

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

BusinessAkademia

2014

Sari Laaksonen

NAISENA METALLISSA

– Metalli 57:ssa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous | BusinessAkademia

01.04.2014 | 21

Jussi Puhakainen

Sari Laaksonen

NAISENA METALLISSA

Tämän opinnäytetyön taustalla on selvittää naisten asemaa ja osuutta miesvaltaisessa ammattiliitossa Metallissa. Tavoitteena on taloudellinen ja sosiaalinen tasa-arvo työpaikalla. Työmenetelminä on käytetty kirjallista haastattelua Metallin 57:n naisjaostossa ja henkilökohtaisia keskusteluja eri ihmisten kanssa. Keskustelua on käyty niin naisten kuin miestenkin kanssa. Metallin 57 on Salon ammattiosasto.

Tulosten perusteella Metallityöväen liitolle tasa-arvo on tärkeää. Tasa-arvo merkitsee liitolle taloudellista, sosiaalista ja kansainvälistä samanarvoisuutta. Tasa-arvo toteutuu sosiaalisesti hyvin. Tasa-arvo ei täysin toteudu taloudellisesti. Miehet tienaavat enemmän kuin naiset, mutta se selittyy myös miesten tekevästä raskaammasta työstä.

ASIASANAT:

ammattiliitto, nainen, metalli, tasa-arvo

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business | Business Academy

1 April 2014 | 21

Jussi Puhakainen

Sari Laaksonen

WOMEN WORKERS IN METAL INDUSTRY

The goal of this thesis is to discuss and bring up the role of women in metal industry and the proportion of male-dominated trade unions. The ultimate goal is economic and social equality in the workplace. Working methods used in this study include the literature reviews and written interviews with Metal 57's women's division. Moreover, several conversations were held with different people, both male and female. Metal 57 is union branch of Salo.

The results show that equality is important in Metal Union. Equality refers to economic, social and international equivalence. Gender equality is generally well achieved socially but not fully realized economically. Men tend to earn more than women, but it can be partly explained as the men do physically heavier work.

KEYWORDS:

union, female, metal, equality

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 METALLILIITTO	7
2.1 Ammattiosasto	7
2.2 Metalliliiton aluejärjestöt	8
3 AMMATTIOSASTONA 57	9
3.1 Metalli 57:n naisjaosto	9
3.2 Naisjaoston historiaa	10
4 TASA-ARVO METALLILIITTOSSA	12
4.1 Torjutaan syrjintää ja häirintää	12
5 PALKKAEROT	14
5.1 Tilastokeskuksen kuva miesten ja naisten palkkaeroista	15
6 TASA-ARVOTUTKIMUS	16
7 JOHTOPÄÄTÖS	17
LÄHTEET	18

LIITTEET

Liite 1. Naisjaoston kokouskutsu 27.2.2014

Liite 2. Naisjaoston kokouskutsu 10.4.2014

Liite 3. Kysely naisjaostossa 27.2.2014

KUVAT

Kuva 1. Liiton jäsenmäärä 31.12.2012 ja 31.12.2013.

7

Kuva 2. Miesten ja naisten keskiansiot.

15

1 JOHDANTO

4.5.1992 liityin Metallityöväen työttömyyskassaan. Samalla liityin ammattiosastoon 57. Silloin aloitin työni Nokian palveluksessa. Salon ammattiosasto on numero 57. Metalli 57:n naisjaostoon liityin vuonna 1998. Olin aluksi pitkään sihteerinä ja nyt olen viidettä vuotta puheenjohtajana. Olen ammattiosaston toimikunnan jäsen sekä toimikunnan varasihteeri.

Naisjaoston puheenjohtajana tein paperisen kyselyn naisjaoston jäsenille tasa-arvosta työpaikoilla sekä palvelusta Metalli 57:n toimistolla. Olen päässyt keskustelemaan tasa-arvosta ammattiosaston toimikunnan kokouksissa sekä aluejärjestön kokouksessa olevien ihmisten kanssa.

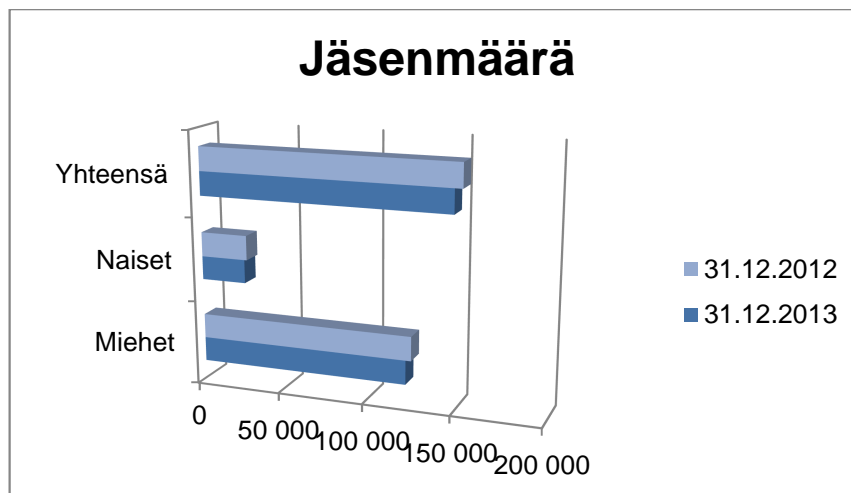
Tasa-arvo on tärkeää Metallityöväen liitolle. Tasa-arvo merkitsee liitolle taloudellista, sosiaalista, kansainvälistä samanarvoisuutta ihmisen sukupuoleen, ikään ja rotuun katsomatta. Hyvään työympäristöön kuuluu tasa-arvo.

Työt jakaantuvat yrityksissä sukupuolen mukaan. Tavallista on, että naisten urakehitys pysähtyy, koska ammatillisen pätevyyden kehittymistä ei tueta riittävästi. Tietoa tasa-arvon tilasta mitataan tilastojen ja analyysien avulla.

2 METALLILIITTO

Metallityöväen liitto on perustettu vuonna 1899. 31.12.2013 jäsenmäärä oli 147 891, joista miehiä oli 121 623 ja naisia 26 268 (17,7 %). Jäsenet kuuluvat 291 ammattiosastoon.

Naisjäsenten suhteellinen osuus jäsenmäärästä on jatkuvasti pienentynyt. Se on seurausta mm. elektroniikkateollisuuden työpaikkojen lopettamisista ja siirtymisistä johtuen.



Kuva 1. Liiton jäsenmäärä 31.12.2012 ja 31.12.2013. (Metalliliitto 2014, [www.metalliliitto.fi>Tilastotietoja](http://www.metalliliitto.fi/Tilastotietoja), viitattu 18.3.2014)

2.1 Ammattiosasto

Jäsenen liittyessä Metallityöväen liittoon hän liittyy samalla johonkin Metalliliiton ammattiosastoon. Ammattiosastojen jäsenet voivat olla yhdeltä tai useammalta työpaikalta. Ammattiosastot järjestävät koulutusta ja vapaa-ajantoimintaa jäsenilleen. Ammattiosasto hoitaa jäsenyyteen liittyvät asiat.

Ammattiosastot kuuluvat Metallityöväen liiton aluejärjestöön.

Ammattiosaston toimikuntaan kuuluvat seuraavat toimihenkilöt:

- Puheenjohtaja, joka valvoo sääntöjen, ammattiosaston päätösten ja liittotoimikunnan ohjeiden noudattamista.
- Sihteeri, joka pitää pöytäkirjaa ammattiosaston ja toimikunnan kokouksissa sekä huolehtii ammattiosaston ja toimikunnan pöytäkirjojen säilyttämisestä asian mukaisella tavalla.
- Taloudenhoitaja, joka valvoo liittomaksujen suorittamista. Taloudenhoitaja luovuttaa menneen kalenterivuoden tilinpäätöksen tilin- tai toiminnantarkastajille viimeistään kaksi viikkoa ennen kevätkokousta. (9§). Laskuja maksaessa taloudenhoitaja tulostaa maksutapahtumat paperille ja liittää ne asianmukaisesti hyväksytyinä laskuihin. Jokainen tilitapahtuma kirjataan asianomaiselle kirjanpidon tilille.

2.2 Metalliliiton aluejärjestöt

Aluejärjestö toimii yhdistävänä tekijänä liiton ja ammattiosastojen välillä. Aluejärjestö edesauttaa järjestötoiminnan kehittämistä sekä ammattiosastojen välisiä yhteistyötä. Aluejärjestö seuraa ammattiosastojen järjestäytymistä. Aluejärjestö myös järjestää kursseja sekä toteuttaa liittoäänestykset alueella.

Ammattiosasto, joka sijaitsee aluejärjestön toiminta-alueella, kuuluu aluejärjestöön. Aluejärjestön kokous pidetään vuosittain, johon ammattiosastot lähettävät omat edustajansa. Aluejärjestö valitsee aluejärjestön toimikunnan jäsenet ja päättää mm. aluejärjestötoimintasuunnitelmasta.

Metalli 57 kuuluu Metallityöväen Varsinais-Suomi-Satakunnan aluejärjestöön, jonka vuosikokous pidettiin Raumalla 15.2.2014. Kokouksessa esittäytyivät Metalliin kuuluvat EU-vaaliehdokkaat Janne Laulumaa Sdp:stä sekä Erno Välimäki Vasemmistoliitosta.

3 AMMATTIOSASTONA 57

Salon ammattiosasto on numero 57. Metalli 57:n toimikuntaan kuuluu puheenjohtaja, 10 varsinaista sekä 10 varajäsentä. Metalli 57:n toimikunnassa on 11 miestä ja 10 naista. (Metalli 57 2014, www.metalli57.com>Toimikunta 2014, viitattu 18.3.2014)

Metalli 57:n ammattiosastossa on kahdeksan jaostoa. Jaostot ovat nais-, nuoriso-, opinto-, talous-, edunvalvonta-, tiedotus-, vapaa-aika- ja veteraanijaosto. Jaostojen nimet melkein kertovatkin, mitä jaosto pitää sisällään. Mainittakoon, että nuorisojaosto käsittää 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat. Parhailaan nuorisojaostossa on kaksi jäsentä. Yleensä ottaen ammattiosastoa vaivaa uusien aktiivien tuleminen osallistumaan yhteisen hyvän puolesta.

3.1 Metalli 57:n naisjaosto

Metalli 57:n naisjaostoon kuuluu yhteensä 23 naista. Naisjaoston toiminta on tarkoituksena pitää monipuolisena kokousten, matkojen ja muiden tapahtumien osalta. Kokoonnumme noin kerran kuukaudessa joko Metalli 57:n toimistolla tai muissa paikoissa. Kokouksissa käytämme luennoitsijoita ja tuote-esittelijöitä. Asioita voi olla terveysluento, mauste-esittely, kynttiläkutsut tms. Tämän vuoden helmikuuisessa kokouksessa meillä oli naurujoogaa (Liite 1). Seuraava kokous pidetään Hanhivaarassa keilahallissa keilailun jälkeen (Liite 2).

Perheiden yhteinen aika on tärkeää, joten osa toiminnasta on suunnattu heille. Perheille on suunnattu keväinen pyöräretki Vuohensaareen, jossa nautitaan luonnosta sekä grillatusta makkarasta ja virvoitusjuomista. Kesäisin pyritään menemään koko perheelle viihtyisään paikkaan. Kesäkohteita ovat olleet mm. Särkänniemi, Linnanmäki, Korkeasaari ja Suomenlinna.

Naisjaoston kokouksessa 27.2.2014 teetin paperisen kyselyn, johon osallistui 11 naista. Kysyin heiltä: Mitä mieltä ovat oman ammattiosaston 57:n palvelusta? (Liite 3) Kysymykseen vastattiin seuraavasti:

- Olen saanut asianmukaista palvelua, kun olen sitä tarvinnut.
- Saa todella hyvää palvelua.
- Tuija ja Outi ovat aina ystävällisiä ja ammattitaitoisia toimistosihteereitä.
- Tuija ja Outi ovat aina ystävällisiä ja ammattitaitoisia.
- Palvelu on hyvää ja asiantuntevaa.
- Palvelu pelaa hyvin.
- Naisjaostossa on mukavaa, vaihtelevaa ja virikettä. Kerran kuussa on mukava kokous hyvässä seurassa.
- Olen tyytyväinen palveluun.
- Toimiston naiset osaavat asiansa ja saa asianmukaista palvelua.
- Meillä on hauskaa ja viihtyisää yhdessä olemista. Aina on jotain uutta ja lämminhenkistä.
- Olen tyytyväinen sekä ihmisiin ja palveluihin.
- Saa hyvää palvelua.

3.2 Naisjaoston historiaa

Metallityöväen Liiton naistoimintaa on ollut 30-luvulta asti. Naisjaostoja perustettiin huolehtimaan naisten valistustyöstä ja naisten palkka-asioista. Metallin historia kertoo:

”Naisjaostojen toiminnasta hyötyivät osastot ja niiden kautta jäsenet myös muulla tavoin. Naisjaostojen ohjelmaryhmät rikastuttivat esityksillään osastojen juhlatoimintaa. Järjestämällä illanviettoja ja muulla tavoin toimimalla pystyivät naisjaostot eräillä paikkakunnilla hankkimaan osastoille huomattavaa taloudellista tukea.”

Metallissa aloitettiin naisvalistustyö 1930 – 40. Syynä tähän oli naisten suuri osuus metalliteollisuuden palveluksessa, kun miehet lähtivät rintamalle ja naiset tuli tehtaisiin heidän tilalleen. Valistustyötä lähdettiin tekemään, koska naiset olivat heikkoja järjestäytymään. Väliaikaiseksi järjestäjäksi palkattiin Lempi Leh-to Metalliliiton toimistosta. Perustettiin puolueiden rinnalle naisliitot ja ammattiosastoihin naisjaostoja.

- Naisjaostoja perustettiin 1940-luvun alkuvuosina kaksi Helsinkiin sekä yksi Jyväskylään ja Karkkilaan.
- Naisjaostotyötä organisoitiin kursseilla ja neuvottelutilaisuuksilla. Tehtävänä oli naistyöntekijöiden keskuudessa tehtävä valistustyö.
- Naisjaostoja v. 1943 oli jo 11.
- Naisjaostojen välityksellä levitettiin lentolehtisiä ”Metallialan naistyöntekijä”, joka oli omistettu erikoisesti naisille.
- Erityisiä naisten opintokerhoja toimi vuonna 1945 Karkkilassa, Tampereella, Varkaudessa, Salossa ja Helsingissä

(Anttila Kirsti, Tasa-arvo- ja kulttuurisihteeri, Metallityöväen Liitto ry, 12.2.2014)

4 TASA-ARVO METALLILIITTOSSA

Metallityöväen liiton tasa-arvo-ohjelma on hyväksytty Metallityöväen liiton toimikunnassa 11.11.2005. Tasa-arvo määrittää Metallityöväen Liiton tasa-arvotyön sisältöä ja tavoitteita. Ohjelma kohdistuu edunvalvontaan ja koulutukseen, luottamushenkilöihin ja koko jäsenistöön. (Metalliliitto 2014, www.metalliliitto.fi>Tasa-arvo, viitattu 20.2.2014)

Tasa-arvolla tarkoitetaan sekä tasa-arvolain että yhden vertaisuuslain mukaista tasa-arvoa. Tasa-arvo merkitsee taloudellista, sosiaalista, kansainvälistä sekä ihmisen sukupuoleen, ikään ja rotuun liittyvää samanarvoisuutta.

Tasa-arvoisessa työpaikassa työnantajan ja työntekijän neuvottelu- ja sopimistilanteet ovat tasa-arvoisia. Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin. Hyvään työympäristöön kuuluu tasa-arvo.

Kaikessa päätöksenteossa kaikkien jäsenten tulee saada äänensä kuuluville. Tavoitteena on, että valittaessa liiton hallinnon ja eri toimikuntien jäseniä valtakunnallisesti, alueellisesti tai paikallisesti ammattiosastoissa, otetaan liiton jäsenrakenne ja tasa-arvon periaatteet kattavasti huomioon.

Päätöksenteossa otetaan huomioon nimenomaan naisten ja nuorten osuuteen.

4.1 Torjutaan syrjintää ja häirintää

Työsyrjintälaki tuo velvoitteita puuttua kaikenlaiseen työsyrjintään työpaikalla. Tärkeä osa tasa-arvotyötä on tunnistaa työsyrjintä ja puuttua siihen. Työsyrjintää on palkkasyrjintä eli eriarvoiseen asemaan asettaminen työssä esim. iän tai sukupuolen mukaan. Työpaikkakiusaaminen ja erilainen häirintä sukupuolinen häirintä mukaan lukien on työsyrjintää ja kiellettyä.

Häirintä on henkilöön liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön ihmisarvoa. Häirintä on vihamielistä, nöyryyttävää ja halventavaa. Liitto puuttuu kaikenlaisen syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän estämiseksi.

Liiton luottamustehtävissä ja palveluksessa toimivilta odotetaan vastuullista käyttäytymistä toimittaessa luottamus- tai työtehtävissä. Minkäänlainen häirintä tai kiusaaminen ei kuulu ammattiyhdistystoimintaan.

5 PALKKAEROT

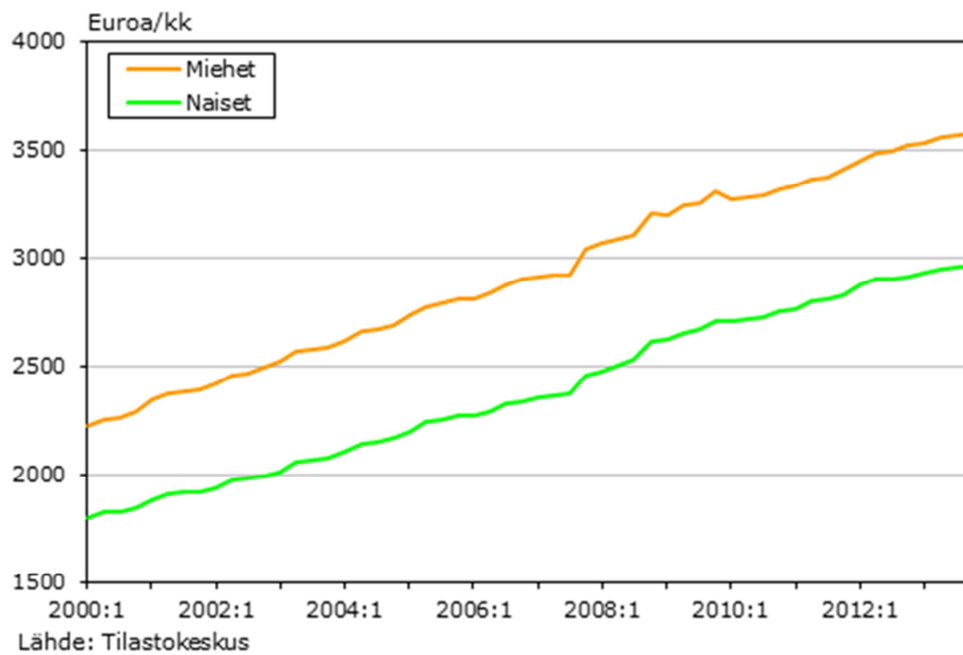
Miesten ja naisten palkkaerot ovat Suomessa EU:n huippua. Miesten ja naisten välinen palkkaero Suomessa on noin 19 prosenttia Euroopan tilastoviranomaisen Eurostatin tilastojen mukaan. (Talouselämä 2014, [www.talouselama.fi>uutiset](http://www.talouselama.fi/uutiset), viitattu 25.2.2014)

Vain kuudessa maassa on Suomea suurempi ero. Suurimmat palkkaerot ovat Virossa, Itävallassa ja Saksassa. EU:ssa naisten tulot ovat keskimäärin 16,4 prosenttia miesten tuloja alhaisemmat. Euroalueella ero on 16,7 prosenttia. Pienimmät erot ovat Sloveniassa, vain 2,5 prosenttia.

Suurin syy palkkaeroihin eri sukupuolten välillä on se, että naiset ja miehet tekevät eri työtä. Miehet tekevät raskaammat työt kuin naiset. Naiset ovat miehiä kevytrakenteisempia ja näin ollen suurta voimaa vaativat työt menevät luonnollisesti miehille.

Palkkaeroihin vaikuttaa työntekijöiden koulutuksen taso, työkokemus ja mahdolliset ikälisät. Tavoitteena on tasa-arvoinen palkka. Tasa-arvoisella palkkauksella tarkoitetaan sitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa. Lakisääteisesti työnantajan velvollisuus on edistää palkkatasa-arvoa.

5.1 Tilastokeskuksen kuva miesten ja naisten palkkaeroista



Kuva 2. Miesten ja naisten välinen palkkaero. (Palkansaajien tutkimuslaitos 2014, www.labour.fi>pttilastohinnatpalkat.asp?KuvalD=27, viitattu 19.3.2014)

6 TASA-ARVOTUTKIMUS

Tein haastatteluja ja kyselyjä jäsenistölle. Olin kiinnostunut kuulemaan mielipiteitä sekä ammattiosastomme toiminnan laadusta sekä työpaikan ilmapiiristä. Tasa-arvokyselyni perustui lähinnä sosiaaliseen puoleen. Suurin osa keitä haastattelin, olivat vanhoja Nokian matkapuhelintehtaan työntekijöitä. Nokialla oli suurimmaksi osaksi naisia, joten eivät kokeneet ainakaan syrjintää miesten taholta.

Haastattelin myös naisia, jotka ovat Metallin raskaammassa teollisuudessa, missä tehdään mm. teräsovia tai traktorien moottoreita. Naiset kertoivat olevan joko ainoita tai yrityksessä ei ollut ainakaan kovin montaa naista. He kertoivat pärjäävänsä hyvin miesten kanssa. Kyllä ensi alkuun saattoi olla, että miehet yrittävät kyykyttää naisen, mutta vahva nainen antaa takaisin ja pärjää miesvaltaisessa työpaikassa.

Naisjaoston kokouksessa 27.2.2014 teetin paperisen kyselyn (Liite 3), johon osallistui 11 naista. Kysyin heiltä: Millaista kohtelua olet kokenut työpaikallasi miehisessä maailmassa? Vastausvaihtoehtoja oli kolme:

- Olen saanut tasapuolista kohtelua naisten ja miesten välillä: 9 oli tätä mieltä.
- Olen kokenut syrjintää miesten taholta: kukaan ei vastannut tähän.
- Olen jotain muuta mieltä: 2 vastasi näin.

Jotain muuta mieltä olevien kommentit ovat

- Ole kuin ”mies”, niin pärjät miesten kanssa.
- En ole ollut miehisessä maailmassa töissä.

7 JOHTOPÄÄTÖS

Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen ja haastava. Osaksi tutkimus eteni paperisen haastattelun pohjalta naisjaoston jäsenille ja osaksi pohjautui suullisiin haastatteluihin eri tilaisuuksissa eri henkilöiden kanssa. On kuitenkin yrityksiä, joita ei voi tässä opinnäytetyössä mainita, joissa naisia on yksi tai muutama, ettei yksityisyyden suoja vaarannu. Pääosin tutkimus ja tulokset pohjautuu henkilökohtaiseen kanssakäymiseen ja keskusteluihin eri ihmisten kanssa. Olen keskustellut niin naisten kuin miestenkin kanssa.

Sosiaalinen tasa-arvo toteutuu työpaikoissa, joissa haastateltavani työskentelevät tai ovat työskennelleet. Naisten ja miesten palkoista puhuttaessa samasta työstä maksettaaneen samaa palkkaa. Palkkaero ei johdu välttämättä johdu sukupuolieroista. Palkkaeroihin samassa työssä vaikuttaa myös henkilön koulutustaso, kokemus ja mahdolliset ikälisät.

LÄHTEET

- Metalliliitto 2014. Ammattiosasto Metalliliitossa. Viitattu 28.2.2014
www.metalliliitto.fi>Ammattiosastot
- Metalliliitto 2014. Organisaatio Metalliliitossa. Viitattu 27.2.2014
www.metalliliitto.fi>Organisaatio
- Metalliliitto 2014. Tasa-arvo Metalliliitossa. Viitattu 20.2.2014
www.metalliliitto.fi>Tasa-arvo
- Metalliliitto 2014. Tilastotietoja Metalliliitossa. Viitattu 19.3.2014
www.metalliliitto.fi>Tilastotietoja
- Metalli 57 2014. Toimikunta Metalliliitossa. Viitattu 19.3.2014
www.metalli57.com>Toimikunta 2014
- Palkansaajien tutkimuslaitos 2014. Miesten ja naisten keskiansiot. Viitattu 19.3.2014
www.labour.fi>pttilastohinnatpalkat.asp?KuvalD=27
- Talouselämä 2014. Naisten ja miesten palkkaerot. Viitattu 25.2.2014
www.talouselama.fi>uutiset

Naisjaoston kokouskutsu 27.2.2014

NAISJAOSTON KOKOUS

sekä

NAURUJOOGA

torstaina 27.2.2014 klo 17.00

Metalli 57:n toimistolla, Helsingintie 16

Naurujoogan pitää Tuula Tielinen

Tervetuloa mukaan!

Naisjaoston kokouskutsu 10.4.2014

KOKOUS ja KEILAILU

torstaina 10.4.2014

Hanhivaaran liikuntakeskuksessa

Salorankatu 5, Salo

Keilaus alkaa klo 16.30

Sen jälkeen pidetään kokous

Keilauksen omavastuu 3€

jonka voi maksaa paikan päällä

Tule sinäkin kanssamme amatöörien keilankaatoon!!!

Ilmoittautumiset:

Sarille 3.4. mennessä

puhelin 041 538 4868

Kysely naisjaostossa 27.2.2014



1) Kuinka kauan olet kuulunut Metallityöväen työttömyyskassaan?

- alle 5 vuotta
- 5 – 10 vuotta
- 10 – 20 vuotta
- yli 20 vuotta

2) Kauanko olet kuulunut naisjaostoon?

- alle 5 vuotta
- 5 - 10 vuotta
- 10 – 15 vuotta
- yli 15 vuotta

3) Millaista kohtelua olet kokenut työpaikallasi miehisessä maailmassa?

- tasapuolista kohtelua naisten ja miesten välillä
- syrjintää miesten taholta
- jotain muuta _____

4) Mitä mieltä olet oman ammattiosastosi 57:n palvelusta
