

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Marianne Lähde

NAINEN TYÖELÄMÄSSÄ:
TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

Liiketalous ja tietojenkäsittely Huittinen

Liiketalouden koulutusohjelma

Pk-yrityksen johtamisen suuntautumisvaihtoehto

2007

NAINEN TYÖELÄMÄSSÄ: TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

Lähde, Marianne
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Pk-yrityksen suuntautumisvaihtoehto
Joulukuu 2007
Kujala-Kurenkunnas, Marja-Leena
UDK: 331
Sivumäärä: 74

Asiasanat: johtajuus, naisjohtajuus, tasa-arvo, työelämä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia naisen asemaa työelämässä, naisten koulutusrakennetta ja urakehitystä sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Lisäksi selvitettiin naisyrittäjyyttä ja äitijohtajuutta sekä tasa-arvoa työelämässä ja perheen sisällä. Suomalaiset naiset ovat tehneet suurimmaksi osaksi maataloustyötä ja koti-työtä sekä työtä perheyrittäjien hyväksi. Naisten työskentelyn mahdollisuudet parantivat suomalaisen yhteiskunnan teollistuessa. Naisten palkkatyön rakenteeseen vaikutti suuresti naisten osallistuminen palveluammattityöhön 1900-luvulla. Naisille ja miehille maksettiin palkkaa eri perustein. Eri sukupuolten välinen palkkaluokkien käyttö kiellettiin vuonna 1962. Naisten palkkatyön lisääntyessä ja monipuolistuessa työmarkkinat eriytyivät nais- ja miesvaltaisiksi aloihin. Naisten työssäkäynti on tänä päivänä kansainvälisesti tarkasteltuna korkealla, samoin naisten työllisyysaste. Työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan. Suomalaiset naiset saivat äänioikeuden vuonna 1906 ensimmäisinä naisina maailmassa. Suomessa noudatetaan lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Suomalaisilla työmarkkinoilla parhaiten koulutettu ikäryhmä on 25–34-vuotiaat. Koulutustaso on Suomessa korkea. Naisten osuus johto- ja esimiestehtävissä on kasvanut, vaikka usein naisten urakehitys pysähtyy tietylle tasolle. Naisyrittäjyydellä on pitkät perinteet ja se on ollut kautta historian tärkeä osa suomalaista yhteiskuntaa. Naisten yrityksiin osuus on noin 33 % suomalaisista yrityksistä. Suomessa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen keskeinen ongelma on molempien vanhempien työssäkäynti ja heidän pääsääntöisesti tekemä kokopäivätyö.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmallisuus on laaja alue, jota yhdistää työelämä, sosiaali- ja tasa-arvopolitiikka sekä talouselämä. Aihe on myös noussut viimeisen vuosikymmenen kuluessa tärkeäksi työelämän kehittämisalueeksi, vaikkei kyse ole uudesta yhteiskunnallisesta ongelmasta. Myös perhevapaajärjestelmä on osa suomalaista työelämää. Isyyden tutkiminen omana käsitteenään aloitettiin 1960-luvulla. Lapsi tarvitsee molemmilta vanhemmiltaan hoitoa ja huolenpitoa sekä heillä molemmilla on yhtäläiset oikeudet tutustua lapseensa. Vanhempainvapaat ovat olleet naisten ja miesten jaettavissa melkein kahden kymmenen vuoden ajan, mutta harva isä käyttää tätä oikeuttaan. Perhemyönteinen yrityskulttuuri vähentää muun muassa työntekijöiden työn ja perheen yhdistämisen vaikeutta ja työtyytymättömyyttä. Kun nainen toimii yrityksen johtajana, se vaatii myös hänen perhe-elämältäänkin enemmän.

WOMAN IN WORKING LIFE: CONSOLIDATING WORK AND FAMILY

Marianne, Lähde

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

Managing of Small and Medium-sized enterprises

December 2007

Kujala-Kurenkunnas, Marja-Leena

UDC: 331

Number of Pages: 74

Key Words: leadership, woman leadership, equality, working life

The purpose of this dissertation was to examine women's position in working life, women's educational structure career development and also how women consolidated work and family. In addition, this study clarified woman entrepreneurship and leadership and also equality in working life and inside the family. Finnish women have mostly done farm work and housework and worked for a family business. The opportunities of women to work improved when the Finnish society industrialized. The structure of women's paid work was affected largely when women entered service trade work in the 1900's. Men and women were paid on different grounds. The use of different wage brackets was denied in 1962. When women's paid work procreated and diversified, the working life diverged on female- and male-dominated trades. Women are working a lot nowadays in Finland and their rate of employment high if we look at it internationally. The working life has heavily diverged on the basis of gender. The Finnish women got suffrage in 1906 and they were the first women in the world who get it as women. In Finland, we conform to a law of equality between men and women.

The best educated age group is 25-34 years old in the Finnish labour market. Education level is high in Finland. The proportion of women in management and superior tasks has grown while often women career development stops at a certain level. Enterprise of women has long traditions and it has been throughout history a very important part of Finnish society. Women's companies' share of all companies in Finland is about 33 per cent. In Finland a salient problem in consolidation of work and family is that both parents have all-day jobs.

The problematic nature in consolidation of work and family is an extensive area that connects working life, social and equality policy and economic life. This subject has arisen during the last decade as a important development area in working life even though this was not the case of some new social problem. A family off system is part of Finnish working life. Examination of fatherhood as its own concept was started in the 1960's. A child needs tending and caring from both parents and parents have identical rights to get to know their children. Parents-offs have been distributed to a man and a woman for almost twenty years, but not many father uses this right. Family favorable enterprise culture reduces difficulties of consolidation of work and family and negative attitudes in workplace. When the woman is an executive of the company that also demands more from her family life.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Opinnäytetyön aihe ja tutkimusongelma	8
1.2	Opinnäytetyön toteutus	9
2	NAISTEN ASEMA TYÖELÄMÄSSÄ	9
2.1	Naisten työskentelyn historiaa	11
2.2	Naisten työelämä tänä päivänä ja tulevaisuudessa	16
2.3	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä	19
3	NAINEN JA URA.....	23
3.1	Naisten opiskelu ja koulutusrakenne	25
3.2	Uralla eteneminen: nainen johtotehtävissä ja naisjohtajuus	29
3.3	Naisyrittäjyys	35
4	TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN	39
4.1	Työn ja perheen välinen suhde	40
4.2	Perhevapaajärjestelmä	46
4.3	Vastuunjako perheessä: miesten osallistuminen perheen arkeen	49
4.4	Perheystävällinen yrityskulttuuri	50
4.5	Äitijohtajan haasteet	52
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	55
	LÄHTEET	69

1 JOHDANTO

Merkittäviä tapahtumia naisten työskentelyn historiassa olivat muun muassa suomalaisen yhteiskunnan teollistuminen 1860-luvulla, naisten hyväksyminen työvoimaksi ja vuoden 1864 lainmuutos, jonka johdosta naimattomien naisten työskentelymahdollisuudet paranivat. Merkittäviä tapahtumia olivat myös vuoden 1879 voimaan tullut täydellinen elinkeinovapaus, naisten osallistuminen palveluammattityöhön 1900-luvulla ja Suomen lainsäädännön muuttaminen siten, että se vastasi kansanvälisen työjärjestön (ILO) tekemää päätöstä sukupuolten välisestä samapalkkaisuudesta. Tiedetyt piirteet naisten työskentelyn historiasta ovat näkyvissä vielä tänäkin päivänä, kuten esimerkiksi työmarkkinoiden voimakas eriytyminen sukupuolen mukaan ja niin sanotut matalapalkka-alat. Naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat Euroopan Unionin suurimpia vielä tänäkin päivänä. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on edennyt Suomessa pitkälle, etenkin kodin ja perheen sisällä. Työelämästä kuitenkin löytyy vielä epäkohtia, jotka ilmenevät muun muassa siten, että naiset eivät etene työurillaan niin helposti kuin miehet.

Suomaiset naiset ovat erittäin innokkaita kouluttautumaan ja tällä hetkellä naisten koulutusaste on korkeampi kuin miesten. Suomessa parhaiten koulutettu ikäryhmä on 25–34-vuotiaat. Työmarkkinoille osallistuvien koulutustaso on ollut korkea, vaikka työkään tulleiden määrä on laskenut viimeisinä vuosikymmeninä. Naisten korkeasta koulutusasteesta huolimatta, naisten kouluttautuminen ei tuota naisille samanlaista taloudellista hyötyä kuin miehille. Myöskään suoritettut tutkinnot eivät takaa naisille yhtäläistä työllisyyttä kuin miehille. Työmarkkinoiden tavoin myös koulutusalat ovat eriytyneet voimakkaasti sukupuolen mukaan. Naisten lisääntynyt opiskeluinnoisuus on vaikuttanut myös lasten hankkimisen ajankohtaan, sillä tänä päivänä naiset siirtävät usein lasten hankkimista opiskelun vuoksi.

Naisten vähyys työelämän johtopaikoilla on herättänyt viimeisten vuosien aikana keskusteluja eri tahoilla. Suomessa valtionyhtiöille on muun muassa asetettu tavoite, jonka mukaan hallituksen jäsenistä 40 % tulisi olla naisia. Tällöin voidaan puhua niin sanotuista naiskiintiöistä, joiden kautta pyritään varmistamaan sukupuolten välinen tasa-arvo. Naiskiintiöt ovat saaneet kannatusta puolesta ja vastaan. Pätevien naisten

tulisi saada mahdollisuus tulla valituksi johtotehtäviin siinä missä miestenkin, mutta joidenkin naisten mielestä olisi noloa tulla valituksi johonkin tehtävään vain sen takia, koska on nainen. Vaikka naisia on noussut yhä enemmän johtopaikoille poliittisessa työelämässä, naisten osuus yritysten ylimmissä johdoissa ja hallituksissa on edelleen pieni. Naisia tulisi olla enemmän johtotehtävissä, koska naiset ovat selvästikin alikäytetty voimavara. Naisilla on tämän päivän työelämälle paljon annettavaa, ja he saattavat tuovat asioihin uusia näkökulmia.

Naisia johtajina on tutkittu yli kolmenkymmenen vuoden ajan. Tutkimuksien alussa lähtökohtana oli se, miten naisten tulisi muuttua heidän sopiakseen miehiseen johtajamalliin. Myöhemmin ja vielä tänäkin päivänä usein pohditaan sitä, miten naiset ja miehet eroavat johtajuusominaisuuksiltaan. Tutkimustulokset näistä ovat tosin olleet ristiriitaisia, eikä kovinkaan paljon yhteneviä johtopäätöksiä niistä ole tehty. Suomen väestön ikääntyessä myös johtajasukupolvet siirtyvät eläkkeelle ja uusia tulee heidän tilalleen. Voidaan siis olettaa, että naisillekin aukenee suuremmat mahdollisuudet huippupaikoille.

Naisyrittäjyydellä on tunnetusti Suomessa pitkät perinteet. Suomessa on yrityksiä tällä hetkellä runsaat 200 000 (250 378 yritystä vuonna 2006), ja naisten osuus näistä yrityksistä on noin 33 %. Naiset toimivat yrittäjinä melko perinteisillä naisten aloilla ja suurin osa heistä toimii yksinyrittäjinä. Perustamalla oman yrityksen, naiset saavat mahdollisuuden kokeilla omia kykyjään ja voimavarojaan. Kauppa- ja teollisuusministeriö on perustanut naisyrittäjyyttä edistävän työryhmän, joka pyrkii neuvonnan ja tiedon lisäämiseen naisyrittäjille ja sellaisiksi aikoville. Myös yritysmaailmassa edessä ovat laajat sukupolvenvaihdokset.

Keskeisesti esillä ollut asia on myös työn ja perheen yhteensovittaminen. Suomessa hyvin keskeinen piirre työn ja perheen yhteensovittamisessa on molempien vanhempien työssä käyminen. He tekevät työtä pääsääntöisesti kokopäiväisesti. Tehtävän luonne, vaativuus ja sen tuoma kuormitus vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työn ja perheen yhdistämisen vaikeus nähdään usein naisten ongelmana. Tällainen ajatusmaailma on saanut alkunsa naisten siirtyessä töihin kodin ulkopuolelle. Vaikka naiset kantavat vieläkin suuremman vastuun kodista ja perheestä, työn ja perheen yhteensovittaminen koskee tänä päivänä enemmän tai vähemmän molempia

sukupuolia. Työn ja perheen yhteensovittamisesta ei kovinkaan paljon puhuta työpaikoilla. Työn ja perheen uskotaan kuitenkin olevan niin lähellä toisiaan, ettei niitä voi toisistaan erottaa. Tästäkin asiasta on esitetty eriäviä mielipiteitä, sillä jotkut uskovat, ettei työtä ja perhettä kannattaisikaan pyrkiä yhteen sovittamaan. Aihe on noussut viimeisen vuosikymmenen kuluessa tärkeäksi työelämän kehittämiseksi ja monella eri taholla on pohdittava sellaisia ratkaisuja, joilla pystyttäisiin kehittämään erilaisia järjestelmiä työn ja perheen tasapainoiseen yhdistämiseen.

Vanhempainvapaat ovat olleet naisten ja miesten jaettavissa melkein kahdenkymmenen vuoden ajan. Suomalaiset äidit pitävät normaalisti äitiys- ja vanhempainvapaansa kokonaisuudessaan. Perheen äidin ja isän koulutustaso sekä ammattiasema vaikuttavat isän pitämään vanhempainvapaaseen. Perhevapaista aiheutuvat kustannukset jakautuvat hyvin epätasaisesti nais- ja miesvaltaisten alojen kesken. Usein vapaista aiheutuvat kustannukset jäävät naisen työnantajan maksettavaksi. Suomalaiset isät osallistuvat yhä etenevässä määrin lastensa hoitoon, vaikka niitäkin isiä on, jotka eivät osallistu. Kasvatus- ja hoitovastuun jakautuminen perheessä tasapuolistaa molempien vanhempien sitoutumista lapseen ja lastenhoitoon. Syitä siihen, mikseivät isät halua enemmän käyttää vanhempainvapaoikeuttaan, on olemassa useita.

Perheellisiä naisjohtajia on arvosteltu melko kovin ottein. Joku on jopa kirjoittanut uranaisista siten, etteivät he ansaitse lasta ollenkaan. Uraelämän ja perhe-elämän on myös todettu toimivan niin eri periaatteiden pohjalta, ettei näitä kahta asiaa voida yhdistää. Suomessa on kuitenkin useita äitejä, jotka ovat edenneet huippujohtajiksi, ja jotka pystyvät yhdistämään uran ja perhe-elämän hyvin. Kyse ei ole myöskään tahdon asia, pystyvätkö he yhdistämään vaativan työn ja perheensä, sillä naisjohtajalla saattaa olla jo pieniä lapsia hänen tullessa valituksi johtajan asemaan. Vaativan uran ja perhe-elämän yhdistelmää ei ole helppo pitää tasapainossa, mutta ei se toisaalta helppoa aina ole ei-urahakuista päivätyötä tekevälle yhden tai kahden lapsen äidillekään. Ei voida ajatella, että perheettömyys olisi uran edellytys. Eikä voida ajatella, että kunnianhimoisen ja urallaan eteenpäin pyrkivän naisen tulisi luopua mahdollisuuksistaan viettää normaalia ja tasapainoista elämää. Naisten kohdalla normaaliin ja tasapainoiseen elämään kuuluu olennaisena osana perhe ja lapset.

Naisia usein aliarvioidaan roolittamalla heidät pelkästään kotiäideiksi. Haastava työ palkitsee ja inspiroi sekä naisjohtajat nauttivat vaikutusmahdollisuuksistaan samoin kuin miesjohtajatkin.

1.1 Opinnäytetyön aihe ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia naista työelämässä eli naista työn, uran ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää naisten asemaa työmarkkinoilla, naisten työskentelyn historiaa, naisten työtä ja tasa-arvoa työelämässä. Lisäksi tarkastellaan naisten koulutusta ja koulutusrakennetta, naisten uralla etenemistä, naisyrityttöjyyttä sekä työn ja perheen yhteensovittamista ja siihen liittyvää problematiikkaa. Työn ja perheen yhteensovittamista tarkastellaan työn ja perheen välisenä suhteena, perhevapaajärjestelmänä, isän asemana ja roolina perheessä ja perheystävällisenä yrityskulttuurina. Myös perheenäidin äitijohtajuutta selvitetään omana aihealueenaan. Näkökulmana aiheen tarkastelussa on naisnäkökulma, mutta aihetta käsitellään myös työnantajan, yrityksen, yhteiskunnan ja perheenisän näkökulmasta.

Naisten työskentelyllä on Suomessa pitkät perinteensä. Työskentelemisen rakenteet ovat kuitenkin muuttuneet tähän päivään tultaessa suuresti, vaikka esimerkiksi töiden eriytyminen sukupuolen mukaan ja niin sanotut matalapalkka-alat ovat edelleen räsittämässä suomalaisia työmarkkinoita. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on edennyt pitkälle Suomessa, mutta työelämässä niitä aukkoja vielä löytyy, kuten esimerkiksi uralla etenemisen vaikeus naisten kohdalla.

Työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeus kohdistuu lähinnä naisiin. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmallisuus on laaja alue, jota yhdistää työelämä, sosiaali- ja tasa-arvopolitiikka sekä talouselämä. Naisten taakkaa on pyritty helpottamaan jo koko yhteiskunnan voimin. Tavoitteena on naisten aseman parantaminen työmarkkinoilla sekä niiden aukkojen täyttäminen miesten ja naisten välisessä tasa-arvossa, joita ei ole onnistuttu hyvin tasa-arvoisesta yhteiskunnastamme huolimatta täyttämään. Työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole työelämässä kovinkaan usein esiin otettu asia, sillä perhettä pidetään jokaisen yksityisenä asiana, ei niinkään työ-

paikalla huomioonotettavana asiana. Tämän vuoksi työpaikoilla ei ole totuttu puhumaan työn ja perheen yhdistämisen ehdoista ja mahdollisuuksista.

1.2 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutetaan teoreettiselta pohjalta aihealueen kirjallisuutta, sähköisiä lähteitä ja erilaisia lehtiartikkeleita hyväksikäyttäen. Lähteinä pyritään mahdollisimman ajankohtaista ja tuoretta lähdemateriaalia. Aluksi käsitellään naisten asemaa työelämässä ennen ja nyt sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Seuraavaksi tarkastellaan naisten uraan liittyviä tekijöitä, ensin naisten koulutuksen ja lopuksi uralla etenemisen kannalta. Naisyrittäjyys on mukana yhtenä näkökulmana. Lisäksi käydään läpi työn ja perheen yhteensovittamista. Aihealuetta käsitellään työn ja perheen välisen suhteen kautta, ja edetään tarkastelussa perhevapaajärjestelmään ja miesten osallistumiseen perheen arkeen. Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta selvitetään perheystävällistä yrityskulttuuria. Lopuksi työn ja perheen yhteensovittamista tarkastellaan naisjohtajan näkökulmasta.

2 NAISTEN ASEMA TYÖELÄMÄSSÄ

Suomalaiset naiset tekivät ennen suurimmaksi osaksi maataloustyötä ja kotityötä sekä työtä perheyrityksen hyväksi, mikä tarjosikin joillekin naisille mahdollisuuden ruveta yrittäjiksi. Kun suomalainen yhteiskunta alkoi teollistua, naisten työskentelyn mahdollisuudet paranivat. Tämän jälkeen naiset työskentelivät miesten tavoin hyvin raskailla aloilla, kuten esimerkiksi sahoilla ja satamissa. Teollistumisen myötä huomattiin naistyövoiman tarpeellisuus ja lainsäädäntöä muutettiin siten, että naiset voisivat työskennellä ja hallita omia varojaan. Lainsäädännön muuttuminen koski pelkästään naimattomia naisia. Naimisissa olevat naiset jäivät miestensä holhouksen alaisiksi. Täydellisen elinkeinovapauden tullessa Suomessa voimaan vuonna 1879, naimisissa olevat naiset eivät silloinkaan saaneet päättää omista asioistaan itsenäisesti. Naisten osallistuminen palveluammattityöhön 1900-luvulla vaikutti suuresti naisten palkkatyön rakenteeseen. Naisten tullessa kauppoihin töihin, alan arvostus alkoi

laskea ja palkka pienentyä. Myyjän ammatti on yksi esimerkki siitä, miten naisten ja miesten työt eriytyivät niin voimakkaasti ja miten kaupan alasta muotoutui matala-palkka-ala. Naisille ja miehille maksettiin myös palkkaa erilaisin perustein, esimerkiksi palkan määrään vaikutti lasten lukumäärä ja siviilisääty. Lailla kuitenkin kiellettiin eri palkan maksaminen sukupuolen perusteella vuonna 1962.

Jos tänä päivänä tarkastellaan naisten työssäkäyntiä kansainvälisellä tasolla, se on korkea, vaikkakin se jää hieman jälkeen pohjoismaisessa vertailussa. Suomessa 15–64-vuotiaista naisista 66 % käy työssä ja kaikista palkansaajista yli puolet on naisia. Naiset ja miehet hakevat erilaisiin ammatteihin ja sitä kautta erilaisiin työtehtäviin. Myös työmarkkinat eriytyvät hyvin voimakkaasti naisten ja miesten välillä yksityisen ja julkisen sektorin työtehtäviin. Suurin osa suomalaisesta naistyövoimasta on toistaiseksi voimassa olevassa ja kokoaikaisessa työsuhteessa. Naisten osa-aikaisuus työelämässä on Suomessa vähäisempää kuin esimerkiksi EU-maissa yleensä. Tänä päivänä nuoret aikuiset opiskelevat enemmän ja pidempään kuin koskaan aiemmin, mutta heidän on tästä huolimatta ollut vaikeampaa kiinnittyä työmarkkinoille kuin esimerkiksi 1990-luvun alussa. Tulevaisuudessa työllistyvät parhaiten ne osaajat, jotka antavat suurimman työpanoksen yrityksen taloudellisen tuloksen saavuttamiseksi.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon tulisi toteutua työelämässä ja perhe-elämässä. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välillinen ja välitön syrjintä työelämässä. Sen tarkoitus on myös edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa. Tasa-arvolain mukaan muun muassa henkilöitä ei saa asettaa eri asemaan työhön tai koulutukseen ottamisessa, irtisanomisessa ja palkkauserusteissa sukupuolen perusteella. Jokaisen työnantajan on noudatettava tasa-arvolain määräyksiä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sekä heidän on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jos heillä on palveluksessaan yli 20 työntekijää. Suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toiminta tasa-arvon edistämiseksi koskee myös viranomaisia. Tulevaisuudessa tasa-arvoa vaaliva yritys voi muodostaa siitä itselleen merkittävän kilpailuedun kilpaillessaan alan ammattimaisesta työvoimasta. Tasa-arvoa vaaliva yritys voi myös parhaimmillaan parantaa myös yrityksen taloudellista tulosta. Suomalaiset naiset olivat maailmassa ensimmäisiä naisia, jotka saivat täydet valtiolliset oikeudet. Tämä oli yksi käännekohta naisten tasa-arvon kannalta.

2.1 Naisten työskentelyn historiaa

Kymmeniä tuhansia vuosia sitten naisen asema oli hyvä. Naista on tuolloin pidetty äiti maana, jumalattarena, synnyttäjänä, elämää antavana voimana ja arvostettuna voimana. Kuitenkin naisen asema alkoi heiketä muutama tuhat vuotta eKr. ja samaan aikaan miehen valta kasvoi, jolloin naisia pyrittiin kontrolloimaan koko ajan voimakkaammin. Voidaan sanoa, että viime vuosisadalle saakka naisia ovat hallinneet ensin isät, sen jälkeen aviomiehet, ja jos nainen ei mennyt naimisiin, niin veljet. Naisen ehkä merkittävin tehtävä kautta historian on ollut synnyttää lapsia. Naisen velvollisuutena ja kohtalona pidettiin suvunjatkamista. (Yleisradio Oy.)

Suomalainen nainen on tehnyt suurimmaksi osin maataloustyötä. Maatalous- ja kotityön rinnalla on kuitenkin vuosisatojen ajan nainen tehnyt myös muutakin työtä, kuten esimerkiksi työtä perheyrittäjänä. Nämä naiset saattoivat saada yrityksen johdon haltuunsa aviomiehen tai isän kuoltua. Naisyrittäjät elättivät itsensä ja jopa perheensä vuokraamalla huoneita, ompelemalla, silittämällä, pyykkäämällä tai torimyyjinä. Naiset, jotka eivät menneet naimisiin, elättivät itsensä yleensä toisen palvelukseen menemisellä, piikomisella maaseudulla tai palvelijattaren työllä kaupungissa. (Lipponen 2006, 136–137)

Suomalaisen yhteiskunnan teollistuessa 1860-luvulla palkkatyön mahdollisuudet alkoivat kehittyä naisille, mutta myös miehille ja lapsille, myönteisempään suuntaan. Naiset ja miehet lähtivät samanaikaisesti kodin ulkopuolelle palkkatyöhön. Naiset työskentelivät raskaassa työssä kuten miehetkin, pääosin teollisuudessa, sahoilla, satamissa ja tupakkateollisuudessa. (Lipponen 2006, 136–138) Teollisuuden läpimurron voidaan laskea tapahtuneen Suomessa 1870-luvulla. Esimerkiksi naisten osuus teollisuustyöntekijöistä oli hyvin pieni ennen kuin varsinainen koneteollisuus saavutti läpimurtonsa. Naisten osuus oli hyvin pieni myös niillä teollisuuden aloilla, joilla naiset muodostivat myöhemmin enemmistön. Esimerkiksi tupakkateollisuudessa työskenteleviä naisia oli 33 % kaikista työntekijöistä vuonna 1845 ja vuonna 1885 tupakkateollisuudessa työskentelevistä naisista oli jo 71 %. Naisten työssäkäynti jatkoi kasvuaan 1900-luvulla. (Eskola, Haavio-Mannila & Jullinoja 1979, 23–24, 29) Seuraavana on Taulukko (Taulukko 1) naisten osuudesta ammatissa toimivista eri toimialoilla vuosina 1910, 1930, 1950 ja 1970.

Taulukko 1. Naisten prosentuaalinen osuus ammatissa toimivista eri toimialoilla vuosina 1910, 1930, 1950 ja 1970

Toimiala	1910	1930	1950	1970
Teollisuus	29	29	37	36
Rakennustoiminta	4	6	4	5
Maatalous	37	43	47	39
Kauppa	43	51	53	63
Julkinen hallinto	6	34	53	57
Pankki, vakuutustoiminta	43	54	62	72
Opetustoiminta	57	65	71	63
Terveydenhoito	66	76	84	86
Ravintola-, kahvilatoiminta	74	86	90	92

(Eskola, Haavio-Mannila & Jullinoja 1979, 30)

Naiset ja lapset hyväksyttiin työvoimaksi yhteiskunnan teollistuttua, koska työn hinta oli halpa. Toisaalta naisten ja lasten tuoma lisäansio perheelle oli toimeentulon kannalta erittäin tärkeää. Keski-Euroopassa ajateltiin naisen työskentelyn olevan miehen kunniaa alentavaa, mutta Suomessa ei kehittynyt tällaista sukupuolten välistä roolijakoja. Suomalaisen naisen vahvaa asemaa historiassamme ja yhteiskunnassamme on selitetty sillä, että nainenkin on voinut osallistua perheen tulojen hankkimiseen maatalousyhteiskunnassa, teollisessa kehitysvaiheessa ja nykyisessä modernissa yhteiskunnassa. (Lipponen 2006, 138–139)

Suomalainen yhteiskunta tarvitsi naistyövoimaa teollistumisen myötä, jonka johdosta lainsäädäntöä muutettiin niin, että naiset voisivat työskennellä ja hallita omia rahojaan. Vuoden 1864 lainmuutos koski 25 vuotta täyttäneitä naimattomia naisia antaen heille täysivaltaisuuden, oikeuden elättää itseään ja hoitaa omia asioitaan. Naimisissa olevat naiset jäivät kuitenkin juridisesti miestensä holhouksen alaisiksi. Kyseinen lainmuutos mahdollisti myös naimattomien yli 15-vuotiaiden omien palkkatulojen hallinnan ja yli 25-vuotiaiden naimattomien naisten omaisuuden hallinnan. Vuonna 1868 voimaan tullut laki mahdollisti naimattomien 25-vuotiaiden naisten kauppayrityksien perustamisen ja muiden elinkeinojen harjoittamisen. Täydellinen elinkeino-

vapaus tuli voimaan Suomessa vuonna 1879, jolloin myös naimisissa olevat naiset saivat täydellisen elinkeinovapauden siltä osin, että he kuitenkin tarvitsivat aviomiehensä tai holhoojansa luvan. Vuoden 1864 voimaan tuleen lainmuutoksen myötä naisia palkattiin myös täysin miehisiin palvelusektoreihin. Naistyövoiman käyttö yleisyyti myös kaupoissa, terveydenhoitoalalla, opetustoimissa, posti- ja puhelinlaitoksissa, pankeissa, toimistoissa ja apteekeissa. Suomalainen teollisuus ja myöhemmin palvelualojen kasvu olivat hyvin riippuvaisia halvasta nais- ja lapsityövoiman saamisesta. (Lipponen 2006, 139–140)

Naisten osallistuminen palveluammattityöhön oli 1900-luvun naisten palkkatyön rakenteen ja historian suurin muutos. Tänä päivänä Suomen yleisin ammattinimike on myyjän ammatti, johon luetaan kuuluvaksi myös muut myyntityötä tekevät henkilöt kuten tukkumyyjät ja edustajat. Myyjän ammattia pidetään yhtenä esimerkkinä siitä, miten naisten ja miesten työt eriytyivät toisistaan, ja miten alasta muotoutui vähitellen matalapalkkainen ala. 1800-luvun loppupuolella ammattikuntalaitos ei enää säädellyt myyjän ammattia ja asemaa, vaan tuhannet pienkauppiat pystyivät päättämään työntekijöittensä palkka- ja työehdot. Pienkauppiat pystyivät palkkaamaan vain halpaa työvoimaa ja sitä oli myös hyvin tarjolla, koska muuttovirta maaseudulta kaupunkiin oli jatkuvaa. Kun nuorta työvoimaa oli tarjolla enemmän kuin kauppiat tarvitsivat, vaikutti se vahvasti kaupan matalapalkka-alan syntymiseen ja palkkarakenteen säilymiseen aina nykypäivään asti. (Lipponen 2006, 141–142, 146–147)

Vähittäiskauppojen palkkaamat henkilöt, etenkin naiset, olivat nuoria ja naimattomia. Naisten tullessa kauppojen työntekijöiksi, palkkataso alkoi laskea ja myyjän ammatin arvostus miesten ammattina hiipui. Miehet eivät enää pyrkineet alalle naisten tavoin huonon palkkatason takia. Kun kaupunkien kauppoihin asetettiin uudistus- ja hygieniavaatimukset, muutti se alan työvoimapolitiikkaa vuoden 1800-luvun lopulla. Kauppojen uudistus- ja hygieniavaatimusmuutoksien tulo suosivat naisia 1900-luvun alussa. Kauppojen asiakkaat ja työnantajat arvostivat naisten palveluallttiutta, ystävällisyyttä, täsmällisyyttä ja nopeutta. (Lipponen 2006, 141–142, 146–147)

Naisille ja miehille maksettiin palkkaa eri periaatteiden mukaisesti ja nämä ns. nais- ja miespalkat olivat itsestäänselvyys kaikilla aloilla. Naismyyjän palkka oli 1900-luvun alussa kaksi kolmasosaa miesmyyjän palkasta. Kauppiat ottivat palkkaa mak-

saessa perhesuhteet huomioon siten, että naimisissa olevat miehet saivat runsaan neljänneksen ja naimisissa olevat naiset noin 15 % enemmän palkkaa kuin naimattomat. Myös lasten lukumäärä tai muiden perheenjäsenien lukumäärä vaikutti naimisissa olevien palkkoihin. Tällaista palkkapolitiikkaa kutsuttiin perhepalkkajärjestelmäksi. (Lipponen 2006, 143)

Naimisissa olevien naisten palkkatyötä vastustettiin. Kun kaupan alalla työskentelevä nainen meni naimisiin, oli aivan normaalia, että hän erosi työpaikastaan. Naimisiin meneminen yleensä tarkoitti sitä, että nainen tuli pian raskaaksi. Raskaana oleva nainen ei saanut palvella asiakkaita eikä kaupan tiskin takana oltukaan totuttu näkemään raskaana olevia naisia. Parhaatkin myyjät erotettiin työpaikastaan heidän mennessä naimisiin tai heidän tullessa raskaaksi. Kaupanala ei kuitenkaan selvinnyt pitkään ilman päteviä naisia, koska aviovaimojen määrä lisääntyi sota-aikana. Naimisissa olevien naisten palkkatyötä myös vastustettiin, koska miehet halusivat puolustaa omia työpaikkojaan ja korkeampaa palkkatasoa. (Lipponen 2006, 147–148)

Keinoja nais- ja miespalkkojen tasoittamiseksi oli kuitenkin olemassa, sillä ammattiliitot vaativat työehtosopimuksia, joilla pienentää miesten ja naisten välisiä palkkaeroja. Vaikka esimerkiksi kaupan alalla tehtiin hyvin pienessä osassa työväen osuuskauppoja työehtosopimuksia, sukupuolten välinen palkkaero vakiintui 15 %:iin 1930-luvulla. Palkkaerot kuitenkin pysyivät huomattavasti suurempina yksityisissä kaupoissa. Valtioneuvosto päätti vuonna 1945 eri alojen ohjepalkat, ja se oli monen naisvaltaisen alan kannalta pitkäntähtäimen ratkaisu, koska ohjepalkat määrittelivät eri alojen tuntipalkat. Kaupan ala ja monet muut naisistuvat alat määriteltiin ja virallistettiin 1950-luvulla matalapalkka-aloiksi, eikä tilanne ole siitä sittemmin muuttunut. (Lipponen 2006, 149–151)

Suomen lainsäädäntöä muutettiin vastaamaan Kansanvälisen työjärjestön (ILO, International Labour Organization) tekemän päätöksen mukaiseksi sukupuolten välisestä samapalkkaisuudesta. Eri palkkaluokkien käyttö eri sukupuolille kiellettiin vuoden 1962 lailla, ja lain siirtymäkausi oli kaksi vuotta. Vuonna 1965 naisille ja miehille maksettiin palkkaa saman palkkataulukon mukaan. Toisen maailmansodan jälkeen naisia työllisti suurimmaksi osaksi maatalous. Kuitenkin teollisuustyö nousi maataloustyön rinnalle ja vielä myöhemmin palvelualat nousivat naisten tärkeimmik-

si työllistäjiksi. Vuonna 1950 suomalainen nuori nainen työskenteli yleensä kotitalalla ja kaupungeissa asuvat nuoret naiset kotiapulaisina. Kotiapulaisten määrä laski nopeasti 1960-luvulla koulutuksen lisääntymisen ja elinkeinoelämän monipuolistumisen myötä. Kymmenen vuotta myöhemmin naiset työskentelivät pääasiassa kotiapulaisina, toimistoapulaisina, teollisuusompelijoina, keittiöapulaisina, apuhoitajina, myymäläapulaisina tai lähetteinä. Kun naisten palkkatyö lisääntyi ja monipuolistui, niin työmarkkinat eriytyivät selvästi nais- ja miesvaltaisiin aloihin. Naiset eivät enää työskennelleet raskailla miehisillä aloilla, kuten sahoilla ja rakennustyömailla, ja toisaalta miehet eivät työskennelleet enää naisvaltaisilla aloilla, kuten esimerkiksi konttorityössä. Miehet eivät olleet enää kiinnostuneita naisistuvista matalapalkka-aloista. (Lipponen 2006, 151–153)

Itsepalveluperiaatteen yleistyminen ja läpimurto aiheutti kaupan suurimman rakennemuutoksen toisen maailmansodan jälkeen. Itsepalveluperiaatteen taustalla oli kannattavuuden lisääminen työvoimaa vähentämällä. Kauppojen itsepalveluperiaate vähensi myyjien ammattitaidon arvostamista, eikä se myöskään vaikuttanut positiivisesti palkkatasoon, koska osa myyjien työstä siirtyi itsepalvelun kautta asiakkaille. Suomessa aloitettiin viisipäiväinen ja 40-tuntinen työviikko vuonna 1970. Koska kaupat olivat tuolloin auki myös lauantaisin, tarvittiin vapaapäivien tuuraajiksi uusia työntekijöitä. Vuonna 1969 kaupat saivat olla auki iltakahdeksaan asti, jolloin tarvittiin lisäksi vielä iltavuorojen tekijöitä. Osa-aikaisille työntekijöille tarjottiin lisää työtä vuodesta 1960 lähtien, ja silloin myös kotiäidit saivat mahdollisuuden osallistua alan palkkatyöhön. Vuonna 1967 osa-aikaisten työntekijöiden osuus työvoimasta oli lähes 10 %, ja luku jatkoi kasvamistaan koko ajan. (Lipponen 2006, 154–156)

Nykyisin kauppojen työntekijät ovat osa-aikaisia, vain pieni osa on vakituisia ja kokopäiväisiä. Kaupan alan ongelmana oli ja on edelleen se, että työnantaja voi helposti vaihtaa työntekijänsä uusiin työntekijöihin vähäisen koulutuksen vuoksi. Kaupan alan työntekijöillä ei täten ole yhteiskunnassa avainasemaa eikä vahvaa asemaa neuvotella palkkapolitiikasta. (Lipponen 2006, 154–156) Työikäisistä naisista noin 57 % kävi ansiotyössä vuonna 1970 ja luku kasvoi 60 %:iin vuonna 1980. Vuonna 1990 peräti 65 % naisista kävi ansiotyössä. Luvulle 2000 tultaessa osuus vähän pieneni, sillä naisista 63 % kävi ansiotyössä. (Utrio 2005, 62)

Naisten työssäkäynnin kehityksessä on havaittavissa tiettyjä piirteitä viimeisen sadan vuoden ajalta. Ensinnäkin työt eriytyivät sukupuolen mukaan naisten tullessa palkkatyöhön. Samanlainen sukupuolten välinen työnjako voidaan nähdä myös yritysmaailmassa. Naisten palkkatyö ja yrittäjäyys mahdollistivat taloudellisen turvan, perheen elättämisen ja itsenäisen aseman. Siten naisen yhteiskunnallinen asema ja arvostus vahvistuivat. Toinen piirre suomalaisen naisen työssäkäynnin historiassa on palkkatyön jatkuminen läpi elämän. Naisen palkkatyö ei lopu avioliittoon ja harvoin naiset jäävät kotirouviksi avioituessaan. (Lipponen 2006, 156–157)

2.2 Naisten työelämä tänä päivänä ja tulevaisuudessa

Kansainvälisesti naisten työssäkäynti Suomessa on korkealla, mutta kuitenkin he jäävät muista jälkeen pohjoismaisessa vertailussa. Merkittävä syy siihen, miksi näin on, on löydetty perhevapaista ja vanhemmuuden kustannusten jakaantumisesta. Tällä hetkellä perhevapaista syntyvät kustannukset jäävät usein naisen työnantajan vastuulle, mikä on johtanut siihen, että miehiä palkataan naisia enemmän ja naisia palkataan määräaikaisiin pätkätyösuhteisiin. (Eduskuntaryhmien palvelin 2006.) Suomessa 15–64-vuotiaista naisista käy 66 % työssä, mikä on neljänneksi yleisintä EU-maista. Suomalaisten naisten työllisyysaste on EU-maista toiseksi korkein. Suomessa kaikista palkansaaajista yli puolet on naisia. 1990-luvun lamavuosina naisten työssäkäynti laski, mutta se on noussut lähes samalle tasolle kuin 1980-luvulla. Miesten työssäkäynti puolestaan on jäänyt selvästi matalammalle tasolle vielä 2000-luvullakin. Joillakin aloilla naisia on edustettuina selvästi vähemmän, kuten esimerkiksi yrittäjistä naisia on vain kolmannes. Yleensä naiset suuntautuvat eri alojen ammatteihin ja haavevat erilaista työtä kuin miehet. (Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliitto 2006.)

Miehet ansaitsevat työmarkkinoilla keskimäärin 20 % naisia enemmän. Palkkaerot ovat Suomessa EU:n suurimpia, sillä Suomi tuli sukupuolen välisissä palkkaeroissa EU-maiden vertailussa viidenneksi. Vaikka palkkaeroihin on kiinnitetty huomiota ja niihin on luvattu puuttua, naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat kasvaneet Suomessa kolmella prosenttiyksiköllä kuluneen kymmenen vuoden aikana. Suurimmassa osassa EU-maita palkkaerojen kehitys on ollut puolestaan päinvastaista. (Helsingin Sanomat 2007.)

Suomessa työmarkkinat eriytyvät voimakkaasti naisten ja miesten välillä yksityisen ja julkisen sektorin töihin. Naisista 44 % työskentelee julkisella sektorilla ja miehistä vain 19 %. Kaikista julkisen sektorin palkansaajista 70 % on naisia ja miehiä 30 %. Kunnallisesti tarkasteltuna naisten osuus palkansaajista on jopa 77 % ja valtiolla kaikista työntekijöistä naisia on noin puolet ja yksityisellä sektorilla noin 40 %. Naisten ja miesten väliset keskiansioiden tilastolliset erot näyttävät melko suurilta, koska työmarkkinat ovat niin jyrkästi jakautuneet sukupuolen mukaan. Keskiansioihin vaikuttaa osaltaan myös muun muassa naisten vähäiset ylityötunnit ja vuorotyöt. Jos naiset ja miehet sijoittuisivat tasaisemmin eri toimialoille, kaventaisi se naisten ja miesten keskiansioiden välisiä eroja. Koulutusvalintoihin vaikuttamalla voitaisiin työmarkkinoiden jakautumista sukupuolen mukaan myös tasapainottaa. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2007a.)

Suomalaiset työmarkkinat ovat jakautuneet naisten ja miesten työmarkkinoihin horisontaalisesti ja vertikaalisesti. Horisontaalinen jakautuminen tarkoittaa työtehtävien jakautumista laadun mukaisesti, jossa naiset ja miehet tekevät erilaisia töitä muodostaen samalla työyhteisöt nais- tai miesvaltaisiksi. Vertikaalinen jakautuminen tarkoittaa työtehtävien jakautumista päätöksentekorakenteiden mukaisesti, jolloin yrityksen johdossa tai poliittisessa johdossa toimii enemmän miehiä kuin naisia. (Aaltio-Marjosola 2001, 15) Naisia tulisi houkutella perinteisille miehille aloille ja myös päinvastoin. Edistämällä naisten urakehitystä ja tukemalla naisjohtajuutta voidaan estää vertikaalista eriytymistä. (Eduskuntaryhmien palvelin 2006.)

Naisista 67 % on toistaiseksi voimassa olevassa ja kokoaikaisessa työsuhteessa. Naisten osa-aikatyö on Suomessa harvinaisempaa kuin muissa EU-maissa, sillä suomalaisista naisista 18 % tekee osa-aikatyötä, kun taas sama prosenttiosuus EU-maissa on 31. Toisaalta kuitenkin Suomessa naiset ovat määräaikaisissa työsuhteissa enemmän kuin muissa EU-maissa. Suuri määrä naisten määräaikaisista työsuhteista johtuu julkisella sektoreilla työskentelevistä, joista valtaosa on naisia. Julkisella sektorilla työskentelee naisia määräaikaisessa työsuhteessa 25 %. (Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliitto 2006b.)

Parin viime vuosikymmenen aikana on tapahtunut merkittäviä muutoksia suomalaisnuorten siirtymisessä koulutuksesta työelämään. Suomessa opiskellaan enemmän ja

pidempään kuin milloinkaan aikaisemmin, mutta siitä huolimatta nuorten aikuisten on ollut vaikeampaa kiinnittyä työmarkkinoille tänä päivänä kuin 1990-luvun alussa. Kansainvälisesti tarkasteltuna nuorisotyöttömyys on Suomessa korkealla tasolla. (Järvinen, Vanttaja/Yhteiskuntapolitiikka 1/2006, 14) Nuorisotyöttömyydestä puhuttaessa nuorisolla tarkoitetaan tässä tapauksessa yleensä alle 20- tai alle 24-vuotiaiden työttömyyttä ja sen tulkinta voi olla melko hankalaa, koska nuoret ovat työmarkkinoilla liikkuvampia kuin varttuneempi väestö. Kun nuoret päättävät opintonsa, he siirtyvät työmarkkinoille etsimään työtä ja myös hyvin usein vaihtavat työpaikkaa. Vakavasta nuorisotyöttömyydestä voidaan puhua silloin, kun nuorella on niin vähän koulutusta ja työkokemusta, ettei hän pääse työelämän alkuun ollenkaan. (Tilastokeskus 2006c.)

Nuorten keskuudessa myös määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat yleistyneet pitkällä aikavälillä tarkasteltuna. Tätä voidaan selittää osaksi sillä, että opiskelijoitten työssäkäynti on lisääntynyt. Lisäksi on myös havaittu, että ne ihmiset, jotka ovat solmineet vakituisen parisuhteen, ovat saaneet vakaampia työuria kuin muut. Työntekijöiltä vaaditaan aiempaa enemmän joustoa työaikojen, työtehtävien, palkkojen ja työsopimusten suhteen. Varsinkin nuorille työntekijöille työn luonteen muuttuminen on asettanut uusia vaatimuksia ja tuonut samalla mukanaan uusia riskejä ja epävarmuutta. Esimerkiksi hyvin usein nuorten työmarkkinoille pääsyn edellytyksenä on asuintai työpaikan muuttaminen. (Järvinen, Vanttaja/Yhteiskuntapolitiikka 1/2006, 14–20)

Suomessa on pyritty parantamaan töiden tuottavuutta ja työelämän laatua. Uusia ratkaisuja on pyritty etsimään työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. Suomi on pyrkinyt määrätietoisesti tietoon ja osaamiseen perustuvaan kasvuun suomalaisen koulutusjärjestelmän avulla. Suomessa osa-aikaisen ja vuokratyön käyttö on lisääntynyt ravintoloissa ja kaupan alalla. Merenkulun toimintoja siirretään ulkomaisten lippujen alle sekä telekommunikaatio- että metsäklusteri siirtyvät kasvun myötä myös ulkomaille. Tulevaisuudessa työpaikkakilpailu Suomessa korostuu siten, että selkeimpiä voittajia ovat ne osaajat, jotka antavat suurimman työpanoksen yrityksen taloudellisen tuloksen saavuttamiseksi. Palkat tulevat kasvamaan liike-elämän johtotehtävissä, luovilla aloilla, urheilussa, viihteessä, medioissa ja politiikassa. Tilanne tulee olemaan kuitenkin erilainen tavallisten palkansaajien kohdalla, sillä kannattavien työpaikkojen luominen ja ylläpitäminen tulee olemaan vaikeaa. Työntekijöiden

tulee joustaa sekä palkoissa että työajoissa työpaikkansa säilyttämiseksi. Myös vakituisen henkilöstön ja joustotyövoiman rajat tulevat hälvenemään. (Kasvio/Kanava 1/2007, 13–14)

Työttömyysluvut ovat alimmillaan Suomessa 16 vuoteen. Jotkut alat kärsivät jo jopa työvoimapulasta, koska osaavia työntekijöitä ei ole tarjolla. Ammattitaitoisia työntekijöitä on vaikea löytää muun muassa rakennusalalle, metallialalle, terveydenhoitoalalle, liikenne- ja kaupanalalle. Työvoimapulaa saattaa pahentaa suurien ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Työministeriön tekemän tutkimuksen mukaan suurten ikäluokkien ylittäessä 65 vuoden iän, työikäisten väestön määrä alkaa supistua vuoden 2010 jälkeen. On arvioitu, että yli 65-vuotiaita on jo neljäsosa väestöstä eli puolet enemmän kuin tällä hetkellä vuoteen 2025 mennessä. (Koivisto/Forssan Lehti 2007, 6)

2.3 Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä

Suomalaisen tasa-arvon yksi käännekohta erityisesti naisten näkökulmasta oli naisten äänioikeuden toteutuminen vuonna 1906. Vuonna 2006 tuli kuluneeksi 100 vuotta siitä, kun suomalaiset naiset saivat yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden sekä oikeuden asettua ehdokkaaksi. Äänioikeus naisille oli tärkeä naisten yhteiskunnallisen ja poliittisen osallistumisen kannalta. Suomalaiset naiset olivat maailmassa ensimmäisiä naisia, jotka saivat täydet valtiolliset oikeudet. (Naisjärjestöt Yhteistyössä 2006.)

Tasa-arvoisuuden pitäisi toteutua niin työ- kuin perhe-elämässäkin. Tasa-arvolle tulee vaateita niin lainsäädännöstä kuin mediastakin. Vaateita tulee myös työntekijäjärjestöiltä ja yritysten sisältä. Erityisesti yritysjohtoon ja henkilöstöpolitiikkaan kohdistuu odotuksia naisten ja miesten yhtäläisistä mahdollisuuksista tulla palkatuiksi, edetä uralla ja saada tasavertaista kohtelua. Tasa-arvoisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisillä on yhtäläiset mahdollisuudet toimia ja tavoitella hyvää tai parempaa elämää. Tasa-arvoisuus tarkoittaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, mutta se voi koskea myös rotuun tai ikään kohdistuvaa tasa-arvoa. (Aaltio-Marjosola 2001, 30–31) Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä voidaan määritellä siten, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkatuiksi ilman sukupuolesta johtuvia rasituksia. Vaikka naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet olisivat erilaisia, niitä arvostettaisiin. (Lipponen 2006, 172)

Lain mukaan naisilla ja miehillä on samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet. Kuitenkin naisten ja miesten asema on erilainen eri elämänalueilla, esimerkiksi ero näkyy erityisesti työelämässä. Naiset saavat huonompaa palkkaa, he ovat heikommassa ammattiasemassa ja työssä etenemisen mahdollisuudet ovat heikommalla kuin miehillä. Vaikka yhteiskunnassa on tapahtunut suuria muutoksia viime vuosikymmeninä, nämä erot naisten ja miesten välisestä asemasta työelämässä ovat pysyneet varsin samanlaisina. Naisten tasa-arvoa heikentävät myös työmarkkinoiden eriytyminen sukupuolen mukaan sekä se, että samapalkkaisuus naisten ja miesten välillä ei ole toteutunut. On koko yhteiskunnan etu, että tasa-arvo saavutettaisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

Tasa-arvolaki tuli voimaan Suomessa 1.1.1987 ja sen jälkeen siihen on tehty joitain muutoksia vuosina 1992, 1995 ja 2005. Vuonna 1992 selkeytettiin välillisen syrjinnän sekä raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän kieltoja. Lakiin lisättiin vuonna 1995 kiintiösäännös ja tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite. Vuoden 2005 lainmuutoksen päätavoitteena oli EU:n direktiivien toimeenpano suomalaisessa lainsäädännössä, samapalkkaisuuden edistäminen, tasa-arvosuunnittelun tehostaminen ja lisäksi sen tuloksellisuuden lisääminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.) Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välillinen ja välitön syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Laki koskee työ- että virkasuhteissa olevia henkilöitä. (Tasa-arvo naisten ja miesten välillä 2004.)

Sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä tarkoittaa sukupuolen perusteella eri asemaan asettamista, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä eri asemaan asettamista, tai vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuden tai sukupuoleen liittyvän syyn perusteella eri asemaan asettamista. Työnantajan menettelyä pidetään kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja asettaa yhden tai useamman työntekijänsä huonompaan asemaan sukupuolensa perusteella, joka on johtunut työn johtamisesta, työtehtävien jakamisesta tai muista työjärjestelyistä. Työnantaja ei saa myöskään laiminlyödä velvoitteitaan sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamisesta. (Tasa-arvo naisten ja miesten välillä 2004.) Syrjintä, joka kohdistuu työhön, tehtävään tai koulutukseen valittaessa on kielletty. Tämä säännös rajoittaa työnantajan harkintavaltaa, joten työnantajan on syytä miettiä vaadittavat hakukriteerit haettavalta henkilöltä etukäteen

ennen hakuprosessin aloittamista. Henkilön hakiessa työhön tai virkaan, suoritetaan ansiovertailu hakijoiden kesken. Pohjan päätöksenteolle muodostavat hakijan koulutus, kokemus ja muut tiedot ja taidot. Ansiovertailussa hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet, sopivuus ja soveltuvuus eivät ole tasa-arvolain mukaisia vertailtavia asioita, mutta kuitenkin ne voivat antaa työnantajalle hyväksytyin syyn valita ominaisuuksiltaan, sopivuudeltaan ja soveltuvuudeltaan parhaimman hakijan. Työnantaja ei saa soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai viranhaltija joutuisi sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan toisiinsa nähden. Palkkauksen tulee perustua objektiivisiin palkkausperusteisiin, kuten esimerkiksi työehtosopimuksessa olevaan työn vaativuuteen perustuvaan palkkaukseen. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2006a.)

Henkilöä työhön tai virkaan otettaessa tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä työnantaja ei saa menetellä niin, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Esimerkiksi syrjinnäksi voidaan katsoa palvelussuhteen rajaaminen äitiysloman alkuun. Tasa-arvolain mukaan sukupuolen perusteella tehty työ- tai virkasuhteen irtisanominen, purkaminen tai muu lakkauttaminen sekä työntekijän siirtäminen tai lomauttaminen on kielletty. Lisäksi esimerkiksi työsopimuslaissa kielletään työntekijän irtisanominen raskauden takia tai perhevapaiden käyttämisen vuoksi, ellei työnantaja voi osoittaa irtisanomisen johtuneen muusta pätevästä syystä. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2006a.)

Jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi toimia työelämässä niin, että avoimiin työtehtäviin hakeutuisi molemman sukupuolen edustajia ja edistää molempien sukupuolten tasapuolista sijoittumista yrityksessä oleviin erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille samanlaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työnantajan tulee kehittää työolot sellaisiksi, että ne sopivat naisille että miehille. Näiden lisäksi työnantajan tulee helpottaa molempien sukupuolten osalta työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja mahdollisuuksien mukaan myös huolehtia, ettei kukaan työntekijöistä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. (Tasa-arvo naisten ja miesten välillä 2004.)

Työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jos hänellä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma voi olla erillinen suunnitelma tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen kuuluu yhteistoimintamenettelyyn ja työnantaja päättää sen, mitä siihen sisällytetään ja miten siitä tiedotetaan. Suunnitelma laaditaan vuosittain, mutta paikallisesti voidaan myös sopia kolmen vuoden välein annettavasta tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoituksesta. Tasa-arvolaki määrittelee suunnitelmalle vähimmäissisällön. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2006b.) Hienosti ja tyylikkäästi laadittu tasa-arvosuunnitelma, jota säilytetään lähinnä ”mappi ö:ssä”, on hyödytön edistämään yrityksen tasa-arvoa. Tasa-arvoa tulee yritystasolla suunnitella siksi, että pystyttäisiin tarjoamaan työntekijöille samanlaiset mahdollisuudet toimia yrityksessä. ”Mappi ö:ssä” olevaa tasa-arvosuunnitelmaa tärkeämpi on sellaiseksi koettu vuorovaikutusilmapiiri, jossa kaikki saavat äänensä kuuluville, ja jossa sukupuolta pidetään voimavarana, eikä esteenä hyvälle työsuorituksille. (Aaltio-Marjosola 2001, 71)

Myös viranomaisten tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti muuttamalla sellaisia olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Vähintään 40 % valtion komiteoista, neuvottelukunnista ja muista vastaavista toimielimistä sekä kunnallisesta toimielimestä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoa, tulee olla edustettuina miehillä että naisilla. Tasapuolisesti naisia että miehiä tulee myös olla hallintoneuvostossa, jos virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtio-enemmistöisellä yhtiöllä on sellainen. Tasa-arvon tulee toteutua myös koulutuksessa ja opetuksessa. Viranomaisten, oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöiden on huolehdittava, että niin naiset kuin miehetkin saavat samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetuksen, tutkimuksen ja oppiaineiston on myös tuettava tämän tarkoituksen toteutumista. (Tasa-arvo naisten ja miesten välillä 2004.)

Yrityksen yksi tärkeimmistä kilpailukeinoista on tasa-arvo, kun tulevaisuudessa kilpaillaan osaavista työntekijöistä. Jos työntekijä vaihtaa työpaikkaa, saattaa olennaisesti hänen valintaansa vaikuttaa se, miten seuraava työnantaja suhtautuu tasa-arvoon ja myös työntekijän työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. (Prima. 3/2006.) Tasa-arvoinen yrityskulttuuri voi parhaimmillaan parantaa myös yrityksen taloudellista tulosta. Koska yrityksissä tullaan kilpailemaan osaavasta ja kehityshaluisesta työ-

voimasta, on tärkeää, että yritykset tarjoavat etenemismahdollisuuksia myös molemmille sukupuolille. Täten yritys voi kehittää tasapainoisia työyhteisöjä houkutellakseen ihmisiä heille työhön. (Piha 2006, 124–125)

Tärkeitä tuloksetekijöihin vaikuttavia asioita yrityksessä ovat naisten ja miesten työpanokset sekä viihtyvyys. Yritysjohdon on osattava käsitellä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista etenkin nuorten, uraa luovien naisten ja miesten kohdalla. Yrityksen arvomaailman ja yrityskulttuurin avulla houkutellaan yritykseen niin asiakkaita kuin työntekijöitäkin. Vallitsevan yrityskulttuurin on syytä antaa tilaa myös erilaisille persoonille ja erilaisille käyttäytymistavoille. Yrityskulttuuri ei saa olla enakkoluuloinen, vaan ammatillisuutta korostava ja arvostava. Kansainvälisistä yhte-yksistä puhuttaessa, eurooppalaiset käytännöt korostavat hyvin voimakkaasti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvotietoisuus voi olla sen kilpailukeino ja johtamisen väline. (Piha 2006, 124–125) Yritykset voivat myös johtaa tasa-arvoa. Jos yritysjohto käyttää keinoja ja erilaisia menettelytapoja, joilla on vaikutusta tasa-arvon toteutumiseen yritystasolla, voidaan tätä kutsua tasa-arvoisuuden johtamiseksi. Tasa-arvoisuuden johtamisen piiriin kuuluu lakisäätteiset ja vapaaehtoisesti noudatettavat menettelytavat, kuten tasa-arvosuunnitelma sisältöineen. (Aaltio-Marjosola 2001, 71)

3 NAINEN JA URA

Ihmisen hankkima koulutus määrittelee pitkälti hänen asemansa työmarkkinoilla, vaikka monesti kuulee sanottavankin, ettei korkea koulutus ole enää tänä päivänä sekään mikään tae vakaasta asemasta työmarkkinoilla. Naiset ovat varsin innostuneita opiskelemaan ja tällä hetkellä naisten koulutusaste onkin korkeammalla kuin miesten. Koulutustason sanotaan kohoavan entisestään, johon vaikuttanee korkeakoulusteen koulutustarjonnan lisääntyminen ja nuorten oma kiinnostus opiskelua kohtaan. Tänä päivänä työmarkkinoiden parhaiten koulutettua ikäryhmää ovat 25–34-vuotiaat.

Naiset pääsevät tänä päivänä enemmän johto- ja esimiestehtäviin, johtuen suurelta osin naisten kohonneesta koulutusasteesta. Naisten uralla etenemistä tulisi kuitenkin edelleen tukea, esimerkiksi mentoroinnilla. Myös vallitsevalla yrityskulttuurilla on

osansa siinä, miksei naisten uralla eteneminen tahdo onnistua. Ne naiset, jotka ovat onnistuneet pääsemään huipulle, yrityksen johtoon, ovat onnistuneet selvästi tehtävässään, sillä naisten johtamat yritykset ovat usein miehiä kannattavampia yrityksiä.

Naisten johtajuutta on tutkittu 1970-luvulta asti ensin siten, miten naisten tulisi muuttua sopiakseen miehiseen johtajamalliin. Myöhemmin alettiin tarkastella naisten ja miesten eroavaisuuksia johtamisominaisuuksiltaan. Naisjohtajien johtamistyylyssä korostuu alaisten sitoutuminen, sitoutuminen ryhmään ja alaisten kannustaminen. Naisten ja miesten välisiä eroavaisuuksia johtajina, kuten henkilökohtaisia ominaisuuksia, on tutkittu monessa eri tutkimuksessa. Joissain niistä eroja on löydetty ja joissain ei, mutta ristiriitoja tuloksissa on havaittavissa, jotka liittyvät pikemminkin naiseuteen ja miehisyyteen kuin johtajuuteen. Tänä päivänä tarvitaan johtajilta monenlaisia vahvuuksia, joita varmasti on niin naisilla kuin miehilläkin. ”Lasikattoilmiö” on naisjohtajille Suomessa kovin tuttu käsite, jossa ura tyssää näkymättömään esteeseen ja uralla eteneminen katkeaa. Suomessa väestön ikääntyminen on tänä päivänä puhuttanut työmarkkinoilla, myös johtajien paikoilla, jossa johtajasukupolvet ovat vaihtumassa. Johtajien paikoilla voidaan siis olettaa olevan myös naisille tilaa.

Naisyrittäjyydellä on Suomessa pitkät perinteet ja siitä on muotoutunut tärkeä osa Suomen historiaa. Tänä päivänä naisyrittäjien määrä on noin 33 % Suomen kaikista yrityksistä ja suurin osa heistä on yksinyrittäjiä. Kuten työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan aloittain, myös naisyrittäjien kohdalla voidaan havaita samoja piirteitä. Naisyrittäjät ovat keskittäneet yritystoimintansa kovin naisvaltaisille aloille, yhteiskunnallisiin palveluihin, kaupalliselle alalle, majoitus- ja ravitsemustoimintaan, koulutukseen sekä terveyden- ja kauneudenhoitoon. Naiset lähtevät yleensä yrittäjyyteen mukaan varovaisemmin ja pienimuotoisemmin kuin miehet. Vaikka yrittäjyyttä arvostetaan Suomessa kovin, liittyy yritystoimintaan aina sellaisia riskejä, jotka saavat ihmiset suhtautumaan varauksellisesti yrittäjyyteen. Yhteiskunta ja muut tahot pyrkivät kannustamaan ihmisiä yrittäjyyteen. Erityisesti he kannustavat naisia yrittäjyyteen antamalla heille erilaisia neuvonta- ja tukipalveluita.

3.1 Naisten opiskelu ja koulutus rakenne

Ihmiset opiskelevat ammatillisen päämäärän saavuttamiseksi, vaikkei välttämättä ammatillinen päämäärä tutkinnon suorittamista aloitettaessa olekaan niin selkeä. Opiskelu on tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään tyydyttävään ammatilliseen ja sosiaaliseen asemaan. Ihmisillä on erilaisia motiiveja siihen, miksi he opiskelevat. Koulutuksen avulla voidaan parantaa yleistä hyvinvointia ja poistaa erilaisia sosiaalisia ongelmia. Koulutus parantaa yksilön, mutta myös yhteiskunnan mahdollisuuksia menestyä. Peruskoulutuksen markkina-arvo on kuihtunut lähes olemattomiin ja pelkästään sen avulla työpaikan saanti työmarkkinoilta alkaa olla nykyään melko vaikeaa. Korkea-asteen koulutukselle näyttää jo käyvän samankaltaisesti; korkea koulutus ei ole enää mikään varma tae vakaasta asemasta työmarkkinoilla. Korkean koulutuksen rajahyöty on madaltunut. Joka tapauksessa on hyvä muistaa, että korkea koulutus antaa motivaatiota ja voimavaroja parantaa omaa asemaansa työmarkkinoilla, vaikka koulutus ei toisikaan heti korkea sosiaalista asemaa. (Aro/Sosiologia 4/2003, 313–314, 327)

Koulutuksella on kolme yhteiskunnallista tehtävää, jotka kietoutuvat hyvin paljon toisiinsa. Koulutuksen avulla pystytään tuottamaan tietoja, taitoja ja tutkintoja työelämän tarpeita vastaaviksi. Koulutuksen avulla työvoima uusiutuu ja koulutus tasa-painottaa työvoiman tarjontaa ja kysyntää. Se myös vahvistaa tai rajoittaa työvoiman liikkuvuutta, ja se luokittelee ihmiset erilaisiin taloudellisiin asemiin. Koulutus sopeuttaa kulttuuria ja ylläpitää yhteiskunnan kiinteyttä. Koulutus antaa sosiaalisen taustan, jonka avulla tulevat sukupolvet oppivat tietyn elämäntavan ja yhteiskunnan harjoittaman kulttuurin. Koulutusta pidetään hyvin keskeisenä tekijänä sukupuolten välisessä tasa-arvon edistämiseksi. Kouluttautuminen edesauttaa palkkatyön saamista, mikä taas mahdollistaa sosiaalisen ja taloudellisen riippumattomuuden ja yleisen hyvinvoinnin. (Kolehmainen/Sosiologia 3/2002, 200)

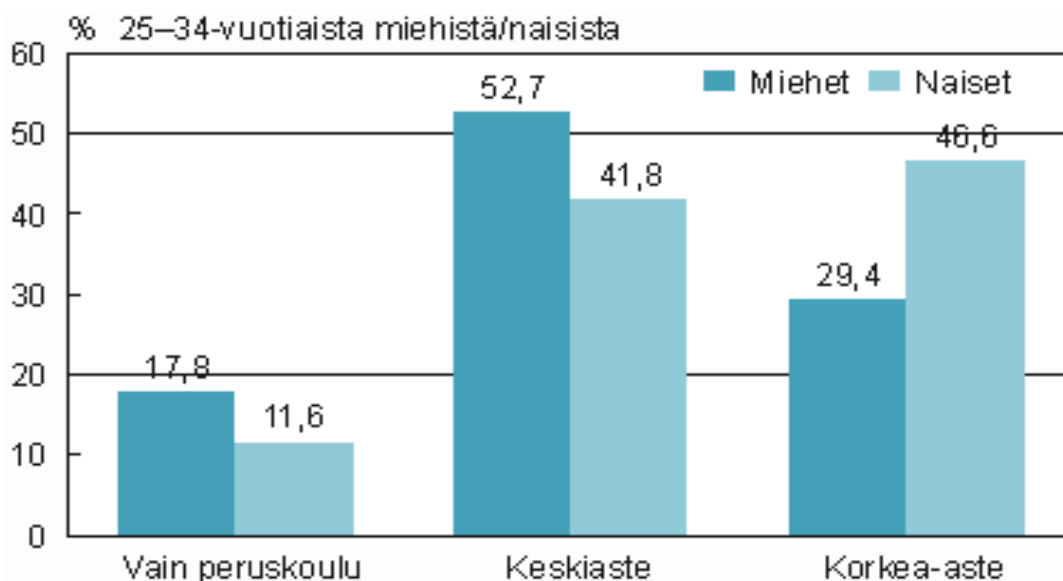
Suomalaisilla naisilla ja miehillä on samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Naiset ovat erittäin innostuneita kouluttautumaan, ja usein he opiskelevat varsinaisen opiskeluiän jälkeenkin. Kaikilla koulutustasoilla mitattuna naisten määrä on kasvanut miehiä nopeammin, ja tällä hetkellä naisten koulutusaste on miehiä korkeammalla. Naiset opiskelevat miehiä enemmän korkea-asteen

koulutuksessa, sillä avoimessa yliopistossa, yliopistoissa ja korkeakouluissa on kaidista opiskelijoista yli puolet naisopiskelijoita. (Valtakunnallinen naistutkimus- ja tasa-arvoportaali 2005.)

Ikäryhmistä 25–34-vuotiaat ihmiset ovat parhaiten koulutettua ikäryhmää työmarkkinoilla. Tällä hetkellä opiskelevien ja opiskelun aloittavien nuorempien koulutustaso tulee kohoamaan hyvin ripeästi entisestään. Vaikka viimeisinä vuosikymmeninä työikään tulleiden määrä on laskenut, työmarkkinoille osallistuvien ikäryhmien koulutustaso on ollut korkea. Koulutustason nousu johtuu pitkälti siitä, että korkeakouluasteen koulutustarjontaa on lisätty ja nuoria kiinnostaa enemmän jatkaa opiskelujaan ylemmille koulutusasteille. (Tilastokeskus 2006b.) Myös suoritettujen tutkintojen taso vaikuttaa nuorten aktiivisuuteen työelämään osallistumisessa, sillä mitä korkeampi koulutustaso on, sitä korkeampi on työvoimaosuus. Esimerkiksi vuonna 2003 korkeakoulututkintojen suorittaneista jopa 90,6 % osallistui työelämään, mutta peruskoulun käyneistä nuorista vain 72,5 %. Miehiä on naisia enemmän työmarkkinoilla, jotka kuuluvat ikäryhmään 25–34-vuotiaat. Tästä ikäryhmästä miesten työvoimaosuus oli 88,1 % ja naisten 78,5 % vuonna 2003. Eroa syntyy muun muassa siitä, että naiset hoitavat pieniä lapsia kotona ja opiskelevat miehiä innokkaammin. (Tilastokeskus 2006a.)

Naisten ja miesten välinen koulutustaso on kasvanut. Naisista 46,6 %, jotka kuuluvat ikäryhmään 25–34-vuotiaat, olivat suorittaneet korkea-asteen tutkinnon vuonna 2004, kun miehillä lukema oli vain 29,4 %. Miehet ovat suorittaneet naisia enemmän alemman koulutusasteen tutkintoja. (Tilastokeskus 2006b.) Seuraavana on Taulukko (Taulukko 2) 25–34-vuotiaasta väestöstä sukupuolen ja koulutustason mukaan 2004.

TAULUKKO 2. 25–34-vuotias väestö sukupuolen ja koulutustason mukaan 2004



(Tilastokeskus 2006b.)

Sukupuoli vaikuttaa suuresti koulutusalan valintaan. Vuonna 2003 naisvaltaisina koulutusala oli sosiaali- ja terveystieteiden ala. Samana vuonna kyseisen alan tutkinnon oli suorittanut vain 13 % miehistä. Kaikista miesvaltaisina koulutusala oli vuonna 2003 tekniikka. Naisista tekniikka-alan suorittaneita oli 13 %. Sukupuolijakaumaltaan melkein päntasan oli matemaattis-luonnontieteellisen alan tutkinnon suorittaneissa. (Tilastokeskus 2006a.)

Väestön koulutustaso tulee edelleen nousemaan seuraavan 10–15 vuoden aikana. Koulutettujen määrä tulee Suomessa nousemaan 600 000 ja samaan aikaan koulutamattomien määrä vähenee 400 000. Opisto- ja ammatillisen korkean asteen tutkinnon suorittaneiden määrä tulee laskemaan, mutta ammattikorkeakoulu-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnon sekä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrät tulevat kasvamaan. (Työpoliittinen aikakauskirja 1/2007.) Seuraavana on Taulukko (Taulukko 3) väestön koulutusrakenteesta vuosina 2002 ja 2017.

TAULUKKO 3. Väestön koulutus rakenne 2002 ja 2017, 1000 henkilöä

Opintoaste	Vuosi			
	2002	2017	Muutos	%
<i>Yhteensä</i>	4258	4487	229	5
<i>Koulutetut</i>	2600	3221	621	24
<i>Kouluttamattomat</i>	1658	1266	- 392	- 24
Ylioppilastutkinto	317	299	- 18	- 6
Ammatillinen peruskoulutus	1188	1223	34	3
Ammatti- ja erikoisammattitutkinto	47	293	245	517
Opistoaste	526	410	- 116	- 22
Ammatillinen korkea-aste	69	52	- 17	- 25
Ammattikorkeakoulu	78	449	371	477
Alempi korkeakoulututkinto	88	99	11	12
Ylempi korkeakoulututkinto	242	338	96	40
Lisensiaatin tutkinto	10	6	- 4	- 42
Tohtorin tutkinto	17	31	15	89
Muu tai tuntematon koulutusaste	16	19	3	19

(Työpoliittinen aikakauskirja 1/2007.)

Vuonna 2004 vain peruskoulun suorittaneiden nuorten aikuisten osuus pieneni tasaisesti. Esimerkiksi OECD-maihin verrattuna Suomi on onnistunut hyvin kannustamaan nuoria jatkamaan opiskeluaan pakollisen oppivelvollisuuden jälkeen. Vuonna 2004 ammattikoulutasoisen tutkinnon oli suorittanut 35,5 % 25–34-vuotiaista ja ylioppilaitten määrä kaikista nuorista aikuisista oli lähes 12 %. Korkea-asteen tutkinnon (opisto-, ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto) suoritti 37,8 % 25–34-vuotiaasta väestöstä vuonna 2004. Vaikka korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden kasvu pysähtyikin 2000-luvun alussa, Suomi kuuluu tästä huolimatta OECD-maiden kärkijoukkoon korkea-asteen suorittaneiden osuudellaan. (Tilastokeskus 2006b.)

Vaikka naiset ovat miehiä koulutetumpia Suomessa, ei naisten koulutus kuitenkaan tuota naisille samanlaista taloudellista hyötyä kuin miehille. Tätä voidaan selittää koulutusalojen voimakkaalla eriytymisellä sukupuolen mukaan ja sillä, että naisvaltaisilla aloilla naisten palkkaus on pienempää kuin miesvaltaisilla aloilla. Suoritetut tutkinnot eivät myöskään takaa naisille yhtäläistä työllisyyttä kuin miehille. Lähes kaikilla koulutusasteilla nuorille naisille työttömyys on paljon yleisempää kuin miehille. (Opetusministeriö 2006.)

Tänä päivänä naiset siirtävät usein lasten hankkimista opiskelun vuoksi. He siirtävät lasten hankkimista myöhemmäksi myös pätkätöiden vuoksi, kunnes työpaikka on tai

toimeentulo alkaa näyttää vakaammalta. Pätkätöitä tekevästä, synnytysikäisistä naisista jopa noin joka neljäs nainen siirtää lasten hankkimista. Lasten hankkimisen siirtäminen lisää naisten lapsettomuuden riskiä ja pienentää lopullista perhekokoa. Nykyään eletään pitempään omaa elämää ilman sitoumuksia perheeseen kuin ennen. Vuonna 2005 Suomen lapsiperheiden keskimääräinen lapsiluku oli 1,8 ja tämä lukumäärä ei riitä kansan uusiutumiseen. Kansan uusiutumistason ollessa näin alhainen, nuorten työssäkäyvien ikäluokat pienenevät ja ikääntyvien osuus kasvaa. (Sosiaali- ja terveystieteellinen aikakauslehti verkossa 2004, Talouselämä 2004b.)

3.2 Uralla eteneminen: nainen johtotehtävissä ja naisjohtajuus

Suomessa naisia on noussut yhä enemmän johtopaikoille poliittisessa työelämässä. He ovat edenneet ministereiksi, eduskunnan puhemieheksi ja jopa presidentiksi. Edelleen naisia on kuitenkin vähän yritysten ylimmissä johdoissa ja yritysten hallituksissa. (Aaltio-Marjosola 2001, 129) Naisten osuus johto- ja esimiestehtävissä on kasvanut nopeasti, mikä johtuu osittain naisten kohonneesta keskimääräisestä koulutustasosta. (Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliitto 2006c.) Kasvaneesta osuudesta huolimatta naisten uralla etenemistä tulisi tukea kaikilla aloilla ja kaikilla tasoilla, koska Suomen menestyminen edellyttää kaikkien mahdollisten voimavarojen käyttöä. Hyvin usein naisten urakehitys pysähtyy tietylle tasolle, vaativiin asiantuntijatehtäviin sekä esimies- ja päällikkötasolle, mutta ei kuitenkaan kovin usein sitä korkeammalle. Naisten asemaa yritysten johdossa tulisi vahvistaa ja urasuunnittelu tulisi ottaa osaksi myös työpaikkojen kehittämistyötä. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2007b.)

Vaikka sukupuolinen tasa-arvo on Suomessa edennyt varsin pitkälle, löytyy työelämästä vielä näkymättömiä esteitä naisten uralla etenemiselle. Naiset eivät etene yritysten huipulle kuten miehet. Suomalaisyrityksistä 25:den suurimman yrityksen johtoryhmässä on 8 % naisia. Jos katsotaan 40 suurimman suomalaisyrityksen johtoryhmiä, naisia on sittenkin vain alle 10 %. Suurin osa näistä johtoryhmistä toimii ilman naistyövoimaa tai sitten naisia on vain yksi. Naiset johtavat Suomessa enimmäkseen kauppaa, palvelualoja, mainos- ja mediataloja sekä ulkomaista elintarviketeollisuutta. Esimerkiksi paperiteollisuudessa tai rakennusteollisuudessa johtajat ovat miehiä.

Naisia tulisi olla enemmän johtotehtävissä, koska he ovat selvästikin alikäytettyä voimavaraa, heillä olisi nykyiselle työelämälle paljon annettavaa ja uusia näkökulmia asioihin. (Hirvikorpi 2005, 16–19)

Tutkimuksissa on todettu useampia esteitä naisten uralla etenemiseen. Yrityskulttuuri vaikuttaa suuresti yritysten suhtautumisessa naisten työskentelyyn johtoportaan. Yrityksen johdolla voi olla negatiivisia oletuksia naisista, heidän kyvyistään ja sitoutumisesta uraan sekä he usein olettavat, etteivät naiset haluakaan edetä urallaan. Koska he olettavat, että naisilla on haluttomuutta uralla etenemiseen, eivät he halua antaa naisille yleisjohdollista kokemusta. Mentorointi on siten naisille tärkeää uralla etenemisen kannalta. Jos mentorointi on negatiivista, se ohjaa naiset usein henkilöstötehtäviin yleisjohdollisten tehtävien sijaan. Yritysten käyttämät palkitsemisjärjestelmät eivät ole yhteneväisiä naisille ja miehille. Yritys, joka arvostaa pitkiä työpäiviä, eikä tarjoa esimerkiksi tukea työn ja perheen yhteensovittamiseen, voi olla naisille usein kovin hankalaa. Myös syrjintä ja seksuaalinen häirintä voivat tutkimusten mukaan olla este naisten uralla etenemiselle. (Piha 2006, 114–115)

On kerrottu monenlaisia teorioita ja syitä sille, miksei naisia ole enempää johtotehtävissä. Esimerkiksi naisten johtopaikkojen vähyyden syinä ovat olleet historialliset ja yleistyksistä tai organisaatioista johtuvat, naisten ja miesten eroista johtuvia tai naisen synnyttäjän ja lapsenhoitajan rooleista johtuvia syitä. Moni nainen kokee myös johtotehtävien tavoittelemisen olevan turhaa, koska eteneminen on niin epätodennäköistä. (Piha 2006, 115) Yksi syy siihen, miksei naisia ole enemmän johtotehtävissä, löytyy myös naisista itsestään. Naiset eivät aina itse halua johtopaikalle. Haluttomuuden osaksi vaikuttavat suomalaiset perinteet ja arvovalinnat, jolloin katseet kääntyvät koteihin ja perheisiin. (Prima. 3/2006.)

Naisten uraa edistäviä tai hidastavia tekijöitä ja naisten puuttumista yritysten ylimmästä johdosta selittävät teoriat ja selitykset voidaan sijoittaa myös kolmeen kategoriaan. Perinteiseen ajattelutapaan kuuluu sukupuolikeskeinen ja yksilötason selitys, jonka mukaan naisten ja miesten välillä on sisäisiä eroavaisuuksia, jotka vaikuttavat naisten osuuksiin yritysten johdossa. Tekijät, jotka katsotaan tekevän naiset epäsopeiksi johtotehtäviin, ovat naisten asenteet, piirteet, käyttäytyminen ja sosiaalistuminen. Toinen kategoria muodostuu organisaatiokäytäntöihin liittyviin selityksiin, jon-

ka mukaan organisaatiokäytännöt muotoutuvat pitkän ajan kuluessa, ja joiden taustalla on suuri joukko erilaisia organisaation rakenne- ja prosessitekijöitä. Ne vaikuttavat suuresti naisten asemaan ja mahdollisuuksiin organisaatioissa. Kolmas kategoria muodostuu arvo- ja kulttuuriselityksistä, joiden mukaan naisten vähäinen osuus yrityksiensä huippujohdossa on seurausta yhteiskunnan arvoista, normeista ja stereotyyppioista, jotka ohjaavat naisten sekä miesten käyttäytymistä. (Jyväskylän yliopisto 2007b.)

Naisia johtajina on tutkittu 1970-luvulta asti ja silloin tutkimuksien lähtökohtana oli, miten naisten tulisi muuttua sopiakseen miehiseen johtajamalliin. Naisjohtajuustutkimus eteni myöhemmin tarkastelemaan sitä, miten naiset ja miehet erosivat johtamisominaisuuksiltaan eli naisten ja miesten johtajuuskäyttämisen eroavaisuuksia. Naisjohtajien johtamistyyliä luonnehditaan usein transformaatiojohtamiseksi, jossa korostuu alaisten sitoutuminen, sitouttaminen ryhmään ja alaisten kannustaminen. Transformaatiojohtaminen soveltuu erityisen hyvin tämän päivän mataliin ja eihierarkkisiin organisaatioihin. Miesten johtamistyyliä luonnehditaan transaktiojohtamiseksi, joka on vähemmän ihmisläheinen johtamistyyli. Kannustamisen sijaan transaktiojohtaja luo vaihtosuhteita alaistensa kanssa käyttämällä jonkinlaista palkitsemismenettelyä, jossa hyvistä suorituksista palkitaan ja huonoista voidaan rangaista. (Jyväskylän yliopisto 2007a.)

Tutkimukset nais- ja miesjohtajien arvoista, työorientaatioista ja johtamiskäyttämisestä ovat olleet ristiriitaisia, sillä joissain tutkimuksissa miesten ja naisten väliltä löydettiin eroja, kun taas joissakin ei löydetty. (Jyväskylän yliopisto 2007a.) Joidenkin tutkimuksien löydökset tukevat naisten ja miesten välisiä eroavaisuuksia johtajina siten, että naiset omaksuvat interaktiivisen eli vuorovaikutteisuuden johtamistavassaan. Naiset luovat yhteisönsä ilmapiirin sellaiseksi, jossa naisjohtajien alaiset kokevat itsensä tärkeiksi ja osallistuvammiksi. Naisjohtajat eivät perusta johtamistapaansa muodollisiin auktoriteetteihin, vaan he pyrkivät johtamaan vuorovaikutuskeinoin. Naisjohtajilla on todettu olevan miehiä enemmän joustavuutta, intuitiota, empaattisuutta ja kykyä luoda tuottelias työilmapiiri. Naisiin johtajina liitetyt vahvuudet myötäilevät myös stereotyyppisesti naisiin usein liitettyjä ominaisuuksia, kuten esimerkiksi viimeksi mainitun empaattisuuden lisäksi sosiaalisuus ja konfliktien ratkaisukyky. (Aaltio-Marjosola 2001, 136, 140)

Yritykset tarvitsevat erilaista johtajuutta yritysten elinkaaren eri vaiheissa. Ei voida sanoa, että naisilla tai miehillä olisi kategorisesti erilaisia sellaisia ominaisuuksia, jotka tekisivät heistä hyviä johtajia. Nykyaikaisessa liikkeenjohdossa tarvitaan useanlaisia vahvuuksia ja niitä on miehillä kuin naisillakin. Johtaja tarvitsee jämäkkää päätöksentekotaitoa, kyvyn antaa palautetta, vastuuntuntoa, tilannetajua, tavoitteellisuutta, ihmistuntemusta, luottamusta alaisiinsa, kykyä toimia ryhmässä, toimialan tuntemusta, avoimuutta, oikeudenmukaisuutta, määrätietoisuutta, organisointikykyä, stressietokykyä ja henkilökohtaista tasapainoa. Kaikilla ihmisillä on hyvät piirteensä, mutta koskaan ne eivät ole kuitenkaan kaikki saman ihmisen piirteitä. (Hirvikorpi 2005, 66–68)

Naisille voidaan hahmottaa kolme johtajauravaihtoehtoa suomalaisten tutkimuksien perusteella. Näitä ovat omistajayrittäjän ura, asiantuntijajohtajan ura ja linjajohtajan ura. Omistajayrittäjän ura oli ennen naisille pääasiallinen kanava johtotehtäviin, joka saavutettiin perimällä, avioitumalla tai itse perustamalla. Asiantuntijaura tarjoaa naiselle mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen ja erikoistumiseen. Perinteisen omistajayrittäjä uran rinnalle naisille on alkanut avautua ensin asiantuntijauran kanava ja etenevässä määrin myös linjajohtajan uravaihtoehto. (Tilastokeskus 1994, 24)

Johtajanaisten urakehitykseen vaikuttaa muun muassa motivaatio, perhevastuu, kasvatus, koulutus sekä organisaatiokulttuuri. Ulkoiseksi tekijäksi nousee hyvin usein myös sattuma, sillä jotkut johtajanaiset ovat vain yksinkertaisesti ajautuneet aina seuraavaan, entistä vaativampaan tehtävään ja asemaan. Kun johtajaksi nousemisessa on kyse myös sattumankaupasta, voidaan tällaisten naisten ominaisuuksista puhuttaessa urasuuntautuneisuuden sijaan puhua omasta motivaatiosta, kehittymishalusta ja kiinnostuksesta työn sisältöä kohtaan. Naisten polku johtajaksi käy yleensä monen mutkan kautta ja hyvin harvoin he saavuttavat johtajan asemansa suoraan esimerkiksi kauppakorkeakoulusta valmistuttaessa. Johtajanaiset ovat usein olleet hyvin erilaisissa tehtävissä eri puolella organisaatiota, asiantuntijatehtävissä ja eri yritysten palveluksessa ennen johtajaksi etenemistä. Hyvin usein naisille on tullut työtehtävien siirtoja horisontaalisessa suunnassa, ja he ovat voineet hyvin usein myös palata vanhaan tehtäväänsä tai samantapaiseen. Naisilla ei ole aina tarvetta edetä organisaatiotasolla ylöspäin. (Hirvikorpi 2005, 31, 34)

Naisjohtajien uraan kokonaisuudessaan vaikuttavia yksilötason tekijöitä ovat muun muassa sukupuoli, perheellisyys, ikä, koulutus, kokemus, persoonallisuus, ulkonäkö, henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoituminen. Myös naisen ikä voi olla hänen uraansa hidastava tekijä, sillä usein naiset ovat niin sanottuja ”väliinpuotoajaryhmiä” työmarkkinoilla. Ensin nainen on liian nuori, sitten potentiaalinen synnyttävä, joka on sidoksissa perheeseensä, ja tämän jälkeen hän onkin liian vanha työmarkkinoiden käytettäväksi. Naisjohtajilta usein edellytetään nuorekasta olemusta erilailla kuin miehiltä. (Jyväskylän yliopisto 2007b.)

Johtavassa asemassa olevien naisten urakehitystä edistää merkittävästi mentorointi. Mentoroinnissa kokeneempi henkilö mentoroi kokemattomampaa ja mentorina voi toimia nainen kuin mieskin, eikä mentorin tarvitse olla välttämättä samasta organisaatiosta. Mentorointiin liittyy läheisesti neuvojen antamisen lisäksi ystävyys, roolimallit ja yksilöllinen tuki. Mentoroinnin avulla voidaan välittää tehokkaasti niin sanottua hiljaista tietoa yrityksen sisällä. Naiset hyötyvät mentoroinnista varsinkin silloin, kun se on virallista ja järjestelmällistä. Mentorointi viestittää naisille, että heitä arvostetaan organisaatiossa ja heitä halutaan valmentaa myös korkeampiin tehtäviin. (Piha 2006, 135–136) Myös verkostoituminen on johtajille tärkeää, koska se tarjoaa heille vaikutuskanavan sekä kanavan vaihtaa mielipiteitä muiden johtajien kanssa. Naisille verkoston merkitys on myös erittäin tärkeä, sillä naisverkoston avulla naisjohtajat voivat tukea toisiaan. (Piha 2006, 133)

Uusi tutkimus naisjohtajista osoittaa, että sellainen yritys, jolla on nainen johdossaan, on selvästi muita yrityksiä kannattavampia. Naisten johtamat yritykset ovat reilun prosenttiyksikön kannattavampia kuin miesten johtamat yritykset. Naisten hallituksen vaikutus viittaa samaan suuntaan. Ei voida kuitenkaan ajatella niin, että naisiin liittyy jollakin tavalla parempi kannattavuus kuin miehiin. Kuitenkin tilastollisessa ja taloudellisessa mielessä näin on. Naiset voivat olla parempia johtajia kuin miehet ja naiset, jotka kuuluvat ylimpään johtoon, voivat hyvinkin olla miehiä valikoituneempia ja siksi parempaa joukkoa johtajina. Syy voi olla myös siinä, että naiset hakevat tai heidät valitaan kannattavimpiin yrityksiin kuin miehiä. Kaikista yleisimmin nainen on toimitusjohtajana nuorissa, pienissä, työvoimavaltaisissa ja kotimarkkinayrityksissä. Jos yritykset ottaisivat naiset ja naisten etenemismahdollisuudet paremmin huomioon, voisi se tarjota yrityksille selvää kilpailuetua. Jos esimerkiksi

yrittäjien toimitusjohtajana on nainen, se viestii siitä, että eteneminen ja nimitykset perustuvat pätevyyteen perinteisten ja vakiintuneiden käytäntöjen sijasta. (Talouselämä 2007a.) Naisia pitäisi olla yritysten johdossa enemmän, koska naiset ovat alikäytetty voimavara, he ovat kontribuutio elinkeinoelämälle ja yhteiskunnalle. Yritykset tarvitsevat hyvin laaja-alaista liikkeenjohtoa ja monia uusia näkökulmia toimintaansa. (Hirvikorpi 2005, 19)

Suomessa väestön ikääntyessä myös johtajasukupolvet ovat vaihtumassa, iäkkäät johtajat ovat jäämässä eläkkeelle ja uusia tulee heidän tilalleen. Voidaan siis olettaa, että naisillekin olisi tilaa huipulla. Naisten uralla eteneminen johtajaksi vaatii aktiivisuutta ja oikeaa asennetta sekä myös terve yleisyys ja itsetunto ovat tarpeen. Johtajaksi eteneminen tuo mukanaan uusia ja kovia paineita sekä joskus myös epäonnistumisia, jotka vain täytyy kestää. (Hirvikorpi 2005, 207, 212–213)

Urallaan eteenpäin pyrkiville naisille ”lasikattoilmiö” on tunnettu. Sillä tarkoitetaan sitä, että naiset pääsevät etenemään organisaatiossa tiettyyn rajaan asti, mutta sitten uran kehittyminen pysähtyy näkymättömään esteeseen. (Hirvikorpi 2005, 218, 222) Hyvin tyypillistä on, että naisten urakehitys pysähtyy ylimmän johdon alapuolelle. ”Lasikatto”-käsite on saanut alkunsa Yhdysvalloissa vuonna 1986. Lasikattoilmiötä aloitettiin tutkia heti Yhdysvalloissa sen ensisiintymisen jälkeen. Pian käsite rantautui myös Suomeen. Kahdessakymmenessä vuodessa tilanne ei ole paljoakaan muuttunut yritysmaailman organisaatioissa. Syitä lasikatton olemassaoloon on useita, ja ne liittyvät sekä asenteisiin että organisaatioiden työkuultuureihin ja perinteisiin sukupuolirooleihin. Naisten ja miesten johtajapotentiaaliin ja sen kasvattamiseen suhtaudutaan eri tavoin eri organisaatioissa, mikä vaikuttaa osaltaan naisten ja miesten urakehitykseen. On myös miehiä, jotka eivät halua hyväksyä naista johtajakseen tai esimiehekseen. Lasikattoilmiön olemassaolon syyt ovat myös psykologisia, sillä esimerkiksi hyvin usein naiset ovat itsekriittisiä omien kykyjensä suhteen, ja he eivät tällöin pyri tietoisesti luomaan itselleen uraa. (Lipponen 2006, 15–17) Lasikattoilmiö ilmenee muun muassa siten, että nainen saa pienempää palkkaa kuin vastaavaa työtä tekevä mieskollega, työtehtävät ovat vähemmän vastuullisia, työt ovat rutiinitöitä, tapahtuu sukupuolista häirintää ja usein myös niin sanottua ”tytöttelyä”. (Lipponen 2006, 93) On olemassa useita tekijöitä, jotka ylläpitävät lasikattoa:

- hyvän johtajuuden stereotypiat ovat hyvin usein maskuliinisia
- perinteiset työkulttuurit tukevat hyvin pitkälle pelkästään miesjohtajuutta
- naisilta puuttuu myönteinen naisjohtajuutta tukevat roolimallit
- naisten on vaikeaa päästä osalliseksi epävirallisiin miesverkostoihin
- naisilla on suuremmat perhevastuut kuin miehillä
- organisaatorakenteet ovat madaltuneet, josta johtuen johtajamarkkinoilla kilpailutilanne on kiristynyt
- naiset eivät saa tarvitsemaansa tukea tai he joutuvat syrjinnän kohteeksi heti työuran alkutaipaleella
- naisten urakehitystä rajoittavaksi tekijäksi muotoutuvat perhevelvollisuudet niin mielikuvatasolla kuin käytännössäkin ja
- naiset ovat turvallisuushakuisempia uraa koskevien ratkaisujen suhteen ja he ovat itsekriittisempiä kuin miehet. (Lipponen 2006, 17–18)

3.3 Naisyrittäjyys

Naisyrittäjyys on ollut kautta historian tärkeä osa Suomen yhteiskuntaa ja sillä on myös pitkät perinteet. Suomen runsaasta 200 000 (250 378 yritystä vuonna 2006) yrityksestä naisten yritysten osuus on noin 33 % ja luku jatkaa vain kasvuaan. Selkeän viestin naisten kyvyistä ja roolista talouselämässä on antanut vasta hiljattain julkaistettu tutkimus (EVA – Elinkeinoelämän Valtuuskunta) siitä, että naisten johtamat tai omistamat yritykset ovat jopa kannattavampia kuin miesvetoiset yritykset. (Suomen tasavallan presidentti 2007.) Suurin osa suomalaisista naisyrittäjistä on hyvin koulutettuja, vaikei yrityksen menestymisen ja koulutustason välillä olekaan nähty suoraa yhteyttä. Usein menestyneet yrittäjät ovat hankkineet yrityksen liiketoimintaan liittyvää lisäkoulutusta jo ennen yrityksen perustamista. (Aaltio-Marjosola 2001, 97)

Suurin osa naisyrittäjistä toimii yhteiskunnallisissa palveluissa, kaupan alalla sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Myös koulutus sekä terveyden- ja kauneudenhoidon alat ovat naisyrittäjille kaikista omimpia aloja (Vainio-Korhonen/Yrittäjänainen 4/2006, 8). Kuten naisten ja miesten työmarkkinat eriytyvät voimakkaasti sukupuolen mukaan, on myös naisyrittäjyydessä yleinen trendi segmentoitumiseen, jolloin naiset toimivat yrittäjinä perinteisillä naisten aloilla. Naisyrittäjät on tyypitelty nel-

jään eri luokkaan, perinteisiin yrittäjiin, uudistaviin yrittäjiin, kotitalousyrittäjiin sekä radikaaleihin yrittäjiin. Perinteiset naisyrittäjät pyrkivät pitämään lujasti kiinni sukupuoliroolistaan ja yrittäjän ihannekuvasta toimien niillä aloilla, jossa he voivat toteuttaa perinteistä naisten roolia. Uudistavat naisyrittäjät pyrkivät kasvattamaan liiketoimintaansa ja he pyrkivät palkitsevaan uraan toimien esimerkiksi mainonta-, markkinointi tai suhdetoiminta-aloilla. Perinteisten naisyrittäjien tavoin myös kotitalousyrittäjät ovat hyvin sidoksissa naisten rooliin, ja he toimivat ammatinharjoittajien tavoin hakien yrittäjyydestä muutakin kuin taloudellista tyydytystä sekä itsenäisyyttä. Radikaalit naisyrittäjät eivät sitoudu perinteiseen naisen rooliin, mutteivät myöskään yrittäjän rooliin. Radikaalit yrittäjänaiset ovat törmänneet erilaisiin esteisiin uriansa aikana, ja yrittäjyys antaa heille mahdollisuuden ohittaa kaikki sellaiset esteet, joita heidän uransa ovat heille asettaneet. Radikaalit yrittäjänaiset ovat usein hyvin korkealle koulutettuja ja he toimivat esimerkiksi julkaisu- tai koulutusalailla. (Aaltio-Marjosola 2001, 97–98)

Kolmannes naisyrittäjistä on työnantajayrittäjiä ja suurin osa yrittäjänaisista ovat yksinyrittäjiä. (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2003.) Yksinyrittäjyys lisää verkottumisen tarvetta, jonka merkitys korostuu erityisesti naisyrittäjiin. Verkostoitumisen avulla jaetaan kokemuksia ja opitaan toinen toiselta, joten se luo yrittäjänaisille, jotka toimivat yksinyrittäjinä, erityisesti turvaa. (Suomen tasavallan presidentti 2007.) Verkostot, niin viralliset kuin epävirallisetkin, ovat tärkeitä naisyrittäjille. Niiden avulla he pystyvät ammatillisesti vaihtamaan kokemuksiaan, oppimaan ja kehittymään, sekä he voivat vaihtaa henkilökohtaisia kokemuksiaan naisyrittäjinä. (Aaltio-Marjosola 2001, 106)

Naisten ja miesten välillä yritystoiminnan motiivit ovat samanlaiset, mutta naisten harjoittamassa yritystoiminnassa on joitain erityispiirteitä, jotka johtuvat muun muassa siitä, että naisilla on vähäisempi kokemuspohja ja resurssit ovat pienemmät. Naisten käyttämä pääoma on noin kolmannes miesten käyttämästä pääomasta yritystoimintaa aloittaessa. Naisyrittäjillä on myös vähäisempi kokemus liiketoiminnasta ja johtajuudesta kuin miehillä. (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2003.) Naiset alkavat yrittäjiksi yleensä keski-iässä, kuitenkin keskimääräisesti miehiä myöhemmin. Korkeampaan aloittamisikään vaikuttanee se, että vanhemmassa iässä naisilla on perhe-elämässä tärkeät ratkaisut jo usein tehty. Perustamalla oman yrityksen, moni nainen

saa mahdollisuuden tutkiskella lähemmin omia kykyjään ja voimavarojaan. Uralla etenemiseen liitetään usein, varsinkin naisjohtajuudesta puhuttaessa, lasikatto ja muut vaikeudet, jotka estävät tai hidastavat naisten uralla etenemistä. Naisyrittäjyydessä lasikattoja ei siten tarvitse sen enempää ruveta pelkäämään tai miettimään. (Suomen tasavallan presidentti 2007.)

Naiset aloittavat miehiä varovaisemmin ja mieluummin pienimuotoisesti omaan yritystoimintaan mukaan. Naisyrittäjiin kohdistuu erilaisia haasteita kuin miesyrittäjiin, kuten esimerkiksi työn ja perheen yhdistäminen, lainan ottamisen ja riskin ottamisen varovaisuus. Naiset ovat miehiä varovaisempia siis yleisesti riskien ottamisessa ja lainanottaminen liittyy läheisesti riskeihin. Naisia tulisi pyrkiä kannustamaan varsinkin yrittäjyyden alussa, mutta myös sen kuluessa. Yrittäjyyteen, niin naisten kuin miestenkin kohdalla, liittyy monia haasteita ja riskejä, mutta parhaimmillaan se tuo myös onnistumisen ja ilon kokemuksia. (Suomen tasavallan presidentti 2007.) Vaikka suuri osa suomalaisista pienyrittäjistä kokee aina hetkittäin taloudellisia vaikeuksia, yrittäjät ovat siitä huolimatta tyytyväisiä yrittäjyyden tielle lähtemisestä. Pienyrittäjät tekevät pitkää päivää, mutta heitä ei ole kukaan komentelemassa eikä määrilemässä. Yleensä sellainen työtahti mitä yksityisyrittäjät tekevät, väsyttää kenet tahansa, mutta loppuunpalamista ei kuitenkaan tapahdu niin usein, kuin esimerkiksi vastuullisessa työssä toisen palveluksessa olevalle. Yrittäjät tekevät omaa työtä itsensä ja perheensä eteen. (Siltala/Yrittäjä 1/2005, 21)

Yrittäjyyttä arvostetaan Suomessa, mutta halukkuutta ei ole yrittäjäksi ryhtymiseen niin paljon, kuin Suomen kansantalouden näkökulmasta olisi hyväksi. Yrittäjäksi ryhtyminen ei houkuta siinä mielessä, että hyvin usein yrittäjyyteen rinnastetaan toimeentulon epävarmuutta, epäonnistumista tai omaisuuden menettämisen pelkoa. Jos yrittäjyyttä haluttaisiin lisätä, tulisi yrittämisen tulosta ja kannattavuutta parantaa suhteessa yritystoiminnan riskeihin. Myös riskien kohtuullistamiseen tulisi kiinnittää huomiota, esimerkiksi konkurssin tehneelle rehelliselle yrittäjälle tulisi antaa mahdollisuus aloittaa uudestaan yritystoiminta puhtaalta pöydältä. Hyvin usein myös yrittäjä tarjoaa yritysluoton vakuudeksi omaa asuntoaan, jolloin yrittäjälle pitäisi yritystoiminnan epäonnistumisen varalta antaa asumisoikeus vakuudeksi antamaansa asuntoon. Vaikka edellisen hallituksen aikana yrittäjien sosiaaliturvaa parannettiin, on se vielä joiltain osin muita kansalaisia heikompi. Heikompi sosiaaliturva voi olla

myös osa syy siihen, miksei niin helposti ryhdytä yrittäjäksi. (Parkkonen/Ilmarinen 2/2007, 20–21) Muita merkittäviä yritystoiminnan aloittamisen esteitä erityisesti naisten kohdalla ovat muun muassa liiketoiminnan luonteesta ja toimialoista johtuvat ongelmat, puutteelliset tiedot, kontaktit sekä verkostot ja naisten erilainen lähestymistapa yrittäjyyteen. Kuten muillakin työssäkäyvillä naisilla, perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat koskevat siten läheisesti myös naisyrittäjiä. (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2003.)

Yrittäjyydestä puhuttaessa erittäin ajankohtainen asia on tulevat sukupolvenvaihdokset. Suomen yrittäjäkunta alkaa olla jo melko ikääntynyttä ja jatkajien löytäminen 60 000–70 000 yrittäjälle on ajankohtaista seuraavan kymmenen vuoden aikana. Kun näin suurista sukupolvenvaihdoksista on kyse, vaikuttaa se noin 200 000 työpaikan tulevaisuuteen ja jatkumiseen. Noin kolmannes jatkajista tulee löytymään perhepiiristä yrityksen sukupolvenvaihdosta tehtäessä. (Parkkonen/Ilmarinen 2/2007, 20–21)

Kauppa- ja teollisuusministeriö perusti naisyrittäjyyttä edistävän työryhmän yrittäjyydenpolitiikkaohjelman ohella, jonka yhtenä tavoitteena on muun muassa neuvonnan ja tiedotuksen lisääminen naisyrittäjille ja yrittäjiksi aikoviksi naisille. Yritys-Suomi-verkkopalveluun on avattu naisyrittäjyysosio, naisyrittäjäportaali, joka tarjoaa hyvin kattavasti tietoa naisille koulutus-, markkinointi-, rahoitus-, kehittämis-, mentorointi, neuvonta-, verkostoitumis- ja edunvalvontapalveluista. (Yritys-Suomi 2007, Suomen Keskustanaiset Ry 2007.)

Naisyrittäjillä on ollut vuoden 1997 alusta lähtien mahdollisuus hakea Finnvera Oyj:n myöntämää naisyrittäjälainaa. Lainan tavoitteena on parantaa ja edesauttaa naisten mahdollisuuksia aloittaa ja edelleen harjoittaa omaa yritystoimintaa. Tavoitteena on myös naisten kannustaminen yritystoiminnan aloittamiseen sekä rohkaiseminen mahdolliseen yritystoiminnan laajentamiseen. Naisyrittäjälainaa voi saada enintään 35 000 euroa vuonna 2007 yhdessä tai useammassa erässä, jota voi täydentää työministeriön myöntämällä starttirahalla. (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2003, Finnvera Oyj 2007.)

4 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

Perhe liittyy hyvin läheisesti ihmisen elämään. Myös työn tekeminen ja taloudellisen tilanteen turvaaminen kuuluu läheisesti ihmisen elämään. Tämä työn ja perhe-elämän välinen yhteys nähdään usein kaksisuuntaisena ja kaksijakoisena siten, että molemmat tuovat toistensa osa-alueille jotakin. Ihmisten arvot ja asenteet vaikuttavat suuresti siihen, millaisessa asemassa työ ja perhe elämässä ovat. Hyvin usein perhe-elämän ja työelämän yhdistämisen hankaluus rasittaa naisia, mutta helppoa se ei myöskään ole miesten kohdalla, jotka ovat lujasti sitoutuneita perheeseensä. Yrityksissä ei ole normaalisti totuttu puhumaan työn ja perheen yhteensovittamisesta kovinkaan suureen ääneen, mutta tämän huomioonottava työnantaja tulee saamaan siitä itselleen tulevaisuudessa tärkeän kilpailuedun. Yritysten ja yhteiskunnan on hyvä ottaa tänä päivänä huomioon erilaiset perhetilanteet. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koskee niin pieniä ja vähän vanhempiakin lapsia, mutta myös mahdollisesti perheen äidin ja isän ikääntyviä vanhempia.

Naiset ja miehet ovat voineet jakaa vanhempainvapaat Suomessa jo kahdenkymmenen vuoden ajan, mutta harva isä käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen. Myös perheenäidin ja isän koulutustaso sekä ammattiasema vaikuttavat isän vanhempainvapaan pituuteen. Naiset puolestaan jäävät hyvin usein kotiin hoitamaan lastaan vanhempainvapaan jälkeenkin. Perhevapaista aiheutuneet kustannukset jäävät todella usein naisen työnantajan maksettavaksi. Naisten asema työmarkkinoilla paranisi, jos näitä kustannuksia voitaisiin jakaa enemmän miestenkin työnantajille. Suomessa ensimmäiset kysymykset isyydestä muotoutuivat 1960-luvulla, mutta isyyttä käsiteltiin omana erillisenä kysymyksenä etenevässä määrin 1990-luvulla. Äitien tavoin isällä on myös oikeus vanhempainvapaaseen, vaikka vielä tänä päivänäkin isät eivät usein käytä tätä oikeuttaan. On olemassa useita syitä sille, miksi näin on. Suurin syy kuvitellaan olevan perheen taloudellisessa tilanteessa, vaikka hyvin usein asia ei ole näin.

Yritysten harjoittama perhemyönteinen yrityskulttuuri helpottaa huomattavasti työntekijöiden elämää, joka voi heijastua lopulta yrityksen taloudelliseen tulokseen. Työntekijät ovat silloin sitoutuneempia työhönsä ja organisaatioonsa. Perheystävällisyys yrityksessä voi merkitä sen työntekijöille erilaisia asioita, kuten esimerkiksi

työntekijöiden perhe-elämän huomioiminen erilaisin keinoin, siitä avoimesti keskusteleminen työpaikalla ja työolojen järjestäminen. Organisaatioiden perhemyönteisyyttä voidaan kehittää esimerkiksi työaika- ja työvuorojärjestelyillä.

Perheelliset naisjohtajat saavat usein kohdata hämmästyä siitä, että he ovat edenneet urallaan johtoportaan asti, samalla kun he ovat viettäneet normaalia perhe-elämää. Erilaisia mielipiteitä jakaa se, voiko vaativan uran ja perhe-elämän yhdistää. Sitä ei voida kuitenkaan kieltää, ettei naisen korkea asema työelämässä vaatisi uhrauksia häneltä itseltään ja hänen perheeltään. Johtaja-aseman ja perheen yhdistäminen vaatii naiselta erilaisia arkisia ratkaisuja, tukiverkostoja, tasa-arvoista työnjakoa perheen sisällä, yhteiskunnallisia päätöksiä sekä myös paljon ponnistelua, aivan kuten normaalia päivätyötä tekevältä naiselta vaaditaan. Uran ja perheen tasapainoisella yhdistämisellä nainen mahdollistaa tasapainoisen elämän, ja hän saa onnistumisen kokemuksia muuallakin kuin kotona. Äitiys edistää myös sellaisia ominaisuuksia, joita johtajuus vaatii. Menestymällä omalla urallaan nainen saavuttaa tasa-arvoisuutta, hän voi kehittää ja käyttää omia kykyjään, sekä hän saa siten taloudellisen itsenäisyyden.

4.1 Työn ja perheen välinen suhde

Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisen keskeinen piirre on se, että perheen molemmat vanhemmat käyvät töissä ja tekevät pääsääntöisesti kokopäivätyötä. Tosin naisten työsuhteen luonne on useimmin osa-aikatyö tai pätkätyö. (Piensoho 2006, 42) Työn ja perheen välinen suhde nähdään usein kaksisuuntaisena ja kaksitasoisena siten, että työstä saatavat kokemukset heijastuvat kotiin ja päinvastoin. Nämä kokemukset voidaan kokea joko kielteisinä tai myönteisinä. Myönteisenä kokemuksena työ tarjoaa parhaimmillaan mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen ja sitä kautta saa myös onnistumisen kokemuksia, kun taas puolestaan perhe antaa rakkautta, kumpuunutta sekä turvallisuutta. Perhe ja lapset tuovat iloa elämään, mikä puolestaan heijastuu työhön ja myös päinvastoin eli kun onnistuu jossakin työtehtävässä, iloisuus ja hyväntuulisuus heijastuvat kotona. Työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttaa suuresti se, mikä on tehtävän työn luonne, vaativuus ja sen tuoma kuormitus. (Työterveyslaitos 2007.) On hyvä huomioida myös se, että työn ja perheen yhteensovittamisen tarve ei kohdistu pelkästään pienten lasten tai kouluikäisten lasten vanhem-

pien ongelmaksi. Usein työssäkäyvien ihmisten arkeen kuuluu myös omista ikääntyvistä vanhemmista huolehtiminen tavalla tai toisella. (Salmi/Työterveiset 1/2006, 22)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmallisuus on laaja alue, jota yhdistää työelämä, sosiaali- ja tasa-arvopolitiikka sekä talouselämä. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on kyse työelämän organisoimisesta, sukupuolten välisen työnjaon tasa-arvoisesta kehittämisestä, naisten oikeudesta ansiotyöhön ja miesten oikeudesta vanhemmuuteen. Kyse on myös lasten oikeudesta molempiin vanhempiin ja korkeatasoiseen, jatkuvuudeltaan turvattuun päivähoitoon. Työn ja perheen yhdistämisen vaikeus on nähty alun perin vain naisten ongelmaksi. Tällainen ajatusmaailma sai syntynsä, kun naiset siirtyivät töihin kodin ulkopuolelle. Vaikka nykyään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset koskevat molempia sukupuolia, naisten elämässä rajat kodin ja työn välillä oletetaan olevan edelleen läpäisevämpi kuin miesten elämässä. Perheen ja kodin hoitaminen oletetaan olevan ensisijaisesti naisten tehtävä, jota selittävät myös osaltaan epätasa-arvo palkkauksessa, sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat ja naisten oletettua tai todellista luontaista hoivaviettiä. (Rönkä & Kinnunen 2002, 103, 110, 113) Joka tapauksessa esimerkiksi perheen ja uran yhteensovittaminen on hankalampaa naisille kuin miehille, mikä johtuu osin hyvin luonnollisista biologisista syistä, kuten vallitsevista asenteista ja siitä, etteivät äidit voi isien tavoin valita osallistumisensa astetta esimerkiksi kotitöissä ja vanhemmuudessa. Hyvin pienellä osallistumisella isät voivat helposti murtaa ennakkoluuloja sellaisesta työorientoidusta isästä, joka ei osallistu kotitöihinsä tai perheensä elämään. (Piha 2006, 26)

Hyvin usein työnantajat ajattelevat, että äitiysvapaan jälkeiseen lastenhoitoon käytetty aika ennen työelämään palaamista viestii naisen työhön sitoutumisesta. Erityisesti korkeasti koulutetut naiset palaavat työelämään melko nopeasti äitiysvapaan jälkeen. (Honkamaa/Ekonomi 1/2006, 25) Naisen asema työpaikalla siis vaikuttaa myös työhön palaamiseen aikaan. Jos äiti on tyytyväinen työhönsä, hän kokee asemansa yrityksessä hyväksi ja tuntee etenemismahdollisuuksia olevan, niin hän palaa työhönsä normaalin äitiysloman jälkeen. Jos äiti on ollut jo äitiyslomalle jäädessään tyytymättömän työhönsä ja työpaikkaansa, kotiin jäämisen kynnyks on matalampi. (Piha 2007, 30)

Naisten lapsensaanti-ikä riippuu hyvin voimakkaasti koulutustaustasta. Naiset, joilla on perusasteen koulutus, saavat lapset parikymppisenä. Korkeakoulututkinnon omaavat naiset hankkivat lapset vasta kolmissakymmenissä tai joskus yli kolmenkymmenen. (Honkamaa/Ekonomi 1/2006, 25)

Ihmisten arvot ja asenteet vaikuttavat suuresti siihen, millaisessa asemassa työ ja perhe elämässä ovat. Suomalaiset ovat aina arvostaneet työtä ja perhettä, mutta tutkimuksien mukaan niitä arvostetaan nykyään aiempaakin enemmän. Työ vie aikaa pois perheeltä, ja se määrää pitkälle perheen arkea ja samalla ajankäyttöä. Joka tapauksessa työtä tehdään pakollisen toimeentulon hankkimisen ja perheen taloudellisen hyvinvoinnin vuoksi. (Moisio/Työterveiset 1/2006, 12) Erityisesti niille naisille, joille sekä työ että äitiys ovat erittäin tärkeitä asioita, ovat äitiyden ja työelämän vaatimusten yhteensovittaminen erittäin haasteellista. Joka tapauksessa kukin äiti ratkaisee tämän vaikean yhtälön haluamallaan tavalla ja kuinka parhaaksi katsoo. Jotkut naiset jäävät kotiin hoitamaan lastaan ja näin suhtautuvat vaatimattomammin uravoitteisiinsa, ja taas toiset naiset yrittävät pysyä vahvasti mukana työelämässä ja ovat valmiita tekemään erilaisia kompromisseja suhteessa lapseensa. Toiset pystyvät hyvin tasapainottamaan työn ja perhe-elämän, ja toiset tekevät sen myös hyvällä omallatunnolla, vaikka usein naiset joutuvat kärsimään huonosta omastatunnosta työn tuomien järjestelyjen johdosta. On monta hyvää tapaa toimia äitinä. Kaikilla perheillä on jonkinasteisia ongelmia työn ja perhe-elämän tasapainottamisen kanssa. Jokainen perhe on kuitenkin erilainen, joten yhtä oikeaa tapaa ei ole olemassakaan näiden kahden asian tasapainottamisessa. (Moisio/Työterveiset 1/2006, 13)

Vuonna 1984 esitettiin klassinen typologia, jossa erotetaan kuusi erilaista työ-perhe-suhdetta: riippumaton suhde, siirtymä- tai läikkymäsuhde, konfliktisuhde, kompensointisuhde, instrumentaarinen suhde ja integratiivinen suhde. Riippumattomassa suhteessa työ ja perhe pidetään täysin erillään toisistaan. Siirtymä- tai läikkymäsuhdeessa työ ja perhe vaikuttavat toisiinsa positiivisesti ja negatiivisesti. Konfliktisuhdeessa työ- ja perhe-elämä toimii jatkuvan kaaoksen keskellä. Kompensointisuhdeessa henkilö kompensoi jotakin elämänsä osa-alueita toisella. Esimerkiksi henkilö voi kompensoida onnetonta avioliittoaan työelämässä menestymisen kautta ja päinvastoin kompensoi työelämän panostamalla perhe-elämään. Instrumentarisessa suhteessa työ on vain rahanansaintakeino, jolla lisätään perheen hyvinvointia. Intergratiivi-

sessä suhteessa työ- ja perhe-elämä lomittuvat toisiinsa erottamattomasti, joka muistuttaa hyvin suuresti perinteistä maanviljelijäperheen tilannetta. (Jyväskylän yliopisto 2007c.)

Hyvin usein hankaluuksia perheille tuottaa aikapula ja se, miten ajan käyttöä voitaisiin organisoida kaikille perheenjäsenille sopivaksi. Usein järjestelmällinen ajankäytön suunnitelma perheen kanssa voisi tuoda selkeyttä arkeen ja helpottaa aikapulaa. Työasiat tulevat usein kotiin töistä ja näin ne voi sotkea perhe-elämää. Tilanne voitaisiin ratkaista työnantajan ja työtovereiden joustavuudella. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat huomattavasti erilaiset tukiverkostot, kuten ystävät ja vanhemmat. Tukiverkostoista on puhuttu paljon erityisesti naisjohtajista puhuttaessa, mutta myös normaalia päivätyötä tekevät vanhemmat ovat hyvin usein riippuvaisia hyvästä tukiverkostosta. Tukea voidaan antaa esimerkiksi työn tai uran suhteen, mutta myös lasten hoidon suhteen. (Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli 2006.)

Omien vanhempien tuki lastenhoidossa on usein korvaamatonta. Isovanhemmat voivat auttaa lasten isiä ja äitejä heidän kiireittensä ja kasvavien vaatimuksien keskellä. Isovanhempien suhde lapsenlapsiinsa edistää perheyhteisön kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Kuronen/Forssan Lehti 2007, 8) Jos puhutaan työn ja perheen yhteensovittamisesta pelkästään naisten kohdalla, niin jo pelkästään puolison antama tuki on tärkeää. Esimerkiksi lasten ja kodin hoitaminen yhdessä puolison kanssa keventäisi työssäkäyvän äidin taakkaa huomattavasti. (Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli 2006.) Perheissä on havaittavissa nyt jo uudet sukupuoliroolit, ja ne muuttavat perinteistä työnjakoa perheessä. Isien rooli tulee korostumaan perheessä, mikä näkyy miesten käyttämien perhevapaiden lisäyksestä. Miehiä voitaisiin kannustaa aktiivisesti isyyteen esimerkiksi kehittämällä perheneuvoloita siten, että perheneuvolat ottaisivat enemmän huomioon isän roolin perheessä. (Moisio/Työterveiset 1/2006, 13)

Työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole työelämässä kovinkaan usein esiin otettu asia. Perhettä on yleensä pidetty yksityisenä asiana, ei niinkään työpaikalla huomioidettavana asiana. Siksi työpaikoilla ei ole totuttu puhumaan työn ja perheen yhdistämisen ehdoista ja mahdollisuuksista. On myös ajateltu niin, ettei työyhteisön tarvitse pohtia perheeseen liittyviä asioita, koska jo valtion harjoittama perhepolitiik-

ka ja kunnalliset palvelut vastaavat perheen tarpeisiin. Koska työelämä on tänä päivänä vaativampaa, ja jossa korostuvat työpaineet, tehokkuusvaatimukset ja työsuhteen epävarmuus, ei työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen tule olemaan ainakaan aiempaa helpompaa. Voidaan kaikesta huolimatta kuitenkin sanoa, että lapsia synnyttävät ja lapsiaan hoitavat äidit sekä isät antavat tärkeän panoksensa koko yhteiskunnalle ja tulevaisuuden työelämälle. Työhön heijastavat väkisin erilaiset perhetilanteet, niin suru kuin ilokin. Perhe-elämässä molemmat osapuolet oppivat taitoja, jotka hyödyttävät työyhteisöjä tavalla tai toisella. On työntekijöiden ja työnantajien yhteinen etu, että molemminpuolinen joustavuus toimii. Joustavuus työpaikalla lisää sitoutumista työhön ja parantaa työntekijän työtehoa sekä työn laatua. Perheen tarpeita huomioonottava työnantaja saa itselleen myös oivan kilpailuedun. (Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli 2006.)

Työn ja perheen yhteensovittaminen on noussut viimeisen vuosikymmenen kuluessa tärkeäksi työelämän kehittämisalueeksi, vaikka kuitenkin kyse ei ole mistään uudesta yhteiskunnallisesta ongelmasta. (Työpoliittinen aikakauskirja. 3/2007.) Tänä päivänä on otettava huomioon erilaiset perhetilanteet, siksi on tärkeää, että esimerkiksi lainsäädäntö ja yhteiskunnan tarjoamat palvelut pysyisivät ajassa mukana ja pystyisivät tarjoamaan uusia, useanlaisia ratkaisumalleja. Erittäin tärkeää on aukoton sosiaaliturva, kuten esimerkiksi laadukas päivähoito, joka vastaisi mahdollisimman kattavasti erilaisten perheiden tarpeisiin. On pohdittava niitä ratkaisuja, joilla pystyttäisiin kehittämään järjestelmiä työn ja perheen tasapainoiseen yhdistämiseen. Myös kotipalvelujen saamiseen tulisi kuntien kiinnittää enemmän huomiota, jotta perheitä pystyttäisiin tukemaan paremmin. (Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli 2006.)

Työn ja perhe-elämän tasapainoa voitaisiin edistää kehittämällä perhemyönteisempi työkuulttuuri. Tähän sisältyisi muun muassa johtamis- ja työaikakulttuuri, joka ottaisi huomioon mahdollisimman hyvin henkilöstön tarpeet, sekä urakehityksen ja perhevapaiden yhteensovittamista tukevat käytännöt. (Moisio/Työterveiset 1/2006, 13) Johtamiskulttuurilla voidaan vaikuttaa siten, että yrityksen johtajat ja esimiehet asennoituvat myönteisesti esimerkiksi miesten pitämiin perhevapaisiin. Joustavat työkäytännöt ja töiden mitoitus henkilöstön tarpeiden mukaan, kuten esimerkiksi tarvittaessa osa-aikatyöhön siirtyminen, jääminen ositetulle hoitovapaalle, etätyöskentely ja

sairaalan lapsen hoitaminen ovat hyviä käytäntöjä. Työaikakulttuuriin liittyvät molemmipuoliset joustavat aikavaatimukset ja työaikaodotukset, kuten esimerkiksi liukuva työaika, työaikapankki ja vaihteleva työaika. Urakehitystä tukevissa käytännöissä otetaan huomioon työuran keskeytykset, jotka ovat johtuneet perhevapaista. Esimerkiksi helpottamalla ja tukemalla perhevapaalta työhön palaavaa henkilöä siten, ettei poissaolosta aiheutuisi turhaa haittaa hänen urakehitykselleen. Urakehitystä tukevat käytännöt koskevat erityisesti nuorten naisten työuran alkuvaihetta. (Työterveyslaitos 2007.) Mentorointi, uravalmennus sekä yksilösparraus elämän eri kriiseissä ja muutoksissa ovat uusia tutkittavia käytäntöjä, joita voitaisiin hyödyntää. (Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli 2006.)

Tulevaisuudessa myös työn muodot tulevat muuttumaan siten, että etätyö ja osa-aikatyö tulevat lisääntymään. Erilaiset työmuodot voisivat helpottaa myös työn ja perheen yhteensovittamista, vaikka etätyöhön ja osa-aikatyöhön liittyykin eräitä ongelmakohtia. Etätyötä tehtäessä saattavat työn ja perheen rajat hämärtyä, jos työt tehdään aina kotona. Osa-aikatyötä tehtäessä tärkeää olisi riittävän toimeentulon turvaaminen sekä myös se, ettei osa-aikatyöhön liittyisi sukupuolisidonnaisuuden riskiä. (Moisio/Työterveiset 1/2006, 13) Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu paljon lähinnä työ-perhe -ristiriititeorian näkökulmasta, jolloin alkuoletuksena on aina ollut, että työn ja perheen yhteensovittaminen on ongelmallinen asia. On olemassa ajankohtaisia tutkimustuloksia (Professori Lea Pulkkinen johtaman Lapsesta aikuiseksi -pitkittäistutkimus 2003) siitä, että työn ja perheen yhteensovittaminen onkin kuitenkin luultua useammin toimiva yhtälö. (Piensoho 2006, 42)

Vaikka Suomessa yhteiskunta on järjestänyt lapsille päivähoidon, on Suomen palvelukulttuuri muilta osin vielä alkutekijöissä. Suomessa harva perhe käyttää siivoojan lisäksi kotonaan muita palveluita helpottaakseen kodin arkea, kun taas esimerkiksi Keski-Euroopassa on tavallista palkata kotiin siivoja, lapsille oma hoitaja ja kodinhoitaja. Osasyyn tähän on, miksi ei arkea helpotettaisi, löytyy suomalaisesta kulttuurista, jonka mukaan oma koti täytyy jokaisen hoitaa itse. Toinen syy siihen, miksi ei tällaisia palveluita käytetä, on niiden hintataso Suomessa. Jos perheillä olisi mahdollisuuksia palkata enemmän apuvoimia kotiin, parantaisi se työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen edellytyksiä. (Piha 2006, 73–74)

Kotitalousvähennyksen avulla avun palkkaaminen perheeseen helpottuu. Kotitalousvähennys myönnetään luonnolliselle henkilölle ja kotitalousvähennykseen oikeuttavaa työtä on tavanomainen kotitalous-, hoiva- tai hoitotyö sekä asunnon ja vapaaajan asunnon kunnossapito- ja perusparannustyö. Tavanomaiseksi kotitaloustyöksi voidaan lukea esimerkiksi ruuanlaitto, siivous, pyykinpesu, silitys ja muu vaatteiden huoltaminen. Tavanomainen hoiva- ja hoitotyö tarkoittaa normaalisti kotona tehtävää työtä esimerkiksi lasten, sairaiden, vammaisten ja vanhusten kanssa. Kotona teetetyn työn kustannukset saa osittain vähentää maksettavasta verosta. Maksettavasta palkasta saa vähentää 10 %, palkan sivukulut tai 60 % työkorvauksesta. Vähennyksen enimmäismäärä on 1150 euroa vuonna 2007. Kotitalousvähennys tehdään ensisijaisesti valtion tuloverosta. (Verohallinto 2003.)

4.2 Perhevapaajärjestelmä

Suomalaiset äidit pitävät äitiys- ja vanhempainvapaan yleensä kokonaisuudessaan eli runsaat kymmenen kuukautta. Suuri osa naisista kuitenkin hoitaa lasta kotona jonkin aikaa vanhempainvapaan päättymisen jälkeenkin. Kaksi kolmannesta isistä pitivät isyysvapaata ja ajallisesti keskimäärin 2,5 viikkoa vuonna 2004. Yleisemmin isyysvapaalle jäävät keskituloiset, toimihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät miehet. Yksityisellä sektorilla työskentelevät miehet pitävät lyhyempiä isyysvapaata kuin kunta- ja valtiosektorilla työskentelevät miehet. Perheen naisen ja miehen koulutustaso sekä ammattiasema vaikuttavat isän vanhempainvapaan pituuteen. Isä pitää yleisimmin vanhempainvapaansa, jos äiti on akateemisesti koulutettu ja myös hyvä-tuloinen. Toisaalta myös isän ollessa korkeammin koulutettu, asiantuntijatehtävissä tai esimiesasemassa, vanhempainvapaat ovat silloin lyhyempiä kuin niillä miehillä, jotka ovat vähemmän koulutettuja, työntekijäasemassa olevia tai alempia toimihenkilöitä. (Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli 2006.)

Perhevapaajärjestelmä on osa suomalaista työelämää. Vanhempainvapaat ovat olleet naisen ja miehen kesken jaettavissa melkein kahdenkymmenen vuoden ajan. Miesten työpaikoilla kuitenkin suhtaudutaan perhevapaasiin ja niiden yhteydessä oleviin toimintatapoihin erilailla kuin naisten työpaikoilla, sillä naisten perhevapaat ovat olleet huomattavasti yleisempiä ja pitempiä, kuin miesten käyttämät perhevapaat. Naiset ovat itse arvioineet, että äitiys- tai vanhempainvapaalle jääminen ei ole tuottanut vai-

keuksia työpaikan suhtautumisen kannalta. Sama koskee myös miesten pitämiä lyhyitä isyysvapaita. Vaikka yleisesti sanottuna työpaikoilla suhtaudutaan myönteisesti työntekijän jäämiseen perhevapaalle, merkitsevät ne työpaikalla työtehtävien uudelleen järjestelyä koskien sekä yrityksen johtoa että esimiehiä sekä myös työntekijän työtovereita. (Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli 2006.)

Vaikka suurin osa suomalaisista isistä pitääkin jo 18 päivän mittaisen isyysvapaan äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla, kuitenkin vain 10,5 % vuosittaisesta 60 000 suomalaisesta isästä pitää vanhempainvapaata. Vuoden alussa 2007 voimaan tulleen perhe uudistuksen seurauksena isän ja äidin mahdollisuudet perhevapaiden jakamiseen paranivat. Isät voivat valita vapaammin vanhempainvapaan ajankohdan 14 kuukauden sisällä lasten syntymästä, ja jos isät pitävät vähintään kaksi viikkoa vanhempainvapaata, saavat he kahden viikon vapaan eli niin sanotun isäkuukauden. Myös vanhempainpäivärahan maksaminen nousi siten, että isä ja äiti saavat 30 ensimmäiseltä vanhempainvapaapäivältä 75 % palkkatuloistaan. Jos vuositulot ovat yli 45 000 euroa, prosenttiosuus on 32,5 % palkkatuloista. Yritykset hyötyvät uudistuksesta ensinnäkin siten, että ne pystyvät helpommin sopimaan perhevapaiden ajankohdan ja lisäksi korotettu vanhempainvapaapäiväraha parantaa myös työnantajan saamaa korvausta. Perhevapaauudistuksen tarkoituksena on, että vapaista aiheutuvat päiväraha- ja korvausmenot jaetaan mies- ja naisvaltaisten työnantaja-alojen kesken, jolloin sukupuolinen tasa-arvo paranee työelämässä. (Isyys.net 2007a.)

Julkisuudessa on viime aikoina puhuttu paljon näistä perhevapaista aiheutuvista kustannuksista ja varsinkin siitä, kuinka epätasaisesti ne jakautuvat nais- ja miesvaltaisten alojen kesken. Hyvin usein perhevapaista aiheutuneet kustannukset jäävät naisen työnantajan maksettavaksi. Jos näitä kustannuksia pystyttäisiin jakamaan miestenkin kesken, parantaisi se naisten asemaa työmarkkinoilla. (Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli 2006.) Perhevapaista aiheutuvien kustannusten kasaantuminen naisvaltaisten alojen yritykselle vääristää yritysten kilpailuasemia, ja samalla se heikentää myös naisten työmarkkina-asemaa esimerkiksi siten, että pysyviin työsuhteisiin pääsy saattaa hankaloitua. (Tilastokeskus 2007d.)

Vuonna 2005 hyväksyttiin uusi tasa-arvolaki, jonka yhteydessä pohdittiin sitä, miten perhevapaista aiheutuvia kustannuksia voitaisiin tasata työnantajien kesken. Silloinen

sosiaali- ja terveysministeri Tuula Haatainen asetti kolmekantaisen työryhmän etsimään ratkaisua kustannusten jakamiselle. Tämän työryhmän tavoitteina oli perhevapaiden aiheuttamien kustannusten tasaaminen työnantajille siten, että naisten työmarkkina-asema parantuisi sekä isien kannustaminen perhevapaiden suurempaan käyttöön. Tuolloin työryhmä päätyi ratkaisuun, jossa äidin vanhempainpäivärahaa korotettiin 90 %:iin ansiotuloista ensimmäisen 56 päivän ajalta ja isän vanhempainpäiväraha korotettiin 80 %:iin ansiotuloista 50 ensimmäisen päivän ajalta. Näiden lisäksi päätettiin, että vuosilomien, jotka kertyisivät perhevapaiden aikana, työnantajalle aiheuttamien kustannusten kompensatiota korotettaisiin kattamaan palkan lisäksi myös lakisääteiset sosiaalivakuutukset. Kyseinen ratkaisu paransi lapsiperheen taloudellista asemaa, kannusti isiä käyttämään enemmän vanhempainvapaita, sekä tasasi työnantajien perhevapaista aiheutuvia kustannuksia ja helpotti erityisesti naisvaltaisten alojen työnantajien asemaa. Ratkaisu tulisi myös vähentämään pätkätoiden käyttöä, koska työnantajat uskaltaisivat palkata enemmän nuoria naisia pysyviin työsuhteisiin. (Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli 2006.)

Yrityksen työntekijöiden käyttämistä perhevapaista aiheutuu työnantajalle suoria ja epäsuoria kustannuksia. Suoria kustannuksia ovat perhevapaan ajalta maksetut palkat, ja se osa vuosilomakorvauksesta, jota Kansaneläkelaitoksen yritykselle maksamat korvaukset eivät kata. Perhevapaasta aiheutuvia epäsuoria kustannuksia syntyy yritykselle sijaisen etsimisestä ja kouluttamisesta perhevapaalle jääneen työntekijän tilalle. Joskus myös tehtävien uudelleen järjestämisestä syntyy epäsuoria kustannuksia. Epäsuoriksi kustannuksiksi luetaan myös tilanne, jossa työntekijän tiedot ja taidot ovat heikentyneet perhevapaan aikana, jolloin hänen tuottavuutensa yritykselle heikkenee. Perhevapaista aiheutuvien kustannusten mittaaminen yrityksille on vaikeaa, suoria kustannuksia voidaan lähinnä arvioida siten, paljonko työntekijälle on maksettu palkkaa perhevapaan ajalta huomioiden Kansaneläkelaitokselta saatu hyvitys. Epäsuoria kustannuksia voidaan arvioida kannattavuuden kautta. (Tilastokeskus 2007d.)

4.3 Vastuunjako perheessä: miesten osallistuminen perheen arkeen

Suomalaisessa tiedemaailmassa ensimmäiset kysymykset isyydestä muotoutuivat 1960-luvulla. Näissä tutkimuksissa kuitenkin ensisijaisena kohteena oli jokin muu kuin isyys sinänsä, esimerkiksi vanhempien ajankäyttö, kotitöiden jakautuminen tai perheen ja työn yhteensovittaminen. Isyyttä käsiteltiin omana erillisenä kysymyksenään 1980-luvulla ja myöhemmin 1990-luvulta lähtien vielä enemmän. Vaikka julkisuudessa nykyään puhutaankin paljon isyyden muutoksesta osallistuvampaan suuntaan, että on isä, jotka osallistuvat yhä aktiivisemmin lastensa hoitoon, on myös isä, jotka eivät osallistu. Myös osallistumisella lastensa elämään on erilaisia merkityksiä eri miehille. (Aalto & Kolehmainen 2004, 11,15)

Lapset tarvitsevat hoitoa ja huolenpitoa molemmilta vanhemmiltaan ja heillä molemmilla on yhtäläiset oikeudet tutustua lapseensa. Oivan tilaisuuden lapseensa tutustumiseen antaa isän oikeus vanhempainvapaaseen lapsen ollessa pieni, vaikka vielä tänä päivänä harva suomalainen isä käyttää tuota oikeuttaan. Kasvatus- ja hoitovastuun jakautuminen perheessä tasapuolistaa molempien vanhempien sitoutumista lapseen ja lastenhoitoon. Pientä lastaan hoitava isä tukee ja kehittää isä-lapsi -suhdetta, mikä on hyväksi koko perheen hyvinvoinnin kannalta. (isyys.net 2007c.)

On olemassa useita syitä sille, mikseivät isät ole innostuneita jäämään kotiin lastensa kanssa. Hyvin usein oletetaan vähemmän ansaitsevan äidin kotiin jäämisen olevan taloudellisemmin kannattavampaa kuin paremmin ansaitsevan isän. Näin ei asia kuitenkaan aina välttämättä ole. (Talouselämä. 2007c.) Verotuksellisista syistä isän pitämä vanhempainvapaa voi olla kannattavampaa taloudellisesti. Kun isä hoitaa lastaan kotona, ja äiti käy työssä muutaman kuukauden, äiti saa verotuksessa ansiotulo vähennyksen. Myös kotona oleva isä hyötyy verotuksellisesti, sillä jos hän on pitänyt saman verotusvuoden aikana vanhempainvapaansa, kun äiti on työssä, laskee isän veroprosentti. Ansionmenetys koko perheen kannalta jää hyvin pieneksi ja perheen tulot voivat jopa kasvaa. (isyys.net 2007b)

Toinen mainittava syy isien innostumattomuudesta kotiin jäämiseen on se, että normaalisti suomalaismiehille työ on tärkeä asia, ja moni uskoo olevansa korvaamattomampi töissä kuin kotona. Usein he luulevat viettävänsä tarpeeksi lastensa kanssa

aikaa iltaisin ja viikonloppuisin, mutta kun kotona oleminen suhteutetaan koko tehtyyn työuraan, kotona vietetyt kuukaudet ovat suhteellisen pieni ajanjakso. Lasten kannalta kaikista surullisin asia on, jos isä ei pidä lastenhoidosta ja pitää ikävääkin työtä kotioloja tärkeämpänä. On syytä toivoa, että tämä koskee hyvin pientä osaa suomalaisista isistä. On vielä yksi kyseenalainen syy isien haluttomuudelle lastenhoitoon ja lasten kanssa kotiin jäämistä kohtaan, eli monelle tuoreelle isälle ei ole helppoa jäädä ”äitiyslomalle”, koska työtoverit saattavat suhtautua tähän pilkkaavasti, ja sitä ei välttämättä suomalaisen miehen itsetunto kestä. Aina ei voida kuitenkaan yleistää miesten haluttomuutta jäädä kotiin lasten kanssa, sillä usein myös moni perheen äiti pitää omana velvollisuutenaan olla lasten kanssa kotona mahdollisimman pitkään. (Talouselämä 2007c.)

Miesten haluttomuuteen pitää perhevapaitaan tai esimerkiksi lyhentää työaikaansa perheensä vuoksi, saattaa olla myös yrityksen toimintatavoissa. Naisvaltaisissa organisaatioissa perhevapaat ovat melkeinpä arkipäivää, kun taas miesvaltaisissa organisaatioissa perhevapaita ei vain ole ”totuttu” käyttämään. Miesvaltaisilla aloilla perhe ja yksityiselämä ei ole kovinkaan näkyvässä asemassa, toisin kuin ehkä naisilla. (Rönkä & Kinnunen 2002, 114–115) Yleensä äidit suhtautuvat hyvin vakavasti omaan lastenhoitovastuuseensa ja isät omaan vastuuseensa taas perheen toimeentulosta. Naiset pitävät tästä huolimatta kuitenkin perheen taloutta myös omana asianaan ja hyvin usein miehet ovat puolestaan halukkaita jossain määrin osallistumaan lastenhoitoon. (Korkee/Forssan Lehti 2007, 3)

4.4 Perheystävällinen yrityskulttuuri

Kun työntekijä kokee työpaikkansa kulttuurin perhemyönteisenä, sitä vähemmän hän yleensä kokee vaikeuksia työn ja perheen yhdistämisessä, työtyytyttömyyttä, sitoutumisongelmia organisaatioon ja erilaisia stressitiloja. Perheystävällinen yrityskulttuuri vähentää työntekijöiden halua vaihtaa työpaikkaa, se vähentää aiheettomia poissaoloja työstä sekä se lisää tuottavuutta ja luovuutta työssä. (Rönkä & Kinnunen 2002, 116) Määriteltäessä perhemyönteistä organisaatiokulttuuria, voidaan korostaa sen ajallista (esimerkiksi työajat) ja toiminnallista joustavuutta (esimerkiksi joustavat prosessit) sekä johdon ymmärrystä siitä, että työntekijälle perhe- ja yksityiselämään liittyvät tarpeet ovat erittäin tärkeitä. Perhemyönteiseksi organisaatioksi määrittämi-

nen voi muodostua myös perheystävällisestä toimintaperiaatteesta eli joustavista työajoista, lastenhoitoavusta sekä esimiehen halusta auttaa ja tukea henkilöstöä työn ja perheen yhdistämisessä. Määritelmä perheystävällisestä organisaatiokulttuurista on perusteellisempi, jonka mukaan perheystävällisyydellä tarkoitetaan organisaatiossa yhteisesti jaettuja asenteita, uskomuksia, normeja ja arvoja, jotka liittyvät sekä perhe-elämään että työn ja perheen yhteensovittamiseen. (Mauno, Ruokolainen/Psykologia 4/2006, 269–271)

Yksinkertaisesti voidaan ilmaista, että vallitsevassa yrityskulttuurissa perhe-elämää ja vapaa-aikaa voidaan joko pitää resurssina tai rasitteena yritykselle. Kun työpaikalla on perhemyönteinen työkuulttuuri, siellä voidaan tasapainottaa kaikkien työntekijöiden henkilökohtainen elämä unohtamatta kuitenkaan yrityksen perustehtävää eli tehokkaan tuottamisen tarpeita ja tärkeysjärjestyksiä. Näin työpaikkakulttuuri mahdollistaa erilaisten ristiriitojen käsittelyn järkevällä tavalla ja avoimen vuorovaikutuksen keinoin. Sellaisissa julkisen sektorin organisaatioissa, joissa suurin osa henkilöstöstä on naispuolisia, on jossain määrin perheystävällisempi yrityskulttuuri kuin miesvaltaisissa yksityissektorin organisaatioissa. Naisvaltaisilla aloilla vallitsee pitkät perinteet perhevapaiden käytöstä ja perhe-elämän näkyvyydestä työyhteisössä, jonka seurauksena menneisyys on luonut naisvaltaisille aloille perheystävällisemmän yrityskulttuurin. Jos organisaatiossa työskentelee naisia sekä miehiä samanlaisissa tehtävissä ja samanlaisissa asemissa, organisaatio on usein tasa-arvoisempi työyhteisö. Tällöin myös työntekijöiden perhe-elämä saa näkyä selvemmin. (Rönkä & Kinnunen 2002, 113–115) Organisaation perheystävällisyys voi merkitä yrityksen työntekijöille erilaisia asioita. Perheystävällisyys voi tarkoittaa, että

- työnantajaa kiinnostaa työntekijöidensä ja heidän perheittensä hyvinvointi
- työpaikalla on ymmärretty se, että ihmisten elämässä on muutakin kuin työ
- työpaikka pystyy huomioimaan erilaisten perheiden tarpeet
- työpaikalla keskustellaan perheestä ja lapsista sekä lapset näkyvät työpaikalla
- työntekijöille annetaan mahdollisuus hoitaa sairaita lapsiaan ja myös muita perheenjäseniä
- perheestä ei saa muodostua este urakehitykselle
- työpaikalla on mahdollisuus joustaa työajoissa ja -muodoissa
- työntekijöillä on myös mahdollisuus halutessaan pitää työ ja perhe erillään

- työntekijälle annetaan mahdollisuus pitää vapaita viikonloppuja, juhlapyyhiä ja lomiamperheensä kanssa
- työpaikka järjestää henkilöstölleen yhteisiä tapahtumia ja illanviettoja
- työntekijälle annetaan mahdollisuus inhimillisiin työaikoihin ja
- työntekijälle annetaan oikeus käyttää hänelle kuuluvia lakisääteisiä perhepo liittisiä oikeuksia. (Piensoho 2006, 45)

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyy kolme myyttiä, jotka on hyvä purkaa ennen kuin yritykset pystyvät tukemaan työn ja perheen yhteensovittamista. Ensimmäinen myytti on se, että perheasioita pidetään työntekijöiden yksityisasioina, jotka eivät saa häiritä työntekoa. Toiseksi työn ja perhe-elämän ongelmat eivät kuulu työpaikalle, koska perhepolitiikka hoitaa sen perhevapaiden ja päivähoidon avulla. Kolmas myytti on, että työn ja perheen yhteensovittaminen koskee ainoastaan niitä, joilla on pieniä lapsia. (Piensoho 2006, 20) Organisaatioiden perhemyönteisyyttä voidaan kehittää monin tavoin. Kehittämistoimina voi olla organisaation tarjoamat työaika- ja työvuorjärjestelyt (esimerkiksi työaikaliukumat, osa-aikatyö, etätö ja vuosityöaika) sekä perhemyönteisen henkilöstöstrategian laatiminen. Organisaation perheystävällisyyden nykytilaa voidaan myös kartoittaa muun muassa erilaisilla kyselyillä ja haastatteluilla. (Mauno, Ruokolainen/Psykologia 4/2006, 269–271)

4.5 Äitijohtajan haasteet

Kysymykseen, ”onko naisen mahdollista edetä huippujohtajaksi samalla kun hän perustaa perheen, kasvattaa lapsia ja elää normaalia perhe-elämää”, on monta vastausta. Kun kysymystä kysytään esimerkiksi kyynikoilta tai konservatiiveilta, vastaus on jyrkästi kielteinen siten, että joko naiset eivät pysty siihen tai näiden naisten lapset kärsivät. Tietysti äidit, jotka ovat edenneet urallaan johtajiksi, sanovat tämän kaltaisen työn ja perhe-elämän yhdistämisen olevan mahdollista. (Piha 2006, 9) On myös todettu uraelämän ja perhe-elämän toimivan niin eri periaatteiden pohjalta, ettei näitä kahta asiaa voisi aidosti yhdistää. Lapset vaativat äidiltään kiireetöntä aikaa, pitkäjänteisyyttä, läsnäoloa ja rakkautta. Uraelämä taas puolestaan edellyttää kilpailuhenkisyyttä, nopeatempoisuutta ja poissaoloa perheen arjesta. (Lipponen 2006, 26)

Perheellisen naisen edetessä urallaan johtotasolle, ajankohtaiseksi asiaksi tulee perheen yhteensovittaminen vaativaan työhön. Tämä tarkoittaa erilaisia arkisia ratkaisuja, tukiverkostojen luomista, perheen vanhempien tasa-arvoista työjakoa, yhteiskunnallisia päätöksiä sekä paljon ponnisteluja. Myös työpaikan huomio perhe-elämään on ratkaisevassa osassa. Perheettömyys ei ole uran edellytys, vaikka naisjohtajat tuntevatkin olevan miesjohtajia useammin perheettömiä. Esimerkiksi naisjohtajilla on vähemmän lapsia kuin naisilla keskimäärin, mutta miesjohtajilla on enemmän lapsia kuin miehillä keskimäärin. Todella harvoin miehiltä kysytään, miten he yhteen sovitavat uran ja perhe-elämän. Pieniä lapsia omaava naisjohtaja on tässä suhteessa usein hämmästyksen kohteena. (Piha 2006, 9, 36–37) Lasten hankkimisen ajankohta vaikuttaa myös naisten uraan. Toiset naiset hankkivat lapset ensin ja keskittyvät heidän kasvattamiseensa, toiset opiskelevat pitempään ja hankkivat sitten lapset vasta vanhempana. Oikeaa aikaa eikä oikeaa tapaa ole tähänkään olemassa, mutta kummassakin vaihtoehdossa nainen voi nousta johtajaksi. (Hirvikorpi 2005, 50)

Naisen korkea asema työelämässä vaatii uhrauksia yksityiseläältä, usein joudutaan tinkimään omasta ja perheen ajasta. Haastava työ palkitsee ja inspiroi sekä johtajanaiset nauttivat vaikutusmahdollisuuksistaan ja siitä, että he pystyvät rikkomaan ennakkokäsityksiä. Samalla he saavat mahdollisuuden rikkoa erilaisia työelämässä esiintyviä lasikattoja. Korkea asema ja johtajarooli merkitsevät kiinnostavia työtehtäviä ja omaehtoista vaurastumista mahdollisen hyvän palkan muodossa. (Lipponen 2006, 33–34) Jos naisella on oma ura, se lisää naisen tasa-arvoisuutta ja vapautta siten, että nainen voi kehittää ja käyttää omia kykyjään, hän saa taloudellisen itsenäisyyden sekä kunnioitusta ihmisarvoaan, koskemattomuuttaan ja itsemääräämisoikeuttaan ajatellen. Naisen ihmisarvon väheksymistä on sellainen oletus, ettei naisilla olisi halua kehittää ja käyttää omia kykyjään, päteä yritysmaailmassa, osallistua yhteisönsä päätöksentekoon ja toteuttaa itseään. Naisten aliarvioimista on, jos heidät roolitetaan pelkästään kotiäideiksi. Vaikka yhteiskuntamme on antanut naisille mahdollisuuden jäädä kotiin pidemmiksi ajoiksi lasten kanssa ja siihen tarvittavan taloudellisen tuen, sen ei tulisi olla minkäänlainen signaali naisen ja äidin luonnollisesta paikasta. (Piha 2006, 18–19)

Kysymyksen, ”voiko perheellinen nainen luoda itselleen uraa” sijasta voisi hyvin myös kysyä ”miksi naisen kannattaa yhdistää ura ja perhe”. Naisen kannattaa pyrkiä

yhdistämään ura ja perhe, koska se mahdollistaa naiselle tasapainoisen elämän, se tarjoaa mahdollisuuksia onnistumisen kokemuksiin muuallakin kuin kotona. Työyhteisöön kuulumisen voi vahvistaa naisen identiteettiä ja taloudellinen riippumattomuus lisää naisen itsenäisyyttä. Näiden lisäksi perhe ja ihmissuhteet yksinkertaisesti kuuluvat ihmisten elämään. Organisaatioiden kannattaa myös tukea äitiyttä ja uran yhteensovittamista, koska se vaikuttaa yrityksen tuloksellisuuteen. Naiset ovat hyviä työntekijöitä ja yrityksen kannattaa pyrkiä säilyttämään hyvät työntekijät, varsinkin kun kilpailu hyvistä työntekijöistä tulee tulevaisuudessa kiristymään entisestään. Yritykset tarvitsevat laaja-alaisia näkemyksiä ja hyvässä päätöksenteossa tarvitaan sekä naisten että miesten näkökulmia. Johtajuustaidot ovat parempia, kun ihmiset voivat elää monipuolista elämää. Yhteiskunnan osalta äitiyden ja uran yhteensovittamista kannattaa tukea, koska yhteiskuntamme tarvitsee lapsia ja tulevia veronmaksajia. Äitiyden ja uran yhteensovittaminen on tietysti myös tasa-arvokysymys. (Piha 2006, 326)

Äitiys kehittää sellaisia taitoja, joista on hyötyä myös johtajuudessa. Näitä ovat muun muassa ihmissuhdetaidot, taito vaikuttaa muihin ja kehittää heitä, epäonnistumisen sietäminen, empaattisuus, palautteenantokyky, organisointikyky ja kyky tehdä asioita samanaikaisesti, muiden huomioonottaminen sekä konfliktikäsitteilytaito. Johtajuus on kovaa työtä, joka vaatii poikkeuksellisia ominaisuuksia, joita löytyy niin miehiltä kuin naisiltakin. Johtajuus on kyky, ominaisuus ja se voi olla jopa synnynnäinen taito. Olipa johtajan sukupuoli kumpi tahansa, organisaatiot ja niiden työntekijät tarvitsevat hyviä johtajia. (Piha 2006, 97–98, 103)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia naisten näkökulmasta työ- ja perhe-elämää sekä niiden yhteensovittamista. Pyrkimyksenä oli selvittää naisen asemaa työmarkkinoilla, naisten työskentelyn historiaa, naisten työtä ja tasa-arvoa työelämässä. Lisäksi tarkasteltiin naisten koulutusta ja koulutusrakennetta, naisten uralla etenemistä, naisryrittäjyyttä, äitijohtajuutta sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Näkökulmana tarkastelussa oli lähinnä naisnäkökulma, mutta asiaa tarkasteltiin myös työnantajan, yrityksen, yhteiskunnan ja perheenisän näkökulmasta.

Suomalaiset naiset ovat tehneet suurimmaksi osaksi maataloustyötä ja kotityötä. Naiset ovat tehneet myös työtä perheyrityksen hyväksi, jonka kautta naiset saivat usein myös yrityksen johdon haltuunsa joko sukulaissuhteen tai avioliiton kautta. Näin suomalaiselle naisryrittäjyydelle on muotoutunut pitkät perinteet. Suomalaisen yhteiskunnan teollistuttua naisten työskentelyn mahdollisuudet paranivat, ja he siirtyivät miesten tavoin työhön sahoille ja satamiin. Naisten ja lasten työskentely hyväksyttiin, koska työn hinta oli halpa. Teollistumisen myötä myös lainsäädäntöä muutettiin vuonna 1864 siten, että naimattomat naiset saivat työskennellä ja hallita omia varojaan. Naimisissa olevat naiset jäivät juridisesti miestensä holhouksenalaisiksi vielä täydelliseen elinkeinovapauteen siirtymisen jälkeen Suomessa vuonna 1879. Naisia palkattiin täysin miehisiin palvelusektoreihin vuoden 1864 lainmuutoksen jälkeen, jolloin naistyövoiman käyttö yleistyi muun muassa kaupoissa, opetustoimissa, pankeissa ja toimistoissa.

Naisten palkkatyön rakenteeseen vaikutti suuresti naisten osallistuminen palveluammattityöhön 1900-luvulla. Palkkataso alkoi palvelutyössä laskea ja myyjän ammatin arvostus miesten ammattina hiipua, jolloin miehet eivät enää pyrkineetkään alalle huonon palkkatason vuoksi. Myyjän ammattia pidetään yhtenä esimerkkinä siitä, miten naisten ja miesten työt eriytyivät toisistaan, ja miten alasta tuli vähitellen matalapalkka-ala. Vielä myöhemminkään ei myyjien ammattitaidon arvostamiseen eikä parempaan palkkatasoon vaikuttanut positiivisesti itsepalveluperisäatteen yleistymisen toisen maailman sodan jälkeen, koska osa myyjien työstä siirtyi itsepalvelun kautta suoraan asiakkaille.

Työviikkojen ja kauppojen aukioloaikojen pidentyessä osa-aikatyö yleistyi ja osa-aikatyö on edelleen osa nykyaikaisia työmarkkinoita.

Naisille ja miehille maksettiin palkkaa erilaisin perustein, jolloin puhuttiin niin sanotuista nais- ja miespalkoista. Naismyyjän palkka oli kaksi kolmasosaa miesmyyjän palkasta 1900-luvun alussa. Palkanmaksussa huomioitiin myös perhesuhteet eli naimisissa oleminen ja lasten lukumäärä. Miehet saivat perhesuhteiden perusteella enemmän palkkaa kuin naiset. Sukupuolten väliset palkkaerot vakiintuivat 1930-luvulla 15 %:iin, vaikka yksityisissä kaupoissa erot pysyivät suurempina. Eri palkkaluokkien käyttö eri sukupuolille kiellettiin kokonaan vuoden 1962 lailla, jonka siirtymäkausi oli kaksi vuotta. Vaikka naimisissa olevat naiset työskentelivätkin, heidän palkkatyötään vastustettiin. Oli myös aivan normaalia, että nainen erosi työpaikastaan hänen mennessä naimisiin, koska naimisiin menemiseen rinnastettiin raskaaksi tuleminen. Raskaana oleva nainen ei saanut palvella asiakkaita. Naimisissa olevien naisten palkkatyötä vastustettiin myös siitä syystä, että miehet halusivat puolustaa työpaikkojaan ja korkeampaa palkkatasoa. Aviovaimojen määrä lisääntyi sota-aikana, joten kaupanala ei selvinnyt pitkään ilman päteviä naisia. Naisten palkkatyön lisääntyessä ja monipuolistuessa työmarkkinat eriytyivät nais- ja miesvaltaisiin aloihin, jolloin naiset eivät enää työskennelleet raskailla miehisillä aloilla, eivätkä miehet työskennelleet enää naisvaltaisilla aloilla.

Naisten työssäkäynnin kehityksessä on havaittavissa tiettyjä piirteitä viimeisen sadan vuoden ajalta, jotka ovat kantaneet tähän päivään saakka. Naisten tullessa palkkatyötön, työt eriytyivät sukupuolen mukaan. Samanlainen sukupuolten välinen työnjako on nähtävissä myös tämänkin päivän yritysmaailmassa. Palkkatyön jatkuminen läpi elämän on toinen piirre suomalaisen naisen työssäkäynnin historiassa. Naisten palkkatyö ei lopu avioliittoon eivätkä he jää kotirouviksi avioituessaan. Suomalaiset äidit tekevät nykyisin pääosin kokopäivätyötä. Suomalaisen naisen vahvaa asemaa historiassamme ja yhteiskunnassamme on selitetty sillä, että nainenkin on voinut osallistua perheensä tulojenhankkimiseen maatalousyhteiskunnassa, teollisessa kehitysvaiheessa ja nykyisessä modernissa yhteiskunnassa.

Suomessa naisten työssäkäynti on kansainvälisesti katsottuna korkealla, suomalaisista 15–64-vuotiaista naisista 66 % käy työssä, mikä on neljänneksi yleisintä EU-

maista. Suomalaisten naisten työllisyysaste on EU-maista toiseksi korkein. Naiset suuntautuvat hyvin usein eri alojen ammatteihin ja hakevat erilaista työtä verrattuna miehiin, joten suomalaiset työmarkkinat ovat eriytyneet sukupuolen mukaan voimakkaasti. Miehet ansaitsevat työmarkkinoilla keskimäärin 20 % naisia enemmän. Palkkaerot ovat Suomessa EU:n suurimpia, johon vaikuttanee osaltaan työmarkkinoiden eriytyminen sukupuolen mukaan. Keskiansioden välisiä eroja kaventaisi miesten ja naisten tasaisempi sijoittuminen eri toimialoille, johon taas voitaisiin vaikuttaa esimerkiksi koulutusvalinnoilla. Naisista 67 % on toistaiseksi voimassa olevassa ja kokoaikaisessa työsuhteessa. Naisten osa-aikatyö on Suomessa yleistä, mutta harvinaisempaa verrattuna muihin EU-maihin. Suomessa naisten keskuudessa määräaikaiset suhteet ovat puolestaan yleisempiä kuin muissa EU-maissa.

Suomalaisnuorten siirtymisessä koulutuksesta työelämään on tapahtunut parin viime vuosikymmenen aikana merkittäviä muutoksia. Nuorten on ollut vaikeampaa kiinnittyä työmarkkinoille tänä päivänä kuin 1990-luvun alussa, vaikka Suomessa opiskellaan enemmän ja pidempään kuin milloinkaan aikaisemmin. Tällöin puhutaan nuorisotyöttömyydestä, joka on Suomessa kansainvälisesti tarkasteltuna korkealla tasolla. Myös määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet nuorten keskuudessa ovat pitkällä aikavälillä tarkasteltuna yleistyneet, jota voidaan osaksi selittää opiskeluaikaisen työssäkäynnin lisääntymisellä.

Suomessa on pyritty jatkuvasti parantamaan töiden tuottavuutta ja työelämän laatua muun muassa etsimällä uusia ratkaisuja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. Suomi on pyrkinyt määrätietoisesti tietoon ja osaamiseen perustuvaan kasvuun suomalaisen koulutusjärjestelmän avulla. Suomessa työpaikkakilpailu korostuu tulevaisuudessa siten, että selkeimpiä voittajia ovat ne osaajat, jotka antavat suurimman työpanoksen yrityksen taloudellisen tuloksen saavuttamiseksi. Suomen työttömyysluvut ovat alimmillaan 16 vuoteen. Joillakin aloilla, kuten esimerkiksi rakennus- ja metallialalla, kärsitään jo työvoimapulasta, koska alan osaajia ei ole tarjolla. Työvoimapulaa tulee pahentamaan suurien ikäluokkien eläkkeelle jääminen ja työministeriön tekemän tutkimuksen mukaan työikäisten määrä alkaa supistua jo vuoden 2010 jälkeen. On myös arvioitu, että vuoteen 2025 mennessä yli 65-vuotiaita on jo neljäsosa väestöstä eli puolet enemmän kuin tällä hetkellä.

Suomalaiset naiset saivat äänioikeuden vuonna 1906, joka oli hyvin merkittävä käännekohta naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Suomalaiset naiset saivat yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden sekä poliittisen osallistumisoikeuden ensimmäisinä naisina maailmassa. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon tulisi toteutua niin työ- kuin perhe-elämässäkin. Tasa-arvoisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisillä on yhtäläiset mahdollisuudet toimia ja tavoitella hyvää tai parempaa elämää. Työelämässä naisten ja miesten välinen tasa-arvo voidaan määritellä siten, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi ilman sukupuolesta johtuvia rasituksia. Työelämässä naisten ja miesten välinen tasa-arvo ei ainakaan vielä ole käynyt toteen, ei ainakaan kaikilla osa-alueilla, sillä naiset saavat huonompaa palkkaa, he ovat heikommassa ammattiasemassa ja työssä eteneminen on vaikeampaa kuin miehillä. Vaikka yhteiskunnassa on tapahtunut suuria muutoksia viime vuosikymmeninä, nämä erot naisten ja miesten välisestä asemasta työelämässä ovat osaksi pysyneet varsin samanlaisina.

Suomessa noudatetaan lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, jonka tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välillinen ja välitön syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Laki koskee työ- ja virkasuhteissa olevia henkilöitä. Sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä tarkoittaa sukupuolen perusteella eri asemaan asettamista, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä eri asemaan asettamista, tai vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai sukupuoleen liittyvän syyn perusteella eri asemaan asettamista. Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitään huonompaan asemaan sukupuolen perusteella eikä työnantaja saa laiminlyödä velvoitteitaan sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamisesta työpaikalla. Myös syrjintä kohdistuen työhön, tehtävään tai koulutukseen valittaessa on lain mukaan kiellettyä.

Palkkauksen tulee perustua objektiivisiin palkkausperusteisiin, joten työnantaja ei saa soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai viranhaltija joutuisi sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan toisiinsa nähden. Henkilö ei saa joutua raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan henkilöä työhön tai virkaan otettaessa. Sama pätee myös palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä. Tasa-arvolain mukaan sukupuolen perusteella tehty työ- tai virkasuhteen irtisanominen, purkaminen tai muu

lakkauttaminen sekä työntekijän siirtäminen tai lomauttaminen on kielletty. Työntekijän irtisanominen työsopimuslain mukaan ei saa johtua työntekijän raskauden takia tai perhevapaiden käyttämisen vuoksi.

Jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti siten, että työnantajan työnhakijoina olisi niin miehiä kuin naisia-kin, sijoittaa heidät tasapuolisesti yrityksessä oleviin tehtäviin ja luoda heille samanlaiset mahdollisuudet uralla etenemiselle. Työnantajan tulee järjestää työolot sopiviksi niin naisille kuin miehillekin ja helpottaa heidän työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä huolehtia myös siitä, ettei kukaan työntekijöistä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Jos työnantajalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, yrityksen on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolaki määrittelee suunnitelman vähimmäisisällön. Suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toiminta naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi kuuluu myös viranomaisille. Tasa-arvon tulee toteutua muun muassa valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja hallituneuvostoissa siten, että vähintään 40 % on edustettuina miehillä ja naisilla. Tasa-arvon tulee toteutua myös koulutuksessa ja opetuksessa. Tulevaisuudessa yritysten kilpaillessa osaavista työntekijöistä, tasa-arvosta muotoutuu yksi tärkeimmistä yrityksen kilpailukeinoista. Työntekijöiden työpaikkavalinnoissa tulee painamaan suuresti se, miten työnantaja suhtautuu tasa-arvoon, ja sitä kautta myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Myös uralla eteneminen molempien sukupuolten kannalta tullaan huomioimaan. Tasa-arvon huomioonottava työnantaja voi ratkaisuiltaan parhaimmillaan myös parantaa yrityksen taloudellista tulosta.

Ihmisillä on monenlaisia motiiveja ja päämääriä siihen, miksi he opiskelevat. Koulutus parantaa yleistä hyvinvointia, sekä se parantaa yksilön ja yhteiskunnan mahdollisuuksia menestyä. Vaikka korkea koulutus ei ole enää tänä päivänä minkäänlainen taakka vakaasta asemasta työmarkkinoilla, se antaa motivaatiota ja voimavaroja oman aseman parantamiseen. Koulutuksella on kolme yhteiskunnallista tehtävää. Koulutuksen avulla tuotetaan tietoja, taitoja ja tutkintoja työelämän tarpeita vastaaviksi. Koulutuksen avulla työvoima pystyy uusiutumaan ja koulutus tasapainottaa työvoiman tarjontaa ja kysyntää. Koulutus sopeuttaa kulttuuria ja ylläpitää yhteiskunnan kiinteyttä. Suomessa naisilla ja miehillä on samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Suomalaiset naiset on tänä päivänä erittäin innostu-

neita kouluttautumaan ja naisten koulutusaste on miehiä korkeampi. Hyvin usein naiset tänä päivänä myös siirtävät lasten hankkimista opiskelun ja kouluttautumisen vuoksi. Naisten korkea koulutus ei välttämättä tuota heille samanlaista taloudellista hyötyä kuin korkea koulutus miehille eikä suoritetut tutkinnot takaa naisille yhtäläistä työllisyyttä kuin miehille. Osasyynä näin on, löytyy koulutusalojen voimakkaasta sukupuolten välisestä eriytymisestä sekä naisvaltaisten alojen pienemmästä palkkatasosta.

Työmarkkinoilla parhaiten koulutettu ikäryhmä ovat 25–34-vuotiaat. Naisista lähes puolet ikäryhmästä 25–43-vuotiaat olivat suorittaneet korkea-asteen tutkinnon vuonna 2004. Samaan ikäryhmään kuuluvista miehistä hieman alle 30 % oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Tämän ikäryhmän työvoimaosuus on miehillä korkeampi kuin naisilla, joka johtuu muun muassa siitä, että tämän ikäryhmän naiset hoitavat usein pieniä lapsia kotonaan ja opiskelevat miehiä innokkaammin. Työikäisten määrä on Suomessa viimeisinä vuosikymmeninä laskenut, mutta samalla työmarkkinoille osallistuvien ikäryhmien koulutustaso on ollut korkea. Koulutustaso tulee myös kohoamaan entisestään. Koulutustason nousu johtuu muun muassa siitä, että nuoria kiinnostaa enemmän jatkaa opiskeluaan ylemmille koulutustasoille sekä myös siitä, että korkeakouluasteen koulutustarjontaa on lisätty. Korkeakoulututkinnon suorittaneet saavat paremmat mahdollisuudet työelämään osallistumiselle kuin peruskoulun käyneet.

Suomessa naisten osuus johto- ja esimiestehtävissä on kasvanut ja naisia on noussut jossain määrin myös johtopaikoille poliittisessa työelämässä. Tästä huolimatta naisten urakehitys pysähtyy hyvin usein tietylle tasolle, kuten esimerkiksi vaativiin esimiestehtäviin sekä esimies- ja päällikön tehtäviin, mutta ei yleensä sen korkeammalle. Naisia on edelleen suuri vähemmistö myös yritysten ylimmissä johdoissa ja yritysten hallituksissa. Naiset eivät etene yritysten huipulle kuten miehet, jolloin voidaan puhua näkymättömistä esteistä naisten uralla etenemiselle. Erilaisten tutkimusten mukaan esteitä naisten uralla etenemiselle on olemassa monenlaisia. Muun muassa yrityksen harjoittama yrityskulttuuri, negatiivinen mentorointi, yritysten käyttämät palkitsemisjärjestelmät, syrjintä ja seksuaalinen häirintä vaikeuttavat naisten uralla etenemistä. Yhden teorian mukaan naisten johtopaikkojen vähyyden syinä ovat olleet historialliset, yleistyksistä tai organisaatioista johtuvat, naisten ja miesten eroista joh-

tuvia tai naisen synnyttäjän ja lapsenhoitajan roolista johtuvia syitä. Syitä johtopaikkojen vähyyteen ei voida aina kuitenkaan etsiä muista tekijöistä, sillä hyvin usein syyt löytyvät myös naisista itsestään. He eivät aina halua johtopaikoille.

Naiset johtavat Suomessa enimmäkseen kauppaa, palvelualoja, mainos- ja mediataloja sekä ulkomaista elintarviketeollisuutta, kun taas esimerkiksi paperiteollisuudessa tai rakennusteollisuudessa johtajat ovat miehiä. Nainen toimii yleisimmin toimitusjohtajana nuorissa, pienissä, työvoimavaltaisissa ja kotimarkkinayrityksissä. Naiset ja naisten etenemismahdollisuudet huomioon ottava yritys saa siitä itselleen tulevaisuudessa myös tärkeän kilpailuedun. Kun yrityksen toimitusjohtajana on nainen, se viestii yleensä yrityksessä etenemisen ja nimittämisen perustuvan pätevyyteen eikä perinteisiin ja vakiintuneihin käytäntöihin. Naisia pitäisi olla yritysten johdossa enemmän, koska naiset ovat alikäytetty voimavara, he ovat kontribuutio elinkeinoelämälle ja yhteiskunnalle. Yritykset tarvitsevat tänä päivänä hyvin laaja-alaista liikkeenjohtoa ja uudenlaisia näkemyksiä erilaisiin toimintoihinsa. Tulevaisuudessa naisjohtajille lieenee enemmän tilaa, koska Suomessa väestön ikääntyessä myös johtajasukupolvet ovat vaihtumassa ja nykyiset johtajat ovat jäämässä eläkkeelle. Tuoreessa tutkimuksessa on myös todettu naisten johtamien yrityksiä olevan kannattavampia kuin miesten yritykset.

Naisjohtajuutta on tutkittu 1970-luvulta asti. Lähtökohtana tuolloin tutkimuksissa oli se, miten naisten tulisi muuttua sopiakseen miehiseen johtajamalliin. Myöhemmin tutkimuksissa tarkasteltiin sitä, miten naiset ja miehet erosivat johtamisominaisuuksiltaan. Naisjohtajien johtamistyyliä luonnehditaan usein transformaatiojohtamiseksi, jossa korostuu alaisten sitoutuminen, sitouttaminen ryhmään ja alaisten kannustaminen. Tämä tyyli soveltuu erityisen hyvin tämän päivän mataliin ja ei-hierarkkisiin organisaatioihin. Miesten johtamistyyliä luonnehditaan transaktiojohtamiseksi, joka on vähemmän ihmissläheinen johtamistyyli. Kannustamisen sijaan transaktiojohtaja luo vaihtosuhteita alaistensa kanssa käyttämällä jonkinlaista palkitsemismenettelyä, jossa hyvistä suorituksista palkitaan ja huonoista voidaan rangaista.

Nais- ja miesjohtajien välillä on tehty tutkimuksia muun muassa arvoista, työorientaatioista ja johtamiskäyttäytymisestä. Eroja naisten ja miesten väliltä löytyi joissakin tutkimuksissa. On sitten eroja tutkimuksissa löydetty tai ei, naisjohtajat omaksuvat

interaktiivisen eli vuorovaikutteisuuden johtamistavan. Naiset luovat yhteisönsä ilmapiiriin sellaiseksi, jossa naisjohtajien alaiset kokevat itsensä tärkeiksi ja osallistuvammiksi, eivätkä naisjohtajat perusta johtamistapaansa muodollisiin auktoriteetteihin, vaan pyrkivät johtamaan vuorovaikutuskeinoin. Naisjohtajat ovat miehiä joustavampia, intuitiivisempia, empaattisempia, sosiaalisempia ja heillä on myös kyky luoda tuottelias työilmapiiri, ja he hallitsevat konfliktien ratkaisutaidon. Nykyaikaisessa liikkeenjohdossa tarvitaan erilaisia vahvuuksia, joita on niin naisilla kuin miehilläkin. Ominaisuuksia ei voida myöskään kategorisesti luokitella naisten ja miesten välillä, ja jotka tekisivät heistä hyviä johtajia.

Naisjohtajan urakehitykseen vaikuttaa muun muassa motivaatio, perhevastuu, kasvatust, koulutus, organisaatiokulttuuri ja ulkoisena tekijänä ”sattumankauppa”. Naisten tie johtajaksi on hyvin usein mutkia täynnä ja harvoin he saavuttavat johtajan aseman suoraan esimerkiksi kauppakorkeakoulusta valmistuttuaan. Ennen johtajaksi etenemistä naiset ovat olleet hyvin erilaisissa tehtävissä eri puolilla organisaatiota. He ovat pärjäneet usein myös asiantuntijatehtävissä ja eri yritysten palveluksessa ennen johtajaksi etenemistään. Johtajanaiset ovat saaneet usein myös työtehtävien siirtoja organisaatiossa horisontaalisessa suunnassa, eli aina he eivät ole edenneet organisaatiotassolla ylöspäin. Johtavassa asemassa olevien naisten urakehitystä voi merkittävästi edistää myös virallinen ja järjestelmällinen mentorointi. Myös naisjohtajien verkostoituminen on tärkeää.

”Lasikatto” on tunnettu käsite naisjohtajien keskuudessa, jonne jokainen on varmasti jossain vaiheessa uraansa kolauttanut päänsä. Lasikatolla tarkoitetaan näkymätöntä estettä, johon naiset törmäävät heidän pyrkiessään etenemään urallaan. Naiset pääsevät usein etenemään vain tiettyyn rajaan asti, jolloin näkymätön este pysähdyttää urakehityksen. Hyvin tyypillistä on, että naisten urakehitys pysähtyy ylimmän johdon alapuolelle. Lasikaton olemassaolon syyt liittyvät asenteisiin, organisaatioiden työ- kulttuureihin ja perinteisiin sukupuolirooleihin. Lasikattoilmiö voi ilmetä muun muassa siten, että naiset saavat pienempää palkkaa kuin vastaavaa työtä tekevä mieskollega, työtehtävät ovat vähemmän vastuullisia, työt ovat rutiinitöitä, sukupuolisena häirintänä ja usein se saattaa ilmetä niin sanottuna ”tytöttelynä”.

Suomessa naisyrittäjyydellä on pitkät perinteet, ja se on ollut kautta historian tärkeä osa suomalaista yhteiskuntaa. Tällä hetkellä Suomessa on runsaat 200 000 yritystä (250 378 yritystä vuonna 2006), joista naisten yritysten osuus on noin 33 %, ja määrä jatkaa vain kasvuaan. Naiset toimivat suurimmaksi osaksi yrittäjinä yhteiskunnallisissa palveluissa, kaupan alalla, majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, koulutusalailla sekä terveyden- ja kauneudenhoitoaloilla. Kuten työmarkkinat eriytyvät sukupuolen mukaan voimakkaasti, myös naiset toimivat usein yrittäjinä perinteisillä naisvaltaisilla aloilla. Naisyrittäjistä kolmannes on työnantajayrittäjiä eli suurin osa naisyrittäjistä on yksinyrittäjiä. Yksinyrittäjyydessä korostuu verkottumisen tarve, jolloin viralliset ja epäviralliset verkostot ovat tärkeässä asemassa. Naiset saavat oman yrityksen perustamisella mahdollisuuden käyttää monipuolisesti omia kykyjään ja voimavarojaan. He saavat mahdollisuuden edetä omalla urallaan omaehtoisesti, ilman lasikattoja. Yrittäjyyteen liittyy monia haasteita ja riskejä, mutta parhaimmillaan se tuo myös onnistumisen ja ilon kokemuksia.

Naiset lähtevät omaan yritystoimintaan yleensä miehiä varovaisemmin ja pienimuotoisemmin. Naisyrittäjiin kohdistuu toisenlaisia haasteita kuin miesyrittäjiin, kuten esimerkiksi työn ja perheen yhdistäminen. Naiset ovat varovaisempia myös lainan ottamisessa ja yleisesti ottaen heidän riskinsietokykynsä on pienempi kuin miehillä. Naisten kannustaminen erityisesti yrittäjyyden alkutaipaleella on tärkeää, mutta myös sen kuluessa. Vaikka yrittäjyyttä arvostetaankin Suomessa, yritystoiminnan aloittaminen ei usein houkuta toimeentulon epävarmuuden, epäonnistumisen tai omaisuuden menettämispelon vuoksi. Myös yrittäjien sosiaaliturvaa pidetään heikompana kuin muilla kansalaisilla, vaikka sitäkin on jo parannettu. Yritystoiminnan aloittamisen esteitä erityisesti naisille ovat liiketoiminnan luonteesta ja toimialoista johtuvat ongelmat, puutteelliset tiedot, kontaktit ja verkostot sekä naisten erilainen lähestymistapa yrittäjyyteen.

Kauppa- ja teollisuusministeriö on perustanut naisyrittäjyyttä edistävän työryhmän yrittäjyydenpolitiikkaohjelman ohella, jonka yhtenä tavoitteena on neuvonnan ja tiedotuksen lisääminen naisyrittäjille ja yrittäjiksi aikoville naisille. Naisyrittäjät ja sellaisiksi aikovat saavat hyvin kattavasti tietoa Yritys-Suomi-verkkopalvelusta koulutus-, markkinointi-, rahoitus-, kehittämis-, mentorointi, neuvonta-, verkostoitumis- ja edunvalvontapalveluista. Naisyrittäjät voivat myös hakea Finnvera Oyj:n myöntämää

naisyrittäjälainaa, jonka tavoitteena on parantaa ja edesauttaa naisten mahdollisuuksia aloittaa ja harjoittaa omaa yritystoimintaa. Sen tavoitteena on myös naisten kannustaminen yritystoiminnan aloittamiseen sekä rohkaiseminen mahdolliseen yritystoiminnan laajentamiseen.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen keskeinen piirre Suomessa on molempien vanhempien työssäkäynti ja heidän pääsääntöisesti tekemä kokopäivätyö. Työn ja perheen välinen suhde nähdään kaksisuuntaisena ja kaksitasoisena siten, että työelämästä saatavat kokemukset heijastuvat kotiin ja myös päinvastoin. Työ tarjoaa parhaimmillaan itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia ja onnistumisen kokemuksia, kun taas perhe antaa rakkautta, kumppanuutta sekä turvallisuutta. Tehtävän työn luonne, vaativuus ja sen kuormitus vaikuttavat suuresti työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työn ja perheen yhteensovittaminen on noussut viimeisen vuosikymmenen kuluessa tärkeäksi työelämän kehittämisalueeksi, vaikka kuitenkin kyse ei ole mistään uudesta yhteiskunnallisesta ongelmasta.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmallisuus on hyvin laaja alue, jota yhdistää työelämä, sosiaali- ja tasa-arvopolitiikka sekä talouselämä. Siinä on kyse muun muassa työelämän organisoimisesta, sukupuolten välisen työnjaon tasa-arvoisuudesta, naisten oikeudesta ansiotyöhön, miesten oikeudesta vanhemmuuteen, lasten oikeudesta molempiin vanhempiin sekä korkeatasoisesta ja jatkuvuudeltaan turvatusta päivähoidosta. Työn ja perheen yhdistämisen vaikeus on nähty, ja nähdään edelleen, naisten ongelmana. Vaikka yhä etenevissä määrin työ -ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset koskevat niin miehiä kuin naisekin, naisten elämässä rajat kodin ja työn välillä on edelleen merkittävämpiä kuin miesten elämässä. Naisille perheen ja uran yhteensovittaminen on hankalampaa kuin miehille, joka johtuu muun muassa biologisista syistä. Ne johtuvat lisäksi vallitsevista asenteista ja siitä, etteivät äidit voi isien tavoin valita osallistumisensa astetta kotitöissä ja vanhemmuudessa.

Ihmisten arvot ja asenteet vaikuttavat suuresti siihen, millaisessa asemassa työ ja perhe elämässä ovat. Vaikka suomalaiset ovat aina pitäneet suuressa arvossa työtä ja perhettä, niitä arvostetaan tänä päivänä vielä aiempaa enemmän. Työ vie aikaa pois perheeltä, mutta työtä tehdään pakollisen toimeentulon hankkimisen vuoksi ja per-

heen taloudellisen hyvinvoinnin vuoksi. Naisten välillä löytyy eroja siihen, miten he suhtautuvat työhön ja perheeseen. Esimerkiksi jotkut naiset jäävät kotiin hoitamaan lastaan ja näin suhtautuvat vähemmän keveämmin uratavoitteisiinsa, kun taas toiset naiset yrittävät pysyä vahvasti mukana työelämässä pienistä lapsista huolimatta, ja he ovat valmiita tekemään erilaisia kompromisseja suhteessa lapseensa. Toiset pystyvät hyvin tasapainottamaan työn ja perhe-elämän, ja toiset tekevät sen myös hyvällä omallatunnolla. Usein kuitenkin naiset joutuvat kärsimään huonosta omastatunnosta työntehtävien järjestelyjen vuoksi.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ei oteta kovinkaan usein esille työelämässä, perhettä pidetään yksityisenä asiana, eikä työpaikalla huomioonotettavana asiana. On molempien osapuolten etu, niin työntekijöiden kuin työnantajienkin, jos molempipuolinen joustavuus toimii. Perheen tarpeita huomioiva työnantaja saa itselleen siitä myös kilpailuedun kilpailtaessa osaavista työntekijöistä. Työn ja perheen yhteensovittamista ei ainakaan tule helpottamaan tämän hetkinen työelämä, jossa korostuvat työpaineet, tehokkuusvaatimukset ja työsuhteen epävarmuus. Koska tänä päivänä on otettava huomioon erilaiset perhetilanteet, on erittäin tärkeää, että lainsäädäntö ja yhteiskunnan tarjoamat palvelut pysyisivät ajassa mukana ja pystyisivät tarjoamaan uusia, useanlaisia ratkaisumalleja. Myös aukoton sosiaaliturva, kuten esimerkiksi perheiden erilaiset tarpeet huomioonottava laadukas päivähoito on tärkeää.

Perhemyönteisemmällä työkuulttuurilla voidaan edistää työn ja perhe-elämän välistä tasapainoa, johon sisältyy muun muassa johtamis- ja työaikakulttuuri. Esimerkiksi yrityksen johtajat ja esimiehet voisivat asennoitua myönteisemmin miesten pitämiin perhevapaisiin. Työkäytännöt ja töiden mitoitus tulisi tehdä henkilöstön tarpeiden mukaan, jolloin esimerkiksi osa-aikatyöhön siirtyminen, jääminen ositetulle hoitopaalle, etätyöskentely ja sairaan lapsen hoitaminen olisivat mahdollisia. Työntekijöille annettaisiin mahdollisuus myös liukuvaan työaikaan, työaikapankkiin ja vaihtelevaan työaikaan. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat huomattavasti erilaiset tukiverkostot, kuten ystävät ja vanhemmat. Naisille myös heidän puolisonsa tuki on tärkeää. Esimerkiksi lasten ja kodin hoitaminen yhdessä puolison kanssa keventäisi työssäkäyvän äidin taakkaa huomattavasti. Perheet voisivat itse helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja jokapäiväistä arkeaan esimerkiksi palkkaamalla apuvoimia kotiin.

Perhevapaajärjestelmä on hyvin tärkeä osa suomalaista työelämää. Suomalaiset äidit pitävät äitiys- ja vanhempainvapaan yleensä kokonaisuudessaan ja suurin osa heistä hoitaa lastaan kotona jonkin aikaa vielä vanhempainvapaan päättymisen jälkeenkin. Suomalaisista isistä kaksi kolmasosaa käyttää isyysevapaansa. Isän ammatti ja tulotaso vaikuttaa myös isyysevapaan pitämiseen, sillä yleisimmin isyysevapaalle jäävät keskituloiset, toimihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät miehet. Perheen äidin ja isän koulutustaso sekä ammattiasema vaikuttavat myös isän vanhempainvapaan pituuteen. Jos äiti on akateemisesti koulutettu ja myös hyvätuloinen, isä pitää mitä todennäköisimmin myös vanhempainvapaansa. Vaikka vanhempainvapaat ovat olleet naisten ja miesten kesken jaettavissa melkein kahdenkymmenen vuoden ajan, vain 10,5 % vuosittaisesta 60 000 suomalaisesta isästä pitää vanhempainvapaata. Perhevapaajärjestelmää on myös uudistettu, jonka seurauksena isän ja äidin mahdollisuudet perhevapaiden jakamiseen paranivat. Sen tarkoituksena on, että vapaista aiheutuvat päiväraha- ja korvausmenot jaetaan mies- ja naisvaltaisten työnantaja-alojen kesken, jolloin sukupuolinen tasa-arvo paranee työelämässä.

Perhevapaista aiheutuu työnantajalle suoraa ja epäsuoraa kustannuksia. Nämä kustannukset jakautuvat hyvin epätasaisesti nais- ja miesvaltaisten alojen kesken siten, että hyvin usein perhevapaista aiheutuneet kustannukset jäävät naisten työnantajan maksettavaksi. Naisten asemaa työmarkkinoilla parantaisi näiden kustannusten jakaantuminen tasapuolisemmin myös miesvaltaisille aloille. Uuden tasa-arvolain yhteydessä pohdittiin sitä, miten perhevapaista aiheutuvia kustannuksia voitaisiin tasata työnantajien kesken. Työryhmän kautta etsittiin ratkaisua kustannusten jakautumiselle. Työryhmän tuolloin tekemä ratkaisu paransi lapsiperheiden taloudellista asemaa, kannusti isiä käyttämään enemmän vanhempainvapaita, tasasi työnantajien perhevapaista aiheutuvia kustannuksia ja helpotti erityisesti naisvaltaisten alojen työnantajien asemaa.

Isyyden tutkiminen omana käsitteenään aloitettiin 1960-luvulla, jolloin näissä tutkimuksissa ensisijaisena kohteena oli joku muu kuin isyys sinänsä. Isyyttä käsiteltiin 1980- ja 1990-luvulla vielä laajemmin. Nykyään isät osallistuvat etenevässä määrin lastensa hoitoon, mutta sellaisia isiäkin on, jotka eivät osallistu. Lapset tarvitsevat molemmilta vanhemmiltaan hoitoa ja huolenpitoa, sekä heillä molemmilla on yhtäläiset oikeudet tutustua lapseensa. Kun lapsen kasvatus- ja hoitovastuu jakautuvat

perheessä tasapuolisesti molemmille vanhemmille, sitoutuvat he tasapuolisesti lapseensa ja lastenhoitoon. Hyvän tilaisuuden isä saa lapseensa tutustumiseen pitämällä vanhempainvapaata, vaikka harva suomalainen isä tätä oikeutta käyttää. Pientä lastaan hoitava isä tukee ja kehittää isä-lapsi -suhdettaan, mikä on hyväksi koko perheen hyvinvoinnin kannalta.

On olemassa useita syitä sille, miksi isät eivät käytä vanhempainvapaa-oikeuttaan. Usein oletetaan, että jos perheen äiti ansaitsee huonommin kuin isä, äidin on taloudellisempaa jäädä kotiin lapsensa kanssa. Asia ei kuitenkaan ole aina näin. Toinen syy siihen, mikseivät isät ole innostuneita kotiin jäämiseen, on työn tärkeys suomalaismiehelle. Normaalisti työ on suomalaismiehelle tärkeä asia, ja he usein uskovat olevansa korvaamattomampia töissä kuin kotona. Myös miehen työympäristö saattaa vaikuttaa vanhempainvapaan käyttöön, sillä monelle tuoreelle isälle ei ole helppoa jäädä niin sanotulle ”äitiyslomalle”. Jos työpaikalla miehet eivät usein käytä vanhempainvapaata, saattaa kynnys olla vielä korkeammalla. Aina ei voida kuitenkaan puhua miesten haluttomuudesta jäädä kotiin, sillä moni perheen äiti pitää omana velvollisuutenaan olla kotona mahdollisimman pitkään.

Jos työntekijä kokee työpaikkansa kulttuurin perhemyönteisenä, se vähentää työntekijöiden työn ja perheen yhdistämisen vaikeutta, työtyytymättömyyttä, sitoutumongelmia organisaatioon, erilaisia stressitiloja, halua vaihtaa työpaikkaa ja aiheettomia poissaoloja. Perhemyönteinen yrityskulttuuri lisää työntekijöiden tuottavuutta ja luovuutta työssä. Perhemyönteisessä organisaatiokulttuurissa korostuu ajallinen ja toiminnallinen joustavuus, kuten esimerkiksi työajat ja joustavat prosessit. Myös esimiehen halu auttaa ja tukea henkilöstöä työn ja perheen yhdistämisessä, on perhemyönteisen organisaation yksi tunnusmerkki. Naisvaltaisen julkisen sektorin organisaatioissa on jossain määrin perheystävällisempi yrityskulttuuri, kuin mitä vastaavalaissä miesvaltaisissa organisaatioissa. Naisvaltaisilla aloilla vallitsee hyvin pitkät perinteet perhevapaiden käytöstä ja perhe-elämän näkyvyydestä työyhteisössä, jonka seurauksena tämä on luonut perheystävällisemmän yrityskulttuurin naisvaltaisille aloille. Organisaatioiden perhemyönteisyyttä voidaan kehittää muun muassa työaika- ja työvuorojärjestelyillä.

Naisjohtajia on arvosteltu siitä, pystyvätkö he perheellisinä työskentelemään johtajan asemassaan. Esimerkiksi kyynikot ovat sitä mieltä, ettei se onnistu. Todella harvoin miespuoliselta johtajalta kysytään, miten hän on pystynyt yhteensovittamaan uran ja samalla perheensä. Kuitenkin naisjohtajat, kuten muissakin asemissa toimivat naiset, pystyvät yhteensovittamaan vaativan uran ja perhe-elämän. Perheettömyys ei ole uran edellytys, vaikka naisjohtajilla on vähemmän lapsia kuin naisilla keskimäärin. Lasten hankkimisen ajankohta vaikuttaa naisen uraan. Toiset naiset hankkivat lapset ensin, toiset opiskelevat pitempään ja hankkivat lapset vasta vanhempana. Lapset voidaan hankkia myös uran aikana. Hankkivat naiset lapsensa sitten ennen tai jälkeen uran, voivat he silti nousta johtajaksi. Perheen yhteensovittaminen vaativaan työhön vaatii kuitenkin erilaisia arkisia ratkaisuja, tukiverkostoja, tasa-arvoista työnjakoa perheessä, yhteiskunnallisia päätöksiä, ponnisteluja ja perhe-elämän huomioimisen työpaikalla. Näitä tarvitaan kaikille työelämäänsä osallistuville naisille, ei pelkästään johtaja-asemassa oleville äideille. Naisen korkea asema työelämässä vaatii uhrauksia hänen yksityiselämästään, eli uhrauksia omasta ja perheen ajasta. Haastava työ on kuitenkin palkitsevaa ja inspiroivaa. Johtajanaiset nauttivat vaikutusmahdollisuuksistaan sekä siitä, että he pystyvät rikkomaan ennakkokäsityksiä ja erilaisia työelämässä esiintyviä lasikattoja.

Naisen ura lisää tasa-arvoisuutta sekä vapautta kehittää ja käyttää naisen omia taitoja. Lisäksi nainen saa uramenestyksellään taloudellisen itsenäisyyden. Naisen kannattaa pyrkiä yhdistämään ura ja perhe muun muassa siksi, että se mahdollistaa naiselle tasapainoisen elämän ja samalla mahdollisuuksia onnistumisen kokemuksiin muuallakin kuin kotona. Perhe ja ihmissuhteet kuuluvat läheisesti ihmisen elämään, myös urallaan menestyvien. Johtajuustaidot ovat parempia, kun ihmiset voivat elää monipuolista elämää. On myös organisaatioiden etu, jos he tukevat äitiyttä ja uran yhteensovittamista. Johtajuus on kovaa työtä, joka vaatii poikkeuksellisia ominaisuuksia, joita löytyy niin miehiltä kuin naisiltakin. Olipa johtaja sitten nainen tai mies, niin organisaatiot ja niiden työntekijät tarvitsevat tulevaisuudessa hyviä johtajia.

LÄHTEET

Kirjallisuus:

Aaltio-Marjosola, I. 2001. Naiset, miehet ja johtajuus. Helsinki. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Aalto, I. & Kolehmainen J. 2004. Isäkirja. Tampere. Vastapaino.

Eskola, K., Haavio-Mannila, E. & Jullinoja R. 1979. Naisnäkökulmia. Juva. WSOY.

Hirvikorpi, H. 2005. Valta jakkupuvussa: naiset ja johtaminen. Helsinki. Talentum Oy.

Lipponen, P. 2006. Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa: Nainen työelämässä. Helsinki. Kirjapaja Oy.

Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin. Helsinki. Yliopistopaino.

Piha, K. 2006. Äitijohtaja. Helsinki. Talentum Oy.

Rönkä, A. & Kinnunen, U. 2002. Perhe ja vanhemmuus: suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Jyväskylä. PS-kustannus.

Tilastokeskus. 1994. Naiset huipulla: Selvitys naisista elinkeinoelämän johtotehtävissä. Helsinki. Tilastokeskus.

Utrio, K. 2005. Suomen naisen vuosisadat – Toivon rakentajat. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sähköiset lähteet:

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2007a. Työmarkkinoiden eriytyminen. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 10.5.2007. [Viitattu 18.9.2007]. Saatavissa: <http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/tasa-arvo/eriytyminen.php>

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2007b. Naisten uralla etenemistä tuettava kaikilla aloilla. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 30.1.2007. [Viitattu 18.9.2007]. Saatavissa: http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/tasa-arvo/index.php?we_objectID=5369

Ekholm, R. & Mayer, H. Naisten ja miesten tasa-arvo työelämässä: Itsestään selvä asia, mutta... [Verkkolehti] Prima, 2006. 10 (3) [Viitattu 18.9.2007]. Lehti ilmestyy myös painettuna. Saatavissa: http://www.ek.fi/prima/2006/3_maaliskuu_06/naisten_ja_miesten_tasaarvo.php

Finnvera Oyj. 2007. Naisyrittäjälaina. [Verkkodokumentti]. Kuopio/Helsinki. [Viitattu 14.10.2007]. Saatavissa: <http://www.finnvera.fi/index.cfm?id=1903>

Isyys.net. 2007a. Perhevapaauudistus. [Verkkodokumentti]. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön perhevapaakampanjan Internet-sivusto. [Viitattu 17.10.2007]. Saatavissa: <http://www.isyys.net/articles/290/>

Iyys.net. 2007b. Verotuksesta. [Verkkodokumentti]. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön perhevapaakampanjan Internet-sivusto. [Viitattu: 16.10.1007]. Saatavissa: <http://www.isyys.net/articles/291/>

Isyys.net. 2007c. Etusivu. [Verkkodokumentti]. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön perhevapaakampanjan Internet-sivusto. [Viitattu: 16.10.1007]. Saatavissa: <http://www.isyys.net/publications/149/>

Jyväskylän yliopisto. 2007a. Naisjohtajuuden tutkimus- ja koulutushanke. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 31.7.2007]. 26.4.2007. Saatavissa: <http://www.jyu.fi/economics/hankkeet/naisjohtajuus/tutkimuksesta.html>

Jyväskylän yliopisto. 2007b. Naiset ja johtajuus – verkko-opetusaineisto: Nainen johtamisuralla. [Verkkodokumentti]. [Viitattu: 2.11.2007]. Saatavissa: http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Nainen_johtamisuralla.htm#Uraa_edistavat_ja_hidastavat_tekijat

Jyväskylän yliopisto. 2007c. Naiset ja johtajuus – verkko-opetusaineisto: Sukupuoli ja työhyvinvointi. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 2.11.2007]. Saatavissa: http://www.jyu.fi/economics/naisjohtajuus/Sukupuoli_ja_tyohyvinvointi.htm

Kauppa ja teollisuusministeri Pekkarinen, M. Kauppa- ja teollisuusministeriö. 2003. Valtiovallan tervehdys; Yrittäjänäisten Keskusliitto Ry. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 4.10.2003. [Viitattu 10.10.2007]. Saatavissa: <http://ktm.elinar.fi/ktm/puheet/puheet.nsf/9c2c97cd60c9efcdc225685600419487/6f9a61a26703b094c2256db9003c18a0?OpenDocument>

Kiljunen, A. Eduskuntaryhmien palvelin. 2006. Lappeenrannan Liike- ja virkanaiset ry 60 vuotta - juhlapuhe 18.3.2006. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 18.9.2007]. Saatavissa: <http://www2.eduskunta.fi/fakta/edustaja/791/Tekstit/liikenaiset.htm>

Kotiranta A., Kovalainen A. & Rouvinen, P. Valitse nainen - se kannattaa. Talouselämä 28.9.2007a [Verkkolehti] [Viitattu 5.10.2007]. Lehti ilmestyy myös painettuna. Saatavissa: http://www.talouselama.fi/docview.do?f_id=1233217

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2006a. Syrjintä työelämässä. [verkkodokumentti]. Helsinki. 3.10.2006. [Viitattu 18.9.2007]. Saatavissa: http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/page/show_page~id~FBCE07C9CBDC411DB1AF1526EB6445F8~tabletrget~data_1~MENU_2_activeclicked~05F8EE2B965B4505B058363D740F2AB1~MENU_2_open~true~pid~7ED599B5E149496F842AA951283728F5~layout~kt2006.asp

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2006b. Syrjintä työelämässä. [verkkodokumentti]. Helsinki. 3.10.2006. [Viitattu 18.9.2007]. Saatavissa: http://www.kuntatyonantajat.fi/modules/page/show_page~id~264DCAB28C5D47F9A41B8FB6E28D9D71~tabletrget~data_1~MENU_2_activeclicked~6F0059D46E4244C3BC489DE8764603AD~MENU_2_open~true~pid~7ED599B5E149496F842AA951283728F5~layout~kt2006.asp

Liikenne- ja viestintäministeri Huovinen, S. Naisjärjestöt yhteistyössä. 2006. Naisten äänioikeuden 100 – vuotisjuhla. [Verkkodokumentti]. Jyväskylä. 1.10.2006. [Viitattu 18.9.2007]. Saatavissa: http://www.nytkis.org/tapahtumat_tiedostot/Huovinen.doc

Lähteenmäki, P. Isä, jää kotiin. Talouselämä 11.5.2007c [Verkkolehti] [Viitattu 16.10.2007]. Lehti ilmestyy myös painettuna. Saatavissa: http://www.talouselama.fi/docview.do?f_id=1169987

Maliranta, M. & Napari, S. Tilastokeskus. 2007d. Perhevapaista eniten epäsuoria kustannuksia: Naiset vastaavat yhä lastenhoidosta. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 5.10.2007]. 12.9.2007. Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-09-10_001.html

Maliranta, M. & Napari, S. Tilastokeskus. 2007e. Perhevapaista eniten epäsuoria kustannuksia: Vähän suoria kustannuksia. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 5.10.2007]. 12.9.2007. Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-09-10_001.html?s=2

Opetusministeriö. 2006. Nuoret koulutus- ja työmarkkinoilla. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 29.3.2006. [Viitattu 1.10.2007]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisoasiain_neuvottelukunta/julkaisut/muut_tutkimukset/Nuoret_koulutus_ja_tyomarkkinoilla.pdf

Poropudas, O. Väestön koulutusrakenteen muutos ja aikuiskoulutuksen haasteet. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2007 [Verkkolehti] [Viitattu 26.10.2007]. Lehti ilmestyy myös painettuna. Saatavissa: http://www.tyovoimatoimisto.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/2007/01/poropudas.pdf

Pyöriä, P. Kohti työn ja perheen tasapainoa. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2007 [Verkkolehti] [Viitattu 26.10.2007]. lehti ilmestyy myös painettuna. Saatavissa: http://www.tyovoimatoimisto.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/2007/03/pyoria.pdf

Ramsay, T. Yleisradio Oy. Naisen historia. [Verkkodokumentti]. Helsinki. [Viitattu 19.9.2007]. Saatavissa: <http://www.yle.fi/iines/kirjanurkka/naisenhistoria.htm>

Salo, I. Työelämä estää hyvän vanhemmuuden. Talouselämä 22.9.2004b [Verkkolehti] [Viitattu 16.10.2007]. Lehti ilmestyy myös painettuna. Saatavissa: http://www.talouselama.fi/docview.do?f_id=620792

Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliitto. 2006a. Naisten työllisyysaste Suomessa korkea. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 27.6.2006. [Viitattu 18.9.2007]. Saatavissa: http://www.sosiaaliala.fi/ek_suomeksi/tyoelama/tasa_arvo/tietopaketti/tyollisyysaste.php

Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliitto. 2006b. Naiset ovat pääosin kokoaikatyössä. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 27.6.2006. [Viitattu 18.9.2007]. Saatavissa: http://www.sosiaaliala.fi/ek_suomeksi/tyoelama/tasa_arvo/tietopaketti/tyosuhteiden_muutokset.php

Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliitto. 2006c. Naisten osuus esimies- ja johtotehtävissä kasvaa. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 27.6.2006. [Viitattu 18.9.2007]. Saatavissa: http://www.sosiaaliala.fi/ek_suomeksi/tyoelama/tasa_arvo/tietopaketti/uralla_eteneminen.php

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2005. Tasa-arvolaki 2005. [Verkkodokumentti]. Helsinki. [Viitattu 17.10.2007]. Saatavissa: Sivusto vaatii dokumentin koneelle tallentamisen. <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2006/01/aa1138614495018/passthru.pdf>

Sosiaali- ja terveystieteiden aikakauslehti verkossa. Putkonen, S. Naisten pätkätyöt jarruttavat syntyvyyttä. Socius 4/2006 [Verkkolehti] [Viitattu 16.10.2007]. Lehti ilmestyy myös painettuna. Saatavissa: <http://www.stm.fi/Resource.phx/socius/socius-42006/sivu4.htx>

Suomen Keskustanaiset Ry. 2007. Sirkka-Liisa, A. Naisenergialla yrittäjäksi ja aktiiviseksi vaikuttajaksi. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 18.9.2007. [Viitattu 12.10.2007]. Saatavissa: <http://www.keskustanaiset.fi/?sivu=kolumnit&id=88>

Suomen tasavallan presidentti. 2007. Tasavallan presidentti Tarja Halosen puhe Yrittäjänäisten keskusliiton 60-vuotisjuhlassa Finlandia talossa 6.10.2007. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 10.10.2007]. Saatavissa: <http://www.presidentti.fi/netcomm/news/showarticle.asp?intNWSAID=65804>

Tasa-arvo naisten ja miesten välillä. 2004. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609). [Verkkodokumentti]. Helsinki. 20.4.2004. [Viitattu 28.9.2007]. Saatavissa: <http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuute/tu/tasa-arvolaki.htx>

Teknillinen korkeakoulu Koulutuskeskus Dipoli. 2006. Ura ja vanhemmuus: kahden roolin yhteensovittamisen haasteet ja mahdollisuudet. [Verkkodokumentti]. Espoo. [Viitattu 7.10.2007]. Saatavissa: http://www.dipoli.tkk.fi/ajankohtaista/pdf/hota_lop_puraportti_2006.pdf

Tilastokeskus. 2006a. Nuoren työvoiman koulutustaso kohoaa ripeästi [Verkkodokumentti]. Helsinki. 29.3.2006. [Viitattu 1.10.2007]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt_04_06_nuorten_koulutustaso.html

Tilastokeskus. 2006b. Koulutustaso nousee – korkea-asteen suorittaneiden osuus pysyy ennallaan. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 29.3.2006. [Viitattu 1.10.2007]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt_04_06_nuorten_koulutustaso2.html

Tilastokeskus. 2006c. Nuorisotyöttömyys. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 8.2.2006. [Viitattu 1.10.2007]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tvt_05/02/index.html

Työterveyslaitos. 2007. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 8.10.2007. [Viitattu 23.8.2007]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/CECCB4F7-ACB6-4C73-B005-209F9B5673B5/0/Tietokortti10.pdf>

Valtakunnallinen naistutkimus- ja tasa-arvoportaali. 2005. Akateemiset opinnot ja äitiys. [Verkkodokumentti]. Helsinki: Helsingin yliopisto. [Viitattu 18.9.2007]. 2005. Saatavissa: <http://www.minna.fi/minna/artikkelit/akataiditkokkonen.html>

Virtanen, J. Naisten ja miesten palkkaerot Suomessa EU:n suurimpia. Helsingin Sanomat 19.7.2007 [Verkkolehti] [Viitattu 24.10.2007]. Lehti ilmestyy myös painettuna. Saatavissa: <http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Naisen+ja+miesten+palkkaerot+Suomessa+EU:n+suurimpia/1135228837887>

Verohallinto. 2003. Kotitalousvähennys. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 30.10.2007]. 3.7.2003. Saatavissa: <http://www.vero.fi/default.asp?article=417&language=FIN>

Yritys-Suomi. 2007. Julkiset palvelut naisyrittäjille ja yrittäjiksi aikoville naisille. [Verkkodokumentti]. Helsinki. 27.6.2007. [Viitattu 12.10.2007]. Saatavissa: <http://www.yrityssuomi.fi/default.aspx?nodeid=15122>

Artikkelit:

Aro, M. 2003. Pitääkö koulutus lupauksensa? *Sosiologia* 40 (4), 313–314, 327.

Honkamaa, S. 2006. Äiti. *Ekonomi* 9 (1), 25.

Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2006. Koulupudokkaiden työurat. *Yhteiskuntapolitiikka* 71 (1), 14-20.

Kasvio, A. 2007. Suomalainen työelämä 2010-luvulla. *Kanava* 9 (1), 13-14.

Koivisto, H. 2007. Yritykset etsivät uusia tapoja houkutella työvoimaa. *Forssan Lehti* 10.10.2007, 6.

Kolehmainen, S. 2002. Koulutus, sukupuoli ja työnjako. *Sosiologia* 39 (3), 200.

Korkee, E. 2007. Isien vanhempainvapaan suosio kasvaa hiljakseen. *Forssan Lehti* 29.10.2007, 3.

Kuronen, E. 2007. Suhde joka kantaa kauan. *Forssan Lehti* 22.10.2007, 8.

Mauno, S. & Ruokonen, M. 2006. Organisaatiokulttuurin perhemyönteisyys ja työhyvinvointi. *Psykologia* 6 (4), 269-271.

Moisio, E. 2006. Sujuva arki auttaa työn ja perheen yhteensovittamista. *Työterveiset* 4 (1), 12-13.

Parkkonen, E. 2007. Yrittäjyyttä arvostetaan, mutta halukkuutta ryhtyä yrittäjäksi puuttuu. *Ilmarinen* 2, 20–21.

Salmi, M. 2006. Työ ja perhe – yhteiskunnan kehityksen solmukohta. *Työterveiset* 4 (1), 22.

Siltala, J. 2005. Yrittäjä tavoittelee itsenäisyyttä. *Yrittäjä* 23 (1), 21.

Vainio-Korhonen, K. 2006. Historialliset naisyrittäjät. *Yrittäjänainen* 4 (4), 8.