaltaan erilaiset henkilöt ja sukupuoliselta suuntautumiseltaan erilaiset henkilöt.

2.7.3.1 Esimerkkinä Ilmavoimien Teknillisen Koulun tasa-arvosuunnitelma

Ilmavoimien Teknillisen Koulun laatima tasa-arvosuunnitelma on päivätty 9.3.2010 ollen joukko-osaston viimeisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Vaikka asiakirjan nimenä on tasa-arvosuunnitelma, käsittelee se myös yhdenvertaisuutta, kuten laissa on velvoitettu. Sen rakenne noudattaa pääesikunnan laatiman ohjeen kaavaa ja se on pyritty tekemään vastaukseksi paikallisiin tarpeisiin.¹⁴⁸

Suunnitelma on seitsemän sivun mittainen alkaen yleisillä perusteluilla siitä, miksi suunnitelma yleensäkin laaditaan, jonka jälkeen on osio Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Suunnitelman mukaan toiminnan tavoitteena on tasa-arvoinen työilmapiiri ja tasa-arvonäkökohtien huomioonottaminen toiminnassa ja johtamisessa, sekä tasa-arvon edistämisen, sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisy. Kohdassa tahdotaan painottaa, että esimiehet kaikilla tasoilla ovat avainasemassa tasa-arvon toteutumisessa työyhteisössään, ja että havaittuihin epäkohtiin tulee puuttua välittömästi.

Tavoitteita ja toimenpiteitä koskevan osion jälkeen on työvoiman rekrytointia koskeva kohta, jossa halutaan varmistua, ettei uusien työntekijöiden palkkaaminen ole syrjivää. Osio sisältää käytännönohjeita työntekijän valintaan liittyvistä prosessin vaiheista, painottaen, että sukupuolella ei saa lähtökohtaisesti olla merkitystä edellä mainitussa tilanteessa, ellei työn laatu (esim. sen raskaus) sitä vaadi. Läpinäkyvyyden lisäämiseksi uutta työntekijää valitsevia hen-

¹⁴⁸ Puolustusvoimat, Ilmavoimien Teknillinen Koulu, Esikunta. 2010. (B).

kilöitä vaaditaan tekemään työnhakijoiden välillä ansiovertailu, jonka pohjalta laaditaan perustelumuistio, josta valintaperusteet ilmenevät.

Seuraavat kolme kohtaa ovat Työmäärän tasapuolinen jakautuminen (työtehtävät), Osaamisen kehittäminen sekä Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen. Kyseiset kohdat ovat erittäin suppeita osakokonaisuuksia, jotka antavat yleismaailmallisia kuvauksia, miten olisi hyvä toimia erilaisissa tilanteissa. Työmäärän tasapuolisesta jakautumisesta vastaa työyksikön esimies ja Ilmavoimien Teknillinen Koulu tukee osaamisen kehittämistä kaikissa ammattiryhmissä. Uralla etenemiseen ja työtehtävien monipuolistamiseen suunnitelma vastaa sillä, että työyksiköissä tulisi pyrkiä sijoittamaan eri ryhmien jäseniä tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja käyttää mahdollisuuksien mukaan tehtäväkiertoa asiantuntijuuden laajentamiseksi. Tavoitteena toiminnalla on luoda yhtenäiset mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation kaikilla tasoilla sekä edistää tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin.

Kohdassa samapalkkaisuus joukko-osasto kuvailee mistä palkka muodostuu:

Puolustusvoimien palveluksessa olevien kohdalla noudatetaan hyväksyttyä Puolustusvoimien Palkkausjärjestelmää (PVPJ). PVPJ:ssä palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta osasta (VAATI, työn vaativuuden mukaan) ja henkilökohtaisesta osasta (HENKI, henkilön ammattihallinnan, työsuorituksen ja yhteistyökyvyn mukaan).¹⁴⁹

Kohdassa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on esitetty kohtuullisesti käytännön toimenpiteitä asian mahdollistamiseksi. Joustavalla vuosilomien jaksotuksella sekä mahdollistamalla joustavan työajan käyttö säädösten asettamissa rajoissa edesautetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Osiossa kerrotaan kuinka palkattomaan vapaaseen on mahdollisuus, mikäli työtehtävät eivät ole tämän esteenä. Muistiossa myös muistutetaan, ettei vapaiden käytöllä saa olla heikentävää vaikutusta uralla etenemiseen tai palkkaukseen sekä jouston työaikajärjestelyissä tulee olla molemminpuolista.

Johtamista koskevassa osiossa muistio velvoittaa esimiehiä perehtymään tasa-arvokysymyksiin ja sitoutumaan tasa-arvon edistämiseen. Osiossa Sukupuolinen häirintä ja ahdistelun sekä kiusaamisen ehkäisy, käsitellään otsikon mukaisia aiheita sekä annetaan toiminta-ohjeita esimiehille. Muistio julistaa nollatoleranssin edellä mainituille asioille ja kieltää myös simputuksen. Henkilökuntaa ja varusmiehiä velvoitetaan tuomaan havaittu epäasiallinen käytös tiettyjen asiaan liittyvien tahojen tietoisuuteen, jotka ovat lueteltuna muistiossa.

¹⁴⁹ Puolustusvoimat, Ilmavoimien Teknillinen Koulu, Esikunta. 2010. (B).

Toiminta-ohjeissa esimiehiä kehoitetaan ratkaisemaan ongelmat työyksikön sisäisenä asiana, mutta kaikista epäkohdista tulee tiedottaa koulun apulaisjohtajaa. Esimiehen tulee arvioida onko ongelman ratkaisuksi riittäviä edellytyksiä työyksikön sisällä ja tuleeko ryhtyä välittömästi kurinpito- ja tutkintatoimiin. Kolmansien osapuolien sisällyttämistä ongelmaan tulee välttää, mutta esimiehellä on oikeus konsultoida erillisen listan mukaisesti eri tahoja toiminta-ohjeiden saamiseksi. Tärkeää ongelman ratkaisemisessa on selvittää kokonaistilanne ja sopia miten toimitaan jatkossa. Asioista tulee tiedottaa siten, ettei yksikään osapuoli tule leimatuksi. Myös muille työyhteisön jäsenille on toiminta-ohjeita, mikäli he kokevat häirintää tai epäasiallista kohtelua. Osion kahdeksassa kohdassa neuvotaan tarkoin, miten tulee toimia, mikäli edellä mainittuja asioita ilmenee työpaikalla, sekä kehen tulee ottaa yhteys asioiden eteenpäin viemiseksi. Osiossa neuvotaan myös mitä voidaan odottaa toimenpiteiltä ongelman ratkaisemiseksi, sekä seuraava taso, johon ottaa yhteyttä, mikäli toimenpiteitä ei koeta riittäviksi.

Kohdassa Ikätasa-arvo, tuodaan julki ajatus kuinka vanhemmat työntekijät välittävät kokemuksensa mukana tuomaa tietoa ja taitoa nuoremmille työntekijöille mestari - kisa - li -periaatteella. Tehtävän kierrolla pyritään mahdollistamaan tiedon ja taidon välittyminen seuraavalle työntekijäsukupolvelle ja työajasta pyritään varaamaan aikaa toimenpiteille.

Seuranta osiossa esitetään vaatimus saattaa suunnitelma koko henkilöstön tietoon. Esimiehille annetaan vastuu suunnitelmien tiedottamisesta omissa toimipisteissään ja lisäksi suunnitelmassa mainitut asiat tulee ottaa esille YT-elimien kokouksessa. Suunnitelmaa tullaan päivittämään ja kehityskohteita kartoittamaan erinäisin menetelmin, jotka ovat listattuna osiossa. Viimeisessä suunnitelman kohdassa ennen allekirjoituksia, on velvoite varata varusmiesperusyksiköiden koulutuksesta aikaa sosiaalikirjuriin oppitunnille kiusaamisen ja häirinnän tunnistamiseksi ja vähentämiseksi.

Arvioni mukaan vaikka Ilmavoimien Teknillisen Koulun tasa-arvosuunnitelmassa on hyviä toiminta-ohjeita työntekijöille ja esimiehille, viittaa sen rakenne ja sisältö siihen, että se on laadittu mahdollisimman vähäistä päivittämistarvetta silmälläpitäen. Neuvot ja toiminta-ohjeet ovat usein yleismaallisia ja todellinen aikataulu, painopisteen luominen ja vastuun jakaminen puuttuvat miltei kokonaan. Suunnitelmasta tiedottaminen annetaan työyksiköiden esimiehille, mutta omakohtaisesti en ollut edes kuullut sen olemassaolosta ennen kuin aloin tehdä tutkimusta, joten on ymmärrettävää miksi suunnitelman oppien ja velvoitteiden jalkautumisessa voi ilmetä haasteita.

3. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TEORIAOHJAAVA SISÄLLÖNANALYYSI SEKÄ VERTAAMINEN AIEMPAAN TUTKIMUKSEEN

Kolmannessa luvussa käsitellään tutkimuksen luonnetta, siinä käytettyjä metodeja sekä tiedonkeruumenetelmää. Luvussa kuvaillaan miten tutkimus toteutettiin käytännön tasolla sekä mikä oli teorian merkitys aineiston keräämisessä ja sen analysoinnissa. Alaluvuissa esitetään tutkimuksen keskeinen aineisto ja johtopäätökset yläkäsitteittäin sekä tekstiä on pyritty elävöittämään suorilla lainauksilla haastattelujen vastauksista. Tampereen Työelämän tutkimuskeskuksen (TTTK) vuonna 2011 Puolustusvoimille tekemää tasa-arvotutkimusta käytetään haastattelujen aineiston ja johtopäätösten vertailussa soveltuvien osin. Luku toimii lukijalle prosessia selventävänä kokonaisuutena, jonka tarkoitus on lisätä tutkimuksellista läpinäkyvyyttä sekä tutkimuksen kritiikinsietokykyä.

3.1. Menetelmän valinta

Tutkimus noudattaa fenomenologis-hermeneuttisen perinteen keskeisiä periaatteita. Tutkimuskohteena on inhimillinen kokemus, elämismaailma sekä eletty kokemus. Tavoittaakseni sen millainen ihminen ainutkertaisuudessaan, tulee tutkimuksen tarttua yksilön kokemukseen. Pyrkimyksenäni on tavoittaa tutkimuskohde sellaisena kuin se itsessään on tai kuin se ilmenee maailmassa. Koska tunnen tutkimuksen aiheen omakseni, nousevat tutkimuksen viitekehys ja ongelmat omista elämäntilanteistani. Näin ne ja tutkijan subjektiivisuus tulevat osaksi tutkimusta. Uskomukseni ja ennakkokäsitykseni nostetaan tutkimuksessa esiin, jotta ne voidaan joko hyväksyä tai hylätä. Fenomenologisen tutkimuksen luotettavuus on tutkijan ja tutkittavien kokemusten tai tutkimusaineiston välisen dialogin laadussa.¹⁵⁰

Kysyin itseltäni: Mitkä menetelmät tuovat parhaiten vastaukset asettamaani ongelmaan? Mitkä vaihtoehdot tulevat kysymykseen? Miten perustelen valintani? Mitä aineistoa on tärkeää kerätä?¹⁵¹ Saatuaani vastaukset kysymyksiini, ryhdyin hankkimaan aineistoa tutkimukseeni ja hiomaan metodiani, eli teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on tieteellinen metodi, joka pyrkii päätelmiin erityisesti verbaalisesta, symbolisesta tai kommunikatiivisesta datasta. Tavoitteena on analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Dokumentteja ovat esim. kirjat, artikkelit, päiväkirjat, kirjeet, haastattelut, puhe, keskustelu, dialo-

¹⁵⁰Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. s. 34 - 35.

¹⁵¹Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. s. 115.

gi, raportit ym. kirjalliseen muotoon saatettu materiaali.¹⁵² Tässä tutkimuksessa olen käyttänyt analyysimenetelmänä teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, ja toteuttanut metodille tavanomaista abduktiivista päättelyä.

3.2. Teorian merkitys tutkimuksessa

Tutkimuksen teoria on ensimmäisessä luvussa esitetyn viitekehyskuvan mukainen. Kuva muistuttaa vaakaa, joka on joustamattomalla jalustalla, ja jonka päällä lepää tasa-arvo liikkumattomana sukupuolisokeutta symboloiden. Vaa'an kupeissa on vasemmalla ylempänä kandidaatit ja määrääaikaiset reservinupseerit. Oikealla puolella muut sotilaiden henkilöstöryhmät mukaan lukien JSA 12 ja tätä ylemmän palkkaluokan edustajat. Kuppien asetelma kuvastaa eriarvoisuutta henkilöstöryhmien välillä. Tilannetta, jossa oikeassa kupissa olevat ovat paremmassa asemassa kuin toisessa kupissa olevat. TTTK:n vuonna 2011 tekemän tasa-arvotutkimuksen mukaan myös oikeassa vaakakupissa olevat henkilöstöryhmät eivät koe olevansa yhdenvertaisia keskenään¹⁵³.

Tutkimuksen teoria pohjaa aiemmin mainitun tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin, tutkijan alkuolettimiin sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaan lainsäädäntöön. Suomen lainsäädäntö määrittää, miten meidän tulee ymmärtää tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä miten sen tulee esiintyä työelämässä; millä tavoin ihmistä sallitaan kohdeltavan ja mikä on rangaitavaa. Lain sisältö asettaa tutkimukselle ennakoasenteen, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koetaan tutkimuskohteena olevassa henkilöstöryhmässä. Tutkimuksen tueksi suoritin yhdessä ilmavoimien joukko-osaston kahdessa varusmiesperusyksikössä tehtävänkuvauksen ja palkkaverailun henkilöstöryhmittäin. Suorittamani vertailu tukee väitettä, ettei Puolustusvoimissa noudateta samapalkkaisuusperiaatetta varusmiesperusyksikkötasalla.

Verrattaessa opistoupseeria ja häntä korkeammin koulutettua sotatieteiden kandidaattia saapumiseränjohtajan tehtävässä 1.5.2011 voimaantulleella vaatavuudenarviointijärjestelmällä ja henkilöstöryhmien edustajien peruspalkkaa ilman henkilökohtaista palkanlisää, on se opistoupseereilla 21 % suurempi kuin kandidaateilla. Käytännössä tämä tarkoittaa, että ero 27 % henkilökohtaisella palkanlisällä on tehtäväkohtaisessa palkassa 516 euroa enemmän opistoupseerilla, kuin sotatieteiden kandidaattilla. Tehtävänkuvauksia ja vaatavuudenarviointijärjestelmiä vertailtaessa varusmiesperusyksikkötasalla oli havaittavissa, että opistoupseerit saivat

¹⁵²Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. s. 103.

¹⁵³Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 186.

kaikista tehtävistä eniten palkkaa (pl. päällikön tehtävä ei ole toistaiseksi mahdollinen). Eritasoiset upseerit saivat myös eritasoisesti palkkaa siten, että sotatieteiden maisterit saivat opis-toupseerien jälkeen eniten palkkaa alemman- ja ylimmän tason tehtävistä (pl. päällikön tehtävä vain upseereille mahdollinen). Maistereiden jälkeen eniten palkkaa ansaitsivat aliupseerit ja heidän jälkeensä kandidaatit. Kaikissa tehtävissä määräaikaiset reservinupseerit saivat vähiten palkkaa.

Tutkimuksen viitekehys ymmärretään tässä tutkimuksessa teoriaksi¹⁵⁴, joka on ohjannut kysymyksen asettelua haastatelluille henkilöille. Tutkimuksen teoria on myös ohjannut tutkittavien kohteiden ja henkilöiden rajaamista, sekä miten ja mitä ilmiötä tutkitaan. Teoria on näennäisen abstrakti ja käytäntöön kiteytettynä tutkimuksen teoria on hypoteesi, että kaikki laissa sallittu tulisi kokea positiivisena asiana ja kielletty negatiivisena asiana. Tutkimuksen alkuolettaama aiemmin mainittujen tutkimusten ja tutkijan henkilökohtaisen näkemyksen mukaan on, että epätasa-arvon tuntemukset ja yhdenvertaisuuden puute, ovat yleisiä kokemuksia ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä työskentelevissä henkilöstöryhmissä.

3.3. Tiedonkeruumenetelmänä puolikonstruoitu teemahaastattelu

Tutkimuksessa haastateltuja henkilöitä on kahdeksan, joista viisi on sotatieteiden maistereita ja kolme määräaikaisen reservinupseerin tutkinnon suorittaneita, mutta nykyään aliupseerien virassa työskenteleviä henkilöitä. Tutkittavista ilmavoimien varusmiesperusyksiköistä otanta oli laaja eli 89 %:a kolmiportaisen upseerin koulutusohjelman tai sen osan suorittaneista.

Haastattelut suoritettiin siten, että kuudelle haastateltavalle henkilölle olin itse läsnä tilassa, jossa lomakkeeseen vastattiin. Kahdelle henkilölle soitin puhelimella ja aikataulullisten yhteensopimattomuuksien vuoksi sovimme, että lähettäisin haastattelulomakkeen saatekirjeellä varustettuna sähköpostiin, jonka henkilöt myös palauttivat myöhemmin. Seitsemän henkilöä suoritti haastatteluun vastaamisen tietokoneella ja yksi paperilla. Havaintona haastattelutilanteesta oli, että tietokoneella laaditut vastaukset olivat laajempia ja jäsennellympiä kuin paperille tehty. Aineisto, jonka sain haastatteluista, joissa en fyysisesti ollut läsnä, oli laajaa ja hedelmällistä sekä lomakkeet palautettiin täytettyinä viikon sisällä lähettämisestä.

¹⁵⁴Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. s. 18.

Kun haastattelu suoritettiin siten, että olin itse paikalla, kesti vastaaminen noin 30 - 45 minuuttia. Havaintojeni mukaan tietokoneella tehtäessä osallistujat usein palasivat takaisin aiempiin vastauksiinsa, korjaten ja täydentäen niitä. Myös paperille vastannut henkilö käytti vastaamiseen aikaa noin 40 minuuttia, palaten usein aiempiin vastauksiinsa muokaten ja korjaten niitä. Arvioni mukaan paperille vastannut henkilö väsyi haastattelun aikana ja vastaukset lyhenivät loppua kohden.

Ollessani läsnä haastattelutilanteessa suoritettiin vastaaminen rauhallisessa ja häiriöttömässä tilassa haastateltavien henkilöiden työpaikalla. Aluksi kerroin tutkimuksen aiheen ja sen taustan aiempaan TTTK:n tekemään tutkimukseen viitaten. Tämän jälkeen pyysin henkilöitä käymään läpi lomakkeen, jotta voisin vastata mahdollisiin epäselvyyksiin. Painotin heille, että haastattelulla pyritään selvittämään miten he yksilöinä kokevat ja tuntevat tasa-arvon toteutuneen henkilöstöryhmittäin työuransa aikana ilmavoimien varusmiesperusyksikössä.

Vastaamisen alettua viivysin tilassa hetken aikaa, jonka jälkeen annoin henkilöille vastaamiseen rauhan ja poistuin tilasta. Pyysin haastateltavia henkilöitä kutsumaan kun vastaaminen oli suoritettu, jonka jälkeen vastasin mahdollisiin kysymyksiin, joita oli noussut esiin vastaamisen aikana. Pääsääntöisesti haastateltavat halusivat keskustella vielä vastauksistaan ja tuntemuksistaan tutkimuksen teemaan liittyen. Palaute haastattelun laajuudesta oli rohkaisevaa ja sain vaikutelman, että henkilöt olivat erittäin motivoituneita vastatessaan esitettyihin kysymyksiin.

Haastattelun etu tiedonkeruumenetelmänä on, että vastaajiksi suunnitellut henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen¹⁵⁵. Pyrin välttämään vastausten pinnallisuutta, antamalla henkilöiden vastata mahdollisimman laajasti teemaan liittyen. Pyrin yhdistämään kyselyn ja teema-haastattelun hyviä puolia siten, että vastaukset olisivat kohtuullisen helposti tulkittavissa, mutta samalla laajoja. Avoimeen haastatteluun verraten lomakkeella suoritetusta teemahaastattelusta puuttui mahdollisten lisäkysymysten esittämisen mahdollisuus, jonka merkitystä laadukkaaseen lopputulokseen vähennettiin laajoilla ja ristiinverrattavilla kysymyksillä. Lomakkeella suoritettava puolikonstruoidun teemahaastattelun selvänä vahvuutena, oli sen vastaajalle antama mahdollisuus jalostaa ajatuksiaan ja mielipiteitään teemasta haastattelun aikana.

¹⁵⁵Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. s. 195.

3.4. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin vaiheet

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin vaiheet ovat samankaltaiset kuin aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä, mutta viimeinen vaihe abstrahointi poikkeaa siten, että aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen eli redusointi, jossa aineistosta karsitaan kaikki tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistämällä tiivistän ja pilkon aineiston osiin, teemoittelun eli klusteroinnin mahdollistamiseksi, joka on seuraava analyysin vaihe.¹⁵⁶

Luokkien muodostamisen sijaan tässä tutkimuksessa on mielekkäämpää käyttää teemoittelu-termiä kuvaamaan aineiston kategorisointia ja esianalyysiä. Teemoittelu voi periaatteessa olla luokittelun kaltaista, mutta siinä painottuu mitä kustakin teemasta on sanottu, ei lukumäärä, monestiko sama asia ilmenee vastauksissa. Haastattelulomaketta rakentaessani tahdoin asettaa kysymyksille teeman, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman laajoja ja vastaaja saisi itse valita lähestymistapansa aiheeseen. Lukumäärällisesti vastauksilla ei ole merkitystä tutkimuksessa käytetystä fenomenologis-hermeneuttisesta perinteestä johtuen.¹⁵⁷

Teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan. Luokitteluyksikköinä eli alaluokkina olen käyttänyt ajatuskokonaisuuksia. Löydetty ajatuskokonaisuudet listattiin teemakysymyksittäin ja kustakin teemaluokasta haettiin samantapaisia ajatuskokonaisuuksia. Alaluokkien ryhmittelystä käytetään käsitettä yläluokka ja näitä yhdistävänä käsitteenä päälukkaa. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä yläluokat tulevat valmiina, mutta alaluokat muodostuvat aineistosta.¹⁵⁸

Koska suuri osa haastattelulomakkeen kysymyksistä on valmiiksi teemoiteltuja, ne muodostavat jo lähtökohtaisesti jäsenyyksen aineistoon. Tyypittelyssä haetaan vastauksissa esiintyneitä yleisiä ominaisuuksia, joista muodostuu tyyppiesimerkki tai tyyppillinen vastaus. Pyrkimyksenäni on ollut kirjoittaa jokaisesta teemasta tyyppillinen kertomus, jossa summaan vastaukset, mutta jossa tuon myös esille mahdolliset eriävyydet.

Aineiston klusterointia seuraa abstrahointi, joka teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä poikkeaa muista sisällönanalyysimenetelmistä. Poikkeama aineistolähtöiseen analyysiin on, että teoria, johon aineisto liitetään, tulee valmiina ilmiöstä jo tiedettynä eikä se nouse esiin aineistosta.

¹⁵⁶Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. s. 108 - 110, 117.

¹⁵⁷Sama. s. 93.

¹⁵⁸Sama. s. 110, 117.

Tutkimuksen teoria on lainsäädännölliset seikat koskien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, tutkijan alkuolettamat sekä TTTK:n vuonna 2011 suorittaman tasa-arvotutkimuksen tulokset. Teorian tueksi olen suorittanut tehtävänkuvausvertailua eri henkilöstöryhmien välillä yhteisistä tehtävistä varusmiesperusyksikkötasalla ja verrannut niitä julkisiin palkkataulukoihin. Suoritin vertailun toisessa tutkimuksen kohteena olleessa ilmavoimien joukko-osastossa kahden varusmiesperusyksikön tehtävänkuvauksista. Johtuen henkilöstön sijoittumisesta eri tehtäviin ei jokaisesta vertailtavasta tehtävästä ollut voimassa olevaa henkilöstöryhmälle arvioitua tehtävänkuvausta, mutta vertailussa käytettiin korkeintaan kaksi vuotta aikaisemmin voimassa olleita tehtävänkuvausaineistoja. Pääasiallisesti tehtävänkuvausaineistot olivat voimassaolevia.

3.5 Tutkimukselliset yläluokat ja aineiston esittely

Tutkimuksessa käytetyn haastattelulomakkeen rakenne on teemoittain kysymysryppäisiin tehty puolikonstruoitu haastattelulomake, jossa kysymyksistä suuri osa on teemaan sidonnaisia avoimia kysymyksiä. Haastattelulomakkeen alun taustoittavien kysymysten jälkeen on osio B, jonka otsikko on: ”Itsensä kehittäminen, uralla eteneminen, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus”. Tarkoitus on antaa haastateltavan ymmärtää, että hän kertoo omia näkemyksiään ja, miten hänen tilansa on suhteessa otsikossa mainittuihin asioihin.

Ensimmäiset kolme avointa kysymystä koskevat yläluokkaa Mahdollisuudet, eli miten henkilö kokee mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaansa työyhteisössä. Ensimmäinen kysymys koskee osaamisen ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksia työpaikalla ja toinen näkemystä uralla etenemisestä. Kolmannessa kysymyksessä pyritään selvittämään millaisina viralliset vaikuttamisväylät koetaan. Vaikuttamiseen liittyviä kysymyksiä on muuallakin kysymyslomakkeen kohdissa, toisinaan yhteen nivoutuneena kysymykseen, jonka pääasiallinen yläkäsite on joku muu. Kysymykset B6 ja B7 liittyvät niin ikään mahdollisuuksiin tai koettuihin esteisiin kehittää itseään ja/tai edistää uraansa. Myös kohdassa B8, jonka hallitseva yläluokka on Sukupuolten tasa-arvo, halutaan yhtenä asiana selvittää haastateltavien henkilöiden kokemuksia siitä, onko sukupuolella merkitystä mahdollisuuksiin. Kohdassa B11 mahdollisuudet ovat taas nivoutuneet Sukupuolten tasa-arvon kanssa, mutta kyseisessä kohdassa tilanne on päinvastainen ja Mahdollisuudet on yläkäsitteenä määräävä. Kysymyksellä B12 pyritään selvittämään monivalinnan keinoin, mitkä asiat haastateltavien mukaan vaikuttavat uralla etenemiseen. Kohdassa on mahdollisuus tuoda listauksen ulkopuolelta asiaan vaikuttavia seikkoja. Kohdassa B16 kysymyksessä kolme pyritään välillisesti kartoittamaan kokemuksia, miten tutkimuksen kohteena ollut kolmiportainen tutkintorakenne on vaikuttanut urakehitykseen.

Kysymyksen asettelu on tahallisesti epäsuora, koska tutkija ei tahdo omien asenteidensa vaikuttavan haastateltavien vastauksiin.

Yläluokka Syrjintä, sen muodot ja niihin johtaneet syyt, esiintyy ensimmäistä kertaa kysymyksissä B4 ja B5, jotka ovat monivalintakysymyksiä. Kysymyskohdissa haastateltavilta tiedustellaan kokemuksia eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä sekä heidän arviotaan taustalla olevista syistä, mikäli edellä mainittua kohtelua on esiintynyt. Suuri osa monivalinnan vastausvaihtoehdoista on samoja kuin aiemmin mainitussa TTTK:n tekemässä tutkimuksessa, joten kohdat ovat pääosin vertailukelpoisia tämän kanssa. Eriävyytenä edellä mainittuun tutkimukseen on, että vastausvaihtoehtoja on hieman useampia ja vastaajalle on annettu mahdollisuus tuoda julki jokin muu syrjinnän muoto ja/tai siihen johtanut syy vastausvaihtoehtojen ulkopuolelta.

Kysymykset kahdeksan ja yhdeksän nivoutuvat yhteen käsitellen sukupuolten ja henkilöstöryhmien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Kyseessä on käytännössä kaksi yläluokkaa, joista toinen on sukupuoli- ja toinen henkilöstöryhmäsidonnainen, vaikkakin Sukupuolten tasa-arvo yläluokkana on määräävä. Haastateltavilta kysytään, miten he kokevat sukupuolen merkityksen työssään hyötyineen ja haittoineen, sekä sen mahdollisen merkityksen uralla etenemiseen. Vastaukset voidaan jakaa kolmeen yläluokkaan, joita ovat Sukupuolten tasa-arvo, Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus sekä aiemmin mainittu Mahdollisuudet.

Vastaukset ovat osin vertailukelpoisia aiemmin mainitun tutkimuksen kanssa, mutta avaavat laajemmin jo entuudestaan tiedettyjä asioita. Kohdissa B13 ja B14 kysytään haastateltavien suoraa kannanottoa, mitä tasa-arvoon liittyviä epäkohtia työpaikalla tulisi kehittää, sekä millaisiin toimenpiteisiin he haluaisivat työnantajansa ryhtyvän asioiden korjaamiseksi. Kysymykset ovat monivalintakysymyksiä ja osin vertailtavissa aiemmin mainittuun tutkimukseen, mutta vastausvaihtoehtoja on useampia ja henkilöltä odotetaan kannanottoa useampaan asiaan sekä hänelle annetaan mahdollisuus tuoda esille asioita listauksen ulkopuolelta.

Yläluokka Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus esiintyy useassa kysymyksessä, mutta usein vain mahdollisuutena ottaa kantaa yhdenvertaisuuden toteutumiseen suhteessa johonkin muuhun yläluokkaan. Useissa yläluokista Arvostus ja palkitseminen koskevissa kysymyksissä annetaan vastaajalle mahdollisuus kertoa kokemuksistaan henkilöstöryhmän yhdenvertaisuuteen liittyen, kuitenkin siten, että mikäli henkilö ei ole havainnut tätä epäkohdaksi, on hänen ollut mahdollista vastata valitsemastaan näkökulmasta. Kysymysten limittämällä on tavoit-

teltu mahdollisimman aitoja kokemuksia henkilöstöryhmien yhdenvertaisuuteen liittyen, kuitenkin ylikorostamatta aihetta.

Tutkimuksen rajauksesta johtuen haastatteluilla ei pyritä käsittelemään kaikkia samoja asioita, kuin mitä TTTK tutkimuksessaan toi ilmi. Teemahaastatteluiden tarkoituksena oli selvittää kolmiportaisen upseerin koulutusohjelman tai sen osan suorittaneiden ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä palvelevien henkilöiden kokemuksia sukupuolen ja henkilöstöryhmien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikallaan. Erilaiset yläluokat ovat aiemman tutkimuksen tulosten esille tuomia asioita, jotka sanelivat teeman kysymyksille. Yleensä laadullisessa tutkimuksessa jokainen teema esitellään omassa luvussaan, mutta tässä tutkimuksessa olen päätenyt esittämään teemoittelun vain yhdessä luvussa, koska ajatuskokonaisuuksien sisällöt nivoutuvat olennaisesti toisiinsa luoden jatkumon.

Olen tutkimuksen eettisyyden varmistamiseksi päätenyt ryhmittelemään haastateltujen henkilöiden vastaukset tutkintotasoin ja sukupuolittain, siten että sotatieteiden maisterit edustavat yhtä ryhmää ja määräaikaiset reservinupseerit toista. Tutkimuskohteena olleiden varusmiesperusyksiköiden henkilökunnasta sotatieteiden kandidaatit eivät osallistuneet tutkimukseen, koska he edustavat uudempaa tutkintorakennetta ja ovat täten tutkimuksen rajauksen ulkopuolella. Neljä viidestä maisterista on työskennellyt kandidaatin -tutkinnolla useita vuosia ennen maisteriksi täydentämistään, jolloin voidaan katsoa, että jokainen tutkintotaso on periaatteessa edustettuna. Myöhemmissä alaluvuissa olen pyrkinyt elävöittämään tekstiä suorilla lainauksilla haastateltavien vastauksista. Vastausten yksilöitävyyden vaikeuttamiseksi olen tehnyt jaon kahteen ryhmään, mutta nimennyt haastateltavat numeroilla 1 - 8. Tiedot haastateltavien sukupuolesta ja tutkintotasosta on tutkimuksen liitteenä 4. Haastatteluaineisto on kerätty Ilmasotakoulussa Tikkakoskella ja Ilmavoimien Teknillisessä Koulussa Hallissa, ja aineisto on tutkijan hallussa.¹⁵⁹

3.6. Tutkimuksellisten alaluokkien muodostuminen

Tutkimuksessa käytettävien yläluokkien ollessa jo tiedossa, toimivat ne teemoina vastausten kategorisoinnissa. Tutkimuksen yläluokkia on viisi, jotka ovat Mahdollisuudet, Syrjintä, Sukupuolten tasa-arvo, Arvostus ja palkitseminen sekä Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus. Jokaisen yläkäsitteen sisällä on vastausryppäitä, joiden yksittäisissä vastauksissa on voitu ottaa kantaa useampaan teemaan tehden aineiston analysoinnista monipuolisemman.

¹⁵⁹Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. s. 93.

Kysymysten laadinnassa on tahdottu asettaa kysymyksille teema, mutta silti on pyritty antamaan vastaajalle mahdollisimman suuri valinnanvapauden sen suhteen, mistä näkökulmasta hän tahtoo aiheita lähestyä. Avoimissa vastauksissa teemat usein risteävät siten, että on mahdollista saada useamman yläkäsitteen sisältämiä asioita samasta vastauksesta. Alakäsitteitä luotaessa vastausten moninaisuus asettaa haasteita, mutta antaa kattavamman näkemyksen, miten kysytyt asiat koetaan tai koetaanko oikeita asioita edes kysyttävän.

Alakäsitteiden luomisprosessi käynnistyi vastausten jakamisella yläkäsitteittäin taulukoihin. Yläluokka jakautui itse aineistosta ilmitulleilla asioilla pelkistetyiksi ajatuskokonaisuuksiksi. Mikäli vastaukset olivat samankaltaisia samoissa kysymyksissä, oli ajatuskokonaisuuksien niputtaminen suhteellisen yksinkertaista. Toisinaan haastateltavat vastasivat selvästi muista poikkeavasti, jolloin asia oli oma erillinen ajatuskokonaisuutensa. Eriävien ajatuskokonaisuuksien tarkemmassa analysoinnissa olen hyödyntänyt haastattelulomakkeen A -osiossa kysytyjä taustoittavia kysymyksiä pyrkien ymmärtämään mahdollisia syitä poikkeamille.

Yläluokka Mahdollisuudet oli yksittäisenä luokkana eniten vastauksia kerännyt teema. Sen positiivisiksi ajatuskokonaisuuksiksi muodostui: kannustava mahdollistaminen, valinnan mahdollisuus, tyytyväisyys mahdollisuuksiin, halukkuus etenemiseen, tyytyväisyys urakehitykseen ja nykyiseen tehtävään sekä tavoitteiden asettaminen. Ajatuskokonaisuudet, joissa oli niin positiivisia kuin negatiivisia sävyjä, olivat virkaiän merkitys asemaan, aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, usko vaikutusmahdollisuuksiin ja usko kehityskeskusteluiden tehokkuuteen aseman parantamiseksi. Negatiivisina ajatuskokonaisuuksina nousivat esiin omatoiminen mahdollistaminen, aika rajoittavana tekijänä, henkilöstöresurssit rajoittavana tekijänä, satunnaisuus etenemismahdollisuuksissa, rakenteelliset esteet edetä uralla ja kehittää itseä, halukkuuden merkitys mahdollisuuksiin, palkkaneuvottelu sekä työn arviointi, mahdollisuuksia vähentävä sotilaskulttuuri ja sen vaikutus.

Alaluokkia, jotka olivat pääosin sävyiltään negatiivisia ja jotka nivoutuivat yhteen jonkin toisen yläluokan alaluokan kanssa, oli muutamia. Mahdollisuuksien alaluokka, joka oli nivoitunut yläluokkaan Sukupuolten tasa-arvo, oli sukupuolen vaikutus mahdollisuuksien heikentäjänä tai edistäjänä. Yläluokan Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuuden kanssa nivoutui kolme alaluokkaa, jotka olivat tutkinnon merkitys mahdollisuuksia heikentävänä tekijänä, henkilöstöryhmien eri mahdollisuudet sekä mahdollisuuksien rajoittuminen puolustushaaroittain.

Yläluokkana Syrjintä piti sisällään yksinkertaisimman jaottelun alaluokkiin, jonka ajatuskokonaisuudet olivat pääsääntöisesti sävyltään negatiivisia. Alaluokiksi muodostui palkkasyrjintä, työhön tai uraan liittyvä syrjintä, häirintä, aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä tutkintoperäinen syrjintä. Yhtymäkohtana Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuuden alaluokkaan oli ajatuskokonaisuus henkilöstöryhmästä johtuva syrjintä.

Sukupuolten tasa-arvo piti sisällään ajatuskokonaisuuksia, jotka koskivat sukupuolen määräämää lähtökohtaista asemaa. Alaluokkia olivat sukupuolineutraalius, naisen lähtökohtaisesti huonompi asema ja miehen lähtökohtaisesti huonompi asema. Sukupuolten tasa-arvo yläluokkana, jakaa vastaukset ja vastaajat selkeästi kahteen leiriin, joissa näkemykset poikkeavat suurestikin toisistaan. Sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kannanottoja ilmenee myös aiemmin mainituissa muiden yläluokkien ajatuskokonaisuuksissa.

Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus yläluokkana pitää sisällään useita ajatuskokonaisuuksia, jotka jakaantuivat Mahdollisuuksien tavoin positiivisiin ja negatiivisiin. Tosin sävyltään kielteisiä alaluokkia on runsaasti enemmän kuin positiivisia. Alaluokiksi muodostui palkkaukseen liittyvä eriarvoinen kohtelu, työhön ja uraan liittyvä eriarvoinen kohtelu, tutkintoon liittyvä eriarvoinen kohtelu, henkilöstöryhmien välinen eriarvoinen kohtelu sekä henkilöstöryhmien eriarvoinen kohtelu. Muutaman hajanaisen ja sävyltään myönteisen vastauksen muotoilin alaluokaksi: henkilöstöryhmät ovat yhdenvertaisia.

Arvostus ja palkitseminen yläluokkana pitävät sisällään vain muutamia alaluokkia, jotka eivät ole sidoksissa toiseen yläluokkaan. Palkitsemiseen liittyvät ajatuskokonaisuudet olivat pääosin tällaisia ja vastaukset on jaoteltavissa positiivisiin/neutraaleihin ja negatiivisiin sävynsä mukaisesti. Omiksi alaluokiksi muodostui: palkitseminen esimiesriippuvaista, palkitsemisen puuttuminen, turha palkitseminen, valikoiva palkitseminen. Arvostukseen liittyviä ajatuskokonaisuuksia ovat oman tutkinnon arvostus, tehtävän merkitys arvostukseen, ulkopuolinen tutkinnon arvostus ja tutkinnon merkitsemättömyys arvostukseen. Yläluokkien Sukupuolten tasa-arvo ja Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus yhteen nivoutuneita alaluokkia ovat sukupuolen merkitys arvostuksessa, henkilöstöryhmän merkitys arvostuksessa, palkitseminen henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen ja henkilöstöryhmän merkityksellisyys arvostuksessa.

3.7. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen mahdollisuuksissa ja vertaaminen aiempaan tutkimukseen

3.7.1. Mahdollisuudet kehittää itseään ja osaamistaan

Kysyttäessä haastateltavilta, miten he kokivat kykenevänsä kehittämään itseään ja osaamistaan työpaikallaan, kokivat he työnantajan kannustavan tai mahdollistavan kehittymisen kaikissa vastauksissa. Täysin ilman kritiikkiä työnantaja ei jäänyt, sillä vastaajista 37,5 %:a koki ajan puutteen tai henkilöstöresurssien hankaloittavan itsensä tai osaamisen kehittämistä. Vastaajista 37,5 %:a koki kehittymisen olevan pääasiallisesti itsestä ja omista ponnisteluista kiinni ja kehittymisvaihtoehtojen olevan toisinaan suppeita. Kokemuksilla ei ollut eroa tutkintoto-soittain tai sukupuolittain.

Kyllä. Esimiehet ovat mahdollistaneet ja jopa ohjanneet hakeutumaan kursseille. Oman fyysisen kunnon kehittämiseenkin on suhtauduttu positiivisesti. Kehittämisen suhteen on pyritty olemaan suunnitelmallisia siten että työtehtävät tulee hoidettua jonkun muun toimesta jos itse olen ollut kurssilla. (Henkilö 1)

Kaikki tutkimuksessa haastatellut henkilöt olivat osallistuneet työnantajan järjestämään koulutukseen, mutta 87,5 %:a koki, että kiire töissä oli suurin este osallistua tilaisuuksiin. Toisinaan työnantaja ei mahdollistanut koulutuksiin pääsyä sijaisuusongelmiin nojaten ja joskus koulutustarjonta koettiin suppeana. Vastaajista neljännes piti koulutuksiin osallistumista mahdollisena ainoastaan, mikäli siihen osallistuminen palveli välittömästi työssä suoriutumista. Samansuuruinen osa haastateltavista koki myös omatoimisuuden merkittävänä osana koulutukseen pääsyä. Verrokkitutkimuksessa nuoremmat miesupseerit nostivat esille koulutukseen pääsemisen esteenä olevan henkilöstöpulan, joka ei mahdollistanut pääsyä muille kuin virkaurakoulutuksiin¹⁶⁰. Tämä tutkimus tukee edellä mainittua havaintoa, sillä haastatelluista kaikki maisterit kokivat suurimmaksi esteeksi kouluttautumiselle olevan kiire töissä, ja vastaavasti aliupseereista 66 %:a.

Lähtökohtaisesti kyllä, mutta oman työpisteen ohut henkilöstökokoonpano ja varusmieskoulutuksen tiivis vuosi rytmi eivät täysipainoisesti mahdollista merkittävästi omaehtoista ja omaan suuntautuneisuuteen perustuviin koulutustapahtumiin hakeutumista. Näin ollen tarjonta on enimmäkseen työnantajan tarjoamaa joka painottuu osaamisen kehittämiseen nykyisessä tai suunnitellussa tehtävässä osaamisen kehittämiseen. (Henkilö 8)

¹⁶⁰Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 114.

3.7.2. Sukupuolen, tutkinnon ja henkilöstöryhmän merkitys mahdollisuuksiin urakehityksessä

Kokemukset siitä millaisiksi haastateltavat kokivat etenemismahdollisuutensa nykyisessä työssään, oli suoraan verrannollinen henkilön tutkintotasoon ja täten henkilöstöryhmään, johon henkilö kuului. Kaikki määräaikaiset reservinupseerit, jotka olivat ottaneet aliupseerinvirran vastaan, olivat tyytyväisiä nykyiseen tehtäväänsä, mutta eivät nähneet realistisia etenemismahdollisuuksia nykyisessä työpaikassaan. Aliupseerien mukaan haasteet urakehitykseen koettiin olevan kaikissa vastauksissa rakenteellisia.

Sotatieteiden maisterit, jotka olivat varusmiesperusyksiköiden päälliköitä tai varapäälliköitä, tunsivat myös tyytyväisyyttä nykyiseen tehtäväänsä ja urakehitykseen, mutta toisin kuin aliupseerit, kokivat he etenemismahdollisuutensa paljon paremmiksi ja vaihtoehtonsa laajemmiksi. Neljäsosa vastaajista toi ilmi huolensa Puolustusvoimauudistuksesta urakiertoa hidastavana tai jopa pysäyttävänä ilmiönä. Neljäsosa vastaajista ei edes halunnut edetä urallaan lähitulevaisuudessa. Molempien ryhmien vastauksista oli myös löydettävissä huoli aliupseerien uran ja tehtäväkierron suunnittelemattomuudesta, kun taas upseereilla asia koettiin olevan paremmalla tolalla. Verrokkitutkimuksen mukaan aliupseerit näkivät koulutuksen ja urakehityksen suunnittelun ristiriitaisena opistoupseereiden ja heidän välillään¹⁶¹.

Tällä hetkellä vaikuttaa että eteneminen on tuurista kiinni. Henkilöstön ura suunnittelua ei ole tai siitä ei ainakaan minulla ole tietoa. Puolustusvoima uudistus omasta mielestäni pysäyttää etenemismahdollisuudet tulevina vuosina. Toisaalta myös joidenkin sotilaiden saama lennonvarmennuslisä tuntuu myös pysäyttävän tehtävä kierron. Pelätään että lisä lähtee jos tehtävä vaihtuu. Olen itse halukas siirtymään vaativampiin tehtäviin mutta tällä hetkellä en näe sitä todennäköisenä. Olen äskettäin vaihtanut tehtävääni ja olen siihen myös tyytyväinen palkallisesti ja sisällön puolesta. (Henkilö 1)

Mahdollisuuksia tulevaisuudessa on varmasti. Halua etenemiseen on myöhemmin tulevaisuudessa, tällä hetkellä olen tyytyväinen tehtävääni ja haluan jatkaa siinä toistaiseksi. Olen myös suhteellisen nuori henkilö omaan tehtävääni, joten en usko, että minua ollaan määräämässä vaativampaan tehtävään lähitulevaisuudessa. (Henkilö 6)

¹⁶¹Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 113.

Vastaajista 50 %:a ei kokenut sukupuolella olevan mitään merkitystä uralla etenemisessä tai mahdollisuuksien edistäjänä tai rajoittajana. Toinen puoli vastaajista katsoi sillä olevan suurikin merkitys, mutta eri näkökulmista, joista toinen katsoi naiseudesta olevan haittaa ja toinen hyötyä. Yksi vastaajista koki naisilla olevan hyötyä sukupuolestaan esimerkiksi työnhakutilanteessa ja loput kolme vastaajaa kokivat naisille asetettavan epärealistisia ennakkoodotuksia.

Miespuolisilla ei juurikaan ole sukupuolesta hyötyä/haittaa. Lähinnä osa naisista hyötyy sukupuolestaan, sillä kukaan ei uskalla ottaa riskiä ”syrjinnästä” näin ollen epäpätevätkin naiset pääsevät etenemään, ohi esim. Pätevämmästä mieshakijasta. (Henkilö 5)

Miehisyys on ehdoton etu. Puolustusvoimat on organisaatio, joka syrjii edelleen naisia, vaikka juhlapuheissa sanottaisiin mitä. Naisella on yleisesti huomattavasti enemmän todistettavaa kuin miehillä. (Henkilö 3)

Yksi vastaajista kykeni avaamaan omakohtaista kokemusta palkanlisän määräytymisestä ja tukemaan jäljempänä esitettyä väitettä.

Henki-osan määräytymisessä näkyy mielestäni sama trendi kuin muuallakin palautteen annossa: naisen tulee olla huomattavasti parempi kuin samaa tehtävää suorittava mies, jotta hän saa saman arvostuksen tai yhtä hyvän SAR-prosentin. Esimieheni katsoo miespuolisten kollegoiden tekemiä virheitä enemmän yksittäistapauksina kun taas itsellä yksittäinen virhe vaikuttaa kokonaismielipiteeseen naisesta tehtävänsä osaajana. (Henkilö 6)

TTTK:n mukaan mies- ja naissotilaat kokivat etenemismahdollisuutensa hyväksi ja miessotilaat näkivät asian hiukan vielä positiivisemmin kuin naiset. Tämän tutkimuksen osalta edellä mainittuun voi yhtyä, mutta henkilöstöryhmittäin eroja on aliupseerien ja maistereiden välillä suurestikin, sillä vaikka aliupseerit olivat tällä hetkellä tyytyväisiä työhönsä, he eivät nähneet tulevaisuudessa uralla etenemismahdollisuuksiaan hyväksi.¹⁶²

Verrokkiaineistossa sotilailla oli kummallakin sukupuolella mielestään hyvät etenemismahdollisuudet, mutta miehet eivät nähneet sukupuolestaan olleen mitään hyötyä etenemisessään, kun taas naiset näkivät siitä olleen suoranaista haittaa. Tutkimukseni tukee väitettä pääosin siinä, että tutkimukseen osallistunut naissotilas oli suurinta osaa kriittisempi sukupuolen mer-

¹⁶²Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 101.

kityksestä, mutta vastaavasti yksi miespuolinen oli kokenut sukupuolestaan olevan haittaa esimerkiksi työnhakutilanteessa.

Kysyttäessä haastateltavilta ominaisuuksista, jotka vaikuttavat uralla etenemiseen, oli yleisin vastaus 75 %:lla ammattitaito ja suhteet esimiehiin. Seuraavaksi yleisin ominaisuus oli hyvät vuorovaikutustaidot ja henkilöstöryhmän vaikutus 62,5 %:lla kummassakin. Virkaikä sekä tutkinto esiintyivät puolella vastaajista. Kaksi vastaajista oli valinnut vastauksensa näkökulmaksi työnantajan hakuprosessin.

Suhteet esimieheen, sattuma, tutkinto ja virkaikä

Valitettavasti urakehitys ei mene suunnitelmallisesti tai virkaiän mukaan. Monissa avoimissa tehtävissä tehtävään valittu henkilö on ollut tiedossa jo hakuprosessin alkaessa ja tehtävän kuvaus on leivottu kyseisen henkilön pätevyksiin sopivaksi. Tämä tuntuu olevan PV:ssä ihan yleinen käytäntö. Pärstäkerroin ja suhteet esimiehiin tuntuvat vaikuttavan enemmän kuin ammattitaito, ahkeruus ja muut julkisesti hyvinä pidetyt ominaisuudet. (Henkilö 6)

Tutkimuksen tulokset tukevat verrokkitutkimuksen havaintoja aliupseerien väitteestä, että tehtäviin määrääminen perustuu ammattiryhmään eikä osaamiseen¹⁶³. Tutkimukseni tulokset tukevat myös verrokkitutkimuksessa esiin nostettua nuorempien upseerien havaintoa, että uralla eteneminen perustuu verkostoihin, ei avoimeen hakuprosessiin ja tiedottamiseen¹⁶⁴. Tässä tutkimuksessa tosin annettiin ammattitaidolle yhtäläinen painoarvo kuin henkilökohtaisilla suhteilla esimiehiin.

Ammattitaito, yritteliäisyys, suhteet esimieheen, sattuma, henkilöstöryhmä ja tutkinto: Tehtäviä kun haetaan niin niihin laitetaan vaatimuksia pätevyyksistä ja kursseista. Osassa ne räätälöidään niin tiukiksi että siihen sopii vain yksi henkilö. (Henkilö 1)

3.7.3. Sotilaskoulutuksen merkitys uralla etenemisen mahdollisuuksiin

Yhtenä tutkimuksen tavoitteena oli selvittää haastateltavien kokemuksia siitä, miten he näkevät oman tutkintonsa vaikuttaneen uralla etenemiseen ja mahdollisuuksiinsa yleisellä tasolla. Kaikki aliupseerit ja aiemmin sotatieteiden kandidaatin tutkinnolla palvelleet ilmaisivat tutkinnostaan olleen heille haittaa palkan suuruuden määräytymisessä. Määräaikaisina reser-

¹⁶³Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 106.

¹⁶⁴Sama. s. 108.

vinupseereina palvelleet toivat ilmi palkkakaton, jonka he olivat havainneet ja jota ei voinut ylittää, mikäli tehtäväkuvauksen vaativuudenarvioinnissa ilmeni heidän tutkintotasonsa.

Kandidaateina palvelleet suuntasivat kritiikkinsä koko palkkausjärjestelmään, joka salli samasta työstä maksettavan opistoupseerille enemmän palkkaa. Ainoa joka ei nähnyt tutkinnostaan olleen koskaan mitään haittaa uralla etenemisessä tai mahdollisuuksissa yleisesti ottaen, oli suoraan sotatieteiden maisteriksi opiskellut henkilö. Jokainen määräaikaisena reservinupseerina palvelleet ilmaisi tyytyväisyytensä tilanteen parantumiseen heti aliupseerinviran vastaanottamisen jälkeen, kun siirtyivät ”oikeudenmukaisempaan” palkkausjärjestelmään. Kandidaateina palvelleet samaten olivat tyytyväisiä tilanteeseensa maisteriksi täydentämisen jälkeen. Määräaikaisina reservinupseereina palvelleet aliupseerit kokivat tutkinnostaan johtuvat epäkohdat osana sotilaskulttuuria, jota työnantaja ruokkii.

Häiritsee...

Henkilö määrätään tehtävään kykyjensä takia ja saa koulutuksensa mukaista palkkaa...

(Henkilö 2)

Asia yhtäläillä kuuluu sotilaskulttuuriin, ja haittaa. On käsittämätöntä, miksi kulttuurilla perustellaan täysin järjenvastaisia toimintamalleja etenkin palkkauksessa. Toisaalta ymmärrän sen, että pitkän koulutuksen on näytävä palkkauksessa. Mielestäni tosin tämän pitäisi olla niin, että koulutus on portti erilaisiin tehtäviin joihin ilman koulutusta ei ole asiaa. Tällöin palkkausepäkohtaa voisi korjata. (Henkilö 3)

Enemmistö sotatieteiden maistereista koki tai oli kokenut kohtelun häiritseväksi ja kaksi taas ei. Poikkeamaa voidaan yrittää perusteella sillä, että toinen vastaajista oli suoraan lukenut itsensä maisteriksi ja toinen oli koko virassaoloaikansa ollut lennonvarmistuslisän piirissä, joten hän oli saanut muita kandidaatteja keskimääräisesti enemmän palkkaa.

Ensimmäisen tehtäväni JSA-luokka oli 7, koska olin vastavalmistunut ja kandi. Samassa tehtävässä ollut opistoupseeri sai OTV6-luokan mukaista palkkaa. (Henkilö 6)

En usko sen kuuluvan sotilaskulttuuriin vaan, epäonnistuneeseen koulutusjärjestelmään. Häiritsee. (Henkilö 5)

Aliupseereiden mukaan vaikka työnantajan toiminta olikin koettu häiritseväksi, ei sen annettu vaikuttaa työsuoritukseen. Työmotivaatioon kohtelu oli vaikuttanut 66 %:lla, mutta positiivisen asennoitumisen syyksi aliupseerit mainitsivat nuoruuden ja innokkuuden. Maistereista 60 %:a oli kokenut työnantajan kohtelun vaikuttaneen työsuoritukseen ja motivaatioon voimakkaasti tai ajoittain, mutta eivät maisteriksi täydentämisen jälkeen olleet kokeneet sillä olevan vaikutusta.

Kun olin vielä MARU-virassa olin nuori ja innokas, ja ”valaistuneempänä” olin jo oikeudenmukaisemmassa SAH-palkkauksessa. (Henkilö 3)

3.7.4. Kehityskeskusteluiden merkitys mahdollisuuksiin

Haastatteluun vastanneet aliupseerit, eivät pääsääntöisesti pitäneet kehityskeskustelua tehokkaana keinona vaikuttaa asemaansa työyhteisössä, mutta jokainen katsoi voivansa vaikuttaa hyvin työyhteisöönsä ja asemaansa siinä. Kehityskeskustelut nähtiin 66 %:lla vastanneista aliupseereista palkkaneuvotteluina ja sisällöltään tilaisuuksien katsottiin olevan hyvin vaihtelevan tasoisia. Vastanneet aliupseerit katsoivat usein vaikuttamismahdollisuuksiensa olevan muista asioista kuin kehityskeskusteluista johtuvia, kuten virkaiästä ja työnsä hyvin hoitamisesta.

Esimiesasemassa toimivilla sotatieteiden maistereilla oli pääsääntöisesti myös skeptinen näkemys kehityskeskusteluiden tehokkuudesta, ja he uskoivat pystyvänsä vaikuttamaan työpäivän sisäisiin ja omiin asioihinsa paremmin kehityskeskusteluiden ulkopuolella. Kuitenkin aliupseereihin verrattuna, olivat maistereiden kokemukset myönteisempiä kehityskeskustelusta kehittymisen työkaluna ja aseman parantajana. Kehityskeskustelu tilanteena, on molempien ryhmien kokemana toteutunut viimeisinä kertoina rakentavassa hengessä. Vaikkakin yleisesti aliupseerit eivät katsoneet esimiehen asettamia kauden tavoitteita realistisiksi, tai katsonut hänellä olevan tosiasiallista kompetenssia arvioida heidän tekemäänsä työtä. Myös verrokkitutkimuksessa nousi esille kehityskeskustelujen haasteellisuus ja se, että esimies ei välttämättä ole kovin hyvin perillä tehtävästä, jota arvioi. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille kehityskeskustelujen valvonnan puute ja mielivaltaisuus.¹⁶⁵

Nykyisen esimieheni kanssa olen käynyt vasta yhden kehityskeskustelun, mikä käytiin hyvässä hengessä, mutta vaikutus oli kuin tuuleen huutamisella. Aiempien esimiesteni kanssa olen

¹⁶⁵Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 119 ja 146.

saanut henkilökohtaista palautetta ja pystynyt antamaan sitä. Näin ollen olen kokenut kehittyneeni itse ja pystyneeni vaikuttamaan asioihin paremmin. (Henkilö 6)

Tämä riippuu kovin esimiehestä. Tähän mennessä jokaisessa keskustelussa, joita kutsun mieluummin palkkaneuvotteluiksi, on päästy nopeasti yhteisymmärrykseen arvioinnista. Tämä kuitenkin on sinällään irrelevanttia, sillä yleensä koulutustehtävissä esimies ei voi objektiivisesti arvioida työntekijän työn tulosta.

Oma asemani on kohtuullisen vakiintunut työyhteisössä. Tämä ei ole tapahtunut niinkään kehityskeskustelujen kautta, vaan enemmänkin siitä syystä, että olen virkaiältäni kouluttajien vanhin, joka takaa tietyn aseman sekä vertaisten, että esimiesten silmissä.

Tähän mennessä yksikään nykyisessä työpaikassani olleista esimiehistä ei ole kyennyt henkilökohtaisten ominaisuuksiensa sekä työsuorituksistani tietämättömytensä vuoksi antamaan minulle minkäänlaista rakentavaa palautetta, joka olisi vaikuttanut työhöni kouluttajana. Muihin asioihin kyllä neuvoja on tullut, osa käyttökelpoisia, osa ei. (Henkilö 3)

3.7.5. Johtopäätökset mahdollisuuksista

Yläkäsitteenä Mahdollisuudet kattoi kaikista laajimman aineiston. Haastateltavat kokivat työnantajan kannustavan itsensä ja osaamisen kehittämiseen, mutta ei toisinaan kyennyt henkilöstöpulaan nojaten mahdollistamaan koulutuksiin osallistumista. Virkaurakurssit ja työntekijän sen hetkisen tehtävän kannalta suoriutumista parantaviin koulutuksiin osallistuminen koettiin mahdolliseksi, mutta koulutustarjonta itsessään toisinaan suppeaksi. Jokainen tutkimukseen osallistunut sotilas oli osallistunut työnantajan tarjoamaan koulutukseen, mutta kiire työssä oli yleisin syy koulutuksesta poisjääntiin.

Haastateltavien kokemukset siitä millaisiksi he kokivat uralla etenemismahdollisuutensa, oli riippuvainen heidän henkilöstöryhmästään. Molemmat henkilöstöryhmät (maisterit ja aliupseerit) olivat tyytyväisiä sen hetkiseen urakehitykseensä, mutta aliupseerit kokivat organisatiorakenteiden jopa estävän uralla etenemisen nykyisestä vaativampaan tehtävään. Maisterit kokivat uralla etenemisen yleisesti ottaen parempana, mutta pelkäsivät Puolustusvoimauudistuksen hidastavan urakiertoa.

Sukupuolen merkitys uralla etenemisessä jakoi haastateltavat tasaisesti kahteen leiriin siten, että toinen puoli ei katso sukupuolella olevan mitään merkitystä ja toinen puoli katsoi sillä olevan suurikin merkitys. Ne joiden vastauksissa katsottiin sukupuolella olevan suuri merki-

tys uralla etenemisessä, olivat 75 prosenttisesti sitä mieltä, että naiseudesta on haittaa ja yksi katsoi miehuudesta olevan haittaa esimerkiksi työnhakutilanteessa. Vastaajista 37,5 %:a koki naisille asetettavan enemmän odotuksia kuin miehille työntekijöinä, ja että nainen joutuu ponnistelemaan enemmän saadakseen edes saman suoritusarvioinnin kuin mies. Tutkimuksessa havaittiin myös, että mitä enemmän aikaa henkilö oli ollut esimiestehtävissä, sitä sukupuolisoikeampia vastaukset olivat.

Suurin osa haastateltavista vastasi tutkinnolla olleen suuri merkitys heidän uralla etenemiseensä ja mahdollisuuksiinsa. Nykyisin aliupseereina palvelevat ja aiemmin kandidaatin tutkinnolla työskennelleet ilmaisivat tutkinnostaan olleen heille haittaa esimerkiksi palkan suuruuden määräytymisessä. Määräaikaisena reservinupseerina ja kandidaatteina työskennelleet olivat molemmat tyytyväisempiä tilanteeseensa vaihdettuaan henkilöstöryhmäänsä tai täydentettyään tutkintoaan maisteriksi.

Omiin mahdollisuuksiin ja uralla etenemiseen vaikuttamisessa kehityskeskusteluille annettiin hyvin pieni rooli. Suurin osa vastaajista koki kykenevänsä vaikuttamaan edellä mainittuihin seikkoihin, mutta paremmin kehityskeskustelun ulkopuolella. Näkemykset poikkesivat henkilöstöryhmittäin siten, että aliupseerit kokivat tilaisuuden olevan enemmänkin palkkaneuvottelu ja maisterit skeptisestä sävystä huolimatta, kokivat sen olevan kehittymisen työkalu.

3.8 Sukupuolten välisen tasa-arvo toteutuminen varusmiesperusyksikössä ja vertaaminen aiempaan tutkimukseen

3.8.1. Kokemukset sukupuolen merkityksestä sotilasyhteisössä

Kysyttäessä haastateltavilta, miten he ovat kokeneet oman sukupuolensa merkityksen työelämässä hyötyineen ja haittoineen, oli hajonta tutkintoryhmittäin hyvin pientä. Vain yksi mies koki sukupuolestaan olleen hyötyä ja kaikki vastaajat kokivat, ettei omasta sukupuolesta ole ollut heille haittaa työelämässä. Kuitenkin seuraavassa kysymyksessä selvittäessä millaisia kokemuksia haastateltavilla on sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta omalla työpaikallaan, koki neljännes eriarvoistavaa kohtelua omaa sukupuoltaan kohtaan. Toinen vastaajista kirjoitti omakohtaisesta kokemuksesta, joka on esitettyä aiemman alaluvun¹⁶⁶ yhdessä lainauksista.

¹⁶⁶3.7.2. Sukupuolen, tutkinnon ja henkilöstöryhmän merkitys mahdollisuuksiin urakehityksessä.

Sukupuoli ei sotilailla näkemykseni mukaan ole vaikuttanut urakehitykseen. Tärkeämpää on koulutus ja sotilasarvo. Tosin sen suhteen tunnutaan tekevän helpommin poikkeuksia. (Henkilö 6)

Sukupuolella ei nähdäkseni upseereiden henkilöstöryhmässä vaikutusta tasa-arvon toteutumiseen uralla etenemisen tai palkkauksen osalta. Puolustusvoimat on sukupuolitasaa-arvoinen työnantaja. (Henkilö 8)

Puolet vastaajista koki tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan hyvin. Vastaajista 37,5 %:a koki, että naisille asetetaan ennako-odotuksia, jotka eivät ole oikeassa suhteessa miehiin kohdistuviin odotuksiin. Yksi vastaajista näki naisten asettavan itselleen ennako-odotuksia siten, että heijastaa näitä työyhteisönsä ja kaksi koki ennako-odotusten johtuvan naisten vähyydestä koulutustehtävissä. Kaikki ennako-odotuksia havainneet, kokivat naisilla olevan miehiä enemmän todistettavaa työyhteisössään. Yksi vastaajista koki, että naiset pääsevät paremmin etenemään urallaan, juuri sukupuolensa vuoksi.

Tasa-arvo on häilyvää. Naisten vähyys etenkin koulutustehtävissä on asettanut naistyöntekijöille äärettömän kovia ennako-odotuksia. Tätä asiaa eivät ole muuttaneet onnistuneet työsuoritukset. Sukupuolten välillä en näe palkkauksellisia ristiriitoja ainakaan näin alemmissä tehtävissä, vaan jokainen on päässyt etenemään tehtävissä kokemuksen ja koulutuksen perusteella.

Naisiin kohdistuu, kuten edellä mainitsin, suurempia odotuksia. Osin tämän aiheuttavat he itse, peilaten ennakkoluulojaan työyhteisöä kohtaan. Surullista sinällään, ainakin meillä nämä ennako-odotukset pitävät kutinsa.

Liian usein olen kuullut kommentin ”ihan hyvin tehty naiselta”, mutta hyvin harvoin ”Paska veto mieheksi”. Miehille yleisesti annetaan anteeksi täysi kykenemättömyys toimia sotilasorganisaation missään tehtävissä, missä taas nainen leimataan epäonnistujaksi muutaman virheen vuoksi. (Henkilö 3)

Määräaikaiset reservinupseerit, jotka olivat ottaneet vastaan aliupseerin viran, olivat ryhmänä kokeneet naisia arvostettavan lähtökohtaisesti vähemmän kuin miehiä, suoriutuvat he miten tahansa työtehtävistään. Miehille koettiin annettavan usein virheet helpommin anteeksi ja kokevan enemmän arvostusta työyhteisön jäsenenä. Toisinaan arvostuksen aste liitettiin koulutustaustasta riippuvaiseksi. Miespuoliset sotatieteiden maisterit, jotka edustavat 50 %:a vastaajista koki, ettei sukupuolella ole merkitystä siihen miten henkilöä arvostetaan työntekijänä,

vaan kyse on enemmänkin ”näytöistä”. Verrokkitutkimuksen mukaan tilastollisena tarkasteluna miehistä 29 %:a koki tarpeelliseksi kehittää sukupuolien välistä tasa-arvoa vähintään jonkin verran, ja naisista vastaavasti 79 %:a¹⁶⁷.

Sen sijaan esikuntatehtävissä ja tukitehtävissä työskentelevät eivät näe, tai halua nähdä naisen osaamistasoa peilaamatta sitä sukupuoleen. Sama koskee miehiä, usein ala-arvoiset mies-suoritteet hyväksytään koska ”näin on aina ollut ja näin tulee aina olemaan”.(Henkilö 3)

Vanhemmat opistoupseerit väheksyvät naisia (sotilaina) eivätkä odota heiltä juurikaan onnistumista. (Henkilö 2)

Nainen on aina nainen, kun puhutaan arvostuksesta. Naisen osaaminen mieheen nähden ei ennakkoluulojen vuoksi tule olemaan vielä vuosiin vertailukelpoista. Naisten jättäminen ”piirien” ulkopuolelle on tästä hyvä esimerkki. (Henkilö 3)

Samassa tehtävässä esimies oli vanhempi opistoupseeri, jolle tuntui olevan vaikeaa päättää, kumpi oli vastenmielisempää: alaisen sukupuoli vai saama koulutus. (Henkilö 6)

3.8.2. Tasa-arvon kehittäminen työyksiköissä

Kysyttäessä mitkä kolme asiaa merkitsee eniten puhuttaessa tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla konkreettisella tasolla, oli vastausten hajonta suhteellisen pieni. Yleisimmäksi vastaukseksi muodostui arvostuksen osoittaminen 87,5 %:lla vastaajista. Seuraavaksi yleisimmät asiat oli palkitseminen ja palautteen saaminen sekä samasta työstä sama palkka 62,5 % vastaajista. Neljänneksi yleisin vastaus oli töiden jakaminen oikeudenmukaisesti 50 %:lla vastaajista. Eroja ryhmien vastausten välillä ei ilmennyt.

Kysyttäessä haastateltavilta, mitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueita tulisi kehittää heidän omilla työpaikoillaan, alkoi eroja ilmetä ryhmittäin. Kaikkia aliupseereina palvelevia henkilöitä yhdisti näkemys, että henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi kehittää. Maistereilla vastaavaa yhdistävää tekijää ei ilmennyt, mutta 60 %:a koki aliupseereiden tavoin henkilöstöryhmien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vaativan kehittämistä, ja yhtäläinen määrä koki tärkeäksi kehittää tasa-arvoista ja yhdenvertaista urakehitystä. Kaikista vastauksista yleisimpiä olivat henkilöstöryhmien tasa-arvo ja yhdenvertaisuus 62,5 %:lla

¹⁶⁷Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 172.

haastatelluista. Toiseksi yleisin oli tasa-arvoinen ja yhdenvertainen urakehitys 50 %:lla ja kolmanneksi yleisin oli tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus palkitsemisessa 37,5 %:lla. Yhdessä vastauksessa otettiin sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tärkeäksi kehittämisen osa-alueeksi ja tämän esitti ainoana naisena tutkimukseen osallistunut henkilö.

Tutkimukseni havainnot tukevat TTTK:n tekemän tutkimuksen tuloksia siitä, miten sotilaat kokevat sukupuolten tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan. Kaikki tutkimukseni haastateltavat henkilöt kokivat palkkaus- ja vaatavuudenarviointijärjestelmän olevan sukupuolisokea, mutta 37,5 %:lla vastaajista oli näkemys, että naisille asetetaan epärealistisia odotuksia, joista voi olla haittaa esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Verrokkitutkimuksen havaintona oli, että miehet kokevat palkkauksen sukupuolten välillä tapahtuvan oikeudenmukaisemmin kuin naiset, tätä tutkimukseni ei voi otoksen laajuuden vuoksi haastaa.

3.8.3. Johtopäätökset tasa-arvon toteutumisesta varusmiesperusyksikössä

Vastaajien kokemukset sukupuolen merkityksestä sotilasyhteisössä ovat toisinaan ristiriitaisia keskenään. Yleisenä vastauksena voidaan Puolustusvoimia pitää sukupuolineutraalina työnantajana, mutta toisaalta sotilaskulttuuri voi olla esteenä tasa-arvoiselle kohtelulle. Haastatelluista henkilöistä suurin osa ei katsonut sukupuolestaan olleen koskaan haittaa työssä Puolustusvoimissa, mutta joka neljäs asetti oman sukupuolensa tietyissä tilanteissa heikompaan asemaan.

Vastaajista 37,5 %:a koki naisiin kohdistuvan odotuksia, jotka velvoittivat naisia suoriutumaan paremmin tehtävistään, jotta saisivat edes yhtä hyvän arvioinnin kuin mies vastaavassa tehtävässä. Sama osa vastaajista koki myös epäonnistumisia sallittavan miehiltä enemmän, kuin taas naiselle yksittäinen virhe saattoi olla hyvinkin langettava. Henkilöstöryhmittäin vastaukset sukupuolen merkityksestä olivat hyvin erilaisia. Aliupseerit koulutustehtävissä olivat kriittisempiä naisten aseman ja kohtelun suhteen, kun maisterit esimiestehtävissä näkivät asian laidan sukupuolisokeammin.

Tasa-arvon toteutumisessa konkretian tasolla suurimman merkityksen vastaajat antoivat arvostuksen osoittamiselle, joka tukee toisessa luvussa esitettyä Francis Fukuyaman väitettä ihmisen tarpeesta tulla tunnustetuksi. Myös seuraavaksi yleisimmät palkitseminen ja palautteen saaminen sekä samasta työstä sama palkka tukevat periaatetta, että tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa on lopulta kyse itsekunnioituksesta. Haastateltavat luettelivat työyksiköi-

den tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteita omista lähtökohdistaan. Aliupseerit kokivat henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleisimmäksi kehittämiskohteeksi, kun taas maistereilla ei samanlaista yhdistävää tekijää löytynyt.

Maistereista suurin osa koki aliupseereiden tapaan henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vaativan kehittämistä, mutta urakehitykselle annettiin samankaltainen painoarvo. On syytä pohtia, onko aliupseerien kokema urakehityksensä huipun saavuttaminen ja etenemisen epätodennäköisyys mahdollisesti vaikuttanut vastaukseen, sillä maisterit yleisesti kokivat mahdollisuutensa uralla etenemiseen hyväksi? Vain yksi vastaaja nosti sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteeksi, vaikka kahden muun vastauksissa oli ollut selviä havaintoja epäkohdan olemassaolosta. Arvioni mukaan kyseessä ei ole psykologinen egoismi, vaan subjektiivinen kokemus miehisestä näkökulmasta.

3.9. Eriarvoistavan kohtelun kokemukset ja syrjintä sekä vertaaminen aiempaan tutkimukseen

3.9.1. Eriarvoistavan kohtelun yleisyys

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään millaisia eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän kokemuksia tutkittavilla on ollut työelämässä, tai onko niitä ollut laisinkaan. Kysyttäessä suoraan haastateltavilta heidän eriarvoisen kohtelun tai syrjityksi tulemisen kokemuksista Puolustusvoimissa, vastasi 87,5 %:a tulleen syrjityksi tai eriarvoisesti kohdelluksi. Yleisin eriarvoisen kohtelun muoto liittyi palkkaukseen 62,5 %:lla vastaajista. Yksi koki joutuneensa syrjinnän kohteeksi työmäärän jakautumisessa ja kaksi urakehityksessä. Ainoa, joka ei kokenut joutuneensa eriarvoisen tai syrjinnän kohteeksi, oli nainen, joka myöhemmässä haastattelun vaiheessa kertoo omakohtaisia kokemuksiaan syrjityksi tulemisesta. Tarkasteltaessa tutkittavien henkilöiden kaikkia vastauksia on jokaisella heistä ollut jonkin asteisia eriarvoistavan kohtelun tai syrjityksi tulemisen kokemuksia.

Verrokkitutkimuksen tuloksissa yleisin eriarvoisen kohtelun muoto nuoremmilla upseereilla oli niin ikään miehillä palkkauksessa 66 %:lla ja naisilla työtehtävien jaossa 70 %:lla. Urakehityksessä eriarvoista kohtelua oli kokenut 55 %:a miehistä, ja naisista 65 %:a. Miehillä eriarvoinen työtehtävien jako oli 46 %:lla vastaajista ja naisista 45 %:lla eriarvoinen palkkaus.¹⁶⁸

¹⁶⁸Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 130.

3.9.2. Syyt eriarvoistavaan kohteluun

Haastateltavista 75 %:a koki eriarvoistavan kohtelun tai syrjityksi joutumisen syyksi koulutustaustansa. Yksi epäili koulutustaustansa lisäksi sukupuolella olleen vaikutusta syrjivään kohteluun. Yksi epäili joutuneensa syrjityksi mielipiteidensä vuoksi, ja yksi ei osannut tämentää mistä kohtelu oli johtunut. Kolme vastaajaa, eli 37,5 %:a tutkimukseen osallistuneista ilmoitti, etteivät ole kokeneet minkäänlaista syrjintää, mutta toisessa vastauksessaan ottivat toisinaan voimakkaastikin kantaa, kuinka ovat kokeneet syrjinnän eri muotoja. Kaikki haastatellut henkilöt kokivat työnantajan palkkaus- ja arviointijärjestelmän eriarvoistavana ja syrjivänä eli itse organisaation rakenteet koettiin eriarvoistavina. Vastaajista 87,5 %:a koki syrjinnällä olevan suora yhteys läpikäymäänsä sotilaskoulutukseen. Kahdella vastaajista oli myös kokemuksia, kuinka eriarvoistavaa palkkaus- ja arviointijärjestelmää pyrittiin kiertämään paikallisella työnantajatasolla.

Palkkauksessa MARU aikana tehtävä palkkaus ei toteutunut alussa. Muistaakseni oli linjauksia MARU max palkka luokasta. Esim kun MARU hoiti JJOHT tehtävää luokka oli alhaisempi kuin kandilla. Sain kuitenkin itse tehtävään kuuluvan palkan kun tehtävä laitettiin avoimena arvioitavaksi ja tämän jälkeen tehtiin tehtävän määräys. (Henkilö 1).

Verrokkitutkimuksen nuoremmat upseerit olivat vastanneet yleisimmäksi eriarvoisen kohtelun syyksi naisilla sukupuolen 40 %:lla ja miehillä 56 %:lla koulutustaustan. Toiseksi yleisimmät syyt eriarvoiseen kohteluun oli miehillä asema 36 %:lla ja naisilla henkilökohtaiset ominaisuudet 32 %:lla sekä kolmantena naisilla koulutustausta 21 %:lla. Aliupseereiden osalta tutkimuksessa ei eritelty eriarvoisen kohtelun muotoja tai syitä.¹⁶⁹

Vaikka kaikki sotatieteiden kandidaateista maisteriksi täydentäneet olivat tilanteeseensa suurimmaksi osaksi tyytyväisiä, nousi kahden vastauksista kokemuksia, kuinka aiempaa työkokemusta ei otettu tarpeeksi huomioon urakehityksessä. Aliupseereilla tilanne oli myös samankaltainen, tosin määräaikaisen reservinupseerintutkinnon vuoksi he kokivat olevansa arvostettuja muiden henkilöstöryhmien silmissä kuin muut aliupseerit. Aiemmin hankitun tutkimuksen koettiin myös edistävän uralla etenemistä tiettyyn pisteeseen saakka.

Nuorempien kurssien suoraan maisteriksi lukeneet tulevat ohi ja vievät vaativammat työtehtävät vaikka kaikkien saama koulutus on tuossa vaiheessa sama. Itse asiassa SM-kurssin suorit-

¹⁶⁹Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 130.

taneella on jo RA-päällikkökurssi ja SA-PKOM-kurssikin suoritettuna, mikä puuttuu monelta suoraan maisteriksi lukeneelta. Silti 89-kurssin kandi, joka ei ole aloittanut maisteriopintoja, on edelleen luutnantti vuonna 2012 vaikka hänen valmistumisestaan kandidiksi on kulunut yli 7 vuotta. 89-kurssin täydentänyt maisteri on yliluutnantti vaikka 90-kurssin suorittaneet ovat jo kapteeneja. Vastaavasti 90-kurssin kapteeni saattaa olla esimiehenä 89-kurssin yliluutnantille. (Henkilö 6)

Toisinaan vastaajat itsekin osoittivat sisäistäneensä eriarvostavia näkemyksiä.

En ole kokenut syrjintää, mutta olen kuullut että vastakkaisen sukupuolen edustajat eivät olisi tyytyväisiä etenemismahdollisuuksiinsa, MUTTA koulutustaustahan tässä militaristisessa työympäristössä on melko merkittävä (kärjistetty esim: toimistosihteerin kun ei vaan voi toimia pataljoonan komentajana). (Henkilö 7)

3.9.3. Johtopäätökset eriarvoistavan ja syrjivän kohtelun esiintymisestä ja arvioituista syistä

Syrjinnän ja eriarvoistavan kohtelun kokemukset, olivat haastateltaville yleisiä. Vastauksissa, jossa henkilö ei ollut koskaan kokenut tullessaan eriarvoisesti kohdelluksi, oli havaittavissa ristiriitaisuuksia muihin annettuihin vastauksiin. Erityisesti kaksi maisteria suhteellisen korkeasta sivistystasostaan huolimatta eivät erottaneet, mitä eriarvoinen kohtelu ja syrjintä yleisesti ottaen ovat. Näkemykseni mukaan vastaajat kokivat kohtelun kuuluvan organisaation kulttuuriin ja rakenteeseen, joten se käsitettiin normaalina ja kuuluvan ammatin erityispiirteisiin.

Syrjinnän kokemuksissa 87,5 %:a mainitsi syyksi koulutustaustansa ja tutkintonsa. On huomion arvoista, että ainoa joka ei kokenut koulutustaustallaan olleen merkitystä, oli suoraan sotatieteiden maisteriksi opiskellut henkilö. Jokainen haastateltava koki Puolustusvoimien palkkaus- ja arviointijärjestelmän syrjiväksi ja asettavan henkilöstöryhmät eriarvoiseen asemaan. Tutkimuksessa aiemmin mainittu tyytyväisyys henkilöstöryhmän vaihtamiseen tai tutkinnon täydentämiseen ei silti poistanut vastausten katkeraa sävyä eriarvoistavan kohtelun lähteestä, jonka koettiin olevan itse organisaation rakenteet.

3.10. Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus ja vertaaminen aiempaan tutkimukseen

3.10.1. Henkilöstöryhmien lähtökohtainen asetelma

Havaintojeni mukaan määräaikaisen reservinupseerintutkinnon suorittaneet vertaavat omaa asemaansa sotatieteiden kandidaatteihin tai opistoupseereihin. Sotatieteiden kandidaatit vertaavat asemaansa opistoupseereihin, mutta katsovat olevansa osa upseeristoa eli asettavat sotilaskoulutuksensa näiden yläpuolelle, mutta katsovat opistoupseerien virkaiän tasoittavan eroa. Maisterit vertaavat asemaansa erikoisupseereihin ja pääsääntöisesti jokainen edellä mainituista ryhmistä katsoo ansaitsevansa samansuuruisen palkan tai yhtäläisen kohtelun kuin joukko, johon itseään vertaa.

Tutkimukseni tulokset tukevat TTTK:n tekemän tutkimuksen havaintoja, että sotilaat kokevat yleisesti Puolustusvoimien palkka- ja vaativuudenarviointijärjestelmät epäoikeudenmukaisiksi henkilöstöryhmien välillä¹⁷⁰. Tutkimuksessani jokainen haastattelun vastaajista koki henkilöstöryhmien olevan eriarvoisia keskenään palkan ja tehtävien osalta. Henkilöt pääsääntöisesti pyrkivät konkretisoimaan eriarvoisen kohtelun käyttämällä omaa henkilöstöryhmäänsä ja vertaamalla sitä edellä mainitulla tavalla. Yksi vastaajista tarkasteli tilannetta esimiesperspektiivistä, kuvaillen eriarvostavia rakenteita ja näiden seurauksia työyhteisössä.

Tehtävänkuvaan perustuvassa työyhteisössä jossa toimitaan sotilashierarkian mukaan pääsääntöisesti työtehtävien mukainen tehtävien ja asemien jakaantuminen tuntuu aiheuttavan jonkin verran eripuraa, koska vaativampia tehtäviä on rajallisesti, ja kokemukseltaan sekä koulutukseltaan sopivia henkilöitä näihin on paljon. Henkilöstöjärjestöjen välinen palkkatasa arvo ei mielestäni toteudu nuorempien peruskoulutettujen upseereiden sekä muiden henkilöstöryhmien välillä. Vaikka tosiasiallisesti joukkueenjohtaja varusmieskoulutusta antavan kadetti opetusupseerin, opisto opetusupseerin sekä opetusaliupseerin työnkuva, -tehtävät ja -sisältö ovat samat, voivat palkkaerot olla satoja euroja koska tehtävänkuvauksen mukainen työnvaativuus mitataan kullakin henkilöstöryhmällä eri arviontimittareilla. Saman työn tulee olla samanarvoista! (Henkilö 8)

Myös samassa palkkaus- ja arviointijärjestelmässä olevilla havaittiin eriarvoista kohtelua ja tutkintotasoihin maksettava palkka, vaikka työ olisi sisällöltään sama.

¹⁷⁰Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 120 - 121.

JSA-luokituksessa samasta työstä maksettiin kolmea erilaista palkkaa. Tämä ei oikein ollut järkevää mielestäni ja osoitti upseeriliiton kyvyttömyyden tunnustaa, että omassa järjestelmässä on iso muutos meneillään. Samoin MARU-koulutetun JSA 6 luokkaan pysähtyvä palkkakatto oli täysin järjenvastainen. (Henkilö 3).

3.10.1. Henkilöstöryhmien väliset suhteet

Verrokkitutkimuksessa jo aiemmin mainittu, ja tämän tutkimuksen haastatteluissa esiintulleesta aliupseereiden ja opistoupseereiden vastakkainasettelusta huolimatta, henkilöstöryhmien välisiä suhteita kuvataan hyviksi. Haastatellut sotilaat eivät pidä henkilöstöryhmiä varsinaisesti syyppinä aiemmassa luvuissa todettuun henkilöstöryhmät eriarvoistavaan tilanteeseen, mutta kokevat kilpailevansa tietyistä samoista tehtävistä. Tutkimukseen osallistunut sotatieteiden maisteri, joka työskentelee varusmiesperusyksikön varapäällikkönä, koki opistoupseerin uhkaavan asemaansa ja tavoittelevan hänen työtehtäväänsä. Toinen maisteri esitti huolensa opistoupseerien tehtäväkenttien kaventumisesta ja kolmas näki heidän etenemisensä pois koulutustehtävistä olevan uhka nuoremmille upseereille. Haastatellut aliupseerit kokivat olevansa opistoupseerien seuraajia ja toivoivat vaativampien tehtävien avautuvan heille tulevaisuudessa. Tällä hetkellä organisaatorakenteen koetaan sanelevan kilpailuasetelman.

Yleisesti henkilöstöryhmien väliset suhteet kuvailtiin hyviksi ja koettiin, että syy henkilöstöryhmien eriarvoiseen tilanteeseen ovat työntekijöiden ammattiliittojen ja työnantajan luomat rakenteet. Verrokkitutkimuksen tilastollisessa tarkastelussa 71 %:a miehistä näki henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa vähintään jonkin verran kehitettävää ja naisista 86 %:a¹⁷¹. Verrokkitutkimuksen yksi keskeisimpiä havaintoja oli Puolustusvoimissa olevat henkilöstöryhmittäin käytettävät palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmiin liittyvät epäoikeudenmukaisuudet organisaation työntekijöiden kokemina. Tutkimus ehdottaakin sotilastehtävien yhtenäistämistä ja yhteisen palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmän käyttöönottoa kaikille organisaation työntekijöille.¹⁷²

3.10.2. Johtopäätökset henkilöstöryhmien yhdenvertaisuudesta

Jokainen haastateltava koki henkilöstöryhmien olevan eriarvoisia keskenään palkan ja tehtävien osalta. Vastauksista ilmeni määräärikaisten reservinupseerien, aliupseerien ja sotatieteiden

¹⁷¹Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 172.

¹⁷²Sama. s. 137.

den kandidaattien heikko asema, sekä myös vastakkainasettelu aliupseereiden ja opistoupseereiden välillä. Henkilöstöryhmien välejä ei kuitenkaan kuvailtu huonoiksi, usein jopa päinvastoin. Varsinaiseksi syypääksi eriarvoistavaan tilanteeseen pidettiin Puolustusvoimissa käytettävää palkka- ja vaativuudenarviointijärjestelmää ja sen käyttöönotosta vastuullisia osapuolia.

Aliupseerit kokivat olevansa opistoupseereiden seuraajia ja näkemys sai tukea maisterien vastauksista. Pääsääntöisesti upseerit eivät kokeneet opistoupseereita uhkana omalle ammattiryhmälleen, mutta poikkeuksiakin oli muutamissa vastauksissa. Suurin osa aliupseereista koki henkilöstöryhmänsä olevan vastakkainasettelussa opistoupseerien kanssa ja toisinaan maistereiden vastauksista ilmeni vertailu aliupseereiden ja opistoupseereiden välillä. Haastatteluiden vastauksissa oli aistittavissa vaatimus aiemman tutkimuksen ehdottamaan sotilastehtävien yhtenäistämiseen ja yhteisen palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmän käyttöönottoon kaikille organisaation työntekijöille.

3.11. Yhdenvertaisuus arvostuksessa ja palkitsemisessa ilmavoimien varusmiesperusyksikössä sekä vertaaminen aiempaan tutkimukseen

3.11.1. Yhdenvertaisuus henkilöstöryhmien sisäisessä ja toistensa välisessä arvostuksessa

Aiemmin esitetystä luvusta mahdollisuudet tuotiin esille sukupuolisidonnaisiin vaikutusmahdollisuuksiin ja samalla myös arvostukseen liittyen. Puolella vastaajista oli näkemys sukupuolen vaikutuksesta uralla etenemiseen ja lähtökohtaiseen asennoitumiseen naisia kohtaan. Kolmen vastauksista nousi esiin naisten tarve suoriutua annetuista tehtävistä vähintään yhtä hyvin kuin miehen, jotta naissotilas pääsisi työyhteisönsä arvostetuksi jäseneksi. Yksi vastaajista koki naissotilailta olevan hyötyä sukupuolesta esimerkiksi työnhakutilanteessa verrattaessa pätevempään mieshakijaan. Syyksi eriarvostamiseen vastaaja koki työnantajan pelon syrjintäsyytöksiin.

Henkilöstöryhmien välisten arvostusten katsottiin yleisesti ottaen olevan hyvällä tolalla, mutta osasta vastauksia nousi poikkeuksiakin esille. Henkilön virkaiällä ja henkilökohtaisella työnsä osaamisella koettiin olevan suuri vaikutus siihen, miten työntekijää arvostetaan. Haastatellut henkilöt käyttivät myös henkilöstöryhmien stereotyyppioita kuvaillessaan, miten eri ryhmittymät arvostavat toisiaan ja miksi arvostus on sellaista kuin se ilmenee olevan.

Vastauksissa ei ollut suuria eroja aliupseereiden ja maistereiden välillä sekä arvostus koettiin pääasiallisesti samalla tavoin henkilöstöryhmien välillä ja näitä kohtaan. Vanhat opistoupseerit koettiin varauksellisiksi upseereita ja naisia kohtaan ja aliupseerit tutkittavasta ryhmästä riippumatta usein liian nuoriksi ja kokemattomiksi. Määräaikaisen reservinupseerintutkinnon suorittaneet aliupseerit kokivat, että heitä arvostetaan enemmän aliupseereina juuri aikaisemmin hankitun tutkintonsa takia, mutta kokevansa upseerien osalta hiukan arvostuksen puutetta myös sen takia, että ovat nykyään aliupseereita.

Vastaajista 37,5 %:a koki, että aliupseereiden katsotaan olevan opistoupseerien seuraajia, mutta ammattiryhmänä heitä ei arvosteta yhtä korkealle, johtuen koulutuksen ja kokemuksen puutteesta sekä nuoresta iästä. Verrokkitutkimuksen havainnot tukevat väitettä, että aliupseereiden ja opistoupseerien vastakkainasettelu lisää tunnustusvajetta¹⁷³.

Upseeria ja opistoupseeria arvostetaan enemmän. Aliupseeristo on pääosin nuoria ja tämä myös näkyy arvostuksessa. Uskon kuitenkin että arvostus tulee nousemaan tulevina vuosina kuhan kokemusta tulee enemmän ja opisto puolen tehtäviä alkaa tulemaan aliupseereille.
(Henkilö 1)

Maisterit kokivat pääsääntöisesti saavansa arvostusta muilta henkilöstöryhmiltä, mutta kokivat henkilökohtaisten ominaisuuksien, sosiaalisten taitojen, esimiestaitojen ja työpanoksensa olevan suurin syy arvostukseen tai sen puutteeseen. Verrokkitutkimuksessa nuoremmat upseerimiehet kaipasivat vahvempaa tunnustusta korkeakoulutukselleen ja esimiesvastuulleen. Nuoremmat upseerimiehet kokivat, että kykyjen tulisi olla ratkaiseva tekijä virkaiän ja fyysisen iän sijaan. Aliupseerit kokivat ratkaisevaksi tekijäksi ammattitaidon ja kokemuksen. Upseerinaiset kokivat tunnustamisvajeen liittyvän heidän mahdollisuuksiinsa päästä osallisiksi organisaation verkostoihin ja kytköksiin.¹⁷⁴

Kolme neljästä kandidaattina palvelleesta maisterista oli kokenut, etteivät saaneet aikaisemmin arvostusta muilta upseereilta, eikä heitä kohdeltu upseereina ennen maisteriksi täydentämistä. Myös muita upseereiden henkilöstöryhmän sisäisiä arvostuksen jakautumisia nousi esille. Toisinaan asenne vaihteli myös henkilön aselajin tai puolustushaaran mukaan. Verrokkitutkimuksessa nousi esiin nuorempien upseerien kohdalla, että erilaiset koulutustaustat luovat uraesteitä¹⁷⁵.

¹⁷³Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 132.

¹⁷⁴Sama. s. 132 - 133.

¹⁷⁵Sama. s. 133.

Henkilöstöryhmän merkitys perusyksikkötasalla korreloi mielestäni paljon henkilön iän ja työkokemuksen kanssa. Tällä hetkellä OU:t ovat kokeneita ja AU:t nuoria. Joten en tiedä, kummasta tekijästä arvostus riippuu enemmän. Upseereita tietysti arvostellaan muista henkilöstöryhmistä käsin, mutta arvostus ansaitaan henkilökohtaisesti. Ilmavoimissa lentäjät arvostavat toisiaan enemmän kuin muita sotilaita henkilöstöryhmään katsomatta. Jopa lentoruk:n varusmiehiä pidetään joidenkin lentoupseerien mielestä parempina ihmisinä kuin muiden puolustushaarojen tai aselajien sotilaita. (Henkilö 6)

Kolme vastaajista kertoi omista näkemyksistään aliupseeristoon liittyen ja kahdessa muussa vastauksessa kerrottiin kokemuksista, miten vanhemmilla opistoupseereilla on ennakkoluuloja upseereiden suhteen.

Nuoremmilta aliupseereilta joita ei ole koulutettu sotilasammatin perusteisiin puuttuu mielestäni sotilas eetos ja sotilasammattillinen ammattilypeys ja etiikka tavoitteisiin sitoutumiseen. (Henkilö 8)

Aliupseeriston koulutuksessa on menty metsään siltä osin, että tällä hetkellä asenteellinen kasvatus jää liiaksi työyhteisöön. Itselläni asenne- ja perinnekasvatusta tuli jo kadettikurssin aikana, mikä valmisti salakavalasti työelämän erilaisiin haasteisiin. Nyt tämä puuttuu ja niinpä uudet aliupseerit ovat ennen koulutukseen pääsyään jo rakentaneet tietynlaisen kuvan itsestään asioiden osajina. (Henkilö 3)

Kysyttäessä haastateltavilta arvostavatko he itse saamaansa koulutusta, vastasi 87,5 %:a myönteisesti. Pääosa aliupseereista koki saavansa enemmän arvostusta upseeristolta juuri aiemmin hankitun tutkinnon takia ja maistereista suurin osa koki saavansa arvostusta muilta henkilöstöryhmiltä ja vanhemman upseerin koulutusohjelman läpikäyneiltä. Tosin aiemmin kandidaattina palvellessa asia oli erilailla, koska heitä ei kokemusten mukaan kohdeltu ”oikeina” upseereina.

Nykyään kyllä. SK-vaiheen jälkeen valmistuessa vuonna 2005 asia oli toinen. Silloin kandeja ei pidetty oikeina upseereina, muttei myöskään opistoupseerina. Oman paikan hakeminen oli vaikeaa. (Henkilö 6)

3.11.2. Yhdenvertaisuus palkitsemisessa

Haastatteluihin osallistuneista henkilöistä kenelläkään ei ollut mitään positiivista sanottavaa palkitsemiseen liittyvistä käytänteistä Puolustusvoimissa. Palkitsemisen katsottiin usein liittyvän virkaikään, jolloin palkitseminen johtui ansioiden sijasta siitä, kauanko henkilö oli tehnyt työtään. Vastaajista 75 %:a koki, ettei työpaikalla palkita ollenkaan, tai että palkitseminen on turhaa tai väärin perustein valikoivaa. Palkitsemisen katsotaan olevan tasa-arvoista, koska kukaan ei saa mitään, eli ketään ei palkita. Verrokkitutkimuksen aliupseereiden mielestä palkitsemiskäytännöt nähtiin osana aliarvostuksen ongelmaa¹⁷⁶.

Työnantajalla ei ole koskaan ollut suunniteltua tulospalkkausta, ja tuskin koskaan tuleekaan. Pitkän sotilasopetuksen saaneilla ainakin ylennykset ja muut juhlalliset huomion osoitukset hetkellisesti nostavat iloa ja omanarvon tuntua. Kuitenkin ”arkityössä”, etenkin jos työmäärä ei ole jakaantunut tasapuolisesti, olisi suotavaa että ylitöistä tai muista ponnisteluista voitaisiin palkita asianmukaisesti muullakin tapaa kuin huomioimalla henkilökohtaisessa suori-tusarvioinnissa. (Henkilö 8)

Kokemukset palkitsemiskäytänteissä, eivät paljon eronneet aliupseereiden ja maisterien välillä. Joukko-osastojenkaan välillä ei ollut merkittäviä eroja. Ylennysten ja palkkauksen katsottiin yleisesti kuuluvan virkaikään ja henkilön koulutukseen. Saatavat palkinnot koetaan usein turhiksi ja vähän kannustaviksi. Haastateltavien mukaan Puolustusvoimissa palkitseminen on henkilökohtaiseen työpanokseen pohjautuvaa, mutta ei aina rahaan sidoksissa olevaa. Palkitsemiskäytänteet ovat sotilasalalle tavanomaisia, mutta muutamissa vastauksissa toivottiin enemmän vertailtavuutta siviilityöpaikkojen kanssa, joissa työpanokseen pohjautuvat palkkiorakenteet ovat pääsääntöisesti sidoksissa taloudelliseen kannustimeen ja urakehitykseen.¹⁷⁷

Joukko-osastotasalla palkitsemisen mahdollisuudet ovat olemattomat. Ylennykset ja palkkaus eivät ole sidoksissa osaamiseen, vaan virkaikään ja koulutukseen. Muutaman tussipaketin myöntäminen on aivan yhdentekevää. (Henkilö 3)

¹⁷⁶Leinonen, M. Nikkanen, R. Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. s. 132.

¹⁷⁷Beardwell, I. Holden, L. 2001. s. 511. Reward philosophy.

3.11.3. Johtopäätökset arvostuksen ja palkitsemisen yhdenvertaisuudesta ilmavoimien varusmiesperusyksikössä

Sukupuolen merkitys arvostuksen määrään on haasteellinen, sillä kuten aiemmissa luvuissa on tullut ilmi, kohdistuu naisiin miehiä enemmän odotuksia ja kokemusten mukaan yksittäinen virhe voi leimata naisen työntekijänä tai sotilaana. Puolet haastateltavista ei toisaalta nähnyt sukupuolella olevan mitään merkitystä siihen, miten henkilöön suhtaudutaan, mitä häneltä vaaditaan sotilaana ja työntekijänä tai urakehitykseen. Muutamissa vastauksissa esitettiin erityisesti vanhempien opistoupseerien olevan ennakkoluuloisia naisia kohtaan.

Suurin osa kandidaattina palvelleista maistereista oli kokenut, etteivät he saaneet aikaisemmin arvostusta muilta upseereilta, eikä heitä kohdeltu upseereina ennen maisteriksi täydentämistä. Aliupseerinviran vastaanottaneet entiset määräaikaiset reservinupseerit toivat myös esille arvostukseen paranemisen henkilöstöryhmän vaihtumisen myötä, mutta kokivat kärsivänsä muihin aliupseereihin kohdistuvista ennakkoluuloista. Ominaista aliupseereiden luonnehdinnoista oli, että he kuvailivat asioiden laittaa ikään kuin ulkopuolisen silmin, selvästi tuntien tietynlaista hengenheimolaisuutta upseeristoon, johon aiemmin kuuluivat. Myös muita upseereiden henkilöstöryhmän sisäisiä arvostuksen jakautumisia nousi esille. Toisinaan asenne vaihteli haastateltavien kuvailemina myös henkilön aselajin tai puolustushaaran mukaan siten, että ilmavoimissa sotilaskoulutuksen saaneet henkilöt olivat vertailutilanteissa etusijalla.

Molemmat tutkimuksen henkilöstöryhmät kokivat arvostuksen liittyvän ammattimaisuuteen tehtäviensä hoitajana. Maisterit painottivat perimmäisten arvostukseen liittyvien seikkojen riippuvan esimiestaidoista, työpanoksesta, henkilökohtaisista ominaisuuksista ja sosiaalisista taidoista. Aliupseerit näkivät arvostuksellisten syiden liittyvän oman tehtävätason ammattitaitoon ja kokemukseen. Kummatkin henkilöstöryhmät kokivat arvostukseen liittyvät merkitykselliset asiat omalta tasoltaan ja maistereiden kokiessa esimiestaitojen olevan tärkeimpiä, näkivät aliupseerit koulutukselliset seikat merkityksellisemmiksi. Haastateltavat ikään kuin viestittivät, että näiden seikkojen mukaan heitä tulisi arvostella, jakaen toisensa odotuksellisestikin eri leireihin.

Sotilaskoulutuksen itsessään ei koettu tuovan arvostusta ja yksi haastateltavista maistereista ei itse arvostanut saamaansa koulutusta. Haastateltavien vastauksista oli kuitenkin tulkittavissa odotuksellinen asema työyhteisössä, jonka katsottiin liittyvän koulutustaustaan. Useissa vastauksissa kritisoiitiin palkitsemisten ja tehtävien jakautumisen liittyvän virkaikäen, mutta haas-

tateltavat itse eivät huomanneet luottavansa siihen, että juuri näin asioiden kuuluisi toimia omalla kohdalla. Lainauksissa vastauksista, jotka ovat luettavissa aiemmasta kappaleesta, kerrotaan tilanteista, jossa nuoremman kurssin maisteri on määrätty tehtävään, vaikka haastatellut maisterit katsoivat itse olleensa oikeutettuja tulla valituksi kyseisiin tehtäviin. Haastateltavat itse ovat peräänkuuluttaneet kyvykkyyden merkityksen lisäämisestä urakehitykseen, mutta omalla kohdalla virkaiässä nuoremman upseerin kiilatessa ohi koetaan vääryyttä, koska järjestelmä ei ottanut tarpeeksi huomioon heidän virkaikänsä.

Haastateltavien kokemukset palkitsemiskäytännöistä olivat sävyltään negatiivisia. Usein palkitseminen koettiin turhaksi ja vähän motivoivaksi. Virkaiän mukanaan tuomat palkinnot koettiin tulevan ansiotta, kuten myös ylennykset. Sotilasarvot sinällään eivät kerro ansioitumisesta sotilaana, vaan koulumenestyksestä ja virkaiästä. Kautta linjan haastateltavien joukko-osastoilla ei katsottu olevan riittäviä työkaluja palkitsemiseen ja, että henkilökohtainen suoritusarviointi palkitsemisen välineenä nähtiin riittämättömänä.

4. YHDISTELMÄ JA TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA

Tässä tutkimuksessa on käytetty verrokkina Tampereen Työelämän tutkimuskeskuksen teemää Sukupuolten ja henkilöstöryhmien tasa-arvo henkilöstön kokemuksissa -nimistä keväällä 2011 suoritettua tutkimusta. Tutkimukseni ei ole pyrkinyt toistamaan tai haastamaan edellä mainitun tutkimuksen tuloksia tai johtopäätöksiä, vaan enemmänkin kyseessä on ollut tiedon syventäminen asetettuun teemaan liittyen. Verrokkitutkimuksen teeman lähestyminen on otannaltaan paljon kokonaisvaltaisempi ja täten helpommin yleistettävissä, mutta fenomenologis - hermeneuttisen perinteen mukaisesti tehdyssä laadullisessa tutkimuksessa otannan suuruudella ei ole merkitystä. TTTK:n tekemän tutkimuksen laajuuden vuoksi siinä voidaan tehdä yleistyksiä ja kehitysehdotuksia uskottavammin kuin laatimassani tutkimuksessa, jossa on tutkittu henkilöstöryhmän pienen osan kokemuksia teemaan liittyvistä asioista.

Tutkimuksessani on tiedostettu kokemusten subjektiivisuus ja nostettu ne tiedon asemaan tutkijan tieteenfilosofisten sitoumusten mukaisesti. Kokemuksia ei ole pyritty kyseenalaistamaan, mutta mahdollisia motiiveja lausuntojen taustalla on kartoitettu poikkeamien ymmärtämiseksi. Vuoropuhelu tutkijan ja aineiston välillä jää lukijan harkinnan varaan ja tutkija ei voi kuin paljastaa motiivinsa ja omat luulonsa asian laidasta, jotta toimenpide olisi mahdollinen. Fenomenologis - hermeneuttisen perinteen mukaisesti, olen tutkimuksessani kuvannut nykyhetkeä ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä henkilöstöryhmien yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon -näkökulmasta sellaisena kuin se luontaisesti ympäristössään esiintyy.

Tutkimuksen viitekehys on ohjannut haastateltavien henkilöiden ja teeman laajuuden rajauksessa. Tutkimuksessa haastatellut henkilöt ovat läpikäyneet vastaavan tutkintorakenteen kuin tutkija itse ja työskentelevät tutkijan tavoin ilmavoimien varusmiesperusyksikössä. Tutkijan omat havainnot teemaan liittyen on selvitetty tutkimuksen ensimmäisessä luvussa ja ne ovat tietoisesti hyvin subjektiivisia, henkilöstöryhmä ja palkkasidonnaisia ajatuksia sekä kokemuksia. Näitä avaamalla olen pyrkinyt luomaan tutkimukselle läpinäkyvyyttä ja parantamaan sen kritiikinsietokykyä.

Haastattelun teemoittelulla pyrittiin saavuttamaan mahdollisimman laajoja vastauksia haastateltavien henkilöiden omakohtaisista kokemuksista. Kysymyksen asettelulla tahdottiin selvittää, miten eritasoisen upseerikoulutuksen saaneet henkilöt kokivat mahdollisuutensa luoda horisontaalinen ja vertikaalinen ura, sekä millaisia näkemyksiä heillä on omista etenemismahdollisuuksistaan. Yhtenä keskeisenä tarkoituksena kysymyksillä oli selvittää, miten sukupuoli

vaikutti työntekijöiden kohteluun, uralla etenemiseen tai lähtökohtaisiin odotuksiin henkilöstä työn suorittajana. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään mahdolliset eriarvoisen kohtelun ja syrjityksi tulemisen kokemukset, sekä haastateltavien arvioimat toimintaan johtaneet syyt. Tutkimukseen osallistujilta tahdottiin myös saada kokemuksia, miten he näkevät henkilöstöryhmien yhdenvertaisuuden, arvostuksen ja työnantajan palkitsemiskäytännöt.

Kysymyksissä annettiin usein mahdollisuus vastata henkilöstöryhmä- tai sukupuolisidonnaisista näkökulmista, pelkästään todeta tilanne, tai sen riippumattomuus edellä mainituista seikoista. Tulosten esittämistapana olen käyttänyt haastatelluille esitettyjä kysymyksiä ja näiden vastauksien yleisiä piirteitä eriteltyinä sukupuolittain sekä tutkintotasoittain. Kolmannen luvun tekstiä elävöitettiin vastaajien suorilla lainauksilla, jotta lukija itse voi osiltaan tutustua teemahaastattelujen aineistoon. Vertailu aiempaan tutkimukseen tehtiin vain sotilaiden osalta sukupuolittain. Opistoupseerit, vanhemmat upseerit sekä erikoisupseerit ovat vertailusta ulos rajattuna, koska heidän joukossaan ei palvele upseerin kolmiportaisen tutkintorakenteen tai sen osan suorittaneita henkilöitä ainakaan ilmavoimien varusmiesperusyksikkötasalla.

4.1. Tutkimuksen keskeiset havainnot ja pohdintaa

Päätutkimusongelma on: Miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen koetaan sukupuolittain ja henkilöstöryhmittäin ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä? Lyhyesti vastaten sotilaiden tasa-arvo sukupuolten välillä toteutuu kohtuullisesti. Naisiin kohdistuu vieläkin ennakko-odotuksia miehiin verraten, mutta nykyiset ja tulevat yksiköiden esimiehet, joita haastateltiin tutkimuksessa, pääsääntöisesti kannattivat tasa-arvoa, joten tilanteen kehitys näyttää positiiviselta. Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus sen sijaan näyttää huonolta, eikä näkyvissä ole muutosta parempaan ennen kuin Puolustusvoimat muuttaa palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmäänsä sellaiseksi, joka noudattaa samapalkkaisuusperiaatetta. Muutokselle on akuutti tarve, sillä jokainen haastateltava koki käytettävän järjestelmän olevan syrjivä ja epäoikeudenmukainen. Esimerkiksi nostamassani Ilmavoimien Teknillisen Koulun tasa-arvosuunnitelmassa, ei ollut edes tunnistettu henkilöstöryhmien epätasa-arvoa ongelmaksi, joten paikallisestikin henkilöstöryhmien yhdenvertaisuuden kehittäminen on haaste. Olen selvittänyt miten upseerin kolmiportaisen tutkintorakenteen tai sen osan läpikäyneet henkilöt kokevat sukupuolen merkityksen työelämässä, sekä sen, kohdistuuko naisiin ja miehiin erilaisia odotuksia työntekijöinä. Puolet haastateltavista koki, että varsinkaan upseereiden keskuudessa ei sukupuolella ole merkitystä ja satunnaisissa vastauksissa oli jopa aistittavissa henkilökohtainen vaatimus asiaan. Henkilöt, jotka kokivat sukupuolen merkityksen urakehitykseen

ja mahdollisuuksiin yleisellä tasolla pieneksi, tuntuivat peräänkuuluttavan tietynlaista sukupuolisokeutta, jossa ei tulisi ottaa millään tavalla huomioon edes luonnollisia eroavaisuuksia sukupuolten välillä.

Suurin osa aliupseereista ja ainoana tutkimukseen osallistunut naisupseeri koki sukupuolella olevan heikentävä vaikutus urakehitykseen ja siihen, miten työympäristössä yleisesti ottaen suhtauduttiin naispuolisiin sotilaisiin. Lähtökohtaisesti kritiikkiä esittäneet henkilöt kokivat naisilla olevan enemmän todistettavaa kyvykkyydestään ja ammattitaidostaan kuin miehillä. Yhdistävänä tekijänä naiseuden puolustajille oli se, että henkilöt työskentelivät koulutustehtävissä, tai että koulutustehtävistä oli vain vähän aikaa. Varusmiesperusyksikön johtotehtävissä kauemmin aikaa olleilla miehillä vastausten sukupuolisokeus oli yleisempää. Asian tilaa voidaan selittää sillä, että päällikön tehtävä on nykyisellään erittäin hallinnollista, ja vaikka päällikkö on yksikkönsä pääkouluttaja, on hänellä muutamia oppitunteja lukuun ottamatta harvoin mahdollisuutta kouluttaa muun henkilökuntansa rinnalla. Tällöin päällikkö voi joutua tekemään arvionsa yksikkönsä sukupuolten tasa-arvon tilasta vain satunnaisista otannoista koulutuksia, tai viikkopalavereista ja kahvihuonekeskusteluista.

Kehityskeskustelut koettiin aliupseerien mielestä palkkaneuvotteluina ja laadultaan vaihtelevina. Pääsääntöisesti haastateltavat henkilöstöryhmään katsomatta kokivat, että kehityskeskustelut oli pidetty hyvässä hengessä. Näistä henkilöistä aliupseerit ja kandidaattina palvelleet olivat epäileväisempiä kehityskeskusteluun liittyvistä vaikuttamisen mahdollisuuksista. Arviointijärjestelmää itsessään arvosteltiin edelleen siitä, että se toimii ikälisä -periaatteella siten, että ei ole väliä miten hyvin työsi teet, vaan miten kauan olet ollut talossa ja mikä on asemasi työyhteisössä.

Miltei jokainen vastaajista koki, ettei omasta sukupuolesta ole hyötyä uran edistämisessä, mutta kaksi näki siitä olevan haittaa tietyissä tilanteissa. Urakehityksen suhteen maisterit olivat toiveikkaampia kuin aliupseereista koostuva ryhmä, mutta hekin näkivät Puolustusvoimissa käynnistyneen rakenneuudistuksen hidastavan kehitystä. Aliupseerit olivat tyytyväisiä urakehitykseensä toistaiseksi, mutta se johtui pitkälti siitä, että he kokivat päässeensä etenemään aliupseerinviran vastaanottamisen jälkeen vaivattomammin tietylle tasalle saakka. Aliupseerit myös kokivat, että heitä arvostetaan upseereiden suunnalta enemmän kuin muita henkilöstöryhmänsä jäseniä, ja että aiemmin hankittu sotilaskoulutus takasi heille nopeamman urakehityksen kuin muille aliupseereille. Aliupseerit kuitenkin kokivat uralla etenemisessä rakenteellisia esteitä enemmän kuin maisterit, ja kokivat opistoupseereiden ja aliupseerien olevan vas-

takkainasettelussa keskenään. Aliupseerit tietyllä tapaa odottavat vain opistoupseerien luonnollisen poistuman, kuten eläköitymisen ja upseeriksi täydentämisen, avaavan heille uusia vaativampia tehtäviä sekä uusia urapolkuja. Heidän vastauksista oli myös aistittavissa ajatus, etteivät he ammattiryhmänä kykene vakiinnuttamaan asemaansa ennen kuin opistoupseerit ovat väistyneet tehtävistä, jotka he ammattiryhmänä katsovat kuuluvan heille.

Puolustusvoimissa käytössä olevat palkitsemiskäytännöt koettiin vähän kannustaviksi ja motivaatiota heikentäviksi. Pääosa haastateltavista koki palkitsemisen liittyvän virkaikään, ei varsinaiseen kyvykkyyteen ja ansioihin. Vaikka ammattitaidolla ja ansioilla katsottiinkin olevan suuri vaikutus uralla etenemiseen, ei niistä koettu palkittavan riittävän kannustavasti. Arvioni mukaan haastatellut henkilöt tahtoivat suoriutua työtehtävistään mahdollisimman hyvin, jotta saisivat arvostusta omassa työyhteisössään, ei ulkoisten palkintojen vuoksi.

Kaikki haastateltavat kokivat palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmän epäoikeudenmukaiseksi ja henkilöstöryhmiä eriarvoistavaksi. Varsinkin koulutustehtävissä ja alemman keski-johdon tehtävissä koettiin järjestelmään liittyvät epäkohdat raskaimmin. Joukkueenkouluttajan tehtävästä maksetaan opistoupseerille ja aliupseerille erisuuruista palkkaa, sekä upseereille kolmea eri JSA-palkkaa. Yhdestä tehtävästä, jonka tehtävänkuvaus on kaikilla henkilöstöryhmien edustajilla identtinen, maksetaan viittä erisuuruista palkkaa annetun sotilaskoulutuksen perusteella, jotka eivät ole linjassa tutkintotasoin. Joukkueenjohtajan tehtävässä tilanne on miltei sama, mutta tällöin palkkaumahdollisuuksia on vain neljä viiden sijaan.

Pääosassa aliupseerien ja aiempien kandidaattien vastauksista palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmä oli koettu voimakkaasti työmotivaatiota heikentävänä tekijänä, mutta vain ennen kuin henkilöstöryhmää oli vaihdettu tai tutkintoa täydennetty. Vastaajat olivat tyytyväisiä tilanteeseensa. Tutkijana minulle herää kysymys, onko Puolustusvoimissa käytössä olevat järjestelmät alkujaan tarkoitettu ohjaamaan työntekijöitään tietynlaisiin ura- ja tutkintopolkuihin behaviorismin keinoin. Todennäköisesti kyseessä ei ole mitään näin suunnitelmallista tai hienostunutta, vaan kuten kahdesta vastauksestakin oli luettavissa, järjestelmä on muovautunut nykyisenlaiseksi ammattijärjestöjen ja työnantajan erillissopimuksien johdosta.

Upseerikoulutus siirtyi kolmiportaiseksi vuosiksi 2001 – 2005 (KadK 88. – 92.). Keskeisin tutkimuksen tavoitteista on ollut selvittää, kuinka koulutusmuutos vaikutti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksiin ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä. Ainoastaan yksi haastateltu henkilö vastasi, ettei arvosta tutkintoaan, ja että ei koe muidenkaan (pl. upseerit) henki-

löstöryhmien arvostavan sitä. Pääosa siis arvosti saamaansa sotilaskoulutusta ja koki muidenkin henkilöstöryhmien arvostavan sitä. Sotatieteiden kandidaateina palvelleet, mutta nykyään maisteriksi itsensä täydentäneet olivat pääosin kokeneet, että heitä ei kohdeltu upseereina ennen tutkintonsa täydentämistä. Muut tutkintorakenteesta johtuneet koetut haitat on mainittu jo aiemmin luvussa. On mielenkiintoista seurata, miten tutkintomuutos kaksiportaiseksi vaikuttaa asiaan kandidaateina valmistuvien osalta. Omat kokemukseni asioiden tolasta ovat kahdesta puolustushaarasta ja vaikka tutkimus ei pyrikään koko Puolustusvoimia kattavaan yleistyksen, ovat kokemukseni maavoimista yhteneväisiä ilmavoimissa työskentelevien tutkimuksessa haastateltujen henkilöiden kanssa. Tutkimukseen osallistuneiden kokemukset tutkintorakenteen vaikutuksesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymiseen ammattiryhmänä ja sen sisällä, ovat havaintojeni mukaan sitä kriittisempiä, mitä kauemmin henkilö on työskennellyt koulutustehtävissä. Arvioni mukaan Puolustusvoimat pyrkiessään kolmiportaisessa tutkintorakenteessa kouluttamaan eritasoisia upseereita, onnistui se luomaan vain eriarvoisia upseereita, joista alimmilla koulutustasoilla olevien etua ei aja tehokkaasti yksikään etujärjestö.

Toisessa luvussa kuvailemani tasa-arvon ja yhdenvertaisuus -ideologian muotoutuminen on tärkeä sisällöllisesti tutkimuksen taustoittamiseksi, sillä organisaatiomme korkein johto ei ole sotilaallinen, vaan poliittinen, ja tällöin Puolustusvoimat ei voi toimia tyhjiössä vailla pelkoa muutoksesta muun maailman mukana. Siviilit, jotka ovat joukkona heterogeenistä, ovat herkempiä adaptoitumaan ideologioiden muovautuessa ja tästä syystä tulee Puolustusvoimat olemaan ainaisessa muutoksessa trendien vietävänä. Perustehtävämme on säädetty laissa, mutta määrärahoja supistamalla voi sekin muovautua joksikin aivan toisenlaiseksi, vaikka sotilaallisesti ajatus on pöyristyttävä. Tällä tahdon viestittää sitä, että Puolustusvoimat on osa kansaa ja sen lainsäädännön alainen. Suomen maine yhtenä maailman tasa-arvoisimmista maista velvoittaa sen julkista valtaa käyttävien organisaatioiden olevan esimerkillisiä ja lainkuuliaisia. Toisessa luvussa käsittelemäni lait ja käsitteet toimivat lukijalle pohjana hänen muodostaessaan kuvaa Puolustusvoimissa olevan palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmän lainmukaisuudesta.

Tutkijana minulla ei ole kompetenssia väittää Puolustusvoimien toimintatapoja lainvastaisiksi, mutta maallikkona ja työntekijänä ne tuntuvat kyseenalaisilta. Naiivisti totean, että virkavalassani olen vannonut noudattavani perustuslakeja ja muita lakeja virassani, mutta ymmärrän, ettei Puolustusvoimat työnantajana voi välttämättä aina tehdä samaa kustannuksellisista syistä. Esimerkiksi nostamani Ilmavoimien Teknillisen Koulun tasa-arvosuunnitelmakaan ei

kyennyt ottamaan kantaa siihen, miten samapalkkaisuuden -periaatetta kyettäisiin noudattamaan tai kehittämään paikallisesti, kun keskustasolla mahdolliset palkkakeinottelut muutetaan takaisin valtakunnan linjaan sopiviksi.

Ennakkokäsitykseni tiedostaen pyrin välttämään kysymysten asettelulla sitä, että olisin tahtomattani vaikuttanut teemahaastattelun tuloksiin. Painotin, että kyseessä on henkilöiden itsensä kokemat asiat teemasta. Se, että ne olivat yhteneväisiä omien kokemuksieni kanssa, vahvistaa käsitystäni siitä, että Puolustusvoimien henkilöstöryhmiä eriarvoistava toimintatapamalli ei ole kestävän kehityksen kannalta hyvä ratkaisu. Se saa aikaan vain vieraantumista, ei sitoutumista organisaatioon ja sen johtoon.

4.2. Tutkimuksen toistettavuus ja luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty parantamaan tarkastelemalla teemaa aiempaan tutkimukseen verraten ja taustoittamalla aihetta sekä siihen liittyvää lainsäädäntöä mahdollisimman paljon, ottaen huomioon opinnäytetyön laajuus. Tutkimuksen aineisto on laaja ja sitä on ristiinverrattu toistuvan systemaattisesti. Kaikelle aineistolle oli yhteistä käsitys siitä, miten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tulisi ilmetä työpaikoilla ja yhteiskunnassa, joten tutkijana minulle oli helppoa omaksua alkuoletta, miten asioiden tulisi ilmetä tutkittavassa ympäristössä. Tahdoin kuitenkin lähestyä asiaa avoimin mielin ja valmistauduin hyväksymään omia ajatuksiani vastakkaiset näkemykset teemasta, mutta näin ei käynyt.

Todennäköisin syy tulosten yllätyksellömyyteen itselleni oli tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden tiukka rajaus. Olen itse työskennellyt määräaikaisena reservinupseerina ja sotatieteiden kandidaattina yli seitsemän vuotta, joten tekemieni havaintojen yleisyys muilla saman sotilaskoulutuksen läpikäyneillä oli hyvin aavistettavissa. Ymmärtäessäni todellisuuden luonteen suhteelliseksi, hyväksyn myös sen, että yleisesikuntaupseeri voi tarkastella tutkimustani eri valossa kuin humanistisessa tiedekunnassa opiskeleva henkilö. Arvioni mukaan olen kuitenkin useiden näkökulmien käytöllä varmistanut tutkimuksen keskeisten havaintojen ja johtopäätösten luotettavuuden.

Otoksen laajuus on kahdeksan henkilöä, mutta edustaa 89 %:a kolmiportaisen upseerinkoulutusohjelman tai sen osan läpikäyneistä sotilaista, jotka palvelevat ilmavoimien varusmiesperusyksiköissä, tutkimukseen valituissa joukko-osastoissa. Yleistettävyyden kannalta otoksen

olisi voinut tehdä laajemmaksi, esimerkiksi koskemaan kaikkia upseereita varusmiesperusyksikkötasalla tai keräämällä muiltakin henkilöstöryhmiltä kokemuksia teemasta.

Tutkimuksessa käytetyn tiedonkeruumenetelmän ollessa puolikonstruoitu teemahaastattelu, puuttui siitä avoimen haastattelun kaltainen mahdollisuus soveltaa ja esittää tarkentavia kysymyksiä haastattelun kuluessa. Haastateltavilta saadun palautteen mukaan esitetyt kysymykset olivat kuitenkin olleet riittävän kattavia, jotta oman näkemyksensä kykeni tuomaan julki. Tein lomakkeen essee -kysymyksistä mahdollisimman avoimia, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman vähän johdateltuja. Lomakkeen konstruoiduista osioista saadun aineiston analysointi oli vaivatonta, nopeaa ja aiempaan tutkimukseen verrattavissa, mutta niistä puuttui essee -kysymysten syvyys.

Tutkimus vastaa päätutkimusongelmaansa ja alatutkimusongelmiinsa, mutta dialogi vertailtavan TTTK:n tutkimuksen kanssa jää toisinaan pinnalliseksi. Haastateltavien kokemukset ovat pääsääntöisesti hämmästyttävän samankaltaisia edellä mainitun tutkimuksen havaintojen ja esimerkkien kanssa, joten vertailutilanteessa toisinaan päädytään vain toteamaan havaintojen tukevan verrokkitutkimuksen tuloksia, syvällisen vuoropuhelun jäädessä puuttumaan. Motiivini verrokkitutkimuksen käytölle on ollut uskottavuuden takaaminen, mutta sen tärkeimmäksi tehtäväksi muodostui kaikupohjan luominen tämän tutkimuksen keskeisimmille havainnoille ja väittämille.

Arvioin tutkimuksen keskeisimpine havaintoineen olevan hyvin toistettavissa. Haastateltavien vahvat mielipiteet esimerkiksi henkilöstöryhmien välisestä yhdenvertaisuudesta olivat hyvin yhteneväisiä toistensa kanssa, joten arvioin vastausten olevan samankaltaisia, vaikka haastateltavat henkilöt vaihdettaisiin. Tosin tutkimuksen analyysimenetelmää ja näkökulmaa muuttamalla voitaisiin saavuttaa jotain erilaista ja tavoittaa jopa syvempää tietoa tutkimuksen aiheesta. Tutkijan subjektiivisesta otteesta johtuen on todennäköistä, että toistettuna tutkimuksen sävy on erilainen.

4.3. Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimustarve

Puolustusvoimat selvittää vuosittain organisaationsa tasa-arvotilanteen ja on tilannut TTTK:lta useita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tutkimuksia, joista poiketen tämä tutkimus selvittää tilannetta ainoastaan organisaation alimmilla tasoilla. Tämä tutkimus on merkityksellinen, sillä se nostaa esille konkreettisin esimerkein Puolustusvoimissa käytetyissä

palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmissä koetut epäkohdat sekä naissotilaisiin kohdistuvat kohtuuttomat odotukset työntekijöinä ilmavoimien varusmiesperusyksikkötasalla. Tutkimus on myös ensimmäinen, joka käsittelee upseerin koulutusjärjestelmän toistuvan muuttamisen vaikutuksia henkilöstöryhmien välisiin ja upseeriston sisäisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksiin niin kutsuttujen ”väliinputoajien” näkökulmasta. Toivon tutkimuksen laajuuden ja luotettavuuden olevan riittävä, jotta se voi toimia katalyyttinä avoimelle keskustelulle Puolustusvoimien toimintatapojen oikeellisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta, kenties tahattomassa henkilöstöryhmien segregatiota ruokkivassa toiminnassaan.

Näkisin tarpeellisenä jatkotutkimuksena selvittää, miten Puolustusvoimien käytänteitä muuttamalla voitaisiin parantaa työntekijöiden ja henkilöstöryhmien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta paikallisella tasolla. Olisi myös mielenkiintoista selvittää valtioneuvoston oikeuskanslerin, tasa-arvovaltuutetun ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanta Puolustusvoimien käyttämiin palkkaus- ja vaativuudenarviointijärjestelmiin. Mahdollisena määrällisenä jatkotutkimuksena olisi hedelmällistä selvittää, mitä kuluja syntyisi ja rakenteellisia muutoksia vaadittaisiin Puolustusvoimilta, jotta se kykenisi muuntautumaan samapalkkaisuudenperiaatetta noudattavaksi työpaikaksi.

Alea iacta est – Arpa on heitetty (vapaa suomennos)

LÄHTEET

Ahtela, Karoliina, Bruun, Niklas. Koskinen, Pirkko, K. Nummijärvi, Anja. Saloheimo, Jorma. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum: Helsinki.

Alatalo, Margit. 2011. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Opinnäytetyö, Tradenomi AMK. Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu.

Aliupseeriliitto. 2011. Aliupseeriliiton kotisivut. puolustusvoimien palkkausjärjestelmien SAH-palkkataulukko 1.5.2011 lukien.
[http://www.aliupseeriliitto.fi/files/435/Palkkataulukko_AU_01052011.pdf / 10.4.2012].

Aristoteles. Nikomakhoksen etiikka. Knuutila, Simo (suom. ja selitykset). 2008. Tammer-Paino Oy: Tampere.

Asplund, Rita. & Lilja, Reija (toim.). 2010. Kohti samanpalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkojulkaisu.
[www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1546903 / 12.10.2011].

Beardwell, Ian. Holden, Len. 2001. Human resource management, A Contemporary approach. Third edition. Scotprint: Scotland.

European Union. 1992. EUR-Lex, Access to European Union law. Case Enderby, C-127/92.
[http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61992J0127 / 20.1.2012].

European Union. 2000. EUR-Lex, Access to European Union law. Case C-158/97. [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61997J0158 / 10.2.2012].

European Union. 2012. EUR-Lex, Access to European Union law. Treaty establishing the European Community. Official Journal of the European Union, Part II, Non-Discrimination and Citizenship of the Union. [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:0047:0200:EN:PDF>].

Fukuyama, Francis. 1992. Historian loppu ja viimeinen ihminen. Heikki Eskelinen (suom.). WSOY graafiset laitokset: Juva.

Goffman, Ervin. 1961. Minuuden riistäjät, Tutkielma totaalisista laitoksista. Tarkka, A. Suominen, R (suom.). 1969. Lohjan Sanomalehti ja Kirjapaino Oy: Lohja.

Hallintolaki 6.6.2003/434.

HE 90/1994. Hallituksen esitys Eduskunnalle. Laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 309/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.

Heuru, Kauko. 2003. Hyvä hallinto. Edita Prima Oy: Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka. Remes, Pirkko. Sajavaara, Paula. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. Painos. Jyväskylä: Gummerus.

Hobbes, Thomas. 1651. Leviathan, eli kirkollisen ja valtiollisen yhteiskunnan aines, muoto ja valta (Leviathan, or the Matter, Forme, and Power of a Common-Wealth Ecclesiasticall and Civil). Aho, Tuomo(suom.). 1999. WSOY: Juva

Husa, Jaakko. Pohjolainen, Teuvo. 2008. Julkisen vallan oikeudelliset perusteet – johdatus julkisoikeuteen. Talentum: Helsinki.

Jukarainen, Pirjo. Terävä, Sirkku (toim.). 2010. Tasa-arvoinen tulevaisuus?, Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa. Kariston Kirjapaino Oy: Hämeenlinna.

Keski-Honkola, Juha. 2011. Yhdenvertaisuus Luonto-Liitossa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö, ylempi AMK. Humanistinen ammattikorkeakoulu. [<http://publications.theseus.fi/handle/10024/2062/browse?value=Keski-Honkola%2C+Juha&type=author> / 12.10.2011].

Kuoppamäki, Markku. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Edita: Helsinki.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. [<http://www.finlex.fi/> / 12.10.2011].

Laki Puolustusvoimista 11.5.2007/551. 24§. [<http://www.finlex.fi/> / 12.10.2011].

Leinonen, Minna. Otonkorpi-Lehtoranta, Katri. Autio, Hanna-Leena. 2011. Mahdollisuuksien ja vaatimusten kenttä – esimiestyö Puolustusvoimissa hierarkian ja tasa-arvon näkökulmasta. Tampereen Työelämän tutkimuskeskus. Tutkimusraportti. Verkkojulkaisu. [http://www.defmin.fi/files/1988/Mahdollisuuksien_ja_vaatimusten_kentta.pdf. / 2.3.2012].

Leinonen, Minna. Nikkanen, Risto. Otonkorpi-Lehtoranta, Katri. 2012. Sukupuolten tasa-arvo Puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampereen Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 88/2012. Juvenes Print Oy: Tampere. Verkkojulkaisu. [<http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi/> / 10.11.2012].

Leinonen, Minna. Talola, Nina. Terävä, Sirkku. Uosukainen, Katja. 2008. Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo Puolustusvoimissa 2007. Tampereen Työelämän tutkimuskeskus. Tutkimusraportti. Sarja A. Edita Prima Oy: Helsinki.

Locke, John. 1689. Tutkielma hallitusvallasta: Tutkimus poliittisen vallan oikeasta alkuperästä, laajuudesta ja tarkoituksesta. (Second treatise of government: An essay concerning the true original, extent, and end of civil government. Yrjönsuuri, Mikko (suom. ja esipuhe). 1995. Tammer-paino Oy: Tampere.

Marx, Karl. Valmistanut painoon Engels, Friedrich. 1867. Kansantaloustieteen arvostelua, 1 Osa, Pääoman tuotantoprosessi. 1885. 2 Osa, Pääoman kiertokulkuprosessi. 1894. 3 Osa, Kapitalistisen tuotannon kokonaisprosessi. Hampuri. Kustannusliike Edistys (suom.). 1974, 1 ja 2 Osat. 1980. 3 Osa. Neuvostoliitto.

Metsämuuronen, Jari. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. Laitos, 4. Painos. Gummerus: Vaajakoski.

Mäenpää, Olli. 2008. Hallintolaki ja hyvän hallinnon takeet. 3. Painos. Edita Prima Oy: Helsinki.

Mäkinen, Pirkko. 1999. Konsuliviraston työntekijöiden palkkaus (Dnro 3/53/99). Tasa-arvovaltuutetun lausunto tullin erityisasiantuntijoiden palkkausperusteisiin 28.11.1999. [http://www.tasa-arvo.fi/lausunnot_1999-2002/palkkasyrjinta#035399 / 14.10.2012].

Mäkinen, Pirkko. 2012. (A). Tasa-arvovaltuutetun kotisivu. [<http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/hairinta> / 12.10.2012].

Mäkinen, Pirkko. 2012. (B). Tasa-arvovaltuutetun kotisivu. [http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/tyoelamassa/palkkaus/hyvakсыttavat_syyt. Tasa-arvovaltuutetun kotisivujen osio: Hyväksyttävät syyt voivat kumota oletettaman syrjinnästä. / 14.10.2012].

Mäkinen, Pirkko. 2012. (C). Tasa-arvovaltuutetun kotisivu. [<http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/tyoelamassa/vastatoimet> / 12.10.2012].

Mäkinen, Pirkko. 2012. (D). Tasa-arvovaltuutetun kotisivu. [http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/tyoelamassa/palkkaus/hyvakсыttavat_syyt: Hyväksyttävät syyt voivat poistaa oletettaman syrjinnästä / 12.10.2012].

Niiniluoto, Ilkka. 2002. Johdatus tieteenfilosofiaan. 3. Painos. Otava: Keuruu.

Nummijärvi, Anja. 2004. Palkkasyrjintä, Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Edita Prima Oy: Helsinki.

Oikeusministeriö, Komitea mietintö. 2008:1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistustarve ja -vaihtoehdot. Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö. [http://www.om.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/1201510078928/Files/OMKM_2008_1_yhdenvertaisuustoimikunnan_valimietinto_77_s.pdf / 3.4.2012].

Ojala, Elena. 2004. Sosiaalisen oppimisympäristön tasa-arvoisuus Maanpuolustuskorkeakoulussa. Opinnäytetyö. Sotilaspedagogiikka. MPKK: Helsinki.

Ojanen, Tuomas ja Schein, Martin. 1999. Perusoikeudet, Oikeuden perusteokset -sarja. WSOYPRO Oy: Helsinki.

Okuogume, Päivi. 2011. Alueellisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen. Opinnäyetyö, ylempi AMK.: LAUREA ammattikorkeakoulu: Hyvinkää.
[<https://publications.theseus.fi/handle/10024/279/browse?value=Okuogume%2C+P%C3%A4ivi&type=author> / 3.4.2012].

Perustuslaki 11.6.1999/731. [<http://www.finlex.fi> / 12.10.2011].

Platon. Valtio. Ensimmäinen painos 1981. Uudelleen painos 2007. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Puolustusministeriö. 2005. Puolustusministeriön kotisivut.

[http://www.defmin.fi/ajankohtaista/kirjalliset_kysymykset/2005/kirjallinen_kysymys_liittyen_tasa-arvon_edistamiseen_puolustusvoimissa.2928.news / 4.5.2012].

Puolustusvoimat. 2012. (A). Tutkimuksesta pohjaa tasa-arvon edelleen kehittämiseksi Puolustusvoimissa. Tiedotteet 2012. [www.puolustusvoimat.fi / 12.12.2012].

Puolustusvoimat. 2012. (B). Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö Puolustusvoimissa.

[www.puolustusvoimat.fi / 12.12.2012]

Puolustusvoimat, Ilmavoimien Teknillinen Koulu, Esikunta. 2010. (A). Varusmiehen palvelus, vapaa-aika - ja lomajärjestelyt sekä pukeutuminen Ilmavoimien Teknillisessä Koulussa. PVAH -järjestelmässä julkaistu asiakirja. Asiakirjatunniste: HG 152.

Puolustusvoimat, Ilmavoimien Teknillinen Koulu, Esikunta. 2010. (B). ILMAVTK:n tasa-arvosuunnitelma. PVAH -järjestelmässä julkaistu asiakirja. Asiakirjatunniste: CG 3307.

Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2006. Puolustusvoimien yleinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja yleisohje tulosityksiköiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu Puolustusvoimissa. PVAH -järjestelmässä julkaistu asiakirja. PVAH asiakirjatunniste HD 250.

- Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2009. Yleinen palvelusohjesääntö (YLPALVO). Edita Prima Oy: Helsinki.
- Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2011. Tasa-arvotilanteen vertailu Puolustusvoimissa ja muissa kyselyyn vastanneissa organisaatioissa. Verkkojulkaisu. [http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi. / 12.5.2012].
- Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2012. (A). Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö Puolustusvoimissa. [http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi. / 30.11.2012].
- Puolustusvoimat, Pääesikunta. 2012. (B). Varusmiehille yhteisesti koulutettavat asiat. PVAH -järjestelmässä julkaistu asiakirja. PVAH asiakirjatunniste HI 656.
- Puolustusvoimat, Pääesikunta, Henkilöstöosasto. 2010. Puolustusvoimien ohjekokoelma Koulutus 021 – Pehenkos Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt. PVAH -järjestelmässä julkaistu asiakirja.
- Puronurmi, Niina. 2009. Syrjäntäkiellot virantäytössä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Oikeustieteiden laitos. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print: Tampere.
- Päällystöliitto. 2010. Päällystölehti. 6/2010.[http://paallystoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/a755559d55eae165ee7fd28af1dfefe5/1365410843/application/pdf/295344/PL610_web.pdf / 6.7.2012]
- Päällystöliitto. 2010. Päällystölehti. 4/2011. Puolustusvoimien palkkausjärjestelmien OTV-palkkataulukko 1.5.2011 lukien. [http://paallystoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/592800a8d63fb91866181cd8deb98da2/1365419080/application/pdf/395807/PL411_web.pdf /10.4.2012]
- Rautkallio, Hannu. 1999. Agenda Suomi, Kekkonen – SDP – NKP. WSOY: Juva.
- Rawl, John.1971. Oikeudenmukaisuusteoria (A Theory of Justice). Pursiainen, Terho (suom.). 1988. WSOY graafiset laitokset: Juva.
- Rikoslaki 19.12.1889/39. [http://www.finlex.fi / 12.10.2011].

Romanov, Päivi. 2003. (A). Palkkasyrjintäepäily toimihenkilöiden palkkauksessa (Dnro 4/53/03). Tasa-arvovaltuutetun lausunto kemianteollisuuden toimihenkilöiden palkkakiistaan. [<http://www.tasa-arvo.fi/palkkasyrjintaepaily / 10.2.2012>].

Romanov, Päivi. 2003. (B). Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2002. Naissiiwooja uimahallin miesten puku- ja pesutiloissa (TAS 80/70). Tasa-arvovaltuutetun lausunto. Tasa-arvoajulkaisuja 2/2003. Studio Poema OY ja Piccolo OY. [http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=243322&name=DLFE-8764.pdf / 10.2.2012].

Tampereen Työelämän tutkimuskeskus. 2011. Kysymykset: Puolustusvoimat(pdf). [<http://www.tasa-arvokysely.fi / 20.10.2012>].

Tarkiainen, Tuttu. 1959. Demokratia: antiikin Ateenan kansanvalta. WSOY: Porvoo.

Tasa-arvoklinikka. 2011. (A). [http://www.tasa-arvoklinikka.fi/tasa/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=209 / 12.12.2011].

Tasa-arvoklinikka 2011. (B). [http://www.tasa-arvoklinikka.fi/tasa/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=209 / 12.12.2011].

Tasa-arvoklinikka. 2011. (C). [http://www.tasa-arvoklinikka.fi/tasa/index.php?option=com_content&view=article&id=50:haeirintae-&catid=62:syrjintae&Itemid=210 / 12.12.2011]

Tasa-arvovaltuutetun kotisivu. [<http://www.tasa-arvo.fi / 10.2.2012>].

Tuomi, Jouni. Sarajärvi, Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Tuori, Kaarlo. 2007. Oikeuden ratio ja voluntas. Dark Oy: Vantaa.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. [<http://www.finlex.fi / 27.11.2011>].

Upseeriliitto. 2010. Upseeriliiton kotisivu. Puolustusvoimien palkkausjärjestelmien palkkataulukot 1.3.2010 lukien.

[http://www.upseeriliitto.fi/uutiset/uutisten_arkisto/2010_julkiset_uutiset/puolustusvoimien_palkkataulukot_1.3.2010_julkaistu.1762.news / 10.12.2011].

Upseeriliitto. 2011. Upseeriliiton kotisivut. Puolustusvoimien palkkausjärjestelmien JSA-palkkataulukko 1.5.2011 lukien.

[http://www.upseeriliitto.fi/files/2416/Paaluottamusmiehen_palsta_I.pdf / 10.4.2012].

Virkamieslaki 19.8.1994/750. [<http://www.finlex.fi> / 27.11.2011].

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21 ja 14.11.2008/690. [<http://www.finlex.fi> / 12.10.2011].

Yhdistyneet kansakunnat. 1948. YK:n kolmas yleiskokous 10.12.1948, Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. [<http://www.amnesty.fi/tietoa-meista/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-yleismaailmallinen-julistus0> / 16.8.2012].

2000/43/EY, Syrjintädirektiivi (32000L0043). [<http://www.finlex.fi> / 12.10.2011].

2000/78/EY, Työsyrijintädirektiivi (32000L0078). [<http://www.finlex.fi> / 12.10.2011].

LIITTEET

- LIITE 1 Tutkimuksen teemahaastattelulomake (muokattu poistamalla vastaustilaa)
- LIITE 2 Esimerkkikuva tutkimuksessa käytetystä teoriaohjaavan sisällönanalyysin vaiheista
- LIITE 3 Palkkavertailutaulukko
- LIITE 4 Tutkimuksessa haastatellut henkilöt sukupuolittain ja tutkintoasteittain

LIITE 1 - Tutkimuksen teemahaastattelulomake (muokattu poistamalla vastaustilaa)

TEEMAHAASTATTELULOMAKE

A. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

A1. Sukupuoli

1. Nainen
2. Mies

A2. Ikä

1. -25 vuotta
2. 25-29 vuotta
3. 30 – 35 vuotta
4. 36 – 40 vuotta
5. 40- vuotta

A3. Koulutus

1. 88.KadK
2. 89.KadK
3. 90.KadK
4. 91.KadK
5. 92.KadK

A4. Koulutustausta

1. Määräaikainen reservinupseeri
2. Määräaikainen reservinupseeri, ottanut vastaan aliupseerin viran
3. Sotatieteiden kandidaatti
4. Sotatieteiden maisteri, täydentänyt opintonsa sotatieteiden kandidaatista
5. Sotatieteiden maisteri

A5. Puolustushaara

1. Maa
2. Meri
3. Ilma

A6. Työsuhteen luonne

1. Vakituinen
2. Ensimmäinen määrä-aikainen
3. Toistuva määrä-aikainen

A7a. Jos työsuhteesi ei ole vakituinen, haluaisitko mieluummin vakituisen työsuhteen?

1. Kyllä
2. En

A7b. Oletko...?

1. Koulutustehtävissä
2. Tukitehtävissä

A7c. Oletko esimiesasemassa?

1. Kyllä
2. En

A7d. Työssäoloaikasi nykyisellä työpaikalla?

1. alle vuosi
2. 1-3 vuotta
3. 4-5 vuotta
4. 6-7 vuotta
5. 8-9 vuotta

B. ITSENSÄ KEHITTÄMINEN, URALLA ETENEMINEN, TASA-ARVO JA YHDEN-
VERTAISUUS

B1 Tunnetko voivasi kehittää itseäsi ja osaamistasi työpaikassasi?

B2. Onko sinulla nykyisessä työssäsi etenemismahdollisuuksia? Haluatko edetä urallasi vai riittääkö nykyinen tehtäväsi?

B3. Tunnetko pystyväsi parantamaan asemaasi kehityskeskusteluiden avulla? Pidetäänkö tilaisuudet rakentavassa hengessä ja noudatetaanko kehityskeskusteluissa sovittuja asioita? Voitko vaikuttaa asemaasi muutenkin, kuin kehityskeskusteluissa?

B4. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?

1. Työtehtävien jaossa
2. Urakehityksessä
3. Palkkauksessa
4. Työtilojen tai -välineiden jaossa
5. Pääsystä työnantajan järjestämään koulutukseen
6. Työhönottotilanteessa
7. Työmäärän jakautumisessa
8. Tiedonsaannissa uusista tehtävistä
9. Muu, mikä? _____

B5. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

1. Iästäsi
2. Sukupuolestasi
3. Asemastasi
4. Mielenpitemistäsi
5. Seksuaalisesta suuntautumisestasi
6. Terveystilastasi tai vammasta
7. Pienten lasten huoltajuudestasi
8. Raskaudestasi
9. Syntyperästäsi
10. Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi (esim. ulkonäkö, fyysinen kunto)
11. Koulutustaustastasi
12. Muu syy, mikä? _____

B6. Oletko osallistunut työnantajan järjestämään koulutukseen?

1. kyllä
2. en

B7. Onko jokin asia estänyt tai haitannut työnantajan järjestämään koulutukseen osallistumisasi? Jos on, mikä?

1. En ole löytänyt sopivaa koulutusta työnantajan koulutustarjonnasta
2. Työyhteisön jäsenten vastustus
3. Kiire työssä
4. Työnantaja ei ole halukas maksamaan koulutusta
5. Joudun osallistumaan itse koulutuksen aiheuttamiin kustannuksiin
6. Oman kiinnostuksen puute
7. Ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen
8. Muu syy, mikä? _____

B8. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä? Onko sukupuolesta ollut hyötyä, haittaa vai eikö sillä ole mitään merkitystä työssä/uralla etenemisessä?

B9. Mitkä ovat omat kokemuksesi tasa-arvosta nykyisellä työpaikallasi? Onko miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutunut hyvin? Onko palkkaus oikeudenmukainen sukupuolien ja henkilöstöryhmien välillä? Kohdistuuko naisiin ja miehiin ja eri henkilöstöryhmien edustajiin erilaisia odotuksia itseesi verraten?

B10. Työntekijöiden arvostus

Oletko havainnut sukupuolella olevan merkitystä miten työntekijää arvostetaan? Entä henkilöstöryhmällä johon työntekijä kuuluu?

B11. Uralla etenemisen mahdollisuudet

Onko nykyisessä työpaikassasi jokaisella sotilaalla mahdollisuus edetä uralla sukupuoleen katsomatta? Tuntuuko kuin jotain henkilöstöryhmää(ups, ou, au) suosittaisiin?

B 12. Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat uralla etenemiseen:

1. Ammattitaito
2. Yritteliäisyys
3. Suhteet esimieheen
4. Hyvät vuorovaikutustaidot
5. Sattuma
6. Henkilöstöryhmä
7. Tutkinto

8. Virkaikä
9. Sotilasarvo
10. Työpaikan sijainti(maantieteellinen/joukko-osaston sisäinen)
11. Resurssit
12. Muu, mikä?

B13. Mitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueita tulisi työpaikallasi kehittää?

1. Ikätasa-arvo ja yhdenvertaisuus
2. Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
3. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
4. Etninen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus palkitsemisessa
6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tehtävien jakautumisessa
7. Seksuaalinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
8. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen urakehitys
9. Muu, mikä?

B14. Mitkä kolme seikkaa mielestäsi merkitsevät eniten puhuttaessa tasa-arvon toteutumisesta konkreettisella tasolla?

1. Kouluttautumismahdollisuus, kurssit ym.
2. Pienet eleet ja asioiden esittäminen tietyssä hengessä
3. Palkitseminen ja palautteen saaminen
4. Töiden jakaminen oikeudenmukaisesti
5. Arvostuksen osoittaminen
6. Ihmisten kiireetön kohtaaminen
7. Samasta työstä sama palkka
8. Sukupuolikiintiöt työpaikoilla
9. Muu, mikä?

B15. Koetko työnantajan resurssit palkitsemiseen riittäviksi? Miten hyvistä suorituksista palkitaan ja onko palkitseminen henkilöstöryhmien välillä tasapuolista?

B16. Miten koette upseerikoulutuksen 3-portaisen tutkintorakenteen vaikuttaneen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymiseen perusyksiköissä?

1. Arvostatteko saamaanne koulutusta?
2. Tunnetteko saavanne osaksenne arvostusta muilta upseereilta ja henkilöstöryhmiltä?
3. Onko tutkinnostanne ollut joskus haittaa esimerkiksi vuorovaikutustilanteessa tai palkan suuruuden määräytymisessä?
 - a. Mikäli on, millä tavoin ja miten koette sen?
 - b. Kuuluuko se vain sotilaskulttuuriin vai häiritseekö asia sinua?
 - c. Onko asia vaikuttanut esimerkiksi työmotivaatioon tai muuten suoritukseenne? Miten?

B17. Vapaa sana

LIITE 2 - Esimerkkikuva tutkimuksessa käytetystä teoriaohjaavan sisällönanalyysin vaiheista

Alla olevassa kuvassa olen pyrkinyt avaamaan tapaa, jolla aineisto on pelkistetty eli redusoitu vastauksista, sekä kuinka se on teemoiteltu ja ryhmitelty eli klusteroitu. Olen käyttänyt Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven vuonna 2009 julkaistun Sisällönanalyysi ja laadullinen tutkimus -kirjassa esitetyn mallin (s.118) mukaelmaa teoriaohjaavan sisällönanalyysin vaiheista. Haastattelulomakkeen kysymykset olivat jo valmiiksi teemoittelevia, mutta avoimia siten, että niistä sai usein alaluokkia, jotka sopivat useampaan kuin yhteen yläluokkaan.

VASTAUS	PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	ALALUOKKA JOLLA USEAMPI YLÄLUOKKA	YLÄLUOKKA
Kyllä. Esimiehet ovat mahdollistaneet ja jopa ohjanneet hakeutumaan kursseille. Oman fyysisen kunnon kehittämiseenkin on suhtauduttu positiivisesti. Kehittämisen suhteen on pyritty olemaan suunnitelmallisia siten että työtehtävät tulee hoidettua jonkun muun toimesta jos itse olen ollut kurssilla.	Esimiesten kannustava ja mahdollistava toiminta.	Kannustava mahdollistaminen		Mahdollisuudet
Miehisuus on ehdoton etu. Puolustusvoimat on organisaatio, joka syrjii edelleen naisia, vaikka juhlapuheissa sanottaisiin mitä. Naisella on yleisesti huomattavasti enemmän todistettavaa kuin miehillä.	Sukupuolen asettama lähtökohtainen asema.		Sukupuolen vaikutus mahdollisuuksien heikentäjänä tai edistäjänä	Mahdollisuudet Sukupuolten tasa-arvo
Pataljoonan sisäiset palkitsemiset ovat menneet viime vuosina pelleilyksi, mikä kertoo, ettei sillä ole juuri arvostusta.	Organisaation sisäisten palkitsemisrakenteiden merkityksettömyys.	Turha palkitseminen		Arvostus ja palkitseminen
Sukupuolella en ole havainnut olevan merkitystä. Annetut ”näytöt” ratkaisevat arvostuksen henkilöstöryhmästä riippumatta	Teoilla suuri merkitys arvostukseen		Sukupuolen ja henkilöstöryhmän merkittämättömyys arvostuksessa	Arvotus ja palkitseminen Sukupuolten tasa-arvo Henkilöstöryhmien yhdenvertaisuus

LIITE 3 - Palkkavertailutaulukko

Vertailu on esitetty siten, että tehtävirivillä on henkilöstöryhmittäin palkkaluokka, jonka alla 1.5.2011 vahvistetun palkkataulukon mukainen euromääräinen summa ilman henkilökohtaista palkanlisää. Tehtävissä voi olla saman henkilöstöryhmän sisällä useita palkkaluokkia, vaikka tehtävä sisältö on pääosin samankaltainen. Henkilöstöryhmien sarakkeet ovat pystysuoria. Upseerien ryhmät ovat määräaikainen reservinupseeri, sotatieteiden kandidaatti ja sotatieteiden maisteri. Viimeisessä sarakkeessa oikealla on euromääräisesti esitettynä palkkojen keskiarvot tehtävittäin. Tehtäväkohtaiset palkat on otettu Ilmavoimien Teknillisen Koulussa käytetyistä tehtävänkuvauksista.

TEHTÄVÄ	OPISTOUPSEERI	ALIUPSEERI	MARU	SK	SM	KA
JOUKKUEEN KOULUTTAJA	OTV 5	SAH 4	JSA 5	JSA 7	JSA 8	
	2000,00	1 735,37	1 609,04	1 760,16	1 928,35	1806,58
JOUKKUEEN VARAJOH- TAJA	OTV 5	SAH 4	JSA 5	JSA 7	JSA 8	
	2000,00	1 735,37	1 609,04	1 760,16	1 928,35	1806,58
JOUKKUEENJOHTAJA	OTV 5	SAH 5	JSA 6	JSA 8	JSA8	
	2000,00	1 856,72	1 659,47	1 928,35	1 928,35	1932,15
	OTV 6					
	2220,00					
YKSIKÖN VÄÄPELI	OTV 5	SAH 7				
	2000,00	2 213,48				2144,49
	OTV 6					
	2220,00					
SAAPUMISERÄNJOHTAJA	OTV 6A	SAH 6		JSA 8	JSA 9	
	2335,00	2 046,93		1 928,35	2 112,69	2105,74
KOMPANIAN VARA- PÄÄLLIKÖ	OTV 7				JSA 10	
	2700,00				2 336,35	2518,18

LIITE 4 - Tutkimuksessa haastatellut henkilöt sukupuolittain ja tutkintoasteittain

Tutkimuksessa haastatellut henkilöt eriteltyinä sukupuolittain ja tutkintotasoin

Haastattelut suoritettiin Ilmavoimien Teknillisessä Koulussa Hallissa ja Ilmasotakoulussa Tikkakoskella keväällä 2012. Aineisto tutkijan hallussa.

Henkilö 1	Mies, Määräaikainen reservinupseeri, palkattuna aliupseerin virkaan
Henkilö 2	Mies, Määräaikainen reservinupseeri, palkattuna aliupseerin virkaan
Henkilö 3	Mies, Määräaikainen reservinupseeri, palkattuna aliupseerin virkaan
Henkilö 4	Mies, Sotatieteiden maisteri
Henkilö 5	Mies, Sotatieteiden maisteri
Henkilö 6	Nainen, Sotatieteiden maisteri
Henkilö 7	Mies, Sotatieteiden maisteri
Henkilö 8	Mies, Sotatieteiden maisteri