

Avautuva valtaeliitti

Naisten rekrytoituminen eliitteihin vuosina 1991–2021



ILKKA RUOSTETSAARI

TIIVISTELMÄ Tutkimus kartoittaa, missä määrin naisten osuus Suomen eri yhteiskuntasektoreiden ylimpien päätöksentekoaemien haltijoista on muuttunut vuosina 1991–2021. Tutkimuksen kohteena ovat ne muutokset, joita on tapahtunut eliittirakenteen avoimuudessa ja sukupuolten mahdollisuuksien tasa-arvossa.

Tutkimuksessa analysoitiin, ylittyykö 40 prosentin kynnys naisten osuudessa eliittiasemista politiikan, hallinnon, elinkeinoelämän, järjestöjen, joukkotiedotuksen, tieteen ja kulttuurin eliiteissä, miten Suomi eroaa naisten edustuksen suhteen eri eliiteissä muista Pohjoismaista sekä missä määrin eliittiasemia on Suomessa kasautunut naisille miehiin verrattuna. Metodisesti tutkimus perustuu institutionaalisten asemien lähestymistapaan: eliitteihin kuuluviksi on määritelty julkisen dokumenttiaineistojen pohjalta henkilöt, jotka toimivat ylimmissä päätöksentekoaemissa yhteiskunnan eri sektoreita edustavissa vaikutusvaltaisimmissa organisaatioissa.

Naisten edustus kaikissa eliittiryhmissä yhteensä on kasvanut tasaisesti kolminkertaistuen 12 prosentista 35 prosenttiin vuosina 1991–2021. Kaikissa Pohjoismaissa naisten osuus eliittiasemista on suurin politiikan ja kulttuurin eliiteissä, mutta pienin elinkeinoelämän eliitissä. Naisten osuus eliittiasemista elinkeinoelämän eliitissä on Suomessa kasvanut hitaammin kuin muissa eliittiryhmissä ja on matalampi kuin Islannissa ja Norjassa. Suomessa eliittiasemien kasautuminen samoille henkilöille on hieman vähentynyt 1990-luvun alun jälkeen ja on yleisintä politiikan ja elinkeinoelämän eliiteissä. Viidestä henkilöstä, joille on kasautunut eniten eliittiasemia, naisia on kaksi, ja eliittiasemia kasautuu selvästi enemmän miehille kuin naisille.

Naisten edustuksen vahvistuminen eliiteissä ja eliittiasemien kasautumisen väheneminen viittaavat eliittien avoimuuden lisääntymiseen ja eliittirakenteen fragmentoitumiseen.

JOHDANTO

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta käytävä keskustelu on usein sektorikohtaista teemojen vaihdellessa koulutuksesta ja palkkauksesta työmarkkina-asemaan ja perhevapaiden käyttöön. Kysymys yhteiskunnallisen vallan jakautumisesta naisten ja miesten välillä useilla eri yhteiskuntasektoreilla nousee harvemmin agendalle, vaikka keskustelua vallan jakautumisesta eri sukupuolten välillä on käyty naisjärjestöissä ja valtiollisessa tasa-arvopolitiikassa jo 1960-luvulta lähtien. Tämän artikkelin tutkimustehtävänä on kartoittaa, missä määrin naisten asema on muuttunut suomalaisen yhteiskunnan vallan ytimessä eli politiikan, hallinnon, elinkeinoelämän, järjestöjen, median, tieteen ja kulttuurin ylimpien päätöksentekoaosiemien haltijoina vuosina 1991–2021.

Naisten osuus kansanedustajista on ollut Suomessa ja muissa Pohjoismaissa jo pitkään maailman korkeimpia (esim. Christmas-Best ja Kjær 2007). Parlamenttien kokoonpanoja koskevissa tutkimuksissa molempien sukupuolten 40 prosentin osuutta on yleisesti pidetty tasapainoisen edustuksen vähimmäisvaatimuksena (Dahlerup ja Leyenaar 2013; Siukola ym. 2020). Suomen eduskunnassa naisten ja miesten tasapainoinen edustus on toteutunut vuodesta 2007 lähtien, ja hallituksessa naisten osuus ylitti 40 prosentin kynnyksen ensimmäisen kerran vuonna 1991 (Siukola ym. 2020, 11).

Nykyisin kaikissa eduskuntapuolueissa kokoomusta ja Liike Nytä lukuun ottamatta käytetään sitovia 40 prosentin sukupuolikiintiöitä toimielinten valinnassa. Kiintiöiden laajuus kuitenkin vaihtelee puolueesta toiseen. Sekä puoluevaltuuston että puoluehallituksen valintaa koskevat sukupuolikiintiöt ovat käytössä keskustassa, RKP:ssä ja SDP:ssä. Vihreässä liitossa 40 prosentin minimikiintiöiden sijaan käytetään 60 prosentin maksimikiintiöitä, joilla otetaan huomioon muunsukupuoliset henkilöt. Suoranaisesti poliittisen eliitin valintaa säädellään vain perussuomalaisten säännöissä: kolmesta varapuheenjohtajasta yhden tulee olla nainen ja yhden mies. (Demo Finland 2021, 12–13.)

Elinkeinoelämän valtuuskunnan selvityksen mukaan naisten osuus johtajista on noussut Suomessa: yhä useammin pomona on nainen. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) ja Taloudellisen kehityksen ja yhteistyön järjestön (OECD) tilastoihin perustuvan selvityksen mukaan naisten osuus yritysten, hallinnon ja järjestöjen ylemmässä ja keskijohdossa (lukuun ottamatta pääjohtajia ja joidenkin palvelualojen johtajia) on Suomessa noussut 36,8 prosenttiin vuonna 2019 ohittaen OECD-maiden keskiarvon (33,8 %), kun vielä vuonna 2017 vastaava osuus oli 31,5 prosenttia. (EVA 2021.)

Naisten etenemistä elinkeinoelämän johtotehtäviin on edistetty Pohjoismaissa eri tavoin. Norjassa säädettiin ensimmäisenä maana laki molempia sukupuolia koskevasta kiintiöstä (40 %) pörssiyritysten hallituksissa vuonna 2003 (voimaan 2008) (Gulbrandsen 2019, 65; Teigen ym. 2019, 400). Islannissa vastaava kiintiö tuli voimaan vuonna 2013. Sittenkin Norjassa kiintiöt on laajennettu koskemaan valtionyrityksiä, kunnallisia ja kuntien välisiä yhtiöitä sekä osuustoiminnallisia yrityksiä (Teigen 2012, 122). Molemmissa maissa naisten osuus yritysten hallituksissa nousi kiintiön edellyttämälle tasolle, mutta nämä osuudet ovat olleet viime vuosina laskusuunnassa (EVA 2021).

Suomessa naisten roolia yritysten johdossa on pyritty edistämään itsesääntelyn kautta. Naisten edustusta yritysten hallituksissa on käsitelty pörssiyritysten hallintokoodissa vuodesta 2003

lähtien. Hallintokoodiin on vuodesta 2008 lähtien sisältynyt suositus, jonka mukaan hallituksissa on oltava kummatkin sukupuolet edustettuna. Jos pörssiyhtiö ei noudata tätä suositusta, sen on julkisesti perusteltava siitä poikkeaminen (*comply or explain*). Pörssiyhtiöistä 98 prosenttia noudatti koodia vuonna 2020, ja 122:sta yhtiöstä 31:ssä naisten osuus oli 40-60 prosenttia. Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallitusjäsenistä nousikin 18 prosentista 30 prosenttiin vuosien 2011 ja 2020 välillä. (Keskuskauppakamari 2020.) Pörssiyhtiöiden hallintokoodi ei kuitenkaan koske niiden toimitusjohtajia tai johtoryhmiä. Osuustoiminnallisia yrityksiä hallinnointikoodi ei suoraan velvoita, vaan sitä noudatetaan soveltuvin osin (Kokkonen 2017, 96). Valtion kokonaan tai enemmistöisesti omistamien yritysten omistajaohjauksessa sovelletaan 40 prosentin tavoitetta molempien sukupuolten edustuksesta yritysten ylimmässä johdossa (Lipasti ym. 2020).

Yrityssektorista poiketen julkisella sektorilla sovelletaan sukupuolikiintiöitä tietyin rajoituksin, kun taas muilla yhteiskuntasektoreilla ei ole käytössä ylimpien päätöksentekielinten kokoonpanoa koskevaa lakiperusteista tai itsesääntelyä. Vuonna 1986 säädetyssä tasa-arvolaisissa (609/1986) oli määräys, jonka mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kuntien lautakunnissa tulee, ellei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä miehiä että naisia. Tämä muotoilu johti erimielisyyksiin erityisesti siitä, riittääkö esimerkiksi yksi nainen edustamaan sukupuoltaan. (Borchorst 2001, 212.) Tasa-arvolakiin vuonna 1995 tehdyn muutoksen mukaan (196/1995) näissä toimielimissä tulee olla naisia ja miehiä vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Tasa-arvolaki ei koske vaaleilla valittuja toimielimiä. Kuitenkin jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luotamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

Vaikka tasa-arvolaki ei koske yhteiskunnan ylimpiä johtotehtäviä, tarjoaa sen vaatimus naisten ja miesten tasapainoisesta edustuksesta mittarin arvioida eliittien sukupuolittuneisuutta. Tämä tutkimus kysyy, onko 40 prosentin kynnys ylittynyt naisten ja miesten vallankäytössä eliittitasolla.

Eliittien jäsenillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa henkilöitä, jotka kykenevät säännöllisesti vaikuttamaan merkittävien yhteiskunnallisten ratkaisujen muotoutumiseen yhteiskuntapolitiikan eri sektoreilla strategisesti keskeisten asemiensa (käytännössä ylimpien johtotehtävien) ansiosta vaikutusvaltaisissa organisaatioissa (Ruostetsaari 2014, 45; vrt. Burton ja Higley 2001, 182; Dogan ja Higley 1998). Eri eliittiryhmistä muodostuvaa kokonaisuutta kutsutaan *a priori* valtaeliitiksi (Mills 1956). Tutkimuksen relevanssi perustuu siihen, että se kertoo suomalaisen eliittirakenteen avoimuudessa ja sukupuolten mahdollisuuksien tasa-arvossa tapahtuneista muutoksista kolmen vuosikymmenen aikana. Tutkimuksen aikajänne onkin kansainvälisessä vertailussa ainutlaatuisen pitkä. Tarkasteltavaa ajanjaksoa ovat Suomessa leimanneet suuret yhteiskunnalliset muutokset, kuten 1990-luvun alun ”suuri lama” ja pankkikriisi, niitä seurannut nopea talouskasvu, vaalirahoitusskandaali, kansainvälinen finanssikriisi, euroalueen velkakriisi ja koronaviruspandemia.

Artikkeli etenee seuraavasti: Aluksi tarkastellaan sukupuolen roolia eliittitutkimuksen tutkimuskohteena, jonka jälkeen esitellään käsillä olevan tutkimuksen tutkimusmenetelmä ja aineistot. Analyysiosio jakautuu kolmeen osaan, joista ensimmäisessä kartoitetaan naisten osuutta eliittiasemista vuosina 1991, 2001, 2011 ja 2021. Toisessa osassa saatuja tuloksia verrataan

pohjoismaisten eliittitutkimusten tuloksiin, ja kolmannessa osassa etsitään ”eliittien eliittiä” eli analysoidaan eliittiasemien kasautumista eri sukupuolille. Johtopäätösluvussa vedetään tutkimustulokset yhteen ja pohditaan niiden merkitystä eliittitutkimuksen tradition valossa.

SUKUPUOLI ELIITTITUTKIMUKSEN TUTKIMUSKOHTENA

Eliittien muuttuminen uusiutumisen, korvaantumisen, eliittikierron ja yhteen kytkeytymisen myötä oli keskeinen tutkimuskohde jo klassisissa eliittiteorioissa. Eliittiteoreetikoiden mukaan demokraattiset hallitsemisjärjestelmät ovat alttiit eliittien väliselle säännölliselle ja systemaattiselle kilpailulle sekä yksilöiden kohoamiselle eliittiin (Schumpeter), liikkuvuudelle (Weber) ja kierrolle (Pareto) (Pakulski ja Körösényi 2012, 16). Eliittien kokoonpanot voivat muuttua kahdella pääasiallisena tavalla, joko vertikaalisen tai horisontaalisen eliittikierron (*circulation*) kautta.

Tämän tutkimuksen pääasiallisena tutkimuskohtena on vertikaalinen eliittikierto naisten eri eliitteihin rekrytoitumisen ja eliittiasemien kasautumisen osalta vuosina 1991–2021. Analyysin kohteena olevaa eliittitason liikkuvuutta voi tapahtua sekä ylöspäin että alaspäin: henkilö voi nousta eliittiin, säilyttää eliittiasemansa tai poistua siitä eri syistä, kuten siirtyä alempaan tehtävään tai eliittirakenteeseen kuulumattomaan organisaatioon, jäädä eläkkeelle tai kuolla. Vertikaalisen liikkuvuuden tutkimuksessa keskeinen kysymys koskee eliittiasemien kasautumista samoille henkilöille. Jo klassisissa eliittiteorioissa valta nähtiin kasautuvana ilmiönä: valta tuottaa lisää valtaa haltijalleen (Parry 1969, 32).

Horisontaalista eliittikiertoa tarkastellaan tässä yhteydessä sen suhteen, missä määrin naiset ja miehet ovat siirtyneet yhdestä eliittiryhmästä toiseen. Vähäisestä horisontaalisesta eliittikierrosta on kysymys, mikäli henkilö on uransa aikana kuulunut pelkästään yhteen eliittiryhmään, esimerkiksi poliittiseen eliittiin, kun taas aktiivisesta eliittikierrosta voidaan puhua silloin, jos henkilö on kuulunut useampaan eliittiryhmään.

Vertikaalisen ja horisontaalisen eliittikierron ulottuvuuksien pohjalta voidaan muodostaa eliittirakennetta mallintava typologia. Eliittirakennetta voidaan luonnehtia *eksklusiiviseksi* (tai suljetuksi) silloin, kun eliitteihin kuuluvat ovat sosioekonomiselta taustaltaan kansalaisia selvästi parempiosaisia ja rekrytoitu yhteiskunnan ylimmistä sosiaalisista kerrostumista, heidän keskinäiset yhteytensä ovat hyvin tiiviit ja heitä yhdistävät samanlaiset yhteiskunnalliset näkemykset. Sitä vastoin eliittien ja kansalaisten välinen asenteellinen etäisyys on suuri. Useiden eliittiasemien kasautuminen samoille henkilöille on myös ominaista eksklusiiviselle eliittirakenteelle Typologian toista ääripäätä edustavasta *fragmentoituneesta* (tai avoimesta) eliittirakenteesta on puolestaan kysymys, jos eliittien sosioekonominen rekrytointipohja on laaja, eri eliitteihin kuuluvien keskinäiset yhteydet ovat vähäiset, mutta heidän keskinäinen asenteellinen etäisyytensä on suuri. Sitä vastoin kansalaisryhmien ja eliittien väliset yhteydet ovat tiiviit, ja ne ovat asenteellisesti lähellä toisiaan. Fragmentoituneessa eliittirakenteessa eliittiasemien kasautuminen samoille henkilöille jää vähäiseksi. (Vrt. Ruostetsaari 2014, 52; Hoffman-Lange 2018a.) Käytettävissä olevat tutkimusaineistot eivät mahdollista eliitteihin kuuluvien naisten ja miesten asenteellisten erojen ja vuorovaikutusverkostojen suuntautumisen eksplisiittistä kartoittamista, joskin liikkuvuus eliittien välillä heijastaa niiden välisen vuorovaikutuksen intensiivisyyttä.

Yhteiskunnan demokraattisuus riippuu viime kädessä ensinnäkin Vilfredo Pareton (1916/1963) ja Gaetano Moscan (1883/1939) korostamasta aktiivisesta vertikaalisesta kierrosta eli eliittien avoimuudesta. Toiseksi se riippuu C. Wright Millsin (1956) ja demokraattisen elitismien (Bachrach 1967) korostamasta vähäisestä horisontaalisesta eliittikierrosta eli eliittien vähäisestä yhteen kytkeytymisestä eikä eliittien välisestä kilpailusta sinänsä. Tämän vuoksi eliittien autonomia on tärkeä demokratian edellytys (Etzioni-Halevy 1993, 99–101). Eliittitypologian termein eksklusivinen eliittirakenne on riittämätön, kun taas fragmentoitunut eliittirakenne täyttää parhaiten klassisen demokratian kriteerit (Ruostetsaari 2007a; 2014; Pakulski ja Körösenyi 2012, 153).

Typologia mahdollistaa eliittirakenteessa tapahtuneiden muutosten jäsentämisen: eliitit ovat voineet eri sukupuolten edustuksen suhteen siirtyä esimerkiksi eksklusivisesta tyyppistä inklusiviseen tyyppiin tai päinvastoin. Feministisen tutkimuksen tulkinnat niistä muutoksista, joita on tapahtunut naisten suhteessa valtioon ja politiikkaan, voidaan kiteyttää kahteen pääsuuntaukseen, joita voidaan yksinkertaistaen kutsua pessimistiseksi ja optimistiseksi näkökulmaksi. Ensiksi mainitussa painopiste on miesten vallan säilymisen ja naisten yhteiskunnallisen marginalisoitumisen rakenteellisissa selityksissä. Naisten määrän kasvua poliittisissa instituutioissa selitetään näiden instituutioiden vallan vähenemisellä: naiset pääsevät mukaan niin sanottuihin kuihtuviin instituutioihin, jotka ovat menettämässä valtaansa. Naiset ovat saaneet poliittista vaikutusvaltaa lähinnä matalan statuksen aloilla ja ”pehmeillä” politiikan sektoreilla, kuten sosiaali- ja koulutuspolitiikassa. (Bergqvist 2001, 19–20.) Pessimistisenä voidaan pitää myös patriarkaatin teoriaa, jonka mukaan miesten dominoima yhteiskunta jatkuvasti uusintaa itseään: uudetkin alueet tulevat miesten dominoimiksi, kuten tieto- ja viestintäteknologia-ala (Dahlerup ja Leyenaar 2013, 221).

Optimistinen näkökulma korostaa toimijoiden roolia enemmän kuin yhteiskunnallisia rakenteita. Lähtökohtana on se, että politiikassa ja poliittisissa instituutioissa on tietty määrä autonomiaa, mikä mahdollistaa jatkuvan kehityksen politiikan sukupuolittuneisuuden tasoitamisessa (Bergqvist 2001, 21). Näkökulmaa voidaan kutsua myös aikaviiveteoriaksi: naiset integroituvat poliittiseen eliittiin hitaasti mutta vääjäämättä (Dahlerup ja Leyenaar 2013, 221). Pessimististä ja optimistista näkökulmaa sovelletaan tässä tutkimuksessa politiikkaa laajemmin yhteiskunnan eri sektoreilla ja niiden eliiteissä tapahtuneiden muutosten tulkintaan.

Tämän artikkelin tutkimustehtävänä on selvittää, missä määrin naisten asema on muuttunut suomalaisen yhteiskunnan vallan ytimessä eli politiikan, hallinnon, elinkeinoelämän, järjestöjen, median, tieteen ja kulttuurin ylimpien päätöksentekoaosemien haltijoina vuosina 1991–2021. Tutkimustehtävään vastataan kolmen tutkimuskysymyksen avulla:

1. Missä määrin naisten osuus eliittiasemista politiikan, julkisen hallinnon, elinkeinoelämän, järjestöjen, median, tieteen ja kulttuurin eliiteissä on muuttunut Suomessa vuosina 1991–2021?
2. Eroaako suomalaisten eliittien sukupuolijakauma muiden Pohjoismaiden vastaavista jakaumista?
3. Missä määrin eliittiasemien kasautuminen on sukupuolittunut 30 vuoden aikavälillä?

TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTOJEN MUODOSTAMISEN PERUSTEET

Tässä tutkimuksessa sovellettava institutionaalisten asemien lähestymistapa (*positional approach*) kohdistuu formaalisiin valtaresursseihin sekä suoraan ja epäsuoraan päätöksentekoon vaikuttamiseen ja osallistumiseen. Lähestymistapa soveltuu erityisesti pitkien aikasarjojen ja valtarakenteiden muutosten tutkimukseen. (Hoffman-Lange 1987; 2018b; Ruostetsaari 2014, 63–66.)

Institutionaalisten asemien lähestymistapa lähtee siitä, että eliitteihin kuuluvilla on määritelmänomaisesti valtaresursseja, jotka perustuvat heidän asemaansa yhteiskunnan merkittävimpien organisaatioiden ylimpien johtotehtävien haltijoina. Valtaresurssien hallinnasta, vallan potentiaalista ei voida suoraan päätellä, että eliitteihin kuuluvat tosiasiallisesti käyttävät valtaa tai vaikutusvaltaa. Kuitenkin toimiessaan ylimmissä johtotehtävissä heidän edellytetään edistävän organisaationsa intressejä, mikä tapahtuu käyttämällä yhtäältä formaalista valtaa omassa organisaatiossa ja toisaalta informaalista vaikutusvaltaa suhteessa sidosryhmiin ja ympäröivään yhteiskuntaan. Eri eliittien vallan ja vaikutusvallan lähteet ja niiden käyttämisen mahdollistavat resurssit kuitenkin poikkeavat toisistaan (Kuvio 1). (Ruostetsaari 2014, 73–75; vrt. Kunelius ym. 2009, 33.)

Eliittiryhmä	Vaikutusvallan muoto	Resurssit	Esimerkki instituutiosta
Poliittinen eliitti	poliittinen valta	vaalit, auktoriteetti	eduskunta, hallitus, kunnanvaltuusto
Hallintoeliitti	hallinnollinen valta	fyysinen voima, auktoriteetti, asiantuntemus	armeija, poliisi, oikeuslaitos, ministeriöt
Elinkeinoelämän eliitti	taloudellinen valta	materiaaliset ja taloudelliset	yrietykset, omaisuus
Järjestöeliitti	korporatiivinen valta	taloudelliset, joukkovoima	työmarkkinajärjestöt, kansalaisjärjestöt
Joukkotiedotuseliitti	symbolinen valta	mielipidevaikuttaminen	joukkotiedotusvälineet
Tiede-eliitti	symbolinen valta	asiantuntemus, tieto	yliopistot, tutkimuslaitokset
Kulttuurieliitti	symbolinen valta	vaikuttaminen yhteiskunnan henkiseen ilmastoon	taide, kulttuurin instituutiot

Kuvio 1. Eliittiryhmien vaikutusvallan lähteet

Lähde: Ruostetsaari 2014, 73–75; Vrt. Kunelius ym. 2009, 33

Niin ikään eliittiasemiin rekrytoitumisen muodolliset ja tosiasialliset koulutusvaatimukset voivat poiketa toisistaan eri eliiteissä. Koulutuksen sukupuolittainen eriytyminen eri eliiteissä ja koko väestössä voi siten vaikuttaa eri sukupuolten mahdollisuuksiin rekrytoitua johtaviin asemiin.

Eliittiasemiin johtavat uramallitkin voivat poiketa toisistaan eri yhteiskuntasektoreilla. Suljetussa urajärjestelmässä työtehtävät esimerkiksi hallinnossa, mediassa ja tieteessä liittyvät toisiinsa porrasmaisesti. Uudet tulokkaat rekrytoidaan tavallisesti uraportaiden alimmalle tasolle, usein suoraan koulutusinstituutioista, josta he ylenevät askel kerrallaan huippuasemiin. Avoimessa urajärjestelmässä työtehtävät eivät liity toisiinsa porrasmaisesti, vaan ovat avoimia kenelle tahansa, joka täyttää tietyt pätevyysvaatimukset. Eliittiasemiin on mahdollista kohota kyseisen organisaation ja yhteiskuntasektorin ulkopuolelta. (Gulbrandsen 2019, 81–82.)

Käytännössä erilaiset formaaliset ja informaaliset pätevyysvaatimukset voivat tuottaa eroja eri eliitteihin rekrytoitumisessa. Eliittiaseman saavuttaminen on seurausta sellaisista ominaisuuksista, joita kyseisessä eliitissä arvostetaan (Mosca 1883/1939). Eliitteihin kuuluvilla on taipumusta nostaa riveihinsä itsensä kaltaisia henkilöitä: lika barn leka bäst.

Tämä tutkimus kohdistuu kolmen vuosikymmenen ajanjaksoon, jota koskevia aineistoja ei ole muodostettu retrospektiivisesti vaan ajantasaisesti vuosina 1991, 2001, 2011 ja 2021. Vuoden 1991 eliittirakenne konstruointiin analysoimalla valtarakenteita ja eri organisaatioiden rooleja yhteiskuntapolitiikan eri sektoreilla aiempien tutkimusten ja erilaisten julkisten dokumenttien avulla. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin eliittirakenteeseen kuuluvat organisaatiot, jonka jälkeen toisessa vaiheessa määriteltiin näissä organisaatioissa olevat eliittiasemat eli ylimmät johtotehtävät. Kolmannessa vaiheessa näiden eliittiasemien haltijat etsittiin yksinomaan julkisten dokumenttien, vuosi- ja toimintakertomusten ja organisaatioiden omien kotisivujen avulla. (Ruostetsaari 1992.) Vuosien 2001–2021 eliittirakenteet on konstruoitu analysoimalla tutkimuskirjallisuuden pohjalta valta- ja organisaatorakenteissa ja yleisemminkin suomalaisessa yhteiskunnassa tapahtuneita muutoksia. Eliittien määrittely identtisillä kriteereillä jokaisena tutkimusvuotena mahdollistaa niiden pitkäaikaisleikkauspohjaisen vertailun.

Näissä kaikissa aineistoissa eliittien kokoonpanot on rajattu tiukasti. Esimerkiksi eduskunnasta poliittiseen eliittiin on luettu vain johtavassa asemassa olevat kansanedustajat, joskin muutkin kansanedustajat voivat kuulua muihin eliittiryhmiin järjestöissä, yrityksissä ja muissa vastaavissa organisaatioissa hankkimiensa johtavien luottamustehtäviensä ansiosta. Vuosien 1991–2021 eliittirakenteet ja eri eliitteihin kuuluvat eliittiasemat on esitetty taulukossa 1 (eri eliittien koostumuksesta yksityiskohtaisemmin ks. Ruostetsaari 2014, 66–71).

NAISTEN OSUUS ELIITTIASEMISTA 1991–2021

Naisten osuus valtaeliitissä (kaikki eliittiryhmät yhteensä) on kolminkertaistunut kolmessa vuosikymmenessä 12 prosentista 35 prosenttiin vuosien 1991 ja 2021 välillä. Eniten naisten osuus on kasvanut joukkotiedotuseliitissä (+30 %-yksikköä), jonka jälkeen tulevat hallinnon ja kulttuurin eliitit (+27), järjestöeliitti (+26), tiede-eliitti (+24), poliittinen eliitti (+14) ja elinkeinoelämän eliitti (+10) (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Eliittiasemien kokonaismäärät (N) ja naisten osuus (%) eliittiasemista vuosina 1991–2021

Eliittiryhmät ja alaeliitit	1991		2001		2011		2021	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Poliittinen eliitti								
hallitus ja presidentit	18	39	20	40	22	46	22	50
eduskunta	46	28	59	46	59	40	62	44
puolueorganisaatiot	61	48	59	46	60	50	63	57
poliittiset valtiosihteerit	1	0	1	0	13	39	15	60
kuntien luottamushenkilöjohto	18	6	18	6	20	30	22	55
maakuntien luottamushenkilöjohto			20	10	19	32	19	16
europarlamentaarikot ja komissaari			17	41	14	57	15	60
Yhteensä	144	35	194	37	207	43	218	49
Hallintoeliitti								
ministeriöt	78	4	90	10	79	25	83	42
valtion virastot	37	5	30	20	39	33	49	31
oikeuslaitos	18	11	23	13	27	26	30	33
puolustusvoimat	20	0	16	6	22	9	22	5
kirkko	20	0	22	0	24	4	25	20
valtion aluehallinto	22	9	21	33	21	33	21	33
kunnallishallinto	18	6	18	11	20	5	22	32
maakuntien hallinto			19	0	19	5	19	16
EU-virkamiehet			29	31	39	31	43	42
Yhteensä	213	5	268	14	290	22	314	32
Elinkeinoelämän eliitti								
valtionyhtiöt ja -liikelaitokset	46	0	48	4	51	10	56	23
osuustoiminnalliset yritykset	40	3	33	6	25	4	28	18
yksityiset yritykset	98	0	137	2	158	4	167	8
omaisuus	15	33	15	20	16	13	16	19
Yhteensä	199	3	233	4	250	6	267	13
Järjestöeliitti								
palkansaajajärjestöt	54	17	69	19	64	28	65	42
elinkeinoelämän järjestöt	50	4	69	4	78	15	78	27
muut kansalaisjärjestöt	54	24	71	23	79	33	79	46
kunta- ja aluehallinnon järjestöt	46	0						
Yhteensä	204	12	209	15	221	25	222	38

Joukkotiedotuseliitti								
päivälehdistö	41	2	45	7	42	14	33	33
muu lehdistö	29	17	29	41	30	50	28	50
sähköinen media	50	14	61	34	79	37	87	41
Yhteensä	120	11	135	27	151	33	148	41
Tiede-eliitti								
yliopistot	22	0	21	14	31	16	28	36
valtion tutkimuslaitokset	19	5	18	11	28	21	20	30
yksityiset tutkimuslaitokset	16	19	14	7	15	14	17	29
säätiöt	14	0	14	0	16	25	16	31
yhdistykset	15	13	9	11	16	25	15	27
Suomen Akatemia	41	10	53	26	51	29	48	33
Yhteensä	127	8	129	16	157	23	144	32
Kulttuurieliitti								
taidehallinto	13	46	16	44	16	50	17	53
taidealat	63	24	63	29	63	37	68	53
vaikuttajapersoonat	27	15	27	41	26	39	27	41
taiteilijaprofessorit ja -akateemikot	11	9	11	55	28	50	30	50
Yhteensä	114	23	117	36	133	41	142	50
Kaikki eliitit yhteensä	1121	12	1285	19	1409	26	1455	35

Vuonna 2021 naisten osuus eliittiasemista on suurin kulttuurieliitissä (50 %) sen ohitettua ensimmäistä kertaa poliittisen eliitin (49 %), jossa naisten osuus oli suurempi kuin muissa eliittiryhmissä vuosina 1991–2011. Kolmanneksi suurin naisten osuus on joukkotiedotuseliitissä (41 %), jonka jälkeen tulevat järjestöeliitti (38 %), hallinto- ja tiede-eliitti (32 %) sekä elinkeinoelämän eliitti (13 %).

Useimmista eliittiryhmistä poiketen kulttuurieliitissä naisten edustus on ollut vahva jo 1990-luvun alusta lähtien. Suhteellisesti eniten naisten edustus on vahvistunut eri taidealoja edustavien järjestöjen johtotehtävissä vuoden 2011 jälkeen. Naisten merkittävää edustusta kulttuurieliitissä selittää pitkälti koulutuksen segregaatio. Kulttuurieliitti on poikennut selvästi koulutusprofiiltaan muista eliittiryhmistä. Vuosina 1991–2001 kulttuurieliittiin kuuluvista kaksi viidesosaa oli saanut humanistisen tai taidealan yliopistokoulutuksen, mutta vuonna 2011 jo seitsemän kymmenestä. (Ruostetsaari 2014, 117.) Yliopisto-opiskelijoista vuonna 2019 naisten osuus oli suurin kasvatusalalla (82 %), yhteiskunnallisilla aloilla (70 %) sekä humanistisilla ja taidealoilla (69 %) (THL 2021.) Kulttuurisektorin uramallia voidaan luonnehtia verraten suljetuksi, vaikka muodollisia pätevyysvaatimuksia ei ole: toimintaa kulttuurin ja taiteen kentällä todennäköisesti arvostetaan alan johtaviin tehtäviin pätevöittäjänä.

Poliittisessa eliitissä suurimmat muutokset 2020-luvulla koskevat poliittisten valtiosihteereiden ja suurten kuntien kaupunginhallitusten puheenjohtajien muuttumista naisemmistöiseksi. Sitä vastoin naisten osuus maakuntien liittojen puheenjohtajien tehtävistä on supistunut selvästi vuodesta 2011, ja tämä on ainoa poliittisen eliitin ala-eliitti, jossa 40 prosentin kynnyks ei ylity.

Politiikkaa voidaan luonnehtia uramalliltaan kasvavassa määrin avoimeksi. Muodollisia kelpoisuusvaatimuksia ei ole, vaan eduskuntaan ja välillisesti myös ministeriksi rekrytoidutaan vaalien kautta, kun taas puolueorganisaation johtoon nousee kollegojen tekemien valintojen kautta. Poliittinen eliitti on akateemisen koulutuksen suhteen heterogeeninen, joskin yhteiskuntatieteet on yleisin koulutusala. Vaikka politiikan huipulle nousussa perinteinen ”pitkä kaava” paikallisten puolueosastojen, kunnallisten lautakuntien, kunnanvaltuustojen, puolueiden piirijärjestöjen ja eduskunnan kautta ministeriksi on edelleen yleinen, sen rinnalla vaihtoehtoiset rekrytoitumisreitit ovat yleistyneet. Nykyisin politiikan huipulle on mahdollista nousta ilman pitkää kokemusta julkisista ja puoluejärjestön luottamustehtävistä. Poliittiseen eliittiin kuuluvat itsekin kokevat järjestötoiminnan roolin vähentyneen urakehitystään edistävänä tekijänä, mitä selittää puolueiden järjestöorganisaatioiden rapautuminen ja politiikan medioituminen. (Ruostetsaari 2014, 115, 144–145.)

Hallintoeliitissä naisten osuus on merkittävästi kasvanut ministeriöiden ylimmässä virkamieskunnassa (kansliapäälliköt, osastopäälliköt), oikeuslaitoksessa (tuomioistuimet), kirkossa, kaupunkien ja maakuntien viranhaltijajohdossa sekä Euroopan unionissa työskentelevien suomalaisvirkamiesten joukossa. Sitä vastoin valtion virastojen pääjohtajakunnassa naisten osuus on jäänyt vuoden 2011 tasolle.

Hallintoeliitissä yleisin koulutustausta on perinteisesti ollut oikeustieteellinen tutkinto, jonka oli suorittanut vuoteen 2011 tultaessa kolmasosa akateemisesti koulutetuista hallintoeliitin jäsenistä. Vaikka oikeuslaitoksessa muodollisena virkakelpoisuusvaatimuksena on edelleen oikeustieteellinen tutkinto, huomionarvoista kuitenkin on ”juristien ylivallan” kaventuminen. Kun hallintoeliittiin kuuluvista 1990-luvun alussa kaksi viidesosaa oli suorittanut oikeustieteellisen tutkinnon, osuus oli pudonnut neljäsosaan 2010-luvulle tultaessa. Muutoksen painoarvoa korostaa se, että hallintoeliittiin kuuluvat toimivat virkahierarkian kaikkien ylimmällä tasolla, ja juristien osuus on perinteisesti noussut virkahierarkian myötä (esim. Stenvall 1995). Oikeustiede on menettänyt rooliaan hallintoeliittiin päteväittäjä erityisesti yhteiskuntatieteille, jonka osuus on kasvanut 1990-luvun alun kymmenesosasta vajaaseen neljäsosaan 2010-luvun alussa. (Ruostetsaari 2014, 115.)

Virkakelpoisuusvaatimusten laventuminen oikeustieteellisestä tutkinnosta ylempään korkeakoulututkintoon yleensä on vahvistanut erityisesti yhteiskuntatieteiden roolia valtion virkoihin päteväittäjänä. Yhteiskuntatieteiden muuttuminen naisten suosimaksi opiskelualaksi (seitsemän kymmenestä) on voinut edistää naisten rekrytoitumista hallintoeliittiin. Toki myös oikeustieteen opiskelijoiden naisistuminen (nykyisin noin kaksi kolmasosaa) on parantanut naisten rekrytoitumismahdollisuuksia hallintoeliittiin. (THL 2021.) Hallintosektorin uramalli on tyypillisesti suljettu, ja sitä luonnehtivat muodolliset kelpoisuusvaatimukset ja uran eteneminen portaittain aina eliittitasolle saakka. Tosin poliittiset virkanimitykset ovat avanneet uramallia, joiden kautta korkeaan virkaan voi tulla nimitetyksi ilman pitkää virkauraa.

Ensimmäiset naiset vihittiin evankelis-luterilaisen kirkon papeiksi vuonna 1988, ja ensimmäinen naispiispa nimitettiin virkaansa vuonna 2010. Ortodoksisessa kirkossa naisia ei vihittä

papeiksi. Evankelis-luterilaisessa kirkossa naisten suhteellisen osuuden kasvu näkyy siinä, että kahden naispuolisen piipan lisäksi useampi tuomiorovasti on nykyisin nainen.

Puolustusvoimien ylimmässä johdossa on vain yksi naispuolinen pääesikunnan osastopäällikkö, eikä naisten osuus ei ole kasvanut 1990-luvun alun jälkeen. Vapaaehtoinen asepalvelus tuli naisille mahdolliseksi vuonna 1995. Nykyisin viisi naista palvelee puolustusvoimissa everstiluutnantin tai komentajan arvoisena, joista ensimmäinen nimitettiin virkaansa vuonna 2018. Heistä ensimmäinen nousee kenraalikuuntaan vuosikymmenen sisällä.

Järjestöeliitissä naisten osuus on kasvanut tasaisesti kaikissa järjestötyypeissä. Nopeimmin naisten osuus on kuitenkin vahvistunut elinkeinoelämän järjestöissä 2000-luvun alusta lähtien. Vuoteen 2021 tultaessa naisten osuus on selvästi suurin kansalaisjärjestöjen ala- eliitissä, johon kuuluvat kansalaisyhteiskunnan eri sektoreilla toimivat kansalaisjärjestöt. Naisten vahvaa edustusta järjestöeliitissä selittää kansalaisjärjestöjen, mukaan lukien naisjärjestöjen, merkittävä rooli kansakunnan ja hyvinvointivaltion rakentamisessa. Ensimmäiset naisjärjestöt Suomeen perustettiin jo 1800-luvun lopulla. (Kuusipalo 2011.)

1990-luvun alun jälkeen yhteiskuntatieteet ja talous- ja kauppatieteet ovat selvästi kasvattaneet rooliaan järjestöeliittiin päteväyttämisessä, kun taas teknilliset tieteet ja oikeustiede sitä ovat menettäneet (Ruostetsaari 2014, 116). Järjestösektori koostuu erityyppisistä etu- ja kansalaisjärjestöistä, joista saatu työ- ja luottamustehtäväkokemus edistää uralla etenemistä. Kun muodollisia kelpoisuusvaatimuksia ei ole, järjestösektorin uramallia kokonaisuutena voidaan pitää avoimena.

Joukkotiedotuseliitissä eli päätoimittajien ja päällikkötason toimittajien joukossa naisten aseman vahvistuminen on tapahtunut päivälehdissä, jossa heidän osuutensa eliittiasemista kasvoi kahdesta prosentista 33 prosenttiin vuosien 1991 ja 2021 välillä. Muussa lehdistössä, lähinnä aikakauslehdissä naisten edustuksen 40 prosentin kynnyksellä ylittyi jo vuonna 2001, mutta sähköisessä mediassa vasta 2021. Näitä muutoksia selittää pitkälti naisten määrän kasvu toimittajakunnassa. Naiset työskentelevät miehiä harvemmin perinteisessä uutismediassa, mutta sitä yleisemmin aikakauslehdissä. (Nyystilä 2020; Ruoho ja Torkkola 2010.)

Naisten osuuden vahvistumista joukkotiedotuseliitissä selittää ainakin osittain koulutuksen segregaatio. Joukkotiedotuseliittiin nouseilla selvästi yleisimmät yliopistollisen koulutuksen alat ovat olleet yhteiskuntatieteet ja humanistiset tieteet (Ruostetsaari 2014, 116), joita naiset tyypillisesti suosivat koulutusvalinnoissaan (THL 2021). Joukkotiedotuseliittiin johtavaa uramallia voidaankin luonnehtia suljetuksi: päätoimittajaksi nouseminen pääsääntöisesti edellyttää alan koulutusta ja työkokemusta toimittajan tehtävistä.

Tiede- eliitissäkin ja kaikissa sen ala- eliiteissä naisten osuus eliittiasemista on kasvanut. Merkittäväntä on naisten edustuksen vahvistuminen erityisesti yliopistoissa: kun 1990-luvun alussa yliopistoelektiin ei kuulunut ainuttakaan naista, 30 vuotta myöhemmin jo runsas kolmasosa eliittiasemista (rehtorit, hallitusten puheenjohtajat) on naisten hallussa. Aiemman tutkimuksen mukaan yliopistojen johto oli miesvoittoinen vuonna 2020, vaikka naisia opiskelijoista oli 54 prosenttia ja yliopistollisen tutkinnon suorittaneista 58 prosenttia. Naisten edustus yliopistojen hallinnossa on sitä pienempi, mitä yleisemmästä johtotehtävästä on kysymys (rehtoreista 31 %, vararehtoreista 34 %, dekaaneista 40 % ja varadekaaneista 49 %). (Härkönen 2020.)

Vaikka tiede- eliitissä eri koulutusalat ovat muita eliittiryhmiä tasaisemmin jakautuneet (esim. akatemiaprofessorit edustavat eri tieteenaloja), koulutuksen segregaatio on voinut hidastaa naisten nousua tiede- eliittiin, mikäli 1990-luvun alun jälkeinen trendi on jatkunut nykypäivään.

Teknillisillä tieteillä ja luonnontieteillä oli vuosina 1991–2011 silmiinpistävän vahva edustus tiede-eliitissä. Luonnontieteellisen koulutuksen saaneiden suhteellinen osuus oli tiede-eliitissä suurempi kuin muissa eliittiryhmissä. Osuus kasvoi 1990-luvun alun viidesosasta runsaaseen viidesosaan vuonna 2011. Teknillisen koulutuksen saaneiden osuus puolestaan kasvoi kahdeksasosasta viidesosaan. (Ruostetsaari 2014, 116–117.) Tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen (ICT) alan yliopistotutkinnon suorittaneista naisia oli 23,6 prosenttia ja tekniikan alojen tutkinnon suorittaneista 26,5 prosenttia vuonna 2020 (Tilastokeskus 2021).

Tiede-eliittiin johtavaa uramallia voidaan pitää kaksijakoisena: perinteisesti yliopistojen ja Suomen Akatemian johtaviin tehtäviin on noustu pitkän akateemisen uran jälkeen, kun taas tutkimuslaitosten, säätiöiden ja yhdistysten huipulle nouseminen ei välttämättä ole edellyttänyt professionaalista tutkijan uraa. 2010-luvulla yliopistojen hallitusten puheenjohtajien rekrytointi yliopistojen ulkopuolelta on avannut uuden väylän tiede-eliittiin.

Naisten edustus on kaikista eliittiryhmistä heikoin elinkeinoelämän eliitissä, ja se on kasvanut muita eliittiryhmiä hitaammin. Yrityksen omistus pohjalla on kuitenkin vaikutusta naisten edustukseen ylimmässä johdossa. Valtionyhtiöissä ja -liikelaitoksissa ja osuustoiminnallisissa yrityksissä naisten osuus toimitusjohtajista, hallitusten puheenjohtajista ja hallintoneuvostojen puheenjohtajista on jo viidesosan luokkaa, ja se on kasvanut merkittävästi viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana. Yksityisissä yrityksissä naisten osuus jää selvästi pienemmäksi ollen kahdeksan prosenttia vuonna 2021, joskin osuus on kaksinkertaistunut viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana. Omistuspohjan vaikutus naisten edustukseen yritysten hallintoelimissä on havaittu aiemmissakin tutkimuksissa (Lipasti ym. 2020).

Naisten osuuden kasvua valtio-omisteisten yritysten johdossa selittää niitä koskeva sääntely. Vuodesta 2004 lähtien Suomen hallituksilla on ollut numeerisia tavoitteita, muun muassa tasa-arvo-ohjelmissa, molempien sukupuolten edustuksesta valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa. Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden hallituksissa on tavoitteen mukaan oltava naisia ja miehiä vähintään 40 prosenttia. Yhtä suureen naisten ja miesten edustukseen on pyrittävä myös muissa kuin pörssi-yhtiöissä, joissa valtio on enemmistöomistaja, ellei muuhun ole nimenomaisia perusteita. Pörssi-yhtiöissä, joissa valtio on enemmistöomistaja, tavoitteena on saavuttaa naisten ja miesten vähintään 40 prosentin osuus. Yhtiöissä, joissa valtio on suoraan tai välillisesti vähemmistöomistaja, valtion ja valtiota edustavien toimijoiden on edistettävä tasa-arvoa siten, että ehdokkaita hallitusten jäseniksi nimetään tasa-arvotavoitteita toteuttavalla tavalla. (Lipasti ym. 2020.)

Osuustoiminnallisten yritysten eliittiasemista naisten osuus oli vuonna 2021 pienempi kuin valtio-omisteisissa yrityksissä, joskin se on merkittävästi kasvanut vuodesta 2011. Osuustoiminta on ensisijaisesti arvoperusteista ja ihmislähtöistä taloudellista toimintaa, joka ei tähtää pelkästään taloudelliseen voittoon. Yritysmuodon keskeisiä arvoja ovat oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. (Kokkonen 2017.) Kun osuuskunnat ovat jäsentensä omistamia, on ymmärrettävää, että niiden hallitusten ja hallintoneuvostojen jäsenten valinnassa eivät painotu koulutus ja johtamiskokemus samassa määrin kuin pörssi-yhtiöissä. Sitä vastoin suurten osuustoiminnallisten yritysten operatiiviselta johdolta edellytetään samaa osaamistasoa kuin mitä vaaditaan niiden kanssa kilpailevissa yrityksissä. Miira-Maria Kokkonen (2017, 92) kuitenkin katsoo, että osuuskunnat ovat tasa-arvotyössä jumiutuneet paikoilleen: sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu osuuskuntien hallinnossa jopa huonommin kuin pörssi-yhtiöiden hallinnossa, joiden kohdalla tasa-arvo ei ole yksi niiden kansainvälisesti hyväksytyistä arvoista ja periaatteista.

Elinkeinoelämän eliittiin rekrytoiduttiin 1990-luvun alussa erityisesti talous- ja kauppatieteellisellä koulutuksella (runsaalla kolmasosalla), jonka jälkeen yleisimmät koulutusalat olivat teknilliset tieteet (neljäsosalla) ja oikeustiede (seitsemäsosalla). Vuoteen 2011 tultaessa tekniikan alan koulutus oli noussut tasavahvaksi talous- ja kauppatieteiden kanssa (molempien osuus kolmasosa), ja yhteiskuntatieteet (vajaalla viidesosalla) olivat ohittaneet oikeustieteen. Yhteiskuntatieteiden suhteellinen osuus jopa kaksinkertaistui 2010-luvun lopulle tultaessa. (Ruostetsaari 2014, 115–116.)

Koulutuksen segregatio tekniikan sekä tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen koulutusaloilla selittääkin osittain naisten heikkoa edustusta elinkeinoelämän eliitissä olettaen, että nämä eliittien koulutuspuhjan muutosta koskevat trendit ovat jatkuneet nykypäivään. Vain runsas viidesosa nykyisinkin tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen opiskelijoista ja yliopistotutkinnon suorittaneista on naisia, kun taas tekniikan alan opiskelijoista ja tutkinnon suorittajista neljäsosa on naisia. Elinkeinoelämän eliitin sukupuolittuneisuuden olisi kuitenkin voinut olettaa jossakin määrin tasoittuneen, koska tässä eliitissä yleistyneet koulutusalat ovat naisvaltaisia. (THL 2021; Tilastokeskus 2021.)

Elinkeinoelämän eliittiin johtavaa uramallia voidaan luonnehtia suljetuksi. Vaikka muodollisia pätevyysvaatimuksia ei ole, huipulle nousu edellyttää tosiasiallisesti talous- ja kauppatieteellistä tai teknillistä koulutusta ja pitkää yritysjohtajakokemusta. Naisten hidasta nousua elinkeinoelämän eliittiin selittääkin koulutuksen segregatian ohella se, että naiset toimivat yrityksissä usein esikuntatehtävissä eli viestinnän, lakiasioiden ja henkilöstöhallinnon tehtävissä, kun taas nousu toimitusjohtajaksi edellyttää yleensä kokemusta operatiivisen liiketoimintayksikön tai yrityksen hallituksen johtamisesta (ks. esim. Keskuskauppakamari 2018).

Kokonaisuutena eri yhteiskuntasektoreiden toisistaan poikkeavat uramallit selittävät heikommin eroja naisten rekrytoitumisessa eri eliitteihin kuin koulutuksen segregatio. Vaikka naisten edustuksen kannalta vahvaa poliittista eliittiä voidaan luonnehtia uramalliltaan avoimeksi, uramalleiltaan suljettuina pidettävistä eliittiryhmistä osassa naisten edustus on vahva (kulttuuri, hallinto, joukkotiedotus) ja osassa heikko (elinkeinoelämä).

SUOMALAISET ELIITIT POHJOISMAISESSA VERTAILUSSA

Yhteismitallisesti useiden maiden eliittirakenteita vertailevia tutkimuksia on niukalti (ks. Putnam 1976, ix; Best ja Cotta 2000, 2; Higley ja Moore 2001, 177). Naisten ja miesten osuutta eri maiden kansanedustajista on kuitenkin vertailtu identtisillä kriteereillä (esim. Best ja Cotta 2000; Cotta ja Best 2007).

Kaikissa Pohjoismaissa on toteutettu eliittitutkimuksia 1990-luvun alusta lähtien. Pohjoismaista vertailua kuitenkin vaikeuttaa se, että aineistot on kerätty eri ajankohtina erilaisilla menetelmillä rekistereistä, postikyselyillä tai haastatteluilla, ja käytetyt muuttujatkin ovat poikenneet toisistaan. Vaikka näille eliittitutkimuksille yhteistä on ollut institutionaalisten asemien lähestymistapa ja usein vielä käsillä olevan tutkimuksen kanssa lähes identtinen eliittien jakaminen seitsemään eliittiryhmään, eliitteihin kuuluvien asemien rajaamisen periaatteet ovat poikenneet toisistaan sen suhteen, miltä hierarkiatasolta eliitti kullakin yhteiskuntasektorilla alkaa. (Ruostetsaari 2007b.)

Pohjoismaissa julkaistujen eliittitutkimusten perusteella 2000-luvun alussa naisten osuus valtaeliitin asemista oli suurin Ruotsissa (26 %), jonka jälkeen tulivat Suomi (19 %), Norja (17 %) ja Tanska (12 %). Eliittiryhmien väliset erot olivat hyvin samanlaiset. Jokaisessa maassa naisten osuus eliittiasemista oli suurin poliittisessa eliitissä: Ruotsissa 45 prosenttia, Tanskassa 37–40 (alaeliitistä riippuen) prosenttia, Norjassa 39 prosenttia ja Suomessa 37 prosenttia. Toiseksi vahvin edustus naisilla oli kulttuurieliitissä (Suomi 36 %, Norja 33 %, Ruotsi 33 % Tanska 18–26 %). Kolmanneksi suurin naisten osuus Suomessa (27 %) ja Tanskassa (3–30 %) oli joukkotiedotuseliitissä, mutta Ruotsissa hallintoeliitissä (30 %) ja Norjassa järjestöeliitissä (24 %). Kaikissa Pohjoismaissa naisten osuus oli pienin elinkeinoelämän eliitissä (Ruotsi 5 %, Suomi 4 %, Norja 4 %, Tanska 0–5 %). (Munk Christiansen ym. 2001; Gulbrandsen ym. 2002; Göransson 2007; Ruostetsaari 2003; 2007b; Niskanen ja Nyberg 2010.) Tuoreempaa vertailuaineistoa naisten eliittiedustuksesta on saatavissa Norjan ja Islannin eliittitutkimuksista, joiden molempien aineistot on kerätty vuonna 2015 (Kristinsson 2018; Gulbrandsen 2019). (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Naisten osuus eliittiasemista Suomessa, Islannissa ja Norjassa (%)

Eliittiryhmä	Suomi 2021	Islanti 2015	Norja 2015
Politiikka	49	47	38
Hallinto	32	38	40
Elinkeinoelämä	13	23	14
Järjestöt	38	36	28
Joukkotiedotus	41	36	31
Tiede	32	29	40
Kulttuuri	50	42	41
N	1 455	846	1 296

Suomessa naisilla on Islantia ja Norjaa vahvempi asema kulttuuri- ja joukkotiedotuseliiteissä, mutta heikompi asema hallintoeliitissä. Islannille on leimallista Norjaa ja Suomea vahvempi naisten asema elinkeinoelämän eliitissä, mikä on yhdenmukainen sen kanssa, että Islannissa on OECD-maista ylipäänsä eniten (44 %) naisia yritysten, hallinnon ja järjestöjen ylemmän ja keskijohdon tehtävissä. Norjassa naisten osuus (33 %) näistä johtotehtävistä on Suomea (37 %) ja OECD-maiden keskiarvoa (34 %) pienempi. (EVA 2021.) Nämä vertailutiedot vain korostavat suomalaisen elinkeinoelämän eliitin sulkeutuneisuutta: vuonna 2015 naisten osuus Norjan elinkeinoelämän eliitissä oli jo samalla tasolla ja Islannissa lähes kaksinkertainen kuin Suomessa vuonna 2021. Norjassa taas naisten osuus on Suomea ja Islantia suurempi hallinnon ja tieteen eliiteissä, mutta pienempi politiikan ja joukkotiedotuksen eliiteissä. Norjan osalta vertailua vaikeuttaa tosin se, että

sen hallintoeliitti käsittää lähinnä virkamieskunnan, ja naisten osuudet poliisissa ja oikeuslaitoksessa (22 %), kirkossa (28 %) ja armeijassa (5 %) on laskettu erikseen.

Pohjoismaiden välisten erojen selittäminen naisten rekrytoimisessa eri eliitteihin on haastavaa. Tässä yhteydessä voidaan keskittyä lähinnä poliittiseen eliittiin, jossa naisten edustus on Norjassa Suomea ja Islantia pienempi. Naisten korkeaa osuutta Pohjoismaiden parlamenteissa, joista ministerit yleisesti rekrytoidaan, on selitetty useilla eri tekijöillä. Rakenteellisia tekijöitä ovat naisten työssäkäynnin yleisyys, korkea koulutustaso ja naisia yksilöllistänyt modernisaatio. Kulttuurisiin tekijöihin kuuluvat sosiaalinen oikeudenmukaisuus, tasa-arvoa painottava arvojärjestelmä ja luottava suhtautuminen valtion kykyyn muuttaa asioita. Poliittiseen kulttuuriin liittyviä piirteitä ovat sosiaalisen ja alueellisen ryhmäedustuksen traditio, ja poliittisen järjestelmän piirteitä ovat puolue- ja vaalijärjestelmien ominaisuudet. Suhteellinen vaalitapa, listavaalit ja useamman ehdokkaan vaalipiirit ovat kansainvälisten tutkimusten mukaan edesauttaneet naisten läpimenoa vaaleissa. Naisten osuuden kasvuun Suomen eduskunnassa on vaikuttanut myös naisehdokkaiden tarjonnan kasvu ja naisten äänestysaktiivisuuden lisääntyminen, joka on ylittänyt miesten äänestysaktiivisuuden vuoden 1987 eduskuntavaaleista lähtien. (Kuusipalo 2011, 30–31; ks. myös Holli 2014; Niemi 2017.)

Vaikka kaikissa Pohjoismaissa on käytössä suhteellinen vaalitapa, niiden käyttävät listavaalijärjestelmät poikkeavat merkittävästi toisistaan. Ainoana Pohjoismaana Suomessa on käytössä avoin puoluelistajärjestelmä, jossa äänestäjä ei voi antaa ääntään pelkästään puolueelle, vaan hänen on äänestettävä yksittäistä ehdokasta, joskin ääni menee samalla puolueen hyväksi. Toista ääripäätä edustaa Norjan suljettu puoluelistajärjestelmä, jossa äänestäjä voi äänestää vain puolueen ehdokaslistaa, jolloin yksittäisen ehdokkaan valituksi tulo riippuu puolueen hänelle määräämästä järjestyssijasta listalla ja puolueen kokonaisuäänimäärästä. Yhdistettyä listajärjestelmää käyttävät Tanska, Ruotsi ja Islanti, jossa ehdokkaan valituksi tulo pääasiassa riippuu hänen sijajärjestyksestään puolueen ehdokaslistalla, joskin äänestäjä voi rajoitetusti muuttaa ehdokkaiden järjestystä vaalilipussaan. (Bengtsson ym. 2014, 84.)

Suomen avoin listajärjestelmä, jossa ehdokkaan valituksi tulo riippuu viimekädessä äänestäjien eikä puolueen tekemistä valinnoista, on siten voinut edistää naisten rekrytoitumista poliittiseen eliittiin. Toki Suomessakin puolueet vastaavat ehdokasasettelusta ja siten nais- ja miesehdokkaiden tarjonnasta vaaleissa. Huomionarvoista on, että Suomessa puolueet eivät käytä vapaaehtoisia vaalien ehdokasasettelua koskevia sukupuolikiintiötä toisin kuin Norjan, Ruotsin ja Tanskan puolueet (Kuusipalo 2011, 29–30).

Listavaalijärjestelmätyypin selitysvaikutus kuitenkin jää niukaksi, koska poliittisessa eliitissä naisten edustus on ollut Islannissa Suomea ja Norjaa suurempi. Kattavampaa selitystä voidaan etsiä eroista näiden maiden poliittisissa kulttuureissa, mihin ei ole tässä yhteydessä mahdollisuuksia.

Naisten rekrytoimisessa elinkeinoelämän eliittiin maiden väliset erot ovat yleensä suuret, mitä ainakin osittain selittävät koulutusjärjestelmien väliset erot. Sekä Ranskassa että Isossa-Britanniassa eliittikouluilla on merkittävä rooli elinkeinoelämän eliittiin rekrytoimisessa (Hartmann 2010). Eliittikouluinstituution puuttuminen Pohjoismaista on merkinnyt sitä, että jo lapsuuden kodista lähtien hankitulla kulttuurisella pääomalla ja sitä jakavilla instituutioilla on ollut Pohjoismaissa monia muita maita vähemmän merkitystä elinkeinoelämän eliittiin rekrytoimisessa (Ellersgaard ym. 2012, 1066). Suomen, Islannin ja Norjan välillä esiintyviä eroja naisten rekrytoimisessa elinkeinoelämän eliittiin ei voida selittää pelkästään yrityksiä

koskevalla sääntelyllä, koska kaikissa näissä maissa sovelletaan joko lakiin tai hallinnointikoodiin perustuvia sukupuolikiintiöitä. Erojen selittäminen edellyttäisikin näiden maiden yrityskulttuurien analysointia, mihin ei ole mahdollisuutta tässä yhteydessä.

ELIITTIASEMIEN KASAUTUMINEN: ”ELIITTIEN ELIITTI”

Edes eliitteihin kuuluvat eivät ole tasa-arvoisia siinä mielessä, että heillä kaikilla olisi yhtä paljon formaalista valtaa ja epävirallisempaa vaikutusvaltaa. Toimiminen useassa eliittiasemassa antaa enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin pelkästään yhdessä eliittiasemassa toimiminen. Pitkäaikainen kuuluminen eliittiin, varsinkin useisiin eri eliittiryhmiin mahdollistaa vallankäytössä tarvittavien vuorovaikutusverkostojen ja henkilösuhteiden rakentamisen (Ruostetsaari 2014).

Kokonaisuutena useiden eliittiasemien kasautuminen samoille henkilöille on Suomessa varsin vähäistä. Valtaosalla valtaeliitin jäsenistä on ollut vuositasolla vain yksi eliittiasema. Kun vuonna 1991 vähintään kaksi eliittiasemaa oli 8,9 prosentilla valtaeliittiin kuuluvista henkilöistä, vastaava osuus oli 6,3 prosenttia vuonna 2001, 7,3 prosenttia vuonna 2011 ja 6,9 prosenttia vuonna 2021. 1990-luvun alun jälkeen eliittiasemien kasautuminen on siten vähentynyt, joskaan ei lineaarisesti. Merkittävä lineaarinen muutos on kuitenkin tapahtunut naisten asemassa. Kun vähintään kahden eliittiaseman haltijoista naisia oli vuonna 1991 11,6 prosenttia, vastaava osuus oli vuonna 2001 13,7 prosenttia, vuonna 2011 17,5 prosenttia ja vuonna 2021 jo 35,3 prosenttia.

Eliittiasemien vähäinen kasautuminen vuositasolla ei mahdollista eri eliittiryhmien välistä kattavaa vertailua sukupuolten edustuksen suhteen. Tämän vuoksi seuraavassa tarkastellaan eliittiasemien kasautumista eliittiryhmittäin koko tutkimusperiodilla 1991–2021. Tutkimuksen kohteena on siten ”eliittien eliitin” sukupuolittuneisuus, ja analyysi kohdistuu vähintään neljän eliittiaseman haltijoihin. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Eliittiasemien kasautuminen henkilöille eliittiryhmittäin (kpl) ja naisten osuudet (%) 1991–2021

Eliittiasemien lukumäärä-	Politiikka	Hallinto	Elinkeino-elämä	Järjestöt	Joukkotiedotus	Tiede	Kulttuuri	Yht.	Naisten osuus (%)
4	15	11	23	4	3	7	2	65	17
5	9	-	9	1	1	1	-	21	5
6	2	-	2	1	-	2	-	7	14
7	1	-	1	-	-	-	-	2	50
8	2	-	-	-	-	-	-	2	50
9	-	-	1	-	-	-	-	1	0
Yht.	29	11	36	6	4	10	2	98	

Selvästi yleisintä eliittiasemien kasautuminen on elinkeinoelämän ja politiikan eliiteissä. Vähintään neljään eliittiasemaan kolmen vuosikymmenen aikana on elinkeinoelämän eliittiin kuuluvista yltänyt 36 henkilöä ja politiikan eliitistä 29 henkilöä. Seuraavaksi eniten eliittiasemia on kasautunut hallinnon ja tieteen eliiteissä, kun taas selvästi vähäisintä kasautuminen on kulttuurin, joukkotiedotuksen ja järjestöjen eliiteissä.

Elinkeinoelämän eliitissä asemien verraten vahva kasautuminen selittyy pääosin sillä, että yritysten toimitusjohtajat toimivat usein toisten yritysten ja elinkeinoelämän järjestöjen hallitusten puheenjohtajina. Poliittisessa eliitissä poliitikot toimivat ministereinä ja puolueorganisaationsa puheenjohtajistossa, yritysten, varsinkin valtionyhtiöiden ja osuustoiminnallisten yritysten hallitusten ja hallintoneuvostojen puheenjohtajina sekä monien kansalaisjärjestöjen johdossa. Sen sijaan varsinkin kulttuurin, joukkotiedotuksen ja järjestöjen eliiteissä vastaavalliset kytkennät jäävät harvinaisemmiksi, koska näiden sektoreiden johtotehtävissä olevat voivat harvemmin toimia samanaikaisesti johtavassa asemassa muilla sektoreilla. Kulttuurieliittiin kuuluvat toimivat pääosin taiteen järjestöissä, jolloin heidän intressinsä toimia muissa järjestöissä voivat jäädä vähäiseksi. Havainto eliittiasemien vähäisestä kasautumisesta kulttuurieliitissä on yhdenmukainen aiemman tutkimustuloksen kanssa, jonka mukaan kulttuurieliitin on jäänyt ”isolaatiksi” eliittirakenteessa: eliittiryhmistä juuri kulttuurieliitin vuorovaikutus muiden eliittiryhmien kanssa ja vastaavasti muiden eliittiryhmien yhteydet kulttuurieliittiin on ollut kaikkein vähäisintä (Ruostetsaari 2014).

Mediaeliitissä vähäinen eliittiasemien kasautuminen selittyy sektorin spesifin koulutuspuhjan ohella sillä, että päätoimittajien ja päällikkötason toimittajien ura on yleensä rakentunut alempien journalististen työtehtävien kautta, joten heille ei ole runsaasti tarjolla vaihtoehtoisia ylimmän tason uramahdollisuuksia yhteiskunnan muilla sektoreilla. Vaikka yritysjohtajia toimii yleisesti elinkeinoelämän järjestöjen luottamustehtävissä, näiden järjestöjen palkkajohtajan asemasta harvoin siirrytään yritysjohtajaksi.

Kolmen vuosikymmenen aikana eniten eliittiasemia, yhdeksän, on kasautunut yhdelle henkilölle, nykyisin Sammon ja UPM:n hallitusten puheenjohtajana toimivalle Björn Wahlroosille. Yksikään nainen ei ole yltänyt yhdeksään eliittiasemaan. Kahdeksaan eliittiasemaan yltäneistä toinen on nainen, kansanedustaja Tarja Filatov (sd.) ja toinen mies, kansanedustaja Ilkka Kanerva (kok.). Vaikka naisten osuus vähintään kahden eliittiasemien haltijoista on merkittävästi kasvanut 1990-luvun alun jälkeen, kokonaisuutena ”eliittien eliitti” on vahvasti miesvoittainen, kun tarkastellaan eliittiasemien kasautumista kokonaisuutena.

Eliittiasemien kasautumisen väheneminen selittyy ainakin osittain eliittiryhmien välisen horisontaalisen liikkuvuuden vähentymisellä 1990-luvun alun jälkeen (Ruostetsaari 2021). Suomessa eliittikierto on saksalaistyyppinen, jota luonnehtii melko vähäinen eliittien välinen liikkuvuus ja eliittikoulujen puuttuminen. Muita eliittikierron päätyyppejä edustavat Ranska ja Iso-Britannia. Ranskassa eliittien välistä runsasta liikkuvuutta selittää eliittikoulujen (Grandes Écoles) ja ammatikuntapohjaisten instituutioiden (Grands Corps) keskeinen rooli eliitteihin rekrytoitumisväylinä. Isoa-Britanniaa luonnehtii vähäinen eliittien välinen liikkuvuus eliittikoulujärjestelmästä (Oxfordin ja Cambridgen yliopistot) huolimatta. Maan koulutusjärjestelmässä myös korostuu Ranskasta poiketen ”liberaali”, generalistinen ja humanistinen perinne. (Hartmann 2010; Mangset 2017.)

Suomessa eliitteihin rekrytoituminen perustuu pääasiassa Saksan ja Ison-Britannian tavoin suljettuun urajärjestelmään (pois lukien politiikan ja järjestöjen eliitit). Eliittiasemien

kasautumisen ja eliittien välisen liikkuvuuden välinen yhteys näkyy siinä, että liikkuvuus muihin eliittiryhmiin on yleisintä niistä eliittiryhmistä, joissa eliittiasemien kasautuminen on suurinta (erityisesti politiikan ja elinkeinoelämän eliitit, mutta myös hallinnon ja tieteen eliitit) ja harvinaisinta niistä eliittiryhmistä, joissa kasautuminen on vähäisintä (kulttuurin ja joukkotiedotuksen eliitit) (Ruostetsaari 2021).

Kokonaisuudessaan naisten ja miesten siirtyminen eliittiryhmästä toiseen on vähentynyt 1990-luvun jälkeen. Yleisemmin naiset ovat siirtyneet politiikan eliitistä järjestöeliittiin aina vuoteen 2011 saakka, mutta sen jälkeen selvää painopistesuuntaa ei enää ole ollut. Esimerkiksi Norjasta (Gulbrandsen 2019, 82) poiketen avoin urajärjestelmä ei näytä olevan tyypillinen Suomen kulttuurisektorille, jossa eliittiasemien kasautuminen ja eliittien välinen liikkuvuus on marginaalista. Eliittiasemien kasautumisen ja eliittien välisen liikkuvuuden väheneminen viittaavat siihen, että vaikka eri yhteiskuntasektoreilla käytettävät johtamismenetelmät, lähinnä elinkeinoelämästä lainatut (esim. *New Public Management*), ovat lähentyneet toisiaan, eri yhteiskuntasektoreilla hankitut eliittiasemat ja niihin liittyvät erilaiset vallan ja vaikutusvallan lähteet ja resurssit ovat yhä vähäisemmässä määrin keskenään vaihtokelpoisia.

Eliittien välisen liikkuvuuden vähenemisestä huolimatta yhteiskuntasektoreiden välinen urakierto (ns. pyöröovi-ilmiö), myös naisten osalta näyttäisi lisääntyneen organisaatioiden alemmilla hierarkiatasoilla. Ministereiden poliittisia valtiosuhteita ja erityisavustajia siirtyy kasvavassa määrin yritysten, etujärjestöjen ja vaikuttajaviestintätoimistojen palvelukseen.

Vaikka käsillä olevan tutkimuksen aineistot eivät mahdollista eliittien välisten vuorovaikutusverkostojen analyysia horisontaalista liikkuvuutta lukuun ottamatta, aiemmat tutkimukset viittaavat vaikuttajien vuorovaikutusverkostojen sukupuolittuneisuuteen. Kansanedustajien ja politiikan toimittajien välisten vuorovaikutussuhteiden on havaittu olevan sukupuolittuneita eliittien vuorovaikutusareenana pidetyssä Twitter-verkostossa. Naistoimittajat seuraavat enemmän naispoliitikkoja kuin miespoliitikkoja, ja miestoimittajat vastaavasti seuraavat enemmän miespoliitikkoja kuin naispoliitikkoja. Vuodesta 2013 vuoteen 2020 tullessa toimittajat ovat seuranneet naiskansanedustajia keskimäärin ja yhteenlaskettuna enemmän kuin mieskansanedustajia. Kuitenkin molempina vuosina kymmenen toimittajien eniten seuraamien kansanedustajien joukossa oli vain kolme naispoliitikkoa. Myös kansanedustajien keskinäisissä Twitter-verkostoissa oli havaittavissa samansuuntaista, jopa vielä vahvempaa sukupuolittuneisuutta: mieskansanedustajat seuraavat enemmän mieskollegoitaan kuin naiskollegoitaan, ja naiskansanedustajat seuraavat enemmän naiskollegoitaan kuin mieskollegoitaan. (Arvola ym. 2021; Ruoho ja Kuusipalo 2018.)

JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän artikkelin tutkimustehtävänä on ollut kartoittaa, missä määrin naisten asema on muuttunut suomalaisen yhteiskunnan vallan ytimessä eli politiikan, hallinnon, elinkeinoelämän, järjestöjen, median, tieteen ja kulttuurin ylimpien päätöksentekoaosiemien haltijoina vuosina 1991–2021.

Tasa-arvolain 40 prosentin kriteeri molempien sukupuolten edustuksesta ei sovellu suoraan tasa-arvon toteutumisen mittariksi yhteiskunnan ylimmissä johtotehtävissä, mutta se antaa

kriteerin vertailla eri eliittiryhmiä keskenään. Vuosina 1991–2001 yhdessäkään eliittiryhmässä naisten osuus ei ylittänyt 40 prosentin kynnystä, kun taas vuonna 2011 se ylittyi politiikan ja kulttuurin eliiteissä. Viimeksi mainittujen eliittiryhmien lisäksi kynnys ylittyi joukkotiedostuseliitissä vuonna 2021, ja järjestöeliittikin pääsi lähelle sitä. Muiden eliittiryhmien alaeliiteistä vuonna 2021 kynnys ylittyi ministeriöiden virkamieskunnassa, EU-virkamieskunnassa, palkan-saajajärjestöissä ja muissa kansalaisjärjestöissä.

Suomalaisten valtaeliitin, elinkeinoelämän eliittiä lukuun ottamatta, sukupuolittuneisuudessa tapahtunutta muutosta voidaan luonnehtia optimistisen näkökulman pohjalta. Eliiteissä on tietty määrä autonomiaa, joka mahdollistaa jatkuvan sukupuolittuneisuuden tasoittumisen (Bergqvist 2001, 21). Tapahtunut muutos noudattaa myös aikaviiveteoriaa: naiset integroituvat eliitteihin hitaasti, mutta vääjäämättä (Dahlerup & Leyenaar 2013, 221). Naisten osuus valtaeliitissä (kaikissa eliiteissä yhtensä) on kolminkertaistunut kolmessa vuosikymmenessä 12 prosentista 35 prosenttiin. Muutosvauhti ei ole mainittavasti kiihtynyt, vaikka päinvastaista voisi päätellä siitä, että nykypäivään tultaessa naisia on nimitetty kaikkien ministeriöiden johtoon, mukaan lukien ”kovat” ministeriöt (valtiovarain-, puolustus-, sisäasian- ja kauppa- ja teollisuusministeriöt), seitsemää eduskuntapuoluetta yhdeksästä johtaa nainen sekä ministereistä yli puolet, pääministeri ja valtiovarainministeri mukaan lukien, ovat naisia. Naisten osuus valtaeliitin asemista nimittäin kasvoi yhdeksän prosenttiyksikköä ajanjaksolla 2011–2021 vastaavan muutoksen ollessa seitsemän prosenttiyksikköä periodeilla 1991–2001 ja 2001–2011.

Eliittiryhmittäin tarkasteltuna huomionarvoista on naisten heikoin edustus ja sen hidaskasvu elinkeinoelämän eliitissä. Kun muissa eliittiryhmissä naisten osuus eliittiasemista on kasvanut tasaisesti, 24–30 prosenttiyksikköä vuosina 1991–2021, elinkeinoelämän eliitissä muutos on ollut hitainta, 10 prosenttiyksikköä. Poliittisessa eliitissä vähäinen muutos (+14 %-yksikköä) selittyy naisten verraten korkealla osuudella jo 1990-luvun alussa. Keskuskauppakamarin selvityksen (2020) mukaan naisten osuus pörssiyritysten hallituksissa kasvoi nopeasti 18 prosentista 30 prosenttiin vuosien 2011 ja 2020 välillä. Nämä luvut kuitenkin peittävät alleen sen, että pörssiyritysten hallitusten puheenjohtajista naisten osuus on edelleen pieni, kymmenesosan luokkaa. Islannin ja Norjan lakiin perustuvista sukupuolikiintiöistä poiketen naisten osuuden kasvua suomalaisten pörssiyritysten hallituksissa on edistetty itsesääntelyn kautta. Tämän tutkimuksen perusteella on kuitenkin ilmeistä, että itsesääntely on hidaskasvu keino lisätä naisten osuutta yritysten ylimmissä johtotehtävissä. Elinkeinoelämän eliitin asemasta naisten edustus on karnavoitunut elinkeinoelämän järjestöihin, joiden johdossa naisten osuus on kasvanut nopeasti 2000-luvun alusta lähtien.

Sääntelyllä on kuitenkin ollut vaikutusta. Valtionyhtiöissä, joissa tavoitteena on molempien sukupuolten 40 prosentin edustus hallintoelimissä ja osuustoiminnallisissa yrityksissä, joissa myös tähän tavoitteeseen pyritään, naisten osuus ylimmässä johdossa on suurempi kuin yksityisomisteissa yrityksissä. Lakiin perustuvan kiintiön tai edes itsesääntelyn soveltaminen eliittitasolle eli yritysten ylimpään johtoon olisi kuitenkin haasteellista: yrityksellä on yksi toimitusjohtaja ja yksi hallituksen puheenjohtaja, joiden valinta on omistajakunnan keskeisimpiä valtaoikeuksia.

Elinkeinoelämän eliitin sukupuolirakenteen hidasta muutosta selittääkin optimistista näkökulmaa paremmin pessimistinen näkökulma. Sen mukaan naiset pääsevät mukaan valtaansa menettämässä oleviin niin sanottuihin kuituviin instituutioihin, kun taas valtaansa kasvattavat

instituutiot jäävät miesten haltuun (Bergqvist 2001, 19–20). Valtaa on siirtynyt politiikasta yrityssektorille varsinkin 1990-luvun alusta lähtien, kun ”suuren laman”, finanssikriisin, euroalueen velkakriisin ja koronaviruspandemian hoidossa valtiovalta on panostanut elinkeinoelämän kilpailukyvyyn ja toimintaedellytysten vahvistamiseen. Juha Sipilän hallituksen (2015–2019) julkilausuttu tavoite oli parantaa elinkeinoelämän kilpailukykyä vahvistamalla työntajien etuja leikkaamalla palkansaajien etuja. Markkinaliberaali ja ekonomistinen diskurssi on levinnyt kaikille yhteiskuntapolitiikan sektoreille, ja taloustieteestä on tullut uusi hallinnan tekniikka (esim. Systä 2021).

2000-luvulla naisten osuus eliittiasemista on ollut Suomessa ja Islannissa suurin poliittisessa eliitissä ja kulttuurieliitissä mutta pienin elinkeinoelämän eliitissä. Norja, pörssiyhtiöitä ja puolueiden ehdokasasettelua koskevien sukupuolikiintiöiden uranuurtaja (Bergqvist 2001), kuitenkin muodostaa yllättävän pohjoismaisen poikkeuksen. Vuonna 2015 naisten edustus hallinto-, tiede- ja kulttuurieliiteissä ylitti naisedustuksen politiikan eliitissä. Elinkeinoelämän eliitin sukupuolittuneisuuden kiintiöiden vaikutus näyttää olleen Islannissa Norjaa suurempi. Vuodelta 2015 olevat vertailutiedot korostavat suomalaisen elinkeinoelämän eliitin sulkeutuneisuutta: vuonna 2015 naisten osuus Norjan elinkeinoelämän eliitissä (14 %) oli jo samalla tasolla ja Islannissa lähes kaksinkertainen (23 %) kuin Suomessa vasta vuonna 2021. Tämä viittaa siihen, että lakisääteiset sukupuolikiintiöt ovat vähentäneet elinkeinoelämän eliitin sukupuolittuneisuutta Islannissa ja Norjassa. Norjassa kiintiöiden legitimitetti ja kannatus on selvästi kasvanut eliiteissä, mukaan lukien elinkeinoelämän eliitti, 2000-luvun alusta vuoteen 2015 tultaessa (Teigen ym. 2019, 412).

Kokonaisuutena eliittiasemien kasautuminen on hieman vähentynyt vuosina 1991–2021. Kaikista eliittiryhmistä poliittinen eliitti on ollut avoimin naisten pitkäaikaiselle yhteiskunnalliselle vaikuttamiselle. 4–6 eliittiasemaa saavuttaneista naisia on ollut 12 prosenttia, ja heistä kaksi kolmasosaa on kuulunut poliittiseen eliittiin. Eliittiasemien kasautuminen ei kuitenkaan ole sukupuolittunut siten, että naisten osuus suoraviivaisesti laskisi, mitä useamman eliittiaseman haltijasta on kyse. Nimittäin niistä viidestä valtaeliittiin kuuluneista henkilöistä, joille kasautui eniten eliittiasemia (7–9) vuosina 1991–2021, kaksi oli naispuolisia poliitikkoja. Vähintään kahden eliittiasemien haltijoista naisten osuus on lineaarisesti vahvistunut 1990-luvun alusta lähtien.

Liikkuvuus – niin naisilla kuin miehilläkin – eliittien välillä on vähentynyt 1990-luvun alun jälkeen. Eliittiasemien kasautumista ja siten myös eliittien välistä liikkuvuutta vähentävänä tekijänä voidaan pitää brittiläis- ja ranskalaistyyppisten korkeita lukukausimaksuja perivien eliittiyliopistojen puuttuminen Suomen koulutusjärjestelmästä, jotka sosiaalistaisivat opiskelijoitaan yhteisellä viitekehyksellä ja loisivat myöhemmin työuraa edistäviä vuorovaikutusverkostoja. Suomessa eliitteihin rekrytoituminen perustuu edelleen pääasiassa suljettuun, sektoroituneeseen urajärjestelmään. Tätä osoittaa se, että liikkuvuus muihin eliittiryhmiin on yleisintä niistä eliittiryhmistä, joissa eliittiasemien kasautuminen on suurinta (erityisesti politiikan ja elinkeinoelämän eliitit, mutta myös hallinnon ja tieteen eliitit) ja harvinaisinta niistä eliittiryhmistä, joissa kasautuminen on vähäisintä (kulttuurin ja joukkotiedotuksen eliitit).

Koulutuksen sukupuolittaisen segregaaion vaikutuksen eliitteihin rekrytoitumiseen osoittaa naisvaltaisimman kulttuurieliitin ja miesvaltaisimman elinkeinoelämän eliitin vertailu. Kulttuurieliitissä yleisin koulutus pohja on humanistinen tai taiteen alan koulutus, joiden opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista naisia on nykyisin lähes kolme neljäsosaa. Elinkeinoelämän eliitissä

yleisin koulutusala on talous- ja kauppatieteiden ohella tekniikka, jonka opiskelijoista ja tutkinnon suorittaneista nykyisin naisia on neljäsosa.

Eliiteillä on taipumus uusintaa itseään: eliitteihin kuuluvat nostavat riveihinsä itsensä kaltaisia. Naisten rekrytoituminen eliitteihin ei riipu pelkästään kysyntätekijöistä, vaan koulutuksen ohella muistakin tarjontatekijöistä, joita tässä tutkimuksessa ei ole aineiston puuttumisen vuoksi mahdollista kartoittaa. Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen vaikeuden estävän osaltaan naisten hakeutumista ylemmän hallinnon ja johdon tehtäviin (Pesonen ym. 2009). Eliittien jäsenille vuosina 1991–2011 tehdyt kyselytutkimukset osoittavat, että myös eliittiin kohonneiden naisten oman käsityksen mukaan perhe-elämän ja uran yhteensovittamisen haasteet ovat vaikuttaneet heidän urakehitykseensä (Ruostetsaari 2014, 95–99).

Perheeltä saatavan tuen vaikutuksesta eliittien jäsenten urakehitykseen kertoo se, että samankäiseen väestöön (55–59 vuotta) verrattuna valtaeliitissä on vähemmän naimattomia ja eronneita, mutta enemmän avio- tai avoliitossa eläviä. Kun 1990-luvun alusta lähtien valtaeliittiin kuuluvista miehistä yhdeksän kymmenestä, mutta naisista vain seitsemän kymmenestä on avio- tai avoliitossa, valta-asemiin nousun ja perhe-elämän yhteensovittaminen näyttäisi tuottavan enemmän ongelmia naisille kuin miehille. (Mts.)

Valtaeliittiin kuuluvien naisten kyselytutkimuksissa vuosina 1991–2011 esittämät arviot sukupuolensa vaikutuksesta omaan urakehitykseen eivät ole muuttuneet yhtä suoraviivaisesti kuin miehillä, jotka katsoivat omasta sukupuolestaan saamansa hyödyn vähentyneen. Niiden naisten osuus, jotka katsoivat sukupuolensa edistäneen uraansa, kasvoi aluksi vuoden 1991 28 prosentista 38 prosenttiin vuonna 2001, mutta palasi vuoteen 2011 tultaessa 1990-luvun alun tasolle. Sukupuolensa urakehitystään hidastaneena tekijänä pitävien naisten osuus laski merkittävästi vuoden 1991 39 prosentista 26 prosenttiin vuonna 2001, mutta nousi sen jälkeen 33 prosenttiin. Tosin ani harva nainen katsoi oman sukupuolensa vaikuttaneen huomattavan hidastavasti uraansa. Naisia, jotka katsoivat oman sukupuolen hidastaneen urakehitystään, oli vuonna 2011 eniten kulttuurieliitissä ja vähiten poliittisessa eliitissä. (Mts.)

Sosiaalisen liikkuvuuden tutkimus ja eliittien sosiaalisen taustan analyysi sen osana kertoo kohoamismahdollisuuksien tosiasiallisesta jakautumisesta ja siinä tapahtuneista muutoksista. Sukupuoli vain yksi sosioekonomisen taustan osatekijä, eikä vallankäyttäjien sukupuolijakauman pohjalta voida tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä valtarakenteessa tapahtuneista muutoksista. Vertikaalisen eliittikierron osalta naisten aseman tasainen vahvistuminen suomalaisissa eliitissä kertoo eliittirakenteen avoimuuden lisääntymisestä, joskin naisten eliittiasemien kasautumisen lievä lisääntyminen puhuu sitä vastaan. Naisten ja miesten eliittien välisen liikkuvuuden väheneminen viittaa puolestaan horisontaalisen eliittikierron heikkenemiseen. Yhdessä nämä vertikaalista ja horisontaalista eliittikiertoa koskevat trendit viittaavat eliittirakenteen hienoiseen fragmentoitumiseen ja siten suomalaisen demokratian toimivuudessa tapahtuneeseen positiiviseen kehitykseen. Toisin sanoen eri eliittien yhteen kietoutumista implikoima valtaeliitin käsite (Mills 1956) luonnehtii nykyisin heikommin suomalaista eliittirakennetta kuin vielä 1990-luvun alussa.

Perimmäinen kysymys on, onko eliittiasemien tasaisempi jakautuminen naisten ja miesten välillä johtanut vain suurempaan määrälliseen tasa-arvoon, vai onko se muuttanut sisällöllisesti eliittien harjoittamaa vallankäyttöä? Määrällinen tasa-arvo ei kuitenkaan vielä takaa tasa-arvon toteutumista käytännössä (Dahlerup ja Leyenarr 2013). Lisääntyvän empiirisen tutkimuksen on kuitenkin nähty antavan tukea teesille, jonka mukaan suurempi määrä naisia yhteiskunnalli-

sisä instituutioissa vaikuttaa sekä päätöksenteon ehtojen että päätösten sisällön muuttumiseen (Bergqvist 2001, 23). Tähän kysymykseen ei ole mahdollista vastata tässä tutkimuksessa käytettävissä olevan aineiston perusteella, vaan siihen vastaaminen jää jatkotutkimusten tehtäväksi.

Eliittitutkimuksessa yleisen tulkinnan mukaan eliittien jäsenten sosiaalista taustaa, kuten sukupuolta ja uraa, koskevien tietojen avulla ei pystytä kovinkaan hyvin ennustamaan heidän tekemiensä päätösten sisältöä (Mills 1956, 280; Best ja Cotta 2000, 18). Esimerkiksi Ezra N. Suleimanin tutkimuksen (1978, 10) mukaan vaikka Ranskan hallintoeliitti on väestöön verrattuna epäedustava niin syntymä- ja asuinalueen, koulutuksen kuin yhteiskuntaluokankin osalta, sen käyttäytymistä ohjaa sosiaalista taustaa enemmän virka-asema. Sosioekonomista taustaa koskeva epäedustavuus on koskenut myös suomalaista valtaeliittiä 1990-luvun alusta lähtien (Ruostesaari 2014). Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, etteikö eliitteihin kuuluvien sosiaalisella taustalla olisi merkitystä pyrittäessä ymmärtämään yhteiskunnallista vallankäyttöä. Kun tehdään johtopäätöksiä eliittien jäsenten alkuperästä ja urasta, on ymmärrettävä se institutionaalinen maisema, jossa he toimivat. (Mills 1956, 280.)

Suomalaisen valtaeliitin sukupuolittuneisuuden suhteen tämä tarkoittaa sitä, että naiset ovat voineet urallaan jo ennen eliittiasemaan nousemista ja viimeistään eliittiaseman saavuttamisen jälkeen sosiaalistua organisaationsa ja toimintasektorinsa vallitseviin käytäntöihin ja toimintatapoihin. Tällöin naisten määrän numeraalinen lisääntyminen ei automaattisesti muuta eliittien harjoittamaa vallankäyttöä, vaan se vaatisi niiden vakiintuneiden toimintatapojen kyseenalaistamista.

Kattavamman kuvan saaminen suomalaisen eliittirakenteen sukupuolittuneisuudessa tapahtuneista muutoksista ja sen vaikutuksista edellyttää vertikaalisen eliittikierron osalta eliitteihin rekrytoituneiden naisten ja miesten sosioekonomisessa taustassa, kuten koulutuksessa, kotitautassa ja alueellisessa kasvuympäristössä, tapahtuneiden muutosten kattavampaa kartoittamista. Eliittirakenteen koheesiota ilmentävän horisontaalisen eliittikierron osalta tarvitaan eri eliittiryhmiin kuuluvien naisten ja miesten välisissä vuorovaikutusverkostoissa ja asenne-eroissa tapahtuneiden muutosten analysointia.

LÄHTEET

- Arvola, Paavo, Kuusipalo, Jaana ja Ruoho, Iiris. 2021. *Miten medioitunut valta näyttäytyy? Kansanedustajien ja politiikan toimittajien läsnäolo Twitter-verkostossa*. Käsikirjoitus. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Bachrach, Peter. 1967. *The theory of democratic elitism: a critique*. Boston: Little, Brown.
- Bengtsson, Åsa, Hansen, Kasper M., Harðarson, Ólafur Þ, Narud, Hanne Marthe ja Oscarsson, Henrik. 2014. *The Nordic voter. Myths of exceptionalism*. Colchester: ECPR Press.
- Bergqvist, Christina. 2001. Johdanto: Pohjoismaat – yksi vai useampia malleja. Teoksessa Christina Bergqvist ym. (toim.), *Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa*. Helsinki: Edita, 15–28.
- Best, Heinrich ja Cotta, Maurizio (toim.). 2000. *Parliamentary representatives in Europe 1848–2000: legislative recruitment and careers in eleven European countries*. Oxford: Oxford University Press.

- Borchorst, Anette. 2001. Tasa-arvolainsäädäntö. Teoksessa Christina Bergqvist ym. (toim.), *Tasa-arvoiset demokratiat? Sukupuoli ja politiikka Pohjoismaissa*. Helsinki: Edita, 203–220.
- Burton, Michael ja Higley, John. 2001. The study of political elite transformations. *International Review of Sociology* 11:2, 181–199.
- Christmas-Best, Verona ja Kjær, Ulrik. 2007. Why so few and why so slow? Women as parliamentary representatives in Europe from a longitudinal perspective. Teoksessa Maurizio Cotta ja Heinrich Best (toim.), *Democratic representation in Europe: diversity, change, and convergence*. Oxford: Oxford University Press, 77–101.
- Demo Finland. 2021. *Jäsentensä näköiset. Puolueiden sisäinen demokratia Suomessa*. Helsinki: Demo Finland.
- Dahlerup, Drude ja Leyenaar, Monique. 2013. Breaking male dominance in politics. Teoksessa Drude Dahlerup ja Monique Leyenaar (toim.), *Breaking male dominance in old democracies*. Oxford: Oxford University Press, 221–237.
- Dogan, Mattei ja Higley, John. 1998. Elites, crises, and regimes in comparative analysis. Teoksessa Mattei Dogan ja John Higley (toim.), *Elites, crises and the origins of regimes*. Oxford: Rowman & Littlefield, 3–27.
- Elinkeinoelämän valtuuskunta. 2021. *Yhä useammin pomona on nainen*.
<https://www.eva.fi/blog/2021/02/24/yha-useammin-pomona-on-nainen>. Viitattu 11.3.2021.
- Ellersgaard, Christoph Housman, Larsen, Anton Grau ja Munk, Martin D. 2012. A very economic elite: the case of the Danish top CEOs. *Sociology* 47:6, 1051–1071.
<https://doi.org/10.1177/0038038512454349>
- Etzioni-Halevy, Eva. 1993. *The elite connection: problems and potential of Western democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Gulbrandsen, Trygve. 2019. *Elites in an egalitarian society: support for the Nordic model*. London: Palgrave Macmillan.
- Gulbrandsen, Trygve, Engelstad, Fredrik, Beldo Klausen, Trond, Teigen, Mari ja Østerud, Øyvind. 2002. *Norske makteliter*. Oslo: Gyldendahl Norsk Forlag.
- Göransson, Anita. 2007. Makteliter och kön. Teoksessa Anita Göransson (toim.), *Maktens kön*. Nora: Nya Doxa, 11–48.
- Hartmann, Michael. 2010. Elites and power structure. Teoksessa Stefan Immerfall ja Göran Therborn (toim.), *Handbook of European societies*. Springer, New York, NY, 291–323.
- Higley, John ja Moore, Gwen. 2001. Political elite studies at the year 2000: Introduction. *International Review of Sociology* 11:2, 175–180.
- Hoffman-Lange, Ursula. 1987. Surveying national elites in the Federal Republic of Germany. Teoksessa George Moyser ja Margaret Wagstaffe (toim.), *Research methods for elite studies*. London: Allen and Unwin, 27–47.
- Hoffman-Lange, Ursula. 2018a. Theory-Based typologies of political elites. Teoksessa Heinrich Best ja John Higley (toim.), *The palgrave handbook of political elites*. London: Palgrave Macmillan, 53–68.
- Hoffman-Lange, Ursula. 2018b. Methods for elite identification. Teoksessa Heinrich Best ja John Higley (toim.), *The palgrave handbook of political elites*. London: Palgrave Macmillan, 79–92.
- Holli, Anne Marie. 2014. Sukupuoli, valta ja työnjako valiokunnissa. Teoksessa Tapio Raunio, Tapio ja Matti Wiberg (toim.), *Eduskunta. Kansanvaltaa puolueiden ja hallituksen ehdoilla*. Helsinki: Gaudeamus, 132–149.

- Härkönen, Heidi. 2020. *Sukupuolijakautuma korkeakoulujen hallinnossa*. Raportti 4. Helsinki: Akava Works.
- Keskuskauppakamari. 2018. *Huipulla tuulee. Vaihtuvuus pörssiyritysten johdossa*. Helsinki: Keskuskauppakamari.
- Keskuskauppakamari. 2020. *Naiset pörssiyritysten hallituksissa*. Naisjohtajakatsaus-06-2020. Helsinki: Keskuskauppakamari.
- Kokkonen, Miira-Maria. 2017. *Naiset osuuskuntien luottamushallinnossa ja johdossa*. Johtamiskorkeakoulun pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kristinsson, Gunnar Helgi. 2018. The Icelandic power structure revisited. *Icelandic Review of Politics and Administration* 14:1, 1–34.
- Kunelius, Risto, Noppari, Elina ja Reunanen, Esa. 2009. *Media vallan verkoissa*. Tiedotusopin laitos, julkaisuja, sarja A 112. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kuusipalo, Jaana. 2011. *Sukupuolittunut poliittinen edustus Suomessa*. Acta Universitatis Tamperensis 1614. Tampere: Tampere University Press.
- Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986; 196/1995.
- Lipasti, Laura, Pietiläinen, Laura ja Katainen, Antti. 2020. *Naiset ja miehet yritysten ylimmässä johdossa*. Raportteja ja muistioita 2. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Mangset, Marte. 2017. Elite circulation and the convertibility of knowledge: comparing different types and forms of knowledge and degrees of elite circulation in Europe. *Journal of Education and Work* 30:2, 129–144. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1278903>
- Mills, C. Wright. 1956. *The power elite*. New York: Oxford University Press.
- Mosca, Gaetano. 1939. *The ruling class*. New York ja Lontoo: McGraw-Hill.
- Munk Christiansen, Peter, Møller, Birgit ja Tolgeby, Lise. 2001. *Den danske elite*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Niemi, Mari K. 2017. Vallan ja johtajuuden sukupuoli – onko tasa-arvo saavutettu? Teoksessa Mari K Niemi, Tapio Raunio ja Ilkka Ruostetsaari (toim.), *Poliittinen valta Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 221–244.
- Niskanen, Kirsti ja Nyberg, Anita (toim.). 2010. *Kön och makt i Norden*. TemaNord 525. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Nyystilä, Saara. 2020. ”Uskon, että minulla olisi helpompaa, jos olisin mies”. Tutkimus sukupuolen vaikutuksesta työhön toimittajana. Pro gradu -tutkielma. Informaatioteknologia ja viestinnän tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Pakulski, Jan ja Körösenyi, András. 2012. *Towards leader democracy*. Lontoo: Anthem Press.
- Pareto, Vilfredo. 1963. *The mind and society: a treatise on general sociology*. New York: Dover.
- Parry, Geraint. 1969. *Political elites*. London: Allen & Unwin.
- Pesonen, Sinikka, Tienari, Janne ja Vanhala, Sinikka. 2009. The boardroom gender paradox. Gender in management. *An International Journal* 24:5, 327–345. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1278903>
- Putnam, Robert D. 1976. *The comparative study of elites*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Ruoho, Iiris ja Kuusipalo, Jaana. 2018. Läsnaolon valtaa: Poliitiikan ja median eliittiverkostot Twitterissä. Teoksessa Pekka Isotalus, Jari Jussila, ja Janne Matikainen (toim.), *Twitter viestintänä. Ilmiöt ja verkostot*. Tampere: Vastapaino, 51–65.
- Ruoho, Iiris ja Torkkola, Sinikka. 2010. *Journalismin sukupuoli*. Tampere: Vastapaino.

- Ruostetsaari, Ilkka. 1992. *Vallan ytimessä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Ruostetsaari, Ilkka. 2003. *Valta muutoksessa*. Helsinki: WSOY.
- Ruostetsaari, Ilkka. 2007a. Elites and democracy: ere they compatible? Teoksessa Fredrik Engelstad ja Trygve Gulbrandsen (toim.), *Comparative social research*, Vol. 23, 2007. Amsterdam: Elsevier ja Press, 265–274.
- Ruostetsaari, Ilkka. 2007b. Nordic elites in comparative perspective. *Comparative Sociology* 6, 158–189.
- Ruostetsaari, Ilkka. 2014. *Vallan sisäpiirissä*. Tampere: Vastapaino.
- Ruostetsaari, Ilkka. 2021. *Fragmentation of the inner circle of power: Circulation of the Finnish elites in 1991–2021*. Ilmestyy: Scandinavian Political Studies.
- Siukola, Reetta, Kuusipalo, Jaana ja Haapea, Katariina. 2020. *Sukupuolella väliä eduskunnassa. Sukupuolten tasa-arvo eduskuntaryhmien ja valiokuntien toiminnassa*. Raportti 5. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Stenvall, Jari. 1995. *Herrasmiestaidosta asiantuntijatietaan. Virkamiehistön asiantuntemuksen kehitys valtion keskushallinnossa*. Helsinki: Hallintohistoriakomitea.
- Suleiman, Ezra N. 1978. *Elites in French society. The politics of survival*. Princeton: Princeton University Press.
- Systä Jussi. 2021. Puolueetonta tarkkailua vai taloustiedekuria? Finassipoliittiset neuvostot ja Talouspolitiikan arviointineuvosto hallinnan tekniikkana. Valtio-opin pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Teigen, Mari. 2012. Gender quotas on corporate boards: on the diffusion of a distinct national policy reform. *Comparative Social Research* 29, 115–146.
[https://doi.org/10.1108/S0195-6310\(2012\)000002900](https://doi.org/10.1108/S0195-6310(2012)000002900)
- Teigen, Mari, Skjeie, Hege ja Karlsen, Rune. 2019. Framing and feedback: increased support for gender quotas among elites. *European Journal of Politics and Gender* 2:3, 399–423.
<https://doi.org/10.1332/251510819X15639713867651>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 2021. *Koulutuksen mukainen segregatio*. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregatio>. Viitattu 5.6.2021.
- Tilastokeskus. 2021. Yliopistojen opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet. https://www.stat.fi/til/yop/2018/yop_2018_2019-05-09_tau_001_fi.html. Viitattu 5.6.2021.

KIRJOITTAJATIEDOT

ILKKA RUOSTETSAARI

YTT, valtio-opin professori

Politiikan tutkimus

Johtamisen ja talouden tiedekunta

Tampereen yliopisto

ilkka.ruostetsaari@tuni.fi