

Naismetsänhoitajat voimavarana - metsänhoitajanaisten urakehitystä ja työllistymistä edistävä projekti

Esiselvitys ja luonnos toimenpide-ehdotuksiksi

Metsänhoitajaliitto ry .
Naismetsänhoitajat ry.

Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset: Naismetsänhoitajat ry:n hallitus ja
Metsänhoitajaliiton hallituksen edustaja Ritva Toivonen

7.4.2004

Sisällysluettelo

Projektin tausta ja tavoitteet	3
I TIIVISTELMÄ ESISELVITYKSEN TULOKSISTA JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	4
1. Tiivistelmä esiselvityksen tuloksista	4
2. Toimenpide-ehdotukset.....	6
II ESISELVITYKSEN TULOKSET	9
1. Naismetsänhoitajien ammattikunnan ja työurien kehitys vuoteen 2003	9
1.1 Naismetsänhoitajien ammattikuntaa, koulutusta ja työmarkkinoita selvittäneet tutkimukset	9
1.2 Naismetsänhoitajien määrän kehitys	11
1.2.1 Opiskelijat	11
1.2.2 Työikäiset metsänhoitajat.....	12
1.3 Miesten ja naisten opintoalinnat.....	12
1.4 Naisten sijoittuminen työmarkkinoille.....	14
1.4.1 Uraa uurtavat naiset päätyivät usein muihin tehtäviin	14
1.4.2 Työttömyys, työsuhteen määräaikaisuus ja koulutusta vastaavuus	14
1.4.3 Työnantajat ja työtehtävät.....	16
1.4.4 Toimiasema	20
1.5 Naisten ja miesten ansiotaso ja -kehitys.....	21
1.6 Naisten työmarkkina-asemaa ja työuria selittäviä tekijöitä.....	22
1.7 Naisena miesten joukossa.....	24
2. Metsänhoitajien määrä kehittyminen vuosina 2004 – 2008.....	24
3. Vertailua muihin aloihin	25
4. Toteutettuja sukupuolten tasa-arvoa edistäviä menetelmiä ja toimenpiteitä.....	27
5. Akavan keskeiset sukupuolten tasa-arvoa edistävät menetelmät ja tavoitteet lähivuosille	30
6. Taustamateriaalia naisten työmarkkina-asemasta sekä työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä	32
6.1 Naisten ja miesten osallistuminen työelämään	32
6.2 Naisten asema työmarkkinoilla	33
6.3 Työn ja perheen yhdistäminen ja sukupuolten rooli tässä	34

Projektin tausta ja tavoitteet

Tämä raportissa esitellään Metsänhoitajaliiton ja Naismetsänhoitajat ry:n toimeenpaneman *Naismetsänhoitajat voimavarana – metsänhoitajanaisten urakehitystä ja työllistymistä edistävän projektin* taustaksi koottu nykytietämys metsänhoitajanaisten asemasta työmarkkinoilla nyt ja lähimenneisyydessä sekä toimenpide-ehdotuksia, joilla tutkimuksissa esiin tulleisiin naisten työuran ongelmiin ja haasteisiin voidaan vaikuttaa.

Projektin tavoitteena on edistää naisten mahdollisuuksia tasa-arvoiseen menestymiseen työmarkkinoilla. Lehto ja Sutela (1999) ovat määritelleet työelämän tasa-arvon naisten ja miesten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi toteuttaa tavoitteitaan työelämässä. Projektin tavoitteena on selvittää kuinka hyvin nämä mahdollisuudet nykyisin toteutuvat ja suunnitella - sekä osittain myös toteuttaa - miten voidaan luoda suotuisat olosuhteet yhtäläisten mahdollisuuksien toteutumiseksi ja edesauttaa naismetsänhoitajien sijoittumista työelämään ja naisten suotuisaa ura- ja ansiokehitystä.

Projektin tulokset ovat:

- i. esiselvitys naismetsänhoitajien nykyasemasta työmarkkinoilla sekä historiallisesta kehityksestä tähän mennessä
- ii. metsänhoitajanaisten urakehitystä edistävän strategian linjaus vuoteen 2008
- iii. konkreettisen toiminta-ohjelman laatiminen Metsänhoitajaliiton seuraavalle 5-vuotiskaudelle (2004 - 2008).

Esiselvityksessä:

- Tehdään yhteenveto aiheeseen liittyvien tutkimusten tuloksista.
 - Selvitetään mm. naismetsänhoitajien määrä, sijoittumien eri toimialoille, tehtäviin ja organisaatiotasolle, työpaikkojen pysyvyys, ura- ja ansiokehitys sekä näitä selittäviä tekijöitä. Lisäksi kartoitetaan naismetsänhoitajien työmarkkinoiden kehitysnäkymät seuraavalle 5-vuotiskaudelle (2004 – 2008).
- Hankitaan vertailuaineistoa muilta aloilta.
- Kartoitetaan erilaisten samantyyppisten tasa-arvoa edistävien töiden menetelmiä.
- Selvitetään ammattiliittojen työelämän tasa-arvoa edistäviä tavoitteita ja keinoja.
- Hankitaan yleistä tietoa sukupuolten asemasta työmarkkinoilla.

I TIIVISTELMÄ ESISELVITYKSEN TULOKSISTA JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

1. Tiivistelmä esiselvityksen tuloksista

Nais- ja miesmetsänhoitajien työtilanteita selvittäneet tutkimukset osoittivat, että naismetsänhoitajat sijoittuvat työmarkkinoille miehiä laaja-alaisemmin mutta heidän asemansa työmarkkinoilla on monella eri mittarilla mitattuna miehiä heikompi. Naiset ovat työmarkkinoiden sopeutujia; he mm. **työskentelevät miehiä useammin määräaikaissä työsuhteessa sekä sijoittuvat miehiä enemmän metsäalan ulkopuolelle töihin**. Naisten **työurat eivät etene** samalla tavoin kuin miesten ja heidän **palkkatasonsa** on miehiä alhaisempi, erot vain suurenevät työvuosien myötä.

Suomessa ammatit ovat pitkälti eriytyneitä eli toiset ammatit ovat ns. miesten ammatteja ja toiset naisten. Metsänhoitajien osalta lisääntynyt naisten tulo alalle on tasannut sukupuolijakaumaa. **Ala naisistuu** edelleen ainakin lähitulevaisuudessa, ja myös jatkossakin jos vain naisten halukkuus alan koulutukseen säilyy yhtä korkeana kuin nyt. Nuorimmissa ikäluokissa naisia on jo 35 / 48 %. Ala on kuitenkin vieläkin ”miehinen” ja **työtehtävät alan sisällä ovat osittain eriytyneet** naisten ja miesten tehtäviin. Parhaiten tämä näkyy siten, että alalla on joitakin tehtäväalueita, jossa naisia on hyvin vähän, ja toisaalta tietyt tehtävät näyttäisivät olevan sellaisia, joihin erityisesti naisia ohjautuu.

Todennäköisesti metsänhoitajilla alalle tulo on tasa-arvoista aina opiskelijavalintaan ja opintoihin asti: Ennakkoharjoittelu- ja armeijapisteiden poistaminen poisti diskriminaatiota opiskelijoiden ylipistoon valinnasta. Sitä, esiintyykö nais- ja miesmetsäylioppilaiden välillä diskriminaatiota opintojen aikana, ei ole suoranaisesti tutkittu, mutta siitä ei ole viitteitä muissa, jo valmistuneiden metsänhoitajien tilanteita selvittäneissä tutkimuksissa.

Uusi tutkimustulos oli, että naiset tekevät **erilaisia opintovalintoja** kuin miehet. Naiset valitsevat miehiä useammin metsänhoidollisen pääaineen ja puolestaan huomattavasti miehiä harvemmin esimerkiksi metsäteknologian. Naiset opiskelevat miehiä enemmän kieliä ja käyvät opintovaihdossa. Miehet puolestaan opiskelevat enemmän tietotekniikkaa. Sitä, miten opintovalinnat vaikuttavat työelämään siirtymiseen ja siellä menestymiseen, ei ole aiemmissa tutkimuksissa selvitetty.

Naisten **työurat lähtevät muotoutumaan erilaisiksi** kuin miesten heti työelämään siirryttyä. Jatkossa olisikin tärkeää pyrkiä vaikuttamaan erityisesti naismetsänhoitajien **rekrytointiin**, sillä se näyttää olevan ”**pullonkaula**” naisten uralla. AKAVAssa toteutettu LAASER-hanke osoitti, että työelämään siirtymisen vaihe on hyvin merkityksellinen henkilön myöhemmän työuran muotoutumisessa; niin työsuhteen määräaikaaisuuden ja koulutusta vastaavuuden, työttömyyden kuin muutenkin työtehtävien mielekkyyden kannalta (Suutari 2003).

Työelämään siirryttyä ja siellä oltaessa tulee monin eri tavoin esille sukupuolten epätasa-arvo. Lasikatot ovat totta, sekä liike-elämässä että julkisella sektorilla. Aiemmin mainittujen asioiden lisäksi naismetsänhoitajat työskentelevät huomattavasti miehiä **vähemmän johtavissa tehtävissä**. Samanlainen tilanne on myös esimerkiksi ekonomieilla. Työmarkkinoilla yleinen trendi on asiantuntijatehtävien yleistymisen johto-/esimiestehtävien vähentyessä. Trendi on vahvempi naisilla kuin miehillä. Lisäksi naismetsänhoitajilla huolestuttava piirre on, että heistä **moni toimii toimihenkilöasemassa**. Tämän tutkimuksen vertailuryhmillä eli ekonomieilla ja diplomi-insinööreillä tällaista tilannetta ei ole havaittavissa. Sen sijaan metsänhoitajien ja

vertailuryhmien tilanteet poikkesivat naisten sijoittumisessa työmarkkinoille: **oman koulutusalan ulkopuolella työskenteleminen** on naismetsänhoitajille leimallista. Eri yhteyksissä on arvioitu, että naisten miehiä runsaampaan metsäalan ulkopuolella työskentelyyn syynä ei olisi naisten oma halu, vaan ennemminkin se, etteivät he työllisty koulutuslalleen.

Naisilla on miehiä enemmän **vaikeuksia jaksaa työssään**. Lisäksi naiset ovat kokeneet **perheen** ja työelämästä poissaolon **vaikeuttaneen uralla etenemistä** sekä **sukupuolen vaikeuttaneen työn saantia**. Kuitenkin **asenteet** naisten työskentelyyn metsäalalla näyttivät **tasa-arvoistuneen**.

Metsänhoitajakunnassa on valmistuvien määrä ylittänyt jo 1980-luvulta alkaen työvoimasta poistuvien määrän. Tilanne jatkuu samankaltaisena nykyisillä opiskelijoiden sisäänottomäärillä ja metsänhoitajakunnan ikärakenne huomioon ottaen noin 20 vuotta. **Valmistuvia on noin 1,5 –kertainen määrä työelämästä poistuviin verrattuna**. Tämä on suuri haaste Metsänhoitajaliiton toiminnalle ja koulutuspolitiikan tarkoituksenmukaisuuden arvioinnille. Metsänhoitajista yhä suurempi osa joutuu menemään töihin oman koulutusalan ulkopuolelta, ja ammattijärjestön palvelujen tarjoaminen tuolle joukolla on ongelmallisempaa kuin metsäalalla toimiville. Tässä nuorten metsänhoitajien joukossa alkaa olla naisia yhtä paljon kuin miehiä. Koska naisilla on miehiä enemmän ongelmia työelämään sijoittumisessa ja uralla etenemisessä, tarvitaan erilaisia toimenpiteitä naisten työelämätilanteita tukemaan ja edistämään.

Metsäalaa tullaan opiskelemaan alan kiinnostavuuden ja luontoläheisyyden takia. Kun kuitenkin työmahdollisuuksia täytyy jo ammattikunnan voimakkaan kasvun takia etsiä muilta aloilta, on hyvin **haastava tilanne saada opintovalinnat ja työelämään sijoittuminen vastaamaan toisiaan tyydyttävästi**. Tätä tilannetta heijasteli todennäköisesti tulos, että vain 40 % naisista ja puolet miehistä valitsisi saman koulutusalan uudelleen.

Eräs naisten ja miesten ero työmarkkinoilla oli myös se, että **naismetsänhoitajilla työnantaja oli osallistunut täydennyskoulutuksen kustannuksiin vähemmän** kuin mieskollegoilla.

Jotta edellä mainittuihin naismetsänhoitajien työssä ja uralla etenemisessä kokemia ongelmia voitaisiin poistaa ja vähentää, tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä. Naiset ovat kasvava ryhmä metsänhoitajien ammattikunnassa, ja Metsänhoitajaliiton tehtävänä on pyrkiä omalta osaltaan tukemaan naisia, jotta nämä saavuttaisivat vastaavan urakehityksen ja esimerkiksi palkkatason kuin mieskollegansa.

2. Toimenpide-ehdotukset

Tulosten perusteella on tarvetta edistää naismetsänhoitajien mahdollisuuksia tasa-arvoiseen menestymiseen työmarkkinoilla. Suunniteltaessa tasa-arvoista työelämää ja naismetsänhoitajien työuria edistäviä toimenpiteitä, voidaan ne jakaa ”laajuutensa” perusteella:

- 1.) Metsänhoitajaliiton toimenpiteisiin, jotka voidaan edelleen jakaa:
 - Erilaisiin käytännöllisiin toimenpiteisiin, tasa-arvoa edistäviin toimiin
 - Tiedon tuottamiseen ja
 - Vaikuttamiseen AKAVAn, työpaikkojen ja yksilön tasolla
- 2.) Yleisiin, useita akavalaisia ja muitakin aloja koskeviin toimenpiteisiin, joihin voidaan vaikuttaa lähinnä AKAVAn kautta ja yhdessä muiden ammattijärjestöjen kanssa.

1.) Metsänhoitajaliiton toiminta

Esiselvityksessä esille tulleiden, naismetsänhoitajien työelämään sijoittumisen sekä heidän työuriinsa liittyvien ongelmien vähentämiseksi ja poistamiseksi Metsänhoitajaliitto voisi käynnistää seuraavat toimenpiteet:

1. Metsäalan naisten yhteistyöverkoston luominen

Kuvaus: Naiset vieläkin ovat usein ainokaisia työpaikallaan. Naismetsänhoitajien verkostossa naiset kokoontuisivat tapaamisiin / seminaareihin erityisesti heitä kiinnostavien ja koskettavien teemojen tiimoilta. Samalla he tutustuisivat toisiinsa ja saisivat esikuvia työuralleen. Ensimmäinen tapaaminen voisi liittyä Stora Enson WISE-projektiin tutustumiseen, joka on hyvä esimerkki aktiivisesta toiminnasta todetun epätasa-arvon korjaamiseksi työelämässä.

Metsänhoitajaliiton jäsenrekisteristä kootaan kaikkien naisten yhteystiedot ja lähetetään kutsu tilaisuuteen sekä levitetään tietoa tilaisuudesta vapaasti eteenpäin, periaatteena että kaikki metsäalan naiset saavat osallistua. Tämän jälkeen ylläpidetään sähköpostilistaa, jonka kautta naiset voivat tiedottaa erilaisista heitä kiinnostavista tilaisuuksista ja jatkossa Metsänhoitajaliiton järjestämistä verkoston tapahtumista.

Vastuu: Metsänhoitajaliitto käytännön järjestelyt, Naismetsänhoitajat ry sisällön suunnittelu

Aikataulu: Ensimmäinen koolle kutsuminen keväällä 2004, jatkuva

2. **Mentorointiohjelma** vastavalmistuneiden / työuransa alussa olevien ja jo jonkin aikaa työelämässä olleiden metsänhoitajien välillä

Kuvaus: Metsänhoitajaliitossa käynnissä olevan opiskelijamentoroinnin kaltaisen mentorointiohjelman perustaminen jo työelämässä

oleville naismetsänhoitajille. Toteutustavaltaan samantyyppinen, eli Metsänhoitajaliitolla rooli lähinnä ohjelmaan osallistuvien valinnassa ja luentoja sisältävien kontaktipäivien järjestämisessä. Tällainen mentorointi on käytössä esimerkiksi Ekonomiliitossa, josta voisi saada vinkkejä käytännön toteutukseen.

Vastuu: Metsänhoitajaliitto

Aikataulu: 1. ohjelman käynnistys syksyllä 2004, jos osoittautuu toimivaksi, jatkuva

3. Metsänhoitajien **urasuunnittelukoulutus**

Kuvaus: Urakonsultin toteuttama koulutus, jonka tähtäimenä on parantaa naisten työelämään sijoittumiseen ja uralla etenemiseen tarvittavia valmiuksia. Esimerkiksi parin viikon laajuinen koulutusjakso (sovelluttava työn ohella toteutettavaksi).

Vastuu: Metsänhoitajaliitto

Aikataulu: Riippuu rahoituksesta, rahoituksen hakeminen vuonna 2004

4. **Tietoisuuden ja keskustelun lisääminen** naismetsänhoitajien nykytilanteesta ja työelämän tasa-arvoa edistävästä hyvistä käytännöistä

Kuvaus: Metsänhoitaja-lehdessä, mahdollisuuksien mukaan myös muissa lehdissä (vrt. Agronomiliiton kanssa yhteistyö), aktiivisesti esillä metsänhoitajanaiset; mitä he tekevät, mitä mieltä ovat, jne. Myös AKAVAn työelämän tasa-arvoon liittyvistä toimista kertominen Metsänhoitajalehdessä ja liiton nettisivuilla.

Tämä raportti ja laajemminkin projektista kertominen Metsänhoitajaliiton ja Naismetsänhoitajien internetsivuilla.

Vastuu: Metsänhoitajaliitto/Metsänhoitaja-lehti, Naismetsänhoitajat ry

Aikataulu: Jatkuva

5. **Johtamiskoulutus**

Kuvaus: Päivän, parin koulutus naisille johtajuuden periaatteista ja kannustusta esimiestehtäviin. Vaihtoehtoisesti Ladies Business Schoolin tyyppinen monipuolinen johtamiskoulutusohjelma.

Vastuu: Metsänhoitajaliitto

Aikataulu: Riippuu rahoituksesta, rahoituksen hakeminen vuonna 2004

6. Metsänhoitajaliiton **edustuksissa ja toimielimissä naisten määrän** huomioiminen

Kuvaus: Varmistetaan, että Metsänhoitajaliiton edustuksissa ja toimielimissä on tasapuolisesti miehiä ja naisia.

Vastuu: Metsänhoitajaliiton valtuusto ja hallitus

Aikataulu: Jatkuva

7. Tutkimustoiminta

Uutta tutkimusta ei pidetä tärkeimpänä ja ensisijaisena naisten työmarkkina-asemaa parantavana tekijänä. Jatkuva tuoreen tiedon hankkiminen koko ammattikunnasta on kuitenkin tärkeää, ja jos resursseja on erityisesti naisten työelämätilanteiden ja urien tarkempaan selvittämiseen, on se eduksi.

Aiempien tutkimusten tuloksia yhdistäneen esiselvityksen perusteella mielenkiintoisia jatkotutkimuskysymyksiä olisivat mm. seuraavat:

- Opintovalintojen vaikutus työhön sijoittumiseen?
 - Miehillä ja naisilla on erilaiset pääainevalinnat, miten pääaine vaikuttaa työhön sijoittumiseen?
 - Naiset valitsevat usein metsänhoidollisen pääaineen -> miten naisten valitsemat pääaineet suhtautuvat työmarkkinoiden vaatimuksiin?
- Mistä syystä naisia on huomattavasti miehiä enemmän työelämän ulkopuolella?
 - Äitiys- ja hoitovapaat on yksi selittävä syy, mutta mitä muita syitä tähän ilmiöön on.
- Onko naisten miehiä runsaampi sijoittuminen metsäalan ulkopuolelle heidän oma tietoinen valintansa vai pakon sanelemaa, eli että naiset olisivat halunneet töihin koulutuslalle mutta eivät ole päässeet?
 - Haluavatko naiset monipuolisesti kaikille eri metsäsektorin osa-alueille töihin
- Mitä muita syitä eriytyneisiin työtehtäviin ja erilaiseen työmarkkinoille sijoittumiseen on?
 - Onko asenteellisia tekijöitä, jotka edistävät tai jarruttavat naisten toimimista metsänhoitajan ammatissa ja laajasti erilaisissa työtehtävissä
- Miksei metsäteollisuus tai metsänhoitoyhdistykset työllistä naisia? Miksi juuri julkinen sektori (yliopistot ja tutkimus) työllistää?
- Onko naisilla ja miehillä samanlaiset motiivit ja tavoitteet koulutuksen ja työelämän suhteen?
- Tarkemmin naisten työurien kehittyminen ja siihen vaikuttavat syyt.
- Tämänhetkisen palkkadiakriminaation suuruuden selvittäminen.

2.) AKAVAn kautta ja muiden liittojen kanssa yhteistyössä toteutettavia toimia

Yksi työmarkkinoiden suuri ongelma, määräaikaisten työsuhteiden yleisyys, on laajasti etenkin akavalaisia eri aloilla koskeva ongelma, jonka myös metsänhoitajat tyypillisesti kohtaavat työelämässä. On tärkeää jatkaa vaikuttamista **palvelussuhteiden käyttämiseen** työsopimuslain ja virkamieslain mukaisin perustein tavoitteena pyrkiä vähentämään määräaikaisten palvelussuhteiden osuutta. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää laaja yhteistyötä ja toimia niin keskusjärjestötasolla eli AKAVAn kautta kuin vaikuttamista työpaikkatasolla ja Metsänhoitajaliiton apua yksilötasolla ongelmatilanteissa ja jäsenneuvonnassa.

Myös **palkkadiskriminaation poistamiseen** sekä **työelämän ja perheen yhdistämisen** problematiikkaan ja tasa-arvon edistämiseen sillä saralla vaaditaan koko yhteiskunnan tahtoa ja toimia ja keskusjärjestötason vaikuttamista. Näissä molemmissa asioissa tarvitaan neuvottelutoiminnassa sopimusalakohaisia ja työpaikkakohtaisia ratkaisuja.

Tällä hetkellä ajankohtaisia erityisesti perheen ja työelämän yhdistämistä helpottavia toimenpiteitä ovat esimerkiksi:

- Yritysten tasa-arvosuunnitelmat nykyistä velvoittavammiksi
- Työaikapankkijärjestelmien käyttöön oton edistäminen
- Urataukomahdollisuus
- Mahdollisuus kuuden tunnin työpäivään
- Etätöön pelisääntöjen kehittäminen
- Tiivistetty työviikko

Metsänhoitajaliitto edistää em. asioiden toteutumista akavalaisessa työnjaossa keskusjärjestön ja neuvottelujärjestöjen kautta sekä jäsenneuvonnassaan.

II ESISELVITYKSEN TULOKSET

1. Naismetsänhoitajien ammattikunnan ja työurien kehitys vuoteen 2003

1.1 Naismetsänhoitajien ammattikuntaa, koulutusta ja työmarkkinoita selvittäneet tutkimukset

Tässä raportissa esitellään kootusti eri lähteistä kerättyjä naismetsänhoitajien työmarkkinoita ja työuria valottavia tutkimustuloksia sekä esitetään vertailuaineistoa niihin. Aiemmat tutkimukset ovat olleet pääosin omia itsenäisiä, irrallisia tutkimuksiaan. Näin ollen niissä ei ole selvitetty aina täysin samoja asioita, eikä ole käytetty samaa kysymyksenasettelua ja tutkimusmenetelmiä. **Eri tutkimusten tuloksia ei tule siis verrata suoraviivaisesti rinnakkain.** Tutkimusten tulokset on esitetty pääsääntöisesti aikajärjestyksessä, jotta ne kuvaisivat ajan myötä tapahtuneita muutoksia ja tilanteiden kehittymistä.

Uuttakin tietoa on hankittu esimerkiksi opiskelijoiden pääainevalinnoista sukupuolittain sekä on arvioitu eri rekisterejä hyödyntäen metsänhoitajakunnan – ja naismetsänhoitajien määrän kehitys seuraavan viiden vuoden aikana.

Metsänhoitajien ja naismetsänhoitajien asemaa työelämässä on selvitetty tasaisin väliajoin. Kärkkäinen ja Toivanen (1995) ovat koonneet 34 ensimmäisten naismetsänhoitajan työurien kuvauksia ja opiskelukokemuksia. Ihalainen puolestaan teki vuonna 1987 kattavan selvityksen naismetsänhoitajien asemasta työmarkkinoilla ja Ripatin vuonna 1998 toimittamassa laajasti naisia metsäalalla käsittelevässä julkaisussa Kaipainen kuvasi naisia metsäammattilaisina.

Metsänhoitajaliiton Metsäalan korkeakoulutuksen määrällinen ja laadullinen ennakointi – hankkeessa sukupuolten asema ei ollut ensisijainen tutkimuskohde, mutta hanke valotti myös sitä puolta metsänhoitajien työmarkkinoista.

Metsänhoitajaliitto tekee vuosittain jäseniään koskien kolme työmarkkinatutkimusta, joiden kohderyhmät ja kysymyksenasettelut poikkeavat osin toisistaan. Opiskelijoiden työssäkäyntitutkimus, vastavalmistuneiden sijoittumistutkimus ja tutkinnon suorittaneiden työmarkkinatutkimus tuottavat kohderyhmittäistä tietoa jäsenneuvontaa ja liiton edunvalvonnan tavoitteiden asettelua varten. Tutkimusten tiedot ovat tärkeitä myös verrattaessa jäsenkunnan tilanteita esim. muihin akavalaisiin ryhmiin.

Tämän selvityksen kannalta tärkein on tutkinnon suorittaneiden jäsenten työmarkkinatutkimus. Näitä tutkimuksia on tehty jo pitkään: aluksi vain yksityissektoria koskien, mutta 1990-luvun alusta lähtien kattaen myös julkisella sektorilla työskentelevän jäsenkunnan. Tutkimuksissa kartoitetaan kaikkien työikäisten jäsenten sijoittumista työelämään ja menestymistä siellä sekä suhtautumista keskeisiin tavoitteisiin työmarkkinatoiminnassa. Tutkimustuloksia Metsänhoitaja-lehdessä esiteltäessä on kuitenkin vasta 90-luvun lopulta lähtien tuotu säännöllisesti esille miesten ja naisten eroja. Tutkitut sukupuolten väliset erot ovat olleet lähinnä palkkaa ja työsuhteen laatua käsitteleviä, tosin parina viime vuonna on raportoitu laajastikin työelämän tilanteita eri sukupuolten osalta. Yksittäisinä aiheina on selvitetty myös mm. palkkadiskriminaatiota.

Ihalainen (1987) tutki 80-luvun lopulla naisten asemaa metsänhoitajan koulutuksen suorittajina sekä naisten sijoittumista ja etenemistä työelämässä. Tutkimuksen kohteena olivat tuolloin kaikki vuosina 1970 - 1984 valmistuneet 112 naismetsänhoitajaa ja heidän vertailuryhmänsä, 224 miehen otos samaan aikaan valmistuneista miesmetsänhoitajista.

Ripatti ym. (1998) selvittivät 1990-luvun lopulla ”Naiset metsäsektorilla” – tutkimushankkeessa naisten kulutus- ja ostokäyttäytymistä metsäteollisuuden lopputuotemarkkinoilla, naismetsänomistajien taustapiirteitä ja puunmyyntikäyttäytymistä sekä naismetsäammattilaisten työmarkkinoille sijoittumista ja uralla etenemistä. Kaipainen kirjoitti julkaisuun metsäammattilaisia kuvaavan osion. Tämä tutkimusaineisto kerättiin postikyselynä vuosina 1996 - 1997 ja vastauksia saatiin 677 metsänhoitajalta, näistä naisia 129.

Metsäalan korkeakoulutuksen laadullinen ja määrällinen ennakointi -hankkeessa (Turunen 2002) tutkittiin 1990-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien tilannetta työmarkkinoilla vuonna 2000. Postikyselynä toteutetussa tutkimuksessa lähestyttiin kaikkia 1990-luvulla valmistuneita metsänhoitajia, tutkimukseen osallistui 400 metsänhoitajaa, näistä naisia oli 140. Hankkeessa yhtenä tarkastelunäkökulmana oli mies- ja naismetsänhoitajien erot koulutuksessa ja työelämässä.

1.2 Naismetsänhoitajien määrän kehitys

1.2.1 Opiskelijat

Suomessa metsänhoitajien opetus aloitettiin Evolla vuonna 1862. Ensimmäinen nainen aloitti metsänhoitajaopintonsa vasta runsaat puoli vuosisataa myöhemmin, vuonna 1918. Naismetsänhoitajista ensimmäinen siirtyi kuitenkin monien myöhemmin valmistuneiden naismetsänhoitaja-kollegoidensa tavoin pian opettajaksi. Tämän jälkeen oli useita vuosikursseja, joissa ei ollut yhtään naista. Sota-aikaan opintonsa aloittaneissa oli jopa 8 naista samalla vuosikurssilla, mutta tämän jälkeen naisten osuus laski jälleen selvästi. Metsänhoitajien ammattikunnassa naiset olivat aina 1980-luvun loppupuolelle asti pieni vähemmistö, monissa työpaikoissa naiset olivat ns. ainokaisia.

Vuoteen 1960 mennessä opinnot oli aloittanut yhteensä 34 naista. Koko ammattikunnasta samana vuonna naisia oli 1,6 %. 70-luvulla naisten osuus opiskelijoista oli noin 15 %, joinakin yksittäisinä vuosina jopa 30 %. Vuoteen 1985 mennessä naisten osuus koko ammattikunnasta oli noussut vasta 6 %:iin. Vuonna 1987 lopetettu armeijapisteiden antaminen miehille vaikutti opiskelijavalintoihin siten, että naisten osuus opiskelijoista nousi reiluun 30 %:iin (Kärkkäinen ja Toivanen 1995) ja nykyisin opiskelijoissa onkin jo suurin piirtein yhtä paljon miehiä ja naisia (Taulukot 1 ja 2).

Helsingin yliopiston opintorekisteristä saatiin tietoja tammikuussa 2004 metsäalan perustutkinto-opiskelijoina olevien määrästä. Tiedot eivät siis ole absoluuttisia vuosina 1999 – 2003 aloittaneiden määriä, mutta suuntaa antavia kuitenkin, sillä keskimääräisen valmistumisajan ollessa noin viisi vuotta, tuona ajanjaksona aloittaneista opiskelijoista kovin moni ei ole vielä valmistunut. Sukupuolten edustus on vaihdellut välillä miesten ja välillä naisten eduksi (taulukko 1). Viimeisen viiden vuoden aikana opintonsa aloittaneita oli tammikuussa 2004 opiskelijana 385, näistä naisia oli puolet.

Taulukko 1. Helsingin yliopistossa maatalous-metsätieteellisessä tiedekunnassa tammikuussa 2004 metsäalan perustutkinto-opiskelijana olleet opintojen aloitusvuoden mukaan (vuosina 1999 – 2003 aloittaneet).

Helsingin yliopisto		
Opintojen aloitusvuosi	Opiskelijoita v. 2004	Näistä naisia, %
1999	63	52
2000	67	62
2001	80	45
2002	81	55
2003	94	43

Helsingin yliopiston opintorekisterin mukaan metsätieteiden perustutkinto-opiskelijoita oli tammikuussa 2004 yhteensä 595 (myös ennen vuotta 1999 aloittaneet mukana luvussa), näistä naisia 280 eli 47 %.

Joensuun yliopistossa on metsätieteellisen tiedekunnan perustamisvuoden 1982 jälkeen metsätieteelliset opintonsa aloittaneiden naisten osuus vaihdellut vuosittain 17 – 47 % välillä. Naisten osuus opiskelijoista on ollut suurin aivan viime vuosina (taulukko 2).

Yhteensä vuoden 2004 alussa Joensuun yliopiston metsätieteellisessä tiedekunnassa oli joko läsnä- tai poissaolevaksi ilmoittautuneita perustutkinto-opiskelijoita 297.

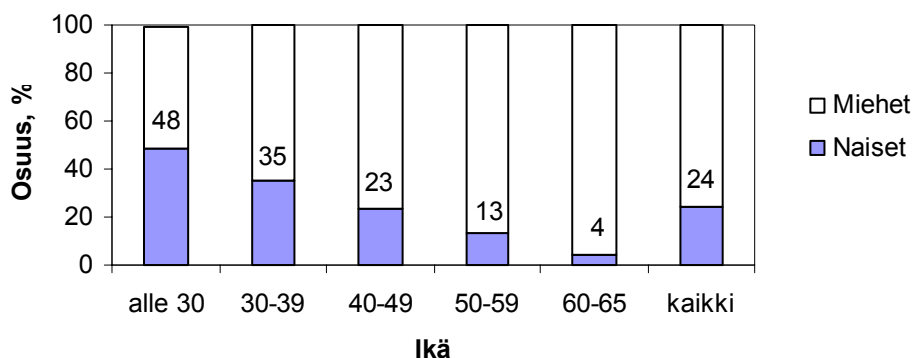
Taulukko 2. Joensuun yliopiston metsätieteellisessä tiedekunnassa maatalous- ja metsätieteiden maisterin tutkintoon tähtäävät opintonsa aloittaneiden määrät ja naisten osuus opiskelijoista vuosina 1999 – 2003.

Joensuun yliopisto		
Aloitus- vuosi	Uusia opiskelijoita	Näistä naisia, %
1999	48	33
2000	52	32
2001	52	29
2002	57	45
2003	48	47

1.2.2 Työikäiset metsänhoitajat

Vuoden 2004 alussa työssä olevia metsänhoitajia oli yhteensä noin 2 900 Metsänhoitajaliiton rekisteritietojen mukaan, näistä naisia 24 % (Hilkka Lehtovirta 27.1.2004). Kuvassa 1. on esitetty koko ammattikunnan ikäjakauma sukupuolittain. Kuva havainnollistaa hyvin alan naisistumista; alle 30-vuotiaista metsänhoitajista naisia on jo lähes puolet, ja myös 30 - 39-vuotiaissa on naisia jo reilu kolmannes.

**Metsänhoitajien sukupuolijakauma ikäryhmittäin
1/2004**



Kuva 1. Metsänhoitajien sukupuolijakauma ikäryhmittäin Metsänhoitajaliiton jäsenrekisteritietojen mukaan.

Samaan aikaan työttömänä oli 95 metsänhoitajaa noin 3 prosenttia työikäisistä. Näistä naisia oli 25 ja miehiä 70. Kun luvut suhteutetaan työikäisten nais- ja miesmetsänhoitajien määriin, voidaan todeta, ettei työttömyydessä ole eroa sukupuolten välillä. Naisista pois työelämästä muun syyn takia oli 34 henkilöä ja miehistä 10. Tarkempaa tietoa mikä tuo muu syy oli, ei ole.

1.3 Miesten ja naisten opintovalinnat

Ihalaisen (1987) tutkimustulokset osoittivat, että miehillä ja naisilla oli samanlaiset motiivit hakeutua metsänhoitajakoulutukseen vaikka he olivat lähtökohdiltaan erilaisia: maalaispoikia ja kaupunkilaistyttöjä. 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa opintonsa aloittaneet ilmoittivat hakeutuneensa metsäalalle pääasiassa alan kiinnostavuuden ja luontoläheisyyden takia. Samansuuntaisia tuloksia saivat Kärkkäinen ja Toivanen (1995) tutkiessaan ihka ensimmäisten 34 naismetsänhoitajan joukkoa.

Samaisessa Ihalaisen (1987) tutkimuksessa vastaajien aiempia opintoja tutkittaessa selvisi, että naismetsäylioppilaat olivat saaneet sekä viimeisessä koulutodistuksessa että ylioppilastodistuksessa miehiä parempia arvosanoja. Siirryttäessä yliopisto-opintoihin oli kuitenkin miesten opintomenestys hieman naisia parempi – ainakin kun opiskelijat arvioivat sitä itse – ja miehet olivat suorittaneet opintonsa naisia nopeammin. Tutkimuksessa ei huomioitu perheellistymisen vaikutusta opintojen suoritusajastaan. (Ihalainen 1987). Myöhemmissä tutkimuksissa ei ole selvitetty koulutusalan valintaan vaikuttaneita motiiveja tai aiempaa koulumenestystä.

Joensuun yliopiston metsätieteellisen tiedekunnan kansliasta saatujen raporttien mukaan (Anita Oinasmaa 14.1.2004) pääainevalinnoissa on eroja miesten ja naisten välillä. Naisista noin 60 % on valinnut metsäympäristön hoidon ja suojelun pääaineekseen aina vuodesta 1994 vuoteen 2003 asti. Miehillä tämän pääaineen suosio on ollut aina vähäisempää, ja vähentynyt entisestään viime aikoina: samalla ajanjaksolla tämän pääaineen valinneiden määrä on pudonnut 43 %:sta 26 %:iin. Miehillä eri pääaineiden suosio on naisia tasaisempaa. Heistä noin kolmannes valitsee nykyisin pääaineekseen metsä- ja puuteknologian, naisten joukossa tämän pääaineen suosio on ollut aina vähäistä (taulukko 3.)

Taulukko 3. Joensuun yliopiston metsätieteellisessä tiedekunnassa maatalous- ja metsätieteiden maisterin tutkintoa suorittamassa olevien (sekä läsnä- että poissaolevat) henkilöiden pääaineet kyseisen vuoden syksyllä, % kyseisestä sukupuolesta.

Pääaine	Vuosi 1994		Vuosi 1997		Vuosi 2000		Vuosi 2003	
	Naiset, %	Miehet, %	Naiset, %	Miehet, %	Naiset, %	Miehet, %	Naiset, %	Miehet, %
Metsäympäristön hoito ja suojelu	63	43	56	33	60	27	67	26
Metsäsuunnittelu ja -ekonomia	25	32	26	27	33	35	20	39
Metsä- ja puuteknologia	11	24	16	38	6	36	11	33
Pääaineen valinnoita opiskelijoita yht, hlö	52	111	67	151	78	169	77	138

Helsingin yliopiston maatalous-metsätieteellisestä tiedekunnasta ei saatu samalla tavoin tietoja pääaineista sukupuolittain ja eri ajankohtina. Tiedekunnan internetsivuilta tuoreimpia tilastotietoja löytyi vuodelta 2001. Tuona yksittäisenä esimerkkituona helsinkiläisten pääainevalintoja tarkasteltaessa voidaan todeta, että naiset ovat suosineet miehiä enemmän mm. puumarkkinatiedettä, metsänhoitotiedettä ja suometsätiedettä.

Miehet puolestaan ovat valinneet naisia useammin kansantaloudellisen metsäekonomian tai metsäteknologian pääaineekseen (taulukko 4).

Taulukko 4. Helsingin yliopistossa vuonna 2001 MMM-tutkinnon (metsätieteet) suorittaneiden pääaineet sukupuolittain, % kyseisestä sukupuolesta.

Pääaine	Naiset, %	Miehet, %
Kansantaloudellinen metsäekonomia	-	6
Liiketaloudellinen metsäekonomia	3	3
Metsäeläintiede	-	3
Metsämaatiede	-	3
Metsänarvioimistiede	9	6
Metsänhoitotiede	24	16
Metsäpuiden ekologia	3	3
Metsäteknologia	6	16
Puumarkkinatiede	32	26
Suometsätiede	6	3
Ympäristöekonomia	18	13
Yhteensä opiskelijoita, hlö	34	31

Naisten opintovalinnat olivat jo lhalaisen (1987) tutkimuksessa samansuuntaisia kuin nykyisin; naisilla puukaupalliset sekä suometsä- ja metsäeläintieteen opinnot olivat miehiä yleisempiä ja miehet puolestaan suorittivat naisia useammin metsäteknologian tai metsätalouden liiketieteen opinnot. Kaipainen (1998) on todennut, että naiset ovat miehiä kiinnostuneempia markkinoinnista ja kaupallisesta koulutuksesta. 1990-luvulla valmistuneita tutkittaessa selvisi, että naiset ovat olleet miehiä useammin ulkomailla opiskelijavaihdossa sekä opiskelleet miehiä enemmän kieliä, mutta vähemmän tietotekniikkaa (Turunen 2002).

1.4 Naisten sijoittuminen työmarkkinoille

1.4.1 Uraa uurtavat naiset päätyivät usein muihin tehtäviin

Kärkkäisen ja Toivasen (1995) tutkimuksesta selvisi, ettei pioneeriasema metsäalalla ollut työelämässä – eikä myöskään opiskellessa – aivan ongelmaton. Tutkituista 34 ensimmäisestä naismetsänhoitajasta alalla pysyi vain kolmasosa. Opettajan tehtäviin päätyi toinen kolmasosa, ja lopuista puolet toimi muissa työtehtävissä ja puolet kotona perheen parissa. Opettajan tehtäviin siirtyminen tosin tapahtui pääosin perheen perustamisen jälkeen. Metsäalalla työskennelleistä muutamalla urakehitys oli selvästi nousujohteinen.

1.4.2 Työttömyys, työsuhteen määräaikaisuus ja työtehtävän koulutusta vastaavuus

Tässä esiselvityksessä läpi käyty tutkimukset osoittivat, että työttömyys osuu naisten kohdalle miehiä useammin, naiset työskentelevät huomattavasti miehiä enemmän määräaikaisissa työsuhteissa ja koulutusala vastaamattomissa tehtävissä.

Erityiskoulutettujen työttömyyskassan mukaan työttömyysprosentteissa ei tosin ole tällä hetkellä eroa naisten ja miesten välillä (ks. luku 1.2.2).

Suhdanteet näyttävät vaikuttavan naisten työllisyystilanteisiin miehiä enemmän. Ihalaisen (1987) tutkimuksen aikaan oli yleisesti hyvä työllisyystilanne, ja naisistakin työelämään tuolloin osallistui 96 %. Ihalaisen (1987) tutkimista 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa valmistuneista metsänhoitajanaisista 60 %:lla ja -miehistä 77 %:lla työtehtävät vastasivat koulutusta täysin tai lähes täysin. 1990-luvun vaikea työllisyystilanne näkyi Kaipaisen (1998) tutkimuksen tuloksissa, erityisesti naisten kohdalla. Naisista lähes kolmannes oli tutkimusajankohtana työttömänä, kotona hoitamassa lapsia tai osapäivätyössä. Miehistä tämä tilanne oli reilulla 10 %:lla. Työn koulutusta vastaavuus oli parantunut: työssä olevista miehistä 90 %:n ja naisista alle 80 %:n mielestä työ vastasi täysin tai hyvin koulutusta. Määräaikaisten työsuhteiden ero näkyi jo heti työelämään siirryttäessä, sillä puolella miehistä ja reilulla kolmanneksella naisista ensimmäinen työpaikka oli pysyvä.

Metsänhoitajien tyytyväisyys omaan koulutusvalintaansa vähentyi 1980-luvun lopulta 1990-luvun lopulle siirryttäessä, mikä heijastelee luultavasti työmarkkinatilanteen heikkenemistä (taulukko 5).

Taulukko 5. Halukkuus hakeutua metsänhoitajan ammattiin uudelleen.

Hakeutuisi uudelleen metsänhoitajan koulutukseen	Ihalainen 1987	Kaipainen 1998
Naiset	80 %	40 %
Miehet	90 %	50 %

2000-luvulle tultaessa oli määräaikaisista työsuhteista tullut jo leimallinen osa metsänhoitajienkin työmarkkinoita. 1990-luvulla valmistuneista metsänhoitajista naisille miehiä yleisempää olivat työsuhteen määräaikaisuus, työttömyys ja muuten työelämän ulkopuolella oleminen. Lisäksi metsäalan ulkopuolella työskentely oli yleistynyt. 1990-luvulla valmistuneiden miesten ja naisten tilanteita työmarkkinoilla vuonna 2000 on esitetty taulukossa 6 (Turunen 2002).

Taulukko 6. 1990-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien työtilanne vuonna 2000 (Turunen 2002).

90-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien työtilanne v. 2000	Naiset, %	Miehet, %
Kokopäivätyö	76	88
Osa-aikatyö	2	3
Yrittäjä / ammatinharjoittaja	1,5	3
Työtön	4	3
Työvoimakoulutuksessa / tukityöllistetty	2	-
Päätoiminen opiskelija	1,5	2
Vanhempainloma / hoitovapaa	9	-
Muuten työelämän ulkopuolella	4	1
Määräaikainen työsuhde	45	34
Työ vastaa koulutusala	75	77
Työ vastaa koulutustaso	87	91

Määräaikaisuuksien yleistyminen oli selvästi nähtävissä myös Metsänhoitajaliiton vuoden 2000 työmarkkinatutkimuksessa. Tuolloin viimeisen kymmenen vuoden aikana valmistuneista määräaikaisten osuus oli 52 %, kun 1980-luvulla valmistuneista tämä osuus oli vain 8 %. Sukupuolten eroja ei esitetty. Kaksi vuotta myöhemmin, Metsänhoitajaliiton vuoden 2002 työmarkkinatutkimuksessa, määräaikainen työsuhde oli naisille tuplasti miehiä yleisempi (taulukko 7). Naiset olivat myös olleet miehiä useammin työttömänä: kahden viime vuoden aikana naisista 18,5 % oli kokenut työttömyyden, miehistä 8,4 % oli ollut työttömänä. Työttömyyden kesto oli kuitenkin naisilla miehiä lyhyempi. Samassa tutkimuksessa nuorten metsänhoitajien vaikea työmarkkina-asema heijastui myös siten, että enintään neljä vuotta sitten valmistuneista lähes joka neljäs arvioi nykyisen työnsä olevan vaatavuustasoltaan koulutusta alhaisempi. Kaikista naisista näin ajatteli vajaa 14 % ja miehistä vajaa 8 %. Naisilla oli myös miehiä useammin vaikeuksia jaksaa työssään. Syyksi tähän vastaajat arvioivat useimmin (noin 70 %) työhön liittyvät seikat, seuraavaksi yleisin syy oli työn ja perheen yhteensovittaminen.

Työmarkkinatutkimus vuodelta 2003 antoi pitkälti samansuuntaisia tuloksia. Määräaikaiset työsuhteet olivat edelleen yleistyneet naisten kohdalla, mutta miehillä hieman vähentyneet (taulukko 7). Kaikista enintään neljä vuotta sitten tutkinnon suorittaneista jopa yli puolella oli määräaikainen työsuhde. Valtaosa näistä henkilöistä koki määräaikaisuuden ongelmaksi. Miehet pitivät jopa naisia enemmän ongelmana sitä, että määräaikaisen työsuhteen aiheuttama epävarmuus vaikuttaa perhesuunnitteluun. Edellisen vuoden tapaan, työttömyys oli naisten joukossa yleisempää kuin miehillä, tosin työttömyysjaksot olivat heillä miehiä lyhyempiä.

Taulukko 7. Nais- ja miesmetsänhoitajien työmarkkinatilanteita vuosien 2002 ja 2003 työmarkkinatutkimusten mukaan.

Tilanne työmarkkinoilla	v. 2002		v. 2003	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Määräaikainen työsuhde	30 %	17 %	32 %	14 %
Työ vaatavuustasoltaan koulutusta alhaisempi	14 %	8 %		
Enint. 4 vuotta vanha tutkinto: määräaikainen työ, joka vastaa koulutustasoa muttei -alaa			21 %	3 %

Naisten työllistyminen metsäalan ulkopuolelle jatkuu, sillä uusimpaan työmarkkinatutkimukseen osallistuneista, enintään neljä vuotta sitten tutkintonsa suorittaneista naisista jopa 21 %:lla oli määräaikainen työ, joka vastasi kyllä heidän koulutustasoaan, muttei koulutusalaan. Miehistä tällainen tilanne oli noin 3 %:lla.

1.4.3 Työnantajat ja työtehtävät

Ihalainen (1987) totesi, että 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa valmistuneista metsänhoitajista noin 70 % sai ensimmäisen vakituisen työpaikkansa julkiselta sektorilta. Valmistuneiden metsänhoitajamiesten ja -naisten sijoittumisessa ei ollut eroa niinkään julkiselle ja yksityissektorille sijoittumisessa, vaan näiden sektoreiden sisällä. Esimerkiksi

metsähallitus rekrytoi tuolloin huomattavan vähän naisia. Julkisen sektorin sisällä naiset olivat useimmin keskushallinnon, kunnallishallinnon ja yliopiston palveluksessa ja opetustehtävissä. Kentän tehtävät olivat miesten aluetta.

Vajaat parikymmentä vuotta sitten metsänhoitajat työskentelivät valtaosin metsäalalla, tosin naisista pieni osa oli siirtynyt perinteisen metsäalan ulkopuolelle töihin. Työnantajat olivat kuitenkin miehillä ja naisilla melko erilaisia (taulukko 8). Tehtävänimikkeet olivat erilaisia kuin 2000-luvulla työelämään siirtyvillä: naisista 85 %:lla ja miehistä 94 %:lla ensimmäisessä vakituksessa työpaikassa tehtävänimikkeenä oli metsänhoitaja, toimisto- tai piirimetsänhoitaja, opettaja, tutkija tai vientimyyjä (Ihalainen 1987). 1990-luvulle tultaessa metsäalan työllistävyyden väheneminen oli selvästi näkyvissä; naisilla vielä selvemmin kuin miehillä. Myös työnantajasektoreissa oli sukupuolten välillä eroa (taulukko 8) (Kaipainen 1998).

Taulukko 8. Nais- ja miesmetsänhoitajien työnantaja Ihalaisen (1987) ja Kaipaisen (1998) tutkimuksissa.

	Ihalainen 1987		Kaipainen 1998	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Töissä metsäalan ulkopuolella	6 %	1 %		
Yleisimmät työnantajat	1.) Opetus 2.) Ministeriöt, kaupungit yms. 3.) Keskusmetsä-lautakunnat yms. 4.) Metsäntutkimus	1.) Keskusmetsä-lautakunnat yms. 2.) Metsähallitus 3.) Opetus 4.) Metsäteollisuus-yritys	1.) Muu (25 %) 2.) Yliopisto 3.) Metla 4.) Yksityismetsät.	1.) Muu 22 % 2.) Yksityismetsät. 3.) Metla 4.) Teollisuuden puunhuolto

Tutkittaessa vuonna 2000 kaikkia 1990-luvulla valmistuneita metsänhoitajia, miehistä 66 % ilmoitti työskennelleensä pääosin metsäsektorin tehtävissä, 11 % metsäsektorin ulkopuolella ja 21 % sekä että. Naisista alle puolet oli työskennellyt vain metsäsektorilla, 16 % metsäsektorin ulkopuolella ja noin kolmannes sekä että. Kyselylomakkeessa oli lueteltu iso joukko metsänhoitajien työpaikkoja. Naisissa oli miehiä enemmän niitä, joiden työpaikka ei löytynyt listalta, ja se oli siis ”Muu”. Juuri tämä naisten ”muiden” työpaikkojen suuri osuus oli suurin ero miesten työpaikkoihin verrattuna (taulukko 9). (Turunen 2002)

Taulukko 9. 1990-luvulla valmistuneiden nais- ja miesmetsänhoitajien työpaikkoja vuonna 2000.

	90-luv. metsänhoitajien työpaikat	Naiset, %	Miehet, %	90-luv. metsänhoitajien työpaikat	Naiset, %	Miehet, %
Metsäteollisuusyritys		17	16	Ministeriö / keskusvirasto	2	2
Yliopisto		13	14	Ympäristökeskus	2	0,5
Metla tai muu tutkimuslaitos		8	11	Metsäteoll.tuotteiden kauppa	2	5
Konsultti- / tutk- / suunnittelu- tai tietopalveluyritys		8	5	IT-alan yritys	2	5
Metsäkeskus tai Tapio		6	7	Oma yritys	2	3
Metsäalan järjestö tai säätiö		6	3	Media / tiedotusväline	1	2
Metsähallitus		5	6	Mhy tai mo-liitto	-	1
Kaupunki / kunta		4	1	Pankki tai vakuutuslaitos	-	2
Opetushallitus		2	3	Muu oppilaitos	-	5
				Muu *	20	8,5

* Naisilla muita työnantaja olivat:

Nokia, Xerox, huonekalukonserni, pankkiiriliike, paperitukkuliike, vähittäiskauppa, Leader-projekti, maaseutukeskus, Maakunnan liitto, Maakuntaliitto, Metla/Kulttuurirahasto, Ruotsin kirkko/metsäosasto, UNDP, VM, graafinen ala, matkailuala, yhdistys, ympäristöjärjestö, kansalaisjärjestö, muu järjestö, poliittinen yhdistys, rahastoyhtiö, säätiö.

* Miehillä muita työnantaja:

Posti, TTT Hagman, Vapo Oy Energia, kartongin jatkojalostusyritys, matkapuhelinoperaattori, menekinedistämisyrittäjä, metallialan yritys, Outokumpu, vähittäiskauppa, ympäristötekniikan yritys, TE-keskus, 4H-järjestö, Maakunnan liitto, Maaseudun kehittämissäätiö, Maaseutukeskus, Ympäristökasvatussäätiö, Metsästäjien keskusjärjestö, nuorisjärjestö, yhdistys.

1990-luvulla valmistuneet vastaajat ilmoittivat myös millaisissa tehtävissä he työskentelevät ja mikä heidän tehtävänimikkeensä on. Naisilla oli jälleen runsaasti ”muita tehtäviä” (taulukko 10). (Turunen 2002)

Taulukko 10. 1990-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien työtehtäväalueet vuonna 2000.

90-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien työtehtäväalueet	Naiset, %	Miehet, %
Tutkimus- ja tuotekehitys	23	27
Hallinto	15	13
Projektitehtävät	13	13
Kansainväliset kaupan tehtävät	10	10
Kaupalliset tehtävät kotimaassa	6	7
Konsultointi	6	2
Opetus- ja koulutustehtävät	3	10
atk-suunnittelu	3	5
Laatujärjestelmätehtävät	2	2
Strateginen yrityssuunnittelu	2	2
Muu suunnittelu	2	3
Muu *	15	6

* Naisilla muita tehtäviä olivat:

asiakaspalvelu, asiantuntija, kirjasto, tietohallinto, kv-rahoitus, laskenta, markkinatutkimus, sijoitusanalyytikko, talous- ja henkilöstöhallinto, metsäviestintä, viestintä, tiedotus, toimitustyö, pakkaaja, tutkimusta avustava työ, ympäristöasiat, ympäristöedunvalvonta.

* Miesten muut tehtävät olivat:

asiantuntijatehtävät, puunhankintatehtävät, koordinointi, koulutuksen ja konsultoinnin suunnittelu, logistiikkaprojektitehtävät, markkinointiviestintä, toimittaja, tiedotus, postinjakelu, viranomaistehtävät, yrittäjä.

Sekä miehillä että naisilla tehtävänimikkeistä yleisimmät olivat tutkija ja erilaiset päälliköt. Tehtävänimikkeissä miehistä 19 %:lla oli tutkija, saman verran oli päälliköitä, johtaja oli tittelissä 9 %:lla ja asiantuntija 4 %:lla miehistä. Naisista tutkija löytyi tittelistä 11 %:lla, päällikkö 10 %:lla, johtaja 6 %:lla ja asiantuntija 5 %:lla. Taulukossa 11. on esitetty yleisimpiä 1990-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien tehtävänimikkeitä. (Turunen 2002)

Taulukko 11. 1990-luvulla valmistuneiden metsänhoitajamiesten ja -naisten tehtävänimikkeitä vuonna 2000.

90-luvun <u>mies</u> metsänhoitajien yleisimmät tehtävänimikkeet	kpl	90-luvun <u>nais</u> metsänhoitajien yleisimmät tehtävänimikkeet	kpl
Tutkija	48	Tutkija	15
Projektipäällikkö	16	Päällikkö	14
Myyntipäällikkö	5	Johtaja	8
Markkinointipäällikkö	5	Asiantuntija	7
Muu päällikkö	22	Tutkijakoulutettava	6
Johtaja	15	Tiedottaja	3
Asiantuntija	9	Ylitarkastaja	3
Lehtori	7	Konsultti	3
Toimitusjohtaja	7	Koordinaattori	3
Suunnittelija	5	Toiminnanjohtaja	2
Tutkijakoulutettava	4	Markkinointiassistentti	2
Tuntiopettaja	4		

Alla taulukossa 12. on lueteltu muita, yksittäisiä miesten ja naisten tehtävänimikkeitä (Turunen 2002).

Taulukko 12. Muita, yksittäisiä 1990-luvulla valmistuneiden metsänhoitajamiesten ja -naisten tehtävänimikkeitä vuonna 2000.

Muita miesmetsänhoitajien tehtävänimikkeitä	Muita naismetsänhoitajien tehtävänimikkeitä
Senior Consultant, atk-konsultti, konsultti	Administrative officer, Business Development Manager, Communications / Programme Officer
Business Operator, Business Controller	Leader-neuvoja
Chief Representant	Market Analyst, analyttikko, Assistant Controller, markkina-analyttikko, sijoitusanalyttikko
Research Assistant, Trainee Research worker	asiakasedustaja
asiamies	luontokeskuksen hoitaja
esittelijä	taloustoimittaja
software engineer, solution advicer, informaattikko	elinkeinoasiamies, asiamies
T&k –koordinaattori, koordinaattori	ympäristöanalyttikko, laboratoriomestari
päätöimittaja, kustannustoimittaja, tiedottaja	amanuenssi, tutkimusassistentti, varttunut tutkija
luokanopettaja	tilastonlaatija
markkinointiassistentti, myynnin assistentti	johdon assistentti, kv-projektiassistentti, vientiassistentti, ostoavustaja
paikkatietoinsinööri, paikkatietokannanhoitaja	vanhempi konsultti
projektitutkija / -työntekijä, yritystutkija	sihteeri, projektsihteeri, toimistos sihteeri
puuenergianeuvoja	pakkaaja
metsä-, ympäristösuunnittelija, metsäneuvonantaja	järjestösihteeri
metsätalouden tarkastaja, ylitarkastaja	suunnittelija, suunnittelumh
	tuntiopettaja, englannin / biologian lehtori
	tiimiesimies

Vuonna 2002 työmarkkinatutkimukseen osallistuneista naisista noin 24 % työskenteli Metsäntutkimuslaitoksessa, reilu 13 % yliopistolla ja 11 % kuntien palveluksessa. Miehillä yleisimmät työpaikat olivat metsäteollisuus (17 %), Metsäntutkimuslaitos (vajaa 16 %) sekä metsäkeskus ja Tapio (10,5 %). Naisilla julkisella sektorilla työskenteleminen oli miehiä yleisempää (37 % ja 47 %).

Tuoreinta tietoa naisten ja miesten työpaikoista saatiin Metsänhoitajaliiton vuoden 2003 työmarkkinatutkimuksesta. Metsäntutkimuslaitos ja yliopisto, ja yleensäkin julkinen sektori työllistää naisia eniten. Miehillä yleisin työnantaja oli sen sijaan metsäteollisuus. Metsäteollisuuden palveluksessa oli noin 20 % miehistä ja 6,5 % naisista. Metsänhoitoyhdistykset ovat työllistäneet entistä enemmän viime vuosina valmistuneita, tosin vain miehiä. (Metsänhoitajaliiton vuoden 2003 työmarkkinatutkimus)

1.4.4 Toimiasema

Kaikki tässä raportissa käsitellyt tutkimukset osoittivat, että naismetsänhoitajille esimies- ja johtava asema ovat selvästi harvinaisempia kuin miehille. Tilanne oli hyvin samankaltainen 1970-luvulla valmistuneiden kuin 2000-luvulla valmistuneidenkin osalta.

Ihalaisen (1987) tutkimista, pääosin 1970-luvulla valmistuneista esimiestehtävissä oli heti uransa alussa naisista 23 % ja miehistä 29 %. Yhteensä esimies- tai johtotehtäviin oli sijoittunut miehistä yli puolet ja naisista reilu kolmannes. Samassa tutkimuksessa selvitettiin myös metsänhoitajien vaikutusvaltaa työpaikkansa päätöksentekoon. Osoittautui, että naisilla on miehiä vähäisemmät mahdollisuuden vaikuttaa päätöksentekoon organisaation ns. ylätasolla.

Kaipaisen (1998) tutkimus osoitti, että miesmetsänhoitajat ovat naismetsänhoitajia useammin ylimmässä johdossa, vaativissa asiantuntijatehtävissä ja keskijohdossa. Naiset sen sijaan toimivat miehiä useammin opetus- ja tutkimustehtävissä sekä toimihenkilöinä. 1990-luvulla valmistuneiden työtilanteita selvittänyt Turusen (2002) tutkimus antoi samansuuntaisia tuloksia, tosin tuossa otoksessa naiset toimivat miehiä harvemmin opetustehtävissäkin (taulukko 13). Kaipaisen (1998) mukaan miehet myös pyrkivät naisia aktiivisemmin esimies- ja johtotehtäviin.

Taulukko 13. 1990-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien toimiasema vuonna 2000 (Turunen 2002).

90-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien toimiasema työssään v. 2000	Naiset, %	Miehet, %
Johtotehtävät	15	30
Asiantuntijatehtävät	55	46
Opetustehtävät	3	8
Toimihenkilö	18	10
Yrittäjä	3	3
Muu	6	3

Metsänhoitajaliiton vuoden 2002 työmarkkinatutkimuksen mukaan naisista selvästi suurin osa työskentelee tutkintoiästä huolimatta asiantuntijoina. Miehillä ura etenee toimiaseman

mukaan arvioituna tasaisesti tutkintoïän kasvaessa. Tutkimusjoukossa miehistä 20 % kuului ylempään keskijohtoon, melkein saman verran oli asiantuntijoita. 15 % miehistä ilmoitti kuuluvansa johtoon, kun naisista tämä luku oli vain 5 %. Ylimmässä johdossa ei ollut naisia juuri ollenkaan, miehistä tämä toimiasema oli vajaalla 7 %:lla. Huomattavaa oli myös se, että miesten joukossa oli toimihenkilöitä alle 5 %, mutta naisista toimihenkilöinä työskenteli noin 12 %. (Metsänhoitajaliiton vuoden 2002 työmarkkinatutkimus)

Tuoreimman, eli vuoden 2003 työmarkkinatutkimuksen tulokset ovat hyvin samansuuntaiset. Naisten toimiasema on yleisimmin asiantuntija. Vuoden 2003 työmarkkinatutkimuksessa 40 % naisista toimi asiantuntijana. Viimeisten yhdeksän vuoden aikana valmistuneista jopa puolella toimiasema on toimihenkilö. Miehistä suurin osa toimii vaativissa asiantuntijatehtävissä (19 %). Seuraavaksi yleisimmät miesten toimiasemat ovat asiantuntija (15 %), keskijohto (13 %), ylempi keskijohto (n. 12 %) ja ylin johto (9 %). Naisista ylimmässä johdossa toimii alle 3 %.

1990-lukulaisten tutkimuksessa työntekijöiden toimiasema tai muu tilanne työsuhteessaan näkyi myös siten, että sukupuolten välillä oli eroa siinä miten työnantaja osallistui täydennyskoulutuksen kustannuksiin. Naismetsänhoitajista noin 60 % ilmoitti työnantajansa pääsääntöisesti maksavan täydennyskoulutuksen välittömät kustannukset ja hieman harvempi, että työnantaja maksaa matka- ja majoituskustannukset. Miehistä jopa 92 %:lle työnantaja maksaa välittömät ja melkein yhtä monelle välillisetkin kustannukset. (Turunen 2002)

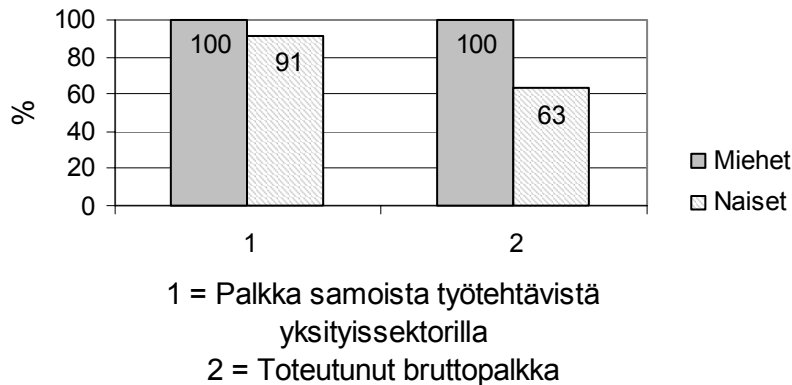
1.5 Naisten ja miesten ansiotaso ja -kehitys

Ihalaisen (1987) tutkimuksessa naisten keskipalkka oli 82 % miesten keskipalkasta kuukaudessa ja 86 % tuntipalkasta (kuukausiansio jaettu työtunneilla). Työvuosien kertyessä ero miesten ja naisten palkkojen välillä jopa suureni.

Yli 10 vuotta myöhemmin naisten mediaanipalkka oli alle 80 % miesten palkasta. Vaikka palkoissa otettiin huomioon miesten pidemmät työpäivät, jäivät naisten tuntiansiot 15 % miehiä alhaisemmiksi. Naisilla palkkakehitys usein pysähtyy kymmenen vuoden jälkeen, kun taas miesten palkat nousevat edelleen (Kaipainen 1998). Kuitenkin sekä Ihalaisen (1987) että Kaipaisen (1998) tutkimuksissa naiset olivat miehiä tyytyväisempiä palkkaansa. Tähän ilmiöön yhtenä syynä voi olla se, että naiset yleensä vertaavat palkkaansa toisten naisten palkkoihin eivätkä vastaavassa asemassa olevien miesten palkkaan (Guterk ja Larwood 1987).

Pekka Immelin (1998) tutkimus nais- ja miesmetsänhoitajien palkkaeroista antoi muihin tässä esitettyihin tutkimuksiin verrattuna tarkempia tietoja sukupuolten välisistä palkkaeroista. Immeli käytti tutkimuksessaan vuoden 1996 työmarkkinatutkimuksen aineistoa. Tulokset osoittivat naismetsänhoitajien saavan vajaat 9 % pienempää palkkaa kuin mieskollegansa samantasoisista tehtävistä ja samoilla ominaispiirteillä yksityissektorilla. Tutkimusmenetelmässä pyritään tarkastelemaan mikä on pelkästään sukupuolesta johtuva palkkaero eli ns. palkkasorto. Miesten keskimääräinen bruttopalkka oli vajaat 26 000 mk/kk ja naisten reilut 16 000 mk/kk. Naiset ansaitsivat siis 37 % vähemmän kuin miehet verrattaessa suoraan keskimääräisiä bruttopalkkoja (kuva 2). Naisten palkkasorron (8,7 %) todettiin olevan metsänhoitajilla samaa suuruusluokkaa kuin yksityisen sektorin lakimiehillä (5,5 %) ja diplomi-insinööreillä (6,5 %) ja alempi kuin ekonomeilla (12,6 %). (Hankala 1998)

Sukupuolten väliset palkkaerot vuonna 1996



Kuva 2. Naisten ja miesten palkkaerot Immelin vuoden 1996 Metsänhoitajaliiton työmarkkinatutkimuksen aineistosta tekemän palkkadiskriminaatiotutkimuksen mukaan (Hankala 1998).

2000 vuoden työmarkkinatutkimuksessa tarkasteltaessa miesten ja naisten palkkoja tutkintoian mukaan, todettiin, että julkisella sektorilla naisten ansio oli 10,5 % pienempi kuin miehillä. Yksityisellä sektorilla vastaava ero oli 9,4 %.

Turusen (2002) tutkimuksen mukaan (jossa käytettiin ansiotasoa tutkittaessa Metsänhoitajaliiton vuoden 2001 työmarkkinatutkimuksen aineistoa) naisten heikompi ansiotaso alkaa jo pro gradu –työn palkasta: gradusta saatu kokonaiskorvaus oli naisilla 1 400 markkaa miehiä alhaisempi. Valmistumishetkellä keskipalkassa oli yli 2 000 markan ero miesten hyväksi. Vuosi myöhemmin todettiin, että heti valmistumisen jälkeisinä vuosina naisten ja miesten palkkaerot olivat julkisella sektorilla 100 euroa ja yksityisellä jopa 600 euroa. Julkisella sektorilla palkkaerot eivät olleet suuria, mutta tutkintoian noustessa ero vain kasvoi entisestään yksityissektorilla; esimerkiksi 10 – 19 vuotta sitten tutkinnon suorittaneilla naisilla on noin 850 euroa huonompi palkka kuin miehillä (Metsänhoitajaliiton vuoden 2002 työmarkkinatutkimus). Vuoden 2003 työmarkkinatutkimuksen tulokset ovat hyvin samansuuntaisia.

1.6 Naisten työmarkkina-asemaa ja työuria selittäviä tekijöitä

Eri tutkimuksissa on aika vähän selvitetty eri sukupuolten työtilanteiden ja työurien taustalla olevia syitä. Jos tutkimus on sisältänyt myös esim. työuran kehitykseen vaikuttaneiden tekijöiden kartoittamista, on vastaajia itseään pyydetty arvioimaan työtilanteeseensa vaikuttaneita tekijöitä. Taustalta löytyneet seikat ovat olleet hyvin erilaisia miehillä ja naisilla.

Kärkkäisen ja Toivasen (1995) tutkimista 34 ensimmäisestä suomalaisesta naismetsänhoitajasta puolet oli kokenut työn haussa perheasioiden vaikeuttaneen uralla etenemistä. Saman verran oli niitä, jotka arvioivat sukupuolensa vaikuttaneen positiivisesti esimiesten, alaisten, työtovereiden ja asiakkaiden suhtautumisessa heihin.

Tilanne ei ollut juuri muuttunut 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa valmistuneiden osalta. Tässä lhalaisen (1987) tutkimassa joukossa miehet eivät olleet kokeneet sukupuolestaan olleen haittaa työhönhakutilanteissa. Naisista sen sijaan 40 % arvioi sukupuolen haitanneen heidän valitsemistaan työtehtäviin. Perheasioiden oli kokenut vaikeuttaneen uralla etenemistä 33 % naisista ja 17 % miehistä; perheellisistä vastaajista nämä osuudet ovat noin 50 % ja 20 %. Noin joka neljäs työelämästä poissaolleista (esim. äitiysloma, opiskelu, varusmiespalvelu) naisista arvioi tauon vaikuttaneen negatiivisesti heidän uralla etenemiseensä, mutta miehistä kukaan ei arvioinut työelämästä poissaolon haitanneen uraa.

Kun vastaajat arvioivat, olivatko he edenneet työssään omien kykyjensä ja taitojensa mukaan, joka kuudes mies ja joka kolmas nainen arvioi, ettei näin ollut tapahtunut. Seuraavien tekijöiden ilmoitettiin vaikeuttaneen uralla etenemistä (lhalainen 1987):

	Naiset	Miehet
• puolisoon, lapsiin ja yleensä perheeseen liittyvät tekijät	12 %	1 %
• sukupuoli	8 %	-
• kunnianhimon puute	7 %	4 %
• puutteelliset tiedot / taidot ja / tai soveltumaton / vähäinen työkokemus	5 %	2 %
• työmarkkinatilanne	2 %	7 %
• sairaus / työkyvyttömyys	1 %	2 %

Kaipaisen (1998) tutkimuksessa sekä naiset että miehet korostivat urakehitykseen vaikuttavista tekijöistä yhteistyökykyä, joustavuutta, ahkeruutta ja kommunikaatiotaitoja. Miehet painottivat naisia enemmän johtamistaidon merkitystä. Naisten urakehitystä oli heidän itsensä mielestä edistänyt muidenkin kuin metsäasioiden osaaminen ja ”oikeassa paikassa oikeaan aikaan” oleminen. Lisäksi he mainitsivat - toisin kuin miehet - sukupuolen, tasa-arvopolitiikan ja perhepolitiikan urakehitykseen vaikuttaneina tekijöinä. Joka kolmas nainen koki sukupuolensa haitanneen työnhakua, miehistä näin ajatteli vain muutama prosenttia. Viidennes miehistä ja alle kymmenesosa naisista uskoi sen sijaan oman sukupuolensa edistäneen työnsaantia.

Samassa tutkimuksessa puolet miehistä ja kolmannes naisista oli tyytyväisiä työuraansa. Perheellisistä metsäammattilaisista 40 % piti perhettä työnsä kannalta kannustavana tekijänä. Lapset ja puolison oli kokenut uran hidasteeksi tai esteeksi 27 % naisista ja 19 % miehistä. Noin puolet sekä naisista että miehistä oli kieltäytynyt ylitöistä perheensä vuoksi (Kaipainen 1998).

Kaipaisen (1998) mukaan naiset eivät pyri miehiä halukkaammin metsäalan ulkopuolisiin tehtäviin. Ennemmin tilanne näyttää siltä, että töitä joudutaan niitä etsimään oman alan ulkopuolelta, koska omalta alalta ei töitä löydy. Naisten pelko jäädä ilman työtä on usein niin suuri, että he tyytyvät alle heidän koulutustasonsa ja ammattitaitonsa jääviin työtehtäviin (Asplund 1986).

Ripatti (1998) mainitsee syiksi naisten miehiä yleisemmän työskentelyn metsäalan ulkopuolella metsäalan työtehtävien muutokset ja ammattiin valmistuneiden määrän lisääntymisen. Kun metsänhoitajista on alkanut työmarkkinoilla olla ylitarjontaa, ovat juuri naiset menneet – omasta halustaan tai vastentahtoisesti – töihin muille aloille.

1990-luvulla valmistuneissa metsänhoitajissa naisissa oli miehiä enemmän niitä, jotka hakeutuvat töihin vain opiskelupaikkakunnalle. Naisista näin ilmoitti tehneensä 23 % ja miehistä 14 %. 1990-luvulla valmistuneet naiset arvioivat ”muiden syiden”, kuten sattuman, suhteiden ja persoonaan liittyvien tekijöiden vaikuttaneen suuresti edellisen työpaikan ja tehtävien lisäksi nykyisen työpaikkansa saantiin. Miehet arvioivat saaneensa nykyisen työnsä lähinnä edellisen työpaikkansa ja -tehtävien sekä spesifien taitojensa avulla. Erikoisosaaminen puute ja vähäinen työkokemus oli sekä miesten että naisten mielestä heikkous heidän hakeutuessaan työmarkkinoille ensimmäistä kertaa. Naiset mainitsivat myös usein ”muun syyn” vaikuttaneen töihin pääsyyn. Muiksi syiksi mainittiin mm. perhesuhteet, puuttuvat ”suhteet” ja tutkinto sekä ikä. (Turunen 2002)

1.7 Naisena miesten joukossa

Ihalaisen (1987) ja Kaipaisen (1998) tutkimuksissa kartoitettiin vastaajien näkemyksiä siitä, miten metsänhoitajan ammatti soveltuu naisille.

Ihalaisen (1987) tutkimuksessa selvitettiin suhtautumista naisiin metsänhoitajina asennevääntämien avulla. Naiset itse olivat vakuuttuneita, että metsänhoitajan ammatti ja kyseiset työtehtävät sopivat heille yhtä hyvin kuin miehille. Miehistä sen sijaan kaksi kolmasosaa piti naisia vähintäänkin ”jokseenkin sopivina metsänhoitajina ja yksi kolmasosa joko epäili tai suhtautui negatiivisesti naisiin metsänhoitajina. Noin kymmenen vuotta myöhemmin lähes kaikki naiset ja 85 % miehistä arvioi, että ammattikunnan työ sopii sekä naisille että miehille (Kaipainen 1998).

2. Metsänhoitajien määrä kehittyminen vuosina 2004 – 2008

Kun arvioidaan seuraavien viiden vuoden aikana (2004 – 2008) eläkkeellä jäävien määrä ja aiemmin esitettyjen, nyt jo opiskelemassa olevien metsäylioppilaiden valmistuminen ammattiin, voidaan todeta metsänhoitajien ammattikunta kasvaa huomattavasti. Samalla naisten osuus kasvaa nykyisestä 24 %:sta 30 %:iin.

Metsänhoitajaliiton jäsenrekisterin mukaan tänä ja seuraavina neljänä vuonna jää eläkkeelle yhteensä 275 metsänhoitajaa kun todellisena eläköitymisikänä pidetään 59 vuotta, joka tällä hetkellä keskimääräinen toteutuva eläkkeellejäämisen ikä. Näistä eläkkeelle siirtävistä naisia on 31 ja miehiä 244.

Nyt opiskelemassa olevista, vuonna 1999 tai myöhemmin opintonsa aloittaneista arvioidaan valmistuvan samalla ajanjaksolla 80 % eli noin 514 henkilöä: naisia 234 ja miehiä 280. Käytetty korkea valmistumisprosentti viime vuosina toteutunutta keskiarvoa korkeampi. Oletuksena laskelmassa on, että todellisuudessa tuona aikana valmistuu myös jonkin verran jo aiemmin opintonsa aloittaneita. Näitä ennen vuotta 1999 aloittaneita oli 338 henkilöä.

Näiden lukujen perusteella työikäisiä metsänhoitajia on vuoden 2004 lopussa noin 240 enemmän kuin nyt (uusien valmistuvien 514:n ja eläkkeelle jäävien 275:n erotus). Nyt työssä olevien noin 765 naisen sijaan tuolloin on työikäisiä naismetsänhoitajia 968, mikä on 30 % silloisesta koko työikäisten metsänhoitajien joukosta. Miesmetsänhoitajien osalta eläkkeelle jäävien ja uusien valmistuvien miesmetsänhoitajien suhde on lähempänä

toisiaan kun eläkkeelle jää 244 miestä ja uusia miesmetsänhoitajia valmistuu 280. Vuoden 2008 metsänhoitajien määrää laskettaessa käytetyt luvut on kerätty taulukkoon 14.

Taulukko 14. Suomalaisen työikäisten metsänhoitajien määrä vuosina 2004 ja 2008.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
V. 1999 – 2003 opinnot aloittaneet metsäyöt	293	349	642
Näistä (+aiem. aloittan.) arvioidaan valmistuvan v. 2008 mennessä	234	280	514
Työikäiset metsänhoitajat v. 2004	765	2157	2922
Näistä jää eläkkeelle v. 2008 mennessä	31	244	275
-> Työikäisiä metsänhoitajia v. 2008 lopussa	968 (30 %)	2193 (70 %)	3161

3. Vertailua muihin aloihin

Metsäala on historiallisesti hyvin miehinen ala, mutta tilanne sukupuolten välillä tasoittuu koko ajan, sillä uusista opiskelijoista jo noin puolet on naisia. Sukupuolijakauma on metsänhoitajakunnan kanssa samantyyppinen esimerkiksi diplomi-insinööreillä, joista naisia on noin joka viides (metsänhoitajista 24 %).

Naismetsänhoitajien asemaa työmarkkinoilla verrattiin ekonomeihin ja diplomi-insinööriin. Ekonomit, joista noin puolet on naisia, otettiin mukaan vertailuun siksi, että nähtäisiin naisten asema myös alalla, jossa eri sukupuolten edustus on tasainen.

Vertailuaineistoina käytettiin Turusen (2002) tutkimuksen 1990-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien tietoja paitsi palkkojen osalta Metsänhoitajaliiton työmarkkinatutkimuksen tietoja vuodelta 2001, tutkintoiältään tuolloin 5 – 9 vuotta sekä AKAV:sta LAASER-hankkeesta saatuja ekonomien ja diplomi-insinöörien tietoja. LAASER-hankkeessa selvitettiin millainen tilanne vuonna 1997 valmistuneilla eri alojen akateemisilla oli syksyllä 2001. Vertailuaineisto oli siis jonkin verran erilainen kuin metsänhoitajien aineisto, sillä vertailuaineistossa kaikki olivat valmistuneet vuonna 1997 ja heillä oli siis keskimäärin neljä vuotta tutkinnon suorittamisesta (taulukko 15). Myös ryhmien tutkinnon suorittamisajankohtien suhdannetilanteissa oli eroja työmarkkinoilla.

Taulukko 15. Ekonomien, diplomi-insinöörien ja metsänhoitajien työmarkkinatilanteita kuvaavia tunnuslukuja sukupuolittain.

	* Ekonomit, %		* Diplomi-insinöörit, %		** Metsänhoitajat, %	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Tilanne työmarkkinoilla tutkimusajankohtana						
Kokopäivätyö	99	80	94	68	87	76
Osa-aikatyö	-	3	1	5	3	2
Päätoiminen opiskelija	-	-	1	1	2	1,5
Freelancer / yrittäjä	-	1	2	1	3	1,5
Työtön	1,3	1,3	1,3	-	3	4
Työvoimakoulutuksessa / tukityöllistetty					-	2

Äitiys- / vanhempainlomalla	-	9	1	19	-	-
Hoitovapaalla	-	5	-	5	-	9
Muuten työelämän ulkopuolella					1	4
Työsuhteen laji						
Toistaiseksi voimassa	91	92	87	87	66	55
Määräaikainen	9	8	12	12	34	45
Toimiasema						
Johtotehtävät	67	55	36	29	30	15
Asiantuntijatehtävät	29	41	59	63	46	55
Opetus	1	1	3	3	8	3
Toimihenkilö	3	3	-	4	10	18
Yrittäjä					3	3
Muu					3	6
Nyk. työ vastaa koulutustaso	92	89	87	87	91	87
Nyk. työ vastaa koulutusala	87	85	76	75	83	76
1. työ vastasi koulutustaso	92	75	91	93	77	75
1. työ vastasi koulutusala	84	89	91	92	85	76
Keskipalkka, mk/kk	24 200	18 800	19 200	15 500	18 200	14 000

* AKAVAn LAASER-tutkimus: vuonna 1997 valmistuneiden tilanne työmarkkinoilla 2001.

** 1990-luvulla valmistuneiden metsänhoitajien työmarkkinatilanne vuonna 2001 (Turunen 2002).

Ekonomeilla ja diplomi-insinööreillä ei ollut sukupuolten välillä eroa määräaikaisten työsuhteiden yleisyydessä. 1990-luvulla valmistuneille metsänhoitajille määräaikaaisuudet olivat tuttuja; naisille vielä miehiä enemmän. Kaikilla kolmella ammattiryhmällä sen sijaan miesten toimiasema oli naisia ylempi ja palkat paremmat. Diplomi-insinööreillä ei ollut sukupuolten välillä eroa työn koulutusala ja -tasoa vastaavuudessa. Metsänhoitajilla ja ekonomeilla hienoisia eroja miesten hyväksi oli nähtävissä.

Nuorista diplomi-insinööreistä on olemassa myös tuoreempaa tietoa, jossa näkyy tuonkin ammattikunnan kohdalla naisten määräaikaisten työsuhteiden yleisyys. Kun vastavalmistunut tekniikan akateeminen mies siirtyi syksyllä 2002 työelämään, 62 prosenttia solmi toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Naisista sama tilanne oli 49 prosentilla. (www.tek.fi)

Vuonna 2002 tehty Kaisa Kontturin sosiologian alan pro gradu -työ selvitti diskurssianalyysin keinoin miten diplomi-insinöörinaiset hahmottavat itseään, työtään ja elämäänsä. Tutkimus osoitti, että naiset toivat kyllä puheissaan esille työelämän epätasa-arvoa, mutta he pehmensivät ja vähättelivät siihen liittyviä kysymyksiä ja määrittelivät itseään enemmän mahdollisuuksien kuin epätasa-arvon kautta. Haluttomuus tuoda esiin epätasa-arvoa saattoi johtua siitä, että se näyttäytyi heille epätasa-arvoiseen asemaan jumiutumisenä. Tällainen, jopa naisten itsensä epätasa-arvoon liittyvien kysymysten vähättely ja pehmentely saattavat johtaa epätasa-arvoisen todellisuuden ylläpitämiseen, koska tarvetta ja vaatimusta muutokseen ei esitetä. (Diplomi-insinöörinaisten...)

Diplomi-insinöörejä edustavan Tekniikan akateemisten eräässä jäsenkyselyssä selvitettiin jäsenten kokemaa eriarvoisuutta työelämässä. Yleisimmäksi eriarvoisen kohtelun syyksi koettiin naissukupuoli. Usein naiset pitivät sekä ikää että sukupuolta yhdessä kokemansa syrjinnän syynä. Myös äitiyslomien ja pienten lasten äitiydestä johtuvaa eriarvoistavaa asenteellisuutta oli kokenut moni. (Naissukupuoli...)

Hänninen-Salmelin (1991) mukaan myös naisjuristien urakehitys on selvästi mieskollegoidensa urakehitystä heikompi. Naisten ura näyttää pysähtyvän usein asioita valmistelevaan tasoon ja he pääsevät etenemään sellaisissa tilanteissa, jossa

eteneminen ei takaa korkeaa palkkatasoa tai kun miehet eivät niinkään välitä kyseisistä tehtävistä.

4. Toteutettuja sukupuolten tasa-arvoa edistäviä menetelmiä ja toimenpiteitä

Koska naisten ja miesten työelämän tasa-arvoon liittyvä problematiikka on pitkälti alasta riippumatonta, kartoitettiin mitä tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä ja menetelmiä on muilla aloilla käytetty. Esimerkkeiksi löydettiin lähinnä ammattiliittojen tasa-arvosuunnitelmia ja muutama tasa-arvoa edistävä yksittäinen projekti sekä Stora Enson naisjohtajien asemaa edistävä WISE-projekti.

Suomen Lakimiesliitto teki vuonna 2002 perusselvityksen keskeisistä lakimiesten tasa-arvoa koskevista kysymyksistä sekä laati liitolle tasa-arvosuunnitelman selvityksen pohjalta (Suomen lakimiesliiton...). Lakimiesten tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ovat:

- Tasa-arvoinen järjestökuva ja toimintakulttuuri
- Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen osana liiton edunvalvontaa
- Tasa-arvonormien tehokas toteuttaminen suomalaisessa yhteiskunnassa
- Tasa-arvoinen asema nais- ja miesjuristeille työelämässä:
 - o tasa-arvoinen urakehitys
 - o tasa-arvoinen palkkaus
 - o muut palvelussuhteen edut tasa-arvoiset
 - o tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin
 - o tasapuoliset mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, toimenpiteinä seuraavat:
 - Tuotetaan tietoa palkkakehityksestä sukupuolittain.
 - Vaikutetaan lainsäädännön uudistamiseen sekä työpaikkojen ilmapiirin kehittämiseen niin, että työn ja perheen yhteensovittaminen helpottuu sekä naisille että miehille.
 - Kiinnitetään huomiota perhevapaiden tasapuoliseen käyttöön naisten ja miesten kesken sekä perhevapaista johtuvien kustannusten jakoon tasapuolisemmin eri työnantajatahojen kesken. (Suomen lakimiesliiton...)

Diplomi-insinöörejä edustavalla Tekniikan Akateemisilla (TEK) on ollut useita projekteja naisdiplomi-insinöörien työmarkkinakysymyksiin ja uriin liittyen. TEK ja joukko tutkijanaisia perusti verkostomaisen keskustelupiirin, jonka yhtenä keskustelun aiheena oli naisten mukaan saaminen tekniikan alalle ja vaikuttamaan tulevaisuuden teknologiseen kehitykseen. Toiminnassa mukana olleen työterveyslaitoksen tutkija Kaisa Kauppisen mukaan työelämän lasikatot eli esteet, joita naisten on työelämässä vaikea ylittää, ovat totta erityisesti liike-elämässä. Syitä lasikattojen olemassaoloon ovat mm. perinteiset organisaatiokulttuurit ja ihmisten sisäiset psykologiset mallit. Mies- ja naisjohtajien taustoja tutkittaessa on selvinnyt, että miesjohtajilla on yleensä perhe ja lapsia, naisjohtajat ovat useammin eronneita tai sinkkuja ja heillä on vähemmän lapsia kuin verrokkimiehillä. Tällaisia työelämän uhrauksia voitaisiin vähentää erilaisten työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevien työsuhteen ehtojen avulla. Näistä ovat esimerkiksi työaikapankki, uratauko, mahdollisuus kuuden tunnin työpäivään, etätö ja tiivistetty työviikko. Kauppinen mainitsee mentoritoiminnan naisten työuraa tukevana

toimintana: on tärkeää, että alalla olisi hyviä naismentoreita mallina muille uransa alussa oleville osaajille. (34 näkökulmaa...)

Metsänhoitajiakin runsaasti työllistävä Stora Enso toteutti vuonna 2003 tutkimuksen nimeltä ”Women in Stora Enso”. Stora Enson henkilöstöstä naisia on 20 prosenttia, korkeassa asemassa olevista esimiehistä naisia on vajaat 10 prosenttia. Ylimmästä johdosta naiset ovat puuttuneet kokonaan, noin vuosi sitten kuitenkin nimitettiin ensimmäinen nainen konsernin hallitukseen. Stora Ensossa sukupuolijakauman tasoittaminen on nähty tarpeelliseksi, koska yrityksen yhteiskuntavastuun periaatteissa korostetaan mm. monipuolisuuden edistämistä, sukupuoli on yksi monipuolisuuden mitta. (Lisää naisia...). Stora Enson mielestä erilaisuutta kannattaa edistää, koska se kasvattaa yrityksen lahjakkuus- ja osaamispääomaa, auttaa saavuttamaan laajemman ja monipuolisemman asiakas-, toimittaja- ja sijoittajapohjan sekä tukee innovatiivista, luovaa ja joustavaa ilmapiiriä sekä vahvistaa yrityksen muutoskykyä. Yrityksessä myös arvioidaan, että molempia sukupuolia edustavilla tiimeillä on paremmat edellytykset tehdä tulosta (Pitkänen ja Sihvola 2003).

WISE-projektissa selvitettiin syvähaastatteluin yrityksen naisjohtajien urakehitystä edistäviä ja haittaavia tekijöitä. Yhtenä tuloksena oli, että naiset ovat kokeneet ”lasikaton” olemassaolon urakehityksessään. Tilannetta kuvattiin kuvainnollisesti siten, että naisilla ei ole asiaa saunaan – paikkaan, jossa mieskollegoiden uraa käytännössä usein edistetään. Toisaalta vain harva nainen oli aktiivisesti hakeutunut avaintehtäviin. Naisten mielestä hyvin tehdyn työn pitäisi jo sinällään edistää heidän uransa. Oman urakehityksen eteen ei siis oltu tehty kovin aktiivisesti ”markkinointityötä”. (www.storaenso.com)

Stora Ensossa miehet ja naiset ohjautuvat eri alueille töihin usein jo rekrytointivaiheessa. Naiset arvioivat erityisesti tuotantopuolen tehtäviin olevan vaikeaa päästä, ja juuri noiden tehtävien arvioitiin olevan usein edellytys ylimpiin tehtäviin pääsulle. Naiset arvioivat myös esimiehen roolin hyvin tärkeäksi heidän uransa edistymisessä; toiset esimiehet tukevat naisten etenemistä urallaan ja toiset eivät. (www.storaenso.com)

Eräs Stora Enson johtaja, Kerstin Rodell Lundgren arvioi, että usein on tapana rekrytoida hyvin samankaltaisia ja saman koulutustaustan omaavia työntekijöitä eri ryhmiin, jolloin menetetään monipuolista osaamista (Likes being...). Haastatellut johtavassa asemassa olevat naistyöntekijät toivoivat lisää tukea yritykseltä ja lähimmältä esimieheltä uransa jatkokehityksen turvaamiseksi, lisäksi rekrytointiin toivottiin selkeitä tavoitteita ja toimintaperiaatteita. Valtaosa naisista kuitenkin vastusti sukupuolikiintiöitä ja muitakin naisia varten suunniteltuja erityisratkaisuja vieroksuttiin. Projektin johdossa olevat henkilöt kuitenkin arvioivat, että erityisratkaisuja tarvitaan, sillä muuten muutos vie liian pitkään. (Lisää naisia...)

Stora Enso teki tulosten pohjalta toiminta- ja viestintäsuunnitelman naisten aseman parantamiseksi. Suunnitelman neljä pääkohtaa ovat:

- Rekrytointi: rekrytointiprosesseista mahdollisten sukupuolia eriarvoistavien elementtien poistaminen, naisten urakehitystä tukevien ”rutiinien” luominen sekä kahden yhtä pätevän hakijan kohdalla naisten suosiminen.
- Uran vaiheet ja näkyvyys: urasuunnittelussa ulkopuolisten konsulttien käyttö ja nykyistä aktiivisempi huomion kiinnittäminen naiskandidaateihin johtaviin virkoihin henkilöitä valittaessa - Koska heitä on vain vähän eri ryhmissä, on vaarana etteivät he tule niihin koskaan valituksikaan.

- Työn ja yksityiselämän ja vanhemmuuden tasapaino: Naisten auttaminen jokapäiväisissä (perhe-) toimissa, jotta heillä olisi aikaa ja energiaa samalla tavoin kuin miehillä panostaa uraan. Esimerkiksi autoedun vaihtaminen kodin- tai lastenhoitopalveluihin. Tätä etua voivat myös miehet käyttää.
- Viestintä: Laajasti WISE-projektin tuloksista kertominen, moninaisuus- (diversity) käsitteen sisällyttäminen kaikkeen johtajakoulutukseen. Johtavassa asemassa olevien naisten verkoston perustaminen. Verkoston tavoitteena on tarjota foorumi, jossa naiset voivat kehittää omia kykyjään, testata uusia ideoita, suunnitella uraansa ja saada vinkkejä jokapäiväisiin ongelmiin. (Assertiveness...)

Yrityksessä pidetään tärkeänä, että on olemassa naispuolisia esikuvia. Nämä johtavassa asemassa toimivat naiset nostavat ”lasikaton” korkeutta (Lisää naisia...). Niinpä yrityksessä käynnistetäänkin mentorointipilotti. Lisäksi analysoidaan ja monitoroidaan miesten ja naisten palkkaeroja (Pitkänen ja Sihvola 2003).

Yhdysvalloissa segregatiota on pyritty vähentämään positiivisilla toimenpideohjelmilla. Näitä ovat mm. määrälliset tavoitteet naisten rekrytoinnissa ja uran etenemismahdollisuuksien tukeminen miesvaltaisilla aloilla (Räsänen 1996). Suomessa tällaiset, ainakin lakiin perustuvat toimenpiteet ovat vielä harvinaisia, yritystasolla Stora Enson projekti sisältääkin tuon suuntaisia toimia.

Myös työnarviointijärjestelmän kehittämisellä on pyritty palkkatasa-arvoon miesten ja naisten välillä. On pyritty kehittämään menetelmä, jossa työn sisältö ja vaatimukset olisivat keskeisiä palkan määrittäjiä ja niiden arviointiin olisi luotettava arviointimenetelmä. Tällöin sukupuoli ei vaikuttaisi palkkaan, niin kuin nykyisin usein on asian laita (Heiskanen 1996).

Naiset voivat itse aktiivisuudellaan vaikuttaa johtaviin asemiin pääsyynsä. Tästä on viime vuosilta esimerkkejä mm. valtionhallinnosta, johon naiset ovat pyrkineet entistä aktiivisemmin. Toisaalta näyttää kuitenkin siltä, että naisten määrän lisäämiseen johtavissa tehtävissä tarvitaan myös jonkin tasoisia ”kiintiöitä” tai periaatepäätöksiä. Valtionhallinnossa naisten osuus johtavissa viroissa / johtajina on lisääntynyt viime vuosina ollen nyt noin 20 %. Vuonna 2003 tehdyissä pääjohtaja-tason nimityksissä oli yhtä paljon miehiä kuin naisia. Yhtenä syynä lisääntyneeseen naisjohtajien määrään on heidän lisääntynyt aktiivisuutensa hakea ylimpiä virkoja ja Valtioneuvoston periaatepäätös lisätä naisia johtotehtävissä. Yrity maailmassa tehdyissä johtajavalinnoissa naisten osuus oli sen sijaan vieläkin vähäinen: Vuonna 2003 pörssiyritysten johtajapaikoista 16 % meni naisille. (Taloussanomien 19.11.2003)

Ruotsissa maan hallitus on esittänyt vaatimuksen, että pörssiyritysten hallitusten jäsenistä neljännes tulee olla naisia. Ruotsin hallitus valmistelee myös vanhempainlomalain muuttamista sellaiseksi, että miesten on pakko pitää puolet vapaasta, jos perhe haluaa käyttää koko tuen. Norjassa on jo voimassa laki naisten vähintään 40-prosenttisesta edustuksesta. Taloudellisilla tekijöillä näyttäisi olevan suuri vaikutus miehille, sillä Ruotsissa on esimerkki, että pankin alettua maksaa vanhempainlomalaisille työntekijöilleen 90 prosenttia palkasta yhteen vuoteen asti, vanhempainloman käyttö lisääntyi miesten keskuudessa 90 prosenttia. Ruotsissa on myös pyritty parempaan tasa-arvoon tukemalla ja ylentämällä miehiä, jotka tukevat naisia. (Kauppalehti 19.1.2004)

5. AKAVAn keskeiset sukupuolten tasa-arvoa edistävät menetelmät ja tavoitteet lähivuosille

Suomen perustuslain, Suomea velvoittavien kansainvälisoikeudellisten asiakirjojen sekä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon ja tasa-arvolain avulla pyritään asettamaan miehet ja naiset tasa-arvoiseen asemaan työelämässä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta pyrkii estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laissa on säädetty, että työnantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee mm. a) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, b) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen sekä c) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Jos työnantajan työsuhteessa oleva henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on sisällytettävä vuosittaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikoilla. (Paanetoja 2002)

Ammattijärjestöjen rooliin kuuluu pyrkimys vaikuttaa sukupuolten työelämän tasa-arvoa edistävään lainsäädäntöön ja muihin tasa-arvoa edesauttaviin toimenpiteisiin ja menetelmiin, esimerkiksi työpaikkojen käytäntöihin.

Räsänen (1996) on jaotellut sukupuolijakojen muuttamismenetelmät kahteen eri tyyppiin:

- syrjinnän kieltävä lainsäädäntö kieltää sukupuolten erilaisen kohtelun koulutuksessa ja työelämässä ja
- muut tasa-arvoa edistävät menetelmät, jotka pyrkivät muuttamaan työelämän rakenteita ja käytäntöjä, esimerkiksi sukupuolikiintiöt.

Akateemisten keskusjärjestö AKAVAn sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevan edunvalvonnan lähtökohtana on, että koulutuksen tulee olla samanlainen resurssi sekä miehille että naisille. AKAVAlla on vuonna 2001 julkistettu tasa-arvosuunnitelma. AKAVAn tasa-arvopolitiikan tavoitteena on jäsenten yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen, ammatinvalintaan, itsenäiseen taloudelliseen toimeentuloon, työssä kehittymiseen sekä työn ja perhe-elämän yhdistämiseen. Yksilöidympiä tavoitteita ovat seuraavien asioiden edistäminen:

- Sukupuolten nykyistä tasaisempi jakautuminen eri koulutus- ja ammattialueille sekä eri työnantajasektoreille.
- Naisten määräaikaisiin palvelussuhteisiin liittyvien ongelmien poistaminen. Työpaikkatasolla huomion kiinnittäminen määräaikaisten palvelussuhteiden käytön perusteisiin.
- Naisten ja miesten yhtäläiset uralla etenemisen, työtehtävissä kehittymisen ja koulutuksen mahdollisuudet.

- Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen edellytysten parantaminen. Keinoina luomalla uusia työaikaratkaisuja ja kehittämällä uusia työntekomuotoja. Työkulttuurien kehittäminen niin, että perhevapaat jakautuisivat tasaisemmin miesten ja naisten kesken.
- Naisvaltaisten alojen alipalkkaongelman ja yksilötasoisien palkkadiskriminaation korjaaminen. Keinoina mm. tutkimukset, työn vaativuuden arviointi, tasa-arvolain mahdollistamat palkkasyrjintään liittyvät oikeudelliset keinot.
- Naisten lukumäärän nostaminen AKAVAn toimielimissä jäsenistön sukupuolijakaumaa vastaavalle tasolle. (www.akava.fi)

AKAVAn lausunnossa YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen määräysten täytäntöönpanosta Suomessa on todettu, että koulutuksen taloudellinen tuotto ja kannattavuus naisille on edelleen selvästi heikompi kuin miehillä. Palkkojen jälkeenjääneisyys ilmenee naisvaltaisten alojen alipalkkaongelmana ja yksilötasoisena palkkadiskriminaatio-ongelmana. Lisääntyneet henkilökohtaiset palkanlisät ja tulospalkkiot ovat hämärtämässä palkkojen läpinäkyvyyttä ja vaikeuttanevat naisten ja miesten palkkojen vertailua. (www.akava.fi)

Samaisessa lausunnossa AKAVA ehdottaa, että tasa-arvolakiin tulisi tehdä sellainen muutos, jolla asetettaisiin työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmille vähimmäissisältö. Tasa-arvosuunnitelmaan tulisi sisällyttää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä selvitys naisten ja miesten palkoista tehtäväryhmittäin. Näin päästäisiin järjestelmällisesti arvioimaan palkkasyrjinnän olemassaoloa. (www.akava.fi)

AKAVAn YK:lle antaman lausunnon mukaan toinen erityisesti akateemisiin naisiin kohdistuva epäkohta työmarkkinoilla on määräaikaisten palvelussuhteiden yleisyys. Esimerkiksi alle 30-vuotiaista naispuolisista AKAVAn jäsenistä määräaikaisessa työsuhteessa on lähes puolet, kun samanikäisistä miehistä tämä osuus on 20 %. Yksi keino vaikuttaa määräaikaisuuksien käyttöön on lisätä työnantajien tietoutta määräaikaisuuksien laillisista perusteista. (www.akava.fi)

Työehtosopimukset ovat avainasemassa määriteltäessä palkkoja ja muita työsopimusten ehtoja. Tulopoliittisissa sopimuksissa sovitaan yleensä vuosilomista, äitiys-, isyys- ja vanhempainlomista yms. Työehtosopimusjärjestelmän toimijat ovat Suomessa, kuten monissa muissakin maissa pääasiassa miehiä. Työehtosopimusten ja työlakien tasa-arvoisilta vaikuttavat tekstit ovat osoittautuneet käytännössä epätasa-arvoisiksi; tekstien tulkinnan ja käytäntöön soveltamisen myötä tasa-arvo ei toteudukaan (Martikainen 1996). Tulopoliittisessa sopimuksessa 2003 – 2004 tehtiin kirjaus, että keskusjärjestöt suosittelivat jäsenliitoilleen, että liittokohtaisissa neuvotteluissa arvioidaan sopimusalan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutuksia suhteessa miesten ja naisten asemaan. Keskusjärjestöt esittivät tuolloin myös kolmikantaisen työryhmän asettamista valmistelemaan työsopimuslain muuttamista siten, että työntekijän oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen laajennetaan siihen asti kun lapsen toinen lukuvuosi koulussa päättyy ja osittaiseen hoitovapaan saamisen edellytyksiä lievennetään. (www.akava.fi)

AKAVAn mukaan perhevapaista aiheutuvat kustannukset tulee jakaa eri työnantajien kesken nykyistä tasaisemmin. Perhe- ja sosiaalipoliittista lainsäädäntöä ja työhön osallistumista tukevien hyvinvointipalveluja sekä työyhteisökulttuureja pitää kehittää siten, että perheellisillä naisilla ja miehillä on tasavertaiset mahdollisuudet toimia työelämässä

ja yhteiskunnallisina vaikuttajina. AKAVA pyrkii myös uusien työsuhde-etuuksien, kuten lastenhoito- ja kotipalveluiden kehittämiseen. Työelämän kehittämisen tavoitteena on perhepoliittisten oikeuksien ja velvollisuuksien, esimerkiksi perhevapaiden, nykyistä tasaisempi jakautuminen miesten ja naisten kesken. (www.akava.fi)

6. Taustamateriaalia naisten työmarkkina-asemasta sekä työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä

6.1 Naisten ja miesten osallistuminen työelämään

Naisten osuus työvoimasta on Suomessa OECD-maiden suurin (Thornborn 1995). Suomessa naisten ja miesten osallistuminen työelämään on lähes yhtä aktiivista, mutta he toimivat paljolti eri ammateissa, eli ammatit ovat eriytyneet. Ajan myötä työmarkkinoiden jakautuminen naisten ja miesten työtehtäviin on entisestään vahvistunut. Suomessa työskenteli vuonna 1980 vain kuusi prosenttia naisista ja miehistä sellaisessa ammatissa, jossa on suunnilleen yhtä paljon naisia ja miehiä (Anttalainen 1986), vuonna 1990 tämä luku oli jo 18 prosenttia (Women and men in Nordic Countries 1994). Noin kolmannes ammatissa toimivista työskentelee sukupuolirakenteeltaan täysin yksipuolisella alalla (väh. 90 % on samaa sukupuolta) (Ihalainen 1987, Väestölaskenta 1990, osa 8). Eriytyminen näkyy myös eri työnantajasektoreilla työskentelynä: julkisella sektorilla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä, ja yksityisellä puolestaan enemmän miehiä kuin naisia (Naiset ja miehet Suomessa 1994).

Enemmistö naisista palvelee, hoitaa ja kasvattaa ihmisiä, kun taas enemmistö miehistä valmistaa, käsittelee ja siirtää esineitä (Women and Men in the Nordic Countries 1994). Naiset ja miehet hakeutuvat myös eri alojen koulutuksiin (Naiset ja miehet Suomessa 1994). Lisäksi eriytymistä on eri toimialoilla työskentelyssä, sosioekonomisissa asemassa ja palkkarakenteissa (Kolehmainen 1995).

Gutekin (1985) sekä Kinnusen ja Korvajärven (1996) mukaan useimmilla ammateilla on sukupuolileima eli ammatti samaistetaan sitä määrällisesti hallitsevan sukupuolen ja tähän sukupuoleen liitettyjen sukupuolikäsitysten kanssa. Ammatti toisaalta myös vahvistaa sukupuoliroolikäsityksiä: Koska esimerkiksi hoitoalalla työskentelevistä valtaosa on naisia, vahvistuu käsitys, että naiset ovat hoivaavia ja toisaalta koska naiset ovat harvemmin esimiesasemassa, he ovat alistuvia, jne. Kun jostakin ammatista tulee jompaan kumpaan sukupuoleen leimautunut, vähemmistösukupuolta edustavat ovat ”poikkeusyksilöitä tai väärää sukupuolta”. Tällöin vallitsee epäsuhta ammatin vaatimusten ja sukupuoliroolin välillä, ja tätä epäsuhtaa pienentääkseen saatetaan tarjota naiselle miehisläiseltä alalta naisellista työtä (Kanter 1977, Kauppinen-Toropainen 1993). Tällainen tilanne on ollut havaittavissa metsänhoitajienkin työmarkkinoilla kun 1970-luvulla toimisto- ja kirjanpitoitöitä pidettiin sopivina naismetsänhoitajien tehtäviksi (Kärkkäinen ja Toivonen 1995).

Yhteinen piirre eri ammateissa työskentelyn muutokselle on se, että monet miesammatit on naisistuneet, mutta miehiä ei ole juurikaan mennyt naisten ammatteihin (Kolehmainen 1995). Lisäksi ainokaismiesten on todettu saavan myönteistä erityishuomiota naisvaltaisilla aloilla, sillä heidät koetaan vuorovaikutussuhteiden piristäjänä ja työn arvostuksen kohottajina. Nämä miehet ovat usein esimiesasemassa tai ”matkalla” kohti vaativampia tehtäviä. Ainokaismiehet eivät ole työyhteisössään eristettyjä vaan tuettuja. Ainokasnaiset sen sijaan eivät saa osakseen erityissuopeutta vaan joutuvat usein

tekemään paljon työtä ja tasapainoilemaan saavuttaakseen asemansa ja hyväksymisen miesyhteisön jäseneksi. (Kärkkäinen ja Toivanen 1995). Toisaalta Powellin ja Jacobsin (1984) mukaan toisen sukupuolen ammatissa toimiva saa vähemmän arvostusta kuin enemmistösukupuolta olevat ko. ammatin edustajat.

Sinikka Mustakallion (1988) mukaan aina silloin kun naisia on tarvittu yhteiskunnassa uusiin tehtäviin, on heitä myöskin alettu pitää niihin kykenevinä. Käsitykset naisten olemuksesta, kyvyistä ja oikeasta roolista ovat muodostuneet sen mukaan mihin naisia on tarvittu.

6.2 Naisten asema työmarkkinoilla

Laajemmin naisten tilanteita työmarkkinoilla selvittäneissä tutkimuksissa on todettu, että sukupuolten perinteistä työmarkkinakäyttäytymistä tukevat mallit ja rakenteet elävät yhä ja vaikuttavat miesten ja naisten valintoihin (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003). Naiset ovat työmarkkinoiden sopeutujia ja työn ja perheen yhteensovittaminen on riski naisten työuralle (Suikkanen ym. 2001).

Naisten työssäkäyntiä turvaavista järjestelyistä huolimatta naisten asema ei ole kehittynyt yhtä nopeasti miesten asemaan verrattuna. Vaikka nuorten naisten koulutustaso on ohittanut miesten koulutustason, he työskentelevät alemmissa asemissa, naisia on johtajina miehiä vähemmän ja heidän ansiotasonsa on mieskollegoitaan alhaisempi. Hyvän työmarkkina-aseman ja tulotason saavuttaminen on vaikeampaa naisille kuin miehille huolimatta naisten korkeammasta koulutustasosta (Suikkanen ym. 2001, Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003). Myös Kandolin (1991) ja Nummenmaa (1996) ovat todenneet, että miesten kanssa samanpituinen koulutus ei ole yleensä ottaenkaan taannut naisille samaa palkkaa ja yhtä paljon vaikutusvaltaa kuin miehille. Vaikka organisaatio olisikin lukumääräisesti tasa-arvoinen, miehet muodostavat usein ammattihierarkian huipun (Aho 1992).

Akateemisten naisammattilaisten tasa-arvon toteutumista työelämässä on tutkittu 80-luvun lopussa, ja tuolloin todettiin, että naiset ovat kokeneet miehiä enemmän tasa-arvo-ongelmia ammattialallaan ja työorganisaatiossaan. Yli puolet tutkituista oli nähnyt naissukupuolen esteenä tasa-arvoiselle etenemiselle uralla (Aitta 1988).

Monissa eri tutkimuksissa on osoitettu, että naiset sijoittuvat ammattien ja työpaikkojen hierarkioissa alemmaksi kuin miehet (esim. Haavio-Mannila 1991, Kauppinen-Toropainen ja Kandolin 1991, Jolkkonen, Koistinen ja Kurvinen 1991, Korvajärvi 1990, Korvajärvi, Järvinen ja Kinnunen 1987 ja 1990, Rantalaiho ja Heiskanen (toim.) 1995.) Palkka on yksi naisten ja miesten hierarkkisen suhteen ilmentymä. Suomessa ylemmissä toimihenkilöissä naisten palkat ovat 71 prosenttia miesten palkoista ja alemmissa toimihenkilöissä 75 prosenttia (Naiset ja miehet Suomessa 1994).

Naisten ja miesten erilaisten asemien muodostuminen ei selity työhistorioiden, kokopäiväiseen työhön osallistumisen, koulutuksen ja lastenhoidon järjestämisen avulla. Naisilla ja miehillä on lähes yhtä paljon työkokemusta, naiset eivät katkaise työuraansa lastenhoidon takia samalla tavoin kuin muissa läntisissä maissa ja naisten koulutustaso on jopa miehiä korkeampi. (Kinnunen ja Korvajärvi 1996). Johtavassa asemassa olevien naisten vähäisen määrän ja heikkojen uralla etenemisen mahdollisuuksien nähdään

liittyvän naiseen itseensä. Miesten ylisuurta osuutta kyseisissä tehtävissä ja parempia uramahdollisuuksia ei pidetä pulmana. (Korvajärvi 1996)

Naisten takkuiseen urakehitykseen on mainittu syiksi mm. opitut käsitykset ja odotukset miesten ja naisten tehtävistä ja käyttäytymisestä, työpaikan rakenteet ja ilmapiiri sekä yhteiskunnan rakenteet. Naisilla voi olla myös erilainen käsitys urasta ja uralla etenemisestä. Lisäksi naisten ominaisuuksiksi on mainittu liiallinen itsekritiikki, menestymisen pelko ja heikko itsetunto, jotka voivat vaikeuttaa uralla etenemistä. (Nummenmaa ja Vanhalakka-Ruoho 1985, Kauppinen-Toropainen 1993)

Naisten urapolkujen vaikeuksiin on mainittu syiksi mm. seuraavat:

- Työelämään siirtyminen on naisille kulttuurishokki. Kilpailu työpaikoista on kovaa ja naisten pitäisi hallita itsensä markkinointi ja ”kynärpäätekniikka” (Talouselämä 3/1992).
- Naiset määrittelevät menestyksen eri tavoin kuin miehet. Naiset haluavat ensisijaisesti suorittaa työnsä hyvin, eivätkä ole niinkään kiinnostuneita virasta, nimikkeestä tai asemasta (Kanter 1983, Kauppinen-Toropainen 1993).
- Perhe, jota ei yleensä lasketa meriitiksi.
- Roolimallien ja tukihenkilöiden puute, naisia harvemmin kasvatetaan tietoisesti kohti vaativampia tehtäviä (Kauppinen-Toropainen 1993).

6.3 Työn ja perheen yhdistäminen ja sukupuolten rooli tässä

Eri toimijoiden ehdottamat naisten ja miesten työelämän tasa-arvoa lisäävät ratkaisut liittyvät usein työn ja perhe-elämän yhdistämiseen. Tekevähän naiset kuitenkin vielä pääosan kotitöistä, vaikka he käyvät samassa määrin töissä kuin miehet (Niemi ja Pääkkönen 1989). Ja vaikkei naisella perhettä olisikaan, on rekrytointivaiheessa naisten perheellisyysmahdollisuuteen ja siihen liittyviin tekijöihin ilmeisesti liitetty eri tavoin huomiota kuin miesten kohdalla. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on nähty pitkälti naiseen liittyvänä kysymyksenä. Niinpä tämän esiselvityksen loppuosaan on otettu mukaan perheen ja työn yhdistämisen problematiikkaan liittyviä asioita.

Jos työelämän tasa-arvon määritellään Lehdon ja Sutelan (1999) mukaan naisten ja miesten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi toteuttaa tavoitteitaan työelämässä, ovat perhemyönteinen työpaikan kulttuuri sekä työn ja perheen vuorovaikutuksen tukeminen hyviä keinoja lisätä tasa-arvoisuutta työelämässä. Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmia on ”eritasoisia”:

- Työpaikkataso: henkilöstöpolitiikka, työajat, työn luonne, työntekijän asema ja sukupuoli.
- Perhe: puolison työmarkkina-aseman vaikutus, yms.
- Yhteiskunnan taholta tulevat mahdollisuudet ja rajat, kuten perhepoliittiset tuet ja julkisesti järjestetty päivähoito. (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003)

Juuri naiset ovat joutuneet yksin kantamaan perheellisydestä työmarkkina-asemalla koituvat seuraukset. Työn ja perhe-elämän yhdistäminen aiheuttaa enemmän esteitä ja ristiriitoja naisille kuin miehille. Pääosa perhevastuusta ja lasten hoidosta on edelleen

naisilla, minkä vuoksi naisten työurat ovat miesten uria katkonaisempia. Vaikka naiset ovat saavuttaneet koulutuksessa pitkälti samanarvoisuuden miesten kanssa, tuntuu heidän urakehityksensä loppuvan 30 vuoden tienoille. Tuossa vaiheessa usein perustetaan perhe ja saadaan lapsia. Naisilla saattaa olla rasitteena työnantajien mielestä myös ”ikuisen synnyttäjän” tai ”miehen perässä muualle muuttavan työntekijän” leima, minkä vuoksi työnantajat eivät ole halukkaita ohjaamaan naistyöntekijöitä sisäiseen koulutukseen tai kannustamaan heitä hakemaan ylennyksiä. (Ilmakunnas 1989). Kun naiset ovat äitiyslomilla ja käyttävät pääosin vanhempainlomat, hoitovapaat ja sairaan lapsen hoitovapaat, he leimautuvat työmarkkinoilla. Näin on syntynyt paradoksi: työn ja perheen yhteensovittamista on pyritty ratkaisemaan sosiaalipolitiikan keinoin, mutta koska sen on katsottu olevan vain naisten asia, on saatu aikaan kehä, jossa naisten tueksi tarkoitetut järjestelmät voivat heikentää heidän asemaansa.

Suomalaista työelämää pyritään uudelleen organisoimaan monesta eri syystä. Työttömyyden vähentämisen keinot, esimerkiksi työn jakaminen, työajan lyhentäminen ja osa-aikatyö, muut uudenlaiset työn muodot kuten kotiansiotyö, etätyö, työsuhteiden ja solmimistapojen muuttaminen sekä määräaikaiset ja tilapäiset työsuhteet tai palkkauksen ja työajan joustot voivat heikentää erityisesti naisten asemaa työmarkkinoilla (Salmi 1996). Myös Salmi (1996) on todennut, että niin kauan kuin työajan lyhentämiseen perustuvia ratkaisuja ei toteuteta läpinäkyvästi koko yhteiskunnassa, on olemassa vaara, että niistä tulee vain naisten ratkaisuja, jotka satunnaistavat heidän asemaansa työmarkkinoilla.

Tanskassa on todettu, että naiset käyttävät vapaajärjestelmiä huomattavasti miehiä useammin lastenhoitoon, miehet sen sijaan opintovapaaseen (Julkunen ja Nätti 1994, 1995). Suomessakin miehet käyttävät lastenhoitovapaita selvästi vähemmän kuin naiset, samoin molempien vanhempien työssä käydessä miehet viettävät selvästi naisia vähemmän aikaa lastensa kanssa (Suomalainen... 1994).

Aivan viime vuosina on alettu kiinnittää huomiota myös siihen, että työ- ja perhe-elämän välillä on molemmansuuntaista vuorovaikutusta, eli että työn tekeminenkin hyötyy kokemuksista ja kompetensseista, joita ihmiset saavat perhe-elämässään. Katse on suunnattu myös siihen, mikä osuus miehillä on lastensa elämässä: lapset ovat myös miesten lapsia ja he eivät ole pelkästään työntekijöitä vaan myös isiä (Salmi 1996). Arkipäivän tasa-arvoistuminen näkyy myös esimerkiksi molempien vanhempien tasapuolisessa lasten kuljettamisessa hoitoon tai jäätäessä kotiin hoitamaan sairasta lasta. Tilastokeskuksen vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan nuorten äitien ja isien työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisut ovat lähentyneet toisiaan. Isät ovat alkaneet käyttää isyyysvapaitaan ja osallistua lasten hoitoon entistä enemmän (Sutela 1999).

1970-luvulla säädettiin monia naisten työelämään osallistumista helpottavia lakeja: vuonna 1973 luotiin päivähoitojärjestelmä, seuraavana vuonna äitiyslomaa pidennettiin merkittävästi ja vuonna 1975 poistettiin valtionviroista poikkeusrajoitukset (Kärkkäinen ja Toivanen 1995). Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003) ovat kartoittaneet nykyisiä yrityksissä käytössä olevia parhaita käytäntöjä yhteen sovittaa työ ja muu elämä. Tutkituissa yrityksissä oli käytössä mm. seuraavanlaisia työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä:

- Elämänkaariajattelu ja yksilölliset työaikatratkaisut, tavoitteena luoda pitkät ja vakaat työurat, jonka varrella hyväksytään työntekijöillä olevan erilaisia tilanteita.
- Sairaalan lapsen hoitopalvelu.

- Lapsille päivähoitopaikka työpaikan yhteydessä.
- Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja ylläpito. Ajatellaan, että pystyäkseen panostamaan työelämään, täytyy työntekijän vapaa-ajan ja työn olla tasapainossa. Otetaan huomioon työntekijöiden erilaiset henkilökohtaiset elämäntilanteet.
- Perhetapahtumat ja työntekijöiden vapaa-ajan harrastusten tukeminen.
- Henkilöstön aktiivinen mukaan ottaminen yrityksen toimintaan kokonaisuudessaan ja rohkaiseminen oma-aloitteisuuteen ja yrittäjämäiseen toimintaan. Matala, ei-byrokraattinen organisaatio. Esimiesten tunnettava työntekijänsä ja näiden perhetilanteet hyvin. Ilmapiirin ja työkuulttuurin kehittämisen kautta lisätään työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää itseään ja vaikuttaa omaan työhönsä.
- Toimistojen hajasijoitus, jottei ihmisten tarvitse lähteä pois kotiseudultaan ja jotta lasten isovanhemmat olisi lähellä.
- Laajat työaikaliukumat. (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003)

Lähteet

- Aho, H. 1992 Naisdiplomi-insinöörin ura: Osaamista ja ennakkoluuloja. Painomerkki Oy. Helsinki. 92 s.
- Aitta, U. 1988. Miesten ja naisten tasa-arvon toteutuminen akavalaisessa työelämässä. Grafiteks Oy. Helsinki. 48 s.
- Akavan vuoden 2002 työmarkkinatutkimus. AKAVA. 103 s.
- Anttalainen, M-L. 1986. Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Naistutkimusmonisteita 1. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Helsinki.
- Asplund, G. 1986. Uran luominen. Miehet, naiset ja johtajuus. Kustannusosakeyhtiö Tammi. 209 s.
- Gutek, B.A. 1985. Sex and the workplace. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco.
- Kanter, R.M. 1977. Men and women of the corporation. Basic Books, Inc Publishers, NY.
- Gutek, B. ja Larwood, L. 1987. Women's Career Development. Sage Publications. 191 s.
- Haavio-Mannila, E., Kauppinen-Toropainen, K., ja Kandolin, I. (toim.) 1991. Teemanumero Naiset ja miehet työelämässä. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 5:3.
- Heiskanen, T. 1996. Tiedon paikka työnarvioinnissa. Teoksessa: Kinnunen, M. ja Korvajärvi, P. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. s. 191 – 209.
- Hänninen-Salmelin, E. 1991. Naisjuristit muuttuvassa työympäristössä. Gummerus. Jyväskylä. 84 s.
- Ihalainen, R. 1987. Nainen metsänhoitajana. Folia Forestalia 698. Metsäntutkimuslaitos. 32 s.
- Ilmakunnas, S. 1989. Naisten työn tarjonnasta Suomessa: Työvoimareservistä kokopäivätyöhön. Julkaisussa: Naiset, työ ja talous. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Katsaus 1989/1. 15. s.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P. ja Kurvinen, A. 1991. Naisen paikka. Rakennemuutos, paikalliset työmarkkinat ja naiset. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Julkunen, R. ja Nätti, J. 1994. Joustavaan työaikaan vain työajan uusjakoon? Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, R. ja Nätti J. 1995. Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työpoliittinen tutkimus 104. Työministeriö, Helsinki.
- Kaipainen, J. 1998. Naiset metsäammattilaisina. Teoksessa: Ripatti, P. (toim.) 1998. Naiset metsäsektorilla. Metsäntutkimuslaitoksen tiedonantoja 697. s. 39 – 53.

Kandolin, I. 1991. Naisten ja miesten palkkaerot ja palkkatyytyväisyys. Työ ja ihminen 3/1991: 258 – 276.

Kanter, R.M. 1977. Some effects of proportion on group life: skewed sex ratios and responses to token women. Am. J. sociol. 82.

Kauppinen-Toropainen, K. 1993. Naisjohtajuus, mielikuvat ja työyhteisödynamiikka. Julkaisussa: Varsa, H. (toim.) Turhaa työtä Suomi-neito? Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvojulkaissuja. Sarja B: Tiedotteita 1/1993.

Kinnunen, M. ja Korvajärvi, P. (toim.). 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino. 267 s.

Kivimäki, R. ja Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. Työelämän ja perheiden hyvinvointi. Sitran julkaisusarja 260. Edita Prima Oy, Helsinki. 149 s.

Kolehmainen, S. 1995. Naisten ja miesten työmarkkinat. Segregaatio ja rakennemuutos Suomessa 1970-90. Sosiaalipolitiikan lisensiaatintutkimus, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Tampere.

Korvajärvi, P. 1990. Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, sarja T6, Tampere.

Korvajärvi, P., Järvinen, R. ja Kinnunen, M. 1987. Työ, toimihenkilöt ja muutokset. Väkiraportti projektista Pitkäaikaisseuranta työelämän muutoksista toimihenkilöaloilla. TVK ry, Helsinki.

Korvajärvi, P., Järvinen, R. ja Kinnunen, M. 1990. Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, sarja T7, Tampere.

Korvajärvi, P. 1996. Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa: Kinnunen, M. ja Korvajärvi, P. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. s. 89 – 108.

Kärkkäinen, S. ja Toivanen, E. 1995. Uudistusalalla, naismetsänhoitajien elämää vuodesta 1918. Painorauma Oy. 134 s.

Lehto, A.-M. ja Sutela, H. 1999. Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977 - 1997. Tilastokeskus, Helsinki.

Martikainen, R. 1996. Työehtosopimusten sukupuolet. Teoksessa: Kinnunen, M. ja Korvajärvi, P. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. s. 51 – 70.

Mustakallio, S. 1988. Naisten itsenäisyshistoriaa Suomessa. Kansan Sivistystyön Liitto.

Naiset ja miehet Suomessa 1994. SVT, Elinolot 1994:2. Tilastokeskus, Helsinki.

Niemi, I. ja Pääkkönen, H. 1989. Ajankäytön muutokset 1980-luvulla. Tutkimuksia 153. Tilastokeskus, Helsinki.

- Nummenmaa, A.R. 1996. Koulutus, sukupuoli ja elämäntyyli. Nuoruudesta aikuisuuteen yhteiskunnallisessa muutoksessa. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus nro 149.
- Nummenmaa, A.R. ja Vanhalakka-Ruoho, M. 1985. Toisen sukupuolen ammattiin suuntautuminen. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia nro 55. Työvoimaministeriö. 253 s.
- Paanetoja, J. 2002. Työoikeus tutuksi. Edita Prima Oy. 287 s.
- Powell, B. ja Jacobs, J. 1984. Gender differences in evaluation of prestige. *The Sociological Quarterly* 25.
- Rantalaiho, L. ja Heiskanen, T (toim.) 1995. *Gendered Practises in Working Life*. MacMillan, London.
- Ripatti, P. (toim.) 1998. Naiset metsäsektorilla. Metsäntutkimuslaitoksen tiedonantoja 697. 63 s.
- Räsänen, L. 1996. Sukupuolijakojen purkaminen. Teoksessa: Kinnunen, M. ja Korvajärvi, P. *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. s. 171 – 189.
- Salmi, M. 1996. Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa: Kinnunen, M. ja Korvajärvi, P. *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. s. 211 – 231.
- Suomalainen perhe. 1994. SVT, Väestö 1994:5. Tilastokeskus, Helsinki.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Martti, S. ja Karjalainen, A. 2001. Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Sitra, Helsinki.
- Suomen lakimiesliiton tasa-arvosuunnitelma ja tasa-arvoselvitys. Suomen lakimiesliitto. 2002. 19 s.
- Sutela, H. 1999. Isien arvojärjestys: ensin perhe, sitten työ. Hyvinvointikatsaus 3/1999. Tilastollinen aikakauslehti. Tilastokeskus, Helsinki.
- Suutari, M. 2003. Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Akava. 89 s. + liitteet.
- Thernborn, G. 1995. *European Modernity and Beyond*. Sage, London.
- Turunen, K. 2002. Metsäalan korkeakoulutuksen määrällinen ja laadullinen ennakointi, hankkeen loppuraportti ja osatutkimusraportit. Metsänhoitajaliitto ry.
- Vartiainen, J. 2001. Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. Tasa-arvojulkaissu 2001:7. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Väestölaskenta 1990 (1993). Ammatti ja sosioekonominen asema 1990. Osa 8 SVT. Tilastokeskus, Helsinki.
- Women and Men in the Nordic Countries 1994. Nord 1994:3. Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

Lehtiartikkelit:

34 näkökulmaa naisen elämään ja työhön. Tekniikan Akateemiset 8/2002, s. 12 - 13.

Assertiveness and boldness needed. Staffin Stora Enso, may 2003. p. 26 - 27

Diplomi-insinööriainesten maailma on mahdollisuuksien maailma. Tekniikan Akateemiset 8/2002, s. 8 - 10.

Hankala, T. 1998. Naismetsänhoitajien palkat lähes 10 % pienempiä kuin miehillä yksityisellä sektorilla. Metsänhoitaja 2/1998. s. 24 – 25.

Likes being a manager. Staffin Stora Enso, may 2003, p. 24 – 26.

Lisää naisia huipulle. Staffin Stora Enso, maaliskuu 2003, s. 12 - 15.

Naissukupuoli yhä edelleen rasite. Tekniikan Akateemiset 8/2001, s. 22 – 23.

Kauppalehti 19.1.2004

Taloussanommat 19.11.2003

Internetsivut:

Pitkänen ja Sihvola, P. 2003. Saunanovesta sanottua – tasa-arvon mielikuvat ja kielikuvat. www.businessadsociety.net/konferenssi2003/esitykset/aamupaiva/paiv...

www.akava.fi

www.helsinki.fi -> Maatalous- ja metsätieteellinen tiedekunta

www.storaenso.com

www.tek.fi