

Riikka Saarimaa
Nainen metsänhoitajan
ammattissa

Metsäala on Suomessa mieltynyt menneinä vuosikymmeninä varsin voimakkaasti miehiseksi ammattialaksi. Naisten määrä metsäalan koulutus- ja työpaikoissa onkin ollut vähäinen, mutta aivan viime vuosina naispuolisten metsäammattilaisten ja erityisesti akateemisesti koulutettujen metsänhoitajien määrä on kasvanut huomattavasti. Artikkelissa pohditaan naismetsänhoitajien aseman kehitystä, muutosta ja vaikutusta metsäalalla. Ajallisesti tarkastelu ulottuu viime vuosisadan alusta nykyisyyteen ja osin myös tulevaisuuden haasteisiin. Pääpaino tarkastelussa on kuitenkin kolmessa viimeisessä vuosikymmenessä ja nykyisessä tilanteessa. Sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta katsottuna naisten tasa-arvon edistäminen ja uralla eteneminen ei näytä sujuneen metsäalalla aivan kitkattomasti. Naisten työura on yleisesti edennyt hitaammin ja eri tavalla kuin vastaavan koulutuksen saaneilla miespuolisilla metsänhoitajilla. Naisten ura- ja tasa-arvokehityksen esteistä ja vaikeuksista huolimatta naisten tuloa voidaan pitää metsäalalla monella tapaa myönteisenä ilmiönä. Lisäksi toimimalla miesvaltaisella alalla metsänhoitajanaiset murtavat osin tiedostamattaankin sosiaalisia stereotyyppioita, joita liitetään miehiin ja naisiin.

Johdanto

Metsäala on Suomessa ollut perinteisesti varsin miesvaltainen ammattiala. Aivan viime vuosina ala on kuitenkin alkanut naisistua. Tämä näkyy erityisesti siinä, että naisten määrä metsänhoitajiksi opiskelevista on kasvanut voimakkaasti viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana. Kun naiset valmistuttuaan myös hakeutuvat metsäalan työpaikkoihin, vahvat käsitykset ja mielikuvat miehisestä metsäalasta voivat muuttua hyvinkin toisenlaisiksi. Kehityskulku ei ole Suomessa tuntematon, moni perinteinen miesammatti on muuttunut tasa- tai naisammateiksi. Lääkäri-

opettaja- ja juristikunnassa naisten määrä kasvaa tasaisesti. Tilanne on muuttunut erityisesti ajanjaksolla 1970-1990. (Kolehmainen 1999, 105-106; Kinnunen & Korvajärvi 1996, 15.) Metsäalalle naiset ovat tulleet muihin perinteisiin miesten aloihin verrattuna jonkin verran myöhemmin. Ala on myös naisistunut moneen muuhun alaan verrattuna hitaasti, kuitenkin muutoksen tahti on kiihtynyt erityisesti 2000-luvulle tultaessa.

Tämän artikkelin keskiössä on naismetsänhoitajien asema. Kirjoituksessa rajaudutaan maatalous- ja metsätieteen maisterikuntaan kuuluvien

naismetsänhoitajien aseman, roolin ja urakehityksen selvittelyyn¹. Aluksi pohditaan lyhyesti tekijöitä, jotka ovat menneisyydessä vaikeuttaneet naisten pääsyä metsäalan opintoihin ja tätä kautta työelämään. Toiseksi keskitytään nykyiseen tilanteeseen, ja tarkastellaan naismetsänhoitajien asemaa opiskelussa ja työelämässä. Kolmanneksi käsitellään metsäalan tulevaisuutta. Mitä mahdollisuuksia metsäala voisi tarjota naisille ja työvoimapolitiikan tasa-arvopyrkimyksille?

Tutkimuksen aineisto on kerätty laadullisin menetelmin haastatteluilla ja kyselyllä vuosien 1998-99 aikana. Teemahaastatteluihin osallistui neljäkymmentäviisi metsänhoitajaa. Metsänhoitajia haastateltiin Lapissa, Pohjois-Karjalassa, Kainuussa, Keski-Suomessa, Etelä-Suomessa ja Pohjois-Pohjanmaalla. Haastateltavien iät vaihtelivat 28:stä 62:een vuoteen. Aineiston metsänhoitajista naisia oli yksitoista (noin 25 %) ja miehiä kolmekymmentäneljä (noin 75%). Tämä suhde vastaa suurin piirtein nykyisten työikäisten metsänhoitajien sukupuolijakaumaa.

Haastatteluissa sukupuoleen ja miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon liittyviä asioita nousi esille monen teema-alueen kysymyksissä. Näitä olivat esimerkiksi ammatinvalinta, opiskeluaikojen kokemukset ja naismetsänhoitajien kokemukset työelämässä. Sukupuolten välinen tasa-arvo metsäalalla ei ollut haastatteluja tehdessä ensisijaisena tutkimusongelmana, mutta aihe kuitenkin kumpusi esille haastattelujen analysointivaiheessa kiinnostavana erityisteenana.

Ensimmäiset naismetsänhoitajat Suomessa

Metsänhoitajien koulutus alkoi Suomessa vuonna 1862 Lammilla Evon metsänhoito-opistossa. Vuonna 1908 metsäalan opetus siirrettiin Evon metsäopistosta Keisarilliseen Aleksanterin yliopistoon Helsinkiin. Metsäopetuksen suunta muuttui siirron myötä teoreettisemmaksi, ja samalla tuli mahdolliseksi tieteellisten tutkintojen suorittaminen. Vuodesta 1982 lähtien myös Jo-

ensuun yliopistossa on toiminut metsänhoitajia kouluttava metsätieteellinen tiedekunta. (Leikola, Salo ja Koivisto 1997, 17-19.)

Evon metsäopiston ensimmäiset metsänhoitajaopiskelijat olivat miehiä. Naisia ilmaantui opiskelijoiksi vasta 1900-luvun alussa, opetuksen siirryttyä yliopistoon. Naiset eivät lähteneet opiskelemaan metsäalaa suurin joukoin, vaan opintoja lähti suorittamaan yksittäisiä naisia vähitellen. Suomessa ensimmäinen metsänhoitajaksi valmistunut nainen opiskeli vuosina 1918-1921. Seuraavan neljänkymmenen vuoden kuluessa vuoteen 1960 mennessä metsäopinnot oli aloittanut vain 34 naista. Heistä yhtä lukuun ottamatta kaikki valmistuivat metsänhoitajiksi. (Kärkkäinen & Toivanen 1995, 8-9.)

Yleisemmin tarkasteltuna naiset pääsivät Suomessa opiskelemaan yliopistoon suhteellisen varhain muihin Euroopan maihin verrattuna. Aluksi naisia pääsi opiskelemaan yliopistoon yksittäin ja poikkeusluvalla, mutta 1890-luvun alusta naisopiskelijoiden määrä lähti nopeaan kasvuun. Varhaisesta yliopistoon pääsemisestä huolimatta etenkin metsäalan korkeat virat pysyivät pitkään naisten ulottumattomissa. Naisten uraa vaikeuttivat paitsi vanhakantaiset asenteet, myös lainsäädäntö. Miesten virkamonomoli epäsi aina vuoden 1926 lakiin saakka ja osittain myös sen jälkeen naisilta kelpoisuuden valtion virkaan². Lakiehdotusta käsiteltiin vuonna 1925 eduskunnassa, ja ehdotuksessa esitettiin naisten pääsyn valtion virkoihin sallimista. Laki hyväksyttiin ja vuodesta 1926 lähtien nainen on voinut saada valtion viran asetuksessa mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta. Poikkeuksia oli pitkä luettelo, jossa mainittiin muun muassa aluemetsänhoitaja. (Konttinen 1991, 192, 207-212; Kärkkäinen & Toivanen 1995, 106-107.)

Naisten pientä määrää metsäalan opiskelijoina 1900-luvun alkuvuosikymmeninä selittää paljolti sukupuolen mukaan eriytynyt työnjako. Metsäalaa pidettiin miehisenä, naisille soveltumattomana ammattialana ja työympäristönä. Metsätyöt,

¹ Metsänhoitajan titteli on vanhaa perua oleva arvonimi, jonka tiedekunta myöntää yliopistosta valmistuville maisterin tutkinnon yhteydessä.

² Miesten virkamonomoli oli puolestaan murtunut monissa muissa Euroopan maissa Suomeen verrattuna aikaisemmin. Esimerkiksi Norjassa, Englannissa, Italiassa, Badenissa vuoteen 1919 mennessä, Tanskassa 1921 ja Ruotsissa 1923. (Koskinen 1982, 51, Konttinen 1992, 212).

metsäteollisuus ja niihin liittyvät maskuliiniset mielikuvat ovat ruokkineet ja ylläpitäneet käsitteitä metsästä miesten valtakuntana (Leminen 1998, 214). Metsäsektoriin, erityisesti metsä- ja paperiteollisuuteen, olikin latautunut muihin elinkeinoihin verrattuna ehkä tavanomaistakin vahvempaa maskuliinisuutta. Metsäteollisuus otti 1800-luvun lopulla entistä selvemmän joh-toaseman Suomen kehityksessä. Se myös muo-vasi ajatustapoja, arvostuksia ja käytäntöjä, joilla suomalaiset jäsensivät miesten ja naisten asemaa ja paikkaa yhteiskunnassa. Kysymys oli perimmä-tään itsestään selvältä ja luonnolliselta tuntuvasta, hitaasti muuttuvasta kehityskaaresta, jonka alku-juuret ulottuvat aikaan ennen metsäteollisuutta. Kehityksen linja jatkui 1900-luvun vaihteesta eteenpäin ilman, että sitä olisi vuosikymmeniin kyseenalaistettu. (Kuisma 1993, 429–430.)

Metsäalan maskuliinista taustaa vasten tulee myös ymmärrettävämmäksi se, että monet ensimmäisistä naismetsänhoitajista suuntautuivat työurallaan perinteisten metsänhoitajien työ-paikkojen sijasta muihin tehtäviin. Noin kolman-nes ensimmäisistä naismetsänhoitajasta pysyi omalla alallaan, mutta loput tekivät esimerkiksi opettajan töitä tai jäivät kotiin hoitamaan lapsia ja perhettä. (Kärkkäinen & Toivanen 1995, 11.)

Metsiin liittyviä miehiä mielikuvia ja perin-teistä työnjakoa voidaan havainnollistaa suku-puolijärjestelmäkäsitteen avulla. Sukupuolijär-jestelmällä tarkoitetaan kulttuurista jäsenystä, joka asettaa miehet ja naiset erilaiseen asemaan suhteessa toisiinsa ja arvottaa miehen aseman naisen asemaa korkeammalle. Käsite viittaa laa-jasti naiseutta ja miehisyttä tuottaviin normeihin, arvoihin ja ajatusrakennelmiin. Siihen sisältyvät myös työhön, talouteen ja perheeseen liittyvät sukupuolisidonnaisuudet. Sukupuolijärjestelmän on tulkittu olevan yhteiskuntaa pohjimmiltaan organisoiva ja jäsentävä tekijä, joka tuottaa eri sukupuolille erilaisia mahdollisuuksia toteuttaa omaa elämäänsä. Se vaikuttaa myös yksilöiden sukupuoli-identiteetin muodostumiseen. Suku-puolijärjestelmä on muuttuva ilmiö, koska se on sidoksissa ja vuorovaikutuksessa taloudellisten, poliittisten ja sosiokulttuuristen järjestelmien kanssa. (Kolehmainen 1999, 20–21.) Metsäalal-la sukupuolijärjestelmä on vaikeuttanut naisten opiskelua ja etenemistä alan ammattiteissa sekä estänyt naisia osallistumista metsän käyttöä kos-

kevaan päätöksentekoon. Näin ollen ensimmäis-ten naispuolisten metsäylioppilaiden ja valmistu-neiden metsänhoitajien asema on ollut vaativa, koska nuoret naiset mursivat vakiintuneita ja sukupuolijärjestelmän tukemia asenteita naisten sopivuudesta metsälliseen ammattiin.

Mielikuva metsätöistä ja metsäteollisuudesta pelkästään miesten ammattialana on kuitenkin jonkin verran yksioikoinen. Metsäalalla naisia on työskennellyt vähän miehiin verrattuna, mutta naiset ovat osallistuneet tärkeällä panoksella, halpana ja uutterana työvoimana, tuottavaan työhön metsäteollisuudessa. Naisia oli töissä eniten puunjalostusteollisuuden palveluksessa, mutta 1930-luvulta lähtien metsä- ja uittotöissä naisille löytyi myös töitä yhtiöiden palkkaamina emäntinä. Erityisen runsaasti naisia työskenteli metsäteollisuuden parissa sotavuosina. (Leminen 1998, 214–219; Snellman 1996, 149–152.) Toisen maailmansodan aikana naiset pääsivät osallistu-maan myös varsinaiseen uittotyöhön. Naisten merkitystä metsäsektorin kehitysprosessissa on vasta viime vuosikymmenten tutkimuksessa alettu nostaa paremmin esille. Naisten työpanok-sesta huolimatta metsät, uittoväylät ja satamat pysyivät miesten alueena, jossa naisille jäi vain marginaalinen asema.

Metsänaisten asema vuosituhaten vaihteessa

Naiset metsätieteiden opiskelijoina

Naisten pääsyä metsäalan opintoihin hidastivat vielä pitkälle 1900-lukua erilaiset miespuolisia suosivat käytännöt. Miehet saivat metsätieteen opintoihin pyrkiessään lähtöpisteitä armeijan suorittamisesta. Armeijaa suosittiin muun mu-assa siellä saatavan johtajakoulutuksen takia. Joillekin naisille vähän armeijaa vastaavaa johta-jakoulutusta on kertynyt harrastuksena olleesta partiotoiminnasta, mutta siitä kokemuksesta ei lisäpisteitä annettu. Naisille lähtöpisteiden keruu tuli mahdolliseksi vasta 1970-luvulla, jolloin myös naiset saattoivat kerätä niitä metsäalan ennakkoharjoittelupaikoissa (Ihalainen 1987, 7–8). Lähtö-pisteet paransivat naisten mahdollisuuksia päästä opiskelemaan metsänhoitajaksi. Osittain tämän parannuksen myötä naisopiskelijoiden lukumää-rä metsätieteellisessä tiedekunnassa Helsingissä alkoikin nousta 1970-luvulta lähtien.

Opintonsa aloittavien määrät ovat vuosittain vaihdelleet jonkin verran 1990-luvun alkupuol-elta lähtien. Tilastojen perusteella Joensuun yliopistossa naisten uusista metsätieteellisen tiedekunnan opiskelijoista on vaihdellut vuosien 1993–2002 aikana 20–45 prosentin välillä. Val-mistuneista metsänhoitajista naisten osuus on ollut samana aikana alimmillaan 19 prosenttia ja korkeimmillaan 44 prosenttia. Helsingin yli-opistossa tilanne on ollut samana ajankohtana suurin piirtein samanlainen sillä erotuksella, että metsätieteen opinnot aloittaneista naisista on ollut vuodesta 1998 lähtien lähes 50 prosenttia tai sen yli³. Kokonaisuutena 1900-luvun lopulla naispuo-listen metsäylioppilaiden lukumäärä opintonsa aloittavista on kasvanut selvästi, ja metsänhoi-tajiksi valmistuneista noin kolmasosa tai joinakin vuosina lähes neljäkymmentä prosenttia on ollut naisia (Kaipainen 1998, 39).

Metsänhoitajan ammattiin hakeutuminen edusti 1970–80-luvulla naisille poikkeavaa amma-tinvalintaratkaisua miehiin verrattuna. Vielä silloin metsäala koettiin alana, jolla oli miehiset arvot ja perinteet. Tämä seikka on tullut esille Ritva Iha-laisen vuonna 1985 tekemästä kyselytutkimuk-sesta, joka oli kohdistettu vuosina 1970–1984 valmistuneille metsänhoitajille. Tutkimuksen mu-kaan asenteet naispuolisia metsänhoitajia koh-taan ovat olleet vielä 1980-luvun loppupuolella miespuolisten kollegoiden keskuudessa lievästi kielteisiä. Miehistä kaksi kolmasosaa piti naisia jokseenkin sopivina ammattiin ja katsoivat nais-ten selviytyvän työtehtävistä. Yksi kolmasosa mie-histä suhtautui naisiin metsänhoitajina epäilevästi tai kielteisesti. Tutkimukseen osallistuneet naiset olivat sitä mieltä, että metsänhoitajan ammatti sopii hyvin molemmille sukupuolille sekä yleises-ti että työtehtävien osalta. Työnhakutilanteessa metsänhoitajat katsoivat sukupuolestaan olevan haittaa tai hyötyä siten, että miehillä sukupuolen ei katsottu vaikuttavan mitenkään, mutta naisis-ta 40 prosenttia arvioi sukupuolensa haittaavan työnsaantia. Ihalaisen aineiston naismetsänhoita-jat edustivat eräänlaista pioneerijoukkoa, joka on

joutunut suurempana ryhmänä luomaan mallia naisten toimimiselle metsänhoitajina. (Ihalainen 1987, 25–26.)

Selkeä asennemuutos naisten opiskelua koh-taan on tapahtunut melko lyhyessä ajassa 1900-luvun kahtena viimeisenä vuosikymmenenä. Met-sänhoitajien haastatteluaineistosta nousee esille näkemys, jonka mukaan suhtautuminen naisopis-kelijoihin on muuttunut luontevammaksi ainakin opiskelija- ja yliopistoyhteisöissä⁴.

”Mielestäni meidän kurssilla me oltiin aivan tasa-vertaisia, että me emme olleet mitään kummajaisia enää. [...] mielestäni sukupuolesta ei koskaan tullut ongelmaa, ja enemmänkin keskusteltiin, että voiko nainen olla pappina vai ei. Se jäi jotenkin elävästi mieleen, että me ei edes arvokeskustelussa keskus-teltu, että onko naisen paikka metsänhoitajana, että minun ikäpolveni jo sen otti normaalina asiana.” (TKU/A/99/124:3.)

Naismetsänhoitajien kokemusten mukaan he ovat opiskeluaikana tasavertaisia miesopiskeli-joiden kanssa. Naisten opiskelu metsänhoita-jaksi ei enää edusta eriskummallista alanvalintaa naisille toisin kuin vielä kolmekymmentä vuotta sitten. Suhteet miespuolisiin opiskelutovereihin ovat olleet hyviä eivätkä naiset ole kokeneet sukupuoleen perustuvaa syrjintää tai väheksyn-tää. Sekä miehet että naiset pitivät naisten tuloa metsäalalle myönteisenä asiana. Naisia ei pidet-ty uhkana, vaikka kilpailu metsäalan vähenevistä työpaikoista voisi herättää sellaisiakin ajatuksia. Toisin kuin Ihalaisen (1987) varhemmassa tut-kimuksessa, tämän tutkimuksen vuosina 1998–1999 tehdyissä haastatteluissa ei kielteinen suh-tautuminen naispuolisiin metsänhoitajiin enää noussut esille. Toisaalta tutkimusaineistot eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska metsänhoi-tajille esitetyt kysymykset ovat tutkimuksissa erilaisia. Joka tapauksessa yhteiskunnan moni-arvoistuminen, tasa-arvoajattelun eteneminen ja muutokset metsänhoitajien koulutuksessa ja työelämässä ovat luoneet naisille entistä parempia ja luontevia mahdollisuuksia lähteä opiskelemaan metsäalaa. Tästä myönteisestä

³ Tiedot opiskelijamääristä ja valmistuneista metsänhoitajista on saatu Helsingin ja Joensuun yliopistojen opiskelijarekisteristä ja opetusministeriön ylläpitämästä KOTA-tietokannasta <http://www.csc.fi/kota/kota.html>

⁴ Haastattelulainauksen perässä olevat tunnukset esim. (TKU/A/99/..) viittaavat haastatteluiden arkistotunnukseen. Haastattelu on arkistoitu Turun yliopiston kulttuurien tutkimuksen laitoksen arkistoon.

kehityksestä huolimatta naisten uralla eteneminen näyttää miehiin verrattuna hitaammalta ja toisenlaiselta.

Naismetsänhoitajat työelämässä

Kahdessakymmenessä vuodessa naisten määrä metsänhoitajien ammattikunnassa on kasvanut huomattavasti. Metsänhoitajaliiton jäsentilaston mukaan vuoden 1985 lopussa metsänhoitajakunnasta (2558) oli naisia 6 prosenttia (Ihalainen 1987, 10). Vuoden 2003 lopussa liiton jäsenmäärä on pysynyt suurin piirtein samana 2534 jäsenessä, mutta tästä määrästä 21 prosenttia on naisia. Metsänhoitajaliiton jäseninä voivat olla myös eläkkeelle jääneet metsänhoitajat, ja heidät on myös laskettu mukaan edellisiin lukuihin. Jos tarkastellaan pelkästään liiton nuorempia eli työikäisiä jäseniä, niin heistä naismetsänhoitajia on vielä muutaman prosentin enemmän noin 25 prosenttia⁵. Tämä suurempi prosenttiosuus kuvastaa vielä selkeämmin sitä, että naisten määrä metsänhoitajista on kasvussa.

Naiset ovat voineet opiskella metsänhoitajiksi Suomessa viimeisten kahdeksankymmenen vuoden aikana, mutta sukupuolten välinen tasa-arvo on edennyt metsäalalla melko hitaasti. Näyttää siltä, että metsäsektorilla naiset ja miehet työllistyvät jossain määrin eri organisaatioihin ja työtehtäviin. Suhteellisesti eniten naisia työskentelee yliopistoissa, valtion hallinnossa ja metsäntutkimuksen parissa. Miesmetsänhoitajia toimii eniten Metsähallituksessa, yksityismetsätalouden organisaatioissa ja metsäteollisuudessa. Naiset työskentelevät miehiä useammin hallinnollisissa tehtävissä, viestinnän, tiedotuksen, toimistotöiden ja ympäristönsuojelun parissa sekä tutkimus- ja opetustehtävissä. Sen sijaan naisia ei ole juuri lainkaan metsäteollisuuden puunhankinta ja –korjuutehtävissä. Urakehitystä tarkasteltaessa on pantava merkille se seikka, että naiset sijoittuvat metsäalan organisaatioissa selvästi miehiä harvemmin ylimpään tai keskijohtoon ja vaativiin asiantuntijatehtäviin. (Kaipainen 1998, 52; Ripatti 2001, 339–340.)

Perinteisissä metsänhoitajan tehtävissä ei 1980-luvulla ollut kovinkaan paljon naisia. Nämä tehtävät edellyttävät paljon matkustamista ja kentällä olemista, ammatin nämä puolet ovat

varmasti vaikuttaneet naisten ammatinvalinnan ratkaisuihin. Ihalaisen (1987, 20) tutkimuksen mukaan naismetsänhoitajilla matkapäiviä oli selvästi vähemmän kuin miehillä. Voidaan olettaa, että esimerkiksi perheelliset naismetsänhoitajat eivät halua tai voi ottaa vastaan työtä, jossa he joutuisivat työmatkojen vuoksi olemaan poissa kotoa paljon. Ansiotyön, kotitöiden ja perheen yhteensovittaminen on edelleen ongelma nimenomaan naisille. Työpaikan valintaa voi suunnata myös se, että perinteisten rooliodotusten mukaisesti työelämässä olevien naisten odotetaan joustavan enemmän perheen hyväksi kuin miesten. Tätä rooliajattelua pitää yllä ja tukee myös naisten alhaisempi palkkataso. Yleinen on ratkaisu, jossa huonommin ansaitseva käyttää perhevapaat paremmin ansaitsevan jatkaessa työelämässä. Yhtenä vaikuttavana tekijänä työpaikan valinnassa voi myös olla yrityskulttuuri. Miesvaltaisissa organisaatioissa saattaa vallita perhe-elämään kielteisemmin suhtautuva yrityskulttuuri. (Mauno 2002, 83–84.)

Naisten ja miesten sijoittuminen metsäalan erilaisiin tehtäviin tulee esille myös palkkauksessa. Naismetsänhoitajien keskipalkka on vuoden 1996 tilastojen pohjalta ollut euroiksi muutettuna kuukaudessa noin 600 euroa pienempi kuin miesten. Naisten palkkakehitys on jonkin verran parantunut viime vuosina, mutta naiset jäävät silti vielä jälkeen miesten palkoissa. Naismetsänhoitajien palkat ovat 2000-luvun alussa olleet yli 350 euroa alhaisemmat kuin miesten (Turunen 2002). Keskipalkan tulisi periaatteessa olla samansuuruinen, koska metsähoitajien koulutus ja osaaminen ovat yhteneväisiä sukupuoleen katsomatta. Toisaalta huomiota herättää se seikka, että naiset ovat miehiä tyytyväisempiä palkkaansa suhteutettuna työtehtäviin. (Ripatti 2001, 340.)

Ammattiliittoja ja julkista sektoria lukuun ottamatta naisten edustuksellisuus metsäalan organisaatioiden luottamuselimissä oli vuonna 2000 vähäistä. Metsäalan julkisissa toimielimissä naisten osuus on kasvanut viime aikoina merkittävästi. Tähän on todennäköisesti vaikuttanut paljolti vuonna 1988 voimaan tullut tasa-arvolaki. (Ripatti, 2001, 342.) Tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on se, että miehet ja naiset voisi-

vat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvoa pyritään edistämään erilaisilla menetelmillä ja toimintaohjelmilla. Yhtenä esimerkkinä sukupuolten tasa-arvoa edistävästä toiminnosta on kiintiöperiaate⁶.

Kiintiöperiaatteen noudattaminen ei kuitenkaan ole aina onnistunut ratkaisu: ”On muuten opettavainen kokemus istua pöydässä ja kuulla tullessa kutsutuksi osana kiintiötä, ei ansioilla. Metsäalan miehille moinen pysäyttävä kokemus on vielä kaukana”. (Härkönen 1998, 36.) Sukupuolikiintiöiden ongelmana on se, että pätevyden perusteella tiettyyn tehtävään tai organisaatioon valitut naiset voivat leimautua helpolla sisään päseiksi kiintiönaisiksi. Naisilla pätevyys ja oma asiantuntemus pitää vielä erikseen pyrkiä osoittamaan toteen, toisin kuin miespuolisilla kollegoilla tähän ei riitä pelkkä valinta organisaatioon. Metsäalan naisten uralla etenemistä ja mahdollisuuksia olisikin edistettävä myös muilla toimilla ja menetelmillä kuin kiintiöperiaatteen avulla.

Metsänhoitajien ammattiin sijoittuminen on jonkin verran muuttunut kuluneen kahdenkymmenen vuoden aikana. Hyvä työmarkkinatilanne 1980-luvulla takasi, että metsänhoitajien sijoittumisaste omalle alalleen oli mahdollista. Heikentyneen työmarkkinatilanteen vuoksi metsänhoitajat tekevät nykyään entistä enemmän muita kuin perinteisiä metsäalan töitä. Miespuolisista metsänhoitajista noin kolmannes työskentelee muissa kuin perinteisissä metsäalan töissä. Naismetsänhoitajista lähes puolet työskentelee muissa tehtävissä. (Kaipainen 1998, 52.) Työllistymistilanne on muuttunut nopeasti, sillä kymmenisen vuotta sitten metsänhoitajat eivät merkittävästi työskennelleet metsäalan ulkopuolisissa tehtävissä. Naisilla työskentely muissa tehtävissä oli kuitenkin jo silloin jonkin verran yleisempää kuin miehillä. (Ihalainen 1987, 20).

Naiset metsäalan myönteisenä muutosvoimavarana

Metsäalan naisilla on tärkeä tehtävä työnjakoa koskevien arvojen, käsitysten ja sukupuolijärjestelmän muuttamisessa metsäalalla ja yhteiskunnassa. Tämä tapahtuu usein tiedostamattomasti tekemällä työtä omassa työyhteisössä ja olemalla vuorovaikutuksessa metsänomistajiin ja muihin alan sidosryhmiin. Metsänhoitajien haastatelussa tulikin esille, miten naismetsänhoitajat ovat omalla työpanoksellaan ja esimerkkillään muuttaneet käsityksiä, joiden perusteella metsäsektori mieltyy miesten alaksi.

”Pidän sitä aika erikoisena, että suunnittelutehtävissä ei ollut koskaan ollut yhtään naista. He olivat olleet toimistotöissä. Kun lähdin muualle töihin, niin sinne on palkattu niihin samoihin töihin naisia, metsänhoitajia ja metsätalousinsinööri. Huomattiin, että kyllä se nainen metsässä kävelee siinä missä mieskin, että ei siinä sen kummallisempaa ole. Tietynlaista semmoista tai tuolla, missä ei ole koskaan ollut yhtään naismetsäammattilaista niin käytiin suurin piirtein katsomassa, että millainen se on. Mutta sitten kun ihmiset tottuivat niin, rouvaksi he minua nimittelivät aluksi kun ne eivät oikein tienneet, rouva metsänhoitaja. [...] Pitää antaa vähän aikaa tottua siihen että on nainen.” (TKU/A/99/146:3.)

Naispuolinen metsänhoitaja on saattanut herättää siis yhteisössä myönteistä uteliaisuuttakin, ei pelkästään tuonut pintaan ja vahvistanut kielteisiä ennakkoluuloja.

Työyhteisössä on merkittävää myös se, miten miespuoliset kollegat suhtautuvat naispuoliseen alaiseen. Esimerkiksi esimiehen myönteinen asennoituminen voi vaikuttaa ja helpottaa naisten sopeutumista ja hyväksyntää työyhteisössä:

”[...] kenelle tahansa nuorelle voi tulla vaikeuksia ja erityisesti, jos on nainen, niin voi tulla ja on tullut vaikeuksia. Katson, että se oli ihan silloisen esimiehen ansiota, että mitään konflikteja ei syntynyt, mutta mahdollisuudet olivat isot. Siellä oli metsäteknikoita ja työnjohtajia, jotka olivat viisikymppisiä ja kuusi-

⁶ Kiintiöperiaatteen mukaisesti valtionhallinnon komiteoissa, neuvottelukunnissa, työryhmissä ja muissa vastaavissa valmistelu-, suunnittelu- ja päätöksentekolimissä samoin kuin kunnallisissa toimielimissä vähemmistönä olevaa sukupuolta tulisi olla tietty vähimmäiskiintiö, vähintään 40 prosenttia. Tämä kiintiöperiaate on ulotettu koskemaan myös muuta julkishallintoa. Jos virastolla, laitoksella, kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koottava johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. Lain tasapuolisuus- ja kiintiösäännöksistä voidaan poiketa vain erityisestä syystä. Erityinen syy on esimerkiksi se, ettei jollakin erityisalalla ole asiantuntemusta kuin toisen sukupuolen edustajilla.

⁵ Tiedot jäsenmäärästä on saatu Metsänhoitajaliitosta marraskuussa 2003.

kymppejä, ja joku 24-vuotias tulee siihen vielä ja tyttö. En ollut aivan ensimmäinen, että pari kolme oli ollut minua ennen tässä organisaatiossa [metsäkeskuksessa]. Ja siinä oli kaikki mahdollisuudet mennä pieleen se homma. Mutta ei se sitten kuitenkaan mennyt. Eikä pelkästään nämä työtoverit, vaan myös sitten, kun me ollaan yksityismetsätalouden organisaatio, niin olemme maanomistajien kanssa tekemisissä. Työhön kuuluu, sanotaan nyt vaikka kun rakennettiin metsähoitotie, niin sitten pidettiin luovutuskokous, johon kaikki isännät kertyi. Ja kun se luovutettiin ja kerrottiin, mitä maksaa ja niin pois päin ja siellä juuri se uskottavuus, että se oli ehkä jännittävin juttu, että miten he suhtautuvat.” (TKU/A/99/138:4.)

Esimiehen kannustus ja myönteinen asennoituminen voivat auttaa naispuolisen metsänhoitajan sopeutumista ja hyväksytyksi tulemistä uusissa tilanteissa ja toiminta- ja työympäristössä.

Haastatteluaineistosta välittyy melko myönteinen kuva siitä, että naismetsäammattilaiset ovat ajoittaisista ennakkoluuloista huolimatta tulleet ajan myötä hyväksytyiksi omassa työyhteisössä sekä metsänomistajakunnan keskuudessa. Sulkeutuneena pidetyn metsäsektorin avautuminen muun yhteiskunnan suuntaan voi tässä tavoitteessaan hyötyä naisten tulosta alalle. Esimerkiksi metsänomistajat voivat kokea, että naista on helpompi lähestyä erilaisissa metsänkäsitteilyä koskevissa asioissa.

”Koin, että tavallaan alalla, kun on vähän hierarkkinen perinne, ehkä vähän huono maine, että on helpompi lähestyä minua. Mutta kyllä se pitäisi heiltä kysyä.” (TKU/A/99/116:3.)

Edeltävästä lainauksesta huolimatta on todettava, että naismetsänhoitajat eivät haastattelussa korostaneet ammatissa pärjäämisen kannalta kovinkaan paljon sukupuolen merkitystä. Pääsääntöisesti he pitivät työn onnistumisen edellytyksinä muita ominaisuuksia, kuten omaa ammattitaitoa, yhteistyökykyä ja kommunikaatiotaitoja. Jälkimmäinen taito on tullut metsäasiantuntijoiden työssä yhä tärkeämmäksi myös miespuolisten haastateltujen mielestä. Metsänhoitajien työnkuva on muuttunut viime vuosina hyvin paljon, ja monet metsänhoitajat totesivatkin olevansa enemmän tekemisissä ihmisten kuin metsän kanssa. Tämä työn luonteen muutos voi vaikuttaa siten, että naisten mahdollisuudet edetä metsäammattilaisen uralla paranevat. Naisilla

on yleisen käsityksen mukaan paremmat valmiudet toimia tehtävissä, jotka edellyttävät hyviä ihmissuhdetaitoja ja sopeutuvuutta (Kauppinen-Toropainen 1991). Tämä yleinen ajattelutapa kuvastaa toisaalta sukupuolijärjestelmän ylläpitämiä stereotyyppioita naisille ja miehille sopivista tehtävistä. Ajattelua voidaan asettaa kyseenalaiseksi, koska se voi myös eriyttää tehtäviä ja estää siten tasa-arvoistumista metsäalan sisällä eikä siis lisää kovinkaan paljon naisten uramahdollisuuksia.

Aineiston perusteella sukupuolirooliajattelun murtaminen metsäalalla ei kaiken kaikkiaan tunnu aivan toivottomalta tehtävältä. Myönteisestä kehityksestä huolimatta yksittäiset onnistumiset eivät vielä tuo esille työelämässä vastaan tullutta metsänhoitajanaisten kokemusten kirjoa. Tasaarvoisen opiskelijaelämän jälkeen naismetsänhoitajat ovat työelämään siirtyessä kohdanneet erilaisia uran etenemistä vaikeuttavia tekijöitä. Ilmiö ei tietenkään ole pelkästään metsäalan erityispiirre. Yleisemmällä tasolla metafora lasikatosta havainnollistaa tilannetta. ”Lasikatto” kuvaa tilannetta, jossa naisilla on lähtökohtaisesti samat ura- ja etenemismahdollisuudet kuin miehillä, käytännössä naisten eteneminen kuitenkin näyttää pysähtyvän johonkin näkymättömään esteeseen, lasikattoon (Koivunen 2002, 133-134). Sosiaalisessa todellisuudessa ilmenee asenteita ja työelämässä rakenteita, jotka hidastavat ja estävät naisia saavuttamasta työelämässä johtavia asemia tai samaa palkkaa samasta työstä kuin miehet. Lasikatto estää naisia etenemästä etenkin tehtävissä, joihin liittyy valtaa, yhteiskunnallista vaikuttamista ja korkea palkka. (Kauppinen 2002, 152.)

Metsänaisten työuran etenemisen esteet

Yhä suurempi osa metsäopiskelijoita ja valmistuneista metsänhoitajista on naisia. Vuosikymmenien kuluessa myös asenteet naismetsänhoitajia kohtaan näyttävät muuttuneen myönteisemmiksi. Periaatteessa naisilla pitäisi siis olla samat osamiseen perustuvat mahdollisuudet työuralla etenemiseen kuin miehillä. Tästä huolimatta naiset ovat kohdanneet vaikeuksia edetä uralla, myös tilastot kertovat selvistä esteistä edetessä kohti alan johtavia asemia. Metsänhoitajien haastattelussa tuli esille kolme tekijää, jotka ovat olleet esteenä naisten uralla. Ensiksikin naisilta vaadi-

taan runsaampaa ja monipuolisempaa työkokemusta pätevyytensä osoittamiseksi kuin miehiltä. Toiseksi naisten työura on usein rikkonaisempi kuin miesten. Kolmanneksi naisia ei ole palkattu yritykseen tai ei ole otettu töihin tiettyihin tehtäviin. Myös muissa metsänhoitajien urakehitystä tarkastelevissa selvityksissä on tullut esille näitä samoja asioita.

Metsänhoitajamiesten työura lähtee nopeammin liikkeelle jo sen perusteella, että he saavat naisia nopeammin pysyvän kokopäivätyön, naiset tekevät pidempään töitä määräaikaisissa työsuhteissa. (Turunen 2002 ja 2004; Kaipainen 1998, 52; Ihalainen 1987). Näyttääkin siltä, että naisten pitää tehdä paljon töitä osoittaakseen pätevyytensä ja edetäkseen ammatissa:

”Kun on koulutukselta metsänhoitaja tai ei tarvitse olla metsänhoitaja, mutta ehkä verrattavissa ekonomiin tälläkin alalla [kaupallisella metsäalalla] niin olen sitä mieltä, että nainen joutuu tekemään kymmenen vuotta töitä ennen kuin se on siinä asemassa kuin mistä mies aloittaa. Poikkeus voi tietysti vahvistaa säännön, mutta varmaan yleisesti ottaen näin on. Se pitää jotenkin kokemuksen kautta siten hankkia. Mies pistetään kokemattomana kyllä tuleen, mutta naista ei, ja mies saa [kokemusta] siitä kun se laitetaan heti tekemään jotakin, mutta nainen vasta sitten laitetaan vastaaviin tehtäviin kun se on jo hankkinut kokemuksen jotakin muuta kautta.” (TKU/A/99/90:4.)

Miespuolisten metsänhoitajien kykyihin luotetaan enemmän eikä heidän tarvitse todistella pätevyyttä työskentelemällä ensin pitkään muissa tehtävissä ennen kuin he parantavat ura-asemaansa. Miesmetsänhoitajat näyttävät pääsevän vähemmällä kokemuksella vaativampiin tehtäviin, ja miesten kykyyn pärjätä uusissa ja vaativissa tilanteissa näytetään luotettavan enemmän kuin naispuolisten ammattilaisten.

Naisten työuran alku on usein rikkonainen, ja työsuhteet ovat määräaikaisia. Yhtenä tekijänä tähän voi vaikuttaa nuorehkon naisen tulkitseminen potentiaaliseksi äidiksi. Mahdolliset äitiyslomajärjestelyt eivät välttämättä kannusta työnantaja ottamaan naisia pysyvään työsuhteeseen. Toisaalta naisen voi olla vaikea palata takaisin työelämään ilman olemassa olevaa vakituista työpaikkaa. Uran alkutaival voikin edetä määräaikaisesta työsuhteesta toiseen eri työnantajien palveluksessa. Urakehitys voi hidastua,

koska ei ole mahdollista edetä yhdessä ja samassa organisaatiossa. Seuraavassa työpaikassa voi joutua aluksi osoittamaan pätevyytensä ennen kuin on mahdollista päästä seuraavalle urakehityksen asteelle.

Työuran etenemiseen vaikuttaa paljon myös ihmisten henkilökohtaiset valinnat, mutta usein työelämään palaaminen esimerkiksi äitiyslomalta ei suju aivan helposti:

”Olin aika tyypillinen naispuolinen alle kolmekymppinen nainen, jonka uralla lähti menemään hyvin. Kaikki on kiinni minusta ja mitä puhutaan naisista ja miehistä. Kaikki me olemme ihan samantaisia ja hyvin tässä menee. Sitten kun sain lapsia, niin jotenkin havahduin ja siirryin toiseen maailmaan ihan kokonaan. Huomasin, että lasten kasvattaminen ja niiden kanssa oleminen ovat tärkeitä asioita. Sitten huomasi sen, kuinka vähän arvostettua se on eikä sillä ole mitään merkitystä... [...] Tavallaan se aikaisempi ajattelu oli ollut ehkä utilistisempaa ja jotenkin miehempää omalla tavallaan. Mutta kyllä lasten saanti muuttaa maailmaa. Asioihin suhtautuu ihan eri tavalla, eri realiteetit tulevat esille ja siinä myös huomaa sen, kuinka erilaisessa asemassa on miehiin nähden. Ennen ajattelin, että miksi ne [naiskollegat] jää lastensa kanssa kotiin, lähtisivät töihin vaan. Ja sitten huomaa, että tunnesitoutuminen on niin voimakas, ettei sitä vaan tehdä noin. Ne eivät ole sellaisia asioita, jotka vaan päätetään ja tehdään. Mutta siinä oppi sen, että ei se ihan yksinkertainen asia olekaan.” (TKU/A/99/92:6-7.)

Edeltävä naismetsänhoitajan analyysi perheen ja työelämän yhdistämisen vaikeudesta kuvastaa osittain sitä, miksi naisten voi olla vaikea lähteä nopeasti takaisin työelämään ja kartuttamaan urakehityksen kannalta tärkeää kokemusta. Urakehityksen kannalta olisikin vaadittava aktiivisia toimia, joilla naisten työelämään paluuta kannustetaan ja helpotetaan lastenhoitovapaiden aiheuttamien taukojen jälkeen.

Perheen vaikutus naisten uralla etenemiseen on todettu myös muissa tutkimuksissa. Perhe ja lapset ovat toisaalta toimineet työntekoon kannustavina tekijöinä, mutta kielteisessä mielessä perheen ja lapsien vaikutus tuli naisilla voimakkaammin esille kuin miehillä. Erityisesti lasten syntymän aiheuttamat keskeytykset vaikeuttivat osaltaan naisten uralla etenemistä. Naisten kohdalla, äitiysloma, hoitovapaa ja työttömyys

on keskeyttänyt noin joka toisen naisen työuran. Miestenkin uralla on ollut keskeytyksiä, mutta selvästi harvemmin, ja silloin syinä olivat olleet jatkokoulutus tai työttömyys. (Ihalainen 1987, 28; Kaipainen 1998, 49.) Maa- ja metsätalousministeriön tekemässä tasa-arvotyöryhmän muistiossa on myös pantu merkillä, että MMM:ssä perhepoliittisten poissaolojen tilastoissa naisten osuus on huomattava (Tasa-arvo... 1999, 11). Näihin poissaoloihin lasketaan äitiys- ja isyyslomat ja lasten sairastumisista johtuvat poissaolot.

Naisten uralla etenemisen esteenä pidetään työelämän rakenteita, mutta toisaalta yrityskulttuuri tai pelkästään yhden ihmisen kielteiset asenteet naisia kohtaan jossakin organisaatiossa voivat vaikeuttaa tasa-arvon edistymistä. Miesten voi olla vaikea hyväksyä naista johtajakseen, naisten kanssa työskentelyä voidaan vierastaa ja kommunikaatio voidaan kokea vaikeaksi, kun ei löydy yhteisiä puheenaiheita. (Kauppinen 2002, 152.) Naisia ei pidetä välttämättä metsäalalla soveliaina kaikkiin tehtäviin. Toisinaan taustalla on ollut esimerkiksi esimiehen huoli ja epäily siitä, että nainen ei pärjää vaativissa luonnonolosuhteissa. Suurena erämaametsässä kulkemista voidaan pitää vaarallisena tehtävänä naispuoliselle metsänhoitajalle.

”Ja kyllä [eräs vanhempi mieskollega] saattoi sanoa, että hän aikaisemmin ajatteli, ettei hän ikimaailmassa naista mihinkään Lapin erämaametsiin pistä. Vähän suojeleva [asenne]. Mutta hänen asenteet muuttuivat pikku hiljaa, mutta joko näitä suojelevia tai sitten tällaisia [ehdottomia]. Minä en ole joutunut kokemaan syrjintää, mutta ammatissa toimiessa huomasi sen, että kun joutuu tekemisiin paljon maanomistajien ja virkamiesten kanssa niin siinä joutuu pieneen alkuperäisyyteen, että joutuu todistamaan oman pätevyytensä, että olisi uskottava ja vakavasti otettava, että koin kollegani kanssa kun me oltiin töissä niin ei hänen tarvinnut sillä tavalla olla vakuuttava. [...] Se oli jotenkin luontevaa, että toki se nyt [miehenä] metsistä ymmärtää ja näin, mutta sitten naisena niin vähän. Mutta siinä kouliintuu kyllä aika hyvin.” (TKU/A/99/92;6-7.)

Metsänhoitajien haastatteluista naiset katsovat selviytyvänsä kaikista tehtävistä yhtä hyvin kuin miehet.

Metsäala ja sukupuolten välinen tasa-arvo tulevaisuudessa

Suomalaisessa yhteiskunnassa sukupuoli jäsentää edelleen voimakkaasti ammatinvalintaa, koulutusta ja työnjakoa (Kolehmainen 1999, 244). Jyrkät sukupuolen mukaiset jaot ovat kuitenkin ongelmallisia. Ihmiset eivät ole keskenään samanlaisia vaan sekä mies- että naissukupuolten sisällä esiintyy laaja kirjo erilaisia ominaisuuksia, jotka määrittävät esimerkiksi soveltuvuutta työtehtäviin. Ihmisten luonne ja taipumukset eivät siis määrity pelkästään biologisen sukupuolen mukaan. Epäkohta on myös siinä, että yhteiskunnassamme miesten tekemää työtä on pidetty arvostetumpana kuin perinteisiä naisten töitä. Tämä työmarkkinoiden sukupuoleen perustuva kahtiajako aiheuttaa epätasa-arvoa, ja edistää työelämän jakoa naisten matalapalkka-aloihin ja korkeammin palkattuihin miesten aloihin. Naisten alat, kuten hoitotyö tai teollisuuden naisalat, viittaavat edelleen naisten paikkaan yhteiskunnan ja talouselämän marginaalissa. Tähän ei voida pitää syynä miesten ylivaltaa vaan kulttuurimme omaksumia arvoja ja sukupuolijärjestelmää, joiden pohjalta myös naiset ovat omaksuneet ja sisäistäneet käsitykset tästä paikasta itselleen kuuluvana. Sukupuolten välisen työnjaon murttaminen voisi poistaa naisten ja miesten tekemän työn välistä arvokilua yhteiskunnassa. (Nenola 1986, 19-20.) Naiset ovat Suomessa myös korkeasti koulutettuja, ja on kansantaloudellisesti suurta haaskausta jättää käyttämättä tätä potentiaalia hyväksi työmarkkinoilla. Yhtäläiset mahdollisuudet edetä työelämän eri sektoreilla edistävät yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta sukupuolten välillä. Kulttuurin sisäistämät ja uusintamat sukupuoleen lukitut stereotyyppiset käsitykset on pystyttävä muuttamaan ennen kuin tasa-arvoistuminen toteutuu.

Metsällisen ammatin valinnoita naisia voidaan pitää sukupuoliroolien murttajina kahdella tasolla. Ensinnäkin naisten työskentely metsäalan organisaatioissa voi merkitä asioiden uudelleen tarkastelua metsäalan sisällä. Sukupuolten välisen tasa-arvon eteneminen metsäalalla onkin tärkeätä, koska toteutuessaan se mahdollistaisi monitahoisempien näkökulmien esille tuomisen metsän suunnittelua ja käyttöä koskevaa päätöksentekoa varten. Naisilla ja miehillä näyttäisi olevan jonkin verran eroja ainakin Suomessa si-

nä, millaisen paikkana metsä koetaan ja millainen suhde metsään tai erämaahan on muodostunut (ks. Hallikainen 1998). Toiseksi metsänaisten uranvalinnalla on laajempia seurauksia, koska naisille epätyypillinen alanvalinta kyseenalaistaa sisäistettyjä sukupuolten roolijakoon perustuvia käsityksiä. Tämän seurauksena työelämän tasa-arvon voidaan nähdä lisääntyvän ainakin siinä mielessä, että naisten tulo perinteisiin miesten ammatteihin murtaa sukupuoleen perustunutta jakoa ammattien välillä ja lisää naisten mahdollisuuksia mennä luontevasti uusille urille.

Suomessa naisten asema metsäalalla näyttää nyt jonkin verran lupaavammalta kuin menneitä vuosikymmeninä. Naisten opiskelu metsänhoitajaksi on muuttunut harvinaisesta poikkeuksesta tavalliseksi asiaksi kolmenkymmenen viime vuoden kuluessa. Vähitellen tilanne on heijastunut myös työelämässä mukana olevan metsänhoitajakunnan rakenteeseen. Tulevaisuudessa naisten asema muuttunee alalla myös sitä kautta, että lähitulevaisuudessa johtavassa asemassa oleva metsänhoitajakunta tulee eläkeikään.

Naisten uran etenemisellä on ollut esteitä, ennen muuta tilanne on näkynyt naisten poissaolona alan johtavista tehtävistä. Mielikuva metsästä ja metsäteollisuudesta miehille kuuluvana työympäristönä on jo osittain murentunut naisten tultua vähitellen metsäsektorin miehille tyypillisiin työtehtäviin.

Tulevaisuuden ennakoinnissa on otettava huomioon, että naiset saattavat syrjäyttää lukumääräisesti miehet metsäalalla, ja metsäsektorin

miehin menneisyys voi kääntyä naiselliseksi tulevaisuudeksi. Pelkkä naisten lukumäärä ei kuitenkaan takaa tasa-arvoisuutta, vaan myös palkkausta ja uralla etenemisen mahdollisuuksia täytyy kehittää. Toivottavinta kuitenkin olisi, että vastaisuudessa molemmat sukupuolet olisivat tasavertaisesti edustettuina sekä määrällisesti että virka-asemansa puolesta metsän käyttöä koskevassa suunnittelussa ja päätöksenteossa. Myös metsäalan imagon kannalta olisi myönteistä, jos ala ryhtyisi edelläkävijäksi naisten tasa-arvosymyksessä. Suomi voisi toimia kansainvälisenä esikuvana ja mallimaana, jossa toteutetaan tasa-arvoista metsä- ja työvoimapolitiikkaa. Metsäsektori voisi ottaa asiakseen nostaa esille naisten asemaa ja etsiä keinoja, joilla naisten uralla etenemistä tuettaisiin. Sukupuolikielisyys ei ole yksin metsäalan ongelma vaan laajempi yhteiskunnallinen haaste, mutta metsäsektori voisi hyvinkin onnistua murtamaan ikiaikaista sukupuolirooliajattelua omalla esimerkillään ja laajalla läsnäolollaan suomalaisessa yhteiskunnassa. On aika päästä eroon vanhasta ajattelusta, jossa metsä kuuluu vahvasti miesten elämänpiiriin. Kielteisen asennoitumisen sijaan voitaisiin korostaa myönteistä ajattelutapaa, jonka mukaan naiset tuovat metsäsektorille menestystä. Toivottavaa olisi myös se, että naiset toisivat tullessaan entistä osallistuvampaa, suvaitsevampaa ja monimuotoisempaa otetta päätöksentekoon ja metsäpolitiikkaan. Naisilla on laajassa mielessä yhteiskunnallisesti merkittävä uudisraivaajan asema metsäalalla ja tasa-arvoistuvassa suomalaisessa kulttuurissa.

Kirjallisuus

- HALLIKAINEN, V. (1998). *The Finnish Wilderness Experience. Academic dissertation. Finnish Forest Research Institute, Research Papers 711. Rovaniemi: Finnish Forest Research Institute, Rovaniemi Research Station.*
- HÄRKÖNEN, K. (1998). *Metsien mies metsien naisen silmin nähtynä. Teoksessa E. Heino ja J. Kangas (toim.), Mies ja metsä (s. 36-37). Metsäntutkimuslaitoksen tiedonantoja 690. Kannus: Metla, Kannuksen tutkimusasema.*
- IHALAINEN, R. (1987). *Nainen metsänhoitajana. Folia Forestalia 698. Helsinki: Metsäntutkimuslaitos.*
- KAIPAINEN, J. (1998). *Naiset metsäammattilaisina. Teoksessa P. Ripatti (toim.), Naiset metsäsektorilla (s.39-53). Metsäntutkimuslaitoksen tiedonantoja 697. Helsinki: Metla, Helsingin tutkimuskeskus.*
- KAUPPINEN, K. (2002). *Nais- ja miesjohtajuus - Viva la difference!. Teoksessa R. Smeds, K. Kauppinen, K. Yrjänheikki & A. Valtonen (toim.): Tieto ja tekniikka. Missä on nainen? (s. 149-158). Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.*

- KAUPPINEN-TOROPAINEN K. (1991). Miehet naisvaltaisissa ja naiset miesvaltaisissa ammateissa: ainokaisaseman analyysi. *Työ ja ihminen*, 5, 218-238.
- KINNUNEN, M. & KORVAJÄRVI P. (1996). *Johdanto: Naiset ja miehet työelämässä*. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.), *Työelämän sukupuolistavat käytännöt* (s. 9-19). Tampere: Vastapaino.
- KOIVUNEN, H. (2002). Suurmiehiä ja piennaisia - lasikaton myyttiset rakenteet. Teoksessa R. Smeds, K. Kauppinen, K. Yrjänheikki & A. Valtonen (toim.), *Tieto ja tekniikka. Missä on nainen?* (s. 132-148). Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.
- KOLEHMAINEN, S. (1999). Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. *Tutkimuksia* 227. Helsinki: Tilastokeskus.
- KONTTINEN, E. (1991). *Perinteisesti moderniin. Profioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- KUISMA, M. (1993). *Metsäteollisuuden maa. Suomi, metsät ja kansainvälinen järjestelmä 1620-1920*. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.
- KÄRKKÄINEN, S. & TOIVANEN, E. (1995). *Uudistusalalla. Naismetsänhoitajien elämää vuodesta 1918*. Helsinki: Naismetsänhoitajat ry.
- LEIKOLA, M., SALO T. & KOIVISTO, A. A. (1997). *Pelko metsien puutteesta synnytti ammattikunnan*. Teoksessa A.A. Koivisto (toim.), *Metsästä ja metsän reunasta* (s. 13-20). Metsänhoitajaperinnettä. Helsinki: Suomen metsänhoitajaliitto.
- LEMENEN, P. (1998). *Metsäteollisuuden naiset: näppärää työtä näkymättömissä*. Teoksessa Reunala, A., Tikkanen, I. & Esko Åsvik (toim.), *Vihreä valtakunta. Suomen metsäklusteri* (s. 214-219). Helsinki: Metsämiesten Säätiö.
- MAUNO, S. (2002). *Näkökulmia työn ja perheen yhteensovittamiseen*. Teoksessa R. Smeds, K. Kauppinen, K. Yrjänheikki & A. Valtonen (toim.): *Tieto ja tekniikka. Missä on nainen?* (s. 83-95). Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK.
- NENOLA, A. (1986). *Miessydäminen nainen. Naisnäkökulmia kulttuuriin. Tietolipas 102*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- RIPATTI, P. (2001). *Tasa-arvo metsäsektorilla*. Teoksessa J. Kangas & A. Kokko (toim.), *Metsän eri käyttömuotojen arvottaminen ja yhteensovittaminen* (s. 338-342). Metsäntutkimuslaitoksen tiedonantoja 800, 2001. Kannus: Metla, Kannuksen tutkimusasema.
- SNELLMAN, H. (1996). *Tukkilaisen tulo ja lähtö. Kansatieteellinen tutkimus Kemijoen metsä- ja uittotyöstä*. Scripta Historica 25. Oulun Historiasseuran julkaisuja. Oulu: Pohjoinen.
- Tasa-arvotyöryhmän muistio 1999. Työryhmämuistio MMM 1999:11*. Helsinki: Maa- ja metsätalousministeriö.
- TURUNEN, K. (2002). *Metsäalan korkeakoulutuksen määrällinen ja laadullinen ennakointi. Hankkeen loppuraportti*. Helsinki: Metsänhoitajaliitto ry.
- TURUNEN, K. (2004). *Naismetsänhoitajat voimavarana - metsänhoitajanaisten urakehitystä ja työllistymistä edistävä projekti. Esiselvitys ja luonnos toimenpide-ehdotuksiksi*. Helsinki: Metsänhoitajaliitto ry.
- Turun yliopiston kulttuurien tutkimuksen laitoksen arkisto. *Metsänhoitajien haastatteluaineisto: TKUIA/99/85-154 ja 262-281*

Leena Koski & Silva Tedre
**Maaseudun naisyrittäjien
 työnteon ehdot**

Yrittäjyyttä tarjotaan ratkaisuksi työmarkkinoiden epävakautumiseen ja maaseudun rakennemuutokseen. Sekä työvoimapolitiikassa että maaseutupolitiikassa sukupuolineutraali yleinen yrittäjyyspuhe saa paikoin sukupuolen, joka poikkeuksesta on nainen. Naisyrittäjyys näyttäytyy puheessa naisten emansipatorisena itsenäisyyttä tuottavana projektina. Artikkelissa kysymme, miten yleinen yrittäjyysretoriikka ja nais erityinen yrittäjäpuhe suhteutuvat maaseudun naisten yrittäjyyteen. Puhuvatko naiset itse yrittäjyydestä emansipaationa, ja jos, niin miltä osin ja millaisin ehdoin. Artikkelit perustuu 17 maaseudun yrittäjänaisen teemahaastatteluun. Analyysin perusteella maaseudun naisten yrittäjyys suhteessa emansipaatioon ja taloudelliseen toimijuuteen sen osana on ristiriitainen. Yrittäjyys nähdään yhtäältä tienä ulos rajoittavaksi koetuista elämäntilanteista ja se tarjoaa uuden tavan suhtautua itseensä ja ympäristöön. Tällaisena se voidaan tulkita emansipatorisena. Yrittäjyys ei kuitenkaan ole irrotanut naista maaseudun sukupuolijärjestelmästä ja naisen paikasta. Se ei myöskään vapauta perheriippuvuuksista tai riippuvuudesta hyvinvointivaltioon, jotka ja ilmiöinä ovat ristiriidassa yrittämisen yksilöä ja markkinoiden ohjaavuutta korostavan politiikan kanssa.

Johdanto

1990-lukua on Suomessa luonnehdittu vuosikymmeneksi, jolloin palkkatyön eetos vaihtui yrittämisen eetokseksi. Yrittäjyys alettiin nähdä keinona, jolla yksilöt ja koko yhteiskunta voivat sopeutua epävakaiden työmarkkinoiden rakennemuutoksiin. Yrittäjyyteen tähtäävää koulutusta sisällytettiin opetussuunnitelmiin peruskoulussa, keskiasteella, korkeakoulussa ja aikuis-koulutuksissa. Opetussuunnitelmissa yrittäjyys määritettiin opetettavina tietoina ja taitoina, tapana suhtautua työhön sekä persoonallisuuden haluttuina ominaisuuksina (esim. Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 1994).

Työvoimapolitiikan osana yrittäjyyspuheeseen yhdistettiin myös sukupuoli. Naisia alettiin kannustaa yrittämiseen suuntaamalla naisyrittäjille erityistukitoimia, erityisrahoitusta ja erityisneuvontaa. Naisten lisäksi 1990-luvun yrittäjyyspolitiikkaan tuli myös alueellinen ulottuvuus, jossa korostettiin kaupungin ja kasvukeskusten vastinpariksi ymmärrettyä maaseutua yrittämisen tilana. Maaseutupoliittisessa ohjelmassa vuosille 2001-2004 yrittäjyys nostettiin maaseudun tulevaisuusstrategiaksi ja naisyrittäjyys sen erityiseksi osaksi (Ihmisten maaseutu 2000; Asikainen ja Komulainen 2004).