

Lectio praecursorian, Helena Karento

“Olen tehnyt parhaani”. Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä

Suomessa käsitys työelämän sukupuolineutraalisuudesta ja sukupuolettomuudesta liitetään etenkin julkiseen hallintoon. Mielikuvaa pitävät yllä julkishallinnon säädösperstaisuus, ennakoitavat nimitys- ja ylennysperiaatteet, muodollinen samapalkkaisuus ja virkatoiminnassakorostuvat objektiivisuus, persoonattomuus, asiantuntemus ja rationaalisuus sekä järjestelmän riippumattomuus sen palveluksessa olevasta henkilöstöstä. Julkisella hallinnolla on virallinen velvoite edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Todellisuus on kuitenkin sukupuolistunut myös julkisessa hallinnossa. 1995 Suomen valtionhallinnossa työskenteli 125 000 ja kunnallishallinnossa 393 000 henkeä. Yhteensä valtion ja kuntien henkilöstömäärä oli 518 000. Naisia valtionhallinnon henkilöstöstä oli 46 prosenttia. Kuntien henkilöstössä naisia oli 75 prosenttia. Julkisen hallinnon korkeat asemat kuuluvat kuitenkin pääsääntöisesti miehille. Esimerkiksi Suomen Euroopan Unionin puheenjohtajakaudella 1999 tehty tutkimus naisten osallistumisesta jäsenvaltioiden yhteiskunnalliseen päätöksentekoon osoitti, että muihin jäsenmaihiin verrattuna naisia on vähän Suomen valtionhallinnon korkeimmissa viroissa. Ministeriöidemme osastopäälliköistä vain kolme eli 6 prosenttia on naisia. Useimmat noin neljästäkymmenestä naiskunnanjohtajastamme sijoittuvat pieniin kuntiin.

Tutkimukseni perustuu olettamukselle, että sukupuoli muoaa työorganisaatioita. Se ohjaa, millaisin ehdoin naiset saavat organisaation jäsenyyden sekä millaisiksi miesten ja naisten asemat ja mahdollisuudet toimia työssään muodostuvat. Se vaikuttaa siihen, miten yksilön työtä arvostetaan ja miten tärkeänä hänen työpanostaan pidetään.

Tutkimukseni keskeiset teemat ovat: naisten rekrytoituminen, virkaura ja toiminta naisina valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. Tutkimusaineistoni koostuu kolmenkymmenen näissä tehtävissä toimivan naisen omaelämäkerrasta. Tutkittavat ovat korkeasti koulutettuja, hyvissä virka-asemissa olevia naisia. He eivät edusta naisten enemmistöä yhteiskunnassa tai julkishallinnossa, vaan naisia valtion ja kuntien hallinnon miesvaltaisissa ylemmissä asemissa ja tehtävissä. Omaelämäkerrat tutkimusaineistona mahdollistavat hallinnon tutkimuksen valtavirtojen

siuuttaman naisten äänen kuulemisen ja heidän nostamisensa tutkimuksen keskiöön. Ne antavat tietoja naisten virkauran menestystekijöistä ja epäonnistumisen syistä. Niissä kerrotaan asioista, joita muutoin olisi vaikea käsitellä julkisesti. Ne sisältävät tietoa työpaikan ihmissuhteista, vuorovaikutuksesta, ristiriidoista, yhteistoiminnasta, työstä ja tavoista tehdä sitä sekä sukupuolen merkityksestä.

Naistutkimuksessa on tarkasteltu 1980- ja 1990-luvuilla naisten asemaa ja toimintaa työorganisaatioiden jäsenenä sekä naisten työn arvostamista. Lähtökohtana on pidetty sitä, että sukupuoli on yhteiskunnallisten suhteiden järjestäjä. Yhteiskunnallinen sukupuolijärjestelmä rakentuu kahdelle periaatteelle: eron ja hierarkian. Eron periaate merkitsee, että nainen ja naiseus on erotettavissa miehestä ja miehyydestä. Naisten on helpompi ylittää mieheyden ja naiseuden rajat, koska mies on normi, johon vajavaisetkin voivat pyrkiä. Hierarkisuuden periaate tarkoittaa, että mies ja miehinen on arvokkaampaa kuin nainen ja naiseus. Nämä periaatteet ovat voimassa kaikissa yhteiskunnallisissa instituutioissa, myös julkisissa organisaatioissa.

Työorganisaatioiden sukupuolistuneita rakenteita uusinnetaan monella tavalla jokapäiväisen elämän menettelytavoissa ja päätöksissä, jotka eriyttävät, hallitsevat, valvovat ja järjestävät hierarkioita. Sukupuolten eriarvoisuutta ja eroa luodaan ja ylläpidetään näkymättömissä ja näkyvissä sukupuoliperustaisissa ja näennäisen sukupuolineutraaleissa prosesseissa, jotka voivat vaihdella paikallisesti. Sukupuoli on ihmisten jatkuvaa toimintaa ja tietoisuuden luomista siitä, mikä on nainen ja mikä on mies, mikä on feminiinistä ja mikä maskuliinista. Tämä määrittelyprosessi on käynnissä kaikissa työorganisaatioissa. Niiden sukupuolistuneita prosesseja ovat sukupuolijaon luomisen prosessit, ihmisten välinen vuorovaikutus, mielikuvien, tietoisuuden ja symbolien luominen sekä yksilöiden määrittelyt itsestään. Ne ovat toimintoja, jotka voivat olla näkyviä kuten työorganisaation rekrytointikäytännöt, tai ne voivat tapahtua muun toiminnan suojissa näyttäen sukupuolineutraaleilta.

Organisaatioilla on taipumus ensisijaistaa tiettyjä ryhmiä säilyttääkseen yhdenmukaisuutensa. Näin menettelevät varsinkin yhteiskunnallisesti

merkittävät ja asemansa vakiinnuttaneet organisaatiot, kuten Suomen julkisen hallinnon organisaatiot. Ne pyrkivät torjumaan poikkeavat ja vallitsevaa järjestystä uhkaavat tulokkaat suojellakseen yhtenäisyytään. Naisten tullessa miesvaltaisiin työorganisaatioihin, asemiin ja tehtäviin vaatien yhtäläisiä oikeuksia esimerkiksi uran luontiin ja sillä etenemiseen he kyseenalaistavat vallitsevia sukupuolten suhteita. Vaatiessaan sukupuolesta riippumatta yhtäläisiä asemia ja mahdollisuuksia toimia he muuttuvat miesten kilpailijoiksi. Kilpailu koskee niukkoja asemia ja tehtäviä, voimavaroja ja etuja sekä tilaisuuksia osallistua työorganisaatioissa tärkeään päätöksentekoon. Kilpailu terävöittää eturistiriitoja, valtakamppailuja ja muita konflikteja. Työorganisaatioita voikin luonnehtia vallan, ristiriitojen ja etujen areenoiksi. Voimme nähdä ne näyttämöinä, joiden parrasvaloissa ja kulissien takana käydään kamppailuja myös sukupuoli-perustalta. Työorganisaatiot eivät kuitenkaan ole pelkkiä kilpakenttiä, vaan myös yhteistyön areenoita. Yhteistyö suuntautuu organisaation tavoitteisiin, kilpailu puolestaan rajallisiin asemiin, uramahdollisuuksiin ja voimavaroihin. Kilpailu on kärjekkäintä hierarkkisissa organisaatioissa. Se kiristyy, kun kohteina ovat organisaation ylätason asemat ja tehtävät. Tässä kilpailussa järjestetään myös sukupuolten suhteita.

Tutkimukseni näyttää, että jaettaessa niukkoja voimavaroja ja etuja, kuten tehtäviä, virkoja ja uramahdollisuuksia, valtion ja kuntien johtavissa ja vaativaa asiantuntemusta edellyttävissä asemissa ja tehtävissä, käytettiin sukupuolta avoimesti

tai piiloisesti jakoperusteena. Valtion ja kuntien hallintoon sisältyi erilaisia miesvallan muotoja. Ne olivat avoimia tai piiloisia, lainavastaisia tai hyväksytyjä. Miesvalta sisälsi toiminnan ja kulttuuriset merkitykset, jotka antoivat toiminnalle mielen. Naisten ja miesten käyttäytyminen, kieli tai muu toiminta ilmentävät institutionalisoitunutta, systemaattista ja yhtenäistä käsitystä naisten vähämerkityksisyydestä miehiin verrattuina.

Naiset valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä olivat erilaisia. Naisten toimintavaihtoehdot ja tavat kohdata miesvaltaa riippuivat heidän naistietoisuudestaan. Naistietoisuus edellyttää ymmärrystä yhteiskunnallisesta sukupuolijärjestelmästä sekä sukupuolesta epäsymmetrisenä, epätasa-arvoisena suhteena, johon sisältyy biologinen, ja joka on tilanne- tai kontekstisidonnainen ja sisällöltään sosiaalisesti määrittynyt.

Sukupuolten tasa-arvoa edistäneet toimet ovat muuttaneet sukupuolten suhdetta julkishallinnossa siten, että naisten ja miesten muodollinen yhdenvertaisuus on toteutunut. Silti todellisuudessa yksilön sijoittumista julkisten organisaatioiden valtakanteeseen ohjaa hänen hierarkkinen asemansa yhdistyneenä luokka-asemaan, rotuun ja sukupuoleen. Julkishallinnossa tuskin on odotettavissa sukupuolten todellisen tasa-arvon nopeata edistymistä, mutta uudentyyppiset yhteistoiminnalliset työmuodot, hierarkioiden madaltaminen sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen avaavat mahdollisuuksia sukupuolten eriarvoisuuden vähentämiseksi.